

## پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ

زکيه حیدری<sup>۱</sup>، محمد کشتی‌دار<sup>۲</sup>، سیده عدرا میرکاظمی<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد تربیت‌بدنی، مدرس دانشگاه پیام نور تربیت حیدریه\*

۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بیرجند

۳. استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بیرجند

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۰۳

### چکیده

پدیده معنویت در محیط کار، از جمله موضوعات مطرح شده در زمینه علوم رفتاری کارکنان است. هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ بود (۴۴۰ نفر). نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که معنویت در کار، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های معنویت در کار، دو سطح فردی و سازمانی به‌طور ترکیبی ۵۶٪ از واریانس اثربخشی را تبیین می‌کنند که از این مقدار، سهم سطح سازمانی ۵۵٪ و سطح فردی ۱٪ می‌باشد. توجه به بعد معنوی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان، از مسائل مهمی می‌باشد که می‌تواند افزایش اثربخشی را به دنبال داشته باشد.

**واژگان کلیدی:** معنویت در کار، اثربخشی سازمانی، ادارات ورزش و جوانان

\*نویسنده مسئول: Email: z\_heidary45@yahoo.com

### مقدمه

سازمان‌ها نقش عمده‌ای در جهان نوین ما ایفا می‌کنند و به‌قدری در همهٔ ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی ما فراگیر شده‌اند که شناخت آن‌ها نه تنها به‌عنوان یک موضوع علمی، بلکه به‌عنوان یک پدیدهٔ اجتماعی جدایی‌ناپذیر از زندگی اجتماعی ما اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. موفقیت و اثربخشی این سازمان‌ها در گروی هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی است. یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد به‌منظور دسترسی به بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱). در همین ارتباط، بررسی ویژگی‌های رفتاری منابع انسانی و عوامل مؤثر بر ارتقا یا بهبود این ویژگی‌ها با نگاهی علمی و دقیق، از واجبات یک سازمان می‌باشد؛ زیرا علاوه‌بر این که منبع 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 خلائهای 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 توسعهٔ رویکردهای معنوی در آن‌ها می‌باشیم (ناصحی فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸). مقالات اخیر حاکی از علاقهٔ فزاینده نسبت به معنویت، به‌خصوص معنویت در محیط کار است. براساس پژوهش‌ها، علل این توجه، مزایا و پیامدهای معنویت در محیط کار می‌باشد. به‌طور خلاصه، شواهدی وجود دارند که ارتباطی را میان معنویت در محیط کار و خلاقیت بیشتر افراد، اعتماد، تعهد و وفاداری بیشتر آن‌ها به سازمان، حس موفقیت شخصی بیشتر کارمندان و تعهد بیشتر به اهداف سازمانی بیان می‌کنند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲).

امروزه، افراد تمایل دارند که با هر سه بعد وجودی خود یعنی بعد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار حاضر شوند و جداسازی زندگی معنوی کارکنان از زندگی کاری آن‌ها باعث کاهش روحیهٔ کاری شده و عملاً این دو جدایی‌ناپذیر هستند. درحقیقت به‌نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به‌دنبال چیزی بیش از پاداش‌های اقتصادی هستند. خودشکوفایی و بروز خود تمام عیار در زمینهٔ قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی، با ورود معنویت به سازمان مفیدتر خواهد بود (سلاجقه و فرحبخش، ۱۳۸۹). معنویت، افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و با برخورداری از

معنویت، مدیران نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود می‌بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند (کاظمی، ۱۳۸۳).

رویکردهای مختلفی در ارتباط با معنویت در کار وجود دارد که عبارتند از: ۱. رویکرد درون‌گرا (به این معنا که معنویت، مفهومی نشأت‌گرفته از ذات و درون انسان است)، ۲. رویکرد دینی (از دیدگاه‌هایی است که به یک مذهب خاص توجه دارد)، ۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی (در این رویکرد هدف اصلی، یافتن معنا در کار و محیط کاری می‌باشد) و ۴. رویکرد مخالفان معنویت (در این رویکرد نسبت به معنویت و به‌ویژه دین، نگاهی کاملاً منفی وجود دارد) برادلی و کانوی<sup>۱</sup>، (۲۰۰۳).

