

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گره‌مسار
سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸
صص ۲۴۰-۲۴۷

طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی عقیل منصوری لطفعلی^۱، محمدنقی ایمانی^۲، علی اصغر شریفی^۳

چکیده

هدف پژوهش طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا ترکیبی بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه بودند که تعداد ۱۰ نفر با توجه به اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی کارکنان دانشگاه‌های جامع علمی کاربردی استان تهران (۳۹۵۰ نفر) بودند که تعداد ۳۷۵ نفر با توجه به فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. اطلاعات و داده‌ها با روش‌های یادداشت‌برداری، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری شدند. روایی صوری، محتوایی و سازه ابزار تأیید و پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی و پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل محتوا، تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون‌های فریدمن و تی و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که عوامل اثرگذار بر توسعه معنویت در سازمان آموزشی شامل عوامل فردی (ارتباط، ایمان، خودتعالی و همدردی) و عوامل سازمانی (سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت) بود. همچنین بین وضع موجود و مطلوب در مولفه‌های ایمان و کار معنادار تفاوت معناداری وجود نداشت و مؤلفه همدردی در وضع مطلوبی قرار داشت، اما مولفه‌های ارتباط، خودتعالی، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت در وضع نامطلوبی قرار داشتند.

کلید واژه‌ها: طراحی مدل، توسعه معنویت، سازمان آموزشی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۳/۱۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۱۲

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

mansouri@tehran.com

۲- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول)

imani1348@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

drasharifi@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد امروز قلمداد می‌شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اهمیت و تأثیر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد گوی سبقت را از دیگر سرمایه‌های سازمانی ر بوده است (کسرائی و شکیبایی، ۱۳۹۶). نیروی انسانی بسیاری از سازمان‌ها احساس می‌کنند که از شغل خود جدا شده‌اند و این کارکنان با پتانسیل کمتری کار می‌کنند که این امر باعث کاهش بهره‌وری آنان می‌شود. یکی از عوامل مؤثر بر آن که تأثیر منفی بر معنادار بودن، رضایت شغلی و تعهد شغلی نیز دارد، غیاب معنویت است (شیرر، آلن و هارپ^۱، ۲۰۱۶). امروزه کارکنان در هر سازمانی که فعالیت کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا و امیدبخش هستند و سازمان‌های با کارکنانی رشدیافته و بالنده روبرو هستند که در پی یافتن کاری هدفمند و پرورش محیط‌های کاری مناسب می‌باشند (مانجو و شینا^۲، ۲۰۱۹). معنویت یک تعریف جامع ندارد، اما معنویت به‌عنوان آگاهی درونی (این سازه به آگاهی از افکار درونی، عواطف، ادراکات و احساسات اشاره دارد)، نیروی درونی زندگی (این سازه به نیروی افراد برای تداوم زندگی و حفظ و پایداری ارزش‌ها اشاره دارد)، احساس معنادار بودن (این سازه به احساس تعلق، مفید بودن و رضایت شخصی اشاره دارد) و ارتباط‌های داخلی (این سازه به روشی برای ارتباط با خود، طبیعت، دیگران و قدرت‌های مافوق طبیعی اشاره دارد) است (چوی، چنگ و وانگ^۳، ۲۰۱۳). معنویت در محیط کار شامل توانایی کارکنان در ترکیب رفتارها و باورها در کار و هدف می‌شود. ابراز معنویت در محل کار کارکنان را در استفاده از تمام وجود، مغز، نیروی عضلانی و روح و روان در محل کار توانا می‌سازد (رادیکر^۴، ۲۰۱۴). دین‌داری با معنویت متفاوت است. دین‌داری مجموعه‌ای رسمی از رفتارهای دینی است که از طریق شیوه‌های بیرونی از جمله مشارکت اجتماعی اظهار می‌شود. همچنین دین مجموع عقاید، اخلاق، قوانین و مقرراتی است که برای اداره امور جامعه انسانی و پرورش انسان می‌باشد

