

Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Health (A Systematic Review)

Sohrab Jahangiri-Fard¹ , Nader Soleimani¹ , Fatemeh Keshmir^{2*} 

1- Department of Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Garmsar, Iran.

2- Deputy of Research and Technology, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

*Correspondence should be addressed to Ms. Fatemeh Keshmir; Email: keshmir@sbmu.ac.ir

Article Info

Received: Oct 9, 2019

Received in revised form:

Dec 7, 2019

Accepted: Dec 16, 2019

Available Online: Dec 22, 2019

Keywords:

Health

Organizations

Spirituality



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i4.18212>

Abstract

Background and Objective: There is a positive and significant relationship between Organizational Spirituality and all dimensions of organizational health (e.g., interpersonal relationships of employees, job commitment, etc.). Our main Purpose in the present study is to investigate the relationship between Organizational Spirituality and organizational health.

Methods: The related data in the present study were collected by searching the databases of Science direct, Magiran, PubMed, Google Scholar, SID, ProQuest, Google and Iran Medex in the time range of 2000-2018 using the keywords of Organizational Spirituality, organizational health, Islamic ethics, human resource management, and mental health in Islam. In total, 35 internal and international articles were selected and systematically reviewed to investigate the relationship between Organizational Spirituality and organizational health. In the present study, the authors reported no conflicts of interest.

Results: A review of the various studies indicated that the common aspect of Organizational Spirituality and organizational health includes meaningful work, a sense of solidarity and alignment with the values of organization, integrity, commitment and responsibility.

Conclusion: Based on the results of the present study, an increase in the different dimensions of Organizational Spirituality is followed by an increase in the organizational health of the staff. Therefore, by integrating and integrating the work and spiritual life of individuals, it is possible to promote the practice for optimal use of the organization's staff.

Please cite this article as: Jahangiri-Fard S, Soleimani N, Keshmir F. Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Health (A Systematic Review). Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2020;5(4):127-138. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i4.18212>

Summary

Background and Objective

One of the most important goals of organizations and workplaces is to achieve the highest level of productivity and effectiveness (1). On this basis, organizational managers seek to create environments that help them in attracting, promoting, and motivating a team of capable and expert staff (2). To create such an environment, the creation of a sense of spirituality and inner purpose among employees is considered as essential. The introduction of such concepts as ethics, honesty, altruism, meaning in work, and solidarity with

colleagues into management and business research and practice reflects the emergence of a new paradigm called "spirituality in the workplace" or "organizational spirituality" in the workplace, which is based on the cognitive sciences of religions (3). The importance and necessity of spirituality in an organization is such that it can create a sense of responsibility for organizations, humanity, the society, and in activities and the environment (4). Today, spirituality has been the focus of human sociologists more than ever in the past; first, in terms of its deterrent role against the harms and against the attempts to break the norms, and second, in

terms of motivating the individuals to offer benefit to others and serve the society more (5).

There is a positive and significant relationship between Organizational Spirituality and all dimensions of organizational health (e.g., interpersonal relationships of employees and job commitment). Our main Purpose in the present study is to investigate the relationship between Organizational Spirituality and organizational health. One of the concepts that has a direct and meaningful relationship with spirituality in the workplace is the concept of organizational health, which refers to having a sense of meaningfulness in one's occupation, a sense of responsibility for the work outcomes, and cohesion among members (6). Considering the importance and necessity of spirituality in the workplace, our main goal in the present study is to investigate the relationship between spirituality in the workplace and organizational health.

Methods

The present study is a systematic review to investigate the relationship between spirituality in the workplace and organizational health. It was carried out by searching databases including Science direct, Magiran, PubMed, Google Scholar, SID, ProQuest, Google, and Iran Medex, and by using the keywords of Organizational Spirituality, organizational health, Islamic ethics, human resource management, and mental health in Islam in the time range of 2000-2018. In total, 35 internal and international article as well as three books entitled Organizational Spirituality, Organizational Spirituality, and Organizational Psychology and Psychology of Organizational Behavior (Management-Religious Aspects) were selected to examine and investigate the role of spirituality in the workplaces and using a systematic review of the these sources, the relationship between Organizational Spirituality and organizational health was examined.

Result

A review of the various studies showed that the common aspect of Organizational Spirituality and organizational health includes a sense of meaningfulness in work, a sense of solidarity and alignment with the values of organization, integrity, commitment and responsibility. The results of studies on spirituality in the workplace show that spiritual values and meaningful work in the organization include trust, honesty, work conscience and moral influence, and spiritual behaviors in the workplace include respect for others, responsibility and a sense of solidarity with colleagues (7).

Conclusion

A review of the various studies showed that in order to improve organizational health and the quality of services provided by the public or private organizations and institutions, there is a need to pay attention to three factors: organizational, spiritual, and individual factors. The results of the present study showed that by improving the different dimensions of Organizational Spirituality, the organizational health of the staff also increases. Therefore, by integrating the occupational

and spiritual life of individuals, the occupational performance can be also promoted in line with optimal use of the organizations' staff. People with a high sense of spirituality in the workplace do their job purposefully, and have a strong sense of solidarity with the organization, have a monotheistic attitude to work and do not see working only as a means of meeting their personal needs (8). The results of this review study shows that by promoting altruistic culture in the organization, spirituality in the workplace causes people to pay a closer attention to the intrinsic dimension of the work and to establish good and meaningful relationships with colleagues. Spirituality in the organization also contributes to the formation of individuals' spiritual beliefs and provides an internal motivation to fulfill their duties and responsibilities.

