



تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار طرفدار محیط زیست با استفاده از مدل میلیمن

حامد بحرانی^۱

آرزو صالحی فر^۲

چکیده:

در سال‌های نه‌چندان دور غرب به وجود مفهومی بر ارزش برای کسب و کار و مدیریت سازمانهای خود پی برد. این واژه و مفهوم چیزی جز معنویت در محیط کار نبود که از آن به عنوان یک پارادایم جدید یاد شده است. در این تحقیق ابتدا به ادبیات معنویت مروری گذرا شده بعد به مفهوم این مهم در محیط کار پرداخته شده است سپس به رابطه آن با محیط زیست پرداخته ایم. هدف در این تحقیق مروری بر رابطه‌ی معنویت در محیط کار و رفتار طرفدار محیط زیست به شیوه‌ی توصیفی می‌باشد. پس از ارائه نظرات و گذر به پیشینه تحقیق نتیجه‌ی یافت شد که نشان می‌دهد ارتباط معقولی بین معنویت محیط کار با طبیعت، محیط زیست با انسان وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: معنویت، معنویت محیط کار، رفتار طرفدار محیط زیست

The effect of spirituality in the workplace on pro-environmental behavior using the Milliman model

Abstract

In the not-so-distant years of the West, it recognized the existence of a valuable concept for business and the management of its organizations. This term and concept was nothing but spirituality in the workplace, which was referred to as a new paradigm. In this research Firstly, the literature on spirituality has been reviewed and then discussed in the context of the work. Then we focus on the relationship with the environment. The purpose of this research is to review the relationship between spirituality in the workplace and the supportive behavior of the environment in a descriptive way. After presenting the comments and moving to the research background, it was found that there is a meaningful relationship between the spirituality of the work environment and nature, There is an environment with humans.

Keywords: Spirituality, workplace spirituality, pro-environmental behavior

^۱ کارشناس ارشد، مدیریت بازاریابی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر Hamedbahrani396@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

مقدمه:

در طول تاریخ انسانها نگاه ویژه ای به موضوع معنویت داشته اند. با توجه به این که محیط زیست در خطر نابودی میباشد نگاه ژرف و عمیق به موضوع معنویت در محیط کار میتواند تا حدودی بر نوع استفاده و رفتار مردم بر محیط زیست و حفظ این نعمت بزرگ خدادادی اثر گذار باشد به این دلیل که قسمتی از شهروندان را افرادی که در درون سازمانها و محیط کار مشغول به فعالیت هستند تشکیل میدهند

در اواخر قرن بیستم، محققان و اندیشمندان مدیریت به موضوع معنویت در سازمان توجه کردند به طوری که در حدود سال ۱۹۹۲ افزایش ناگهانی همایشها و کارگاههای مربوط به معنویت در کار، و مقالات و کتابهای فراوان در این زمینه مشاهده میشود (زاهدی و پناهی، ۱۳۸۷، ص ۲) در سازمانها مطالعاتی همچون معنویت در محیط کار پدیدههای نوپایی هستند که میتوانند نیروی قدرتمند مثبتی باشند. شهروندان به عنوان افرادی که تشکیل دهنده اجتماعات بشری هستند هرچند در سالهای نه چندان دور مورد بی توجهی و بی مهری حاکمان و مدیران بودند؛ اما امروزه کانون توجه همه کسانی هستند که می خواهند به نحوی در زندگی انسان نقش داشته باشند (بیگ زاد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲) امروزه به نظر میرسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند (کینجرسکی و اسکریپین^۲، ۲۰۰۱). مدیران باید رفتارهای طرفدار محیط زیستی را در میان کارکنان خود تشویق کنند و تلاش کنند تا مسئولیت های زیست محیطی خود را بهبود بخشند (آگولرا و راف^۴، ۲۰۰۷). رفتار حرفه ای محیطی در محل کار مستلزم آن است که کارکنان به منظور بهبود تصویر سبز شرکت در میان سهامداران خود، اختیاری و

