نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۴

تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی

رضا سپهوند[۱] - حیدر صیدزاده[۲]

چکیده

پژوهش فعلی با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی در شرکت پالایش گاز ایلام اجرا شد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث نوع تحقیق، توصیفی- هم‌بستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کارشناسان شرکت مذکور بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۸ نفر تعیین شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه به ترتیب با روش‌های روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد که معنویت در محیط کار با ضریب مسیر ۰/۴۳ بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم چنین، بُعد همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی با بار عاملی ۰/۸۴ و بُعد احساس هم‌بستگی در سطح گروهی با بار عاملی ۰/۷۶ به ترتیب دارای بیش‌ترین و کمترین بار عاملی در تحقق معنویت در محیط کار هستند.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، خودکنترلی، منابع انسانی، مدل‌سازی معادلات ساختاری

[۱] استاد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.
[۲] دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. نویسنده مسئول (Seidzadeh.he@fc.lu.ac.ir)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه

پاردایم مدرن که به کل عالم گسترش یافته و تأمین رفاه انسان‌ها را به عهده گرفته است، مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه نوعی احساس نارضایتی و بی‌قراری در انسان‌ها را فراهم کرده است. به همین دلیل است که انسان‌ها برای پُر کردن خلاء معنوی خود، به سمت معنویت، مذهب و آیین‌های مذهبی گرایش نشان می‌دهند (شایگان، ۱۳۸۱). از اواخر قرن گذشته، نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی انسان در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌هایی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط‌های کسب وکار می‌باشد (Neal & Biberman, 2003; Neck & Milliman, 1994; Wanger- Marsh & Conley, 1999). ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، وجدان، معناجویی در کار، هم‌بستگی با همکاران و...، به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی حکایت از ظهور پاردایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد و در واقع واکنشی به پارادایم مدرن است، پارادیم معنویت می‌باشد (Biberman & Whitty, 1997; Bolman & Deal, 1995). در این پارادایم جدید، یکی از رسالت‌های مهم سازمان‌ها، ایجاد و ترویج معنویت در محیط کار است تا از طریق آن، کارکنان بتوانند با رضایت خاطر و احساس امنیت در راستای انجام وظایف شغلی، حداکثر تلاش خود را به کار گیرند. از لحاظ تاریخی، معنویت ریشه در مذهب دارد، اما معنویت همان مذهب نیست. ریشه این تمایز حداقل به اوایل قرن بیستم بر می‌گردد (Khanifar, Jandaghi, & Shojaei, 2010). مذهب موجب پرورش و بارور نمودن معنویت می‌شود، اما معنویت تنها به یک مذهب خاص وابسته نیست (طهماسبی و باباشاهی، ۱۳۸۶). امروزه، افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (Marques, Dhiman, & King, 2005). در دو دهه اخیر، بسیاری از اقدامات سازمان‌ها از قبیل کوچک سازی، بازمهندسی، تعلیق، اخراج از کار و... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی در کارکنان شده است (Kinjerski & Skrypnek, 2004). در واقع، این اقدامات که مبتنی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بر پارادایم مدرنیسم بوده‌اند، نتوانسته خواسته‌های کارکنان را برآورده سازد (Lund Dean, Fornaciari & Mc Gee, 2003). به نظر می‌رسد که امروزه کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش‌تر از پاداش‌های مادی باشند، به همین دلیل، در آغاز هزاره جدید، سازمان‌ها برای کمک به کارکنان در جهت برقراری تعادل بین زندگی کاری و شخصی آن‌ها و نیز شکوفا کردن قابلیت‌های بالقوه آن‌ها در محیط‌های کاری، به دنبال پارادیم‌های جدیدی هستند (Marques, Dhiman, & King, 2005). پارادایم منعطف و خلاق معنویت در محیط کار در پاسخ به این نیازها و فشار ظهور کرده است (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵). سازه معنویتِ محیط کار به دلیل مزایای متعددی که دارد به طور فزاینده‌ای به موضوع مورد علاقه سازمان‌ها تبدیل شده است. این سازه به ایجاد ظرفیت فردی و سازمانی کمک می‌کند (Rajappan, Nair, Priyadarshini, & Sivakumar, 2017). معنویت در محیط کار، تلاشی برای ایجاد شعور در روابط فرافردی، درون فردی و بین فردی در زندگی کاری و توسعه فردی به منظور تربیت انسان برتر است (Mehran, 2017). معنویت محیط کار شامل رفتارهای مدیریتی کاملاً مشتق شده از ارزش‌ها، آموزه‌ها، یا باورهای معنوی صرف نظر از منبع آن‌ها و ایجاد ارتباط بین رفتار و مفاهیم معنوی شخصی است که توسط مدیر به طور شناختی تصدیق و به طرز موثری گرامی داشته می‌شوند. (Singh & Malhotra, 2017). معنویتِ محیط کار، حس تجربه قلبیِ تولید شده در کارکنان است بعد از این که آن‌ها بتوانند ارزش کار، گروه، سازمان و برتری یافتن خودشان را تشخیص و تکمیل کنند (Ke, Zhang, Yan, & Fu, 2017). میتروف و دنتون[1] (۱۹۹۹)، معنویت در محیط کار را تمایل به پیدا کردن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن بر اساس این هدف تعریف کرده‌اند. هاینلز[2] (۱۹۹۵)، معنویت در محیط کار را تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خود، دیگران، خدا و موجودات غیرانسانی، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن موردنیاز است و جست وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل، دانسته است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). اشمس و دوچن[3] (۲۰۰۰)، معنویت در محیط کار را شناسایی و درک بُعدی از زندگی افراد که درونی و قابل پرورش است و با انجام کارهای معنی‌دار در زندگیِ اجتماعی رشد می‌کند،