Acknowledgements

The authors would like to express their gratitude to all those who contributed to this study.

Funding

According to the authors, this research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Authors' contributions

Explanation and Discussion: First Author; Data analysis: Second Author and Research background and theoretical foundations: Third Author.

References

1. Sharifzade F. The relationship between employee empowerment and human resource personnel productivity of staffs of Lorestan Police. *J Manage Stud Police Officer*. 2009;4(1):7-19. (Full Text in Persian)
2. Cavanagh GF. Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of organizational change management*. 1999;12(3):186-99.
3. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*. 2000;9(2):134-45.
4. Abedi JH, Rastgar A. The emergence of spirituality in organizations: Concepts, definitions, presumptions and conceptual model. 2007. (Full Text in Persian)
5. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003;16(4):426-47.
6. Khazaei H. Spiritual Intelligence and Psychological Health. *Journal Science and Religion* 2011;1:1. 31-56. (Full Text in Persian)
7. Mouseli L, Mastaneh Z. Management Miracles of Quran with Approach to Health System. *Journal of*

Research on Religion & Health. 2016;1(1):48-54. (Full Text in Persian)

8. Peña III SC. Spiritual intelligence and work stress among basic education faculty of a private non-sectarian school. *Liceo Journal Higher Education Research*. 2013 Nov 21;6(2):168.



دراسة العلاقة بين الحالة المعنوية في بيئة العمل والصحة التنظيمية لدى الموظفين، مراجعة منهجية

سهراب جهانغيري فرد^١، نادر سليمان^٢، فاطمة كشمير^{٢*}

١- قسم الادارة التعليمية، جامعة آزاد الإسلامية، فرع كرمنشاه، كرمنشاه، إيران.

٢- معاونية البحوث والتقنية، جامعة الشهيد بهشتي للعلوم الطبية، طهران، إيران.

* المراسلات الموجهة إلى السيدة فاطمة كشمير؛ البريد الإلكتروني: keshmir@sbmu.ac.ir

معلومات المادة

الوصول: ١٠ صفر ١٤٤١

وصول النص النهائي: ١٠ ربيع الثاني ١٤٤١

القبول: ١٩ ربيع الثاني ١٤٤١

النشر الإلكتروني: ٢٥ ربيع الثاني ١٤٤١

الكلمات الرئيسية:

الصحة

المعنوية

المنظمات

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين المعنوية في بيئة العمل مع كافة ابعاد الصحة التنظيمية (العلاقات فيما بين الموظفين والالتزام المهني). الغرض الرئيسي من هذا البحث، دراسة العلاقة بين الحالة المعنوية في بيئة العمل مع الصحة التنظيمية.

منهجية البحث: لقد تم اجراء هذه الدراسة عن طريق البحث في قواعد البيانات التالية: Science Magiran, Pubmed, Google Scholar, SID, ProQuest, Google Search, direct مستخدماً الكلمات المفتاحية التالية: المعنوية في بيئة العمل، الصحة التنظيمية، الاخلاق الاسلامية، ادارة المواد البشرية والصحة العقلية في الإسلام وذلك خلال أعوام ٢٠٠٠ الى ٢٠١٨. تم اختيار ٣٥ مقالة داخلية وخارجية وبعد ذلك تمت دراسة العلاقة بين المعنوية في بيئة العمل والصحة التنظيمية من خلال مراجعة منهجية. إن مؤلفين البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

الكشوفات: اثبتت مراجعة الدراسات المختلفة ان القواسم المشتركة للحالة المعنوية في بيئة العمل والصحة التنظيمية في العمل في الواقع هي الشعور بالتضامن والتوافق مع القيم التنظيمية والنزاهة والالتزام بالعمل والمسؤولية.

الاستنتاج: وفقاً لنتائج هذه الدراسة، مع زيادة الأبعاد المختلفة للمعنوية في بيئة العمل ستزداد الصحة التنظيمية لدى الموظفين أيضاً. وعلى هذا الأساس، ومن خلال دمج العمل والحياة المعنوية للأفراد، يمكن تحسين أدائهم من أجل الاستخدام الأمثل لموظفي المنظمات.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Jahangiri-Fard S, Soleimani N, Keshmir F. Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Health (A Systematic Review). Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2020;5(4):127-138. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i4.18212>

بررسی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی کارکنان؛ مرور نظام‌مند

سهراب جهانگیری فرد^۱، نادر سلیمانی^۱، فاطمه کشمیر^{۲*}

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، گرمسار، ایران.
 ۲- معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.
 *مکاتبات خطاب به خانم فاطمه کشمیر؛ رایانامه: keshmir@sbmu.ac.ir

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۷ مهر ۱۳۹۸
 دریافت متن نهایی: ۱۶ آذر ۱۳۹۸
 پذیرش: ۲۵ آذر ۱۳۹۸
 نشر الکترونیکی: ۱ دی ۱۳۹۸

چکیده

سابقه و هدف: بین معنویت در محیط کار با تمامی ابعاد سلامت سازمانی (روابط بین فردی کارکنان و تعهد شغلی) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. هدف اصلی در این مطالعه بررسی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی بود.

