

## بررسی میزان معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۹/۱۰

سیده عدرا میرکازمی<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۱/۱

زکيه حيدري<sup>۲</sup>

### چکیده

تاکنون رویکردهای مطالعاتی در زمینه‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی، توجه اندکی به اعمال و عقاید مذهبی و معنوی در محیط کار داشته‌اند. از این‌رو در سال‌های اخیر معنویت در اجتماع و در محیط کار، از اهمیت زیادی برخوردار شده و معنویت سازمانی، از جمله دریچه‌های نوینی است که در حوزه رفتار سازمانی گشوده شده است. ایجاد فرهنگ معنوی در سازمان‌ها، موجبات درک بهتر از معنی و هدف کار را در کارکنان فراهم نموده و باعث خواهد شد ارزش‌های سازمان همسو با ارزش‌های آنان شده و در راستای تحقق اهداف و آرمان‌های سازمان گام بردارند. در این پژوهش با روش استقرایی فرضیه مطلوب بودن سطح معنویت در کار مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی بود (۱۵۰ نفر) که براساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۰۸ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه استاندارد معنویت در کار بود که روایی آن توسط گروهی از اساتید دانشگاه و صاحب نظران و اعتبار آن توسط آلفای کرونباخ (۰/۹۵ =) مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل واریانس یکطرفه، t مستقل و t تک نمونه‌ای) صورت گرفت. نتایج نشان داد که معنویت در کار کارکنان در سطح مطلوبی قرار داشته و میانگین سطح فردی معنویت از بقیه‌ی سطوح بالاتر بود. در جامعه مورد مطالعه بین میزان معنویت در کار مدیران و کارمندان اختلاف معنی داری مشاهده نشد.

**واژگان کلیدی:** معنویت فردی، معنویت در کار، ادارات ورزش و جوانان.

سازمان‌ها نقش عمده‌ای در جهان نوین ما ایفاء می‌کنند و به‌قدری در همه ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی ما فراگیر شده‌اند که شناخت آن‌ها، نه تنها به‌عنوان یک موضوع علمی، بلکه به‌عنوان یک پدیده اجتماعی از زندگی ما اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. موفقیت و اثربخشی این سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی است. در همین ارتباط، بررسی ویژگی‌های رفتاری منابع انسانی و عوامل مؤثر بر ارتقاء یا بهبود این ویژگی‌ها با نگاهی علمی و دقیق، از واجبات یک سازمان می‌باشد؛ زیرا علاوه بر این که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین منابع سازمان می‌باشد، پرورش انسان نیز موضوع مهم‌تری است که در اثر کارکردن در این سازمان، می‌تواند تحت تأثیر قرار گیرد. با توجه به خلأهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل‌مشغولی 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 نیز به‌عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده‌ترین حوزه‌هایی می‌باشند که اخیراً شاهد شکل‌گیری و توسعه رویکردهای معنوی در آن‌ها می‌باشیم (ناصری فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸: ۱۷).

معنویت بخش جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرستان، اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد (نادی و گل پرور، ۱۳۹۰: ۲). به دلیل این که معنویت یک موضوع فردی است تعاریف متعددی در مورد آن وجود دارد. معنویت توسط جورکیس و گیاکالون به‌عنوان یک چارچوب از ارزش‌های سازمانی مشاهده شده در فرهنگ تعریف می‌شود، که تجارب برتر کارکنان را از طریق فرایند کار ارتقا می‌دهد و حس ارتباط با دیگران را به‌نحوی که احساس کمال و لذت بردن را برای فرد فراهم کند، بالا می‌برد (Giacaline & Jurkiewics, 2004:131). مایر<sup>۱</sup> معنویت را جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی،

وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی می‌داند (سلاجقه و فرح بخش، ۱۳۸۹: ۲۰۶؛ نادى و گل پرور، ۱۳۹۰، از ماير، ۱۹۹۰: ۱۱).

