

تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی در سازمان شهر داری تهران

مهرداد منصوری

گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

سید محمود هاشمی^۱

گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

محمد رضا مردانی

گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین، تهران، ایران

زین العابدین امینی سابق

گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۲/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی در سازمان (مورد مطالعه سازمان شهر داری تهران) صورت گرفته است. روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله‌ها 160 مقاله گردآوری شد که 80 مقاله داخلی (از سال 1398 تا 1401) و خارجی (2018 تا 2022) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود شاخص‌های اساسی استخراج شد. سوال‌های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذریع در شهرداری تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه‌گیری هدفمند به روش گلوله برفی 30 نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و 6 کد انتخابی شد و 18 کد 275 کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه‌های، استقرار معنویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای فردی، استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی، مدیریت منابع انسانی سازمان و سبک رهبری سازمانی بود. در دور دوم پرسشنامه‌ای با لطف لیکرت برای 30 نفر از خبرگان ارسال شد تا شدت اثر هر یک از مولفه‌ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آزمون با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای و مقایسه میانگین و شدت اثر کوهن d میزان اثر هر یک از مولفه‌ها و زیر مولفه‌ها در الگوی پیشنهادی مشخص شد. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی شامل (مولفه‌های اعتقادی، مولفه‌های رفتاری معنویت در محیط سازمانی، رفتارهای معنوی، توسعه معنویت، الگوی اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی) توسعه صلاحیت و شایستگی‌های معنوی ساختار

¹ - نویسنده مسئول: mannssooriii@gmail.com

52..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

سازمانی، فرهنگ سازمانی، خط مشی سازمانی، سرمایه فکری، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی و سبک های رهبری سازمانی) بود.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه ای، فرهنگ معنویت، سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی

Analyzing the dimensions of the model of religious spirituality and professional ethics of human capital with the approach of developing spiritual and religious culture in the organization (case study of Tehran Municipality)

Mehrdad Mansoori

Department Management. Saveh Branch. Islamic Azad University. Saveh. Iran

Mahmood Hashemi

Department of Management. North Tehran Branch. Islamic Azad University. Tehran. Iran

Mohammadreza Mardani

Department of Management. University of Emam Hosein. Tehran. Iran

Zein-Al-Abedin Amini Sabegh

Department of Management. Saveh Branch. Islamic Azad University. Saveh. Iran

Abstract

The qualitative research method is based on the data theory of the foundation. 160 articles were collected in the content analysis section of which 80 domestic (from 1398 to 1401) and foreign (2018 to 2022) articles were categorized, the data analysis method in the section Qualitative using open coding, axial coding and selective coding, basic indicators were extracted. The interview questions were designed under the supervision of the scientific committee and designed as a semi-structured interview. Targeted sampling method by snowball method, 20 of them were selected as a sample until theoretical saturation. The results of the current research led to the identification of 6 codes and 18 codes out of 275 were open codes. The main index includes the identity of individual religious spirituality, including sub-components, establishment of organizational spirituality, individual professional ethics, establishment of organizational professional ethics, organization's human resources management and leadership style. It was an organization. In the second round, a Likert questionnaire was sent to 30 experts to determine the intensity of the effect of each component. The components and sub-components in the proposed model were determined.

Keywords: professional ethics, spirituality, human capital, organization, municipality

53..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه‌انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی

مقدمه

اخلاق منابع انسانی در شهرداری به دلیل تأثیر مثبت آن بر کیفیت خدمات و ارتقای سطح عملکرد سازمانی بسیار مهم است. در واقع، اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی گفته می‌شود که به صورت اعمال و رفتاری از خلیات درونی انسانی بروز پیدا می‌کنند. شهرداری وسیع‌تر سازمان است که با خدمات شهری و شهروندی در حال ارائه خدمات است و نمود رفتارهای اخلاقی می‌تواند توسعه یابد. به دلیل اهمیت ابعاد اخلاق معنوی و رفتاری این سازمان به عنوان جامعه و نمونه آماری مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته است. هنوز بسیاری از مولفه‌های رفتارهای حرفه‌ای و اخلاق‌های دینی در این سازمان مغفول مانده است. پژوهشگر که در سازمان شهرداری مشغول فعالیت سازمانی است شاهد بسیاری از آسیب‌های سازمانی در حوزه موضوعی فقدان معنویت و اخلاق حرفه‌ای در سازمان شهرداری می‌باشد و یکی از دلایل انتخاب موضوع پژوهش در شهرداری تهران می‌باشد. در عصر حاضر سازمانی توانمند است که نیروی انسانی توانمند داشته باشد، که زیر بنای آن منابع انسانی^۱ توانمند است، توسعه منابع انسانی ارزشمند بر پایه اخلاق معنا پیدامی‌کند (بلومکوئیست^۲، 2019)، که ملاک موفقیت و زمینه ساز پیشرفت سازمان‌های عصر حاضر است. برخورداری از منابع انسانی توانمند، اخلاقمدار و شایسته از بزرگترین آمال مدیران و رهبران اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در دنیا است (میوز^۳، 2019).

بدیهی است که انسان‌ها با توجه به محیط سازمانی هویت می‌گیرند و هویت می‌بخشند و نیاز فطری انسان‌ها در محیط کاری انگیزه با هدف آرامش معنوی است که در تعاملات و عملکردهای موفق سازمانی در جهت و هدف خدمتگزاری به انسان‌های دیگر در داخل و بیرون از سازمان کسب می‌شود (اللهی و فیض، 1400، بیک زاده، مصطفایی و نوری، 1400)، هویت معنویت دینی فردی در جهت رسیدن منابع انسانی به آرامش درونی برای بازسازی و بازیابی توان و تفکر فردی منابع انسانی است (کیری افشار و همکاران، 1398) با این ابعاد از نظر نظریه پردازان و پژوهشگران تعریف

^۱ human resources

^۲ Blomquist

^۳ Mews

54..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

شده است، که ابتدا باید معنویت بصورت فردی در تک تک افراد، گروها و تیم‌ها و سپس کل محیط سازمان بصورت سیستمی ظهور کند، به عبارتی دیگری ابتدا باید هر فرد خودش را با توجه به مولفه‌های شناخته شده معنویت به باورهای معنوی و اخلاقی نزدیک کند؛ هویت معنویت دینی فردی را به مولفه (اعتقادی و رفتاری)^۱ تقسیم بندی کرده اند (لئو و وانگ^۲، 2019، کلبک^۳ و همکاران، 2021، محمد^۴، 2020)، (که^۵، 2018، رنگرز و خامه‌چی، 1401، توره، مرادی، جباری، 1398).

در بعد فردی می‌توان به مفاهیم جزئی تری مانند اعتقاد باورهای مذهبی، پرهیزکاری و تقوی در صلح و آرامش، عشق به حقیقت، مناسک مذهبی، تذهیب نفس، تعالی شخصیت، هوش معنوی (قلاوندی و کوشکی، 1399)، رشد معنوی، مثبت اندیشی، خویشتن شناسی خودارزیابی و خود سازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، رشد اعتقادی، ذهنیت معنوی (وایت وادیسون، جنکینز^۶، 2022) خوش‌خویی و دوری از زشتی‌ها، تلاش در جهت خودسازی اشاره کرد (عباسی و باباشاهی، 1399) نعمتی و عبدالمالکی، 1400، محمدی و حسین پور، 1398). در بعد رفتاری می‌توان به مفاهیم روشن تر و قابل لمس تری مانند صداقت، امانت داری (محمودی جیدرق و همکاران، 1401)، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، احساس همدردی، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، (نوافله، الحدید، آل مومانی و السایه^۷، 2018) عدم تبعیض (جنسیتی، قومیتی، نژادی، دینی)، فروتنی، رعایت ادب، رعایت ظواهر پوششی، اخلاق مداری (علیخانی و همکاران، 1400)، رعایت هنجارهای دین، رشد اخلاقی، مساعدت، نوع دوستی، وظیفه شناسی، انعطاف پذیری، وجدان کاری (رخشانمهر و همکاران، 198)، خدمت محوری، بینش و بصیرت، الهام بخش، روحیه همکاری (نیکخواه فرخانی و عرب اسدی، 1398)، مردم محور، عملگرا، ملاحظه‌های فردی، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری (وحدانی اسدی، 1400،

^۱ Belief and behavior

^۲ Liu & Wang

^۳ Kohlbeck

^۴ Mohammed

^۵ Ke

^۶ White & Addison & Jenkins

^۷ Nawafleh & Al Hadid & Al Momani & Al Sayeh

55..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی

حاتمی قوشچی ودانشفرد و طلوعی اشلقی، 1401)؛ حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت های میهنی و انقلابی؛ عزم و نیت قاطع برای اقدام؛ تشویق زیردستان در مسیر ارزشهای جامعه اسلامی؛ توجه به ارزش های رشدی انسانی و اخلاقی عدم قضاوت و حفظ آبروی دیگران در محیط سازمانی اشاره کرد.

نیاز های جامعه و سازمان ها از مشکلات نشات می گیرد مشکلاتی مانند بد اخلاقی و بی اخلاق های سازمانی در عملکردها، افزایش فساد اداری و مالی، بی عدالتی سازمانی در دریافت ها و پرداخت های مالی و معنوی، کاهش انگیزه کافی محدودیت در رشد و بالندگی، افت های سازمانی شدید، ضعف مدیریتی مشاهده شده، ناآشنایی با سبک های رهبری تاثیر گذار، تضعیف روحیه کارکنان، بی مسولیتی در فرآیند انجام وظایف را می توان بر شمرد (لطفی زنگنه درویش و همکاران، 1401). هر یک از این مولفه ها به تنهایی برای ناکار آمدی یک سازمان مانند شهرداری کفایت می کند. با توجه به تشریح ابعاد اخلاق و معنویت می توان با قدرت ادعا کرد که این مولفه از اهمیت ویژه ای برای سازمان برخوردار است. از جمله ضرورت و اهمیت اخلاق مدارای و اشاعه الگو های معنویت در سازمان را می توان کاهش تعارض سازمانی، توسعه مشارکت، فرصت توسعه منابع انسانی دانش مدار در محدوده سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی و توسعه سرمایه های روانشناختی سازمان در قالب امیدورای، خوش بینی، خود کار آمدی، تاب آوری، گفتمان، خود باوری، حفظ کرامت ارباب رجوعان، اعتماد به نفس، سرآمدی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی اشاره کرد. همچنین خلاء های پژوهشی احساس شده در سازمان شهرداری تهران در موضع مورد بحث یکی دیگر از دلایل شکل گیری پژوهش حاضر بود. دلیل انجام این پژوهش نقش حیاتی ابعاد معنویت و مولفه های اخلاق حرفه ای در توسعه سرمایه انسانی است که امروزه معضل بسیاری از سازمان ها و عامل شکست بسیاری از منابع انسانی دور شده از معنویت در استراتژی های سازمان های عصر حاضر است. انسان عصر حاضر سازمان ها فقط در بعد معنویت دچار نوسانات نشده است بلکه در فراگیری و بکار گیری اخلاق حرفه ای و ابعاد آن دچار سردر گمی ها و ابهامات شده است.

