

**The purpose of this study was to design a
model of organizational spirituality in human resource management of Khatam**

Abstract

Human resource management has had to implement organizational spirituality in its actions in order to apply and not be deprived of the competitive advantage created by efficient human resources. The purpose of this study was to design a model of organizational spirituality in human resource management of Khatam al-Anbia construction camp projects. The research method was qualitative. Research strategy The research method is case analysis (content analysis). The statistical population of the study was 10 successful projects of Khatam Al-Anbia (PBUH) construction camp and using the experiences of the commanders of the holy defense era who were serving in these projects. Data collection tools were in-depth semi-structured interviews that were analyzed by open, centralized and selective coding methods. The findings of the first phase of the research showed that the main components of the organizational spirituality model in human resource management projects of Khatam al-Anbia (PBUH) construction camp included: "Background", "Process", "Consequences", and "Human Resource Management".

Keywords: Organizational Spirituality, Organizational Spirituality Model in Human Resource Management, Case Analysis Method (Theme Analysis), Khatam Al-Anbia Construction Camp (PBUH)

الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص)سعید صحت^۱سید علی اکبر افجه ای^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۳

حامد دهقانان^۳سمیرا دهقانی^۴**چکیده**

مدیریت منابع انسانی به منظور به منظور کاربست و محروم نشدن از مزیت رقابتی که به واسطه نیروهای انسانی کارآمد به وجود می آید ناگزیر به پیاده سازی معنویت سازمانی در اقدامات خود بوده است. هدف پژوهش حاضر طراحی مدل معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) بود. روش تحقیق به صورت کیفی بود. استراتژی پژوهشی پژوهش، روش تحلیل موردی (تحلیل مضمون) می باشد. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۱۰ پروژه موفق قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) و استفاده از تجربیات فرماندهان دوران دفاع مقدس که در این پروژه ها مشغول به خدمت بودند. ابزار گردآوری داده ها مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته بود که پس از جمع آوری به شیوه کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. یافته های فاز اول تحقیق نشان داد که اجزای اصلی مدل معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) شامل: "پیش زمینه ها"، "فرآیند"، "پیامدها"، و "مدیریت منابع انسانی" بودند.

کلیدواژه ها: معنویت سازمانی، مدل معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی، روش تحلیل موردی (تحلیل مضمون)، قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص)

^۱دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

Saeidsehhat@chmail.ir

^۲استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

afjahi@atu.ac.ir

^۳استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

dehghanan@atu.ac.ir

^۴دانشجوی دکتری گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

mba.iau2016@gmail.com

اگرچه سازمان‌های امروزی در دوران پیشرفت‌های عالی علمی، روندهای پیشرفته تکنولوژیکی، تقابل و کشمکش میان تقاضای اجتماعی و عدم اطمینان به سر می‌برند، اما شواهد قانع‌کننده‌ای وجود ندارد که سازمان‌ها با این تغییرات عمیق هماهنگ شده باشند. در واقع، به نظر می‌رسد که در اکثریت سازمان‌های دنیای پیشرفته امروزی یک اخلاق اداری غیرمنتظره نفوذ کرده که موجبات تحلیل و ناراضی‌نمایی نیروی کار را به وجود آورده است. به عنوان مثال (frost,2003,88) درد و رنج بسیار زیادی را در داخل و اطراف سازمان‌ها کشف کرد. نتیجه مطالعه این پژوهشگر نشان داد، که امروزه زندگی سازمانی برای کارکنان یک تجربه ملایم و بی‌خطر نیست. (Leavitt,2007,13) شرکت‌های امروزی را نهادهای فرساینده، زندان‌های روحی و ناسالم معرفی کرده است. به طور کلی، این سناریو می‌تواند نتیجه‌ی وسیعی از موارد و رویدادهای نامطلوب باشد، به خصوص رقابت فریبدهنده‌ی جهانی که موجب ناراحتی‌های شدید و استرس در میان کارکنان شده است. علاوه بر این، فرهنگ کارآفرینی امروزی - یکی دیگر از تأثیرات ناخوشایند این روند در سراسر جهان شده است. در نتیجه، کارکنان مجبور به صرف زمان بیشتری هستند. به طور عمده، تجربه معاصر زندگی سازمانی امروز تا حدودی مانع از جستجوی تعادل میان زندگی و کار شده است. بدتر از همه اینکه، مردم به واسطه تغییرات غیر قابل پیش‌بینی در عرصه کسب و کار تنها به عنوان کالاهای مصرفی مورد توجه قرار گرفته که شرکت‌ها در هر زمانی می‌توانند، به راحتی از دست آنها خلاص شوند.

بر این اساس، بیانیه ماموریت، استراتژی‌های کسب و کار، ساختارها و گفتمان سازمانی به جای جستجو در جهت همکاری به منظور ایجاد جوامع سالم و پایدار، معمولاً به سمت افزایش سود، گسترش بازار و بازده سرمایه‌گذاری‌ها حرکت می‌کند و در نتیجه به نظر می‌رسد زندگی شرکت‌ها به صورت یک جنگ تمام‌عیار درآمده است (Waddock,2004,30).

در نتیجه، به علت سوء رفتار و سوء مدیریت تصمیم‌گیرندگان سازمانی چندین ستون از اصول سرمایه‌داری مدرن مانند شفافیت، رضایت مشتری، سود منصفانه و احترام به قانون، دچار تزلزل شده است. بنابراین، اغراق نیست که پژوهش‌گران عنوان می‌کنند که محیط‌های سازمانی به واسطه ترسیم چنین اهدافی همچون غرور و طمع تصمیم‌گیرندگان آن، دچار ناامیدی شده‌اند. بنابراین دور از انتظار نیست که اقدامات چنین شرکت‌های پژوهش‌محور کج‌روی‌های و رفتارهای سوء اخلاق حرفه‌ای کسب و کار باشد (Vasconcelos,2011,367).

در مقابل، سازمان‌هایی هستند که علاقه‌مند به ارائه ارزش‌های فراتر از منافع اقتصادی به جامعه هستند. از جمله این سازمان‌ها که تعریف جدیدی از فعالیت اقتصادی را با تمسک به آموزه‌های دوران هشت ساله دفاع مقدس در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران به منصفه ظهور رسانیده، قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) می‌باشد. ظهور چنین سازمان‌های به عنوان یک سیگنال بسیار مثبت در نظر گرفته می‌شود، زیرا در دوره پست مدرن برای حل معضلات فرا روی سازمان‌ها، جامعه به شرکت‌های مسئول و آگاه‌تر نیاز دارد. در واقع، انتظار می‌رود که سازمان‌هایی همچون قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) بتوانند به دغدغه‌های ارزشی کسب و کارها و اهداف جامعه در قالب یک مدل جدید پاسخ دهند. به عبارت دیگر از این سازمان‌ها انتظار می‌رود که بتوانند با نیازهای ذینفعان نیز به شیوه‌ای محترمانه و بسیار ظریف هماهنگ باشند. مدیران سازمان‌های همچون قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) باید با خواسته‌ها، نیازها و آمال