واژه دقیق‌تری برای رساندن مفهوم معنویت وجود ندارد. معنویت توسط گیاکولین و جورکیس<sup>۲</sup> به‌عنوان یک چارچوب از ارزش‌های سازمانی مشاهده‌شده 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 لذت‌بردن را برای فرد فراهم کند بالا می‌برد (گیاکولین و جورکیس، ۲۰۰۴). هینلس<sup>۳</sup> در یک تعریف به‌نسبت جامع‌تر و دقیق‌تر، معنویت را به‌عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا (نیروی برتر) و یا جستجویی در جهت آنچه برای انسان‌شدن موردنیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته است (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱). معنویت در کار نیز در برگیرنده تلاش و جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به‌نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است (میتروف و دنتون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). اشمس و داچن<sup>۵</sup> نیز معتقدند که اصطلاح معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، توسط کارشان ارضا می‌شوند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباط اثربخشی دارند (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). همچنین 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 می-

- 
1. Bradle , Kauanui
  2. Giacolin, Jurkiewics
  3. Hinnels
  4. Mitroff, Denton
  5. Ashmos, Duchon

شود که منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی شده و در نهایت، تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب تر می شود، بلکه منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهد شد (مارکوس، هیمان و کینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). سه نگرش مختلف در مورد این که چگونه معنویت منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود وجود دارد:

الف) نگرش منابع انسانی: معنویت، رفاه و کیفیت زندگی کارکنان را ارتقا می دهد.

ب) نگرش روان شناسی: معنویت برای کارکنان حس هدفمندی و معنا در کار ایجاد می کند.

ج) نگرش ارتباطی: معنویت برای کارکنان، درکی از باهم بودن و یک حس اجتماعی و به هم پیوستگی ایجاد می کند (کاراکاس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

از دلایل قابل توجه علاقه به معنویت در محیط کار در سال های اخیر هم در میان پژوهشگران و هم کارکنان، می توان به نامید شدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و سود بیشتر و کاهش سلامت کارکنان اشاره نمود (مور<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶، ۸۵). بسیاری از اقدامات سازمان ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و غیره نیز موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (گرشاسبی، ۱۳۸۶). با ارتقای معنویت در محیط کار به منظور بهبود تعهد کارمند و عملکرد سازمان، اتفاق بدی رخ نمی دهد و در بلندمدت احترام برای آن ها و مقام انسان به امری بدیهی تبدیل می گردد (رگو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). خودشکوفایی و بروز خود تمام عیار نیز در زمینه قابلیت ها و توانمندی های فردی با ورود معنویت به سازمان میسر تر خواهد بود (کرمانشاهی، ۱۳۸۸). میتروف و دنتون<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) ورود معنویت به سازمان را یکی از مهم ترین فعالیت های مدیریت بر شمرده و جایگاه و چشم انداز معنویت را در این ژرف نمایی نشان می دهند. ما بر این باور هستیم که آن چه بشریت در این وضعیت بحران زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان ها باید معنوی تر شوند یا خیر؟ بلکه انتخاب این است که آن ها چگونه می توانند معنوی باشند. اگر قرار است سازمان ها با تأکید بر توسعه و پیشرفت باقی بمانند، آن گاه صادقانه راه چاره ای جز معنوی شدن آن ها را نمی بینیم (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱).

امروزه به نظر می رسد که سازمان ها تشخیص داده اند که عامل معنویت می تواند به آن ها در دستیابی به نیازهای کارکنانشان، تقاضاهای جامعه و دستیابی به عملکرد بهتر یاری رساند.

1. Marques, Dhiman, King
2. Karakas
3. Moore
4. Rego
5. Mitroff, Denton

معنویت محیط کار می‌تواند از طریق به‌کارگیری بهترین مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و تخصص‌ها، بهترین‌ها را به‌منظور ساختن جهانی بهتر انتخاب کند. علاوه‌براین، شرکت‌هایی که براساس گرایش معنوی پیش می‌روند بیشتر بر روی انجام صحیح کار تمرکز می‌کنند (انسلمو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). پژوهشگران بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع منجر شود از جمله: افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان هم‌چون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵). کینجرسکی و اسکرپینک<sup>۲</sup> در پژوهشی، فاکتورهای سازمانی را که تجربه معنا در کار افراد را ارتقا می‌دادند مشخص کردند. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی به‌عنوان مرکزی برای اثرگذاری بر تجارب معنا در کار برای افراد پدیدار شده است و با ۶ فاکتور سازمانی دیگر (پایه سازمانی قوی، فرهنگ و فضای کاری مثبت، انسجام سازمانی، حس هم‌دلی و اتحاد بین افراد، فرصت‌های تکامل فردی و پیشرفت مداوم و تقدیر و پاداش برای کارکنان و مشارکت آنان) ارتباط عمیقی دارد (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۶). یعقوبی و همکاران هم با انجام پژوهشی که در سه منطقه آموزش و پرورش آذربایجان غربی انجام دادند بین رهبری معنوی و قدرتمند شدن این سازمان رابطه مثبت و معناداری را مشاهده نمودند (یعقوبی، مولودی و بنی‌هاشمی، ۲۰۱۰). بررسی‌های گه<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) نیز نشان داد که معنویت و خود را در محضر خدا دیدن، باعث افزایش کارایی، تولید، کاهش غیبت از کار و افزایش اخلاق و تعهد کاری می‌شود (گه، ۲۰۰۹، ۱).

