

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶

صفحات ۱۴۱-۱۶۲

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل^۱

صدرالدین ستاری*

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی وضعیت معنویت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل از دیدگاه اعضای هیئت علمی این دانشگاه بوده است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی در نیم سال اول ۹۳-۹۲ بود. گروه نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و داده‌ها به وسیله پرسشنامه استاندارد با طیف لیکرت جمع‌آوری شد. روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴۱ به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، انحراف استاندارد)، آزمون T مستقل، تحلیل واریانس ANOVA و فریدمن تحلیل شد.

تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط است و میان متغیرهای جنسیت، سن، سنوات خدمت، رشته تحصیلی و نوع استخدام اعضای هیئت علمی با دیدگاه آنان درباره معنویت سازمانی، تفاوت معناداری وجود دارد.

۱. این مقاله برگرفته از طرحی پژوهشی است که با بودجه پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل انجام شده است. از همه همکارانی که نگارنده را در انجام این تحقیق یاری کردند، قدردانی می‌کنم.

* دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

Sadraddin1356@yahoo.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۰۶



واژگان کلیدی

معنویت سازمانی،^۱ معنادار بودن کار، لذت بردن از کار، همبستگی گروهی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

مقدمه

آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان است. مجموعه عظیم مؤسسات آموزش عالی دولتی و خصوصی در هر کشور با ایجاد توانمندی لازم از طریق تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه، زمینه را برای توسعه کشور فراهم می‌کند (آشورین، ۲۰۰۳، ص ۴۷). در مؤسسات آموزش عالی نیز اعضای هیئت علمی نقشی کلیدی دارند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹).

در عصر رقابتی جهان امروزی، سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های آموزشی، به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری نیاز دارند. نیروی رقابت جهانی، سازمان‌ها را مجبور کرده است بعد از ده‌ها سال که رویه‌های کاری ثابت خود را ادامه دادند، روش‌های جدیدی را در پیش بگیرند؛ به گونه‌ای که اکنون سازمان‌ها ثبات کاری ندارند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (گیجست و همکاران، ۲۰۰۳). سازمان‌های آموزشی برای این‌که از قافله رقابت عقب نمانند، به الگوهای جدید مدیریتی نیازمند هستند. به اعتقاد بسیاری از محققان، این الگوی جدید محیط کار که در واقع واکنشی به الگوی خشک و مکانیستی مدرن است، الگوی معنویت در سازمان است (واکس، ۲۰۰۵).

پدیده عدم اطمینان محیط‌ها در عصر کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا شیوه‌ها و واکنش‌های بسیار گوناگونی داشته باشند. یکی از عملی‌ترین شیوه‌ها این است که کارکنان ترغیب شوند به این‌که با تمام وجود، خود را وقف کارکنند و از این طریق «خود» تمام عیار خویش را در کار بیابند. پیامد این شیوه، پرورش کارکنانی خلاق و نوآورد در برابر محیط‌های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار در کار با ورود معنویت در سازمان



1. Organizational spirituality.

میسر خواهد بود. معنویت در محیط کاریک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف، معانی متفاوت دارد؛ برای بیشتر افراد به معنای حقانیت و ارتباط با خداوند است، برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی به معنای تصدیق خداوند و کتاب‌های مذهبی است و برای عده‌ای دیگر، معنویت در محیط کار به معنای شروع نهضت مذهبی دیگر است که بیشتر از عواطف و وجدان اهمیت دارد (کاوایق، ۱۹۹۹). معنویت یعنی کوشش برای ایجاد حساسیت درباره‌ی خویشتن، دیگران و نیروی برتر (خدا) و همچنین، کندوکاو برای دستیابی به آنچه لازمه‌ی انسان شدن و رسیدن به انسانیت کامل است (هاینلز، ۱۹۹۵).

پدیده‌ی عدم اطمینان در محیط‌های کار امروزی، سازمان‌ها را واداشته تا از معنویت همچون منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره بگیرند و تناقض نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کنند. سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند برقراری تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات هستند؛ از یک سو، نظم و ثبات سازمان‌ها با عقلانیت (نیم کره‌ی چپ مغز) پیوند می‌خورد و از سوی دیگر، بی‌نظمی و تغییر سازمان‌ها با معنویت (نیم کره‌ی راست مغز) قابل توجیه است. بهره‌وری در سازمان‌ها با تلفیق دو مقوله‌ی عقلانیت و معنویت میسر می‌شود (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). وجود معنویت در سازمان‌ها بدین دلیل ضروری است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷). بشر امروزی علی‌رغم داشتن امکانات و وسایل بیشتر، نارضایتی‌اش زیادتر شده است. پیشرفت جوامع با هدف رضایت بیشتر صورت گرفته است؛ اما به‌طور ناآگاهانه و ناخواسته ما را به سوی نارضایتی بیشتر پیش می‌برد. این امر نشان می‌دهد با وجود گسترش امکانات، انسان به دل‌زدگی رسیده است. بنابراین، انسان امروزی برای رفع این دل‌زدگی، چاره‌ای جز توجه به درون و عوامل امیدوارکننده ندارد (بیگ‌زاد و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه کارکنان، در هر کجا که کار کنند، در کارشان چیزی فراتر از پاداش‌های مادی جست‌وجومی‌کنند. آنان در جست‌وجوی کاری با معنا و امیدبخش و خواستار متعادل کردن زندگی هستند (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۱).





