

سازه معنویت سازمانی: راهنمایی عملی برای ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار

ابوبالبا خدمتی *

علی عبداللہی نیسانی **

حسن روشن ***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ابعاد معنویت سازمانی و تأثیر آن بر ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار است. روش پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است. گردآوری اطلاعات از طریق مطالعه و بررسی اسناد (شامل اسناد کتابخانه‌ای، مقالات، پایان‌نامه‌ها، پایگاه‌های اینترنتی و نمایه‌ها و نرم افزارهای علمی) انجام شد. یافته‌ها نشان می‌دهند که برداشت جدید از معنویت در سازمان شامل ارتباطات فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی است که هر یک با ابعاد وجودی انسان پیوند می‌خورد. همچنین معنویت در سازمان سازه‌ای متشکل از پنج بُعد مشارکت، حس تعلق به جمع، زندگی درونی، همسویی با ارزش‌های سازمانی و معناداری کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است. این ابعاد و سطوح، در کنار یکدیگر، شرایطی را در سازمان ایجاد می‌کنند که به ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار منجر می‌شود. کیفیت زندگی در محیط کار، که مؤلفه‌ای با قلمرو وسیع در سبک زندگی است، با عواملی نظیر ارتقای باورهای معنوی، ترویج فرهنگ معنویت با مشارکت کارکنان، جذب افراد معنوی در سازمان، رهبری سازمان با رویکرد معنوی و تأکید بر ادغام معنویت با مسئولیت اجتماعی در سازمان سامان می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: معنویت سازمانی، مسئولیت اجتماعی، کیفیت زندگی، معناداری، ارزش‌های سازمانی، سبک زندگی

* استادیار گروه مدیریت، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

AKhedmaty@rihu.ac.ir

** استادیار گروه مدیریت، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

a.abdollahi@rihu.ac.ir

*** دکتری مدیریت، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

elmvaamal@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵

مقدمه

سبک زندگی از مفاهیم جدیدی است که در حوزه جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مطالعات فرهنگی به کار رفته و عنصر مشترک این رویکردها تأکید بر رفتار است. در دهه ۱۹۸۰ سبک زندگی یکی از اصطلاحات رایج در زبان انگلیسی بود که برای همه چیز از فعالیت‌ها، شیوه آموختن ارزش‌ها و شیوه کسب و بیان فردیت گرفته تا نحوه تعامل با سایر گروه‌ها، نحوه زیستن و اعمال حق آزادی انتخاب افراد استفاده می‌شد (ر.ک: کرومپتون، ۱۹۹۸). سبک زندگی در معنای امروزی برای اشاره به شکل دادن یا طراحی چیزی، شیوه و روش انجام کاری، شیوه خاص زندگی هر فرد، تکنیک متمایز فردی که به شخص هویت می‌بخشد و روشی از زیستن هماهنگ با مد (ر.ک: ویستر، ۱۹۸۱)، به خصوص در طرز پوشش، به کار رفته است (مهدوی کنی، ۱۳۸۶: ۴۷-۴۸). در فرهنگ لغت جامعه‌شناسی، سبک زندگی یک الگوی متمایز از کنش و فرهنگ تعریف شده است که افراد را از هم متمایز می‌کند (استیونسون، ۲۰۰۶: ۳۳۹).

سبک زندگی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار است که از بینش‌ها و ارزش‌های انسان تأثیر می‌پذیرد و به صورت عینی در رفتار او نمودار می‌شود. سبک زندگی در حوزه‌ها و محدوده‌های وسیعی نفوذ می‌کند که کسب و کار یکی از این حوزه‌ها است (فعالی، ۱۴۰۰: ۱۳۲).

در این عصر که عصر تحولات و دگرگونی‌ها است، سازمان‌ها همواره باید بکوشند خود را با شرایط بیرونی به بهترین نحو تطبیق دهند و با فراهم کردن محیطی امن و کار معنادار برای کارکنان، از یک سو عملکرد سازمانی را بهبود بخشند و از سوی دیگر رضایت و اشتیاق کارکنان و بازدهی بالای آنان را فراهم کنند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها امروزه نیازمند بازتعریف سبکی نو از زیستن برای کارمندان خود هستند. ظهور «جنبش معنویت» در سازمان‌ها از دهه ۱۹۸۰ به بعد موجب شد تحولی در سبک زندگی سازمانی پدید آید و ارزش‌ها و بینش‌های سازمانی دستخوش تحول معنایی و وجودی عظیمی شوند (ر.ک: اشموس و دوچون: ۲۰۰۰) و با فاصله گرفتن از رویکردهای سنتی و مکانیکی به سمت خلق فضایی حرکت کنند که در آن کارکنان سادگی، معنا، ابراز وجود و ارتباط متقابل با چیزی بالاتر را می‌جویند (ر.ک: کاراکاس، ۲۰۱۰). معنویت سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های سازمانی دانسته شده است که تجربیات کارکنان را اعتلا می‌بخشد، فرایند کار را تسهیل می‌کند و احساس تمامیت و لذت بردن و پیوند با دیگران را توسعه می‌دهد.

ظرفیت بالای معنویت در سازمان برای تولید ارزش و منفعت اجتماعی موجب شده است امروزه علاقه پژوهشگران به مطالعه معنویت در سازمان‌ها رشد فزاینده‌ای داشته باشد (ر.ک: کاراکاس، ۲۰۱۰؛ پوله، ۲۰۰۹)

اگر نیروی معنویت در قلمرو سازمان‌ها به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار، را دارا باشد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۶). پژوهش‌های فزاینده‌ای نشان می‌دهند که معنویت سازمانی به عنوان شکل دهنده پارادایم جدید مبتنی بر یادگیری، تعالی، خودکنترلی و انعطاف پذیری، راه حل بسیاری از مسائل موجود و مرتبط با بسیاری از نتایج در سطوح فرد، سازمان و جامعه است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲). یکی از این نتایج تحول در سبک زندگی سازمانی از طریق ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار است. معنویت در سازمان ظرفیتی دارد که می‌تواند هم بر کارایی اثر بگذارد هم اثربخشی و کیفیت بالای زیست کاری را به ارمغان آورد. وجود فرهنگ سازمانی بر مبنای معنویت تضمین‌کننده ایجاد نیروی انسانی توانمند، پاسخگو، متعهد و کارآمد است که منجر به جلوگیری از فساد اداری و سلامت روحی و روانی اعضا می‌شود.

تحقیقات رو به رشدی وجود دارند که معنویت را یک منبع کنترل درونی از نظر تنظیم حالات عاطفی منفی معرفی و ترویج می‌کنند (ر.ک: باربارین، ۱۹۹۳؛ هفتی، ۲۰۱۱). این مطالعات فعالیت‌های معنوی را ابزاری مفید برای دستیابی به تعالی وجودی و مقابله با عوامل استرس‌زای زندگی می‌دانند. چرنی و سوتویک (۲۰۱۲) چنین ادعایی را در کتاب خود بیان کردند و توضیح دادند که چگونه مردم با جست‌وجوی ارتباط و آرامش در معنویت بر اساس امر متعالی بر چالش‌های زندگی غلبه می‌کنند و کیفیت زندگی خود را ارتقا می‌بخشند. از جمله آثار کیفیت نداشتن زندگی کاری افزایش استرس شغلی، اضطراب و فرسودگی شغلی است که منجر به عملکرد شغلی پایین‌تر و هزینه‌های قابل توجهی برای سازمان‌ها می‌شود (ر.ک: دگوچی و همکاران، ۲۰۱۷). می‌توان روشن شدن تدریجی ابعاد معنویت محیط کار را از طریق یکی از عناصر مهم آن، یعنی تأثیر معنویت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان، تجسم کرد؛ البته جای خالی چنین پژوهشی در مطالعات داخلی محسوس است. مشخص شده است که معنویت سازمانی اثرات مثبتی بر رفاه و رضایت کارکنان دارد که منجر به اثربخشی و سود بیشتر برای سازمان‌ها می‌شود (ر.ک: کورنیادی و همکاران، ۲۰۲۱). کیفیت زندگی کاری به رفاه و رضایت کلی کارکنان در محیط کار اشاره دارد و شامل عواملی مانند تعادل بین کار و زندگی، سلامت جسمی و عاطفی و رضایت

شغلی است. مطالعات نشان داده‌اند که معنویت سازمانی می‌تواند به حفظ تعادل بین کار و زندگی و افزایش کیفیت زندگی کاری برای افراد کمک کند (انوپاما، ۲۰۲۱: ۳۵۰).

