(مقاله پژوهشی)

نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تأکید بر معنویت محیط کار

دکتر محمود رضا اسماعیلی، صمد رحیمی اقدم*

گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان

تاریخ دریافت: 94/1/15 تاریخ پذیرش:94/4/7

چکیده

زمینه: جست‌وجوی راه‌هایی برای افزایش کارایی و به‌کارگیری حداکثر توانایی‌های کارکنان در جهت تحقق هدف‌های سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه‌های همیشگی مدیران و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده است. هدف این پژوهش، تبیین چارچوب علمی و کاربردی برای بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز مبتنی بر معنویت محیط کاری است.

روش: پژوهش حاضر ازلحاظ هدف، کاربردی و ازلحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه تبریز به تعداد 820 نفر است؛ که با استفاده از فرمول کوکران، در سطح اطمینان 95 درصد، 260 پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گردآوری شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده‌شده است و داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد، معنویت محیط کاری با ضریب استاندارد 0/75 و معناداری 5/69 با عملکرد رفتاری و نیز با ضریب استاندارد 0/21 و معناداری 2/30 با عملکرد فرایندی رابطه دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد معنویت محیط کاری نقش مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز ایفا می‌کند.

کلید واژگان: *اخلاق، معنویت، معنویت محیط کاری، عملکرد*

سرآغاز

جست‌وجوی راه‌هایی برای افزایش کارایی و به‌کارگیری حداکثر توانایی‌های کارکنان در جهت تحقق هدف‌های سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه‌های همیشگی مدیران و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده است. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل، در جامعه و حرفه خود کار کنند و عملکرد بهینه داشته باشند(1). اهمیت عملکرد به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد(2). صاحب‌نظران، عملکرد را به دو بخش نتایج نگرشی و نتایج رفتاری تقسیم کرده و معتقدند، رفتار سازمانی از نگرش و رفتار افراد در سازمان شکل می‌گیرد(3). عملکرد به‌عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف‌شده است که یک فرد در طول یک دوره

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: S.rahimiaghdam @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

مشخص از زمان انجام می‌دهد(4). پژوهشگران، عملکرد را «دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین‌شده است» می‌دانند. این تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با ستانده‌ها و بروندادها است، بلکه نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله است؛ بنابراین عملکرد را می‌توان به‌عنوان رفتار تلقی کرد(5).

با توجه به اهمیت عملکرد و نقشی که منابع انسانی در بهبود آن ایفا می‌کند، لازم است سازمان‌ها عواملی را که بستر مناسب برای بهبود عملکرد را ایجاد می‌کنند شناسایی نموده و با تأمین شرایط و بستر لازم سعی در اعتلای دستیابی به عملکرد بالا را داشته باشند.

پژوهشگران بر این عقیده‌اند که در دو دهه اخیر در حوزه علوم سازمان و تئوری‌های مدیریت، تغییر پارادایمی صورت گرفته است. این پارادایم نوظهور در سازمان‌ها «جنبش معنویت[1]» نامیده می‌شود (6). معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب‌وکار و مدیریت در قرن 21 است (7). معنویت[2] بخش جدایی‌ناپذیر از اخلاق[3] و ارزش‌های انسانی[4] است و در ادیان یکتاپرستان، اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر ازآن‌جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد (8).

در ادبیات حوزه اخلاق کسب‌وکار، همواره به نقش اخلاقیات و معنویت در تعالی روحی کارکنان سازمان‌ها و جلوگیری از رفتارهای ناهنجار[5] در محیط کار و بهبود بهره‌وری آنها تاکید شده است (9). معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند؛ و نیز در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است(10).

تعریف مفهومی معنویت محیط کاری[6] سه مؤلفه در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است: الف) کار بامعنا[7] (سطح فردی): یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. هر فردی انگیزش درونی[8]، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشند. ب) احساس همبستگی[9] (سطح گروهی): احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. ج) همسویی با ارزش‌های سازمان[10] (سطح سازمانی): تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است، به این معنی که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (11).

