

(مقاله پژوهشی)

## نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تأکید

### بر معنویت محیط کار

دکتر محمود رضا اسماعیلی، صمد رحیمی اقدام\*

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

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

#### چکیده

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

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

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

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

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

#### سرآغاز

مسئولیت و تعهد کامل به مسائل، در جامعه و حرفه خود کار کنند و عملکرد بهینه داشته باشند(1). اهمیت عملکرد به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد(2). صاحب‌نظران، عملکرد را به دو بخش نتایج نگرشی و نتایج رفتاری تقسیم کرده و معتقدند، رفتار سازمانی از نگرش و رفتار افراد در سازمان شکل می‌گیرد(3). عملکرد به‌عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره

جست‌وجوی راه‌هایی برای افزایش کارایی و به‌کارگیری حداکثر توانایی‌های کارکنان در جهت تحقق هدف‌های سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه‌های همیشگی مدیران و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده است. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس

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

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

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

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

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

تعریف مفهومی معنویت محیط کاری<sup>6</sup> سه مؤلفه در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است: الف) کار با معنا<sup>7</sup> (سطح فردی): یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. هر فردی انگیزش درونی<sup>8</sup>، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشند. ب) احساس همبستگی<sup>9</sup> (سطح گروهی): احساس نوعی پیوند و

همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. ج) همسویی با ارزش‌های سازمان<sup>10</sup> (سطح سازمانی): تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است، به این معنی که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (11).

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

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

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

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

است (11، 5). ضمن اینکه همه گویه‌های پرسشنامه بر اساس مطالعات پیشین و پرسشنامه‌های استاندارد بوده، برای اطمینان از روایی پرسشنامه به سه نفر از اساتید ارسال و با اصلاحات جزئی تایید شد. همچنین تحلیل عاملی گویه‌های هر متغیر و متغیرهای آشکار، روایی عاملی پرسشنامه (جدول 3) را تایید کردند. پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرون باخ سنجیده شده و برای متغیر معنویت محیط کاری 0/83 و عملکرد 0/71 به دست آمد که در محدوده قابل قبول؛ یعنی بیشتر از 0/7 قرار دارند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار آموس استفاده شده است.

### یافته‌ها

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

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

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

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

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

### روش

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

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

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

قسمت اول پرسشنامه شامل 3 سؤال که مربوط به مشخصات جمعیت شناختی است و قسمت دوم شامل 19 سؤال بوده که 9 سؤال مربوط به متغیر معنویت محیط کاری و 10 سؤال مربوط به متغیر عملکرد کارکنان که شامل 5 سؤال برای عملکرد رفتاری و 5 سؤال برای عملکرد فرایندی در قالب طیف لیکرت

### جدول 1: شاخص‌های سنجش متغیرها

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

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

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

### جدول 2: تحلیل عاملی تأییدی الگوهای اندازه‌گیری

مدل						
متغیر مشاهده	DF	CIM IN	P	GFI	CFI	RM SEA
معنویت محیط کاری	24	33/10	0/10	0/97	0/99	0/03
عملکرد	19	23/24	0/22	0/97	0/98	0/02

با توجه به اینکه مقدار P برای همه الگوهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) بزرگ‌تر از 0/05 است می‌توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوئر (CMIN) برای الگوهای اندازه‌گیری

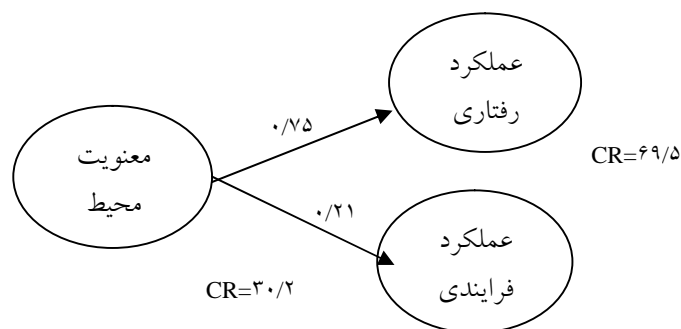
گردآوری شده تا چه حد حمایت‌کننده مدلی است که به لحاظ نظری تدوین شده است؟ این سؤال کلیدی، موضوع برآزش داده‌ها است. در جدول 3 به تعدادی از شاخص‌ها به همراه میزان قابل قبول بودن، مقدار محاسبه شده و نتایج آنها برای مدل پژوهش اشاره شده است.

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

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

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

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



نگاره 1: مدل مفهومی خروجی نرم‌افزار

هر مدل تدوین شده‌ای بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تجربی با این سؤال روبروست که مدل تدوین شده تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد؟ در واقع سؤال این است که داده‌های

جدول 3: برآزش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌های برآزش	اختصار	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده	نتیجه
درجه آزادی	df	-	42	-
کای اسکور	X <sup>2</sup>	-	64/82	-
مقدار P	P- value	P < 0/05	0/02	تایید
کای اسکور به هنجار یا نسبی	X <sup>2</sup> / df	بین 1 تا 3	1/49	تایید
شاخص نیکویی برآزش	GFI	0/9 < GFI	0/96	تایید
شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0/08 > RMSEA	0/04	تایید
حجم نمونه بحرانی هلتر	HOELTER	200 < HOELTER	273	تایید

#### جدول 4: ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص‌های جزئی فرضیه‌ها

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

#### بحث

نتایج نشان داد تغییرات عملکرد رفتاری و فرایندی کارکنان توسط معنویت محیط کاری تبیین می‌شود؛ بنابراین، می‌توان گفت ابعاد معنویت محیط کاری زمینه بهبود عملکرد را فراهم آورده‌اند. ادبیات پژوهش حاکی از رابطه مستقیم و غیرمستقیم عملکرد کارکنان با معنویت در محیط کار استنتیجه حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش، از ادبیات پژوهش مبنی بر نقش ارزش‌های اخلاقی و معنویت محیط کاری در بهبود عملکرد با توجه به کارکردهای معنویت محیط کاری، حمایت می‌کند و با یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد (6، 11، و 15-24). پژوهش‌ها نشان می‌دهند زمانی که فرد، کار خود را با معنا و با مفهوم احساس می‌کند، بیشتر متعهد شده و با انرژی زیادی به آن تمرکز کرده و در پیگیری اهداف پشتکاری بیشتری از خود نشان می‌دهد. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام شدن کارشان اهمیت زیادی قائل هستند و احتمالاً چنین کارکنانی دارای وجدان کاری بالا بوده و به صورت خودجوش و خودکنترل عمل می‌کنند. برای مثال قوانین را رعایت کرده و همواره سعی در بروز نگه داشتن دانش و مهارت‌های خود دارند (22). احساس همبستگی شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی کارکنان در گروه‌های کاری است. کارکنانی که مدیران و زیردستان را در پیوند با خود می‌دانند، به جای تمرکز بر اشتباهات سازمان و دیگران، به نکات مثبت کار توجه می‌کنند؛ تا هم فضای سازمان را دوستانه‌تر نمایند و هم عملکرد را بهبود بخشند. همچنین با فراهم شدن جو صمیمی و دوستانه، صداقت و اعتماد در بین همکاران افزایش یافته و تسهیم اطلاعات و دانش مربوط به انجام بهتر امور را تسهیل می‌کند؛ که این امر منجر به بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد

و در نهایت بهبود عملکرد افراد می‌شود (23). همسویی با ارزش‌های سازمان بر این منطبق استوار است که اهداف جمعی بزرگ‌تر و مهم‌تر از اهداف فردی بوده و هرکس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد (20). احساس همسویی در ارزش‌ها باعث می‌شود کارکنان، سازمان و ارزش‌های آن را متعلق به خود بدانند و برای انجام بهتر امور تلاش بیشتری کنند و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به منظور بهبود عملکرد افزایش دهند. کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌ها و مأموریت سازمان همسو می‌بینند، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شدن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند (11)، می‌توان ادعا کرد با بهبود میزان معنویت محیط کاری، صداقت، اعتماد، تعهد در کار، رضایت شغلی، خلاقیت و انگیزش کارکنان بهبود یافته و نتیجه همه این‌ها بهبود عملکرد کارکنان خواهد بود.

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

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

### واژه‌نامه

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

### منابع

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

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

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

### نتیجه‌گیری

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

### ملاحظه‌های اخلاقی

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

### سپاسگزاری

15. Krishnakumar S, Neck CP. (2002). Th "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*; 17 (3):153-164.
16. Rezaeimanesh B, Kermanshahi SH. (2010). Relationship between spirituality and organizational commitment in workplace. *Strategic Management Researches*; 17 (46): 89-112. (In Persian).
17. Altaf A, Atifawan M. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. Springer Science: Business Media B.V.
18. Moghimi SM, Rahbar AH, Eslami H. (2007). Effect of organizational spirituality on employee creativity. *Ethics in Science & Technology*; 2 (3): 89-98. (In Persian).
19. Jamshidi Ghahfarokhi F, Hayati Z. (2013). Measuring the impact of organizational spirituality on labor productivity in libraries. *Library and Information Research Journal*; 3 (1): 27-50. (In Persian).
20. Taleghani GR, Mohamadi M, Rostami H. (2013). Promoting organizational citizenship behavior through organizational spirituality (Case: Mayoralty of Zahedan). *Journal of Organizational Culture Management*; 11 (2): 163-188. (In Persian).
21. Farhangi A, Rastgar A. (2007). The presentation and clarification of motivational model based on staff spirituality. *Business Strategies*; 1 (20):1-24. (In Persian).
22. Farhangi A, Fattahi M, Vaseg B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Culture of Management*; 4 (13): 5-36. (In Persian).
23. Faghihi A, Zare Matin H, Jandaghi G, Mousavi S. (2012). The relationship between workplace spirituality and employees' empowerment. *Comercial Strategy*; 18 (50): 97-112. (In Persian).
24. Mirkazemi SO, Keshtidar M, Heidari Z. (2014). The relationship between spirituality at work and organizational effectiveness in sport and youth offices of Razavi Khorasan. *Contemporary Studies on Sport Management*; 3 (6): 11-19. (In Persian).
- Management Science of Iran; 4 (14): 149-169. (In Persian).
4. Barati H, Oreyzi H, Nouri A. (2010). The simple and multiple relations of organizational justice and job performance in Esfahan Esteeel Company. *Journal of Business Administration Perspective*; 9 (33): 9-28. (In Persian).
5. Haghighi M, Ahmadi I, Raminmehr H. (2010). The effect of organizational justice on employee's performance. *Journal of Organizational Culture Management*; 7 (20): 79-101. (In Persian) .
6. Karakas F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*; 94 (1): 89-106.
7. Goudarzi M, Karimi-Arazi Z. (2012). Relationship between spirituality at work and organizational commitment as work attitude at University. *Journal of Industrial/Organization Psychology*; 3 (10): 51-58. (In Persian).
8. Nadi MA, Golparvar M. (2011). Relationship of simple and compound components of spirituality and loyalty in the workplace. *Ethics in Science & Technology*; 6 (2): 2-10. (In Persian).
9. Ahmadi P, Safari Kahreh M, Mirmehdi SM, Esmaeili-Kakhaki F. (2013). The relationship between employees' ethical values with fit person - organization and turnover. *Ethics in Science & Technology*; 7 (4): 1-9. (In Persian).
10. Abedi Jafari H, Rastegar AA. (2007). The emergence of spirituality in organizations, concepts, definitions, assumptions, the conceptual model. *Journal of Management Sciences in Iran*; 2 (5): 99 -121. (In Persian).
11. Milliman JF, Czaplewski RJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality & employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*; 16 (4): 426-447.
12. Cavanagh GF. (1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management*; 12 (3): 186-199.
13. Ziaee MS, Nargesian A, Nargesian J, Nourian S. (2013). Relation between spirituality at work with behavioral characteristics in Tehran city professors. *Culture in Islamic University*; 2 (5): 649-668. (In Persian).
14. Salajegheh S, Farahbakhsh SH. (2011). Organizational spirituality and commitment. *Yas Strategy*; (23): 203-221. (In Persian).