به دلیل آثار مثبت نظری و عملی معنویت در سازمان، پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی در سازمان‌های مختلف و عوامل مؤثر بر آن یا متأثر از آن حرکت کرده است. با این حال تا کنون پژوهشی به روش توصیفی - تحلیلی، معنویت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی در محیط کار را بررسی نکرده است. هدف این پژوهش بررسی ابعاد و شاخص‌های معنویت سازمانی و ارائه راهکارهایی عملی برای بهره‌گیری از این ظرفیت برای ارتقای کیفیت زندگی کاری است. بنابراین سؤال اصلی این پژوهش این است: معنویت سازمانی چه تأثیری بر ارتقای کیفیت زندگی کاری دارد؟ برای پاسخ به این پرسش، داده‌ها به شیوه کتابخانه‌ای و اسنادی جمع‌آوری و به شیوه توصیفی - تحلیلی بررسی شدند.

(۱) پیشینه پژوهش

محققان مختلف نتایج متفاوتی از معنویت سازمانی در سطح کارکنان و بهره‌وری و خروجی سازمان نشان داده‌اند. با بررسی پیشینه معنویت سازمانی مشخص شد پژوهش‌های داخلی و خارجی در این حیطه به سه دسته تقسیم می‌شوند: ۱. مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی و سطوح و ابعاد آن؛ ۲. ارتباط (و تأثیر) معنویت سازمانی و سایر متغیرهای سازمانی و ۳. طراحی مدل‌های معنویت سازمانی در سازمان‌های مختلف. برای نمونه پژوهش‌های خارجی نشان داده‌اند که معنویت محل کار تأثیر مثبت قابل توجهی در سطح سازمانی، تیمی و فردی دارد (ر.ک: کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). به گفته فرای (۲۰۰۳)، نهادینه کردن مزایای معنوی محیط کار بسیار متعهد مزایای مثبتی برای افراد و سازمان‌ها دارد. به طور خاص، فرهنگ سازمانی معنوی با بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد (ر.ک: گیاکالون و جورکویز، ۲۰۰۳). میتروف و دنتون (۱۹۹۹) به این نتیجه رسیدند کارکنانی که سازمان‌های خود را معنوی می‌پندارند معتقدند که سازمان‌هایشان سودی بیشتر از دیگر رقبای دارند. نویسندگان دیگر (ر.ک: بودیا و علی، ۲۰۱۲؛ چاولا و گودا، ۲۰۱۰؛ هنگ، ۲۰۱۲؛ مارکو و کلنگ، ۲۰۰۵) ارتباط مثبتی بین معنویت محل کار و تعهد کارکنان گزارش کرده‌اند. همچنین در پژوهش‌ها مشخص شده است که معنویت محیط کار تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد (ر.ک: التف و اوان، ۲۰۱۱؛ بودیا و علی، ۲۰۱۲).

گارگ (۲۰۱۷) معنویت محیط کار و تأثیر آن بر بهباشی کارکنان را بررسی کرد که یافته‌هایش نشان داد تعهد کارکنان، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی سه جزء حیاتی رفاه کارکنان هستند. معنویت محیط کار شرطی ضروری برای رفاه کارکنان است. این نشان می‌دهد که از نظر آماری، دستیابی به تعهد کارکنان، رضایت شغلی و رضایت از تعادل کار و زندگی بدون نهادینه‌سازی معنویت سازمانی ممکن نیست. خطوط دیگری از پژوهش‌ها شروع به بررسی ارتباط احتمالی بین معنویت محیط کار و عملکرد/تولید کارکنان کردند. فرای و همکاران (۲۰۱۱) به رابطه‌ای مثبت بین رهبری معنوی و بهره‌وری در واحدهای نظامی دست یافتند. طبق گزارش گول و دوه (۲۰۰۴)، کارکنانی که می‌توانند در فعالیت‌های کاری خود معنا پیدا کنند در محل کار، مسئولیت‌پذیرتر، اخلاقی‌تر، مشارکتی و خلاقانه عمل می‌کنند. علاوه بر این، افزایش سطح رضایت شخصی و تعهد شغلی با میزان ترکیب ارزش‌های معنوی کارکنان در محل کار مرتبط است (ر.ک: راوه، ۲۰۰۵).

در سال‌های اخیر تحقیقات داخلی متعددی ارتباط معنویت در محیط کار و سازمان با متغیرهای سازمانی را بررسی کرده‌اند. برخی از این متغیرهای سازمانی ارتباط مستقیم با سازه کیفیت زندگی محیط کار داشته‌اند و برخی ارتباط غیر مستقیم. برای نمونه طالقانی، محمدی و رستمی (۱۳۹۲) در پژوهشی تأثیر معنویت سازمانی بر بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی را بررسی کردند. کرد و کوهی (۱۳۹۰) رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان رازیر ذره‌بین بردند. جمشیدی و حیاتی (۱۳۹۲) تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها را بررسی کردند. باقری، جاجرمی زاده و بنافی (۱۳۹۶) درباره نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی تحقیق کردند. صالح (۱۴۰۰) تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی را مطالعه کرد. حکیمی (۱۳۹۸) ارتباط معنویت فردی و سازمانی با اشتیاق شغلی با تبیین نقش میانجی معنای کار را بررسی کرد. جلالی و فریدونی (۱۳۹۶) مدلی برای تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ارائه کردند. سیدکاوسی و نصر (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران با استفاده از معادلات ساختاری توجه نشان دادند و به این نتیجه رسیدند که سطوح بهره‌وری، چشم‌انداز کاری و ایمان کاری بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری گذاشته‌اند و دیگر متغیرهای رهبری معنوی ارتباط خطی نسبتاً ضعیف، اما بدون سطح معناداری، را با کیفیت زندگی کاری داشته‌اند. از بین ابعاد رهبری معنوی، نوع‌دوستی و

عضویت بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری پرستاران دارند. ملکی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی مشابه، رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در یک مرکز آموزشی درمانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و هفت بُعد آن (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) با کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی هاشمی نژاد رابطه‌ای معنادار و مثبت وجود دارد.

با این حجم از پژوهش‌های داخلی درباره ارتباط متغیرهای سازمانی با معنویت سازمانی به نظر می‌رسد خلأ پژوهشی در زمینه مفهومی از معنویت سازمانی که با کیفیت زندگی در محیط کار مرتبط باشد وجود دارد. از سویی دیگر، مفهوم معنویت سازمانی ارائه شده در این پژوهش‌ها عمدتاً اقتباسی از تعاریف پژوهشگران سابق و فاقد رویکرد جدید ناظر به ارتقای کیفیت زندگی بوده است. بررسی راهکارهای ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار با در نظر گرفتن مفهوم و تعریف جدید از معنویت سازمانی و ابعاد آن وجه تمایز دیگر این پژوهش با پژوهش‌های پیشین است.

۲) چهارچوب نظری پژوهش

از دهه ۱۹۵۰ به بعد دیدگاه‌ها به دین و معنویت سمت و سویی جدید پیدا کرد و از اواخر دهه ۱۹۸۰ شاهد افزایش انتشارات، همایش‌ها، کارگاه‌ها و کتاب‌ها با موضوع معنویت در سازمان بوده‌ایم (ر.ک: گیاکالون و جورکویز، ۲۰۰۳). بدون شک معنویت سازمانی در سال‌های اخیر به موضوعی مورد توجه و مهم برای علوم سازمانی تبدیل شده است. جودیت نیل، از اولین نظریه پردازان در زمینه معنویت سازمانی، معتقد است که در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که در آن یکپارچگی مطرح شده، محیط کسب و کار سازمان‌ها است (رحیمی، ۱۳۹۴: ۲۴). به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی است، در واقع واکنشی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است. در پژوهش‌ها تعاریف و ابعاد مختلفی برای این پارادایم جدید ذکر شده است که در پی می‌آیند.

الف) معنویت

معنویت در لغت، مصدر صناعی از صفت معنوی است و در فرهنگ‌های واژگان فارسی در این معانی به کار رفته است: منسوب به معنا، مقابل لفظی، حقیقی، راستی، اصلی، ذاتی، مطلق، باطنی، مقابل صوری، مقابل ظاهری، معنایی که با قلب شناخته شود و زبان را در آن بهره‌ای نیست (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۷۳/۱۴)، مربوط به باطن و درون، مربوط به فکر، عقل یا احساس درونی مقابل صوری (انوری، ۱۳۸۱: ۱۸۲/۷). واژه معنویت در زبان انگلیسی از ریشه لاتین spiritus به معنای تنفس یا نفس کشیدن گرفته شده است. اصطلاح معنویت در غرب فراز و نشیب زیادی داشته است. در تحقیقی که مکارول انجام داده ۲۷ تعریف صریح و روشن از آن ارائه آمده است. اگرچه تعداد تعاریف متنوع است، محققان توافق اندکی درباره همه معانی دارند (ایراندوست، ۱۳۹۷: ۵۲۹). بیشتر تعاریفها دست‌کم دو مورد از مفاهیم ذکرشده در هشت موضوع را دارند. این هشت موضوع عبارت‌اند از: معنا و هدف، ارتباط و وابستگی، خدا/خدایان/امور متعالی، خود متعالی، نیروی وحدت‌بخش یا انرژی یکپارچه‌گر، شخصی و خصوصی و امید (مکارول، ۱۳۹۵: ۱۱۳).

در قرآن کریم و روایات، واژه معنویت به این شکل نیامده و همین امر موجب برداشت متفاوت از این واژه و ارائه تعاریف متنوع از آن شده است. برای نمونه سعیدی (۱۳۹۲) در پژوهشی درباره نظریه معنویت در قرآن، آیاتی در قرآن را بیان کرده که بر مطلوبیت نوعی جست‌وجوی الهی و تلاش در زندگی، کوشش برای تقرب به خدا و کسب خشنودی الهی دلالت دارند. او معنویت را فرایند نسبتاً پایدار جست‌وجوی امر قدسی در زندگی می‌داند و معتقد است معنویت از مراحل والای هدایت الهی به سوی تکامل انسانی و شایستگی مقام قرب است (همان: ۹۸-۹۹).

تعریف برگزیده این پژوهش برای معنویت ناظر به رویکرد قرآن و روایات و مبتنی بر روابط چهارگانه انسان با خود، خداوند، دیگران و خلقت تنظیم شده است. بر این اساس، معنویت اولاً یک فرایند معنایابی و معنابخشی به روابط چهارگانه انسان با خدا، خود، خلقت و خلق است و ثانیاً هدفش رسیدن به نظام باور و عمل یکپارچه توحیدی است که در نهایت زندگی را هدفمند می‌سازد.

ب) کیفیت زندگی کاری

کار یکی از قلمروهای وسیع سبک زندگی محسوب می‌شود. سبک زندگی نقش مهمی در شکل‌گیری تجربه و رضایت افراد از زندگی دارد. سبک زندگی الگوی رفتار جمعی است.

سبک زندگی فرد تجلی رفتار و سازگار روحی و عادات فکری است (فعالی، ۱۳۹۳: ۲۹). در تعریفی دیگر، سبک زندگی به معنای شیوه‌ای از زندگی مبتنی بر الگوهای قابل شناسایی از رفتاری است که از طریق فعل و انفعال بین ویژگی‌های شخصی فرد، تعاملات اجتماعی و شرایط اقتصادی، اجتماعی و محیطی زندگی فرد شکل می‌گیرد (ر.ک: معتمدی، ۱۳۹۲). بنابراین رفتار نقشی کلیدی در تعریف سبک زندگی و ارتباط نزدیکی با زندگی کاری دارد. نوع و چگونگی شغل فرد در شکل‌گیری سبک زندگی او تأثیر مستقیم دارد. میزان رضایت افراد از عملکرد شغلی و میزان بهره‌وری و عملکرد سازمانی رضایت بخش می‌تواند با رضایت از زندگی فرد به طور کلی و شکل‌گیری سبک زندگی سالم و رضایت بخش ارتباط داشته باشد.

اصطلاح «کیفیت زندگی کاری» ابتدا در اواخر دهه ۱۹۶۰ به شکل راهی برای تمرکز بر تأثیرات تجربه معرفی شد (بودیچ و بونو، ۲۰۰۵، به نقل از پاروار و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۳۵). مرور سیر تاریخی تکامل در مفهوم کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد وضع قوانینی در اوایل قرن بیستم برای محافظت از کارکنان در برابر خطرات ذاتی شغل و حذف شرایط کاری خطرناک و به دنبال آن جنبش اتحادیه‌سازی در دهه‌های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ گام‌های اولیه برای ابداع این مفهوم بوده‌اند. ابتدا تأکید بر امنیت شغلی، روند قانونی در محل کار و منافع اقتصادی برای کارگر بود. دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ شاهد توسعه نظریه‌های مختلف روان‌شناسان بود که رابطه‌ای مثبت بین روحیه و بهره‌وری را پیشنهاد می‌کردند که می‌توانست روابط انسانی را بهبود بخشد و منجر به افزایش بهره‌وری شود. به گفته والتون (۱۹۷۳: ۱۱) در طول دهه ۱۹۷۰، ایده کیفیت زندگی در محیط کار (QWL) به صورت مفهومی گسترده‌تر از تحولات قبلی و چیزی که شامل ارزش‌ها، نیازها و آرزوهای انسانی است، تکامل یافت.

کیفیت زندگی کاری یکی از مسائل مهم در هر سازمان است که با امنیت شغلی، سیستم‌های پاداش بهتر، دستمزد بالاتر، فرصت رشد، مشارکت در گروه و افزایش بهره‌وری سازمانی در ارتباط است و شاخص خوبی برای تقویت تصویر سازمان در جذب و حفظ کارکنان محسوب می‌شود (ر.ک: بورگارد، ۲۰۰۷). کیفیت زندگی کاری را می‌توان با توجه به رضایت کارکنان، رفتارهای مرتبط با کار (ر.ک: باگتاسوس، ۲۰۱۱)، تلاش برای ایجاد شرایط کاری رضایت بخش‌تر از طریق تلاش‌های مشترک مدیریت و کارکنان، امنیت، ثبات و تداوم شغل، جذب و حفظ کارکنان و بهبود کار برای ارضای نیازهای شخصی تعریف کرد (ر.ک: آکدره، ۲۰۰۶). مارتل و دوپویس با در نظر گرفتن تجربیات شخصی کارکنان، کیفیت زندگی کاری را شرایط تجربه شده فرد در تعقیب پویای اهداف سازمان یافته سلسله مراتبی

خود در حوزه‌های کاری تعریف می‌کنند (ر.ک: مارتل و دوپویس، ۲۰۰۶). کیفیت زندگی کاری می‌تواند معنایی متمایزی بر اساس ادراکات فردی داشته باشد که بر اساس سن، موقعیت شغلی و مرحله شغلی متفاوت است (ر.ک: کیرنان و کاستون، ۱۹۹۰).

محرك‌های رایج کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از پاداش، مزایا، غرامت، توسعه شغلی، ارتباطات، ایمنی، امنیت، مشارکت مدیریت، انسجام کار و زندگی، رضایت شغلی و انگیزه کارکنان (ر.ک: مجبل و همکاران، ۲۰۱۳). عوامل مختلفی بر کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر می‌گذارند که عبارت‌اند از شرایط کاری، استرس محیط کار و رضایت شغلی. گادون (۱۹۸۴: ۲۱۱) چهار بُعد را برای سازه کیفیت زندگی محیط کار برشمرد: ۱. امنیت (حق کار و شرایط کار)، ۲. برابری (عدالت توزیعی)، ۳. دموکراسی (خودمختاری و فرصت استفاده از توانایی‌ها) و ۴. فردی شدن (ادراک منحصر به فرد بودن).

ج) معنویت سازمانی

سه دیدگاه عمده برای معنویت وجود دارد: فردی، محیط کار و سازمانی. در سطح درونی (باطنی)، معنویت سازمانی شامل معنویت سازمان و محل کار است (ر.ک: اسمیت، ۲۰۰۸). همچنین ممکن است معنویت سازمانی و فردی ابعادی از معنویت در محل کار باشند (ر.ک: کاظم پوریان، محمدی، توکلی، ۱۴۰۰). سلاجقه و فرح‌بخش (۱۳۸۹) تعریفی از معنویت ارائه کرده‌اند که شامل معنویت فردی، معنویت در محل کار و معنویت سازمانی است. از نظر آنها معنویت چارچوب ارزش‌های سازمانی است که سبب ارتقای تجربه کارکنان از تعالی در کار و تسهیل احساس آنها از یک پیوند دارای حس می‌شود. برخی مانند ووژنیاک (۲۰۱۲) اصطلاح معنویت در محل کار را مترادف با معنویت سازمانی به کار برده است. بیش از هفتاد تعریف از معنویت در محل کار ارائه شده و هنوز تعریف گسترده و پذیرفته شده‌ای برای آن وجود ندارد (ر.ک: مارکو و کلنکه، ۲۰۰۵). برخی از این تعاریف چنین‌اند: «دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار» (ر.ک: گیبونز، ۱۹۹۹)، «تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان» (ر.ک: میتروف و دنتون، ۱۹۹۹) و «نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهنآوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی» (ر.ک: میرز، ۱۹۹۰).

معنویت سازمانی پدیده‌ای پویا است و تحت تأثیر معنویت فردی و محل کار قرار می‌گیرد. معنویت سازمانی مسیر و هدفی است که در کنار معنویت فردی باید به آن دست یافت. معنویت فردی مؤلفه اصلی معنویت سازمانی است و این موضوع غالباً به معنویت رهبر سازمان اشاره دارد. معنویت فردی به معنای یک هویت شخصی، یک روش زندگی برای نشان دادن عادت‌ها، دنبال کردن معنا و هدف، جست‌وجو برای تعالی، ارتباط با دیگران و خداجویی در تمام ابعاد و حوزه‌های فردی و کاری است (ر.ک: لازار، ۲۰۱۶).

گیاکالون و جرکیویز معنویت را چارچوبی از ارزش‌های مشهود در فرهنگ سازمان می‌دانند که موجب تعالی کارمندان ضمن فرایند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به گونه‌ای در آنان باور می‌کند که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند (کاظم پوریان، محمدی، توکلی، ۱۴۰۰: ۱۴۸).

با توجه به نبود مفهومی صریح از معنویت سازمانی و ابهام در استفاده از اصطلاحات معنویت در محل کار، معنویت فردی در سازمان و معنویت سازمانی (همان: ۱۴۸-۱۵۰) به نظر می‌رسد لازم است در به‌کارگیری مفهوم معنویت سازمانی تأمل بیشتری داشته باشیم و زمینه مورد توجه پژوهش را در تعریف معنویت سازمانی دخیل بدانیم. از آنجا که هدف این پژوهش بررسی آثار معنویت سازمانی در کیفیت زندگی محیط کار است ضرورت دارد که تعریفی از معنویت سازمانی انتخاب شود که مؤلفه کیفیت زندگی کار و ابعاد آن را در نظر گیرد. در این پژوهش تعریف فرایند معنایابی و معنابخشی به روابط چهارگانه انسان با خدا، خود، خلقت و خلق در محیط کار برای معنویت سازمانی برگزیده شده که هدفش تنظیم زندگی کاری بر اساس نظام باور و عمل یکپارچه توحیدی است و در نهایت کیفیت زندگی در محیط کار را ارتقا می‌بخشد. از آنجا که وجه تمایز این تعریف، رویکرد توحیدی است، ابعاد وجودی انسان باید مدنظر قرار گیرند و بُعد معنوی به مثابه یک چتر بر سر دیگر ابعاد سایه بگسترند. بر این اساس، این ابعاد برای معنویت سازمانی در نظر گرفته می‌شوند: زندگی درونی، کار معنادار، حس مشارکت، همسویی با ارزش‌های سازمان، حس تعلق به اجتماع.

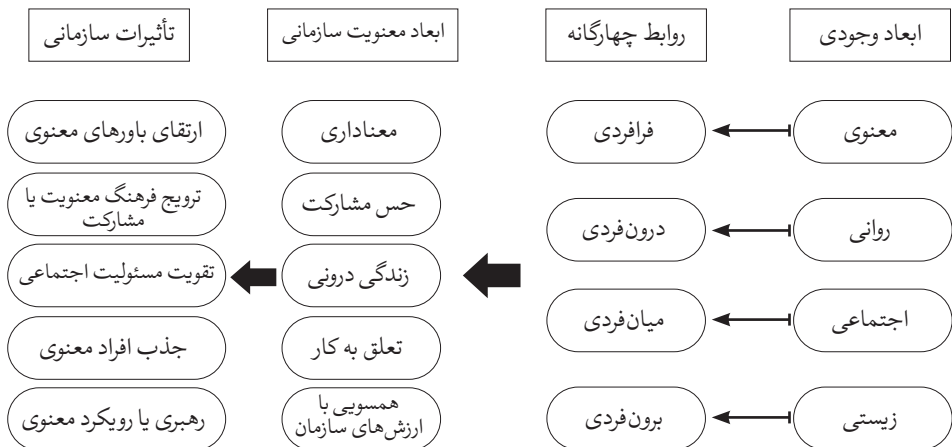
د) رابطه معنویت با کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری به همه ورودی‌های سازمانی اطلاق می‌شود که هدف آنها رضایت کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی است. یکی از ورودی‌ها نوع نگرش و باور کارکنان و سازمان به کار از حیث معناداری و هدفمندی و ارزشمندی است. معنویت به احساس

پیوند و همبستگی فرد با اهداف سازمانی و یگانگی و یکپارچگی (سطح گروهی)، مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار مربوط است (ر.ک: گیبونز، ۲۰۰۱). معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان او است. خروجی به‌کارگیری معنویت در سازمان از سوی رهبر و کارکنان، افزایش کیفیت زندگی کاری برای کارکنان در محیط کار است که شامل افزایش رضایت شغلی، امنیت شغلی، سیستم پاداش بهتر، مزایا برای کارکنان، بهبود مشارکت کارکنان و عملکرد سازمانی است. با توجه به ابعاد مختلفی که برای کیفیت زندگی محیط کار ارائه شده است، ابعادی که با معنویت سازمانی در ارتباط هستند را می‌توان به این صورت ارائه کرد: امنیت شغلی، رضایت شغلی، سیستم پاداش و مزایای بهتر و مشارکت کارکنان و عملکرد سازمانی.

ه) مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مفهوم، ابعاد و سطوح معنویت در سازمان، مدل مفهومی معنویت در سازمان که با ابعاد کیفیت زندگی محیط کار نیز مرتبط است به این صورت پیشنهاد می‌شود:



بر اساس آنچه گفته شد، مدل مفهومی پژوهش از چهار بخش تشکیل شده است: ابعاد وجودی، روابط چهارگانه، ابعاد معنویت در محیط کار، تأثیرات سازمانی. در بخش ابعاد وجودی، ابعاد معنوی، روانی، اجتماعی و زیستی وجود دارند و وجه گنجانندشان این است که مفهوم معنویت از یک منظر به مثابه یک چتر، دیگر ابعاد وجودی انسان را در بر می‌گیرد. در تعاریف مختلفی از معنویت به وجود روابط چهارگانه بین فرد و خود، فرد و خدا، فرد و دیگران و فرد با محیط اشاره شده است. بخش ابعاد معنویت، همان طور که در بخش‌های قبل اشاره شد، شامل معناداری، حس مشارکت، تعلق به کار، همسویی با ارزش‌های سازمانی و زندگی درونی است. در قسمت تأثیرات سازمانی، مؤلفه‌های مهم سازمانی که با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند ذکر شده‌اند که عبارت‌اند از: ارتقای باورهای معنوی در سازمان، ترویج فرهنگ معنویت با مشارکت کارکنان، تقویت مسئولیت اجتماعی در انجام خدمات اجتماعی، جذب و به‌کارگیری افراد معنوی، رهبری فعالیت‌ها در محیط کار با رویکرد معنوی.

