

تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی

محمد مهدی صالح

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - سیستم های اطلاعاتی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران.

mehdiabc2002@gmail.com

شماره ۴۳ / تابستان ۱۴۰۰ (جلد دوم) / صص ۱۱۲-۱۳۳
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره چهارم)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی انجام شده است. معنویت با شاخص های کار با معنا و هدف دار، نوع دوستی، صداقت و از خودگذشتگی و مقدس شمردن زندگی به عنوان متغیر پیشین و بهبود عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. بر مبنای روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، در جامعه آماری ($N = 220$) با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان ($n=140$) تعیین شده است. همچنین برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه معنویت فردی، معنویت سازمانی و بهبود عملکرد شغلی به ترتیب با ضریب پایایی 0.736 و 0.769 و 0.843 بر حسب آلفای کرونباخ استفاده شده است. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و با کمک آزمون رگرسیون خطی ساده و سایر ابزارها در حوزه آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس یافته های پژوهش معنویت سازمانی با ضریب $Beta = 0.789$ تأثیر مثبتی و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون $R = 0.879$ به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد. نتایج نشان داد که معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: معنویت، معنویت فردی، معنویت سازمانی، بهبود عملکرد شغلی.

مقدمه

مؤلفه های زیادی بر رفتار و عملکرد کارکنان در داخل سازمان ها تأثیرگذار است. عموماً مدیران سازمان ها و بنگاه ها به دنبال تغییر و تحولاتی هستند تا بتوانند بیشترین اثربخشی و کارایی را در سازمان داشته باشند و می توان به عواملی چون راهبرد سازمان، اهداف، امکانات، بودجه، نیروی انسانی و تعمیق معنویت آن سازمان به منظور رسیدن به آن اشاره کرد. امروزه با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن روبه رو هستند، اندیشمندان دانش مدیریت به این نتیجه دست یافته اند که مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها منابع انسانی کارآمد و باانگیزه است؛ به همین دلیل توجه به معنویت در سازمان و کاربرد هوش معنوی در سازمان روز به روز افزایش می یابد. یکی از مفاهیم در این زمینه تأثیر معنویت بر رفتار و عملکرد کارکنان و در پی آن افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان

است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸). شواهد نشان می‌دهد که معنویت سازمانی نه تنها به پیامدهای شخصی سودمندی مانند افزایش سلامت انسان و سلامت روان منجر می‌شود، بلکه به بهبود بهره‌وری و کاهش غیبت و جابجایی کارکنان نیز می‌انجامد. تأثیر احتمالی معنویت بر عملکرد شغلی از جمله محورهایی است که در سال‌های اخیر، توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف کرده است. نمونه، گیاکالونه و جورکیوچز و فرای (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که معنویت در کار اثرات مثبت و معناداری بر عملکرد دارد. بررسی‌ها نشان داده است که سازمان‌هایی که معنویت را تشویق می‌کنند، بهبود در عملکرد و سودآوری را تجربه کرده‌اند. در دهه گذشته نیز چندین پروژه تحقیقاتی انجام شده است که ارتباط مثبت بین معنویت در کار و بهره‌وری سازمانی و عملکرد را نشان داده‌اند. از سویی دیگر، تحقق عملکرد شغلی مطلوب، مستلزم پیوندهای عاطفی و هنجاری با کارکنان است. در واقع، افراد متعهد، تلاش بالاتری در انجام کار دارند، در نتیجه به عملکرد شغلی کمک می‌کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). پژوهش‌های اخیر در حوزه سازمان و مدیریت، تمرکز خود را بر معنویت محیط کاری معطوف ساخته، و تأثیر فزاینده این پدیده را در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان تأیید کرده‌اند. معنویت در محیط کار، می‌تواند نیروی قدرتمند و مثبتی برای زندگی افراد تلقی شود. به گونه‌ای که یاری رساندن به افراد، به منظور ایجاد همدلی و انسجام میان کار و زندگی، می‌تواند به زندگی کاری افراد معنا بخشیده، فضای کاری لذت‌بخش، متوازن و معنادار به وجود آورده، روح و روان آن‌ها را پرورش داده و در نهایت، به افزایش عملکرد شغلی کارکنان بینجامد. در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها از سوی مدیران و پژوهشگران به عنوان یک ضرورت برای تعاملات با سازمان‌ها، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است. سازمان جهانی بهداشت (WHO) ابعاد وجودی انسان را به جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی تقسیم کرده و بعد معنوی را لازمه رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد. از سوی دیگر معنویت، بخش مهمی از زندگی مردم را تشکیل می‌دهد و تأثیر مهمی بر سلامت و شادی و تعادل کار و زندگی افراد دارد. شرکت‌های بزرگ نظیر اینتل، فورد، هارلی-دیویدسون، و المارت از معنویت در محیط‌های کاری خود حمایت کرده‌اند. معنویت منبعی پایدار برای سازمان‌ها است که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌ناپی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند (امیرالهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۶). از آن جایی که شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی یکی از زیرمجموعه‌های بزرگ وزارت نفت در امور پتروشیمی بوده که طرح‌های بسیار زیادی در سراسر کشور خصوصاً مناطق جنوبی به عهده دارد و دارای افراد متخصص فنی و غیرفنی می‌باشد محقق را بر آن داشت تا میزان بهبود عملکرد شغلی افراد را در تأثیر با موضوعاتی همچون معنویت فردی و سازمانی اندازه‌گیری کرده و بدین‌وسیله کمبودهای معنوی کارکنان را شناسایی و راهکارهایی نیز ارائه دهد. بنابراین این سؤال مطرح است که تأثیر معنویت بر عملکرد شغلی کارکنان چگونه می‌باشد.

شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی نیز در راستای دستیابی به اهداف و مأموریت خود که در حال حاضر انجام طرح‌هایی شامل خط لوله انتقال اتیلن غرب کشور، ساخت پتروشیمی و طرح‌های زیربنایی و ساختمانی دیگر در اقصی نقاط کشور می‌باشد، با داشتن حدود ۶۰۰ نفر کارکنان متخصص فنی و غیرفنی، همواره سعی در ارتقای سطح عملکرد کارکنان و افزایش دستیابی به شاخص‌های بهره‌وری را دارد و این ممکن نخواهد بود مگر این که کارکنان در کسب جنبه‌های معنویت فردی (شامل دارا بودن یک حس معنادار و هدف‌دار در زندگی، توجه به ارزش‌های اخلاقی و پیوستگی آن‌ها با کل هستی) تلاش نمایند، که در نتیجه رضایت از زندگی و شغل نیز حاصل شده و منجر به عملکرد بهتر می‌گردد. لذا محقق سعی دارد با روش‌های علمی و دقیق ضمن اندازه‌گیری میزان معنویت افراد و معنویت سازمان، تأثیر آن‌ها را در بهبود عملکرد شغلی بررسی نموده و در این زمینه اطلاعات مفیدی را به برنامه‌ریزان و مدیران شرکت ملی صنایع پتروشیمی و سایر شرکت‌های تابعه ارائه دهد.

پیشینه پژوهش

قلندری، (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه گرایش به معنویت با عملکرد شغلی و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان سیریک) انجام دادند. نتایج نشان داد بین معنویت در محیط کار و عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد. همچنین می‌توان ادعا کرد بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی معلمان آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد. و متغیر، رفتار شهروندی سازمانی، در رابطه معنویت در محیط کار و عملکرد شغلی نقش تعدیل‌گر دارد.