روش کار: این پژوهش با جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی ساینس دایرکت، مگیران، پاب مد، گوگل اسکولار، اس.آی.دی، پرو گوئست و جستجوگر گوگل با استفاده از کلیدواژه‌های معنویت در محیط کار، سلامت سازمانی، اخلاق اسلامی، مدیریت منابع انسانی و بهداشت روانی در اسلام در فاصله‌ی زمانی بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۸ صورت گرفت. در مجموع ۳۵ مقاله‌ی داخلی و خارجی انتخاب شد و با مرور نظام‌مند رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی بررسی شد. مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: مرور مطالعات مختلف نشان داد وجه مشترک معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان، درستکاری، تعهد و مسئولیت‌پذیری است.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این مطالعه، با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین با تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنوی افراد می‌توان به ارتقای عملکرد آنان به‌منظور استفاده‌ی بهینه از کارکنان سازمان کمک نمود.

واژگان کلیدی:

سازمان‌ها
 سلامت
 معنویت

استناد مقاله به این صورت است:

Jahangiri-Fard S, Soleimani N, Keshmir F. Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Health (A Systematic Review). *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat*. 2020;5(4):127-138. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i4.18212>

به بالاترین سطح بهره‌وری^۱ و اثربخشی است (۱، ۲). بر این اساس، مدیران سازمان‌ها به دنبال ایجاد محیط‌هایی هستند که به آنها در جذب، نگهداری، ارتقا و انگیزش یک تیم از کارکنان توانمند و متخصص کمک کنند (۳). برای ایجاد چنین محیطی، ایجاد حس معنویت و هدف درونی در میان

مقدمه

یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها و محیط‌های کاری دستیابی

^۱ Efficiency

مجله‌ی پژوهش در دین و سلامت

دوره‌ی ۵، شماره‌ی ۴، زمستان ۱۳۹۸

این کار از مجوز [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) تبعیت می‌کند.

دعوت شده‌اند. قرآن کریم در آیه‌ی ۹۶ سوره‌ی اعراف به لزوم تلاش و کوشش همراه با ایمان و تقوا پرداخته است: «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْاَلْفُرَى آمَنُوا وَ اتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَ الْاَرْضِ...». مفهوم این آیه بیانگر این است که سرمایه‌گذاری روی فرهنگ و معنویت جامعه بازده اقتصادی هم دارد (۱۴). پیامبر (ص) می‌فرماید: «الْعِبَادَةُ سَبْعُونَ جُزْءًا، اَفْضَلُهَا جُزْءٌ طَلَبُ الْحَلَالِ»، «عبادت هفتاد جزء است که بهترین آن، کوشش در به دست آوردن مال حلال است» (۱۵). در حدیث دیگری امام علی (ع) مردم را به استمرار و مداومت در کار توصیه نموده‌اند: «تَمَامُ الْعَمَلِ اسْتِكْمَالُهُ» و تمام شدن کار را به کامل کردن آن می‌بینند. بر اساس اینکه پایه‌ی تمام علوم جهان را می‌توان از قرآن کریم استخراج و استنباط کرد، تفسیر مدیریتی آن نیز به شیوه‌ی علمی و روشمند در زمان کنونی ممکن و جایز، بلکه ضروری است. آموزه‌های مدیریتی متعددی در قرآن مطرح شده که می‌توان با مدون کردن آنها، سازمان‌ها از جمله سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی را به شیوه‌ی درست مدیریت کرد (۱۶).

یکی از مفاهیمی که ارتباط مستقیم و معناداری با معنویت در محیط کار دارد، مفهوم سلامت سازمانی است که به تجربه‌ی معنادار بودن شغل، تجربه‌ی مسؤلیت‌پذیری نسبت به نتایج کار و انسجام میان اعضا مربوط است (۱۷). در زمینه‌ی پژوهش‌های اسلامی پژوهش‌های متعددی درباره‌ی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی صورت گرفته است. صمدی میارکلانی و همکاران به بررسی رابطه‌ی علی بین معنویت در محیط کار و سلامت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه پرداخته‌اند که در پژوهش آنها مشخص شد با کاربست برنامه‌های معنویت‌افزا و فراهم نمودن محیط‌های کاری مملو از اخلاق و معنویت، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد (۱۸). در پژوهش‌های میرزایی توکلی و همکاران نشان داده شده که معنویت در محیط کار یک متغیر پیش‌بینی‌کننده برای سلامت سازمانی، مسؤلیت‌پذیری، وجدان کاری و رضایت شغلی کارکنان است (۱۹). با توجه به اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار، هدف اصلی در این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی بود.

روش کار

پژوهش حاضر مطالعه‌ی مروری نظام‌مند است که با هدف بررسی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی صورت گرفته است. این پژوهش با جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی ساینس دایرکت^۷، مگیران^۸، پاب مد^۹، گوگل اسکولار^{۱۰}، اس‌آی‌دی^{۱۱}، پرو

کارکنان ضرورتی اساسی است. ورود مفاهیمی همچون اخلاق، درستکاری، نوع‌دوستی، معنابوی در کار و همبستگی با همکاران به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، بیانگر ظهور الگوهای جدیدی به نام «معنویت در محیط کار» یا «معنویت سازمانی»^۱ در محیط کار دارد که برگرفته از علوم شناختی مذاهب است (۳). اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسؤلیت به ارمغان آورد (۵).