56..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

در واقع ازدیدگاه صلاح دید خط مشی گذاری و مدیریت دولتی که خط مشی سازمان‌ها را در کلان کشور تعیین می‌کنند، توسعه و بهبود سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای بستگی دارد (کارا^۱ و همکاران، 2021)، تعاریف که مصلحت‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گره می‌خورد، بنابراین توانایی انطباق سریع منابع انسانی سازمان‌ها با رشد حرفه‌ای و با تغییرات محیطی نیز اهمیت می‌یابد (اسدی و کلهر، 1400)، انطباق سریع سرمایه انسانی با تغییرات پیرامون نیازمند مدیرانی حرفه‌ای و رشد یافته است (یوان^۲ و همکاران، 2019) که اقدامات اصلاحی سریع در جهت، بالندگی شغلی منابع انسانی داشته باشند، تلاش در جهت رشد اخلاق حرفه‌ای در واقع برنامه ریزی با راهبرد رشد، ترقی، تعالی سازمان‌ها می‌باشد (سوجیتجورن، لرتسو کسومبات^۳، 2019). این موضوع از این نظر جالب توجه است، که مدیران در رشد اخلاق حرفه‌ای و طراحی و توسعه و برنامه ریزی شغلی جایگاه ویژه‌ای دارند برای روشن شدن ابعاد رشد اخلاق حرفه‌ای به مولفه‌های که پژوهشگران مورد نقد و تایید قرار داده اند اشاره می‌شود. پژوهشگران توافق دارند، که توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای سازمانی در دو دسته (ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) می‌تواند مورد مطالعه قرار داد (گرسون^۴ و همکاران، 208، گالیه^۵، 2018، تمپل^۶ و همکاران، 2022)، (نگوین^۷ و همکاران، 2022، بلو مکو نیست، 2019، ووم و همکاران، 2022)، (غلام پور و همکاران، 1398)، (توره و همکاران، 1398)، (نعمتی و همکاران، 1400) که در ادامه هر کدام شرح داده می‌شود.

ساختار سازمانی شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضا را کنترل کنند ساختار سازمانی در ابعادی مانند مدیریت تاکید بر روی کارکردها و وظایف؛ منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون داده‌ها، رفتارها و برون

^۱ Kira

^۲ Yuan

^۳ Sujitjorn & Lertsuksombat

^۴ Gerson

^۵ Galea

^۶ Temple

^۷ Nguyen

57..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر، پاداش های تیمی (توره و همکاران، 1398)، (الخادرا^۱، 2022، بلومکوئیست، 2019) ظرفیت های نیروی انسانی، استقلال شغلی، مسولیت پذیری، تعهد حرفه ای (محمدی مهر و همکاران، 1398)، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، نظم سازمان، رفتار سلامت سازمانی، اخلاق در استخدام منابع انسانی، ظرفیت های سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان (یوسفی و بنی اسد، 1400) راه اندازی کرسی های نظریه پردازی و نقد اندیشه های معنوی تعهد رهبران، اخلاق و پیشرفت شغلی، توسعه شغلی، فقدان ستادی برای برنامه ریزی کلان و استراتژیک برنامه ریزی و سیاست گذاری شفافیت مالی و اقتصادی، شایسته سالاری آگاه سازی سرمایه انسانی از معنویت های جدید استراتژی و خط مشی سازمانی (چاروئسو کمونگکول^۲، 2022)، اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل، صیانت از حقوق انسانی، شایستگی اجرایی تعریف کرده اند (کازرونی شاهمیری و همکاران، 1401) که در قالب این مولفه ها می توان رشد حرفه ای را در سازمان وسعت بخش از سوی دیگر محققانی که به رشد حرفه ای در بستر فرهنگ اشاره دارند. فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین مولفه های موثر بر پویایی سازمان است (صمد زارع و همکاران، 1401).

فرهنگ سازمان با مولفه های مانند پایبندی به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت، باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی (ثنایی و خلیج، 1398) رعایت ظواهر پوششی، رعایت ارزشها (رزنگزریان و عزیزی، 1398) شناخت ارزش های غیر واقعی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی دین اسلام، حس تعلق کارکنان، فرهنگ اخلاقی، کاهش تعارض، افزایش تعهد و همبستگی اجتماعی، افزایش ارتباطات سازمانی، ایجاد ارزش ها و هنجارهای اخلاقی، بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها می تواند منجر به رشد حرفه ای در سازمان شود (نعمتی و همکاران، 1400، لطفی زنگنه درویش و همکاران، 1401، جامعی و همکاران، 1401). فرهنگ سازمانی در اثر تجربیات یک سازمان در مواجهه با شرایط و ملزومات خارجی شکل می گیرد یا تغییر می کند (وم و همکاران

^۱ Alkhadra

^۲ Charoensukmongkol

2022). هر سازمانی باید جایگاه و دورنمایی از کسب و کار خود، در حوزه مورد فعالیت و بازار فروش مربوطه پیدا کند. ممکن است سازمان حین فرآیند تلاش برای انجام این کار، دریابد که برخی ارزش‌ها و عملکردها برای این سازمان بهتر از سایرین عمل می‌کند (غلام پور و همکاران، 1398، حبیبی و همکاران، 1400، کاظم پوریان و همکاران، 1400).

بعد دیگری که زمینه ساز جو اخلاقی در سازمان می‌شود سبک رهبری است که در سازمان‌ها با توجه به اقتضای خاص خود سبک خاصی جهت رهبری و مدیریت کارکنان سازمان اتخاذ می‌شود. سبک رهبری در واقع نفوذ معنوی بر افراد سازمان است بدون اینکه هزینه مالی خاصی افراد دواطلبانه در انجام امور بصورت جهادی اقدام و عمل کنند (توما^۱، 2020). سبک رهبری در مولفه‌های مانند توجه گروه به فرآیند تصمیم‌گیری؛ افزایش اثربخشی؛ توجیه‌پذیری اصول، دموکراتیک از طریق مشارکت؛ مشارکت همه ذینفعان در رهبری مرکز؛ تأکید رهبری بر تعهد و قابلیت اعضای سازمان؛ تعهد افراد به اهداف مرکز (مشارکت همه در تحقق اهداف)؛ فراهم آوردن تحریک عقلانی برای دستیابی به اهداف مدل‌سازی بهترین عملکرد و مهمترین ارزش‌های سازمانی (علاق و ارزش‌های مشترک رهبران و کارکنان)؛ حمایت فردی مریبان از یکدیگر و واگذاری کارهای تخصصی به افراد متخصص، روابط بین مریبان بر اساس تبادل منابع ارزشمند؛ تعامل بین مدیران و مریبان موقتی؛ الهام بخشی تعبیر و تفسیر می‌شود (جباری مراغوش و همکاران، 1399، رنکرز و همکاران، 1401). با توجه به شرایط سازمان مدیران سبک رهبری خاصی را انتخاب می‌کنند لازم به ذکر است که بدون اتخاذ تدابیر و رفتارهای رهبرگونه پیشرفت چندانی نخواهد داشت. (بمولکدی و همکاران، 2020، توما و همکاران، 2022، میوز و همکاران، 2019، آکپاری و همکاران، 2019). این پژوهش با مطالعه عمیق تر دشواری‌ها و الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) را در مورد واکاوی قرار داده است که در نهایت بتواند، یک الگوی جامع تر از مطالعات قبلی در جهت شفاف‌سازی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی ارائه دهد. در این پژوهش وضعیت موجود معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی مورد نقد و بررسی قرار گرفته است، ابتدا بیان مسئله‌ای شفاف که در قسمت‌های قبلی اشاره شد، سپس توصیف و تحلیل منطقی از چالش‌ها و در نهایت شناسایی اصلی‌ترین ابعاد معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای

^۱ Touma

59..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

ویژه سرمایه انسانی طراحی شد. محقق می‌خواهد به دغدغه‌های ذهنی خود به عنوان زیر مجموعه سازمان شهرداری پاسخ دهد. از جمله سوال‌ها و دغدغه‌ها این بود که مهمترین شاخص‌ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی معنویت و اخلاق حرفه‌ای در سرمایه انسانی رویکرد توسعه فرهنگ معنوی و دینی در سازمان کدامند؟ مهمترین کدهای محور، انتخابی و باز در الگوی معنویت و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی رویکرد توسعه فرهنگ معنوی و دینی در سازمان (مورد مطالعه شهرداری تهران) از دیدگاه خبرگان کدامند؟

