

## شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه 13 دانشگاه آزاد اسلامی در سال 1392

دکتر امید علی حسین زاده<sup>1</sup>  
دکتر سهراب یزدانی<sup>2</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف اصلی تبیین مولفه های معنویت سازمانی برای تدوین چارچوب ادراکی مطلوب از آن برای منطقه سیزده دانشگاه آزاد اسلامی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان و استادان منطقه سیزده دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری این پژوهش از طریق جدول تعیین حجم نمونه که موسوم به جدول مورگان می باشد به تعداد 351 نفر به ترتیب 200 نفر کارمند و 151 نفر هیأت علمی، طبق شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. در این پژوهش از روش تحقیق میدانی (پیمایشی) و از شیوه های تجزیه و تحلیل توصیفی از جمله آماره ها و از شیوه های تجزیه و تحلیل استنباطی از جمله آزمون کایزر مایر الکین و آزمون کرویت بارتلت آزمون تحلیل عاملی، تکنیک چرخش واریماکس و به طور کلی از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است. ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته معنویت سازمانی با ضریب پایایی 0/93 و با روایی تأیید شده از طریق نظر متخصصان می باشد. در این پژوهش هفت عامل به عنوان مؤلفه های اساسی معنویت سازمانی مورد شناسایی واقع گردید که به ترتیب اهمیت عبارتند از: 1- خودآگاهی برتر 2- احساس معنا در کار 3- همسویی با ارزشهای سازمان 4- رهبری فراخود 5- احساس همبستگی 6- آگاهی متعالی 7- تفکر وجودی انتقادی که مجموعاً 98 درصد از کل واریانس سازه معنویت سازمانی را تبیین می نمایند.

**واژه های کلیدی:** معنویت سازمانی، احساس معنا در کار، رهبری فراخود، خودآگاهی برتر، احساس همبستگی، آگاهی متعالی، تفکر وجودی انتقادی، همسویی با ارزشهای سازمان

<sup>1</sup> - استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر، گروه علوم تربیتی، شبستر، ایران

<sup>2</sup> - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر، گروه علوم تربیتی، شبستر، ایران

## مقدمه

انسانها وارد دوران جدید و بی سابقه ای در زندگی خود شده اند. دورانی که در آن، دنیا بشدت در حال تغییر و تحول است. طی چهار صد سال گذشته غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیتهای دنیوی را از اموری مانند مذهب، معنویت و عرفان بکلی جدا کرده است (نیل و بایبرمن، 2003، 363). این امر بشر را از جهات بسیاری، از والاترین جنبه های وجود انسانی اش جدا کرده است. در حقیقت در پارادایم مدرن، به سهم روح و نیازهای درونی انسانها توجه نشده است. پارادایم مدرن، صرفا به چارچوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می پردازد و جنبه های درونی حیات را امور خصوصی تلقی می کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آنها بپردازد. به دیگر سخن پارادایم مدرن که به کل عالم گسترش یافته و تامین رفاه انسان را به عهده گرفته است مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه ای را فراهم کرده است تا انسانها نوعی احساس بی قراری داشته باشند. برخی از محققان عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلانی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط های کاری به وجود آمده است (اسچراگ، 2000، 306).

معنویت در سازمان قاعده نوپایی است که می تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریبا با هزاران ساعت کاری می تواند کاری لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ می شوند و به خانواده می پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان ها با افرادی اخلاقی تر و مولد تر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون بر این " معنویت در محیط کار می تواند برای سازمانها و اجتماع، انسانیت، سخت کوشی و مسؤولیت را به ارمغان آورد" و این مهمترین وظیفه ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (گی بنز<sup>1</sup>، 2002).

