

ارائه الگوی معنویت‌افزایی منابع انسانی در سازمان‌ها با استفاده از روش فراترکیب

حمید زارع^۱ | عبدالله توکلی^۲ | حسن فقیه^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه الگوی معنویت‌افزایی منابع انسانی در سازمان‌ها با تأکید بر عوامل کنترل‌کننده و پیشگیرانه انجام شده است. از لحاظ رویکرد پژوهش، روش کیفی بکار برده شده است. این پژوهش از روش فراترکیب مبتنی بر مراحل سندلوسکی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش کلیه اسناد مکتوب مربوط به معنویت‌افزایی شامل ۳۷ مقاله و اثر بر مبنای معیارهای معتبر از بین ۹۰ مقاله و اثر انتخاب و تحلیل شد. با کاربرد مراحل هفتگانه فراترکیب، الگوی مفهومی در شش لایه مفهومی، مقوله‌ای و کدها به دست آمد. در هر یک از لایه‌ها مفاهیم و موضوعاتی گنجانده شد که در نهایت ۵۱ مؤلفه شناسایی شد. جهت اعتباریابی کیفی از روش آنتروپی شانون و معیارهای CASP استفاده شد و در نهایت نتایج تحقیق منتج به ارائه یک الگوی شش‌بُعدی گردید که شامل ابعاد هدایت و راهبری تعالی محور ناظر بر سیاست‌ها و راهبردهای اجرایی سازمان، تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت ناظر بر بسترهای اجرایی معنویت‌افزایی، توسعه اخلاق فردی ناظر بر توسعه و رشد فردی کارکنان، مدیریت خداباور ناظر بر اخلاق معنوی مدیران سازمان، گفتمان‌سازی ناظر بر توسعه فرهنگی و مشوق‌ها ناظر بر تسهیلات مورد نیاز در راستای معنویت‌افزایی می‌شود. الگوی مفهومی به دست آمده از مراحل فراترکیب سندلوسکی می‌تواند به عنوان مبنای برای پژوهش‌های آتی در جهت هدایت، راهبری و رفتارشناسی کارکنان به منظور ارائه راهبردها و سیاست‌های اجرایی برای مسئولین و تصمیم‌گیران در سازمان در جهت هدایت، راهبری، نظارت و کنترل معنویت‌افزایی منابع انسانی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: معنویت‌افزایی، کنترل، گفتمان‌سازی، ابعاد، سازمان

۱

سال سی و دوم
بهار ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲/۱۰/۱۸
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۳/۰۳/۱۳
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۰۳/۱۶
تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۰۵/۱۴
صص: ۱۸۳-۱۵۱

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



DOR:

۱. دانشیار، مدیریت، دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. دانشیار، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

۳. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، پردیس ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران. h.faghih1362@gmail.com

مقدمه

امروزه، پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها ضروری کرده است. اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می‌توان آن‌ها را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است (دودانگه و همکاران، ۱۴۰۱). مسئولیت اجتماعی سازمان به چهار زیر نظام اقتصادی، قانونی، اخلاقی و مسئولیت‌های نوع‌دوستی خیرخواهانه که به صورت داوطلبانه تقسیم می‌شود. ابعاد اخلاقی، خیرخواهانه و دینی مرتبط با مسئولیت اجتماعی امروزه مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. اینها رفتارهایی هستند که جامعه از سازمان‌ها انتظار دارند ولی در قانون مدون نشده‌اند چنین بحث می‌شود که فضیلت محور بر پیامدهای کاری تأثیرات گذار است. فضیلت و دارابودن اخلاق متعالی در سازمان‌ها، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد زیرا، هنگامی که اخلاق و فضیلت محوری در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به‌راحتی تسهیل می‌گردد و تمامی کارکنان متعهدانه به فعالیت‌های خود می‌پردازند (عنایتی و سرداری، ۱۴۰۰).

بسیاری از سازمان‌ها با توجه به اهداف و مأموریت‌های خود نیازمند تعریف و الگوسازی معنویت سازمانی مبتنی بر رفتارشناسی فردی، اصول، ارزش‌ها، مبانی و پارادایم‌های سازمانی حاکم بر آن است. این الگوسازی، سازمان را می‌تواند از پیامدها و امتیازات مثبت معنویت سازمانی نظیر ارتقای عملکرد فردی، کاهش فساد سازمانی، تکریم ارباب‌رجوع، مشتری‌محوری، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری، ایجاد فرهنگ یکپارچه سازمانی و... برخوردار سازد. در همین راستا، با بررسی‌های به‌عمل آمده از تحقیقات و تجارب به‌دست آمده از عملکرد سازمان‌ها در مقالات شامل (لی و همکاران، ۲۰۱۴)، (کورت و همکاران، ۲۰۱۶)، (پانندی، ۲۰۱۴)، (افسار و بدیر، ۲۰۱۷)، این اهتمام به معنویت در سطح الزامات سازمانی نظیر نقشه راه و اسناد بالادستی وجود ندارد و همچنین بسترهای

مورد نیاز که ناظر بر ایجاد زیرساخت‌های اساسی از طریق ساز و کارهای رسمی که شامل دستورالعمل‌ها، آئین نامه‌ها، ابلاغیات، بودجه‌ریزی، تدوین برنامه و... و ساز و کارهای غیررسمی که شامل فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی می‌شود، ایجاد نمی‌شود و تسهیل‌گرهایی نظیر کانال‌های ارتباطی، فرآیندهای کاری، سامانه‌ها، شبکه‌های اجتماعی و... در این مسیر هموار نشده است که تمامی این ابعاد زمینه‌ساز معنویت‌افزایی منابع انسانی در سازمان‌های فضیلت‌محور مانند سازمان‌ها می‌باشد.

معنویت در سازمان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه‌جانبه فردی و سازمانی ایجاد نماید. معنویت مبتنی بر ارزشهای اسلامی را می‌توان به برخورداری افراد درون سازمان از اعتقاد و گرایش به خداوند متعال، پیامبر اکرم (ص)، ائمه اطهار (ع) و احکام و ارزش‌های اسلامی و التزام عملی آنها به تکالیف دینی تعبیر کرد. یکی از آثار مورد انتظار از وجود معنویت مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در سازمان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است که آن عبارت است از مجموعه از فعالیت‌هایی که برای دیگران و سازمان مفید است اما ماوراء وظایف اصلی فرد بوده و فرد این رفتار را بدون چشم داشت انجام می‌دهد (ساده احسان و همکاران، ۱۳۹۷). معنویت مبتنی بر ارزش‌های اسلامی را می‌توان به برخورداری افراد درون سازمان از اعتقاد و گرایش به خداوند متعال و التزام عملی آن‌ها به تکالیف دینی و مذهبی تعبیر کرد (جمشیدی و حیاتی، ۱۳۹۲). معنویت از دیدگاه قرآن از دو ویژگی اساسی و کلیدی برخوردار است که شامل جامعیت و کمال است. جامعیت یعنی همه ابعاد زندگی انسان اعم از فردی، خانوادگی، اجتماعی، دنیایی و آخرتی و کمال، یعنی همه حدود و مراتب وجودی انسان در حرکت تکاملی (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳). در سازمان‌ها و نهادهای کشور که مأموریت‌هایی مبتنی بر معنویت‌افزایی و اسلام‌مداری را مطرح می‌کنند اما ضعف رویه‌ها و ساز و کارهای سازمان‌ها در اهتمام به معنویت‌افزایی در بین منابع انسانی شامل ۱- ریزش سرمایه‌های اجتماعی؛ ۲- اصطکاک فکری و عملکردی با اقسام مختلف جامعه؛ ۳- اشاعه رفتارهای انحرافی و سوء در بین مدیران و کارکنان؛ ۴- منحرف شدن از مأموریت اصلی و توجه و تکریم سرمایه اجتماعی ۵- افزایش هزینه‌های ناشی از خروج سهامداران در بخش‌های اقتصادی؛ ۶- آسیب و خدشه به اصول و ارزش‌های سازمانی؛ ۷- تحت الشعاع قرار گرفتن اصول اجتماعی و فرهنگی سازمان می‌شود. بر اساس چالش‌ها و مطالب بیان شده، در این

تحقیق محقق به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که الگوی معنویت‌افزایی منابع انسانی در سازمان‌ها چگونه است یا به عبارت دیگر؛ عوامل مؤثر بر معنویت‌افزایی منابع انسانی در سازمان‌ها کدام‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در این بخش به ارائه مفاهیم پایه و ادبیات تحقیق و همچنین پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها، پرداخته می‌شود.

مفهوم‌شناسی معنویت

از آن جا که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، توصیف آن چندان آسان نیست. در نظر باومن^۱ (۱۹۹۸) تعاریف معنویت بیش از آنکه این مفهوم را شفاف سازد آن را بیشتر پیچیده می‌کند. باومن در ادامه می‌گوید که اگر ما در ارائه تعریفی عقلانی با شکست مواجه شویم، وارد دنیای پسامدرن خواهیم شد که در این صورت برای پژوهش‌های علمی آمادگی نخواهیم داشت (باومن، ۱۹۹۸). از این رو، امکان اشتباه گرفتن مفهوم معنویت با دیگر مفاهیم وجود دارد و هم چنین کاربردی کردن آن نیز دشوار است. افزون بر این، در نظر برخی، فقدان معنویت، نبود احساس آن و دشواری در سنجش آن بدین معنا قلمداد شده است که معنا و مفهومی ندارد و فراتر از آن به گمان برخی، اگر چیزی را نتوان سنجد، آن چیز اصلاً وجود ندارد. باین‌همه، برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- معنویت به مثابه نیرویی انرژی زا، انگیزاننده، الهام بخش، و روح بخش زندگی است (مک کینگنت، ۱۹۸۴).
- معنویت جستجوی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین است (کاواناگ، ۱۹۹۹).
- معنویت ناظر به هدفی متعالی و الهی، هدفی فراسوی فردیت خویش است (اورسولا، ۱۹۹۷).