داوطلبانه کمک می کنند (دی گروت و استگ^۵، ۲۰۰۹) از طرفی محیط زیست نیز فواید بسیاری برای انسان به وجود میآورد. محیط زیست بر اعمال و رفتار اندیشه انسان تاثیر بسزایی دارد. قرآن کریم و روایات اسلامی فواید بسیار آب، هوا، گیاهان و درختان را با تعبیرهای بسیار دقیق و گاهی شگفت انگیز برشمرده اند و از تأثیر به سزای آنها بر تن و روان آدمی سخن گفته اند. آلودگی محیط زیست بر کیفیت و چرخه طبیعی اثر می گذارد و پی آمدهای زیان باری برای زندگی انسان، حیوان، گیاه و بناها دارد. در جهان امروز، مسئله آلودگی، یکی از مهم ترین و حادثترین مشکل تمدن انسانی است و نقش انسان در آلودگی محیط زیست بسیار چشم گیر است. طبیعت، برای بقای نسل بشر آفریده شده است و پیوندی ناگسستی میان انسان و طبیعت وجود دارد (مجله طوبی ۱۳۸۶). ما درباره شرایط روانی و اجتماعی که در محیط کار بوجود می آید بر اساس مولفه ی معنویت که احتمالاً با رفتار طرفدار محیط زیست رابطه دارد به پژوهش پرداخته ایم. مطالعات قبلی تایید کرده است که حمایت ادراکی درک شده بر موفقیت پروژه های زیست محیطی، مشارکت و تلاش های کارکنان تاثیر مثبت دارد (راموس و استیگر^۶، ۲۰۰۰) علاوه بر این، معنویت در محیط کار، شور و هیجان زیست محیطی را تقویت می کند و این ارتباط را با آگاهی محیطی تعدیل می کند. آگاهی محیطی به دانش و نگرانی از تاثیر رفتار انسان در محیط زیست اشاره دارد (مدسن و یولهی^۷، ۲۰۰۱) معنویت در محل کار نیز به افزایش انگیزه ذاتی برای محافظت از محیط کمک می کند، زیرا به هدف عمیق درونی برای فکر کردن در مورد طبیعت کمک می کند و سپس احساس و انگیزه ای برای ایجاد سیاره ای بهتر برای زندگی نسل های فعلی و آینده در ما ایجاد می کند. (کروسمن، ۲۰۱۰؛ هرماندز^۸، ۲۰۰۸)

^۱ Ramus & Steger

^۲ Madsen & Ulhøi,

^۳ Crossman & Hernandez

^۴ Kinjerski & Skrypne J

^۵ Aguilera, Rupp

^۶ De Groot & Steg

۲- پیشینه پژوهش

۲-۱ معنویت-

معنویت دمیدن روح در زندگی فرد است. معنویت با جستجوی وجودی برای معنا و هدف در ارتباط است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶ ص ۱) وجود فرهنگ لغت معنویت را اینگونه تعریف می‌کند «حساسیت یا وابستگی به ارزش‌های مذهبی و مسائل مرتبط با روح به جای علاقمندی‌های دنیوی و مادی» معنویت تأکیدی بر منافع مادی ندارد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲) معنویت در کاربرد برگرفته مفهوی از احساس تمامیت پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است (گیبونس^۹، ۲۰۰۱)

۲-۲ معنویت در محیط کار

محیط‌های کاری تبدیل به جامعه‌ای مهم و پیچیده شده اند که به شدت زندگی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند محیط کار خانه دوم ماست (ایر حسینی، قبادی، ۱۳۹۴ ص ۲). معنویت در محیط کار شامل ارزش‌های یکپارچه، نگرشها و رفتارهایی است که الزاماً پیروان را از طریق فراخوانی و عضویت به طور ذاتی انگیزه می‌دهند. معنویت در محل کار، افراد را با احساساتی که تغییر می‌کنند روشن می‌سازد، آنها درک می‌شوند، از آنها قدر دانی می‌شود، رفتار آنها از قبل متمایز می‌شود (فری، ۲۰۰۳: ۲). معنویت در محیط کار در برگزیده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷، ص ۵) معنویت در محل کار، احساس وابستگی، تقسیم قدرت، انعطاف پذیری و اعتماد را ایجاد می‌کند که این همه

