

مدیریت ورزشی \_ تابستان ۱۳۹۶  
دوره ۹، شماره ۲، ص: ۲۸۶ - ۲۷۳  
تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۰۵  
تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۱۰

## ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان

مجید جلالی فراهانی<sup>۱\*</sup> - مسعود فریدونی<sup>۲</sup>

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

### چکیده

هدف از این پژوهش ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود. پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود که به شکل میدانی اجرا شد. برای سنجش معنویت سازمانی از پرسشنامه میلیمن و برای سنجش اخلاق سازمانی و درگیری شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط جمعی از صاحب‌نظران دانشگاهی و از طریق تکنیک تحلیل عاملی تأیید شد و پس از تعیین پایایی در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی چندگانه و روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که معنویت سازمانی دارای ضریب اثر ۰/۵۱ بر درگیری شغلی و ضریب اثر ۰/۴۲ بر اخلاق سازمانی است. همچنین ضریب اثر اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی ۰/۵۵ به‌دست آمد. مدل ارائه‌شده در این پژوهش تأثیر معنویت سازمانی از طریق اخلاق سازمانی را بر درگیری شغلی تأیید کرد. در نتیجه مدیران وزارت ورزش و جوانان با ایجاد جوی معنوی و اخلاقی می‌توانند درگیری شغلی و در نهایت عملکرد سازمان را بهبود بخشند.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق سازمانی، درگیری شغلی، کارشناسان ستادی، معنویت سازمانی، وزارت ورزش.

## مقدمه

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان می‌دارند (۹). ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد و... به پژوهش‌های مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام معنویت در کار دارند (۶) که در چند دهه گذشته، بسیار مورد توجه واقع شده است (۳۴). مدیران نیز علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیق‌ترین ارزش‌های تأثیرگذار بر کارشان را به همراه دارد و به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. در حقیقت، مدیران به سبب برخی علایق مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند (۲۰) به همین سبب رویکرد جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و جنبه‌های مختلف آن حرکت کرده است (۱۳). معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که از طریق خوشبینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌انجامد که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (۱۷).

در تعریفی دقیق‌تر می‌توان گفت، معنویت در محیط کار عبارت است از تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان (۱۹). با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می‌توانند نگرش‌های شغلی و در پی آن عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا دهند. احتمالاً این امر به این دلیل صورت می‌گیرد که افراد با حس امنیت روانی احساس می‌کنند که به وجود آنها ارزش و بها داده می‌شود و شایسته رفتاری محترمانه‌اند، در چنین شرایطی اعضای سازمان احساس هدفمندی، اعتمادبه‌نفس و حس تعلق و رضایت‌مندی خواهند داشت (۲۳).

واضح است که بروز رفتارهای منحرف و غیراخلاقی در سازمان، از مهم‌ترین موجبات نگرانی و از جمله مسائل بزرگ سازمان‌هاست (۵). فضای اخلاقی محیط کاری دربرگیرنده ادراکات فردی کارکنان از چگونگی اخلاق در فضای کار است (۱۵).

ریشه واژه اخلاق نشأت‌گرفته از واژه Ethikos به معنای اقتدار، رسوم و سنت بوده (۳۱) و عبارت است از درک مشترک درباره آنچه رفتار اخلاقی است و نیز ادراک مشترک از نحوه حل

موضوعات اخلاقی، بنابراین فضای اخلاقی سازمان، مشتمل بر اطلاعاتی درباره رفتارهای بهنجار و قابل قبول برای کارکنان، در مواجهه با تصمیمات اخلاقی در محیط کار است (۲۹). همچنین حاکی از آن است که چطور باید موضوعات اخلاقی را در سازمان اداره کرد. رفتارهای اخلاقی و ارزشی، مانند رفتارهای منصفانه و احترام‌آمیز از طریق سازوکارهای مطرح در حوزه نفوذ و تأثیر اجتماعی، بر احساسات و نگرش‌هایی مانند رضایت، تعهد، وفاداری و درگیری شغلی کارکنان مؤثر است (۲۲).