بر اساس مدل پیشنهادی فوق، تعریف مختار معنویت سازمانی (محیط کار) در این پژوهش به این صورت است: معنویت سازمانی تلاش در جهت معنایابی و معنا بخشی به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری برای دستیابی به نظام باور و عمل یکپارچه توحیدی همسو با اهداف سازمانی است که موجب ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار می‌شود.

۳) آثار معنویت سازمانی بر ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار

بر اساس تعریف پیشنهادی برای معنویت سازمانی و ابعاد و مؤلفه‌های معنویت سازمانی و کیفیت زندگی در محیط کار که پیش‌تر توضیح داده شد، برخی از تأثیرات مهم معنویت سازمانی بر ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار ارائه می‌شود.

الف) ارتقای باورهای معنوی در سازمان

معنویت در محیط کار به معنای احساس درونی فرد از کار با معنا و هدفمند است. هر فرد با توجه به تمایلات، علایق، نگرش‌ها و باورهای درونی‌اش با کار دست و پنجه نرم می‌کند. درگیری فرد با کار در معنا بخشیدن و هدفمند کردن کار مهم است. معنا بخشیدن و هدفمند کردن کار در این سطح صرفاً چالشی بودن و توجه به هدف پیش‌بینی شده نیست، بلکه نگرش فرد به کارش، جست‌وجو برای یافتن معنا و هدف عمیق در کار،

دستیابی به رؤیاهای، آرزوها و اهداف زندگی فرد، ابراز و ارضای نیازهای درونی زندگی فرد و همکاری با دیگران را نیز شامل می‌شود (رستگار، ۱۳۸۹: ۲۴).

ارتقای باورهای معنوی در میان کارکنان می‌تواند از طریق متغیری میانجی به نام «بهباشی» بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در محیط کار تأثیر مثبت بگذارد. به گفته هارتر، اشمیت و هیز (۲۰۰۲)، کارکنان بخش قابل توجهی از زندگی خود را در محل کار سپری می‌کنند؛ بنابراین کارفرما باید رفاه کارکنان را در محل کار تأمین کند. علاوه بر این، محل کار بستری برای توسعه مجموعه اجتماعی برای کارکنان است. کارمندان بیشتر عمر خود را آنجا می‌گذرانند، روابط دوستانه و صمیمانه ایجاد می‌کنند، ارزش‌ها را خلق می‌کنند، از یکدیگر می‌آموزند و خدمات اساسی به جامعه ارائه می‌دهند (ر.ک: فیرهولم، ۱۹۹۶). بهباشی کارکنان در محل کار، نیروی کار سالم و شادی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. پویایی‌های بهباشی کارکنان نقشی محوری در درک پارادایم‌های مختلفی دارد که بر کیفیت زندگی در محل کار تأثیر می‌گذرانند. وار (۲۰۰۲: ۱۷۹) بیان می‌کند که کیفیت زندگی احتمالاً با درک افراد از سطح بهباشی خود مرتبط است.

علاوه بر این، ارتقای باورهای معنوی در سازمان مستلزم ایجاد یک فضای معنوی است که ارزش‌ها و اهداف معنوی را ترویج کند. برنامه‌های آموزشی و توسعه شخصی با تأکید بر ارتقای ارتباطات شفاف و تعامل، کارکنان را از مقصود و مأموریت سازمان خود آگاه می‌کند. توجه به نیازهای انسانی کارکنان، ایجاد احساس امنیت و عدالت و استفاده از نظرسنجی‌ها و بازخوردهای کارکنان از عوامل مهم در ارتقای باورهای معنوی هستند.

ب) ترویج فرهنگ معنویت با مشارکت کارکنان

کامرون و کوین (۱۹۹۹: ۱۳۴) فرهنگ سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کنند: «ارزش‌های بدیهی گرفته‌شده، مفروضات اساسی، انتظارات، خاطرات جمعی و تعاریف موجود در سازمان». فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده چگونگی وضعیت موجود در سازمان و ایدئولوژی غالبی است که مردم در سر دارند. شین (۱۹۹۲: ۵۶) فرهنگ سازمانی را چنین معرفی کرده است: «الگویی از مفروضات اساسی که گروه در حین حل مشکل سازگاری بیرونی و ادغام درونی خود به خوبی فراگرفته و به کار بسته است و در نتیجه ارزشمند شده‌اند و به اعضای جدید به عنوان فرهنگی صحیح آموزش داده می‌شوند؛ روشی برای درک، تفکر و احساس درباره مشکلات سازمانی». ابعاد معنویت محیط کار معنادار، احساس اجتماع و همسویی با ارزش‌های سازمانی به شدت تحت تأثیر سازگاری و مأموریت سازمانی، به عنوان ابعاد فرهنگ سازمانی، قرار دارند (ر.ک: آلاس و موسی، ۲۰۱۶).

منابع انسانی یکی از عوامل مهم محرک در سازمان‌های امروزی است. با ایجاد یک محیط کاری انسانی، کارکنان خلاق‌تر هستند و اشتیاق به انجام کار دارند. یکی از راهبردهایی که سازمان می‌تواند در پیش بگیرد تا نیروی انسانی خود را به لحاظ کمی و کیفی ارتقا بخشد، ارتقای کامیابی روحی و معنوی کارکنان با هدف ایجاد محیط کاری انسانی است (ر.ک: فنگیدا، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی معنوی از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مهم و ایجاد یک حس ارتباط و وحدت، ارتباطات داخلی را تقویت می‌کند. به این ترتیب، ایجاد یک فرهنگ سازمانی معنوی، به عنوان یک فرایند مداوم جامع، به سازمان کمک می‌کند تا روحیه و الهام پیوسته‌ای در محیط کار ایجاد کند و کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد.

ج) تقویت مسئولیت اجتماعی در انجام خدمات اجتماعی

از نظر میتروف و دنتون (۱۹۹۹: ۱۴۰) پنج مدل و گونه سازمان معنوی وجود دارد که یکی از آنها «سازمان با مسئولیت اجتماعی» است. در این نوع سازمان، رؤسا و مؤسسان سازمان با اصول و ارزش‌های قوی‌ای که مستقیماً برای بهبود و اصلاح در جامعه به کار می‌گیرند، هدایت می‌شوند. معنویت و عملکرد مسئولیت‌پذیر اجتماعی وجوه تشابه خاصی دارند. فضای معنوی باعث می‌شود کارکنان راحت‌تر در هماهنگی با محیط اجتماعی و طبیعی کار کنند؛ در نتیجه رفتارهای مسئولیت‌پذیر اجتماعی کارکنان را تقویت می‌کند (پاندی و گوپتا و آرورا، ۲۰۰۸: ۷۹).

به طور کلی، اصطلاح عملکرد مسئولیت‌پذیر اجتماعی برای توصیف مشارکت یک فرد در اقداماتی استفاده می‌شود که هدف مستقیمشان افزایش رفاه کلی دیگران است (ر.ک: کورشون و همکاران، ۲۰۱۴). عملکرد مسئولیت‌پذیر اجتماعی به طور کلی به بهبود و پیشگیری از مسائل اکولوژیکی، اجتماعی و محیطی کمک می‌کند و عملکرد مسئولیت‌پذیر اجتماعی در سطح سازمانی به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا مشروعیت و پایداری سازمانی را افزایش دهند (ر.ک: دلماس و همکاران ۲۰۱۳). فرای (۲۰۰۳: ۱۶۹) در مدل فرهنگ سازمانی خود سعی می‌کند ارتباطی بین معنویت و مسئولیت اجتماعی فرض کند. از نظر او، رهبران چشم‌اندازی ایجاد می‌کنند که منجر به توسعه حس معنا و هدف در بین اعضای سازمان می‌شود. همچنین فرهنگ سازمانی به گونه‌ای ایجاد می‌شود که ارزش عشق نوع‌دوستانه غالب شود.