رنج دوست (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد پرستاران زن بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۹۶ انجام دادند. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که از طریق هوش هیجانی و هوش معنوی می‌توان عملکرد پرستاران را افزایش داد. زیرا برخورداری پرستاران از مهارت‌های هوش معنوی و هیجانی تأثیرات چشمگیری در افزایش عملکرد شغلی آنان خواهد داشت و کیفیت خدمت‌رسانی به بیماران را بهبود خواهد بخشید. بنابراین، لازم است مدیران بیمارستان‌ها برای ارتقای هوش معنوی و هیجانی پرستاران تدابیر لازم را اتخاذ نمایند.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه انجام دادند. تجزیه و تحلیل فرار گرفت، نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تمام مؤلفه‌های تعمیق معنویت که شامل اعتقادات ($I=0/66$)، اخلاقیات ($I=0/46$)، عبادات ($I=0/47$) و با خود تعمیق معنویت ($I=0/63$) رابطه مستقیم معنی‌داری دارد. به این معنا که با افزایش معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه‌السلام نیز افزایش پیدا می‌کند.

رولاند و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر معنویت سازمانی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان دادند که بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

مات سوها و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رابطه تأثیر کار، احساس جامعه و معنویت فردی نسبت به عملکرد سازمانی نشان دادند که کار، احساس جامعه و معنویت فردی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

آلبوکورک و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی در دو مرکز خدمات بهداشتی نشان دادند که احساس همبستگی و کار معنادار قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی می‌باشند همچنین معنویت در محیط کار و احساس همبستگی به عنوان میانجی در ارتباط با رابطه بین گروه کاری و عملکرد سازمانی عمل می‌کند.

اهداف تحقیق

- ✓ بررسی تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی.
- ✓ بررسی تأثیر معنویت فردی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی.
- ✓ بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی

مبانی نظری تحقیق

معنویت در کار

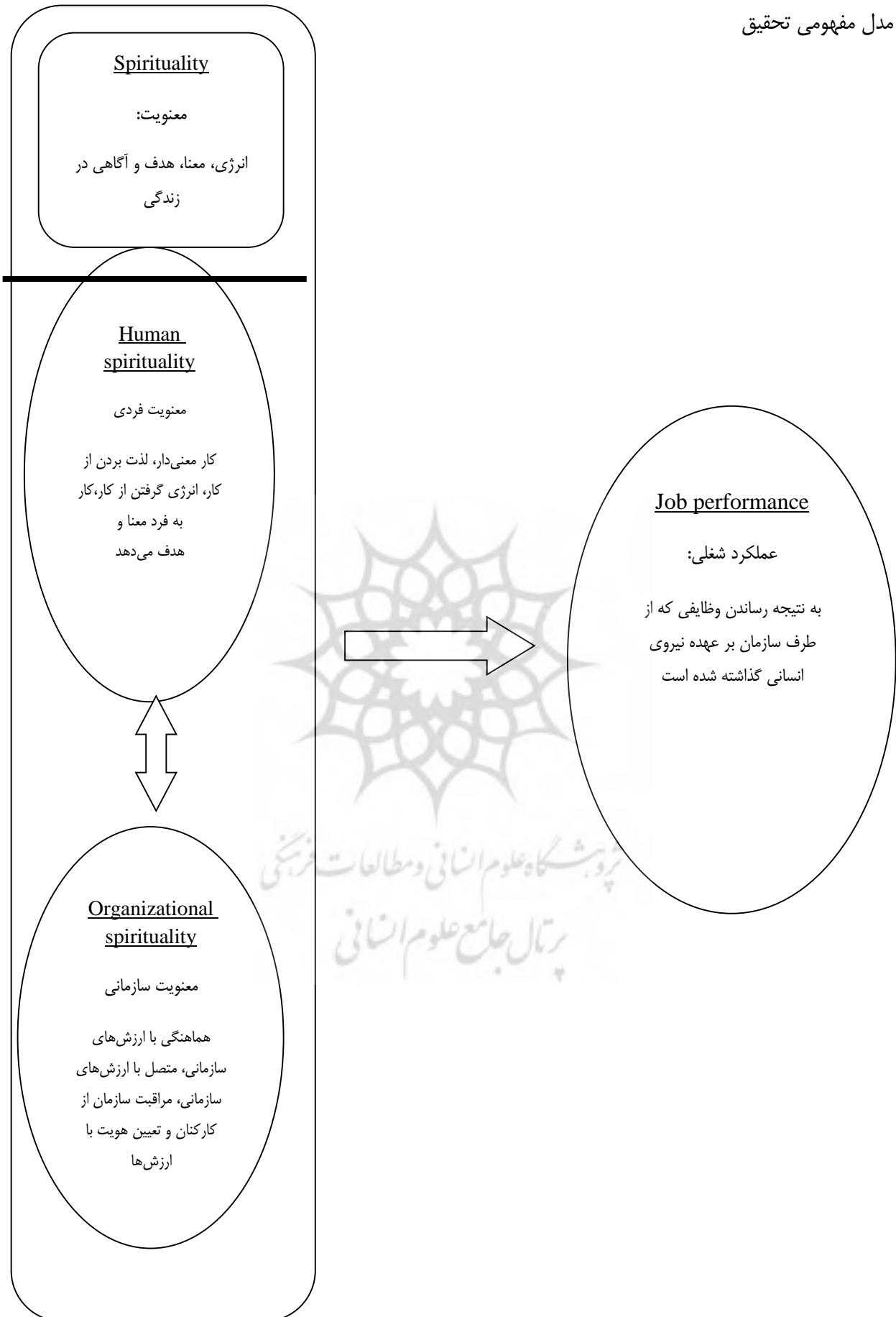
برخلاف متون بسیار درباره مفهوم معنویت در محیط کار، توافق اندکی درباره تعریف پذیرفته شده از آن وجود دارد و نمی‌توان تعریف واحدی از آن بیان کرد. وجود این تنوع در تعریف را می‌توان به دو عامل نسبت داد، اولاً معنویت در محیط کار، سازه‌ای پیچیده و چندوجهی است؛ ثانیاً این مفهوم به شدت فردی و انتزاعی است (خنیفر و شجاعی، ۱۳۹۰). به نظر می‌رسد که معنویت در کار به عنوان حوزه‌ای که می‌تواند همانند فرایندهای یادگیری در سازمان کمک زیادی به درک مسائل مرتبط با رهبری و مدیریت نماید، مطرح شده است (بوش، ۲۰۰۹). توجه رو به رشد به معنویت در کار می‌تواند

