

Research Paper

Identification of spirituality-based organization components at the university in line with the development of human resources to provide a desirable model (Mixed Approach)

Zeinab Rostami¹, Roya Afrasiabi², Mahboubeh Soleimanpour Omran²

1. Ph.D Student in Educational Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Citation: Rostami Z, Afrasiabi R, Soleimanpour Omran M. Identification of spirituality-based organization components at the university in line with the development of human resources to provide a desirable model (Mixed Approach). J of Psychological Science. 2022; 21(111): 629-645.



ORCID



URL: <https://psychologicalscience.ir/article-1-1406-fa.html>

doi [10.52547/JPS.21.111.629](https://doi.org/10.52547/JPS.21.111.629)

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Spirituality - Based Organization, Development of Human Resources, Desirable Model, University

Background: Although research has shown that spirituality in the organization leads to the development of human resources, research that looks at the modeling of components of the spiritualist organization in the university to develop human resources has been neglected.

Aims: The present study Aimed at identifying Spirituality-Based Organization Components at the University in Line with the Development of Human Resources to Provide a Desirable Model (Mixed Approach)

Methods: This is an applied study in terms of purpose, and it is also an explorative study in terms of data type. The participants in the qualitative section were the academic experts of whom 23 people were interviewed through purposive sampling and application of theoretical saturation criterion. In the quantitative section, 260 professors at universities in North Khorasan Province were selected as the sample. The analysis of the data in the qualitative section was carried out through content analysis(Creswell,2011), and the inferential statistics methods (one-sample t-test and confirmatory factor analysis) were used in the quantitative section.

Results: The components of spirituality-based organization in North Khorasan universities Identified were competence, compatibility, self-awareness, purposefulness, self-belief and spirituality. The results of confirmatory factor analysis showed that all factor loads were higher than 0.5 and the model was significant at (99%) confidence level and the fit of the model with a value of 2.36 was confirmed.

Conclusion: Findings showed that each of the components of competence, adaptability, self-awareness, purposefulness, self-belief and spirituality at the University with spiritual environment, could help people to develop human resources.

Received: 09 Sep 2021

Accepted: 13 Oct 2021

Available: 22 May 2022

* **Corresponding Author:** Roya Afrasiabi, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

E-mail: royaafraziabi1398@gmail.com

Tel: (+98) 9155847573

2476-5740/ © 2021 The Authors. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

رتال جامع علوم انسانی



Extended Abstract

Introduction

The actions which were taken by the organizations over the two last decades to make changes and improvements such as downsizing, reengineering, suspension, firing from work, etc. have undermined organization employees' spirits and led to some sort of confusion among them (Kingersky & Skrypnek, 2004). These actions that have been based on the modern mechanistic and rational paradigm have failed to meet employees' demands (Lund Dean et al., 2003). A positive, ethics-oriented, and spirituality-based organization is emphasized to develop human resources and to satisfy the sublime needs of employees. The Organizations that want their employees to work wholeheartedly should accept that respecting the beliefs and feelings plays a critical role in the new management style. The new management paradigm expresses that managing people is the same as managing emotions and beliefs. This new paradigm can be called the spirituality movement (Mohammadimoghaddam et al., 2019). Paying attention to spirituality in the workplace leads to creating a sense of meaning and identity of employees and ultimately the development of human resources in the organization. (Waziniafzal, 2021).

The subject of spirituality is not a religious view, but a human-centered view that is based on self-awareness, the purpose of life and the participation of society. (Bella et al., 2018). Spirituality in the workplace means a spiritual culture that employees recognize with their minds and souls. (Mukherjee et al., 2016). Rooprai (2010) in a paper titled, A Model of Spirituality at Workplace Leading to a Spirituality-Based Organization, emphasizes that we can define spirituality in the workplace using seven principles: creativity, communication, respect, discretion, partnership, energy, and flexibility (Vallabh & Vallabh, 2016). Considering the role of the university as an institution that is in charge of educating human beings, giving social roles to individuals and producing social capital of the country, a balanced work environment and qualified and competent manpower are among the necessities that should be considered by managers. (Beykzadeh, 2010).

Simon et al (2018) in Leadership and Spirituality Research: Conceptualization, Definition and Future Directions in Higher Education' attention to the importance of spirituality and leadership should be devoted not only to reveal the existing potentials but to express the challenges. In this way, the leadership helps students and employees enhance their spirituality which leads to the overall development of the individual and academic society. Al-Qutop & Hossein (2014) showed in the study titled, Spiritual Organization: A Path to Organizational Sustainable Excellence, that the spiritual organization plays an active role in advancing human welfare at social, national, and even global levels. Ghasemizad's (2019) findings in the study titled, Provision of a Framework to Assess the Workplace Spirituality at Higher Education through a Mixed Approach, indicate that the obtained framework includes individual dimensions (avoidant interactions, seeking meaning, purposefulness, work ethics), interpersonal (patience, self-esteem, social status, interaction with subordinates, provision of service) and extra-individual (obedience to superiors, meritocracy, job commitment). Considering the importance of spirituality in developing human resources and also the weakness in the theoretical and experimental background and the lack of an appropriate model by mixed method, the present study intends to answer the question that what are the components of the desirable model of spirituality-based organization in the University in Line with the Development of Human Resources?

Method

Research method in terms of purpose, basic-applied; In terms of data type, it was mixed (exploratory) and in terms of data collection method, it was descriptive-survey. the interview and content analysis method were used to identify the components of the spirituality-based organization and a questionnaire was developed based on it. Finally, quantitative approaches were used to confirm the qualitative results and to test the model. The data-gathering tool in the qualitative section was the semi-structured interviews and tool in the quantitative stage was the questionnaire designed by the researcher including 29 items with a five-option Likert scale. The Participants

were selected by purposive sampling method from the professors of educational sciences, management and theology of the universities of North Khorasan province. The interview continued with 23 subjects until the saturation time. The statistical population of the quantitative section was 810 professors of all North Khorasan universities. To determine the sample size, a rule specific to structural equation modeling was used. The sample size was 260 people. the valuable views of academic professors and experts, who were well-informed of this issue, were used to make sure of the validity of the qualitative section of the study. The retest reliability and intra-subject agreement were used to calculate the reliability of the interviews. The reliability coefficient was obtained to be greater than 70%, which indicates that it is acceptable. The face, content, and construct validity were used to determine the validity of the

questionnaire. As for the face validity, the questionnaire was examined by some sample members before being distributed. The content of the questionnaire was examined in terms of redundant questions or the need for correcting questions concerning content validity in the form of a Delphi method and with the help of CVR, CVI, and ten experts. Also, considering that the CVR level for all questions was obtained higher than 0.62, there was no need to remove any question. Two types of validity, namely the convergent validity and divergent validity were used with the help of Smart=Pls 2 to examine the construct validity. The reliability was calculated by Cronbach's Coefficient Alpha and combined reliability. The values of these two coefficients were obtained above 0.7 for all research variables indicating the good reliability of the measurement tools. The results are shown in Table 1.

