



The Effect of Spirituality on Organizational Performance in Workplace with Mediator Role of Commitment (Case study: The Staff of Azad University of Ghaemshahr)

Aref Abdi¹

Abstract

Purpose:

Spirituality and staff commitment in workplace are among important organizational behaviors which affect organizational performances. Paying attention to spirituality in workplace is very important. Therefore, this study aims at investigating the effect of spirituality on organizational performance in workplace with mediator role of commitment among the staff of Azad University of Ghaemshahr.

Methodology:

This is a descriptive and correlational study. The participants of this study are 384 staff members of Azad University of Ghaemshahr selected in the year 1398 based on a systematic sampling using the Morgan's table. The data of the study was collected by a researcher made questionnaire and data analysis was conducted by multiple regression using LISREL and SPSS software.

Findings:

Results of this study revealed that spirituality has a direct and significant relationship with organizational performance, conscientiousness, organizational reward, motivation as well as reverence.

Conclusion:

Most of the terms classified in private territory are imposed on general territory. Therefore, concepts such as ethics, truth, belief in God or a superior force, acting correctly, conscience, forgiveness, trust, generosity, kindness, feelings, unity with and encouraging the oworkers, feeling peace, coordination in organizations are important and should be prioritized.

Keywords: Spirituality, Performance Organization, Obligation, Ethics, Motivation

1. PhD in Business Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Iran. **Email:** Aref.abdi1986@yahoo.com



بررسی تأثیر معنویت بر عملکرد سازمانی در محیط کار با میانجی تعهد

(مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر)

عارف عبدی^۱

چکیده:

هدف: معنویت و تعهد کارکنان در محیط کار از متغیرهای مهم رفتار سازمانی است که بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. امروزه توجه به معنویت در راستای محیط کاری از اهمیت برجسته‌ای برخوردار است. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت بر عملکرد سازمانی در محیط کار با میانجی تعهد در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان ۱ کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر در سال ۱۳۹۸ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری سیستماتیک منظم، با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر تعیین شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته است داده‌ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه و نرم افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند.

یافته‌ها: معنویت با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری و همچنین معنویت با وظیفه‌شناسی و معنویت با پاداش سازمانی و معنویت با انگیزش و در نهایت معنویت با احترام و تکریم رابطه مستقیم و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: بسیاری از امور که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه بندی می‌شدند اکنون خود به قلمرو عمومی تحمیل می‌شوند به همین علت ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور داشتن به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح، هماهنگی، نوع دوستی در سازمانها ضروری می‌باشد که باید اهمیت بسزایی به آنها داده شود.

کلیدواژه‌ها: معنویت، عملکرد سازمانی، تعهد، اخلاقیات، انگیزش

^۱ . دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ایران، ایمیل:

Aref.abdi1986@yahoo.com

مقدمه

معنویت^۱ در محیط کاری یک موضوع جدیدی در مبحث سازمانی و یک موضوعی با توسعه نظری - علمی محدود بشمار می‌رود. تاریخچه کار که توسط دیگران مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و بحث درباره آن فراتر از این بحث است. بنابراین با تعریفی از معنویت کاری بحث را شروع می‌کنیم. یک محیط کار می‌تواند به عنوان یک محیط معنوی دوستانه در نظر گرفته شود و تشخیص دهد که کارکنان زندگی باطنی دارند. که بوسیله کار معنی‌دار پرورش یافته است و در متن جامعه جای گرفته است. تعدادی از نویسندگان نیز در کتابهای مرجع تعاریفی از معنویت کاری و عملکرد سازمانی داشته‌اند. (جورکیز و همکاران، ۲۰۰۶) با ترکیبی از تعاریف ارائه شده توسط (اشموس و همکاران) عبارتند از: زندگی باطنی، کار معنی‌دار و اجتماعی. اعتماد و اطمینان ما در این تعریف بوسیله تعریف فری افزوده شده است که رهبری معنوی قسمتی از وظیفه «پیشه و شغل» که با مفهوم معنی شباهت دارد و «عضویت» که با مفهوم اجتماعی شباهت دارد. هنگامی که ادبیات رفتار سازمانی احساس را مورد بررسی قرار داد کمتر به بررسی بعد معنوی زندگی پرداخته شد. عدم توجه بوسیله دانشمندان سازمانی به معنویت می‌تواند قسمتی توسط طبیعت تحقیق علمی بیان شود که تمرکز برآمدگی بیشتر رفتارهای قابل اندازه‌گیری و طرز افکار دارد. عدم توجه به معنویت می‌تواند همچنین بوسیله رویکرد سکولار جهت مطالعه زندگی سازمانی توصیف شود. به مذهب توجه کمتری در این گفتار داده شده است و با کمی مطالعه، معنویت نیز نادیده گرفته شده است. در زمینه معنویت و دین در محیط کار هنوز مدل‌ها و روش‌های تحقیق کاملاً قابل قبول همگان وجود ندارد. در واقع تحقیقات در زمینه معنویت در محیط کار در نقطه عجیبی قرار دارد. از یک سو نیاز به تحقیقات تجربی اساسی، مفهوم سازی و نظریه پردازی وجود دارد و از سوی دیگر روش‌های مورد قبول علوم اجتماعی حاکی از کمبود ابزارهای مناسب برای مطالعات قابل قبول در این زمینه می‌باشد. به طور کلی سه دیدگاه در این باره وجود دارد: عده‌ای از محققان عقیده دارند که روش‌های پوزیتیویستی قادر به تبیین و وصف معنویت در محیط کار نیستند. آن‌ها استدلال می‌کنند که روش‌های پوزیتیویستی و تجربی برای تحقیقات در این زمینه کافی نیستند و حتی ممکن است با سنجش و تحلیل نادرست متغیرهای اساسی حوزه معنویت و دین در محیط کار از قبیل معنویت، روح، وفاداری، خدا و جهان به این رشته آسیب برسانند. همان گروهی دیگر پیشنهاد کرده‌اند که تحقیقات در این زمینه با ترکیبی از روش‌های پوزیتیویستی و دیگر روش‌های جدید که در این زمینه کاربرد دارند، صورت گیرد. برای مثال: لوند دین و همکارانش عقیده دارند تحقیقات در زمینه معنویت و دین در یک دوره گذار قرار دارد که روش‌ها و مدل‌های مناسب آن در حال

1. spirituality

توسعه می باشند. آنان تأکید می کنند که اصول روش تحقیقی وجود دارد که به طور بالقوه مدل های مناسبی هستند و بهتر از پوزیتیویسم با معرفت شناسی مذهب و معنویت در محیط کار همسو می شوند. ترکیب این متدولوژی های جدید با مدل های پوزیتیویستی و انواع جدید داده ها منجر به کارهای تحقیقی معتبرتری می شود (فتاحی، ۱۳۹۵). نهایتاً عده ای نیز از تحقیقات تجربی و پوزیتیویستی در این زمینه پشتیبانی می کنند (میت روف و دنتون، ۲۰۰۴). مثلاً: میتروف، اعتقاد دارد که معنویت در محیط کار را به طور تجربی می توان مورد، مطالعه قرار داد. او و همکارش دنتون در سال ۲۰۰۵ جدی ترین تحقیق تجربی را به کمک پرسشنامه و مصاحبه هایی با مدیران منابع انسانی در محیط های کاری آمریکا انجام دادند نتایج تحقیق آن ها به طور خلاصه به صورت زیر می باشد: پاسخ دهندگان نسبت به تعریف معنویت دیدگاه های بسیار متنوعی داشتند؛ تمایل نداشتند تا زندگی خود را تفکیک کنند زندگی خانوادگی، شخصی، کاری، فامیلی؛ بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می شدند؛ تمایل زیادی به تجربه اقدامات معنوی در محیط کار داشتند؛ اغلب نسبت به استفاده از واژه های معنویت و دین در محیط کار بیمناک بودند؛ همانند دیگر فرهنگ های غربی، آن ها معنویت را پدیده انفرادی و شخصی می دانستند. این دو محقق نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم ترین و اساسی ترین وظایف مدیران است. آن ها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان ها بدون معنویت دوام نمی آورند. آن ها تأکید داشتند که روش های مدیریت معنویت سازمانی، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد (فتاحی، ۱۳۹۵).

مبانی نظری

پیشینه نظری

همانطور که هیل در کتاب زندگی معنوی درباره تعریف معنویت بیان می دارد: در حالی که از یک سو ناگزیریم از ابهام و انتزاع بسیار جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم. چرا که تقریباً هیچ واژه ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت های معنوی مناسب و صحیح نیست. در نظر هیل، وصف ناپذیری معنویت مانع تعریف آن می شود، در حالی که دیگران تلاش کرده اند معنویت را به تفصیل تعریف کنند. باوکن (۲۰۰۲) بیان هیل را از چشم انداز پسامدرن چنین بازگو می کند: تعاریف اصلاحاتی همچون معنویت به همان اندازه که روشنگر است، پنهان کننده است. در تعریفی آمده است که معنویت نیروی روح بخش و انگیزاننده زندگی است، انرژی که الهام بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین و یا هدفی به سوی ورای فردیت است. در

تعریفی به همین مضمون از میترف می‌گوید: معنویت به مثابه شوق و میل به یافتن معنا و هدف زندگی و زیستن بر اساس آن می‌باشد. معنویت در نگاه کلی و عام، جست و جوی چیزی که در پیوندگاه با انسان شدن آمده است و یا شیوه‌ای که در آن شخص بافت تاریخی خویش را در میابد و در آن زندگی می‌کند و آن جلوه‌ای از دین، فلسفه یا اخلاق اوست که به مثابه متعالی‌ترین، شریف‌ترین و سنجیده‌ترین چیز نشان داده می‌شود و به غنای آرمان یا کمال مطلوب می‌انجامد (تراویس^۲ و اسکمیت^۳، ۲۰۰۴). پانچ وانی می‌گوید: معنویت امری است که به زندگی معنای متعالی می‌دهد. از معنویت اغلب به عنوان مذهب و ارتباط با خدا یاد می‌شود، اما معنویت به امور دیگری مانند اعتقاد به آنچه خوب است مانند طبیعت اعتقاد، به اهمیت داشتن جامعه و خانواده اشاره دارد. معنا در زندگی هويت هر شخصی کلارک تعریفی از معنویت ارائه می‌دهد که بیشتر رویکرد دینی دارد: وقتی فرد پدیده‌ای ماورای طبیعی را احساس می‌کند، مهم‌ترین ویژگی این کار او را می‌توان تجربه درونی شخصی دانست، به ویژه هنگامی که بخواهد این تجربه را با تلاش‌های فعالانه برای هماهنگ ساختن زندگی‌اش با ماورالطبیعه هویدا سازد. به همین سان معنویت اسلامی معنویت مبتنی بر دین است. سرچشمه معنویت اسلامی قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد (ص) به عنوان پیامبر خداست. زبان‌های اسلامی برای واژه غربی spirituality اصلاحات گوناگونی دارند که دربرگیرنده این معانی هستند: باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظر مسلمین، زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق او و هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوی آداب اسلامی که ساخته و پرداخته ارکان دین است رابطه دارد. گوهر معنویت اسلامی با توحید پیوند می‌خورد. معنویت در قلب اسلام و کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است. بنابراین دیک تعریف نسبتاً جامع‌تر و دقیق‌تر در معنویت فرادینی با رویکرد روانشناختی، معنویت را به عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیر انسانی و خدا، یا کند و کاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند. (برادل

2 . Travis

3 . Schmiat

۱ و کایونی، ۲، ۲۰۰۳) به نظر می‌رسد این تعریف هم به لحاظ تئوریک و هم به لحاظ عملی حائز اهمیت باشد. از یک سو به ابعاد چهارگانه ارتباطاتی انسان اشاره دارد که وجود آن در هر لحظه از زمان حداقل در یک بعد اجتناب ناپذیر است و از سوی دیگر، تلاش و پرورش حساسیت نسبت به برقراری چهارنوع ارتباط موثر برای انسانیت کامل پیشنهاد می‌کند. همچنین به همه ابعاد وجودی انسان یعنی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی نظر دهد. علاوه بر این در یک تحلیل مقایسه‌ای و تطبیقی که درباره معنویت انجام شده مولفه‌های اخیر مورد تایید قرار گرفت. عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند، سازمانها در چنین عصری همواره در دو لبه عظیم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض نما، در رفت آمدند طی چهارصد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیتهای دنیوی را از اموری مثل مذهب معنویت و عرفان به کار جدا کرده است. (جیمز، ۲۰۰۵) (2005) این بهایی از یک سو سبب پیشرفت علوم و فن‌آوری‌های مختلف افزایش فوق‌العاده رفاه زندگی، ظهور دموکراسی‌ها و حاکمیت قانون و.. شده است اما از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی‌اش جدا کرده است. در حقیقت به سهم روح و نیازهای درونی انسانها توجه نشده است. در حقیقت این پارادایم صرفاً به چهار چوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می‌پردازد و جنبه‌های درونی حیات را امور حقوقی تلقی می‌کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آنها بپردازد. در حقیقت، این پارادایم که به کل عالم گسترش یافته و تأمین رفاه انسان را به عهده گرفته است، مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه‌ای را فراهم کرده است تا انسانها و بخصوص انسانهای غربی نوعی احساس نارضایتی و بی‌قراری داشته باشند (گیبونز، ۲۰۰۳) به همین دلیل است که آنها برای پر کردن خلأ معنوی خود گرایش زیادی بدست معنویت، مذهب و آیین‌های معنوی، بویژه آیین‌های شرق آسیا نشان می‌دهند. از اواخر قرن گذشته، نوعی یکپارچگی محور بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است، یکی از حوزه‌های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است محیط کسب و کار سازمانها می‌باشد، بسیاری از امور که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه‌بندی می‌شدند اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می‌باشند ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باوری به خدا یا نیروی برتر، درستکاری، وجدان، رادردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح، هماهنگی، نوع دوستی، و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار مهر حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند، به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار، که بر گرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سانتیترتیک، نظریه آشوب، علوم

-
- 1 . Bradley
 - 2 . Kauanui
 3. James
 - 4 . Gibbons

شناختی مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است پارادایم معنویت می‌باشد. یافته‌های تحقیقاتی پیشین تأکید کرده‌اند که ترویج معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به منافع ذیل گردد.