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

صمد زارع و همکاران (1401) در پژوهشی کیفی بیان داشتند ارتباطات سازمانی بسیار متأثر از فرهنگ حاکم بر سازمان می‌باشد و هر چقدر که استراتژی ارتباطی و فرهنگی اخلاق مدارانه تری در سازمان بوجود آمده باشد، فرآیندهای سازمانی در حوزه منابع انسانی، بهینه‌تر خواهد بود. لطفی زنگنه درویش و همکاران (1401) در پژوهشی بیان داشتند. اگر سازمان برخوردار از یک فرهنگ سازمانی متعالی و مبتنی بر اخلاق باشد و مولفه‌های اخلاقی در بطن آن مورد توجه قرار گیرد بی‌شک در برابر تغییر و تحولات محیطی رویکردهای انعطاف پذیر و سازگارانه اتخاذ خواهد کرد. رنگرز و همکاران (1401) نتایج فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، قصد ترک شغل دل‌بستگی شغلی اثربخشی رهبری، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت استعداد، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، عملکرد شغلی، مشتری‌مداری، رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده اندازه اثر (بالای 0/5) داشتند. پژوهش محمودی و همکاران (1401) منجر به شناسایی 44 مقوله فرعی و 8 مقوله اصلی شد که در قالب مدل پارادایمی شامل شرایط علی (تفاوت‌های فردی، اختلاف‌های ساختاری)، پدیده محوری (مدیریت تضاد و تعارض)، راهبردها و اقدامات (استراتژی حل تعارض، فنون مدیریت تعارض و اشاعه اخلاق حرفه‌ای)، شرایط مداخله‌گر (تعیین مرز تضاد و تعارض سازنده و مخرب)، شرایط زمینه‌ای (عدم مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی)، پیامدها (حل تضاد و تعارض در مسیر سازنده و کارآمد) شد. حاتمی قوشچی و همکاران (1401) در نشان دادند که توسعه شایستگی‌ها و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از

60..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

عوامل سرمایه‌مشتري، سرمایه اجتماعی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی، سرمایه دانش، سرمایه خارجی، سرمایه داخلی، سرمایه اخلاقی، سرمایه فنی و سرمایه ارتباطی تاثیر پذيرد. اسدی و همکاران (1400) مشخص شد بين وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان در ابعاد دانش، اخلاق حرفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، همکاری و تعامل، ارزشیابی از آموخته‌ها، پژوهش‌گری، فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای، تفاوت و شکاف معناداری وجود دارد. عیلمانی و همکاران (1400) بیان کردند مؤلفه تعامل اخلاق‌مدار در محیط یادگیری الکترونیکی مربوط به دستیاران آموزشی در سطح نسبتاً مطلوب از نظر دانشجویان ارزیابی شده است.

در پژوهش وحدانی اسدی و همکاران (1400) مشخص شد آموزش اخلاق (شامل جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل مخاطب، تعیین ابعاد برنامه، طراحی آموزشی، تولید، اجرا، ارزشیابی و بازنگری) دارای رویکرد نظام‌مند و در طراحی آموزشی دارای رویکرد سازنده‌گرایی انتقادی (شامل آماده‌سازی، عمل، تبیین، انتقاد و انگیزش) است. عبدی نژاد و همکاران (1400) بیان کردند ارزش‌های اسلامی به عنوان جوهره اصول اخلاقی، به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌توان بهره برد. الهی و همکاران (1400) بیان داشتند ماهیت حرفه سازمانی، اخلاق جمعی، مبانی آموزش اخلاقی و شخصیتی، ویژگی‌های آموزش اخلاق‌مدار، در رشد حرفه‌ای منابع انسانی موثر است. نظری و همکاران (1400) بیان داشتند براساس اهداف غایی بیانیه، رعایت این بایسته‌ها و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در درجه اول، به خودسازی و در درجه دوم، به جامعه‌سازی و در درجه سوم به تمدن‌سازی منجر خواهد شد. نعمتی و همکاران (1400) نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی و سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارند. در پژوهش بیک زاده و همکاران (1400) مشخص شد معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تاثیر غیرمستقیم داشته است. واپرزه و همکاران (1400) اعلام کردند که ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران در توانمندسازی کارکنان نقش مؤثری داشته است.

عباسی و همکاران (1399) بیان کردند که هوش اخلاقی تبیین‌گر تغییرات سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی تبیین‌گراز تغییرات رضایت شغلی کارکنان است. در پژوهش قربانی و همکاران (1399) بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری در پنج معیار شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها

61..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

و ارزشها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه-حل اخلاقی و تلاش برای اجرای اخلاقی موثر است. کولیوند و همکاران (1399) نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ی معناداری وجود دارد. در پژوهش فلاوندی و همکاران (1398) به روش کیفی مشخص شد نتایج نشان داد که بین مولفه‌های شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و مولفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رونقی (1398) نشان داد که تاثیر معناداری اخلاق اسلامی بر مسوولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارد. نیکخواه فرخانی و همکاران (1398) نشان داد که از میان فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، "روابط کارکنان" بیشترین و "ارزیابی عملکرد" کمترین تاثیر را بر رفتار اخلاقی داشته است. کبیری و همکاران (1398) بیان داشتند که معنویات موجب ارتقاء اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی‌ها می‌شود. درخشانمهر و همکاران (1398) نشان دادند آموزش عملکرد از طریق مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای رهبری اخلاقی و مسوولیت‌های اجتماعی میسر است. محمدی و همکاران (1398) نشان دادند که وضعیت رهبری اخلاقی پی‌شینی کننده‌ی میزان حساسیت اخلاقی و تعهد حرفه‌ای است. همچنین، رهبری اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم به میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای بر حساسیت اخلاقی، اثرگذاری مثبت دارد. عابدینی و همکاران (1398) نشان دادند که مفاهیمی مانند احساس مسوولیت، از خودگذشتگی و اعتماد در رشد حرفه‌ای کارکنان تاثیر دارد. غلام‌پور و همکاران (1398) نتیجه گرفتند که فرهنگ و سلامت سازمانی سبب بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌شود. از طرفی فرهنگ سازمانی زمینه بهبود سلامت سازمانی را فراهم می‌آورد. توره و همکاران (1398) نشان دادند که میزان توسعه شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند. تمپلوهمکاران (2022) در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه‌های روانشناختی و کدهای اخلاقی می‌تواند در رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان موثر باشد چاروئسو کمونگکول (2022) در نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین مدیر اجرایی (مدیرعامل) بر فرهنگ اخلاقی سازمانی، ساختار، عملکرد، شدت رقابت در رشد حرفه‌ای کارکنان موثر هستند. الخادرا (2022) به این نتیجه رسید که سبک رهبری اخلاقی در فرهنگ

62..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

سازمانی، عملکرد سازمانی، موفقیت سازمانی و رشد حرفه‌ای منابع انسانی موثر است. توما و همکاران (2022) سبک رهبری، عملکرد، قدرت، تعامل موقعیتی، بینش، رفتار، هوش معنوی، رهبران اخلاقی در رشد حرفه‌ای منابع انسانی در سازمان موثر است. نگوین^۱ و همکاران (2022) در پژوهشی پیمایشی بر روی 283 نفر از کارکنان حسابداری دولتی در ویتنام به این نتیجه رسید که منشور اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی در رشد اخلاق حرفه‌ای موثر است. وم^۲ و همکاران (2022) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری رشد اخلاق حرفه‌ای و ایدئولوژی اعتقادی، معنوی و دینی افراد تاثیر دارد. کارا و همکاران (2021) به این نتیجه رسیدند که محیط معنوی یک راه تعالی سازمان‌ها و رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. کبلک و همکاران (2021) آموزش اخلاق حرفه‌ای، شناسایی مهارت‌های، دانش در مورد مهارت‌های نرم (تمرکز بر اخلاق حرفه‌ای) در آموزش و تمرین در رشد اخلاق حرفه‌ای تاثیرگذار است.

ویت^۳ و همکاران (2020) معنویت، مشارکت معنوی و حمایت از سرمایه‌های روان‌شناختی باعث رشد حرفه‌ای در سازمان می‌شود. مولکدی^۴ و همکاران (2020) بیان کردند توسعه حرفه‌ای، سیستم‌های آموزشی سازمانی، ارزیابی، پاسخ‌دهی نیازها و انتظاران باعث رشد حرفه‌ای در سازمان می‌شود. محمد (2020) نشان دادند که رشد حرفه‌ای و منشور اخلاقی، مهارت‌های حرفه‌ای، آموزش خوش‌نظم و انضباط، مسئولیت و ریسک‌پذیری از مولفه‌های رشد اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای هستند. لیوو و همکاران (2019) نشان دادند که آموزش اخلاق حرفه‌ای در رشد اخلاق حرفه‌ای موثر است. سوجیتجورن و همکاران (2019) نوآوری، خدمات حرفه‌ای ساختار سازمانی برنامه‌ریزی استراتژیک و شاخص‌های کلیدی عملکرد یادگیری فرهنگ شایستگی در رشد حرفه‌ای سرمایه انسانی موثر است. یوانو و همکاران (2019) در چین بیان داشتند که یادگیری و رفتارهای شهروندی بر بهبود اخلاق شهروندی تاثیر دارد. میوزدو و همکاران (2019) بیان کردند که

^۱ Nguyen

^۲ Vem

^۳ White

^۴ Moulakdi

63..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی

سبک رهبری بر رشد حرفه ای تاثیر دارد. اکپارپ^۱ (2019) به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری بر عملکرد و رشد حرفه ای منابع انسانی در سازمان تاثیر دارد. که و همکاران (2018) در پژوهشی بیان داشتند که معنویت محیط کار بر عملکرد منابع انسانی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله ها ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود شاخص های اساسی استخراج شد. سوال های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذیربط در شهرداری تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی ۲۰ نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. در نمونه گیری گلوله برفی هر مدیر معرف مدیر دیگر بود که از وی مصاحبه به عمل آید. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و ۶ کد انتخابی شد و ۱۸ کد ۲۷۵ کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های، استقرار معنویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای فردی، استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی، مدیریت منابع انسانی سازمان و سبک رهبری سازمانی بود. در دور دوم پرسشنامه ای با لطف لیکرت برای ۳۰ نفر از خبرگان ارسال شد تا شدت اثر هر یک از مولفه ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آزمون با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای و مقایسه میانگین و شدت اثر کوهن d میزان اثر هر یک از مولفه ها و زیر مولفه ها در الگوی پیشنهادی مشخص شد.