1 -bavman

2 -orsola

• معنویت شیوه‌ای است که در آن، شخص بافت تاریخی خویش را درمی‌یابد و در آن زندگی می‌کند. جست‌وجویی برای انسان شدن و آگاهی در زندگی است (مایرز، ۱۹۹۰)

• معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشان، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کندوکاو در جهت آن چه برای انسان شدن موردنیاز است، و جست‌وجو برای رسیدن به انسانیت کامل است (هینلز^۱، ۱۹۹۵).

در طول تاریخ بشر، معنویت به شکل‌های مختلفی تجلی یافته و در پیرامون آن بسیار سخن گفته شده است. هر کس از دریچه‌ای به آن نگرسته و باتکیه بر بعد یا ابعادی از آن، تعریفی ارائه کرده است (برزنونی، ۱۳۷۹، ص ۷۷). به عبارت دیگر، مفاهیمی از قبیل معنویت که به امور غیرمادی تعلق دارند، تعریف منطقی ندارند و معمولاً با ذکر مصادیق و مثال‌ها، توضیح داده می‌شوند. معنویت نیاز ذاتی انسان برای ارتباط با چیزی فراتر از ماست (کینگ، ۲۰۱۹، ص ۲۹). معنویت پاسخ مثبت به نیازهای درونی و گرایش‌های فطری است. معنویت پیوند انسان با خدا و عالم باطن است و اصالت را به معنا و متافیزیک دادن (رودگر، ۱۳۸۷، ص ۴۳). لازم به ذکر است در دیدگاه اسلام معنویت ریشه در مذهب دارد و مذهب عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت در افراد و سازمان‌ها تلقی می‌شود (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۸۱). به نظر می‌رسد، تعریف اخیر، هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ عملی جامع‌تر از دیگر تعریف‌ها باشد. از یک سو، به ابعاد چهارگانه ارتباطات انسان اشاره دارد که وجود آن در هر آن حداقل در یک بعد اجتناب‌ناپذیر است، از سوی دیگر، تلاش و ایجاد حساسیت برای انسانیت کامل را پیشنهاد می‌کند. از این رو تعریف اخیر مبنای تعریف معنویت در کار، در این تحقیق قرار گرفته است.

معنویت سازمانی

در تعریف زامور^۲ (۲۰۱۶) معنویت سازمانی آن محرک و شناختی است که کارکنان را از لحاظ روحی و جسمی به فضای سوق می‌دهد و موجب شکوفایی خلاقیت‌ها و اراده‌ها می‌شود. معنویت سازمانی در سه بخش از زندگی افراد شامل زندگی درونی، فضای کاری و حضور در

1. henalz
2. Zamor

اجتماعات می‌شود (کاندیدا و همکاران، ۲۰۱۷). گول و دو^۱ (۲۰۱۴) در تعریفی که از معنویت سازمانی ارائه داده است به شاخصه‌های اصلی معنویت سازمانی پرداخته است که در آن افراد دارای حس مسئولیت‌پذیری، عدالت، همکاری و خلاق هستند. برخی پژوهشگران بیان کردند که از آن جایی که بین ترجیحات، علایق، گرایش‌های افراد، تفاوت و تعارض‌های زیادی وجود دارد معنویت به جای سطح فردی باید در سطح سازمانی و با در نظر گرفتن سازمان به‌عنوان یک کل ترویج شود (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد (مقیمی، ۱۳۹۰). معنویت سازمانی موجب افزایش رضایت کارکنان و تعهد سازمانی (لی و همکاران، ۲۰۱۴)، پشتیبانی از رفتار کاری خلاقانه (افسار و بدیر، ۲۰۱۷)، افزایش هیجانات کاری (روف، ۲۰۱۵)، کاهش استرس‌های کاری (پاندی، ۲۰۱۴)، ایجاد خلاقیت (شیند و فلک، ۲۰۱۵) و ارتقا صداقت سازمانی (کورت و همکاران، ۲۰۱۶) می‌شود. معنویت در محیط کار شامل ابعادی مانند خلاقیت (سودمندی و مفیدبودن)، احترام (احترام به زندگی معنوی)، ارتباط و همکاری (احساس خوب درباره آینده)، نیروی مثبت (داشتن حس مثبت نسبت به ارزش‌ها) و انعطاف‌پذیری است (پورملا و همکاران، ۲۰۱۹). در تعریف دقیق‌تر، می‌توان گفت؛ معنویت در محیط کار عبارت است از: تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان با بهبود و تقویت جوّ معنوی در سازمان. اعتقاد بر این است که معنویت یادگیری سازمانی را افزایش می‌دهد و موجب اتحاد و ساخت جوامع می‌گردد. معنویت در محیط کار نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری و موجب تعالی (کروسمن، ۲۰۱۰؛ میلیمان و همکاران، ۲۰۱۸) و تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌شود (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۴). با چنین نیرویی، کارکنان با هزاران ساعت کاری هم می‌توانند کاری لذت‌بخش و معنا دار داشته باشند (مددی زاده و پورسلطانی، ۱۳۹۷).

معنویت با رویکرد اسلامی

در رویکرد اسلامی، تعاریف ارائه شده از معنویت و حوزه و قلمرو آن گسترده‌تر است. از دیدگاه ادیان الهی از جمله اسلام، معنویت بر مبنای اعتقاد به عالم غیب و جهان ماورا و اصالت را به عالم باطن دادن شکل گرفته و خداوند متعال به‌عنوان منبع و سرچشمه وجود و همه کمالات معرفی و قرب الهی هدف اصلی آفرینش انسان شمرده شده است. در این رویکرد معنویت دارای مبانی و اصولی از جمله اصالت روح، اصالت فطرت، اصالت عالم غیب، عقلانیت و عبودیت استوار بوده و دربردارنده کارکردهایی در ساحت‌های فردی، اجتماعی و معنوی است. علامه طباطبایی اساس حیات معنوی را پذیرش اصالت عالم معنی می‌داند؛ عالمی که شامل کمالات باطنی و مقامات معنوی به‌عنوان واقعیت‌های حقیقی پیروان از واقعیت طبیعت و جهان ماده است. خسروپناه (۱۳۹۲) معتقد است: معنویت دینی به دنبال ساختن انسان است و رسیدن به قرب الهی و دستیابی به نفس مطمئنه مهمترین دغدغه این نوع معنویت است.

مقایسه تطبیقی معنویت از منظر دین و سکولار

یکی از مباحث بسیار جدی و پرچالش امروزی، مقوله معنویت‌های سکولار و نوظهور است که لازم است یک ورود جدی تر و تطبیقی به این بحث صورت گیرد؛ باید معنویت دینی و معنویت غیردینی را از هم تفکیک شود. چیزی که این مقوله در فضای تفکر دینی با آن مواجه است این است که نوع معنویت موردنظر با نوع معنویتی که در فضای تفکر سکولار و تفکر غیردینی برآمده از بنیادهای فکری اومانیستی، متفاوت است. این دو ساحت را باید از هم جدا کرد. به‌عنوان پاسخ اجمالی، معنویت دینی با توجه به معنای لغوی که ما از آن مدنظرمان داریم در مقابل ظاهر قرار دارد؛ بنابراین لغت «معنوی» به معنای باطنی اشاره دارد. از این رو اصطلاح «معنویت» را در مقابل اصطلاح مادی، صوری و ظاهری به کار می‌بریم. با توجه به این معنای لغوی، معنویت در فضای دینی، معنای توجه کردن به باطن عالم و ملکوت عالم را می‌دهد و آنچه که ما به‌عنوان حقیقت باطنی عالم از آن یاد می‌کنیم. معنویت ارتباط برقرار کردن و برقراری پیوند با حقیقت باطنی عالم است که طبیعتاً با توجه به مراتبی که حقایق باطنی عالم دارد، بالاترین مرتبه‌اش، وجود حضرت حق است. معنویت دینی به معنای ارتباط برقرار کردن با منشأ اصلی و سرمنشأ کل عالم یعنی خداوند متعال است. به همین دلیل از لحاظ قرآنی زمانی که صحبت از ایمان می‌شود

بلافاصله ایمان به غیب مورد تأکید قرار می‌گیرد. در سوره بقره زمانی که از مؤمنین یاد می‌کند و مؤمنان را توصیف می‌کند می‌فرماید: «الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ» که دقیقاً به نقطه اصلی و گوهری و محوری معنویت اشاره دارد. یعنی انسان مؤمن اگر بخواهد معنویت داشته باشد، معنویتش این است که باید با باطن عالم و ملکوت عالم ارتباط برقرار کند. معنویت سکولار کاملاً برگرفته و برآمده از انسان‌محوری و انسان‌مداری است. یعنی اومانستی که ما به‌عنوان پایه تفکر مدرن در نظر می‌گیریم و عمده مکاتب فکری غرب در طی این سال‌های اخیر همه به اومانسیم برمی‌گردد. معنویت سکولار ریشه در اومانسیم دارد و انسان چون خودش را محور اندیشه، تفکر، اراده و محور همه چیز می‌داند، لذا بر آن شد که معنویت خود را از طریق دین تأمین نکند؛ بلکه بر اساس اراده و خواست خودش معنویت را طراحی نماید. انسان در دوره قبل از مدرن نگاهش و راهش روبه‌بالا است و سعی می‌کند خدای خود را بشناسد. از خدای خود تبعیت نماید و زندگی خود را بر اساس دستورات الهی تنظیم کند. ولی بعد از دوره مدرن که اومانسیم محور قرار گرفت، انسان خودش را به جای خدا قرار می‌دهد و به تعبیر امروزی‌ها از خدای درون سخن می‌گویند. یعنی انسان اگر هم بخواهد به بُعد فرامادی خود توجهی داشته باشد، صرفاً از دریچه ذهنیت و تفکر خود آن را دنبال می‌کند؛ بنابراین اگر بخواهیم بر اساس آنچه بیان شد، یک تعریف مختصر و مفید از معنویت سکولار داشته باشیم؛ باید بگوییم که معنویت سکولار معنویتی برآمده از انسان‌محوری و در راستای رضایت باطن و آرامش خاطر انسان طراحی و تنظیم شده است.

پیشینه پژوهش

درویشی و دهاقانی (۱۴۰۱) در تحقیق خود نشان داد که رهبری تحول‌گرا ۰/۶۱ بر معنویت در محیط کار و ۰/۷۳ بر خلاقیت کارکنان در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. مزیدی و جنگی‌نیا (۱۴۰۱) در مقاله خود نشان داد که معنویت در محیط کار بر تعهد کارکنان و رفتار شهروندی سازمان تأثیر معناداری دارد. توکلی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود نشان داد که فضایی برای پژوهش در زمینه معنویت در محل کار و شکافی در مطالعات معنویت سازمانی در حوزه مدیریت وجود دارد. مفهوم پیشنهادی برای معنویت سازمانی، یک هویت سازمانی است که از ارزش‌ها، شیوه‌ها و گفتمان حاکم بر آن نشئت می‌گیرد که از معنویت فردی و معنویت در محل

کار تشکیل می‌شود، توسط رهبر و سایر اعضا هدایت می‌شود و تحت تأثیر محیط، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است. توکلی و رشیدی (۱۳۹۹) نشان داد ابعاد اخلاق سازمانی از منظر نهج البلاغه گردید که عبارت‌اند از: تعهد به ارباب رجوع، تعهد به سازمان، تعهد به وظیفه، تعهد به گروه‌های کاری و گروه، و تعهد به خود. در آخر نیز راهکارهایی برای ایجاد و تقویت تعهد کارکنان و مدیران از منظر نهج البلاغه مطرح شد که عبارت‌اند از: عدالت و انصاف، ارزیابی و شایسته‌گزینی، مشارکت و مشورت. ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود بیان کرد که رفتار انحرافی مرتبط با کار تأثیر مثبت و معناداری بر سطح بهبودی کسب و کار دارد. انجام رفتار انحرافی مرتبط با کار تأثیر غیرمستقیم مثبتی بر درگیری کاری از طریق سطح بازیابی دارد. علاوه بر این، اثرات مشاهده شده توسط هویت اخلاقی تعدیل می‌شود، به طوری که این اثرات در میان کارکنان با هویت اخلاقی پایین (در مقابل بالا) قوی‌تر می‌شود. لاکھی و ساروار^۱ (۲۰۲۱) در تحقیق خود بیان کردند که ضد انسانی‌سازی سازمانی منجر به بی‌ادبی ادراک شده می‌شود و در نتیجه، بی‌ادبی ادراک شده، رفتارهای انحرافی کاری را در بین کارکنان افزایش می‌دهد؛ علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی کارکنان نقش محافظتی در کاهش اثرات مخرب رفتارهای ضدانسانی سازمانی بر بی‌ادبی ادراک شده داشت. هو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در تحقیق خود بیان کرد که ارزیابی رفتارهای معنوی و انسانی برای ایجاد بینش‌های پیشگامانه در سازمان تأثیر گذار است.

جدول ۱. خلاصه تحقیقات پیشین

محقق و سال	عنوان تحقیق	روش تحقیق	نتایج و یافته‌ها
درویشی و دهاقانی (۱۴۰۱)	بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر معنویت در محیط کار	آزمون فرض	رهبری تحول‌گرا ۰/۶۱ بر معنویت در محیط کار و ۰/۷۳ بر خلاقیت کارکنان در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ تأثیر مثبت و مستقیمی دارد.
مزیدی و جنگی‌نیا ۱۴۰۱	ارتباط بین معنویت سازمانی و تعهد کارکنان	معادلات ساختاری	معنویت در محیط کار بر تعهد کارکنان و رفتار شهروندی سازمان تأثیر معناداری دارد.

1. Lakhi & sarvar

2. Hou et al

جدول ۱. خلاصه تحقیقات پیشین

محقق و سال	عنوان تحقیق	روش تحقیق	نتایج و یافته‌ها
توکلی و همکاران (۱۴۰۰)	زمینه معنویت در محل کار و شکافی در مطالعات معنویت سازمانی	تحلیل محتوا	فضایی برای پژوهش در زمینه معنویت در محل کار و شکافی در مطالعات معنویت سازمانی در حوزه مدیریت وجود دارد.
توکلی و رشیدی (۱۳۹۹)	معنویت سازمانی از نظر نهج‌البلاغه	تحلیل کیفی	ابعاد اخلاق سازمانی از منظر نهج‌البلاغه گردید که عبارت‌اند از: تعهد به ارباب‌رجوع، تعهد به سازمان، تعهد به وظیفه، تعهد به گروه‌های کاری و گروه، و تعهد به خود. در آخر نیز راهکارهایی برای ایجاد و تقویت تعهد کارکنان و مدیران از منظر نهج‌البلاغه مطرح شد که عبارت‌اند از: عدالت و انصاف، ارزیابی و شایسته‌گزینی، مشارکت و مشورت.
ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)	رفتار انحرافی مرتبط با کار و تأثیر بر سطح بهبودی	آزمون فرض	انجام رفتار انحرافی مرتبط با کار تأثیر غیرمستقیم مثبتی بر درگیری کاری از طریق سطح بازیابی دارد. علاوه بر این، اثرات مشاهده شده توسط هویت اخلاقی تعدیل می‌شود، به طوری که این اثرات در میان کارکنان با هویت اخلاقی پایین (در مقابل بالا) قوی‌تر می‌شود.
لاخی و ساروار (۲۰۲۱)	معنویت زدایی سازمانی و بی‌ادبی ادراک شده	آزمون فرض	بی‌ادبی ادراک شده، رفتارهای انحرافی کاری را در بین کارکنان افزایش می‌دهد؛ علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی کارکنان نقش محافظتی در کاهش اثرات مخرب رفتارهای ضدانسانی سازمانی بر بی‌ادبی ادراک شده داشت.
هو و همکاران (۲۰۲۱)	ارزیابی رفتارهای معنوی و انسانی	آزمون همبستگی	ارزیابی رفتارهای معنوی و انسانی برای ایجاد بینش‌های پیشگامانه در سازمان تأثیرگذار است.

شکاف نظری تحقیق

در رابطه با معنویت سازمانی در سازمان همان‌طور که ذکر شد در داخل و خارجی کشور هنوز تحقیقی به صورت سازوکارهای کنترل‌کننده مبتنی بر شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر پیش‌برنده و بازدارنده در سطح سازمان‌های دولتی با رویکرد منحصر به فرد مانند سازمان‌ها صورت نگرفته

است. چندین مطالعه انجام شده، که به طور خلاصه به آن‌ها اشاره شد. ولی در خارج از ایران در رابطه با معنویت سازمانی، مطالعات زیادی انجام شده است. در رابطه با این تحقیق، می‌توان به چند نکته اشاره کرد:

۱- بیشتر این تحقیقات در حوزه‌ی های سلامت، آموزش و خدماتی به صورت مطالعه موردی و موردکاوی انجام شده است.

۲- اغلب تحقیق‌ها با روش همبستگی، توسعه مفهومی و... صورت گرفته‌اند.

۳- پیش فرض انجام خیلی از این تحقیقات این بوده است که رفتار انحرافی بر روی چه متغیرهای دیگر همچون عملکرد سازمان، عدالت سازمانی، اخلاق سازمانی، فرآیند سازمانی و... تأثیر دارد.

۴- همچنین در مقالات، در زمینه‌ی توسعه‌ی مفهومی رفتار انحرافی کارکنان، به ارایه‌ی چالش‌ها، فرصت‌ها، امتیازات، ابعاد و مؤلفه‌های معنویت سازمانی پرداخته شده است.

۵- به طور کلی؛ اغلب تحقیق‌های انجام شده در زمینه رفتار انحرافی در بافت‌های سازمانی مختلف انجام شده‌اند که شامل (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ لاهی و ساروار، ۲۰۲۱؛ هو و همکاران، ۲۰۲۱؛ پنگ، ۲۰۲۱؛ محمود و همکاران، ۲۰۲۰؛ مرتضی، ۲۰۲۰؛ چن، ۲۰۲۰؛ شول و همکاران، ۲۰۱۹؛ اوتکارش، ۲۰۱۹؛ ماجکیک و اوسوالد، ۲۰۱۸؛ دی استفانو و همکاران، ۲۰۱۷) می‌باشد.

۶- علی‌رغم تحقیقاتی که در برخی از سازمان‌ها در خصوص معنویت سازمانی صورت گرفته است، تحقیقی مبنی بر این امر در سطح سازمان سازمان‌ها یافت نشد، همچنین در تحقیقات مربوط به دانشگاه‌ها جامعه آماری کارکنان سازمان قدس رضوی مورد توجه قرار نگرفته بود و ضرورت بررسی این مهم به عنوان شکافی در دانش بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی به چشم می‌خورد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف توسعه‌ای بوده و به روش فراترکیب و الگوی هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) می‌باشد. فراترکیب روش کیفی مبتنی بر مرور سیستماتیک مطالعات کتابخانه‌ای برای شناختی ژرف پیرامون پدیده مورد مطالعه است. روش فراترکیب یک روش

تحقیق کیفی محسوب می‌شود که ابزار گردآوری داده‌های آن مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پیشینه پژوهش است. مطالعات فراترکیب به دنبال درک و تبیین یک پدیده خاص از طریق تلفیق مطالعات فردی است که روی یک موضوع خاص انجام شده است. تعدادی از مطالعات مختلف اما به هم پیوسته با یکدیگر مقایسه و تضاد دارند تا نظریه یا مدلی توضیحی ایجاد شود که بتواند یافته‌های مربوط به پدیده را توضیح دهد و یک چارچوب نظری در اختیار محققان قرار دهد (بوناس و هال، ۲۰۰۷). در فرایند فراترکیب، مطالعات در مورد یک موضوع خاص با توجه به مضامین و زیر مضامین از پیش تعیین شده تجزیه و تحلیل می‌شود و نتایج مطالعه با ارتباط دادن آن‌ها با سؤالات تحقیق و پایه‌گذاری داده‌های کیفی مناسب تفسیر می‌شوند. بررسی پژوهش‌های پیشین مبتنی بر فراترکیب مطالعات کتابخانه‌ای مناسب‌ترین روش برای ادغام دانش در حوزه انگیزش خدمات عمومی برای ارائه الگوی جامع است. در این پژوهش روش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و مراجعه به اسناد و مدارک بود. جامعه آماری پژوهش شامل تحقیقات و مطالعات پیشین (مقالات، کتاب‌ها و...) در حوزه معنویت‌افزایی در سازمان‌ها در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی از سال ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۲ است که با ویژگی‌های مدنظر در ارزیابی، در نهایت ۴۳ مقاله انتخاب گردید که در آن‌ها مؤلفه‌های مربوط به معنویت‌افزایی در نظر گرفته شده است. در این مقاله برای روایی در فراترکیب از ابزار حیاتی گلین و برای ارزیابی پایایی آن، از روش درصد توافق بین دو کدگذار با استفاده از ضریب کاپای کوهن، صورت پذیرفت که هر دو دقت و اعتبار مطالعه را در سطح خوب نشان دادند. همچنین از روش آنتروپی شانون برای اهمیت و اولویت‌بندی شاخص‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

گام اول: شکل‌دهی مشکل پژوهش

در این بخش، فرایند مرور نظام‌مند ادبیات با مطرح کردن سؤال آغاز می‌شود. این سؤالات، با توجه به هدف پژوهش بیان می‌گردند. هدف از مرور سیستماتیک ادبیات، در این پژوهش بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر معنویت‌افزایی در بین منابع انسانی در سازمان‌ها است. در طول این پژوهش، محققین به بررسی هر یک از مطالعات پرداختند و طی مباحثات و مبادلات به این توافق

رسیدند که برخی از مطالعات از کیفیت لازم برخوردارند. مقالات بر اساس معیارهایی شامل ارتباط محتوا با موضوع و اهداف تحقیق، چکیده مرتبط، روش تحقیق و نتایج اخذ شده بر اساس فرایند نمایش داده شده در شکل (۲) حذف یا انتخاب شدند. با توجه به ماهیت پژوهش مقالات غیرمرتبط با زمینه پژوهش از این مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۳۵ مقاله مربوط به موضوع، یا اشاره داشته به بخشی از موضوع انتخاب شد.

جدول ۱. سؤال‌های گام نخست فراترکیب

مشخصه‌ها	پرسش‌های پژوهش
چیستی (What)	ابعاد و مؤلفه‌های معنویت سازمانی
جامعه مورد مطالعه (Who)	منابع مختلف اعم از مقاله و پایان‌نامه در مورد معنویت سازمانی
محدودیت زمانی (When)	کلیه منابع موجود بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۳ میلادی
چگونگی روش (How)	بررسی موضوعی منابع، استخراج کدها، بررسی و تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و ایجاد مقوله‌ها

گام دوم: بررسی متون نظام‌مند

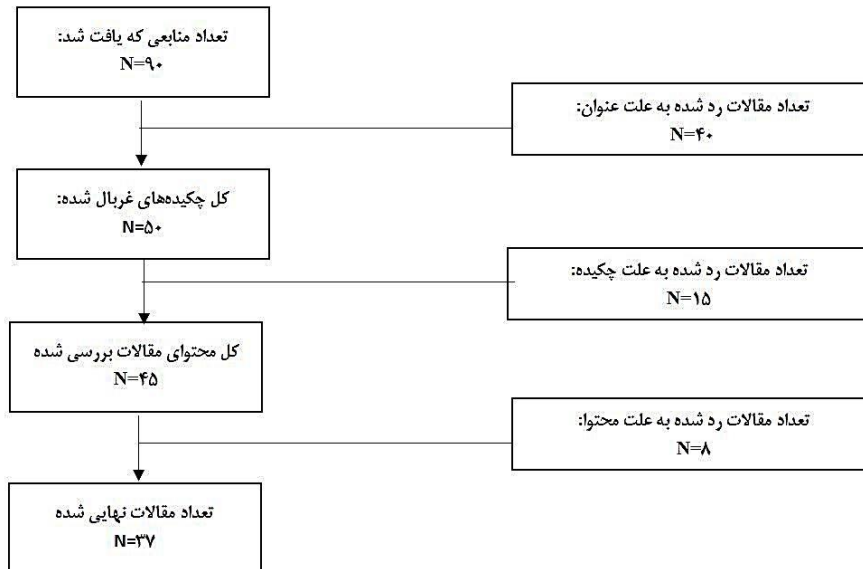
در گام دوم، نسبت به بررسی مقالات، پژوهش‌ها و سایت‌های اینترنتی مرتبط با موضوع معنویت افزایی در سازمان‌ها بر اساس کلیدواژه‌های معنویت سازمانی، عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی، پیامدهای معنویت سازمانی، راهکارهای مقابله با رفتارهای ضد معنویت و عوامل بازدارنده در راستای رفتارهای ضد معنویت در سازمان‌ها در بین منابع انسانی است به صورت کلی، کلیدواژه‌ها در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول ۲. کلیدواژه‌های جستجو

فارسی	انگلیسی
معنویت سازمانی	Deviant behavior
عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی	Factors affecting deviant organizational behaviors
پیامدهای معنویت سازمانی	Consequences of deviant organizational behavior
راهکارهای مقابله با رفتارهای ضد معنویت	Strategies for dealing with deviant behaviors
رفتارهای ضد معنویت در سازمان‌ها در بین منابع انسانی	Deterrents to deviant behaviors

گام سوم: بررسی نظام‌مند متون

در طول این پژوهش، محققین به بررسی هر یک از مطالعات پرداختند و طی مباحثات و مبادلات به این توافق رسیدند که برخی از مطالعات از کیفیت لازم برخوردارند. مقالات بر اساس معیارهایی شامل ارتباط محتوا با موضوع و اهداف تحقیق، چکیده مرتبط، روش تحقیق و نتایج اخذ شده بر اساس فرایند نمایش داده‌شده در شکل (۱) حذف یا انتخاب شدند. با توجه به ماهیت پژوهش مقالات غیرمرتبط با زمینه پژوهش از این مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۳۵ مقاله مربوط به موضوع، یا اشاره داشته به بخشی از موضوع انتخاب شد.



شکل ۲. شیوه‌ی انتخاب و ارزیابی مقاله‌های مناسب جهت تحلیل

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

همان‌طور که در گام سوم اشاره گردید در این پژوهش، ۴۳ مقاله‌ی نهایی براساس مطالعات پیشین انتخاب گردید. اطلاعات منابع بر اساس مشخصات نویسنده به همراه سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده در هر مقاله طبقه بندی گردید. به منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات، چندین بار بازخوانی و در ستون‌های جداگانه دسته‌بندی شدند.

جدول ۳. گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب

نوع پژوهشی	اطلاعات اولیه	منبع
پژوهشی کیفی	سلامت سازمانی، هویت‌سازمانی، معنویت سازمانی، اصول و ارزش‌ها	صفری و همکاران (۱۴۰۰)
پژوهشی کیفی	رویکردهای رهبری سازمانی، افزایش شادی و نشاط کارکنان، رفع تبعیض، عدالت گستری در سازمانی، ایجاد امنیت روانی	شرفی (۱۴۰۰)
پژوهشی کیفی	رفع خصایص منفی در بین کارکنان	اصفهان‌ی و حیدری (۱۳۹۸)

جدول ۳. گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب

منبع	اطلاعات اولیه	نوع پژوهشی
زینلی و همکاران (۱۳۹۸)	عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی و جو اخلاقی، سبک رهبری ستمگرانه و عدم مداخله	پژوهش کیفی
فرهاد فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)	رهبری مخرب، بی‌عدالتی سازمانی، قوانین ناعادلانه، استفاده ابزاری، نگرش منفی، بدبینی سازمانی و نارضایتی شغلی	پژوهش کیفی
علی نصر اصفهانی و پریسا حیدری آقا گلی (۱۳۹۸)	سیستم ارزیابی عملکرد مناسب، بررسی عملکرد فردی، در نظر گرفتن پاداش، اتخاذ رویکرد ایجابی	پژوهش کیفی
پیرایش و اکبریان (۱۳۹۷)	<u>شفاف سازی نقش، تعیین شرح وظایف مشخص</u>	پژوهش کیفی
مؤمن پور و همکاران (۱۳۹۷)	تقویت رویکردهای شهروندی، هویت‌بخشی به سازمانی	پژوهش کیفی
مقبلی و همکاران (۱۳۹۶)	ارتباط و تعامل بین کارکنان، مدیریت مشارکتی	پژوهش کیفی
خراسانی و همکاران (۱۳۹۶)	رویکردهای رهبری، عوامل مدیریتی، تصمیمات مدیریتی، طراحی ساختار تخت و ارگانیک	پژوهش کمی
روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶)	رضایت از شغل، کاهش استرس شغلی	پژوهش کمی
یگانه و همکاران (۱۳۹۵)	رهبری اخلاق‌مدار، الهام‌بخشی رهبران سازمانی	پژوهش کیفی
گل‌پرور و سلحشور (۱۳۹۵)	رفع خشونت بین کارکنان، تدوین سیاست‌های تکریم کارکنان	پژوهش کیفی
ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)	هویت اخلاقی کارکنان	پژوهش کیفی
لاخی و ساروار (۲۰۲۱)	قدرت و سطح ادراک کارکنان، توسعه شناختی کارکنان	پژوهش کیفی
هو و همکاران (۲۰۲۱)	بررسی و رصد رفتارهای انحرافی، ایجاد بینش پیشگیرانه	پژوهش کیفی

جدول ۳. گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب

منبع	اطلاعات اولیه	نوع پژوهشی
پنگ (۲۰۲۱)	اتخاذ استراتژی‌های کاری عاطفی، رفع بدبینی بین کارکنان، توجه به سلايق کارکنان	پژوهشی کیفی
محمود و همکاران (۲۰۲۰)	مسئولیت اجتماعی درک شده کارکنان، توجه به مسائل مالی کارکنان	پژوهش کیفی
چن (۲۰۲۰)،	اثرات تداخل کار و خانواده، توجه به امرار معاش کارکنان، تقویت عاطفه فردی	پژوهش کیفی
شول و همکاران (۲۰۱۹)	عدالت در سرانه رفاهی کارکنان، رفع بی‌عدالتی در حقوق و پاداش، تنظیم روابط بین کارکنان، رفع خستگی از کار، نظارت درست در سازمان	پژوهشی کیفی
اوتکارش (۲۰۱۹)	تلطیف جو سازمانی، مشاوره مناسب، برنامه بازآموزی برای کارکنان	پژوهش کیفی
ماجکیک و اوسوالد (۲۰۱۸)	مبارزه با رفتارهای دون شخصیتی، توجه به شاخصه‌های فردی	پژوهش کمی
دی استفانو و همکاران (۲۰۱۷)	تمهیدات سازمانی برای مقابله با رفتارهای انحرافی، فرهنگ‌سازی، گفت‌وگو	پژوهش کیفی
ایشاک شمشیر (۲۰۱۶)،	توجه به مسائل روان‌شناختی کارکنان	پژوهش کیفی

در جدول (۳)، گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب بر اساس کد مفهومی مقالات، محقق و سال، اطلاعات اولیه و نوع پژوهش ارائه گردید که و ابعاد اصلی بر اساس ماهیت و محتوای مؤلفه‌ها به تناظر پژوهش‌ها ارائه شد.

