

درآمدی بر خط مشی های مبتنی بر ارزش های اسلامی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان فارس)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۲ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۵

 **جواد مکاری**

دانشجوی دکتری، علوم سیاسی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

dr.jm1403@gmail.com

ORCID: ۰۰۰۹-۰۰۰۹-۹۲۴۶-۳۶۷۰

 **علی محمد حقیقی**

استادیار، گروه علوم سیاسی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

am.haghighi@yahoo.com

چکیده

امروزه جایگاه ارزش های اسلامی در مدیریت مبحثی بسیار محوری است که از سوی اندیشمندان و نظریه پردازان حوزه مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. به دلیل افزایش اهمیت کاربردی ارزش های اسلامی و نقش آن ها در حوزه کسب و کار و بهره وری نیروی انسانی، بسیاری از مدیران موفق در عرصه جهانی، مبانی و ارزش های اخلاقی حرفه ای در حوزه مدیریت و رهبری را بسیار مورد توجه قرار داده اند. یکی از ویژگی های مهم سازمان های امروزی، رویارویی با یک محیط متغیر و پویا است. از آنجا که کارکنان و نیروی انسانی، سرمایه های اصلی در هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش هستند، توجه به ویژگی های اخلاقی آن ها، نیازها و ضرورت های زندگی کاری و اجتماعی آن ها باید از دغدغه های اصلی مسئولان آموزش و پرورش باشد؛ زیرا با توجه به اهمیت نقش آن ها در پیشبرد اهداف و عملکردهای سازمان و تأثیری که عملکرد آنان بر عرضه خدمات و پاسخگویی به انتظارات می گذارد، چشم پوشی از این امر غیرقابل اجتناب و در واقع، نوعی سهل انگاری است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ارزش های اسلامی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس انجام گرفته است. تحقیق حاضر از بعد هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- همبستگی می باشد. به منظور جمع آوری اطلاعات آمیزه ای از روش های تحقیق کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان در سازمان آموزش و پرورش استان فارس می باشد که تعداد آن ها ۴۶۷۰۳ نفر و قلمرو زمانی این تحقیق از اسفند ماه ۱۴۰۰ الی اردیبهشت ماه سال ۱۴۰۱ بوده است. با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۸۱ نفر به دست آمد که پرسشنامه به صورت خوشه ای بین کارکنان توزیع گردید. داده ها توسط معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاکی از این بود که بین ارزش های اسلامی با بهبود عملکرد شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس با در نظر گرفتن نقش میانجی معنویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ و در این راستا نه فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند.

کلمات کلیدی: ارزش های اسلامی، معنویت سازمانی، عملکرد شغلی، کارکنان، آموزش و پرورش استان فارس

مقدمه

امروزه یکی از شاخص‌های مهم میزان موفقیت سازمان‌ها افزون بر منابع مالی، وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد است؛ بنابراین مدیران همواره باید به دنبال تمهیداتی باشند تا از طریق آن هم بر رفتار فردی و هم بر سازمان تأثیر مثبت گذاشته و از این طریق دستیابی به اهداف سازمان را برای خود و دیگران تسهیل کنند (Roszkowska و همکاران، ۲۰۲۰). در شرایط محیط کاری تغییرات زیادی نسبت به دهه‌های قبل اتفاق افتاده است و ماهیت طبیعی کسب‌وکارها تغییرات زیادی پیدا کرده است. با توجه به این تغییرات، معنویت و ارزش‌های اسلامی اهمیت زیادی داشته و در پیش‌بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا کرده است؛ بنابراین از آنجا که هر سازمان جامعه‌ای منحصربه‌فرد است، لزوم رعایت و اشاعه معنویت و ارزش‌های اسلامی در کار و توجه به آن‌ها بیشتر احساس می‌شود (خاکی و مجیبی، ۱۴۰۰). یکی از ابعاد رفتار افراد در سازمان‌ها که هم جنبه فردی هم جنبه سازمانی دارد ارزش‌های اسلامی و معنویت سازمانی است. واژه ارزش‌های اسلامی و معنویت، زمانی در سازمان، واژه‌ای نامأنوس قلمداد می‌شدند، اما در دهه اخیر آهسته‌آهسته در حال رخنه کردن در حوزه کسب‌وکار است. در مجموع، اهمیت و ضرورت ارزش‌های اسلامی و معنویت در محیط کار سازمانی آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت را به ارمغان آورد، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است (کاظم پوریان و همکاران، ۱۴۰۰).

برخی از پژوهشگران، پارادیم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را «معنویت و ارزش‌های اسلامی» می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (Hussain، ۲۰۲۰). برای توجیه چرایی پژوهش در این زمینه، افزون بر تأکیدی که صورت گرفت، می‌توان به برخی از موارد نیز اشاره داشت. معنویت و ارزش‌های اسلامی در سازمان قاعده‌ی نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون بر این، ارزش‌های اسلامی و معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها و اجتماع، انسانیت، سخت‌کوشی و مسئولیت را به ارمغان آورد و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (امیری و همکاران، ۱۴۰۰). بر این اساس بهبود عملکرد شغلی با تلفیق دو مقوله ارزش‌های اسلامی و معنویت در سازمان‌ها میسر خواهد شد.

اهداف پژوهش

بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس از اهداف اصلی و بررسی تأثیر تقوا، سعه‌صدر، حسن خلق، تواضع، توکل، انتقادپذیری، قاطعیت، تشویق و تنبیه، معنویت بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس را اهداف فرعی نام برد و از جهت کاربردی هدف آن است تا با برجسته نمودن مزایای توجه به ارزش‌های اسلامی در افزایش عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی، توجه مراکز و مؤسسات آموزشی مانند اداره آموزش و پرورش را به تأثیر ارزش‌های اسلامی بر عملکرد آنان جلب نماید. به همین جهت این تحقیق می‌تواند برای مؤسسات آموزشی مانند اداره آموزش و پرورش، مؤسسات خدماتی، دانشگاه‌ها و جامعه علمی کشور کاربرد داشته باشد.

در این پژوهش ارزش‌های اسلامی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی را فرضیه اصلی و تقوا، سعه‌صدر، حسن خلق، تواضع، توکل، انتقادپذیری، قاطعیت، تشویق و تنبیه، معنویت بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس را فرضیه‌های فرعی مشخص گردیده که تأثیر معنی‌داری داشته‌اند.

ادبیات پژوهش

۱- ارزش‌های اسلامی: ارزش‌های اسلامی به مواردی اطلاق می‌شود که تعالی جامعه انسانی را در برگرفته و همچنین از حیث تکنولوژی سیر رشد را تسریع بخشیده و در نهایت به کمال انسانی الهی، رهنمون شوند (زروندی، ۱۴۰۰).

۲- عملکرد شغلی: عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده و همین معیار اندازه‌گیری و یا ارزش‌گذاری می‌باشد. (دری، ۱۳۹۳)

۳- معنویت سازمانی: معنویت سازمانی عبارت است از تسهیلات سازمانی که در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خودشان صورت می‌گیرد. یا معنویت به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها که در فرهنگ آن سازمان مشهود است و میتواند موجب رشد و تعالی کارکنان از طریق فرایند کاری و ایجاد حس تعلق به دیگران شود، البته به گونهای که آنها احساس کمال و شادایی کنند. (بعقوبی و همکاران، ۱۳۹۳)

۱. ارزش‌های اسلامی

۱-۱. تعریف و مفهوم ارزش

ارزش‌ها شامل دیدگاه‌ها، اهداف آینده، آداب و رسوم و سایر موارد هستند. ارزش در چیزی است که برای انسان واقعی، مفید و معیار چیزی باشد. مقدار مقیاسی که معنا یا اولویت قیمت یا اعتبار چیزی را تعیین می‌کند که می‌تواند یک ایده یا عمل باشد، به آن ارزش اطلاق می‌شود. از نظر محققان یکی از ارزش‌های زیربنایی ارزش‌های اسلام، به معنای واقعی کلمه «وارا» است که به معنای خویشتن‌داری، محافظت یا مراقبت از خود است تا دچار حادثه نشود. به‌طور خلاصه وارا می‌تواند به‌عنوان خلوص نفس تعبیر شود. ارزش مفهومی انتزاعی در بشر و جامعه در مورد حقوقی است که خوب یا بد در نظر گرفته می‌شوند. می‌توان نتیجه گرفت که ارزش دارای معنا و عملکرد متفاوتی است. ارزش می‌تواند چیزی قابل شمارش مانند عدد یا چیزی انتزاعی مانند احساس انسانیت باشد (Habibi, N.H. & Santoso, ۲۰۱۹).

۱-۲. ارزش‌های اسلامی

دین اسلام با تعالیم توسعه یافته علوم اسلامی ارتباط نزدیک دارد. منابع دینی یا آموزه‌های اسلام، قرآن و حدیث است. با استفاده از عقل به‌عنوان سومین منبع تعالیم اسلامی، انسان‌هایی که شرایط مذکور را دارند، یک جز از آیین اسلامی را تشکیل می‌دهند که شامل عقاید، شرع و اخلاق است. ارزش‌های اسلامی در مدیریت، به مواردی اطلاق می‌شود که تعالی جامعه انسانی را در برگرفته و همچنین از حیث تکنولوژی سیر رشد را تسریع بخشیده و در نهایت به کمال انسانی الهی، رهنمون شوند. به عبارت دیگر ارزش‌های اسلامی، به آن ارزش‌هایی گفته می‌شود که معنویت را از طریق دین مبین اسلام وارد حیات بشر می‌سازند و دارای تقدس‌اند. ارزش‌های اسلامی در زندگی بشر بسیار متنوع و اکثریت قوانین یک زندگی تضمین‌کننده سعادت بشری را در بر می‌گیر و در زمینه مدیریت اسلامی ارزش‌های فردی عبارتند از (نادریان و همکاران، ۱۴۰۰):

۱- با تقوا بودن: فرد با تقوا به فردی گفته می‌شود که طرفدار حق و حقیقت باشد، نسبت به انجام درست امور خلوص نیت داشته باشد، از کارها و کسب درآمد حرام دوری بکند، در شرایط تخلف بتواند بر خود مسلط باشد و کار خلاف شرع و حرام انجام ندهد و از خدای خود ترس داشته باشد و از دروغ‌گویی بپرهیزد.

۲- سعه‌صدر داشتن: فردی دارای سعه‌صدر است که اندیشه‌های بشردوستانه و در مسیر کمال انسان داشته باشد و دارای روحیه‌ای گشاده و صبور باشد و فردی و واقع‌نگر و به دور از قضاوت‌های عجولانه باشد.

۳- حسن خلق داشتن: حسن خلق داشتن یعنی عصبانیت و خشم خود را در امور مختلف کنترل کردن و فردی خوش اخلاق و خوش برخورد بودن.

۴- توکل داشتن: یعنی همراه با تلاش و کوشش به موفقیت خود بر اساس اراده‌ی الهی ایمان داشته باشد و خداوند را وکیل کار و رفتار خود قرار دهد.

۵- متواضع بودن: افراد متواضع به کسانی گفته می‌شود که با زیردستان خود فروتن و صمیمی باشند و به نظرات دیگران احترام قائل شوند و در مواقع لزوم با آن‌ها درد دل بکنند و از تکبر دوری کنند.

۶- انتقادپذیر بودن: فرد انتقادپذیر به کسی گفته می‌شود که به نظرات دیگران توجه کند، از پیشنهادات دیگران استقبال و به انتقادات توجه بکند و دیگران را به انتقادپذیری و انتقاد گری و فریضه به امر به معروف و نهی از منکر، تشویق و به حریم خصوصی دیگران در زمان نقد توجه بکند.

۷- قاطعیت داشتن: قاطعیت داشتن در امور سازمانی یعنی فرد در برابر تصمیمات گرفته شده، پیگیری امور سازمانی، اصلاح الگوی مصرف در سازمان و جلب رضایت ارباب رجوع قاطع باشد و تقاضاهای غیرمنطقی دیگران را به طور جدی رد کند، از حق خود در برابر زیاده‌خواهی دیگران بایستد و با مخالفت‌های نامعقول دیگران درست و منطقی برخورد کند.

۸- توجه مدیران به تشویق و تنبیه: یعنی اینکه مدیر میزان تویخ کارکنان کار شکن را متناسب در نظر بگیرد، به کارکنان موفق توجه ویژه شود و مورد تشویق قرار بگیرند، بین کارکنان تلاش گر و غیر تلاشگر تمایز قائل شود.

۲. عملکرد شغلی

عملکرد شغلی مجموعه ارزش‌های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری است که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد. همچنین عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می‌افتد (میرشکاری و همکاران، ۱۴۰۰).

تعاریف مختلفی در متون راجع به عملکرد صورت گرفته است که در اینجا به بعضی از آن‌ها پرداخته می‌شود ([bashir](#) و همکاران، ۲۰۲۰):

✓ رفتاری که در جهت رسیدن به اهداف سازمانی اندازه‌گیری شده یا ارزش گذاری شده است.

✓ آنچه را که افراد در یک سازمان انجام می‌دهند و شیوه‌ای که آن افراد بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارند.

✓ فراتر رفتن یا دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت‌های که بر عهده فرد می‌باشد.

۱-۲- عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی

عملکرد هر فرد ناشی از دو پدیده است:

۱- ویژگی‌های فردی ۲- ویژگی‌های محیطی

از منظری دیگر عملکرد فرد تابعی از حاصلضرب سه عامل است: توانایی و مهارت × تلاش و کوشش فرد × پشتیبانی‌های محیطی ([زارع شلیمکی و مخلص، ۱۴۰۰](#)).

رابینز عوامل مؤثر بر عملکرد را در ۵ طبقه قرار داده است ([وثوقی اصل و همکاران، ۱۴۰۰](#)):

۱. معیارها و مبنایی که مدیر برای انجام ارزیابی عملکرد کارکنان انتخاب می‌کند. ۲. بازخورد مداوم: کارکنان دوست دارند که بدانند چگونه کار می‌کنند. ۳. هرچه قدر تعداد ارزیابان افزایش یابد احتمال دستیابی به اطلاعات دقیق بیشتر است. ۴. اگر ارزیابان با تجربه باشند احتمال خطای ارزشیابی کمتر است. ۵. عدم ابهام در زمینه هدف‌ها و انتظارات از شغل

۱. در پژوهشی دیگر عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی عبارتند از ([Tunio و همکاران، ۲۰۲۱](#)): تأکید بر مأموریت و ارزش‌های

سازمان- تأکید بر استمرار و بهبود کیفیت محصول- درگیر کردن و دخالت کردن کارمندان

حذف موانع کار - ارزشیابی کار و اعلام نتایج - تقدیر از موفقیت کارمندان

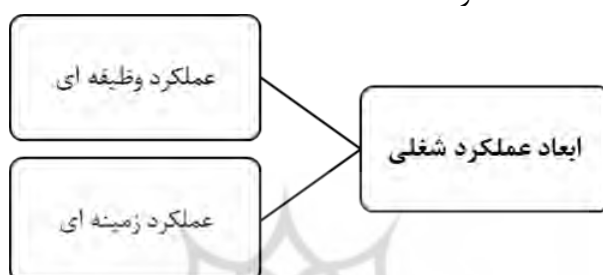
۲-۲- ابعاد عملکرد شغلی

۱. بیشتر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از (Aldoghan و همکاران، ۲۰۲۱):

۱- عملکرد زمینه‌ای ۲- عملکرد وظیفه‌ای

منظور از عملکرد زمینه‌ای یعنی کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار برای رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و... عملکرد زمینه‌ای محسوب می‌شود.

منظور از عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهایی است که در فعالیتهای مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند.



شکل ۲-۱- ابعاد عملکرد شغلی
(Aldoghan و همکاران، ۲۰۲۱)

۲-۳- ویژگی‌های شغل و عملکرد

یکی از نظریه‌های بسیار تأثیرگذاری که به ماهیت عملکرد مشاغل مربوط می‌شود، نظریه ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰، ۱۹۷۶) است. فرضیه زیربنایی نظریه مزبور این است که ماهیت درونی وظایف شغلی می‌تواند در افراد انگیزه ایجاد کند (رشیدی طغرالجردی و برومندی، ۱۴۰۰).

بر اساس نظریه ویژگی‌های شغل، مشخصه‌های شغل القاکننده برخی از حالت‌های روانی است که به خشنودی، انگیزش و عملکرد سازمانی منتهی می‌شود. مشخصه‌ها یا ویژگی‌های اصلی به سه حالت روانی منجر می‌شود (قنبری و سایانی، ۱۳۹۹):

✓ تنوع مهارت، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه باعث احساس ارزشمند بودن کار می‌شوند.

✓ اختیار به احساس مسئولیت منجر می‌شود.

✓ بازخورد باعث آگاه شدن از نتایج کار خواهد شد.

این سه حالت برای ایجاد خشنودی و انگیزش در کارکنان، جنبه حیاتی دارند. در صورتی که شغل این سه حالت را القا کند، افراد دارای انگیزش خواهند بود، احساس خشنودی خواهند کرد و عملکرد بهتری خواهند داشت.

از دیدگاه هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، رابطه ویژگی‌های شغل با حالت‌های روانی و با پیامدها عمدتاً در افرادی که نیروی نیاز به رشد بالا دارند، بیشتر است (رشیدی طغرالجردی و برومندی، ۱۴۰۰).

۳. معنویت سازمانی

۳-۱- مفهوم و تعریف معنویت

از آنجایی که واژه‌ی معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. اکنون معنویت یک کلیدواژه‌ی جهان‌شمولی است که نشان‌گر جست‌وجوی جهت و معنا است (Božek و همکاران، ۲۰۲۰). مفهوم معنویت، یکی از مفاهیمی که در جهت بالندگی منابع انسانی مطرح شده است، برای درک تغییر و تحول سازمانی و به علاوه تشریح نظامهای ارزشی

سازمانی به کار برده می شود. (Rocha & Pinheiro، ۲۰۲۰). معنویت سازمانی درک و شناسایی بُعد زندگی درونی و باطنی کارکنان است که به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش مییابد و درواقع بیانگر جوی است که معنای کار را برای کارکنان متجلی و از آنان حمایت و قدردانی میکند. (کاظمیان و همکاران، ۲۰۲۰).
برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود (زارع، ۱۴۰۰):
۱. میتروف، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جست‌وجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند.

۲. در تعریفی از مک نایت و کاوانا^۱ آمده است معنویت، نیرویی روح‌بخش و انگیزاننده‌ی زندگی است، انرژی‌ای که الهام‌بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می‌باشد.
برخی از تعاریف معنویت شامل موارد ذیل است (کبیری طامه و کوهساری، ۱۴۰۰):
۱. یک جنبه متعالی در درون تجربه انسانی. ۲. جاذبه و حرکت انسان به سمت الهیات
وگان^۲ بعضی از خصوصیات معنویت را چنین عنوان کرده است:

الف- یکی از حوزه‌های رشدی مجزا می‌باشد؛ ب- بیشتر به‌عنوان نگرش مطرح است؛ ج- شامل تجربه‌های اوج می‌شود.
افراد بدون آن که مزاحمتی برای همکارانشان فراهم آورند و موجب عصبانیت آنان شوند، همواره به دنبال راه‌هایی برای اظهار معنویت خویش در محیط کار هستند، آنان به شدت بر این باورند که مادامی که سازمان‌ها نیاموزند چگونه «انسان کامل»، یعنی نیروی معنوی سرشاری را که در جوهره‌ی هر فردی وجود دارد، اداره و مهار کنند، قادر به تولید خدمات و محصولات در سطح جهانی نخواهند بود (Villani و همکاران، ۲۰۱۹).

۳-۲- مفهوم معنویت سازمانی

معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (Rocha & Pinheiro، ۲۰۲۱).
مفاهیم زیر از معنویت در کار، برداشت می‌شود (جمالی، ۱۴۰۰):

الف) معنویت در محل کار از سوی رهبران سازمان، فرهنگ سازمانی، خط‌مشی‌ها و طرح کار ایجاد و تقویت می‌شود.
ب) علاقه رو به رشد و دوام و ماندگاری معنویت در محیط کار، ناشی از دو جریان توسعه تجاری است.
اصطلاحاتی، مانند رهبری معنوی، رهبری اخلاقی، رهبری قابل اعتماد، همگی نشانگر روش‌هایی هستند که برای ایجاد یک فضای فکری و معنوی در محیط کار، به‌عنوان مسئولیت رهبر، نشان داده می‌شوند (Foster & Foster، ۲۰۱۹).
معنویت در کار برحسب ویژگی‌ها انواع و محتوای معینی به شرح ذیل تعریف می‌شود: «معنویت در مدیریت و سازمان؛ تلاش در جهت پرورش حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی در زندگی کاری به‌منظور بالندگی شعفی در رسیدن به تعالی انسانی می‌باشد» تعریف فوق دربرگیرنده همه ابعاد وجودی انسان است که اخیراً سازمان بهداشت جهانی برای سلامت روانی- فیزیولوژیکی انسان است؛ یعنی ابعاد زیستی «اجتماعی» روانی و معنوی؛ بنابراین معنویت دارای بعد درونی (معنوی و روانی) و بعد بیرونی (زیستی و اجتماعی) است. بعد زیستی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط برون فردی «بعد اجتماعی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط میان فردی» بعد روانی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط درون فردی و بعد معنوی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی پیوند می‌خورد (دهقان‌زاده و دهقان‌نیری، ۱۳۹۹).

^۱. McKnight & Cavanaugh

^۲. Vayghan

۳-۳- تأثیر معنویت در کار با رویکرد اسلامی

روح کار وابستگی کامل به فرد دارد به طوری که او انگیزه را برای انجام کار برانگیخته و به بهره که از کار عملاً عاید او می شود و اینکه کار تا چه حد سلوک الی الله و گام برداشتن در بساط قرب باشد (عبدی، ۱۴۰۰).

معنویت در کار نیز در دو بعد تأثیر گذار است (Bhati & Vashistha, ۲۰۱۹):

- ۱- بعد درونی: که همان هوشیاری از وجود خود به عنوان موجودی والا تر از جهان مادی.
- ۲- بعد بیرونی: که قابلیت تأثیر بر رفتار، احساسات، تفکر، عقل و هوش و فهم و حیات انسان می باشد.

جدول ۲-۳- روش های تحقق معنویت در سازمان

(Garg, ۲۰۱۷)

عملی	ذهنی	روش های تحقق معنویت
		ابعاد کار معنوی
تطابق های فیزیولوژیک تجربیات شخصی و حقایق ماوراء مادی، تجزیه و تحلیل پدیده ها	تجربه مستقیم و شخصی از آگاهی درونی	درونی
تحقیق کمی و کیفی فیزیولوژیکی، روان شناختی سازمان، اجتماعی، متغیرهای قبل و بعد از تجربه حقایق ماوراء مادی	بازتاب شخصی درباره عواقب، تجربه درجات بالای هوشیاری در محیط خارجی	بیرونی

۳-۴- امور ارتقا دهنده ی معنویت در سازمان

به نظر می آید نیاز است با تعمق در تعالیم دینی و دریافت حقیقت جهان بینی و ایدئولوژی اسلامی، در جهت معنوی تر کردن خود و جامعه اسلامی و سازمان گام های جدی برداریم (حسومی و خطیبی، ۱۳۹۸).

برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار مؤثر است و نیاز است دست اندرکاران به آن توجه ویژه داشته باشند، از این قرار است (صنم یار، ۱۳۹۹):

۱. استفاده از انگیزاننده مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان، که کم ترین این انگیزاننده ها، تلاش جهت تأمین حداقل نیازهای مادی کارکنان است.
۲. احیای نموده های مذهبی مانند اعیاد و شهادت ها و استفاده بهینه از آنها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و تعالیم والای آنان.
۳. حل آسیب های متداول در سازمان ها مانند اختلافات درون سازمانی، تضییع حقوق افراد، آزار و اذیت ارباب رجوع و غیره در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان و رضایت مردم از سازمان.
۴. فعال سازی نیروهای توانمند مستعد و با ایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش های دینی.
۵. تشکیل گروه های حمایت گر معنوی «مددکاران مذهبی» در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و یا در راستای ارتقای معنویت فردی.
۶. برگزاری کلاس های آموزشی جهت بالا بردن میزان تحمل نسبت به فشارهای زندگی و شغلی.

پیشینه تحقیق

امیری و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله ای تحت عنوان «ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران». جمالی (۱۴۰۰) در مقاله ای تحت عنوان «بررسی تأثیر تنوع نسلی بر کار احساسی با نقش میانجی معنویت در کار». خاکی و مجیبی (۱۴۰۰) در مقاله ای تحت عنوان «مطالعه مفاهیم و ابعاد اخلاق حرفه ای با تأکید بر

ارزش‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی). قنبری و همکاران (۱۳۹۹). در مقاله ای تحت عنوان «بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی اداره کل ورزش و جوانان استان فارس». کاظم پوریان و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله ای تحت عنوان «مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه‌های پیرامون آن». حسومی، ولی اله و خطیبی، فاطمه. (۱۳۹۸). در مقاله ای با عنوان «مبانی و راهکارهای دستیابی و ارتقاء معنویت در زندگی». صنم یار، راضیه. (۱۳۹۹). مقاله ای با عنوان «نقش معنویت در ارتقاء سلامت و بهداشت روان با نگرش به آیات قرآن». کبیری و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله ای تحت عنوان «بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان». حسین، ک. (۲۰۲۰). در مقاله ای با عنوان «معنویت در اسلام ضروریات معارف اسلامی». روشا، ر.جی. (۲۰۲۱) مقاله را تحت عنوان «معنویت سازمانی: مفهوم و دیدگاه‌ها». بشیر، ا و همکاران (۲۰۲۰) مقاله ای با عنوان «شرایط کار و عملکرد شغلی: اثر مشروط غیرمستقیم انگیزه» را انجام داده اند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. بر این اساس جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات کل آموزش و پرورش استان فارس در سال ۱۴۰۱ است که تعداد آن‌ها حدود ۴۶۷۰۳ نفر برآورد گردید. در پژوهش حاضر با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری و به دلیل مشخص بودن چارچوب نمونه‌گیری و عمومیت درگیر بودن متغیرهای رفتاری برای تمامی اعضای جامعه، از شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه بندی شده استفاده شده است؛ و حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد ۳۸۱ نفر انتخاب گردید.

یافته های پژوهش

در ادامه نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری از طریق نرم افزار لیزرل در جهت پاسخگویی به فرضیات پژوهش پرداخته شده است. بنابراین از آنجا که «ابعاد ارزش‌های اسلامی (بعد تقوا، بعد سعه صدر، بعد حسن خلق، بعد تواضع، بعد توکل، بعد انتقادپذیری، بعد قاطعیت و بعد تشویق و تنبیه)» بر «معنویت سازمانی» تأثیر دارند و از سوی دیگر «معنویت سازمانی» نیز بر «بهبود عملکرد شغلی» تأثیر دارد بنابراین «معنویت سازمانی» در این رابطه نقش میانجی خواهد داشت. بر اساس محاسبات فوق مشخص می‌شود که می‌توان ادعا کرد ارزش‌های اسلامی با نقش میانجی معنویت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس دارد.

جدول خلاصه نتایج نقش میانجی معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر میانجی	اثر مستقیم	اثر کل
بعد تقوا	معنویت سازمانی	عملکرد شغلی	$0.35 \times 0.47 = 0.16$	۰/۴۱	۰/۵۷
بعد سعه صدر			$0.4 \times 0.47 = 0.19$	۰/۵۸	۰/۷۷
بعد حسن خلق			$0.53 \times 0.47 = 0.25$	۰/۳۹	۰/۶۴
بعد تواضع			$0.38 \times 0.47 = 0.18$	۰/۳۳	۰/۵۱
بعد توکل			$0.41 \times 0.47 = 0.19$	۰/۴۸	۰/۶۷
بعد انتقادپذیری			$0.54 \times 0.47 = 0.25$	۰/۵۳	۰/۷۸
بعد قاطعیت			$0.61 \times 0.47 = 0.29$	۰/۴۸	۰/۷۷
بعد تشویق و تنبیه			$0.59 \times 0.47 = 0.28$	۰/۵۴	۰/۸۲

در تبیین این یافته می‌توان گفت که زمانی که فرد، کار خود را با معنا و با مفهوم احساس می‌کند، بیشتر متعهد شده و با انرژی زیادی به آن تمرکز کرده و در پیگیری اهداف پشتکاری بیشتری از خود نشان می‌دهد. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند نسبت به درست انجام شدن کارشان اهمیت زیادی قائل هستند و احتمالاً چنین کارکنانی دارای وجدان کاری بالا بوده و به صورت خودجوش و خودکنترل عمل می‌کنند. کارکنانی که مدیران و زیردستان را در پیوند با خود می‌دانند،

به جای تمرکز بر اشتباهات سازمان و دیگران، به نکات مثبت کار توجه می‌کنند تا هم فضای سازمان را دوستانه‌تر نمایند و هم عملکرد را بهبود بخشند. همچنین با فراهم شدن جو صمیمی و دوستانه، صداقت و اعتماد در بین همکاران افزایش یافته و تسهیم اطلاعات و دانش مربوط به انجام بهتر امور را تسهیل می‌کند که این امر منجر به بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد و در نهایت بهبود عملکرد افراد می‌شود. احساس همسویی در ارزش‌ها باعث می‌شود کارکنان سازمان و ارزش‌های آن را متعلق به خود بدانند و برای انجام بهتر امور تلاش بیشتری کنند و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به‌منظور بهبود عملکرد افزایش دهند. کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌ها و مأموریت سازمان همسو می‌بینند، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شدن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند. می‌توان ادعا کرد با بهبود میزان معنویت محیط کاری، صداقت، اعتماد، تعهد در کار، رضایت شغلی، خلاقیت و انگیزش کارکنان بهبود یافته و نتیجه همه این‌ها بهبود عملکرد کارکنان خواهد بود.