امروزه معنویت از دو نظر بیش از گذشته توجه اندیشمندان جوامع بشری را به خود جلب کرده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزانندگی^۲ افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه (۶).

رویکردهای مختلفی به معنویت سازمانی وجود دارد؛ از جمله رویکردهای درون‌گرا^۳، دینی^۴ و سکولار^۵ که به تشریح و تعاریف معنویت در محیط کار از ابعاد مختلف می‌پردازند (۷). اخلاق کار اسلامی مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و غیره تشویق می‌کند (۸). به همین ترتیب، تصویر حقیقی از معنویت اسلامی^۶ نیز شاخصه‌ها و اصولی خاص دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه‌ی نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود (۹).

از دیدگاه اسلام، یک مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد. حدود و ثغور معنویت این فرد را دین وی معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه‌ی یک فرد مسلمان یعنی ارتباط با خدا، خویشتن، دیگران و محیط بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (۱۰). مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بُعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به‌طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد (۱۱)؛ زیرا در دیدگاه‌های اسلامی کار فعالیتی حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا در نظر گرفته می‌شود و منبع قابل‌توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده‌ی معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می‌رود (۱۲).

در قرآن کریم حدود سیدوشصت آیه مربوط به کار؛ و صدونود آیه راجع به فعل وارد شده است که این آیات متضمن احکام کار، سنجش آن و مسؤلیت کارگر و پاداش و کیفر آن است. یکی از مقدس‌ترین واژه‌هایی که در متون اسلامی استفاده شده، کار است (۱۳). کار در اسلام تکریم شده است و مردم به سوی آن

^۱) Organizational Spirituality

^۲) Motivator

^۳) Introspective/ metaphysical approach

^۴) Religious approach

^۵) Existential/ secular approach

^۶) Islamic spirituality

^۷) Science Direct

^۸) Magiran

^۹) PubMed

^{۱۰}) Google Scholar

^{۱۱}) Scientific Information Database (SID)

مشارکت اجتماعی، حس رضایت در محل کار و فرصت برای زندگی شخصی) و تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر پرداخته و به این نتیجه رسیده است که زمانی که مردم تجربه‌ی معنویت در محل کار دارند، به‌طور مؤثرتری به سازمان‌های خود احساس تعهد می‌کنند (۲).

نتایج پژوهش جاویدی و همکاران به نقل از شریفیان که ۲۷۰ نفر از کارکنان شرکت برق منطقه‌ی فارس را بررسی کرده‌اند نشان داده که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی و بین هوش معنوی با سلامت سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد (۲۲). رفتار شهروندی سازمانی در مجموع توانسته است در رابطه‌ی بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ی ایفا کند (۴).

نتایج پژوهش مرتضی اکبری که ۲۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه تهران را بررسی کرده، نشان داده است که به ترتیب معنویت در کار، توسعه و کارایی، مشارکت در تصمیم‌گیری و نوآوری ۷۴ درصد از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی را تبیین می‌کنند (۲۷).

هوشمندجا و همکاران در مقاله‌ی خود نشان داده‌اند رابطه‌ی بین معنویت سازمان با استرس شغلی با ضریب همبستگی ۰/۲۸-، همچنین رابطه‌ی بین هوش معنوی با استرس شغلی با ضریب همبستگی ۰/۳۲-، منفی و معنادار است. در این مطالعه مشخص شد معنویت و هوش معنوی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر استرس کارکنان است که سیاست‌گذاران سازمان‌ها باید با بهره‌گیری از آن حداکثر توان کارکنان را در جهت کاهش استرس آنان بسیج کنند تا بهره‌وری سازمان بیشتر شود (۲۸).

معنویت محیط کار شامل سه شاخص بُعد درون فردی، میان فردی و ماورای فردی است (۲۹). در بررسی سلامت سازمانی مدل‌های فراوانی وجود دارد که شامل مدل نظام‌مند سلامت سازمانی، مدل کاپلان^۷ و مدل پارسونز^۸، مدل مایلز^۹، مدل کریگر و هانسون^{۱۰}؛ و مدل هوی و فیلد من^{۱۱} است. پژوهشگران مختلف هر یک از مدل‌های حاضر را اخیراً استفاده کرده‌اند و با بررسی این مدل‌ها به نظر می‌رسد مدل لایندن و کلینگل^{۱۲} از جامعیت و شرایط مناسب‌تری برخوردار است (۳۰، ۳۱).

گوئست^۱، جستجوگر گوگل^۲ و ایران مدکس^۳ با استفاده از کلیدواژه‌های معنویت در محیط کار، سلامت سازمانی، اخلاق اسلامی، مدیریت منابع انسانی و بهداشت روانی در اسلام در فاصله‌ی زمانی بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۸ صورت گرفت. در مجموع از بین تمامی مقالاتی که از پایگاه‌های اطلاعاتی فوق جستجو شد، ۳۵ مقاله‌ی داخلی و خارجی انتخاب شد و با استفاده از مرور نظام‌مند رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی بررسی شد. علاوه بر جستجوی مقالات در پایگاه‌های اطلاعاتی، سه کتاب با عناوین معنویت سازمانی، معنویت در سازمان با رویکرد روان‌شناختی و روان‌شناسی رفتار سازمانی (مدیریت-جنبه‌های مذهبی)، برای بررسی معنویت در محیط کار مطالعه و بررسی شد.