Table 1. Questionnaire information and calculation of validity and reliability of the instrument

Component	Cronbach's alpha	CR	AVE	MSV	ASV	1	2	3	4	5	6
competence	0/736	0/801	0/61	0/41	0/30	0/78	—	—	—	—	—
compatibility	0/838	0/889	0/57	0/14	0/08	0/53	0/76	—	—	—	—
Self-awareness	0/779	0/816	0/66	0/42	0/22	0/47	0/52	0/82	—	—	—
Purposefulness	0/794	0/836	0/56	0/41	0/24	0/39	0/44	0/36	0/75	—	—
self-belief	0/836	0/847	0/59	0/28	0/26	0/48	0/53	0/45	0/51	0/77	—
Spirituality	0/831	0/862	0/65	0/32	0/29	0/36	0/41	0/33	0/39	0/40	0/81

Results

The data gathered by the questionnaire were analyzed to formulate the final model using the two methods, namely explorative and confirmatory factor analysis. For this purpose, KMO index and Bartlett's test are used where KMO index is examined to assess sampling adequacy through evaluating the weakness of partial correlation between variables. According to the obtained results, KMO index was equal to 0.687 and the significance level of Bartlett's test was 0.000 indicating the adequacy of the data on identified effective factors for factor analysis. The exploratory factor analysis is carried out by analysis of main variables and varimax rotation. According to the results of the qualitative section, exploratory factor analysis was conducted of 29 identified indices. For this purpose, the factors whose loading factor is higher than 0.5 were assigned to a single group according to the research literature and views of professors using varimax rotation. Also, the variables whose extracted shared values were less than 0.5,

were removed. Of course, this is done in stages and its starts from the variables with lower shared values. Finally, the components of the spirituality-based organization have been presented in table 2 according to the results of the qualitative section and exploratory factor analysis.

Table 2. The identified components after content analysis

Structure	Component	Number of items
Components of the organization Spirituality	competence	6
	compatibility	5
	Self-awareness	5
	Purposefulness	5
	self-belief	4
	Spirituality	4

After identification of the components of the spirituality-based organization, the mutual effects of observable and latent variables on each other will be identified, that is to say, the conceptual research model test is examined using confirmatory factor analysis by LISREL software.

In order to confirm the significance of the relationship between the variables according to the diagram, all paths have factor load coefficients higher than 0.4, which indicates that the criterion is appropriate. Figure 1 shows the measurement model of the total questionnaire in standard estimation mode. The factor loadings of the model in the standard estimation mode show the effect of each variable on explaining the variance of variable scores or the main factor.

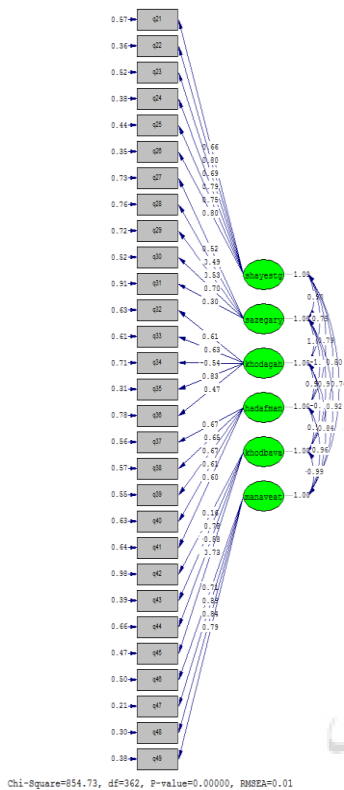


Figure 1. Model in standard coefficients estimation mode

Figure 2 shows that all coefficients obtained from items have become significant. It should be mentioned that the t-value is used to examine the significance of the model where if the t-value is greater than 2.58 or less than -2.53, it will be significant at 99%.

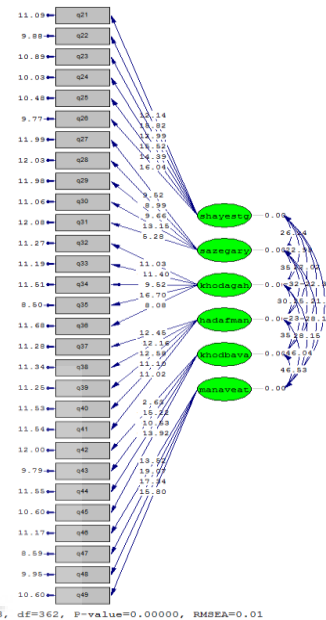


Figure 2. Model in coefficient significance mode

All factor loads are higher than 0.5. Therefore, the model is significant at 99% confidence level.

Examination of model fitting: in the analysis of the structural equations, the fitting of the model should be confirmed right after the estimation of parameters and before their interpretations. Model fitting means the extent to which the model is compatible with the relevant data.

Table 3. A selection of fit indicators

Index type	Abbreviation	amount	Acceptable fit	Result
Absolute	χ^2/df	2/36	-	-
	GFI	0/93	0/9>	Confirmation
Comparative	AGFI	0/91	0/9>	Confirmation
	CFI	0/95	0/9>	Confirmation
Economic	RMSEA	0/01	0/1>	Confirmation

Table 3 indicates that the fitting indices have Statistical adequacy and this expresses the appropriate fitting of the spirituality-based organization at university.

Conclusion

The present study aims to identify the components of spirituality-based organization at university to

develop human resources to provide a desirable model. The components of the spirituality-based organization in North Khorasan Province are competency, adjustability, self-awareness, purposefulness, self-belief, and spirituality were identified using the content analysis method. Also, the results of confirmatory factor analysis and modeling from LISREL showed that all factor loadings are higher than 0.5 and they are significant at 99% level. Considering the role of competency, it is recommended that should strengthen competency factor in individuals as a factor contributing to the spirituality-based organization by paying attention to the strategic objectives, appropriate hardware and software technologies, knowledge capacity, and teaching and learning processes. To confirm the role of this component, no exploration was found according to the findings of the present study that enhances the innovation of the present study. The results of Mansouri Lotfali (2018) in confirming the role of compatibility are consistent with the results of the research. It is necessary to strengthen the adaptation of people according to the feeling, understanding and anticipation of changes and quick reaction in order to create spirituality in the university. Self-awareness and self-belief have been confirmed as the components of the spirituality-based organization. Dodman (2021) and Hosseinzadeh & Yazdani (2013) have identified self-belief and self-awareness, in line with the present study, as the factors involved in the spirituality-based organization. Since the spirituality-based organization is created through the individuals' social attitudes, behaviors and supports, it is necessary for the authorities to plan to develop an attitude based on individuals' spirituality by creating an enjoyable environment in the organization, appreciating according to performance, evaluating performance fairly, paying positive attention to the employees and forming constructive relationships between employees. Purposefulness is another component confirmed in the research that is consistent with the results Dodman (2021) and Ghasemizad (2019). It is suggested that managers to explain in detail the value

of inspirational and meaningful work and life for the employees by formulating supportive and encouraging instructions to provide greater support for the activities connected with spirituality-orientation at universities. Spirituality is another component confirmed in the spirituality-based organization. The research findings of Van der Walt (2018), Simon (2018), Al-Qutop & Hossein (2014), and Hosseinzadeh & Yazdani (2013) align with the findings of the present study in confirming the role of this component in spirituality-based organizations. It is suggested that managers familiarize employees with the positive effects and consequences of spirituality by holding seminars and codified trainings and designing an operational plan and developing a spiritual organizational culture. Considering the importance of spirituality in the workplace in improving the efficiency of the organization and developing human resources, the existence of a desirable model of spirituality-based organization based on the goals and specialty of the organization, is one of the important issues and challenges in any organization. Therefore, the present research helps managers and planners at universities to focus on implementation and evaluation of the programs to formulate and design an organization based on spirituality at universities considering identified components because considering spirituality as the key point will reduce and remove the problems.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: The present paper has been extracted from the Ph.D. thesis of the first author in the field of Educational Management at Islamic Azad University, Bojnourd Branch. The requisite permits for researching the statistical population have been issued by the university.

Funding: This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author. The second author is the advisor and the third author is the supervisor.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: Hereby, I thank the advisor and supervisor and all professors at the universities in North Khorasan Province who helped conduct this research.