معنویت در کار یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند و به‌وسیله خوش‌بینی و حسن‌نیت فردی ایجاد شده و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود (Marques, Dhiman & King, 2005: 83). داچن و اشمس بیان می‌کنند معنویت در کار، درک و شناسایی این است که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که قابل پرورش است و به واسطه‌ی انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (Duchon & Ashmos, 2000: 125). پژوهشگر دیگری معتقد است معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به‌نحوی در کارش مشارکت دارند، و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان اوست (Bradley & King Kauahui, 2003: 450).

آنچه که در میان این تعاریف و تفاسیر بیش از همه اهمیت دارد، گرایش فزاینده به رویکردهای معنوی و بازگشت دوباره انسان به ماوراء‌الطبیعی خویش است که اکنون در میان حوزه‌های مختلف مورد توجه می‌باشد. در میان این تنوع و گستردگی، آنچه که اخیراً مورد استقبال پژوهشگران و دست‌اندرکاران امر قرار گرفته است، ظهور پدیده معنویت در محیط‌های کاری سازمان‌ها می‌باشد.

پیاده‌سازی معنویت در یک سازمان را می‌توان از دو منظر نگریست. دیدگاه اول، دیدگاه سازمان محور و دیدگاه دوم، دیدگاه فرد محور است. دیدگاه اول بیان می‌کند که معنویت باید در سازمان به مثابه یک کل اجرا و پیاده‌سازی شود. دیدگاه دیگر در مورد پیاده‌سازی معنویت در محیط کار، رویکرد فرد محور می‌باشد. این دیدگاه دوم، فرض می‌کند که سازمان مجموعه‌ای از افراد است و این‌که دیدگاه‌های بیشمار متفاوتی درباره معنویت در میان

کارکنان سازمان وجود دارد. بر این اساس، پیاده‌سازی یا تشویق معنویت با افراد شروع می‌شود (Krishnakumar & Neck, 2002: 162). در این پژوهش، به‌منظور بررسی میزان معنویت در کار کارکنان از مدل داچن و اشمس استفاده گردیده است. داچن و اشمس معتقدند، حرکت معنوی رو به رشد محیط کار، ناشی از پی بردن به فرصت بیان جنبه‌های زیاد موجود زنده است و نه صرفاً توانایی انجام وظایف فیزیکی یا هوشی. آن‌ها رویکردی چند بعدی را به منظور بررسی معنویت در سازمان‌ها انتخاب نموده‌اند. داچن و اشمس مدلی را شناسایی نموده‌اند که شامل سه سطح فردی، واحد کاری و سازمانی می‌باشد. سطح فردی شامل سه جزء اصلی است: جزء اول، زندگی غیر مادی که اشاره به دستیابی به امیدواری فرد، آگاهی از ارزش‌های شخصی و توجه به معنویت دارد. در جزء دوم، افراد به دنبال خلق معنا در کار دنبال می‌کنند که نشان دهنده حس لذت و انرژی در کار است. جزء سوم سطح فردی، شرایط برای به‌هم پیوستگی است که نمایانگر بُعد دوستی، عضویت و معاشرت توسعه معنویت است. سطح بعدی داچن و اشمس، سطح واحد کاری است که شامل دو جزء اصلی می‌شود: واحد کاری به مثابه اجتماع و ارزش‌های مثبت آن. واحد کاری به مثابه اجتماع، نشان دهنده حدودی است که واحد کاری تشویق می‌شود و کار انجام می‌دهد. ارزش‌های مثبت واحد کاری نیز به میزان مشابهت و یکسانی ارزش‌ها، اهداف و مأموریت واحد کاری و ارزش‌ها و اهداف فرد اشاره دارد. عامل سوم شناسایی شده سطح سازمانی است. یکی از مهمترین و اصلی‌ترین اجزای این سطح، ادراک فرد از ارزش‌های سازمانی و هم‌سویی بین ارزش‌های فردی با رسالت، مأموریت، و ارزش‌های سازمان است.