زندگی معنوی لزوماً به معنای تعلق به یکی از ادیان نهادینه و تاریخی نیست بلکه به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید بدهد. کریشناکومرو نیک^{۱۰} (۲۰۰۲) کوئینگ و همکارانش معتقدند که معنویت عبارت است از جستجو و مطالعه شخصی برای درک و فهم پاسخ پرسشهایی درباره‌ی زندگی، معنا و ارتباط با نیروی مقدس یا متعالی که ممکن است منجر به رشد آیینهای مذهبی و تکوین جامعه شود (موریرا آلمیدا، کوئینگ^{۱۱}، ۲۰۰۶) برخی مدعی اند معنویت معنویت است و ارتباطی با دین اسلام ندارد، اما تاملی گذرا به این مفهوم نشان می‌دهد دین‌گرایی و معنویت اسلام است و فقط نقطه این دو تلاش در رهایی از محدوده تنگ عالم طبیعت است (باقری و سعد آبادی، ۱۳۹۰، ص ۷)

امروزه گرایش به معنویت به عنوان گرایشی نو، در عرصه‌های آموزشی، تربیتی و فرهنگی بیش از عرصه‌های دیگر به چشمی خورد (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۶) معنویت بیشتر انسان‌ها را به

^۹ Gal & Jones

^{۱۰} Fry

^۹ Gibbons

^{۱۰} Krishnakomer & Nick

^{۱۱} Almeida, Queeng



رویکرد اگزستانسیالیستی که معنویت را معنا جویی در کار و زندگیانسان می‌داند (ناسینا وهمکاران^{۱۸}، ۲۰۱۱) معنویت در محیط کار در فرهنگ اسلامی، در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح میشود. اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و... تشویق میکند (توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴ ص ۲) هرچند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد. با وجود این، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و آکادمیکی، معنویت دربرگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های در کار است (جعفری، ۱۳۹۶)

۲-۳ مدل معنویت میلیمن

در سال ۲۰۰۳ میلیمن و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که آچمز و دوچن^{۱۹} (۲۰۰۲) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب کردند. در تحقیقی تجربی آنها را بکار گرفتند. این سه بعد که برگرفته از سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی هست عبارتند از: کار معنادار در سطح فردی، حس اجتماعی بودن در سطح گروهی و تطابق با ارزشهای سازمان در سطح سازمانی است.

۲-۳-۱ کار معنادار:

جنبه اساسی معنویت در کار، احساس عمیق معنا و هدف داشتن در کار فردی است. اصطلاح معنویت در کار شامل این فرضیه است که هر فرد انگیزه‌ها و حقایق و خواسته‌هایی برای خود دارد تا در میان فعالیت‌هایی که معنای وسیع‌تری به زندگی او و دیگران می‌دهد، قرار می‌گیرد (آشمز و دوچن، ۲۰۰۰)