مقاله پژوهشی

شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی جهت ارائه مدل مطلوب (رویکرد آمیخته)

زینب رستمی^۱، رویا افراسیابی*^۲، محبوبه سلیمان پور عمران^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله

زمینه: با وجودی که تحقیقات نشان داده است معنویت در سازمان باعث توسعه منابع انسانی می‌شود، اما پژوهشی که به مدل‌یابی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی پرداخته باشد مغفول مانده است.

هدف: هدف شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی جهت ارائه مدل مطلوب (رویکرد آمیخته) بود.

روش: روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی - کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته از نوع اکتشافی بود. مشارکت‌کنندگان بخش کیفی متخصصان دانشگاهی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و به کارگیری معیار اشباع نظری با ۲۳ نفر مصاحبه شد و در بخش کمی ۲۶۰ نفر از اساتید دانشگاه‌های خراسان شمالی به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، به روش تحلیل محتوا (کراسول، ۲۰۱۱) انجام شد و در بخش کمی از روش‌های آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد.

یافته‌ها: مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های خراسان شمالی شایستگی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری و معنویت شناسایی شدند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ است و مدل در سطح اطمینان (۹۹) درصد معنادار است و برازش مدل با مقدار ۲/۳۶ مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان می‌دهند که هر یک از مؤلفه‌های شایستگی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری و معنویت در دانشگاهی با محیطی معنوی، می‌تواند افراد را در راستای توسعه منابع انسانی یاری دهد.

کلیدواژه‌ها:

سازمان معنویت‌گرا، توسعه منابع انسانی، مدل مطلوب، دانشگاه

دریافت شده: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸

پذیرفته شده: ۱۴۰۰/۰۷/۲۱

منتشر شده: ۱۴۰۱/۰۳/۰۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* نویسنده مسئول: رویا افراسیابی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

رایانامه: royaafraassabi1398@gmail.com

تلفن: ۰۹۱۵۵۸۴۷۵۷۳

مقدمه

در دو دهه اخیر اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و غیره موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی در میان کارکنان در سازمان‌ها شده است (کینجرسکی و اسکرپنیک، ۲۰۰۴). این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند (لوندین و دیگران، ۲۰۰۳). در راستای توسعه منابع انسانی و به منظور ارضای نیازهای متعالی کارکنان، سازمان مثبت‌گرا، اخلاق‌مدار و معنویت‌گرا مورد تأکید است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنان با دل و جان خود کار کنند، باید قبول کنند که احترام به عقاید و احساسات در سبک مدیریتی جدید نقش حساسی را ایفا می‌کند. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و عقاید آن‌ها است. این پارادایم جدید را می‌توان جنبش معنویت^۱ نامید (محمدمی مقدم و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به معنویت در محیط کار^۲ منجر به ایجاد حس معناداری و هویت بخشی کارکنان و در نهایت توسعه منابع انسانی در سازمان می‌گردد (وزینی‌افضل، ۱۴۰۰). هوارد (۲۰۰۲) معتقد است که مطالعه و پژوهش در زمینه معنویت در محل کار تحریک‌آمیز است و می‌تواند راه‌گشای ابعاد جدید در مسائل مدیریتی باشد. این مسئله به نوبه خود موجب بهبود توان پاسخگویی سازمان به الزامات و اقتضانات محیطی می‌گردد که در نتیجه این مسئله سازمان از سلامت لازم جهت پیشبرد اهداف خویش بهره‌مند می‌گردد (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). معنویت می‌تواند به صورت منبعی قدرتمند برای مداخله‌های مثبت روانشناختی مدنظر قرار گیرد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

توجه پژوهشگران بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره کار و محیط کاری و رفتارهای مرتبط به این بازخوردها معطوف شده است. از جمله مهم‌ترین این بازخوردها توجه بیشتر به معنویت محیط کار و همچنین ترغیب هرچه بیشتر انگیزش و برانگیختگی کارکنان، موجبات ارتقاء سطح بهره‌وری و حرکت هوشمندانه به سوی کیفیت و پیشرفت مستمر است (میلیمان و همکاران، ۲۰۱۸). جستجوی معنویت در طول تاریخ تعبیر فرهنگی بیشماری یافته است. اما این گرایش امروزه از راه تفکر انتقادی و

در یک بافت جهانی و میان فرهنگی مورد پژوهش قرار گرفته که تحول خاص قرن بیستم محسوب می‌گردد. موضوع معنویت نه یک دیدگاه مذهبی بلکه یک دیدگاه متمرکز بر انسان است که بر اساس خودآگاهی هدف زندگی و مشارکت جامعه است (بلا و همکاران، ۲۰۱۸). معنویت به آگاهی درونی (آگاهی از افکار درونی، عواطف، ادراکات و احساسات)، نیروی درونی زندگی (نیروی افراد برای تداوم زندگی و حفظ و پایداری ارزش‌ها)، احساس معنادار بودن (احساس تعلق، مفید بودن و رضایت شخصی) و ارتباط‌های داخلی (روشی برای ارتباط با خود، طبیعت، دیگران و قدرت‌های مافوق طبیعی) اشاره دارد (جوی و همکاران، ۲۰۰۳). معنویت هم تجلیات درونی و هم تأثیرات بیرونی دارد. معنویت در بعد درونی با مراقبه، مکاشفه، محاسبه و سیر و سلوک همراه است و این عوامل باعث می‌شود انسان معنوی از زورگویی، تجاوز، انحراف، ظلم و ستم دست بردارد. به همین دلیل معنویت باعث می‌شود که انسان موجودی مهربان، معقول، عدالت‌طلب و آرمان‌خواه باشد (بلهاسن و بولر، ۲۰۱۷). معنویت یک کیفیت روانی است که فراتر از باورهای مذهبی قرار دارد و در انسان ایجاد انگیزه می‌کند و احساساتی مثل درک هیبت الهی و احترام به خلقت را در شخص به وجود می‌آورد. فرد معنوی در زندگی هدفمند است و معنی زندگی را دریافته حتی در مواردی که فرد به وجود خداوند اعتقاد نداشته باشد، بعد معنوی انسان را و می‌دارد تا درباره‌ی خلقت و جهان لایتناهی اندیشه کند (بهشتی‌فر، ۱۳۹۷).

معنویت سازمانی^۳ یک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و همچنین سازگاری بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان می‌باشد (بکسی و سوروسا، ۲۰۱۹). معنویت در محیط کار به معنی فرهنگ معنوی است که کارکنان با ذهن و روح خود آن را به رسمیت می‌شناسند (موکرچی و همکاران، ۲۰۱۶). معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را در زمینه سازمان، جامعه و خانواده خود به‌دست آورند. کارکنان هوشمند، سازمان

3. Organizational spirituality

1. Spiritually

2. Spirituality in the Work Environment

دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آن‌ها کلید موفقیت سازمان است (سلامت‌اهوازی، حسین‌پور و شاهی، ۱۳۹۹). بنابراین پرداختن به شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه مقوله‌ای است که توجه به آن تأثیر مستقیمی بر توسعه ساختار اقتصادی و منابع انسانی جوامع دارد. با توجه به لزوم برطرف کردن موانع، این پژوهش به دنبال شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های خراسان شمالی در راستای توسعه منابع انسانی، ضمن مطالعه تحقیقات پیشین و ارائه مدل مطلوب در این زمینه می‌باشد.