گام پنجم: تلفیق یافته‌های کیفی

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ داده‌های منابع نهایی با رویکرد فراترکیب مورد تحلیل قرار گرفتند. محتوای متنی نشان‌دهنده اطلاعات مهم در ارتباط با سؤال و داده‌های پژوهش و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها است. از روش فراترکیب برای

تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از فراترکیب مقالات نهایی در این پژوهش استفاده گردید. در ادامه به تشریح مقوله‌ها و مؤلفه‌های شناسایی و دسته‌بندی شده به تفکیک پرداخته می‌شود. مقوله‌های اصلی شامل هدایت و راهبری تعالی محور، تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت، توسعه اخلاق فردی، مدیریت خداپاور، گفتمان‌سازی و مشوق‌ها.

۱- مقوله‌ی اصلی اول: هدایت و راهبری تعالی محور

در سازمان‌ها به منظور توسعه و ترویج معنویت در بین منابع انسانی، نیاز است تا مجموعه تدابیر از طریق چارچوب‌بندی و تعیین الزامات در قالب دستورالعمل‌ها، ابلاغ چارچوب‌ها و ضوابط، تنظیم خط‌مشی‌ها، پیش‌بینی رویه‌های پیشگیرانه و در نظر گرفتن قوانین و مقررات اندیشیده شود. سازوکارهای مناسب به منظور هدایت و راهبری مطلوب بر پایه تعالیم و منویات دینی و اسلامی مبتنی بر تعالی محوری می‌تواند زمینه‌های معنویت‌افزایی در سازمان را شکل دهد و کارکنان را در مسیر مشخصی به منظور دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر رعایت مؤلفه‌های معنویت سوق دهد. ایجاد هم‌راستایی بین ارزش‌ها و الزامات سازمانی شامل احساس پیوند با اهداف سازمانی، آشنایی با ارزش‌ها و مأموریت سازمان و توجه سازمان به معنویت‌افزایی کارکنان می‌تواند بستر مناسبی جهت افزایش نگرش مثبت به دین و به‌کارگیری تعالیم الهی در حوزه کاری و سازمانی باشد. برخی از محققین نقشه راه را به‌عنوان الگوی و یک سند الزام‌آور در طراحی الگوی معنویت‌افزایی مؤثر و ضروری می‌دانند. هم‌راستایی و همسویی استراتژیک بین اهداف مأموریتی سازمان و اهداف و راهبردهای بلندمدت سازمانی که از ضروریات معنویت‌افزایی است، در قالب سند راهبردی سازمان تدوین می‌شود. مخزن سازمانی مؤلفه‌های حیاتی برای هم‌راستایی مناسب اهداف معنویت‌افزایی با استراتژی کسب‌وکار و در نهایت، پیاده‌سازی آن است (کانابیران و پان‌دیان، ۲۰۱۰).

جدول ۴. مؤلفه‌های مقوله هدایت و راهبری تعالی محور

اهدایت و راهبری تعالی محور	ارزش‌ها (الوندی، ۱۳۹۳)، تدوین سیاست‌های مشخص (سرلک و همکاران، ۱۳۹۱)، ابلاغ چارچوب‌ها و ضوابط (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶)، ارزش‌های سازمانی (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۰)، تنظیم خط‌مشی‌ها (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰)، پیش‌بینی رویه‌های پیشگیرانه (رشیدزاده، ۱۳۹۲)، تهیه و تنظیم قوانین و مقررات مربوطه (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸)، تعمیق معنویت (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸)، تعیین الزامات و رویکردهای سازمانی (هاشمی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱)
----------------------------	---

۲- مقوله‌ی اصلی دوم: تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت

گیاکالون و جورکیویچ (۲۰۰۳) تمهیدات سازمانی موردنیاز برای معنویت‌افزایی یک محیط کاری را شامل در نظر گرفتن مجموعه‌ای از تمهیدات سازمانی بر پایه ارزش‌ها می‌داند. جیاکالون و جرکوئیز (۲۰۰۴) در راستای تعیین مؤلفه‌های مربوط به تمهیدات سازمانی مبتنی بر معنویت‌افزایی، بیان می‌کند که معنویت محل کار به عنوان چارچوبی از ارزش‌هایی توصیف می‌شود که در تجربه کارمندان را با گذر از میان فرایند کار ارتقا داده و باعث تسهیل معنای ارتباط آن‌ها به شیوه‌ای می‌شود که فراهم‌کننده احساساتی مانند همدلی و لذت است. تمهیدات سازمانی در قالب تدوین فرایندهای کنترلی (بنفیل، ۲۰۰۳)، کاسیه و گوشینگ (۲۰۱۰)، تعیین حدود و ثغور فعالیت‌های ضدارزش (رودگر، ۱۳۸۸)، تعریف مصادیق رفتارهای ضد معنویت (نصر، ۱۳۸۷)، تدوین دستورالعمل‌های مربوط به معنویت‌افزایی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲)، تعیین محدوده‌های عملکردی کارکنان از منظر رفتاری (عابدی و همکاران، ۱۳۸۶)، زیرسیستم‌های معنویت سازمانی (باریکی، ۱۳۹۳)، نظام مدیریت منابع انسانی کارکنان (عامریان، ۱۳۹۳) در سازمان قابلیت اجرایی شدن دارد. یکی از نیازهای اساسی سازمان‌ها، ایجاد ساختاری منعطف و مؤثر است که به صورتی پویا خلق و انتشار دانش را تسهیل نماید تا منجر به عملکرد کوتاه و بلندمدت بهینه گردد. سازمان‌هایی که فعالیت‌های تخصصی خود را در راستای توسعه فرهنگ معنویت‌افزایی بدون داشتن یک ساختار پشتیبان مدیریتی آغاز نمایند، به زودی به این نتیجه خواهند رسید که سرمایه‌گذاری آن‌ها در فرهنگ‌سازی، منافع ملموسی در بر ندارد. این ساختار سازمانی بایستی منعطف و تیم‌محور باشد تا زمینه‌ی توسعه معنویت در میان مرزهای سازمانی را فراهم آورده و مشوق آن باشد.

جدول ۵. مؤلفه‌های مقوله تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت

تدوین فرایندهای کنترلی (بنفیل، ۲۰۰۳)، کاسیه و گوشینگ (۲۰۱۰)، تعیین حدود و ثغور فعالیت‌های ضدارزش (رودگر، ۱۳۸۸)، تعریف مصادیق رفتارهای ضد معنویت (نصر، ۱۳۸۷)، تدوین دستورالعمل‌های مربوط به معنویت‌افزایی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲)، تعیین محدوده‌های عملکردی کارکنان از منظر رفتاری (عابدی و همکاران، ۱۳۸۶)، زیرسیستم‌های معنویت سازمانی (باریکی، ۱۳۹۳)، نظام مدیریت منابع انسانی کارکنان (عامریان، ۱۳۹۳)	تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت
---	--------------------------------

۳- مقوله‌ی اصلی سوم: توسعه اخلاق فردی

رشد و تعالی انسان از نقطه‌ای شروع می‌شود و همواره به سمت حقیقت مطلق و متعالی در حرکت است. بدون تلاش هیچ بهره‌ای برای انسان نیست. انسان برای رشد و شکوفایی استعدادهايش برای زندگی بهتر باید در پی رشد و توسعه فردی خود باشد. در بحث رشد و توسعه فردی از دو جنبه ذهنی و جسمی فرد را مورد بررسی قرار می‌دهیم. انسان اگر بتواند از ظرفیت روحی خود به بهترین نحو استفاده کند، تأثیر آن مسلماً عملکرد جسمی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ظرفیت روحی انسان با رشد معنویت به بهترین حالتی که قابل تصور است خواهد رسید. توسعه اخلاق فردی نیازمند توجه به خودسازی، خودمختاری و خودکنترلی است و سازمان زمانی می‌تواند به سمت تعالی و معنویت افزایشی پیش برود که سطح اخلاق‌مداری کارکنان را ارتقا بخشد. وینسوتون (۲۰۱۳) بیان می‌کند که پیامدهای توسعه اخلاق فردی در سازمان می‌تواند موجب کاهش جابه‌جایی و ترک شغل شود و همچنین دنیل (۲۰۱۲)، پتچسوانگ و داچون (۲۰۱۲) معنویت فردی را زمینه‌ساز افزایش خلاقیت می‌دانند.

جدول ۶. مؤلفه‌های مقوله توسعه اخلاق فردی

تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت	تقویت شاخص‌های اخلاق‌مداری در بین کارکنان (ناصحی فر و همکاران، ۱۳۸۸)، تقید شخصی به ارزش‌های سازمانی (عزت دوست، ۱۳۸۸)، تعهد و پایبندی به اصول و مقررات (سرلک و همکاران، ۱۳۹۱)، جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی، توسعه عزت نفس (الوندی، ۱۳۹۳)، ایمان به خدا (الوندی، ۱۳۹۳)، اخلاق (الوندی، ۱۳۹۳)، تقوا (الوندی، ۱۳۹۳)، شجاعت (الوندی، ۱۳۹۳)، اینثار (الوندی، ۱۳۹۳)، پیروی از قانون (الوندی، ۱۳۹۳)، رعایت حقوق دیگران (الوندی، ۱۳۹۳)، کاهش فشار روانی (دنیل، ۲۰۱۲)، صداقت (پتچسوانگ و داچون، ۲۰۱۲)، اعنمادسازی (دنیل، ۲۰۱۲)
--------------------------------------	---

۴- مقوله‌ی اصلی چهارم: مدیریت خداباور

بر اساس مطالعات صورت گرفته، مدیریت خداباور فردی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. مدیریت خداباور با استقرار یک فرهنگ سازمانی - اجتماعی که منطبق بر اساس ارزش‌های انسانی است، موجب می‌گردد کارکنان به خود و دیگران علاقه خاصی نشان دهند و این احساس در آنان به وجود آید که دیگران نیز دارای اهمیت هستند و باید از آنان به‌خاطر شغلشان قدردانی شود. مدیران خداباور از طریق ایجاد حساسیت در خود و دیگران و موضوعات

اخلاقی و غیرمادی در افراد سازمان، آن‌ها را نسبت به شغل و کار خود علاقه‌مند می‌کنند و باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شوند. در واقع مدیران خداپاور، آن دسته از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی را شامل می‌شود که برای ایجاد انگیزه در درون خود شخص و دیگران لازم است تا آن‌ها از طریق انجام وظیفه و عضویت در سازمان، احساس معنویت نمایند. البته این شیوه اداره سازمان‌ها، متضمن رویکردهای مذهبی، اخلاقی و ارزشی در مورد مدیران خداپاور است. به عبارت دیگر، وقتی شخصی که نقش مدیر و یا رهبر را بر عهده دارد، تجسم کننده ارزش‌هایی منطبق بر اخلاق و معنویت، همچون: درستی، صداقت و تواضع باشد، خود را به کسی که بتوان به او اعتماد و تکیه کرد، تبدیل می‌کند؛ به طوری که به فرد قابل تحسینی تبدیل می‌شود. ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) و پمسل و همکاران (۲۰۱۴) مدیران را افرادی معرفی می‌کنند که در نهادینه‌سازی تغییرات تحولی نظری توسعه‌سازوکارهای معنویت‌افزایی نیازمند تغییرات اساسی در رویکردهای خود نسبت به فرایندهای تصمیم‌گیری، هدایت و راهبری سازمان هستند. با توجه به این که مدیران به عنوان رهبر سازمان نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمان را ایفا می‌نمایند، رویکرد و دیدگاه آن‌ها نسبت به تصمیم‌گیری مشارکتی، تغییر در سلسله‌مراتب مدیریتی، تیم محوری و به طور کلی فرهنگ‌سازی مناسب در راستای الگوآفرینی و الهام‌بخشی در حوزه معنویت‌افزایی امری ضروری است.

جدول ۶. مؤلفه‌های مقوله مدیریت خداپاور

مدیریت خداپاور	الهام‌بخشی مدیران اخلاق‌گرا، تکریم سجایای رفتاری، تعهد مدیران به اخلاق حرفه‌ای، رهنمون‌ساختن کارکنان به سمت اهداف (فرای، ۲۰۰۳)، تعهد سازمانی، داشتن آرمان‌های متعالی، عملکرد مدبرانه و بن‌بست شکن (ریو، ۲۰۰۵)، رهبری معنوی (باس و ریگیو، ۲۰۰۶)
-------------------	--

۵- مقوله‌ی اصلی پنجم: فرهنگ سازی

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، ساختارهای سازمانی برای تشویق مدیران و کارکنان در سرتاسر مرزهای سازمانی به منظور معنویت‌افزایی باید انعطاف‌پذیر و تیم محور باشند. یکی از نیازهای اساسی سازمان‌ها، ایجاد ساختاری منعطف و مؤثر است که به صورتی پویا را تسهیل نماید تا منجر به عملکرد کوتاه و بلندمدت بهینه گردد. سازمان‌هایی که فعالیت‌های تخصصی خود را در راستای معنویت‌افزایی بدون داشتن یک ساختار پشتیبان مدیریتی

آغاز نمایند، به‌زودی به این نتیجه خواهند رسید که سرمایه‌گذاری آن‌ها در فرهنگ‌سازی، منافع ملموسی در بر ندارد. این ساختار سازمانی بایستی منعطف و تیم محور باشد تا زمینه توسعه و ترویج معنویت را فراهم آورده و مشوق باشد.

جدول ۷. مؤلفه‌های مقوله فرهنگ سازی

فرهنگ‌سازی	توسعه عدالت‌محوری، تقویت مشارکت، توجه به سرمایه اجتماعی، ترویج ارزش‌های انسانی، اهتمام به اصول اسلامی و ملی، گفت‌وگو سازی هدفمند، استفاده از شبکه‌های اجتماعی، ترویج اهداف تعالی محور، مأموریت محوری، خداپاوری، توسعه منویات اسلامی و دینی، افزایش سطح انگیزه معنویت خواهی
------------	--

۵- مقوله‌ی اصلی ششم: مشوق‌ها

مشوق‌ها ناظر بر مجموعه اقداماتی است که از سوی مدیران در سازمان به‌منظور ترغیب و تشویق کارکنان به رعایت اصول معنوی در سازمان صورت می‌گیرد. این مشوق‌ها از طریق اتخاذ سازوکارهایی در حوزه مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیری است که می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری اخلاق تعالی محور و رویکرد معنویت‌افزایی در بین لایه‌های مختلف سازمانی در بین مدیران و کارکنان باشد.

جدول ۸. مؤلفه‌های مقوله مشوق‌ها

مشوق‌ها	استقرار سامانه‌های ارزشیابی معنویت محور، تدوین شاخص‌های ارزیابی مدیران، جبران خدمات، افزایش حقوق و دستمزد، ارائه خدمات رفاهی و معیشتی، انگیزه‌بخشی
---------	--

در جدول (۹) تمامی مقوله‌ها و مؤلفه‌های مربوط در یک نگاه ارائه شده است:

جدول ۹. مقوله‌ها و مؤلفه‌های استخراج شده

مقوله	مؤلفه‌ها	فراوانی
هدایت و راهبری تعالی محور	ارزش‌ها (الوندی، ۱۳۹۳)، تدوین سیاست‌های مشخص (سرلک و همکاران، ۱۳۹۱)، ابلاغ چارچوب‌ها و ضوابط (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶)، ارزش‌های سازمانی (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۰)، تنظیم خط مشی‌ها (بیک زاده و همکاران، ۱۳۹۰)، پیش‌بینی رویه‌های پیشگیرانه (رشیدزاده، ۱۳۹۲)، تهیه و تنظیم قوانین و مقررات مربوطه (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸)، تعمیق معنویت (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸)، تعیین الزامات و رویکردهای سازمانی (هاشمی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)	۵

جدول ۹. مقوله‌ها و مؤلفه‌های استخراج شده

مقوله	مؤلفه‌ها	فراوانی
تمهیدات ساختاری بر پایه معنویت	تدوین فرایندهای کنترلی (بنفیل، ۲۰۰۳)، کاسیه و گوشینگ (۲۰۱۰)، تعیین حدود و ثغور فعالیت‌های ضداورش (رودگر، ۱۳۸۸)، تعریف مصادیق رفتارهای ضد معنویت (نصر، ۱۳۸۷)، تدوین دستورالعمل‌های مربوط به معنویت افزایی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲)، تعیین محدوده‌های عملکردی کارکنان از منظر رفتاری (عابدی و همکاران، ۱۳۸۶)، زیرسیستم‌های معنویت سازمانی (باریکی، ۱۳۹۳)، نظام مدیریت منابع انسانی کارکنان (عامریان، ۱۳۹۳)	۱۰
توسعه اخلاق فردی	تقویت شاخص‌های اخلاق‌مداری در بین کارکنان (ناصری فر و همکاران، ۱۳۸۸)، تقید شخصی به ارزش‌های سازمانی (عترت دوست، ۱۳۸۸)، تعهد و پایبندی به اصول و مقررات (سرلک و همکاران، ۱۳۹۱)، جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی، توسعه عزت نفس (الوندی، ۱۳۹۳)، ایمان به خدا (الوندی، ۱۳۹۳)، اخلاق (الوندی، ۱۳۹۳)، تقوا (الوندی، ۱۳۹۳)، شجاعت (الوندی، ۱۳۹۳)، ایثار (الوندی، ۱۳۹۳)، پیروی از قانون (الوندی، ۱۳۹۳)، رعایت حقوق دیگران (الوندی، ۱۳۹۳)، کاهش فشار روانی (دنیل، ۲۰۱۲)، صداقت (پنچسوانگ و داچون، ۲۰۱۲)، اعنمادسازی (دنیل، ۲۰۱۲)	۱۴
مدیریت خداآورد	الهام‌بخشی مدیران اخلاق‌گرا، تکریم سجایای رفتاری، تعهد مدیران به اخلاق حرفه‌ای، رهنمون‌ساختن کارکنان به سمت اهداف (فرای، ۲۰۰۳)، تعهد سازمانی، ایجاد چشم‌انداز مشترک، عملکرد فکورانه (ریو، ۲۰۰۵)، رهبری تحول‌گرا (باس و ریگیو، ۲۰۰۶)	۱۱
فرهنگ‌سازی	توسعه عدالت‌محوری، تقویت مشارکت، توجه به سرمایه اجتماعی، ترویج ارزش‌های انسانی، اهتمام به اصول اسلامی و ملی، گفت‌وگو سازی هدفمند، استفاده از شبکه‌های اجتماعی، ترویج اهداف تعالی محور، مأموریت محوری، خداآوردی، توسعه منویات اسلامی و دینی، افزایش سطح انگیزه معنویت خواهی	۱۵
مشوق‌ها	استقرار سامانه‌های ارزشیابی معنویت محور، تدوین شاخص‌های ارزیابی مدیران، جبران خدمات، افزایش حقوق و دستمزد، ارائه خدمات رفاهی و معیشتی، انگیزه‌بخشی	۶۰