فرهنگ سازمانی باید تفکر استراتژیک را با مفهوم قدردانی از خود و دیگران ادغام کند

که بیشتر به یکپارچگی، اصالت و جامعه ارزش می دهد. تاکالا و پالاب (۲۰۰۰: ۴۷) این حالت را مسئولیت اجتماعی معنوی سازمان می نامند و استدلال می کنند که مسئولیت اجتماعی سازمان در درجه اول با ارتقای آگاهی اخلاقی عوامل فردی از طریق پرورش فرهنگی که پیوند خود-دیگری را در بر می گیرد، سر و کار دارد. این شکل از مسئولیت اجتماعی سازمان می تواند به طور منطقی تری ادعا کند که به مصلحت جمعی و خیر و صلاح جامعه کمک می کند و از جزئی بودن الزامات سودآوری کوتاه مدت به نفع نشان دادن مراقبت واقعی برای جامعه فراتر می رود.

د) جذب و به کارگیری افراد معنوی

کارکنان سازمان های امروزی، برخلاف گذشته، به دنبال چیزی فراتر از پاداش های مادی هستند. آنان خواهان کار معنا دار و هدفمند برای تعادل بخشی به زندگی کاری هستند. از سویی دیگر، آنان تمایل دارند که با هر سه بُعد وجودی خود - یعنی ابعاد فیزیکی، ذهنی - روانی و معنوی - در محل کار حاضر شوند؛ از این رو جداسازی زندگی کاری کارکنان از زندگی معنوی شان امکان پذیر نیست (ر.ک: سلاجقه و فرح بخش، ۱۳۸۹). جذب و به کارگیری این گونه افراد در سازمان های امروزی از الزامات تحول و موفقیت سازمان ها است. به عقیده واگنر-مارش و کونلی (۱۹۹۹: ۲۹۷)، امروزه با گذر از موج سوم الوین تافلر (۱۹۸۰) موسوم به «عصر اطلاعات»، وارد موج چهارمی در سازمان شده ایم که بر «سازمان های مبتنی بر معنویت» تأکید دارد. در این سازمان ها مدیران می کوشند افرادی را به کار گیرند که با فلسفه معنوی سازمان همسو باشند. از نظر آنان، برای انتخاب کارمندان معنوی، جنبه لیاقت فنی کارمندان تنها عامل تعیین کننده نیست، بلکه گرایش درست و توانایی افراد برای مداخله در کل سازمان نیز اهمیت حیاتی در انتخاب آنها دارد. برخی از سازمان ها به جای تأکید بر شایستگی فنی و مهارتی به دنبال صداقت و درستکاری افراد هستند.

ه) رهبری فعالیت ها در محیط کار با رویکرد معنوی

رهبری در سازمان به عنوان یک فرایند عبارت است از «قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیت های اعضای گروه به منظور دستیابی به هدف» (گریفین و مورهد، ۲۰۰۶: ۳۳). برخی از محققان رهبری را فرایندی معرفی می کنند که در آن مدیر سازمان در تلاش است تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر، انجام دیگر وظایف خود

را در تحقق اهداف سازمانی آسان سازد و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۱). رهبری معنوی یکی از نظریه‌های مهم رهبری جدید است که فیرولم در حدود دهه ۱۹۹۰ مطرح کرد (شیخ‌زاده، ۱۳۹۲: ۶۱/۱). نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. رهبری معنوی که بیشتر از دیگر سبک‌های رهبری با توسعه انسانی و شرایط متغیر و پیچیده کنونی تطابق دارد، کمک می‌کند که افراد به صورت درونی برانگیخته شوند و تمام وجود خود را در کار دخالت دهند (ر.ک: فرای، ۲۰۰۵).

نظریه رهبری معنوی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها، نگرش‌ها و کارکردهایی است که رهبر یک سازمان به منظور ایجاد انگیزه در خود و دیگران فراهم می‌کند به گونه‌ای که از طریق معنابخشی، هدفمندی و در نهایت بقای سازمان سبب سعادت افراد شود. فرای اعتقاد دارد که رهبر معنوی، رهبری است که بیشتر به بهره معنوی در فعالیت‌های رهبری تکیه دارد. بهره معنوی یک ایده الهام‌بخش است که منجر به اغلب ویژگی‌های رهبری، مانند شهود، تسلط درونی، ارزش اخلاقی، قدرت تشخیص خوب و بد می‌شود (ر.ک: همان، ۲۰۱۷).

رهبران معنویت‌گرا ارزش‌ها، عقاید و فعالیت‌هایی را پرورش می‌دهند که برای ذی‌نفعان قابل قبول و انرژی‌زا است. رهبران معنوی با کل افراد ارتباط دارند، نه فقط با افرادی با مهارت خاص که در کارهای جاری مفید واقع شده‌اند. آنان ابزارهای روحی و اخلاقی را برای گروه‌ها فراهم می‌کنند و یک حالت روانی مشترک روانی به وجود می‌آورند و تلاش می‌کنند که ذی‌نفعان را درک و جنبه‌های قانونی و منطقی هر فعالیت را پیدا کنند (نعمتی، ۱۳۹۰: ۳۴).

نتیجه

معنویت سازمانی یک حوزه در حال ظهور و مورد علاقه بین محققان و متخصصان مدیریت است که منجر به تلاش‌های علمی برای ارائه تعاریف، ابعاد، ساختار و تأثیر آن بر کارکنان و سازمان‌ها شده است. در سال‌های اولیه، تحقیقات تجربی در مورد معنویت سازمانی با چالش‌های جدی در مورد تعریف معنویت و ابعاد آن مواجه بود. امروزه نیز تلاش‌های زیادی برای ارائه تعریفی مشخص از معنویت سازمانی شده است، با این حال هنگام بررسی موضوع معنویت سازمانی در زمینه مدیریت، لازم است مفهوم و سطح مورد نظر این مفهوم به روشنی بیان شود تا مشکلات ناشی از ابهامات درباره اصطلاحاتی مانند

معنویت سازمانی بیرون دایره بمانند. همچنین در هر پژوهش، بسته به موضوع و دغدغه آن، لازم است نوع تعریف ارائه شده از معنویت سازمانی تنظیم و اصلاح شود.

این پژوهش به طور خاص تعریف معنویت سازمانی و ارتباط آن با یکی از عناصر مهم آن، یعنی ارتقای کیفیت زندگی کاری، را بررسی و تلاش کرد در حد توان و امکان، برخی از راهکارهای ارتقای کیفیت زندگی کاری را با بهره‌گیری از سازه معنویت سازمانی ارائه کند. برخی از یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، از جمله پژوهش‌های سیدکاوسی و نصر (۱۳۹۴) و ملکی و همکاران (۱۳۹۰)، مطابقت و همسویی داشتند.

این دغدغه از آنجا ناشی می‌شود که در سال‌های اخیر شاهد تحولاتی چشمگیر در فضا و فرهنگ سازمانی بوده‌ایم. تغییرات تکنولوژیکی و ساختاری، افزایش تقاضا برای بهینه‌سازی بیش از حد، کوچک‌سازی و اخراج کارکنان و تخصص و تقسیم کار شدید فضایی را ایجاد می‌کند که در آن کارکنان عزت نفس پایینی را تجربه می‌کنند (ر.ک: درایور، ۲۰۰۷). در چارچوب چنین سناریویی، معنویت سازمانی یکی از قوی‌ترین راه‌حل‌های بحران است که می‌تواند کیفیت زندگی کاری را در میان کارکنان ارتقا بخشد. با تغییر الزامات سازمان‌ها به سمت سازمان‌های معنوی به نیازها و ابعاد معنوی در ارتباط با کارکنان و اثربخشی سازمانی توجه می‌شود. این پژوهش با بررسی مفهوم و ابعاد معنویت سازمانی، برخی از راهکارهای مهم ارتقای کیفیت زندگی کاری را با بهره‌گیری از پارادایم معنویت سازمانی ارائه کرد که عبارت‌اند از: ارتقای باورهای معنوی، ترویج فرهنگ معنویت با مشارکت کارکنان، جذب افراد معنوی در سازمان، رهبری سازمان با رویکرد معنوی و تأکید بر ادغام معنویت با مسئولیت اجتماعی در سازمان.