مطالعات بسیار محدودی در رابطه با سازمان معنویت‌گرا در ایران و خارج انجام شده است. در برخی موارد به ضرورت معنویت در محیط سازمان و تعاریف و ابعاد آن و در برخی موارد به پیامدهای حاصل از معنویت پرداخته شده است و کمتر به بحث ارائه مدل سازمان معنویت‌گرا توجه شده است. ایندراووی (۲۰۲۰) در مقاله‌ی مروری با عنوان معنویت محیط کار: الگوی موفق در سازمان‌های مدرن بیان می‌کند که امروزه سازمان‌ها با مواردی چون از دست دادن مشاغل، روابط تیره با مشتریان، تأخیر در قراردادهای و خروج کارکنان روبرو هستند. بنابراین معنویت به عنوان یک ابزار مهم برای مقابله با مشکلات مربوط به استرس و توسعه عملکرد منابع انسانی نقش مهمی دارد. شرکت‌های مشهور جهان مانند بانک جهانی، دوپونت، کمپانی فورد موتور و رایانه‌های اپل برنامه‌های خاصی را برای توسعه معنویت در محل کار اتخاذ کرده‌اند. کارفرمایان باید ارزش‌ها و تکنیک‌های معنوی را در چشم‌انداز، مأموریت و سیاست سازمانی و برای توسعه عملکرد نیروی انسانی نهادینه کنند. سیمون و دیگران (۲۰۱۸) در پژوهش رهبری و معنویت: مفهوم سازی، تعریف و جهت‌گیری‌های آتی در آموزش عالی با بررسی ادبیات سیستماتیک تلاش می‌کند تا دیدگاه‌های متنوعی از معنویت را با مفهوم سازی و تعریف منسجم در زمینه آموزش عالی سازگار کند. همچنین معتقدند که با افزایش تنوع فرهنگ‌ها و اعتقادات، به‌ویژه در جوامع غربی، توجه دانشگاه به اهمیت معنویت و رهبری نه تنها برای آشکار کردن پتانسیل‌های موجود بلکه برای بیان چالش‌ها است. از آنجا که برخی محققان از دیدگاه مفهوم مبتنی بر دین حمایت می‌کنند، درحالی که مفهوم معنویت فراتر از دینداری است. معنویت و رهبری در آموزش عالی شامل تلاش رهبر برای درک ماهیت معنوی خود به روشی ثابت و همخوان

هایی را برای کار انتخاب می‌کنند که صرفاً جهت گذراندن زندگی کاری آنان نباشد، بلکه دریافتن خویشتن کامل خود در کار نیز به آن‌ها کمک نماید. یافتن ارتباط بین آنچه که انجام می‌دهند، بین آنچه که باید انجام بدهند و اینکه آن‌ها چه کسانی هستند. آنچه امروزه به اثبات رسیده است اینکه برای حل دغدغه‌های کاری دیگر راه‌حل‌های قدیمی کاربرد ندارد و کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای صرف نیازهای مادی هستند (فانگیدی و همکاران، ۲۰۱۶). بنیفیل و همکاران بیان می‌کنند که معنویت در محیط کار موجب ایجاد بینش جدیدی در نگرش کارکنان و درک کاملی از واقعیت سازمانی بدون در نظر گرفتن ماهیت معنوی افراد می‌شود. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند بلکه می‌توانند باعث آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک نشاط وافر در میان کارکنان خود شوند (بنیفیل و همکاران، ۲۰۱۴). روپرای (۲۰۱۰) در مقاله‌ی با عنوان الگویی از معنویت در محل کار که منجر به ایجاد سازمان معنویت‌گرا^۱ می‌گردد، تأکید می‌کند که می‌توان معنویت در محل کار را با استفاده از هفت اصل تعریف نمود: خلاقیت، ارتباط، احترام، بصیرت، شراکت، انرژی و انعطاف‌پذیری (والاب و والاب، ۲۰۱۶). رابینز (۲۰۰۳) سازمان‌هایی را معنوی می‌شمارد که این خصوصیات را داشته باشند: درک عمیقی از هدف داشتن، تمرکز بر توسعه فردی، وجود صداقت و خودگشودگی، توانمندسازی کارکنان و مدارا (ویسه و کیمیگر، ۱۳۹۶). ون‌دروالت اشاره دارد که در دیدگاه سازمانی معنویت محیط کاری به عنوان ماهیت معنوی خود سازمان در نظر گرفته می‌شود که توسط ارزش‌های معنوی سازمان و فرهنگ سازمانی که با تجربه کارکنان و ارتباطشان با همکاران را تسهیل می‌نماید نشان داده می‌شود (ون‌دروالت، ۲۰۱۸). با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار و همچنین نقش دانشگاه به عنوان نهادی که متولی تربیت انسان‌ها، اعطای نقش اجتماعی به افراد و تولید سرمایه اجتماعی کشور است فضای کار متعادل و نیروی انسانی باصلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد (بیک‌زاده، ۱۳۹۹). معنویت در دانشگاه می‌تواند باعث تعالی و تحقق اهداف شود، در صورتی که مدیران دانشگاهی هم به نیازهای معنوی نیروی انسانی توجه داشته باشند و هم جهت ایجاد یک جو سازمانی مبتنی بر معنویت تلاش کنند. منابع انسانی مهم‌ترین

¹. Spirituality-Based Organization

تعهدشغلی) است. نقوی (۱۳۹۴) در پژوهش الگوی معنویت‌سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، بر اساس منطق الگوهای تحلیل عاملی نشان دادند که ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی به عنوان عوامل مؤثر بر معنویت‌سازمانی هستند. حسین‌زاده و یزدانی (۱۳۹۲) در پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی معنویت‌سازمانی در میان کارمندان و اعضای هیات علمی هفت عامل را شناسایی کرده‌اند که به ترتیب اهمیت عبارتند از: خودآگاهی برتر، احساس معنا در کار، همسویی با ارزش‌های سازمان، رهبری فراخود، احساس همبستگی، آگاهی متعالی و تفکر وجودی - انتقادی. با توجه به اهمیت معنویت‌گرایی در توسعه منابع انسانی و همچنین وجود ضعف در پیشینه نظری و تجربی و عدم وجود الگوی مناسب به روش آمیخته، این پژوهش درصدد پاسخ به این سوال می‌باشد که مدل مطلوب سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی چه مؤلفه‌هایی دارد؟

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی جهت ارائه مدل مطلوب بود؛ روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی - کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته^۱ (کیفی - کمی) از نوع اکتشافی؛ برحسب زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی بود. در روش‌های پژوهش آمیخته پژوهشگر ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت‌کنندگان محدود بررسی کرده و سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار مورد نظر اقدام می‌نماید. به منظور بررسی عمیق و شناخت بیشتر موضوع در زمینه سازمان معنویت‌گرا، ابتدا به مطالعه ادبیات و پیشینه مرتبط پرداخته شد، سپس از مصاحبه و روش تحلیل محتوا (کراسول، ۲۰۱۱) به مثابه تکنیکی پژوهشی برای درک بیشتر و شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا استفاده شد و بر اساس آن پرسشنامه تدوین گردید و در نهایت از رویکردهای کمی برای تأیید نتایج کیفی و آزمون مدل بهره‌برده شد. ابزار گردآوری داده در بخش کیفی، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و در بخش