گام ششم: کنترل شاخص‌های استخراجی؛ از ابزار CASP برای بررسی روایی فراترکیب استفاده شده است برای این منظور تمامی پژوهش‌های انتخاب شده را به کمک ۱۰ معیار CASP مورد ارزشیابی قرار گرفت و مشاهده گردید که ۱۶ کار پژوهشی منتخب ارزش بالاتر از ۲۵ به خود اختصاص دادند. برای بررسی پایایی روش فراترکیب نیز از مقایسه نظرات با یک خبره دیگر بهره برده شد. برای دستیابی به این امر، تعدادی از مقاله‌های انتخابی در اختیار خبرگان قرار گرفت و ارزیابی کیفی مقالات به کمک ابزار CASP توسط خبره نیز انجام پذیرفت. مشخصات خبرگان که برای ارزیابی مبتنی بر CASP از آن‌ها بهره گرفته شد به شرح جدول (۱۰) است:

جدول ۱۰. مشخصات مشارکت کنندگان در تحقیق

۹	مرد	جنسیت
۱	زن	
۳	کارشناسی ارشد	تحصیلات
۷	دکتری	
۳	بین ۵ تا ۱۰ سال	سابقه کار
۱	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	
۲	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	
۳	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	
۲	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	
۵	مدیریت منابع انسانی	رشته تحصیلی
۳	مدیریت دولتی	
۲	الهیات	

سپس نتایج حاصل از طریق ضریب توافق بین دو کدگذار با شاخص کاپا ارزشیابی شد. از آن جا که نتایج ضریب کاپا بالاتر از ۰/۶ است می‌توان گفت ضریب توافق در سطح خوبی واقع شده و مقالات استخراج شده با روش فراترکیب از پایایی خوبی برخوردار است. از روش آنتروپی شانون، میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از یافته‌های این پژوهش به صورت آماری نشان داده می‌شود. بر اساس روش آنتروپی شانون، می‌توان از لحاظ کمی به توصیف ابعاد و مؤلفه‌های مدل

مفهومی و تعیین میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از هر مؤلفه پرداخت. با توجه به روابط زیر به عنوان نمونه، نتایج تحلیل کمی فراترکیب مربوط به ابعاد در جدول (۱۱) ارائه شده است:

$$E_j = -k \sum_{n=1}^m [P_{ij} * \ln P_{ij}] \text{ و}$$

$$W_j = \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j}$$

جدول ۱۱. میزان پشتیبانی مطالعات از ابعاد و مؤلفه‌ها

رتبه کد	ضریب اهمیت	عدم اطمینان	$\sum_{n=1}^m [P_{ij} * \ln P_{ij}]$ و	کدها
۵	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تدوین سیاست‌های مشخص
۳	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	ابلاغ چارچوب‌ها و ضوابط
۷	۰	۰	۰	تنظیم خط‌مشی
۴	۰	۰	۰	پیش‌بینی رویه‌های پیشگیرانه
۶	۰	۰	۰	تهیه و تنظیم قوانین و مقررات مربوطه
۱	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تدوین فرایندهای کنترلی
۹	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تعیین حدود و ثغور فعالیت‌های ضدازرش
۲	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تعریف مصادیق رفتارهای ضد معنویت
۸	۰	۰	۰	تدوین دستورالعمل‌های مربوط به معنویت‌افزایی
۱۳	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تعیین محدوده‌های عملکردی کارکنان از منظر رفتاری
۱۶	۰/۰۱۴	۰/۲۹۰	-۱/۰۹۹	تقویت شاخص‌های اخلاق‌مداری در بین کارکنان
۱۹	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تقید شخصی به ارزش‌های سازمانی، تعهد و پایبندی به اصول و مقررات
۱۵	۰	۰	۰	جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی
۲۱	۰	۰	۰	توسعه عزت‌نفس

جدول ۱۱. میزان پشتیبانی مطالعات از ابعاد و مؤلفه‌ها

رتبه کد	ضریب اهمیت	عدم اطمینان	$\sum_{n=1}^m [P_{ij} * InP_{ij}]$ و	کدها
۱۷	۰	۰	۰	الهام‌بخشی مدیران اخلاق‌گرا
۱۲	۰	۰	۰	تقویت مشارکت
۸	۰	۰	۰	توجه به سرمایه اجتماعی
۱۳	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	ترویج ارزش‌های انسانی، اهتمام به اصول اسلامی و ملی
۱۶	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	استقرار سامانه‌های ارزشیابی
۱۹	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تدوین شاخص‌های ارزیابی
۱۵	۰	۰	۰	توسعه رویکرد خودارزیابی
۲۱	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	بررسی میدانی از شکایات و بازرسی بهنگام

باتوجه به محاسبات صورت گرفته، مقادیر اندازه‌توافق به‌دست آمده به‌صورت جدول (۱۲) می-

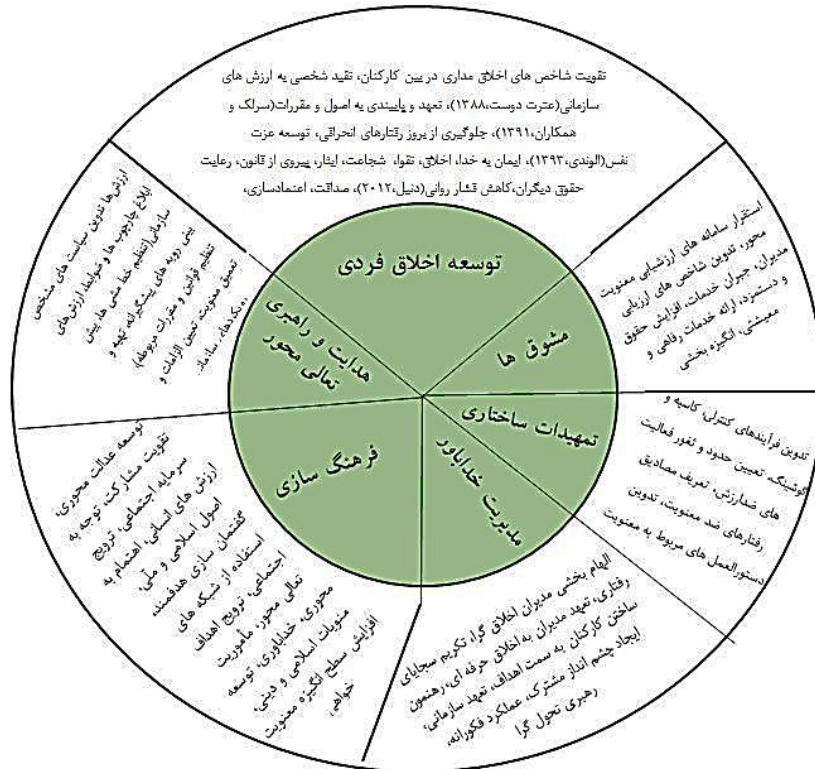
باشد:

جدول ۱۲. مقادیر اندازه توافق

نتایج ارزیابی	مقدار	انحراف استاندارد	عدد معناداری
کاپای مقدار توافق	۰/۸۵۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
تعداد موارد معتبر	۳۴		

گام هفتم: ارائه یافته‌ها: در خاتمه نتایج حاصل از فراترکیب، الگوی معنویت‌افزایی منابع

انسانی در سازمان‌ها در قالب ۶ بُعد در شکل (۲) نشان داده شده است:



شکل ۲. الگوی مفهومی تحقیق

باتوجه به شکل (۲)، بر اساس مطالعات صورت گرفته، الگوی مفهومی پژوهش در شش بُعد شامل هدایت و راهبری تعالی محور، تمهیدات سازمانی بر پایه معنویت، توسعه اخلاق فردی، مدیریت خداپاوار، گفتمان‌سازی و مشوق‌ها ارائه گردید.

نتیجه‌گیری

با بررسی‌های به‌عمل آمده از مقالات و پژوهش‌های مرتبط، بسیاری از محققان به نقش برجسته رفتار سازمانی در هدایت، راهبری، تهییج، ترغیب و... آحاد کارکنان به سمت اهداف سازمانی از آن تأکید می‌نمایند. در این پژوهش‌ها مؤلفه‌هایی چون نحوه هدایت و راهبری کارکنان، توسعه رفتارگرایی، فرهنگ‌سازی، آموزش و..... در تمامی لایه‌های خرد و کلان و سطوح مختلف

سازمانی موردنظر بوده است. دانشگاه‌های کشور به دلیل ماهیت آموزش، تربیتی و تخصصی آن، نیازمند پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای و رفتار سازمانی متناسب با فضای سازمان‌های فضیلت محور و ارزش مدار مانند سازمان‌ها در راستای مأموریت‌ها و رسالت ای ن سازمان است تا بتواند در پروژه‌ها به نحو مطلوبی آن را به کارگیری نماید تا هزینه‌های ناشی از عدم توجه به رفتار کارکنان کاهش یابد. به همین منظور در این مقاله سعی شد، تا عوامل مؤثر بر جلوگیری از رفتارهای انحرافی در بین کارکنان اداری و معنویت‌افزایی موردبحث و بررسی قرار گیرد از همین رو، با گردآوری و پالایش مقالات و پژوهش‌های مرتبط به شناسایی و جمع‌آوری ابعاد و مؤلفه‌های موردنظر پرداخته شود و مجموعه عواملی که در این حوزه می‌تواند مؤثر باشد، شناسایی گردید.