نتیجه‌گیری

در دنیای امروز، سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای افزایش کارایی و تعهد کارکنان خود هستند. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که ارزش‌ها و اعتقادات صحیح اسلامی نقشی اساسی در جهت‌دهی به زندگی، فعالیت‌ها و عملکرد انسانی دارند و می‌توانند به طور قابل توجهی بر موفقیت کارکنان در سازمان‌ها تأثیر بگذارند. همانطور که در پژوهش مذکور اشاره شده، باورها و اعتقادات صحیح اسلامی نقشی بنیادی در جهت‌دهی به ابعاد مختلف زندگی انسان ایفا می‌کنند و این امر به‌طور مستقیم بر فعالیت‌ها و عملکرد او در محیط کار نیز اثرگذار خواهد بود. کارکنانی که در پرتو ارزش‌های اسلامی عمل می‌کنند، تعهد و وجدان کاری بالاتری دارند، از نظم و انضباط بیشتری برخوردارند و در مواجهه با چالش‌ها صبر و استقامت بیشتری از خود نشان می‌دهند. پژوهش حاضر به‌درستی بر ضرورت توجه به سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی در راستای ارتقای ارزش‌های اسلامی و معنویت سازمانی تأکید می‌کند. ایجاد فرصت‌های مناسب برای رشد و ارتقای کارکنان، انگیزه و تعهد آنان را افزایش می‌دهد و به معنای مهم‌تر شدن کار برایشان کمک می‌کند. طراحی شغل‌ها به‌گونه‌ای که برای کارکنان جذاب و بامعنا باشد، نقش موثری در افزایش رضایت شغلی و ارتقای عملکرد آنان ایفا می‌کند. تقویت حس همبستگی و ایجاد فضایی صمیمی و دوستانه در بین کارکنان، روحیه همکاری و تعاون را افزایش می‌دهد و به نفع سازمان خواهد بود. جذب افراد با ارزش‌های همسو با سازمان و جامعه‌پذیری آنان در جهت تقویت این ارزش‌ها، از جمله اقدامات مهم در راستای ارتقای معنویت سازمانی است. مدیریت معنوی رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی است که بر پرورش ارزش‌ها، اخلاق و معنویت در محیط کار تأکید می‌کند. این رویکرد می‌تواند به ارتقای تعهد، انگیزه و عملکرد کارکنان و همچنین بهبود فضای سازمانی منجر شود. توجه به مسئولیت‌های اجتماعی سازمان و مشارکت در فعالیت‌های خیرخواهانه، می‌تواند به تقویت حس معنویت و تعهد کارکنان کمک کند. توجه به سلامت روان و رفاه کارکنان و ایجاد تعادل بین کار و زندگی، از جمله عوامل مهم در ارتقای معنویت سازمانی است. برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه ارزش‌های اسلامی، اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی برای کارکنان می‌تواند به ارتقای سطح دانش و آگاهی آنان در این زمینه‌ها کمک کند. مدیران و رهبران سازمان باید با رفتار و عملکرد خود، الگوی مناسبی برای کارکنان در زمینه ارزش‌های اسلامی و معنویت باشند. ایجاد فضایی حمایتی در سازمان که در آن کارکنان احساس احترام، امنیت و قدردانی کنند، به تقویت معنویت سازمانی کمک می‌کند.

احترام به تنوع فرهنگی، مذهبی و قومی کارکنان و ایجاد فضایی فراگیر، از جمله عوامل مهم در ارتقای معنویت سازمانی است. با توجه به موارد فوق، می‌توان نتیجه گرفت که توجه به ارزش‌های اسلامی و معنویت سازمانی، نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد و تعالی سازمان ایفا می‌کند. با به‌کارگیری راهکارهای مناسب در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی، می‌توان این معنویت را در فرهنگ سازمانی درونی کرد و از مزایای بسیاری که ارائه می‌دهد بهره برد.

پیشنهادهات

- ✓ پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در سازمان دیگر و در بازه زمانی دیگر انجام گیرد.
- ✓ پیشنهاد می‌شود پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان انجام گیرد.
- ✓ پیشنهاد می‌شود پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کاری بر عملکرد شغلی کارکنان انجام گیرد.

محدودیت‌های پژوهش

- ✓ کمبود وقت و عدم همکاری برخی از واحدها در تخصیص بخشی از اوقات کاری خود به منظور تکمیل پرسشنامه و در خصوص موضوع، تحقیق را با مشکل مواجه می‌سازد بنابراین وقت زیادی صرف توجیه همکاران جهت پر کردن پرسشنامه و توضیح پرسشنامه صرف گردید.
- ✓ بازه زمانی محدود
- ✓ کمبود نمونه‌های مورد نیاز برای تحقیقی جامع‌تر
- ✓ با توجه به محدود بودن جامعه آماری و استفاده از پرسشنامه، ممکن است نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از جوامع دیگر همخوانی نداشته باشد و لازم است تحقیق مشابه در جوامع دیگر انجام گیرد.

منابع و مآخذ

۱. امیری، یوسف؛ لطیفی، میثم؛ اسلامبولچی، علیرضا و اصغری صارم، علی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۹(۲).
<https://ensani.ir/fa/article/۴۷۳۳۹۹>
۲. جمالی، علی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تنوع نسلی بر کار احساسی با نقش میانجی معنویت در کار. چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران. <https://civilica.com/doc/۱۲۶۸۳۳۰>
۳. حسومی، ولی اله و خطیبی، فاطمه. (۱۳۹۸). مبانی و راهکارهای دستیابی و ارتقاء معنویت در زندگی. اولین کنفرانس بین المللی دین، معنویت و کیفیت زندگی، مشهد. <https://civilica.com/doc/۱۱۳۱۴۰۱>
۴. خاکی، ایمان و مجیبی، تورج. (۱۴۰۰). مطالعه مفاهیم و ابعاد اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی). فصلنامه مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان، ۱۵(۴).
<https://doi.org/۱۰.۲۲۰۳۴/fakh.۲۰۲۱.۲۶۰۲۹۸.۱۴۴۴>
۵. دهقانزاده، محبوبه و دهقان نیری، عباس. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ارتباط معنویت در محیط کار با رضایت شغلی و تعدیل استرس کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد. پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/۱۰۳۸۸۰۴>
۶. رشیدی طغراجرودی، مصطفی و برومندی، علیرضا. (۱۴۰۰). نقد و بررسی مدل ویژگی‌های شغل هاکمن و الدهام در طراحی شغل. دومین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت، تهران.
<https://civilica.com/doc/۱۲۸۹۸۲۴/>
۷. زارع شلیمکی، علی و مخلص، مجید. (۱۴۰۰). بررسی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر عملکرد و کارایی کارکنان بانک سپه مطالعات موردی شعب بانک سپه استان مازندران. ششمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته‌ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/۱۲۷۵۵۸۶>
۸. زارع، طیبه. (۱۴۰۰). نقش معنویت در تربیت انسان. همایش علمی - پژوهشی فتح الفتوح (۱) با موضوع تعلیم و تربیت تمدنی، شیراز. <https://civilica.com/doc/۱۲۳۵۳۵۶>

۹. زروندی، جواد. (۱۴۰۰). نگاهی تطبیقی به تعلیم و تربیت ارزش‌ها در دو دیدگاه اسلام و اگزیستانسیالیسم. فصلنامه تحقیقات کاربردی در حوزه قرآن و حدیث، ۱(۳). [doi:10.22064/arq.2022.324639.1046](https://doi.org/10.22064/arq.2022.324639.1046)
۱۰. صنم یار، راضیه. (۱۳۹۹). نقش معنویت در ارتقاء سلامت و بهداشت روان با نگرش به آیات قرآن. دومین کنفرانس بین‌المللی دین، معنویت و کیفیت زندگی. <https://civilica.com/doc/1247118>
۱۱. عبدی، عارف. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر معنویت بر عملکرد سازمانی در محیط کار با میانجی تعهد. فصلنامه علمی مطالعات مدیریتی دریامحور، ۲(۳). [doi:10.22034/mmr.2022.316476.1053](https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316476.1053)
۱۲. قنبری، مهدی و سایبانی، حمید رضا. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. ششمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1031764>
۱۳. کاظم پوریان، سعید؛ محمدی، فاطمه و توکلی، عبدالله. (۱۴۰۰). مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه‌های پیرامون آن. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۳(۲)، صص ۱۶۲-۱۴۸. [doi:10.48308/jpap.2021.101611](https://doi.org/10.48308/jpap.2021.101611)
۱۴. کبیری طامه، هنگامه و کوهساری، امید. (۱۴۰۰). بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان. دهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه. <https://civilica.com/doc/1269856>
۱۵. مجیبی، تورج و شهبازی، امید. (۱۳۹۹). نقش آموزش ارزش‌های اجتماعی در ارتقا ارزش‌های سازمانی آینده‌نگر. همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران. <https://civilica.com/doc/1044727>
۱۶. میرشکاری، مریم؛ میرشکاری، سعیده؛ محمدزاده، سمانه و رازقی، بهنام. (۱۴۰۰). بررسی رابطه‌ی میان سرمایه‌ی معنوی و عملکرد شغلی با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان. سومین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران. <https://civilica.com/doc/1258937>
۱۷. نادریان، آرش؛ بذرافشان مقدم، الهام و فیض‌آبادی، مریم. (۱۴۰۰). بررسی تحقق ارزش‌های اسلامی در ظهور ابزارهای مالی در ایران. همایش ملی رویکردهای نوین در حسابداری و امور مالی، علی‌آباد. <https://civilica.com/doc/1245403>
۱۸. وثوقی اصل، اصغر؛ عشایری، طاها و نامیان، فاطمه. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۶(۳). <https://sid.ir/paper/956643/fa>
۱۹. دری، امیر حسین (۱۳۹۳). رابطه تسهیم دانش با عملکرد شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی <http://lib.khuisf.ac.ir/site/catalogue/183970>
۲۰. کاظمیان مقدم ک، هارون رشیدی حمید. رابطه سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با بهزیستی روان‌شناختی در پرستاران. مجله مبنای بهداشت روان. <https://doi.org/10.22038/jfmh.2020.16146>
۲۱. یعقوبی، نور محمد؛ رقیبی، مهوش و مطهری، زهرا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی، در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان، مجله طب انتظامی، شماره ۲، ۱۱۹-۲، مسلسل ۲، صص ۱۲۶- [doi:10.30505/2.2.119](https://doi.org/10.30505/2.2.119)

۲۲. Aldoghan, M. Elrayah, M. & Debla, F. (۲۰۲۱). The job quality dimensions and employees performance during covid-۱۹: a case study of the saudi's female employees. Polish journal of management studies, ۲۳(۲), pp ۹-۲۳. <https://DOI:10.17012/pjms.2021.23.2.01>



۲۳. Roszkowska, P. & Melé, D. (۲۰۲۰). Organizational Factors in the Individual Ethical Behaviour. The Notion of the "Organizational Moral Structure". Humanist Manag Journal. <https://doi.org/10.1007/s41463-020-00080-z>
۲۴. Bashir, A. Amir, A. Jawaad, M. & Hasan, Wickramaratne, R. (۲۰۲۰). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. Cogent Business & Management, ۷(۱). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
۲۵. Bhati, S. & Vashistha, N. (۲۰۱۹). Spirituality at Work: A Review of Literature. Parishodh Journal, VIII (XII), ۱۸۳-۱۸۶. DOI: ۰۹,۰۰۱۴.PARISHODH.۲۰۱۹.VIII(۱۲),۰۰۸۶۷۸۱,۰۶۷۶۱
۲۶. Bezek, A. Nowak, P.F. & Blukacz, M. (۲۰۲۰). The Relationship between Spirituality, Health-Related Behavior, and Psychological Well-Being. Frontiers in Psychology. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01997>
۲۷. Foster, A. & Foster, S. (۲۰۱۹). The impact of workplace spirituality on work-based learners: Individual and organisational level perspectives. Journal of Work-Applied Management, ۱۱(۱). <http://dx.doi.org/10.1108/JWAM-06-2019-0015>
۲۸. Garg, N. (۲۰۱۷). Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration. Journal of Human Values, ۲۳(۲). <http://dx.doi.org/10.1177/0971685817689741>
۲۹. Habibi, N.H. & Santoso, R.B. (۲۰۱۹). Islamic Value Internalization in Teaching English at the Eighth Grade of SMP Al-Islam ۱ Surakarta in the ۲۰۱۸/۲۰۱۹ Academic Year (Doctoral dissertation, IAIN SURAKARTA).
۳۰. Hussain, K. (۲۰۲۰). Spirituality in Islam. Essential of Islamic Studies (pp. ۴۶۹-۴۹۰) Edition: ۱st Edition. Publisher: Adam Publishers & Distributors, New Delhi (India). https://www.researchgate.net/publication/342976726_SPIRITUALITY_IN_ISLAM
۳۱. Rocha, R.G. & Pinheiro, P. (۲۰۲۱). Organizational Spirituality: Concept and Perspectives. Journal of Business Ethics, ۱۷۱(۱), pp ۱-۱۲. DOI: 10.1007/s10551-020-04463-y
۳۲. Tunio, F. H. Agha, A. N. Salman, F. Ullah, I. & Nisar, A. (۲۰۲۱). Factors Affecting Job Performance: A Case Study of Academic Staff in Pakistan. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, ۸(۵), pp ۴۷۳-۴۸۳. DOI: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0473
۳۳. Villani, D. Sorgente, A. Iannello, P. & Antonietti, A. (۲۰۱۹). The Role of Spirituality and Religiosity in Subjective Well-Being of Individuals with Different Religious Status. Frontiers in Psychology. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01020>



An Introduction to the Policies Based on Islamic Values in Improving the Job Performance of Employees (Case Study: General Department of Education of Fars Province)



Javad Mokari

Pelajar PhD, Sains Politik, Cawangan Lamard, Universiti Azad Islam, Lamard, Iran
ORCID: ۰۰۰۹-۰۰۰۹-۹۲۴۶-۳۶۷۰ dr.jm۱۴۰۳@gmail.com



Ali Mohammad Haghigi

Penolong Profesor, Jabatan Sains Politik, Cawangan Lamard, Universiti Islam Azad, Lamard, Iran
am.haghigi@yahoo.com

Received: ۲۱ April ۲۰۲۴ | Revised: ۲۴ April ۲۰۲۴ | Accepted: ۲۵ June ۲۰۲۴

Abstract

Kini, kedudukan nilai-nilai Islam dalam pengurusan merupakan topik yang sangat sentral yang telah diberi perhatian oleh pemikir dan ahli teori dalam bidang pengurusan. Disebabkan oleh peningkatan kepentingan praktikal nilai-nilai Islam dan peranannya dalam bidang perniagaan dan produktiviti sumber manusia, ramai pengurus yang berjaya di dunia telah memberi banyak perhatian kepada asas dan nilai moral profesional dalam bidang pengurusan dan kepimpinan. Salah satu ciri penting organisasi masa kini ialah menghadapi persekitaran yang berubah dan dinamik. Oleh kerana pekerja dan sumber manusia adalah aset utama dalam mana-mana organisasi, termasuk pendidikan, memberi perhatian kepada ciri-ciri moral mereka, keperluan dan keperluan kerja dan kehidupan sosial mereka harus menjadi salah satu kebimbangan utama pegawai pendidikan; Kerana mengambil kira kepentingan peranan mereka dalam memajukan matlamat dan fungsi organisasi dan kesan prestasi mereka terhadap pembekalan perkhidmatan dan bertindak balas kepada jangkaan, mengabaikan perkara ini tidak dapat dielakkan dan, sebenarnya, satu bentuk kecuai. Penyelidikan semasa telah dijalankan dengan tujuan untuk menyiasat kesan nilai-nilai Islam terhadap peningkatan prestasi kerja pekerja berkenaan dengan peranan pengantara kerohanian organisasi di Jabatan Pendidikan Am wilayah Fars. Penyelidikan ini digunakan dari segi tujuan dan dari segi kaedah deskriptif-korelasi. Untuk mengumpul maklumat bercampur, kaedah penyelidikan perpustakaan dan lapangan telah digunakan. Populasi statistik penyelidikan ini merangkumi semua pekerja dalam organisasi pendidikan dan latihan wilayah Fars, yang bilangannya ialah ۴۶ ۹۳ dan domain masa penyelidikan ini adalah dari Mac ۱۴۰۰ hingga Mei ۱۴۰۱. Mengikut formula Cochran, saiz sampel sebanyak ۳۸۱ orang telah diperoleh, dan soal selidik telah diedarkan di kalangan pekerja dalam kelompok. Data telah dianalisis dengan persamaan struktur dan dengan bantuan perisian Lisrel. Keputusan menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara nilai Islam dan peningkatan prestasi kerja pekerja di Jabatan Pendidikan Am wilayah Fars, dengan mengambil kira peranan pengantara kerohanian organisasi; Dan dalam hal ini, sembilan hipotesis penyelidikan telah disahkan.

Key words:

Islamic Values, Organizational Spirituality, Job Performance, Employees, Education In Fars Province.