<sup>1</sup>-Gibbons

اشمس و دوچن<sup>1</sup>(2000) علل رشد علاقه مردم به معنویت در محیط کار را چنین بیان می دارند:

- 1- کوچک سازی، مهندسی مجدد و تعلیق از کار وسیع در دو دهه گذشته که سبب شد محیط کار در امریکا به محیطی نامناسب برای کارکردن تبدیل شود.
- 2- این حقیقت که محیط کاری بطور فزاینده ای برای اکثر مردم به عنوان منبع اولیه همبستگی ادراک می شود دلیل این امر کاهش روابط با خانواده، همسایه ها، مراکز مذهبی و گروه های مدنی می باشد.
- 3- افزایش جمعیت، مسن شدن جمعیت دنیا، احساس عدم امنیت و نزدیکی بیشتر به مرگ و در نتیجه تمایل به تعمق بیشتر درباره معنای زندگی .
- 4- افزایش فشار رقابت جهانی که سبب شده است تا رهبران سازمانی درک کنند که خلاقیت کارکنان باید درک شوند .

ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند. زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنوی اغلب کارکنان از یکدیگر جداست. به لحاظ اجتماعی 50 الی 70 ساعت زندگی کاری در طول هفته، پرداختن ساعاتی به نیایش، پرستش و مراقبه و ساعات باقیمانده برای گذران زندگی خانوادگی ضرورت این جدایی است(کاواناق<sup>2</sup>، 1999). پدیده عدم اطمینان در محیط های کنونی، سازمانها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف، نیازمند ایجاد تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات اند. از یک سو نظم و ثبات سازمانها با عقلانیت قابل توجیه است. بهره وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمانها میسر خواهد شد(عابدی جعفری و رستگار، 1386).

امروزه به نظر می رسد، کارکنان سازمانها در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمانها با کارکنانی رشدیافته

<sup>1</sup>-Ashmos and Duchon

<sup>2</sup>-Cavanagh

و بالنده ای روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمنداند. معنویت در کار توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، با معنا و هدفمند است همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد (کنجرسکی<sup>1</sup> و اسکرپینیک، 2004).

کارکنان هوشمند امروزی، سازمانهایی را برای کار بر می گزینند که به آنان در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید. کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای نیازهای مادی اند. بردلی<sup>2</sup> به نقل از پیرس، می گوید "بسیاری از ما زمان زیادی را در حال کار کردن سپری می کنیم، شرم آور خواهد بود اگر نتوانیم خدا را در آنجا پیدا کنیم" (بردلی، 2003).

شماری از پژوهشها نشان می دهد که ضرورت ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (گریفین<sup>3</sup>، 1998). بر همین اساس ریفرن (1995) نتیجه می گیرد که جوامع باید قرار دادهای کاری جدیدی را تدوین کنند که از ویژگیهای کار هفتگی کوتاهتر برخوردار باشد تا افراد بتوانند زمان بیشتری به بخشهای دیگر زندگی شان بپردازند. با عنایت به اینکه محیط دانشگاه هم یک محیط انسانی مهمی می باشد و با توجه به اینکه، امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند (مارکز و دیگران، 2005، 81). لذا پرسش اساسی این پژوهش چنین مطرح می شود: مؤلفه های اساسی ارتقای معنویت سازمانی در منطقه سیزده دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

## ابزار و روش

این تحقیق از تحقیقات توصیفی- تحلیلی (استنباطی) بوده و روش اجرای آن پیمایشی است. بخشی از مطالعه به شیوه مطالعه کتابخانه ای بوده است. به عبارت دیگر برای گرد آوری پیشینه پژوهش از روش مطالعه کتابخانه ای بهره گیری شده است و با مطالعه منابع و کتب و مجلات و سایتهای علمی مرتبط داخلی و خارجی، پیشینه پژوهش جهت مفهوم پردازی "معنویت سازمانی" گردآوری شده است. اما قسمت عمده کار پژوهش مبتنی بر روش پژوهش میدانی (پیمایشی) بوده است بدین معنی که پژوهش بر

<sup>1</sup>-Kinjerski & Skrypnek

<sup>2</sup>-Bradley

<sup>3</sup>-Griffin

روی نظر، نگرش و ادراک کارکنان و اعضای هیأت علمی از معنویت سازمانی مطلوب صورت گرفته است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان و اعضای هیأت علمی منطقه سیزده دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد 4230 تشکیل می دهد که 2400 نفر از آنان کارمند و 1830 نفر از آنان را استادان شامل می شوند.

نمونه گیری در این پژوهش به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام گرفت. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه 351 نفر که 200 نفر آنان کارمند و 151 نفر هیأت علمی بود به دست آمد .