بازتابی از یک روند اجتماعی فراگیر باشد (زایدمن و دیگران، ۲۰۰۹). رشد بازشناسی و شهرت معنویت در کار، به شیوه‌های مختلفی نمایان گردیده است. اخیراً بیش از ۷۰ کتاب در رابطه با معنویت و مدیریت و همچنین معنویت و زندگی سازمانی به رشته تحریر درآمده است، بیشتر این کتاب‌ها ماهیت تجربی داشته و چگونگی به کارگیری سنت‌های معنوی مختلف در محیط کار را شرح داده‌اند (آلن، ۲۰۰۷).

بنا بر نظر کاواناق (۱۹۹۹) معنویت به مثابه نیرویی انرژی‌زا، انگیزاننده، الهام‌بخش و روح‌بخش زندگی به شمار می‌رود. میرز (۱۹۹۰) معتقد است که معنویت جستجوی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین در زندگی به حساب می‌آید، هینلز (۱۹۹۵) اعتقاد دارد که معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا) کند و کاو در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست‌وجو برای رسیدن به انسانیت کامل است. با توجه به تعاریف مذکور از معنویت، صاحب نظران معنویت در کار را به صورتی مشابه تعریف کرده‌اند. گیسون (۱۹۹۹) بر آن است که معنویت در کار در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است. از طرف دیگر اشموس و دچون (۲۰۰۰) معتقدند که معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷).

عملکرد شغلی

رتمن (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را یک سازه چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله، روش‌های استفاده از منابع موجود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی است، تعریف می‌کند. عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مؤلفه است. مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای، که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای، که فعالیت‌های تعریف نشده نظیر کار تیمی را در نظر می‌گیرد. متغیرهایی که عملکرد کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند عوامل بسیاری مانند تعادل کار و زندگی، شادی کارکنان، سلامت روانی کارکنان هستند که در پژوهش‌های مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (امیرالهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۶).



روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی می‌باشد و از نوع پیمایشی می‌باشد. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دستکاری توصیف می‌گردند. روابط بین متغیرها بررسی شده و روابط متغیرمستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می‌شوند و از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه تصادفی از جامعه اصلی بدست آمده و نتایج حاصله از نمونه تصادفی پس از تجزیه و تحلیل لازم به جامعه اصلی تعمیم داده می‌شوند و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده می‌گردد، بدین جهت از انواع پیمایشی نیز می‌باشد. جامعه مورد تحقیق تمامی کارکنان رسمی و پیمانی شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی می‌باشد که تعداد آنها ۲۲۰ نفر است و این تعداد شامل طرح‌های مختلف از شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی می‌باشد. حجم نمونه از جامعه فوق‌الذکر که تعداد آنها ۲۲۰ نفر است با مراجعه به جدول تاکمن یا جدول مورگان-کوهن درمی‌یابیم که تعداد نمونه بایستی ۱۴۰ نفر باشد تا نتایج تجزیه و تحلیل منطقی و قابل استناد باشد. روش نمونه‌گیری از جامعه تصادفی طبقه‌بندی شده (سه‌میه‌ای) می‌باشد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های استاندارد معنویت فردی اندروود و ترسی (۲۰۰۲)، پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده شده است. روایی سوالات پرسشنامه مورد تایید استاد راهنما قرار گرفت و پایایی سوالات نیز با آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد و پایایی آن در جدول شماره (۱) گزارش شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS و استفاده شده است.

جدول (۱): میزان پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه ابعاد	آلفای کرونباخ مقدار
معنویت	۰/۷۷
معنویت سازمانی	۰/۷۸
معنویت فردی	۰/۷۸
عملکرد شغلی	۰/۸۴

یافته‌های پژوهش

جدول (۲): آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد نمونه	آماره Z	معنی داری (Sig)	نتیجه
معنویت	۱۴۰	۰/۴۲۹	۰/۹۹	نرمال
معنویت سازمانی	۱۴۰	۰/۴۲۹	۰/۹۹	نرمال
معنویت فردی	۱۴۰	۰/۵۲۵	۰/۹۴	نرمال
عملکرد شغلی	۱۴۰	۰/۷۸۹	۰/۵۶	نرمال

همانطور که نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد، مقادیر به دست آمده برای آماره های Z محاسبه شده در سطح آلفای $\alpha = 0/05$ معنی دار نیستند ($sig > 0/05$)، لذا فرض H_0 دال بر نرمال بودن توزیع متغیرها تایید می‌گردد. بنابراین چنین استنباط می‌گردد که متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال برخوردار هستند. لذا فرض نرمال بودن توزیع متغیرها برقرار است. بر این اساس و با توجه به فاصله ای بودن مقیاس متغیرها برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون پارامتریک رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه فرعی اول: معنویت فردی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر دارد. جدول شماره (۳) میزان ضریب همبستگی را نشان می دهد همان طور که مشاهده می شود میزان ضرایب همبستگی مثبت می باشد که این بدین معناست که متغیر مستقل و متغیر وابسته تأثیر مستقیم بر روی هم می گذارند. یعنی با افزایش معنویت فردی (متغیر مستقل) عملکرد شغلی (متغیر وابسته) بهبود می یابد.

جدول (۳): میزان ضرایب همبستگی

آزمون رگرسیون ساده				
خطای اندازه گیری	آر اسکوئر تعدیل شده	R Square (ضریب تعیین)	(R) ضرایب همبستگی	متغیرها
۰,۵۶۲۲۳	۰,۵۸۱	۰,۵۸۴	۰,۷۶۴	معنویت فردی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان

نتایج تحلیل رگرسیون سطح معناداری متغیر مورد مطالعه را نشان می دهد که همان طور که در جدول شماره (۴) آورده شده معنویت فردی با $\text{sig}=0.002$ و درجه آزادی ۱ و سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

جدول (۴): سطح معناداری متغیر مورد مطالعه

آزمون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F	Sig
Regression	۶۰/۹۰۲	۳	۷۸,۳۲۴	۱۹۲/۶۹۲	۰,۰۰۲
Residual	۴۳/۳۰۷	۱۳۷	۰,۰۰۰	-	-
Total	۱۰۴/۲۰۸	۱۳۸	-	-	-

جدول شماره (۵) ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (Beta) را به ازای هر رگرسیون بر عملکرد شغلی را نشان می دهد. نتایج تحلیل رگرسیون (جدول ۵) نشان می دهد معنویت فردی با ضریب $\text{Beta}=0.764$ تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.764$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت فردی (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد.