یافته‌ها

معنویت در محیط کار تعاریف متعددی دارد؛ برای اینکه درک درستی از معنویت سازمانی داشته باشیم در ابتدا به تعاریف صاحب‌نظران مختلف؛ و در ادامه به مرور مطالعات مختلف درباره‌ی معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی به‌صورت نظام‌مند پرداخته شد.

میری و همکاران به نقل از کاراکاس^۴ تحقیقی با عنوان عملکرد و رابطه‌ی آن با معنویت سازمانی انجام داده‌اند که بررسی سه دیدگاه مختلف درباره‌ی چگونگی معنویت، معرفی مزایای آن برای کارکنان و پشتیبانی آن از عملکرد سازمانی بر اساس ادبیات موجود است: الف) دیدگاه منابع بشر که معنویت را افزایش می‌دهد، کارمند خوب بودن و با کیفیت زندگی کردن؛ ب) دیدگاه فلسفی که معنویت فراهم می‌کند، کارکنان احساس هدف و معناداری در محل کار دارند و ج) دیدگاه فردی که معنویت فراهم می‌کند، کارکنان احساس هم‌پیوندی با جامعه دارند و نتیجه‌ی آن تأکید بر تأثیر مثبت آن بر عملکرد است (۲۵).

فری^۵ به‌منظور بررسی معنویت در محیط کار، رهبری معنوی و عملکرد سازمان، مدل راهبردی عملکرد برتر از طریق رهبری معنوی را تدوین نمود. وی معتقد است، پس از ایجاد نوعی حالت نوع‌دوستی (یکی از ارزش‌های معنوی) و ایجاد زندگی متفاوت، کارکنان در سازمان هم شناخته، هم پذیرفته می‌شوند که نتیجه‌ی آن ایجاد تعهد در کارکنان خواهد بود (۲۶). رگو^۶ تحقیقی با عنوان رابطه‌ی بین معنویت و تعهد سازمانی و عملکرد فردی انجام داده و به بررسی تأثیر پنج بُعد معنویت در محل کار (حس کار گروهی، منطبق شدن با ارزش‌های سازمانی، حس

⁷⁾ Kaplan

⁸⁾ Carson

⁹⁾ Miles

¹⁰⁾ Kringer & Hanson

¹¹⁾ Hoy & Fieldsman

¹²⁾ Linden & Klingel

¹⁾ ProQuest

²⁾ Google

³⁾ Iran Medex

⁴⁾ karakas

⁵⁾ Fry

⁶⁾ Rego

در جدول شماره‌ی ۲ به مدل‌های معنویت سازمانی اشاره شده است (۳۲، ۳۳).

جدول (۱) تعاریف و مفاهیم معنویت در سازمان

ردیف	تعریف معنویت در سازمان	نویسنده
۱)	نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهنآوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی (۲۰).	مایرز (۱۹۹۰)
۲)	معنویت در محیط کار در دو سطح سازمانی و فردی با ابعاد درونی و بیرونی ارائه می‌شود (۲۱).	گیبسون (۲۰۰۲)
۳)	معنویت در محل کار منعکس‌کننده‌ی تجارب کارکنان به عنوان یک حس بامعنا، باهدف، جامع و متعالی در محل کار است (۲۲).	پاور (۲۰۰۹)
۴)	دربرگیرنده‌ی تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند (۴).	میتروف (۲۰۰۳)
۵)	مطالعه‌ی معنویت در تعریف عملیاتی معنویت یک سازه‌ی فراگیر دینی نشان داده شده است. بنابراین، معنویت و مذهب مترادف نیست و ساخت معنویت بسیار فراگیرتر از دین است (۲۳).	مالیک (۲۰۱۱)
۶)	معنویت در محیط کار شامل هم‌افزایی، آرامش، الهام، احترام، اعتماد، درک، پذیرش، عشق و دوستی، ارتباط متقابل، حقیقت، سود رساندن، یاری رساندن، تحمل، خیرخواهی، گشودگی و مهربانی می‌شود (۲۴).	مارگیز (۲۰۰۸)

جدول (۲) مدل‌های معنویت در سازمان

ردیف	مدل معنویت در سازمان	نویسنده (۳۹-۴۴)
۱)	مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی (کار بامعنا)، گروهی (احساس همبستگی) و سازمانی (همسویی ارزش‌ها) بیان می‌شود (۳۴).	اشموس و داچن ^۱ (۲۰۰)
۲)	انسجام، تواضع، آگاهی، معناداری، مسئولیت، عشق، آرامش درونی، راستی، انسان‌گرایی، حس به هم پیوستگی و عدالت (۳۴)	گیکالین ^۲ (۲۰۰۳)
۳)	بخشندگی، مهربانی، انسجام، دلسوزی، صداقت، صبر، اعتماد، تواضع، خدمت به دیگران (۳۵)	فری ^۳ (۲۰۰۳)
۴)	معنویت در محیط کار شامل سه جزء است: زندگی درونی، کار بامعنا و اجتماع (۳۶)	کال ^۴ (۲۰۰۳)
۵)	شاخص‌های معنویت در سازمان بدین شرح است: سلامتی، شادکامی، فرزاندگی، موفقیت و رضایت باطنی (۳۷)	دنيس و همکاران ^۵ (۲۰۰۴)
۶)	کاراکاس ^۶ زیر را برای معنویت کاری در رابطه با عملکرد بیان کرد: الف) دیدگاه منابع بشر: معنویت را افزایش می‌دهد، کارمند خوب بودن و باکیفیت زندگی کردن، ب) دیدگاه فلسفی: کارکنان احساس هدف و معناداری در محل کار دارند و ج) دیدگاه فردی: کارکنان احساس هم‌پیوندی با جامعه دارند (۳۷).	کارکاس ^۶ (۲۰۱۱)

