

«مدیریت بهره‌وری»

سال دوازدهم - شماره چهل و پنج - تابستان 1397

ص ص: 177 - 198

تاریخ دریافت: 96/05/11

تاریخ پذیرش: 97/02/01

## پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی

دکتر حمید شفیق زاده<sup>1\*</sup>  
مهدی گیلا<sup>2</sup>

### چکیده

امروزه بسیاری از سازمان‌ها به ویژه آموزش و پرورش به دنبال بهبود عملکرد هستند. با توجه به تقاضای زیاد محصولات و خدمات سازمان‌ها و نیز تغییرات محیطی فراوان، نه تنها محصولات و چگونگی عرضه آن اهمیت دارد، بلکه به کار بردن ابزار و اقدام‌های مناسب با اهداف سازمان در قبال منابع انسانی و اهداف سازمانی و عملکردی مانند تحقق مأموریت‌های سازمانی و چشم‌اندازهای سازمان نمود بیشتری یافته است. از این رو توجه به عوامل انسانی در راستای برآورده کردن اهداف و مأموریت‌های سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است. در این پژوهش پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفته است. در این راستا برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پرسش‌نامه پژوهش در اختیار 89 نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت که به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند، قرار داده شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از روش تحلیل رگرسیونی و همبستگی استفاده شد که نتایج آن نشان داد که بهبود شاخص‌های حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می‌گردد؛ ضمناً نقش میانجی معنویت در محیط کار در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد نیز تأیید شد. همچنین نتایج تحلیل کواریانس نشان داد که ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان بر عملکرد سازمانی آنان تأثیرگذار نیست.

**واژه‌های کلیدی:** معنویت در محیط کار، حمایت سازمانی، عملکرد کارکنان

1-دانشیارگروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران(نویسنده مسؤول)

[Hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir](mailto:Hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir)

2- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران [mehdi\\_gila@yahoo.com](mailto:mehdi_gila@yahoo.com)

## مقدمه

فلسفه وجود سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن‌را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. بنابراین، منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آنها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه حل ارائه می‌کنند و در نهایت مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند. بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارآیی و اثربخشی سازمانی را معنا می‌دهند. با این وصف از آن جایی که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارمند، کارگر و یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آن‌ها از اهمیت وافری نیز برخوردار باشد. در حال حاضر موفقیت سازمان‌ها به طور مستقیم، به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (میرسپاسی و همکاران، 1390) از سوی دیگر، عملکرد هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد، نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسأله خاص است، بنابراین در هر سازمان، نقش مدیر آن سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم رهبری و هدایت سازمان، غیرقابل اغماض است. مسؤولیت‌های مدیران ایجاد می‌کند که عملکرد آنان هم کارآمد و هم اثربخش باشد (هیتون و همکاران<sup>1</sup>، 2004). دلیل عمده برای بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی شرایط خاص و تأثیرگذار کارکنان بر بهبود عملکرد و بهره‌وری کارکنان و معلمان بوده است در حقیقت مدارس به عنوان یک محیط فرهنگی تا حد زیادی بر گسترش مبانی فرهنگی کشور موثر هستند و کارکنان دارای معنویت بیشتر در محیط کار بر اساس آموزه‌های معنوی و مذهبی سعی در ارائه عملکرد مناسب‌تری دارند.

آموزش و پرورش به عنوان معمار تحول در جامعه زمانی می‌تواند این مهم را انجام دهد که با درک پیچیدگی‌ها و دگرگونی‌ها، تهدیدات را به فرصت تبدیل کند. پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه‌گذاری در آن است. با توجه به آموزش و پرورش در دنیای امروز این سازمان، مدیریت و کارکنانی را می‌طلبد

که با داشتن یک حس عمیق معنا و مقصود در کار و همبستگی عمیق کارکنان با یکدیگر بتوانند سازمان را به حداکثر کارایی و اثربخشی رهنمون سازند (فاسمی، 1394). امروزه بسیاری از سازمان ها به ویژه آموزش و پرورش به دنبال بهبود عملکرد هستند (آلن و همکاران<sup>1</sup>، 2003) با توجه به تقاضای زیاد محصولات و خدمات سازمان ها و نیز تغییرات محیطی فراوان، نه تنها محصولات و چگونگی عرضه آن اهمیت دارد، بلکه به کاربرد ابزار و اقدام های مناسب با اهداف سازمان در قبال منابع انسانی و اهداف سازمانی و عملکردی مانند تحقق مأموریت های سازمانی و چشم اندازهای سازمان نمود بیشتری یافته است (داولی و همکاران<sup>2</sup>، 2010). از این رو توجه به عوامل انسانی برای برآورده کردن اهداف و مأموریت های سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است (فرای<sup>3</sup>، 2013؛ مارکوئز و همکاران<sup>4</sup>، 2007).

به طور سنتی در بخش دولتی، عملکرد سازمانی بر ارائه خدمت متمرکز است و از طریق کارآمدی و اثربخشی سازمانی سنجیده می شود. اخیراً به دلیل تلاش های زیادی که برای اعمال اصلاحات صورت می گیرد، تشکیلات عملکرد سازمانی موضوع پژوهش های گسترده ای شده است (میرسپاسی و همکاران، 1390).

از طرفی کارکنان در صورتی دارای عملکرد مناسب خواهند بود که از طرف سازمان مورد حمایت قرار گیرند. در حقیقت کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک شده را دریافت می کنند، این احساس را دارند که می باید با توجه به رفتارها و نگرش های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (خانی فر و همکاران، 1390). بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره وری، عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار تابعیت (شهروندی) سازمانی رافراهم می کند (اکھیلندرا و سادھانا<sup>5</sup>، 2013).

از طرفی معنویت در سازمان، نیرویی است که اگر به درستی هدایت و اداره شود، توانایی الزم را برای دستیابی به ژرفاترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه های حرفه ای

1 - Allen et al

2 - Dawley et al

3 - Fry

4 - Marques et al

5 - Akhileendra &amp; Sadhana

آن، بلکه برای انسانیت تمام عیار داشته باشد (کینجرسکی و همکاران<sup>1</sup>، 2004). این نیرو چنان بر اصول مدیریت و سازمان تأثیرگذار بوده که برخی افراد آن را به عنوان تحولی اساسی در حوزه مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند. معنویت به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تالش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند (فتاحی، 1385 و دعایی و همکاران، 1389).

کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمندند. معنویت در کار، توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفمند است. همچنین تجربه‌ی معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالارفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (شن و همکاران<sup>2</sup>، 2009). دنیای نوین در ایجاد پیشرفت‌های علمی و تأمین رفاه نسبی آدمی موفق بوده است، اما آنچه نتوانسته انجام دهد، پیشبرد اخلاق بشر است. با توجه به خلأهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. سازمان‌ها به عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده‌ترین حوزه‌هایی می‌باشند که اخیراً شاهد شکل‌گیری و توسعه رویکرد‌های معنوی در آنها باشیم. با توجه به حضور گسترده سازمان‌ها در جوامع و پیامدهای خواسته و ناخواسته‌ای که سازمان‌ها منش شکل‌گیری آن هستند، حضور معنویت در حوزه سازمانی ناگزیر می‌نماید. به دلیل حاکمیت الگوهای ماشینی و عقلایی، محیط‌های کاری به شدت نیازمند شکوفایی معنویت در خود می‌باشند. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از استقبال سازمان‌ها از این الگوهای جدید و تلاش برای توسعه آن در محیط‌های کاری است (فرهنگی، 1385).

---

1 - Kinjerski et al

2 - Shen et al

مطالعات نشان می دهند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند به مزایای زیادی منجر شود. یکی از حوزه های مدیریت که می تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است (میلی من و همکاران<sup>1</sup>، 2003) روش های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر همسو کردن ساختارها و سیستم های سازمانی با رفتارهای مطلوب متمرکز است. این روش "تغییر از بیرون به درون" مستلزم تلاش و استمرار فوق العاده است. می توانیم این روش را چه بنامیم؛ زیرا در این روش، تغییر ابتدا از عناصری بیرون افراد آغاز می شود. در مقابل دانش مدیریت شود. در واقع "از درون به بیرون" معنوی پیشنهاد می کند که تغییر می تواند به صورت افرادی که زندگی معنوی را تجربه می کنند، می توانند با روش های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (دوچن و پلومن<sup>2</sup>، 2014).

آموزش و پرورش، به طور عام و واحدهای آموزشی (مدارس) به طور خاص دارای کارکردهای متعدد تربیتی و اجتماعی هستند و این امر موجب آن می شود که دانشمندان به مطالعه و تبیین موضوعات متعدد هم چون عملکرد سازمانی در آموزش و پرورش بپردازند. در این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که آیا حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر گذار است یا خیر؟

افچه و همکاران (1394) در پژوهشی با عنوان تأثیر حمایت سازمانی، توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی نمونه 270 نفری به روش تصادفی ساده از کارکنان شعبات بیمه البرز در شهر تهران را مورد مطالعه قرار داد. تحلیل عاملی و معادلات ساختاری صورت گرفته در این پژوهش نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی با عملکرد شغلی را میانجی گری می کند و حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی تأثیر گذار است. سلطانی و همکاران (1392) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی با استخراج

1 - Milliman et al

2 Duchon &amp; Poloman

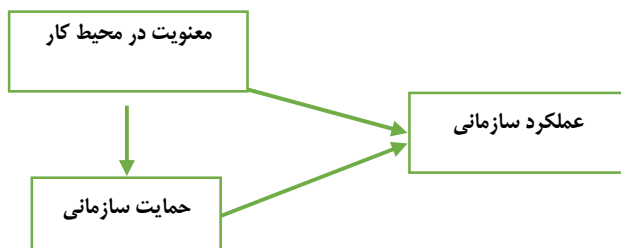
نمونه 761 نفر از کارکنان ستادی معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور وزارت امور اقتصادی و دارایی، و بر اساس پرسش نامه پرسش نامه استاندارد چینگ و تسونگ نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی به تنهایی بر عملکرد شغلی تأثیر نمی‌گذارد. لیکن رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی مؤثر بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی با عملکرد شغلی است. سازمان‌ها با بهره‌گیری از نتایج، در دنیای نوینی که پیوسته در حال تغییر و تحول است قادر به پیشی گرفتن از رقبا خواهند شد.

وانگ و کیونگ (2013) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رویکردهای سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی دریافتند که رفتارهای شهروندی سازمانی را می‌توان از راه رویکردهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از سوی سازمان پیش‌بینی کرد. چیانگ و سیه (2012) در پژوهشی تأثیر حمایت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی را با توجه به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان میانجی بررسی کردند. نتیجه به دست آمده نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی به تنهایی نمی‌تواند چندان بر عملکرد موثر باشند در صورتی که میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای فوق می‌توانند تأثیر به‌سزائی بر عملکرد شغلی داشته باشند. وانگ و کیونگ (2011) طی تحقیقی دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان از طریق رویکردهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از سوی سازمان پیش‌بینی کرد (به نقل از دادابای<sup>1</sup>، 2015).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

با عنایت به مطالب بیان شده در این پژوهش مدل مفهومی زیر را مورد مطالعه قرار

می دهیم:



## ابزار و روش

در این پژوهش ما به دنبال بررسی وضع موجود می باشیم و علاوه بر این از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی جهت گردآوری اطلاعات استفاده می‌شود و از آنجایی که محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دستکاری یا کنترل نمی‌کند، تحقیق حاضر از نظر هدف توسعه‌ای، از لحاظ ماهیت تحلیل کاربردی است که اطلاعات آن با استفاده از پرسش‌نامه و به روش پیمایشی جمع‌آوری شده است. بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار (و مؤلفه‌های آن) با عملکرد سازمانی این پژوهش را در زمره پژوهش‌های همبستگی قرار داده است. در پژوهش حاضر با توجه به قلمرو زمانی و مکانی پژوهش، کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت (118 نفر) به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده‌اند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی ساده است؛ با توجه به جامعه مورد نظر، حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد 89 انتخاب شده است. در این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد هرسی و گلداسمیت (2009)، پرسش‌نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و پرسش‌نامه میلیمن و همکارانش استفاده شده است. نهایتاً پس از انتخاب نمونه مقدماتی، میزان اعتبار و پایایی پرسش‌نامه (آلفای کربناخ) محاسبه شده است.

عملکرد سازمانی: عملکرد سازمانی با بهرمندی از پرسش‌نامه استاندارد هرسی و گلداسمیت برگرفته از سنفورد (2009) سنجیده می‌گردد که از 42 سؤال و هفت مؤلفه

توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط تشکیل شده است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیازبندی سؤالات به صورت "خیلی زیاد نمره 5، زیاد نمره 4، نظری ندارم نمره 3، کم نمره 2 و خیلی کم نمره 1" است.

حمایت سازمانی: پرسش نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران در سال 1986 ساخته شد. این پرسش نامه بدون مؤلفه بوده دارای دو فرم بلند و کوتاه، به ترتیب شامل 36 و 16 گویه می باشد که در این پژوهش از نمونه 16 سؤالی آن استفاده خواهد شد. با توجه به اینکه پرسش نامه مذکور دارای خرده مقیاس نمی باشد برای سنجش حمایت سازمانی نمره کل پرسش نامه در نظر گرفته خواهد شد. برای طراحی این پرسش نامه از طیف 7 درجه لیکرت استفاده گردیده است که امتیازبندی سؤالات به صورت "کاملاً موافقم نمره 7، موافقم نمره 6، تا حدودی موافقم نمره 5، نه موافم نه مخالفم نمره 4، تا حدودی مخالفم نمره 3، مخالفم نمره 2 و کاملاً مخالفم نمره 1" می باشد.

معنویت در محیط کار: برای بررسی معنویت در کار از پرسش نامه طراحی شده توسط میلیمن و همکارانش (2003) استفاده می شود که معنویت در کار را با سه بعد شامل (کار با معنا) (سطح فردی)، احساس همبستگی (سطح گروهی)، همسوئی ارزش ها (سطح سازمانی) مورد بررسی قرار می دهند. این پرسش نامه استاندارد دارای 20 سؤال می باشد که سهم مؤلفه کار با معنا (معنویت فردی) 6 پرسش، مؤلفه احساس همبستگی (معنویت گروهی) 7 پرسش و مؤلفه همسوئی ارزش ها (معنویت سازمانی) 7 پرسش می باشد. طیف پاسخگویی پرسش نامه مذکور از نوع لیکرت بوده که امتیازبندی سؤالات به صورت "کاملاً موافقم نمره 5، موافقم نمره 4، نظری ندارم نمره 3، مخالفم نمره 2 و کاملاً مخالفم نمره 1" است.

برای سنجش پایایی پرسش نامه های بکاررفته در پژوهش، آلفای کرنباخ را محاسبه نموده ایم. برای تعیین اعتبار و پایایی پرسش نامه تهیه شده نمونه مقدماتی 35 تایی از بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت را در نظر گرفته ایم و پاسخ هر یک از افراد را ثبت نموده ایم. ضریب آلفای کرنباخ برای هر یک از شاخص های گنجانده شده در پرسش نامه بیش از 0/8 است و این اعتبار پرسش نامه های به کار برده شده را تأیید می کند، البته جزئیات بیشتر بررسی پایایی پرسش نامه در ادامه ارائه شده است.



## جدول شماره 1. آزمون تعیین اعتبار با کمک ضریب آلفای کربناخ برای متغیرهای پژوهش

مؤلفه ها	تعداد سوالات	اندازه نمونه	ضریب آلفای کربناخ
عملکرد کارکنان	42	35	0/827
حمایت سازمانی	16	35	0/903
معنویت در محیط کار	20	35	0/862

## یافته ها

آمار توصیفی: در پرسش نامه پژوهش سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه خدمت کارکنان جهت بررسی وضعیت دموگرافیک مورد ارزیابی قرار گرفته است که آمار توصیفی متناظر با آنها در جدول زیر ارائه شده است.

## جدول شماره 2. جدول فراوانی مربوط به جنسیت آزمودنی ها

متغیر	وضعیت ها	فراوانی	درصد (فراوانی نسبی)
جنسیت	مرد	62	69/7
	زن	27	30/3
سن	کمتر از 30 سال	4	4/5
	بین 30 تا 40 سال	42	47/2
	بین 40 تا 50 سال	27	30/3
	بیش از 50 سال	16	18
تحصیلات	فوق دیپلم و کمتر از آن	3	3/4
	لیسانس	35	39/3
	فوق لیسانس	43	48/3
	دکتری	8	9
سابقه خدمت	کمتر از 10 سال	9	10/1
	بین 10 تا 15 سال	33	37/1
	بین 15 تا 20 سال	38	42/7
	بیش از 20 سال	9	10/1

یافته‌های جدول فوق حاکی از آن است که بیش از 47 درصد از کارکنان دارای سن بین 30 تا 40 سال بوده‌اند؛ ضمناً نزدیک به 70 درصد شرکت کنندگان را مردان

تشکیل می‌دهند. بر اساس روش نمره‌گذاری هر یک از پرسش‌نامه عملکرد سازمانی، حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار که در بخش قبل ارائه شد، متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های متناظر با آنها اندازه‌گیری می‌شوند که در جدول زیر آماره‌های توصیفی متناظر با هر یک ارائه شده است.

جدول شماره 3. آزمون تعیین اعتبار با کمک ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

چولگی	انحراف معیار	میانگین	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	مرحله	
-0/18	3/37	11/88	19	6	توانایی	مؤلفه‌های عملکرد سازمانی
-0/04	4/98	22/76	33	14	وضوح	
-0/12	2/65	13/89	20	9	کمک	
0/13	3/14	18/45	24	11	مشوق	
-0/42	7/23	32/47	44	18	ارزیابی	
-0/39	5/18	21/55	29	11	اعتبار	
0/04	4/98	17/76	28	9	محیط	
0/84	9/7	138/76	174	112	عملکرد سازمانی (نمره کل)	
-0/51	5/43	20/18	28	8	معنویت فردی	مؤلفه‌های معنویت در محیط کار
0/06	5/30	24/37	34	15	معنویت گروهی	
0/4	5/43	22/91	34	14	معنویت سازمانی	
0/08	13/25	67/46	92	38	معنویت در محیط کار	
-0/28	9/87	85/92	102	67	حمایت سازمانی	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که تعداد 89 پرسش‌نامه به صورت کامل پاسخ داده شده است و در هیچ‌یک از متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های متناظر با آن مشاهده گمشده نداشته‌ایم. کمترین و بیشترین مقدار کران هر یک از مؤلفه‌های مذکور را نشان می‌دهد، تفاضل بین کمترین مقدار و بیشترین مقدار دامنه تغییرات را به عنوان ابتدائی‌ترین معیار پراکندگی نشان می‌دهد که برای عملکرد سازمانی بیشتر از سایر متغیرهای مورد مطالعه می‌باشد این موضوع بیانگر آن است که پراکندگی پاسخ

آزمودنی ها در پرسش نامه عملکرد سازمانی بیشتر از سایر متغیرهای پژوهش می باشد. البته با عنایت به اینکه دامنه تغییرات به شدت تحت تأثیر مشاهدات دور افتاده است، انحراف معیار شاخص مناسب تری برای ارزیابی پراکندگی مشاهدات می باشد. نتایج متناظر با میانگین موزون هر یک از متغیرها نشان می دهد که مؤلفه مهارت اداری در بین مؤلفه های معنویت در محیط کار دارای میانگین بالاتری نسبت به میانه مشاهدات هستند و کارکنان بیشتر به گزینه های موافقم و کاملاً موافقم پاسخ داده اند. انحراف معیار مهمترین معیار پراکندگی مشاهدات می باشد که در جدول فوق برای متغیر معنویت در محیط کار بالاتر از سایر متغیرهای تحقیق می باشد که این موضوع به معنی آن است که پراکندگی پاسخ مدیران در خصوص سؤالات معنویت در محیط کار بالاتر از سایر متغیرها بوده است. چولگی که شاخصی است برای اندازه گیری میزان تقارن یا عدم تقارن توزیع مشاهدات را نشان می دهد. اگر توزیع نامتقارن بوده و دنباله آن به سمت راست کشیده شده باشد ضریب چولگی آن عددی مثبت است و اگر توزیعی نامتقارن بوده و دنباله آن به سمت چپ کشیده شده باشد ضریب چولگی آن عدد منفی خواهد بود. یافته های جدول شماره 3 نشان می دهد متغیر معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی دارای چولگی به سمت راست و متغیر حمایت سازمانی دارای چولگی به سمت چپ می باشند.

آمار استنباطی: هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان می باشد لذا پنج فرضیه برای نیل به هدف مطرح شده و تبیین رابطه بین متغیرهای با عنایت به سایر ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه در این بخش مور ارزیابی خواهد گرفت. در حقیقت در فرضیه اول پژوهش با تحلیل رگرسیونی چند متغیره، فرضیه دوم، سوم و چهارم با کمک آزمون همبستگی پیرسون و نهایتاً فرضیه پنجم با استفاده از تحلیل واریانس (و در صورت نیاز آزمون تعقیبی توکی) مورد بررسی قرار می گیرند.

فرضیه اول پژوهش: معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی پیش بینی کننده عملکرد سازمانی کارکنان می باشند.

برای ارزیابی فرضیه فوق لازم است که رابطه بین معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان مورد سنجش قرار گیرد، لذا مدل رگرسیونی زیر را به مشاهدات برازش می‌دهیم.

$$OP_{i,t} = b_0 + b_1 SWE_i + b_2 OS_i + e_i$$

که در آن

$OP_{i,t}$ : عملکرد سازمانی،

$SWE_i$ : معنویت در محیط کار،

$OS_i$ : حمایت سازمانی

و  $e_i$  خطای مدل رگرسیونی می‌باشند. در صورتی هر یک از ضرایب رگرسیونی معنادار باشد تأثیر متغیر متناظر با آن بر عملکرد سازمانی معنادار خواهد بود. خلاصه نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره شماره 4. جدول تحلیل رگرسیونی

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضریب	
	0/00	10/94	7/799	85/35	ضریب ثابت
مستقیم و معنادار	0/00	7/42	0/059	0/437	معنویت در محیط کار
مستقیم و معنادار	0/001	3/527	0/079	0/279	حمایت سازمانی
38/54	آماره F	0/446	ضریب تعیین		نتایج کلی مدل
0/00	سطح معناداری	1/963	آماره دوربین و واتسون		

یافته‌های جدول فوق بیانگر آن است که 44/6 درصد تغییرات عملکرد سازمانی کارکنان از متغیرهای معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی نشأت گرفته می‌شود. از طرفی مقدار آماره F نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی برازش داده شده از کارایی قابل قبولی برخوردار است و در حقیقت با توجه به اینکه سطح معناداری متناظر با آزمون فیشر کمتر از 0/05 می‌باشد حداقل یکی از ضرایب رگرسیونی متناظر با متغیرهای مستقل

تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی به عنوان متغیر ملاک دارد. نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول فوق بیانگر آن است که: ضریب رگرسیونی متناظر با معنویت در محیط کار  $b_1 = 0/437$  و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از  $0/05$  می باشد لذا با توجه به مثبت بودن ضریب مذکور اینگونه استنباط می گردد که افزایش شاخص معنویت در محیط کار میزان عملکرد سازمانی کارکنان افزوده خواهد شد به عبارت دیگر معنویت در محیط کار تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین ضریب رگرسیونی متناظر با حمایت سازمانی  $b_2 = 0/279$  و سطح معناداری متناظر با آن  $0/001$  و کمتر از  $0/05$  می باشد لذا با توجه به مثبت بودن ضریب مذکور اینگونه استنباط می گردد که افزایش حمایت سازمانی باعث بهبود عملکرد سازمانی آنان می گردد. به عبارت دیگر حمایت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. به طور کلی سطح معناداری برای هر دو متغیر کمتر از  $0/05$  بوده است لذا تأثیر متغیرهای معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی بر عملکرد سازمانی معنادار است. بنابراین با عنایت به اطلاعات جمع آوری شده فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه "معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی پیش بینی کننده عملکرد سازمانی کارکنان می باشند" با اطمینان  $0/95$  تأیید می گردد. مدل رگرسیونی با اعمال ضرایب برآورد شده به صورت زیر می باشد.

$$e_i + (حمایت سازمانی) 0,279 + (معنویت در محیط کار) 0,437 + 85,35 = (\text{عملکرد سازمانی})$$

البته با توجه به ضرایب استاندارد شده میزان تأثیرگذاری معنویت در محیط کار بیشتر از متغیر حمایت سازمانی می باشد.

فرضیه دوم: بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه دوم پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده نموده ایم که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است. نتایج جدول زیر بیانگر آن است که میزان همبستگی محاسبه شده بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی برابر با  $0/605$  می باشد؛ از طرفی سطح معنی داری آزمون مذکور  $0/00$  و کمتر از  $0/05$  است

( $p - vlue < 0/05$ )، لذا با افزایش معنویت در محیط کار میزان عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد. بنابراین با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده و با عنایت به معنادار شدن فرض صفر، نتیجه می‌گیریم که ادعای محقق مبنی بر این که " بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد" با اطمینان 0/95 تأیید می‌گردد. در جدول فوق ضرایب تعیین بین خرده مقیاس‌های معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی برای هر سه خرده مقیاس مثبت و معنادار است لذا افزایش هر یک از خرده مقیاس‌های معنویت فردی، معنویت گروهی و معنویت سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول شماره 5. همبستگی بین معنویت در محیط کار (و مؤلفه‌های آن) و عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی	معنویت فردی	معنویت گروهی	معنویت سازمانی	معنویت محیط کار	
عملکرد	1/000				ضریب همبستگی
سازمانی	-----				معنی‌داری
معنویت	0/579	1/000			ضریب همبستگی
فردی	0/000	-----			معنی‌داری
معنویت	0/637	0/429	1/000		ضریب همبستگی
گروهی	0/000	0/00	-----		معنی‌داری
معنویت	0/274	0/808	0/277	1/000	ضریب همبستگی
سازمانی	0/000	0/000	0/009	-----	معنی‌داری
معنویت در	0/605	0/913	0/690	0/852	1/000
محیط کار	0/000	0/000	0/000	0/000	-----

فرضیه سوم: بین حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه سوم پژوهش ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی را محاسبه نموده ایم که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است. نتایج جدول زیر بیانگر آن است که میزان همبستگی محاسبه شده بین حمایت سازمانی و

عملکرد سازمانی برابر با 0/300 می‌باشد؛ از طرفی سطح معنی‌داری آزمون مذکور 0/004 و کمتر از 0/05 است ( $p\text{-value} < 0/05$ )، لذا با افزایش حمایت سازمانی میزان عملکرد کارکنان را افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده و با عنایت به معنادار شدن فرض صفر، نتیجه می‌گیریم که ادعای محقق مبنی بر این که " بین حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد " با اطمینان 0/95 تأیید می‌گردد.

جدول شماره 6. همبستگی بین معنویت در محیط کار (و مؤلفه های آن) و عملکرد سازمانی

حمایت سازمانی		
0/300	ضریب همبستگی	عملکرد سازمانی
0/004	سطح معناداری	

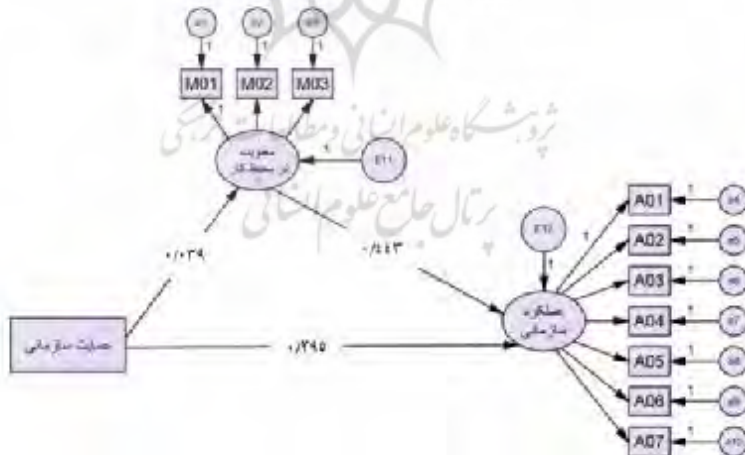
فرضیه چهارم: معنویت در محیط کار نقش میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی دارد.

برای ارزیابی فرضیه فوق لازم است با استفاده از تحلیل مسیر نقش میانجی معنویت در محیط کار را مورد بررسی قرار دهیم. در حقیقت جهت جهت ارزیابی نقش میانجی معنویت در محیط کار لازم است که اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیر حمایت سازمانی محاسبه گردد. لذا پس از اطمینان یافتن از نرمال بودن متغیرهای وابسته، خطی بودن و همگن بودن واریانس ها برای رابطه دو به دو میان متغیرها، کلیه روابط میان متغیرها بر اساس مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس مدل اولیه تحلیل مسیر برای مدل مفهومی تحقیق به شرح نمودار شماره 1 محاسبه شد. هر یک از اعداد بر روی خطوط مستقیم در نمودارها میزان ضریب رگرسیونی را نشان می‌دهد.

جدول شماره 7. بررسی نقش میانجی معنویت در محیط کار بر رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد

اثر مستقیم				
رابطه میان متغیرها	ضریب بتا	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
حمایت سازمانی بر عملکرد	0/295	0/101	2,938	P<0/05
معنویت در محیط کار بر عملکرد	0/443	0/063	7,08	P<0/05
حمایت سازمانی بر معنویت در محیط کار	0/039	0/144	0/269	P>0/05
اثر غیرمستقیم				
حمایت سازمانی بر عملکرد سازمانی	0/334	0/01454	22,96	P<0/05

یافته‌های جدول شماره 7 بیانگر آن است که اثر مستقیم حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار بر عملکرد مستقیم و معنادار است ولی تأثیر حمایت سازمانی بر معنویت در محیط کار معنادار نمی‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری متناظر با اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر عملکرد کارکنان کمتر از 0/05 است؛ فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه "معنویت در محیط کار نقش میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی دارد" با اطمینان 0/95 تأیید می‌گردد.



شکل شماره 1. برآورد ضرایب در تحلیل مسیر



فرضیه پنجم: ویژگی های دموگرافیک کارکنان (وضعیت های جمعیت شناختی) بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر گذار است.  
برای ارزیابی فرضیه فوق در گام نخست از تحلیل واریانس استفاده می نمائیم که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره 8. تحلیل واریانس وضعیت های جمعیت شناختی بر عملکرد سازمانی

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
0/000	3508,2	322744,33	1	322744,33	ضریب ثابت
0/264	1,267	116,553	1	116,553	جنسیت
0/901	0/193	17,741	3	53,223	سن
0/531	0/741	68,202	3	204,607	تحصیلات
0/062	2,549	234,538	3	703,583	سابقه کار
		91,997	78	7175,77	خطا

یافته های جدول فوق نشان می دهد که سطح معناداری برای تمامی عوامل جمعیت شناختی بیش از 0/05 می باشد لذا با اطمینان 0/95 تأثیر ویژگی های دموگرافیک کارکنان بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر گذار نمی باشد و فرضیه پنجم رد می شود.

### نتیجه گیری

در این پژوهش برای بررسی رابطه بین حمایت سازمانی، معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت بوده است. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار قدرت پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان را دارند. سلطانی و همکاران (1392) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی به تنهایی بر عملکرد شغلی تأثیر نمی گذارد که کاملاً با نتایج پژوهش حاضر متفاوت است که می تواند به دلیل وجود نمونه آماری متفاوت در این دو تحقیق باشد. در همین راستا افجه و همکاران (1394) نیز در نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم و معنادار دارد و از حیث نتایج هر دو تحقیق همسو می باشد. یافته های

پژوهش همچنین نشان داد که هر یک از متغیرهای معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد دارند که این موضوع در خصوص خرده مقیاس‌های معنویت در محیط کار تأیید شده است؛ چپانگ و سیه (2012) در پژوهشی تأثیر حمایت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی را با توجه به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان میانجی بررسی کردند. نتیجه به دست آمده نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی به تنهایی نمی‌تواند چندان بر عملکرد موثر باشند در صورتی که میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای فوق می‌توانند تأثیر به‌سزائی بر عملکرد شغلی داشته باشند؛ همچنین دلینی و هیوزلید (2006) نشان دادند که شیوه‌های مترقی در مدیریت منابع انسانی، نظیر شیوه‌های تأثیرگذار بر مهارت‌های کارکنان، انگیزش کارکنان و ساختار کار، رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارند و همچنین بنا بر فرضیه دیگر آنها، تعامل در میان شیوه‌های مترقی مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. نتایج این پژوهش نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ادراک شده ارتباط مثبتی دارد لذا هر دو این تحقیقت از حیث وجود رابطه معناداری بین حمایت سازمانی و عملکرد همسو بوده و نتایج مشابهی به همراه دارند. لذا با عنایت به یافته‌های فوق پیشنهاد می‌شود:

با توجه به تحقیقاتی که انجام شده و آثار مثبت حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار بر سرنوشت افراد و موفقیت آنها ثابت شده است و از طرفی مشخص شده عملکرد سازمانی قابل بهبود است بنابراین پیشنهاد می‌شود با گذاشتن کارگاه‌های آموزشی برای معلمان به صورت آموزش‌های کاربردی در آموزش و پرورش زمینه بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری را فراهم آوردند. با توجه به نتایج تحقیق سعی شود مهارت‌های افزایش بهره‌وری و عملکرد در بین معلمان در آموزش‌های بدو استخدام بیشتر تقویت شود. برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص روش‌های مختلف حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار برای معلمان که در سال‌های اخیر جذب شده‌اند تا از این طریق وضعیت عملکرد آنان را تقویت گردد. انجام تحقیقات میدانی در خصوص راه‌های شناسایی تعارضات بین مقررات آموزش و پرورش که باعث کاهش عملکرد آنان می‌گردد، مانند قانون اعمال مدرک (در حال حاضر فقط برای یک مقطع بالاتر از مدرک زمان استخدام مدرک اعمال می‌گردد).

## References

- Afjeh, S. A. A., Dehghanan, H., & Mefakheri, F. (2016), The Effect of Organizational Support, Empowerment and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance. *Human Resource Management Researches*, 5(3), Pages 47-23, (In Persian).
- Akhilendra K. S., & Sadhana S. (2013), Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Personality. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 39(1), 117-125.
- Allen, D. G., Shore L. M., & Griffen R. W. (2003), The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resources Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Chiang, Ch. F., & Tsung-Sheng, H. (2012), The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- Dadabhay, M. (2015), The Mediating Role of Workplace Spirituality on Perceptions of Transformational Leadership, Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction within a Sample of South African Muslim School teachers. *Industrial/Organizational Psychology*.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010), Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.

- Doaee, H., & Bardjali Leo, Sh. (2010), Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment and the Purpose of Abandoning the Service. *Quarterly Journal of Public Administration Outlook*, 3, 77-63, (In Persian).
- Duchon, D. W., & Poloman, T. (2014), The Present State of Workplace Spirituality: A literature Review Considering Context, Theory, and Measurement/Assessment. *The Present State of Workplace Spirituality*, 12-16.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001), Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Farhangi, A. A. (2006), Spirituality in the Workplace and its Role in Improving Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management Culture*, 4(13), 9-17, (In Persian).
- Fatahi, M. (2006), Spirituality in Work. *Journal of Management Culture*, 4(13), 19-25, (In Persian).
- Fry, L. W. (2013), Toward a Theory of Spiritual Leadership, *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727
- Ghasemi, H. (2016), The Study of the Role of Organizational Commitment Adjustment on the Relationship between Spirituality in Work and Organizational Citizenship Behavior, Master's Thesis, Mashhad: Islamic Azad University, (In Persian).
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004), Constructs, Methods, and Measuring for Researching Spirituality in Organizations", *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-82.

- Khanifar, H., Jandaghi, Gh., & Shojaie, S. (2010), Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment, *Journal of Sciences*, 12(4), 558-571.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004), Defining Spirit at Work: Finding Common Ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007), *Spirituality in the Workplace: What it is, Why it Matters, How to Make it Work for You*, Personhood Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003), Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes, an Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mirspasi, N., Memarzadeh, Gh., & Ganbari, M. (2011), The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance of Municipal Employees. *Shahriariyah Journal*, 100104-93, (In Persian).
- Shen, Y., Yuan, D., Zhang, H., Yang, D., Zhang, J., & Zhang Q. (2009), The Impacts of Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige on Organizational Citizenship Behavior: Organizational Identification as Mediator and Need for Self-esteem as Moderator. 41(12), 1215-1227.
- Soltani, I., Sirih Esfestani, R., & Abbasi, H. (2013), The Role of Mediator of Organizational Citizenship Behavior in the Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance. *Management Studies (Improvement and Evolution)*, 70, 229-209, (In Persian).

Wang, J., & Keung, Ch. W. (2013), Understanding Organizational Citizenship Behavior from a Cultural Perspective: An Empirical Study within the Context of Hotels in Mainland China. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 845-854.