یافته های پژوهش

مهمترین شاخص ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای در سرمایه انسانی کدامند؟

^۱ Akparep

64.....پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

برای پاسخ به این سوال تحلیل محتوی مقاله‌ها تحلیل شدند 160 مقاله گردآوری شد که 80 مقاله داخلی (از سال 1398 تا 1401) و خارجی (2018 تا 2022) دسته‌بندی شد، سپس شاخص‌های اساسی استخراج شد. در نمودار شماره 1 نمایش داده شد.

| کد گذاری انتخابی | کد گذاری محوری | پژوهشگران و سال |
|-------------------------------|---|---|
| هویت معنویت دینی فردی | مؤلفه های اعتقادی | ویت وهمکاران (2020) کارا و همکاران (2021) نظری (1400) فتیحی وهمکاران (1401) حقیقت شهرستانی و همکاران (1400) امیری و همکاران (1400) میر عابدینی و همکاران (1400) |
| | مؤلفه های رفتاری | یوان وهمکاران (2019) زرنگاریان و همکاران (1398) نیکخواه فرخانی وهمکاران (1398) قربانی و همکاران (1399) الهی و همکاران (1400) عبدی نژاد و همکاران (1400) محمودی و همکاران (1401) میر باقری (1401) حاجیلو و همکاران (1401) میر عابدینی و همکاران (1400) |
| استقرار معنویت سازمانی | معنویت در محیط | گرسون (2018) کبیری و همکاران (1398) ثنایی (1398) قاسمی زاد و همکاران (1398) کولیوند وهمکاران (1399) بریمانی (1399) شاهرخی وهمکاران (1399) اسد زده و همکاران (1400) یک زاده وهمکاران (1400) خلیلی (1400) درویشی (1401) حاجیلو (1401) |
| اخلاق حرفه‌ای فردی | توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها | لیو و همکاران (2019) محمد (2020) اروار دو وهمکاران (2019) سوجیتچورن وهمکاران (2019) مصدق وهمکاران (1398) نامجو سرکندی و همکاران (1398) جاویدانی وهمکاران (1399) خنیفر وهمکاران (1399) وحدانی اسدی وهمکاران (1400) حبیبی (1400) اسدی وهمکاران (1400) عیلاخانی وهمکاران (1400) صالحی صدر (1400) کازرونی شاهمیری و همکاران (1401) حبیبی وهمکاران (1401) جامعیو (1401) نصرتی و همکاران (1401) |
| استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی | ساختار سازمانی فرهنگ سازمانی | که وهمکاران (2018) قموشی و همکاران (1398) جامعی و همکاران (1401) ادارا (2017) چاروتنسو کمونگکول (2022) نگونو همکاران (2022) الخادرا (2022) بلومکونیست (2019) وموهمکاران (2022) غلام پور وهمکاران (1398) توره و همکاران (1398) کاظم پوریان وهمکاران (1400) نعمتی و همکاران (1400) لطفی زنگنه درویش وهمکاران (1401) هاشمی زاده و همکاران (1401) جامعی وهمکاران (1401) |
| مدیریت منابع انسانی سازمان | سرمایه فکری سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه مشتری سرمایه اجتماعی سرمایه روانشناختی | سوجیتچورن وهمکاران (2019) کبلیک وهمکاران (2021) اندرسون وهمکاران (2021) تمیل وهمکاران (2022) قلاوندی و همکاران (1398) رونقی (1398) عابدینی وهمکاران (1398) عباسی وهمکاران (1399) نوبهاری وهمکاران (1399) واپزه وهمکاران (1400) صمد زاده زارع و همکاران (1401) فتیحی و همکاران (1401) حاتمی قوشچی و همکاران (1401) |
| سبک رهبری سازمانی | رهبری معنوی رهبری اخلاقی رهبری خدمتگذار رهبری آزاد منشانه | مولکدی وهمکاران (2020) توما وهمکاران (2022) میوز و همکاران (2019)، آکپاری وهمکاران (2019) اروارد وهمکاران (2019) درخشانه مهر وهمکاران (1398) محمدی وهمکاران (1398) جباری مراغوش وهمکاران (1399) درویشی و همکاران (1401) رنگرز و همکاران (1401) حاجیلو و همکاران (1401) میر عابدینی و همکاران (1400) |

66..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

| | | |
|--|-------------|--|
| | رهبری تحولی | |
|--|-------------|--|

جدول شماره 2: شاخص های استخراج شده و منابع فرا تحلیل

جدول شماره 2: شاخص های استخراج شده در بخش تحلیل محتوی

67..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

| کد گذاری انتخابی | کد گذاری محوری | کد گذاری باز |
|-----------------------|------------------------------|---|
| هویت معنویت دینی فردی | مولفه های اعتقادی | باورهای مذهبی، پرهیزکاری و تقوی، صلح و آرامش، عشق به حقیقت، سعه صدر، منا سبک مذهبی، تذهیب نفس، تعالی شخصیت، هوش معنوی، رشد معنوی، مثبت اندیشی، خویششن شناسی خودارزیابی و خودسازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، رشد اعتقادی، ذهنیت معنوی خوش خویی و دوری از زشتی‌ها، تلاش در جهت خودسازی، اجرای تکالیف اسلامی، میانه رویی در قضاوت، اجرای رسالت های اخلاقی، مجاهدت، عمل صالح، ایثار، ثبات فکری، سازگاری ارزش های درونی، ایمان نگرش مثبت |
| | مولفه های رفتاری | منش اخلاقی، مهربانی، صداقت، امانت داری، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، احساس همدردی، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، عدم تبعیض (جنسیتی، قومیتی، نژادی، دینی)، فروتنی، رعایت ادب، رعایت ظاهر پوششی، اخلاق مداری، رعایت هنجار های دین، رشد اخلاقی، مساعدت، نوع دوستی، وظیفه شناسی، انعطاف پذیری، وجدان کاری، خدمت محوری، بینش و بصیرت، الهام بخش، روحیه همکاری، مردم محور، عملگرا، ملاحظه هات فردی، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری، واکنش مناسب در شرایط متفاوت، ایجاد هویت معنوی، شکیبایی در قضاوت، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی، تصمیمات بر حسب اصول اخلاقی، حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت های میهنی و انقلابی، عزم و نیت قاطع برای اقدام؛ تشویق زیردستان در مسیر ارزشهای جامعه اسلامی؛ توجه به ارزش های رشدی انسانی و اخلاقی عدم قضاوت و حفظ آبروی دیگران، اقدام های فردی، پشتکار و جدیت در کار، علاقه و دلبستگی، هدایت اخلاقی، پرهیز از تعارض ها، رفتار صالح، ثبات رفتاری، انجام مظاهر اسلامی (نماز، روزه) بروز رفتار های مثبت |
| معنویت دینی سازمانی | معنویت در محیط | داشتن بینش دینی سیاسی، زهد انقلابی، شفافیت گرایی، کنترل فساد، اصلاح رفتارهای نامطلوب ایثار و خدمت رسانی، زیرساخت اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی، تدوین منشور اخلاقی، جهادکاری، مسئولیت پذیری، احترام و مردم گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی، هدقمندی، رضایت خلق و خداوند، احداث محیط های معنوی، محیط کاری پرانرژی و محیط حمایتی، رفتار شهروند، تفکر سیستمی، و یکپارچه توحیدی نظارت بر مبنای اجرای حق و عدالت، حفاظت از بیت المال، عدم تندخویی و توجه به اصل کظم غیظ در مدیریت، افتادگی و فروتنی نسبت به زیردستان مردم داری و قار، حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد، الگو برداری از روش انمه، نشاط سازمانی آشنایی با زبان و فرهنگ های خارجی توانایی مذاکره در محیط های بین المللی، تطبیق، درستکاری و خوشنامی |
| اخلاق حرفه‌ای فردی | توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها | عملگرا، توسعه حرفه ای، نظم، احساس وظیفه، مشارکت فعال، قانون محوری، وجدان کاری، خوش کلامی و خوش خلقی، توزیع فرصت ها، تفکر عقلانی، ارتقاء مهارت ها و تخصص ها، شایستگی دانشی، شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی، شایستگی های علمی، شایستگی های مهارتی، شایسته گرایی ارتباطی، شایستگی های فردی، شایستگی های سازمانی، شایستگی های اجتماعی، شایسته-گرایی، شایستگی های شخصیتی، شایسته گرایی اخلاقی ارزشی، شایستگی های اعتقادی، شایستگی های معنوی، شایسته سالاری، شایستگی بینشی |
| اخلاق حرفه‌ای سازمانی | ساختار سازمانی | مدیریت تاکید بر روی کار کردها و وظایف؛ منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر؛ پاداش های تیمی، ظرفیت های نیروی انسانی؛ استقلال شغلی، مسئولیت پذیری، تعهد حرفه ای، آواری سازمانی، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، نظم سازمانی، رفتار سازمانی، سلامت سازمانی، اخلاق در استخدام منابع انسانی، ظرفیت های سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان، راه اندازی کرسی های نظریه پردازی و نقد اندیشه‌های معنوی تعهد رهبران؛ اخلاق و پیشرفت شغلی، توسعه شغلی، فقدان ستادی برای برنامه ریزی کلان و استراتژیک برنامه ریزی و سیاست گذاری شفافیت مالی و اقتصادی، شایسته سالاری، آگاه سازی سرمایه انسانی از معنویت، استراتژی و خط مشی سازمانی، سیستم های کنترلی و ارزیابی |