بسیاری از محققین، معنویت را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌توانند به آنها در تحقق کارایی و اثربخشی یاری رساند(12).

تحقیقات نشان می‌دهند که معنویت، محرک بسیار نیرومندی در زندگی شخصی و همچنین اجتماعی افراد است و ارتباط پیوسته‌ای با رشد و تکامل معنوی، رفتار و منش، تعریف و هدف آنان از زندگی و درک آنها از تجارب و بالاخره، روابط آنها با یکدیگر دارد که این امر باعث رضایت و بروز رفتارهای مثبت[11] در آنها می‌شود (13).

پژوهشگران، بیان می‌کنند تقویت تجارب معنوی کارکنان توسط سازمان عملکرد و بازدهی سازمانی آنها را افزایش می‌دهد (6). درک کارکنان از معنویت باعث افزایش تعهد کاری در محیط کار شده و افراد با تعهدکاری بالا عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (14).

پژوهشگران بیان می‌کنند که معنویت در محیط کار می‌تواند برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده شود. آنها اذعان دارند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافعی از قبیل افزایش صداقت[12] و اعتماد[13]، تعهد سازمانی[14]، افزایش رضایت شغلی[15]، افزایش خلاقیت[16]، افزایش بهره‌وری، انگیزش در کار، بهبود رفتار شهروندی سازمانی[17] و توانمندسازی کارکنان منجر شود؛ که همه به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب عملکرد بهتر سازمان، سودآوری و اثربخشی آن می‌گردند (15-24). لذا با توجه به تأثیر معنویت و پیامدهای آن در نگرش‌ها و رفتار کارکنان و اذعان پژوهشگران و صاحب‌نظران بر اهمیت معنویت محیط کاری به‌عنوان یک دارایی نامشهود[18] و نقش چشمگیر آن

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

در اثربخشی سازمان، ضرورت بررسی اثر این متغیر بر عملکرد کارکنان آشکار می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد استعداد جامعه ایرانی برای معنویت ورزی از میانگین جهانی فزون‌تر است (18). این مسئله مسئولیت پژوهشگران عرصه مدیریت را در جهت بهره‌گیری از این دارایی، برای برطرف نمودن مشکلات و مسائل سازمانی افزون می‌سازد. ازاین‌رو، با توجه به مبانی نظری و تجربی می‌توان ادعا کرد که معنویت محیط کاری رابطه مثبتی با بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف تبیین چارچوب علمی و کاربردی بهبود عملکرد دانشگاه تبریز، مبتنی بر معنویت محیط کاری انجام گرفت.

روش

پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و ازنظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان غیر هیئت‌علمی دانشگاه تبریز به تعداد 820 نفر تشکیل می‌دهند.

بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان 95 درصد، تعداد 265 پرسشنامه توزیع شد و درنهایت تعداد 260 پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. نمونه‌های آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب‌شده‌اند. از 260 نفر نمونه، 175 نفر (معادل 67/3 درصد) مرد و 85 نفر (معادل 32/7 درصد) زن بوده‌اند.

همچنین تعداد 7 نفر (معادل 2/7 درصد) از شرکت‌کنندگان دارای مدرک دکتری، 40 نفر (معادل 15/4 درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد، 145 نفر (معادل 55/8 درصد) دارای مدرک کارشناسی و 68 نفر (معادل 26/2 درصد) دارای مدرک کاردانی بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات علاوه بر منابع کتابخانه‌ای، از پرسشنامه استفاده‌شده است.

قسمت اول پرسشنامه شامل 3 سؤال که مربوط به مشخصات جمعیت شناختی است و قسمت دوم شامل 19 سؤال بوده که 9 سؤال مربوط به متغیر معنویت محیط کاری و 10 سؤال مربوط به متغیر عملکرد کارکنان که شامل 5 سؤال برای عملکرد رفتاری و 5 سؤال برای عملکرد فرایندی در قالب طیف لیکرت است (11، 5). ضمن اینکه همه گویه‌های پرسشنامه بر اساس مطالعات پیشین و پرسشنامه‌های استاندارد بوده، برای اطمینان از روایی پرسشنامه به سه نفر از اساتید ارسال و با اصلاحات جزئی تایید شد. همچنین تحلیل عاملی گویه‌های هر متغیر و متغیرهای آشکار، روایی عاملی پرسشنامه (جدول 3) را تایید کردند. پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرون باخ سنجیده شده و برای متغیر معنویت محیط کاری 0/83 و عملکرد 0/71 به دست آمد که در محدوده قابل‌قبول؛ یعنی بیشتر از 0/7 قرار دارند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار آموس استفاده‌شده است.

