

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۰۲/۱۲  
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۸۸/۰۴/۱۵  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱۱/۲۵

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز  
بهار و تابستان ۱۳۹۱، دوره‌ی ششم، سال ۱۹-۲  
شماره‌ی ۱، صص: ۱۳۰-۱۰۷

## طراحی مدلی جهت ارزیابی معنویت محیط کار و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (مورد کاوی منطقه‌ی ۶)

رحمن نورعلیزاده \*

یداله مهرعلیزاده \*\*

علی دلاور \*\*\*

علی تقی پور ظهیر \*\*\*\*

### چکیده

این تحقیق به منظور طراحی و تبیین مدلی جهت ارزیابی معنویت محیط کار و شناسایی عوامل اثر گذار بر آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد انجام پذیرفت. بر اساس ادبیات تحقیق و نظرات متخصصان پرسشنامه‌ی سنجش شاخص‌ها تنظیم شد. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه‌ی اعضای هیأت علمی منطقه‌ی ۶ دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشند. از بین جامعه‌ی آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان تعداد ۴۰۰ عضو هیأت علمی انتخاب و پرسشنامه‌ها در بین آنان توزیع گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که معنویت محیط کار شامل سه شاخص بعد درون فردی، میان فردی و ماورا فردی می‌باشد. یافته‌های حاصل از مدل معادلات اندازه‌گیری نشان می‌دهد که کلیه‌ی فرضیات مربوط به مدل معادلات اندازه‌گیری تأیید شده‌اند.

---

\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول

nooralizad@yahoo.com

y\_mehralizadeh@yahoo.com

\*\* استاد دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده‌ی مسئول)

\*\*\* استاد دانشگاه علامه طباطبایی

\*\*\*\* استاد بازنشسته‌ی دانشگاه علامه طباطبایی

واژه‌های کلیدی: معنویت محیط کار، عوامل فردی، بعد درون فردی، میان فردی، ماورا فردی.

## مقدمه

در عصر حاضر دانشگاه‌ها به سازمان‌های اجتماعی مهمی تبدیل شده‌اند که در توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار کشورها نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. در واقع، دانشگاه‌ها هم در پیدایش تحولات و هم در پاسخ‌گویی به نیازهای ناشی از تحولات گوناگون جامعه، نقش اساسی بر عهده دارند. برای تحقق این رسالت عظیم، رهبران دانشگاهی باید به عشق به نوعدوستی در تدوین بینش و بصیرت سازمانی توجه کنند و بنیان مشارکت و احساس عضویت و ارتباطات انسانی مثبت در بین اعضای هیأت علمی و دانش‌جویان را فراهم آورند و به احساسات، عواطف، ذهن و روح و روان افراد به منظور به‌کارگیری قابلیت‌های بالقوه‌شان در جهت رشد و پرورش خلاقیت توجه کنند. پارادایم منعطف و خلاق "معنویت محیط کار" نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است (فرای<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

بطور کلی تحقیقات و مطالعات در زمینه‌ی معنویت محیط کار بیانگر رابطه بین معنویت محیط کار و عملکرد سازمانی و نتایج فردی نظیر کاهش غیبت، افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و رفاه و سعادت فردی و بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌باشد. (میتروف و دنتون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). لذا معنویت محیط کار به عنوان یک حوزه‌ی مطالعاتی و تحقیقاتی از اهمیت خاص و فوق‌العاده‌ای برخوردار است؛ زیرا دارای ارتباط قوی با سعادت و سلامت و بهره‌وری انسان، سازمان و جامعه می‌باشد.

معنویت محیط کار یک مفهوم تازه و نو پا می‌باشد و تا کنون تحقیقات متعددی در زمینه‌ی مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری این مفهوم صورت گرفته و علی‌رغم همپوشانی بالایی که بین این تعاریف و ابزار اندازه‌گیری وجود دارد اما تاکنون تعریف جامعی از این مفهوم صورت نگرفته تا بتوان بر مبنای آن یک ابزار جامع برای اندازه‌گیری این مفهوم طراحی نمود. در زمینه‌ی راه‌های به‌کارگیری معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر آن نیز تحقیقات متعددی تحت عنوان توصیف معنویت محیط کار، ویژگی‌های سازمانی تسهیل‌کننده‌ی معنویت محیط کار،

---

۱- Fry

۲- Mitroff & Denton

رویکردهای تسهیل معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار صورت گرفته است (مارکواس، هیمن و کینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، ففر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). اگرچه این تحقیقات هرکدام در شناسایی عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار و شیوه‌های تسهیل آن سهم بوده‌اند، اما تا کنون مدل جامعی در زمینه‌ی عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار بر مبنای این تحقیقات صورت نگرفته است؛ بنابراین با توجه به این خلاء، هدف این تحقیق شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های گوناگون معنویت محیط کار و عوامل گوناگون اثرگذار بر آن با توجه به تحقیقات پیشین و طراحی یک مدل جامع در این زمینه می‌باشد.

طراحی یک مدل جامع بر مبنای تحقیقات متعدد و انفرادی پیشین از چند جنبه حائز اهمیت می‌باشد: نخست اینکه به تلفیق دیدگاه‌های گوناگون مطرح شده در این تحقیقات کمک می‌کند؛ دوم اینکه مقایسه‌ی این دیدگاه‌های گوناگون بیانگر آن است که هرکدام از این دیدگاه‌ها دارای ابعادی می‌باشند که مکمل دیگری می‌باشد بنابراین تلفیق این دیدگاه‌های گوناگون می‌تواند به شناسایی و چگونگی ارتباط ابعاد مکمل کمک کند و سرانجام اینکه ترکیب رویکردهای گوناگون و عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار به ما در طراحی یک دیدگاه جامع و چگونگی رابطه‌ی متقابل بین این عوامل کمک می‌کند.

بنابراین با توجه به خلأ و شکاف تحقیقاتی در زمینه‌ی فقدان یک تعریف جامع و تلفیقی از معنویت محیط کار و عوامل گوناگون سازمانی، فردی، شغلی و مدیریتی اثرگذار بر آن مسأله‌ای که در اینجا مطرح می‌شود این است که ابعاد و مؤلفه‌های مقیاس ارزیابی معنویت محیط کار کدام‌اند؟ و کدام عوامل و متغیرها؟ با چه میزان تأثیر؟ و در چه تعاملی با یکدیگر با معنویت محیط کار در ارتباط می‌باشند؟ با یافتن پاسخ این مسائل می‌توان به ارائه‌ی یک مدل جامع و تلفیقی برای ارزیابی معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر آن متناسب با محیط دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشورمان پرداخت و بستر مناسب برای معنویت محیط کار را، که از عوامل مؤثر بر خلاقیت و یادگیری سازمانی، توانمندسازی، تشکیل تیم‌های کاری و افزایش انگیزه‌ی کاری است فراهم آورد.