¹⁾ Ashmose & duchon

²⁾ Giacalin

³⁾ Fry

⁴⁾ Kale

⁵⁾ Dennis

⁶⁾ Karakas

بحث

کار دو مؤلفه‌ی اساسی دارد؛ مؤلفه‌ی درونی که همان هوشیاری از وجود خود به عنوان موجودی والاتر از جهان مادی است و مؤلفه‌ی بیرونی که قابلیت تأثیرگذاری کار بر رفتار، احساسات، تفکر، عقل و هوش و فهم و حیات انسان است که در اخلاق اسلامی هر دو مؤلفه برای کار بامعنا لازم و ضروری است (۴۲).

نتایج مطالعاتی که در زمینه‌ی معنویت در محیط‌های کاری صورت گرفته است نشان می‌دهد که ارزش‌های معنوی و کار معنادار در سازمان دربرگیرنده‌ی اعتماد، صداقت، وجدان کاری و نفوذ اخلاقی است و رفتارهای معنوی در محیط‌های کاری احترام به دیگران، مسئولیت‌پذیری و احساس همبستگی با همکاران را شامل می‌شود (۱۳). امام صادق (ع) در این باره می‌فرماید: «كُلُّ ذِي صِنَاعَةٍ مُضْطَرٌّ إِلَى ثَلَاثِ حِصَالٍ يَجْتَلِبُ بِهَا الْكُتْبَ: وَ هُوَ أَنْ يَكُونَ حَازِقًا يَعْلَمُ مُؤَدِّيًا لِلْأَمَانَةِ فِيهِ، مُسْتَمِيلًا لِمَنْ اسْتَعْمَلَهُ؛» هر اهل فنی برای موفقیت در کسب و کار خود به سه مطلب نیازمند است: تخصص و باهوشی در فن و حرفه‌ی مورد نظر، امانت‌داری در کار و مال مردم؛ و برخورد نیک با کارفرما و صاحب کار (۴۰).

نتیجه‌گیری

تحلیل مطالعات مختلف نشان می‌دهد معنویت در محیط کار سه عنصر اساسی دارد؛ این سه مؤلفه که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است عبارت است از: (۱) کار بامعنا (سطح فردی): این بُعد از معنویت در محیط کار، این فرضیه را مطرح می‌کند که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای کار کردن دارد که معنای بیشتری به زندگی خود می‌دهد؛ (۲) احساس همبستگی (سطح گروهی) در کار؛ که به تعاملات بین کارکنان و همکاران اشاره داد؛ و (۳) همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی)؛ که همسویی با ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت و ارزش‌های سازمان است (۴۳).

به‌طور کلی یافته‌های حاصل از معادلات ساختاری در پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که عوامل سازمانی، عوامل فردی و فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی به‌طور مستقیم بر معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی اثرگذار است؛ به‌گونه‌ی که عوامل سازمانی دارای بیشترین تأثیر (۵۶ درصد)، فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی (۵۲ درصد) و عوامل فردی نیز (۳۷ درصد) به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. رهبری یا مدیریت معنوی نیز به‌صورت غیرمستقیم

در این مطالعه با مرور نظام‌مند به بررسی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی پراخته شد. نتایج حاصل از ۳۵ مقاله‌ی داخلی و خارجی انجام شده در زمینه‌ی سلامت سازمانی، بیانگر رابطه‌ی مستقیم و متقابل معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی است. مرور مطالعات مختلف نشان داد معنویت فرد بر ادراکات وی مبنی بر اینکه عملکرد کسب و کار اخلاقی است یا نه تأثیر می‌گذارد. همچنین رهبری معنوی مناسب، ظرفیت اخلاقی و معنوی کارکنان را افزایش می‌دهد و ظرفیت سازمان را نسبت به مسئولیت اجتماعی بهبود خواهد داد. علاوه‌براین، نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده است معنویت در محیط بر نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی و رفتار اخلاقی تأثیر بسیاری دارد (۳۸).

در پژوهش‌های اسلامی، معنویت در محیط‌های کاری یک ضرورت است. با توجه به آیات قرآن و احادیث معصومین، توصیفات متعددی از رفتارها و اعمال نابهنجار و بهداشت روانی افراد آورده شده است که یکی از جلوه‌های سلامت روانی انسان‌ها داشتن اخلاق، مسئولیت و انصاف در کار است. از دیدگاه اخلاق اسلامی، سلامت سازمان‌ها زمانی تأمین می‌شود که کارکنان و مدیران طبق فرهنگ توحیدی عمل؛ و موازین الهی را به‌صورت فردی و اجتماعی رعایت کنند (۳۹). پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «إِنَّهُنَّ عَلَيْنَا بِالنَّشَاطِ وَ أَعْدَانَا مِنَ الْفَشْلِ وَ الْكَسَلِ وَ الْعُجْزِ وَ الْعِلْلِ وَ الضَّرَرِ وَ الضَّحْرِ وَ الْمَلْلِ»؛ «(خدایا) نعمت سرزندگی و کوشایی را به ما ارزانی دار و از سستی، تنبلی، ناتوانی، بهانه‌آوری، زیان، دل‌مردگی و ملال محفوظمان دار». بنابراین، بر اساس این حدیث نبوی کار و کوشش نقش انکارناپذیری در بهداشت روانی انسان‌ها دارد (۴۰).