یافته‌ها

با توجه به مدل مفهومی، این پژوهش دارای 3 متغیر پنهان شامل معنویت محیط کاری (برون‌زا) و عملکرد رفتاری (درون‌زا) و عملکرد فرایندی (درون‌زا) است.

پس از جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان قابل‌قبول هستند؛ باید ابتدا تمام متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان هستند، به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گیرند.

شاخص‌های سنجش سازه‌های مدل مفهومی به همراه بار عاملی آنها در جدول شماره 1 آورده شده است. لازم به ذکر است که سؤالات 9 و 10 از متغیر عملکرد فرایندی به دلیل بار عاملی کم از معادله حذف شدند.

برای ارزیابی برازش مدل از معیارهای برازشی که در مدل‌سازی معادلات ساختاری وجود دارد، استفاده‌شده است. معیارهای برازش نشان‌دهنده این است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده‌ها، مدل اندازه‌گیری پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر؟.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

جدول 1: شاخص‌های سنجش متغیرها

متغیرها		شاخص‌ها	بار عاملی
معنویت محیط کاری (پنهان برون‌زا)	کار بامعنا	1. احساس لذت و سرور در کار	0/79
		2. مرتبط بودن کار با ارزش‌های بااهمیت فرد	0/87
		3. دریافت روحیه مثبت از کار	0/61
	احساس همبستگی	4. احساس بخشی از یک خانواده بودن همکاران	0/73
		5. احساس داشتن هدف مشترک همکاران	0/73
		6. احساس حمایت همکاران از یکدیگر	0/74
	همسویی با ارزش‌های سازمان	7. داشتن احساس مثبت درباره ارزش‌های رایج در سازمان	0/81
		8. احترام سازمان به عقاید درونی افراد	0/72
		9. داشتن احساس خوب نسبت به آینده سازمان	0/76
	عملکرد رفتاری (پنهان درون‌زا)	1. رعایت مقررات و انضباط اداری توسط کارکنان	0/58
		2. رفتار مناسب و شایسته کارکنان با ارباب‌رجوع	0/51
		3. تلاش مداوم کارکنان برای افزایش مهارت‌های شغلی	0/70
		4. تسلط در کار و انجام صحیح کار بدون نظارت مستمر رییس	0/47
	عملکرد فرایندی (پنهان درون‌زا)	5. تشخیص نیازهای واحد و ارائه راه‌حل مناسب	0/39
		6. فراهم بودن شرایط کاری ازلحاظ وسایل و تجهیزات	0/65
		7. تأمین بیمه و سایر مزایای شغلی برای کارکنان	0/59
		8. فراهم بودن دوره‌های بازآموزی و شرایط ارتقا برای کارکنان	0/59
		9. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های حوزه کاری خودشان	0/19
		10. برخوردار بودن مدیر از شایستگی و صلاحیت لازم	0/20

شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) در جدول 2 آمده است.

جدول 2: تحلیل عاملی تأییدی الگوهای اندازه‌گیری مدل

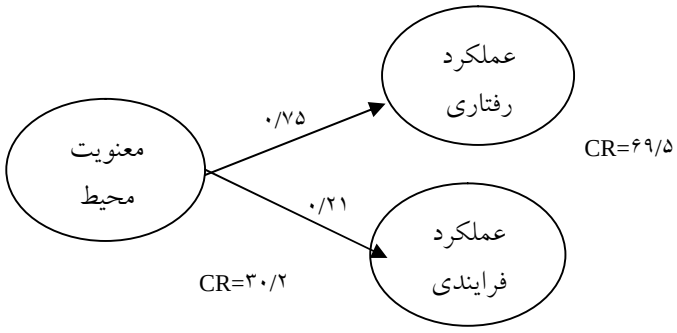
متغیر مشاهده	DF	CIMIN	P	GFI	CFI	RMSEA
معنویت محیط کاری	24	33/10	0/10	0/97	0/99	0/03
عملکرد	19	23/24	0/22	0/97	0/98	0/02