## پیشینه‌ی تحقیق

۱- Marques, Dhiman, & King

۲- Pfeffer

در بررسی سوابق تحقیق سعی شده است تا سؤالات زیر پاسخ داده شود..

(۱) معنویت چیست و چه ابعادی دارد؟

(۲) عوامل مؤثر بر معنویت محیط کار با توجه به بررسی مبانی نظری کدام‌اند؟

(۳) سهم و میزان تأثیر هر یک از عوامل فوق و نشانگرهای آنها در معنویت محیط کار به

چه میزان است؟

به نظر می‌رسد «معنویت» از آن دست واژه‌هایی است که مانند «عشق» برای بسیاری از مردم از اهمیت زیادی برخوردار است؛ اما بیان معنای دقیق آن برایشان آسان نیست. توصیف معنویت در قالب محدود واژه‌ها نمی‌گنجد؛ گویی در بیان مفهوم آن یا کلمات مناسب وجود ندارد، یا واژه‌ها برای توصیف آن نارساست، یا حتی واژه‌های مناسب برای بیان چنین مفاهیم بلندی موجود نیست. نویسندگان از زوایای مختلف به معنویت نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده‌اند، اواسط دهه‌ی ۱۹۸۰ گروهی از پژوهشگران در دانشگاه پیردین تحت سرپرستی پرفسور ال‌کینز معنویت را از دیدگاهی انسان‌گرایانه و پدیدار شناختی، بررسی کردند. آنان مفاهیمی را که مردم از «معنویت» می‌شناسند گردآوری کردند و در نهایت تعریف زیر را ارائه دادند: معنویت که ریشه در واژه‌ی لاتین «اسپیریتوس» به معنی «نفس حیات» دارد، یک شیوه بودن و تجربه کردن (زندگی) است. این شیوه حاصل آگاهی از بعدی فراتر است و با ارزش‌های قابل تشخیص به خصوص در رابطه با خود، دیگران، طبیعت، زندگی و هر چیز دیگری که غایی دانسته شود مشخص می‌شود (ویلیام وست، ۲۰۰۰).

در یک تعریف نسبتاً جامع‌تر و دقیق‌تر، معنویت را به عنوان «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند (هینلز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵).

برخی از محققان به جای ارائه‌ی تعریفی دقیق از معنویت به رویکردهای مختلف آن توجه کرده‌اند. یک دسته‌بندی متداول از رویکردهای مختلف معنویت در محیط کار که از سوی چند گروه از محققان ارائه شده است، عبارت است از:

(۱) رویکرد درون‌گرا/ متافیزیکی

(۲) رویکرد دینی

(۳) رویکرد آگزیستانسیالیستی

(۴) رویکرد مخالفان معنویت (بوز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰)

### (۱) رویکرد دینی

این رویکرد معنویت را جزئی از یک دین و مذهب به‌خصوص می‌داند. برای مثال، مسیحیان باور دارند که معنویت نوعی (دعوت به کار) است. آنها کار را مشارکت در خلاقیت خداوند و وظیفه‌ای الهی می‌دانند. به‌ویژه پروتستان‌ها که پیرو عقاید مارتین لوتر هستند، عقیده دارند که خداوند به طور مداوم در حال خلق است و کار کردن مشارکت با خداوند است. هندوها عقیده دارند باید تلاش کرد و نتیجه را به خداوند می‌سپارند. بودایی‌ها کار سخت را ابزاری می‌دانند که سبب بهبود در زندگی فرد به عنوان یک کل می‌شود و نهایتاً موجب غنی‌سازی تمام و کمال زندگی و کار می‌شود. معنویت اسلامی مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و ... تشویق می‌کند. طرفداران آیین تائو و کنفوسیوس برای همکاری و کار تیمی ارزش زیادی قائل هستند، در مقایسه با سایر رویکردها، رویکرد دینی احتمالاً بحث برانگیزترین رویکرد است.

### (۲) رویکرد درون‌گرا/ متافیزیکی

در این نگاه، معنویت نوعی آگاهی درونی است که از درون هر فرد بر می‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده است. در حقیقت در این رویکرد معنویت فراتر از قوانین و ادیان ملاحظه می‌شود. برای مثال، گرابر (۲۰۰۰) بیان می‌کند که معنویت از امور رسمی و تشریفاتی اجتناب می‌کند و امری غیرحرفه‌ای، بدون سلسله مراتب، و جدا از روحانیون و مراکز مذهبی است (گیلوری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). با اینکه تأکید این دیدگاه بر درون انسان است، شامل احساس پیوند درونی فرد با کارش و با دیگران نیز می‌باشد. همچنین در این رویکرد معنویت شامل احساس همبستگی و ارتباط میان خود و دیگران می‌باشد: مثلاً میتروف و دنتون معنویت

---

۱- Boje

۲- Guillory

را نوعی احساس عمیق درباره‌ی پیوند کامل یک فرد با خودش، دیگران و با کل جهان می‌دانند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹) افراد معتقد به معنویت درون‌گرایانه، عقیده دارند برعکس ادیان که نگاهی به بیرون انسان دارند؛ معنویت درون‌گرا به درون انسان و کشف قلمرو پادشاهی درون توجه دارد. در این رویکرد، باور بر این است که تمام موجودات زنده و غیر زنده در درون خود دارای نیرویی مقدس و هستی‌بخش هستند که باید آن را درک کنند. در واقع برعکس ادیان که دارای یک فلسفه‌ی خداشناسی مشخص و نیز سیستمی از اصول، عقاید و دستورات هستند که برای همه یکسان است. معنویت درون‌گرا عقیده دارد که هر کس در هر جایی باید مسیر شخصی خود را برای یکی شدن با نیروی مقدس درونی خود بیابد. در محیط کار نیز معتقدان به رویکرد درون‌گرا عقیده دارند که تنوع معنوی افراد باید به رسمیت شناخته شود و در واقع افراد باید راهی بیابند که بدون آسیب زدن به بقیه به امور معنوی خود نیز بپردازند (مارکواس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

### ۳) رویکرد اگزیستانسیالیستی

در این رویکرد هدف اصلی یافتن معنا در کار و محیط کاری می‌باشد، برخی از پرسش‌های اگزیستانسیالیستی که در این رویکرد مطرح می‌شود، عبارتست از:

چرا من کاری را انجام می‌دهم؟  
معنا و مفهوم کار من چیست؟  
این کار مرا به کجا خواهد برد؟  
دلیل وجود من در سازمان چیست؟

این پرسش‌ها در محیط کار برای افراد مطرح می‌شوند و پاسخ دادن به آن‌ها بسیار مهم است.