جدول شماره (۵): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد آزمون رگرسیون ساده

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری (Sig)
	خطای استاندارد	(B) ضرایب (رگرسیونی)	(Beta)		
تأثیر معنویت فردی بر عملکرد شغلی	۰,۷۳	۰,۴۱۷	۰,۷۶۴	۷۹,۳۶	۰,۰۰۰

فرضیه فرعی دوم: معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.

جدول شماره (۶) میزان ضریب همبستگی را نشان می دهد همان طور که مشاهده می شود میزان ضرایب همبستگی مثبت می باشد که این بدین معناست که متغیر مستقل و متغیر وابسته تأثیر مستقیم بر روی هم می گذارند. یعنی با افزایش معنویت سازمانی (متغیر مستقل) عملکرد شغلی (متغیر وابسته) نیز ارتقاء می یابد.

جدول (۶): میزان ضرایب همبستگی

آزمون رگرسیون ساده				
متغیرها	(R) ضرایب همبستگی	R Square (ضریب تعیین)	آر اسکوئر تعدیل شده	خطای اندازه گیری
تأثیر معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان	۰,۷۸۹	۰,۶۲۲	۰,۶۱۹	۰,۵۳۶۲۹

نتایج تحلیل رگرسیون سطح معناداری متغیر مورد مطالعه را نشان می دهد که همان طور که در جدول شماره (۷) آورده شده معنویت سازمانی با $\text{sig}=0.000$ و درجه آزادی ۱ و سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

جدول (۷): سطح معناداری متغیر مورد مطالعه

آزمون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F	Sig
Regression	۶۴/۸۰۷	۱	۶۴/۸۰۷	۲۲۵/۳۳۴	۰,۰۰۰
Residual	۳۹/۴۰۲	۱۳۷	۰/۲۸۸	-	-
Total	۱۰۴/۲۰۸	۱۳۸	-	-	-

جدول شماره (۸) ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (Beta) را به ازای هر رگرسیون بر عملکرد شغلی را نشان می دهد. نتایج تحلیل رگرسیون (جدول ۸) نشان می دهد معنویت سازمانی با ضریب $\text{Beta}=0.789$ تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.789$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت سازمانی (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد.

جدول (۸): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد آزمون رگرسیون ساده

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری (Sig)
	خطای استاندارد	(B) ضرایب رگرسیونی	(Beta)		
تأثیر معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان	۰,۱۷۳	۰,۳۷۸	۰,۷۸۹	۱۵/۰۱۱	۰,۰۰۰

فرضیه اصلی: تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر گذار است. جدول شماره (۹) میزان ضریب همبستگی را نشان می دهد همان طور که مشاهده می شود میزان ضرایب همبستگی مثبت می باشد که این بدین معناست که متغیر مستقل و متغیر وابسته تأثیر مستقیم بر روی هم می گذارند. یعنی با افزایش معنویت (متغیر مستقل) عملکرد شغلی (متغیر وابسته) بهبود می کند.