الف- شهود و خلاقیت: معنویت می‌تواند به فرد کمک نماید تا مرزهای آگاهی خود را توسعه دهد این قدرت از اتصال خلاقیت فردی با قوه خلاق ناشی از خداوند نشأت می‌گیرد.

ب- صداقت و اعتماد: بسیاری از سازمانها بر مبنای معنویت، تمرکز اولیه خود را بر صداقت بنا نهاده‌اند در این سازمانها سیاسی مبنی بر اینکه همه افراد با مشتریان و تأمین کنندگان با صداقت بر خورد می‌کنند سر لوحه کار قرار گرفته است.

ج- خودکامیابی: معنویت ارتباط خاصی با نیازهای مراتب بالای مازلو دارد مانند حس تعلق به دیگران و خودکامیابی، پرورش معنویت منجر به احساس تکامل فرد در محیط کار و زندگی می‌گردد.

د- تعهد: معنویت تعهد را از طریق ایجاد جوی آکنده از اعتماد در محیط کار افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی مفهومی است که بدنبال اتصال کارکنان به سازمان بکار گیرنده آنها می‌باشد.

ه - عملکرد سازمانی: سازمانهایی که به تدریج و تشویق معنویت می‌پردازند تجربه ارتقاء عملکرد سازمانی را نیز دارند تحقیقات نشان داده است که این سازمانها سودآوری و موفقیت گسترده‌تری را تجربه کرده‌اند. حال با توجه به مطالب بالا فرضیه‌های تحقیق زیر در دو قالب فرضیه اصلی و فرعی بیان می‌گردد:

فرضیه اصلی تحقیق:

معنویت با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق:

۱. معنویت با وظیفه‌شناسی رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۲. معنویت با پاداش سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۳. معنویت با انگیزش رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۴. معنویت با احترام و تکریم رابطه مستقیم و معناداری دارد.

پیشینه تجربی

یافته‌های سووهای (۲۰۱۰) در مقاله‌ای تحت عنوان بهبود عملکرد سازمان توسط معنویت با وظیفه‌شناسی از طریق یکپارچه‌سازی اصول معنویت حاکی از آن بود که دانش معنویت پیش زمینه قابل توجهی برای توسعه استراتژی‌های عملکرد سازمانی است. علاوه بر این، یکپارچگی معنویت با وظیفه‌شناسی تأثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی دارد.

یافته‌های دایال و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله‌ای تحت عنوان عوامل کلیدی موفقیت مدیریت توسط معنویت با متغیر پاداش سازمانی و عملکرد سازمانی نشان داد که محیط داخلی سازمان اثر مثبت با افزایش معنویت در شرکت‌های هند دارد و بر همین اساس است که چرا برخی موسسات در اجرای مدیریت نسبت به سایر موسسات موفق‌تر هستند. سازمان‌های باید سیاستها، اسناد و خطوط راهنمایی برای تعیین شاخص‌های معنویت داشته باشند.

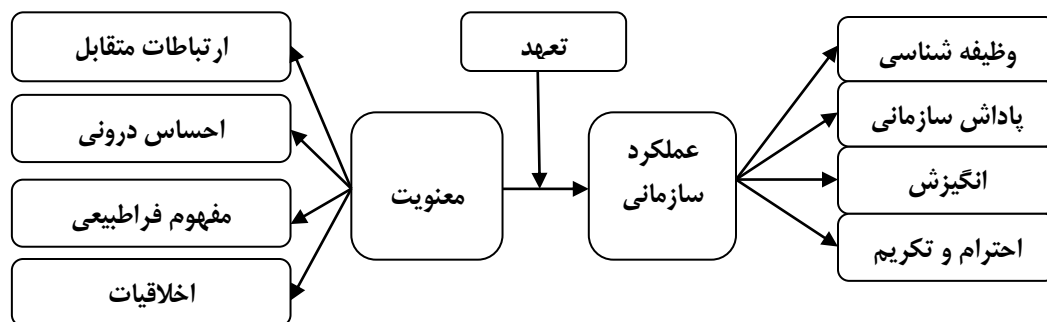
چو (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «چگونه فرهنگ سازمانی بر عملکرد با متغیر میانی معنویت تأثیر دارد با نقش میانجی تعهد» نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور قابل ملاحظه‌ای عملکرد معنویت را پیش بینی می‌کند. همچنین تعهد در رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد نقش میانجی ایفا می‌کند. علاوه بر این تعهد تا اندازه‌ای بین فرهنگ سازمانی و معنویت، نقش میانجی را دارد.

کوچ اوغلو و پینار، (۲۰۱۸) در مقاله‌ای با عنوان «نقش میانجی فرهنگ سازمانی بین معنویت و عملکرد سازمان: تحقیق در شرکت‌های ترکی» دریافتند که عواملی که شرکتها را به سمت عملکرد عالی و توسعه یافته سوق می‌دهند رابطه‌ای مثبت با فرهنگ سازمانی و معنویت دارند. مشخص شده است که یک اثر میانجیگری جزئی از فرهنگ سازمانی بین عوامل ایجاد انگیزه برای معنویت و عملکرد سازمانی وجود دارد.

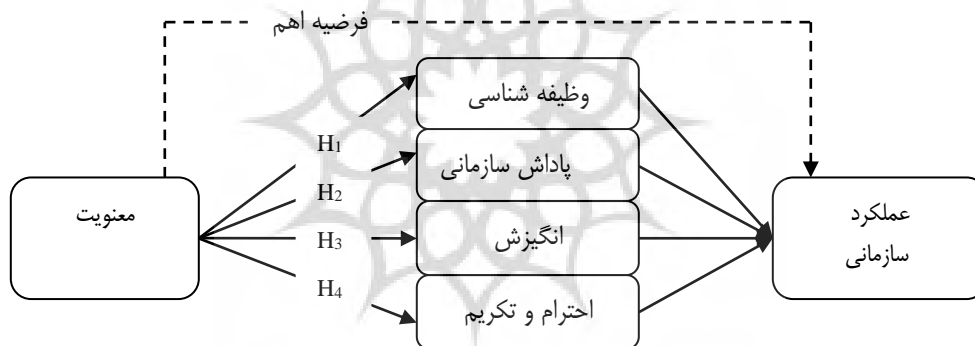
اصفهدی و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله‌ای تحت عنوان حکمرانی معنویت و نتایج عملکرد با متغیر میانجی اخلاقیات نشان دادند که محرک‌های حاکمیتی معنویت پیشگام اجرای مدیریت عملکرد پایدار است و اگر چه محرک‌های حاکمیتی معنویت تأثیر مثبتی بر عملکرد دارند همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت عملکرد برای هر دو گروه از مدیرانی که به دنبال اتخاذ شیوه‌های پایدار همد و سیاست‌گزارانی که به دنبال ترویج بیشتر معنویت هستند بینش مفید ارائه می‌کنند.

مدل مفهومی تحقیق

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوب علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می‌شود. با توجه به اینکه مدل ارائه شده دربرگیرنده تمامی متغیرهای مورد بررسی می‌باشد، لذا مدل مذکور در انجام این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.



شکل ۲. مدل پیشنهادی پژوهش



شکل ۳. مدل اندازه گیری پژوهش

روش شناسی پژوهش

این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده های مورد نظر می توان در زمره تحقیقات توصیفی به شمار آورد و چون داده های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی های جامعه آماری انجام می شود، این تحقیق از شاخه پیمایشی است. تحقیق حاضر با استفاده از پرسشنامه که توسط محقق طراحی شده انجام گردیده است. پرسشنامه تحقیق از شاخص های چند تحقیق مشابه گرفته شده است. همچنین سوالات پرسشنامه با کمک پرسشنامه های مشابه و اساتید خبره طراحی گردید و این پرسشنامه شامل ۶ سوال می باشد که برای سنجش ۴ متغیر مطرح شده در این تحقیق می باشد. جامعه

آماري این پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر می‌باشد. با توجه به میزان حجم جامعه آماری و استناد به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۸۴ پرسشنامه جمع آوری گردیده است. روایی یا اعتبار به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. یکی از این روش‌ها برای تعیین اعتبار، اعتبار محتوایی است. یکی از روش‌های محاسبه قابلیت اعتماد، استفاده از آلفای کرونباخ است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه بکار می‌رود. به منظور سنجش قابلیت اعتماد، پرسشنامه ابتدا بین ۵۰ نفر از کارکنان و مدیران توزیع و پس از جمع آوری تجزیه و تحلیل شد. مقدار آلفای محاسبه شده مربوط به هر متغیر و آلفای کل در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. تحلیل پایایی پرسشنامه تحقیق

تعداد	آلفای کرونباخ	شماره سؤالات	شاخص‌ها
۴	۰.۹۶	۴-۱	وظیفه شناسی
۴	۰.۸۶	۸-۵	پاداش سازمانی
۴	۰.۹۵	۱۲-۹	انگیزش
۴	۰.۸۹	۱۶-۱۳	احترام و تکریم
۱۲	۰.۹۹	۳۲-۱۷	معنویت
۳۲	۰.۹۹	۳۲-۱	کل

یافته‌های پژوهش

ابتدا از آمار توصیفی به منظور بررسی ویژگی‌های جامعه آماری استفاده شده است. سپس مدل ارائه شده و فرضیات با استفاده از نرم افزار اسپس پی اس اس و لیزرل مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری

ویژگی افراد	نوع متغیر	تعداد	فراوانی
جنسیت	مرد	۲۵۰	۶۵
	زن	۱۳۴	۳۵
سن	زیر ۲۵	۷۷	۲۰
	۲۵-۳۵	۹۶	۲۵
	۳۵-۴۵	۱۵۳	۴۰
	بالای ۴۵	۵۸	۱۵
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	۷۷	۲۰
	لیسانس	۹۶	۲۵
	فوق لیسانس و دکتری	۱۵۳	۴۰

نرم‌افزار لیزرل پس از مدل مفروض و اخذ داده‌های مربوط به متغیرها، مدل نهایی را ارائه می‌نماید. مدل‌های لیزرلی برای هر متغیر یک ضریب تعیین ویژه و برای هر رابطه به فراخور نوع رابطه یک ضریب بتایا گامادر نظر گرفته می‌شود. این نمادها ضرایب رگرسیون معادلات ساختاری هستند.

ضریب گاما: ضریب رابطه علی مفروض بین متغیر مستقل و متغیر وابسته است.

ضریب بتا: ضریب رابطه علی مفروض بین دو متغیر وابسته است.

جدول ۳. تخمین پارامترها برای مدل اندازه‌گیری

سازه	آیتم‌ها	بار عاملی	t-value	Squared multiple correlation
وظیفه شناسی	وظیفه شناسی ۱	.۱۶۶	۲/۳۴	.۵۲
	وظیفه شناسی ۲	.۱۵۶	۳/۸۰	.۶۴
	وظیفه شناسی ۳	.۱۷۱	۳/۴۵	.۵۸
	وظیفه شناسی ۴	.۱۵۵	۲/۹۰	.۵۶
پاداش سازمانی	پاداش سازمانی ۱	.۱۸۰	۴/۶۱	.۵۲
	پاداش سازمانی ۲	.۱۶۱	۳/۴۴	.۶۹
	پاداش سازمانی ۳	.۱۶۴	۵/۶۷	.۶۸
	پاداش سازمانی ۴	.۱۷۷	۴/۴۹	.۷۱
انگیزش	انگیزش ۱	.۱۶۷	۳/۹۸	.۷۴
	انگیزش ۲	.۱۷۳	۴/۵۵	.۶۸
	انگیزش ۳	.۱۵۸	۴/۳۶	.۵۵
	انگیزش ۴	.۱۶۹	۲/۶۸	.۶۳
احترام و تکریم	احترام و تکریم ۱	.۱۷۵	۱/۹۹	.۱۵
	احترام و تکریم ۲	.۱۵۹	۲/۷۹	.۶۲
	احترام و تکریم ۳	.۱۴۸	۳/۸۳	.۵۸
	احترام و تکریم ۴	.۱۶۶	۳/۵۹	.۱۶
معنویت	ارتباطات متقابل	.۱۷۰	۴/۸۸	.۶۸
	احساس درونی	.۱۶۴	۵/۸۶	.۷۲
	مفهوم فراطبیعی	.۱۶۸	۳/۹۰	.۵۱
	اخلاقیات	.۱۵۲	۴/۲۲	.۵۵

جدول ۴. نتایج تست فرضیات حاصل از مدل معادلات ساختاری

نتیجه	t-value	Standard coefficient	فرضیه‌ها
تایید	۲/۲۴	.۱۱	فرضیه اول
تایید	۵/۸۶	.۱۱	فرضیه دوم
تایید	۳/۴۴	.۲	فرضیه سوم
تایید	۴/۸۷	.۱۷	فرضیه چهارم
تایید	۴/۰۱	.۲۱	فرضیه اصلی

با آنکه انواع گوناگون آزمون‌ها که به گونه کلی شاخص‌های برازندگی نامیده می‌شوند پیوسته در حال مقایسه، توسعه و تکامل می‌باشند، اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. در نتیجه آن است که مقالات مختلف، شاخص‌های مختلفی را ارائه کرده‌اند و حتی نگارش‌های مشهور برنامه‌های SEM نیز تعداد زیادی از شاخص‌های برازندگی بدست می‌دهند. پس از معین شدن مدل، طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. بطور کلی چندین شاخص برای سنجش برازش مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی معمولاً برای تایید مدل، استفاده از سه تابع شاخص کافی است.

بحث

در این تحقیق برای ارزیابی نیکویی برازش تمامی مدل از معیارهای RMSEA, AGFI, GFI, CFI, NNFI, NCFI استفاده شده است. در زیر به توضیح هر یک از این شاخص‌ها می‌پردازیم. معیار RMR تحت عنوان ریشه میانگین مجذور باقیمانده (شاخصی برای واریانس باقیمانده در برازش هر پارامتر به داده‌های نمونه) و یا تحت عنوان متوسط باقیمانده‌های گزارش شده در مدل بیان می‌شود. معیار RMR معیاری است برای اندازه‌گیری متوسط باقیمانده‌ها و تنها در ارتباط با واریانس‌ها و کوواریانس‌ها قابل تغییر است. در مدلی که نیکویی برازش خوبی دارد، این باقیمانده‌ها بسیار کوچک هستند. پس بطور خلاصه این معیار هر قدر کوچکتر باشد (به صفر نزدیکتر باشد) حاکی از برازش بهتر مدل است. در این تحقیق $RMR = 0.045$ می‌باشد که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش شده است. لیزرل یک شاخص نیکویی برازش (نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورد شده در جامعه) محاسبه می‌کند. این شاخص از لحاظ مطلوبیت به ضریب همبستگی شباهت دارد. هر دوی این معیارها بین صفر تا یک متغیر هستند، گرچه از لحاظ نظری ممکن است منفی باشند (البته نباید چنین اتفاقی بیفتد، چرا که حاکی از عدم برازش قطعی مدل با

داده هاست). هر چه GFI و $AGFI$ به عدد یک نزدیکتر باشند نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. در تحقیق حاضر GFI و $AGFI = .95$ برابر $.87$ است که نشان دهنده این است که مدل از برازش خوبی برخوردار است، یعنی تایید می‌شود. ریشه میانگین مجزورات تقریب می‌باشد. این معیار به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است. مقدار $RMSEA$ که به واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است. برای ملهایی که درجه آزادی خوبی داشته باشند کمتر از $.05$ است. مقادیر بالاتر از آن تا $.08$ درصد نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل‌هایی که $RMSEA$ آنها $.1$ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند. بدین ترتیب مدل فوق با توجه به اینکه $RMSEA$ برابر $.077$ می‌باشد پس از برازش متوسطی برخوردار است. شاخص NFI که شاخص بنتلر-بونت هم نامیده می‌شود. بنتلر و بونت (۱۹۸۰) مقادیر برابر یا بزرگتر $.9$ را در مقایسه با مدل صفی، به عنوان شاخص خوبی برای برازندگی مدل‌های نظری توصیه کرده‌اند. در حالیکه برخی از پژوهشگران نقطه برش $.8$ را بکار می‌برند. NFI مدل حاضر برابر $.98$ است که نشان می‌دهد مدل از برازش خوبی برخوردار است. شاخص‌های دیگر، شاخص تاکر-لویز است که در بیشتر موارد شاخص نرم شده برازندگی ($NNFI$) نامیده می‌شود. این شاخص مشابه NFI است اما برای پیچیدگی مدل جریمه می‌پردازد. چون دامنه این مدل محدود به صفر و یک نیست و تفسیر آن نسبت به NFI دشوارتر است. بر پایه قرارداد مقادیر کمتر از $.9$ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. این شاخص از طریق مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه‌ای نیست با مدل پیشنهادی مورد نظر مقدار بهبود را می‌آزماید. شاخص CFI از لحاظ معنا مانند NFI است. با این تفاوت که برای حجم گروه نمونه جریمه میدهد. معیارهای فوق نشان میدهد که مدل ارائه شده از برازندگی خوبی برخوردار است. در مدل ارائه شده $NNFI$ و CFI برابر $.97$ و $.99$ است که نشان دهنده این است که مدل از برازش کاملاً خوبی برخوردار است.

جدول ۵. ارزشهای گزارشی شده برازشی مدل بر اساس مدل اندازه گیری

شاخص ها	برازش های استاندارد	برازش های مدل	نتیجه
Chi-squared (x^2) / dfx^2	$p \geq .55$	0.00	عدم تایید
(goodness of fit index) GFI	$\leq 3/00$	1/90	تایید
AGFI	$\geq .9$.93	تایید
(Normed Fit Index) NFI	$\geq .8$.90	تایید
(Comparative Fit Index) CFI	$\geq .9$.95	تایید
(ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL) RMR	$\geq .9$.94	تایید
(Root Mean Square Error of Approximation) RMSEA	$\leq .9$.05	تایید
	$\leq .1$.04	تایید

جدول ۶. ارزشهای گزارش شده برازش مدل بر اساس مدل ساختاری

شاخص‌ها	برازش‌های استاندارد	برازش‌های مدل	نتیجه
Chi-squared(x^2)	≥ 55	0.00	عدم تایید
/df x^2	$\leq 3/00$	۲/۳۶	تایید
(goodness of fit index) GFI	$\geq .9$.99	تایید
AGFI	$\geq .8$.92	تایید
(Normed Fit Index) NFI	$\geq .9$.99	تایید
(Comparative Fit Index) CFI	$\geq .9$.99	تایید
(ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL) RMR	$\leq .9$.02	تایید
(Root Mean Square Error of Approximation) RMSEA	$\leq .1$.06	تایید

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حال با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته و بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است. تمامی آزمون‌های انجام شده در این بخش در سطح ۵ درصد خطا و ۹۵ درصد اطمینان انجام شده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد معنویت با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری و همچنین معنویت با وظیفه‌شناسی و معنویت با پاداش سازمانی و معنویت با انگیزش و در نهایت معنویت با احترام و تکریم رابطه مستقیم و معناداری دارد. حال پیشنهاد می‌گردد با توجه به اینکه عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند، سازمانها در چنین عصری همواره در دو لبه عظیم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض نما، در رفت آمدند. سازمانها بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده‌اند و فعالیت‌های دنیوی را از اموری مثل مذهب معنویت و عرفان به کار جدا کرده است. این بهایی از یک سو سبب پیشرفت علوم و فن‌آوری‌های مختلف افزایش فوق‌العاده رفاه زندگی، ظهور دموکراسی‌ها و حاکمیت قانون و.. شده است اما از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی‌اش جدا کرده است. در حقیقت این پارادایم صرفاً به چهار چوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می‌پردازد و جنبه‌های درونی حیات را امور حقوقی تلقی می‌کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آنها بپردازد. در حقیقت، این پارادایم که به کل عالم گسترش یافته و تأمین رفاه انسان را به عهده گرفته است، مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه‌ای را فراهم کرده است تا انسانها و بخصوص انسانهای غربی نوعی احساس نارضایتی و بی‌قراری داشته باشند. به همین دلیل است که آنها برای پر کردن خلأ معنوی خود گرایش زیادی بدست معنویت نشان می‌دهند که از تایید فرضیه‌های پژوهش درستی آن اثبات گردیده است. نوعی یکپارچگی محور بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری می‌باشد، یکی از حوزه‌های مهمی

که این یکپارچگی در آن مطرح شده است محیط کسب و کار سازمانها می باشد و پیشنهاد می گردد بسیاری از امور که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه بندی می شدند اکنون خود به قلمرو عمومی تحمیل شوند و ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باوری به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح، هماهنگی، نوع دوستی در سازمانها ضروری می باشد که باید اهمیت بسزایی به آنها داده شود.

منابع

- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: Definitions, Measures, assumption, and Validity Claims, Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.
- Bavman, Z. (1998). Religion, Modernity, and Postmodernity, Oxford: Blackwell.
- Boje, D. (2000). Another View: Approaches to the Study of Spiritual Capitalism, in Biberman, J. and Whitty, M. (Eds.), Work Spirit, PA: the University of Scarnton.
- Bradley & Kauanui K. (2003). Comparing Spirituality on three Southern California
- Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: Context and Critique, Journal of Organization Change Management, Vol. 12, No.3. pp.53-165.
- Choue, J. A. (2015). Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership, San Francisco, C. A: Jossey – Bass.
- Dayal, D.R (Ed.) (2012). Spirituality and Society: Postmodern Spirituality, Political Economy and Art, Executive, No.10, pp. 8-17
- Gibbons, P. (1999). Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview, MSc. Thesis – Birnbeck College, University of London.
- Espahbod, D.T. (2017). *Peesea'” Caeeess ff eee ,,, Ce,,,,,, ,,, cc ayyyy yy management Executive.*
- Heato D. P., Schmiat-W. J. & Travis F. (2004). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17, No. 1, pp. 62-82.
- Hinnells R. (1995). A New Dictionary of Religions, Oxford: Blackwell.
- aaWWW11)1 lee aa eeies ee ee eessss ss eee ee ce, YY: Pe.....
- Kouch, M. (2018): Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon DBA, Dissertation, Nova Southeastern University.
- Kinjerski, V. M. & Skrypnik Berna J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17, No. 1, pp. 26-42.
- Lund D. & Diane K. (2002). Religion, Spirituality and Work: Transcendence in the Organization, PhD. Dissertation, Saint Louis University.
- Mc Cormick, D. (1994). Spirituality and Management, Journal of Managerial Psychology, Vol. 9, No. 6, pp. 5-8.

- Mc Knight, R. (1984). Spirituality in the Workplace, in Adams, J. D. (ed.), Transforming Work, Alexandria, VA: Milles River Press.
- Milliman, J. Czaplewski, A.J. & Ferguson J. (2003). Workplace Spirituality and employee Work attitudes, Journal of Organizational Change Management Vol. 16, No. 4, pp. 426-447.
- Mitroff, I. A. & Denton, E. A. (1999). A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace, Son Francisco, C. A: Jossey-Bass
- Neal, J. A. & Bennet, J. (2000). Examining Multilevel or Holistic Spirituality Phenomena in the Workplace, Management, Spirituality, Religion Newsletter, Academy of Management Review, Winter, pp. 1-2.
- Neal, J. A. (1997). Spirituality in management education: a guide to resources, Journal of Management Education, Vol. 21, No. 1, pp. 121-39.
- O. Connel. (1999). The Spiritual Journey of the Corporate warrior, Presented at Massey university, Albany campus, Auckland.
- Paragament, K. (1999). The Psychology of Religions and Spirituality? Yes and No?, The International Journal for the Psychology of Religion, Vol. 9, No. 1, pp. 3-16.
- Rifkin, y. (1995). The end of work: Technology, Job and Your Future, New York: Putman.
- Soue, R. (2010). Management Theory and Spirituality: A Framework and Validation of the Independent Spirituality Assessment Scale, DBA, Dessertation, Argosy University / Sararota.