افرادی که برای سازمان‌هایی کار می‌کنند که به عوامل معنوی توجه می‌کنند، با اخلاق تر و متعهدتر هستند و هراس کمتری را تجربه می‌کنند (ایسلر و مونتوری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). همچنین شواهدی وجود دارد که معنویت در محل کار، نه تنها موجب نتایج شخصی سودمند مانند: خوشحالی، صلح و صفا، آرامش، رضایت شغلی و تعهد می‌شود، بلکه منجر به بهره‌وری بیشتر، غیبت کمتر و انتقالات و جابه‌جایی کمتر می‌شود و سطوح بیشتری از عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. معنویت به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر گذاشته و افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند گزارش شده است (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۹۰). در پژوهشی که در شرکت آب و فاضلاب ایران انجام شد مشخص شد که معنویت بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار

1. Anselmo

2. Kinjerski, skrypnek

3. Geh

4. Eisler, Montouri

شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد (یزدانی، کاظمی نجف‌آبادی و سلیمی، ۱۳۸۹). همچنین نشان داده شده که اگر سازمان‌ها به‌طور کامل نیازهای افراد را بشناسند و به آن‌ها اجازه‌ی ابراز معنویت را بدهند، موفق‌تر خواهند بود (الیوریا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). خانی‌فر، جندقی و شجاعی نیز با مطالعه بر روی کارمندان و مدیران بانک ملی قائم‌شهر نشان دادند که بین معنویت سازمانی و تعهد شغلی، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (خانی‌فر، جندقی و شجاعی، ۲۰۱۰). هم‌چنین در پژوهشی که ۶ واحد کاری را در یک بیمارستان بزرگ مورد مقایسه قرار می‌داد، مشاهده شد که معنویت واحد کاری در بعضی از واحدها به نسبت بقیه بیشتر است. عملکرد واحد کاری با معنویت آن واحد وابسته بود و رهبران واحد کاری بر روی تأیید و تصدیق واحدهای کاری و تشویق کردار معنوی تأثیر داشتند (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). نتایج پژوهش دیگری نشان داد تقویت تجارب معنوی کارکنان توسط سازمان، عملکرد و بازدهی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و به‌نظر می‌رسد این مسئله، افزایش اثربخشی سازمان را در پی داشته باشد (کاراکاس، ۲۰۱۰).

پژوهشگران معتقد هستند معنویت باید به‌عنوان یک هدف برای افراد در نظر گرفته شده و به‌عنوان ابزار مدیریتی برای افزایش عملکرد سازمان‌ها استفاده شود و از طرفی، بعضی دیگر بیان می‌کنند که معنویت می‌تواند برای بهبود عملکرد انسانی مورد استفاده قرار گیرد و پژوهش‌های معنویت باید ارتباط معنویت با اثربخشی و بهره‌وری را نشان دهد (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). اثربخشی وقتی که با رعایت مصالح انسانی و اقدام به تأمین حقوق انسان افزایش پیدا می‌کند، خود به یک ارزش بزرگ فرهنگی تبدیل می‌شود که در آن از هر فرصت و هر امکان به نفع انسان‌ها بهره‌برداری خواهد شد و فرصت‌های قابل توجهی از منابع موجود ایجاد می‌شود (کاظمی، ۱۳۷۵). تنها با درک مفهوم اثربخشی توسعه حاصل نمی‌شود، بلکه عواملی را که موجب نیل به اثربخشی می‌شود نیز می‌باید مورد توجه قرار داد (یگانه، ۱۳۸۹). از آن‌جا که معنویت در کار نقش مهمی در پیشرفت مدیران و افزایش اثربخشی آنان دارد (کانسان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹) و با توجه به این‌که مطالعات کمی در زمینه‌ی نقش معنویت در کار در اثربخشی سازمانی صورت گرفته است؛ لذا در این پژوهش برآنیم تا به بررسی موارد زیر بپردازیم:

۱. آیا معنویت در کار در اثربخشی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ نقش دارد؟

۲. در صورت مثبت‌بودن پاسخ، معنویت در کار تا چه میزان قادر است اثربخشی سازمانی را پیش‌بینی کند؟