در این پژوهش داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی مثل آزمون اسمیرنو-کولموگروف، آزمون کایزر - مایر - الکین، آزمون کرویت بارتلت، آزمون تحلیل عاملی و تکنیک چرخش واریماکس و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند .

## یافته ها

مؤلفه های اساسی ارتقای معنویت سازمانی در منطقه سیزده دانشگاه آزاد اسلامی کدامند ؟

جدول شماره (1) مربوط به اجرای آزمون اسمیرنف - کولموگروف

معنویت سازمانی	
351	تعداد
179/68	پارامترهای نرمال میانگین
53/87	انحراف استاندارد
1/25	کولموگروف - اسمیرنف
0/086	معنی داری

برای اجرای آزمون تحلیل عاملی لازم است از نرمال بودن توزیع داده ها مطلع شویم. لذا برای تست نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون اسمیرنف کولموگروف استفاده نمودیم و با توجه به جدول (1) چون سطح معنا داری اسمیرنف - کولموگروف برابر با

$p=0/086$  است بنابراین نتیجه می‌گیریم که توزیع داده‌های این پژوهش نرمال هستند زیرا سطح معناداری از  $0/05$  بزرگتر است.

جدول شماره (2) مربوط به اجرای آزمون کایزر - مایر - الکین و آزمون بارتلت

0/ 917	آزمون کایزر-مایر-الکین (KMO)	
5030/362	ضریب خی:	آزمون کرویت بارتلت
2080	درجه آزادی:	
0/000	سطح معنی داری:	

به منظور دسته بندی کردن گویه‌های مربوط به معنویت سازمانی از آزمون تحلیل عاملی استفاده نمودیم به طوری که طبق اطلاعات جدول (2) و مطابق معیار KMO ، ملاحظه می‌شود مقدار آن برابر  $0/917$  به دست آمده است که بیانگر کفایت حجم نمونه برای اجرای تحلیل عاملی می‌باشد. همچنین مقدار بارتلت برابر  $5030$  با سطح معنی داری  $P=0/000$  به دست آمده است که بیانگر تفکیک درست عاملها بر اساس ضرایب بار عاملی است.

به طوری که برای تفکیک و نامگذاری عاملها از تکنیک چرخش واریماکس استفاده نمودیم و مشخص شد نتایج تحلیل عاملی با دسته بندی اولیه گویه‌ها نسبتاً هماهنگی و همخوانی بالایی دارد .

همچنین طبق اطلاعات جدول شماره (3) و (4) ملاحظه می‌شود با عامل بندی گویه‌ها تا حدود 98 درصد از واریانس کل سازه معنویت سازمانی را می‌توانیم بر اساس 7 عامل متفاوت شناسایی شده، تبیین کنیم .