در حال حاضر بیشتر سازمان‌ها مشاغل را وسیله‌ی برای سود بردن و کسب منابع مالی قلمداد می‌کنند و به روح معنوی کار بی‌توجه هستند. امام رضا (ع) می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِي يَطْلُبُ مِنْ فَضْلِ يَكْفُ بِهِ عِيَالَهُ أَكْبَرُ مِنَ الْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ»؛ «آن کسی که برای تأمین زندگی خویش تلاش می‌کند و مواهب الهی را در پرتو کار می‌طلبد بیش از مجاهدان راه خدا پاداش دارد» (۴۱). با توجه به این حدیث بر حسب اینکه کار از نظر اسلام عبادت است، کار و کوشش دو بُعد جسمی و معنوی دارد. بُعد معنوی کار اشاره به این دارد که در کار تا چه حد سلوک الی الله در نظر گرفته می‌شود. بنابراین معنویت در

اسلامی؛ سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز خصوصی و دولتی به شاخص‌های مدیریت اسلامی و آموزش مهارت‌های معنوی توجه کنند.

قدردانی

از هم‌همی کسانی که در نگارش این مقاله یاریگر پژوهشگران بودند تشکر و قدردانی می‌شود.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی ندارد.

تضاد منافع

مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی دربارۀ این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

مشارکت مؤلفان

تبیین بحث و نتیجه‌گیری: مؤلف اول؛ تحلیل داده‌ها: مؤلف دوم و پیشینه‌ی پژوهش و مبانی نظری: مؤلف سوم.

References

1. Sharifzade F. The relationship between employee empowerment and human resource personnel productivity of staffs of Lorestan Police. *J Manage Stud Police Officer*. 2009;4(1):7-19. (Full Text in Persian)
2. Rego A. Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance: An Empirical Study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. 2007;5(3):163-83.
3. Cavanagh GF. Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of organizational change management*. 1999;12(3):186-99.
4. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*. 2000;9(2):134-45.
5. Abedi JH, Rastgar A. The emergence of spirituality in organizations: Concepts, definitions, presumptions and conceptual model. 2007. (Full Text in Persian)

از طریق فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی و با ضریب تأثیر ۳۸ درصد و عوامل سازمانی با ضریب تأثیر ۳۹ درصد بر معنویت در محیط کار اثرگذار است (۵۸). بنابراین، مرور مطالعات مختلف نشان می‌دهد برای افزایش سلامت سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات نهادها و سازمان‌های دولتی یا خصوصی، توجه به سه مؤلفه‌ی، عوامل سازمانی، عوامل معنوی و عامل‌های فردی ضرورت اساسی دارد.

افرادی که در محیط کار احساس معنویت بالایی دارند، کار خود را هدفمند انجام می‌دهند و احساس همبستگی بالایی با سازمان دارند. چنین افرادی نگرش توحیدی به کار دارند و کار کردن را در جهت ارضای نیازهای شخصی خود نمی‌بینند (۱۱). نتیجه‌ی این مطالعه‌ی مروری نشان می‌دهد معنویت در محیط کار با ترویج فرهنگ نوع‌دوستی در سازمان، موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به بُعد درونی کار داشته باشند و روابط مطلوب و مناسبی با همکاران برقرار کنند. همچنین معنویت در سازمان به شکل‌گیری اعتقادات معنوی افراد کمک می‌کند و انگیزشی درونی در جهت انجام وظایف و مسئولیت‌های کارکنان ایجاد می‌کند.

محدودیت‌های پژوهش

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این بود که فقط متغیر سلامت سازمانی، متغیر درون سازمانی متأثر از معنویت سازمانی در نظر گرفته شد. همچنین مرور متون مختلف نشان داد که معنویت در محیط کار تعاریف متفاوتی در فرهنگ اسلامی با معنویت در مطالعات خارجی داشت که جمع‌بندی نتایج پژوهش را با مشکل مواجه می‌ساخت. علاوه‌براین، دسترسی نداشتن به متن تمامی مقالات و استفاده از چکیده‌ی آنها از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود.