- 
1. Oliveria
  2. Kanesan

## روش شناسی

روش این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و داده‌ها به شکل میدانی جمع‌آوری شده است. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی حمیدی (۱۳۸۲) و معنویت در کار اشمس و داچن (۲۰۰۰) بود که روایی آن‌ها توسط گروهی از اساتید و صاحب‌نظران و پایایی آن‌ها به وسیله آلفای کرونباخ ( $\alpha = 0/95$  و  $\alpha = 0/95$ ) مورد تأیید قرار گرفت. پرسش‌نامه اثر بخشی سازمانی توسط حمیدی در سال ۱۳۸۲ با ۲۰ سؤال، طراحی و به کار گرفته شد و تاکنون چند بار در پژوهش‌های دیگر نیز مورد استفاده قرار گرفته است. پرسش‌نامه ۶۱ گویه‌ای اشمس و داچن (۲۰۰۰) نیز معنویت در کار را در سه سطح فردی، واحد کاری و سازمانی می‌سنجد. این پرسش‌نامه طی یک فرایند دو مرحله‌ای (ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی توسط متخصصین) ترجمه و آماده اجرا گردید. بررسی مقدماتی پرسش‌نامه که به منظور بررسی روایی صوری، محتوایی و تحلیل عاملی پرسش‌نامه انجام گرفت، منجر به تغییر نحوه نگارش برخی از سؤالات آن و همچنین کاهش آن به ۵۲ سؤال برای اجرای نهایی گردید. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان (کارمندان و مدیران) ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ (استان‌های خراسان رضوی، شمالی و جنوبی) در ادارات کل مراکز استان‌ها و همچنین شهرستان‌های مربوط به هر استان تشکیل می‌دهند که ۴۴۰ نفر می‌باشند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد و در نهایت تعداد ۲۰۵ نفر طبق جدول مورگان به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها در بین این افراد توزیع گردید (جدول ۱).

جدول ۱- جامعه و نمونه آماری

ردیف	استان‌ها	تعداد کل کارکنان	تعداد نمونه
۱	خراسان رضوی	۲۰۰	۹۲
۲	خراسان جنوبی	۱۵۰	۶۸
۳	خراسان شمالی	۹۰	۴۵

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف - اسمیرنوف و رگرسیون گام‌به‌گام) استفاده شد و تمامی مراحل آماری به وسیله نرم‌افزار اس. پی. اس. نسخه ۱۸ صورت گرفت.

## نتایج

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان نشان داد که بیشتر آن‌ها بین محدوده سنی ۳۰ تا ۳۷ سال، مرد، متأهل، دارای تحصیلات کارشناسی در رشته غیر تربیت‌بدنی، دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال و با سابقه ورزشی بیش از ۱۰ سال بودند (جدول ۲).

جدول ۲- توزیع و درصد فراوانی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	نوع	فراوانی	درصد
سن	۲۲-۲۹	۵۲	۲۵/۶
	۳۰-۳۷	۱۰۱	۴۹/۳
	۳۸-۴۵	۳۴	۱۶/۴
	۴۶-۵۳	۱۵	۷/۲
	۵۴ و بالاتر	۳	۱/۴
سابقه کاری	۱-۵ سال	۸۰	۳۸/۶
	۶-۱۰ سال	۶۰	۲۹/۵
	۱۱-۱۵ سال	۲۳	۱۱/۶
	۱۶-۲۰ سال	۲۲	۱۰/۶
	۲۱-۲۵ سال	۱۰	۴/۸
	بالاتر از ۲۵ سال	۱۰	۴/۸
جنس	مرد	۱۲۴	۶۰/۴
	زن	۸۱	۳۹/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۲۳	۱۱/۱
	متاهل	۱۸۲	۸۸/۹۰
تحصیلات	دیپلم	۳۲	۱۵/۹
	کاردانی و کارشناسی	۱۵۵	۷۵/۴
	بالاتر از کارشناسی	۱۸	۸/۷
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۸۵	۴۲
	غیر تربیت بدنی	۱۲۰	۵۸
سمت شغلی	مدیر	۲۴	۱۱/۶
	کارمند	۱۸۱	۸۸/۴
وضعیت استخدام	رسمی	۵۹	۲۸/۵
	پیمانی	۴۴	۲۱/۷
	قراردادی	۱۰۲	۵۰/۸
سابقه کاری	زیر یک سال	۲۶	۱۲/۶
	۱-۵ سال	۴۵	۲۲/۲
	۵-۱۰ سال	۳۴	۱۶/۴
	بیشتر از ۱۰ سال	۱۰۰	۴۸/۸



نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف نیز نشان داد که توزیع داده‌ها در هر دو مبحث معنویت در کار و اثربخشی سازمانی نرمال بود (جدول ۳). همچنین نتایج آزمون لون، فرض برابری واریانس‌ها را تأیید نمود؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد:

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

تعداد	معنویت در کار	اثربخشی سازمانی
۲۰۵	۲۰۵	۲۰۵
مقدار آماره Z	۰/۶۹۰	۰/۷۶۵
سطح معناداری	۰/۷۲۸	۰/۶۰۳

۱. برای بررسی پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان، از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. براساس جدول ۴، مقدار R که نشان‌دهنده میزان ارتباط خطی بین متغیر پیش‌بین (معنویت) با متغیر ملاک (اثربخشی) می‌باشد، برابر با ۰/۶۹٪ است و ضریب تبیین  $R^2 = ۰/۴۸۹$  و ضریب تبیین خالص  $\Delta R^2 = ۰/۴۸۷$  به‌دست آمده است؛ یعنی متغیر معنویت (کل) می‌تواند حدود ۴۹٪ از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) را تبیین کند.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان اثربخشی برحسب معنویت (کل)

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین $(R^2)$	ضریب تبیین خالص $(\Delta R^2)$	خطای معیار تخمین
کلی	۰/۶۹	۰/۴۸۹	۰/۴۸۷	۱۱/۰۶

همان‌گونه که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد، مقدار F به‌دست آمده در سطح ۰/۰۰۰۵ معنادار بوده است؛ یعنی متغیر معنویت (کل) نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (اثربخشی) دارد.

جدول ۵- خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون هم‌زمان اثربخشی برحسب معنویت

متغیرها	مجموع مجزورات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مجزورات (Ms)	مشاهده شده F	P
رگرسیون	۲۳۷۵۲/۰۰۴	۱	۲۳۷۵۲/۰۰۴		
باقی مانده	۲۴۸۱۵/۹۱۸	۲۰۳	۱۲۲/۲۴۶	۱۹۴/۲۹۷	
کل	۴۸۵۶۷/۹۲۲	۲۰۴			۰/۰۰۰۰۱

جدول ۶- ضرایب بتای متغیر پیش‌بین (معنویت) در پیش‌بینی تغییرات اثربخشی

شاخص‌های آماری مدل	ضرایب استاندارد نشده B	ضرایب استاندارد شده Beta	t	P
مقدار ثابت	-۱۲/۷۸۱		-۲/۳۲۷	۰/۰۲۱
معنویت	۰/۳۹۴	۰/۶۹۹	۱۳/۹۳۹	۰/۰۰۰۰۱

در نهایت، برای مشخص کردن این که کدام یک از مؤلفه‌های معنویت نقش نیرومندی در تبیین تغییرات مربوط به اثربخشی را دارند از رگرسیون گام به گام استفاده شد. مطابق مندرجات جدول ۷، متغیر سازمانی اولین متغیری است که وارد معادله شد و با توجه به مقادیر  $\Delta R^2$  می‌توان گفت که این متغیر به‌عنوان مهم‌ترین متغیر، ۵۵٪ از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) را تبیین می‌کند. متغیر سطح فردی، گام دوم وارد معادله شد و به‌همراه متغیر سازمانی توانست  $\Delta R^2=۰/۵۶$  از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) را تبیین نماید.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که متغیر معنویت (کل) پیش‌بینی‌کننده معنادار اثربخشی است. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای این متغیر برابر با  $\beta=۰/۶۹۹$  است که در سطح ۰/۰۰۰۵ معنادار می‌باشد.

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام اثربخشی بر حسب معنویت و ابعاد آن

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین ( $R^2$ )	ضریب تبیین خالص ( $\Delta R^2$ )	خطای معیار تخمین	تغییر مجذور R
۱	۰/۷۴۳	۰/۵۵۲	۰/۵۵۰	۱۰/۳۵۴	۰/۵۵۲
۲	۰/۷۵۱	۰/۵۶۵	۰/۵۶۰	۱۰/۲۳۱۸	۰/۰۱۳

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: معنویت سازمانی

مدل ۲. متغیر پیش‌بین: معنویت فردی و سازمانی

همان‌گونه که مندرجات جدول ۸ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین در دو گام متوالی به طرف میانگین، از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰۵ معنادار می‌باشد؛ بنابراین در بین متغیرهای پیش‌بین، دو مؤلفه سطح فردی و سازمانی از مؤلفه‌های معنویت نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (اثربخشی) دارند.

جدول ۸- خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون گام‌به‌گام اثربخشی برحسب معنویت و ابعاد آن

مدل	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات (Ms)	مشاهده شده F	P
رگرسیون	۲۶۸۰۴/۰۶	۱	۲۶۸۰۴/۰۶	۲۵۰/۰۱۲	۰/۰۰۰۰۰۱
باقی مانده	۲۱۷۶۳/۸۶	۲۰۳	۱۰۷/۲۱۱		
کل	۴۸۵۶۷/۹۲	۲۰۴			
رگرسیون	۲۷۴۲۰/۵۱	۲	۱۳۷۱۰/۲۶	۱۳۰/۹۶۰	۰/۰۰۰۰۰۱
باقی مانده	۲۱۱۴۷/۴۱	۲۰۲	۱۰۴/۶۹		
کل	۴۸۵۶۷/۹۲	۲۰۴			

جدول ۹- ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات اثربخشی

شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	P
مدل	B	Beta		
مقدار ثابت	۱۰/۲۳۱		۲/۹۹۵	۰/۰۰۳
سازمانی	۱/۲۶۸	۰/۷۴۳	۱۵/۸۱۲	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	-۱/۷۷۴		-۰/۲۹۶	۰/۷۶۷
سازمانی	۱/۰۷۸	۰/۶۳۱	۹/۶۶۵	۰/۰۰۰
فردی	۰/۱۸۷	۰/۱۵۹	۲/۴۲۷	۰/۰۱۶

۲. بین میانگین معنویت در کار و اثربخشی سازمانی کارکنان در سه استان خراسان رضوی، شمالی و جنوبی از لحاظ آماری اختلاف معناداری مشاهده شد (جدول ۱۰).