با توجه به اینکه مقدار P برای همه الگوهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) بزرگ‌تر از 0/05 است می‌توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوئر (CMIN) برای الگوهای اندازه‌گیری مناسب است. یکی دیگر از شاخص‌های معتبر که برای برازندگی الگو به کار می‌رود GFI یا شاخص نیکویی برازش است. هرچه GFI نزدیک‌تر به یک باشد الگوی داده‌ها برازش بهتری دارد. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز یکی دیگر از شاخص‌های برازندگی مدل است که در الگوهای قابل‌قبول دارای مقدار 0/08 یا کمتر است، برازش الگوهای که دارای مقادیر بالاتر از 0/1 هستند ضعیف برآورد می‌شوند. در جدول (2) مقدار این شاخص برای الگوی اندازه‌گیری کمتر از 0/08 است که نشان از برازش خوب الگوها توسط داده‌ها است. درنهایت می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) از برازش خوبی برخوردار هستند و به این معنی است که متغیرهای آشکار به‌خوبی می‌توانند

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند. هم‌چنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل‌قبول بودن بار عاملی مربوط به هر سؤال بررسی شد و سؤالات 9 و 10 مربوط به متغیر عملکرد فرایندی به علت دارا بودن بار عاملی کمتر از 0/3، از تحلیل حذف شدند. بارهای عاملی بقیه سؤالات بالاتر از 0/3 و مقدار P جزئی کمتر از 0/05 بودند. درنتیجه می‌توان گفت سؤالات به‌خوبی متغیرهای مشاهده را می‌سنجند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده‌شده است که مدل خروجی نرم‌افزار AMOS 21 در نگارهٔ 1 نشان داده‌شده است.



نگارهٔ 1: مدل مفهومی خروجی نرم‌افزار

هر مدل تدوین‌شده‌ای بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تجربی با این سؤال روبروست که مدل تدوین‌شده تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد؟ درواقع سؤال این است که داده‌های گردآوری‌شده تا چه حد حمایت‌کننده مدلی است که به لحاظ نظری تدوین‌شده است؟ این سؤال کلیدی، موضوع برازش داده‌ها است. در جدول 3 به تعدادی از شاخص‌ها به همراه میزان قابل‌قبول بودن، مقدار محاسبه‌شده و نتایج آنها برای مدل پژوهش اشاره‌شده است.

با توجه به اطلاعات جدول بالا می‌توان دریافت، مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

پس از بررسی و تأیید الگو برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی نسبت بحرانی (CR) و P استفاده‌شده است، بر اساس سطح معناداری 0/05 نسبت بحرانی باید بیشتر از 1/96 باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود، هم‌چنین مقادیر کوچک‌تر از 0/05 برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه‌شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح 0/95 دارد. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه‌وتحلیل مدل، به بررسی فرضیه‌ها پرداخته‌شده است که نتایج آن در جدول شماره 4 ارائه‌شده است.

فرضیه اول پژوهش (H1) مبنی بر رابطه معنویت محیط کاری با عملکرد رفتاری با ضریب استاندارد 0/75 و نسبت بحرانی 5/69 (بالاتر از 1/96) و فرضیه دوم پژوهش (H2) مبنی بر رابطه معنویت محیط کاری با عملکرد فرایندی با ضریب استاندارد 0/21 و نسبت بحرانی 2/30 (بالاتر از 1/96) تأیید می‌شوند. لذا می‌توان گفت معنویت محیط کاری با عملکرد رفتاری و فرایندی کارکنان رابطه مثبت دارد.

