



واکاوی مؤلفه‌های معنویت و ارزیابی آن در سازمان

سید محمدعلی فیروزآبادی^۱
علی دستافر*^۲

چکیده

نیروی انسانی گران‌بهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود. کارفرمایان پیشرو در مواجهه با فشارهای محیط رقابتی جدید می‌کوشند تا حدامکان استعدادهای نیروی انسانی خود را به‌طور کامل شکوفا سازند. به عقیده کریشناکمر و چریستافر اگر مدیران برای درک نگرش‌های معنوی و تشویق آن در یک سازمان تلاش کنند، معنویت، فکر مثبتی برای سازمان‌ها است. به دلیل اهمیت موضوع معنویت در سازمان این پژوهش به دنبال واکاوی مؤلفه‌های معنویت و ارزیابی آن در سازمان است؛ در این راستا ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای گسترده‌ای برای شناسایی مؤلفه‌های معنویت در محیط‌های کاری از طریق بررسی بعضی متون دینی و روایات به‌ویژه کتاب «نهج‌البلاغه» و همچنین بررسی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار از متون غربی و بومی کردن آن صورت گرفت که در نهایت به چهارده مؤلفه در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی منجر شد. مؤلفه‌ها برای تعیین روایی در اختیار خبرگان قرار گرفت و بر مبنای آن و با توجه به اصلاحات انجام‌شده، پرسشنامه اصلی (به‌صورت پرسشنامه بسته با طیف لیکرت) توسط محقق تهیه شد. پرسشنامه نهایی برای استخراج داده‌ها توسط کارشناسان دو سازمان به‌صورت موردی تکمیل شد؛ بنابراین نتایج تنها در این دو سازمان قابل‌تعمیم است. مؤلفه‌های تدوین‌شده برای معنویت عبارت‌اند از: اخلاص در کار، احساس معنی در کار، خدمت به مردم، آرامش روانی در کار، احساس تعهد در کار، عزت‌نفس، وجدان کاری، انطباق رفتارها با اعتقادات، مشورت و مشارکت با همکاران، احترام به همکاران، همکاری و کمک به هم‌نوع، همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، همسویی بین اهداف فردی و سازمانی و توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان.

واژگان کلیدی: معنویت، معنویت در محیط کار، تعهد عاطفی، احساس معنی در کار، هدف متعالی در کار.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۱۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۹

۱. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی.

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

۱. مقدمه

فضای پیچیده و رقابتی سازمان‌های امروزی، توجه به موفقیت را برای مدیران امری اجتناب‌ناپذیر ساخته است؛ به طوری که مدیران از هیچ کوششی در این راستا دریغ نمی‌کنند. توجه به مقوله منابع انسانی و راهکارهای اثربخشی عملکرد آن‌ها از محورهای مهم این بحث است. نیروی انسانی گران‌بهاترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود. کارفرمایان پیشرو، در مواجهه با فشارهای محیط رقابتی جدید، می‌کوشند تا حداکثر استعدادهای نیروی انسانی خود را به طور کامل شکوفا سازند (رضائیان، ۱۳۸۰)؛ از سوی دیگر مهم‌ترین تفاوت مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی که نمود آن را در مدیریت پیامبران الهی و معصومین و در عصر حاضر در مدیریت حضرت امام خمینی و مقام معظم رهبری می‌توان یافت، با مدیریت بر اساس دانش و تجربه تولیدشده در غرب در «توجه نگرش به انسان» نهفته است؛ یعنی تصویری که اعضای یک جامعه از سایر انسان‌ها و هم‌نوعان خود دارند و همچنین رابطه‌ای که با طبیعت، زمان، جامعه و سایر پدیده‌های اجتماعی و محیطی برقرار می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۰).

یکی از جنبه‌های مهمی که امروزه برای حداکثرکردن عملکرد منابع انسانی در جوامع و علوم دانشگاهی مطرح است معنویت در سازمان^۱ و محیط کار است.

معنویت به افراد کمک می‌کند تا هوشیاری خود را در سطحی بالایی توسعه دهند که مهم‌ترین جنبه آن افزایش شهود و خلاقیت است (Donald W, 1994).

تشویق معنویت در یک سازمان به افزایش خلاقیت، شرافت، اعتماد، خودشکوفایی^۲ شخصی و تعهد منجر می‌شود که در نهایت به افزایش عملکرد سازمان می‌انجامد (Donald W, 1994: 16). هدف پژوهش حاضر واکاوی مؤلفه‌های معنویت و ارزیابی آن در سازمان است.

طرح پژوهش

بیان مسئله پژوهش: یکی از جنبه‌هایی که امروزه، برای سازمان‌ها در راستای نیل به اهداف بالا مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند، توجه ویژه و تلاش در راستای ایجاد و نهادینه کردن مؤلفه‌های معنویت در سازمان‌ها است.

کریشناکمر و چریستافر^۳ در مقاله‌ای با عنوان «چرا و چگونه معنویت در سازمان» بیان می‌کنند: اگر مدیران برای درک نگرش‌های معنوی و تشویق آن در یک سازمان تلاش کنند، معنویت فکر

1. Spirituality in Organization.

2. Self-Acktualition.

3. Sukumarakurup Krishnakumar, Christopher p 8

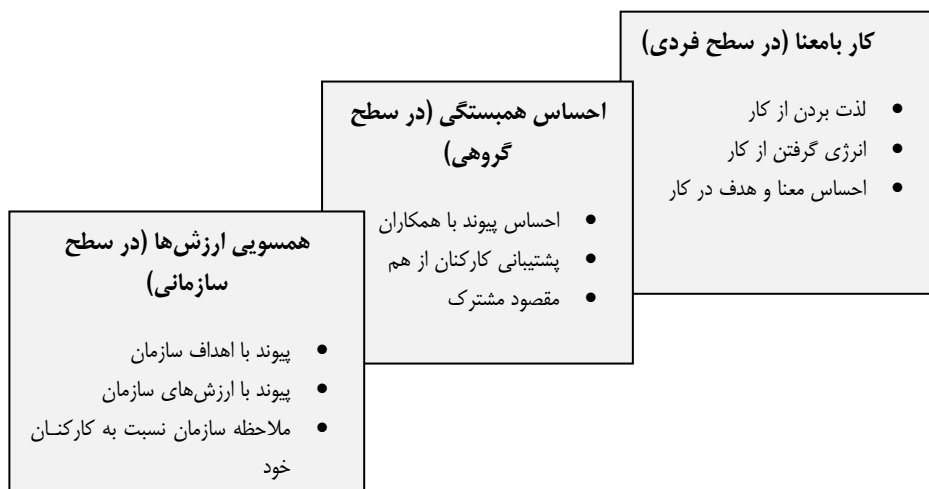
مثبتی برای سازمان‌ها است.