بر این اساس، می‌توان برای ارتقای پژوهش‌هایی از این دست و کمک به تغییر چهره سازمان‌ها به سمت سازمان‌های معنوی و کمک به ارتقای کیفیت زندگی کاری پیشنهاداتی را ارائه کرد. پیشنهاد اول توجه سازمان‌ها به نیازهای متعالی کارکنان است. لازم است کارکنان رویکردی تلفیقی بین زندگی، خانواده و کار ایجاد کنند تا بهتر بتوانند زمان بیشتری را صرف ابعاد وجودی خود، از جمله خودکامی و معنویت، و انرژی بیشتری را صرف خدمت به هم‌نوعان کنند. بخشی از این کار به سازمان‌ها و مدیران آنها بازمی‌گردد که با ایجاد بستری مناسب برای پرورش ابعاد متعالی کارکنان، به بهترین وجه، به نیازهای متعالی آنان پاسخ دهند و به ایجاد تعادل بین محل زندگی و کار کمک کنند. سازمان‌ها باید ورود معنویت به سازمان را با توجه به ویژگی‌های ذاتی کارکنان جدی بگیرند و روی آن

حساب کنند. با این روش می توان امیدوار بود که تحولی اساسی در کیفیت زندگی کاری کارکنان ایجاد شود. سازمان ها می توانند تسهیلات رفاهی بیشتری در اختیار کارکنان قرار دهند. این کار بر بهبود وفاداری کارکنان به سازمان اثر می گذارد. این اقدامات شامل راحتی و آسایش در حین کار، تأمین ساعات استراحت، بهبود امکانات تغذیه، امکانات پزشکی، امکانات حمل و نقل، امکانات تفریحی، بیمه درمانی و پاداش و تشویق است. پیشنهاد دیگر به پژوهشگران حوزه مدیریت و سازمان است که می توانند از یافته های این پژوهش و پژوهش های مشابه برای طراحی پژوهش های کیفی با کمک ابزار مصاحبه های عمیق و مشارکتی در میان کارکنان بهره بگیرند. با این روش بهتر می توان از عمق دیدگاه های کارکنان به نیازهای معنوی و راهکارهای ارتقای کیفیت زندگی در محیط کار آگاه شد و برنامه ریزی و سیاست گذاری لازم را اعمال کرد. پیشنهاد دیگر بررسی ایمان در سازمان و تأثیر آن بر ارتقای کیفیت زندگی محیط کار است. علی رغم پیش بینی های نظریه عرفی سازی، اهمیت ایمان و اعمال مذهبی برای شکل های معاصر سازمان در دهه های اخیر به طرز چشمگیری افزایش یافته است. این جهت گیری نه تنها در تئوری و پژوهش، بلکه در عرصه زندگی واقعی صاحبان کسب و کار و صاحبان اقتصاد نیز نمود یافته است. به موازات تشکیل جنبش های فکری، نظیر جنبش ایمان در کار در این عرصه، پژوهش ها نیز به سمت بررسی تأثیر ایمان در سازمان و شناخت متغیرهای همبسته روی آورده اند. رشد علایق علمی و مشهور در حوزه معنویت در محیط کار این ایده را تقویت کرده است که توسعه ایمان فردی بخشی مهم در تصمیم گیری و اقدام در کسب و کار محسوب می شود (ر.ک: میلر و تیموثی، ۲۰۱۳).

کتابنامه

۱. الوانی، سید مهدی و همکاران (۱۳۹۳)، «ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱، ص ۲۱-۴۰.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ ۴۱.
۳. انوری، حسن (۱۳۸۱)، فرهنگ سخن، تهران: انتشارات سخن، چاپ اول.
۴. ایراندوست، محمدحسین (۱۳۹۷)، «چیستی معنویت و سیر معناپذیری آن در غرب»، دو فصلنامه فلسفه دین، سال پانزدهم، شماره ۲.
۵. باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن؛ بنافی، منصوره (۱۳۹۶)، «بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)»، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال هفتم، شماره ۱ (پیاپی ۲۲).
۶. جلالی، مجید؛ فریدونی، مسعود (۱۳۹۶)، «ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان»، مدیریت ورزشی، دوره ۹، شماره ۲، ص ۲۷۳-۲۸۶.
۷. جمشیدی، فاطمه؛ حیاتی، زهیر (۱۳۹۲)، «سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها»، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، سال سوم، شماره ۱ (پیاپی ۵).
۸. حکیمی، ایمان (۱۳۹۸)، «بررسی ارتباط معنویت فردی و سازمانی با اشتیاق شغلی: تبیین نقش میانجی معنای کار»، پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۱۶).
۹. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه دهخدا، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۱۰. رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۴)، «مدل تأثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار»، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، سال چهارم، شماره ۳-۴، ص ۲۳-۳۸.
۱۱. رستگار، عباسعلی (۱۳۸۹)، معنویت در سازمان با رویکرد روان‌شناختی، قم: نشر دانشگاه ادیان و مذاهب.
۱۲. سعیدی، محمد مسعود (۱۳۹۲)، نظریه معنویت در قرآن، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۱۳. سلاجقه، سنجر؛ فرح‌بخش، شیما (۱۳۸۹)، «معنویت و تعهد سازمانی»، راهبرد توسعه، شماره ۲۳، ص ۲۰۳-۲۲۱.
۱۴. سیدکاوسی، الهه؛ نصر، علی (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران با استفاده از معادلات ساختاری»، مجله پزشکی هرمزگان، دوره ۱۹، شماره ۲.
۱۵. شیخ‌زاده، مجید (۱۳۹۲)، رهبری خدمتگزار، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
۱۶. صالح، محمد مهدی (۱۴۰۰)، «تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی»، چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۴، شماره ۴۳، ص ۱۱۲-۱۲۲.
۱۷. طالقانی، محمدی؛ رستمی (۱۳۹۲)، معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی: شهرداری زاهدان»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۲، ص ۱۶۳-۱۸۸.
۱۸. عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶)، «ظهور معنویت در سازمان‌ها»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ص ۹۹-۱۲۱.

۱۹. فعالی، محمدتقی (۱۴۰۰)، مبانی سبک زندگی اسلامی، تهران: انتشارات تیماس.
۲۰. فعالی، محمدتقی (۱۳۹۳)، مسجد و سبک زندگی، تهران: دفتر مطالعات و پژوهش های مرکز رسیدگی به امور مساجد، چاپ اول.
۲۱. کاظم پوریان، سعید؛ محمدی؛ توکلی، عبدالله (۱۴۰۰)، «مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه های پیرامون آن»، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۳، ص ۱۴۸-۱۶۲.
۲۲. کرد، بهمن؛ کوهی، ملیحه (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان»، پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره ۱۴، ص ۱۲۹-۱۴۴.
۲۳. معتمدی، عبدالله (۱۳۹۲)، «سبک زندگی مطلوب بر اساس دیدگاه ارتباطی»، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، سال چهارم، شماره ۱۳.
۲۴. مکارول، پام (۱۳۹۵)، «ارزیابی تنوع تعریف ها در معنویت»، ترجمه محمدامین خوانساری، فصلنامه هفت آسمان، سال هجدهم، شماره ۷۱، ص ۱۱۱-۱۳۰.
۲۵. ملکی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۰)، «رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران»، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره ۸ (ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی).
۲۶. مهدوی کنی، محمدسعید (۱۳۸۶)، دین و سبک زندگی، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام.
۲۷. نعمتی، زهرا (۱۳۹۰)، «رابطه بین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

28. Akdere, M. (2006), "Improving Quality of Work- Life: Implications for Human Resources", *The Business Review*, Cambridge, 6 (1): 173-177.
29. Alas, Ruth & Mousa, Mohamed (2016), "Organizational Culture and Workplace Spirituality", *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, vol. 5, issue 3.
30. Altaf, A., & Awan, M. A. (2011), "Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction", *Journal of Business Ethics*, 104 (1), 93-99.
31. Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000), "Spirituality at work: A conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
32. Anupama, B. (2021), "workplace spirituality and work-life balance", *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 8(9), pp.350-358.
33. Barbarin OA. (1993), "Coping with resilience: exploring the inner lives of African

- American children”, *J Black Psychol*, 1993, 19, 478-92.
34. Bagtasos, M.R. (2011), “Quality of Work Life: A Review of Literature”, *DLSU Business and Economics Review*, 20(2): 1-8.
 35. Barbarin O.A. (1993), “Coping with resilience: exploring the inner lives of African American children”, *J Black Psychol*, 19: 478-92.
 36. Beauregard, T. A. (2007), “Family Influences on the Career Life Cycle”, *Career Choice in Mangement and Entrepreneur Ship: A Research Companion*, 101-126.
 37. Bodia, M. A. & Ali, H. (2012), “Workplace spirituality: A spiritual audit of banking executives in Pakistan”, *African Journal of Business Management*, 6(11), 3888-3897.
 38. Bowditch & A. F. (1982), *Buono Boston: Auburn House*, Volume 8, Issue 1, pp 171.
 39. Budagavi, Anupama (2022), “Workplace spirituality and work-life balance: a critical study”, 2022-M. S. Ramaiah management review. pp 8-22.
 40. Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999), *Diagnosing and changing organizational culture based on competing values framework*, Reading, MA: Addison Wesley.
 41. Chawla, V., & Guda, S. (2010), “Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment an exploratory study among sales professionals”, *Journal of Human Values*, 16(2), 157-167.
 42. Charney DS, Southwick SM. (2012), *Resilience: the Science of Mastering Life’s Greatest Challenges*, Cambridge: Cambridge University Press.
 43. Corscun, Daniel, Bhattacharya, C.B. & Swain, Scott, D. (2014), “Corporate Social Responsibility, Customer Orientation, and the Job Performance of Frontline Employees”, *Journal of Marketing*, 78 (3).
 44. Crompton. R. (1998), *Class and Stratification: an Introduction to Current Debates*, 2nd edition, Polity Press.
 45. Deguchi Y., Iwasaki S., Ishimoto H., Ogawa K., Fukuda Y., Nitta T., Mitake T., Nogi Y., Inoue K. (2017), “Relationships between temperaments, occupational stress, and insomnia among Japanese workers”, *PLoS ONE*, 12:3115-3132.
 46. Delmas, M.A., Etzion, D. & Nairn-Birch, N. (2013), “Triangulating environmental performance: what do corporate social responsibility ratings really capture?”, *Academy of Management Perspectives*, Vol. 27 No. 3, pp. 255-267.
 47. Driver, M. (2005), “From empty speech to full speech? Reconceptualizing spirituality in organizations based on a psychoanalytically-grounded understanding of the self”, *Human Relations*, 58 (9), 1091-1110.

48. Driver, M. A. (2007), "spiritual turn in organizational studies: Meaning making or meaningless?", *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 4 (1), 56=86.
49. Fairholm, G. W. (1996), "Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work", *Leadership & Organization Development Journal*, 17 (5), 11=17.
50. Fanggidae, Rolland Epafra, (2018), "Organizational Culture and Spirituality Workplace: Empirical Study of Influence of Organizational Culture and Spirituality Workplace", *E3S Web of Conferences* 73, 11017.
51. Fry, L. W. (2003), "Toward a theory of spiritual leadership", *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
52. Fry, L.W. (2005), "Toward a Theory of Spritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, vol.14.
53. Fry, L. W. & Hannah, S. T. & Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011), "Impact of spiritual leadership on unit performance", *The Leadership Quarterly*, 22 (2), 259=270.
54. Fry, L.W. (2017), *Spiritual Leardship as a Model for Islamic Leardship*, 19.
55. Gadon, H. (1984), "Making Sense of Quality of Work Life Programs", *Business Horizons*, pp. 42- 46.
56. Garg, N. (2017), "Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement", *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4 (2), 191=211.
57. Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003), "Toward a science of workplace spirituality", in R. A. Giacalone, and c. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook Of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, Armonk, NY: M. E. Sharpe, 3-28.
58. Gibbons, P. (2001), *Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview*, MSC. Thesis =Birnbeck Callege, University of London.
59. Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2006), *Fundamentals of Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Houghton Mifflin Company, Boston.
60. Gull, G.A., & Doh, J. (2004), "The 'transmutation' of the organization: Toward a more spiritual workplace", *Journal of Management Inquiry*, 13(2),
61. Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002), "Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
62. Hefti R. (2011), "Integrating religion and spirituality into mental health care, psychiatry and psychotherapy", *Religions*, 2:611-27.

63. Hong, Y.J. (2012), "Identifying spirituality in workers: A strategy for retention of community mental health professionals", *Journal of Social Service Research*, 38(2), 175-186.
64. Karakas, F. (2010), "Spirituality and performance in organizations: A literature review", *Journal of Business Ethics*, 94 (1), 89-106.
65. Kiernan W.E., Knutson K. (1990), "Quality of work life", In Schallock, Robert L., editors. *Quality of Life: Perspectives and Issues*, American Association of Mental Retardation; Washington, DC, USA.
66. Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002), "The 'what', 'why' and 'how' of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 153-164.
67. Kurniady, Dedy, Ahmad., Widodo, Mulyanto., Rachman, Tonton T., and Thahir, Muthahharah (2021), "Studying the role of spirituality in quality of work life amongst Muslim employees in Indonesia", *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 77(1).
68. Lazar, A. (2016), "Personality, religiousness and spirituality - interrelations and structure - in a sample of religious Jewish women", *Mental Health, Religion & Culture*.
69. Markow, F. & Klenke, K. (2005), "The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership", *International Journal of Organizational Analysis*, 13 (1), 8-27.
70. Martel J.P., Dupuis G. (2006), "Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument", *Soc. Indic. Res*, 77: 333-368.
71. Mejbil A., Almsafir M.K., Siron R., Alnaser A.S. (2013), "The Drivers of Quality of Working Life (QWL): A Critical Review. Aust", *J. Basic Appl. Sci*, 7: 398-405.
72. *Merriam-Webster Dictiobary* (1981).
73. Miller D. W. & Ewest, Timothy (2013), "The Integration Box (TIB): An Individual and Institutional Faith, Religion, and Spirituality at Work Assessment Tool", *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace*, pp403-417.
74. Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999), "A study of spirituality in the workplace", *Sloan Management Review*, 40 (4), 83-93.
75. Myers, J. E. (1990), *Wellness Throughout the Life span*, Guide post, May.
76. Pandey, A. & Gupta, R. & Arora, A. (2008), "Spiritual climate of business organizations and its impact on customer's experience", *Journal of Business Ethics*, Vol. 88, No. 2.

77. Parvar, M.R.F, Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013), "Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company)", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135-144.
78. Poole, E. (2009), "Organisational spirituality-A literature review", *Journal of Business Ethics*, 84 (4), pp577-588.
79. Reave, L. (2005), "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness", *The Leadership Quarterly*, 16(1), 655-687.
80. Schein, E. H. (1992), *Organizational Culture and Leadership* (2nd ED). San Francisco: Tossy- Bass.
81. Smith, A. C. T. T. (2008), "The neuroscience of spiritual experience in organizations", *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 5(1), 3-28.
82. Stevenson Nick (2006), *The Cambridge Dictionary of Sociology*, Tucker S. Brian (editor), New York: Cambridge University Press.
83. Takala, T. and Pallab, P. (2000), "Individual, collective and social responsibility of the firm", *Business Ethics: A European Review*, 9(2), 109-118.
84. Wagner-Marsh, F., & Conley, J. (1999), "The fourth wave: The spiritually-based firm", *Journal of Organizational Chfange Management*, 12(4), 292-301.
85. Walton, R. E. (1973), "Quality of work life: what is it?", *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
86. Warr, P. (2002), *Psychology at Work*, Pakefield: Penguin Group Books.
87. Wo-niak, A. (2012), "Know thy God: On Simmel's philosophy, organizational spirituality and its critique", *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9 (1), 31-47.