با منافع دیگران است. رهبری از این طریق به دانشجویان و همکاران کمک می‌کند تا معنویت خود را توسعه داده که منجر به توسعه کلی افراد و جامعه دانشگاهی می‌گردد. ون‌دروالت (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان داد که بین معنویت محیط کار، اشتغال به کار و پیشرفت در کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، معنویت محل کار به طور قابل توجهی هم بر مشاغل کاری و هم بر رونق کار تأثیر می‌گذارد. برای اینکه سازمان‌ها مشارکت در کار و رونق کار را ارتقا دهند، باید مکان‌های کاری معنوی ایجاد شود. علاوه بر این، به جای نتایج کار، باید بر روی تجربه کاری تأکید شود و سازمان‌ها برای توسعه کارمندان فرهنگ سازمانی معنوی ایجاد کنند و توجه بیشتری به مدیریت روابط داشته باشند. القوتوب و حسین (۲۰۱۴)، در پژوهش سازمان معنوی: راهی به سوی تعالی پایدار سازمانی با هدف جستجوی تعالی سازمانی، چارچوبی را برای ایجاد سازمان معنوی در شرایطی که سازمان‌ها با بسیاری از چالش‌ها، تغییرات و فشارهای غیر قابل عبور روبرو شده‌اند را با مدیریت استرس و توسعه اخلاق فراهم می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند که برای بهبود و رفع فشار فزاینده در سطح جهان، سازمان معنوی نقش فعالی در پیشرفت رفاه انسانی در سطح جامعه، ملی و حتی جهانی دارد. دودمان و همکاران (۱۴۰۰) طی پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت آموزش و پرورش شهر شیراز بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا، مؤلفه‌های دین‌مداری و آخرت‌گرایی، معناگرایی و هدفمندی، خودآگاهی فردی، مدیریت در سازمان، محتوا و روش‌های معنوی در فرآیند آموزش و اخلاق نیکو را شناسایی کردند. یافته‌های منسوری لطفعلی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی نشان داد که عوامل اثرگذار بر توسعه معنویت در سازمان آموزشی شامل عوامل فردی (ارتباط، ایمان، خودتعالی و همدردی) و عوامل سازمانی (سازگاری، کار معنادار و ارتباطات سازمانی) بود. یافته‌های قاسمی‌زاد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه چهارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی با اتخاذ رویکرد آمیخته و با بهره‌گیری از روش اکتشافی، حاکی از این بود که چهارچوب به دست آمده شامل ابعاد فردی (تعاملات پرهیزگاران، معناجویی، هدفمندی، اخلاق کاری)، میان فردی (بردباری، عزت‌نفس، منزلت اجتماعی، تعامل با زبردستان، خدمت‌رسانی) و فرافردی (اطاعت از مافوق، شایسته‌سالاری،

¹. Mixed

کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته سازمان معنویت‌گرا شامل ۲۹ گویه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود.

مشارکت‌کنندگان پژوهش افرادی بودند که از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه سازمان معنویت‌گرا برجسته بوده و این که بتوانند با ارائه اطلاعات دقیقی نمادی از جامعه باشند که در این پژوهش شامل متخصصان و اساتید علوم تربیتی، مدیریت و الهیات دانشگاه‌های استان خراسان شمالی بودند. به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. مصاحبه فردی با افراد منتخب تا زمان اشباع داده‌ها با ۲۳ نفر ادامه یافت و زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه بود و فرآیند مصاحبه در اوایل بهار ۱۴۰۰ اجرا شد. لازم به ذکر است که با توجه به وضعیت همه‌گیری بیماری کرونا، جلسات مصاحبه به صورت مجازی و با رعایت ملاحظات اخلاقی (استفاده از کد به جای نام افراد، محرمانه نگه داشتن اطلاعات مشارکت‌کنندگان، کسب اجازه برای ضبط مصاحبه‌ها، عدم دست‌کاری داده‌ها) انجام گرفت. جامعه آماری در بخش کمی پژوهش، شامل کلیه اساتید دانشگاه‌های خراسان شمالی به تعداد ۸۱۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از قاعده مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری همانند هر تکنیک آماری دیگر به پژوهشگران تأکید می‌کند تا حجم نمونه را در مقابل سابقه مدل و خصوصیات داده‌ها مورد ملاحظه قرار دهند. از آنجا که روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چندمتغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چندمتغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. در تحلیل رگرسیون چندمتغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید کمتر از ۱ باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم‌پذیر نخواهد بود. نسبت محافظه‌کارانه‌تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل نیز پیشنهاد شده است. حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به حساب می‌آید. پس به طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

1. Inter coder reliability (ICR)
2. Faced Validity

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است (گویرسی، هوف و گیلاردی، ۲۰۱۹). در پژوهش حاضر برای اینکه نتایج به دست آمده قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد، حجم نمونه ۲۶۰ نفر تعیین شد.

(ب) ابزار

برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقتی بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند، استفاده شد. همچنین به طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته از پایایی بازآزمون و روش توافق درون‌موضوعی استفاده شد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شدند و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی باهم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند. در این پژوهش ضریب پایایی بین کدگذاری‌های انجام شده ۷۸/۴ درصد به دست آمد. همچنین برای پایایی با روش توافق درون‌موضوعی دو کدگذار^۱، از یکی از اساتید دانشگاه آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند. درصد توافق درون‌موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول در این پژوهش ۸۱/۸ درصد به دست آمد که بیانگر قابل قبول بودن آن است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری^۲، محتوایی^۳ و سازه^۴ استفاده شد. در روایی صوری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، توسط چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌ها از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی

3. Content Validity
4. Construct Validity

آزمون بار عرضی^۲ (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط مازولی که در نرم‌افزار Smart-Pls2 تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیر دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰/۷۹ بود). همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰/۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 2 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲/۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰/۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از مازولی که در نرم‌افزار Smart-Pls 2 تعریف شده می‌سنجد) و

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳	۴	۵	۶
شایستگی	۰/۷۳۶	۰/۸۰۱	۰/۶۱	۰/۴۱	۰/۳۰	۰/۷۸	—	—	—	—	—
سازگاری	۰/۸۳۸	۰/۸۸۹	۰/۵۷	۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۵۳	۰/۷۶	—	—	—	—
خودآگاهی	۰/۷۷۹	۰/۸۱۶	۰/۶۶	۰/۴۲	۰/۲۲	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۸۲	—	—	—
هدفمندی	۰/۷۹۴	۰/۸۳۶	۰/۵۶	۰/۴۱	۰/۲۴	۰/۳۹	۰/۴۴	۰/۳۶	۷۵/۰	—	—
خودباوری	۰/۸۳۶	۰/۸۴۷	۰/۵۹	۰/۲۸	۰/۲۶	۰/۴۸	۰/۵۳	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۷۷	—
معنویت	۰/۸۳۱	۰/۸۶۲	۰/۶۵	۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۳۶	۰/۴۱	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۴۰	۰/۸۱

استفاده می‌شود که شاخص KMO به منظور کفایت نمونه‌گیری از طریق ارزیابی کوچک‌بودن همبستگی جزئی بین متغیرها بررسی می‌شود. براساس نتایج به دست آمده، شاخص KMO برابر با ۰/۶۸۷ و همچنین مقدار معنی داری آزمون بارتلت ۰/۰۰۰ بود که حاکی از کفایت داده‌های مربوط به عوامل مؤثر شناسایی شده برای تحلیل عاملی می‌باشد.

پس از اطمینان از توانایی انجام تحلیل اکتشافی، فرآیند تحلیل آغاز می‌گردد. تحلیل عاملی اکتشافی با شیوه تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس انجام می‌گردد. براساس نتایج حاصل از بخش کیفی، ۲۹ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. برای این منظور با

با توجه به جدول ۱ پایایی ابعاد مورد تأیید است. زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷۰ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $AVE > 0.5$; $CR^2 > 0.7$; $CR > AVE$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است، زیرا $MSV^4 < AVE$ و $ASV^5 < AVE$

یافته‌ها

داده‌های حاصل از پرسشنامه جهت تدوین مدل نهایی با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد تحلیل قرار می‌گیرند. در تحلیل عاملی اکتشافی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت

4. Maximum Shared Squared Variance (MSV)

5. Average Shared Squared Variance (ASV)

1. Average Variance Extracted (AVE)

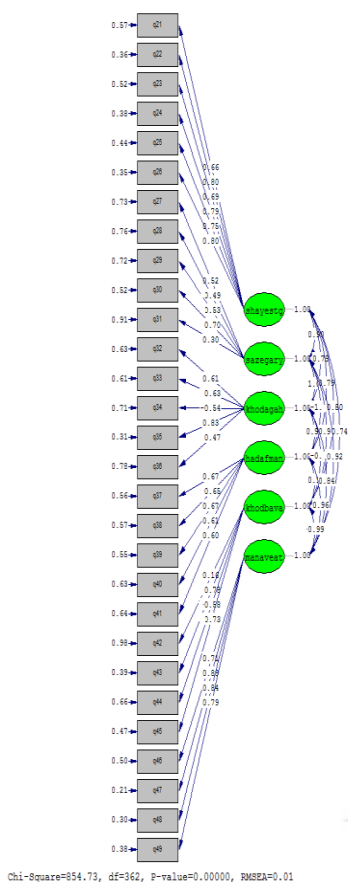
2. Cross Loadings

3. Composite Reliability (CR)

استفاده از چرخش واریماکس عواملی که بارعاملی آنها بالاتر از ۰/۵ بودند بر اساس ادبیات تحقیق و نظر اساتید در یک دسته قرار گرفتند و متغیرهایی که مقادیر اشتراک استخراجی آنها کوچک‌تر از ۰/۵ هستند، حذف شدند. البته این کار به صورت مرحله‌ای انجام می‌شود و از متغیرهایی با مقادیر اشتراک استخراجی پایین‌تر آغاز می‌شود. در نهایت براساس نتایج بخش کیفی و تحلیل عاملی اکتشافی، مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. مؤلفه‌های شناسایی شده بعد از تحلیل محتوا

سازه	مؤلفه	تعداد گویه
مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا	شایستگی	۶
	سازگاری	۵
	خودآگاهی	۵
	هدفمندی	۵
	خودباوری	۴
	معنویت	۴



شکل ۱. مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

با توجه به شکل ۱ می‌توان بارهای عاملی هر یک از سؤالات تحقیق را مشاهده نمود.

شکل ۲ نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده از گویه‌ها معنادار شده‌اند. لازم به ذکر است که جهت بررسی معناداری مدل از مقادیر T استفاده می‌شود که اگر بزرگ‌تر از ۲/۵۸ یا کوچک‌تر از -۲/۵۸ باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار خواهند بود. این کار از طریق تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفته است.

در پی شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا، به بررسی تأثیر متغیرهای آشکار و پنهان شناسایی شده بر یکدیگر پرداخته می‌شود، یعنی آزمون مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار LISREL مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تحلیل عاملی تأییدی به منظور سنجش اعتبار و روایی مقیاس اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مدل مبتنی بر اطلاعات پیش‌تجربی درباره ساختار داده‌هاست و به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا سؤالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌آورند.

به منظور تأیید معنادار بودن رابطه بین متغیرها، مطابق با نمودار تمامی مسیرها از ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ برخوردارند که نشان دهنده مناسب بودن معیار است. شکل ۱ مدل اندازه‌گیری کل پرسشنامه را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد.

می‌دهد و شاخص‌های مقایسه‌ای مدل را با یک مدل ایده‌آل و بدون نقص در جامعه مورد قیاس قرار می‌دهد.

جدول ۳. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

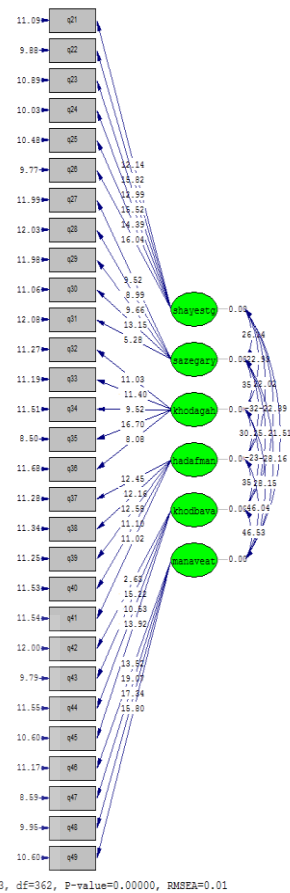
نوع شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول	نتیجه
برازش مطلق	GFI	۰/۹۳	۰/۹ <	تایید
برازش تطبیقی	AGFI	۰/۹۱	۰/۹ <	تایید
برازش مقتصد	CFI	۰/۹۵	۰/۹ <	تایید
برازش مقتصد	RMSEA	۰/۰۱	۰/۱ >	تایید

جدول ۳ نشان می‌دهد شاخص‌های برازش که مورد بررسی قرار گرفته اند، کفایت آماری دارند و این نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی جهت ارائه مدل مطلوب بود که با استفاده از طرح پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی انجام شد. نیروی انسانی کارآمد، ارزشمندترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید و قسمت اعظم سرمایه گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است (اسمعیل‌نیا، ۱۳۹۶). انسان مدرنیسم به مثابه ماشینی در نظر گرفته می‌شود که عقلایی و محاسبه گر بوده و هیچ نوع احساس و بعد روحانی ندارد، اما امروزه نگاه به انسان تغییر کرده و علاوه بر تأمین نیازهای مادی، بر بعد معنوی نیز توجه شده است. بدین سان با تغییر نگاه به انسان، زمینه ظهور پارادایم جدیدی در دنیای سازمان و مدیریت پدیدار گشت و به تدریج با مفاهیمی مانند معنویت و سازمان معنوی ظهور پیدا کرد (جوهری‌زاده، ۱۳۹۵). توجه به معنویت در محیط کار منجر به ایجاد حس معناداری و هویت‌بخشی کارکنان و در نهایت توسعه منابع انسانی در سازمان می‌گردد.

برای شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا، با ۲۳ خبره در این زمینه مصاحبه شد. با استفاده از روش تحلیل محتوا، مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های خراسان شمالی شایستگی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری و معنویت شناسایی شدند. همچنین نتایج حاصل از



شکل ۲. مدل در حالت معناداری ضرایب

در دو شکل بالا کلیه بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند و کلیه سؤالات در خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸ قرار دارند. بنابراین مدل در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. همچنین تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ است.

بررسی برازش مدل: در تحلیل معادلات ساختاری متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آن‌ها باید از برازندگی مدل اطمینان شود. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. سه دسته از شاخص‌های برازش مقتصد، مطلق و مقایسه‌ای مدل پژوهش ما را از زوایای مختلف از آنچه مورد نظر است و آنچه در جامعه وجود دارد مقایسه می‌کنند. شاخص‌های مقتصد، شاخص‌هایی هستند که با حداقل اطلاعات، حداکثر اطلاعات برازش را ارائه می‌کنند. شاخص‌های مطلق، مدل پژوهش را با یک نقطه برش مورد مقایسه قرار

ایجاد می‌شود، ضروری است که مسئولان دانشگاه با ایجاد محیطی لذت بخش در سازمان، تشکر و قدردانی برحسب عملکرد، ارزیابی منصفانه از کار، توجه مثبت به کارکنان و ایجاد روابطی سازنده بین کارکنان در جهت توسعه نگرش مبتنی بر معنویت افراد برنامه‌ریزی کنند.

هدفمندی دیگر مؤلفه تأیید شده در سازمان معنویت‌گرا است. هدف، وضعیتی است که می‌خواهیم در آینده داشته باشیم و موفقیت، مسیری است برای دستیابی به اهدافی خاص. اگر خودمان نتوانیم وضعیتمان را در آینده تعیین کنیم، ناچار محیط پیرامونمان، وضعیت را به ما تحمیل می‌کند و آنچه محیط بر ما حکم می‌کند، چه بسا با ما سازگاری نداشته باشد. پس چه بهتر که خود، هدف مطلوبمان را معلوم نموده و به سمت آن حرکت کنیم. هدفمندی در انتخاب شغل باعث می‌شود تا کارکنان روی اهداف تعیین شده توافق داشته باشند و عملکرد خود را با توجه به اهداف بسنجند، نه فقط بر اساس میزان کارهای انجام‌شده. در تأیید این مؤلفه کارور، شیر و سگراستروم (۲۰۱۰) معتقدند که اعتقاد راسخ به اینکه آینده می‌تواند بهتر باشد، احساس امید و هدفمندی و باور به اینکه می‌تواند زندگی و آینده خود را کنترل کنند و موانع احتمالی نمی‌تواند آن‌ها را متوقف سازد را موجب می‌شود (کافی، ۱۳۹۶). دودمان (۱۴۰۰) و قاسمی‌زاد (۱۳۹۸) هدفمندی را به عنوان یکی از مؤلفه‌ها در سازمان تعیین می‌کنند که با نتایج این پژوهش همسو است. بنابراین شایسته است، مدیران جهت حمایت بیشتر از فعالیت‌های مرتبط با معنویت‌گرایی در دانشگاه، با تدوین دستورالعمل‌های حمایتی و تشویقی، ارزش کار و زندگی الهام‌بخش و معنی‌دار را برای کارکنان تشریح کرده تا به کار به عنوان یک عبادت، نه صرفاً منفعت مالی نگاه کنند.

معنویت دیگر مؤلفه تأیید شده در سازمان معنویت‌گرا است. معنویت جستجویی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین است (پیت، ۲۰۱۹). در تأیید نقش این مؤلفه در سازمان معنویت‌گرا، یافته‌های پژوهشی ون دروال (۲۰۱۸)، سیمون (۲۰۱۸)، القوتوب و حسین (۲۰۱۴) و حسین‌زاده، یزدانی (۱۳۹۲) با یافته‌های این پژوهش همسو است. با توجه به اهمیت نقش معنویت پیشنهاد می‌شود که دانشگاه با برگزاری سمینارها و آموزش‌های مدون و طراحی برنامه عملیاتی، کارکنان را با آثار و پیامدهای مثبت معنویت آشنا کنند.

تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی حاصل از نرم‌افزار لیزرل نشان داد که تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ و معناداری در سطح ۹۹ درصد است. شایستگی توانایی یک فرد برای انجام یک فعالیت خاص (ویژگی، مهارت‌ها و توانایی) که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است تعریف می‌شود. این مفهوم بر ویژگی ذاتی انسان تأکید دارد و به او اجازه می‌دهد تا یک عملکرد را ارائه کند (زوزان، ۲۰۱۶). با توجه به نقش شایستگی، برای تحقق اهداف و در راستای توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که دانشگاه از طریق توجه به اهداف استراتژیک، فناوری‌های مناسب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، قابلیت دانش و فرآیند یاددهی و یادگیری به تقویت عامل شایستگی افراد به‌عنوان یک مؤلفه سازمان معنویت‌گرا بپردازد. در تأیید نقش این مؤلفه در سازمان معنویت‌گرا مطابق با یافته‌های پژوهشی منطبق با این مؤلفه اکتشافی یافت نشد که بر جنبه نوآوری این پژوهش می‌افزاید. سازگاری دیگر مؤلفه مورد تأیید قرار گرفته در سازمان معنویت‌گرا است، بدون شک در سازمان‌های معنویت‌گرا، سازگاری با تغییرات در کار و انجام وظایف محوله غیرقابل‌انکار است. در واقع در سازمان معنویت‌گرا کارکنان باید توانایی انطباق با تغییرات محیطی و سپس سازگاری سریع به آن تغییرات را دارا باشند. سازگاری در یک معنای ساده یعنی برقراری رابطه رضایت‌بخش بین خود و محیطی که در آن هستیم (منظری توکلی و همکاران، ۱۳۹۶). نتایج منسوری لطفعلی (۱۳۹۸) در تأیید نقش این مؤلفه همسو با نتایج پژوهش است. ضروری است که سازگاری افراد با توجه به احساس، درک و پیش‌بینی تغییرات و واکنش سریع در جهت ایجاد معنویت‌گرایی در دانشگاه تقویت شود.

خودآگاهی و خودباوری به‌عنوان مؤلفه‌های دیگر سازمان معنویت‌گرا مورد تأیید قرار گرفت. خودباوری، آن چیزی است که راجع به خود می‌اندیشیم و احساس می‌کنیم نه آن چیزی که دیگران در مورد ما می‌اندیشند (حیاتی، ۱۳۹۹). خودآگاهی می‌تواند به طور گسترده‌ای تعریف شود و میزان آگاهی افراد از وضعیت درون خودشان تا تعاملات آن‌ها با روابطشان با دیگران را نیز در بر می‌گیرد (تراپمل و کمبل، ۱۹۹۹). دودمان (۱۴۰۰) و حسین‌زاده، یزدانی (۱۳۹۲) خودباوری و خودآگاهی کارکنان را به عنوان عوامل سازمان معنویت‌گرا شناسایی و معرفی می‌کنند. چون سازمان معنویت‌گرا به وسیله نگرش‌ها، رفتارها و حمایت‌های اجتماعی افراد

شود و مسئولان و مدیران را در برنامه‌ریزی بهتر و سیاست‌گذاری مطلوب‌تر یاری نماید.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد است. مجوزهای مربوط به پژوهش در جامعه آماری از طرف دانشگاه صادر شده است.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده اول محقق اصلی این پژوهش است. نویسنده دوم استاد راهنما و نویسنده سوم استاد مشاور رساله می‌باشند.

تضاد منافع: نویسندگان هیچ تضاد منافی در رابطه با این پژوهش اعلام نمی‌نمایند.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اساتید راهنما، مشاور و کلیه اساتید دانشگاه‌های خراسان شمالی که در انجام این تحقیق یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار در افزایش راندمان و بهبود کارایی سازمان و توسعه منابع انسانی، وجود یک مدل مطلوب سازمان معنویت‌گرا بر اساس هدف و تخصص سازمان، از مسائل و چالش‌های مهم هر سازمان است. بر اساس نتایج این پژوهش، هر یک از مؤلفه‌های شایستگی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری و معنویت در ایجاد دانشگاهی با فضای معنوی، می‌تواند افراد را در راستای توسعه منابع انسانی یاری دهد. بنابراین این تحقیق به مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه کمک خواهد کرد تا با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده، در اجرا و ارزیابی برنامه‌هایی جهت تدوین و طراحی سازمانی مبتنی بر معنویت در دانشگاه متمرکز باشند؛ زیرا محوریت قرار دادن معنویت می‌تواند موجب کاهش مسائل و رفع آن‌ها گردد. امید است از این مدل به‌عنوان عامل تعیین‌کننده معنویت در سازمان و نهایتاً ارتقای عملکرد و توسعه منابع انسانی دانشگاه‌ها استفاده