به مردم انرژی می‌دهد و انگیزه‌های ذاتی خود را برای استفاده از استعدادها و توانایی‌ها به شیوه‌هایی که قبلاً متوقف شده‌اند، کمک می‌کند. از این رو، از طریق فراخوانی و عضویت در گروه، علاقه و لذت بردن از فعالیت‌هایشان، حس اعتماد به نفس یا مهارت برای انجام وظایف، ارضا شدن نیازهای بالاتر و درک علیت‌های داخلی کارمندان برای یافتن جایگاه و اتصال و پیوستگی به سازمان‌هایشان نگاه می‌کنند (رایان و دسی^{۱۴}، ۲۰۰۰). امروزه سازمان‌ها می‌توانند به عنوان موجودات معنوی نام برده شوند به این علت که مردم وقت زیادی را در آن صرف می‌کنند و از این رو هویت‌های معنوی آنها در سازمان‌های خود تعبیه شده است (ابن‌فیل^{۱۵}، ۲۰۰۵). مایرز (۱۹۹۰) بیان می‌کند معنویت در کار نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای جستجو مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهنآوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظم باور شخصی است (کروسمن^{۱۶}، ۲۰۱۰) ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را میدهد تا چشمانداز یکپارچه‌تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه‌ی خویش به دست آورند. اغلب کارکنان زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنویشان از یکدیگر جداست. به لحاظ اجتماعی ۵۰ الی ۷۰ ساعت زندگی کاری در طول هفته، پرداختن ساعاتی به نیایش، پرستش و مراقبه و ساعات باقیمانده برای گذران زندگی خانوادگی ضرورت این جدایی است (کاوانا^{۱۷}، ۱۹۹۷)

۱- معنویت در محیط کار، سازه‌ای پیچیده و چندوجهی است ۲- این مفهوم به شدت فردی و انتزاعی است (خنیفر و شجاعی، ۱۳۹۰، ص ۹۲) در طبقه بندی نسبتاً جامعی سه دیدگاه در تعریف معنویت محیط کار مطرح کرده‌اند. رویکرد دینی که معنویت را در پیرویز دستورات یک دین خاص مثل مسیحیت می‌بیند؛ ۲- رویکرد درون‌گرا که معنویت را امری درونی می‌داند؛ ۳-

^{۱۸} Nasina, M. & Pin, X

^{۱۹}. Ashmos, & Duchon

^{۱۴} Ryan and Deci

^{۱۵} Benefiel

^{۱۶} crossman

^{۱۷} cavanagh

۲-۳-۲ حس اجتماعی بودن:

معنویت در محیط کار، پیوستگی و ارتباط با دیگران را شامل می‌شود. که به عنوان احساس اجتماعی بودن بیان می‌شود. اجتماعی بودن در کار بر اساس این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران می‌بینند نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و هویت درونی افراد دیگر وجود دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط ذهنی، حسی، روحی میان کارکنان از جمله حمایت، آزادی بیان و توجه واقعی است (آشمز و دچون، ۲۰۰۰) که در سطح گروهی افراد رخ می‌دهد.

۲-۳-۳ تطابق با ارزشهای سازمانی:

سومین جنبه معنویت در محیط کار زمانبست که افراد به طور قوی حس هماهنگی میان ارزشهای شخصی، مأموریت و هدف سازمان را تجربه می‌کنند. این سطح از معنویت در محیط کار تعاملات کارکنان را با اهداف سازمانی بزرگتر در بر می‌گیرد (دنتون و میتروف، ۲۰۱۹). هماهنگی با ارزشهای سازمان به آن فرض مربوط است که هدف شخص، از خود شخص بزرگتر است و باید با دیگران یا جامعه تعامل برقرار کند. هماهنگی، همچنین، به معنای باور افراد درباره‌ی این است که مدیران و کارکنان در سازمان ارزش‌های متناسبی دارند و به رفاه کارکنان و جامعه توجه می‌کنند (آشمز و دچون، ۲۰۰۰).

۲-۴ معنویت در کار و رفتار طرفدار محیط زیست

طبیعت و محیط زیست، موهبتی خداوندی است که از مجموعه موجودات، منابع و عوامل و شرایط هماهنگی که در اطراف هر موجود زنده وجود دارد و ادامه حیات به آن وابسته است به وجود می‌آید. تخریب محیط زیست به دلیل پیامدهای ناگواری که برای بشر به همراه داشته است؛ تبدیل به یکی از بزرگترین چالشهای دنیای