ارتقای معنویت و احترام به شأن و مقام انسان در بلند مدت و در محیط کار، موجب بهبود تعهد و عملکرد سازمان می‌شود (Rego, 2008: 57). تحقیقات نشان داده‌اند که درک کارکنان از معنویت باعث افزایش تعهد کاری در محیط کار شده و افراد با تعهد کاری بالا عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (سلاجقه و فرحبخش، ۱۳۸۹: ۲۰۴). از سوی دیگر معنویت در سازمان‌ها می‌تواند موجبات تحقق کارآفرینی سازمانی، بهبود بهره‌وری، ارتقاء

شاخص‌های مالی و افزایش عملکرد را فراهم آورد (رحیم نیا و دیگران، ۱۳۸۹: ۹۲). تقویت تجارب معنوی کارکنان، عملکرد و بازدهی سازمانی آن‌ها را افزایش داده (Karakas, 2010: 90) و موجب افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد گروه و تعهد سازمانی می‌شود (سلاجقه و فرح بخش، ۱۳۸۹: ۲۱۹-۲۲۰). معنویت بر روی رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد (یزدانی، کاظمی نجف آبادی و سلیمی، ۱۳۸۹: ۱۱۵). هم‌چنین نشان داده شده که سازمان‌ها اگر بطور کامل نیازهای افراد را بشناسند و به آن‌ها اجازه ابراز معنویت را بدهند موفق تر خواهند بود (Oliveria, 2002: 20). میتروف معتقد است معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت، برای اجتماع، فعالیت (فعال بودن، با انرژی کارکردن) و برای محیط، مسؤولیت را به ارمغان آورد. هنگامی که سازمان‌ها بهتر کار می‌کنند، مدیران توانایی بیشتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان، کیفیت زندگی مشتریان و جامعه پیدا می‌کنند. در مقابل اگر سازمان‌ها ضعیف اداره شوند و تنها بر بقای مادی خود تأکید داشته باشند، تحقق لذت و شادی معنوی و کار با معنا برای کارکنان به سادگی رخ نمی‌دهد (Mitroff, 2003: 375). کانسان عبدالله، الزایدیین و ترکی الدرابه<sup>۱</sup> (2009: 304) نیز معتقدند که معنویت در کار می‌تواند نقش مهمی در پیشرفت مدیران و افزایش اثربخشی آنان داشته باشد.

نا امید شدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و کاهش سلامت کارکنان، ضرورت توجه به معنویت در محیط کار را دوچندان می‌نماید (Moore, 2008: 85). هم‌چنین بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و ... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند (گرشاسبی، ۱۳۸۶: ۳). شواهد نیز حاکی از این است که افراد به طور فزاینده‌ای علاقه‌مند به کار برای سازمان‌هایی هستند که به عقاید، باورها، کیفیت زندگی کاری، تعادل بین خانواده و