¹. Scherer, Allen & Harp

². Manju & Sheena

³. Chui, Cheng & Wong

⁴. Raddeker

(تیگیمان و هاگی^۱، ۲۰۱۹). معنویت قلب دین و دین‌داری است. معنویت شیوه‌ای کلی و عام در جستجوی چیزی است که در پیوند با انسان شدن باشد. همچنین معنویت شیوه‌ای است که در آن شخص بافت تاریخی خود را درمی‌یابد و در آن زندگی می‌کند. این جلوه‌ای از دین فلسفه یا اخلاق اوست که به مثابه متعالی‌ترین، شریف‌ترین و سنجیده‌ترین چیز نشان داده می‌شود و به آرمان یا کمال مطلوب می‌انجامد (کرامری-مانکوسو^۲، ۲۰۱۸). معنویت هم تجلیات درونی و هم تاثیرات بیرونی دارد. معنویت در بعد درونی با مراقبه، مکاشفه، محاسبه و سیروسلوک همراه است و این عوامل باعث می‌شود انسان معنوی از زورگویی، تجاوز، انحراف، ظلم و ستم دست بردارد. به همین دلیل معنویت باعث می‌شود که انسان موجودی مهربان، معقول، عدالت‌طلب و آرمان‌خواه باشد (بلهاسن و بولر^۳، ۲۰۱۷). معنویت در کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد تا احساس لذت را تجربه کنند (دنت، هیگینز و وارف^۴، ۲۰۰۵). معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و به طور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد. احتمالاً سازمان‌های معنویت‌گرا می‌توانند موقعیتی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. اصولاً افراد معنوی با تمام خلوص و وظایف خود را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند شاهد فعالیت‌های آنها است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی‌های معنوی در محیط‌های آموزشی می‌تواند بستر مناسب رشد همه‌جانبه علمی، آموزشی و پژوهشی را در کشور فراهم سازد (میرزاآقایی کیاکلائی، رجایی‌پور و شاوران، ۱۳۹۶). معنویت در محیط‌های کاری می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. در چنین شرایطی کارکنان می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند (میلیمان، گاتلینگ و کیم^۵، ۲۰۱۸).

1. Tiggemann & Hage

2. Krumrei-Mancuso

3. Belhassen & Bowler

4. Dent, Higgins & Wharff

5. Milliman, Gatling & Kim

معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را در زمینه سازمان، جامعه و خانواده خود بدست آورند. کارکنان هوشمند سازمان‌هایی را برای کار انتخاب می‌کنند که صرفاً جهت گذراندن زندگی کاری آنان نباشد، بلکه در یافتن خویش‌تر شدن کامل خود در کار نیز به آنها کمک نماید. یافتن ارتباط بین آنچه که انجام می‌دهند، بین آنچه که باید انجام بدهند و اینکه آنها چه کسانی هستند. آنچه امروزه به اثبات رسیده است اینکه برای حل دغدغه‌های کاری دیگر راه حل‌های قدیمی کاربرد ندارد و کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای صرف نیازهای مادی هستند (فانگیدی، سورینا، افندی و هیلمیانا^۱، ۲۰۱۶).

با اینکه درباره توسعه معنویت مدل‌هایی طراحی شده، اما جای مدل‌های جامع و گسترده‌ای درباره توسعه معنویت در سازمان آموزشی خالی است و پژوهش حاضر به دنبال تحقق این هدف می‌باشد. نتایج پژوهش حاجیان نصرت و بهشتی فر (۱۳۹۷) درباره اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران حاکی از آن بود که مالکیت روانشناختی، بلوغ روانی و رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار تأثیر داشتند، اما انگیزش شغلی بر آن تأثیری نداشت. رضایی، بجانی و حمداله (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که معنویت سازمانی شامل مولفه‌های کار معنادار، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمانی، فضائل معنوی و ایمان بود. در پژوهشی دیگر عباسی، ناروئی نصرتی، جان‌بزرگی و قریشی (۱۳۹۷) ضمن بررسی مولفه‌های لذت‌بری سعادت‌نگر بر اساس منابع اسلامی: تدوین یک مدل مفهومی گزارش کردند که بر اساس منابع اسلامی شامل قرآن و حدیث لذت‌بری سعادت‌نگر دارای چهار مؤلفه اصلی تجربه لذت (در ابعاد مادی، روانشناختی و معنوی)، هشیاری در لذت‌بری، جهت‌گیری سعادت‌نگر در لذت‌بری و فرایندهای دستیابی به سعادت است. همچنین حاجی ابراهیم و یآوری (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان هویت معنویت دینی از منظر آموزه‌های شیعی-مهدوی به این نتیجه رسیدند که معنوی دینی شامل قائل به عقلانیت، و حیانت، وجود خدا، عصمت و علم فرابشری و پیامبر و امام معصوم، ضرورت اقتدا به امام معصوم برای دوری از انحرافات، وجود و اصالت روح و امام معصوم است. نتایج پژوهش فضل‌الهی قمشی و ملکی‌توانا (۱۳۹۶) درباره بررسی عوامل مؤثر بر