کارکنان خود به گونه ای رفتار کنند که افراد باتجربه و متخصص اشتیاق داشته که در این سازمان ها مشغول به فعالیت شده و به اهداف سازمانی متعهد باشند. آنچه که دغدغه ایجاد و پیاده سازی معنویت سازمانی^۱ است در واقع رسیدن به اهداف فوق است که در بستر این مفهوم تجلی پیدا می کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در سال های اخیر علاقه فزاینده ای به کاربرد معنویت در سازمان ها، خصوصاً بر عملکرد، بهره وری و همین طور منابع انسانی سازمان شده و گواه آن پژوهش های متعددی است که، در سال های اخیر در این حوزه انجام شده است (Hoover, 2007, 106; Fry, 2003, 693). به عنوان مثال؛ (karakas, 2009, ۸۹) به تعریف و اندازه گیری معنویت سازمانی پرداخته است. این پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش این حوزه، حدود هفتاد تعریف از مفهوم معنویت سازمانی یافته که در بیشتر این تعاریف، تمایز میان معنویت و مذهب به طور واضح آمده است. همچنین (Byrne, C. J., Morton, D. M., & Dahling, J. J, 2011, 22) به بررسی معنویت سازمانی در زمانی که انتظار می رود؛ کارکنان رفتارهای احساسی و عاطفی در کار داشته باشد پرداخته اند. نتایج این پژوهش نیز نشان می دهد که؛ اثرات علت و معلولی میان معنویت سازمانی و کار عاطفی، وجود دارد. به طور کلی نتایج این پژوهش یادآور می شود که، به منظور حفاظت از کارمند در انجام کارهای عاطفی، بایستی عقاید و باورهای معنوی در سازمان رشد یافته باشد. پژوهشگران (Bandsuch, M. R., & Cavanagh, G. F, 2005, 221) زیرساخت های پیاده سازی معنویت سازمانی را در سازمان بررسی نموده و نتایج پژوهش آنان نشان می دهد که؛ سه بعد معنویت سازمانی شامل؛ عقاید، تشریفات و جامعه سازی بایستی در محیط کار به عنوان زیر ساخت های پیاده سازی کامل معنویت سازمانی، توسعه و پرورش یابد. همچنین (Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J, 2003, 426) سه بعد از هفت بعد معنویتی را که برای سنجش معنویت سازمانی عنوان کرده بودند را انتخاب و آن ها را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته بندی کردند. از نظر آنان، مفهوم معنویت سازمانی در سطح فردی شامل؛ کار با معنا، در سطح گروهی شامل؛ احساس هم بستگی و در سطح سازمانی شامل؛ هم سوئی ارزش ها می باشد. در پژوهش (Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi, 2016, 639) پیامدهای معنویت سازمانی خصوصاً در دو حوزه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه های مالزی سنجیده شده است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که؛ معنویت سازمانی به واسطه اینکه در فرآیند «خود کنترلی» افراد نقش مهمی را ایفا می نماید، می تواند در دستیابی به اهداف فردی و سازمانی کارکنان تسهیل کننده مهمی باشد و از این رو رضایت شغلی آنان را به همراه داشته باشد و همچنین موجبات تعهد سازمانی را نیز فراهم می نماید. یکی از معدود پژوهش هایی که در زمینه ی رابطه میان معنویت سازمانی و اجزای کارآمدی منابع انسانی صورت گرفته، پژوهش (Helmi, S, 2016, 195) می باشد. هدف از این پژوهش ارزیابی ارتباط میان شاخص های معنویت گرایی در محیط کار و کارآمدی منابع انسانی است. نتایج این پژوهش از ارتباط مثبت میان معنویت گرایی در محیط کار و کارآمدی منابع انسانی حکایت می کند همچنین عامریان (۱۳۹۳) به دنبال تعیین و تبیین رابطه معنویت در کار و نظام مدیریت منابع انسانی کارکنان است.

نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که؛ معنویت در کار در سطح معنی‌داری پنج درصد، رابطه معنی‌دار و مثبتی با نظام مدیریت منابع انسانی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده استنباط می‌شود که؛ معنویت در محیط کار می‌تواند موجب بهبود اقدامات منابع انسانی شود. آب باریکی (۱۳۹۳) با هدف بررسی تأثیر مفهوم معنویت سازمانی بر روی نگهداشت منابع انسانی انجام شده است که نتایج مطالعه از تأثیر مثبت معنویت سازمانی بر روی متغیر نگهداشت منابع انسانی حکایت دارد. میرکاظمی و حیدری (۱۳۹۱: ۱۱۱)، به بررسی میزان معنویت سازمانی پرداخته و اهمیت معنویت سازمانی را در درک بهتر هدف از کار، ورای مسائل مادی آن برای کارکنان دانسته است. براساس نتایج پژوهش، معنویت سازمانی خصوصاً در سطح فردی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. علی پناهی (۱۳۸۷: ۱) به ارائه مدل معنویت سازمانی پرداخته است. مدلی که در این پژوهش ارائه شده مدل معنویت سازمانی است که شامل جنبه‌های فردی و سازمانی می‌شود که هر کدام دارای ابعاد درونی و بیرونی است.

اگر از پژوهش‌هایی که در موضوع معنویت به صورت کمی کار شده است صرف نظر نموده، تحقیقات زیادی با استفاده از روش تحلیل مضمون و تحلیل موردی چندگانه انجام شده است. اما هیچ کدام از تحقیقات داخلی رویکرد جامعی را در موضوع معنویت سازمانی (پیش زمینه‌ها، کارکردها و نتایج) را در قالب یک مدل با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون اتخاذ نکرده‌اند. همین موضوع باعث شده است یافته‌های تحقیقات مشابه یکدیگر باشد. پیاده سازی معنویت سازمانی در سازمان‌های ایرانی فراتر از یک دید تک بعدی است و لذا فراتر از فرایندهای مرسوم متغیرهای مربوط به معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی (پیش زمینه‌ها، کارکردها، نتایج و ارتباط با وظایف مدیریت منابع انسانی) باید محاسبه شود. به عبارت دیگر، گسست دانشی در این رویکرد جامع وجود دارد. موضوع مهمی که تحلیل جامع پیش رو به خوبی از عهده آن بر می‌آید این سازه‌ها در در ارتباط با هم معنی واقعی خود را پیدا می‌کنند که اگر به صورت مجزا مورد بررسی قرار بگیرد ممکن است نتیجه مورد نظر دیده نشود. بر مبنای پژوهش‌های پیشین نحوه اثرگذاری همزمان اجزای این فرآیند بر روی مدیریت منابع انسانی چندان مشخص نیست. با توجه به ماهیت چند بعدی معنویت سازمانی اگر این اجزا به صورت مجزا دیده شود. مدل‌های ناقصی تولید خواهد شد. بنابراین ضروری است به منظور پرکردن شکاف تحقیقاتی و مشاهده شواهد بیشتر معنویت سازمانی در قالب یک مدل جامع مورد بررسی قرار بگیرد. قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا به واسطه فعالیت‌ها و پروژه‌هایی که از شروع فعالیت تا کنون بر عهده داشته به عنوان «بزرگترین پیمانکار پروژه‌های دولتی ایران» محسوب می‌شود (ویکی‌پدیا)، یکی از بزرگترین نهادهای انقلابی با رویکرد سازندگی و توسعه اقتصادی در کشور که دارای منابع انسانی ماهر، شایسته و با تجربه است.