جدول3: برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌های برازش	اختصار	مقدار قابل‌قبول	مقدار محاسبه‌شده	نتیجه
درجه آزادی	df	-	42	-
کای اسکوئر	X2	-	64/82	-
مقدار P	P- value	P < 0/05	0/02	تایید
کای اسکوئر به هنجار یا نسبی	X2 / df	بین 1 تا 3	1/49	تایید
شاخص نیکویی برازش	GFI	0/9 < GFI	0/96	تایید
شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0/08 > RMSEA	0/04	تایید
حجم نمونه بحرانی هلتر	HOELTER	200 < HOELTER	273	تایید

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

جدول 4: ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص‌های جزئی فرضیه‌ها

	فرضیه‌ها	ضریب رگرسیونی	مقدار بحرانی	P	نتیجه
H1	معنویت محیط کاری ← عملکرد رفتاری	0/75	5/69	0/000	تأیید
H2	معنویت محیط کاری ← عملکرد فرایندی	0/21	2/30	0/02	تائید

بحث

نتایج نشان داد تغییرات عملکرد رفتاری و فرایندی کارکنان توسط معنویت محیط کاری تبیین می‌شود؛ بنابراین، می‌توان گفت ابعاد معنویت محیط کاری زمینه بهبود عملکرد را فراهم آورده‌اند. ادبیات پژوهش حاکی از رابطه مستقیم و غیرمستقیم عملکرد کارکنان با معنویت در محیط کار استنتیجه حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری‌شده در این پژوهش، از ادبیات پژوهش مبنی بر نقش ارزش‌های اخلاقی و معنویت محیط کاری در بهبود عملکرد با توجه به کارکردهای معنویت محیط کاری، حمایت می‌کند و با یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد (6، 11، و 15-24). پژوهش‌ها نشان می‌دهند زمانی که فرد، کار خود را بامعنا و بامفهوم احساس می‌کند، بیشتر متعهد شده و با انرژی زیادی به آن تمرکز کرده و در پیگیری اهداف پشتکاری بیشتری از خود نشان می‌دهد. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام شدن کارشان اهمیت زیادی قائل هستند و احتمالاً چنین کارکنانی دارای وجدان کاری بالا بوده و به‌صورت خودجوش و خودکنترل عمل می‌کنند. برای مثال قوانین را رعایت کرده و همواره سعی در بروز نگه‌داشتن دانش و مهارت‌های خود دارند (22). احساس همبستگی شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی کارکنان در گروه‌های کاری است. کارکنانی که مدیران و زیردستان را در پیوند با خود می‌دانند، به‌جای تمرکز بر اشتباهات سازمان و دیگران، به نکات مثبت کار توجه می‌کنند؛ تا هم فضای سازمان را دوستانه‌تر نمایند و هم عملکرد را بهبود بخشند. همچنین با فراهم شدن جو صمیمی و دوستانه، صداقت و اعتماد در بین همکاران افزایش‌یافته و تسهیم اطلاعات و دانش مربوط به انجام بهتر امور را تسهیل می‌کند؛ که این امر منجر به بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد و درنهایت بهبود عملکرد افراد می‌شود (23). همسویی با ارزش‌های سازمان بر این منطق استوار است که اهداف جمعی بزرگ‌تر و مهم‌تر از اهداف فردی بوده و هرکس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد (20). احساس همسویی در ارزش‌ها باعث می‌شود کارکنان، سازمان و ارزش‌های آن را متعلق به خود بدانند و برای انجام بهتر امور تلاش بیشتری کنند و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به‌منظور بهبود عملکرد افزایش دهند. کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌ها و مأموریت سازمان همسو می‌بینند، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شدن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند (11، 22). می‌توان ادعا کرد با بهبود میزان معنویت محیط کاری، صداقت، اعتماد، تعهد در کار، رضایت شغلی، خلاقیت و انگیزش کارکنان بهبودیافته و نتیجه همه این‌ها بهبود عملکرد کارکنان خواهد بود.