جدول شماره (3) مربوط به ماتریس عناصر چرخش یافته

سوالات	1	2	3	4	5	6	7
Q25	0/961	0/067	0/148	0/170	-0/016	0/085	0/102
Q27	0/960	0/072	0/146	0/172	-0/020	0/089	0/105
Q26	0/959	0/072	0/146	0/172	-0/020	0/089	0/102
Q24	0/958	0/062	0/148	0/169	-0/016	/090	0/105
Q29	0/954	0/060	0/153	0/182	-0/036	0/093	0/093
Q28	0/953	0/068	0/161	0/183	-0/025	0/088	0/095
Q7	0/080	0/903	0/207	-0/114	0/153	0/253	0/184
Q8	0/080	0/903	0/207	-0/114	0/153	0/253	0/184
Q9	0/080	0/903	0/207	-0/114	0/153	0/253	0/184
Q5	0/080	0/903	0/207	-0/114	0/153	0/253	0/184
Q6	0/080	0/903	0/207	-0/114	0/153	0/253	0/184
Q10	0/056	0/905	0/363	-0/114	0/125	0/097	0/372
Q12	0/199	0/506	0/896	-0/459	0/125	0/161	0/238
Q13	0/199	0/219	0/896	-0/102	0/125	0/161	0/238
Q14	0/199	0/219	0/896	-0/102	0/125	0/161	0/226
Q15	0/199	0/219	0/886	-0/102	0/125	0/161	-0/085
Q11	0/213	0/219	0/886	-0/102	0/122	0/160	-0/085
Q30	0/249	0/217	-0/093	0/952	0/026	-0/002	-0/085
Q32	0/250	0/111	-0/095	0/952	0/026	-0/004	0/226
Q31	0/250	-0/118	-0/095	0/951	0/026	-0/004	-0/085
Q33	0/250	-0/118	-0/095	0/951	0/026	-0/004	0/065
Q1	-0/032	-0/118	0/111	-0/020	0/976	-0/004	0/065
Q2	-0/032	0/135	0/111	-0/020	0/976	0/098	0/067
Q3	-0/032	0/135	0/111	-0/020	0/976	0/098	0/067
Q4	-0/032	0/135	0/111	-0/020	0/976	0/098	0/067
Q22	0/129	0/135	0/181	-0/020	0/114	0/902	0/067
Q21	0/129	0/290	0/181	-0/020	0/114	0/902	0/194
Q23	0/137	0/290	0/176	-0/003	0/119	0/902	0/194
Q20	0/137	0/290	0/182	-0/003	0/135	0/888	0/194
Q19	0/124	0/290	0/281	-0/003	0/088	0/207	0/883
Q18	0/155	/229	0/282	-0/003	0/087	0/203	0/883
Q17	0/159	0/229	0/282	-0/107	0/083	0/203	0/883
Q16	0/149	0/229	0/296	-0/102	0/093	0/206	0/866

جدول شماره (4) مربوط به تبیین واریانس نهایی سازه معنویت سازمانی

عوامل	مجموع مجذور غیر چرخشی			مجموع مجذور چرخشی		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
1	13/90	42/13	42/13	6/16	18/67	18/67
2	7/06	21/40	63/53	5/28	16/01	34/68
3	3/69	11/20	74/73	5/01	15/20	49/88
4	2/77	8/41	83/15	4/17	12/66	62/55
5	1/94	5/88	89/04	4/10	12/44	74/99
6	1/68	5/09	94/13	3/94	11/94	86/94
7	1/55	4/70	98/84	3/92	11/89	98/84

عوامل زیر به عنوان مؤلفه های اساسی ارتقای معنویت سازمانی پس از انجام آزمون کایزر مایر ال کین و آزمون کرویت بارتلت و آزمون تحلیل عاملی و استفاده از تکنیک چرخش واریانس در این پژوهش مورد شناسایی و تأیید واقع شده اند که به ترتیب اهمیت و با توضیح مفصل در ذیل آمده اند. شایان به ذکر است شاخص هایی که بار عاملی آنها کمتر از 0/5 بود حذف شده اند.

عامل 1: تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (1) شش متغیر بود که با واریانس تبیین شده 18/67 عبارتند از:

- آگاهی از هدف زندگی
- پیچیدگی تفکر درونی
- آگاهی از سلسله مراتب ارزشها
- آگاهی از مشاهدات جهان خویشتن
- آگاهی از تفاوتها
- آگاهی از خود

از این رو مؤلفه مذکور عامل "خودآگاهی برتر" نامیده شد.

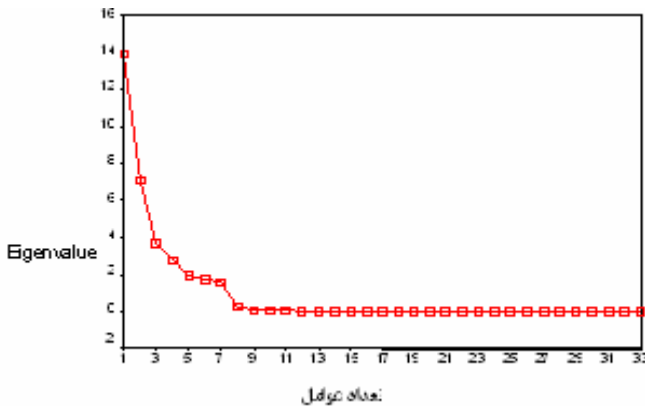
عامل 2: تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (2) شش متغیر بود که با واریانس تبیین شده 16/1 عبارتند از:

- آزادی در بیان آرا و عقاید
- انرژی و روحیه گرفتن از کار
- لحظه شماری برای رفتن به سر کار
- لذت بردن از کار



- مهم بودن کار در زندگی
  - درک معنا و مفهوم کار
- از این رو مؤلفه مذکور عامل " احساس معنا در کار " نامیده شد.
- عامل 3 : تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (3) پنج متغیر بود که با واریانس تبیین شده 15/20 عبارتند از :
- احساس خوب داشتن نسبت به ارزشهای سازمان
  - توجه سازمان به کار روحیه ده و انرژی بخش
  - پیوند با ماموریت و رسالت سازمان
  - ادراک با وجدان بودن سازمان
  - همسویی با اهداف سازمان
- از این رو مؤلفه مذکور را عامل " همسویی با ارزشهای سازمان " نامیده شد.
- عامل 4 : تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (4) چهار متغیر بود که با واریانس تبیین شده 12/66 عبارتند از :
- تعهد نسبت به رشد معنوی
  - راهنمایی خواستن از معنویت
  - پایداری در اعتقادات
  - ارتقای خود به یک کل بزرگتر
- از این رو مؤلفه مذکور را عامل " رهبری فراخود " نامیده شد .
- عامل 5 : تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (5) چهار متغیر بود که با واریانس تبیین شده 12/44 عبارتند از :
- ارزشمندی همکاری با دیگران
  - هدف مشترک کارکنان
  - احساس عضوی از یک خانواده بودن
  - ادراک از مراقبت کارکنان از یکدیگر
- از این رو مؤلفه مذکور را عامل " احساس همبستگی " نامیده شد.
- عامل 6 : تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (6) چهار متغیر بود که با واریانس تبیین شده 11/94 عبارتند از :
- ادراک جنبه های غیرمادی در زندگی

- تعالی نفس
  - داشتن ادراک کل نگر در سازمان
  - داشتن فراشناخت در زندگی کاری
- از این رو مؤلفه مذکور عامل " آگاهی متعالی " نامیده شد .
- عامل 7 : تعداد متغیرهای تجمع یافته ذیل عامل شماره (7) چهار متغیر بود که با واریانس تبیین شده 11/89 عبارتند از :
- واضح بودن و وضوح طلبی
  - توانایی اندیشیدن به حقیقت وجودی امور
  - ترکیب سازی و تعیین ارزش اطلاعات جمع آوری شده
  - توانایی ارزیابی مباحث و چگونگی حل مسایل
- از این رو مؤلفه مذکور عامل " تفکر وجودی انتقادی " نامیده شد.

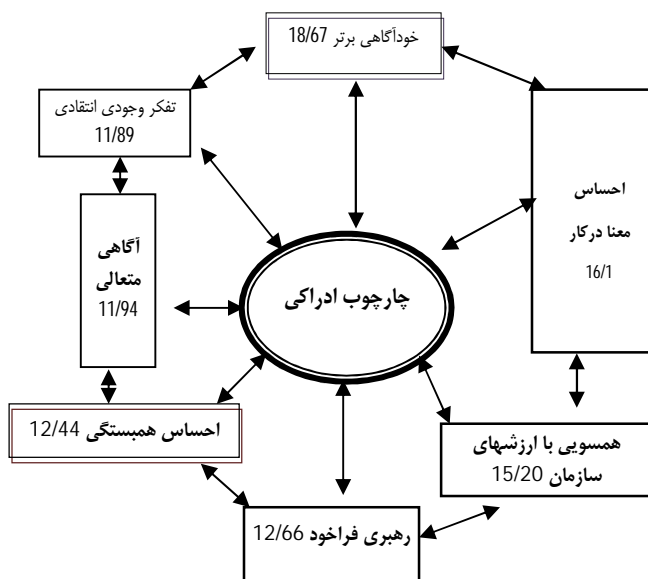


شکل شماره (1): مربوط به نمایش بصری تعداد عوامل تبیین کننده معنویت سازمانی

نمودار سنگریزه به صورت بصری نشان می دهد که تعداد عاملها که بالاتر از مقدار ویژه<sup>1</sup> قرار گرفته اند و می تواند به عنوان عامل تبیین کننده محسوب شده و مورد پذیرش قرار گیرند تنها هفت عامل می باشند زیرا که بقیه عوامل پایین تر از مقدار ویژه (1) قرار

<sup>1</sup> - Eigenvalues (مبنای عامل بندی در تحلیل عاملی مقدار ویژه می باشد. هر وقت مقدار ویژه از 1 پایین تر باشد عامل نخواهیم داشت).

دارند. در مجموع در پاسخ به سؤال اول پژوهش می توان گفت که 7 عامل یا به عبارت دیگر 7 مؤلفه به عنوان مؤلفه های اساسی ارتقای معنویت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه 13 مورد شناسایی واقع شدند. بدین ترتیب چارچوب ادراکی حاصل از معنویت سازمانی مطلوب را ترسیم می کنیم :



شکل شماره (1) مربوط به: چارچوب ادراکی از معنویت سازمانی مطلوب

### نتیجه گیری

بر اساس نتایج تحقیق هفت عامل اساسی و مهم به عنوان مؤلفه های اساسی ارتقای معنویت سازمانی مورد شناسایی و تأیید واقع شدند در نتیجه یک چارچوب ادراکی پیشنهادی از معنویت سازمانی مطلوب به ترتیب اهمیت و اولویت با عاملهای 1- خودآگاهی برتر 2- احساس معنی در کار 3- همسویی با ارزشهای سازمان 4- رهبری فراخود 5- احساس همبستگی 6- آگاهی متعالی 7- تفکر وجودی انتقادی حاصل گردید. مؤلفه خودآگاهی برتر که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیق سیدجوادی (1384) و همچنین در تحقیقات فرهنگی و رستگار (1385)، عابد جعفری (1386) تأیید شده است، بیان می دارد که برای ارتقای معنویت سازمانی، لازم است

کارکنان سازمان خویشتن خویش را بشناسند به طوری که به یک خودشناسی برتر و والاتری دست پیدا کنند. مؤلفه دوم احساس معنی در کار می باشد که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیق سیدجوادین (1384)، عابد جعفری (1386)، میلیمن (2003) مورد تأیید واقع گردیده است، بیان می دارد که در سیستم سازمانی دانشگاه ضروری است کارکنان نسبت به کاری که انجام می دهند با آن ارتباط برقرار نموده و چیزی فراتر از خود کار از کار جستجو نمایند به عبارت دیگر به دنبال یک معنی در کار باشند. مؤلفه سوم چارچوب ادراکی از معنویت سازمانی مؤلفه همسویی با ارزشهای سازمان می باشد که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیق سیدجوادین (1384) و همچنین در تحقیقات فرهنگی و رستگار (1385)، عابد جعفری (1386)، میلیمن (2003)، استانلی (2008) تأیید گردیده است، به این معناست که هماهنگی و وابستگی منطقی باید بین ارزشهای فردی کارکنان و ارزشهای سیستم سازمانی (بخشهای مختلف دانشگاه) و همچنین بین افراد سازمانی لازم است وجود داشته باشد.

مؤلفه چهارم معنویت سازمانی، رهبری فراخود می باشد که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیقات حسین پور و کوشکی جهرمی (1389)، لوئیز فرای (2007) مورد تأیید واقع گردیده است و به این معنا می باشد که نوعی قابلیت فردی و سازمانی فراهم آید که افراد سازمان بتوانند خودشان رهبری خودشان را برعهده بگیرند یعنی پایداری در اعتقادات داشته باشند از معنویت راهنما بی بخواهند و تعهد نسبت به رشد معنوی و زندگی هدفمند داشته باشند. مؤلفه پنجم معنویت سازمانی احساس همبستگی می باشد که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیقات عابد جعفری (1386)، گی بنز (2002)، میلیمن (2003)، استانلی (2008) تأیید شده است و بیان می دارد که ضروری است در سازمان کارکنان خود را عضوی از یک خانواده بدانند، ارزشمندی همکاری با دیگران را بفهمند و به داشتن هدف مشترک اعتقاد پیدا کنند. مؤلفه ششم معنویت سازمانی، آگاهی متعالی می باشد که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیقات فرهنگی (1385)، گی بنز (2002) مورد تأیید واقع گردیده است و به این معنا است که افراد در سازمان به تعالی نفس بیندیشند، ادراک کل نگر در سازمان داشته باشند جنبه های غیرمادی در زندگی را درک نمایند و ادراک فراشناختی در زندگی کاری داشته باشند. مؤلفه هفتم معنویت سازمانی تفکر وجودی انتقادی می باشد که اهمیت آن در بحث معنویت سازمانی در تحقیق گی بنز (2002) تأکید شده است و بیان می دارد که کارکنان