باتوجه به نتایج به دست آمده و ارزیابی‌های صورت گرفته، در راستای ایجاد الزامات، زمینه‌ها و تسهیلگرهای موردنیاز موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود به منظور هدایت در تصمیم‌گیری مدیران عالی و ارشد سازمان، اهداف، اثرات و پیامدهای رفتارهای ضد معنویت در جلساتی در قالب تشکیل اتاق فکر به طور مطلوبی تبیین و گفتمان‌سازی شود.
- باتوجه به ارزیابی‌های میدانی، فقدان خط‌مشی‌های رفتار حرفه‌ای در سازمان مشهود بود که پیشنهاد می‌شود به منظور تعیین اهتمام و تعهد سازمان به رفتار حرفه‌ای نسبت به تدوین خط‌مشی معنویت سازمانی اقدام شود.
- پیشنهاد می‌شود به منظور کمی‌سازی شاخص‌های رفتارهای نابهنجار در سطح دانشگاهی، نسبت به تدوین برنامه‌های عملیاتی مبتنی بر شاخص‌های در نظر گرفته در سند راهبردی، برنامه‌های سالانه در بخش مختلف دانشگاه تدوین و ابلاغ شود.
- پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد رویکرد و مطالبه‌گری مدیران ارشد، در متن حکم انتصاب مدیران، به ضرورت و اهتمام به رفتار حرفه‌ای و معنویت اشاره گردد.
- پیشنهاد می‌شود، جلساتی ماهانه به طور خاص در راستای مطالبه‌گری از مدیران نسبت به گزارش‌گیری برنامه‌های پیشگیری از رفتارهای انحرافی و بررسی شکایات بر گزار شود.

- پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای رویکرد همکاری و مشارکت بین کارکنان و ساختار تیم محوری در سطوح تصمیم‌گیری سازمان، سامانه‌های اداری جهت تنظیم مکاتبات با ماهیت و موضوع گردشگرهای تخصصی، از حالت تصمیم‌سازی به صورت سلسله‌مراتبی، به حالت تصمیم‌سازی به صورت انجمن خبرگی تبدیل شود بدین صورت که پیش از ارسال به مدیران ارشد جهت تصمیم‌گیری و ابلاغ، در سامانه اداری، به نظر جمعی خبرگان مرتبط با حوزه پیشنهادی به مشورت گذاشته شود و پس از اجماع نظرات نسبت به ارسال به مدیران اقدام شود تا روحیه همدلی توسعه یابد.
 - پیشنهاد می‌شود به منظور نشان‌دادن اهتمام به فعالیت‌های دانش‌پایه در سازمان، در شرح وظایف مربوط به مدیران و کارشناسان به صورت عمومی، لزوم تقید به رفتار حرفه‌ای به صورت صریح قید و ابلاغ شود.
 - پیشنهاد می‌شود سامانه پاسخگویی مدیران به صورت پرسش و پاسخ در تمامی حوزه‌های تخصصی دانشگاه به‌ویژه در حوزه رفتارهای انحرافی محتمل از سوی کارکنان اداری، استقرار یابد تا بسترهای موردنیاز جهت پاسخگو بودن مدیران خاطی فراهم شود.
 - پیشنهاد می‌شود؛ با توجه به اقتضای سطوح مدیریتی و کارشناسی کارکنان، مطالب مرتبط با فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی رفتارهای حرفه‌ای در فضای پورتال سازمانی یا شبکه‌های اجتماعی به صورت هفتگی و ماهیانه انتشار یابد.
 - پیشنهاد می‌شود؛ به منظور اتخاذ فرهنگ مدیریت مشارکتی و فضای همدلی و صمیمیت، نسبت به استقرار و توسعه سامانه نظام پیشنهادها در سازمان اقدام شود و بازخوردهای مناسب به پیشنهادها واصله ارائه شود.
 - پیشنهاد می‌شود؛ گردهمایی‌های تخصصی جهت تقدیر از کارکنان با اخلاق حرفه‌ای صورت گیرد.
- پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد انگیزه در بین کارکنان جهت تقویت رفتارهای حرفه‌ای، ضریب توجه به مسائل انضباطی در حقوق و مزایای کارکنان محاسبه و اعمال شود.

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا، حکاک، محمد، و شاه‌سیاه، ندا. (۱۳۹۵). بدبینی سازمانی به سوی رفتار انحرافی در محیط کار: تاکید بر نقش رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان). پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۲)، ۱-۱۹.
- پیرایش، اکبر و اکبریان، علی (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر معنویت سازمانی کارکنان دانشگاه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۹(۴)، ۱۷-۲۹.
- جمشیدی، فاطمه، حیاتی، زهیر. (۱۳۹۲). سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری انسانی. پژوهش‌نامه کتابداری اطلاع‌رسانی، سال ۳، شماره ۱، ۲۷-۵۰.
- خراسانی طرقي، ح، حامد، رحيم نيا، فريبرز، ملك زاده، مرتضوى، و سعيد. (۲۰۱۷). رابطه سبک رهبری سوء استفاده‌گر با معنویت سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی). مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۱)، ۱۳۳-۱۴۶.
- دهقان، حسین. (۱۳۹۵). گونه‌شناسی رفتارهای انحرافی در سازمان. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی
- محمودروشن‌ضمیر، سمیرا، ایرانی، حمیدرضا، یزدانی، و حمیدرضا. (۲۰۱۷). شناسایی عوامل سازمانی موثر بر بروز معنویت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲۳(۷)، ۱۸۳-۲۰۴.
- منتخب‌یگانه، بشلیده، کیومرث، شمسی، مرجان، هزاریان، و سولماز. (۲۰۱۶). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با معنویت سازمانی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۴(۱)، ۱۳۷-۱۵۳.
- فرهادی نژاد، محسن (۱۳۷۹)، "بررسی علل فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن از نظر مدیران استان خراسان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- قربان‌نژاد، پریسا، و عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۵)، ۳۷-۴۸.
- ساده، احسان، زین‌العابدین امینی، نوبری، علیرضا. (۱۳۹۷). سنجش نقش معنویت سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های اعتقادی - کلامی. شماره ۲، ۸۳-۱۰۲.
- گل‌میمی، م، فیاض، ب، و نصری، ف. (۲۰۱۹). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت‌زندگی‌کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به ماموریت دریانوردی. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۵(۴).

گل پرور، محسن، سلحشور، و آزاده. (۲۰۱۶). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و فضائل اخلاقی در کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۲)، ۹۳-۱۲۳. موسوی، سید نجم‌الدین، زارع، فرجام. (۱۳۹۶). بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴) 161-187.

عنایتی، رضا، سرداری، مجید. (۱۴۰۱). توسعه فضیلت محوری در سازمان. کنفرانس ملی مدیریت. مؤمن پور نیشتمان، حسنی محمد، و قاسم‌زاده ابوالقاسم. نقش تعدیل‌کننده هویت‌سازمانی در رابطه سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای شهروندی و انحرافی کارمندان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز (مطالعه موردی).

نقوی، سید علی، اسعدی، میرمحمد، میر غفوری، سید حبیب‌الله. (۱۳۹۴). الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، ۱۴۵-۱۷۷.

نصر اصفهانی، ع.، و حیدری آقا گلی، پ. (۱۳۹۸). تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸(۹۱)، ۱۱۹-۱۳۸.

همتی نوع‌دوست گیلانی، غلامی. (۲۰۱۸). رابطه بین رهبری اخلاقی و فضیلت محوری با نقش واسطه‌ای عزت نفس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۳)، ۸۵-۹۱.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-598. <https://doi.org/10.1108/14720700710827176>

Bennett, R. J., و Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.

Chen, Y., Zhang, F., Wang, Y., و Zheng, J. (2020). Work-Family Conflict, Emotional Responses, Workplace Deviance, and Well-Being among Construction Professionals: A Sequential Mediation Model. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 18).

Chraif, M., Aniței, M., Burtăverde, V., و Mihăilă, T. (2015). The link between personality, aggressive driving, and risky driving outcomes-testing a theoretical model.

Chraif, M., Țițirigă, L., و Aniței, M. (2013). Correlative Study between Counterproductive Behaviour, Ethical Behaviour, Physical Health, Mental Health and Perceived Stressors in a Multinational Company from Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 620-624.

Clark, O. L., و Walsh, B. M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2014-0021>

Colquitt, J., LePine, J. A., و Wesson, M. J. (2016). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.

- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Sage publications.
- Di Stefano, G., Scrima, F., و Parry, E. (2019). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2482-2503.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Lian, H., و Keeping, L. M. (2009). When does self-esteem relate to deviant behavior? The role of contingencies of self-worth. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 94, Issue 5, pp. 1345–1353).
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), و Li, J. (Justin). (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102372.
- Ishaq, H. M., و Shamsher, Q. (2016). Effect of breach of psychological contracts on workplace deviant behaviors with the moderating role of revenge attitude and self-control. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(1), 69-83.
- Mahmood, F., Qadeer, F., Abbas, Z., Muhammadi, Hussain, I., Saleem, M., Hussain, A., و Aman, J. (2020). Corporate Social Responsibility and Employees' Negative Behaviors under Abusive Supervision: A Multilevel Insight. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 7).
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). "Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior". *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48.
- Mujcic, R., و Oswald, A. J. (2018). Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of 18,000 adults. *Social Science و Medicine*, 198, 103-111.
- Mujcic, R., و Oswald, A. J. (2018). Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of 18,000 adults. *Social Science و Medicine*, 198, 103-111.
- Murtaza, G., Khan, R., و Pierre Neveu, J. (2020). Workplace Incivility and Deviant Silence: The Role of Moral Attentiveness. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 19290. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19290abstract>
- Obermann, M. L. (2011). "Moral disengagement among bystanders to school bullying". *Journal of School Violence*, 10(3), 239-257.
- Peng, Y., Ma, J., Zhang, W., و Jex, S. (2021). Older and Less Deviant? The Paths Through Emotional Labor and Organizational Cynicism. *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 20–30.
- Robinson, M. D., Persich, M. R., Stawicki, C., و Krishnakumar, S. (2019). Deviant Workplace Behavior as Emotional Action: Discriminant and Interactive Roles for Work-Related Emotional Intelligence. *Human Performance*, 32(5), 201–219.
- Robinson, S. L., و Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Seçer, H. Ş., و Seçer, B. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 146–175.
- Sharma, N. (2019). *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. IGI Global.

- SHool, H., Damghanian, H., Rastgar, A. A., و... (2019). Provide Pattern for Antecedents of Employees Deviant Behaviors in Organizations by Using Meta-Synthesis Method. Management
- Utkarsh, V., Ravindra, T., و Ananta, N. (2019). Workplace Deviance: A Conceptual Framework. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(4), 12355–12364.