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Al-Qutop, M, Y., & Hussein, H. (2014). Spiritual Organization: A Path to Organizational Sustainable Excellence. *International Business Research*, Vol. 7, No. 8: 168-178.[LINK]
- Baksi, A., & Surucu, H. (2019). Is spirituality an important variable as the predictor of emotional labour for nursing students? *Nurse Education Today*. 79,135-141.[LINK]
- Beikzad, J., Mostafaie, B., & Nori, H. (2021). Presenting a model of the impact of spirituality in the workplace on organizational productivity with the mediating role of social capital and adherence to ethical behaviors in the University of Tabriz. *Economic Sociology and Development*. Volume 10, Number 1.77-98. (Persian).[LINK]
- Belhassen, Y., & Bowler, B. (2017). An interview about spirituality and tourism:Theory and practice in dialogue. *Tourism Management Perspectives*, 24,188-192.[LINK]
- Bella, RL., Osvaldo,LQ., Fernando, T, F., & Marlene, JS. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective, *Sustainability*, Vol.10,No.1887; PP.1-13.[LINK]
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175-186.[LINK]
- Chui, W. H., Cheng, K. K., & Wong, L. P. (2013). Spirituality and punitiveness:An exploration of Christian, Buddhist, and non-religious attitudes towardscrime. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 41(1), 1-15.[LINK]
- Dodman, P., Mashinchi, A, A., Hashemi, S, A., & Qaltash,A. (2021). Investigating the Education Situation in Shiraz based on the Components of a Spiritualist Organization. *Islamic Life Style*, 5 (1):23-30. (Persian). [LINK]
- Esmaeilnia, M., Kouhestani, H., Maghool , A., & Nodehi ,H. (2018). Presenting the Quality Improvement Model of Virtual Education for Human Resource Development: Farhangian University (Qualitative Study). *Iranian Societyfor Training and Development*, Volume:4 Issue: 15.83-108. (Persian).[LINK]
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana, H. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (study on the lecturer of private universities in the Kupang city - Indonesia).*Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.[LINK]
- Ghasemizad, A., & Salami, N. (2019). An Appropriate Framework for Assessing of the Work Place Spirituality Based on Iranian and Islamic teachings in higher education. *A New Approach in Educational Management*, Volume 10, Number 38, 155-178. (Persian). [LINK]
- Guerci, M., Hauff, S., & Gilardi, S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-31.[LINK]
- Hajian Nosrat, M., & Beheshtifar, M. (2018). Prioritization of Factors Affecting Workplace Spirituality in Tehran University of Medical Sciences. *Payavard*. 12 (4):260-272. (Persian).[LINK]
- Hasani, A., Alizadeh, H., Ghobari Bonab, B., Pezeshk, S., & Kazemi, F. (2020). Developing a group intervention program to promote the spirituality (GIPS) for mothers of intellectually disabled children and assessing its effectiveness on marital satisfaction. *Journal of Psychological Science*, Vol. 19, Issue 88, p 463-473. (Persian).[LINK]
- Hayati, M., Tajlifar, M., & Ghodrati Mirkouhi, M. (2021). The Effectiveness of Group Logo Therapy on Self-Belief and Feelings of Worthlessness in the Elderly with Type II Diabetes. *Aging Psychology*, 2021, Vol 6, Issue 4, 383-399. (Persian).[LINK]
- Hosseinzadeh, A., & Yazdani, S. (2013). Identifying and prioritizing organizational spirituality among employees and faculty members of Islamic Azad University. *Women and Family Studies*. Volume 5. Number 20. 73-87. (Persian). [LINK]
- Indradevi, B.d. (2020). Workplace Spirituality: Successful Mantra For Modern Organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6).437-440. [LINK]
- Javaherizadeh, E. (2017). A Model for Increasing Spirituality in Organizations, Proposing a Grounded Theory. *Islamic Management*, Volume 24, Number 4, 75-108. (Persian). [LINK]
- Kafi, M. (2017). Idealism and Aiming in the Islamic Lifestyle. *Lifestyle Research Journal*.3(2).119-141. (Persian).[LINK]
- Kinjerski, V, M., & Skrypnek, B, J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1). 26-42.[LINK]
- Lund Dean, k., Fornaciari, C. J., & McGee, J. J. (2003).Research in spirituality, religion, and work. *Journal of Organizational Change Management*, 16

- (4). 378-395.[[LINK](#)]
- Mansoori Lotfali, A., Sharifi, A, A., & Imani, M, N. (2019). Designing a model for the development of spirituality in the educational organization. *Educational Leadership and Management*, No. 47 (1). 247 - 260. (Persian). [[LINK](#)]
- Manzari Tavakoli, V., Kadivar, P., Hasanabadi, H., & Arabzadeh, M. (2018). Effect of training on emotional processing strategies on academic adjustment of maladaptive students in Kerman. *Journal of Psychological Science*. Vol. 17, Issue 66.246-258. (Persian). [[LINK](#)]
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.[[LINK](#)]
- Mohammadi moghaddam, Y., jouri, b., & nouri zadeh, f. (2019). Investigating the Mediating Role of Organizational Spirituality in the Relationship between Organizational Alacrity and Organizational Health. *Journal of Human Resource Management and Support Development*, Volume 4, Number 51. 113– 139. (Persian).[[LINK](#)]
- Mukherjee, S., Bhattacharjee, S., & Singha, S. (2016). Workplace Spirituality: A Paradigm Shift to Ethics from Business. *IOSR Journal of Business and Management, the Leadership Quarterly*. 807–833.[[LINK](#)]
- Naghavi, S,A., Asadi, M, M., & Mirghfour, S, H. (2015). The model of organizational spirituality in higher education based on Islamic teachings. *Islamic Managemen*. Volume 23.Number 2.145-177. (Persian). [[LINK](#)]
- Peteet, J, R. (2019). Spirituality and mental health: Implications for ethics, medicine, and public health. *Spiritualité et santé mentale: implications pour l'éthique, la médecine et la santé publique*. *Ethics, Medicine and Public Health*. 9, 75-79.[[LINK](#)]
- Salamat Ahvazi, M., Hosseinpour, M., & Shahi, S. (2020). Identification of components and presentation of human resource management development model based on performance evaluation and organizational learning of mahshahr special economic zone. *Journal of Psychological Science*, Vol. 19, Issue 90, p 773-786. (Persian). [[LINK](#)]
- Simone, E., Brian, C., & Wilson-Jones, L. (2018). Leadership and Spirituality: Conceptualization, Definition and Future Directions in Higher Education. *Journal of Research Initiatives*, Vol.3, Iss.3, Article3.[[LINK](#)]
- Torkzadeh, J., Nekoomand, S., & Dehghan Harati, F. (2013). A Study of the Organization's Prime Functions in order to Serve Society Development and Some of Their Requirements. *Human Resource Management and Support Development*, No. 28, 39-64. (Persian). [[LINK](#)]
- Trapnell, P. D., & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the Five Factor Model of Personality: Distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), pp. 284-304.[[LINK](#)]
- Vallabh, P., & Vallabh, G. (2016). Role of Workplace Spirituality in Relationship between Organizational Culture and Effectiveness. *Management and Labour Studies*, 41(3), 236-243. [[LINK](#)]
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), a1457.[[LINK](#)]
- Vazini Afzal, M., Aó ́ziz Allahi, M., Gaini, A., & Morevati Asl, A. (2021). The effect of spirituality in the workplace on organizational citizenship behavior and human resource flexibility with the mediating role of perceived organizational attractiveness. *Development of human resource management and support*, Volume 1400, No. 59, 95-118. (Persian). [[LINK](#)]
- Wise, S., Kimiagar, A. M. (2017). Investigating the effect of environmental factors of spirituality on the level of organizational conflicts of employees (Case study: cultural units of the Department of Culture and Islamic Guidance of Ilam province). *Scientific Quarterly of Ilam Culture*. Volume 18, Number 54.55.73-88. (Persian).[[LINK](#)]
- Zuzan, S. (2016). Competency models in public sector. *Jornal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 230, pp 226 –234.[[LINK](#)]