در پژوهش حاضر به دلیل ضرورت وجود معنویت در سازمان و رفتار سازمانی (به عنوان یک مزیت رقابتی برای سبقت گرفتن از رقبای) هدف، شناسایی مؤلفه‌های معنویت در سازمان و وضعیت موجود آن‌ها در سازمان مطالعات است. این یافته‌ها می‌توانند در راستای توجه بیشتر مدیران به معنویت در سازمان، گامی مؤثر باشند.

اهمیت پژوهش: تشویق معنویت در محیط کار^۱ به منافی در زمینه‌های خلاقیت، حقیقت، اعتماد و اطمینان و تعهد منجر می‌شود که در نهایت هر یک از آن‌ها به افزایش عملکرد سازمان منجر خواهد شد. معنویت^۲ از طریق ایجاد جو اطمینان در محیط کاری، تعهد را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی نیز به دنبال ایجاد وابستگی فرد به سازمان است (Krishnakumar et al, 2002). محیط کاری بدون معنویت به غیبت بالا، نرخ جابه‌جایی بالا، استرس بالا و فرسودگی شغلی منجر می‌شود (Biberman, Neal, 2003).

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش: در این پژوهش از مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار که توسط میلیمن^۳ و همکاران (۲۰۰۳) ارائه شده است، استفاده می‌شود. آن‌ها سه بُعد از هفت بُعدی که اشمس و دوچون (۲۰۰۰) برای ارزیابی معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند را انتخاب و در پژوهشی تجربی از آن‌ها استفاده کردند. این سه بُعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است، عبارت‌اند از: کار با معنا در سطح فردی^۴، احساس همبستگی در سطح گروهی^۵، و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی^۶ شکل ۱، این مفهوم‌سازی را نمایش می‌دهد. در ادامه این سه بُعد بیشتر توضیح داده خواهد شد.

-
1. Spirituality in Wokplace.
 2. Spirituality.
 3. Milliman et al
 4. Meaning Ful Work.
 5. Sense of Community.
 6. n's Values Alignment With The Organiza Tib.



شکل ۱: مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی، سازمانی (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳)

برای انجام این پژوهش ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای گسترده‌ای برای شناسایی مؤلفه‌های معنویت در محیط‌های کاری از طریق بررسی بعضی متون دینی و روایات به‌ویژه کتاب «نهج‌البلاغه» صورت گرفت که مؤلفه‌های حاصل عبارت‌اند از:

مؤلفه‌های معنویت در سطح فردی: اخلاص در کار؛ احساس ارزشمندی در کار؛ خدمت به مردم؛ آرامش معنوی در کار؛ بصیرت در کار؛ نوآوری و خلاقیت در کار؛ لذت معنوی از کار؛ کسب نیرو و انرژی از کار؛ احساس تکلیف در کار؛ عزت‌نفس در کار؛ جنبه‌های گوناگون اعتماد در کار (بین‌فردی، درون‌فردی، میان‌فردی، فرافردی)؛ صداقت در کار؛ جوانمردی و سخاوتمندی در کار؛ ایثار و ازخودگذشتگی در کار؛ صبر در کار؛ شرح صدر در کار؛ ایمان به خدا؛ توکل بر خدا؛ وجدان کاری و رفتار عملی فرد در کار.

مؤلفه‌های معنویت در سطح گروهی: مشورت و مشارکت با همکاران؛ احترام به همکاران؛ همکاری و کمک به هم‌نوع؛ داشتن هدف مشترک؛ قدردانی و سپاسگزاری از یکدیگر.

مؤلفه‌های معنویت در سطح سازمانی: روشن و شفاف‌بودن مأموریت و هدف‌های سازمان؛ تلفیق زندگی کاری با زندگی معنوی؛ همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی؛ همسویی بین اهداف فردی و سازمانی؛ توجه سازمان به نیازهای معنوی کارکنان.

فرضیه‌های پژوهش

۱. وضعیت مؤلفه اخلاص در کار در سازمان مطلوب است.
۲. وضعیت مؤلفه احساس معنی در کار در سازمان مطالعات مطلوب است.
۳. وضعیت مؤلفه خدمت به مردم در سازمان مطلوب است.
۴. وضعیت مؤلفه آرامش روانی در کار در سازمان مطلوب است.
۵. وضعیت مؤلفه احساس تعهد در کار در سازمان مطلوب است.
۶. وضعیت مؤلفه عزت نفس در سازمان مطلوب است.
۷. وضعیت مؤلفه وجدان کاری در سازمان مطلوب است.
۸. وضعیت مؤلفه انطباق رفتارها با اعتقادات در سازمان مطلوب است.
۹. وضعیت مؤلفه مشورت و مشارکت با همکاران در سازمان مطلوب است.
۱۰. وضعیت مؤلفه احترام به همکاران در سازمان مطلوب است.
۱۱. وضعیت مؤلفه همکاری و کمک به هممنوع در سازمان مطلوب است.
۱۲. وضعیت مؤلفه همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی در سازمان مطلوب است.
۱۳. وضعیت مؤلفه همسویی بین اهداف فردی و سازمانی در سازمان مطلوب است.
۱۴. وضعیت مؤلفه توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان در سازمان مطلوب است.
- ۱۵.

تعریف متغیرها و اصطلاحات پژوهش

۱. **معنویت:** «معنویت نیرویی روح‌بخش و انگیزاننده زندگی است، انرژی‌ای که الهام‌بخش فرد به سمت وسوی فرجامی معین، یا هدفی به سوی ورای فردیت است» (مک نایت، ۱۹۸۷).
۲. **معنویت در محیط کار:** دربرگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و سایر افرادی که به نحوی در کار او مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان است (میترف و دنتون)
۳. **اخلاص در کار:** زمانی که فرد کار خود را با یک نیت اصلی و تنها برای جلب رضایت خداوند متعال انجام می‌دهد.
۴. **احساس معنی در کار:** یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود

عالی در کار است. این بُعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره خود در سطح فردی تعامل دارند و نشان‌دهنده آن است که هر فرد تا چه حد انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش‌تری به زندگی او و دیگران می‌بخشد (اسمش و دوچن، ۲۰۰۰، هرمان و جیویا، ۱۹۹۹).

۵. خدمت به مردم: حالتی است که فرد حین انجام کار، برای رضایت خداوند به رضایت ارباب‌رجوع اهتمام می‌ورزد.

۶. آرامش روانی در کار: حالتی در فرد است که در مسیر انجام کار به آن دست می‌یابد و شامل: احساس رضایت‌مندی از کار، داشتن فکر آسوده در کار، دور بودن از استرس و اضطراب در کار و غیره است.

۷. احساس تعهد در کار: این بُعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و اینکه بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳).

۸. عزت‌نفس: عزت نفس به معنای ارزشمندبودن مهارت‌هایی است که فرد در اختیار دارد (Owens, 2007).

۹. وجدان کاری: یک نیروی درونی در فرد که او را در فرآیند کاری کنترل و زمینه را برای رشد سریع کارها در سازمان فراهم می‌کند.

۱۰. انطباق رفتارها با اعتقادات: به حالتی گفته می‌شود که رفتارهای فرد نمایانگر اعتقادات او باشند.

۱۱. مشورت و مشارکت با همکاران: فرآیندی است که طی آن افراد عمل جمعی انجام می‌دهند و یا رفتار خود را معطوف به عملی مشترک می‌دارند^۱.

۱. منبع: فصلنامه کتاب زنان، «مشارکت‌پذیری اعضای خانواده»، ۱۳۸۶.

۱۲. **احترام به همکاران:** در نظر گرفتن شخصیت دیگران (در گروه و سازمان) در فرآیند انجام وظایف کاری.

۱۳. **همکاری و کمک به هممنوع:** تمایل به یاری رساندن به دیگران (به عنوان همکار یا ارباب رجوع در محیط کاری) است.

۱۴. **همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی:** همسویی با ارزش‌های سازمان به این معنا است که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اسمش و دوچن، ۲۰۰۰).

۱۵. **همسویی بین اهداف فردی و سازمانی:** حالتی در فرد که احساس می‌کند اهداف و مأموریت‌های حاکم بر سازمان در مسیر اهداف او است.

۱۶. **توجه سازمان به نیازهای متعالی کارکنان:** حالتی است در فرد که احساس می‌کند سازمان (محیط کاری) به نیازها و خواسته‌های معنوی (فرامادی) او توجه دارد.

۲. پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

در بررسی پیشینه پژوهش هدف پرداختن به این موضوع است که پژوهش‌های قبلی چه سهمی در روشن شدن مسئله مورد بررسی داشته‌اند و پژوهش حاضر چه نقشی در گسترش دانش مسئله مورد بررسی خواهد داشت.

پژوهش‌های زیادی در مورد مؤلفه‌های معنویت صورت گرفته است. یکی از این پژوهش‌ها مؤلفه‌های زیر را برای معنویت در نظر گرفته است: ۱. عشق/احساس تعلق/احترام به خود؛ ۲. اعتقاد به امور الهی؛ ۳. امید/قدردانی/آرامش؛ ۴. معنا و هدف در زندگی؛ ۵. وجدان و اخلاق؛ ۶. خودکنترلی؛ ۷. توجه و کمک به دیگران؛ ۸. درک و شناخت زیبایی‌ها؛ ۹. اراده و عزم راسخ (Panjwani, 2008).

۱. میلیمن و نک در مقاله‌ای با عنوان «Thought Self-leadership (Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life)» دو هدف را دنبال می‌کنند: اول معنویت در کسب و کار به چه معنا است و چگونه بر عملکرد کارکنان و سازمان اثر می‌گذارد. دوم چگونه یک نظریه رهبری از طریق خودکنترلی می‌تواند به کارکنان در نفوذ یا رهبری در راستای تجربه بیشتر معنویت در کار کمک کند.

نتایج تحقیق نشان داد که معنویت می‌تواند از چند طریق بر کارکنان و عملکرد سازمان تأثیر مثبت

بگذارد:

معنویت افراد را به‌سوی تجربه‌های آگاهانه در سطح عمیق‌تر و تقویت توانایی‌های خود هدایت می‌کند. همچنین کارکنان را برای توسعه اهداف و رسیدن به مأموریت سازمان یاری می‌کند و نوآوری را افزایش می‌دهد.

سازمان‌هایی که اهداف آن‌ها بر مبنای معنویت است، فرصت‌هایی برای کارکنان فراهم می‌کنند که احساس بهتری نسبت به خدمات پیدا می‌کنند و به افزایش رشد کارکنان، توسعه و افزایش رضایتمندی و انرژی کارکنان منجر می‌شود.

معنویت بر مبنای ارزش‌ها، کار گروهی و روابط کارکنان در سازمان را تشویق می‌کنند.

۲. عنوان پژوهش: مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان

پژوهشگر: آقای عباسعلی رستگار (پایان‌نامه دوره دکتری در دانشکده مدیریت، ۱۳۸۵)

خلاصه پژوهش: مدلی نسبتاً جامع در زمینه انگیزش در کار کارکنان با ابعاد وجودی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی یک فرد در سازمان است که با عنوان «مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان» طراحی و در دو سطح صف و ستاد کارکنان «دانشگاه تهران» انجام گرفت.

این مدل دارای ابعاد چهارگانه ارتباط فرافردی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی با نشانگرهای مربوط به آن است که نتیجه آن «معنویت» خواهد بود؛ به عبارت دیگر «معنویت» با چهار گونه ارتباط یک فرد، با نیروی برتر (خدا)، با خویشتن خویش، با دیگران و با محیط تعریف شده است که هر یک از آن‌ها به بخشی از ساحت‌های وجودی انسان مربوط می‌شوند؛ بدین معنا که ارتباط فرافردی با ساحت معنوی، ارتباط درون فردی با ساحت روانی، ارتباط میان فردی با ساحت اجتماعی و ارتباط برون فردی با ساحت زیستی انسان سروکار دارند؛ همچنین چهار گونه ارتباطی یادشده: کار با معنا، کار هدفمند، خود شکوفایی در کار و به هم پیوستگی با هر چیزی در محیط کاری و طبیعی را به ارمغان خواهند آورد و هر یک از آن‌ها در ایجاد انگیزش در کار کارکنان مؤثر خواهند بود. بر اساس پژوهش‌هایی که به‌منظور آزمون فرضیه‌های مدل به روش‌های تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی در دو سطح صف و ستاد در «دانشگاه تهران» انجام گرفت و کارکنان بر این عقیده بودند که ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی در انگیزش در کار آن‌ها مؤثر هستند؛ اما در نقش آنان ارتباط فرافردی و ارتباط درون فردی با برانگیختگی در کار رابطه‌ای ندارند.

۳. عنوان پژوهش: معنویت و مدیریت

پژوهشگر: اثر دونالد مک کارمیک، ترجمه: علی رستگار

خلاصه پژوهش: نویسنده در این مقاله می‌گوید: دین بر رفتار و کار بسیاری از مدیران تأثیر عمیقی گذاشته است. بیشتر آمریکایی‌ها (۵۷٪) بر این باور هستند که دین می‌تواند به تمام یا بیشتر مسائل امروزی آن‌ها پاسخ بدهد و ۹۴٪ از آمریکایی‌ها به خدا باور دارند. چنین درصد بالایی از باورها شامل بسیاری از مدیران می‌شود. بسیاری از مدیران بر این باور هستند که ارتباط آن‌ها با خدا بیش از سایر عوامل در زندگی‌شان تأثیر می‌گذارد.

۴. عنوان پژوهش: معنویت در محیط کاری و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی

پژوهشگر: دکتر علی‌اکبر فرهنگی، مهدی فتاحی و بهاره واثق

خلاصه پژوهش: در این پژوهش فرضیه‌های عبارت‌اند از:

فرضیه اصلی: بین تجربه معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین تجربه معنویت در محیط کار و بُعد نوع‌دوستی از رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین تجربه معنویت در محیط کار و بُعد وجدان از رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین تجربه معنویت در محیط کار و بُعد رادمردی و گذشت از رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین تجربه معنویت در محیط کار و بُعد رفتار مدنی از رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

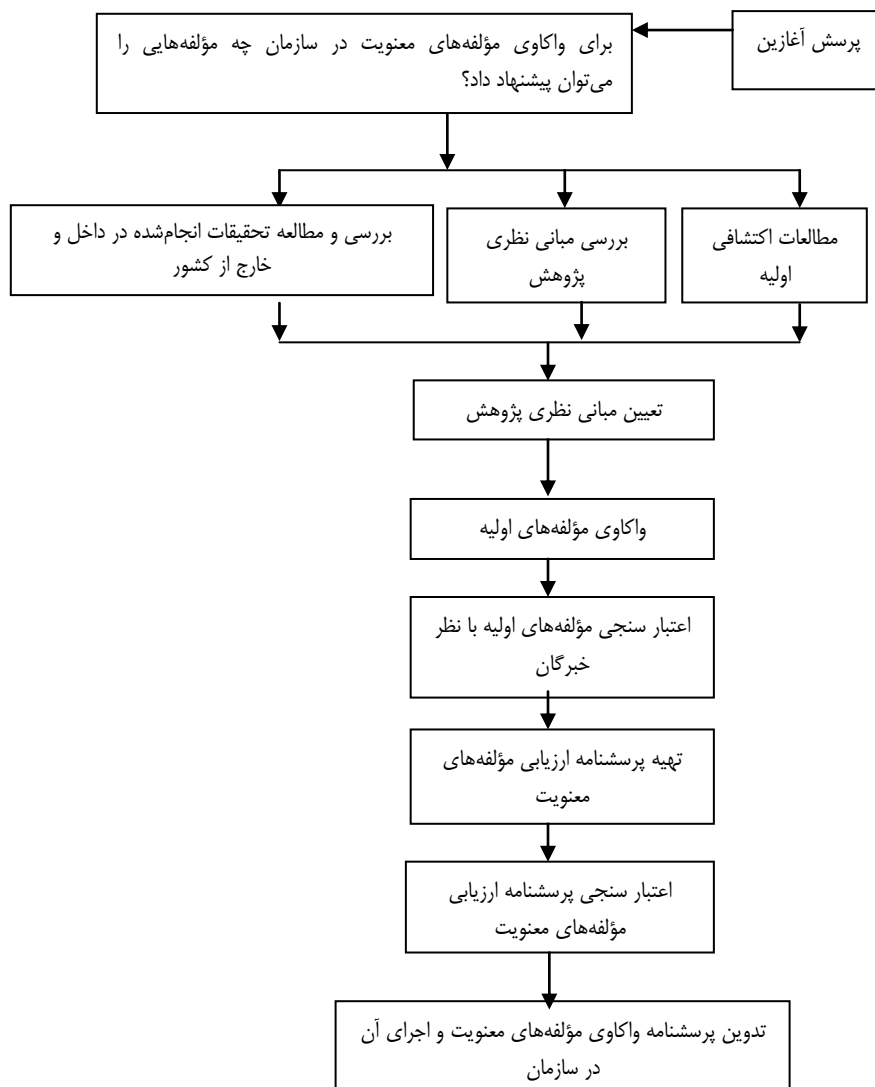
بررسی چنین رابطه‌ای در ایران و در سطح دنیا برای نخستین بار در این مطالعه مطرح شده است و سازه معنویت در محیط کار متشکل از ابعاد احساس معنی در کار، احساس همبستگی با دیگران در محیط کار و همسویی با ارزش‌های سازمان است؛ بنابراین در ارزیابی معنویت در محیط کار عوامل دینی و اعتقادی افراد در نظر گرفته نشده است؛ زیرا افراد معمولاً علاقه‌ای برای ارائه اطلاعات در این زمینه‌ها ندارند و طرح چنین موضوع‌هایی احتمالاً حساسیت برانگیز خواهد بود.

در این پژوهش با ضریب همبستگی ۰/۶۹ ارتباط مثبت بین دو متغیر معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد و تمام فرضیه‌ها پذیرفته شدند. طبق نتایج، معنویت در محیط کار بر ابعاد نوع‌دوستی و جوان‌مردی از رفتارهای شهروندی سازمانی بیشترین تأثیر را دارند و به‌طور کلی یکی از راه‌های ایجاد رفتار شهروندی سازمانی، تقویت معنویت در محیط کار است.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی و از نوع توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است.

فرآیند اجرای پژوهش: فرآیند اجرای پژوهش به صورت شکل ۳ است.



شکل ۳. فرآیند اجرای پژوهش

روش نمونه‌گیری: به دلیل اهمیت موضوع پژوهش و سطح سؤال‌ها، نمونه پژوهش شامل کلیه کارشناسان دو سازمان بالا است که دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر (کارشناسانی که دارای تحصیلات دیپلم و فوق‌دیپلم و سابقه کار بیشتر از ۵ سال بودند نیز در این گروه قرار گرفتند) هستند. درنهایت ۴۲ پرسشنامه در سازمان تکمیل و بررسی شدند.

روایی^۱ و پایایی^۲ پرسشنامه: پیش از اطمینان نهایی به ابزارهای اندازه‌گیری و به‌کارگیری آن‌ها در مرحله‌ی اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پژوهشگر باید از طریق علمی، نسبت به روابودن به‌کارگیری ابزار موردنظر و معتبر بودن آن اطمینان پیدا کند.

روایی: در این پژوهش برای سنجش روایی پرسشنامه تدوین شده در دو مرحله اصلی از نظر اساتید خبره استفاده شده است. برای واکاوی مؤلفه‌های معنویت ابتدا بعضی متون دینی از جمله «نهج‌البلاغه» بررسی و حدود نوزده مؤلفه اصلی استخراج شد که برای تکمیل آن‌ها، مؤلفه‌های معنویت در منابع انگلیسی نیز به‌کار رفت؛ البته سعی شد مؤلفه‌های منابع انگلیسی بومی‌سازی شوند. با توجه به مدل پژوهش که برگرفته از مدل میلین و همکاران است، مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم‌بندی و ۳۰ مؤلفه حاصل شد که پس از تعدیل درنهایت چهارده مؤلفه اصلی به‌دست آمد. مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در اختیار ۳ نفر از اساتید خبره قرار داده شد و از نظرهای آن‌ها در راستای شناسایی مؤلفه‌های معنویت بهره گرفته شد. بعد از اصلاحات انجام‌شده در مرحله دوم به‌منظور تنظیم پرسشنامه، سؤال‌های مرتبط برای ارزیابی هر مؤلفه نهایی تدوین شد. درنهایت بعد از اصلاحات جزئی پرسشنامه نهایی تنظیم شد.

پایایی: در این پژوهش برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون صورت گرفت؛ بدین صورت که ابتدا ۳۰ عدد پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری شد و پس از واردکردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه شد. معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶ نشان‌دهنده پایایی ضعیف، ۰/۶ تا ۰/۸ نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبول و بیشتر از ۰/۸ نشان‌دهنده پایایی بالا است. بدیهی است که هر چه این عدد به یک نزدیک‌تر باشد، بهتر است. در این پژوهش میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه حاضر ۰/۸۷۶ است.

روش تحلیل و بررسی داده‌ها: برای تحلیل و بررسی داده‌های به‌دست‌آمده، از دو روش امار

1. Validity.
2. Reliability.

توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

آمار توصیفی^۱: در این پژوهش سعی شده است تا با استفاده از آمار توصیفی، برخی از ویژگی‌های جامعه آماری چون جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کار، سطح تحصیلات، مؤلفه‌های معنویت و غیره به صورت توصیفی و با جدول و نمودار ارائه شود.

آمار استنباطی^۲: در آمار استنباطی برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. از جمله آزمون‌های انجام شده در این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. آزمون t-test؛ ۲. آزمون رتبه‌بندی فریدمن (برای افزایش دقت نتایج)؛ ۳. آزمون تعقیبی فریدمن (برای افزایش دقت نتایج) و ۴. آزمون χ^2 .

۴. یافته‌های پژوهش

تحلیل یافته‌ها، آزمون فرضیه‌ها و ارائه نتایج آن‌ها: از نظر مشخصات دموگرافی ۶/۹ درصد از نمونه مورد مطالعه را زنان و ۹۳/۱ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. توزیع فراوانی وضعیت پاسخ‌دهندگان، ۱۳/۹ درصد مجرد و ۸۶/۱ درصد متأهل بوده‌اند. از نظر سطح تحصیلات، مقطع کارشناسی فراوانی غالب را تشکیل می‌دهد. سابقه کار بیش از ۵ سال ۶۶/۷ درصد و کمتر از ۵ سال ۳۳/۳ درصد از ۷۲ نفر از پاسخ‌دهندگان است.

1. Descriptive Statistics.
2. Inferential Statistics.

جدول ۱، میانگین کل نمرات مؤلفه‌های معنویت در سازمان را نشان می‌دهد.

جدول ۱: نمرات مربوط به حداکثر و حداقل میانگین، انحراف معیار واریانس مؤلفه‌های معنویت در سازمان

مؤلفه‌های معنویت در سازمان	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
اخلاص در کار	۲	۵	۳/۴۹	۰/۷۸	۰/۶۱
احساس معنی در کار	۲	۴/۷۵	۳/۵۵	۰/۶۹	۰/۴۸
خدمت به مردم	۱/۶۷	۵	۳/۸۱	۰/۸۴	۰/۷۱
آرامش روانی در کار	۱	۱۲/۶۷	۳/۲۶	۱/۴۰	۱/۹۵
احساس تعهد در کار	۲	۵	۳/۵۳	۰/۸۰	۰/۶۴
عزت نفس	۲	۵	۳/۶۷	۰/۷۴	۰/۵۵
وجدان کاری	۱	۵	۳/۲۵	۰/۹۴	۰/۸۸
انطباق رفتارها با اعتقادات	۱,۵۰	۵	۳/۸۸	۰/۸۴	۰/۷۱
مشورت و مشارکت با همکاران	۱	۵	۳/۴۲	۰/۹۶	۰/۹۲
احترام به همکاران	۱	۵	۳/۷۰	۰/۸۴	۰/۷۰
همکاری و کمک به هموع	۱	۵	۳/۲۸	۱/۰۴	۱/۰۹
همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی	۱/۳۳	۵	۳/۳۷	۰/۷۹	۰/۶۲
همسویی بین اهداف فردی و سازمانی	۱	۴/۵۰	۳/۰۶	۰/۷۷	۰/۵۹
توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان	۱	۴/۵۰	۲/۹۴	۰/۸۸	۰/۷۷

در تحلیل نتایج جدول ۱، به این دلیل که افراد مورد مطالعه دارای حداکثر میانگین در مؤلفه انطباق رفتارها با اعتقادات هستند، انتظار دارند که سازمان نیز توجه زیادی به نیازهای سطوح عالی کارکنان داشته باشد؛ اما در این پژوهش مؤلفه توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان حداقل نمره را به خود اختصاص داده است که مدیران سطح عالی باید به این مسئله توجه کنند و با نظرخواهی از کارکنان در صدد بالابردن این نمره باشند.

تحلیل و بررسی استنباطی داده‌ها: با توجه به اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها و همچنین با استفاده از نرم‌افزار SPSS به بررسی اهداف و سؤال‌های پژوهش پرداخته شد. قابل ذکر است که برای ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های معنویت در سازمان از آزمون یک نمونه‌ای t-test (پاسخ به سؤال اصلی دوم)، برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها از آزمون فریدمن (برای رتبه‌بندی دقیق‌تر از آزمون تعقیبی فریدمن) و برای بررسی رابطه معنویت با متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه کار از آزمون K^2 استفاده شده است.

آزمون میانگین یک جامعه آماری (t-test): هر جا عدد معناداری آزمون بزرگ‌تر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) باشد، فرض صفر تأیید می‌شود و مقدار متغیر برابر با ۳ یعنی

وضعیت در حد متوسط خواهد بود و در هر جا عدد معناداری آزمون کوچک‌تر از سطح معناداری در نظر گرفته شده باشد، فرض صفر تأیید نمی‌شود و برای تصمیم‌گیری درباره بزرگ‌تر یا کوچک‌تر بودن از مقدار میانگین ۳ باید به علامت و حد پایین و بالا توجه کرد. اگر هر دو حد دارای علامت منفی باشد مقدار میانگین کوچک‌تر از ۳ یعنی وضعیت نامطلوب و اگر هر دو حد دارای علامت مثبت باشند، مقدار میانگین بزرگ‌تر از ۳ یعنی وضعیت مطلوب خواهد بود.

جدول ۲: نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری برای مؤلفه‌های معنویت در سازمان

مقدار میانگین برابر با ۳ ($\mu = 3$)						مؤلفه‌های معنویت در سازمان
۹۵٪ فاصله اطمینان برای تفاوت		تفاوت میانگین	Sig	درجه آزادی	T	
حد بالا	حد پایین					
۰/۶۲۳۳	۰/۱۳۸۶	۰/۳۸۰۹۵	۰/۰۰۳	۴۱	۳/۱۷۵	اخلاص در کار
۰/۷۸۰۸	۰/۳۸۵۹	۰/۵۸۳۳۳	۰/۰۰۰	۴۱	۵/۹۶۷	احساس معنی در کار
۱/۱۴۹۱	۰/۶۲۸۷	۰/۸۸۸۸۹	۰/۰۰۰	۴۱	۶/۸۹۸	خدمت به مردم
۰/۹۰۳۴	-۰/۱۴۰۵	۰/۳۸۰۹۵	۰/۱۴۸	۴۱	۱/۴۷۵	آرامش روانی در کار
۰/۹۴۸۹	۰/۴۷۹۷	۰/۷۱۴۲۹	۰/۰۰۰	۴۱	۶/۱۴۹	احساس تعهد در کار
۱/۰۴۴۴	۰/۶۴۶۱	۰/۸۴۵۲۴	۰/۰۰۰	۴۱	۸/۵۷۲	عزت‌نفس
۰/۶۱۳۷	۰/۰۸۵۷	۰/۳۴۹۲۱	۰/۰۱۱	۴۱	۲/۶۷۶	وجدان کاری
۱/۲۴۹۰	۰/۷۲۷۲	۰/۹۸۸۱۰	۰/۰۰۰	۴۱	۷/۶۴۸	انطباق رفتارها با اعتقادات
۰/۸۳۶۰	۰/۳۳۰۶	۰/۵۸۳۳۳	۰/۰۰۰	۴۱	۴/۶۶۲	مشورت و مشارکت با همکاران
۱/۰۱۲۶	۰/۴۸۷۴	۰/۷۵۰۰۰	۰/۰۰۰	۴۱	۵/۷۶۷	احترام به همکاران
۰/۶۱۳۴	۰/۰۰۵۷	۰/۳۰۹۵۲	۰/۰۴۶	۴۱	۲/۰۵۷	همکاری و کمک به هم‌نوع
۰/۵۴۳۹	۰/۰۷۵۱	۰/۳۰۹۵۲	۰/۰۱۱	۴۱	۲/۶۶۷	همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی
۰/۲۰۶۵	-۰/۲۰۶۵	۰/۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰	۴۱	۰/۰۰۰	همسویی بین اهداف فردی و سازمانی
۰/۱۶۲۸	-۰/۳۵۳۳	-۰/۰۹۵۲۴	۰/۴۶۰	۴۱	-۰/۷۴۵	توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان

طبق جدول ۲، در سازمان وضعیت مؤلفه‌های اخلاص در کار، احساس معنی در کار، خدمت به مردم، احساس تعهد در کار، وجدان کاری عزت‌نفس، انطباق رفتارها با اعتقادات، مشورت و مشارکت با همکاران، احترام به همکاران همکاری و کمک به هم‌نوع، همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی و همسویی بین اهداف فردی و سازمانی، مطلوب و وضعیت سایر مؤلفه‌های

آرامش روانی در کار و توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان، در حد متوسط است.

آزمون فریدمن: برای رتبه‌بندی متغیرها و بررسی سطح معناداری آن از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد. فرضیه: بین مؤلفه‌های معنویت در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳ اولویت‌بندی مؤلفه‌های معنویت در سازمان بر حسب میانگین رتبه با استفاده از آزمون فریدمن

اولویت	مؤلفه‌های معنویت در سازمان	میانگین رتبه
۱	انطباق رفتارها با اعتقادات	۱۰/۵۷
۲	خدمت به مردم	۱۰/۳۲
۳	عزت‌نفس	۹/۶۳
۴	احترام به همکاران	۹/۴۴
۵	احساس تعهد در کار	۸/۸۷
۶	مشورت و مشارکت با همکاران	۸/۳۸
۷	احساس معنی در کار	۸/۰۴
۸	اخلاص در کار	۶/۷۱
۹	همکاری و کمک به هم‌نوع	۶/۷۰
۱۰	وجدان کاری	۶/۶۴
۱۱	همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی	۶/۱۷
۱۲	آرامش روانی در کار	۵/۳۰
۱۳	همسویی بین اهداف فردی و سازمانی	۴/۳۳
۱۴	توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان	۳/۸۹

جدول ۴: معناداری آزمون فریدمن مؤلفه‌های معنویت در سازمان

شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه‌شده
تعداد	۴۲
آماره کای دو	۱۵۵/۲۵۰
درجه آزادی	۱۳
سطح معنی‌داری	۰/۰۰

طبق جدول ۴، مقدار سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین به‌طورکلی

رتبه‌بندی به‌دست‌آمده معنادار است و مؤلفه‌ها در سازمان از نظر اولویت با یکدیگر تفاوت دارند. به دلیل نزدیک‌بودن میانگین‌ها از آزمون تعقیبی فریدمن برای رتبه‌بندی دقیق‌تر استفاده شده است که نتایج عبارت‌اند از:

اولویت اول: مؤلفه‌های انطباق رفتارها با اعتقادات، خدمت به مردم، عزت‌نفس احترام به همکاران

احساس تعهد در کار؛

اولویت دوم: مؤلفه‌های مشورت و مشارکت با همکاران، احساس معنی در کار؛
اولویت سوم: اخلاص در کار همکاری و کمک به هم‌نوع، وجدان کاری، همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی. آرامش روانی در کار؛
اولویت چهارم: همسویی بین اهداف فردی و سازمانی، توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان.

آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی ابعاد معنویت در سازمان
 فرضیه: بین ابعاد معنویت در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵: اولویت‌بندی ابعاد معنویت در سازمان بر حسب میانگین رتبه با استفاده از آزمون فریدمن

اولویت	ابعاد معنویت در سازمان	میانگین رتبه
۱	فردی	۲/۵۲
۲	گروهی	۲/۲۹
۳	سازمانی	۱/۱۹

جدول ۶: معناداری آزمون فریدمن ابعاد معنویت در سازمان

Test Statistics	
مقادیر محاسبه‌شده	شاخص‌های آماری
۴۲	تعداد
۴۳/۵۱۲	آماره کای دو
۲	درجه آزادی
۰/۰۰	سطح معنی‌داری

طبق جدول ۶ مقدار سطح معناداری به‌دست‌آمده، کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین به‌طور کلی رتبه‌بندی به‌دست‌آمده معنادار است و ابعاد در سازمان از نظر اولویت با یکدیگر تفاوت دارند. به دلیل نزدیک‌بودن میانگین‌ها از آزمون تعقیبی فریدمن برای رتبه‌بندی دقیق‌تر استفاده شده است که نتایج عبارت‌اند از:

اولویت اول: ابعاد فردی و گروهی؛
اولویت دوم: ابعاد سازمانی.

سایر یافته‌های پژوهش

آیا معنویت با جنسیت رابطه دارد؟ مقدار آماره به‌دست‌آمده با استفاده از آزمون χ^2 برابر با ۰/۹۷۱ است که از (۰/۰۵) Pvalue در نظر گرفته شده بیشتر است که نشان‌دهنده تأیید فرض

صفر است؛ در نتیجه معنویت با جنسیت رابطه ندارد.

آیا معنویت با وضعیت تأهل رابطه دارد؟ مقدار آماره به دست آمده با استفاده از آزمون χ^2 برابر با ۰/۱۵۰ است که از $Pvalue(0,05)$ در نظر گرفته شده بیشتر است که نشان دهنده عدم رد فرض صفر است، در نتیجه معنویت با وضعیت تأهل رابطه ندارد.

آیا معنویت با تحصیلات رابطه دارد؟ مقدار آماره به دست آمده با استفاده از آزمون χ^2 برابر با ۰/۲۱۲ است که از $Pvalue(0,05)$ در نظر گرفته شده بیشتر است که نشان دهنده تأیید فرض صفر است؛ در نتیجه معنویت با تحصیلات رابطه ندارد.

آیا معنویت با سابقه کار رابطه دارد؟ با استفاده از آزمون χ^2 مقدار آماره به دست آمده برابر با ۰/۶۸۹ است که از $Pvalue(0,05)$ در نظر گرفته شده بیشتر است که نشان دهنده عدم رد فرض صفر است، در نتیجه معنویت با سابقه کار رابطه ندارد.

تحلیل: با توجه به جدول‌ها در قسمت آزمون فریدمن و آزمون تعقیبی فریدمن و بر مبنای نتایج مشاهده می‌شود که در بیشتر موارد مؤلفه‌های بُعد فردی در اولویت بوده و معنویت افراد به تنهایی بیشتر از زمانی است که با گروه و با سازمان در ارتباط هستند و با آن‌ها کار می‌کنند. زمانی که افراد تنها کار می‌کنند، رفتارها و عملکرد آن‌ها بیشتر بر مبنای اعتقاداتشان است؛ همچنین چون مؤلفه «توجه سازمان به نیازهای متعالی کارکنان» در هر سه بخش جزو اولویت آخر محسوب می‌شود، نشان می‌دهد سازمان‌ها در توجه به بُعد معنوی انسان ضعیف هستند و باید از طریق راهکارهایی از جمله تقویت فرهنگ سازمانی و تنظیم مأموریت و اهداف اصلی سازمان بر مبنای اعتقادات حاکم بر افراد این وضعیت را بهبود دهند. به علاوه، ابعاد فردی، گروهی بر بُعد سازمانی معنویت اولویت دارند؛ در نتیجه افراد به لحاظ میزان معنویت (با توجه به مؤلفه‌های معنویت) از گروه‌ها و سازمان‌ها قوی‌تر هستند (میانگین بالاتری دارند). برای بهبود این وضعیت مدیران باید دو هدف مهم را در برنامه‌ها در نظر بگیرند: اول اینکه با در نظر گرفتن کاربردهای معنویت در سازمان، سازمان را در این مؤلفه‌ها قوی‌تر کنند تا کارکنان اشتراک بیشتری بین رفتارهای اعتقادی خود و فضای درونی سازمان (محیط کاری) مشاهده کنند و دوم اینکه افراد را به کارهای گروهی و سازمانی تشویق کنند تا بتوانند در انتقال اعتقادات خود به گروه و سازمان - در فرآیند انجام وظایف خود - فعال باشند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌طورکلی پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان سازمان برای حفظ مؤلفه‌هایی که دارای وضعیت مطلوب در سازمان هستند، تلاش کنند و برنامه‌هایی همچون آموزش، برنامه‌ریزی، فرهنگ‌سازی و ارزیابی عملکرد را برای تقویت مؤلفه‌هایی که در وضعیت متوسط هستند، قرار دهند.

با توجه به نتیجه آزمون فریدمن برای مؤلفه‌ها و ابعاد معنویت در سازمان پیشنهاد می‌شود که افراد به کارهای گروهی و سازمانی تشویق شوند تا معنویت در بُعد گروهی و سازمانی نیز تقویت شود. باید از طریق راهکارهایی از جمله تقویت فرهنگ سازمانی و تنظیم مأموریت و اهداف اصلی سازمان بر مبنای اعتقادات حاکم بر افراد این وضعیت را بهبود بخشند؛ همچنین برای بهبود این وضعیت مدیران باید دو هدف مهم را در برنامه‌ها در نظر بگیرند: اول اینکه با در نظر گرفتن کاربردهای معنویت در سازمان، سازمان را در این مؤلفه‌ها قوی‌تر کنند تا کارکنان اشتراک بیشتری بین رفتارهای اعتقادی خود و فضای درونی سازمان (محیط کاری) مشاهده کنند.

سایر پیشنهادهاى اجرایی برای سازمان عبارت‌اند از:

۱. بهره‌گیری هرچه بیشتر از آیات «قرآن مجید» با تحلیل و تفسیر روشن برای ارتقای سطح فرهنگ و اخلاق؛

۲. بهره‌گیری از متون اصلی سخنان پیشوایان بزرگ اسلام، مخصوصاً سخنان پیامبر اکرم (ص) و خطبه‌های «نهج‌البلاغه» و دعاهای «صحیفه سجادیه» که برای هر یک از رشته‌های مدیریت و فرماندهی فرازهای زنده‌ای در آنها می‌توان یافت و از آنها الهام گرفت؛

۳. تجزیه و تحلیل حکومت پیامبر اکرم (ص) و حوادث تاریخی غزوات او، حکومت و جنگ‌های حضرت علی (ع) و یاران ایشان و ریشه‌یابی حادثه خونین کربلا و جزئیات آن که صحنه‌های مشابه آنها دائماً در زندگی به چشم می‌خورد. به‌طورکلی، بهره‌گیری از سنت رسول خدا (ص) و سیره ائمه طاهرین و بزرگان تاریخ اسلام و حوادث مهم زندگی آنان؛

۴. استفاده از دعاها و مناجات پرمحتوای ائمه هدی (ع) که پرمایه، غنی و الهام‌بخش بوده و جمله به جمله آن، حرکت‌آفرین است و دعاهایی همچون: کمیل، ندبه و صحیفه سجادیه و دعاهای عرفه امام حسین (ع) و ابوحمزه و غیره که روح و جان افراد را چنان نورانی می‌کند که آمادگی برای هرگونه فداکاری را در آنها ایجاد می‌کند؛ البته باید به‌دقت مراقب بود که به‌صورت افراطی و ملال‌آور نباشد؛

۵. آموزش‌های مکتبی و اسلامی در مقطع‌های مختلف برای تحکیم پایه‌های ایمان و اعتقاد به الله و معاد و زندگی پس از مرگ؛

۶. نشر انتشارات جالب و پرمایه و غیرتکراری - عمومی یا خصوصی همان تشکیلات - برای تداوم

بخشیدن به جوشش انگیزه‌ها و تأسیس کتابخانه در محدوده مدیریت برای تسریع به آگاهی‌های فزاینده؛

۷. برگزاری جلسه‌های مستمر مذهبی با محوریت تقویت معنویت در کارکنان؛

۸. برگزاری جلسه‌های مستمر مذهبی و تهیه بروشورهای مطالعاتی برای تقویت این باور که خداوند ناظر بر اعمال ماست؛

۹. توجه به مراسم‌های مذهبی؛

۱۰. تهیه تقویم مذهبی سالیانه در سازمان و توجه به برگزاری مراسم‌های ویژه آن؛

۱۱. نظرسنجی سالیانه از کارکنان برای برگزاری برنامه‌های مذهبی - اعتقادی؛

۱۲. برگزاری جلسه‌های مستمر و سیر مطالعاتی - اعتقادی برای کارکنان در ساعت‌های غیرکاری و ملزم کردن آن‌ها برای حضور در آن‌ها از طریق تشویق‌های غیرمادی مانند ارتقا؛

۱۳. تدوین اهداف و مأموریت‌های سالیانه سازمان در راستای نظام اعتقادی حاکم بر سازمان و کارکنان؛

۱۴. تهیه و تدوین منشور اخلاقی سازمان مبتنی بر نظام اعتقادی حاکم بر سازمان و کارکنان؛

۱۵. تدوین خط‌مشی‌های سازمان با در نظر گرفتن پیشنهادهای کارکنان و در راستای اعتقادات آن‌ها.

منابع

۱. گرامی، غلامحسین. (۱۳۸۴). انسان در اسلام. قم: نشر معارف
۲. مشبکی، اصغر. (۱۳۸۳). سیمای سازمان (مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن). تهران: نشر دانشکده مدیریت.
۳. ویکتور فرانکل. (۱۳۸۴). انسان در جستجوی معنا (پژوهشی در معنا درمانی). ترجمه: صالحیان، نهضت؛ میلانی، مهین.
۴. کارول کندی. (۱۳۸۳). **نخبگان مدیریت**. ترجمه: ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت و نشر مدیران.
۵. شجاعی، محمدصادق. (۱۳۸۵). توکل به خدا، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۶. پورحسینی، مژده. (۱۳۸۵). ۴۲۵ نکته برای بهتر زیستن. قم: اکرام.
۷. ابراهیمی، محمدحسین. (۱۳۸۵). مدیریت اسلامی، قم: دفتر مطالعات اسلامی.
۸. دونالد مک کارمیک (۱۳۸۳). معنویت و مدیریت ترجمه: علی رستگار.. فصلنامه هفت آسمان.
۹. رایبیز، استیفن پی. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه: پارسائیان، علی؛ اعرابی، سیدمحمد.
10. Andre L. Delbecq. (2012). Christian spirituality and contemporary business Leadership. **Journal of organization change Management**.vol. 12 No. 4.
11. Armenio Rego, Miguel Pina e cunha. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. **Journal of organization change Management**. vol. 21, Lss. 1; pg 53.
12. Badrinarayan Shankar pawar. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications. **Leadership & organization Development Journal**, vol. 29. No, 6. PP: 511-557.
13. Joan F. Marques (2006). The spiritual worker (An examination of the ripple effect that enlances quality of life in and outside the work environment). Emerald, **Journal of management development**, Vol.25 No.9.