این نهاد انقلابی به واسطه ساختار تخصصی و پیچیدگی پروژه‌هایی که در دست دارد. نیازمند مدیریت منابع انسانی کارآمد، دقیق و با تمرکز بر حفظ سرمایه‌های انسانی شایسته خود است. به واسطه ساختار خاص قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا؛ همچنان فرهنگ غالب از دوران دفاع مقدس و جوسازمانی نشأت گرفته از آن دوران در بطن این سازمان وجود دارد. بر هیچکس قابل چشم‌پوشی نیست که قله و اوج مفهوم معنویت سازمانی در انقلاب اسلامی ایران در دوران دفاع مقدس ظهور و بروز پیدا کرد. بنابراین؛ در دستیابی به الگوی جامع معنویت سازمانی بررسی باید در سازمان‌هایی انجام شود که این موضوع در قالب فرهنگ سازمانی ایشان تجلی یافته باشد. قطعاً الگوی مستخرج از تجربیات فرماندهان قرارگاه به واسطه ماهیت

اقتصادی این نهاد، از لحاظ مفهومی و اجرایی قرابت بیشتری با سایر سازمان‌هایی دارد که این الگو قرار است در آنجا مورد بررسی و تعمیم قرار داده شود. لذا مدل معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه‌های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) به عنوان یک مدل بومی و مناسب باعث می‌شود که تلاش‌ها به منظور حفاظت از سرمایه‌های انسانی به واسطه فعالیت‌های حمایتی مدیریت منابع انسانی؛ نظام‌مند، متمرکز و با حفظ ویژگی‌های فرهنگی خاص سازمان‌های ایرانی باشد. بنابراین به طور کلی، سوال پژوهش این است که؛ «الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه‌های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) چیست؟»

روش تحقیق :

این پژوهش از لحاظ روشی کاربردی با هدف توسعه دانش (توسعه‌ای) بوده و هدف پژوهش اکتشافی و توصیفی است. نوع داده‌های استفاده شده کیفی می‌باشد. استراتژی پژوهش در مرحله مدل‌سازی: مطالعه موردی چندگانه بوده است. همچنین روش گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های توصیفی و واحد تحلیل پروژه می‌باشد. همچنین دوره زمانی تحلیل از سال ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۸ بوده است. جامعه آماری پژوهش که با استفاده از روش پژوهش کیفی و به طور خاص روش مطالعه موردی به بررسی موضوع پرداخته خواهد شد شامل؛ پروژه‌های موفق قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص)، در دوران پس از جنگ تحمیلی است. این پروژه‌ها با مشورت فرماندهان دوران دفاع مقدس که در دوران سازندگی در این قرارگاه مشغول خدمت بوده‌اند انتخاب می‌شود. همچنین، به منظور جمع‌آوری اطلاعات از تجربه‌های ارزشی فرماندهان معنوی دوران دفاع مقدس در واحد تحلیل یعنی پروژه‌های قرارگاه سازندگی از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شده است. به طور کلی، مراحل انجام پژوهش با توجه به روش و استراتژی که در قسمت فوق به آن اشاره شد شامل مراحل زیر است:

۱. بررسی ادبیات و سوابق نظری مربوط به معنویت سازمانی و عوامل موثر بر آن
۲. انتخاب پروژه‌های دوران سازندگی به عنوان "مورد" برای مطالعه موردی چندگانه.
۳. تعریف معیارهای انتخاب مصاحبه‌شوندگان و انتخاب آن‌ها از میان مجریان.
۴. تعریف سوالات نیمه باز جهت انجام مصاحبه‌های اکتشافی
۵. مصاحبه با خبرگان و مجریان پروژه‌های سازندگی به منظور دستیابی به تجربه‌های ارزشی و معنوی آنان در مدیریت منابع انسانی پروژه‌ها.
۶. مستندسازی و تحلیل مضامین مصاحبه‌ها.
۷. تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و استخراج مفاهیم مورد نظر.
۸. تدوین ابعاد و مولفه‌های مدل اولیه معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه‌های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص).

با توجه به اینکه در این پژوهش در مرحله استخراج مدل معنویت سازمانی از نوع کیفی و با هدف اکتشاف و توصیف است و مدل مفهومی کاملاً ساختار یافته‌ای نیز در ابتدای کار وجود ندارد. از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شده است. مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته دارای چندین سوال کاملاً بدون رهنمود هستند. در این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و با عناوین زیر استفاده شده است:

- ❖ معنویت سازمانی در پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) چیست؟
 - ❖ پیش زمینه های پیاده سازی معنویت سازمانی در پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء چیست؟
 - ❖ ابعاد و مولفه های الگوی معنویت سازمانی در پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) چیست؟
 - ❖ اهمیت و اولویت هریک از ابعاد الگوی معنویت سازمانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) چیست؟
 - ❖ کارکردهای معنویت سازمانی در پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) چیست؟
 - ❖ پیامدهای پیاده سازی این ابعاد و مولفه ها در قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) چیست؟
 - ❖ این ابعاد و پیامدها در موفقیت وظایف مدیریت منابع انسانی تاثیر گذار است؟
- لذا در پی هر سوال اگر لازم باشد، سوالات عمیق تری پرسیده می شود تا موضوع به صورت مفصل تر مورد بررسی قرار بگیرد.
- همچنین به منظور بررسی اعتبار ابزار جمع آوری داده های پژوهش از روش لینکلن و گوبا(محسن پور، ۱۳۹۰: ۵۳) استفاده شده است. بدین منظور از روش های زیر برای بررسی اعتبار مصاحبه های تنظیم شده استفاده گردید:
۱. تماس طولانی با محیط تحقیق(بدین منظور داده ها به مدت دو سال از فروردین ۹۶ تا تابستان ۹۸ جمع آوری شد)
 ۲. تبادل نظر و کثرت گرایی(محقق از نظرات تخصصی سه تن از اساتید مدیریت (اساتید راهنما و مشاور) و سه تن از متخصصان مدیریت منابع انسانی و فرماندهان صاحب نظر در سازمان استفاده کرده است.
 ۳. خود بازبینی محقق و کنترل از سوی اعضا (دو جلسه مازاد بر جلسات اصلی، مصاحبه با خبرگان و اساتید برای بازبینی و کنترل مولفه ها صورت گرفت)
 ۴. مستند سازی مستمر(ثبت و ضبط تمام مشاهدات و نتایج حاصل از مصاحبه ها و پاسخ خبرگان و بازبینی چندباره این مستندات).
- نمونه انتخاب شده شامل پروژه هایی است که توسط خبرگان و فرماندهان ارزشی در دوران سازندگی به صورت موفق اجرا شده که تعداد آنان ۱۰ پروژه نیز است می باشد.
- افراد اصلی تاثیر گذار بر این پروژه ها نیز از بین متخصصین صینی که از دوران دفاع مقدس تجربیات ارزشی خود را وارد پروژه های سازندگی نموده اند به عنوان نمونه آماری مصاحبه شونده در این مرحله انتخاب شده اند. طی یک مصاحبه اولیه ای از خبرگان(فرماندهان) خواسته شد تا معیارهای انتخاب پروژه های سازندگی را که معنویت سازمانی در آن بر اساس تجربه ایشان اجرا شده بود بیان کنند. پس از جمع بندی از ایشان خواسته شد تا به هر پروژه معیار وزنی اختصاص دهند. جدول(شماره ۱) معیارها و میانگین وزن های تخصیص یافته را مشخص نمایند. سرانجام از ایشان خواسته شد تا از نظر ایشان ده پروژه مهم را بر اساس معیارهای خواسته شده مشخص نمایند. این پروژه های مشخص شده بر اساس معیاری که خود ایشان انتخاب نموده بودند وزنی از یک(خیلی کم) تا پنج(خیلی زیاد) اختصاص دهند.