^۱. Fanggidae, Suryana, Efendi & Hilmiana

توسعه معنویت و ارزش‌های دینی دانش‌آموزان نشان داد که عوامل خانوادگی، آموزشگاهی و رسانه‌ای در توسعه معنویت و تحکیم ارزش‌های دینی و اعتقادات دانش‌آموزان تأثیر دارند. از عوامل خانوادگی می‌توان به میزان پابندی پدر و مادر به انجام امور دینی و شکل‌گیری مناسب آموزه‌های دینی در دوران کودکی، از عوامل آموزشگاهی می‌توان به تأثیر دوستان و همسالان و شخصیت معلمان و از عوامل رسانه‌ای می‌توان به توجه به فرهنگ خودی در برنامه‌ها و پخش سریال‌های دینی و تاریخی اشاره کرد. میرزاآقایی کیاکلایی و همکاران (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری در دبیرستان‌های شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کاری شامل تعلق و وابستگی به گروه، همسویی ارزش‌ها و معناداری در کار بود. در پژوهشی دیگر یعقوبی، رقیبی و مطهری (۱۳۹۲) ضمن بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان به این نتیجه رسیدند که یک سازمان معنوی مبتنی بر ارزش، توسعه فردی و محیط کاری حمایتی و فعال متکی است. علاوه بر آن صانعی و حسن‌پور (۱۳۹۱) ضمن پژوهشی با عنوان راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که بر اساس نظر خبرگان برای پرورش معنویت در سازمان‌ها ده راهکار وجود دارد که اهم آنها شامل مهم شمردن ارزش‌های معنوی در محیط کار، حساسیت کارکنان و مدیران نسبت به سلامت معنوی یکدیگر و احترام سازمان نسبت به عقاید شخصی کارکنان می‌باشد. در پژوهشی دیگر محمدی و عباسیان (۱۳۸۹) ضمن بررسی عوامل مؤثر بر تقویت و ارتقای معنویت دانشجویان: بررسی موردی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) گزارش کردند که عوامل مؤثر بر تقویت و ارتقای معنویت شامل برنامه‌ها و رفتارهای کارکنان عقیدتی سیاسی، ارتباط منظم و هماهنگ بین دانشجویان و روحانیت، وجود کلاس‌های فوق برنامه قرآن و نهج‌البلاغه، شرکت در نماز جماعت و مراسم مذهبی نماز جمعه، دعاها و جشن‌ها، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی فرماندهان و استادان و هنجارهای و ارزش‌های موجود در جامعه می‌باشند.

در عصر حاضر با رشد فزاینده فعالیت‌های اقتصادی و تغییرات تکنولوژیکی، سازمان‌هایی توان مقابله با این تحولات را دارند که نیاز به تغییرات را در خود احساس و محیطی مناسب در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش کارکنان خلق نمایند. خلأ معنویت و عدم توجه به کارکنان به‌عنوان یک انسانی کامل باعث شده تا مفهوم معنویت و توسعه آن توجه زیادی را به خود جلب نماید

(امیری و گورکانی، ۱۳۹۶). همچنین شناسایی مولفه‌های معنویت و ارائه مدلی به منظور توسعه آن در سازمان‌ها به‌ویژه یک سازمان آموزشی یکی از نیازهای بومی بوده و نیاز زیادی به انجام یک تحقیق مدون در این زمینه احساس می‌شود. علاوه بر آن یکی از عوامل موفقیت هر سازمانی توجه به بعد معنوی و توسعه معنویت است. اگر این بعد زیربنایی به طور مناسب پرورش یافته باشد، بدون شک می‌تواند با صبر، تحمل و بردباری و قبول از خودگذشتگی، مسئولیت‌های سازمانی را پذیرفت و هم خود و هم سازمان را در راه رسیدن به اهداف معین و اهداف الهی نزدیک ساخت. ضرورت دیگر این پژوهش گرایش‌های فطری افراد به معنویت و معنویت‌گرایی، مسائل دینی و احکام شرعی است، لذا باید عواملی که باعث توسعه و ارتقای آنها می‌شوند را شناسایی و تقویت کرد. در نتیجه هدف پژوهش طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی بود.

روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا ترکیبی (کیفی-کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه‌های جامع علمی کاربردی استان تهران (اعضای هیات علمی، روسای دانشگاه، معاونین آموزشی دانشگاه و مدیر گروه‌ها) بودند که تعداد ۱۰ نفر با توجه به اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. از این ۱۰ نفر ۴ نفر استادیار، ۴ نفر دانشیار و ۲ نفر استاد بودند. همچنین جامعه پژوهش در بخش کمی کارکنان دانشگاه‌های جامع علمی کاربردی استان تهران (۳۹۵۰ نفر) بودند که تعداد ۳۷۵ نفر با توجه به فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. اطلاعات و داده‌ها در بخش کیفی با روش‌های یادداشت‌برداری و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری شدند. روند اجرای پژوهش به این صورت بود که با استفاده از روش کتاب‌خانه‌ای، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه‌های اطلاعاتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شد و پس از آن اقدام به انجام مصاحبه شد. مصاحبه‌های به صورت انفرادی و با کمک شش سؤال انجام شد که این سؤال‌ها برگرفته از موضوع، مدل و اهداف پژوهش بودند. مصاحبه در اواخر بهمن سال ۱۳۹۵ اجرا و زمان تقریبی آن برای هر فرد حدود ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود. در نهایت توسط محقق پرسشنامه‌ای برای سنجش عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی طراحی شد. این پرسشنامه

دارای ۶۵ سؤال بود که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. روایی صوری، محتوایی و سازه ابزار تأیید و پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی ۸۲ درصد و پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد که این اطلاعات حاکی از مناسب بودن روایی و پایایی ابزارها می‌باشند. داده‌ها با روش‌های تحلیل محتوا، تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون‌های فریدمن و تی و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان بخش کمی ۳۷۵ نفر بودند که ۱۵۸ نفر مرد (۴۲/۱۳ درصد) و ۲۱۷ نفر زن (۵۷/۸۷ درصد) و از میان آنها ۲۸۹ نفر متأهل (۷۷/۰۷ درصد) و ۸۶ نفر مجرد (۲۲/۹۳ درصد) بودند. همچنین سابقه کار ۴۵ نفر ۵-۱ سال (۱۲ درصد)، ۱۳۱ نفر ۱۰-۶ سال (۳۴/۹۳ درصد)، ۱۵۰ نفر ۱۵-۱۱ سال (۴۰ درصد) و ۴۹ نفر بیشتر از ۱۵ سال (۱۳/۰۷ درصد) بود. در جدول ۱ نتایج تحلیل عاملی برای بررسی عوامل، مولفه‌ها، بار عاملی، تعداد شاخص‌ها و واریانس تبیین‌شده توسعه معنویت در سازمان آموزشی ارائه شد.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی برای بررسی عوامل، مولفه‌ها، بار عاملی، تعداد شاخص‌ها و

واریانس تبیین‌شده توسعه معنویت در سازمان آموزشی				
عوامل	مولفه‌ها	بار عاملی	تعداد شاخص‌ها	واریانس تبیین‌شده
فردی	ارتباط	۰/۸۱	۱۱	
	ایمان	۰/۶۲	۱۰	
	خودتعالی	۰/۶۶	۷	۶۴ درصد
	همدردی	۰/۸۱	۱۳	
سازمانی	سازگاری ارزش‌ها	۰/۸۷	۹	
	کار معنادار	۰/۷۸	۹	
	نگرش مثبت	۰/۶۸	۶	

بر اساس نتایج جدول فوق توسعه معنویت در سازمان آموزشی دارای دو عامل فردی و سازمانی است که عامل فردی دارای چهار مؤلفه ارتباط، ایمان، خودتعالی و همدردی و عامل سازمانی دارای سه مؤلفه سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت است و از آنجایی که بار عاملی همه آنها بیشتر از ۰/۵۰ هستند، لذا تأثیر همه آنها بر توسعه معنویت در سازمان آموزشی تأیید می‌شود و می‌تواند ۶۴ درصد آن را تبیین کنند. در جدول ۲ نتایج آزمون فریدمن برای مشخص کردن رتبه مولفه‌های عوامل فردی و سازمانی توسعه معنویت در سازمان آموزشی ارائه شد.