68..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

| | | |
|--|---|--|
| <p>کارآمد، ارزشیابی عملکرد های اخلاقی کارکنان، اخلاقی کردن هدف های سازمان، اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای صیانت از حقوق انسانی، شایستگی اجرایی، شایستگی تعهدی و شایستگی خدمات، بهره وری، ساختاری حرفه ای (شایستگی های فناوری و تکنولوژی، شایستگی های عقلایی)</p> | | |
| <p>پایبندی به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی، رعایت ظواهر پوششی، رعایت ارزشها، ارزش های غیرواقعی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی دین اسلام، حس تعلق کارکنان، فرهنگ اخلاقی، کاهش تعارض، افزایش تعهد و همبستگی اجتماعی، افزایش ارتباطات سازمانی، ایجاد ارزش ها و هنجارهای اخلاقی، بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها، حاکمیت اخلاق</p> | <p>فرهنگ سازمانی</p> | |
| <p>تولید دانش، تجربه، قدرت مهارت و تخصص، نوآوری، توسعه فناوری و تکنولوژی، خلاقیت، ذخیره دانش، مهارت های ویژه، صلاحیت و توانایی ها، تأسیس پژوهشکده های عرفان اسلامی، مدیریت استعداد توسعه تخصص و مهارت ها، پیاده سازی مدیریت دانش، شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی، دانش تخصص مهارت ها، ارزشیابی، توانمند سازی منابع انسانی، مشتری مداری، نوین و مطابق تغییرات جهانی، ویژگی های شناختی و غیر شناختی، امیدواری، خوش بینی، خود کار آمدی، تاب آوری، گفتمان، خود باوری، حفظ کرامت ارباب رجوعان، اعتماد به نفس، سرآمدی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی، هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش اجتماعی، مهندسی مجدد، قابلیت طبقه بندی و استفاده مناسب از اطلاعات، داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی، سازماندهی منابع، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر، توسعه داده ها و راهبردهای گرد آوری داده ها، تنظیم اهداف و تعیین پیامدها اصلاح و نظم مستمر، قدرت تفکر و تخیل و ذهن پرورش یافته به جای ذهن انباشته از اطلاعات، اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود، ویژگی های بهره مندی از مهارت های پایه، انعطاف پذیری، قدرت فائق آمدن بر شرایط ابهام آمیز، علاقه مندی به آموزش و یادگیری تقویت مهارت های ارتباطی، کار و یادگیری تیمی آشنایی با فناوری های نوین شناخت و درک فناوری، مسئولیت پذیری، کارآفرینی، آشنایی با زبان و فرهنگ های دیگر و آشنایی با فناوری های نوین شناخت و درک فناوری و ویژگی های فناوری های جدید، جهت گیری آموزشی نتیجه محور و تسهیل فرایند آموزش ضمن خدمت</p> | <p>مدیریت منابع انسانی سازمان</p> <p>سرمایه فکری سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه مشتری سرمایه اجتماعی سرمایه روانشناختی</p> | |
| <p>توجه گروه به فرایند تصمیم گیری؛ افزایش اثربخشی؛ توجیه پذیری اصول، دمو کر اتیک از طریق مشارکت؛ مشارکت همه ذینفعان در رهبری مرکز؛ تأکید رهبری بر تعهد و قابلیت اعضای سازمان؛ تعهد افراد به اهداف مرکز (مشارکت همه در تحقق اهداف)؛ فراهم آوردن تحرک عقلانی برای دستیابی به اهداف مدل سازی بهترین عملکرد و مهمترین ارزش های؛ سازمانی (علاقه و ارزشهای مشترک رهبران و کارکنان)؛ حمایت فردی مربیان از یکدیگر؛ تعیین انتظارات عملکردی سطح بالا؛ ایجاد فرهنگ مرکز مولد؛ ایجاد ساختار هایی برای ترویج مشارکت در تصمیمات مرکز کاهش حجم کار مدیران پرمسئولیت؛ توسعه رهبری؛ واگذاری کارهای تخصصی به افراد متخصص، روابط بین مربیان بر اساس تبادل منابع ارزشمند؛ تعامل بین مدیران و مربیان موقتی؛ الهام بخشی رهبر برای پیروان؛ تشویق به تعهد بیشتر مربیان و مدیران به یکدیگر؛ تشویق به از خودگذشتگی بیشتر مربیان و مدیران نسبت به یکدیگر؛ تشویق به پایبندی اخلاقی بیشتر مربیان و مدیران به یکدیگر؛ آرمان مشترک استقبال از رهبری دموکراتیک؛ تأکید بر ژرف اندیشی؛ وجود بینش های متعدد و نگرش های فرهنگی متنوع به جای بینش الزام آور رهبران؛ توجه به ساختار فرهنگی و نمادین نگرش های افراد و گروه ها؛ احترام به دیدگاه های متنوع و شخصی ذینفعان مرکز؛ انتقاد، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی انگیزه بخشی، توسعه افراد و تواناسازی، کار تیمی و تیم سازی، نفوذ گذاری و تاثیر.</p> | <p>سبک رهبری سازمانی</p> <p>رهبری مشارکتی رهبری معنوی رهبری اخلاقی رهبری خدمتگذار رهبری آزاد منشانه رهبری تحول آفرین</p> | |

سوال 3: شدت کدام یک از کدها در الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) از دیدگاه خبرگان بیشتر است؟ بر اساس جدول کوهن شدت اثر بین شدت تأثیر زیر 0/3 (کم) شدت تأثیر 0/3 تا 0/5 (متوسط) شدت تأثیر باز 0/5 درصد (زیاد) است

69..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

جدول شماره 3: جدول دسته بندی کدهای استخراج شده از مصاحبه خبرگان

| زیرمقاله | توصیف مفاهیم | فراوانی | میانگین | شدت اثر | دامنه تغییر شدت تأثیر |
|-------------------|---|---------|---------|---------|-------------------------------|
| مولفه‌های اعتقادی | باورهای مذهبی، پرهیزکاری، صلح و آرامش، عشق به حقیقت، سعه صدر، منا سکه مذهبی، تذهیب نفس، تعالی شخصیت، هوش معنوی، رشد معنوی | ۲۵ | ۱.۷۰ | ٪۸۳ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | مثبت اندیشی، خویشتن شناسی خودارزیابی و خودسازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، رشد اعتقادی، ذهنیت معنوی خوش خویی و دوری از زشتی‌ها | ۲۱ | ۱.۸۶ | ٪۷۰ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | اجرای تکالیف اسلامی، اجرای رسالت‌های اخلاقی، مجاهدت، عمل صالح، ایثار، ثبات فکری، سازگاری ارزش‌های درونی، ایمان، نگرش مثبت | ۲۴ | ۱.۸۳ | ٪۸۰ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | اخلاقی، مهربانی، صداقت، امانت‌داری، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، احساس همدردی، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات | ۲۸ | ۱.۶۶ | ٪۹۳ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | فروتنی، رعایت ادب، رعایت ظواهر پوششی، اخلاق‌مداری، رعایت هنجارهای دین، رشد اخلاقی | ۲۵ | ۱.۷۳ | ٪۸۳ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | مساعدت، نوع دوستی، وظیفه شناسی، انعطاف پذیری، وجدان‌کاری، خدمت محوری، بینش، الهام بخش، روحیه همکاری، مردم محور، عملگرا، ملاحظه‌هاات فردی، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری، واکنش مناسب | ۲۵ | ۱.۹۰ | ٪۸۳ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| مولفه‌های رفتاری | ایجاد هویت معنوی، شکیبایی در قضاوت، حقیقت جویی و ذهنیت‌گرایی، تصمیمات بر حسب اصول اخلاقی؛ حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت‌های میهنی و انقلابی | ۲۵ | ۱.۶۰ | ٪۸۳ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | عزم و نیت قاطع برای اقدام؛ تشویق زیردستان در مسیر ارزشهای جامعه اسلامی؛ توجه به ارزش‌های رشدی انسانی و اخلاقی اقدام‌های فردی | ۲۳ | ۱.۵۳ | ٪۷۷ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| | پشتکار و جدیت در کار، علاقه و دل‌بستگی، هدایت اخلاقی، پرهیز از تعارض‌ها، رفتار صالح، ثبات رفتاری، انجام مظاهر اسلامی | ۲۳ | ۱.۸۶ | ٪۷۷ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |
| زیرمقاله | توصیف مفاهیم | | | | |
| معنویت در محیط | داشتن بینش دینی سیاسی، زهد انقلابی، شفافیت‌گرایی، کنترل فساد، اصلاح رفتارهای نامطلوب ایثار و خدمت‌رسانی | ۲۱ | ۱.۷۶ | ٪۷۰ | شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) |

70..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

| | | | | | |
|----------------------------------|-----|------|----|---|---------------------------------------|
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۶۷٪ | ۱.۹۳ | ۲۰ | منشور اخلاقی، مسئولیت پذیری، مردم گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت، عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی و عدالت اطلاعاتی، رضایت خلق و خداوند | رفتارهای معنوی |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۸۰٪ | ۱.۷۳ | ۲۴ | محیط کاری پرنرزی و محیط حمایتی، تفکر سیستمی، ویکرد توحیدی نظارت بر مبنای اجرای حق و عدالت حفاظت از بیت المال، عدم تندخویی و توجه به در مدیریت زیرساخت اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی جهادکاری | توسعه معنویت در رفتار |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۹۳٪ | ۱.۴۶ | ۲۸ | افتادگی و فروتنی نسبت به زیردستان مردم داری وقار، حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد، الگوبرداری از روش ائمه، نشاط سازمانی آشنایی با زبان و فرهنگ های خارجی توانایی مذاکره در محیط های بین المللی، تطبیق، درستکاری | توسعه معنویت در رفتار |
| توصیف مفاهیم | | | | | |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۹۳٪ | ۱.۵۰ | ۲۸ | ارتقاء مهارت ها و تخصص ها، شایستگی دانشی، شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی، شایستگی های علمی، شایستگی های مهارتی، شایسته گرایی ارتباطی، شایستگی های سازمانی، شایستگی های اجتماعی، شایسته گرایی، شایستگی اجرایی، شایستگی تعهدی و شایستگی خدمات، بهره وری، ساختاری حرفه ای (شایستگی های فناوری و تکنولوژی، شایستگی های عقلایی) | توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۹۰٪ | ۱.۵۶ | ۲۷ | عملگرا، توسعه حرفه ای، نظم، احساس وظیفه، مشارکت فعال، قانون محوری، وجدان کاری، خوش خلقی، توزیع فرصت ها، تفکر | شایستگی رفتاری |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۹۰٪ | ۱.۴۶ | ۲۸ | شایستگی های شخصیتی، شایسته گرایی اخلاقی ارزشی، شایستگی های اعتقادی، شایستگی های معنوی، شایسته سالاری، شایستگی بینشی شایستگی های فردی | شایستگی معنوی |
| توصیف مفاهیم | | | | | |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ۸۰٪ | ۱.۸۶ | ۲۴ | منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر؛ پاداش های تیمی، ظرفیت های نیروی انسانی؛ استقلال شغلی، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، نظم سازمانی، رفتار سازمانی، سلامت سازمانی، اخلاقی در استخدام، رفتار اخلاقی کارکنان، و پیشرفت شغلی | ساختار سازمانی |