بر اساس نظریه معنویت می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود معنویت در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. با توجه به نتیجه پژوهش ملاحظه می‌شود که تلاش مدیران در جهت برقراری معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به عملکرد بالای کارکنان گردد. لذا با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران ضمن توجه ویژه به ابعاد معنویت محیط کار، زمینه لازم برای تقویت ارزش‌های معنوی و ارزش‌های مثبت کاری را فراهم کنند. با توجه به نتایج پژوهش، در سطح فردی، ایجاد فرصت‌های رشد شخصی و دریافت شغل متناسب با توانایی و علایق فرد و معنادار کردن کار برای کارکنان از طریق طراحی شغل‌ها به‌صورت بامعنا و جذاب و از سوی دیگر با توجه به بعد احساس همبستگی، در سطح گروهی، طراحی فعالیت‌های گروهی و ساختارهای تیمی در جهت ایجاد جوی صمیمانه و دوستانه میان همکاران و در سطح سازمانی نیز توجه به

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

همسویی ارزش‌های افراد جذب‌شده و جامعه‌پذیری آنها در جهت همسویی بیشتر آنها با ارزش‌های سازمان، مواردی هستند که درنهایت در ارتقاء معنویت سازمانی نقش به سزایی ایفا خواهند نمود.

این پژوهش، ضمن ارائه نتایج شایان توجه با محدودیت‌هایی نیز روبروست. باید توجه داشت که جامعه پژوهش را کارکنان دانشگاه تبریز تشکیل می‌دهند، لذا تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش نیازمند پژوهش‌های زیاد در جوامع مختلف است. همچنین ادبیات پژوهش، گواه وابسته بودن متغیر عملکرد و تأثیرپذیری آن توسط سایر متغیرهای سازمانی است. به نظر می‌رسد در حوزه سازمان و مدیریت متغیرهای زیادی مانند سرمایه اجتماعی، شخصیت افراد، عدالت سازمانی و ... نیز بتوانند تغییرات عملکرد کارکنان را در سازمان تبیین کنند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش موید آن است که بین معنویت محیط کار و بهبود عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر ادراک فضای اخلاقی و ابعاد معنوی سازمان به افزایش رفتارهای مثبت کارکنان منجر شده و با ارتقا سطح معنویت محیط کاری، عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد؛ که این امر اهمیت توجه به ارزش‌های اخلاقی را در سازمانها نشان می‌دهد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در راستای ارتقا عملکرد کارکنان با استفاده از تقویت معنویت محیط کاری در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

ملاحظه‌های اخلاقی

با توجه به تعهد و التزام به ملاحظات اخلاقی پژوهش، در این پژوهش، اطلاع‌رسانی در خصوص اهداف پژوهش و کسب رضایت آگاهانه کارکنان برای تکمیل پرسشنامه، دریافت و تحلیل پرسشنامه‌ها در نهایت رازداری و امانتداری و صداقت در گزارش نتایج و منابع مورد استفاده، رعایت شده است.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از مدیران و کارکنان دانشگاه تبریز که در تکمیل این پژوهش همکاری نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

جنبش معنویت	1. Spirituality Movement
معنویت	2. Spirituality
اخلاق	3. Ethic
ارزش‌های انسانی	4. Humans Values
رفتارهای ناهنجار	5. Abnormal Behavior
معنویت محیط کاری	6. Workplace Spirituality
کار بامعنا	7. Meaningful Work
انگیزش درونی	8. Intrinsic Motivation
احساس همبستگی	9. Sense of Community
همسویی با ارزش‌های سازمان	10. Alignment with Organizational Values
رفتارهای مثبت	11. Positive Behaviors
صداقت	12. Honesty
اعتماد	13. Trust
تعهد سازمانی	14. Organizational Commitment
رضایت شغلی	15. Job Satisfaction
خلاقیت	16. Creativity
رفتار شهروندی سازمانی	17. Organizational Citizenship Behavior
دارایی نامشهود	18. Intangible Asset

منابع

1. Barati H, Oreyzi H, Barati A, Sarhangi K, Ranjbar H. (2013). The effect of organizational justice and organizational climate on counterproductive behaviors. Journal of Organizational Culture Management; (4):181-197. (In Persian).
2. Faghihi-Farahmand N. (2009). Performance management with focus on social-organizational factors (case study: managerial and industrial organizations in Tabriz). Management Perspective; (32): 169-181. (In Persian).
3. Afjeh SA, Miri A. (2009). A model of empowerment to improve employees' performance in auto parts industries of Iran. Academy of

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]

Management Science of Iran; 4 (14): 149-169. (In Persian).