جدول ۲. نتایج آزمون فریدمن برای مشخص کردن رتبه مولفه‌های عوامل فردی و

سازمانی توسعه معنویت در سازمان آموزشی			
عوامل	مولفه‌ها	میانگین	رتبه
فردی	ارتباط	۲/۱۸	سوم
	ایمان	۲/۷۷	دوم
	خودتعالی	۳/۰۰	اول
همدردی	همدردی	۲/۰۷	چهارم
سازمانی	سازگاری ارزش‌ها	۱/۸۰	دوم
	کار معنادار	۲/۴۹	اول
	نگرش مثبت	۱/۷۲	سوم

بر اساس نتایج جدول فوق در عامل فردی به ترتیب مولفه‌های خودتعالی، ایمان، ارتباط و همدردی و در عامل سازمانی به ترتیب مولفه‌های کار معنادار، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت دارای اهمیت بیشتری در توسعه معنویت در سازمان آموزشی هستند. در جدول ۳ نتایج آزمون تی برای مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب مولفه‌های توسعه معنویت در سازمان آموزشی ارائه شد.

جدول ۳. نتایج آزمون تی برای مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب مولفه‌های توسعه معنویت در سازمان آموزشی

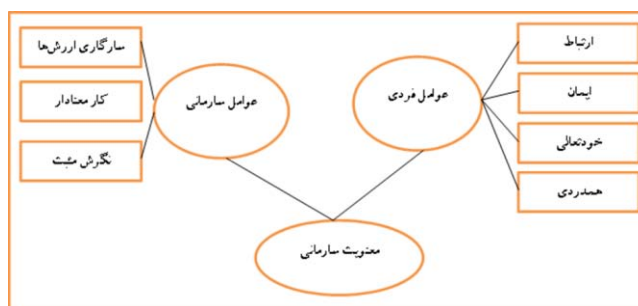
مولفه‌ها	درجه آزادی	مقدار t	معناداری	اختلاف میانگین‌ها	حد پایین	حد بالا
ارتباط	۳۷۴	-۲/۰۸	۰/۰۴	-۰/۱۶	-۰/۳۰	-۰/۱۰۰
ایمان	۳۷۴	۰/۹۹	۰/۳۲	۰/۰۸	-۰/۰۸	۰/۲۵
خودتعالی	۳۷۴	۲/۷۵	-۳/۴۵	-۰/۲۷	-۰/۴۲	-۰/۱۱
همدردی	۳۷۴	۲/۷۵	۰/۰۰	۰/۲۴	۰/۰۷	۰/۴۲
سازگاری ارزش‌ها	۳۷۴	-۴/۶۳	۰/۰۰	-۰/۳۵	-۰/۵۰	-۰/۲۰
کار معنادار	۳۷۴	-۰/۹۳	۰/۳۵	-۰/۰۸	-۰/۲۴	۰/۰۹
نگرش مثبت	۳۷۴	-۵/۰۸	۰/۰۰	-۰/۴۳	-۰/۶۱	-۰/۲۶

بر اساس نتایج جدول فوق که در آن میانگین‌های مولفه‌ها با میانگین فرضی ۳ مقایسه شده است، مشخص شد که بین وضع موجود و مطلوب در مؤلفه ایمان و کار معنادار تفاوت معناداری وجود ندارد و مؤلفه همدردی در وضع مطلوبی قرار دارد، اما مولفه‌های ارتباط، خودتعالی، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت در وضع نامطلوبی قرار دارند. در جدول ۴ نتایج شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی توسعه معنویت در سازمان آموزشی ارائه شد.

جدول ۴. نتایج شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی توسعه معنویت در سازمان آموزشی

شاخص‌های برازش	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
آماره	۲/۱۷	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۵	۰/۹۳	۰/۹۷
حد پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۱	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰

بر اساس نتایج جدول فوق مدل مفهومی توسعه معنویت در سازمان آموزشی دارای ارزش خوب و مطلوبی است. بنابراین در شکل ۱ مدل مفهومی توسعه معنویت در سازمان آموزشی ارائه شد.



شکل ۱. مدل مفهومی توسعه معنویت در سازمان آموزشی

بحث و نتیجه گیری

یکی از عوامل موفقیت هر سازمانی توجه به بعد معنوی و توسعه معنویت است. اگر این بعد زیربنایی به طور مناسب پرورش یافته باشد، بدون شک می‌تواند با صبر، تحمل و بردباری و قبول از خودگذشتگی، مسئولیت‌های سازمانی را پذیرفت و هم خود و هم سازمان را در راه رسیدن به اهداف معین و اهداف الهی نزدیک ساخت. شناسایی مولفه‌های معنویت و ارائه مدلی به منظور توسعه آن در سازمان‌ها به‌ویژه یک سازمان آموزشی یکی از نیازهای بومی بوده و نیاز زیادی به انجام یک تحقیق مدون در این زمینه احساس می‌شود. در نتیجه هدف پژوهش طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی بود.