در سازمان باید دارای تفکر، گفتار و رفتار واضح و روشنی باشند و وضوح طلبی نمایند و توانایی اندیشیدن به حقیقت وجودی امورات را داشته باشند و بتوانند ترکیب سازی و تعیین ارزش اطلاعات جمع آوری شده را انجام دهند و توانایی ارزیابی مباحث و چگونگی حل مسأله را داشته باشند.

### قدردانی و تشکر

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با کد 51952910327001 است که بودجه آن را معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر تأمین نموده است که بدین وسیله قدردانی و تشکر می گردد.

## منابع:

- حسین پور، داود و کوشکی جهرمی، علیرضا، تحلیل رابطه بین رهبری معنوی و کار آفرینی سازمانی، همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، تیرماه 1389.
- فرهنگی، علی اکبر و فتاحی، مهدی و واثق، بهاره، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، مجله فرهنگ مدیریت، سال چهارم شماره سیزدهم، تابستان 1385، صص 36-5.
- فرهنگی، علی اکبر و رستگار، عباسعلی (1385)، ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان، مجله دانشور رفتار، سال سیزدهم شماره بیست.
- دلاور، علی (1387)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، انتشارات رشد.
- سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (1382)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، چاپ هفتم، موسسه انتشارات آگاه.
- سیدجوادین، سیدرضا و ناصرزاده، سیدمحمدرضا، بررسی تاثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنان، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، آذر و دی ماه 1384.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی، ظهور معنویت در سازمانها ( مفاهیم، تعاریف، پیش فرضها، مدل مفهومی)، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره 5، بهار 1386، صص 99-121.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D(2000), spirituality at work: Definitions, measures, assumption ,and validity claims ,paper presented at the academy of management , Toronto.
- Bavman, Z(1998),religion , modirnity & post modernity, blackwell ,Oxford.-9
- Bradley and Kauanui K. (2003), comparing spritualityon three southern California college campuses, Journal of organizational change management, vol. 16 No. 4, and pp.448-462.
- Cavanagh, G.(1999), spirituality for managers: context and critique, Journal of organizational change management, vol . 12 No. 3, pp.53-165.
- Fry, L.W (2003), toword a theory of spritual leadership, the leadership quarterly, vol14, pp693-727.

- 
- 
- Gibbons, P.(2002), spirituality at work: A pre-theoretical overview ,MCS, thesis –Birnbeck callege, university of London .
  - Kinjerski, V.M. & skrypnec Berna J.(2004), defining sprit at work :finding common ground, Journal of organizational change management , vol . 17 No. 13, pp.26-425.
  - Louis W.Fry & Laura L. Matherly (2007), Spiritual leadership & organizational performance: An Exploratory study, Tarleton State University – Central Texas.
  - Margues,J.,Dhiman,S.&King,R.(2005), spirituality in the work place: developing an integral model and a comprehensive definition, the journal of American academy of business, Cambridge ,vol. 7,No.1,pp81-91.
  - Milliman, J.Czaplewski, A.J. &Ferguson, J. (2003), Work place spirituality & employee work attitudes, Journal of organizational change management, vol. 16 No. 4, and pp.426-447.
  - Neal,J.&Biberman,J.(2004), research that matters :helping organizations integrate spiritual values & practices, Journal of organizational change management , vol . 17 No. 1, pp.7-10.
  - Schrage, M. (2000), sorry about the profit, boss.my feng shui is off, fortune, vol. 142, october5, p.306.
  - Stanley E. Fawcett, James C. Brau, Gary K. Rhoads, and David Whitlak (2008), Spirituality and organizational culture: cultivating the ABCs of an Inspiring Workplace, Intl Journal of public Administration, 31: 420-438