متغیر دیگر مورد بررسی در این مدل، درگیری شغلی بود که یکی دیگر از بازخوردهای مرتبط با کار است (۲۸) که براساس گفته برخی محققان معیار اصلی انگیزش فردی است (۱۱) و بر افزایش عملکرد شغلی و کاهش غیبت و ترک شغل (۷) (۲۵) و همچنین رفتارهای شهروندی سازمانی اثرگذار است (۲۶). در تعریف درگیری شغلی آمده است که "Job Involvement" درجه‌ای است که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند (۲۱). کارکنانی که درگیری شغلی مطلوبی در سازمان خود دارند، از اهداف و مأموریت‌های سازمان آگاهی دقیقی دارند و در راستای تنظیم و تدوین آنها نقش ایفا می‌کنند (۱۴). کارکنان درگیر در کار، معمولاً پرنرژی و فعال‌اند، به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کنند و سعی‌شان بر این است کارشان را به‌طور اثربخشی به انجام برسانند (۱۸).

درگیری شغلی به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به‌منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید در مورد تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم (۸).

پژوهش‌ها بیانگر این است که درگیر شدن کارمندان در کار تحت تأثیر عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی است (۲۵)، به‌طوری‌که لاسی<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان داد که معنویت در محیط کار ارتباط مثبتی با درگیری شغلی دارد. همچنین حمایت ادراک‌شده در محیط کار اثر تعدیل‌کنندگی بر معنویت سازمانی و درگیری شغلی داشت. وی در ادامه نشان داد که معنویت سازمانی و مؤلفه‌های آن توانایی پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی را دارد (۱۶). استفان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با عنوان «تقدیس کار: بررسی نقش معنویت در درگیری شغلی»، به این نتیجه رسیدند که معنویت توانایی پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی را داراست (۳۰).

1. Lucie  
2. Stephen

در همین زمینه جورج هانیبل<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی مفهوم معنویت در بین مدیران پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی ادراک مدیران از معنویت و جنبه‌های مرتبط با سلامت در محیط کاری بود. هانیبل نشان داد که معنویت بر مدیریت تیم و کار گروهی تأثیرگذار است. همچنین نشان داد که معنویت به افزایش درگیری شغلی کارکنان و کاهش خودخواهی آنان در سازمان منجر خواهد شد (۱۰).

جوزی<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در یک کار پژوهشی با هدف بررسی رابطه سه بعد معنویت محیط کار (زندگی درونی، کار معنادار و حس اجتماعی) با استرس در فضای کار، از طریق مدلسازی معادلات ساختاری، نشان داد که ارتباط بین معنویت و استرس منفی و معنادار است. به طوری که وجود معنویت در سازمان به کاهش استرس در بین کارکنان منجر خواهد شد (۱۲). انتونی<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با ارائه مدل علی از روابط معنویت سازمانی و ارتباط آن با تحول سازمانی نشان داد که بین این دو متغیر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۴). روهندا<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) نیز در مطالعه‌ای نشان داد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت معناداری وجود دارد، به طوری که وجود فضای معنوی در سازمان بر تعهد و وفاداری کارکنان تأثیرگذار بوده است (۲۴).

سن ولنتان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین جامعه آماری به تعداد ۳۵۶ نفر، نشان دادند که درک قوی از کدهای اخلاقی موجب بهبود نگرش‌های شغلی توسط کارکنان می‌شود و رضایت شغلی افزایش می‌یابد (۲۷). وی هوی<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با عنوان «تأثیر هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در رفتار اخلاقی کارکنان»، نشان داد که تنظیم احساسات افراد از جنبه هوش هیجانی تأثیر مثبت شایان توجهی در رفتارهای اخلاقی کارکنان دارد و تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز به بروز رفتارهای اخلاقی از سوی کارکنان منجر می‌شود. همچنین این پژوهش به این مطلب اشاره داشت که سن افراد بر اخلاق نیز تأثیرگذار است، به طوری که کارکنان جوان رفتار اخلاقی بهتری نسبت به کارکنان قدیمی ارائه می‌دهند (۳۲).

- 
1. Honiball
  2. Jose
  3. Anthony
  4. Rhonda
  5. Sean Valentine

نوربخش (۱۳۹۳) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی و ارائه مدلی برای محیط کار با استفاده از تحلیل مسیر نشان داد که رابطه کنترل بیرونی با اخلاق سازمانی معنادار و معکوس و رابطه کنترل درونی با اخلاق سازمانی، مستقیم و معنادار است. علاوه بر این، رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی معنادار و مثبت گزارش شد (۲).

فریدونی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان» نشان داد که بین این دو متغیر ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین عدالت سازمانی توانایی تبیین واریانس مربوط به درگیری شغلی کارکنان را دارا بود (۱).

وزارت ورزش و جوانان به عنوان سازمانی با مأموریت ورزشی به منظور استفاده از حداکثر ظرفیت‌های نیروی انسانی، نیازمند این است که عوامل تأثیرگذار بر درگیری شغلی کارکنان را شناسایی کند. مرور پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه رفتار سازمانی نشان داد که جو معنوی و اخلاقی سازمان بر بسیاری از متغیرهای سازمانی در ارتباط است و به نظر می‌رسد که با درگیری شغلی نیز در ارتباط باشد. بنابراین با توجه به پیشینه پژوهش و آنچه گفته شد، انجام این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد. از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود.

#### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نظر هدف کاربردی بود که به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۵۰ نفر بود و براساس جدول مورگان ۲۵۵ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. براساس تجربه محقق، ۲۷۵ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین کارشناسان توزیع و در نهایت ۲۶۴ پرسشنامه انتخاب و تجزیه و تحلیل شد.

به منظور بررسی تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر روی درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان اطلاعات و یافته‌های مورد نیاز از طریق بهره‌گیری از سه نوع پرسشنامه به دست آمد. پرسشنامه ۲۵ سؤالی برای سنجش معنویت سازمانی ساخته شده توسط میلیمن (۲۰۰۳)، پرسشنامه ۱۹ سؤالی برای سنجش اخلاق سازمانی و پرسشنامه ۱۷ سؤالی درگیری شغلی طراحی شده است. همچنین به منظور روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی استفاده شد. معنویت سازمانی در قالب چهار بعد (کار با معنا، احساس همبستگی و تعلق، همسویی و انطباق با اهداف سازمان و گرایش دینی) و متغیر اخلاق

سازمانی در قالب چهار بعد (امانتداری، انصاف و برابری، صداقت و راستگویی، وفاداری) و پرسشنامه درگیری شغلی در قالب سه بعد (شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار و غرق شدن در کار) در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت سنجیده شده است (شایان ذکر است که پرسشنامه سنجش اخلاق سازمانی و درگیری شغلی استاندارد نیستند و توسط محقق تدوین شده‌اند و برای روایی سازه آن از تحلیل عاملی استفاده شده است).

برای سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت که روایی محتوا برای پرسشنامه‌های معنویت سازمانی، اخلاق سازمانی و درگیری شغلی توسط جمعی از صاحب‌نظران دانشگاهی تعیین و تأیید شد و همان‌طور که گفته شد، در تحلیل عاملی روایی سازه نیز اندازه‌گیری شد و نشان داد همه سؤال‌ها همبستگی بالایی با متغیر مکنون خود دارند (بار عاملی در تمامی موارد بالاتر از ۰/۷ بود). برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی ابتدا پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد و در مرحله بعد و به فاصله ۱۵ روز، بار دیگر پرسشنامه‌ها در اختیار همان پاسخگویان قرار گرفت و ضریب بازآزمایی آنها برای پرسشنامه معنویت سازمانی ۰/۸۱، پرسشنامه اخلاق سازمانی ۰/۸۴ و پرسشنامه درگیری شغلی ۰/۸۲ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به مؤلفه‌های پژوهش در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول ۱. ضریب پایایی درونی پرسشنامه‌ها

متغیرها	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
معنویت سازمانی	کار با معنا	۰/۷۲۱
	احساس همبستگی و تعلق	۰/۷۴۴
	همسویی و انطباق با اهداف سازمان	۰/۸۳۲
اخلاق سازمانی	گرایش دینی	۰/۸۱۹
	امانتداری	۰/۸۲۱
	انصاف و برابری	۰/۸۱۹
درگیری شغلی	صداقت و راستگویی	۰/۷۴۱
	وفاداری	۰/۸۲۴
	شور و حرارت در کار	۰/۷۳۲
	وقف شدن در کار	۰/۷۲۹
	غرق شدن در کار	۰/۸۰۴

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از طریق محاسبه میانگین و انحراف معیار به توصیف اطلاعات پرداخته شد و برای پاسخ به

پرسش‌ها ابتدا آزمون همبستگی چندگانه برای تعیین جهت و شدت رابطه بین متغیرها با استفاده از نرم‌افزار Spss و در ادامه از مدل معادلات ساختاری ۱ (SEM) استفاده شد. بدین ترتیب که روابط علی معنویت و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری با نرم‌افزار لیزرل سنجش شد و براساس آن به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده شد. در مجموع از تحلیل عاملی مرتبه اول و مرتبه دوم (مدل‌های اندازه‌گیری) و همچنین تحلیل مسیر (مدل ساختاری) استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم برای مفهوم معنویت سازمانی، اخلاق سازمانی و درگیری شغلی جهت صحت (روایی) سؤالات انجام گرفت، سپس از طریق تحلیل مسیر، رابطه علی میان متغیرها سنجش شد.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان داد که متغیر معنویت سازمانی دارای میانگین ۲/۶۴ و انحراف معیار ۰/۸۶، متغیر اخلاق سازمانی دارای میانگین ۲/۸۱ و انحراف معیار ۰/۹۲ و متغیر درگیری شغلی دارای میانگین ۲/۹۳ و انحراف ۰/۷۳ بود. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۲ منعکس شده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی میان متغیرهای پژوهش با یکدیگر و در فاصله اطمینان ۰/۹۹ بود.

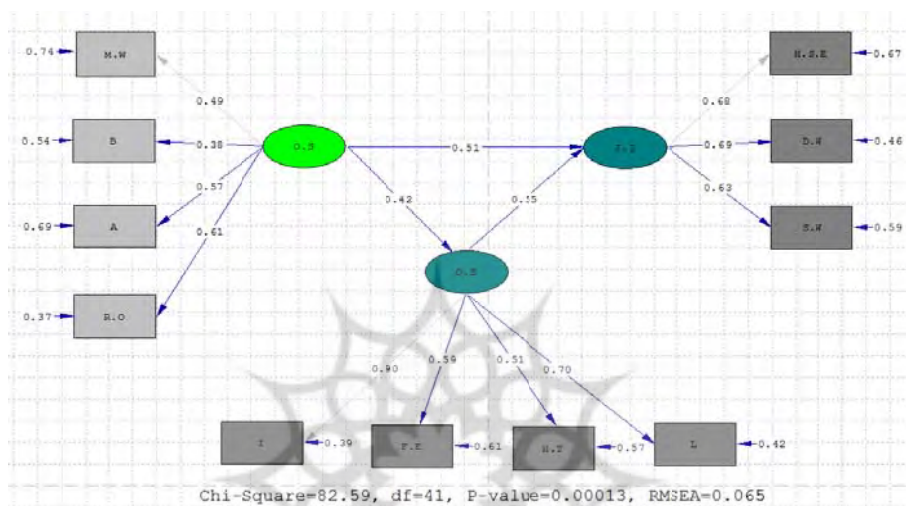
جدول ۲. ضرایب همبستگی میان متغیرهای معنویت و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی

متغیرها	M	SD	معنویت سازمانی	اخلاق سازمانی	درگیری شغلی
معنویت سازمانی	۲/۶۴	۰/۸۶	۱		
اخلاق سازمانی	۲/۸۱	۰/۹۲	۰/۵۹۲	۱	
درگیری شغلی	۲/۹۳	۰/۷۳	۰/۶۴۳	۰/۶۰۷	۱

### مدل ساختاری

پس از اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی مفاهیم معنویت سازمانی، اخلاق سازمانی و درگیری شغلی)، سؤالات اصلی پژوهش آزمون شدند؛ به عبارت دیگر رابطه علی میان معنویت و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی سنجیده شد. در ذیل مدل در حالت تخمین

استاندارد (ضرایب استاندارد) و ضرایب معناداری (عدد معناداری) مورد بحث قرار گرفته‌اند. نتایج مربوط به ضرایب استاندارد در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضریب استاندارد) متغیرهای معنویت و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی

#### بررسی ارتباط بین متغیرها

برای بررسی رابطه بین متغیرهای مدل (معنویت سازمانی، اخلاق سازمانی و درگیری شغلی) از مدل معادلات ساختاری و به‌طور مشخص، از مدل‌های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. شایان ذکر است برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده می‌شود. همچنین برای کلیه مسیرها ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطا ۵ درصد است. همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده، اثر معنویت سازمانی و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی معنادار بوده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر و اعداد معناداری متغیرهای معنویت سازمانی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی

سؤال	مسیر	ضریب استاندارد	اعداد معناداری
۱	معنویت سازمانی - درگیری شغلی	۰/۵۱	۴/۲۱
۲	معنویت سازمانی - اخلاق سازمانی	۰/۴۲	۵/۴۸
۳	اخلاق سازمانی - درگیری شغلی	۰/۵۵	۵/۱۱



## برازش (مناسب بودن) مدل

شاخص‌های خوب بودن برازش مدل ( $X^2$ ، df، P value و RMSEA) هستند. بهترین شاخص مناسب در نرم‌افزار لیزرل  $X^2/df$  (کای دو به درجه آزادی) است که هرچه کوچک‌تر از ۳ باشد، مدل دارای برازش (تناسب) بهتری است. شاخص RMSEA، همان میانگین مجذور خطاهای مدل است. این شاخص براساس خطاهای مدل ساخته می‌شود. حد مجاز این مقدار ۰/۸ است، یعنی اگر زیر ۰/۸ باشد، قابل قبول است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص‌ها	کای مربع	درجه آزادی	میانگین مجذور خطاهای مدل
مقادیر شاخص‌ها	۸۲/۵۹	۴۱	۰/۰۶۵

مقادیر به دست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که مدل مفهومی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است و روابط علی یا تأثیرگذاری معنویت سازمانی و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی تأیید شده است. با توجه به اینکه میانگین مجذور خطاهای مدل (۰/۰۶۵) کوچک‌تر از ۰/۸ است و همچنین نسبت کای دو (۸۲/۵۹) به درجه آزادی (۴۱) کوچک‌تر از ۳ است، مدل دارای برازش و تناسب بالایی است و نشان‌دهنده آن است که روابط تنظیم‌شده متغیرها براساس چارچوب نظری پژوهش منطقی بوده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

مبانی نظری فراوان در مورد ارتقای عملکرد سازمانی به واسطه معنویت و اخلاق سازمانی، بیانگر تأثیر مثبت و معنادار از جانب این متغیر است. افرادی که مطابق این پارادایم عمل می‌کنند، مشتاق تغییر خواهند بود، در کار و زندگی خود احساس هدفمندی داشته و نگرش مثبت‌تری به شغل خود خواهند داشت. به نظر می‌رسد فضای معنوی و اخلاقی در سازمان بتواند درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد. بنابراین پژوهش حاضر در پی ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود.

نتایج این پژوهش نشان داد که معنویت سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر دارد. همچنین مشخص شد معنویت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر اخلاق سازمانی دارد که خود اخلاق سازمانی نیز تأثیر مستقیمی بر درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان داشت. این یافته به این

نکته اشاره دارد که بامعنا بودن کار و احساس عمیق راجع به معنا و هدف در کار و احساس تعلق و همبستگی در سازمان به طوری که افراد خود را وابسته به یکدیگر بدانند، احتمالاً می‌تواند بر نگرش‌های شغلی از جمله درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار باشد. کارکنانی با درگیری شغلی بالا، به‌ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند. همان‌طور که لاسی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) (۱۶) و استفان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) (۳۰) بحث کرده‌اند، جو معنوی سازمان، کارکنان را به درگیری شغلی و عملکرد بهتر، بیش از آنچه از آنها انتظار می‌رود ترغیب می‌کند. به طوری که لاسی در پژوهش خود نشان داد، معنویت در محیط کار ارتباط مثبتی با درگیری شغلی دارد. همچنین حمایت ادراک‌شده در محیط کار اثر تعدیل‌کنندگی بر معنویت سازمانی و درگیری شغلی داشت. وی در ادامه نشان داد که معنویت سازمانی و مؤلفه‌های آن توانایی پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی را دارند.

با توجه به تأثیر معنویت سازمانی بر درگیری شغلی می‌توان گفت که نگرش مدیران به پدیده معنویت در کار، احتمالاً می‌تواند به بهبود رفتارهای فرا نقش و ایجاد حالت مثبت ذهنی برای برآوردن و اتمام کار منجر شود، در نتیجه بهبود عملکرد کلی سازمان از این طریق قابل انتظار است. بنابراین مدیران وزارت ورزش باید به بحث معنویت در کار توجه جدی داشته باشند و به‌منظور بهبود و ارتقای معنویت در محیط سازمان تلاش کنند. از آنجا که یکی از ابعاد معنویت در سازمان که باید مورد توجه قرار گیرد، احساس همبستگی است، پیشنهاد می‌شود با ایجاد جوی دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، حس همبستگی و وفاق کارکنان فراهم شود. پژوهش‌های دیگر این پژوهش بیانگر آن است که معنویت سازمانی بر اخلاق سازمانی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است. این یافته به این نکته اشاره دارد که گسترش معنویت در محیط‌های کاری و همسویی ارزش‌های فردی با اهداف و مأموریت‌های سازمان احتمالاً می‌تواند به ایجاد جوی همراه با اخلاق در وزارت ورزش و جوانان کمک کند. جورج هانیبل<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) (۱۰) نیز در پژوهش خود به بررسی مفهوم معنویت در بین کارکنان پرداختند و نشان دادند که ادراک معنویت در سازمان به جنبه‌های مرتبط با سلامت در سازمان مرتبط است. در واقع مدیران وزارت ورزش می‌توانند با ایجاد حس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار موجب رشد اخلاق در کارکنان

- 
1. Lucie
  2. Stephan
  3. Honiball

شوند. کارکنان با داشتن باورها و ارزش‌های درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی‌شان مستلزم داشتن اخلاق در محیط کار است.

براساس نتایج این پژوهش یکی از پیشایندهای کلیدی درگیری شغلی اخلاق سازمانی است که تا اندازه زیادی مربوط به جو سازمانی و روابط بین‌فردی کارکنان است. این یافته به این نکته اشاره دارد که وجود جو اخلاقی در سازمان، ارزش‌هایی را ارائه می‌کند که در صورت تناسب این ارزش‌ها با ارزش‌های کارکنان به ادراک تناسب بیشتر بین فرد با وظایف و نقش شغلی منجر می‌شود. بنابراین احتمالاً فرد راحت‌تر می‌تواند به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کند و بکوشد که کار را به‌طور اثربخشی به پایان برساند. این نتیجه در پژوهش‌های پیشین مانند وان مو<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) (۳۳) به‌دست آمد که نشان می‌دهد جو اخلاقی در سازمان بر کارکنان تأثیر دارد و احتمالاً موجب ایجاد رابطه عمیق کارکنان با وظایف شغلی می‌شود. اخوان و همکاران (۲۰۱۴) (۳) نیز در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین اخلاق، دانش و عملکرد سازمانی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دادند که ارتباط مثبت و قوی بین اخلاق و عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین نشان دادند که ارتباط بین اخلاق و فرایندهای آن مثبت و معنادار است. سن ولنتان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) (۲۷) در مطالعه‌ای با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی نشان داد که درک قوی از کدهای اخلاقی موجب بهبود نگرش‌های شغلی توسط کارکنان می‌شود و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. پایبندی به اصول اخلاقی در سازمان، فضای حاکم بر سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در صورتی که فضای حاکم بر سازمان بر اثر پایبندی به اصول اخلاقی، فضایی همراه با اخلاق باشد، وجود چنین فضایی برای کارکنان موجب ایجاد تعهد و تمایل به ادامه فعالیت در سازمان می‌شود و خود عملکرد کلی سازمان را بهبود می‌بخشد.

به لحاظ علمی می‌توان از نتایج این پژوهش بر معنوی ساختن سازمان برای بهبود عملکرد و افزایش دلبستگی و درگیری شغلی کارکنان استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز حداقل می‌توان فهمید که چگونه جو اخلاقی در سازمان و درگیری شغلی کارکنان تحت تأثیر معنویت سازمانی قرار می‌گیرد. اگرچه در این پژوهش تأثیرات معنویت سازمانی و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان نشان داده شد، پایین بودن هر یک از متغیرها باید به‌عنوان یک هشدار مدنظر مدیران وزارت ورزش و جوانان قرار گیرد. بنابراین لزوم ایجاد جو معنوی در سازمان توصیه می‌شود تا علاوه بر

---

1. Won-Moo  
2. Sean Valentine

ایجاد کدهای اخلاقی در سازمان، موجب ایجاد درگیری شغلی کارکنان و در نهایت ارتقای عملکرد سازمان شود. در این زمینه توصیه می‌شود مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تأمین نیازهای اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان را نیز در دستور کار قرار دهند تا بتوانند ضمن تأمین سلامت روانی کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل کنند. پرورش معنویت در سازمان مستلزم ایجاد تحول در فرهنگ سازمانی و حرکت به سمت فرهنگ معنوی سازمان است که لازم است جهت شکل‌گیری فرهنگ معنوی در سازمان، کیفیت رابطه مافوق - زیردست و سیاست‌های سازمان بهینه شود. همچنین با مهم شمردن ارزش‌های معنوی و اخلاقی در محیط کار، ایجاد تعلق و نزدیکی بین کارکنان و مدیران، تشویق یکپارچگی و همدلی در محیط کار، تقویت اعتماد بین کارکنان و مدیران و قائل بودن مساوات و برابری بین کارکنان و پرهیز از هر گونه تبعیض و احترام به عقاید شخصی کارکنان، می‌توان معنوی‌سازی سازمان را تسهیل کرد.

## منابع و مآخذ

۱. فریدونی، مسعود (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۸۰-۶۵.
۲. نوربخش، پیروش. راشدی، مه‌ری (۱۳۹۳). «رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، ش ۳، ص ۵۴۴-۵۳۱.
3. Akhavan, P. Ramezan, M. Yazdi, J. (2014). "Exploring the relationship between ethics, knowledge creation and organizational performance". *Vine: The journal of information and knowledge management systems*. 44(1). Pp: 42-58.
4. Anthony, G. (2015). "A Causal Model for Integrating Workplace Spirituality Into Hospitality Organizational Transformation". *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 14(2). Pp: 177-194.
5. Appelbaum, S. H. Deguire Kyle, J. Lay, M. (2005). "The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior". *Corporate governance*. 5(4). Pp: 43-55.
6. Ashmos, D. Duchon, D. (2009). "Spirituality at work. manage inquiry". 9(2). Pp:134-145.
7. Diefendorff, J.M. Brown, D.J. Kamin, A.L. Lord, R.G.(2002). "Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance". *Journal Organ Behav*. 23(1). Pp:93-108.
8. Elankumarn, S. (2004). "Personality organization climate and job involvement: an empirical study". *Journal Hum Valu*. 10(2). Pp:117-30.

9. Geijsel, F. Sleegres, P. (2003). "Transformational leadership effect on teachers commitment and effort toward school reform". *Journal Educ Admin.* 41(3). Pp: 228-56.
10. George, H. Dirk, G. Claude-Hélène. M. (2014). "Acknowledging others as whole beings. Managers perceptions of spirituality and health in the South African workplace". *International Review of Psychiatry.* 26(3). pp: 289-301.
11. Hirschfeld, R. (2006). "Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction". *Journal of Applied Social Psychology.* 32(8). Pp: 1663-1681.
12. Jose Luis, D. (2015). "Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US". *Management Research Review,* 38(1). Pp: 29 – 43.
13. Karakas, F. (2010). "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review". *Journal of Business Ethics.* 94. pp: 89-106.
14. Litten, J.P. Vaughan, A.G. Wildermuth, C.D. (2011). "The fabric of engagement: the engagement and personality of managers and professionals in human and developmental disability services". *Journal Soc Work Disabil Rehabil.* 10(3). pp: 189-210.
15. Lopez, B.T. Babin, J. Chung, C. (2009). "Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: a cross-cultural scale validation". *Journal of business research.* 62. Pp: 594-600.
16. Lucie, I. Huang, J. Yi-Chun, L. (2014). "The Relationship between Workplace Spirituality and Job Involvement under Mergers and Acquisitions Circumstances: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support". *Interdisciplinary Management Seminar.* 17. pp: 494 – 50.
17. Marques, J.F. (2006). "The spiritual worker". *Journal Of Management Development.* 25(9). Pp:884-95.
18. Mello, C. Wildermuth, S. Paukena, P. D. (2008). "Perfect match: Decoding employee engagement-part I: Engaging cultures and leaders". *Industrial and Commercial Training.* 40(4). Pp: 206-210.
19. Milliman, J.F. rew, J.C. Jeffery, F. (2003). "Workplace spirituality & employee work attitudes: An exploratory empirical assessment". *Journal of Organizational Change Management.* 16 (4). Pp: 426-447.
20. Mitroff, L.I. Denton, E. (1999). "A Study of Spirituality in the Workplace". *Sloan Management Review.* Pp: 83-92.
21. Mudrak, P.E. (2004). "Job Involvement, Obsessive compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies". *Journal of Organizational Change Management.* 17, 490-508.
22. Peterson, D.K. (2002). "The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire". *Journal of business ethics.* 41. Pp: 313-326.
23. Rego, A. Ecunha, M. (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study". *Journal of Organizational Change.* 21(1). Pp:53-75.
24. Rhonda, S. Bell-Ellis. Linda, J. Molly, L. Judi, N.(2015). "Spirit at work in faculty and staff organizational commitment". *Journal of Management, Spirituality & Religion.* 12(1). Pp: 1-22.

25. Rotenberry, P.F. Moberg, P.J. (2007). "Assessing the impact of job involvement on performance". *Management Research News*. 30. Pp: 203-215.
26. Saxena, s. (2015). "Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior". *International Journal of Management and Business Research (IJMBR)*. 5(1): 19-30.
27. Sean, V. Gary, F. Lynn, G. (2015). "Rogues in the ranks of selling organizations: using corporate ethics to manage workplace bullying and job satisfaction". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 35(1). Pp: 1-21.
28. Spurgeon, P. Mazelan, P.M. Barwell, F. (2011). "Medicalengagement: a crucial underpinning toorganizational performance". *Health Serv Manage Res*. 24(3).pp: 114-20.
29. Stawiski, S. Tindale, R. (2009). "The effectsof ethical climate on group and individual leveldeception in negotiation". *International journal ofconflict management*. 20(3). Pp: 287-308.
30. Stephen, T.C. Joseph, A. Stewart-Sicking, B.T. (2014). "Sanctification of work: assessing the role of spirituality in employment attitudes". *Mental Health, Religion & Culture*. 17(6). pp: 545-556.
31. Svensson, G. Wood, Greg. (2003). "The dynamics of business ethics: a functio of time and culture – cases and models". *Management Decision*, 41(4). Pp:350-361.
32. Weihui, Fu. (2014). "The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employee". *Journal of Business Ethics*. Pp: 37-52
33. Won-Moo, H, Sang IL, P. Tae-Won, M. (2014). "The moderating roles of organizational justice on the relationship between emotional exhaustion and organizational loyalty in airline services". *Journal of Services Marketing*. 28(3). Pp:195 – 206.
34. Zaidman, N. Goldstein-Gidoni, O. Nehemya, I. (2011). "Spirituality as a discarded form of organizational wisdom". *Group & Organization Management*. 36(5). pp: 630-633.