یافته‌ها نشان داد که عوامل اثرگذار بر توسعه معنویت در سازمان آموزشی شامل دو عامل فردی و سازمانی هستند که عامل فردی شامل مولفه‌های ارتباط، ایمان، خودتعالی و همدردی و عامل سازمانی شامل مولفه‌های سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت بود. در عامل فردی به ترتیب مولفه‌های خودتعالی، ایمان، ارتباط و همدردی و در عامل سازمانی به ترتیب مولفه‌های کار معنادار، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت دارای اهمیت بیشتری در توسعه معنویت در سازمان آموزشی بودند. همچنین بین وضع موجود و مطلوب در مولفه‌های ایمان و کار معنادار تفاوت معناداری وجود نداشت. علاوه بر آن مؤلفه همدردی در وضع مطلوبی قرار داشت، اما مولفه‌های ارتباط، خودتعالی، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت در وضع نامطلوبی قرار داشتند.

این یافته‌ها از جهاتی با یافته‌ها پژوهش‌های حاجیان نصرت و بهشتی‌فر (۱۳۹۷)، رضایی و همکاران (۱۳۹۷)، عباسی و همکاران (۱۳۹۷)، حاجی ابراهیم و یآوری (۱۳۹۷)، فضل‌الهی قمشی و ملکی‌توانا (۱۳۹۶)، میرزاآقایی کیاکلایی و همکاران (۱۳۹۶)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲)، صانعی و حسن‌پور (۱۳۹۱) و محمدی و عباسیان (۱۳۸۹) همسو بود.

عوامل فردی شامل مولفه‌های ارتباط، ایمان، خودتعالی و همدردی بود. ارتباط در یک سازمان زیرمجموعه رفتار سازمانی است و برای ادامه حیات سازمان بسیار مهم می‌باشد. معنویت سازمانی نوع ارتباط را در سازمان تسهیل می‌کند و به همین دلیل جزء لاینفک معنویت در سازمان است. ایمان مؤلفه دیگری است که در معنویت سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد. در دوره‌های مختلف تاریخی وجود ایمان در کار به‌عنوان مقوله‌ای بحث‌برانگیز مطرح بوده است و بسیاری از کارشناسان وجود ایمان را برای بهتر انجام شدن کار در سازمان لازم و ضروری می‌دانند. مؤلفه ایمان در محیط کار بر اهمیت مذهب و ارزش بالقوه آن برای کسب‌وکار و جامعه تاکید دارد. ایمان به ارتباط با منبع قدرتی لایزال و نامتناهی اشاره دارد و کارکنانی که به این نیرو مجهز هستند به راحتی می‌توانند در شرایط سخت بهترین تصمیمات را بگیرند. چون که خود را به دست قدرتی می‌سپارند که ابدی است و آنها را در رویارویی با چالش‌های محیط کار کمک می‌کند. ایمان همان قدرتی است که در اسلام از آن به‌عنوان ارزش‌های والای انسانی نام برده شده و آن را همگام با صداقت، اعتماد، احترام و اخلاق‌مداری معرفی کردند. مؤلفه دیگر خودتعالی است که رتبه اول را در میان چهار مؤلفه عامل فردی داشت. کارکنان برای اینکه احساس خودشکوفایی و تعالی داشته باشند نیاز به ارتباط متعادل دارند. از آنجا هدف انسان رسیدن به خودتعالی است و منظور از آن عبور از خود و رسیدن به جایگاهی است که رفاه دیگران برای فرد بسیار مهم باشد. به همین دلیل از اولویت بیشتری نسبت به سایر مولفه‌ها برخوردار است. خودتعالی به معنای درک شرایط خود و دیگران است و درجاتی از خودشکوفایی را دربرمی‌گیرد. مؤلفه دیگر همدردی است که بخش مهمی از معنویت سازمانی می‌باشد. اینکه فرد ضمن آگاهی از شرایط پیرامون به راحتی بتواند خود را جای دیگران بگذارد و بدون قضاوت آنها را درک نماید نشان بارزی از همدردی است. در محیط کاری همدردی در پی اعتمادسازی بوجود می‌آید. توانایی ساخت و ایجاد اعتماد در یک سازمان نه تنها موجب بهبود ارتباطات سازمانی می‌شود، بلکه میزان همدردی را در بین کارکنان بهبود می‌بخشد.

همچنین عوامل سازمانی شامل مولفه‌های سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت بود. سازگاری ارزش‌ها حاکی از هماهنگی و تطابق نسبی بین ارزش‌های فردی و سازمانی است. هم‌راستا ارزش‌های معنوی فرد با ارزش‌های سازمان سبب رشد و ارتقای سازمان و اثربخشی آن می‌شود. مؤلفه دیگر کار معنادار است رتبه اول را در میان سه مؤلفه عامل سازمانی داشت. همه سازمان‌ها باید درک کنند که داشتن کار معنادار یک نیاز اساسی برای تمام کارکنان است. کارکنان زمانی درگیر کار معنادار می‌شوند که وظایف آنها با خودپنداره آنان تطابق داشته باشد. وقتی کارکنان از استعدادهای خدادادی برای انجام اهداف در کار استفاده می‌کنند، معنادار بودن را در کارشان درمی‌یابند. کار معنادار چیزی بیش از دریافت حقوق کافی است و روشی هدفدار در زندگی محسوب می‌شود. اگر کار کارکنان معنادار نباشد در واقع تمام مولفه‌های سازمانی زیر سؤال می‌روند و با کار معنادار اولین گام به سوی خودتعالی برداشته می‌شود. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه نیاز به اشتغال در کار معنادار کارکنان یکی از مشخصه‌های ابراز معنوی در محل کار است. مؤلفه دیگر نگرش مثبت است. در واقع معنویت در محیط کار نگرش مثبت را با خود به همراه دارد. چون که سازمان هدفمند است و کارکنان با اهداف ویژه‌ای مشغول به کار می‌شوند و همگی برای توسعه سازمانی و بالندگی تلاش می‌کنند و چنین کارکنانی رضایت و سلامت سازمانی را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند. کارکنان در سازمان معنوی احساس قدرشناسی دارند و از محیط کاری خود هویت کسب می‌کنند.

کارکنانی که معنویت و عوامل و مولفه‌های آن را در سازمان سرلوحه کار خود قرار می‌دهند، در وقایع یک شیوه جدید برای زندگی سازمانی پیدا کردند که در درجه اول به خود به‌عنوان یک انسان متعالی و در درجه دوم به دیگران به‌عنوان افرادی که با یکدیگر مشارکت و تعامل دارند، ارزش و اهمیت می‌دهند. همچنین معنویت سازمانی به افراد در توصیف باورها و ارزش‌های مورد پذیرش آنان کمک می‌کند. وجود این پدیده در سازمان موجب می‌شود تا افراد از تغییرات ناگهانی سازمان شوکه نشوند. چون که می‌توانند بر خود مسلط باشند. به عبارت بهتر می‌توان گفت که معنویت به کارکنان یک سازمان در برآوردن نیازهای روانی و پایه‌ای ارتباط با خود و دیگران کمک می‌کند و یکی از عناصر زندگی فردی است که باعث می‌شود آنها احساس ایمنی و امنیت کنند. در این بین نباید از نقش مؤثر رهبران و مدیران در سازمان غافل

شد. آنان عواملی هستند که می‌توانند معنویت در یک سازمان را یکپارچه سازند و کارکنان را به سوی آن راهنمایی نمایند.

با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که مسئولان و مدیران واحدهای دانشگاهی در اجرای مدل معنویت سازمانی همه مولفه‌ها را با هم و به طور سیستمی بکار گیرند و از اکتفا نمودن به برخی مؤلفه و غفلت از برخی دیگر از مولفه‌ها پرهیز نمایند. منظور این است که علاوه بر مولفه‌هایی که رتبه اول دارند از سایر مولفه‌ها حتی مولفه‌های دارای آخرین رتبه نیز استفاده نمایند. همچنین مدیران دانشگاه باید زمینه‌های لازم را جهت ارتقای معنویت سازمانی در بین کارکنان ایجاد نمایند. پیشنهاد دیگر ارزیابی معنویت سازمانی به صورت مستمر است و برای اجرای هر چه بهتر مدل پیشنهادی معنویت سازمانی می‌توان از مشاوران و متخصصان معنویت سازمانی و مدیریت آموزشی استفاده کرد. پیشنهاد دیگر اهتمام دانشگاه به امور خانواده کارکنان، برقراری عدالت بین کارکنان و پرهیز از ویژه‌خواری و تبعیض است. علاوه بر آن پیشنهاد می‌شود تا جلسات رسمی و غیررسمی به منظور گفتگوهای بین دینی برگزار و زمینه در محیط‌های کاری و کلاس‌های درس دانشگاهی برای طرح و بحث درباره پرسش‌های بنیادین و اساسی هستی‌شناسی فراهم شود. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت با محور معنویت‌گرایی و توسعه فعالیت‌های عمیق دینی به‌عنوان محافلی برای ابراز و تجلی ادراکات و دریافته‌های شهودی، معنوی و عرفانی مورد توجه قرار گیرد. آخرین پیشنهاد پاسخ به ابهامات، دغدغه‌ها و دل‌مشغولی‌های دینی، مذهبی و معنوی دانشجویان و کارکنان از طریق بکارگیری اساتید مجرب، متعهد و آگاه می‌باشد.