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سطح فردی و سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های معنا-دار اثربخشی هستند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر سازمانی برابر با  $\beta=۰/۷۴۳$  است که در سطح  $۰/۰۰۰۵$  معنادار می‌باشد و نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین اثربخشی است و پس از آن، متغیر سطح فردی با  $\beta=۰/۱۵۹$  در سطح  $۰/۰۰۰۵$  قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰- اختلاف سطوح معنویت در کار و اثربخشی سازمانی کارکنان در سه استان خراسان رضوی، شمالی و جنوبی

سطح معناداری	F	میانگین	
۰/۰۰۳	۵/۸۸۰	۳/۵۸۹	خراسان رضوی
		۳/۶۸۲	خراسان شمالی
		۳/۸۶۷	خراسان جنوبی
۰/۰۰۰۰۱	۲۰/۶۹۳	۲/۹۰۸	خراسان رضوی
		۲/۹۷۰	خراسان شمالی
		۳/۵۹۴	خراسان جنوبی

### بحث و نتیجه‌گیری

به‌طور کلی، معنویت در کار می‌تواند موفقیت سازمانی را تحت‌الشعاع قرار دهد. با این وجود، میلیون‌ها سازمان در سرتاسر جهان معمولاً فقط به‌وسیله ارزش‌های اقتصادی تشویق می‌شوند. در این محیط‌های سازمانی، ابتدا باید فرهنگ معنوی شکل گیرد که این امر از طریق فعالیت‌هایی مانند خیرخواهی، خوبی، سپاسگزاری، شناخت و احترام تقویت می‌گردد. وقتی که سازمان‌ها این چنین فضیلت‌هایی را در عملکردهای روزانه، ساختارها، استراتژی‌ها، محصولات و خدمات ترکیب کنند، احتمالاً چهره روشن‌تری از سازمان در جهان منتشر خواهد شد (انسلمو، ۲۰۱۱).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیر معنویت، پیش‌بینی‌کننده معنادار اثربخشی است؛ بنابراین افزایش معنویت در کار در ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ می‌تواند با افزایش اثربخشی آن همراه باشد که با پژوهش شیخی‌نژاد و احمدی (۱۳۹۰)، کاراکاس (۲۰۱۰)، کانسان و همکاران (۲۰۰۹) و گه (۲۰۰۸) مبنی بر همسوبودن معنویت در سازمان با بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) و افزایش عملکرد هم‌خوانی دارد. از سوی دیگر، برخی مطالعات رابطه مستقیم بین معنویت در کار با تعهد کاری (سلاجقه و فرح‌بخش، ۱۳۸۹)، رضایت شغلی (یزدانی، کاظمی نجف‌آبادی و سلیمی، ۱۳۸۹)، تعهد شغلی (خانی‌فر، جندقی و شجاعی، ۲۰۱۰) و قدرتمند شدن سازمان (یعقوبی، مولودی و بنی‌هاشمی، ۲۰۱۰) را که طبق مطالعات انجام‌شده به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از عوامل اثرگذار در اثربخشی کارکنان می‌باشد را نشان داده‌اند.

این مسئله بیان‌گر این موضوع است که اگر مدیران ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ به‌دنبال افزایش اثربخشی فعالیت‌های سازمان هستند، باید در پی ایجاد راهکارهایی جهت

افزایش معنویت در کار باشند. مدیران می‌توانند با اقداماتی چون چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان، زمینه‌سازی برای بروز استعدادهای آنان و توجه به لذت‌بخش کردن کار، ادراک کارکنان از معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان شده و احساس هم‌بستگی و همدلی کارکنان را افزایش دهد. تقویت روابط افراد درون سازمان، به‌طوری‌که آن‌ها خود را عضو یک گروه احساس کنند، باعث افزایش احترام و اعتماد در بین افراد شده و در نهایت منجر به افزایش انسجام آنان خواهد شد. تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، تلاش برای ابلاغ اهداف و بازخورد گرفتن از کارکنان، تبیین ارزش‌های سازمان، توجه به رفاه کارکنان و شناخت دغدغه‌های آنان می‌تواند منجر به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان و هم‌سوسدن آنان با ارزش‌های سازمانی شود. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین سطوح معنویت، دو سطح سازمانی و فردی نقش نیرومندی در تبیین اثربخشی سازمانی دارند. در یک محیط کار معنوی، مدیران فقط به‌عنوان دستوردهندگان که هیچ نقشی در بالندگی شخصی کارکنان نداشته باشند عمل نمی‌کنند؛ بلکه آنان به‌عنوان راهنماهایی عمل می‌کنند که به خلق معنا و هدف برای همکارانشان کمک می‌کنند. همین امر می‌تواند پذیرش بیشتر مدیران از سوی کارکنان و تلاش مضاعف آنان در جهت اهداف سازمان را در پی داشته باشد. در سازمان‌هایی که نحوه تعامل و ارتباط مدیر با کارکنان در کارایی و عملکرد آنان تأثیرگذار است باید بر توضیح و تبیین صحیح تصمیمات، احترام به همکاران و ارائه بازخورد به‌موقع تأکید شود (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱). با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست بهره‌وری را در محیط کار خود بهبود بخشیده و افزایش اثربخشی سازمان را تضمین نمایند. همچنین افرادی که زندگی معنوی را تجربه کرده‌اند می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی، موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند.

نتایج نشان داد کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی، هم از لحاظ معنویت در کار و هم از لحاظ اثربخشی سازمانی، در وضعیت بهتری به نسبت دو استان دیگر قرار دارند. این امر می‌تواند ریشه در فرهنگ استان خراسان جنوبی و به‌تبع آن، ادارات ورزش و جوانان این استان داشته باشد. به‌نظر می‌رسد اعتقادات مذهبی و همچنین پایبندی به اصول معنوی در این استان قوی‌تر از سایر استان‌ها است. همین امر می‌تواند مسؤلیت‌پذیری بیشتر افراد، همکاری و هماهنگی با سایر همکاران، پایبندی به ارزش‌های سازمان، حساسیت نسبت به اهداف سازمان و تلاش جهت دستیابی به این اهداف را در پی داشته باشد. همچنین به‌نظر می‌رسد مدیران با

استفاده از یافته‌های مدیریتی جدید و اتخاذ سبک‌های مدیریتی منطبق با علم امروز مدیریت می‌تواند عهد و پابندی کارکنان به سازمان را افزایش دهند و در افزایش انگیزش کاری پیروان نقش مؤثری را ایفا کنند (هرسی و بلانچارد<sup>۱</sup>، ۱۳۷۸).

بدون تردید، موفقیت و اثربخشی سازمان‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها تا حدود زیادی بستگی به شایستگی مدیرانشان دارد. شایستگی مدیر سازمان، تعیین‌کننده شایستگی سازمان خواهد بود. در سازمان‌های ورزشی با توجه به ماهیت فرهنگی - اجتماعی آن‌ها، روابط بین مدیر و کارکنان بسیار مهم بوده و در اثربخشی فعالیت‌ها اثرگذار است (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱). برخورداری ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ از سطح مطلوب اثربخشی با بالابودن سطح معنویت در کار مدیران در این ادارات می‌تواند مؤید این مطلب باشد. به‌طور کلی براساس یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه در این حوزه پیشنهاد می‌شود راهکارهایی جهت افزایش معنویت در کار در ادارات ورزش و جوانان لحاظ شده و اجرایی گردد تا بر اثربخشی فعالیت‌های این ادارات افزوده شده و قابلیت‌های لازم در این ادارات برای دستیابی به اهداف عمده و اجرای رسالت خطیر آن ایجاد شود.

قبل از این پژوهش، هر گاه سخن از معنویت و معنویت در کار به میان می‌آمد؛ شاید اکثر افراد آن را پابندی به اعتقادات مذهبی می‌دانستند و تفسیری فراتر از آن در خاطرشان نمی‌گنجید. با انجام این پژوهش و ارائه نظرات نویسندگان مختلف در مورد این موضوع چنین استنتاج شد که دامنه بحث معنویت در کار تنها در اعتقادات مذهبی خلاصه نمی‌شود و شامل مباحث بسیار گسترده تری از قبیل احساس مسئولیت در کار، احساس رضایت از کار، داشتن وجدان کاری، درک کردن دغدغه همکاران دیگر، لذت بردن از زندگی کاری و ... نیز می‌گردد.

## منابع

1. Anselmo, F. V. (2011). Pursuing organizational sirituality: Some lessons from a financial services corporation. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Societ*. 6(3): 365-392.
2. Bradley, J., King, Kauanui, C. (2003). Comparing sprituality on three southern california college campuses. *Journal of Organization Change Management*, 16(4): 448-462.
3. Doaei, H., Azizi, M. (1391). Investigation the effect of spirituality at work on organizational citizenship behavior with focuse on role of organizational commitment. *Journal ofChange management*, 4(8): 29-51.
4. Duchon, D., Ashmos, P. D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquir*, 9(2): 134-145.