پیشنهاد‌های پژوهش

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی ارتباط معنویت در محیط کار با متغیرهایی از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سرمایه‌ی اجتماعی، عدالت و اعتماد سازمانی صورت گیرد تا با اطمینان بیشتری بتوان رابطه‌ی بین این دو متغیر را پیش‌بینی کرد. همچنین برای تبیین بهتر نتایج مطالعات در زمینه‌ی معنویت و سلامت سازمانی، لازم است مفهوم معنویت در محیط کار در دنیای غرب و آیین و فرهنگ اسلامی مقایسه شود. علاوه‌براین، پیشنهاد می‌شود برای ترویج اخلاق کار

6. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003;16(4):426-47.
7. Larsen R, Buss DM. *Personality psychology*: McGraw-Hill Publishing; 2009.
8. Marques JF. The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment. *Journal of management development*. 2006;25(9):884-95.
9. Garcia-Zamor JC. Workplace spirituality and organizational performance. *Public administration review*. 2003;63(3):355-63.
10. Rippentrop AE, Altmaier EM, Chen JJ, Found EM, Keffala VJ. The relationship between religion/spirituality and physical health, mental health, and pain in a chronic pain population. *Pain*. 2005;116(3):311-21.
11. Peña III SC. Spiritual intelligence and work stress among basic education faculty of a private non-sectarian school. *Liceo Journal Higher Education Research*. 2013 Nov 21;6(2):168.
12. Lavassani MG, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran *Contemporary Psychology, Biannual Journal of the Iranian Psychological Association*. 2013;3(2):73-61.
13. Maltby J, Day L. Depressive symptoms and religious orientation: Examining the relationship between religiosity and depression within the context of other correlates of depression. *Personality and Individual Differences*. 2000;28(2):383-93.
14. Gherati M, Tafsir Noor. *Tehran: Markaz Farhangi Darshaei az Quran*;2009.
15. Ibne Babeveyh M. Ma'ani al-Akhbar. Mohammadi Shahroodi M, Translator. *Tehran: Darol Kotob Al-eslsmiyeh*;1998.
16. Mouseli L, Mastaneh Z. Management Miracles of Quran with Approach to Health System. *Journal of Research on Religion & Health*. 2016;1(1):48-54. (Full Text in Persian)
17. Khazaei H. Spiritual Intelligence and Psychological Health. *Journal Science and Religion* 2011;1:1. 31-56. (Full Text in Persian)
18. Samadi MH, Samadi MH. An Investigation of The Causal Pattern of The Relationships between Spirituality Irituality at Work And Health psychological Variables in Babol University of Medical Sciences Using Dematel Approach. 2017. (Full Text in Persian)
19. Tavakoli SM M, Shariatmadari M. Management in The Islamic University. *Management at Islamic University*. 2015 4(1):60-76. (Full Text in Persian)
20. Osipow SH. *Occupational stress inventory, revised edition (OSI-R)*. Psychological Assessment Resources, Incorporated; 1998.
21. Osipow SH, Spokane AR. *Occupational stress inventory-revised*. Odessa, FL: Psychological. 1998:1-15.
22. Sharifian SA, Aminian O, Kiyani M, Barouni SH, Amiri F. The evaluation of the degree of occupational stress and factors influencing it in forensic physicians working in legal medicine organization in Tehran-autumn of 2005. (Full Text in Persian)
23. Barnard CI. *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard Univer.
24. Bateman TS, Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*. 1983;26(4):587-95.
25. Miry AR, Agha Zadeh F, Nori R. Considering optimum level of organizational spirituality in relation with maximizing employees performance in Qazvin. *Journal of Development and Transformation Management*. 2015:101-8f(Full Text in Persian)
26. Fry LW, Matherly LL, Ouimet JR. The spiritual leadership balanced scorecard business model: The case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. 2010 Dec 1;7(4):283-314.
27. Akbari M, Shakiba H, Ziaee MS, Marzban SH M, Razi S. Investigating the Relationship between Organizational Health and Organizational Entrepreneurship:Case Study: University of Tehran. *Journal of Public Administration*. 2013;5(13): 1-20. (Full Text in Persian)
28. Hoshmandja M. The relationship between organizational spirituality and spiritual intelligence with job stress of staffs of a Military University. *Journal Mil Med*. 2013;15(1):43-50. (Full Text in Persian)
29. Bruce WM. Public administrator attitudes about spirituality: An exploratory study. *The American Review of Public Administration*. 2000;30(4):460-72.
30. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*. 1991;1(1):61-89.
31. Krishnakumar S, Neck CPe The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplced *Journal of managerial psychology*. 2002;17(3):153-64.
32. Biberman J, Whitty M. A postmodern spiritual future for work. *Journal of organizational change management*. 1997;10(2):130-8.
33. Brief AP, Motowidlo SJ. Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*. 1986;11(4):710-25.

34. Karakas F. Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*. 2010 Jun 1;94(1):89-106
35. Kinjerski VM, Skrypnek BJ. Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*. 2004 Feb 1;17(1):26-42.
36. Kale SH, Shrivastava S. The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*. 2003 May 1;22(4):308-28.
37. Mitroff II. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*. 2003;10(2):375-82h
38. Malik ME, Naeem B. Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African journal of business management*. 2011 Feb 18;5(4):1236-44.
39. Pawar BS. Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality. *Journal of business ethics*. 2009 Aug 1;88(2):245.
40. Majlesi MT. Bihar al-Anwar: Al-Arabi Revival Correspondent.
41. Ibn Shu'bah H. Tuhaf al-uqul. Hasanzadeh S, Translator. Qom: Ale Ali; 2003.
42. Heaton DP, Schmidt-Wilk J, Travis F. Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of organizational change management*. 2004 Feb 1;17(1):62-82.
43. Beikzad J. The effects of workplace spirituality on organizational citizenship behavior in five areas of education Tabriz. *Journal of Educational Leadership Management*. 2011;5(4):23-44. (Full Text in Persian)