[1] Mitroff & Denton
[2] Hinnells
[3] Ashmos & Duchon

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

تعریف می‌کنند. به عقیده گیبنز، معنویت در محیط کار دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است (Gibbons, 2001). معنویت در محیط کار در بر گیرنده تلاش، جست وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند، بوده و هم چنین، سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش را در بر دارد (میرزایی توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴). محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، بهبود صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، توسعه تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی هم چون افزایش رضایت و مشارکت شغلی، کاهش نیات ترک محیط کار، بهبود اخلاق و وجدان کاری، و انگیزش بیش‌تر منجر شود (اسماعیل‌پور و نیکوکار، ۱۳۹۶). اصول معنویت در کار شامل خلاقیت، ارتباط، احترام گذاشتن، چشم انداز، مشارکت، انرژی و انعطاف‌پذیری می‌باشد (نصر اصفهانی، امیری، فرخی و سیفی، ۱۳۹۶). اگرچه تلاش زیادی برای تعریف و مفهوم‌سازی این سازه صورت گرفته است اما هنوز هم دانش ما درباره این مفهوم خارق العاده و متعالی کامل نیست (Pradhan, Jena, & Soto, 2017). همان‌طوری که ملاحظه می‌شود، تعاریف مختلفی برای معنویت در محیط کار ارائه شده است و تعریف واحد و دقیقی از این واژه وجود ندارد. به همین دلیل، برخی از محققان به جای تلاش برای ارائه تعریفی از معنویت در محیط کار، به رویکردهای مختلف آن توجه کرده‌اند. کریشناکومار و نک[۲] (۲۰۰۰)، سه رویکرد زیر را در مورد معنویت در محیط کار ارائه نموده‌اند:

رویکرد درون گرا: بر اساس این رویکرد، معنویت مفهومی است که ریشه در درون افراد دارد و چیزی فراتر از قوانین مذهبی است. از این دیدگاه، معنویت را شعور و خودآگاهی ذاتی انسان‌ها تعریف کرده‌اند و معتقدند که معنویت برخاسته از ارزش‌ها و باورهای مشخصِ از قبل تعیین شده است. طرفداران این نگاه باور دارند که در محیط کار باید تنوع معنوی افراد به رسمیت شناخته شود.

رویکرد دینی: این دیدگاه، معنویت را جزیی از یک دین و مذهب خاص می‌داند. بر اساس این نگاه، معنویت، ریشه در دین و مذهب دارد و مذهب، عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

در افراد و محیط‌های کاری است.

رویکرد اگزیستانسیالیستی: طبق این دیدگاه، معنویت، بیش‌تر با مفاهیمی چون معناجویی در کار مرتبط است. برخی از پرسش‌های مطرح در این رویکرد عبارتند از: چرا من کاری را انجام می‌دهم؟، معنا و مفهوم کار من چیست؟، این کار من را به کجا خواهد برد؟ و فلسفه وجودی من در سازمان چیست؟ (صنوبر و رحیمی اقدم، ۱۳۹۳).

میلیمن، چپلوسکی و فرگوسن[۳] (۲۰۰۳)، سه بُعد از هفت بُعدی که اشمس و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، را انتخاب نمودند. این سه بُعد شامل کارِ با معنا در سطح فردی، احساس هم‌بستگی در سطح گروهی، و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی هستند. این ابعاد در زیر به اختصار بیان می‌شوند:

کار با معنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بُعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش‌تری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد.

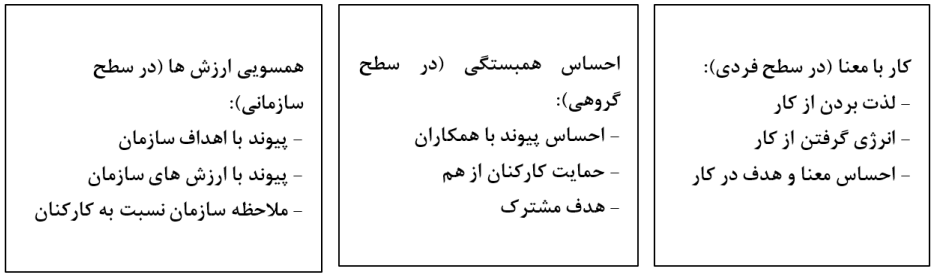
احساس هم‌بستگی: این بُعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. هم‌بستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خودِ درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد.

همسویی با ارزش ها: همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و هم‌بستگی آنان توجه دارد (باقری مجد، میلانی و فلاح فرامرزی، ۱۳۹۶).

یادآوری این نکته لازم است که مفهوم‌سازی ذکر شده برای معنویت در محیط کار با توجه به دیدگاه‌های کلی که پیش‌تر بیان شد، بیش‌تر در ذیل دیدگاه درون گرا طبقه‌بندی می‌شود. بنابراین، در این تحقیق ما در جست وجوی کشف عقاید و باورهای دینی و عرفانی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

کارکنان نیستیم، بلکه با نگاهی درون گرا به دنبال آن هستیم تا نگرش‌های کارکنان در مورد احساس معنا در کار، هم‌بستگی با همکاران و همسویی با ارزش‌های سازمان را مورد سنجش قرار دهیم. شکل (۱) مفهوم‌سازی ابعاد معنویت در محیط کار را نشان می‌دهد.