برای تقویت معنویت در محیط کار، شاخص‌های مختلفی ارائه شده است؛ برای مثال، دنیس و همکارانش (۲۰۰۴) برای معنویت در محیط کار پنج شاخص زیر را برشمرده‌اند: سلامت، شادکامی، خرد، موفقیت، رضایت باطنی. این شاخص‌ها در آرامش روانی، یکپارچگی در توانمندی‌های فردی، خلاقیت و شکوفایی فرد در محیط کار مؤثر است (ساغروانی، ۱۳۸۸، ص ۸۹).

مورگان معتقد است معنویت در محیط کار دارای سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است و مؤلفه‌های آن به ترتیب سطوح عبارتند از: کار با معنا، احساس همبستگی با گروه، همسویی ارزش‌ها (مقیمی و رهبر، ۱۳۸۷). میلین و همکاران (۲۰۰۳) و آشموز و دوچان (۲۰۰۵) نیز برای معنویت سازمانی پنج مؤلفه اصلی زیر را در نظر گرفته‌اند: احساس داشتن کار با معنا، لذت بردن از کار، یافتن فرصتی برای توجه به زندگی باطنی، حس همبستگی گروهی، همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی. با توجه به این‌که در این تحقیق منظور از معنویت سازمانی پنج مؤلفه پیش گفته بوده است، درباره آن‌ها بیشتر توضیح می‌دهیم.

معنادار بودن کار (احساس کار با معنا): یکی از ابعاد اساسی و بنیادین معنویت در سازمان، احساس معنادار بودن و هدف داشتن در کار است. این بُعد بر چگونگی تعامل کارکنان با کار روزانه آنان، در سطح فردی، اشاره دارد (آشموز و دوچان، ۲۰۰۳، ص ۱۲۷). لذت بردن از کار: این بُعد از معنویت به این نکته اشاره دارد که افراد سازمان از کار کردن لذت می‌برند. در اصل، کارکنان از این‌که کار می‌کنند و در رسیدن به اهداف فردی و سازمانی مشارکت دارند، احساس لذت می‌کنند. افراد در بیشتر روزها هنگام آمدن به محیط کار، احساس شادی و نشاط می‌کنند و لذت و سرور را در کارشان تجربه می‌کنند.

یافتن فرصتی برای توجه به زندگی باطنی: در سازمان‌هایی که روحیه معنویت و معنویت‌گرایی وجود دارد، افراد، کار در سازمان را فرصتی تلقی می‌کنند که در کنار زندگی مادی و ظاهری به زندگی درونی خود نیز پردازند (به نقل از: سرلک و همکاران، ۱۳۹۱).

همبستگی گروهی (احساس مشترک): این بُعد از معنویت کاری، در سطح گروهی اتفاق می‌افتد و بر تعامل کارکنان با یکدیگر تأکید دارد. این بُعد از معنویت در محیط کار شامل احساس پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است (آشموز و دوچان، ۲۰۰۰، ص ۱۳۸).



همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی: این جنبه از معنویت در سازمان، سازگاری بین ارزش‌های شخصی فرد با مأموریت و اهداف سازمان را در پی دارد و نشان‌دهنده تعامل کارکنان با اهداف اصلی سازمان است (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

تحقیقات مختلفی درباره مزایای معنویت در سازمان انجام شده است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند؛ چراکه معتقدند خلق محیط‌های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد برای کارکنان و سازمان می‌شود (کلود و زامبر، ۲۰۰۳). کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند، به سازمان وفادارترند و در انجام دادن وظایف خود تعهد بیشتری دارند (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۶). آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نشان دادند افرادی که معنویت بیشتری دارند، از احساس تعهد، وابستگی و وفاداری بیشتری بهره‌مند هستند و کمتر احساس غیرمفید بودن می‌کنند. کاسپر (۲۰۰۶) معتقد است افرادی که معنویت سازمانی بیشتری دارند، متعهدترند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. همچنین، مالک و نعیم (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی میان معنویت و تعهد سازمانی وجود دارد و افرادی که معنویت و تعهد بیشتری دارند، رضایت شغلی بیشتری هم دارند. کینجرسکی و اسکرپینک (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با معنویت و رضایت شغلی دارد. کامرو و نک معتقدند شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد، از مهم‌ترین مزایای رشد معنویت در سازمان است. فرشمن به این نتیجه رسید که شهود و الهام پیش‌نیاز خلاقیت است و معنویت، آگاهی‌های انسان را پرورش می‌دهد، آگاهی‌های پرورده شده، بینش او را تقویت می‌کند و بینش تقویت شده نیز به نوبه خود موجب افزایش خلاقیت می‌شود (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۹۰).

در ادامه، به نتایج تحقیقات مرتبط با موضوع اشاره می‌کنیم:

با ترویج معنویت در دانشگاه‌ها، زمینه برای شکوفایی و بروز توانایی‌ها و استعداد

کارکنان و اعضای هیئت علمی فراهم خواهد شد (رضایی منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹).



معنویت در کار، ارتباط مثبت و معناداری با افزایش خلاقیت و نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار دارد (کینجرسکی و اسکریپنک، ۲۰۰۴، ص ۳۳). نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین، از نظر معنویت سازمانی بین کارکنان زن و مرد و کارکنان با میزان تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ اما از نظر سوابق کاری بین گروه‌ها، تفاوت معناداری وجود داشت؛ البته این تفاوت معنادار میان گروه ۴ تا ۷ سال با گروه ۸ تا ۱۱ سال مشاهده نشد.

نتایج تحقیق کلود و زامبر (۲۰۰۳) نشان داد معنویت در محیط کار بر موفقیت سازمان تأثیر مستقیم دارد؛ چراکه موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت کارکنان و کاهش جابه‌جایی، استرس و غیبت از کار می‌گردد.

نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد میان معنویت سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان، رابطه مثبت و معناداری برقرار است. همچنین، میان سابقه شغلی کارکنان با معنویت سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس تحقیق فقیهی و همکاران (۱۳۹۰)، میان معنویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. کینجرسکی و اسکریپنک (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «شناسایی معنویت در کار» به این نتیجه رسیدند که کارکنان در هر جگه‌ای که فعالیت می‌کنند، در جست‌وجوی چیزی فراتر از پاداش مادی هستند. آنان در جست‌وجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده سروکار دارند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند هستند. همچنین، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که معنویت در کار با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد و تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و احساس تکامل شخصیت کارکنان، ارتباط معناداری دارد.

نتایج تحقیق یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت» نشان می‌دهد در میان ابعاد عدالت



سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین تأثیر را بر معنویت دارد و خود معنویت سازمانی هم بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تحقیق انجام شده با عنوان «رابطه معنویت، استرس و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان میدوست» نشان داد استرس با عملکرد تحصیلی، رابطه منفی و معناداری دارد و معنویت و تجربه‌های معنوی دانش‌آموزان در مواجهه با استرس به آن‌ها کمک می‌کند و موجب کاهش استرس آنان می‌گردد. بنابراین، عملکرد تحصیلی‌شان بهتر می‌شود (کریستال، ۲۰۰۱).

با توجه به مطالب بالا، پژوهش حاضر با هدف کلی ارزیابی معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل از دیدگاه اعضای هیئت علمی آن و براساس الگوی میلمن و همکاران و مدل آشموز و دوچان انجام گرفته است. در راستای این هدف کلی، سؤالات پژوهشی زیر مدنظر بوده است:

۱. وضعیت شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟
۲. مراتب شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟
۳. آیا میان ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی (جنسیت، رشته، سن و...) و ادراک آنان از معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توان براساس دو ملاک هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها دسته‌بندی کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۸). پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی است. همچنین قلمرو مکانی تحقیق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل و قلمرو زمانی آن، نیم‌سال اول سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بوده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی (تمام وقت و نیمه وقت) دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل است که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در این دانشگاه تدریس می‌کردند. تعداد افراد جامعه آماری ۲۲۳ نفر است. از این جامعه آماری به روش

نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به تعداد ۱۶۲ نفر انتخاب و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شد. در این تحقیق، معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بر اساس مدل میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و مدل آشموز و دوچان (۲۰۰۵) بررسی شده است. این مدل شامل پنج مؤلفه اصلی (احساس کار بامعنا، لذت بردن از کار، یافتن فرصتی برای توجه به زندگی باطنی، حس همبستگی گروهی، همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی) است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال است که در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه مخالف و نه موافق، موافق، کاملاً موافق) تدوین گردیده است.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان و استادان تأیید شد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ۰/۹۴۱ به دست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسشنامه از همسانی درونی زیادی برخوردارند. همچنین، برای تحلیل داده‌ها، آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (آزمون T و تحلیل واریانس ANOVA و تحلیل واریانس فریدمن) به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

پیش از تحلیل داده‌ها باید معلوم شود کدام یک از آزمون‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) برای تحلیل داده‌های تحقیق مناسب است. در این پژوهش از آزمون کولموگراف اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف در جدول زیر آمده است:



جدول ۱: نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

۱۶۲	تعداد نمونه
۳/۰۵	میانگین
۰/۵۴۳	انحراف استاندارد
۰/۰۹۰	قدر مطلق
۰/۰۶۶	مقدار مثبت
-۰/۰۹۰	مقدار منفی
۱/۵۲۸	آماره کولموگراف اسمیرنف
۰/۰۶۹	سطح معناداری آزمون

نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف بیانگر آن است که داده‌های جمع‌آوری شده دارای توزیع نرمال است. بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

سؤال اول پژوهش: وضعیت شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟

برای پاسخ به این پرسش، ۱۷ سؤال در پرسشنامه تدوین شد که شامل پنج مؤلفه است. در جدول زیر میانگین وضعیت معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی به تفکیک مؤلفه‌ها همراه با نتایج آزمون T تک‌گروهه ارائه شده است:



جدول ۲: میانگین و نتیجه آزمون T تک گروهه وضعیت موجود معنویت سازمانی

شاخص های معنویت سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	T	سطح معناداری
حس گروهی	۱۶۲	۳/۵۹	۰/۹۲۵	۸/۲۲	۰/۰۰
همسویی ارزش های فردی و	۱۶۲	۳/۳۲	۰/۸۵۴	۴/۷۳	۰/۰۰
احساس کار با معنا	۱۶۲	۴/۲۰	۰/۶۶۴	۲۳/۰۸	۰/۰۰
حس لذت بردن از کار	۱۶۲	۴/۳۳	۰/۶۹۸	۲۴/۳۰	۰/۰۰
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی	۱۶۲	۴/۱۱	۰/۶۹۰	۲۰/۳۷	۰/۰۰
جمع کل معنویت سازمانی	۱۶۲	۳/۷۷	۰/۶۲۴	۱۵/۶۷	۰/۰۰

داده های جدول (۲) بیانگر آن است که مؤلفه همسویی ارزش های فردی و سازمانی کمتر و مؤلفه حس التذاذ از کار بیشتر از دیگر مؤلفه ها اجرا می گردد. همچنین، نتایج تحلیل آزمون T تک گروهه که در آن وضع موجود با میانگین نظری (۳ از ۵) مقایسه شده است، حاکی از آن است که مؤلفه های معنویت سازمانی بیشتر از حد متوسط (۳ از ۵) اجرا می شود و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

برای پاسخ دادن به سؤال اول تحقیق، داده های به دست آمده به سه سطح زیاد، متوسط و کم تقسیم شد. به این ترتیب که نمره های ۱-۲/۳۲ در حد کم، نمره های ۲/۳۳-۳/۶۵ در حد متوسط و نمره های ۳/۶۶-۵ در حد زیاد دسته بندی شد. سپس، گروه نمونه (۱۶۲ نفر) به سه سطح تقسیم شدند. جدول زیر اطلاعات مربوط به این سه سطح را نشان می دهد:



جدول ۳: فراوانی و درصد پاسخ‌های گروه نمونه درباره وضعیت معنویت سازمانی

شاخص‌های معنویت سازمانی		کم	متوسط	زیاد	جمع کل
حس گروهی	فراوانی	۲۵	۵۰	۸۷	۱۶۲
	درصد	۱۵/۴	۳۰/۹	۵۳/۷	۱۰۰
همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	فراوانی	۲۰	۸۶	۵۶	۱۶۲
	درصد	۱۲/۳	۵۳/۱	۳۴/۶	۱۰۰
احساس کار بامعنا	فراوانی	۰	۲۸	۱۳۴	۱۶۲
	درصد	۰	۱۷/۳	۸۲/۷	۱۰۰
حس لذت بردن از کار	فراوانی	۴	۲۰	۱۳۸	۱۶۲
	درصد	۲/۵	۱۲/۳	۸۵/۲	۱۰۰
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی	فراوانی	۰	۴۷	۱۱۵	۱۶۲
	درصد	۰	۲۹/۰	۷۱/۰	۱۰۰
جمع کل معنویت سازمانی	فراوانی	۴	۵۸	۱۰۰	۱۶۲
	درصد	۲/۵	۳۵/۸	۶۱/۷	۱۰۰

داده‌های جدول (۳) نشان می‌دهد در مجموع ۲/۵ درصد از افراد معتقدند معنویت سازمانی در دانشگاه کم است، ۳۵/۸ درصد افراد معتقدند در حد متوسط و ۶۱/۷ درصد افراد معتقدند در حد زیاد است.

سؤال دوم پژوهش: شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟



جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن درباره اولویت بندی شاخص های معنویت سازمانی

درجه آزادی	سطح معناداری	مقدار خی دو	میانگین رتبه	میانگین	تعداد افراد نمونه	شاخص های معنویت سازمانی
۴	۰/۰۰	۲۱۸/۴۹	۳/۹۰	۴/۳۳	۱۶۲	حس لذت بردن از کار
			۳/۵۱	۴/۲۰	۱۶۲	احساس کار بامعنا
			۳/۳۹	۴/۱۱	۱۶۲	یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی
			۲/۴۰	۳/۵۹	۱۶۲	حس گروهی
			۱/۸۰	۳/۳۲	۱۶۲	همسویی ارزش های فردی و سازمانی

تحلیل داده های جدول (۴) بیانگر آن است که پاسخ دهندگان معتقدند از میان پنج مؤلفه، مؤلفه حس لذت بردن از کار، دارای بیشترین میانگین و مؤلفه همسویی ارزش های فردی و سازمانی دارای کمترین میانگین است. آزمون تحلیل واریانس فریدمن هم مؤید این نتیجه است.

سؤال سوم پژوهش: آیا میان ویژگی های فردی اعضای هیئت علمی (جنسیت، رشته، سن و...) و ادراك آنان از معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، رابطه وجود دارد؟



برای سنجش رابطه میان رشته تحصیلی، سنوات خدمت، سن و نوع استخدام اعضای هیئت علمی با معنویت سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و برای سنجش رابطه بین جنسیت و رتبه علمی اعضای هیئت علمی با معنویت سازمانی از آزمون T مستقل استفاده شد. نتایج آزمون‌های آماری در جداول زیر به تفکیک ویژگی‌های جمعیت شناختی ارائه گردیده است:

جدول ۵: نتایج آزمون T معنویت سازمانی از نظر جنسیت و رتبه علمی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T (در دو حالت واریانس برابر و نابرابر گروه‌ها)	سطح معناداری (Sig)
جنسیت	زن	۳۳	۳/۵۶	۰/۵۸۵	واریانس مساوی	۰/۰۲۸
	مرد	۱۲۹	۳/۸۲	۰/۶۲۴	واریانس نامساوی	۰/۰۲۵
رتبه علمی	مربی	۶۵	۳/۷۷	۰/۷۱۶	واریانس مساوی	۰/۷۸۸
	استادیار	۸۳	۳/۷۵	۰/۵۷۲	واریانس نامساوی	۰/۷۹۳

جدول (۵)، نتایج آزمون T مستقل دوگروهه را درباره معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد نشان می‌دهد. نتایج این آزمون حاکی از آن است که بین دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد درباره معنویت سازمانی تفاوت معناداری در سطح ۹۵ درصد وجود دارد و میانگین مردها بیشتر از زن‌هاست. همچنین، نتایج آزمون T مستقل دوگروهه نشان داد بین معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با رتبه مربی و استادیار تفاوت معناداری وجود ندارد.



جدول ۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بر اساس ویژگی جمعیت‌شناختی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	واریانس گروه‌ها	مجموع مجذور واریانس	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (Sig)
سن	بین گروه	۷/۸۹۳	۴	۱/۹۷۳	۵/۵۶۳	۰/۰۰
	درون گروه	۵۳/۲۱۰	۱۵۰	۰/۳۵۵		
	جمع کل	۶۱/۱۰۲	۱۵۴	-		
سنوات خدمت	بین گروه	۵/۴۳۰	۴	۱/۳۵۷	۳/۵۱۸	۰/۰۰۹
	درون گروه	۵۳/۶۳۱	۱۳۹	۰/۳۸۶		
	جمع کل	۵۹/۰۶۱	۱۴۳	-		
رشته تحصیلی (دانشکده)	بین گروه	۰/۹۷۱	۳	۰/۳۲۴	۰/۸۱۷	۰/۴۸۷
	درون گروه	۵۲/۲۹۵	۱۳۲	۰/۳۹۶		
	جمع کل	۵۳/۲۶۶	۱۳۵	-		
نوع استخدام	بین گروه	۱۱/۴۳۰	۲	۵/۷۱۵	۱۵/۸۱۶	۰/۰۰
	درون گروه	۴۷/۶۹۷	۱۳۲	۰/۳۶۱		
	جمع کل	۵۹/۱۲۷	۱۳۴	-		

بین دیدگاه اعضای هیئت علمی برحسب سن، نوع استخدام و سنوات خدمت درباره معنویت سازمانی تفاوت معناداری با اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین، میان دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف درباره معنویت سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معناداری وجود ندارد. برای تعیین این که میان کدام گروه اعضای هیئت علمی برحسب سن، سنوات خدمت و نوع استخدام تفاوت معنادار وجود دارد، از آزمون تعقیبی (آزمون LSD) استفاده شد. نتایج آزمون تعقیبی LSD به شرح زیر است:



