

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر رابطه ابعاد کیفیت زندگی کارکنان پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، تامین فرصت رشد و قانون گرایی با ادراک از معنویت محیط کار

محل انتشار:

پنجمین همایش بین المللی نوآوری، توسعه و کسب و کار (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

نویسندگان:

فرزاد کریمی - دکتری اقتصاد، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد مبارکه اصفهان

زینب یزدانی - کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد واحد مبارکه اصفهان

مجید معزالدين - کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل دانشگاه پیام نور مرکز بین الملل عسلویه

خلاصه مقاله:

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب نظران مدیریت سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس نظر بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که میتواند در زمانهای پرتلاطم و آشوبزده، به آنها یاری رساند گرالد1، . 1999:187 در مطالعات مدیریت این عقیده وجود دارد که مفهوم معنویت و معنویت در محیط کار پاسخ و راه حلی برای کاهش انحراف کارکردهای سازمانی همچون از خود بیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان است. یزدانی و همکاران، . 1389:65 معنویت در محیط کار در برگزیده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش است دنتون و میترف2، . 1999:22 کریشناکومر و نیک(157:200) 3 در یک طبقه بندی نسبتا جامع، سه دیدگاه در تعریف معنویت محیط کار را مطرح کرده اند: 1- رویکرد دینی که معنویت را در پیروی از دستورات یک دین خاص مثل مسیحیت مبیند. 2- رویکرد درونگرا که معنویت را امری درونی میداند. 3- رویکرد آگزیستانسیالیستی که معنویت را معناجویی در کار و زندگی انسان میدانند ناسینا و دریس4، . 2011:219 سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی، شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص میسازد که آنها را به چهار نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط، تقسیم میکند: 1- رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هوشیاری آشکار. 2- کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق پذیری و عملکردهای مستمر. 3- کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسیولیت نسبت به جامعه. 4- اعتماد متقابل و مسیولیت های مشترک برای منافع مشترک. موارد یک و سه: نشانه های بیرونی یک محیط کار معنوی از دیدگاه یک کارمند هستند بوراک، (1999:284) گزینه دوم: برخی از محرک های درونی را برای یک کارمند معنوی تبیین میکند و گزینه چهارم: به عامل تلفیقی یعنی روابط متقابل بین همه گروه های درگیر در کار، اشاره دارد. صاحب نظران نیز بر اساس همین رویکردها، تعاریف مختلفی از معنویت در محیط کار داشته اند. تا کنون 70 تعریف مختلف درباره معنویت محیط کار ارائه شده است کاراکاس5، . 2010:91

کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/773213>