4. Barati H, Oreyzi H, Nouri A. (2010). The simple and multiple relations of organizational justice and job performance in Esfahan Esteel Company. Journal of Business Administration Perspective; 9 (33): 9-28. (In Persian).

5. Haghighi M, Ahmadi I, Raminmehr H. (2010). The effect of organizational justice on employee's performance. Journal of Organizational Culture Management; 7 (20): 79-101. (In Persian) .

6. Karakas F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. Journal of Business Ethics; 94 (1): 89–106.

7. Goudarzi M, Karimi-Arazi Z. (2012). Relationship between spirituality at work and organizational commitment as work attitude at University. Journal of Industrial/Organization Psychology; 3 (10): 51-58. (In Persian).

8. Nadi MA, Golparvar M. (2011). Relationship of simple and compound components of spirituality and loyalty in the workplace. Ethics in Science & Technology; 6 (2): 2-10. (In Persian).

9. Ahmadi P, Safari Kahreh M, Mirmehdi SM, Esmaeili-Kakhaki F. (2013). The relationship between employees' ethical values with fit person - organization and turnover. Ethics in Science & Technology; 7 (4): 1-9. (In Persian).

10. Abedi Jafari H, Rastegar AA. (2007). The emergence of spirituality in organizations, concepts, definitions, assumptions, the conceptual model. Journal of Management Sciences in Iran; 2 (5): 99 -121. (In Persian).

11. Milliman JF, Czaplewski RJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality & employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management; 16 (4): 426-447.

12. Cavanagh GF. (1999). Spirtuality for managers: context and critique. Journal of Organizational Change Management; 12 (3): 186-199.

13. Ziaee MS, Nargesian A, Nargesian J, Nourian S. (2013). Relation between spirituality at work with behavioral characteristics in Tehran city professors. Culture in Islamic University; 2 (5): 649-668. (In Persian).

14. Salajegheh S, Farahbakhsh SH. (2011). Organizational spirituality and commitment. Yas Strategy; (23): 203-221. (In Persian).

15. Krishnakumar S, Neck CP. (2002). Th "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology; 17 (3):153-164.

16. Rezaeimanesh B, Kermanshahi SH. (2010). Relationship between spirituality and organizational commitment in workplace. Strategic Management Researches; 17 (46): 89-112. (In Persian).

17. Altaf A, Atifawan M. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. Springer Science: Business Media B.V.

18. Moghimi SM, Rahbar AH, Eslami H. (2007). Effect of organizational spirituality on employee creativity. Ethics in Science & Technology; 2 (3): 89-98. (In Persian).

19. Jamshidi Ghahfarokhi F, Hayati Z. (2013). Measuring the impact of organizational spirituality on labor productivity in libraries. Library and Information Research Journal; 3 (1): 27-50. (In Persian).

20. Taleghani GR, Mohamadi M, Rostami H. (2013). Promoting organizational citizenship behavior through organizational spirituality (Case: Mayoralty of Zahedan). Journal of Organizational Culture Management; 11 (2): 163-188. (In Persian).

21. Farhangi A, Rastgar A. (2007). The presentation and clarification of motivational model based on staff spirituality. Business Strategies; 1 (20):1-24. (In Persian).

22. Farhangi A, Fattahi M, Vaseg B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. Culture of Management; 4 (13): 5-36. (In Persian).

23. Faghihi A, Zare Matin H, Jandaghi G, Mousavi S. (2012). The relationship between workplace spirituality and employees' empowerment. Comercial Strategy; 18 (50): 97-112. (In Persian).

24. Mirkazemi SO, Keshtidar M, Heidari Z. (2014). The relationship between spirituality at work and organizational effectiveness in sport and youth offices of Razavi Khorasan. Contemporary Studies on Sport Management; 3 (6): 11-19. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.12.2]