جدول ۷: نتایج آزمون تعقیبی LSD بر اساس ویژگی جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر تحقیق	سطوح متغیر رشته تحصیلی		تفاوت میانگین گروه‌ها	انحراف استاندارد	سطح معناداری	
	رسمی-قطعی	رسمی-آزمایشی				
نوع استخدام	رسمی-قطعی	رسمی-آزمایشی	۰/۲۹۱	۰/۱۳۱	۰/۰۲۸	
		پیمانی	۰/۷۲۲	۰/۱۳۰	۰/۰۰	
	رسمی-آزمایشی	پیمانی	۰/۴۳۱	۰/۱۲۱	۰/۰۰۱	
سنوات خدمت	۱-۵ سال	۱۰-۶ سال	۰/۰۹۵	۰/۱۲۴	۰/۴۴۵	
		۱۱-۱۵ سال	-۰/۳۴۳	۰/۱۴۶	۰/۰۲۰	
		۱۶-۲۰ سال	-۰/۳۶۲	۰/۲۳۹	۰/۱۳۱	
		۲۱ سال و بیشتر	-۰/۶۱۳	۰/۴۴۹	۰/۱۷۵	
	۶-۱۰ سال	۱۱-۱۵ سال	-۰/۴۳۸	۰/۱۳۷	۰/۰۰۲	
		۱۶-۲۰ سال	-۰/۴۵۸	۰/۲۳۴	۰/۰۵۲	
		۲۱ سال و بیشتر	-۰/۷۰۸	۰/۴۴۶	۰/۱۱۵	
		۱۱-۱۵ سال	-۰/۰۱۹	۰/۲۴۶	۰/۹۳۷	
	۱۱-۱۵ سال	۲۱ سال و بیشتر	-۰/۲۶۹	۰/۴۵۳	۰/۵۵۳	
		۱۶-۲۰ سال	-۰/۲۵۰	۰/۴۹۱	۰/۶۱۱	
		۲۷-۳۱ سال	۳۲-۳۶ سال	۰/۳۹۳	۰/۲۰۹	۰/۰۶۲
			۳۷-۴۱ سال	-۰/۰۵۱	۰/۲۲۴	۰/۸۲۰
۴۲-۴۶ سال	-۰/۰۸۵		۰/۲۲۷	۰/۷۰۷		
سن گروه نمونه	۲۷-۳۱ سال	۴۷ سال و بیشتر	۰/۳۸۵	۰/۳۹۷	۰/۳۳۳	
		۳۷-۴۱ سال	-۰/۴۴۳	۰/۱۲۳	۰/۰۰	
		۴۲-۴۶ سال	-۰/۴۷۸	۰/۱۲۹	۰/۰۰	
	۳۲-۳۶ سال	۴۷ سال و بیشتر	-۰/۰۰۷	۰/۳۵۰	۰/۹۸۳	
		۳۷-۴۱ سال	-۰/۰۳۴	۰/۱۵۲	۰/۸۲۰	
		۴۷ سال و بیشتر	۰/۴۳۷	۰/۳۵۹	۰/۲۲۶	
	۴۲-۴۶ سال	۴۷ سال و بیشتر	۰/۴۷۱	۰/۳۶۱	۰/۱۹۴	



نتایج آزمون تعقیبی نشان می‌دهد معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با سنوات خدمت ۱۱-۱۵، از اعضای هیئت علمی با سنوات خدمت ۵-۱۰ و ۶-۱۰ بیشتر است و این تفاوت با اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با گروه سنی ۳۷-۴۱ سال و ۴۲-۴۶ سال، بیشتر از معنویت سازمانی گروه سنی ۳۳-۳۶ سال است و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است؛ معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با استخدام رسمی - قطعی با اطمینان ۹۵ درصد، بیشتر از اعضای هیئت علمی با استخدام رسمی-آزمایشی و پیمانی است؛ همچنین، معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با استخدام رسمی - آزمایشی با اطمینان ۹۹ درصد، بیشتر از اعضای هیئت علمی با استخدام پیمانی است.

نتیجه

یافته‌های مربوط به این سؤال نشان می‌دهد معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی در حد ۳/۷۷ از ۵ اجرا و بالاتراز حد متوسط (۳) است. نتیجه آزمون T تک نمونه‌ای نیز با اطمینان ۹۹ درصد مؤید این است که معنویت سازمانی بالاتراز حد متوسط است. در میان مؤلفه‌های معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی نیز مؤلفه حس همبستگی گروهی با مقدار ۳/۵۹، مؤلفه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی با مقدار ۳/۳۱، مؤلفه همدلی با مقدار ۲/۶۵۷، مؤلفه احساس کار با معنا با مقدار ۴/۲۰، مؤلفه حس لذت بردن از کار با مقدار ۴/۳۳ و مؤلفه یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی با مقدار ۴/۱۰ از ۵، بالاتراز حد متوسط است. نتایج آزمون T تک گروه نیز که در آن وضعیت موجود یا میانگین نظری (۳) مقایسه شده، بیانگر این است که معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی بالاتراز حد متوسط و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. در میان مؤلفه‌های پنج‌گانه معنویت سازمانی نیز همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی کمتر از دیگر مؤلفه‌ها و حس لذت بردن از کار، بیشتر از مؤلفه‌های دیگر است.

یافته‌های مربوط به معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد وضع موجود معنویت سازمانی بالاتراز حد متوسط است. این یافته با نتیجه تحقیق





کینجرسکی و اسکرپینک (۲۰۰۴) مطابقت دارد. بهبود معنویت سازمانی میان کارکنان سازمان یکی از نقاط قوت هر سازمان به شمار می‌رود؛ چراکه معنویت سازمانی موجب افزایش بهره‌وری، خلاقیت و کاهش جابه‌جایی، استرس و غیبت کارکنان می‌گردد (کلود و زامبر، ۲۰۰۳). افزون بر این، معنویت بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹).