معاصر شده است این بحران نخست در غرب شروع شد و پس از آن با ورود مدنیته به شرق در سطحی جهانی مطرح شد (قلندریان و همکاران، ۱۳۹۵ ص ۲). بسیاری بر این باورند که بحران زیست محیطی در واقع یک بحران معنوی و دینی است و جدایی دین از زندگی دنیوی می‌تواند مهم‌ترین عامل بروز بحران‌های زیست محیطی باشد. (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳ ص ۳) رابطه‌ی بین انسان، طبیعت، و خداوند به شکل منحصر به فرد و به گونه‌ای است که تخریب محیط زیست، صدمه‌رساندن به یکپارچگیه عالم هستی و آیات خداوند تلقی می‌شود (سروستانی و همکاران، ۱۳۸۶). بسیاری از طرفداران محیط زیست اکنون بر این باورند که سیاست‌های زیست محیطی محتاج حمایت‌های اخلاقی و دینی می‌باشند (Rechardson; ۲۰۰۵) مناسب برای تقویت رفتار حرفه‌ای کارکنان. منطقی‌ترین نظریه رهبری می‌تواند این باشد که باعث می‌شود فرد به طور واقعی در مورد طبیعت و محیط زیست به عنوان بخش یکپارچه از خود فکر می‌کند. این ادغام می‌تواند به بهترین وجه توسط رهبری معنوی توضیح داده شود که ایجاد ارتباط قوی بین معنویت و محیط زیست را به وجود می‌آورد (شراپواستاوا، ۲۰۱۰). (بر اساس یک مرور ادبی سیستماتیک، رفتار طرفدار محیط زیست به نوعی رفتار داوطلبانه اشاره می‌کند که به صورت آگاهانه به مقابله با مسائل محیطی مانند تغییرات اقلیمی، گرمایش جهانی و تخریب محیط زیست می‌پردازد و تاثیر منفی اعمال خود را بر محیط طبیعی به حداقل می‌رساند) (کلمیوس و اگیمن، ۲۰۰۲).

محیط کار یک نوع رفتار رفتار طرفدار محیط زیست در طرفدارانه اجتماعی است؛ واجب نیست آن را با یک نگرانی واقعی برای سیاره مرتبط کرد؛ آن را تنها زمانی می‌توان نمایش داد که

^{۲۲} kollmuss and AgyemanT

^{۲۰} Mitroff, & Denton

^{۲۱} Shrivastava



در این پژوهش یافته‌ها نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین معنویت و درگیر شدن در کار وجود دارد.

فتاحی (۱۳۸۶) مقاله‌ای را با عنوان بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی انجام دادند که نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که رابطه‌ی معناداری بین معنویت در کار و رفتار شهروندان سازمان وجود دارد.

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی رابطه‌ی معنویت و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتیجه حاصله از این پژوهش این بود که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت محیط کار و رابطه شهروندی سازمانی وجود دارد.

نبوی و شهریاری (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان دین، اخلاق، محیط زیست انجام دادند. که یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین متغیرهای احساس مسئولیت، اخلاق زیست محیطی، و احیای ارزش‌های دینی و متغیر محیط زیست وجود دارد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری:

در روزگار کنونی بحران‌های زیست محیطی به شدت افزایش پیدا کرده‌اند. برای رها شدن از خطری بزرگ که همه انسانها را تهدید می‌کند باید به تعامل عقلانی و درست انسان و محیط زیست اندیشید. معنویت جز جدایی‌ناپذیر با محیط زیست به حساب می‌آید چرا که نگرش و تفکر تهری از معنویت دلسوزی نسبت به نشانه‌های خداوند در زمین ندارد، نه تنها در حفظ این میراث گرانبها کوشا نمی‌باشد بلکه می‌تواند در راستای تحقق اهداف شخصی خود دست

یک فرد به فکر نسل‌های آینده، طبیعت و انسان است (پابلی و بویرال، ۲۰۱۳، ۲۴) (اسچربایوم^{۲۴} و همکاران ۲۰۰۸).

(شراویاستاوا^{۲۵} ۲۰۱۰) پیشنهاد می‌کند که رشد عاطفی و معنوی یک فرد برای رفتار وی ضروری است تا محیط زیست را حفظ و محیط زیست را به نمایش بگذارد.

به گفته فایرلم^{۲۶} (۱۹۹۶)، رهبران معنوی مردم را از طریق گفتمان فکری هدایت می‌کنند، وظایف انتخاب‌آزادانه اخلاقی خود را به منظور بهبود جامعه تشویق می‌کنند و اهداف کاری خود را برای آنها اهمیت می‌دهند. این رفتارها از لحاظ مفهومی بسیار متناسب با رفتارهای طرفدار محیط زیست است.

۳- پیشینه تحقیق

فرای و اسلکوم (۲۰۰۸) نشان دادند که موثرترین سبک مدیریت از طریق معنویت با به حداکثر رساندن خطمشی سه‌گانه (مردم از طریق شغلی کارکنان، مسئولیت محیط زیست سیاره، پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و سود از طریق عملکرد مالی و رشد درآمد) بوجود می‌آید.

دی‌گروت و استگ^{۲۸} (۲۰۰۷) طی پژوهشی بیان کردند افرادی که دارای ارزش‌های محیطی مانند، تمایل شخصی به حفظ سیاره و فلسفه‌ی مرکزی بودند بیشتر متعهد به نمایش رفتارهای محیطی بودند.

احدی‌شعار و همکاران (۱۳۹۳) مقاله‌ای تحت عنوان بررسی رابطه‌ی معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی قم را مورد پژوهش قرار دادند.

^{۲۱} -Fairholm

^{۲۲} Fry, L. W., & Slocum

^{۲۸} De Groot, J. I., & Steg

^{۲۳} Paillé & Boiral,

^{۲۴} Scherbaum

^{۲۵} Shrivastava

منابع

- ۱- احدی شعار، مجید؛ ایرانی، حمید رضا؛ گلوردی، مهدی؛ جعفری، محمد باقر (۱۳۹۳). «بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار» مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱، صفحات ۴۱-۶۱
- ۲- امیر حسینی، زهرا؛ قبادی، شادی (۱۳۹۴). «بررسی معنویت در محیط کار و بهروری نیروی سازمانی در بانک گرد شگری» فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، شماره هفدهم و هجدهم، صفحات ۹۶-۱۱۰
- ۳- بیگ زاد، جعفر؛ یزدانی، سهراب؛ حمداللهی، مریم (۱۳۹۰). «معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر بر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی» فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۱، صفحات ۶۰-۹۰
- ۴- باقری مجد، روح الله؛ میلانی، امید، فلاح فرا مرزی، محسن (۱۳۹۶). «بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه ی بین معنویت در محیط کار و بهروری کارکناندر نظام آموزش عالی» نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره ۲، صفحات ۱۹-۳۳
- ۵- باقری، م. صبح الهدی؛ سعدآبادی، ح. سن (۱۳۹۰). «طراحی الگوی معنوی بر اساس ارزش های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیادبا تاکید بر ویژگی های فرمانده سرلشکر پاسدار کاظمی» اندیشه مدیریت راهبردی، شماره دوم، صفحات ۵۷-۱۲۲
- به تخریبشان نیز بزند. لذا این موضوع مهم نگاه پژوهشگران بسیاری را به خود جلب کرده است. بحث معنویت در محیط کار و رفتار افراد در محیط زیست دو حوزه مجزا ولی تاثیر گذار بر هم بوده که بیش از این بر آنها زیاد توجه نشده است. این پژوهش به صورت مروری به بررسی این مهم پرداخته است. در ایران به این موضوع کمتر بها داده شده است و مسئله ی نو پای می باشد
- سازمان ها بدون توجه به امر معنویت نمی توانند به پایداری بلند مدت دست پیدا کنند. معنویت در محیط کار می تواند به ایجاد جو اخلاقی در سازمان منجر شود. جو اخلاقی در سازمانها بر رفتار اخلاقی فرد در سازمان اثر میگذارد و فرد اخلاقی در راستای حفظ محیط زیست برای خود و آیندگان خود کوشش میکند. برای حفظ محیط زیست باید متد و روش رفتار فرد را تغییر داد و بر اساس معنویت با محیط برخورد کرد. رهبران خط مشی معنویت را در سازمان به کارکنان خود نشر می دهند و کارمندان که هریک جزئی از این مجموعه میباشند با تفکرات و ذهنیات مثبت معنویت در محیط به زندگی می پردازند باعث استفاده درست از این نعمت بزرگ خدادای می شود.
- با توجه به این پژوهش می توان در نظر گرفت که هرچه معنویت در سازمان بین افراد بیشتر باشد فرد در راستای حفظ محیط زیست بیشتر تلاش می کند. سازمانها باید برنامه های اخلاقی که منجر به باز شدن دید معنویت برای کارکنان خود می شود بپردازند و از سوی به دنبال رهبرانی باشند که بتوانند تفکر معنویت گرا را در سازمان نشر دهند. رهبر معنویتگرا ارزش های فردی را با توجه به خواست و عضویت افراد، به ارمغان می آورد و می تواند ارزش های محرک محیطی را در آنها افزایش دهد. زمانی که افراد با ارزش های محرک قوی تر نفوذ کنند سطح انگیزه های خودمختار برای شرکت در رفتار حرفه ای محیطی در آنان افزایش می یابد. از این طریق سازمان می تواند دین خود را در حفظ محیط زیست و رساندن آن به دست آیندگان ادا کنند.



۱۴- نبوی، عبدالحسین؛ شهریار، مرضیه (۱۳۹۳) «دین، اخلاق و محیط زیست» فصلنامه انسان و محیط زیست، شماره ۲۹ صفحات ۷۰-۸۴

۱۵- جعفری، مریم (۱۳۹۶) «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود هویت سازمانی»

۱۶- فتاحی، مهدی (۱۳۸۶) «بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت درمان در سازمان تامین اجتماعی» پایان نامه کارشناسی، دانشگاه تهران

۱۷- نصیر
اصفهان، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی؛ سیفی، محسن (۱۳۹۶) «تاثیر معنویت بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمان» جامعه شناسی کاربردی، شماره ۲، صفحات ۱۷-۳۴

۱۸- عابدی سروسستانی، مجید؛ شاه ولی، منصور؛ محقق داماد، مصطفی (۱۳۸۶) «ماهیت و دیدگاه اخلاقی زیست محیطی با تاکید بر نگاه اخلاقی زیست محیطی با تاکید بر دیدگاه اسلامی» فصلنامه ی اخلاق در علوم فناوری، شماره ۱ و ۲، صفحات ۵۹-۷۲

۱۹- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (۲۰۰۷). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, ۳۲, ۸۳۶-۸۶۳.

۲۰- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (۲۰۰۰). "Spirituality at work: a conceptualization and measure". *Journal of management Inquiry*, ۹(۲), ۱۳۰-۱۴۵

۶- زاهدی، شمس السادات؛ پناهی، علی (۱۳۸۷). «بررسی نقش معنویت در کارایی بازرگانی» فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات مدیریت، شماره ۵۸، صفحات ۲۰۹-۱۹۱

۷- شیخی نژاد، ف؛ احمدی، گ (۱۳۸۷) «مدیریت در پرتو معنویت» مجله تدبیر، شماره ۲۰۲، صفحات ۴۹-۵۳

۸- میرزایی توکلی، منصور؛ شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴) «بررسی تاثیر معنویت بر محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنلی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها» مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۹، صفحات ۶۰-۷۶

۹- غلامی، محمد؛ ده قانی، علی؛ شیخ، رضا (۱۳۹۵) «نقش خادمیت در تصمیم گیری های مالی و اخلاق مدیران» فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، شماره ۴، ص ۲

۱۰- فرهنگ، علی، علی
اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهار (۱۳۸۵) «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی» فرهنگ مدیریت، شماره ۱۳، صفحات ۵-۳۱

۱۱- خنیفر، حسین؛ شجاعی، سامره (۱۳۹۰). معنویت در سازمان. کرمان. جهاد دانشگاهی کرمان

۱۲- مجله طوبی خرداد، ۱۳۸۶، شماره ۱۸، «جایگاه محیط زیست در زندگی انسانها»

۱۳- قلندریان، ایمان؛ تقوایی، علی
اکبر؛ کامیار، مریم (۱۳۹۵) «مطالعه ی تطبیقی رابطه انسان و محیط زیست در تفکر توسعه پایدار و تفکر اسلامی» فصلنامه علمی-پژوهشی معماری، شماره دهم، صفحات ۶۲-۷۶



initiatives” at Leading-Edge European Companies. *Academy of Management Journal*, ۴۳, ۶۰۵-۶۲۶.

۲۹-Madsen, H., & Ulhøi, J. P. (۲۰۰۱). Greening of human resources: environmental awareness and training interests within the workforce. *Industrial Management & Data Systems*, ۱۰۱, ۵۷-۶۵.

۳۰--Kinjerski, V.M & Skrypnik, Berna.J. (۲۰۰۴). Defining spirit at work: Finding common ground, *Journal of organizational change Management* .vol.۱۷. No.۱. pp.۲۶-۴۲

۳۱-Nasina, M. D., Pin, D., & Pin, K. (۲۰۱۱). The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter? *Journal of global management*, ۲ (۲).

۳۲-Richardson T. (۲۰۰۵). Environmental assessment and planning theory: four short stories about power, multiple rationality, and ethics. *Environmental Impact Assessment Review*; ۲۵: ۳۴۱-۳۶۵.

۳۳-Shrivastava, P. (۲۰۱۰). Pedagogy of passion for sustainability. *Academy of Management Learning & Education*, ۹, ۴۴۳-۴۵۵.

۳۴-Paillé, P., & Boiral, O. (۲۰۱۳). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, ۳۶, ۱۱۸-۱۲۸.

۲۱-Benefiel, M. (۲۰۰۵). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *The Leadership Quarterly*, ۱۶, ۷۲۳-۷۴۷.

۲۲-Crossman, J. (۲۰۱۰). Conceptualizing spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۱, ۵۹۶-۶۰۸.

۲۳-Cavanagh, G. (۱۹۹۹). Spirituality for managers: Context and Critique, *Journal of Organization Change Management*, Vol. ۱۲, No.۳. pp.۵۳-۱۶۵.

۲۴-De Groot, J. I., & Steg, L. (۲۰۰۹). Mean or green: which values can promote stable pro-environmental behavior?. *Conservation Letters*, ۲, ۶۱-۶۶.

۲۵-Fry, L. W., & Slocum Jr, J. W. (۲۰۰۸). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, ۳۷, ۸۶-۹۶

۲۶-Fairholm, G. W. (۱۹۹۶). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, ۱۷, ۱۱-۱۷.

۲۷-Hernandez, M. (۲۰۰۸). Promoting stewardship behavior in organizations: A leadership model. *Journal of Business Ethics*, ۸۰, ۱۲۱-۱۲۸.

۲۸-Ramus, C. A., & Steger, U. (۲۰۰۰). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee “Eco-



۳۵-Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۰۰). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, ۲۵, ۵۴-۶۷.

۳۶-Kollmuss, A., & Agyeman, J. (۲۰۰۲). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior?. *Environmental Education Research*, ۸, ۲۳۹-۲۶۰.

۳۷-Mitroff, I., & Denton, E. (۱۹۹۹). *A spiritual Audit of Corporate: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the workplace*. Jossey-Bass San Francisco, CA

۳۸-Gibbons, P. (۲۰۰۱). *Spirituality at work: A pre-Theoretical overview*, MSC. Thesis-Birnbeck College, university of London, Aug

۳۹-Shrivastava, P. (۲۰۱۰). Pedagogy of passion for sustainability. *Academy of Management Learning & Education*, ۹, ۴۴۳-۴۵۵