جدول شماره ۱: معیارهای انتخاب پروژه های دوران سازندگی و وزن آن ها

ردیف	معیارهای انتخاب پروژه های دوران سازندگی	وزن از ۵
۱	رهبری معنوی	۵
۲	فضایل (صداقت، صبر، امر به معروف و نهی از منکر و فضایل اخلاقی دیگر در میان کارکنان و دست اندرکاران پروژه ها)	۴
۳	ایمان (توکل به خداوند در همه کارها و توجه به ندای درونی و وجدان درونی)	۵
۴	اهمیت درک فرهنگ معنوی کارکنان و شرکت کنندگان در پروژه ها	۳
۵	انگیزش درونی کارکنان بر ارتباط معنوی (فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی)	۴
۶	محتوایی (آشنایی نیروها با اهداف سازمانی و اعتقاد به آن ها و جلب و متقاعد نمودن یکدیگر برای رسیدن به اهداف سازمان)	۳
۷	ساختاری (ساختار بروکراسی کم، سلسله مراتب حداقلی، عدم تمرکز در تصمیم گیری، قوانین و مقررات منعطف)	۳
۸	فضای معنوی	۵

پروژه هایی که پس از تعیین معیارهای انتخاب توسط خبرگان در مرحله اول انتخاب شد ۱۰ پروژه به شرح زیر بودند:

- (۱) ساخت ۲ فرزند کشتی اقیانوس پیما ۱۱۳ هزارتنی برای کشور ونزوئلا.
- (۲) ساخت سکوهای نفتی فاز های ۱۳، ۱۷ و ۱۸، ۲۳ و ۲۴.
- (۳) ساخت پالایشگاه ستاره خلیج فارس .
- (۴) احداث طرح توسعه مجتمع مس سونگون.
- (۵) ساخت آزاد راه حرم تا حرم.
- (۶) ساخت راه آهن همدان-سنندج.
- (۷) ساخت فاز ۱۵ و ۱۶ پارس جنوبی.
- (۸) آزاد راه ساوه- همدان.
- (۹) پروژه انتقال آبی های مرزی به طول ۵۰۰۰ کیلومتر از غرب تا جنوب ایران.
- (۱۰) احداث پالایشگاه های مختلف در عسلویه بصورت EPCF و EPC.

همچنین در ادامه از خبرگان خواسته شد تا در خصوص افرادی که بتوانند در خصوص موضوع مورد بحث به ارائه نظرات سازنده بپردازند نیز معیارهای را تعیین نمایند. بر اساس معیارهای زیر (جدول شماره ۲) و پس از مشورت با خبرگان ۹ نفر به عنوان نمونه مورد بررسی در مرحله اول انتخاب شدند.

جدول شماره ۲: معیارهای انتخاب مصاحبه شدگان در مرحله جمع آوری داده های کیفی

ردیف	معیارهای انتخاب	بازه مناسب
۱	مسئولیت در قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا	فرمانده- عضو هیئت مدیره- مدیر پروژه - معاونین و مسئولین اجرایی

۲	سابقه کار مرتبط	۵ سال در قرارگاه و حضور در دفاع مقدس
۳	مدرک تحصیلی مرتبط با پروژه	مدارج نظامی (سرهنگ به بالا) و یا لیسانس به بالا
۴	مسئولیت مستقیم در بخشهای مختلف پروژه	۵ سال به بالا

یافته های پژوهش

با بررسی ادبیات نظری و پژوهش ها و پروژه های اجرایی در حوزه الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی، مولفه های لازم برای بررسی در این پژوهش استخراج شده است. نتایج این بررسی ها در جدول (شماره ۳) آمده است:

جدول شماره ۳: مولفه های شناسایی شده از پیشینه تحقیق و مبانی نظری (محقق)

ردیف	محقق و سال	مؤلفه‌ها
۱	باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰: ۱۲۲)	مطالعه ای عمدتاً به پیش‌نیازها و فروض لازم برای شکل‌گیری رهبری معنوی اسلامی پرداخته‌شده و شاخصه های رهبری معنوی گرای اسلامی پررنگ نیست.
۲	عامریان (۱۳۹۳)	در این پژوهشی با این‌که عنوان‌شده که؛ نظام مدیریت منابع انسانی از دیدگاه بامبرگر و مشولم دارای مؤلفه مایی مانند؛ سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش، تأمین نیروی انسانی و روابط کارکنان می‌باشد. اما به‌طور دقیق مشخص نشده که معنویت سازمانی با کدام یک از مؤلفه‌هایش می‌تواند تأثیرات متفاوتی را بر روی این زیرسیستم‌ها داشته باشد.
۳	آب باریکی (۱۳۹۳)	در مطالعه ای به هیچ‌کدام از مؤلفه‌های معنویت سازمانی و تأثیری که می‌تواند بر روی یکی از زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی گذارد، اشاره نشده است و همچنین متغیر وابسته یعنی؛ نگهداشت منابع انسانی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن فقط به جبران خدمات اشاره‌شده و به سایر مؤلفه‌ها نظیر؛ ایمنی، بهداشت و خدمات به‌طور شفاف پرداخته نشده است.
۴	میرکاظمی و حیدری (۱۳۹۱: ۱۱۱)	مطالعه ای برای اندازه‌گیری میزان معنویت سازمانی از مدل اشموس و داچون استفاده شده که معنویت سازمانی را در سه سطح؛ فردی، کاری و سازمانی اندازه‌گیری می‌کند.
۵	رود ساز و بی‌شبه (۱۳۹۲: ۸۱)	مطالعه ای مدل معنویت اسلامی به نظر می‌رسد، منسجم و قوی بر اساس مستندات ارائه شده است. به‌طورکلی؛ معنویت اسلامی به دو صورت فردی و سازمانی که هرکدام شامل دو بعد، درونی و بیرونی می‌باشد ارائه‌شده و مؤلفه‌های هرکدام به‌طور کامل ارائه‌شده است.
۶	Fairholm(1 ۹۹۸,۱۱)	در سال‌های اخیر در ادبیات معنویت سازمانی توجه فزاینده‌ای به مفهوم رهبری معنوی شده است. رهبری معنوی بر اخلاقیات رهبری، پایداری و مسئولیت اجتماعی بدون آنکه سودآوری، رشد درآمد و دیگر شاخصه های مالی را قربانی این ارزش‌ها کرده، تأکید دارد، (Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M, 2005, 895). شاید کامل‌ترین مدل توسعه‌ای که منجر به توسعه یک تئوری در خصوص رهبری معنوی گرا شده مربوط به مدل رهبری فیرهولم باشد. Dent, Eric B. & Higgins, M. Eileen & Wharff, Deborah M(2005,695)

در این مدل که واقعاً یکی از ارزشمندترین تحقیقات حوزه معنویت سازمانی با رویکرد رفتارگرایی است. از رویکرد پوزیتیویستی به سنجش مفهوم معنویت سازمانی پرداخته است و چون در بیشتر تحقیقات معنویت گرایی از دیدگاه درون‌گرا به این مفهوم پرداخته است با رویکردهای دیگری به نظر می‌رسد بایستی در تکمیل این پژوهش استفاده شود.	Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J (۲۰۰۳, ۶۲۶)	۷
مطالعه ای سخنی از متغیرهای تعدیل کننده که می‌توانست در رابطه میان معنویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی حضور داشته باشد، به میان نیامده است. همچنین راهکارهای عملی مشخصی مطالعه ای برای ارتقای اثرگذاری معنویت سازمانی بر روی خروجی‌های سازمان آورده نشده است.	Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi(20۱۶, ۶۳۹)	۸
به نظر می‌رسد اندازه‌گیری ابعاد درونی هر قسمت با روش‌های اثبات‌گرایی قابل اندازه‌گیری نباشد و برای تجزیه و تحلیل این ابعاد نیاز به روش مایی مانند پدیدار شناختی و غیره باشد.	Gibbons(20۰۰, ۱۱)	۹
یکی از محدود پژوهش‌هایی که در زمینه رابطه میان معنویت سازمانی و اجزای کارآمدی منابع انسانی صورت گرفته، می‌باشد.	Helmi(2016, ۱۹۵)	۱۰

تحلیل مصاحبه با روش کدگذاری

در قسمت کیفی، اطلاعات لازم با مصاحبه انجام گرفت. مشارکت‌کنندگان به روش نظری انتخاب شدند. این‌ها هم افرادی بودند که به صورت‌های مختلف و براساس اهداف خاص تحقیق و تجربه، آشنایی علمی و حرفه‌ای با امر ارزش‌ها و اخلاق مدیریت منابع انسانی داشتند.

ملاک اشباع داده‌ها برای آگاهی از کفایت نمونه پژوهش مورد استناد قرار گرفت. نمونه‌گیری و گردآوری اطلاعات تا زمانی ادامه پیدا نمود که فرآیند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری رسید.

به عبارت دیگر، زمانی که فرآیند چرخشی گردآوری، مرتب کردن و تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارتقای نظریه با استفاده از آن‌ها به حدی رسید که داده‌های جدید تغییری در نظریه تولید شده ایجاد نکردند، اشباع نظری حاصل شده بود و بدین ترتیب، از گردآوری نمونه‌های جدید خودداری شد.

بنابراین در این بخش داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان، با استفاده از روش کدگذاری مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این داده‌ها که از مصاحبه عمیق استخراج گردیده اند در طی سه مرحله (کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) تحلیل خواهند شد.

فرایند کدگذاری و تحلیل

در این قسمت نمونه یک مصاحبه را به همراه خلاصه ای از مصاحبه آورده شده است:

Name	Grounded
اجزای پروژه های بزرگ	1
احساس ارزش برای خود، همکاران	3
...احساس توسعه روز افزونی در اجرا	1
...احساس حضور مداوم در تداوم	2
...احساس خوب آینده از شور و هیجان	1
...احساس سبک باطن و شور و هیجان	1
...احساس شور و نشاط بنفوق در سما	1
...احساس مسئولیت	2
اجنادی مدبران	2
اخلاق حرفه ای	1
اخلاق نیکو	3
ارتباط با روسا	2
ارتباط با موجودات در طبیعت	1
...ارتباط معنوی با گروه های غیر رسد	2
ارتباط معنوی با همکاران	2
ارتقای ارتباط درون فردی	1
ارتقای انگیزه درونی در کارکنان	1
ارتقای سوادآوری سازمانی	1
ارتقای عزت نفس در سازمان	1
...ارتقای عملکرد سازمان با توجه به	1
ارتقای عملکرد سازمانی	3
...ارتقای کیفیت خروجی سازمان و به	2
ارتقای کیفیت... به... به...	1

نمودار شماره ۱: نمونه هایی از کد گذاری سطح یک (گفتار)

در قسمت زیر به یکی از مراحل کدگذاری اشاره شده است:

برای نمونه در یکی از مصاحبه ها متن مصاحبه به صورت زیر می باشد: "معنویت سازمانی به معنای واقعی نشان دهنده پیاده نمودن ارزش های اصیل اسلام ناب محمدی در محیط کار می باشد و با شاخصه های از خود گذشتگی، اخلاق نیکو، مقدم دانستن رضای خدا در همه موارد و به معنای واقعی کلمه تدین و احساس مسئولیت می باشد" و نیز در مصاحبه دیگری "معنویت سازمانی دربرگیرنده پیاده سازی ارزش های ناب اخلاقی و اعتقادی در محیط کار فارغ از مصلحت طلبی های سیاسی و منافع با هدف ارتقا و تعالی معنوی و مادی کارکنان و حتی خود فرد مدیر نیز می باشد."

در این متن مصاحبه عبارات "ارزش های اصیل اسلام" و نیز "ارزش های ناب اخلاقی و اعتقادی" به عنوان کلیدواژه های انتخاب شدند و در کد گذاری سطح دوم در مفاهیم باورهای مذهبی دسته بندی شدند و نیز در مقوله گذاری در پیش زمینه ها قرار گرفتند

در این قسمت، به دلیل اینکه تعداد کل شواهد گفتاری (نکات کلیدی مصاحبه ها) و مفاهیم زیاد است فقط کل مفاهیم مربوط به تمامی مصاحبه ها در جدول زیر ارائه شده است. همانطور که در جدول مشاهده می شود تعداد ۲۲۵ مفهوم از کل مصاحبه استخراج گردیده است.

در فرایند کدگذاری در مرحله باز کلیدواژه های تحقیق شناسایی شد. در سه سطح صورت گرفته است بدین ترتیب که در کدگذاری سطح یک، گفتارهای کلیدی، در کد گذاری سطح دو به مفاهیم معنویت سازمانی و در کد گذاری سطح ۳ به مولفه ها توجه شده است. در جدول زیر مفاهیم استخراج شده است.

جدول شماره ۴: نمونه ای از کد گذاری سطح دو (محقق)

ردیف	مفاهیم	ردیف	مفاهیم
۱	باورهای مذهبی	۲۰	اخلاق کار
۲	بعد شناختی	۲۱	محیط منصفانه
۳	فضایل	۲۲	هدایت بهینه منابع

ردیف	مفاهیم	ردیف	مفاهیم
۴	ساختاری	۲۳	عزت نفس سازمانی
۵	آگاهی و برنامه ریزی	۲۴	کارمند یابی
۶	فرهنگ	۲۵	پاداش
۷	بعد فیزیکی	۲۶	ایمان
۸	کاهش ترک سازمانی	۲۷	رویه‌های کاری مناسب
۹	هدایتگری استراتژیک	۲۸	رضایت درونی از کار
۱۰	تعهد عاطفی	۲۹	ارزیابی عملکرد
۱۱	یادگیرندگی	۳۰	آموزش
۱۲	فضایی معنوی	۳۱	بعد میان فردی
۱۳	بعد احساسی	۳۲	محتوایی
۱۴	رضایت درونی	۳۳	وابستگی
۱۵	انگیزش	*	*
۱۶	حضور معنوی	*	*
۱۷	رهبری	*	*
۱۸	شایستگی‌ها	*	*
۱۹	تجربه تعالی	*	*

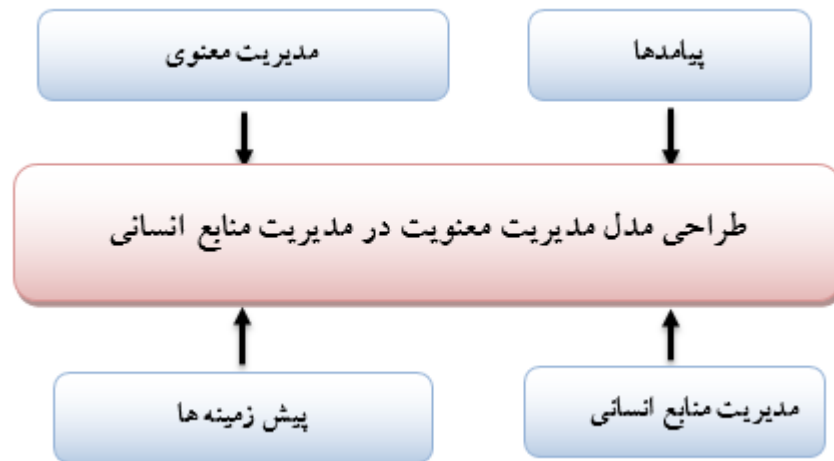
بنابراین در کل ۱۹۰ کلید واژه یا تم انتخاب شد که در ۳۳ مفهوم دسته بندی شد و نهایتاً مفاهیم شناخته شده در چهار مقوله دسته بندی شد که شامل پیش زمینه‌ها، مدیریت منابع انسانی، پیامدها و مفاهیم معنوی سازمان بودند. در جدول شماره ۵، مقوله‌ها و مفاهیم دسته بندی آن آورده شده است.