1. Kansan Abdullah, Alzaidiyeen and Turki Aldraabah

کار و ... توجه نمایند (Anselmo, 2011: 366). اهمیت و ضرورت معنویت و معنویت در محیط کار، آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت، برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسؤولیت را به ارمغان آورد (Mitroff, 2003: 375). لذا با توجه به غلبه سازمان‌ها بر همه شؤون زندگی ما و نیز دل‌مشغولی دیرپای بشریت نسبت به معنویت، شکل‌گیری و پیدایش رویکردهای مختلف معنوی در بستر سازمانی ناگزیر می‌نماید. و از آن‌جا که ادارات ورزش و جوانان نقش اساسی در بهبود و افزایش سلامت جسمانی و بهداشت روانی افراد جامعه و بخصوص جوانان دارند و هم‌چنین رسالت مهم و حساسی را در زمینه بهسازی جامعه و ایجاد محیطی مطلوب، سالم و خوشایند برای افراد دنبال می‌کنند؛ به نظر می‌رسد انجام تحقیقات بیشتر در خصوص این متغیر، می‌تواند گام‌های اساسی را در جهت شناخت و آگاهی بیشتر مدیران و مسؤولین ورزشی نسبت به کنترل عوامل مخل و تقویت عوامل مثبت مؤثر در موفقیت و اثربخشی سازمان فراهم آورد. با توجه به این‌که تحقیقات بسیار کمی پیرامون موضوع معنویت در کار صورت گرفته، و محقق چنین تحقیقی را در ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی مشاهده نکرده است، نیاز به تحقیقات بیشتر در این زمینه بیش از پیش احساس می‌شود. بنابراین ضرورت دارد که این مقوله در ادارات ورزش و جوانان که نقش مهمی در توسعه سلامتی و پر کردن بهینه اوقات فراغت در جامعه دارند، مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد.

## روش تحقیق

در این پژوهش، روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی و داده‌ها به شکل میدانی جمع آوری شد. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ی معنویت در کار داچن و اشمس (۲۰۰۰) بود که روایی آن توسط گروهی از اساتید و صاحب نظران، و اعتبار آن به‌وسیله آلفای کرونباخ (۰.۹۵ =) مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه ۶۱ گویه‌ای داچن و اشمس معنویت در کار را در سه سطح فردی، واحدکاری و سازمان می‌سنجد. بررسی مقدماتی پرسشنامه که به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی و تحلیل عاملی پرسشنامه انجام گرفت، منجر به تغییر نحوه‌ی نگارش برخی از سؤالات آن و هم‌چنین کاهش آن‌ها به ۵۲ سؤال برای اجرای نهایی گردید.

جامعه آماری کلیه کارکنان (کارمندان و مدیران) ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی (اداره کل و شهرستان‌ها) بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۰۸ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها در بین این افراد توزیع گردید (جدول ۱).

تجزیه و تحلیل اطلاعات به وسیله آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی سطح معنویت در کار، آزمون تحلیل واریانس جهت بررسی اختلاف بین سطوح مختلف معنویت و آزمون t مستقل جهت بررسی اختلاف معنویت در کار مدیران و کارمندان مورد استفاده قرار گرفت و تمامی مراحل با استفاده از نرم افزار Spss (Version 18) انجام شد.

## یافته

- ۱- همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است؛ محدوده سنی شرکت‌کنندگان در تحقیق بین ۳۰ تا ۳۷ سال بوده و در حدود نیمی از آنان مرد و اکثر آنان متأهل بودند. بیشتر کارکنان دارای مدرک کارشناسی و غیر تربیت بدنی بوده ولی بیش از ۱۰ سال سابقه ورزشی داشتند.
- ۲- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی در سطح مطلوبی قرار دارد (جدول ۳). قابل ذکر است که سطح مطلوب میانگین بیشتر از ۳ (میانگین پاسخ‌های پرسشنامه) در نظر گرفته شده است.
- ۳- بین میانگین سطوح معنویت در کار (سطح فردی، واحد کاری و سازمانی) کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی اختلاف معنی‌داری وجود دارد و سطح فردی معنویت به نسبت دو سطح دیگر از میانگین بالاتری برخوردار است (جدول ۴).
- ۴- بین میانگین معنویت در کار مدیران و کارمندان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۵).