شکل ۱- ابعاد معنویت در محیط کار (میلیمن، چپلوسکی و فرگوسن، ۲۰۰۳)

افزون بر این، امروزه کنترل سنتی به تنهایی در سازمان‌ها پاسخگو نمی‌باشد؛ چراکه اگر راهبرد سازمان بر مبنای کنترل کارکنان و فرایندها به عنوان ابزار ایجاد رضایت مشتری بنا شود، این رویکرد با دیدگاه کنترل سنتی سازگار نیست (بازیار، ۱۳۸۱). سیستم‌های کنترل بیرونی بیش‌تر در ارتباط با کارهای غیروظیفه‌ای و غیرقابل انعطاف مانند رفتارهای خشک و بوروکراتیک می‌توانند به کار روند. مطالعات کر[1] (۱۹۷۵) در این باره نمونه‌های متعددی را نشان می‌دهد که در آن‌ها سیستم‌های کنترل بیرونی، رفتارهایی نامطلوب را سفارش داده و حال آنکه رفتارهای مطلوب نادیده گرفته شده‌اند (امیری، ۱۳۸۳). از سوی دیگر، نظام کنترل بیرونی موجب کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌شود و این امر خلاف خواست مدیران است که خواهان انعطاف پذیری، خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های خود هستند (Simons, 1995). همچنین با تشدید کنترل، تضاد بین مدیران و کارکنان سازمان‌ها افزایش می‌یابد. براساس برخی نظرات، پارادیم نوین در مفهوم کنترل سازمانی، گذر از موازین کنترل بیرونی و رسیدن به نظام مبتنی بر استقلال و خودکنترلی است (عباسپور، ۱۳۸۰). این انتقادها سبب شده‌اند که سازمان‌ها به دنبال استفاده بیش‌تر از نظام‌های کنترل درونی باشند، به طوری که در سال‌های اخیر توجه زیادی به استفاده از نظام خودکنترلی در سازمان‌ها

[1] Kerr

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

معطوف شده است. چارچوبی که به طور خاص با فرایند کنترل خود تناسب دارد، تئوری یادگیری اجتماعی است (Bandura, 1979). تئوری یادگیری اجتماعی بر تعامل بین فرد، رفتار و محیط تأکید دارد. بر اساس این نظریه، کنترل نه صرفاً مبتنی بر سیستم‌های رسمی کنترل سازمانی صورت می‌گیرد و نه به گونه‌ای است که یک فرد به طور کامل تعیین‌کننده رفتار خود باشد (امیری، ۱۳۸۳). خودکنترلی از دو واژه خود و کنترل تشکیل شده است: خود یا من، که در عربی به آن نفس می‌گویند، حقیقت و واقعیت انسان است که در طول حیاتش ثابت می‌ماند و با تغییر و یا حتی از دست دادن اعضا و جوارح انسانی خللی به آن وارد نمی‌شود. خود در علم مدیریت عموماً به مجموعه وجودی یا فردیت شخص برمی گردد (قاسمی نژاد و زینلی، ۱۳۹۵). کنترل، فراگردی است که از طریق آن، عملیات انجام شده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تطبیق داده می‌شود (رضاییان، ۱۳۹۵). می‌توان خودکنترلی را مراقبتی درونی دانست که بر اساس آن، فرد وظایف محول شده را انجام و رفتارهای ناهنجار و غیر قانونی ترک می‌کند، بی‌آنکه کنترل خارجی در بین بوده باشد. هنگامی که کسی بی‌توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را مصروف انجام دادن کاری که بر عهده او واگذار شده است، نماید و مرتکب خلافی از قبیل کم کاری و سهل انگاری نگردد، از کنترل درونی بهره‌مند است (نجات بخش اصفهانی و مطهری، ۱۳۹۲). تیلور[1] معتقد است که معمولاً هیچ کسی به اندازه خودِ فرد از جزئیات و کم وکیف کار خویش آگاه نیست. خودکنترلی تحت تأثیر عوامل فرهنگی است. ارزش‌ها، باورها، ادراکات، شیوه‌های تفکر، مفروضات و نگرش افراد نسبت به خودشان و دیگران، عوامل مهم فرهنگی هستند که زمینه ساز تصمیم فرد در کنترل خود می‌باشند. در اسلام، زمینه‌های اعتقادی به گونه‌ای هستند که بهترین رشد برای خودکنترلی فراهم است و اعتقادات فرد مسلمان، بهترین کنترل‌کننده او می‌باشند (رضوی و جعفری، ۱۳۷۶). تمرکز بر کنترل درونی و رسیدن به کنترلی کارآمد و اثربخش، مستلزم کارآمدی و اثربخشی فرهنگ حاکم بر کنترل است. فرهنگ کارآمد کنترل، یعنی این که کنترل باید به گونه‌ای صورت گیرد که مبتنی بر ارزش‌ها و باورهای فرهنگ عمومی جامعه باشد و فرهنگ اثربخش کنترل، یعنی این که اهداف کنترل به گونه‌ای انتخاب شده باشند

[1] Taylor

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

که با اهداف و ارزش‌های اجتماعی متناسب و در نهایت، با اهداف فرد و سازمان همسو باشند. فرایند خودکنترلی شامل چهار مرحله زیر است:

تعیین اهداف فرد و استانداردها: هر شخصی برای خود اهداف خاصی دارد و در تعقیب آن‌ها استانداردهای ویژه‌ای به کار می‌برد. اصطلاحی که در فرهنگ اسلامی مبین این مرحله است، مشارطه نامیده می‌شود. مشارطه یعنی فرد با خود تعهد نماید که از برخی رفتارها پرهیز کند و یا خود را به انجام دادن برخی رفتارها مقید کند.

رفتار یا عملکرد: رفتار در واقع همان عملکرد فرد در جهت تحقق اهدافِ از پیش تعیین شده است. اصطلاحی که در فرهنگ اسلامی بیانگر این مرحله است، مراقبه می‌باشد. مراقبه یعنی این که فرد در تمام مدتِ شرط، خود را ملزم به عمل کردن به آن شرط بداند.

خودارزیابی: عبارت است از انطباق اهداف فرد با عملکرد خود بر اساس استانداردهای موردنظر. اصطلاحی که در فرهنگ اسلامی نشانگر این مرحله است، محاسبه می‌باشد. محاسبه عبارت است از این که فرد حساب نفس خود را بکشد.

خودمدیریتی: عبارت است از این که فرد براساس مقایسه عملکرد و رفتار با اهداف و استانداردها، تلاش کند که به اصلاح خود بپردازد. اصطلاحاتی که در فرهنگ اسلامی مبیّن این مرحله می‌باشند، عبارتند از: معاتبه و معاقبه. معاتبه به معنای خود را ملامت کردن و معاقبه به معنای خود را عقوبت کردن می‌باشند (امیری، ۱۳۸۳). امروزه یکی از چالش‌های پیشِ روی سازمان‌ها، ناکارآمدی نظام‌های کنترل خارجی[1] برای کنترل منابع انسانی آنهاست. لذا، پژوهش فعلی با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر خودکنترلی منابع انسانیِ شرکت پالایش گاز ایلام انجام گرفته است و به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا از دیدگاه منابع انسانیِ شرکت مذکور، معنویت در محیط کار بر خودکنترلی آن‌ها مؤثر است یا خیر؟ با بررسی‌های انجام شده تحقیقی در مورد بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی مشاهده نشد که این نکته خود، دلیلی بر اهمیت و ضرورت اجرای تحقیق فعلی بوده و بر جنبه نو بودن آن صحه می‌گذارد. به دلیل پیش گفته، نتایج معدود تحقیقات نزدیک به موضوع تحقیقِ فعلی و هم چنین، از آنجایی که یکی از رویکردهای

[1] External Control Systems

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مطرح شده در باره معنویت در محیط کار، رویکرد دینی می‌باشد، نتایج معدود تحقیقات مربوط به تأثیر دین (مذهب) بر خودکنترلی، در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱- نتایج تحقیقات نزدیک به موضوع تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی (تنظیم از پژوهشگران)

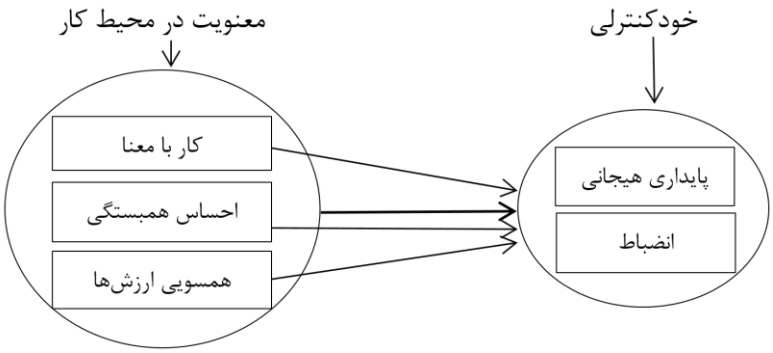
نویسنده (گان)	عنوان تحقیق	نتایج
همت‌پور، اسمعیلی و جمالزاده، ۱۳۹۴	بررسی رابطه بین معنویت با میزان خودکنترلی در دانش آموزان سال سوم دبیرستان‌های شهر کوهدشت در سال تحصیلی۹۳-۹۲	بین معنویت و خودکنترلی رابطه معناداری وجود دارد.
نصرت زهی، علیوردی نیا و معمار، ۱۳۹۳	بررسی تجربی رابطه بین دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی در میان دانشجویان دانشگاه مازندران	بین دین داری و خودکنترلی رابطه معناداری مشاهده نشد.
حسین خانزاده، همتی علمدارلو، آقابابایی، مرادی و رضایی، ۱۳۹۰	پیش‌بینی ظرفیت خودمهارگری از طریق انواع جهت‌گیری‌های مذهبی و نقش آن در کاهش بزهکاری	جهت‌گیری دینی درونی، خودمهارگری (خودکنترلی) افراد را تقویت می‌کند و باعث می‌شود که افراد حتی در غیاب منبع قدرت بیرونی نیز به طور مطلوب و مولد عمل کنند.
رفیعی هنر و جان بزرگی، ۱۳۸۹	رابطه جهت‌گیری مذهبی و خود مهارگری (خودکنترلی)	بین عامل جهت‌گیری مذهبی وخودمهارگری رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش نمره مذهبی افراد، نمره خودمهارگری آن‌ها افزایش می‌یابد.
فجرینا و کورنیاوان[1]، ۲۰۱۲	بهزیستی مذهبی و خودکنترلی: یک مطالعه مقدماتی در مورد دانشجویان دانشگاه	بهزیستی مذهبی رابطه مثبتی با خودکنترلی دارد.
مک کولاف و ویلاف بای[2]، ۲۰۰۹	دین، خودتنظیمی، و خودکنترلی: وابستگی‌ها، تفسیرها، و پیامدها	دین می‌تواند خودکنترلی را تقویت کند.

[1] Fajrina & Kurniawan

[2] Mccullough & Willoughby

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش، به منظور روشن شدن ارتباط متغیرهای تحقیق با یکدیگر، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۲) ارائه می‌گردد.



شکل ۲- مدل مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته)

فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه اصلی: معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: کارِ با معنا در سطح فردی بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنا داری دارد.

فرضیه فرعی دوم: احساس هم‌بستگی در سطح گروهی بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، از نوع توصیفی- هم‌بستگی می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار AMOS استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان با استخدام

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

رسمی و قراردادی شرکت پالایش گاز ایلام به تعداد ۳۹۷ نفر می‌باشد. منظور از کارشناسان در این تحقیق، کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی می‌باشند، این ویژگی در تحقیقات میدانی بسیار اهیمت دارد؛ زیرا افراد دارای تحصیلات دانشگاهی سؤالات پرسش‌نامه را بهتر درک کرده و در نتیجه، پاسخ معتبرتری به آن‌ها می‌دهند. حجم نمونه آماری موردنیاز از طریق فرمول کوکران ۲۲۸ نفر تعیین گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌های اولیه موردنیاز از طریق پرسش‌نامه و داده‌های ثانویه نیز از طریق منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی جمع‌آوری شدند. برای تعیین روایی و پایایی پرسش‌نامه به ترتیب از روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. روایی مشخص می‌کند که سؤالات پرسش‌نامه تا چه حد ویژگی‌های موردنظر را اندازه‌گیری می‌کنند. در روش اعتبار محتوا، اعتبار ابزار اندازه‌گیری از طریق اظهارنظر خبرگان مورد بررسی قرار می‌گیرد. در تحقیق فعلی، اعتبار پرسش‌نامه توسط خبرگان ذی ربط مورد تأیید قرار گرفت. پایایی، معیاری است که مشخص می‌کند پرسش‌نامه تا چه حد در آزمون‌های مجدد نتایج مشابهی به دست می‌دهد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۹). ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی سازگاری درونی آیتم‌های پرسش‌نامه به کار می‌رود و دامنه‌اش بین صفر و یک می‌باشد؛ هرگاه مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید است (Hari, 2003). در این تحقیق برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسش‌نامه پانزده سؤالی میلیمن، چپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) استفاده شد؛ این پرسش‌نامه معنویت در محیط کار را در سه بُعد شامل کارِ با معنا در سطح فردی، احساس هم‌بستگی در سطح گروهی و همسوییِ ارزش‌ها در سطح سازمانی می‌سنجد. به منظور اندازه‌گیری خودکنترلی، پرسش‌نامه سیزده سؤالی تانجی (۲۰۰۴) به کار گرفته شد؛ این پرسش‌نامه، خودکنترلی را در دو بعد پایداری هیجانی و انضباط اندازه‌گیری می‌کند. جداول (۲) و (۳) به ترتیب اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه مورد استفاده و سنجش پایایی آن را نشان می‌دهند.

اطلاعات جدول (۳) نشان می‌دهد که ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی بخش‌های پرسش‌نامه و کل پرسش‌نامه، بیش‌تر از ۰/۷ می‌باشد. لذا، می‌توان گفت که پایایی پرسش‌نامه در حد بالایی است. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از نرم‌افزار SPSS و برای تجزیه و تحلیل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

داده‌ها از نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

جدول ۲- اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه مورد استفاده (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	ابعاد	تعداد گویه
معنویت در محیط کار	کار با معنا	۶
	احساس هم‌بستگی	۴
	همسویی ارزش ها	۵
خودکنترلی	پایداری هیجانی	۸
	انضباط	۵

جدول ۳- اطلاعات مربوط به سنجش پایایی پرسش‌نامه و بخش‌های آن (منبع: یافته‌های پژوهش)

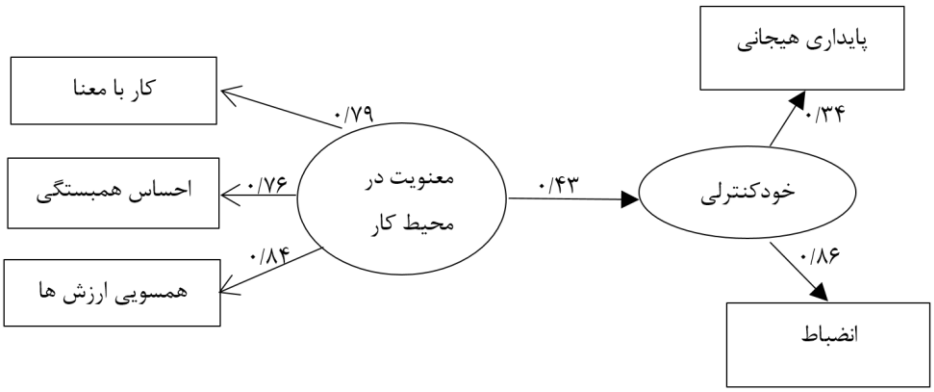
متغیر	ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ
معنویت در محیط کار	کار با معنا	۰/۸۸۴
	احساس هم‌بستگی	۰/۸۴۶
	همسویی ارزش ها	۰/۸۸
خودکنترلی	پایداری هیجانی	۰/۷۶۳
	انضباط	۰/۷۳۵
کل پرسش‌نامه	-	۰/۸۷۲

یافته‌ها

در این بخش، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق در قالب دو مدل معادلات ساختاری مختلف بررسی می‌شوند. برای بررسی رابطه علّی بین متغیرها، از روش مدل‌سازی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. شکل‌های (۳) و (۴) به ترتیب مدل‌های ساختاری بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهند.



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه اصلی تحقیق بیان می‌دارد که معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. چون نسبت بحرانی (آماره آزمون) فرضیه اصلی در سطح معناداری ۰/۰۵، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا، معنویت در محیط کار بر خودکنترلیِ منابع انسانیِ شرکت پالایش گاز ایلام تأثیر معناداری دارد. هم چنین، با توجه به این که ضریب مسیر بین متغیرهای معنویت در محیط کار و خودکنترلی دارای علامت مثبت می‌باشد، بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی در شرکت پالایش گاز ایلام، تأثیر مثبت دارد. جدول (۴) بررسی فرضیه اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۴- بررسی فرضیه اصلی تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه اصلی	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
معنویت در محیط کار ← خودکنترلی	۰/۴۳	۶/۲	۰/۰۱۶	تأیید

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شاخص‌هایی مثل کای دو بهنجار (X^2/df)، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، شاخص‌های تناسب مدل هستند. وقتی مقدار این شاخص‌ها در دامنه حد مجاز قرار داشته باشد، مدل دارای تناسب می‌باشد. در جدول (۵) نتایج برازش مربوط به مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق آورده شده است.