### ۴) رویکرد مخالفان معنویت

در این رویکرد نسبت به معنویت و به ویژه دین نگاهی کاملاً منفی وجود دارد و گفته می‌شود که معنویت و دین هر دو ابزاری در دست مدیران و رهبران هستند تا از طریق آن

پیروان یا زیردستان خود را استعمار نمایند. پست مدرن‌های شکاک چنین عقیده‌ای دارند (بوز، ۲۰۰۰).

با این اوصاف معنویت دارای ماهیتی شخصی است و همین امر موجب شده است که دیدگاه‌های چندگانه‌ای در مورد آن به وجود آید. بعضی‌ها، معنویت را برخاسته از درون انسان‌ها می‌دانند و می‌گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنابخشی و خودیابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آنها شکل می‌گیرد (دیدگاه درونی بودن معنویت). اگر چه در این دیدگاه به طور قطع صحبت از قدرتی به میان می‌آید که از درون هر فرد سرچشمه می‌گیرد، ولی در عین حال این دیدگاه شامل احساس مرتبط بودن فرد با کار خود و دیگران نیز می‌شود؛ به گونه‌ای که حتی طرفداران این دیدگاه، معنویت را به صورت احساس اصلی فرد در ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان نیز تعریف کرده‌اند (کریشناکومار و نک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). فرای و ماترلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) با بررسی کلیه‌ی تعاریف معنویت و استخراج مؤلفه‌های آنان یک چارچوب مفهومی برای معنویت که یک چارچوب جامع می‌باشد و در برگیرنده‌ی کلیه‌ی ابعاد وجودی انسان می‌باشد ارائه نمود. این ابعاد عبارتند از: ۱) معنا و هدف زندگی<sup>۳</sup> (احساس معنویت)، ۲) بعد درون فردی<sup>۴</sup>، ۳) بعد میان فردی<sup>۵</sup>، ۴) بعد ماورا فردی<sup>۶</sup>.

**معنا و هدف در زندگی:** این بعد در برگیرنده‌ی رابطه‌ی مقدس، صمیمانه و فردی با یک قدرت ماورایی می‌باشد که به زندگی ما معنا و هدف می‌بخشد و تقریباً در تمامی تعاریف ارائه شده‌ی معنویت به آن اشاره شده است.

**بعد درون فردی:** این بعد در برگیرنده‌ی ارزش‌ها، احساسات و افکار درونی فرد می‌باشد و تشکیل‌دهنده‌ی نیازهای درون هر فرد می‌باشد و شامل خودکامی و ارتباط با خویشتن می‌باشد. در این حوزه فرد خود را دارای احساس قدرت، و در یک فرایند عرفانی با یک هدف معین می‌داند (حوزه‌ی روان‌شناسی).

- 
- ۱- Krishnakumar & Neck
  - ۲- Fry & Matherly
  - ۳- purpose and meaning in life
  - ۴- interpersonal dimension
  - ۵- intrapersonal dimension
  - ۶- super personal dimension

**بعد میان فردی:** این بعد بیانگر روابط متقابل با دیگران، همکاران، گروه و سازمان می‌باشد (حوزه‌ی جامعه‌شناسی).

**بعد ماورا فردی:** این بعد در برگیرنده‌ی ارتباط با یک قدرت ماورایی، مقدس و غایی می‌باشد (حوزه‌ی فلسفه و خداشناسی).

بطور کلی معنویت محیط کار از دیدگاه صاحب‌نظران دارای تعاریف گوناگون و ابعاد و مؤلفه‌های گوناگون می‌باشد که بعضی از آنها در جدول زیر آمده است.

ابعاد مؤلفه‌های معنویت محیط کار از دیدگاه نظریه پردازان

ابعاد مؤلفه‌های معنویت	ارائه دهنده
کار با معنا و هدفمند، زندگی درونی و همبستگی و عضویت	آشموس و راجون ۲۰۰۰
کار با معنا و هدفمند، همبستگی و عضویت، همسویی با ارزش‌های سازمانی	میلی مان و همکاران ۲۰۰۳
ارتباط با ماورا، بروز خود تمام عیار در کار، رشد و پرورش فردی	آشفورت و پرات <sup>۱</sup> ۲۰۰۳
تعامل فرد با کار، تلفیق معنویت و کار، کار با معنا و هدفمند، احساس تعالی در کار، رشد و پرورش فردی	شیپ <sup>۲</sup> ۲۰۰۴

### مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار

بطور کلی برای مفهوم‌سازی معنویت محیط کار، تعاریف ارائه شده در زمینه‌ی معنویت محیط کار بررسی، و مؤلفه‌هایی که دارای زیربنای پژوهشی قوی‌تری بودند استخراج شدند. نتایج حاصل از تحلیل تطبیقی تعاریف و مؤلفه‌های معنویت محیط کار نشان داد که این تعاریف و مؤلفه‌ها عمدتاً در سه بعد درون فردی، میان فردی و ماورا فردی که در برگیرنده‌ی ابعاد وجودی انسان می‌باشند جای می‌گیرند. بعد اول مربوط به حوزه‌ی روان‌شناسی، بعد دوم مربوط به حوزه‌ی جامعه‌شناسی و بعد سوم مربوط به حوزه‌ی خداشناسی و فلسفه می‌باشد.

**بعد درون فردی:** که شامل معنا و هدف و توانایی‌ها، پتانسیل‌ها و استعدادهای درونی فرد در کارش می‌باشد کار با معنا و هدفمند هسته‌ی اصلی تشکیل‌دهنده‌ی معنویت محیط کار که

۱- Ashforth & partt

۲- sheep



در تمام تعاریف به آن اشاره شده است. میتروف و دنتون (۱۹۹۹)، آشموس و داچون<sup>۱</sup>، (۲۰۰۰)، شیپ (۲۰۰۴) شامل انرژی و روحیه گرفتن از کار و شادابی و نشاط در محیط کار می‌باشد. این بعد همچنین در برگیرنده‌ی مفاهیمی نظیر خود شکوفایی در کار (ففر، ۲۰۰۳؛ جیاکالون و جورکویکز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳ a و آشفورث و پرات، ۲۰۰۳)، رشد و توسعه‌ی توانمندی کاری (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۳) و به‌کارگیری تمام توانایی‌ها و پتانسیل‌های فردی در محیط کار می‌باشد.

#### ابعاد و مؤلفه‌های معنویت محیط کار



**بعد میان فردی:** که شامل روابط میان فردی نظیر ارتباط با دوستان، همکاران، سازمان و گروه‌های کاری می‌باشد و در برگیرنده‌ی متغیرهایی نظیر عضویت، ارتباط و تعامل (آشموس و داچون، ۲۰۰۰ و میلی مان، زاپلسکی و فرگوسن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)، همسویی با ارزش‌های سازمانی (آشموس و داچون، ۲۰۰۰ و میلی مان و همکاران، ۲۰۰۳) و پیوند اهداف سازمانی می‌باشد (آشموس و داچون، ۲۰۰۰).

**بعد ماورای فردی:** که شامل ارتباط با ماورا، نیروی برتر، خدا، احساس تعالی و تقدس در کار می‌باشد. این بعد در برگیرنده‌ی متغیرهایی نظیر ارتباط معنوی حیات باطنی در کار و تلفیق

۱- Ashmos & Duchon  
۲- Giacalone & Jurkiewicz  
۳- Milliman, Czaplewski, & Ferguson

معنویت و کار (آشموس و داچون، ۲۰۰۰ و شیپ، ۲۰۰۴) و ارتباط با ماورا و قدرت و نیرویی بزرگتر از خود (شیپ، ۲۰۰۴؛ دهلر و ولش<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹ و آشفورث و پرات، ۲۰۰۳) است.

### عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار

بطور کلی نتایج تحقیقات بیانگر رابطه‌ی مثبت بین معنویت محیط کار و بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد و تحقیقات گوناگون بیانگر این رابطه می‌باشد. حال با توجه به نقش مثبت معنویت محیط کار در بهبود عملکرد سازمانی، در این تحقیق به دنبال شناسایی عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار و ارائه‌ی یک الگو برای ارزیابی معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر آن می‌باشیم. بدین منظور ابتدا باید با توجه به تحقیقات پیشین به شناسایی عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار پردازیم. لذا ابتدا به طور اجمالی به چندین پژوهش در زمینه‌ی عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار اشاره و سپس به تشریح رابطه بین مهمترین عوامل که از پشتوانه‌ی نظری و تجربی بالایی با معنویت محیط کار می‌باشند می‌پردازیم.

گیلبرت<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود تحت عنوان "ارائه‌ی یک چارچوب برای پرورش معنویت محیط کار" عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار را با توجه به دیدگاه سیستمی به عوامل ساختاری، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و عوامل فردی تقسیم‌بندی و به شرح ذیل معرفی می‌نماید: ساختار سازمانی ارگانیک، سیستم انگیزش درونی، عدالت سازمانی، فرهنگ نوع دوستی، رهبری خدمتگزار و رفتارهای شهروندی سازمانی (گیلبرت، ۲۰۰۶).

میتروف و دنتون (۱۹۹۹) نیز در مصاحبه با حدود ۱۰۰ تن از مدیران ارشد سازمانی مهمترین عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار و شرایط لازم را برای پرورش معنویت محیط کار بدین گونه بیان می‌کنند. طراحی مناسب شغل، رشد حرفه‌ای کارکنان، کار جالب و چالش برانگیز، اخلاق کاری، داشتن همکاران خوب، فرهنگ خدمتگزاری و عدالت سازمانی.

فرای و ماترلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) مهمترین عوامل مؤثر بر معنویت محیط کار را الگوی رهبری معنوی و فرهنگ نوع دوستی و خیرخواهانه می‌دانند.

---

۱- Dehler & Welsh

۲- Gilbert

۳- fry & matherly

بادرینارایانان<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود مهمترین فاکتورهای اثرگذار بر معنویت محیط کار را اینگونه توصیف می‌کند: سبک رهبری، ارزش‌های سازمانی، جو اخلاقی و زندگی درونی.

فرا تحلیل‌های صورت گرفته در خصوص ارتباط بین معنویت محیط کار و عوامل تأثیرگذار بر آن، بیانگر این واقعیت است که سه دسته از این عوامل مورد تأکید تحقیقات بوده است که عبارتند از:

- ویژگی‌های فردی کارکنان

- ویژگی‌های سازمانی

- ویژگی‌های رهبری

مهمترین آنها که با توجه به نتایج تحقیقات پیشین از پشتوانه‌ی تجربی محکمی برخوردارند و دارای بیشترین ضریب تأثیر می‌باشند در جدول ذیل آمده است.

مدل مفهومی تحقیق

عوامل	متغیرها
عوامل فردی	نوع دوستی، زندگی درونی
عوامل سازمانی	عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، متغیرهای شغلی، ساختار ارگانیک
فرهنگ سازمانی	فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی
سبک مدیریتی	رهبری معنوی

مدل مفهومی پژوهش، ابزاری تحلیلی است که به کمک آن متغیرهای اصلی پژوهش و روابط میان آنها مشخص می‌شود. بیشتر پژوهش‌های علمی مبتنی بر مدل مفهومی است. مدل مفهومی بر سنجش متغیرها و روابط میان آنان بسیار مؤثر است و تقریباً مبنای یک پژوهش علمی تلقی می‌شود. تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی معنویت محیط کار دارای رویکردهای گوناگون و جهت‌گیری‌های متعدد می‌باشند؛ به گونه‌ای که بعضی از تحقیقات به مفهوم‌سازی و ابزاری اندازه‌گیری معنویت محیط کار پرداخته‌اند (آشموس و داجون، ۲۰۰۰؛ میلی مان و همکاران، ۲۰۰۳؛ شیپ، ۲۰۰۴)، و بعضی دیگر نیز بر شناسایی عوامل اثرگذار و تسهیل‌کننده‌ی

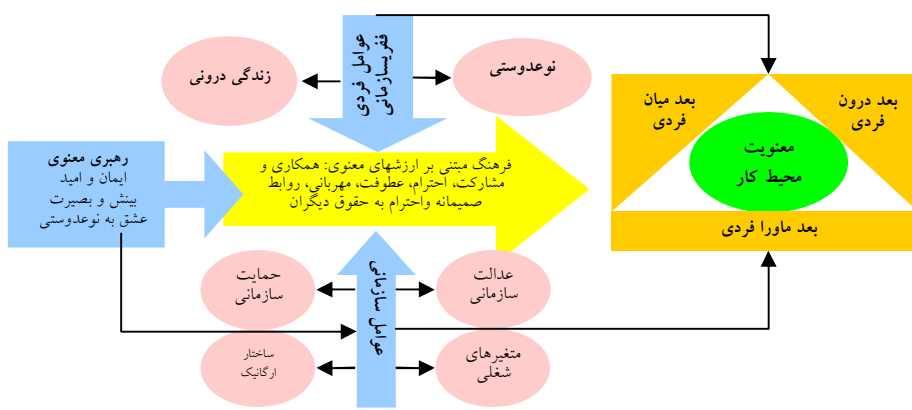
۱- Badrinarayanan

معنویت محیط کار پرداخته‌اند (جیاکالون و جور کویکز، a ۲۰۰۳؛ ففر، ۲۰۰۳). در این تحقیق سعی شده با اقتباس از رویکردهای فوق به ارائه‌ی یک مدل جامع برای ارزیابی معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر آن پردازیم. لذا ابتدا با بررسی تحقیقات مربوط به مفهوم‌سازی و طراحی ابزار اندازه‌گیری معنویت محیط کار، به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی که دارای بالاترین همپوشانی با پژوهش‌های فوق بودند پرداخته شد و یک مدل برای ارزیابی معنویت محیط کار طراحی و در مرحله‌ی بعد با بررسی رویکردهای گوناگون در زمینه‌ی عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار این عوامل شناسایی و روابط میان این عوامل و معنویت محیط کار بررسی و فرضیه‌های پژوهش تدوین گردید.

رویکردهای فوق هرکدام از یک دیدگاه به شناسایی عوامل تسهیل‌کننده و اثرگذار بر معنویت محیط کار پرداختند. به عنوان مثال رویکرد فرد-محور بیشتر بر ابعاد و ویژگی‌های فردی توجه داشته و رشد و توسعه‌ی معنوی فرد را مهمترین عامل اثرگذار بر پرورش معنویت در محیط کار می‌داند. رویکرد سازمان محور بیشتر بر ارزش‌ها و فعالیت‌های سازمانی تأکید داشته و معتقد است مهمترین عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار ارزش‌های سازمانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت پرورش ارزش معنوی می‌باشد. رویکرد رهبری محور نیز اعمال و رفتار رهبری و سبک‌های مدیریتی را مهمترین عامل در رشد و پرورش معنویت در محیط کار می‌داند.

از آنجا که سازمان یک سیستم می‌باشد که متشکل از خرده سیستم‌های فرد، رهبری، ساختار و سازمان می‌باشد، بنابراین با تلفیق دیدگاه‌های فوق و استفاده از رویکرد سیستمی می‌توان به شناسایی عوامل گوناگون اثرگذار بر معنویت محیط کار و طراحی یک مدل جامع پرداخت. بنابراین مدل جامع و سیستمی ارزیابی معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر آن با توجه به مبانی نظری و تحقیقات پیشین به شکل ذیل می‌باشد.

مدل مفهومی معنویت محیط کار و عوامل اثرگذار بر آن



ابعاد و مولفه های معنویت محیط کار (بند دو) عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار

دسته فرضیات مدل معادلات اندازه گیری (مدل معادلات اندازه گیری مشخص می کند که چگونه متغیرهای پنهان بر اساس شاخص های مربوط مورد سنجش قرار گرفته، اعتبار آنان به چه میزان است) و فرضیات مدل معادلات ساختاری (مدل معادلات ساختاری روابط میان متغیرهای پنهان را تعیین کرده، آثار و روابط علی میان این متغیرها را به تصویر می کشد) به شرح ذیل می باشد.

### فرضیات مدل معادلات اندازه گیری

- ۱- بعد ماورا فردی مفهوم معنویت محیط کار را می سنجد.
- ۲- بعد درون فردی مفهوم معنویت محیط کار را می سنجد.
- ۳- بعد میان فردی مفهوم معنویت محیط کار را می سنجد.
- ۴- شاخص عدالت سازمانی مفهوم عوامل سازمانی را می سنجد.
- ۵- شاخص حمایت سازمانی مفهوم عوامل سازمانی را می سنجد.
- ۶- شاخص ساختار ارگانیک مفهوم عوامل سازمانی را می سنجد.
- ۷- شاخص متغیرهای شغلی مفهوم عوامل سازمانی را می سنجد.
- ۸- شاخص زندگی درونی مفهوم عوامل فردی را می سنجد.
- ۹- شاخص نوع دوستی مفهوم عوامل فردی را می سنجد.

## فرضیات مدل معادلات ساختاری

- ۱- عوامل فردی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار مؤثرند.
- ۲- عوامل سازمانی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار مؤثرند.
- ۳- فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار مؤثر است.
- ۴- عوامل فردی بطور مستقیم بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی مؤثرند.
- ۵- عوامل سازمانی بطور مستقیم بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی مؤثرند.
- ۶- سبک رهبری معنوی بطور مستقیم بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی مؤثر است.
- ۷- سبک رهبری معنوی بطور مستقیم بر عوامل سازمانی اثرگذار است.
- ۸- سبک رهبری معنوی بطور غیرمستقیم (مسیر رهبری معنوی، عوامل سازمانی و معنویت محیط کار) بر معنویت محیط کار اثرگذار است.
- ۹- سبک رهبری معنوی بطور غیرمستقیم از طریق فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی بر معنویت محیط کار مؤثر است.

## هدف تحقیق

### هدف اصلی

هدف اصلی از انجام این پژوهش با توجه به مسأله‌ی تحقیق طراحی مدلی جهت ارزیابی معنویت محیط کار و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، به منظور زمینه‌سازی برای معنویت محیط کار و فراهم آوردن بستر مناسب برای رشد و پرورش خلاقیت می‌باشد.

### اهداف فرعی

- ۱- طراحی مقیاس ارزیابی معنویت محیط کار، تعیین ساختار عاملی آن و بررسی روایی و پایایی آن.

۲- شناسایی و تبیین جنبه‌ها و مؤلفه‌هایی از متغیرهای فردی، سازمانی و سبک‌های مدیریتی مؤثر بر معنویت محیط کار و ارائه‌ی یک چارچوب با توجه به مبانی نظری و تحقیقات پیشین.

۳- شناسایی و تبیین روابط ساختاری و علی حاکم بر متغیرهای اصلی تحقیق و تعیین سهم و میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مؤثر بر معنویت محیط کار.

## روش شناسی تحقیق

### روش تحقیق

با عنایت به اینکه تحقیق حاضر به دنبال کشف واقعیت موجود یا آنچه وجود دارد است، روش تحقیق از نوع پیمایشی و زمینه‌یابی از مجموعه روش‌های تحقیق توصیفی است. بدین صورت که تحقیق حاضر در صدد ارزیابی معنویت محیط کار و واقعیت موجود در جامعه‌ی آماری مورد نظر با توجه به مدل پیشنهادی که متکی بر تحقیقات و نظریات علمی است می‌باشد. به علاوه به واسطه‌ی اینکه رابطه‌ی بین عوامل مؤثر بر معنویت محیط کار با معنویت محیط کار بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد، روش تحقیق همچنین از نوع همبستگی علی است (دلاور، ۱۳۸۵).

## جامعه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر شامل دو جامعه می‌باشد: نخست متخصصان مربوط به حوزه‌ی تحقیق که در زمینه‌ی موضوع تحقیق دارای اطلاعات باشند، دوم کلیه‌ی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه که تعداد آنان ۱۶۸۰ نفر می‌باشد. برای تعیین نمونه‌ی آماری جامعه‌ی اول از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. بدین ترتیب که از بین اعضای هیأت گروه‌های مدیریت بر مبنای تجربه‌ی کاری و فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی متخصصان موضوعی به صورت هدفمند شناسایی و انتخاب شدند. و جامعه‌ی دوم کلیه‌ی اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت منطقه‌ی ۶ دانشگاه آزاد اسلامی مشتمل بر ۱۶۸۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و فرمول زیر تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید.

$$n = \frac{Nz^2 \sigma^2 pq}{Nd^2 + z^2 \sigma^2 pq}$$

### ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های معنویت محیط کار، عوامل فردی شامل (زندگی درونی و نوع دوستی)، عوامل سازمانی شامل (عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، متغیرهای وظیفه‌ای، ساختار ارگانیک)، فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی و رهبری معنوی استفاده شده است. سؤالات این پرسشنامه‌ها از ادبیات تحقیق استخراج شده است.

### روایی و پایایی ابزار تحقیق

روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش اعتبار محتوا بر اساس نظر متخصصان و خبرگان مدیریت تعیین و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برآورد گردید، که به ترتیب پایایی پرسشنامه‌ی معنویت محیط کار ۰/۹۰، عوامل فردی ۰/۷۷، عوامل سازمانی ۰/۹۵، فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی ۰/۸۹ و رهبری معنوی ۰/۹۰ محاسبه گردید.

### روش تحلیل داده‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند. کدگذاری مجدد سؤالات منفی پرسشنامه، جایگزین کردن داده‌های افتاده به وسیله‌ی میان‌ه‌ی آن سؤال، حذف داده‌های پرت، آلفای کرانباخ، آزمون نرمال بودن داده‌ها، آزمون خطی بودن متغیرها و به دست آوردن میانگین با جمع‌زدن سؤالات از طریق نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. آزمون مدل نیز با بهره‌گیری از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و رگرسیون چندگانه بطور همزمان از طریق نرم افزار LISREL انجام گرفت.

### یافته‌های تحقیق



## الف: طراحی و اعتبار یابی مدل ارزیابی معنویت محیط کار با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه به هدف تحقیق برای طراحی مدل ارزیابی معنویت محیط کار گام‌ها و مراحل زیر انجام شد:

**گام اول: گویه‌سازی (شناسایی آیتم‌های مربوط به هر مؤلفه با توجه به مبانی نظری)**  
در گام اول با توجه به تعریف عملیاتی شاخص‌های معنویت محیط کار (بعد درون فردی، بعد میان فردی و بعد ماورا فردی) و با بررسی مبانی نظری تعداد ۴۰ گویه شناسایی و پرسشنامه‌ی اولیه طراحی شد.

**گام دوم: بررسی روایی با استفاده از نظر متخصصان**  
در گام بعدی پرسشنامه‌ی طراحی شده برای تعدادی از متخصصان ارسال گردید. سپس با استفاده از نظر متخصصان موضوعی و ویرایش، حذف و اضافه کردن تعدادی از آیتم‌ها، یک پرسشنامه‌ی ۳۴ سؤالی برای آزمون نهایی و تعیین ساختار عاملی آماده گردید.

**گام سوم: آزمون پایایی و تعیین ساختار عاملی پرسشنامه**  
در مرحله‌ی بعدی جهت تعیین ساختار عاملی، پرسشنامه‌ی اصلاح شده در بین ۴۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی منطقه‌ی ۶ دانشگاه آزاد اسلامی توزیع و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون کرویت بارتلت (۱۳۱۸۴/۹۲) و کایزر-مایر-الکین (۰/۷۲) نشان داد که می‌توان از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کرد. سپس با استفاده از تحلیل عناصر اصلی ۴ عامل استخراج و با یک چرخش متعامد و به روش واریماکس دوران داده شدند که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تراکمی
۱	۹/۱۱	۲۳/۹۷	۲۳/۹۷

۳۲/۸۹	۸/۹۱	۳/۳۸	۲
۴۰/۳۰	۷/۴۰	۲/۸۱	۳
۴۶/۳۵	۴/۰۶	۲/۲۹	۴

اگر چه ۴ عامل با ارزش ویژه‌ی بالاتر از ۱ استخراج و شناسایی شد، اما از بین عوامل مذکور ۳ عامل اول منطبق با عوامل شناسایی شده با استفاده از مبانی نظری بودند و عامل ۴ به واسطه‌ی داشتن آیت‌هایی که بر روی چندین عامل معنی‌دار بوده و از لحاظ مفهومی نیز معنی‌دار نبودند حذف گردید.

### ارائه‌ی یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

یافته‌های حاصل از مدل معادلات اندازه‌گیری که در جدول ذیل آمده است نشان می‌دهد که کلیه‌ی فرضیات مربوط به مدل معادلات اندازه‌گیری تأیید شده اند؛ بدین معنا که کلیه‌ی شاخص‌ها بطور معنی‌دار متغیرهای پنهان مربوط را می‌سنجند.

یافته‌های مدل معادلات اندازه‌گیری

کمیت t	برآوردهای استاندارد	متغیرهای پنهان	متغیرهای آشکار	فرضیات
۱۵/۳۱	۰/۷۱	معنویت محیط کار	بعد ماورا فردی	۱- بعد ماورا فردی مفهوم معنویت محیط کار را می‌سنجد
۲۱/۶۶	۰/۹۲	معنویت محیط کار	بعد درون فردی	۲- بعد درون فردی مفهوم معنویت محیط کار را می‌سنجد
۱۵/۸۵	۰/۷۳	معنویت محیط کار	بعد میان فردی	۳- بعد میان فردی مفهوم معنویت محیط کار را می‌سنجد
۱۲/۵۴	۰/۸۶	عوامل سازمانی	عدالت سازمانی	۴- شاخص عدالت سازمانی مفهوم عوامل سازمانی را می‌سنجد
۱۱/۶۶	۰/۷۸	عوامل سازمانی	حمایت سازمانی	۵- شاخص حمایت سازمانی مفهوم عوامل سازمانی را می‌سنجد
۱۳/۶۱	۰/۹۱	عوامل سازمانی	ساختار ارگانیکی	۶- شاخص ساختار ارگانیکی مفهوم عوامل سازمانی را می‌سنجد
۹/۸۸	۰/۶۱	عوامل سازمانی	متغیرهای شغلی	۷- شاخص متغیرهای شغلی مفهوم عوامل سازمانی را می‌سنجد
۱۴/۲۶	۰/۷۵	عوامل فردی	زندگی درونی	۸- شاخص زندگی درونی مفهوم عوامل فردی را می‌سنجد

طراحی مدلی جهت ارزیابی معنویت محیط کار و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن

۱۴/۱۸	۰/۷۳	عوامل فردی	نوع دوستی	۹- شاخص نوع دوستی مفهوم عوامل فردی را می سنجد
۱۲/۲۲	۰/۹۱	رهبری معنوی	ایمان و امید	۱۰- شاخص ایمان و امید مفهوم رهبری معنوی را می سنجد
۹/۱۴	۰/۷۲	رهبری معنوی	بینش و بصیرت	۱۱- شاخص بینش و بصیرت مفهوم رهبری معنوی را می سنجد
۱۰/۷۵	۰/۸۴	رهبری معنوی	عشق به نوع دوستی	۱۲- شاخص عشق به نوع دوستی مفهوم رهبری معنوی را می سنجد

## ۲) یافته‌های مدل معادلات ساختاری

همانطور که نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد فرضیه‌های ۴ و ۵ و ۶ و ۹ و ۱۰ تأیید و فرضیات ۷ و ۸ رد شده‌اند.

معادلات ساختاری (structural equation) مدل نیز به شرح زیر است:

عوامل فردی (۰/۳۷) + { جو معنوی (۰/۵۲) / رهبری معنوی (۰/۷۴) } + { رهبری معنوی (۰/۷۴) } = معنویت محیط کار.

یافته‌های مدل معادلات ساختاری

فرضیات	برآوردهای استاندارد	کمیت	نتیجه‌ی آزمون
۱- عوامل فردی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار مؤثرند	۰/۳۷	۷/۵۶	تأیید
۲- عوامل سازمانی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار مؤثرند	۰/۵۶	۱۰/۱۸	تأیید
۳- فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار مؤثر است	۰/۵۲	۹/۲۴	تأیید
۴- عوامل فردی بطور مستقیم بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی مؤثرند	۰/۰۸	۰/۴۴	رد
۵- عوامل سازمانی بطور مستقیم بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی مؤثرند	۰/۱۱	۱/۶۷	رد
۶- سبک رهبری معنوی بطور مستقیم بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی مؤثر است	۰/۷۴	۱۴/۰۷	تأیید
۷- سبک رهبری معنوی بطور مستقیم بر عوامل سازمانی	۰/۷۱	۱۱/۵۱	تأیید

اثرگذار است			
تأیید	۴/۹۲	۰/۳۸	۸- سبک رهبری معنوی بطور غیر مستقیم (مسیر رهبری معنوی، فرهنگ مبتنی بر ارزش‌ها و معنویت محیط کار) بر معنویت محیط کار اثرگذار است
تأیید	۵/۶۱	۰/۳۹	۹- سبک رهبری معنوی بطور غیر مستقیم (مسیر رهبری معنوی، عوامل سازمانی و معنویت محیط کار) بر معنویت محیط کار اثرگذار است

همانطور که یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد عوامل فردی، عوامل سازمانی و جو معنوی بطور مستقیم و رهبری معنوی بطور غیرمستقیم بر معنویت محیط کار اثرگذار هستند. به گونه‌ای که عوامل فردی به میزان (۰/۱۳)، فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی به میزان (۰/۲۷) و عوامل سازمانی به میزان (۰/۳۱) تغییرات معنویت محیط کار را تبیین می‌کنند. رهبری معنوی نیز به میزان (۰/۵۴) تغییرات فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی و (۰/۵۰) تغییرات مربوط به عوامل سازمانی را تبیین می‌کند.

### ۳) اعتبار کلی مدل

اعتبار کلی مدل با استفاده از معیارهای چندگانه‌ی نیکویی برازش آزمون شده است.

شاخص‌های برازش	کمیت	شاخص‌های برازش	کمیت
$X^2$	۹۹	CFI	۰/۹۷
GFI	۰/۹۸	NFI	۰/۹۶
AGFI	۰/۹۳	RMR	۰/۰۷

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از مدل معادلات اندازه‌گیری نشان داد که تمامی متغیرهای آشکار در سنجش متغیر پنهان مربوطه بطور معنی‌داری مؤثرند. برآوردهای استاندارد بیانگر سهم و اهمیت هر یک از متغیرهای پنهان در سنجش متغیر آشکار مربوطه می‌باشد که در ذیل آمده است:

۱) معنویت محیط کار: الف- درون فردی (۰/۹۲)، ب- میان فردی (۰/۷۳)، ج- ماورا فردی (۰/۷۱).

۲) عوامل سازمانی: الف- ساختار ارگانیک (۰/۹۱)، ب- عدالت سازمانی (۰/۸۶)، ج- حمایت سازمانی (۰/۷۸)، د- متغیرهای شغلی (۰/۶۱).

۳) عوامل فردی: الف- زندگی درونی (۰/۷۳)، ب- نوع دوستی (۰/۷۱).

۴) رهبری معنوی: الف- ایمان و امید (۰/۹۱)، ب- عشق به نوع دوستی (۰/۸۴)، ج- بینش و بصیرت (۰/۷۲).

همانطور که یافته‌های حاصل از مدل معادلات اندازه‌گیری نشان می‌دهد روابط بین متغیرهای آشکار و پنهان قوی بوده که بیانگر آن است که متغیرهای آشکار در سنجش متغیر پنهان دارای قابلیت اطمینان و اعتبار درونی مناسب هستند.

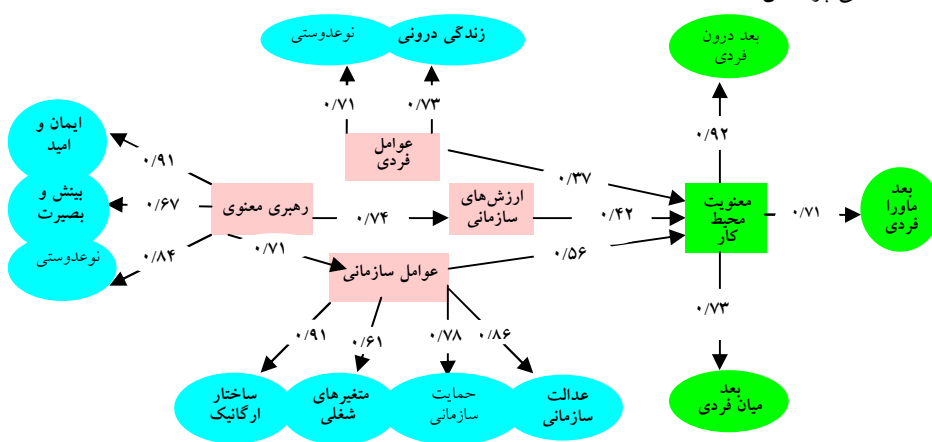
یافته‌های حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که عوامل سازمانی، عوامل فردی و فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی بطور مستقیم بر معنویت محیط کار اثرگذار هستند. به گونه‌ای که عوامل سازمانی دارای بیشترین تأثیر (۰/۵۶) و عوامل فردی (۰/۳۷) و فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی (۰/۵۲) نیز به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. رهبر معنوی نیز به صورت غیر مستقیم از طریق فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی و با ضریب تأثیر (۰/۳۸) و عوامل سازمانی با ضریب تأثیر (۰/۳۹) بر معنویت محیط کار اثرگذار می‌باشد. در بررسی رابطه‌ی بین عوامل سازمانی، عوامل فردی و رهبری معنوی با فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی نیز یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری بیانگر آن است که رابطه‌ی رهبری معنوی با فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی معنی‌دار بوده، اما رابطه‌ی بین عوامل فردی و عوامل سازمانی با معنویت محیط کار معنی‌دار نمی‌باشد.

در تأثیر عوامل سازمانی بر معنویت محیط کار متغیرهای ساختار ارگانیک، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی و متغیرهای شغلی هر کدام به ترتیب دارای بیشترین تا کمترین سهم هستند. در تأثیر مستقیم عوامل فردی بر معنویت محیط کار نیز متغیر زندگی درونی بیشترین سهم و سپس نوع دوستی می‌باشد.

در تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی نیز شاخص‌های ایمان و امید، عشق به نوع‌دوستی و بینش و بصیرت به ترتیب دارای بیشترین تا کمترین سهم هستند.

در رابطه‌ی بین عوامل سازمانی با معنویت محیط کار بادرینارایانان (۲۰۰۸) معتقد است که هر چه کارکنان در محیط کارشان احساس کنند که سازمانشان حامی و پشتیبان آنان بوده و به نیازهای آنان توجه نموده (حمایت سازمانی) و حقوق و مزایای کاری‌شان متناسب با شغلشان بوده و سیاست‌های سازمانی درخصوص ترفیع و ارتقا شفاف و یکسان و مبتنی بر شایستگی‌های آنان می‌باشد (عدالت سازمانی) احساس معنا و هدفمندی و همبستگی و عضویت بیشتری دارند. همچنین با توجه به نظریه‌ی ویژگی‌های شغلی (هاکمن و اولدهام<sup>۱</sup>)، اگر شغل فرد دارای تنوع، هویت و اهمیت بالایی باشد، فرد احساس معنا و هدفمندی بیشتری در کارش خواهد داشت. از دیدگاه گیلبرت (۲۰۰۶) نیز ساختار ارگانیک چون ساختاری مسطح بوده و مرزهای بین واحدهای سازمانی در آن وجود ندارد باعث همبستگی و عضویت بالای کارکنان در محیط کارشان می‌شود.

مدل نهایی پژوهش



۱- Hackman & Oldham

اعتبار کلی مدل

X <sup>2</sup> =۹۹	GFI=۰/۹۸	AGFI=۰/۹۳	CFI=۰/۹۷	NFI=۰/۹۶	RMR=۰/۰۷
--------------------	----------	-----------	----------	----------	----------

پیشنهادات تحقیق

- (۱) با توجه به اینکه مفهوم معنویت محیط کار و علی‌الخصوص سبک رهبری معنوی مفاهیمی نوپا هستند پیشنهاد می‌شود گارگاه‌های آموزشی در این زمینه برای کارکنان و مدیران برگزار گردد.
- (۲) با توجه به تأثیر بالای سبک رهبری معنوی بر فرهنگ سازمانی و ایجاد معنا و هدفمندی در کار کارکنان پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه آزاد اصول مربوط به این سبک را در سازمان به کار بگیرند.
- (۳) با توجه به تأثیر مثبت عوامل سازمانی در ایجاد همبستگی و عضویت و معنا و هدفمندی در کار کارکنان پیشنهاد می‌شود مدیران در زمینه‌ی طراحی ساختار ارگانیک، برقراری عدالت سازمانی، توجه به نیازهای کارکنان و حمایت و پشتیبانی از آنان و طراحی مشاغل با توجه به نظریات نوین اهتمام بیشتری بورزند.

منابع

وست، ویلیام (۱۳۸۳). *روان درمانی معنویت*. ترجمه‌ی شهریار شهیدی و سلطانه‌لی شیر افکن، تهران: رشد.

Ashforth, B. E. & M. G. Pratt. (۲۰۰۳). Institutionalized Spirituality: An Oxymoron?, in R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (eds), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: M.E. Sharpe.

Ashmos, D. P. & D. Duchon. (۲۰۰۰). Spirituality artwork: A Conceptualization and Measure, *Journal of Management Inquiry*, ۹ (۲), ۱۳۴- ۴۶.

Badrinarayanan (۲۰۰۸). Workplace Spirituality and the Selling Organization A Conceptual Framework and Research

Propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXVIII, (۴), (fall ۲۰۰۸), ۴۲۱- ۴۳۴.

Boje, D. (۲۰۰۰). Another view: approaches to the study of spiritual capitalism, in Biberman, J. and Witty, M. (Eds), *Work & Spirit*, The University of Scranton, Scranton, PA, pp. xxv-xxxii).

Dehler, G. E. & M. A. Welsh. (۱۹۹۹). Spirituality and Organizational Transformation, *Journal of Managerial Psychology*, ۹ (۶), ۱۷-۳۲.

Fry, L. W. (۲۰۰۵). Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۶ (۵), ۶۱۹-۷۲۲.

Fry, L. W. & Matherly, L. (۲۰۰۶). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Atlanta, Georgia. (<http://www.tarleton.edu/~fry/resources.html>).

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (۲۰۰۳ a). R. (eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ۳-۲۸, New York.

Giacalone, R. A. & C. L. Jurkiewicz. (۲۰۰۳ b). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities, *Journal of Business Ethics*, ۴۶ (۱), ۸۵

Gilbert, (۲۰۰۶) Towards a holistic framework in fostering spirituality at work. The Twelfth Annual International Conference on Advances in Management.

Guillory, M. (۲۰۰۲). *The living organizations: spirituality in the workplace* Innovations International Inc, Salt Lake City, UT.

Hackman, & Oldham, (۱۹۸۷). *motivation through design of work; organizational behavior and human performance*.

Hinnells, R. John, (۱۹۹۵). *A New Dictionary of Religions* Blackwell. *Journal of Managerial Psychology*, ۹ (۶), ۹-۱۶.



- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (۲۰۰۳). "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, ۱۷ (۳), ۱۵۳- ۱۶۴.
- Marques, J., Dhiman, S. King, R. (۲۰۰۹). Spirituality in the Workplace: What It Is, Why It Matters, How to Make It Work for You, USA: Personhod Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (۲۰۰۳). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۶, ۴۲۶- ۴۴۷.
- Mitroff, I., & Denton, E. (۱۹۹۹). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, ۴ (۴), ۸۳- ۹۲.
- Pfeffer, J. (۲۰۰۳). Business and the spirit. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ۲۹- ۴۵.
- Sheep, M. L. (۲۰۰۴). Nailing Down Gossamer: A Valid Measure of the Person- Organization Fit of Workplace Spirituality, *Academy of Management, Best Conference Paper Management, Spirituality and Religion (MSR)*.