جدول (۹): میزان ضرایب همبستگی

آزمون رگرسیون ساده				
متغیرها	(R) ضرایب همبستگی	R Square (ضریب تعیین)	آر اسکوئر تعدیل شده	خطای اندازه گیری
تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی	۰,۷۸۹	۰,۶۲۲	۰,۵۱۲	۰,۵۳۶۲۹

نتایج تحلیل رگرسیون سطح معناداری متغیر مورد مطالعه را نشان می دهد که همان طور که در جدول شماره (۱۰) آورده شده معنویت سازمانی با $\text{sig}=0.000$ و درجه آزادی ۱ و سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

جدول (۱۰): سطح معناداری متغیر مورد مطالعه

آزمون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F	Sig
Regression	۶۴/۸۰۷	۱	۶۴/۸۰۷	۳۲۴/۲۲۵	۰,۰۰۰
Residual	۳۹/۴۰۲	۱۳۷	۰,۰۰	-	-
Total	۱۰۴/۲۰۸	۱۳۸	-	-	-

جدول شماره (۱۱) ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (Beta) را به ازای هر رگرسیون بر عملکرد شغلی را نشان می دهد. نتایج تحلیل رگرسیون (جدول ۱۱) نشان می دهد معنویت سازمانی با ضریب $Beta=0.789$ تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.789$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت سازمانی (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد.

جدول (۱۱): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد آزمون رگرسیون ساده

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد (Beta)	T	سطح معناداری (Sig)
	خطای استاندارد	ضرایب (B) رگرسیونی			
تاثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی	۰/۳۷۸ ۰/۸۳۵	۰,۴۱۷	۰,۷۸۹	۲/۱۷۹	۰,۰۰۰

جدول شماره (۱۲) خلاصه ای از نتایج فرضیه های پژوهش را نشان می دهد.

جدول (۱۲): خلاصه ای از نتایج فرضیه های پژوهش

نتیجه	فرضیه	ردیف
تأیید	معنویت فردی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.	فرضیه فرعی اول
تأیید	معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.	فرضیه فرعی دوم
تأیید	تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر گذار است	فرضیه اصلی

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج فرضیه فرعی اول: معنویت فردی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که معنویت فردی با ضریب $Beta=0.764$ تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.764$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت فردی (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد.

بر اساس نتایج فرضیه فرعی دوم: معنویت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که معنویت سازمانی با ضریب $Beta=0.789$ تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.789$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت سازمانی (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد.

بر اساس نتایج فرضیه اصلی پژوهش تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی تأثیر گذار است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که معنویت سازمانی با ضریب $Beta=0.789$ تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.789$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان معنویت سازمانی (متغیر مستقل) و عملکرد شغلی (متغیر وابسته) وجود دارد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های قلندری (۱۳۹۹)، یارمحمدی و همکاران (۱۳۹۷)، امیرالهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۶)، علیزاده و همکاران (۱۳۹۵)، آلبوکورک و همکاران (۲۰۱۴) همسویی دارد. در تبیین نتایج فوق می توان گفت که معنویت و عملکرد شغلی به یکدیگر وابسته اند. سازه معنویت در محیط کار متشکل از ابعاد احساس معنا و هدف در کار، صداقت و فداکاری و نوع دوستی و تقدیس زندگی است. با در نظر گرفتن نرخ بالای معنویت در کارکنان ایرانی می توان از طریق پرورش صحیح آن در سازمان به منافع ارزشمندی از جمله بهبود عملکرد شغلی دست یافت. آگاه کردن مدیران نسبت به وجود چنین عواملی ارزشمندی و چگونگی استفاده از آن ها در پیشبرد اهداف سازمانی نیز می تواند تأثیر بسزایی در بهبود عملکرد سازمان داشته باشد. علاوه بر کاربرد معنویت در سطح فرد و گروه می توان از این مقوله در ابعاد مختلف سازمانی از جمله سیاست ها و استراتژی ها، مشتری مداری و رضایت کارکنان و مسئولیت پذیری نیز بهره جست.