71..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

| | | | | | |
|----------------------------------|-----|------|----|---|-------------------|
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪۷۷ | ۱.۵۰ | ۲۳ | استراتژی و خط مشی سازمانی، سیستم‌های کنترلی و ارزیابی کارآمد، ارزشیابی عملکرد های اخلاقی کارکنان، اخلاقی کردن هدف‌های سازمان، اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای صیانت از حقوق انسانی، راه اندازی کرسی‌های نظریه‌پردازی و نقد اندیشه‌های معنوی تعهد رهبران کنترل اجزای سیستم مرکز (درون داده‌ها، رفتارها و بیرون داده‌ها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر فقدان ستادی برای برنامه‌ریزی کلان و استراتژیک برنامه‌ریزی و سیاست گذاری شفافیت مالی و اقتصادی، شایسته سالاری، آگاه‌سازی سرمایه انسانی از معنویت | خط مشی سازمان |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪۹۰ | ۱.۷۰ | ۲۸ | پایبندی به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی، رعایت ظواهر پوششی، رعایت ارزشها، ارزش‌های غیرواقعی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی دین اسلام، حس تعلق کارکنان، فرهنگ اخلاقی، کاهش تعارض، افزایش تعهد و همبستگی اجتماعی، افزایش ارتباطات سازمانی، ایجاد ارزش ها و هنجارهای اخلاقی، بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها، حاکمیت اخلاق | فرهنگ سازمانی |
| توصیف مفاهیم | | | | | |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪۹۰ | 1.80 | ۲۸ | تولید دانش، تجربه، قدرت مهارت و تخصص، نوآوری، توسعه فناوری و تکنولوژی، خلاقیت، ذخیره دانش، مهارت های ویژه | سرمایه فکری |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪97 | 1.96 | 29 | تأسیس پژوهشکده‌ی عرفان اسلامی پیاده سازی مدیریت دانش، مشتری مداری، نوین و مطابق تغییرات جهانی، مهندسی مجدد، قابلیت طبقه بندی و استفاده مناسب از اطلاعات سازماندهی منابع | سرمایه ساختاری |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪۸۳ | 1.83 | ۲۵ | دانش تخصص مهارت ها، ارزشیابی، توانمند سازی منابع انسانی داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر. تنظیم اهداف و نظم مستمر، اتخاذ راهبردهای مناسب. قدرت فائق آمدن بر شرایط ابهام آمیز مهارت‌های ارتباطی، کار و یادگیری تیمی آشنایی با فناوری های نوین شناخت و درک جهت گیری آموزشی نتیجه محور و آموزش ضمن خدمت | سرمایه انسانی |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪87 | 1.86 | 26 | گفتمان، حفظ کرامت ارباب رجوعان، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی، توسعه داده ها، ویژگی های بهره مندی از مهارت های پایه، انعطافپذیری | سرمایه اجتماعی |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | ٪۷۷ | 1.56 | 23 | ویژگی‌های شناختی و غیر شناختی، امیدواری، خوش بینی، خود کار آمدی، تاب آوری، خود باوری، اعتماد به نفس، هوش هیجانی، هوش معنوی | سرمایه روانشناختی |
| توصیف مفاهیم | | | | | |
| زیرمقوله | | | | | |

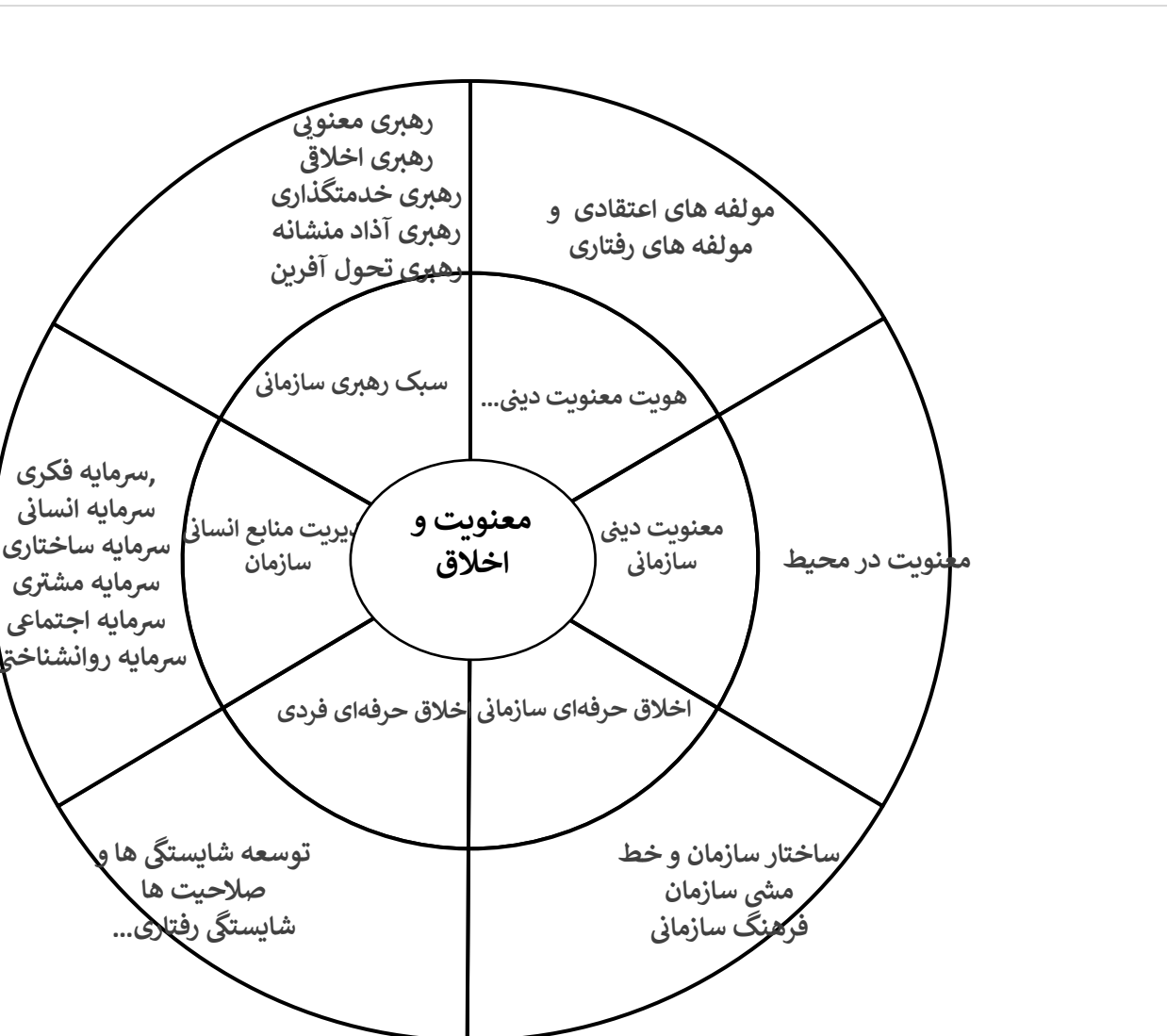
72..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

| | | | | | |
|----------------------------------|------|-----|----|--|------------------|
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | 1.70 | 90٪ | 27 | توجه گروه به فرایند تصمیم گیری؛ افزایش اثربخشی؛ توجه پذیری اصول، دموکراتیک از طریق مشارکت؛ مشارکت همه ذینفعان در رهبری مرکز؛ تأکید رهبری بر تعهد و قابلیت اعضای سازمان؛ تعهد افراد به اهداف مرکز (مشارکت همه در تحقق اهداف)؛ فراهم آوردن تحرک عقلانی برای دستیابی به اهداف مدل سازی بهترین عملکرد و مهمترین ارزش های؛ سازمانی (علاقه و ارزشهای مشترک رهبران و کارکنان)؛ ایجاد ساختارهایی برای ترویج مشارکت در تصمیمات مرکز کاهش حجم کار مدیران پر مسئولیت؛ توسعه رهبری؛ واگذاری به افراد متخصص | رهبری مشارکتی |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | 1.76 | 80٪ | 24 | الهام بخشی رهبر برای پیروان؛ تشویق به تعهد بیشتر مربیان و مدیران به یکدیگر؛ تشویق به از خود گذشتگی نسبت به یکدیگر؛ تشویق به پابندی اخلاقی؛ آرمان مشترک استقبال از رهبری دموکراتیک؛ تأکید بر ژرف اندیشی حمایت فردی مربیان از یکدیگر؛ تعیین انتظارات عملکردی سطح بالا؛ ایجاد فرهنگ مرکز مولد | رهبری معنوی |
| شدت تأثیر بیشتر از 0/5 (زیاد) | 1.93 | 70٪ | 21 | وجود بینش های متعدد و نگرش های فرهنگی متنوع به جای بینش الزام آور رهبران؛ توجه به ساختار فرهنگی و نمادین نگرش های افراد و گروه ها؛ احترام به دیدگاه های متنوع و شخصی ذینفعان مرکز؛ توجه به انتقادات، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی انگیزه بخشی، توسعه افراد و توانا سازی، کار تیمی و تیم سازی، نفوذ گذاری | رهبری تحول آفرین |

الگوی استخراج شده فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی

73..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی



شکل شماره 1: الگوی استخراج شده فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تحلیل ابعاد الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) صورت گرفته است. سوال اول پژوهش؛ شناسایی مولفه‌های الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای در ادبیات پژوهشی مرتبط بود که در نهایت 6 شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه‌های (اعتقادی، رفتاری)، استقرار معنویت سازمانی شامل زیر مولفه (معنویت در محیط)، اخلاق حرفه‌ای فردی شامل زیر مولفه (توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها)، استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی شامل زیر مولفه‌های (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی)، مدیریت منابع انسانی سازمان شامل زیر مولفه‌های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی) و سبک رهبری سازمانی (رهبری مشارکتی، رهبری معنوی، رهبری اخلاقی، رهبری خدمتگذار، رهبری آزاد منشانه رهبری تحول آفرین) بود، که هسته اولیه کد گذاری انتخابی و کد گذاری انتخابی بودند کد های باز در 15 مصاحبه انجام شده بر اساس چارچوب نظری و دسته‌بندی اولیه صورت گرفت که در نهایت 270 کد باز دسته‌بندی شد. بروز رفتارهای اخلاقی متأثر از تدوین درست ارزش‌های اخلاقی است و زمانی کارکرد مناسب خود را خواهد داشت که عوامل تاثیرگذار بر آن و روابط بین آنها به دقت شناسایی شوند.