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی (منبع: یافته‌های پژوهش)

شاخص برازش	اختصار	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده	نتیجه
کای دو بهنجار	X^2/df	بین ۱ تا ۳	۲/۶۵	تأیید
شاخص نیکویی برازش	GFI	GFI> 0.9	۰/۹۷	تأیید
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	AGFI> 0.9	۰/۹۳	تأیید
شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	RMSEA< 0.08	۰/۰۶	تأیید

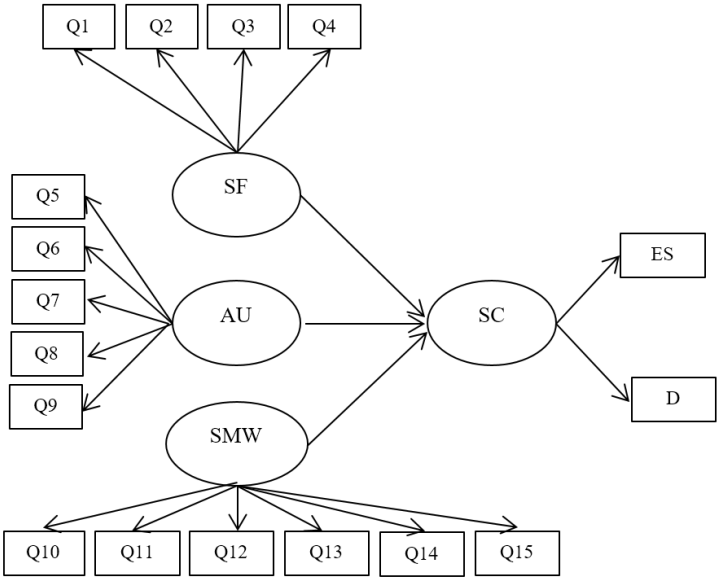
بر اساس اطلاعات جدول (۵) می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق، از برازش مطلوبی برخوردار است.

شکل (۴) مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق را نشان می‌دهد. در جدول (۶) اطلاعات مهم مربوط به مسیرهای موجود در مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق آورده شده است.

بر اساس اطلاعات جدول (۶) می‌توان گفت چون در سطح معناداری ۰/۰۵، نسبت بحرانی (آماره آزمون) تمامی مسیرهای موجود در مدل بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا، متغیرهای آشکار به خوبی توسط داده‌ها برازش شده‌اند و در واقع، متغیرهای آشکار می‌توانند برای سنجش متغیرهای پنهان مورداستفاده قرار گیرند.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش در جدول (۷) آمده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل۴- مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش) (راهنما: در شکل بالا Q_i نشانگر سؤال i ام پرسش‌نامه، SF نشانگر متغیر احساس هم‌بستگی در سطح گروهی، AU نشانگر همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی، SMW نشانگر کار با معنا در سطح فردی، SC نشانگر خودکنترلی، ES نشانگر پایداری هیجانی، و D نشانگر انضباط می‌باشند).

جدول ۶- اطلاعات مربوط به مسیرهای مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

رابطه	بار عاملی	نسبت بحرانی	سطح معناداری
Q_1 ← SF	۰/۷۲	۷/۷۷	۰/۰۰۰
Q_2 ← SF	۰/۸۶	۹/۲۵	۰/۰۰۰
Q_3 ← SF	۰/۷۵	۸/۱۵	۰/۰۰۰
Q_4 ← SF	۰/۷۳	۸/۱۲	۰/۰۰۰
Q_5 ← AU	۰/۷۱	۸/۲۱	۰/۰۰۰
Q_6 ← AU	۰/۸۱	۹/۶۴	۰/۰۰۰

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

رابطه	بار عاملی	نسبت بحرانی	سطح معناداری
Q_7 AU ⟵	۰/۷۸	۹/۲۳	۰/۰۰۰
Q_8 AU ⟵	۰/۸۲	۹/۶۸	۰/۰۰۰
Q_9 AU ⟵	۰/۷۶	۹/۲۱	۰/۰۰۰
Q_{10} SMW ⟵	۰/۸۲	۱۰/۶۹	۰/۰۰۰
Q_{11} SMW ⟵	۰/۵۹	۷/۰۳	۰/۰۰۰
Q_{12} SMW ⟵	۰/۶۹	۸/۴۷	۰/۰۰۰
Q_{13} SMW ⟵	۰/۸۱	۱۰/۴۹	۰/۰۰۰
Q_{14} SMW ⟵	۰/۷۸	۹/۸۵	۰/۰۰۰
Q_{15} SMW ⟵	۰/۸۱	۱۰/۴۶	۰/۰۰۰
ES SC ⟵	۰/۴۶	۲/۱۶	۰/۰۳۸
D SC ⟵	۰/۷۳	۲/۹۹	۰/۰۲۶

جدول ۷- آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه فرعی	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
کار با معنا خودکنترلی ⟵	۰/۷۶	۳/۶۴	۰/۰۱۹	تأیید
احساس هم‌بستگی خودکنترلی ⟵	۰/۶۱	۳/۳۴	۰/۰۱۷	تأیید
همسویی ارزش‌ها خودکنترلی ⟵	۰/۸۴	۳/۱۳	۰/۰۲۵	تأیید

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

با توجه به اطلاعات جدول (۷) می‌توان نتیجه‌گیری کرد که چون در سطح معناداری ۰/۰۵، نسبت بحرانی برای هریک از فرضیه‌های فرعی تحقیق بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا، کار با معنا در سطح فردی، احساس هم‌بستگی در سطح گروهی و همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی بر خودکنترلی منابع انسانی در شرکت پالایش گاز ایلام تأثیر معناداری دارند و چون علامت ضریب مسیر هر یک از فرضیه‌های فرعی مثبت می‌باشد، لذا، تأثیر ابعاد سه گانه معنویت در محیط کار بر خودکنترلی مثبت می‌باشد و در واقع، تمامی فرضیه‌های فرعی تحقیق تأیید می‌شوند.

جدول (۸) مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۸- شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

شاخص برازش	اختصار	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده	نتیجه
کای دو بهنجار	X^2/df	بین ۱ تا ۳	۲/۱۹	تأیید
شاخص نیکویی برازش	GFI	GFI> 0.9	۰/۹۹	تأیید
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	AGFI> 0.9	۰/۹۲	تأیید
شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	RMSEA< 0.08	۰/۰۶۷	تأیید

با توجه به اطلاعات جدول (۸) می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق، از برازش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و ابعاد سه گانه آن بر خودکنترلی منابع انسانی در شرکت پالایش گاز ایلام اجرا شد. نتایج با استفاده از مدل‌سازی معادلات

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

ساختاری نشان داد که معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی شرکت پیش گفته تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ترویج و توسعه معنویت در محیط کار می‌تواند عاملی برای بهبود و تقویت خودکنترلی منابع انسانی در شرکت پالایش گاز ایلام باشد. هم چنین، نتایج بیانگر آن است که از بین ابعاد سه گانه معنویت در محیط کار، همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی و احساس هم‌بستگی در سطح گروهی به ترتیب دارای بیش‌ترین و کمترین بار عاملی در تحقق معنویت در محیط کار هستند. این به آن معناست که شرکت پالایش گاز ایلام برای توسعه معنویت سازمانیِ خود، یا باید کارکنانی را جذب و استخدام نماید که بین ارزش‌های فردی آن‌ها و ارزش‌های سازمانی شرکت مذکور، همسویی و همگرایی وجود داشته باشد و یا فرهنگ سازمانی خود را در کارکنانِ جذب شده و موجود از طریق جامعه پذیری، تقویت و نهادینه کند. به عبارتی، ارزش‌های فرهنگی کارکنان باید تقویت‌کننده و یا حداقل، هم راستا با فرهنگ سازمانی شرکت مزبور باشند. در تحقیق حاضر، کارِ با معنا در سطح فردی، دومین عامل مهم در تحقق معنویت در محیط کار شناخته شد. این نتیجه مبین آن است که شرکت پالایش گاز ایلام می‌تواند از طریق روش‌های مختلف طراحی شغل (کار) مثل غنی‌سازی شغل، توسعه شغل، گردش شغلی، مهندسی شغل و...، شغلِ منابع انسانی خود را با هویت کند و از این طریق، معنویت سازمانی خود را افزایش دهد. در نهایت، احساس هم‌بستگی در سطح گروهی، سومین مؤلفه مؤثر در تقویت معنویت در محیط کار در پژوهش حاضر است. تقویت و توسعه ارتباطات و سازگاری‌های میان کارکنان، ایجاد جوّ دوستانه و حمایتی در سازمان مبتنی بر همکاری به جای رقابت، تشویق تعامل اجتماعی در محیط کار، ایجاد توافق میان کارکنان بر سر اهداف و وسیله دستیابی به اهداف، و ارزش قائل شدن برای کار گروهی، از جمله روش‌های بهبود احساس هم‌بستگی بین منابع انسانی شرکت پالایش گاز ایلام می‌باشد. بدیهی است که تقویت احساس هم‌بستگی در سطح گروه (سازمان)، می‌تواند منجر به ترویج معنویت در محیط کار شود. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شرکت پالایش گاز ایلام می‌تواند از طریق توجه بیش‌تر به همسویی ارزش‌های کارکنان و سازمان، معنادار کردن کار کارکنان و بهبود حس هم‌بستگی بین منابع انسانی خود، معنویت سازمانی خود را توسعه دهد و از این طریق، کنترل درونی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

کارکنان را افزایش داده و نیاز سازمان را به نظام‌های کنترل بیرونی کاهش دهد. هم چنین، هزینه‌های هنگفتی را که صرف ایجاد و نگهداری نظام‌های کنترل خارجی می‌کند، به امر آموزش، توسعه و بالندگی کارکنان اختصاص دهد. از آنجایی که تا زمان نگارش این مقاله، تحقیقات اجرا شده در باره تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی یافت نشد تا نتایج این تحقیق با آن‌ها مقایسه شود، لذا، به ناچار یافته‌های پژوهش فعلی با نتایج معدود تحقیقات نزدیک به آن مقایسه شد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق همت‌پور، اسمعیلی و جمالزاده (۱۳۹۴)، حسین خانزاده و دیگران (۱۳۹۰)، رفیعی هنر و جان بزرگی (۱۳۸۹)، فجرینا و کورنیاوان (۲۰۱۲)، و مک کولاف و ویلاف بای (۲۰۰۹) همخوانی و یا مشابهت دارد اما با نتیجه تحقیق نصرت زهی، علیوردی نیا و معمار (۱۳۹۳) مغایرت نشان می‌دهد. دلیل این مغایرت می‌تواند ناشی از متفاوت بودن میزان معنویت سازمانی در سازمان‌های محل دو تحقیق باشد.

منابع

اسماعیل‌پور، رضا و نیکو کار، هانی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری متعالی بر بهره وری سازمانی با تأکید بر معنویت در محیط کار، *مدیریت بهره‌وری*، سال ۱۰، شماره ۴۰، صص ۱۸۳-۱۵۹.

امیری، علی نقی (۱۳۸۳). نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان، *فرهنگ مدیریت*، سال ۲، شماره ۷، صص ۲۰۴-۱۵۳.

بازیار، افشار (۱۳۸۱). *تحلیل و بهبود شبکه جامع تصمیم‌گیری در صنایع صنام*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علم و صنعت.

باقری مجد، روح اله، میلانی، امید و فلاح فرامرزی، محسن (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی، *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، سال ۱۲، شماره ۲، صص ۳۳-۱۹.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

حسین خانزاده، عباسعلی، همتی علمدارلو، قربان، آقابابایی، حسین، مرادی، اعظم و رضایی، صدیقه (۱۳۹۰). پیش‌بینی ظرفیت خودمهارگری از طریق انواع جهت‌گیری‌های مذهبی و نقش آن در کاهش بزهکاری، *پژوهشنامه حقوقی*، سال ۲، شماره ۲، صص ۳۶-۱۹.

رضاییان، علی (۱۳۹۵). *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات سمت.

رضوی، میرمسعود و جعفری، مصطفی (۱۳۷۶). *به سوی فرهنگ بهره ور بازرسی و نظارت، و طراحی مدلی برای ایجاد آن*، تهران: سازمان بازرسی کل کشور، مجموعه مقالات اولین همایش نظارت و بازرسی.

رفیعی هنر، حمید و جان بزرگی، مسعود (۱۳۸۹). رابطه جهت‌گیری مذهبی و خودمهارگری، *روان‌شناسی و دین*، سال۳، شماره ۱، صص ۴۲-۳۱.

سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۹). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ سوم، تهران: انتشارات آگاه.

شایگان، داریوش (۱۳۸۱). *افسون زدگی جدید، هویت چهل تکه و تفکر سیار*، چاپ سوم، تهران: انتشارات فرزان روز.

صنوبر، ناصر و رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۳). رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی، *راهبرد فرهنگ*، شماره ۲۶، صص ۲۰۷-۱۷۹.

طهماسبی، رضا و باباشاهی، جبار (۱۳۸۶). نقش مذهب، معنویت در جهانی شدن، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره ۵۶، صص ۲۱۲-۱۹۷.

عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان ها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی، *علوم مدیریت ایران*، سال ۲، شماره ۵، صص ۱۲۱-۹۹.

عباسپور، عباس (۱۳۸۰). از کنترل بیرونی تا خود کنترلی، *پیام مدیریت*، سال ۱، شماره ۱، صص ۱۱۲-۸۷.

فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، *فرهنگ مدیریت*، سال ۴، شماره ۱۳، صص ۳۶-۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

قاسمی نژاد، یاسر و زینلی، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی، *مدیریت اسلامی*، سال ۲۴، شماره ۲، صص ۲۴۲-۲۱۷.

میرزایی توکلی، سیدمنصور و شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال ۴، شماره ۱، صص ۷۶-۵۹.

نجات بخش اصفهانی، علی و مطهری، عبدالهادی (۱۳۹۲). بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال ۳، شماره۱، صص ۵۸-۴۳.

نصر اصفهانی، علی، زینب، امیری، فرخی، مجتبی و سیفی، محسن (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۶، شماره ۲، صص ۳۴-۱۷.

نصرت زهی، سیمین، علیوردی نیا، اکبر و معمار، رحمت الله (۱۳۹۳). *بررسی تجربی رابطه بین دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی در میان دانشجویان دانشگاه مازندران*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه مازندران.

همت‌پور، منوچهر، اسماعیلی، زهره و جمالزاده، محمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین معنویت با میزان خودکنترلی در *دانش آموزان سال سوم دبیرستان‌های شهر کوهدشت در سال تحصیلی۹۳-۹۲*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام نور.

Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: a Conceptualization and measure**,** *Journal of Management Inquiry,* Vol. 9, No. 2, 134-145.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory,* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Biberman, J. & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work, *Journal of Organizational Change Management,* Vol. 10, No. 2, 130-138.

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (1995). *Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit*, Jossey- Bass, San Francisco, CA.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Fajrina, F. & Kurniawan, L. N. (2012). Religious Well-Being and Self-Control: A Preliminary Study on University Students, Bangkok: 3rd *International Conference on Behavioral, Cognitive and Psychological Scienc*.

Gibbons, P. (2001). *Spirituality at work: A pre-Theoritical Overview*, MSC. Thesis-Birnbeck College, University of London, Aug.

Hari, J. F. (2003). *Marketing research within a changing information environment*, Boston: McGraw Hill.

Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The Effect of University Teachers' Workplace Spirituality on Employee Engagement: Professional Commitment as Mediator, *Creative Education*, No. 8, 2147-2154.

Khanifar, H., Jandaghi G., & Shojaie S. (2010). Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment, *Journal of Sciences*, Vol. 12, No. 4, 558-571.

Kinjerski, V. M. & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 1, 26-42.

Lund Dean, k., Fornaciari, C. J., & McGee, J. J. (2003). Research in spirituality, religion, and work, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, 378-395.

Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehencive Definition, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge. Vol. 7, No. 1, 81- 91.

Mccullough, M. E. & Willoughby, B. L. B. (2009). Religion, Self-regulation, and Self-Control: Associations, Explanations, and Implications, *Psychological Bulletin*, Vol. 135, No. 1, 69-93.

Mehran, Z. (2017). The Effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior, *Humman Capital Urban Manage*, Vol. 2, No. 3, 219-228.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, 426-447.

Neal, J. & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, 363-366.

Neck, C. P. & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 6, 9-16.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in Indian organizations: construction of reliable and valid measurement scale, *Business: Theory and Practice*, No. 18, 43–53.

Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini, K. M., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district, *Cogent Business and Management*, No. 4, 1-9.

Simons, R. (1995). Control in age of empowerment, *Harvard Business Review*, 80-88.

Singh, B. S. P. & Malhotra, M. (2017). Workplace spirituality, Glass ceiling beliefs and subjective success, *Scientific and Research Publications*, Vol. 7, 863-876.

Wanger-Marsh, F. & Conley, J. (1999). The fourth wave: the spirituality based firm, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No. 4, 292-301.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]