جدول شماره ۵: کدگذاری سطح ۳ (محقق)

مفاهیم	مقوله	هدف	ردیف
یادگیرندگی باورهای مذهبی آگاهی و برنامه ریزی رهبری فضایل ایمان فرهنگ انگیزش ساختاری محتوایی فضایی معنوی	پیش زمینه ها		۱
کارمند یابی آموزش ارزیابی عملکرد پاداش محیط منصفانه هدایتگری استراتژیک رویه‌های کاری مناسب هدایت بهینه منابع	مدیریت منابع انسانی	الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی	۲
تعهد عاطفی وابستگی رضایت درونی از کار کاهش ترک سازمانی عزت نفس سازمانی رضایت درونی	پیامدها		۳

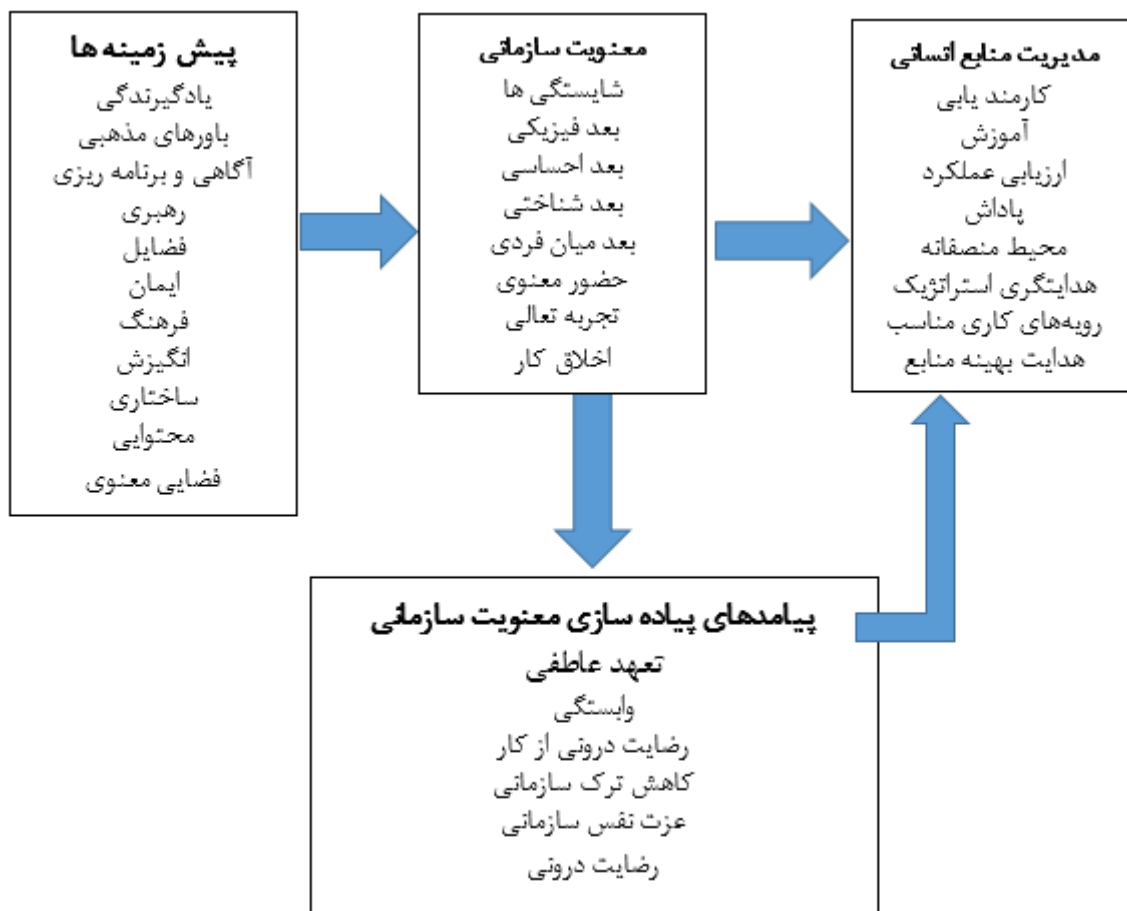
شایستگی ها بعد فیزیکی بعد احساسی بعد شناختی بعد میان فردی حضور معنوی تجربه تعالی اخلاق کار	معنویت سازمانی		۴
---	----------------	--	---

نتایج دسته بندی مقوله نشان داد که در چهار گروه قابل دسته بندی است و شامل پیش زمینه ها، مدیریت منابع انسانی، پیامدها و رویکردهای اجرایی معنویت سازمانی می باشند. همچنین در نمودار شماره ۲، الگوی نهایی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی تحقیق آورده شده است:



نمودار شماره ۲: الگوی نهایی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی

در این مقاله با استفاده از روش تحلیل موردی (تحلیل مضمون) مدل اصلی را که با یک رویکرد فراتحلیل؛



پیش آیندها، فرآیند و پیامدهای معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) را آشکار نمود و بر این اساس پاسخ به سوالاتی که در این پژوهش مورد نظر بود به شرح زیر استخراج شد:

پرسش اصلی

الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) چیست؟
نمودار شماره ۳: مدل نهایی تحقیق مستخرج از پژوهش

همان گونه که در ادبیات پژوهش هم مشخص شده بود برای دستیابی به یک رویکرد جامع به منظور مطالعه معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی بایستی از یک رویکرد فراتحلیل استفاده می شد که در این تحقیق با یک رویکرد جامع مدلی ظهور پیدا نمود که پیش زمینه ها، فرآیند، پیامدهای پیاده سازی معنویت سازمانی و تاثیری که این ابعاد بر روی مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) داشت مشخص گردید.

پرسش فرعی شماره ۱

پیش زمینه های پیاده سازی الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء چیست؟

همانگونه که در نمودار شماره ۳ در مدل نهایی الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) آمده است. پیش زمینه های پیاده سازی الگوی معنویت سازمانی شامل متغیرهای؛ یادگیرندگی، باورهای مذهبی، آگاهی و برنامه ریزی، رهبری، فضایل، ایمان، فرهنگ، انگیزش، ساختاری، محتوایی و فضایی معنوی می باشد. در پژوهش نقوی و همکاران(۱۳۹۴، ۱۱۷)، متغیرهای یادگیرندگی، باورهای مذهبی، آگاهی و برنامه ریزی جزو متغیرهای پیش نیاز اثرگذار به منظور پیاده سازی الگوی معنویت سازمانی نیامده است. اما به دلیل ویژگی های خاص جامعه آماری خصوصاً در بعد یادگیرندگی و برنامه ریزی که از ویژگی های مدیریتی خاص در این سازمان است و همچنین باورهای مذهبی که از ویژگی های فرهنگی مشهود و خاص قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) می باشد پیش نیازهای پیاده سازی الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء هم ابعاد فردی و هم ابعاد مدیریتی و سازمانی را در بردارد.

پرسش فرعی شماره ۲

ابعاد و مولفه های الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) چیست؟

همان طور که در نمودار فوق نیز آمده است؛ در فرآیند پیاده سازی معنویت سازمانی متغیرهای؛ شایستگی، بعد فیزیکی، بعد احساسی، بعد شناختی، بعد میان فردی، حضور معنوی، تجربه تعالی و اخلاق کار نمود پیدا می نماید. دو متغیر بروز شایستگی و همچنین اخلاق کار از ویژگی های خاص قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) است که در ادبیات نظری پژوهش و در مدل های رایج و مطرح بروز نکرده بود و در این مدل آمده است.

رابطه میان پیش زمینه های معنویت سازمانی و تاثیری که بر روی کارکرد معنویت سازمانی دارد نیز در مدل مورد تائید قرار گرفته شد. از میان ابعاد تشکیل دهنده مولفه پیش زمینه ها، رهبری بیشترین تاثیر را بر روی کارکردهای معنویت سازمانی دارد. بعد به ترتیب فضای معنوی و فرهنگ سازمانی در رتبه های بعدی قرار می گیرند. دلایل بروز این مسئله به تفصیل در فصل پنجم مورد بررسی قرار می گیرد اما آنچه که حائز اهمیت می باشد تاثیر ابعادی که ارتباط زیادی با مفهوم دین و مذهب دارند در بوجود آمدن معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی پروژه های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء(ص) انکار ناپذیر است.

اشتراکات و تفاوت مدل بومی با مدل توسعه یافته از ادبیات پژوهش

با مقایسه یافته های پژوهش و بررسی الگوهای قبلی که در فصل دوم به آن اشاره شد، می توان عنوان کرد که؛ الگوهایی همچون کینچرسکی و اسکینک (۲۰۰۴: ۳۰)، میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳: ۴۲۸)، فیرهولم (۱۹۹۸: ۱۱)، فانگیدا و همکارانش (۲۰۱۶: ۶۳۹)، هلمی (۲۰۱۶: ۱۹۵)، نقوی و همکاران(۱۳۹۴: ۱۷۰)، هر

کدام به نوبه خود ابعاد جداگانه ای را پوشش داده که در نوبه خود مهم و جامع است. به گونه ای که عوامل ذکر شده در سایر الگوها را می توان به شرح زیر در این الگوها جای داد:

(۱) در الگوی میلیمن و همکارانش: این مدل که واقعاً یکی از ارزشمندترین تحقیقات حوزه معنویت سازمانی با رویکرد رفتارگرایی است و به مفهوم سازی معنویت سازمانی می پردازد. میلیمان و همکاران (۲۰۰۳: ۴۳۹) در پژوهش خود نشان می دهند که؛ چگونه ابعاد معنویت سازمانی (معنادار بودن کار، یگانگی و یکپارچگی و همسویی با ارزش های سازمانی) موجب پیامدهای سازمانی که در واقع نگرش های کاری هستند را شکل می دهند، این پیامدها عبارت است از: عزت نفس، رضایت درونی شغلی، کاهش تمایل به ترک سازمان، تعهد عاطفی سازمان، وابستگی شغلی.

(۲) در الگوی کینچر سکی و اسپلینگ: ابعاد فیزیکی، احساسی، شناختی، بین فردی، حضور معنوی و تجربه تعالی به عنوان ابعاد معنویت سازمانی شناخته شده است.

(۳) در الگوی فیرهولم: کامل ترین مدل توسعه ای که منجر به توسعه یک تئوری در خصوص رهبری معنوی گرا شده مربوط به مدل رهبری فیرهولم باشد.

(۴) در الگوی نقوی و همکاران: به شناسایی پیش زمینه های معنویت در سازمان مبتنی بر آموزه های اسلامی پرداخته اند. متغیرهای رهبری، فرهنگ، ساختار، ایمان، فضائل، خلاقیت، اجتماعی، محتوا، فضای معنوی، انگیزش.

با در نظر گرفتن موارد فوق و با توجه به ویژگی های سازمان مورد مطالعه باید عنوان کرد که؛ الگوی معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی، الگویی جامع می باشد. هر چند عوامل ذکر شده در الگوهای فوق در ذیل الگوی جامع مستخرج از نتایج پژوهش قرار می گیرد. اما تفاوت هایی به شرح زیر قابل مشاهده و توجه می باشد:

(۱) در الگوی نقوی و همکاران دو عامل خلاقیت و اجتماعی به عنوان پیش نیازهای استقرار معنویت سازمانی آمده اما با توجه به محتوای مصاحبه ها، این دو عامل از مدل حذف گردیده است.

(۲) همچنین در اولویت تاثیرگذاری عامل فرهنگ به عنوان یک عامل کلیدی در نظر گرفته شده در حالی که در این پژوهش عامل ایمان به عنوان عامل اصلی در کنار عامل رهبری استخراج گردیده است.

(۳) همچنین عامل فضای معنوی به عنوان یک عامل مستقل در پژوهش نقوی و همکاران یعنی به عنوان عاملی که کمترین میزان نفوذ و وابستگی در جامعه آماری را داشته محسوب گردیده در حالیکه در جامعه آماری این پژوهش عامل فضای معنوی یک عامل پیوندی بوده که؛ هر گونه تغییر در آن سبب تغییر و اثرگذاری بر متغیرهای دیگر پژوهش می گردد در میان آمده است.

(۴) در مدل هلمی (۲۰۱۶: ۱۹۵) تاثیر معنویت سازمانی بر کارآمدی منابع انسانی بر اساس تعریف هر سی و گلد اسمیت به صورت کلی اندازه گیری شده است. در حالیکه در این پژوهش تاثیر معنویت سازمانی بر ابعاد مدیریت منابع انسانی (شامل؛ کارمند یابی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و محیط منصفانه) آمده است و این یکی از نوآوری های این پژوهش می باشد.

(۵) در مدل کینچر سکی و اسکینک (Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J, 2004,30)، کارکردهای معنویت به وسیله، ابعاد فیزیکی، احساسی، شناختی، بین فردی، حضور معنوی و تجربه تعالی مشخص می

شود. در مدل بومی مستخرج از پژوهش دو بعد شایستگی‌ها و اخلاق کار اضافه شده در حالیکه بعد بین فردی معتبر شناخته نشد.

۶) در مدل رود ساز و بیشه (۱۳۹۲: ۸۱) که به ارائه مدل معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی پرداخته است. معنویت اسلامی را به دو صورت فردی و سازمانی معرفی نموده که هرکدام شامل دو بعد، درونی و بیرونی می‌باشد ارائه داده است. مدل مستخرج از ادبیات پژوهش علاوه بر ارائه کارکردهای معنویت به معرفی پیش زمینه‌ها، نتایج و ارتباط آن با مدیریت منابع انسانی در بستر فرهنگ اسلامی پرداخته است و از این لحاظ تحلیلی فراگیر را ارائه می‌دهد.

۷) مدل (Milliman and etal, 2003,429) که در مدل مستخرج از ادبیات پژوهش به منظور بررسی پیامدهای پیاده سازی معنویت سازمانی در نظر گرفته شده بود (شامل؛ عزت نفس، رضایت درونی، کاهش ترک سازمانی، تعهد عاطفی، وابستگی) در مدل مستخرج از پژوهش علاوه بر رضایت درونی، رضایت درونی از شغل را شامل می‌شود. این واژه شاید برای اولین بار در ادبیات پژوهش و به عنوان یکی از نتایج پیاده سازی معنویت در سازمان مطرح می‌شود. همانگونه که (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۱۹)، مطرح کردند ارتباط بر پایه معنویت که منجر به ایجاد انگیزش می‌شود شامل موارد زیر است: ارتباط فرافردی (ارتباط فرد با خالق)، ارتباط درون فردی (ارتباط فرد با خود حقیقی)، ارتباط میان فردی (ارتباط با همکاران، گروه‌ها، سازمان و گروه غیر رسمی) و در نهایت ارتباط برون فردی (ارتباط فرد با جهان). بر این اساس می‌توان اینگونه استدلال کرد که: رضایت درونی در بعد ارتباط درون فردی تعریف می‌شود. در حالیکه رضایت درونی از کار در رابطه با ارتباط میان فردی معین می‌گردد.

پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌های اصلی پژوهش برای مدیران اجرایی و کاربردی نمودن الگو

در رابطه با پیش نیازهای لازم برای پیاده سازی معنویت سازمانی در پروژه‌های قرارگاه سازندگی خاتم الانبیاء (ص) که برابر نتیجه پژوهش این بعد از اهمیت بیشتری نسبت به سایر ابعاد برخوردار است پیشنهاد می‌شود که:

رهبری معنوی در سازمان به عنوان یک پدیده بیشتر زمانی قابل مشاهده می‌باشد که خود رهبر مظهری از ارزش‌هایی همچون صداقت، درستی، فروتنی و مسئولیت‌پذیری باشد و از همه مهم‌تر فردی که بتواند عدالت سازمانی را اجرا نماید. برای سازمان‌هایی که به استقرار معنویت سازمانی می‌اندیشند وجود یک رهبر معنوی ضروری است. همچنین بر اساس نتایج پژوهش با عنایت به اینکه این مدل به دنبال استقرار معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی می‌باشد با توجه به محتوای مصاحبه‌ها می‌توان چنین استدلال کرد که موفقیت یک رهبر معنوی علاوه بر ویژگی‌های رهبر به پیروان و زمینه هم می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به تقویت زمینه معنوی به صورت مستمر اهتمام گمارده شود. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش هنگامی که رفتار رهبر در عمل بر اساس فضائل معنوی به نمایش گذاشته شود پیروان نیز رفتارهای معنوی بیشتری را به نمایش می‌گذارند.

- با توجه به تاثیر ایمان در پیاده سازی معنویت سازمانی پیشنهاد می شود که سازمان اهتمام بیشتری به برگزاری مناسبت های مذهبی گمارده و از فضا سازی مذهبی به عنوان یک محرک فرهنگی در جهت تقویت ایمان و باورهای کارکنان همت گمارد.
- بر اساس ادبیات پژوهش (رستگار و فرهنگی، ۱۳۸۵: ۲۱) به منظور ارتقای انگیزش کارکنان پیشنهاد می شود که؛ در درجه اول نسبت به رفع نیازهای فیزیولوژیک کارکنان همت بیشتری گمارند. با توجه به اینکه، اکثر کارکنان در پروژه ها به صورت شبانه روزی حضور دارند و مشکلات دوری از خانواده و در فضای کاری سخت فعالیت می نمایند نسبت به پرداخت حقوق و پاداش به منظور برقراری عدالت توزیعی توجه بیشتری داشته باشند. همچنین یکی از مواردی که کارکنان بر آن تاکید می کردند به منظور ارتقای انگیزش در سازمان به مسئله امنیت شغلی و یا نیاز به امنیت آن ها توجه بیشتری شود. با توجه به اینکه بسیاری از کارکنان در سازمان به صورت قراردادی و پروژه ای فعالیت دارند همواره دغدغه امنیت شغلی را داشته که به منظور ارتقای انگیزش آنان بایستی مورد توجه بیشتری قرار گرفته شود.
- همچنین با عنایت به اینکه عامل محتوایی با شاخصه های (آشنای کارکنان با اهداف و ماموریت های سازمان، اشتراک نظر نیروها در خصوص اهداف و ماموریت های سازمان و غیره) در پیاده سازی معنویت سازمانی نقش مهمی دارد. پیشنهاد می گردد؛ که دوره های آموزشی برای کارکنان در بدو ورود خصوصاً در پروژه های مناطق دور از مرکز به منظور آشنا سازی ایشان با اهداف و ماموریت های سازمان برگزار گردیده و همچنین به منظور حل مسائل، مشکلات و یا تعارضاتی که در سازمان به وجود می آید از همفکری، مساعدت و مشارکت نیروها استفاده موثر به عمل آید. به این منظور پیشنهاد می شود که جلسات هم اندیشی مستمر و حداقل سالیانه بین فرماندهان و مدیران پروژه ها برگزار گردد.
- در رابطه با ابعاد معنویت سازمانی با عنایت به اینکه بعد میان فردی بین افراد بیشتر ظهور و بروز پیدا می کند پیشنهاد می شود که؛ در جهت اطلاع از وضعیت عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، مرادده ای) در واحدها با انجام نظرسنجی هایی اطلاع پیدا نموده و زمینه را بازگو نمودن مسائل و مشکلات بین مدیر و کارکنان در خصوص واحدی که در آن مشغول به کار هستند فراهم نمایند.
- همچنین پیشنهاد می شود زمانی را در ماه به حضور در فضای طبیعت و یا مکانی که کارکنان بتوانند تمدد اعصاب نموده یا از حضور مشاوران مذهبی و خانوادگی در سازمان استفاده نمایند.
- در رابطه با بعد رابطه میان معنویت سازمانی و مدیریت منابع انسانی پیشنهاد می شود که در وهله نخست به آموزش معنوی کارکنان در کنار سایر آموزش های تخصصی در سازمان همت بیشتری گمارند. همچنین در ارزیابی عملکرد و پرداخت حقوق و پاداش از نظام شایسته سالاری استفاده نموده و نکته مهم اینکه؛ اطلاعات لازم را در خصوص نحوه چگونگی ارزیابی عملکرد به کارکنان بازخورد نمایند. همچنین در بحث استخدام با عنایت به اینکه در بحث رهبری به شرایط پیروان هم پرداخته شد. شایسته است به تناسب ویژگی های اخلاقی و معنوی فرد مورد نظر با سازمان و فضای معنوی حاکم بر آن همت گمارند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

بدین و سیله از تمامی اساتید بزرگوار و همچنین مسئولین و فرماندهان قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) که با صبر و شکیبایی در تمامی مراحل انجام این پژوهش ما را یاری دادند نهایت سپاس و قدردانی را داریم.

منابع

- آب باریکی، زهره. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و معنویت بر روی استراتژی نگهداشت منابع انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی
- حبیب رودساز، مجید بیشه، (۱۳۹۲) نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال اول، شماره ۴، ۸۱-۱۰۴
- عابدی جعفری، حسن. رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۴). ظهور معنویت در سازمانها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی. علوم مدیریت ایران، ۲(۵)، ۹۹-۱۲۱.
- علی پناهی، علی. (۱۳۸۷). "بررسی نقش معنویت در کارایی بانکداری"، رساله دکتری. دانشکده مدیریت و حسابداری. دانشگاه علامه طباطبائی.
- فرهنگی، علی اکبر؛ رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، ۱۳(۲۰)،
- میر کاظمی، سیده عدرا؛ حیدری، زکیه. (۱۳۹۱). بررسی میزان معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی، مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، ۲۵، ۱۱۱-۱۲۴.

- Bandsuch, M. R., & Cavanagh, G. F. (2005). Integrating spirituality into the workplace: Theory and practice. *Journal of management, spirituality & religion*, ۲(۲), ۲۲۱-۲۵۴
- Byrne, C. J., Morton, D. M., & Dahling, J. J. (2011). Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 299-315.
- Dent, Eric B. & Higgins, M. Eileen & Wharff, Deborah M (2005). Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions, *The Leadership Quarterly*, 16, pp 625-653.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.
- Fanggida, E., Rolland, E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Helmi, S. (2016). Evaluation of the Relationship between Spirituality Indexes at workplace and Efficiency of Human Resource. *Journal of Current Research in Science*, (1), 195.
- Hoover, B. C. (2016). Emerging adults' religiousness and spirituality: Meaning-making in an age of transition.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*.
- Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, University of Scranton Press, Scranton, PA, 111-31
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.