

مدل یابی معادله‌های ساختاری در تبیین الگوی توسعه اعضای هیئت علمی مبتنی بر معنویت (مطالعه موردی: دانشگاه قم)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۲

جواد پور کریمی*
زهرا احتشام**

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین الگوی توسعه اعضای هیئت علمی مبتنی بر معنویت در دانشگاه قم و روش تحقیق از نوع کاربردی و توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه قم (N=۲۸۴) را شامل می‌شود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۶۴ نفر به دست آمده است. ابزار مورد استفاده در پژوهش، دو پرسشنامه محقق ساخته معنویت سازمانی ($\alpha=0/961$) و توسعه اعضای هیئت علمی ($\alpha=0/916$) است و تأیید روایی سازه ابزارها به وسیله تحلیل عاملی صورت گرفته است. نتایج حاصل از آزمون تی. تک نمونه‌ای نشان می‌دهد توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه قم و معنویت فردمحور، بالاتر از میانگین نظری، اما معنویت سازمان محور، پایین تر از متوسط نظری است. ضریب‌های همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین معنویت فردمحور و سازمان محور، و توسعه اعضای هیئت علمی و مؤلفه‌هایش رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است. نتایج حاصل از مدل یابی معادله‌های ساختاری، برازش مناسب مدل نقش معنویت فردمحور و سازمان محور در توسعه اعضای هیئت علمی را تأیید می‌کند؛ همچنین نشان می‌دهد که معنویت سازمان محور اثر بیشتری بر توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه قم گذاشته است ($\gamma=0/47$). با توجه به اثر بیشتر معنویت سازمان محور بر توسعه اعضای هیئت علمی و پایین تر بودن سطح آن از معنویت فردمحور باید تلاشی اساسی برای ارتقادادن هرچه بیشتر آن صورت گیرد.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، معنویت فردمحور، معنویت سازمان محور، توسعه اعضای هیئت علمی، دانشگاه قم.

* استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول). jpkarimi@ut.ac.ir

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. z.ehtesham@ut.ac.ir

بیان مسئله

اهل بیت عصمت و طهارت (ع) در کلامشان به کرات بر رشد و پیشرفت مداوم انسان‌ها تأکید کرده‌اند؛ مثلاً حضرت امام صادق (ع) می‌فرماید: «آن که پیشرفت را در خود نبیند، به نقصان نزدیک‌تر است و هر که به نقصان نزدیک‌تر باشد، مرگ از زندگی برایش بهتر است» (ابن بابویه، ۱۳۹۰، ص. ۷۶۶، ح. ۱۰۳۰)؛ همچنین حضرت امام کاظم (ع) هر کسی را که دو روزش یکسان باشد، متضرر دانسته‌اند^۲ (مجلسی، ۱۴۰۳، ج. ۷۸، ص. ۳۲۷). این احادیث نورانی و گرانقدر از امامان ششم و هفتم (ع) بیش از هر چیز دیگری اهمیت و ضرورت رشد و توسعه آحاد جامعه را نشان می‌دهند و این مسئله برای اعضای هیئت علمی به سبب نقش حساس و پررنگشان در تربیت نیروی انسانی جامعه، و پرورش فکری و علمی نسل آینده کشور، بسیار ضروری‌تر به نظر می‌رسد.

در بسیاری از کشورها و از جمله ایران به توسعه اعضای هیئت علمی توجه کافی نشده است. در اسناد بالادستی و از جمله سند تحول راهبردی علم و فناوری برای نقشه جامع علمی کشور، مصوب اردیبهشت ۱۳۸۸ در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، راهبرد ملی چهارم برای رسیدن به وضعیت مطلوب در آموزش عالی، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی و به ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بیان شده است؛ اما متأسفانه، هیچ‌یک از دانشگاه‌های کشور، برنامه‌ای مدون در این زمینه نداشته‌اند و دانشگاه سرآمدی همچون دانشگاه تهران بعد از حدود ده سال و به دنبال تصویب «آیین‌نامه توانمندسازی اعضای هیئت علمی» در سال ۱۳۹۷، اخیراً در حال اجرای برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی است؛ از این روی، اعضای هیئت علمی با احساس نارضایتی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌ها تأسیس مرکزی را با رویکرد توسعه اعضای هیئت علمی، کاملاً ضروری می‌دانند؛ در حالی که کشورهای اطراف ایران همانند پاکستان و عربستان که به لحاظ رشد تولیدات علمی از ایران پایین‌ترند و در مجموع، در علوم همانند علوم شناختی، هوافضا، سلول‌های

β. مَنْ لَمْ يَعْرِفِ الزَّيَادَةَ فِي نَفْسِهِ كَانَ إِلَى التَّقْصَانِ أَقْرَبَ، وَمَنْ كَانَ إِلَى التَّقْصَانِ أَقْرَبَ فَالْمَوْتُ خَيْرٌ لَهُ مِنَ الْحَيَاةِ.

۲. مَنْ اسْتَوَى يَوْمًا فَهُوَ مَغْبُورٌ.

بنیادین و نانو که مرز دانش محسوب می‌شوند، از ایران عقب‌ترند، برنامه‌های مدونی را برای توسعه اعضای هیئت‌علمی خود تدارک دیده‌اند.

پس از روشن شدن اهمیت توسعه اعضای هیئت‌علمی و نیز خلأها و مسائل موجود در این حوزه، یادآوری این نکته ضرورت دارد که رشد و توسعه اعضای هیئت‌علمی، نیازمند برآوردن تمام نیازها و توجه به دغدغه‌های منطقی آنهاست (میرکمالی، ۱۳۹۲، ص. ۲۹۵). بی‌تردید، یکی از دغدغه‌های امروز بشر، پرداختن به معنویت است. اندیشمندان معتقدند معنویت در سازمان‌ها بستر مناسبی را برای رشد و توسعه همه-جانبه فردی و سازمانی فراهم می‌کند و در شکست و موفقیت سازمان‌ها نقشی بسیار مهم دارد (نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴، ص. ۷۸۲). درواقع، هدف از معنویت آن است که فرد به نهایت قابلیت بالقوه خود برسد و در نتیجه، معنویت در سازمان با بُعد توسعه فردی، ارتباطی تنگاتنگ دارد؛ همچنین نقش معنویت در افزایش یافتن اثربخشی سازمانی، ارتباط این متغیر با دیگر ابعاد توسعه را نیز تبیین می‌کند (طالقانی، محمدی و رستمی، ۱۳۹۲، ص. ۱۷۱).

برخی محققان در طول دو دهه گذشته، معنویت و علم مدیریت را دشمنان آشتی‌ناپذیر یکدیگر معرفی کرده‌اند؛ مثلاً بنفیل^۱ (2003 به نقل از Rego and e Cunha, 2008, p. 53) گفته است معنویت و مدیریت در دوستی با یکدیگر شکست خورده‌اند؛ اما طرفداران معنویت در سازمان معتقدند تمرکز افراد بر دستاوردهای صرفاً مادی زندگی سازمانی سبب شده است ماهیت غیرمادی معنویت، بد جلوه داده شود. درواقع، برخی محققان حوزه مدیریت تصور می‌کنند هر چیزی که قابل اندازه‌گیری دقیق نباشد، به کارکرد مؤثر سازمان مربوط نیست؛ درحالی که محققان زیادی درصدد به‌دست‌دادن شواهد نظری و تجربی متعدد درباره رابطه معنویت با متغیرهای سازمانی بوده‌اند.

درواقع، در دوره مدرن، بیشتر به‌علت شکست اخلاقی سازمان‌های مشهور مانند انرون^۲، اندرسون^۳، وردکام^۴، ستیم کامپیوترز^۵ و آرتور^۶، اعتقاد به جهان کسب‌وکار از بین

-
1. Benefiel
 2. Enron
 3. Anderson
 4. World Com
 5. Satyam Computers
 6. Arthur

رفته (Gupta et al, 2014 As Cited in Gupta, 2017, p. 46) و نیاز به اتخاذ رویکردی جدید برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به وجود آمده است (Neck, 2002 As Cited in Gupta, 2017, p. 46). با این اوصاف، دیگر باور این مسئله سخت نیست که وانگرمارش و کونلی^۱ (1999, p. 292) پیش‌بینی کرده‌اند پارادایم جدید معنوی در ادامه موج سوم مطرح‌شده از سوی آلوین تافلر در سال ۱۹۸۸ با عنوان «موج فناوری اطلاعات»، موج چهارم سازمانی خواهد بود. درباره توسعه اعضای هیئت‌علمی، تعریف‌های متعددی به دست داده شده است که در پی بررسی دقیق‌تر آن‌ها درمی‌یابیم دو نوع تعریف درباره مفهوم توسعه اعضای هیئت‌علمی وجود دارد:

الف) در بیشتر تعریف‌ها نگاهی فرایندمحور به توسعه اعضای هیئت‌علمی وجود دارد و این مقوله به صورت «مجموعه برنامه» یا «نوعی فرایند» تعریف شده است. ب) در برخی تعریف‌ها مانند تعریف کیلیون^۲ (2002 As Cited in Cockrell, 2011, p. 23) نیز از منظری نتیجه‌محور به توسعه اعضای هیئت‌علمی نگریسته و این مقوله به صورت «مجموعه مهارت یا دانش» تعریف شده است. زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲، ص. ۷۲) نیز به صورت ضمنی در پژوهش خود، این مطلب را تأیید کرده و مدل‌های توسعه اعضای هیئت‌علمی را دو نوع دانسته‌اند: در برخی از آن‌ها به محتوا و فعالیت توسعه اعضای هیئت‌علمی اشاره می‌شود و برخی دیگر بر مدیریت و طراحی برنامه توسعه اعضای هیئت‌علمی متمرکزند.

جدول ۱. تعریف‌های صورت گرفته درباره توسعه اعضای هیئت‌علمی

صاحب نظران	تعریف‌ها
Berquist and Philips (1975)	تغییر در سطوح سه‌گانه رفتار، فرایند و ساختار اعضای هیئت‌علمی (به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص. ۷۲)
Gaff et al. (1998)	اعتلای استعداد، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها و به عبارت دیگر، تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی مخصوصاً در نقش مربی (به نقل از شعبانی بهار، فراهانی، قره و سیاوشی، ۱۳۹۵، ص.

1. Wanger-Marsh and Conely
2. Killion

صاحب‌نظران	تعریف‌ها
	(۱۱۱)
Lawler and King (2000)	تقویت استعدادها، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای، و رشد شخصی عضو هیئت‌علمی (به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص. ۷۲)
Camblin and Steger (2000)	توسعه مهارت‌های آموزشی، حرفه‌ای، رهبری، نوآوری شغلی و مهارت‌های ارتباطی عضو هیئت‌علمی (به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص. ۷۲)
Festervand and Tillery (2001)	استقرار فعالیت‌هایی که خلق دانش را بهبود می‌بخشند (به نقل از نوه-ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷، ص. ۱۰۳)
Kilion (2002)	آن دسته از مهارت‌ها و دانشی که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌شود. نتایج توسعه هیئت‌علمی نیز در بهبود دانش عضو هیئت‌علمی، ارتقای تدریس وی و نتایج یادگیری دانشجویان منعکس می‌شود (As Cited in Cockrell, 2011, p. 23).
Steinert et al. (2006)	تقویت نقش اعضای هیئت‌علمی از طریق تقویت توانایی مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری (به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص. ۷۲).
Mclean et al. (2008)	تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده‌ای که دانش فردی و مهارت‌های اساسی و ضروری برای عملکرد بهتر در دانشگاه را برای اعضای هیئت‌علمی فراهم می‌کند (محب‌زادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراست‌خواه، ۱۳۹۲، ص. ۴).
Dee and Daly (2009)	فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی شغلی عضو هیئت‌علمی (به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص. ۷۲)
POD Network (2018)¹	تمام برنامه‌هایی که بر آینده اعضای هیئت‌علمی متمرکزند و در حوزه‌های توسعه فردی، شخصی و حرفه‌ای همفکری می‌کنند
ایبلی (۱۳۸۷)	توسعه اعضای هیئت‌علمی عبارت است از ارتقای دانش تخصصی، بهبود نگرش و رفتار حرفه‌ای، و افزایش توانمندی‌ها و شایستگی‌ها و مهارت‌های آنان به‌منظور بهبود عملکرد و اثربخشی فعالیت‌های مربوط به وظایف چهارگانه تدریس، تحقیق، مشاوره و خدمات

1. Professional and Organizational Development Network (POD Network)

صاحب نظران	تعریف‌ها
	اجتماعی آن‌ها (به نقل از شیخی کیاسری، ۱۳۹۲).
زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲، ص. ۷۲)	بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای، و رشد شخصی‌شان به- منظور بالندگی مستمر آن‌ها
محب‌زادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراست‌خواه (۱۳۹۲، ص. ۱۶)	تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده رسمی و غیررسمی که هدف از آن‌ها افزایش دانش و آگاهی اعضای هیئت‌علمی درخصوص کارکردهای خود و محیط کارشان (سازمان دانشگاه) برای افزایش اثربخشی و کارایی است. این فعالیت‌ها در سه بعد فردی (با عقاید، اخلاقیات و ویژگی‌های انسانی- اخلاقی)، حرفه‌ای (به‌عنوان کارشناس و متخصص برای عرضه خدمات موردنیاز) و آموزشی (به‌منزله مدرس و مهم‌ترین وظیفه یک عضو هیئت‌علمی و آشنایی با فرایند یاددهی- یادگیری) انجام می‌شوند.

در پژوهش حاضر، نگاه نتیجه‌محور بر توسعه اعضای هیئت‌علمی حاکم است؛ بدان معنا که برای سنجش این متغیر، همان شایستگی‌ها و توانایی‌های موجود در اعضای هیئت‌علمی مدنظر قرار گرفته که در نتیجه توسعه آن‌ها پدید آمده است؛ نه فرایندها و برنامه‌هایی که موجب ایجاد این توانایی‌ها شده‌اند.

یکی از چالش‌های موجود در این حوزه، آن است که هنوز تعریفی دقیق و روشن درباره معنویت به دست داده نشده است (محمدی، سلیمی و پیروی‌نژاد، ۱۳۹۳)؛ به عبارت دیگر، بیش از هفتاد تعریف درباره معنویت وجود دارد که هیچ کدامشان به- صورت گسترده پذیرفته نشده‌اند (Karakas, 2010). برخی از این تعریف‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. تعریف‌های عرضه‌شده درباره معنویت سازمانی از منظر محققان

محققان	تعریف‌های عرضه‌شده درباره معنویت سازمانی
Ashmos and Duchon (2000, p. 137)	شناخت این مسئله که کارکنان یک زندگی درونی دارند که هم توسط کار معنادار در چهارچوب همبستگی با دیگران تقویت می‌شود و هم این همبستگی را تقویت می‌کند
Gibbons (2001, p. 13)	معنویت در کار، مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار را دربر می‌گیرد.

تعریف‌های عرضه‌شده درباره معنویت سازمانی	محققان
این مفهوم، تجربه کارکنانی را توصیف می‌کند که کارشان ارضاکنده، بامعنا و هدف‌دار است؛ همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با تقویت احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (به نقل از رستگار و وارث، ۱۳۸۷، ص. ۷۵).	Kinjerski and Skrypnek (2001)
درک و شناسایی این حقیقت که بُعدی از زندگی کارکنان، درونی و باطنی است که قابلیت پرورش‌یافتن دارد و به‌واسطه انجام‌دادن کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (به نقل از رفیعی، ۱۳۹۱، ص. ۳۵)	Ashmos and Duchon (2002)
معنویت در محیط کار عبارت است از چهارچوبی از ارزش‌های سازمانی و نشانه آن، وجودداشتن فرهنگی است که کارکنان را به‌صورتی فزاینده از میان فرایندهای کاری، فراتر می‌برد و فهم آن‌ها درباره ارتباط با دیگران را بهبود می‌بخشد؛ به‌گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند.	Krahnke, Giacalone and Jurkiewicz (2003)
مقصود از معنویت سازمانی، چهارچوبی از ارزش‌های مشهود در فرهنگ سازمان است که موجب تعالی کارکنان ضمن فرایند کار می‌شود و حس درکنارهم‌بودن را به‌گونه‌ای در آن‌ها بارور می‌کند که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند.	Giacalone and Jurkiewicz (2003)
به‌رسمیت‌شناختن این مسئله که کارکنان یک زندگی درونی دارند که به کار معناداری که درزمینه جامعه اتفاق می‌افتد، کمک می‌کند و خود توسط آن کار قوت می‌گیرد (As Cited in Cuéllar-Juárez and Molina-Reyes, 2018, p. 21).	Duchon and Plowman (2005)
معنویت سازمانی عبارت از مجموعه ارزش‌ها، صفت‌ها و اعمالی است که درسایه معرفت الهی، در دو سطح فردی و سازمانی، موجب تعالی کارکنان ضمن فرایند کار و نزدیک‌شدن آن‌ها به خداوند متعال می‌شود.	احتشام (۱۳۹۷)، ص. ۸
پرورش حساسیت و مراقبت در برقراری چهار نوع ارتباط مؤثر فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی و برون‌فردی به‌منظور بالندگی شغلی در دستیابی به کمال شغلی و انسانی در کار است (به نقل از رفیعی، ۱۳۹۱، ص. ۳۵).	رستگار (۱۳۸۹)

ازمیان تعریف‌های یادشده، برخی محققان بر داشتن هدف و غایت برای ایجاد معنویت تأکید نکرده و صرفاً برخورداری از انرژی در کار یا روحیه همکاری با دیگران را کافی دانسته‌اند. تعریف‌هایی همچون آنچه مارکوس، دیمان و کینگ^۱ (2005) به‌دست

1. Marques, Dhiman and King

داده‌اند، در این زمره قرار می‌گیرند. امروزه، تعداد زیادی از محققان، هرکدام به نحوی بر لزوم هدفمندی، داشتن هدف غایی، فهم معنا و... تأکید می‌کنند؛ اما به پلورالیزم معتقدند و جهتی خاص را برای دست‌یافتن به هدف‌ها مشخص نمی‌کنند. تعریف‌های عرضه-شده از سوی اشمس و داچن (2000)، داچن و پلومن (2005) و برخی محققان دیگر در این دسته قرار می‌گیرند. در مقابل، برخی محققان ضمن تأکید بر لزوم اتخاذ هدفی غایی برای داشتن معنویت، جهت آنرا مشخص کرده و به خداوند متعال نسبت داده‌اند. تعریف‌هایی همچون آنچه احتشام (۱۳۹۷) به دست داده است، این گونه‌اند.

برخی محققان مانند اشمس و داچن (2000)، گیبنز^۱ (2001)، و مارکوس، دیمان و کینگ (2005) نیز از منظری کاملاً فردگرایانه به موضوع معنویت سازمانی می‌نگرند؛ اما بعضی محققان تأکید می‌کنند معنویت سازمانی باید از سوی سازمان تسهیل شود و از سازمان به فرد انتقال یابد. به گفته لویس دنیل^۲ (2010)، آن‌ها غالباً معنویت سازمانی را نوعی از فرهنگ سازمانی می‌دانند و این نکته را برجسته می‌کنند که معنویت محیط کار به گونه‌ای قابل ملاحظه در ایجاد یک محیط خاص در سازمان مشارکت دارد و از مؤلفه‌های مهم فرهنگ سازمانی به شمار می‌آید. افرادی همچون پاوار^۳ (2008)، گیاکالون و جریویز^۴ (2004)، و کرانکی و همکاران^۵ (2003) در این زمره هستند. برخی محققان مانند احتشام (۱۳۹۷) نیز معتقدند لازم است معنویت سازمانی در دو سطح فردی و سازمانی تحقق یابد.

بسیاری از پژوهشگران کوشیده‌اند دسته‌بندی‌های گوناگونی درباره معنویت به دست دهند؛ مثلاً کریشناکومر و نک^۶ (2002, p. 154-156) در یک تقسیم‌بندی معروف، از سه نوع معنویت فرامذهبی، مذهبی و سکولار نام برده‌اند. میتروف و دنتون^۷ (2000) نیز به نقل از کارآگاه (۱۳۹۵) به چهار نوع نگرش درباره دین و معنویت معتقدند: نخست، دید مثبت به دین و معنویت؛ دوم، دید منفی به دین و معنویت؛ سوم، دید مثبت به دین

-
1. Gibbons
 2. Luis Daniel
 3. Pawar
 4. Giacalone and Jurkiewicz
 5. Kerahnke et al.
 6. Krishnakumar and Neck
 7. Mitroff and Denton

و دید منفی به معنویت؛ چهارم، دید منفی به دین و دید مثبت به معنویت. معصومی (۱۳۹۵، ص. ۱۰۲) نیز معنویت را به چهار نوع دینی، غیردینی، رازورزانه و فرادینی تقسیم کرده است.

همان‌گونه که می‌بینیم، معیار اصلی در طبقه‌بندی‌های مربوط به معنویت، نسبت آن با دین است. امروزه، دنیای غرب، تشنگی و نیاز مبرم به معنویت را دریافته است؛ اما به نظر می‌رسد نمی‌خواهد دینداری، دین‌گرایی و اعتقاد به خدا را رواج دهد و بر این اساس می‌توان گفت اختلاف اصلی در نگاه به معنویت، دینی یا غیردینی بودن آن است. از منظر اندیشمندان مسلمان، محور معنویت، اعتقاد به خداوند متعال و حرکت به سوی اوست. بررسی و دقت نظر در مباحث مرتبط با معنویت سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه نیز نشان می‌دهد مقوله اصلی در معنویت سازمانی در تمام جنبه‌های ارتباطی فرد باید مفهوم «خدامحوری» باشد (محمدی، سلیمی و پیروی‌نژاد، ۱۳۹۳، ص. ۱۵۴)؛ چنان‌که امیر مؤمنان (ع) در نهج البلاغه می‌فرمایند: «سرآغاز دین، خداشناسی است»^۱. احتشام و پورکریمی (۱۳۹۸، ص. ۴) نیز در پژوهش خود با بررسی و مقایسه نظریات اندیشمندان بزرگ اسلامی مانند ملاصدرا، علامه طباطبایی، علامه جعفری، امام خمینی، مقام معظم رهبری، شهید مطهری و آیت‌الله جوادی آملی نتیجه گرفته‌اند وجه مشترک تمام تعریف‌های عرضه‌شده از سوی این بزرگان درباره معنویت، قرب الی الله و کسب خشنودی خداست؛ در نتیجه، در پژوهش حاضر با اتخاذ رویکرد دینی و اسلامی خواهیم کوشید معنویت سازمانی را با محوریت تقرب الی الله مفهوم‌سازی و تبیین کنیم.

موضوع دیگری که باید بررسی شود، توجه به وجوه فردمحور و سازمان‌محور معنویت سازمانی است. نگاهی به ادبیات حوزه معنویت سازمانی نشان می‌دهد تاکنون بیشتر بر مؤلفه‌هایی تأکید شده است که معنویت فردمحور را شامل می‌شوند؛ در حالی که علی‌رغم تأکید محققان و صاحب‌نظران بر وجه سازمان‌محور، تعداد اندکی از آنان مؤلفه‌هایی مناسب را در این حوزه به دست داده‌اند. در جدول ۳ توضیحات لازم در این زمینه را بیان کرده‌ایم.

۱. «أَوَّلُ الدِّينِ مَعْرِفَتُهُ» خطبه ۱

جدول ۳. وجوه فردمحور و سازمان محور معنویت سازمانی

وجوه معنویت سازمانی	مفهوم اصلی	محققانی که به این موضوع پرداخته‌اند	پرکاربردترین مؤلفه‌های مربوط در ادبیات موجود
معنویت فردمحور	یکی شدن ایده‌ها و ارزش‌های معنوی فردی در وضعیت کاری؛ تمامیت ارزش‌های معنوی شخصی که افراد با خود به محیط کاری می‌آورند (Kolodinsky, Giacalone and Jurkiewicz, 2008)	Milliman, Czaplewski and Ferguson, 2003; Kinjerski and Skrypnek, 2004; Rego and Pina e Cunha, 2008; Moore and Casper, 2006; Petchsawanga and Dochon, 2009; Adawiyah and Pramuka, 2017; Fernandes Bella et al., 2018 رستگار، ۱۳۸۹ به نقل از رفیعی، ۱۳۹۱؛ طالقانی، محمدی و رستمی، ۱۳۹۲؛ حسین‌زاده و یزدانی، ۱۳۹۲؛ پروین، محمدی، شیربگی و لطفی‌نژاد، ۱۳۹۳؛ جواهری‌زاده، ۱۳۹۵	احساس معناداری کار، احساس همبستگی با دیگران، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی
معنویت سازمان‌محور	ماهیت معنوی خود سازمان که توسط ارزش‌های معنوی سازمان و فرهنگ سازمانی درک می‌شود (Kolodinsky, Giacalone and Jurkiewicz, 2008)	Giacalone and Jurkiewicz, 2003 As Cited in Jurkiewicz and Giacalone, 2004, p. 129; Tan, 2006; Kolodinsky, Giacalone and Jurkiewicz, 2008; Pawar, 2008; Van Der Walt, 2018. رودساز و بیشه، ۱۳۹۳؛ نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴	نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت، رهبری مبتنی بر معنویت، ساختار مبتنی بر معنویت، فرهنگ مبتنی بر معنویت

پیشینه پژوهش

تاکنون در داخل کشور، پژوهشی در بررسی هردو متغیر معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت‌علمی به صورت توأمان انجام نشده؛ اما در برخی پژوهش‌ها درباره ارتباط معنویت با بعضی متغیرهای مرتبط با توسعه حرفه‌ای درمیان اعضای هیئت‌علمی مطالعه شده است؛ مثلاً رشیدین، جاوید و لیو^۱ (2020) رابطه معنویت، درگیری در کار و

1. Rashidin, Javed and Liu

رضایت شغلی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه چین را بررسی کرده‌اند و یافته‌های پژوهش آنان بیانگر تأثیر مثبت معنویت بر هردو متغیر دیگر است. برخی محققان خارجی نیز ارتباط معنویت با توسعه حرفه‌ای کارکنان یا دیگر متغیرهای شغلی مانند تصمیم‌گیری حرفه‌ای و انتخاب شغلی را تبیین کرده‌اند و پژوهش‌های آنان مبنی شایسته برای تشریح پیوند بین دو متغیر پژوهش حاضر است. در ادامه، برخی از این پژوهش‌ها را معرفی می‌کنیم.

دافی، رید و دیک^۱ (2010) با نگاشتن مقاله‌ای با عنوان «معنویت، دین و توسعه حرفه‌ای: کاربرد آن در محیط کار» کوشیده‌اند روش‌هایی را تبیین کنند که از طریق آن‌ها معنویت بر توسعه حرفه‌ای افراد اثر می‌گذارد. کنستانتین، میویل، وارن، جایز و لوییز کولز^۲ (2006) در پژوهشی با عنوان «دین، معنویت و توسعه حرفه‌ای در میان دانشجویان آمریکایی - آفریقایی: یک تحقیق کیفی» نتیجه گرفته‌اند معنویت در توسعه حرفه‌ای افراد و رویارویی آن‌ها با چالش‌های تحصیلی و حرفه‌ای، نقشی مهم دارد. دافی (2006) نیز در پژوهشی با عنوان «معنویت، دین و توسعه حرفه‌ای: جایگاه فعلی و جهت‌گیری‌های آینده» ضمن تبیین مفصل کمبودها در حوزه مطالعات بین معنویت و متغیرهای شغلی و حرفه‌ای اذعان داشته‌اند میان معنویت و مفاهیمی همچون تصمیم‌های باثبات حرفه‌ای، ارزش‌های کاری و توسعه حرفه‌ای، رابطه‌ای مثبت برقرار است. دافی و بلوستین^۳ (2005) در پژوهشی با عنوان «رابطه معنویت، دین‌مداری و سازگاری شغلی»، ۱۴۴ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را بررسی کرده و نتیجه گرفته‌اند سطوح بالاتر معنویت، سطوح بالاتر سازگاری حرفه‌ای، تعهد در انتخاب حرفه و خودکارآمدی در تصمیم‌های حرفه‌ای را به دنبال دارد. دیودک^۴ (2004) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر معنویت بر توسعه حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان پیشین دانشکده: بررسی ارزش‌های کاری»، این متغیرها را در میان دوهزار نفر از فارغ‌التحصیلان پیشین دانشگاه مریلند مطالعه کرده و نتیجه گرفته است از آنجا که ارتباطی قوی بین معنویت و ارزش‌های کاری کارکنان

1. Duffy, Reid and Dik

2. nnnnnmae, Miii ,,,, Wrrrn, Gii

eeee s

3. Duffy and Blustein

4. Dudeck

وجود دارد، این مسئله به مشاوران شغلی کمک می‌کند تا در توسعه حرفه‌ای افراد، به تأثیرهای معنویت نیز توجه کنند.

در پژوهش حاضر پس از بررسی پژوهش‌های حوزه معنویت سازمانی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، مؤلفه‌های دارای بیشترین فراوانی را برگزیده و همچنین رویکرد قرب الهی را مبتنی بر تعریف‌های اندیشمندان مسلمان درباره معنویت اتخاذ کرده‌ایم. بر این اساس، برای اندازه‌گیری توسعه اعضای هیئت علمی از چهار مؤلفه توسعه فردی، توسعه آموزشی، توسعه سازمانی و مدیریتی، و توسعه حرفه‌ای بهره گرفته‌ایم. معنویت سازمانی، یک مدل دووجهی هفت مؤلفه‌ای نیز دارد که با محوریت تقرب الی الله بنا شده است. نگاه سازمان‌محور، شامل چهار مؤلفه نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت، رهبری مبتنی بر معنویت، ساختار مبتنی بر معنویت و فرهنگ مبتنی بر معنویت است و نگاه فردمحور، سه مؤلفه احساس معناداری کار، احساس همبستگی، و همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی است. مسئله مهم در این حوزه، آن است که تمام مؤلفه‌های معنویت سازمانی باید به‌منظور نزدیک شدن به خداوند متعال به‌کار گرفته شوند و درواقع، محور و پایه همه مؤلفه‌ها تقرب الی الله است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

براساس الگوی مفهومی‌ای که در این شکل دیده می‌شود، در پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این سؤال هستیم که الگوی توسعه اعضای هیئت علمی مبتنی بر معنویت و

وضعیت هریک از مؤلفه‌های آن در دانشگاه قم چگونه است و آیا بین وجوه فردمحور و سازمان‌محور معنویت و توسعه اعضای هیئت‌علمی، رابطه‌ای برقرار است یا خیر.

روش پژوهش

برای انجام‌دادن این پژوهش، از حیث هدف، از روش کاربردی و درحوزه جمع‌آوری اطلاعات، از شیوه توصیفی استفاده کرده‌ایم. برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های تحقیق نیز از آزمون تی. تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادله‌های ساختاری بهره گرفته‌ایم. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه قم به-تعداد ۲۸۴ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران، به‌تعداد ۱۶۴ نفر به‌دست آمده و با توجه به پاسخ‌ندادن برخی اعضای هیئت‌علمی، نهایتاً ۱۴۴ پرسشنامه وارد چرخه محاسبات شده است. روش نمونه‌گیری نیز از نوع طبقه‌ای با اختصاص متناسب است. ابزار پژوهش نیز عبارت از دو پرسشنامه محقق‌ساخته معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت‌علمی است.

پرسشنامه محقق‌ساخته معنویت سازمانی با محوریت تقرب الهی و مشتمل بر دو وجه و هفت مؤلفه موجود در الگوی مفهومی پژوهش، با سی گویه و طیف شش‌تایی از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» طراحی شده است. پایایی پرسشنامه به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ، به‌میزان ۰.۹۶۱ به‌دست آمده و تأیید روایی محتوایی برپایه نظر استادان محترم و تأیید روایی سازه نیز به‌وسیله تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفته است. اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد پس‌از حذف خطاهای کوواریانس، مدل معنویت سازمانی از برازش خوب و پرسشنامه از روایی سازه مناسب برخوردار است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل مؤلفه‌های معنویت سازمانی

شاخص برازندگی	χ^2/d	RMR	GFI	NNFI	NFI	IFI	CFI	RFI	RMS EA
دامنه پذیرش	۱-۵	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	<۰.۰۸
مقدار محاسبه‌شده	۱۸۷	۰.۱۳	۰.۷۳	۰.۹۶	۰.۹۳	۰.۹ ۷	۰.۹۷	۰.۹۲	۰/۰۷۸

پرسشنامه محقق ساخته توسعه اعضای هیئت علمی، مشتمل بر چهار مؤلفه موجود در الگوی مفهومی پژوهش، ۴۳ گویه و طیف پنج تایی لیکرت طراحی شده است. ضریب آلفای کرونباخ به منظور مشخص کردن پایایی پرسشنامه، میزان ۰.۹۱۶ به دست آمده و تأیید روایی محتوا و سازه آن نیز همانند پرسشنامه معنویت سازمانی بر پایه نظر استادان و تحلیل عاملی تأیید صورت گرفته است. اطلاعات جدول ۵ نشان می دهد مدل توسعه اعضای هیئت علمی در این پرسشنامه از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۵. شاخص های برازش مدل توسعه اعضای هیئت علمی

شاخص بrazندگی	χ^2/d f	SRM R	GFI	NNFI	NFI I	IFI	CF I	RFI	RMS EA
دامنه پذیرش	۱-۵	<۰.۰۸	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	۰-۱	<۰.۰۸
مقدار محاسبه شده	۱.۷۳	۰.۰۷۳	۰.۶۹	۰.۹۶	۰.۹۳	۰.۹۶	۰.۹۶	۰.۹۲	۰/۰۷۲

یافته های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی نشان می دهد ۸۵ درصد از پاسخ دهندگان، مرد و پانزده درصد باقی مانده، زن هستند. ۳۳ درصد از پاسخ دهندگان را اعضای هیئت علمی دانشکده حقوق و علوم انسانی، ۲۸ درصد را اعضای هیئت علمی دانشکده علوم پایه، ۲۱ درصد را اعضای هیئت علمی دانشکده فنی و مهندسی، سیزده درصد را اعضای هیئت علمی دانشکده الهیات و پنج درصد را اعضای هیئت علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد تشکیل می دهند. به لحاظ مرتبه علمی، هفتاد درصد از پاسخ دهندگان استادیار، هفده درصد دانشیار، نه درصد مربی و چهار درصدشان استاد هستند. پنج درصد از پاسخ دهندگان، دارای مدرک از دانشگاه های خارج از کشور هستند و بقیه در دانشگاه های داخل کشور تحصیل کرده اند.

قبل از استفاده از آزمون های مختلف به منظور پاسخ دادن به سؤال های پژوهش، لازم است نرمال بودن توزیع آماری به عنوان یکی از پیش فرض های مهم آزمون های پارامتریک تأیید شود. بدین منظور، از آزمون کولوموگروف-اسمیرنف استفاده کرده ایم. همان گونه که در جدول ۶ می بینیم، براساس نتایج آزمون k-s، تمام سطوح معناداری،

بالتر از ۰.۰۵ است؛ در نتیجه، فرض صفر مبنی بر نرمال نبودن توزیع داده‌ها رد می‌شود و بدین ترتیب، توزیع آماری داده‌ها کاملاً نرمال است.

جدول ۶. نتایج آزمون ناپارامتریک کولوموگروف- اسمیرنف

وضعیت توزیع آماری داده‌ها	میزان معناداری k-s	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌ها
نرمال	۰.۹۵	۱.۰۰	۴.۰۷	معناداری کار
نرمال	۰.۴۸	۱.۰۳	۴.۰۵	احساس همبستگی
نرمال	۰.۶۹	۰.۹۶	۳.۸۴	همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی
نرمال	۰.۶۲	۰.۹۷	۳.۱۸	انگیزش مبتنی بر معنویت
نرمال	۰.۵۸	۱.۰۷	۳.۹۲	رهبری مبتنی بر معنویت
نرمال	۰.۷۸	۰.۷۱	۳.۳۷	ساختار مبتنی بر معنویت
نرمال	۰.۶۹	۰.۷۳	۳.۹۴	فرهنگ مبتنی بر معنویت
نرمال	۰.۸۲	۰.۵۵	۳.۳۶	توسعه فردی
نرمال	۰.۷۴	۰.۵۴	۳.۲۲	توسعه سازمانی و مدیریتی
نرمال	۰.۵۶	۰.۵۷	۳.۲۷	توسعه آموزشی
نرمال	۰.۸۳	۰.۵۰	۳.۲۳	توسعه حرفه‌ای
نرمال	۰.۸۱	۰.۸۶	۳.۶۲	معنویت سازمانی
نرمال	۰.۷۷	۰.۵۰	۳.۲۹	توسعه اعضای هیئت علمی

برای فهم وضعیت کلی معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه قم از آزمون تی. تک‌نمونه‌ای استفاده کرده‌ایم. از آنجا که پرسشنامه معنویت سازمانی، طیف شش‌تایی دارد، میانگین نظری آن، عدد ۳ و برای پرسشنامه توسعه اعضای هیئت علمی به علت داشتن طیف لیکرت پنج‌تایی، عدد ۲.۵ در نظر گرفته شده است.

همان گونه که در جدول ۷ می بینیم، مجموع مؤلفه های فردمحور، بالاتر از سطح متوسط و مجموع مؤلفه های سازمان محور، پایین تر از سطح متوسط است. وضعیت هریک از هفت مؤلفه نیز به صورت جداگانه مشخص شده است. توسعه اعضای هیئت علمی و همه مؤلفه های آن نیز در سطح بالاتر از میانگین نظری قرار دارند.

جدول ۷. وضعیت معنویت سازمانی، توسعه اعضای هیئت علمی و مؤلفه های شان در دانشگاه قم

مؤلفه ها	M	Sd	اختلاف میانگین	t	df	Sig
معناداری کار	۴.۰۷	۱.۱۴	۰.۵۷	۵.۹۲	۱۳۹	۰.۰۰
احساس همبستگی	۳.۹۸	۱.۱۴	۰.۴۸	۴.۹۸	۱۳۵	۰.۰۰
همسویی ارزش های فردی و سازمانی	۳.۷۶	۱.۰۱	۰.۲۶	۳.۰۸	۱۳۶	۰.۰۰
مجموع مؤلفه های فردمحور	۳.۹۴	۰.۹۷	۰.۴۴	۵.۱۷	۱۳۰	۰.۰۰
انگیزش مبتنی بر معنویت	۳.۲۰	۰.۹۸	-۰.۲۹	-۳.۴۴	۱۳۳	۰.۰۰
رهبری مبتنی بر معنویت	۳.۶۰	۱.۲۵	۰.۱۰	۰.۹۰	۱۲۸	۰.۳۶
ساختار مبتنی بر معنویت	۳.۲۳	۱.۰۸	-۰.۲۶	-۲.۷۴	۱۲۶	۰.۰۰
فرهنگ مبتنی بر معنویت	۳.۰۸	۱.۰۷	-۰.۴۱	-۴.۵۴	۱۳۶	۰.۰۰
مجموع مؤلفه های سازمان-محور	۳.۲۸	۰.۹۷	-۰.۲۱	-۲.۳۵	۱۱۴	۰.۰۲
معنویت سازمانی	۳.۶۰	۰.۸۹	۰.۱۰	۱.۲۳	۱۰۹	۰.۲۲
توسعه فردی	۳.۴۰	۰.۶۱	۰.۴۰	۷.۳۶	۱۲۴	۰.۰۰
توسعه سازمانی و مدیریتی	۳.۱۲	۰.۷۰	۰.۱۲	۲.۰۳	۱۲۴	۰.۰۴
توسعه آموزشی	۳.۳۳	۰.۶۴	۰.۳۳	۵.۸۱	۱۲۸	۰.۰۰
توسعه حرفه ای	۳.۱۷	۰.۶۴	۰.۱۷	۳.۰۳	۱۲۹	۰.۰۰
توسعه اعضای هیئت علمی	۳.۳۰	۰.۵۹	۰.۳۰	۵.۳۰	۱۰۷	۰.۰۰

به منظور سنجش میزان همبستگی هریک از مؤلفه های معنویت سازمانی با توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه قم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرده ایم. نتایج جدول ۸ نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p < ۰/۰۱$)، رابطه ای مثبت و معنادار

مدل‌یابی معادله‌های ساختاری در تبیین الگوی... / جواد پورکریمی و زهرا احتشام ۴۵

بین معنویت فردمحور ($r=0/45$) و معنویت سازمان‌محور ($r=0/42$) با توسعه اعضای هیئت‌علمی و مؤلفه‌هایش در دانشگاه قم برقرار است.

جدول ۸. نتایج ضریب‌های همبستگی پیرسون

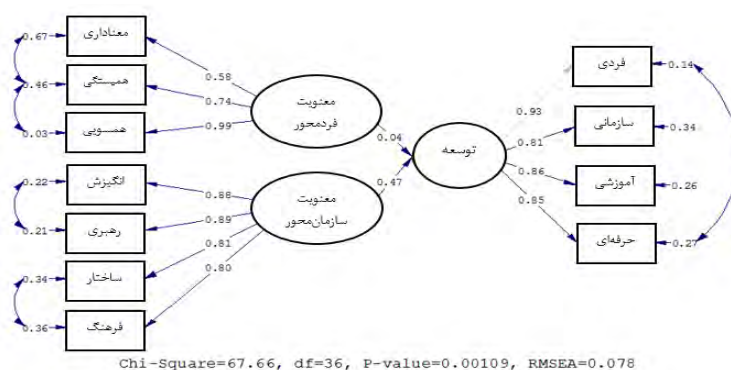
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
						معنویت فردمحور (۱)
					۰.۷۴*	معنویت سازمان‌محور (۲)
				۰.۴۷*	۰.۴۶*	توسعه فردی (۳)
			۰.۷۴*	۰.۳۵*	۰.۳۴*	توسعه سازمانی (۴)
		۰.۷۰*	۰.۷۹*	۰.۳۹*	۰.۴۵*	توسعه آموزشی (۵)
	۰.۷۴*	۰.۷۱*	۰.۶۵*	۰.۳۴*	۰.۳۵*	توسعه حرفه‌ای (۶)
۰.۸۵*	۰.۹۲*	۰.۸۵*	۰.۹۱*	۰.۴۲*	۰.۴۵*	توسعه هیئت‌علمی (۷)

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

به‌منظور سنجش برازش مدل معنویت فردمحور و سازمان‌محور، و توسعه اعضای هیئت‌علمی از مدل‌یابی معادله‌های ساختاری استفاده کرده‌ایم و بررسی شاخص‌های برازش نشان می‌دهد مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است (جدول ۹ و شکل ۴). مسئله درخور توجه، آن است که معنویت سازمان‌محور به مراتب بیشتر ($r=0/47$) از معنویت فردمحور ($r=0/45$) بر توسعه اعضای هیئت‌علمی اثر گذاشته است.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل وجوه فردمحور و سازمان‌محور معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت‌علمی

شاخص برازندگی	.. dd f	SR MR	GFI	NNF I	NFI	IFI	CFI	RMSE A
دامنه پذیرش	۵-۱	۰.۰۸ <	۱-۰	۱-۰	۱-۰	۱-۰	۱-۰	< ۰.۰۸
مقدار محاسبه شده	۱.۸۷	۰.۰۶	۰.۹۲	۰.۹۷	۰.۹۷	۰.۹۸	۰.۹۸	۰.۰۷۸



شکل ۲. مدل ساختاری وجوه فردمحور و سازمان‌محور معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت علمی (ضریب‌های استاندارد)

بحث و نتیجه‌گیری

براساس آنچه در پژوهش حاضر گفتیم، رشد و توسعه مداوم انسان‌ها در وهله نخست، به‌لحاظ ذاتی ارزش و اهمیت بسیار دارد و در فرهنگ دینی و کلام معصومان (ع) بر آن تأکید فراوان شده است؛ همچنین به‌لحاظ ابزاری در ادبیات سازمانی، دارای اهمیت چشمگیر است؛ زیرا موجب استفاده بهینه از دیگر منابع می‌شود. این موضوع درباره اعضای هیئت علمی به سبب نقش حساسشان در رشد فرهنگی و علمی کشور، از جایگاهی با اهمیت دوچندان برخوردار است. معنویت نیز در قرن حاضر به چالش و علاقه‌مندی‌ای گسترده تبدیل شده است و در همین راستا برخی محققان رابطه مثبت بین این مفهوم با رشد و توسعه حرفه‌ای را تبیین کرده‌اند. بر این اساس در پژوهش حاضر کوشیدیم توسعه اعضای هیئت علمی مبتنی بر معنویت سازمانی را تبیین و تشریح کنیم.

در این مقاله درصدد ارتقاداتن مباحث معنویت از سطح فردی به سطح سازمانی بوده‌ایم که با نگاهی اسلامی به موضوع معنویت، در پی عرضه مدل مفهومی‌ای است که ضمن دربرداشتن مؤلفه‌های پرکاربرد معنویت سازمانی در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور با در نظر داشتن موضوع مهم و کلیدی «تقرب الی الله»، معنویت واقعی از منظر دین مبین اسلام را توصیف و اندازه‌گیری می‌کند. وارد شدن مفهوم «تقرب الی الله» که برگرفته از نظرهای تمام اندیشمندان مشهور مسلمان است، تفاوت آشکار میان معنویت

موردنظر در پژوهش حاضر با معنویت غربی را نشان می‌دهد و چه بسا که معنویت غربی اصولاً به دنبال معنویت بدون خداست؛ یعنی معنویت را در ارتباط با قدرت برتر یا انرژی ماورایی می‌داند (Kinjerski, 2009, p. 463; Petchsawang and Duchon, 2009, p. 463; Kinjerski and Skrypnek, 2004, p. 36). بسیاری از پژوهش‌های داخلی نیز بر همین اندیشه غربی صحنه می‌گذارند؛ اما تعدادی از آن‌ها با عرضه اندیشه‌های بدیع و بومی، با الگوی مفهومی پژوهش حاضر همسو هستند (مانند جواهری‌زاده، ۱۳۹۵؛ الوندی، ۱۳۹۳؛ نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴؛ مقیمی، رهبر و اسلامی، ۱۳۸۶). برخی اندیشمندان دیگر کشورهای مسلمان نیز در پژوهش‌هایی که درباره معنویت انجام داده‌اند، به لزوم پرستش خداوند متعال و تقرب به او برای دستیابی به معنویت مطلوب اشاره کرده‌اند (مانند: Kamil, Sulaimam, Selladurai and Khalid, 2015; Dasti and Sitwat, 2014; Mohsen, 2007 As Cited in: Zandi, Kamil, Sulaiman, Ishak and Sahudin, 2017). به‌طور کلی درباره وضعیت کلی معنویت سازمانی در دانشگاه قم، چند نکته قابل تأمل است:

- در مجموع، مؤلفه‌های فردمحور، بالاتر از سطح متوسط نظری و مؤلفه‌های سازمان‌محور، پایین‌تر از میانگین نظری هستند.
- مؤلفه‌های فردمحور بالاتر از میانگین نظری، با سطح متوسط، اختلاف میانگین زیادی ندارند؛ مثلاً مؤلفه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، تنها ۰.۰۲ از میانگین نظری بالاتر است. در واقع، چنانچه معیار، قدری سخت‌گیرانه‌تر انتخاب و سطح آن، کمی بالاتر در نظر گرفته می‌شد، احتمالاً بیشتر مؤلفه‌ها نتایج مطلوبی نداشتند.
- معنویت سازمانی در سطح متوسط نظری قرار دارد و براساس طیف عرضه‌شده از سوی بازرگان، حجازی و اسحاقی (۱۳۸۶) دارای وضعیتی نسبتاً مطلوب (نه کاملاً مطلوب) است.

نکته اول، بیانگر این واقعیت است که درحوزه معنویت سازمان‌محور نسبت به معنویت فردمحور، خلأ و کمبود بیشتری احساس می‌شود و جواهری‌زاده (۱۳۹۵)، ص. ۱۰۲ نیز در پژوهش خود بر این مسئله تأکید کرده‌اند؛ بنابراین می‌توان گفت منشأ معنویت در بسیاری از سازمان‌های کنونی جامعه، معنویتی است که افراد با خود به

سازمان می‌آورند. در واقع، معنویت سازمان، بیشتر وابسته به افراد است و در پی تغییر کردن افراد ممکن است اوضاع معنویت نیز به کلی دگرگون شود؛ در حالی که اگر بخواهیم به وضعیتی پایدارتر و مطمئن‌تر در حوزه معنویت سازمان برسیم، باید معنویت را به مؤلفه‌های سازمان‌محور متکی کنیم؛ یعنی سازمان را به گونه‌ای ترتیب دهیم که حتی اگر معنویت افراد، ضعیف بود، آنان به واسطه حضور در سازمان در این زمینه رشد کنند و عملکردی معنوی داشته باشند. نکات دوم و سوم نیز بیانگر این مطلب هستند که علی‌رغم بالاتر بودن معنویت فرد محور نسبت به سطح متوسط یا برابر بودن معنویت سازمانی با میانگین نظری نباید پنداشت این مؤلفه‌ها واقعاً وضعیتی مطلوب دارند؛ بلکه باید برای بهبود روزافزون آن‌ها کوشید.

علاوه بر آن، درست است که وضعیت کلی توسعه اعضای هیئت علمی، بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است؛ اما در پی تأمل در وضعیت دانشگاه‌های پیشرو در جهان می‌توان اذعان داشت دانشگاه‌های کشورمان برای رسیدن به نقطه مطلوب، راهی طولانی در پیش دارند که عبارت است از رسیدن به نقطه‌ای که به قول رهبر انقلاب اسلامی به مرجعیت علمی دنیا برسیم و سرآمد علم و فناوری در جهان باشیم!

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهند بین مؤلفه‌های معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت علمی، رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است. همان‌گونه که پیشتر گفتیم، هنوز پژوهشی مستقل در حوزه بررسی رابطه معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت علمی انجام نشده است؛ اما برخی پژوهشگران درباره رابطه معنویت سازمانی و توسعه حرفه‌ای به صورت عام و دیگر متغیرهای حرفه‌ای مانند تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای و مشاوره شغلی مطالعه کرده‌اند (Duffy, Reid and Dik, 2010; nnn nnnnnnnnnvvv ooooooaddd CCCCCC 0066; Duffy, 2006; Duffy and Blustein, 2005; Dudeck, 2004). نتایج بیان شده در تمام این پژوهش‌ها رابطه مثبت بین معنویت سازمانی و توسعه حرفه‌ای را تأیید می‌کند.

نتایج به دست آمده از مدل‌یابی معادله‌های ساختاری نشان می‌دهد این مدل برازش مناسبی دارد. در این راستا کنستانتین، میویل، وارن، جاینر و لوییز-کولز (2006, p. 237)

۱. بیانات مقام معظم رهبری در جمع استادان، نخبگان و پژوهشگران دانشگاه، ۱۳۹۷/۳/۲۰

معتقدند معنویت به سبب ایجاد حمایت عاطفی، کمک به غلبه بر استرس‌های شغلی، رویارویی بهتر با چالش‌های شغلی، عرضه کردن راه‌حل‌های جدید، ایجاد قدرت درونی برای ادامه‌دادن آموزش در وضعیت سخت و... بر توسعه حرفه‌ای اثر مثبت می‌گذارد. دافی، رید و دیک (2010, p. 210-212) نیز درباره رابطه مثبت معنویت سازمانی و توسعه حرفه‌ای معتقدند چهار عامل، سبب برقراری ارتباط بین معنویت و توسعه حرفه‌ای افراد می‌شوند: تأثیر معنویت بر ارزش‌های کاری، حمایت همه‌جانبه معنویت از فرد در حرفه‌اش، تأثیر معنویت بر بلوغ حرفه‌ای افراد و مفهوم فراخوان.

در پی مرور مبانی و پیشینه پژوهش‌های صورت‌گرفته در این حوزه می‌توان گفت افراد معنوی به تبع نهادینه‌شدن ارزش‌های معنوی در وجودشان و به سبب درک عمیق دنیای پیرامون خود به واسطه معنویتشان می‌کوشند بیشتر به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشند و این رشد ارزش‌ها و انگیزه‌های اخلاقی، موجب رشد و توسعه فکری و شغلی کارکنان می‌شود. جلالی فراهانی و فریدونی (۱۳۹۶، ص. ۲۸۲) نیز به این مسئله اشاره کرده‌اند. به گفته رودساز و بیشه (۱۳۹۳، ص. ۹۸) کارکنانی که خود را کارگزاران و خدمت‌گزاران خدا، سازمان و مردم می‌دانند، انگیزه بیشتری برای بهتر انجام‌دادن کارهایشان دارند و همواره اطلاعات، دانش و مهارت‌های خود را به‌روز می‌کنند. آنان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان درمی‌یابند، دشواری‌ها را تحمل و برای بهتر شدن کارها به همکاران خود و از جمله کارکنان کم‌مهارت کمک می‌کنند و برای همکارانشان و کارهای آن‌ها اهمیت بیشتری قائل‌اند. در واقع، ارتباط‌های افراد معنوی در چهار حوزه درون‌فردی، میان‌فردی، برون‌فردی و فرافردی گسترش و بهبود می‌یابد (عابدی و رستگار، ۱۳۸۵، ص. ۱۱۷) و بدین ترتیب، آنان انگیزه و احساس مسئولیت بیشتری در قبال دیگر انسان‌ها، همکاران، محیط و... دارند. این انگیزه متعالی باعث می‌شود افراد تعهد بیشتری در انجام‌دادن کارهایشان به شکل درست داشته باشند و از این روی، خود را ملزم بدانند که پیوسته شایستگی‌ها و قابلیت‌هایشان را توسعه دهند تا توانایی بیشتری برای بهتر انجام‌دادن وظایفشان داشته باشند. آزادمرزآبادی، هوشمندجا و پورخلیل (۱۳۹۲، ص. ۴۹) نیز معتقدند معنویت از دو طریق، موجب توسعه کارکنان می‌شود: نخست، آنکه باعث می‌شود رهبران بیشتر به نیازها و علایق کارکنان خود توجه کنند و

برای رشد و توسعه آنان به منظور واگذار کردن اختیار به آنها بیشتر بکوشند؛ دوم، آنکه اعتقادات معنوی کارکنان به عنوان یک محرک درونی سبب می شود آنها بیشتر به توسعه مداوم خود توجه کنند.

علاوه بر آن، نتایج مدلیابی معادله های ساختاری نشان می دهد معنویت سازمان محور بر توسعه اعضای هیئت علمی اثر بیشتری می گذارد. مروری بر ادبیات معنویت سازمانی نشان می دهد معنویت سازمان محور در واقع، معنویت فرد محور و به تبع آن، دیگر متغیرهای انسانی یاد شده را ارتقا می دهد و پاوار (2008) و گیبنز (2002) به نقل از نقوی، اسعدی و میرغفوری (۱۳۹۴) نیز این ادعا را تأیید می کنند؛ به بیان واضح تر، وقتی ساختار، فرهنگ، رهبری و نظام انگیزش یک سازمان، مبتنی بر معنویت باشد، اعضای آن سازمان، خود به خود به سمت معنویت سوق می یابند و انگیزه بیشتری برای رشد و توسعه خواهند داشت.

بر اساس آنچه در فرایند توزیع پرسشنامه از اعضای هیئت علمی دانشگاه قم شنیدیم و گفت و گوهای صورت گرفته با آنان در این زمینه به نظر می رسد آن دسته از اعضای هیئت علمی که سطحی بالا از معنویت حقیقی، مخلصانه و دور از ریا دارند، در وهله نخست، آرمانهایی فراتر از برآوردن نیازهای روزمره در راستای تشکیل حکومت صالحان و عدالت خواهان بر جهان را برای خود ترسیم می کنند و در نتیجه، همواره به دنبال ارتقا و توسعه قابلیت های خویش برای رسیدن به این هدف هستند؛ دوم، آنکه انگیزه بیشتری برای خدمت رسانی به جامعه و مردم دارند و به همین سبب، تخصصشان را در جهت کاربردی کردن آن ارتقا می دهند (این ادعا در پژوهش کنستانتین، میویل، وارن، جاینر و لوییز-کولز، (2006, p. 238) نیز تأیید شده است)؛ سوم، آنکه به سبب کنار گذاشتن نسبی خود محوری، به دنبال افزایش دادن تعامل و همکاری با دیگران هستند و این عامل، موجب پیشرفت بیشتر آنها می شود؛ چهارم، آنکه به علت توکل کردن به خدا در اثر کمبود امکانات یا وضعیت نامناسب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی ناامید نمی شوند و همواره برای بهبود اوضاع خود و دیگران می کوشند (این ادعا را نیز کنستانتین، میویل، وارن، جاینر و لوییز-کولز (2006) تأیید کرده اند).

درخصوص نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود با توجه به سطح پایین انگیزش مبتنی بر معنویت، پژوهشگران درصدد یافتن پاسخ این سؤال باشند که چه عواملی موجب ایجاد شکاف بین اعتقادات معنوی شخصی با زندگی و انگیزش کاری کارکنان می‌شود؛ همچنین انجام‌دادن پژوهش‌هایی عمیق برای یافتن تفاوت بین ماهیت و آثار مواردی مانند همکاری، همبستگی و دیگر مؤلفه‌ها که به صورت معنوی تحقق می‌یابد، با حالتی که صرفاً به شکل عملی اخلاقی اتفاق می‌افتد، ضرورت دارد. با توجه به وجود داشتن خلأ پژوهشی چشمگیر درحوزه ارتباط معنویت با توسعه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی پیشنهاد می‌شود این جست‌وجو در زمان‌ها و مکان‌های متفاوت صورت گیرد تا همبستگی این متغیرها در هر زمان و مکان به صورت مستقل مشخص و اهمیت ارتباط این دو متغیر، آشکارتر شود. لازم است پژوهش‌هایی مجزا به صورت عمیق و کیفی درحوزه مفهوم‌سازی هریک از مؤلفه‌های معنویت سازمانی، متناسب با محور «تقرب الی الله» صورت گیرد. تحقیق درباره عوامل و موانع مؤثر بر متغیرهای یادشده در دانشگاه باید انجام شود و سؤال‌هایی درباره معنویت سازمانی از دیگر گروه‌های دانشگاه مانند مدیران، کارکنان و دانشجویان پرسیده و پاسخ‌های آنان با دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی مقایسه شود؛ همچنین مطالعات تطبیقی درخصوص تأثیر معنویت بر جامعه‌های مختلف و ابزارسازی برای سنجش معنویت، موضوع‌هایی ارزشمند برای پژوهش‌های بعدی هستند.

علاوه بر پیشنهادها پژوهشی یادشده توصیه می‌شود با توجه به اثر قوی معنویت سازمان‌محور بر توسعه اعضای هیئت‌علمی، مدیران نگاه و تأکید خود را از مظاهر فردی معنویت به سوی معنوی کردن کل اجزای سازمان، اعم از فرهنگ، رهبری، نظام انگیزشی و ساختار تغییر دهند و همچنین از ابزار حمایت‌های معنوی به منظور تحکیم و دل‌گرم کردن استادان در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای مهم استفاده شود. درنهایت، با تکیه بر رابطه مثبت بین معنویت سازمانی و توسعه اعضای هیئت‌علمی، و براساس ادعای کنستانتین، میویل، وارن، جایز و لوییز-کولز (2006, p. 237) مبنی بر اینکه معنویت موجب می‌شود افراد در وضعیتی که به نظر می‌رسد هیچ راهی وجود ندارد، راهی بسازند، از قابلیت معنویت استفاده و به اعضای هیئت‌علمی آموزش داده شود که علی‌رغم کمبود امکانات می‌توانند به بیشترین میزان از توسعه و رشد دست یابند.

منابع

- آزادمرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمندجا، منیجه؛ و پورخلیل، مجید (۱۳۹۲). رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی. *طب نظامی*، ۱۵(۱)، ۴۳-۵۰.
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۹۰). *امالی شیخ صدوق*. تهران: کتابچی.
- احتشام، زهرا (۱۳۹۷). بررسی نقش معنویت در سازمان در توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه قم. (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- احتشام، زهرا؛ و پورکریمی، جواد (۱۳۹۸). *الگوی مفهومی برای معنویت در سازمان با محوریت تقرب الی الله*. هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت.
- الوندی، محمدجواد (۱۳۹۳). طراحی الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (ره) با توجه به توصیه‌های معنوی ایشان به دست‌اندرکاران دفاع مقدس. *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۷(۶۳)، ۲۵-۵.
- بازرگان، عباس؛ حجازی، یوسف؛ و اسحاقی، فاخته (۱۳۸۶). *فرایند اجرای ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاهی: راهنمای عملی* (جلد ۱). تهران: نشر دوران.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن؛ و بنافی، منصوره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجیگری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۷(۱)، ۱۸-۳.
- بیک‌زاد، جعفر؛ و بیک، مریم (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز). *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۱)، ۹۰-۶۱.
- پروین، احسان؛ محمدی، شراره؛ شیربگی، ناصر؛ و لطفی‌نژاد، طاهره (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱(۲)، ۲۱۵-۱۹۳.
- جلالی فراهانی، مجید؛ و فریدونی، مسعود (۱۳۹۶). ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان. *مدیریت ورزشی*، ۹(۲)، ۲۷۳-۲۸۶.
- جوهری‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۵). الگوی معنویت‌افزایی در سازمان: ارائه نظریه‌ای داده‌بنیاد. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴(۴)، ۷۵-۱۰۷.

مدل‌یابی معادله‌های ساختاری در تبیین الگوی.../ جواد پورکریمی و زهرا احتشام ۵۳

حسین‌زاده، امید؛ و یزدانی، سهراب (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت‌علمی منطقه ۱۳ دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۲. *زن و مطالعات خانواده*، (۲۰)، ۷۳-۸۸.

دعایی، حبیب‌الله؛ و عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، (۸)۴، ۳۰-۵۱.

رستگار، عباس‌علی؛ و وارث، سید حامد (۱۳۸۷). خدا در سازمان: تلفیق و یکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، (۱۱)۳، ۷۳-۹۹.

رضاییان، علی؛ خندان، علی‌اصغر؛ گنج‌علی، اسدالله؛ و مریدیان، حسن (۱۳۹۳). توسعه اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امام صادق). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، (۴)۴، ۴۹۱-۵۱۴.

رفیعی، احمد (۱۳۹۱). *ارتباط معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه مازندران. مازندران، ایران.

رودساز، حبیب؛ و بیشه، مجید (۱۳۹۳). نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، (۴)۱، ۸۱-۱۰۴.

زاهدی، سکینه؛ و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نظر اعضای هیئت‌علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، (۶۷)، ۸۹-۶۹.

شعبانی بهار، غلام‌رضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ قره، محمدعلی؛ و سیاوشی، محمد (۱۳۹۵). تعیین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و سنجش برازش آن. *مدیریت و توسعه ورزش*، ۹، ۱۰۹-۱۲۶.

شیخی کیاسری، سمیه (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین توسعه اعضای هیئت‌علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران و رفتار شهروندی سازمانی آنان*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، تهران، ایران.

طالقانی، غلام‌رضا؛ محمدی، مصطفی؛ و رستمی، حسین (۱۳۹۲). معنویت سازمانی، گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد: شهرداری زاهدان). *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، (۲)۱۱، ۱۶۳-۱۸۸.

عابدی، جعفر؛ و رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۵). ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، (۵)۲، ۹۹-۱۲۱.

فروتنی، زهرا؛ آذر، عادل؛ احمدی، سید علی اکبر؛ مبارکی، حسین؛ و عسکری نژاد، منیره (۱۳۹۳). بررسی رابطه انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خودتوسعه‌ای پرستاران.

فصلنامه مدیریت پرستاری، ۳(۲)، ۷۰-۷۸.

کارآگاه، کیانا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر معنویت در سازمان بر روی بهره‌وری کارکنان سازمان دارایی در شهر تهران. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). بحار الانوار. بیروت: مؤسسه دارالوفاء.

محبزادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد؛ و فراست‌خواه، مقصود (۱۳۹۲). تدوین مدلی برای توسعه اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد.

فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۹(۴)، ۱-۲۵.

محمدی، مهدی؛ سلیمی، قاسم؛ و پیروی نژاد، زینب (۱۳۹۳). مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه: کاربست استراتژی نظریه داده‌بنیاد. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۳(۶)، ۱۳۹-۱۶۲.

معصومی، هادی (۱۳۹۵). تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی. ماهنامه پژوهش ملل، ۱(۹)، ۹۹-۱۰۸.

مقیم، سید محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۳ و ۴)، ۸۹-۹۸.

میرزایی توکلی، سید منصور؛ و شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴(۱)، ۵۹-۷۶.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۲). رهبری و مدیریت آموزش. تهران: یسپرون.

نقوی، سید علی؛ اسعدی، میرمحمد؛ و میرغفوری، سید حبیب‌الله (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل تربیت بدنی استان یزد).

مدیریت ورزشی، ۷(۵)، ۷۷۹-۷۹۴.

نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم؛ و پورکریمی، جواد (۱۳۸۷). ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۲(۵)، ۱۰۱-۱۲۱.

Adawiyah, W. R.; and Pramuka, B. A. (2017). Scaling the Notion of Islamic Spirituality in the Workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.

- Ashmos, D. P.; and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Cockrell, M. L. (2011). A Comparative Analysis Study of Professional Development Models Impacting Student Academic Achievement.
- Constantine, M. G.; Miville, M. L.; Warren, A. K.; Gainor, K. A.; and Coles, M. A. E. (2006). Religion, Spirituality and Career Development in African American College Students: A Qualitative Inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 227-241.
- Cuéllar-Juárez, A. M.; and Molina-Reyes, J. (2018). A Comprehensive Approach for the Study of Workplace Spirituality. *EPH-International Journal of Humanities and Social Science (ISSN: 2208-2174)*, 3(3), 18-51.
- Dasti, R.; and Sitwat, A. (2014). Development of a Multidimensional Measure of Islamic Spirituality (MMIS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2).
- Duchon, D.; and Plowman, D. A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Dudeck, J. M. (2004). The Influence of Spirituality on the Career Development of College Seniors: An Examination of Work Values. *College Student Affairs Journal*, 23(2), 185.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63.
- Duffy, R. D.; and Blustein, D. L. (2005). The Relationship between Spirituality, Religiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440.
- Duffy, R. D.; Reid, L.; and Dik, B. J. (2010). Spirituality, Religion, and Career Development: Implications for the Workplace. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(3), 209-221.
- Durksen, T. L.; Klassen, R. M.; and Daniels, L. M. (2017). Motivation and Collaboration: The Keys to a Developmental Framework for Teachers' Professional Learning. *Teaching and Teacher Education*, 67, 53-66.
- Fernandes Bella, R. L.; Gonçalves Quelhas, O. L.; Toledo Ferraz, F.; and Soares Bezerra, M. J. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective. *Sustainability*, 10(6), 1887.
- Gibbons, P. (2001). *Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview*. Unpublished Master's Thesis). Brinbeck College, University of London.
- Gupta, A. A. K. (2017). Workplace Spirituality: A New Paradigm in Management. *Ushus-Journal of Business Management*, 16(2), 45-52.
- Jurkiewicz, C. L.; and Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kamil, N. M.; and Sulaimam, M.; Selladurai, S.; Khalid, N. (2015). The Impact of Spirituality and Social Responsibility on Organizational Citizenship Behaviour from the Islamic Perspective: Empirical Investigation of Malaysian Businesses. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*, 31(1).
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Kinjerski, V. M.; and Skrypnik, B. J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground. *Journal of Organizational Change Management*.