در ارائه الگوی الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی اخلاق حرفه‌ای فردی با زیر مولفه (توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها) بیشتر مورد تاکید قرار گرفته است و مدیریت منابع انسانی سازمان با زیر مولفه‌های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی) در اولویت دوم استقرار معنویت سازمانی با زیر مولفه (معنویت در محیط) در اولویت سوم تاکید و تکرار پژوهشگران است. با توجه به مطالعات در روند پژوهش این کدها بصورت منطقی نیز می‌توانند چارچوب‌های محکمی برای تشکیل الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان باشند به عنوان مثال اخلاق حرفه‌ای فردی که شامل توسعه حرفه‌ای، نظم، احساس وظیفه، مشارکت فعال، قانون محوری، وجدان کاری، خوش‌کلامی و خوش‌خوش خلقی، توزیع فرصت‌ها، تفکر عقلانی، ارتقاء مهارت‌ها و تخصص‌ها، شایستگی‌های علمی، شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های پژوهشی، شایستگی‌های علمی، شایستگی‌های مهارتی، شایسته‌گرایی ارتباطی، شایستگی‌های فردی است می‌تواند ابعاد تخصصی و حرفه‌ای

75..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

سرمایه های انسانی را وسعت بخشند، زیرا کارکنان در سازمان به عنوان یک یادگیرنده فعال با هدف توسعه پژوهشی، آموزشی و مهارتی خود است که می تواند هزینه های سازمان را نه تنها کاهش دهد بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی در نظر گرفته شود.

معنویت در سازمان ها تأثیر قابل توجهی بر اعضا و فرهنگ سازمانی می تواند داشته باشد . فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد و می تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه توسعه و پیشرفت سازمان باشد در واقع از دیدگاه جامعه شناختی مولفه های که در سازمان ادراک می شوند باعث تغییر نگرش افراد سازمان می شود و اگر این مولفه ها مثبت باشند بر روی ادراک منابع انسانی از هر قوم و فرهنگی باشند تأثیر مثبت خواهد داشت . ادراک اخلاق و معنویت که باعث میشود رضایت کارکنان و ارباب رجوع تامین شود و بنابراین بصورت متناوب باعث بروز رفتار های مثبت در سازمان می شود . این رفتار ها فرهنگ سازمانی جدید و مثبتی را شکل می دهند که نیاز سازمان های امروز است . همچنین فرد حرفه ای خود به عنوان یک الگوی رفتاری در سازمان می تواند کارکنان دیگر را در سازمان تحت تاثیر قرار دهد. این بخش پژوهش با یافته های لیو و همکاران (2019) محمد (2020) سوجیتجورن و همکاران (2019) مصدق و همکاران (1398) نامجو سرکندی و همکاران (1398) جاویدانی و همکاران (1399) همسویی مستقیم داشت.

در بخش دیگر یافته های پژوهش که مدیریت منابع انسانی سازمان با زیر مولفه های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی) در اولویت دوم گرفته بود نیز می توان اینگونه تبیین کرد که مدیریت منابع انسانی چیزی جز مدیریت سرمایه های سازمان و به خصوص سرمایه های که به عنوان مزیت رقابتی شناخته می شوند نیست و سازمانی سرآمد است که بتواند سرمایه های خود را به نحو موثر مدیریت و رهبری کند. به عنوان مثال سرمایه های فکری یک سازمان که دارایی هستند که در حساب مالی جایی ثبت نمی شوند اما موثر ترین سرمایه در سازمان هستند چرا که بدون دانش و فکر و حفظ ساختار همزمان حفظ و افزایش مشتری و پالایش شاخص های مشتری مداری سازمان نمی تواند موفق شود.

در بخش سرمایه روانشناختی سازمان که بعد روانی سازمان می‌باشد نیز این گفته صدق می‌کند و می‌توان اینگونه تبیین کرد که بدون حفظ روحیه امید و گسترش مثبت اندیشی و خوش بینی سازمان نمی‌تواند منابع انسانی توانمندی را تربیت و حفظ کرد. در عصر حاضر سرمایه روانشناختی و توسعه آن در سازمان‌ها یکی از بعدهای حفظ و نگهداری منابع انسانی متخصص به شمار می‌رود که در تشکیل الگوی معنویت و اخلاق حرفه‌ای نمی‌توان این مولفه را نادیده گرفت. این بخش پژوهش با یافته‌های کبلک و همکاران (2021) اندرسون و همکاران (2021) تمپل و همکاران (2022) صمد زاده زارع و همکاران (1401)، فتحی و همکاران (1401) همسو بود که تاکید داشتند که توجه به سرمایه‌های متنوع و مختلف سازمان بعد مهمی در رشد اخلاق حرفه‌ای سازمان می‌تواند باشد.

استقرار معنویت سازمانی با کد محوری (معنویت در محیط) و زیر مولفه‌های مانند داشتن بینش دینی، اصلاح رفتارهای نامطلوب ایثار و خدمت‌رسانی، زیرساخت اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی، تدوین منشور اخلاقی، جهاد کاری، مسئولیت‌پذیری، احترام و مردم‌گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه‌سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت که در مصاحبه خبرگان استخراج شده بود، می‌توان انتظار داشت که سازمان به یک محیط پرشور و جهادی جهت حل مشکلات سازمان تبدیل شود. این بخش پژوهش با یافته‌های گالیاو همکاران (2018) ویت و همکاران (2020) کارا و همکاران (2021) همسو بود. در پایان پیشنهاد می‌شود، مدیران سازمان جهت نشاط سازمانی به مولفه‌های معنویت دینی و توسعه اخلاق حرفه‌ای با برنامه ریزی‌های رهبردی اقدام کنند به عنوان مثال کنفرانس‌های شناخت و توسعه معنویت دینی در سازمان بصورت فصلی هر فصل در سازمان برگزار شود. از سوی دیگر می‌توان از رهبری معنوی در سازمان جهت توسعه مولفه‌های معنوی استفاده کرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران جهت توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان محیط سازمانی را به یک محیط یادگیری پرنشاط تبدیل کنند. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان در بخش مدیریت استعداد در منابع انسانی با دقت عمل بیشتری عمل کنند از محدودیت‌های این پژوهش محدودیت جغرافیایی بود که فقط سازمان شهرداری تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب شد و خبرگان مورد مصاحبه فقط از این سازمان انتخاب شدند. بنابراین نتایج بدست آمده باید با احتیاط به سازمان دیگری تعمیم داده شود.

77..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

منابع

- اسدی، مسعود، کلهر، منوچهر. (۱۴۰۰). تحلیل شکاف وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (مطالعه موردی: معلمان استان قزوین). اخلاق حرفه‌ای در آموزش، ۱(۱)، ۱۰۴-۱۲۳.
- امیری، یوسف، لطیفی، میثم، اسلامبولچی، علیرضا، اصغری صارم، علی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. مدیریت اسلامی، ۲۹(۲)، ۱۸۱-۲۰۶.
- بریمانی، ابوالقاسم، رضایی پاچی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۱)، ۸۷-۹۵.
- بیک زاد، جعفر، مصطفائی، بابک، نوری، حسین. (۱۴۰۰). ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۹۸-۷۹، ۱(۱)، ۱۰.
- توره ناصر، مرادی مرتضی، جبّاری کامران. رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی و حکمرانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۸؛ ۱۴(۳): ۷۶-۸۴
- ثناپی، سلیم، خلجی، سارا. (۱۳۹۸). مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی). مدیریت اسلامی، ۱(۲۷)، ۸۹-۱۱۳.
- جامعی، مرضیه، مهرعلی زاده، یداله، قشقایی زاده، نصراله. (۱۴۰۱). تحلیل عاملی عوامل موثر در ایجاد الگوی شایستگی مدیران برای مدارس کارآفرینانه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی-۳۰، ۲(۲)، ۴۵
- حاتمی قوشچی ابوذر، دانشفرد کرم الله، طلوعی اشلقی عباس، رهنمای رودپشتی فریدون (۱۴۰۱). الگوی سرمایه فکری بانک‌های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه‌ای مدیران. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۷: ۱۲۱-۱۲۵
- حاجیلو، جلیل، شاکر دولق، علی، خادمی، علی. (۱۴۰۱). تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی با میانجیگری عدالت ادراک شده. رهبری آموزشی کاربردی ۳۶-۲۵، ۳(۴)، ۵۷-۶۹.
- حبیبی، سیده فاطمه، امیریان زاده، مژگان، زارعی، رضا، احمدی، عباداله. (۱۴۰۰). شناسایی مولفه‌های شایستگی رهبری مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۲)، ۱۴۰۰.
- حقیقت شهرستانی، مسعود، پورعزت، علی اصغر، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمان‌های دولتی ایران. مدیریت توسعه و تحول، ۱۴۰۰(۴۵)، ۱۳-۲۵.

78..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

- خلیلی، حسن. (۱۴۰۰). معنویت سازمانی در نیروهای مسلح از منظر مقام معظم رهبری (مورد مطالعه: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی). تأملات اخلاقی، ۲(۲)، ۹۸-۱۱۷.
- درویشی، صیاد، داودی دهقانی، ابراهیم. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کارکنان پلیس پیشگیری استان قم). مدیریت بهره‌وری، ۱۶(۳) (۶۲) پاییز، ۱۲۳-۱۴۹.
- رخشانمهر آرش، جبارزاده کنگرلوئی سعید، بحری ثالث جمال، قلاوندی حسن. تحلیل روابط مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیتهای اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. دانش حسابرسی ۱۳۹۸؛ ۱۹ (۷۶) ۱۹۵-۲۳۰.
- رنگریز حسن، خامه چی حامد (۱۴۰۱). فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۷ (۲) ۵۵-.
- رونقی، محمدحسین. (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسوولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی (نمونه پژوهش: دانشگاه شیراز). مدیریت اسلامی، ۲۷(۳)، ۱۶۳-۱۸۴.
- زرنگاریان، یوسف، عزیزی، جواد. (۱۳۹۸). تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۲)، ۱۲۵-۱۴۷.
- شاهرخی، حجت، پورکیانی، مسعود، صیادی، سعید، سلاجقه (۱۳۹۹). شناخت و توصیف الگوی مطلوب معنویت محیط کار و مدیریت ارتباط با مشتری و کیفیت زندگی کاری. مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹ (۴۳)، ۷۹-۸۹.
- صالحی صدر، صفیه، رضائی فر، حمید، محمدی، محمد، حکیمی فر، حسین. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی،
- عابدینی، علی، زارعی متین، حسن، عابدینی، حسین. (۱۳۹۸). تبیین الگوی سرمایه اجتماعی بر اساس اندیشه مقام معظم رهبری (دامت‌ظله). فصلنامه مدیریت اسلامی، ۶۳-۳۷ (۱)، ۲۷.
- عالیخانی، فرح، سرمدی، محمدرضا، سعیدی پور، بهمن، معصومی فرد، مرجان، گودرزی، ماندانا. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به منظور طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای در بستر یادگیری الکترونیکی و آموزش از راه دور. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۲(۲)، ۸۷-۹۹.
- عباسی رسول، باباشاهی جبار. (۱۳۹۹). رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمان. اخلاق در علوم و فناوری ۱۵ (۱) ۶۴-۷۰.
- فتحی، فاطمه، سبک رو، مهدی، پورعزت، علی اصغر. (۱۴۰۱). تدوین مضامین فراگیر اخلاقی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس رهنمودهای امام علی (علیه‌السلام). مدیریت اسلامی، ۳۰(۱)، ۱۱-۳۳.

79..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه

فرهنگ سازمانی معنوی

قاسمی زاد، علیرضا، سلامی، نازنین. (۱۳۹۸). چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۱۷۸-۱۵۵، (۳۸)، ۱۰، قربانی، زینب، عنادلیب، علیرضا، ذبیحی، حسین. (۱۳۹۹). سنجش وضعیت اخلاق حرفه ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری. *مدیریت اسلامی*، ۲۸(۳)، ۹۹-۱۲۳. قلاوندی حسن، کوشکی منیژه (۱۳۹۹). تحلیل کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای با سرمایه اجتماعی. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۱): ۱۳۶-۱۴۲

کازرونی شامیری، هادی، مرادی، سعید، سلیمی، جمال، (۱۴۰۱). شناسایی شاخص های شایسته گرای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش های مجازی *مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی*

کاظم پوریان، سعید، محمدی، فاطمه، توکلی، عبدالله. (۱۴۰۰). مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه های پیرامون آن. *چشم انداز مدیریت دولتی* ۱۶۲-۱۴۸، (۲)، ۱۲، کبیری افشار، قلعه ای علیرضا، طالبی معصومه، شیخو مریم. (۱۳۹۸). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۴ (۲): ۸۳-۹۱ کولیوند، علیرضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا). *نشریه علمی پژوهش های دانش انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین*، ۲۲(۳)، ۷۷-۱۰۱. الهی، ذبیح الله، فیض، سلطانی. (۱۴۰۰). پیشینه شناسی اخلاق حرفه ای معلم در آموزش. *اخلاق حرفه ای در آموزش*، (۱)، ۱۵۴-۱۷۵.

محمدی مهر مژگان، حسین پور اسماعیل (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد حرفه ای و حساسیت اخلاقی پزشکان در یک بیمارستان نظامی. *علوم مراقبتی نظامی* ۱۳۹۸؛ ۶(۴): ۲۹۵-۳۰۴ محمودی جبرق یعقوب، پاک مرام عسگر، عبدی رسول، رضایی نادر. ارائه مدلی برای مدیریت تضاد و تعارض در محیط حسابداری با تاکید بر مولفه های اخلاق حرفه ای. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۴۰۱؛ ۱۷ (۸): ۷۸-۸۹ مصدق، هادی، خوش قامت، اکرم. (۱۳۹۸). بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت پذیری با عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی شهر قم. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۵(۸)، ۱۱۱-۱۲۶.

میرباقری اعظم (۱۴۰۱). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران). *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۶(۲۰)، ۱۲۰۱-۱۲۲۷

میرعابدینی، سیده فاطمه، صالحی، محمد، نیاز آذری، کیومرث. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت گرای در آموزش و پرورش. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۱۱۳-۹۹، (۵)، ۱۲،

80..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

- نامخواه سرکندی، نسیم، عباس پور، عباس، عبداللهی، حسین. (۱۳۹۸). امکان‌سنجی پیاده‌سازی برنامه توسعه فردی بر مبنای یادگیری محیط کار در شرکت ملی پتروشیمی. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*, ۵(۲۰), ۶۳-۸۹
- نصرتی، طاهره، غلامزاده، داریوش، & مومنی، ماندان. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*, ۱۳(۲), ۱۰۷-۱۴۰.
- نظری، فرهاد. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای در مراکز تعلیم و تربیت، با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. *اخلاق حرفه‌ای در آموزش*, ۱(۱), ۱۲۵-۱۵۳.
- نعمتی لیلا، عبدالملکی بابک. رابطه فرهنگ سازمانی و جواخلاق در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد-سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۴۰۰؛ ۱۶(۱): ۷۶-۸۳
- نیکخواه فرخانی زهرا، عرب اسدی زینب. پیش‌بینی پذیری رفتار اخلاقی پرستاران از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۳۹۸؛ ۱۴(۲): ۴۸-۵۶
- هاشمی زاده سید روح‌الله، فرهی علی، و بهشتی نژاد مهدی. ۱۴۰۱. "بررسی رابطه فرهنگ نهادی با معنویت افزایشی کارکنان نظامی در چهار دهه گذشته". *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری* ۶(۲۱), ۲۷۲-۹۱.
- واپرز، فهیمه، طالبی، بهنام، سامری، مریم. (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان با رویکرد توانمندسازی سرمایه انسانی. ۶۹-۷۸، ۴(۱) ،
- وحدانی اسدی، محمدرضا. (۱۴۰۰). الگوی آموزش اخلاق. *اخلاق حرفه‌ای در آموزش*, ۱(۱), ۵۸-۱۰۳
- Akparep, J., Jengre, E. and Mogre, A. (2019) The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, 8, 1-22.
- Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (2022), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print
- Blomquist, Olivia. (2019). Identifying av processmognad i en kundtjänst. Identifying process maturity within a customer service. Independent thesis Basic level (degree of Bachelor), 10 credits / 15 HE credits
- Charoensukmongkol, P. and Lamsam, N. (2022), "Effect of CEO transformational leadership on organizational ethical culture and firm performance: the moderating effect of competitive intensity", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2021-0513>
- Edara, I. (2017) Religion: A Subset of Culture and an Expression of Spirituality. *Advances in Anthropology*, 7, 273-288.
- Gerson, M. (2018) Spirituality, Social Support, Pride, and Contentment as Differential Predictors of Resilience and Life Satisfaction in Emerging Adulthood. *Psychology*, 9, 485-517.

81..... تحلیل ابعاد الگوی فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی معنوی

- Ke, J. and Deng, X. (2018) Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, **6**, 81-91.
- Kira, I. , Özcan, N. , Shuwiekh, H. , Kucharska, J. , Al-Huwailah, A. and Bujold-Bugeaud, M. (2021) Mental Health Dynamics of Interfaith Spirituality in Believers and Non-Believers: The Two Circuit Pathways Model of Coping with Adversities: Interfaith Spirituality and Will-to Exist, Live and Survive. *Psychology*, **12**, 992-1024.
- Kohlbeck, E. , Melo, A. , dos Santos Pedrozo, G. , Fagundes, A. , Pereira, D. , Beuren, F. and de Campos, D. (2021) Engineering Skills: Systematic Review in the Field of Professional Ethics. *Creative Education*, **12**, 2335-2355.
- Liu, Z. and Wang, W. (2019) Bibliometric Analysis of the Field of Professional Ethics Education. *Chinese Studies*, **8**, 194-209.
- Mews, J. (2019) Effective Leadership in Higher Education: A Review of Leadership Style Preferences among Faculty and Staff within the United States. *Open Journal of Leadership*, **8**, 58-74.
- Mohammed, A. (2020) The Status of Teachers' Professional Development and Code of Ethics: The Case of Madda Walabu University—Ethiopia. *Library Journal*, **7**, 1-19
- Moulakdi, A. and Bouchamma, Y. (2020) Professional Development for Primary School Teachers in Cameroon: Is the Cascade PD Model Effective?. *Creative Education*, **11**, 1129-1144
- Nawafleh, H. , Al Hadid, L. , Al Momani, M. and Al Sayeh, A. (2018) The Prevalence of Psychosomatic Symptoms and Spirituality Levels among University Students in South Jordan. *Health*, **10**, 107-121.
- Nguyen, L.A., Dellaportas, S., Vesty, G.M., Pham, V.A.T., Jandug, L. and Tsahuridu, E. (2022), "The influence of organisational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 35 No. 2, pp. 325-354.
- Sujitjorn, S. and Lertsuksombat, R. (2019) Strategy Development for Service-and-Innovative Not-for-Profit Organization (NPO): Practical Case. *Open Journal of Business and Management*, **7**, 1641-1647.
- Temple, M. ,Lytvynenko, O. , Kolesnikova, O. , Maryanenko, O. and Zaporozhets, O. (2022) A Conceptual Rationale for a Contemporary Unified Code of Ethics in Ukraine. *Psychology*, **13**, 328-337.
- Touma, J. (2022) Ethics behind Leadership in Different Economies. *American Journal of Industrial and Business Management*, **12**, 135-144.
- Vem, L.J., Cheah, J.-H., Ng, S.I. and Ho, J.A. (2022), "Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

82.....پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲

White, M. , Addison, C. and Jenkins, B. (2022) Beliefs and Practices Regarding Spirituality as a Healthcare Strategy. *Open Journal of Preventive Medicine*, **12**, 59-72.

Yuan, Y., Fu, K., Venter, B. P., Hailey, T.(2019) Ethics as a Game? Towards a Framework for Game Design. *Sociology Mind*, **9**, 135-150.