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که از کل پاسخ‌دهندگان (۱۶۲ نفر) در مجموع ۲/۵ درصد افراد معتقدند معنویت سازمانی در دانشگاه کم، ۳۵/۸ درصد افراد معتقدند در حد متوسط، و ۶۱/۷ درصد افراد معتقدند معنویت سازمانی در حد زیاد در دانشگاه وجود دارد. در بین مؤلفه‌های پنج‌گانه معنویت سازمانی نیز حس گروهی در ۱۵/۴ درصد افراد در حد کم، در ۳۰/۹ درصد افراد در حد متوسط و در ۵۳/۷ درصد افراد در حد زیاد است. همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی در ۱۲/۳ درصد افراد در حد کم، در ۵۳/۱ درصد افراد در حد متوسط و در ۳۴/۶ درصد افراد در حد زیاد است. احساس کار بامعنا در ۱۷/۳ درصد افراد در حد متوسط و در ۸۲/۷ درصد افراد در حد زیاد است. حس لذت بردن از کار در ۲/۵ درصد افراد در حد کم، در ۱۲/۳ درصد افراد در حد متوسط و در ۸۵/۲ درصد افراد در حد زیاد است. مؤلفه یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی در ۲۹ درصد افراد در حد متوسط و در ۷۱ درصد افراد در حد زیاد است.

یافته‌های مربوط به ارتباط جنسیت با معنویت سازمانی بیانگر آن است که از دیدگاه اعضای هیئت علمی مرد، معنویت سازمانی بیشتر است که این یافته تحقیق با نتیجه تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) همسویی ندارد. از دلایل آن می‌توان به متفاوت بودن سازمان‌ها اشاره کرد.

یافته مربوط به ارتباط میزان تحصیلات با معنویت سازمانی نشان داد هیچ تفاوتی میان مربیان و استادیاران دانشگاه وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) و بنی‌طبا و همکاران (۱۳۸۸) همسویی دارد؛ ولی با نتایج تحقیقات ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) و سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) همسویی ندارد. در

توجیه این عدم همسویی می‌توان گفت در این تحقیق بالاترین مقاطع تحصیلی با هم مقایسه شده؛ اما در تحقیقات یادشده، مقاطع تحصیلی پایین‌تر بررسی شده‌اند.

یافته‌ی مربوط به ارتباط سنوات خدمت با معنویت سازمانی حاکی از آن است که با افزایش سنوات خدمت، معنویت سازمانی افراد بیشتر می‌شود. آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) هم در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که میان سوابق کاری و معنویت سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق حاضر این است که رابطه‌ی معناداری میان سن با معنویت سازمانی وجود دارد. افراد مسن معتقدند معنویت حاکم بر دانشگاه بیشتر است. بر اساس یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای زیر برای بهبود و ارتقای معنویت سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه می‌گردد:

- تشویق روحیه‌ی جمعی و مشارکت گروهی در دانشگاه با این هدف که در اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی پدیدار شود.
- برگزاری دوره‌های ضمن خدمت درباره‌ی معنویت‌گرایی در دانشگاه و شناساندن اهمیت آن در تأثیرگذاری بر عملکرد دانشگاه.
- ترویج فرهنگ اعتماد درون سازمانی میان اعضای گروه‌های مختلف دانشگاه.
- مشارکت دادن اعضای هیئت علمی دانشگاه در ترسیم آینده‌ی دانشگاه.
- اولویت قرار دادن ارزش‌های علمی در دانشگاه.
- اهمیت دادن مدیران دانشگاه به تأمین و حفظ سلامت معنوی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه.
- تشویق اعضای هیئت علمی به کارهای گروهی برای تحقق اهداف دانشگاه.
- مهم شمردن ارزش‌های معنوی در محیط کار از سوی مدیران دانشگاه.



منابع

۱. آزاد مرزآبادی، اسفندیار، منیجه هوشمندجا و خلیل مجیدپور (۱۳۹۱)؛ «رابطه بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه»؛ مجله علوم رفتاری؛ دوره ۶، ش ۲، ص ۱۹۱ تا ۱۹۷.
۲. _____ (۱۳۹۲)؛ «رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی»؛ مجله طب نظامی؛ دوره ۱۵، ش ۱، ص ۴۳ تا ۵۰.
۳. بنی طب، سید مصطفی، بدری شاه طالبی و فریبا کریمی (۱۳۸۸)؛ «بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان های شهر اصفهان»؛ فصلنامه علوم تربیتی؛ سال ۲، ش ۷، ص ۶۷ تا ۹۸.
۴. بیگ زاد، جعفر، سهراب یزدانی و مریم حمدالهی (۱۳۹۰)؛ «معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه های رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز)»؛ فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی؛ سال ۳، ش ۹، ص ۶۱ تا ۹۰.
۵. رضایی منش، بهروز و شقایق کرمانشاهی (۱۳۸۹)؛ «رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی: فرودگاه مهرآباد)»؛ فصلنامه پژوهش های مدیریت راهبردی؛ سال ۷، ش ۴۶، ص ۸۹ تا ۱۱۲.
۶. ساعتچی، محمد و نسرین رضایی بهبهانی (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره وری کارکنان کارخانه»؛ فصلنامه تحقیقات روانشناختی؛ ش ۸، ص ۱ تا ۱۹.
۷. ساغروانی، سیما (۱۳۸۸)؛ هوش معنوی بُعد ناشناخته بشر؛ ج ۱، مشهد: آهنگ قلم.
۸. سرلک، محمدعلی و دیگران (۱۳۹۱)؛ «شناسایی ابعاد سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران (با رویکرد اسلامی)»؛ فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی؛ سال ۲، ش ۳، ص ۳۵۵ تا ۳۷۰.
۹. سرمد، زهره، عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۹۰)؛ روش های تحقیق در علوم رفتاری؛ تهران: آگه.