پیشنهادات

- ۱- به مدیران توصیه می گردد که به ویژگی های شخصیتی توجه خاص داشته باشند چرا که ویژگی های شخصیتی از جمله سازه می باشند که در امور سازمانی حائز اهمیت می باشند و اگر در سازمان به آن ها توجه شود نه تنها منجر به عملکرد بهتر کارکنان می شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره وری اثر خواهد گذاشت.
- ۲- به مدیران سازمان ها توصیه می گردد که به مسئله معنویت هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی توجه ویژه داشته باشند و همواره جهت بهبود آن تلاش کنند.
- ۳- به مدیران توصیه می گردد که محیط کار را جذاب و با نشاط سازند و از روشن بودن هدف کار اطمینان داشته باشند و در کارکنان احساس توانمندی را پرورش دهند و ادراک کارکنان را از احساس معنا در کار بهبود بخشند.
- ۴- مدیران می توانند از طریق برانگیختگی احساسی، نه فقط در جایگاه سردسته تشویق کنندگان، با ایراد سخنرانی های پر جاذبه و شاد نگر داشتن جو سازمانی، همچنین با سرمایه گذاری بر روی بعضی اصول از قبیل: معنویت فردی، معنویت سازمانی، مهارت های ارتباطی، دادن امتیاز و بازخورد که باعث هیجان می شود به بهبود عملکرد شغلی کارکنان کمک نمایند.
- ۵- پیشنهاد می شود که در سازمان ها، پست های کلیدی حساس، مدیریتی و پست هایی که نیاز به انجام فعالیت هایی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل دارد، به کسانی واگذار شود که معنویت فردی بالایی دارند زیرا اطلاعات مهم و حساس سازمان را حفظ می کنند و وجهه سازمان را در خارج از سازمان بهتر می توانند جلوه دهند.
- ۶- مدیران می توانند با پرورش نیازهای روحی در محیط کار و حس اعتماد در افراد عملکرد آن ها را بالا ببرند. در این دوران آشفتنگی، طبیعی است که کارکنان به سوی معنویت و مذهب کشیده شوند زیرا آن را به عنوان یک محافظ و آرامش دهنده درونی یافته اند.

منابع

- ✓ امیرالهی بیوکی، ناهید، شاکراردکانی، محمد، شکری، شکوفه، (۱۳۹۶)، تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش متغیرهای میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت روانی و شادی کارکنان (وزارت راه و شهرسازی جمهوری اسلامی ایران)، نشریه تحقیقات نوین مدیریت خاتم، دوره ۱، شماره ۲، صص ۶۹-۹۰.
- ✓ امیری، ایوب، کسرای، احمد رضا، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی، فصلنامه علوم و فنون مرزی، دوره ۸، شماره ۲، صص ۲۷-۵۴.

- ✓ رنج دوست، شهرام، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد پرستاران زن بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۹۶، مجله پژوهش در دین و سلامت، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۹-۳۵.
- ✓ سلطانی، محمدرضا، محمدی، مهدی، عقیلی عطار، مهدی، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه، نشریه مدیریت اسلامی، دوره ۲۷، شماره ۲، صص ۴۳-۶۷.
- ✓ شجاعی باغینی، احمد، برزگر، عبدالرازق، ادیب زاده، عبدالرئوف، دانش پرور، حمیدرضا، احمدی، آرمیدخت، صابری، سید مهدی، (۱۳۹۸)، ارتباط سلامت معنوی و رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور، فصلنامه بهداشت، کار و ارتقا سلامت، جلد ۳، شماره ۳، صفحات ۲۰۳-۲۱۴.
- ✓ قلندری، مصطفی، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه گرایش به معنویت با عملکرد شغلی و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان سیریک)، مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، شماره ۲۸، صص ۱۱۹-۱۴۱.
- ✓ موسوی، سیدنجم‌الدین، غفوریان شاگردی، امیر، شریعت نژاد، علی، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر معنویت در کار بر کیفیت خدمات با تاکید بر رفتار شهروندی سازمان، مدیریت فردا، شماره ۵۴، صص ۲۲۰-۲۰۷.
- ✓ Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*. P: 27(1), 59 – 82.
- ✓ Mat Sohaa, Hazalina, Abdullah Osmanb, Shahrul Nizam Salahuddin*c, Safizal Abdullaha, Nor Faizzah Ramleea.. (2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance, *Procedia Economics and Finance* 35 P: 591 – 596.
- ✓ Rolland E. Fanggidaea; Yuyus Suryana; Nuri Efendic; Hilmiana. (2016) Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the lecturer of private universities in the Kupang city -Indonesia), *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219 P: 639 – 646.