منابع

- امیری، مهدی و گورکانی، فاطمه. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک‌شده مبتنی بر میانجی‌گری جو سازمانی. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۳)، ۳۰-۹.
- حاجی ابراهیم، رضا و یآوری، سهیلا. (۱۳۹۷). هویت معنویت دینی از منظر آموزه‌های شیعی-مهدوی. **فصلنامه مشرق موعود**، ۴۸، ۸۶-۵۳.
- حاجیان نصرت، مهدی و بهشتی‌فر، ملیکه. (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران. **مجله پیاورد سلامت**، ۱۲(۴)، ۲۷۲-۲۶۰.
- رضایی، بیژن، بجانی، حسین و تاربن، حمداله. (۱۳۹۷). تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی. **فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، ۲۲، ۲۶۴-۲۴۱.

صانعی، مهدی و حسن پور، اکبر. (۱۳۹۱). راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۲۷(۲)، ۱۰-۱.

عباسی، مهدی؛ نارویی نصرتی، رحیم؛ جان‌بزرگی، مسعود و قریشی، سید کامران. (۱۳۹۷). مولفه‌های لذت‌بری سعادت‌نگر بر اساس منابع اسلامی: تدوین یک مدل مفهومی. **دوفصلنامه پژوهشنامه سبک زندگی**، ۷، ۱۶۱-۱۲۷.

فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله و ملکی‌توانا، منصوره. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر توسعه معنویت و ارزش‌های دینی دانش‌آموزان. **مجله معرفت**، ۲۶(۲۳۶)، ۸۶-۷۱.

کسرائی، سهیلا و شکیبایی، زهره. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه بین رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۳)، ۱۴۳-۱۲۷.

محمدی، عبدالرضا و عباسیان، محمد. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر تقویت و ارتقای معنویت دانشجویان: بررسی موردی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع). **فصلنامه مدیریت نظامی**، ۳۹، ۱۹۴-۱۶۳.

میرزاآقایی کیاکلایی، میترا؛ رجایی‌پور، سعید و شاوران، سیدحمیدرضا. (۱۳۹۶). رابطه خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری در دبیرستان‌های شهر اصفهان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۳)، ۱۶۸-۱۴۵.

یعقوبی، نورمحمد؛ رقیبی، مهوش و مطهری، زهرا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان. **مجله مرکز تحقیقات کاربردی معاونت بهداشت**، ۲(۲)، ۱۲۶-۱۱۹.

Belhassen, Y., & Bowler, B. (2017). An interview about spirituality and tourism: Theory and practice in dialogue. **Tourism Management Perspectives**, 24, 188-192.

Chui, W. H., Cheng, K. K., & Wong, L. P. (2013). Spirituality and punitiveness: An exploration of Christian, Buddhist, and non-religious attitudes towards crime. **International Journal of Law, Crime and Justice**, 41(1), 1-15.

Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. **The Leadership Quarterly**, 16(5), 625-653.

Fanggiadae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana, H. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (study on the lecturer of private universities in the Kupang city - Indonesia). **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 219, 639-646.

Krumrei-Mancuso, E. J. (2018). Intellectual humility's links to religion and spirituality and the role of authoritarianism. **Personality and Individual Differences**, 130, 65-75.

Manju, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality and subjective happiness among high school teachers: Gratitude as a moderator. **EXPLORE**, 15(2),

107-114.

Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 35, 56-65.

Raddeker, H. B. (2014). Feminism and spirituality in fantastic fiction: Contemporary women writers in Australia. **Women's Studies International Forum**, 44, 154-163.

Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2016). Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. **Burnout Research**, 3(1), 1-10.

Tiggemann, M., & Hage, K. (2019). Religion and spirituality: Pathways to positive body image. **Body Image**, 28, 135-141.