۱۰. سلیمانی، نادر و اشرف السادات مطهری (۱۳۸۸)؛ «رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان»؛ فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی؛ ش ۲۳، ص ۱۰۱ تا ۱۲۲.
۱۱. ضیائی، محمدصادق، عباس نرگسیان و سعید آیباهی اصفهانی (۱۳۸۷)؛ «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»؛ نشریه مدیریت دولتی؛ دوره ۱، ش ۱، ص ۶۷ تا ۸۶.
۱۲. عابدی جعفری، حسن و عباسعلی رستگار (۱۳۸۶)؛ «ظهور معنویت در سازمان‌ها (مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی)»؛ فصلنامه علوم مدیریت؛ سال ۲، ش ۵، ص ۹۹ تا ۱۲۱.
۱۳. فقیهی، ابوالحسن و دیگران (۱۳۹۰)؛ «رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان»؛ دوماهنامه دانش و رفتار؛ سال ۱۸، ش ۵۰، ص ۹۷ تا ۱۱۲.
۱۴. قلاوندی، حسن و دیگران (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرگاه‌های مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی»؛ فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز؛ سال ۵، ش ۱۹، ص ۱۱۷ تا ۱۳۸.
۱۵. مقیمی، سید محمد، امیرحسین رهبر و حسن اسلامی (۱۳۸۶)؛ «معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ش ۴، ص ۸۸ تا ۱۰۰.
۱۶. مقیمی، سید محمد و امیرحسین رهبر (۱۳۸۷)؛ «معنویت سازمانی با نیم‌نگاهی به سازمان رزم»؛ فصلنامه مدیریت؛ ش ۶۸، ص ۹۳ تا ۱۲۸.
۱۷. میتروف، لان و الیزابت دنتون (۱۳۸۲)؛ «مطالعه معنویت در محیط کار»؛ ترجمه علی رستگار؛ نشریه حوزه و دانشگاه؛ سال ۹، ش ۳۷، ص ۱۶۳ تا ۱۸۴.
۱۸. یزدانی، حمیدرضا، محمدرضا کاظمی نجف‌آبادی و غلامرضا سلیمی (۱۳۸۹)؛ «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت»؛ فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی؛ ش ۳۶، ص ۱۱۷ تا ۱۳۳.





19. Armenio, R., & Miguel, P.C. (2008); "Work place Spirituality and Organization Commitment"; Journal of Organizational Change Management; Vol.21, No.1, pp. 53-75.
20. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2005); "Spirituality at work: a conceptualization and measure"; Journal of Management Inquiry; Vol. 9, No. 2, pp. 134-145.
21. Ashvin, P. (2003); changing higher education; first published, Rutledge: Taylor & Francis group.
22. Cavanagh, G. (1999); "Spirituality for managers: context and critique"; journal of organization change management; Vol. 12, No. 3, PP.186-199.
23. Claude, Jean, Zamor, Garcia (2003); "Workplace Spirituality and Organizational Performance"; Public Administration Review; Vol.63, No.3, pp.355- 364.
24. Crystal, T.cox (2001); the relationship between spirituality, stress, and academic performance; M.A. dissertation, graduate college of Bowling Green.
25. Geijset, F., slegers, P, leithwood, K, jantzi, D.(2003); "Transformational leadership effect on teachers commitment and effort toward school reform"; journal of educational administration; Vol.41, pp.228-256.
26. Hinnells, R. (1995); a New Dictionary of Religions; Oxford: Blackwell.
27. Kinjerski, V.M & Skrypnek, Berna. J. (2001); "Defining spirit at work: Finding common ground"; journal of organizational change Management; Vol.17, No.1, pp.26-42.

28. Malik, M. E., and Naeem, B. (2011); "Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan & African"; Journal of Business Management; Vol.5, No.4, pp.1236-1244.
29. Milliman, J., czaplewski, A.J., ferguson, J. (2003); "Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment"; Journal of organizational change management; Vol.16, No.4, pp.426-447.
30. Wax, s. (2005); Spirituality at work; Jeff Solomon, series editors.

Archive of SID