## نتیجه

در سال‌های اخیر توجه اندکی در ادبیات به مقوله بررسی معنویت، به عنوان یک پدیده فرهنگی که ممکن است بر رفتار سازمانی تأثیرگذار باشد و موجب تغییر سازمانی گردد، شده است و این در حالی است که مطالعات زیادی نشان داده‌اند، معنویت یک نیاز حیاتی بشری است و قطعاً باید قسمتی از فرهنگ سازمانی باشد. از آنجا که فرهنگ مجموعه‌ای از جهت‌گیری‌های ارزشی است که ترجیحات را در زندگی دیکته کرده و بیان می‌دارد چطور افراد بیندیشند، باور داشته باشند، رفتار نمایند و در زندگی اجتماعی به تعامل پردازند؛ می‌تواند بر کنش‌ها، تصمیمات و تفکرات افراد تأثیر گذارد. از این‌رو سازمان‌ها برای تحقق معنویت باید تغییراتی را در فرهنگ سازمانی ایجاد کنند و زمینه را برای افزایش معنویت در کار کارکنان فراهم آورند. در این جهت سازمان‌ها می‌توانند سعی در ایجاد یک فرهنگ معنوی داشته باشند. اگر فرهنگ معنویت در کار، در یک شرکت حکم‌فرما شود کارکنان معنا و هدف کار خود را بهتر درک می‌کنند و احساس کسالت و بیهودگی از آن‌ها دور خواهد شد. در نتیجه از کار خود لذت خواهند برد و کار خود را با انرژی و انگیزه بیشتری انجام خواهند داد و این امر باعث افزایش بازده کاری آنان خواهد شد.

بالا بودن سطح معنویت در کار ادارات ورزش و جوانان را بر اساس یافته‌های این تحقیق، می‌توان به فرهنگ دینی حاکم بر جامعه و به تبع آن سازمان مورد نظر نسبت داد. بیشتر نویسندگان در این زمینه به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی مؤثر در شکل‌گیری و تقویت معنویت اشاره کرده‌اند (Kash & Gray, 2000: 125). انسلمو نیز معتقد است که جهت افزایش ارزش‌های معنوی و انسانی در سازمان، ابتدا باید فرهنگ معنوی سازمان تصحیح گردد (Anselmo, 2011: 368). مجموعه الگوهای فرهنگ سازمانی در افزایش آگاهی مدیران و دست‌اندرکاران سازمانی نقش مهمی را ایفاء می‌کند. نگاه دقیق و توجه به شکل‌گیری فرهنگ قوی و مناسب در سازمان از همان ابتدای کار، و شناخت فرهنگ و مراحل تغییر آن می‌تواند در تحقق اهداف سازمان، کاهش تعارضات درون



سازمانی، کاهش هزینه‌ها و سرعت در عکس العمل مناسب هنگام مواجهه با تغییرات، کمک شایان توجهی به مدیران باشد (سلاجقه و فرح بخش، ۱۳۸۹: ۲۲۰).

از سوی دیگر معنویت در سطح فردی به نسبت دو سطح دیگر از میانگین بالاتری در ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی برخوردار بود. با معنویت در کار بالای فردی، شخص به دلیل احساسی که از بودن در یک جمع هم‌دل دارد، به سبب امید به زندگی، مسؤولیت-پذیری فردی و نیز پیوندهای سازنده با دیگر افراد در سازمان، برای رسیدن به اهداف متعالی که برای خود در زندگی کاری تعریف کرده است از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند. در این صورت عضوی مؤثر و کارا در سازمان خواهد بود. بنابراین یکی از مهم‌ترین کاربردهای ضمنی این نتیجه، توصیه اکید به سازمان‌ها و به‌ویژه واحدهای منابع انسانی و کارگزینی در جذب نیروی انسانی با معنویت بالاست.

برای افزایش معنویت در کار در سطح واحد کاری نیز مدیران ادارات ورزش و جوانان باید شرایطی را برای ایجاد روابط گرم و صمیمی و هم‌دلی بین کارکنان به وجود آورند. آنان باید نسبت به دغدغه‌های مختلف اعضاء حساسیت داشته باشند و در جهت رفع این دغدغه‌ها و گرفتاری‌ها تلاش کنند و هم‌چنین زمینه‌های بروز استعدادها و قابلیت‌های بالقوه کارکنان را فراهم آورند. مدیران می‌بایست نسبت به ارزش‌ها و اصول معنوی کارکنان احترام قائل شده و این موضوع که افراد جسم، هوش و روح منحصر به فردشان را با خود به سازمان می‌آورند را در خود نهادینه سازند. این موارد باعث خواهد شد تا ارزش‌های سازمان برای افراد مهم جلوه کند و در جهت این ارزش‌ها گام بردارند.

۱. پورکیانی، مسعود؛ اشجعی، احمد (۱۳۸۹). "معنویت، گمشده‌ی سازمان‌های امروز". *ماهنامه تدبیر*، سال ۲۱، پیاپی ۲۲۰ (شهریور): ۱-۵.
۲. رحیم نیا، فریبرز، و دیگران (۱۳۸۹). "اراده مدل مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی". در: اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. ۲۷ و ۲۸ بهمن، شیراز. [چاپ نشده]
۳. سلاجقه، سنجر؛ فرح بخش، شیما (۱۳۸۹). "معنویت و تعهد سازمانی". *فصلنامه راهبرد یاس*، شماره ۲۳، (پاییز): ۲۰۴-۲۲۱.
۴. گرشاسبی، طاهره (۱۳۸۶). "اطلاعاتی در مورد سنجش میزان معنویت در محیط کار". [پیوسته] قابل دسترس در: <http://kareamali.blogfa.com/post-88.aspx>
۵. نادى، محمد علی؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۰). "روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار". *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، شماره ۲، پیاپی ۱۶ (تابستان): ۲-۱۰.
۶. ناصحی فر، وحید؛ الماسی فرد، رسول (۱۳۸۸). "جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز". *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال چهارم، شماره های ۳ و ۴، پیاپی ۱۲ (پاییز و زمستان): ۱-۱۱.
۷. یزدانی، حمید رضا؛ کاظمی نجف آبادی، محمد رضا؛ سلیمی، غلام رضا (۱۳۸۹). "بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت". *چشم انداز مدیریت بازرگانی*، دوره ۹، شماره ۳، پیاپی ۳۶ (پاییز): ۱۱۷-۱۳۳.

8. Anselmo, F. V. (2011). "Pursuing Organizational Sirtuality: Some Lessons From a Financial Services Corporation". *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 6, No. 3, pp. 365-392.

9. Bradley, J. and King Kauanui, C. (2003). "Comparing Spirituality on Three Southern California College Campuses". *Journal of Organization Change Management*, Vol. 16, No.4, pp. 448-462.
10. Duchon, D. and Ashmos, P.D. (2000). "Spirituality at work a conceptualization and measure". *Journal of management Inquiry*, vol 9, No. 2, pp. 134-145.
11. Giacalone, R.A. and Jurkiewics, C.L. (2004). "A Values Framework For Measuring The Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance". *Journal Of Business Ethics*, Vol.49, No.2, PP. 129-142.
12. Kanesan Abdullah, A.G; Alzaidiyeen, N. and TurkiAldarabah, I. (2009). "Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia". *European Journal of social sciences*, Vol. 10, No. 2, PP. 304-316.
13. Karakas, F. (2010). "Spirituality and performance in organizations: a literature review". *Journal of Business Ethics*, Vol. 94, No.1, pp. 89-106.
14. Kash, K.C and Gray, G.R. (2000). "A Framework For Accommodating Realigion and Spirituality in The Workplace". *Academy Of The Management Executive*, Vol. 14, No. 3, pp. 124-134.
15. Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002). "The What, Why and How of Sprituality in The Workplace". *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No.3, PP.153-164.
16. Marques, J.; Dhiman, S. and King, R. (2005). "Spirituality in The Workplace: Developing an Integral Model and a Comperhensive Defenition". *Journal Of America Academy Of Businesss*, Vo. 17, No.1, PP. 81-91.
17. Mitroff, I.I. (2003). "Do not Promote Religion Under The Guise of Sprituality Organization". Vol. 10, No. 2. pp. 360-378