---

1. Hersi, Blanchard

5. Eisler, R., Montouri, A. (2003). The human side of spirituality. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. (3). p 46-56. New York: M. E. Sharp.
6. Oliveria, A. (2002). The place of spirituality in organizational theory. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 9(2): 17-21.
7. Farhangi, A., Fattahi, M., Vasegh, B. (1385). Spirituality at workplace and its role in organizational citizenship behavior improvement, Journal of management culture. 4(3): 5-36. (persian)
8. Garshasbi, T. (1386). Informations About spirituality at workplace measurement. kareamali.blogfa.com. (persian)
9. Nasehifar, V., Almasifard, R. (1388). The spirituality of work in today organizational society. Journal of Ethics in Science and Technology. 4(3, 4): 1-11. (persian)
10. Geh, Z. Y. (2009). Study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors. Singapore Management University.
11. Giacalone, R. A., Jurkiewicz C L. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics, 49(2): 129-142.
12. Hersi, P., Blanchard, K. (1930). Organizational Behavior Management. (Sixth Edition). Translator: Alagheband A. (1378). Tehran: Amir Kabir. (persian)
13. Kanesan Abdullah, A. G, Alzaidiyen, N. J, Turki Aldarabah, I. (2009). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia. European Journal of Social Sciences, 10(2): 304-316.
14. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of Business Ethics. 94(1): 89-106.
15. Kazemi, kh. (1383). Management Management with an emphasis on spirituality. Magazine of policy. 13(149): 79-80. (persian)
16. Kermanshahi, Sh. (1388). Investigation relationship spirituality at workplace with organizational commitment. Thesis of Master science. Tehran: Allameh Tabatabai University. (persian)
17. Khanifar, H., Jandaghi, G., Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. European Journal of Social Sciences. 12(4): 558-571.
18. Kinjerski V, Skrypnek B J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. Paper Presented at the Sixty-Fifth Annual Meeting of the Academy of Management. Atlanta, GA.
19. Krishnakumar, S., Neck, C. P. (2002). The what, why and how of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, 17(3): 153-164.
20. Marques J, Dhiman S, King R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. Journal Of America Academy Of Business. 7(1): 81-91.
21. Mitroff, I., Denton, E. A. (1999). A spiritual audit of corporate America. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, (6): 27-41.23.

22. Moore, T. W. (2006). Individual differences and workplace spirituality: The homogenization of the corporate culture. *Journal of Management and Marketing Research*, 11: 79-93.
23. Nasehi far, V., Almasi fard, R. (1388). The spirituality at workin today Organizational society. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 4(3,4): 1-11. (persian)
24. Nazari, R., Ehsani, M., Ashraf ganjuyi, F., Ghasemi, H. (1392). Structural equation modeling of effects interpersonal communication skills and the role of sports managers on organizational effectiveness in Iran, 5(4): 67-82. (persian)
25. Rego, A. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1): 53-75.
26. Salajeghe, S., Farahbakhsh, sh. (1389). Spirituality and organizational commitment. *Journal of Strategy of despair*. (23): 204-221. (persian)
27. Seyed Esfehani, M., Kazemi, A. (1376). Organizational Effectiveness Algorithms designing with focuse on organizational culture. *Journal of Knowledge Management*, 10(37-38): 136-157. (persian)
28. Shekhinezhad, F., Ahmadi, G. (1387). Management in light of spirituality. *Monthly policy*. 20(202): 49-53. (persian)
29. Yaghoubi, N. M., Moloudi, J., Banihashemi, S. A. (2010). The relationship between sprituality leadership and empowerment (a case study). *American Scientific Research*. ISSN 1450-223X. Issue12: 180-186.
30. Yazdani, H., Kazemi Najaf abadi, M., Salimi, Gh. (1389). The Role of Spirituality mediator in the relationship between organizational justice and spiritual consequences. *Journal of Business management perspective*, 3(36): 117-133. (persian)
31. Yeganeh, A. (1389). The impact of anachronism on efficiency and effectiveness. <http://www.mgtsolution.com>. (persian)



## **Predicting organizational effectiveness base on spirituality at work on Sport and Youth`s offices employees**

**Zakiyeh Heidari<sup>1</sup>, Mohammad Kashtidar<sup>2</sup>, Syede Ozra MirKazemi<sup>3</sup>**

1. MSc Degree, Payame Noor University, Torbat Heidaiyeh Branch

2. Associate Professor, University of Birjand

3. Assistant Professor, University of Birjand

**Received Date: 11/10/2012**

**Accepted Date: 25/08/2013**

### **Abstract**

Spirituality at work is one of the issues discuss about of behavioral sciences of personnel. The aim of current study is determining the relationship between spirituality at work and organizational effectiveness. The population included at the personnel worked at Sport and Youth offices of Khorasan provinces (440 cases). Data analysis was accomplished by descriptive and deductive statistics. The results of the regression analysis showed that spirituality at work plays a decisive role in the prediction of organizational effectiveness. The results of the Stepwise regression analysis showed that Among the Components of spirituality at work, only two factors, organizational and individual can explain 56% of the effectiveness variance with each other. Respectively each contribution is 55 and 1 percent. Considering the spiritual Dimension of personnel in sport and youth organizations are of important factors that can lead to increase the effectiveness.

**Keywords:** Spirituality at Work, Organizational Effectiveness, Sport and Youth Offices

**\*(Corresponding Author)**

**Email:** z\_heidary45@yahoo.com

پروژه‌سازان علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی