# تحلیل معنویت حرفه‌ای، به‌عنوان یک بعد اخلاقی، برپایهٔ مؤلفه‌های معنویت سازمانی

**سیده خدیجه معافی مدنی[1]، دکتر ابراهیم صالحی عمران[*2]، دکتر ترانه عنایتی[1]، دکتر رضا یوسفی سعیدآبادی[1]**

1. **گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری**

2. **گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مازندران**

(تاریخ دریافت 93/4/7، تاریخ پذیرش 93/6/24)

## چکیده

**زمینه**: به‌نظر می‌رسد که در عصر حاضر، کارکنان در جست‌وجوی چیزی فراتر از مسایل مالی در سازمان‌ها هستند، تجاربی که کار آنها را بامعنا و هدف‌دار می‌کند. به این منظور، پژوهش حاضر با هدف تحلیل معنویت در محیط کار دانشگاه‌ها براساس مؤلفه‌های معنویت در سازمان انجام پذیرفت.

**روش**: پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در سال 1393 می‌باشد و نمونه تحقیق 278 نفر تعیین شد که به‌وسیله نمونه‌گیری خوشه‌ای از جامعه مورد نظر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه گرایش به معنویت می‌باشد. برای تحلیل یافته‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده گردید.

**یافته‌ها**: نتایج پژوهش حاکی از وجود هشت مؤلفه اصلی معنویت به نام‌های؛ اعتقاد به ماوراءالطبیعه، دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزش‌ها همراه با ادراک ماورای حسی، کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران، هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه، زندگی بامعنا، اعتقاد به زندگی اخروی و دوست داشتن دیگران در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بود. همچنین تحلیل یافته‌ها نشان داد که میزان معنویت در محیط کار واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

**نتیجه‌گیری**: امروزه معنویت واقعیتی انکارناپذیر است که نه تنها نقش بسیار مهمی در زندگی سازمانی افراد دارد بلکه تعیین کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می‌شود و بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود.

**کلیدواژگان**: *اخلاق، معنویت در محیط کار، مؤلفه‌های معنویت*

## سرآغاز

ورود مفاهیمی همچون اخلاق[1]، حقیقت، باور به خداوند[2] با نیروی برتر، معناجویی در کار و در نهایت روح و معنویت[3] همه حکایت از ظهور پارادایمی جدید در عرصه سازمانی دارد (1). معنویت در لغت، به‌عنوان مرتبط بودن یا تأثیرگذاری بر روح، مرتبط بودن با فداکاری، اهتمام داشتن به ارزش‌های مذهبی یا آمیخته شدن با روح تعریف می‌گردد (2). برخی معنویت را به‌معنای «رابطه فرارونده و ایجاد وحدت با طبیعت، انسان‌ها و رسیدن به یگانگی و اتحاد با هستی» و یا رابطه فرد با خداوند، واگذاری کار به او، اعتماد به قدرت و هدایت همه جانبه او می‌دانند (3 و 4). معنویت یعنی ارتباط داشتن با وجود متعالی و باور داشتن به آن. این بعد وجودی انسان، فطری و ذاتی است و با توجه به رشد و بالندگی انسان و در نتیجه اجرای مناسک دینی و نیز برخی رفتارها متحول شده و ارتقاء می‌یابد و باعث ایجاد

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: edpes60 @ hotmail.com



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

آثار فردی و اجتماعی فراوانی می‌گردد(5).

زمانی که گفته می‌شود کارکنان در کارشان احساس معنا دارند، به این مفهوم است که در محیط کار با یکدیگر احساس همبستگی دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آنها و مسایل‌شان توجه خواهد داشت(6). در سال‌های اخیر، مطالب زیادی در ارتباط با معنویت ارایه شده است. به‌طورکلی معنویت در محیط کار، تبدیل به واقعیتی غیرقابل انکار در زندگی سازمانی و تحقیقات مدیریتی گردیده است و مدیران و رهبران سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی باید با این پدیده نوپا روبه‌رو گردند (7 و 8). در چند دهه گذشته، معنویت در محیط کار توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است. شمار صاحب‌نظرانی که سعی در ترسیم و توصیف معنویت در محیط کاری داشته‌اند، بیانگر تعدد دیدگاه‌ها و نظرها در خصوص این مفهوم است. مطالعات نشان می‌دهد که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار می‌تواند مزایای زیادی داشته باشد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهره‌وری[4] خواهد رسید و کارکنان معنوی نیز عملکرد اجتماعی بهتری خواهند داشت(9 و 10).

برخی محققان بر این باورند که؛ معنویت در محیط سازمان منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود و بعضی دیگر معتقدند: علاوه‌بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی را نیز در پی خواهد داشت (11 و 12). برای پرورش معنویت در سازمان‌ها بایستی ارزش‌های معنوی در محیط کار مهم شمرده شوند، کارکنان و مدیران نسبت به سلامت معنوی و عقاید شخصی یکدیگر احترام بگذارند (13). یافته‌های پژوهشی دیگر نشان داد که مدیران به‌عنوان عامل اصلی و تأثیرگذار در ایجاد جوی معنوی در سازمان هستند. همچنین یافته‌ها نشان داد که معنویت مدیران و معنویت محل کار در اکثریت نمونه‌های تحت بررسی این محققان، در حد متوسط بوده است(14).

در پژوهش‌هایی نیز محققان در تلاش بوده‌اند تا معنویت محیط کار را با متغیرهای دیگری پیوند دهند. به‌عنوان مثال نقش ابعاد معنویت[5] بروفاداری[6] کارکنان در سازمان، یکی از این موارد است و محققان معتقدند ابعاد معنویت؛ با ارزش‌های معنوی و مذهبی، مسئولیت برای رشد شخصی و ارزش‌های مثبت واحد کاری، معنا می‌گردد (15). تحقیقات بسیاری نیز در زمینه ارتباط معنویت محیط‌کاری و رفتار شهروندی سازمانی[7] نیز صورت گرفته است (6 و 16 - 18). صاحب‌نظران دیگری مزایای معنویت در محیط کار را؛ بهره‌وری سازمان و تاثیرگذاری بر تعهد عاطفی در سازمان دانسته‌اند (19 - 21).

اولین گام تبدیل محیط کار سازمانی به یک محیط کار معنوی، باید در سطح درونی و در مدیران اتفاق بیافتد. بااین‌حال، موفقیت آن به کارکنان سطوح پایین نیز وابسته است (22). به‌طور اجمال در خصوص منافع معنویت برای سازمان می‌توان این موارد را برشمرد: افزایش تعهد نسبت به اهداف سازمان، اخلاق سازمانی، افزایش اعتماد و امانتداری در سازمان، افزایش عدالت سازمانی[8]، افزایش نوع دوستی، افزایش خلاقیت[9]، افزایش سود و بهبود روحیه[10]، افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی[11]، کاهش جابه‌جایی و غیبت (2، 22-33).

علاوه‌بر تحقیقات انجام شده در خصوص منافع معنویت در محیط کاری، در ارتباط با سنجش میزان معنویت نیز تحقیقاتی صورت گرفته است. در اولین پژوهشی که به این منظور در محیط کار انجام گرفت، معنویت در سازمان به‌معنای درک و شناسایی بعدی از زندگی کارکنان معرفی نمودند که این بعد باطنی است و قابل پرورش و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. بر اساس این تعریف، هفت بعد معنویت محیط کاری مشخص شد و با روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این ابعاد مقیاس سنجش استانداردی ایجاد گردید. این ابعاد براساس سنجش معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی و سازمانی بیان شدند و اعتقاد آنان بر آن است که معنویت در کار دارای سه عنصر است: زندگی درونی[12]، کار پرمعنا[13] و یکپارچگی[14](34). در پژوهش دیگری برای ارزیابی معنویت در محیط کار، چهار مشخصه در نظر گرفته شد، که این چهار مشخصه عبارتند از: یکپارچگی فرد و محیط کار، وجود معنا در کار، تعالی خود[۱۵] و رشد و توسعه خویشتن درونی[۱۶] در کار (25). پژوهشی نیز با عنوان ارایه الگوی بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی با بهره‌گیری از معنویت انجام پذیرفت (35). در پژوهش مذکور معنویت در 3 سطح فردی (شامل چهار بعد



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

ارتباط الهی و معنوی، تجارب مثبت و منحصربه‌فرد، نگرش‌های مثبت و رفتارهای مثبت)، گروهی (شامل دو بعد اعتماد و انسجام، وحدت و یکپارچگی) و سازمانی (شامل دو بعد جذابیت و پرمعنایی کار و اقدامات و حمایت‌های سازمانی) مورد بررسی قرار گرفت. معنویت پس از رسوخ در سه سطح فرد، گروه و سازمان و نشان دادن خود به صورت هشت نمود فوق‌الذکر، به تدریج تاثیرات تحولی و فرهنگ‌ساز خود را در حوزه‌های «رهبری سازمان»، «مدیریت منابع»، «منابع انسانی»، «فرایندهای کاری» و «خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاری سازمان» برجای گذاشته و به‌تدریج «سازمانی معنوی» شکل خواهد گرفت(35). پژوهشگران دیگر نیز به منظور ارایه مدل سازمان معنویت‌گرا، علاوه بر سه عامل اصلی موثر سازمانی، فردی و محیطی، 14 بعد مؤثر را در قالب سه عامل اصلی سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی شناسایی کردند: ابعاد ساختاری، محتوایی، فرهنگ سازمانی، رهبری و ارتباطات برای عوامل سازمانی؛ فضایل، انگیزش، ایمان، خلاقیت برای عوامل فردی؛ ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی برای عوامل محیطی؛ و کار بامعنا، کار هدفمند، احساس به هم پیوستگی برای فضای معنوی سازمان (1).

دانشگاه‌ها در عصر کنونی مهم‌ترین مراکز تولید علم و دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌روند و با توجه به این که در دانشگاه آزاد اسلامی هنوز ابعاد تشکیل دهنده معنویت و میزان گرایش به معنویت بررسی نشده است، کشف این ابعاد، در جهت احراز خط‌مشی موفق مدیریت معنوی در درون سازمان موثر خواهد بود. بنابراین پژوهش حاضر در همین خصوص انجام پذیرفته است. این پژوهش درصدد است تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

1. ابعاد تشکیل دهنده معنویت در دانشگاه چیست؟

2. وضعیت ابعاد معنویت در دانشگاه چگونه است؟

## روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران که در سال 1393 مشغول به کار بودند، می‌باشد که حدود 1641 نفر هستند. هشت واحد دانشگاهی به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شد که تعداد افراد مشغول به کار در واحدهای انتخاب شده، 1021 نفر بود. نمونه تحقیق با توجه به جدول کرجسی و مورگان 278 نفر تعیین شد که به وسیله نمونه‌گیری خوشه‌ای در جامعه مورد نظر انتخاب شدند. در جدول 1 ویژگی جمعیت شناختی گروه نمونه مشخص گردیده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه سنجش میزان گرایش به معنویت است، که دارای 21 سوال چهار گزینه‌ای از طیف لیکرت می‌باشد، پاسخگویان درجه موافقت خود با سؤالات پرسشنامه را، با انتخاب یکی از گزینه‌های: کاملا موافق، موافق، مخالف، کاملا مخالف مشخص می‌نمایند. برای گزینه‌های کاملاً موافق 4 امتیاز و کاملاً مخالف 1 امتیاز درنظر گرفته شده است. پایایی پرسشنامه نیز توسط سازنده آن محاسبه گردیده که ضریب آلفای کرونباخ آن برابر با 0/83 می‌باشد (9 و 36).

جهت اجرای پژوهش تعداد 278 نفر به‌عنوان نمونه از اعضای جامعه آماری از 8 واحد دانشگاهی استان مازندران شامل: واحدهای ساری، قائمشهر، آیت ا... آملی، نور، نکا، نوشهر، تنکابن و رامسر انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها میان انها توزیع شد. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها به دست امده از تحلیل عاملی

**جدول 1: ویژگی جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه**

| ویژگی | جنسیت | | مدرک تحصیلی | | | | | سابقه | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **زیر گروه** | مرد | زن | دیپلم | کاردانی | کارشناسی | کارشناسی ارشد | | کمتر از 15 سال | بیشتر از 15 سال |
| **تعداد** | 170 | 108 | 11 | 23 | 171 | 73 | | 157 | 121 |
| **درصد** | 62/2 | 38/8 | 4 | 8/3 | 61/6 | 26/4 | | 56/5 | 43/5 |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

اکتشافی به منظور تعیین مؤلفه برای پرسشنامه و از آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین میزان گرایش کارکنان به معنویت استفاده شد. تحلیل اماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

## یافته‌ها

1. ابعاد تشکیل دهنده معنویت در دانشگاه چیست؟

به منظور پاسخ به سؤال اول پژوهش و تعیین ابعاد تشکیل دهنده معنویت در دانشگاه، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. نتیجه تحلیل عاملی حکایت از وجود 8 مولفه اصلی (عامل) در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه دارد. برای اجرای تحلیل عاملی ابتدا لازم است دو تست کایزر- می‌یر- اولکین و آزمون بارتلت انجام گیرد تا از کفایت نمونه‌گیری و اطمینان نسبت به این که ماتریس همبستگی در جامعه برابر صفر نیست، اطمینان حاصل گردد. با توجه به اندازه کفایت نمونه گیری که برابر با 0/615 است، نشان می‌دهد که واریانس درون داده‌ها توسط این عوامل تبیین می‌شود، به عبارتی دیگر توانایی عاملی بودن داده‌ها به میزان قابل پذیرش وجود دارد. با توجه به این که مقدار معنی داری کمتر از 0/05 است، در سطح اطمینان 95 درصد، همبستگی بین مواد آزمون در جامعه وجود داشته و به عبارتی توانایی عاملی بودن داده‌ها تأیید می‌شود.

در این پژوهش به منظور تعیین تعداد عوامل تشکیل دهنده آزمون، از چرخش واریماکس استفاده شده است. تعداد عوامل استخراج شده 8 عامل از 21 سوال پرسشنامه می‌باشند.

کل واریانس تبیین شده توسط عوامل که به منظور تعیین تعداد عوامل مفید به کار می‌رود، در واقع واریانس تبیین شده هر یک از عوامل احتمالی را بیان می‌کند. با توجه به این که مقادیر ویژه اولیه عناصر دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک بوده است و بنابراین می‌توان گفت این عناصر استخراج شده می‌باشند که روی هم 70/7 درصد از کل واریانس را (مجموع مجذورات انتقال قبل از چرخش) تبیین می‌کنند که نشان دهنده درصد بالای واریانس تبیین شده توسط این عامل‌ها است. مقادیر عناصر استخراجی (مجموع مجذورات انتقال بعد از چرخش) نیز بعد از چرخش تغییر کرده و درصد تراکمی واریانس تبیین شده توسط این عناصر استخراج شده مساوی با قبل از چرخش است. ولی با این تفاسیر هنوز نمی‌دانیم که عوامل نمایانگر چه هستند.

در این پژوهش از بار عاملی برای همبستگی تک‌تک متغیرها با عامل‌ها استفاده شده است. علامت بار عاملی نشان می‌دهد متغیرهایی که استفاده شده‌اند به چه نحوی ترکیب شده‌اند، زمانی که یک گویه هم‌جهت نباشد علامت بار عاملی آن گویه منفی خواهد شد. معمولا گفته می‌شود بارهای عاملی 0/4 و بیشتر مناسب هستند که در این پژوهش 0/5 مد نظر می‌باشد. در تحلیل عاملی اکتشافی یکی از محورهای کار محقق نام‌گذاری عامل‌هاست. بعد از این‌که نرم‌افزار عامل‌بندی کرد، باید براساس محتوای عامل‌ها (گویه‌هایی که در عامل‌ها وجود دارند) آن‌ها را نام‌گذاری نمود، چرا که هدف استفاده از عامل‌ها در تحلیل‌های بعدی می‌باشد، که خلاصه آن نیز در جدول 2 ارایه شده است.

**جدول 2: عامل‌های پرسشنامه به دست آمده از تحلیل عاملی با چرخش واریماکس**

| عامل‌ها | سؤالات بار شده بر روی هر عامل |
|---|---|
| عامل اول: اعتقاد به ماوراء الطبیعه | 5: اعتقاد داشتن به الهام<br>11: اعتقاد به معجزه<br>12: درهم تنیدگی قوی با کائنات<br>15: مدارا با مسایل کم اهمیت |
| عامل دوم: دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس | 6: تمرکز بر کار<br>7: ارتباط قوی معنوی با اطرافیان<br>20: حل مسایل با توکل |
| عامل سوم: همدلی و همسویی با ارزشها همراه با ادراک ماورای حسی | 2: حمایت از حیوانات و گیاهان<br>14: کار کردن مطابق با از ارزشها<br>19: علاقه مندی به انسجام و وحدت<br>21: تجربه ادراک ماورای حسی |
| عامل چهارم: کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران | 9: رضایت از زندگی<br>10: جلب رضایت الهی<br>17: اعتماد به همکاران |
| عامل پنجم: هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه | 8: کار هدفمند<br>16: کمک به جامعه<br>18: همدردی با همکاران |
| عامل ششم: زندگی با معنا | 3: پذیرش رخدادهای منطقی و |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

| | |
|---|---|
| | غیرمنطقی زندگی<br>13: زیستن براساس هدف نهایی زندگی |
| عامل هفتم: اعتقاد به زندگی اخروی | 4: پذیرش عدم محدودیت زمانی و مکانی انسان |
| عامل هشتم: دوست داشتن دیگران | 1: احساس صمیمت با دیگران |

2. وضعیت ابعاد معنویت در دانشگاه چگونه است؟

میزان معنویت در محیط کار سازمان‌های آموزشی (دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران): به منظور بررسی تفاوت عوامل هشت گانه معنویت در محیط کار با میانگین نظری 2/5، از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد که شرح آن در جدول 3 آمده است. لازم به ذکر است که با توجه به این که سؤالات پرسشنامه در طیف چهار گزینه‌ای لیکرت بوده است، میانگین نظری آن 2/5 به دست آمده است. با ملاحظه جدول 3 مشخص می‌گردد که در همه عوامل هشت‌گانه اختلاف معناداری بین میزان گرایش به معنویت در محیط کار با میانگین نظری 2/5 وجود دارد. از آن جا که میانگین عوامل هشت‌گانه بیش از میانگین نظری 2/5 بوده است، بنابراین معنویت در محیط کار سازمان‌های آموزشی (دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران) با توجه به این که مقدار معنی دار کمتر از 0/05 است، در سطح اطمینان 95 درصد، بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

## بحث

نتایج تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش نشان داد که هشت مولفه از میزان معنویت در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه وجود دارد. محققان دیگری نیز در ارتباط با مولفه‌های معنویت در محیط کار پژوهش‌هایی انجام داده‌اند (1، 24 ، 25 ، 34 و 37). آن‌ها نیز توانستند ابعادی را در ارتباط با محیط کاری معنوی ارایه دهند. یکی از پژوهش‌ها مولفه‌های معنویت را شامل عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل محیطی از طریق فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا موثر می‌دانند (1). در پژوهش دیگر پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مولفه‌های معنویت را ایمان، معرفت دینی و بصیرت نام‌گذاری نموده‌اند (37). همچنین محققان دیگر نیز چارچوب ارزش معنویت در محیط کار را در ده عامل نام‌گذاری نمودند: خیرخواهی، اعتقاد به آفرینش، انسان‌گرایی، صداقت، عدالت، روابط متقابل، پذیرش، احترام، مسئولیت و اعتماد (33).

از طرفی معنویت در محیط کار سازمان‌های آموزشی (دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران) بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. نتیجه این پژوهش، یافته‌های تحقیقات پیشین را تأیید می‌کند (12 ، 14 و 38).

براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد، معنویت محیط کاری از طریق حوزه فرهنگی دانشگاه مفهوم‌سازی گردد. با

**جدول 3: نتایج تفاوت مؤلفه‌های هشتگانه معنویت در سازمان با میانگین نظری 2/5**

| | عامل ها | میانگین | سطح معناداری |
|---|---|---|---|
| 1 | اعتقاد به ماوراء الطبیعه | 3/17 | 0/000 |
| 2 | دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس | 3/19 | 0/000 |
| 3 | همدلی و همسویی با ارزشها همراه با ادراک ماورای حسی | 3/27 | 0/000 |
| 4 | کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران | 3/22 | 0/000 |
| 5 | هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه | 3/19 | 0/000 |
| 6 | زندگی با معنا | 3/1 | 0/000 |
| 7 | اعتقاد به زندگی اخروی | 2/87 | 0/000 |
| 8 | دوست داشتن دیگران | 3/13 | 0/000 |
| | معنویت در سازمان (کل) | 3/14 | 0/000 |

0/05Sig<



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

توجه به این که محققان اذعان دارند که الگوی اولیه معنویت در سازمان مدیران هستند، یکی از مولفه‌های انتصاب و انتخاب مدیران و روسای دانشگاه‌ها می‌تواند براساس بعد معنوی صورت پذیرد، چرا که باید روسای دانشگاه‌ها رهبر معنوی شوند تا کارکنان معنوی داشته باشند. بدین منظور انتصاب براساس تعهد مدیر و پایبندی به ارزش‌ها باید اولویت داشته باشد نه براساس مناسبات و روابط. دانشگاه‌ها در جهت تشکیل کارگاه‌های آموزشی کوتاه مدت و مستمر ضمن خدمت در جهت شناخت و به کارگیری ارزش‌های معنوی سازمان اهتمام ورزند و از تشکیل مراسم‌های دینی و معنوی در محیط دانشگاه حمایت نمایند.

در پژوهش حاضر، میزان معنوی بودن کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد در استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. هر چند هنوز برای رسیدن به وضعیت آرمانی راه زیادی در پیش است، ولی با این حال نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه‌های معنویت در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه در سطحی بالاتر از سطح میانگین وجود دارند. البته میزان گرایش به معنویت در دانشگاه‌های مختلف، متفاوت خواهد بود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، استان مازندران بوده است و نتایج آن قابل تعمیم به استان‌های دیگر نیست، لذا پیشنهاد می‌شود سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به تاکیدی که در جهت فرهنگی نمودن دانشگاه‌ها دارد، این طرح پژوهشی را به‌عنوان طرح ملی مطرح نموده تا در سایر استان‌ها هم این امر مهم سنجیده شود و راهکارهای مناسبی ارایه گردد.

## نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل عامل اکتشافی و تی تک نمونه‌ای در این پژوهش روشن است که هشت مولفه مشخص شده معنویت در محیط کار دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران، بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. بنابراین مشخص می‌شود که عواملی مانند اعتقاد به ماوراءالطبیعت، دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزش‌ها همراه با ادراک ماورای حسی، کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران، هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه، زندگی با معنا، اعتقاد به زندگی اخروی و دوست داشتن دیگران از جمله آن عوامل هستند. امروزه سازمان‌ها با کارکنانی مواجه‌اند که به دنبال کار هدفمند در جهت ارزش‌ها هستند، لازمه آن وجود رهبران معنوی در سازمان می‌باشد، در صورتی که رهبران دانشگاه عوامل تاثیرگذار معنوی را در محیط کار شناسایی نمایند و مزایای آن را در بهبود عملکرد سازمان درک نمایند، به طور حتم با وجود چنین کارکنان معنوی، به رسالت دانشگاه، که همانا تولید علم است دست خواهد یافت. از طرفی معنویت بخشی جدایی ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است، می‌توان نتیجه گرفت دانشگاه‌های آزاد اسلامی می‌توانند با رهبری درست و معنوی مدیران مجموعه، در جهت اخلاقیات قدم بردارند. این یافته‌ها از آن جهت اهمیت دارد است که فطرت انسانی تمایل به ارزش‌های مثبت دارد و این موجب تعهد هر چه بیشتر به کار و سازمان خواهد شد. همان گونه که دین مبین اسلام بر پیوندهای انسانی مبتنی بر اهداف والای دنیوی و اخروی تاکید بسیاری نموده است.

## ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| 1. Ethics | اخلاق |
| 2. Theism | اعتقاد به خدا |
| 3. Spirituality | معنویت |
| 4. Productivity | بهره وری |
| 5. Spirituality Dimension | ابعاد معنویت |
| 6. Fealty | وفاداری |
| 7. Organizational Citizenship Behavior | رفتار شهروندی سازمانی |
| 8. Organizational Justice | عدالت سازمانی |
| 9. Creativity | خلاقیت |
| 10. Improved Morale | بهبود روحیه |
| 11. Organizational Performance | |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

عملکرد سازمانی

12.Inner Life زندگی درونی

13. Meaningful Work کار پرمعنا

14. Conditions For Community یکپارچگی

15. Transcendence of Self تعالی خود

16. Personal Growth and/ Development رشد و توسعه خویشتن درونی

## منابع


1. Sarlak MA, Veiseh SM, Purashraf Y, Mehdizadeh H. (2012). Spirituality-oriented model of higher education in Iran. Public Management Research; 5(18): 5-24. (In Persian).
2. Krishna Kumar S, Neak CH. (2002). The What, Why, and How of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology; 17(3): 153-164.
3. Applebee MA, Flihan S. (2007). Interdisciplinary Curricula in Middle and High School Classrooms: Case Studies of Approaches to Curriculum and Instruction. American Educational Research Journal; 44(4): 1002 –1039.
4. Plante TG. (2008). what do the spiritual and religious traditions offer the practicing psychologist? Pastoral Psychology; 56, 429-444.
5. Ghasempour Dehaghani A, Nasr Esfahani, AR. (2012). Spiritual approach and curriculum. Research Issues in Islamic Education; 19(13): 71-92. (In Persian).
6. Nick Poor A, Manzari Tavakoli A, Hosseini Nejad MR. (2011). Examine the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior in Kerman staff Martyr Foundation. Beyond Management; 4(16): 155-172. (In Persian).
7. Patricia DC. (2008). Workplace Spirituality and business ethics: insights from an eastern Spiritual tradition. Journal of Business Ethics; 85(3): 377-389.
8. Ziaee MS. Nargesian A, Aibaghy Esfahani S. (2008). Spiritual Leadership Empowerment of Tehran University. Public Administration; 1(1): 73-75. (In Persian).
9. Moghimi SM, Rahbar AH, Islami H. (2007). Organizational spirituality and its impact on employee creativity (comparative approach). Ethics in Science and Technology; 2(3)(4): 89-99. (In Persian).
10. Giacalone R, Jurkiewicz C, Fry L. (2005). From advocacy to science. In R. Paloutzian & C. Park. Ed. The Psychology of Religion and Spirituality; 515–528.
11. Javanmard H, Nami A, Haraghi M. (2014). Survey the Relationship Betveen Job Stisfacition and Workplace Spirituality. Arabian Journal of Business and Management Review; 3(6): 68-75.
12. Piryaei S, Zare R. (2013). Workplace Spirituality and Positive Work Attitudes: the Moderating Role of Individual Spirituality. Indian Journal of Economics and Development; 1(4): 91-97.
13. Sanei M, Hassanpour A. (2012). The basic strategies for nurturing spirituality in organizations. Ethical Issues in Behavioral Sciences; 7(2): 34-42. (In Persian).
14. Shojaee P, Sadeghi T, Karimi T, Mokhtari P. (2012). Investigate the relationship between spirituality and spiritual director's work with patients and hospital employees. Quarterly Monitoring; 11(4): 451-458. (In Persian).
15. Nadi MA, Golparvar M. (2011). Mixing elements of spirituality with simple relationships and loyalty in the workplace. Ethics in Science and Technology; 6(2): 13-21. (In Persian).
16. Beik Zadeh J, Yazdani S, Hamdollah M. (2011). Workplace spirituality and its effect on the components of OCB, Case Study: Tabriz five areas of staff education. Quarterly Journal of Research in Educational Administration; 3(1): 61-90. (In Persian).
17. Muqbel A, Hadavi Nezhad M. (2011). Examine the relationship between perceived organizational politics and organizational citizenship behavior in public universities in Tehran: clarifying the role of dampers organizational spirituality. Iranian Journal of Management Studies; 15(3): 181-203. (In Persian).
18. Farhangi AA, Fattahi M, Vasegh B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. Journal of Management; 4(13): 5-36. (In Persian).
19. Ming-Chia C, Chieh-Wen S. (2013). Workplace Spirituality and Earnings Management Motivations.




[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]

International Journal of Business and Information; 8(2): 267-298.

20. Mat Desa N, Koh Pin Pin D. (2011). The Workplace Spirituality and Affective Commitment among Auditors in big four public accounting firms: Does it Matter? Journal of Global Management; 2(1).
21. Rego A, Miguel Pina C. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management; 21(1): 53-75.
22. Marques JF. (2006). The spiritual worker, an examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment, Journal of Management Development; 25(9): 884-895.
23. Milliman J, Czaplewski A, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment [Electronic Version]. Journal of Change Management; 16(4): 427–447.
24. Kinjerski VM, Skrypnek Berna J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground. Journal of Organizational Change Management; 17(1): 26-42.
25. Sheep ML. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations, Journal of Business Ethics; 66(4): 357-369
26. Wagner M, Conely J. (1999). The Fourth Wave: The Spiritually Based Firm, Journal of Organizational Change Management; 12(4), 292-301.
27. Yen-Ku K, Tsung-Hsien K, Chien-Ting L, Yung-Heng L, Bang-Lee C, Ying-Yueh S, et al. (2013). A Study on Relationship among Organizational Trust, Organizational Justice, and Organizational Spirtuality. Thailand: International Confarance on Technology Innovation and Industrial Management.
28. Biberbman J, Michael W. (1997). A Postmodern spiritual future for work. Journal of Organizational Change Management; 10(2): 130-138.
29. Benefiel M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. The Leadership Quarterly; 16: 723–747.
30. Fry LW. (2003). toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly; 14: 693-727.
31. Sass JS. (2000). characterizing organizational spirituality: An organizational communication culture approach. Communication Studies; 51.
32. Milliman J, Ferguson J, Trickett D, Condemi B. (1999). Spirit and community at Southwest airlines: an investigation of a spiritual values-based model. Journal of Organizational Change Management; 12(3): 221-33.
33. Giacalone RA Jurkeiwicz CL. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. Journal of Business Ethics; 49(2): 129-140.
34. Ashmos DP, Duchon D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure, Journal of Management Inquiry; 9(2): 134-145.
35. Sanei M. (2012). Provide a model for improving the performance of public organizations using spirituality. Qazvin: National Conference of good government and sustainable development in the Islamic Republic of Iran. (In Persian).
36. Moghimi SM, Ramzan M. (2011). Bulletin of Management. Tehran: Raahdan Publication. P. 78. (In Persian).
37. Bakhtiari H. (2008). Empowerment of Police, the effect of spirituality on empowering police officers and middle managers. Journal of Management Studies, Law; 3(2): 148-168. (In Persian).
38. Mitroff I, Denton EA. (1999). A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace, San Francisco: JosseyBass Inc. Publishers.

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.3.6 ]