18. Moore, T.W. (2008). "Individual Differences and Workplace Spirituality: The Homogenization Of The Corporate Culture". Journal Of Management and Marketing Research, Vol.1, PP. 79-93.
19. Oliveria, A. (2002). The place of spirituality in organizational theory. Electronic journal of business ethics and organization studies, vol. 9, No. 2, PP. 17-21.
20. Rego, A. (2008). "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". Journal of Organizational Change Management, Vol. 21 Iss: 1, pp. 53 – 75.



جدول (۱) جامعه و نمونه آماری

ردیف	استان	تعداد کل کارکنان	تعداد نمونه
۱	اداره کل	۷۰	۵۱
۲	شهرستان‌ها	۸۰	۵۷

جدول (۲) توزیع و درصد فراوانی مشخصات فردی آزمودنی‌ها

متغیر	نوع	فراوانی	درصد
سن	۲۲-۲۹	۴۰	۳۷/۰۳
	۳۰-۳۷	۵۲	۴۸/۱۴
	۳۸-۴۵	۱۲	۱۱/۱۱
	۴۶ و بالاتر	۴	۳/۷۰
	۵۴ و بالاتر	۰	۰
سابقه کاری	۱-۵ سال	۶۲	۵۷/۴۰
	۶-۱۰ سال	۳۰	۲۷/۷۷
	۱۱-۱۵ سال	۴	۳/۷۰
	۱۶-۲۰ سال	۷	۶/۴۸
	۲۱-۲۵ سال	۵	۴/۶۲
	بالاتر از ۲۵ سال	۰	۰
جنس	مرد	۵۳	۴۹/۰۷
	زن	۵۵	۵۰/۹۲
وضعیت تأهل	مجرد	۱۵	۱۳/۸۸
	متأهل	۹۳	۷۶/۱۱
	دیپلم	۲۳	۲۱/۲۹

۷۱/۲۹	۷۷	فوق دیپلم و لیسانس	تحصیلات
۷/۴۰	۸	بالتر از لیسانس	
۳۳/۳۳	۳۶	تربیت بدنی	رشته تحصیلی
۶۶/۶۶	۷۲	غیر تربیت بدنی	
۹/۲۵	۱۰	مدیر	سمت شغلی
۹۰/۷۵	۹۸	کارمند	
۸/۳۳	۹	رسمی	وضعیت استخدام
۲۳/۱۴	۲۵	پیمانی	
۶۸/۵۱	۷۴	قراردادی	
۲۲/۲۲	۲۴	زیر یک سال	سابقه ورزشی
۲۵	۲۷	۱-۵ سال	
۱۹/۴۴	۲۱	۵-۱۰ سال	
۳۳/۳۳	۳۶	بیشتر از ۱۰ سال	

جدول (۳) تعیین سطح معنویت در کار کارکنان

معنویت در کار	میانگین	انحراف استاندارد	t	سطح معناداری	سطح مطلوب
	۳/۸۶۷	۰/۵۲۶	۱۶/۱۱۵	۰/۰۰۰۰۱	>۳

جدول (۴) اختلاف سطوح معنویت در کار (فردی، واحد کاری و سازمانی) کارکنان

متغیر	میانگین	F	سطح معناداری
معنویت فردی	۳/۹۰۶	۲/۷۷۰	۰/۰۰۰۰۱
معنویت واحد کاری	۳/۷۸۵		
معنویت سازمانی	۳/۷۱۱		

جدول (۵) اختلاف سطح معنویت در کار مدیران و کارمندان

سطح معناداری	T	میانگین	انحراف استاندارد	گروه
۰/۱۰۹	۱/۳۳۰	۴/۱۳۴	۰/۷۳۹	مدیران
		۳/۸۴۲	۰/۴۹۱	کارمندان



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی