

رابطه مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

وحید خداکریمیان^{۱*}

مجید سلیمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۹ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۹

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پرداخت. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ زمانی، مقطعی و از لحاظ روش توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۱۶۰ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش در دسترس به تعداد ۱۱۳ نفر برآورد شد. سطح مدیریت منابع انسانی ۶۴/۶٪، پاسخگویی اخلاقی ۶۵/۸٪ و هوش معنوی ۷۰٪ بود. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری با نرم افزار SPSS نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی رابطه معنی داری وجود داشت. از طرفی مؤلفه های مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، نظام پاداش مبتنی بر عملکرد، توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی با پاسخگویی اخلاقی و نیز هوش معنوی دارای رابطه معنی داری بودند. همچنین مشخص شد که مؤلفه های مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش و توسعه و امنیت شغلی توانایی پیش بینی پاسخگویی اخلاقی را داشتند. همچنین مؤلفه های آموزش و توسعه توانایی پیش بینی هوش معنوی را داشتند.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، پاسخگویی اخلاقی، هوش معنوی.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، ایران. (* نویسنده مسئول: kiani@vahid.khodakarimian@gmail.com)

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ایران. (mjd_slymn@yahoo.com)

مقدمه

رشد و توسعه جوامع به عملکرد کارآمد سازمان‌ها و به تبع آن عملکرد کارآمد افراد شاغل در آن‌ها وابسته است. با ورود به عصر جدید، کارکنان از منابع بسیار مهم سازمان محسوب می‌گردند و سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود آنها را در راس امور قرار داده‌اند و سعی دارند ارزش‌های اخلاقی و معنوی را به محیط‌های کسب و کار ارتباط دهند (شیری و نصرالهی وسطی، ۱۳۹۶). از جمله ارزش‌های اخلاقی که امروز به شدت مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گرفته است، پاسخگویی اخلاقی می‌باشد. پاسخگویی اخلاقی در سازمان دربرگیرنده مسئولیت‌هایی از قبیل تضمین محصول، توجه به شاخص‌های آلودگی زیست محیطی، اجتناب از بکارگیری کودکان به عنوان کارگر و احترام به حقوق انسان‌ها است. پاسخگویی اخلاقی بدان معناست که نه تنها افراد، بلکه سازمان‌ها نیز باید دارای مسئولیت اخلاقی باشند. در واقع، پاسخگویی اخلاقی یکی از ابعاد مسئولیت اجتماعی قلمداد می‌شود. درحالی‌که سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا محصولات و خدمات با کیفیتی عرضه نمایند، آنها سودی را برای مالکان و سهامداران کسب و کار در قالب پاسخگویی اقتصادی به ارمان می‌آورند. فعالیت‌های مربوطه نباید با قوانین و اصول قانونی مغایرت داشته باشد که از آن به عنوان پاسخگویی قانونی یاد می‌شود و نیز این فعالیت‌ها باید همخوان با ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی باشد که تحت عنوان پاسخگویی اخلاقی شناخته می‌شود. انجام تمامی این فعالیت‌ها باید داوطلبانه بوده و بدون وجود هیچگونه نیروی خارجی صورت گیرد. از سوی دیگر، با توجه به رابطه میان سازمان و محیط بیرونی، پاسخگویی اخلاقی نقش مهمی در شهرت یک کسب و کار ایفا می‌نماید. پاسخگویی اخلاقی بر این مساله تاکید دارد که مالکان، کارکنان، سایر ذینفعان و جامعه از سازمان خواهان آنند که در قالب طیفی از قوانین اخلاقی انتظاراتشان تأمین گردد (توتار^۱ و همکاران، ۲۰۱۱).

همانطور که گفته شد علاوه بر اهمیت مولفه پاسخگویی اخلاقی در سازمان‌ها، ارزش‌های معنوی نیز به واسطه خلق ارزش‌های درونی در کارکنان مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گرفته است. هوش معنوی، دانش پایه‌ای شناخته شده‌ای می‌باشد که فرایند سازگاری با محیط را افزایش می‌دهد و نیز دست‌کم، پنج کارایی دارد که می‌تواند به رفتارهای سازگاران با محیط بیانجامد، از جمله ظرفیت متعالی کردن کارها به معنای توجه به یکپارچگی جهان آفرینش، تجربه سطح بالایی از خودآگاهی، بررسی و پالایش تجربه‌های روزانه در ارتباط شخص با احساس مذهبی و معنوی، به کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات زندگی و در نهایت انجام اعمال پرهیزکارانه مثل بخشش، فداکاری و مانند این‌ها (صمدی، ۲۰۰۶؛ کینگ^۲، ۲۰۰۸، لطیفیان، ۱۳۹۱).

هوش معنوی تاکید بر زندگی درونی کارکنان دارد. هوش معنوی می‌تواند با به رسمیت شناختن زندگی درونی کارکنان که پرورش زندگی درونی کارکنان موجب ایجاد یک هویت شغلی برای آنها در چارچوب جامعه می‌شود، تعریف کرد (اشموس و دوچان^۳، ۲۰۰۰) که در ابعاد محل کار و جامعه و هم‌ترازی با ارزش‌های سازمانی معنی‌دار می‌باشد (میلیمن و زاپلوسکی و فرگوسن^۴، ۲۰۰۳). اهمیت مساله هوش معنوی، پاسخگویی اخلاقی و پیامدهای مثبت آن‌ها برای سازمان سبب شده است تا محققان و مدیران همواره به دنبال راه‌هایی باشند تا بتوانند به تقویت این عوامل بپردازند. در واقع، شناسایی اینکه چه عواملی می‌تواند سبب ایجاد سطوح بالای پاسخگویی اخلاقی در سازمان گردد و هوش معنوی کارکنان را ارتقاء

1. Tutar
2. King
3. Ashmos & Duchon
4. Milliman, Czaplewski & Ferguson

دهد، یک حوزه تحقیقاتی منحصر به فرد می‌باشد. در همین راستا مطالعات پارباهو^۵ و همکاران (۲۰۱۹)، جیو^۶ (۲۰۱۹)، ماکا^۷ و همکاران (۲۰۱۸)، نشان داده است که مدیریت منابع انسانی از جمله عواملی است که می‌تواند به ارتقاء هوش معنوی و پاسخگویی اخلاقی کمک کند.

مدیریت منابع انسانی در دهه‌های اخیر به عنوان یک مزیت رقابتی جدی که قادر به تفکیک و در عین حال کمک به عملکرد کلی سازمان می‌باشد، مورد توجه قرار گرفته است. در سال‌های اخیر حجم قابل توجهی از پژوهش‌ها حتی از این هم فراتر رفته و استدلال می‌کنند که منابع انسانی برای عملکرد و موفقیت سازمان دارای ارزش استراتژیک می‌باشد (رضائی میرقاعد و همکاران، ۱۳۹۶). مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان در ارتباط است. این سیاست‌ها و اقدامات شامل موارد زیر می‌باشد: تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی، گزینش داوطلبان واجد شرایط، توجیه و آموزش کارکنان تازه استخدام شده، مدیریت حقوق و دستمزد، ایجاد انگیزه، ارزیابی عملکرد، برقراری ارتباط با کارکنان، توسعه نیروی انسانی و متعهد کردن کارکنان به سازمان (دسلر^۸؛ ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۵).

سه الگوی اصلی از مدیریت راهبردی منابع انسانی عبارت از الگوی مدیریت تعهد بالا، الگوی مدیریت و الگوی مدیریت مشارکت بالا. مدیریت منابع انسانی با تاثیر گذاری بر عملکرد سازمان به کمک کارکنان سازمان از طریق افزایش بهره‌وری، افزایش کیفیت کار و خدمت ارائه شده، افزایش کیفی خدمات به مشتری، افزایش سود، رشد بیشتر و خلق ارزش بیشتر برای سهام داران است. روش‌های مدیریت منابع انسانی عبارت است از جذب نیرو با دقت بسیار، آموزش مفید و گسترده، نظام‌های انگیزشی پرداخت، توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی (آرمسترانگ^۹؛ ترجمه اعرابی و مهدیه، ۱۳۹۵). توانمند سازی کارمندان و اعضا بر تعهد در سازمان‌های ورزشی کره تاثیر زیادی دارد. در واقع تعهد کارکنان از انواع تعهدات عاطفی، هنجاری، استمرار، شناختی و رفتاری ناشی شده است و توانمند سازی کارکنان به طور قابل توجهی بر تعهد به سازمان ورزش تاثیر می‌گذارد (بائی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۰).

در عصر جدید از مدیران انتظار می‌رود تا با پیروی از مفاهیم مدیریتی و نظام گرا، راهبردها و مدیریتی پیچیده‌ای را طراحی، تدوین و اجرا کنند و از سرمایه معنوی سازمان به صورت دارایی نامشهود که شامل قابلیت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی است پاسداری و حمایت کنند و پایه‌های تقویت هوش معنوی را بنیان نهند (عباسپور، ۱۳۹۳) و این در حالی است که بسیاری از سازمان‌ها علی‌الخصوص سازمان‌های دولتی از جمله سازمان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان از معنویت در محیط کار و شیوه‌های تقویت هوش معنوی کارکنان غافل مانده‌اند و تا کنون به مسئله هوش معنوی در سازمان خود و نقش آن در شهرت سازمانی آن طور که باید توجه نشان داده نشده است و اگر هم فعالیتی در این زمینه وجود دارد آن طور که باید، بارز و چشمگیر نیست. علاوه بر هوش معنوی مساله پاسخگویی اخلاقی در محیط کار از دیگر موضوعات مغفول مانده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌باشد و این در حالی است که این سازمان به عنوان واسط، دولت با نسل آینده ساز می‌باشد و نقش بسیار مهمی در پویایی، خلق انگیزه و سلامت روان جوانان همدانی دارد و

5. Prabhu

6. Guo

7. Makka

8. Dsler

9. Armstrong

10. Bae

اگر نتواند آنطور که باید پاسخگویی نیازهای نسل جوان باشد به اهداف متعالی خویش دست نمی‌یابد و نمی‌تواند در رفع نیازهای جامعه جوان و هدایت صحیح آن‌ها گام بردارد.

به طور کلی امروزه مساله پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان به دغدغه‌ای اساسی برای مدیران و مسئولین اداره کل ورزش و جوانان استان همدان تبدیل شده است، چرا که جوانان این استان دچار محدودیت‌های تفریحی و سرگرمی هستند و اگر ادارات در تعامل با نوجوانان و جوانان نتوانند این خلاءها را پر نمایند، زمینه ساز بروز رفتار پر خطر در جوانان خواهند شد و این مساله تهدیدی جدی برای این استان به شمار می‌آید؛ لذا مدیران سازمان‌های در تعامل با جوانان همچون اداره کل ورزش و جوانان استان همدان لازم است بیش از پیش به مساله مدیریت منابع انسانی و تقویت آن‌ها پرداخته و با تقویت پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان، آن‌ها را به سمت تامین نیازهای جوانان سوق دهند، بنابراین با توجه به ذکر دغدغه‌ها، مسائل و خلاءهای وسیع پژوهشی در این خصوص، محقق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

پاسخگویی اخلاقی

اخلاقیات در برگیرنده قوانینی است که افراد باید در دستیابی به اهداف خود آن‌ها را مدنظر داشته باشند. اخلاقیات تمامی نگرش‌ها و رفتارهای افراد در زندگی خصوصی و اجتماعی شان را با اصولی پیوند می‌دهد در راستای قوانین معینی هستند. اخلاقیات بیانگر مرزهای خوب، درست یا غلط می‌باشد.

پاسخگویی اخلاقی در سازمان دربرگیرنده مسئولیت‌هایی از قبیل تضمین محصول، توجه به شاخص‌های آلودگی زیست محیطی، اجتناب از بکارگیری کودکان به عنوان کارگر و احترام به حقوق انسان‌ها است. پاسخگویی اخلاقی یکی از ابعاد مسئولیت اجتماعی قلمداد می‌شود. در حالی که سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا محصولات و خدمات با کیفیتی عرضه نمایند، آن‌ها سودی را برای مالکان و سهامداران کسب و کار در قالب پاسخگویی اقتصادی^{۱۱} به ارمغان می‌آورند؛ فعالیت‌های مربوطه نباید با قوانین و اصول قانونی مغایرت داشته باشد که از آن به عنوان پاسخگویی قانونی^{۱۲} یاد می‌شود؛ و نیز این فعالیت‌ها باید همخوان با ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی باشد که تحت عنوان پاسخگویی اخلاقی شناخته می‌شود. انجام تمامی این فعالیت‌ها باید داوطلبانه بوده و بدون وجود هیچگونه نیروی خارجی صورت گیرند.

مقایسه هوش معنوی با هوش‌های دیگر از دیدگاه‌های مختلف

IQ به عنوان هوشی که در جستجوی چستی اشیاء است، EQ به عنوان هوشی که در جستجوی درک و فهم چگونگی اشیاء است و SQ به عنوان هوشی که در جستجوی درک چرایی اشیاء است.

مک‌هاوک^{۱۳} (۲۰۰۲) معتقد است هوش معنوی نسبت به آموزش غیر دینی و دانش واقع بینانه، با شهود، نگرش و خردمندی رابطه نزدیکتری دارد. ماهیت غیر اختصاصی و کل نگر آن ادراک فرد را گسترش می‌دهد و آن را عمق می‌بخشد. این امر به غنی سازی روابط و بهبود کار روزمره کمک می‌کند. علاوه بر این، حرکت به سمت خودشکوفایی و

رشد معنوی، بیشتر به هوش معنوی مربوط می‌شود تا نیاز به کنترل خود و پایبند آیین و رسوم بودن. به نظر می‌رسد افرادی که هوش معنوی یکپارچه دارند، ممکن است سبک زندگی متفاوتی داشته باشند (ناسل^{۱۴}، ۲۰۰۴).

لیچفیلد^{۱۵} شباهت هوش‌های مختلف (هوش‌های گاردنر) را چنین عنوان می‌کند:

۱- وجود لایه‌های همپوشی بین همه هوش‌ها؛

۲- تفاوت هر یک از هوش‌ها در افراد مختلف؛

۳- قابل رشد بودن هوش‌ها.

لیچفیلد سه تفاوت عمده را میان هوش معنوی و دیگر هوش‌ها برشمرده است. از نظر وی هوش معنوی:

- انحصاراً با دیگران سروکار دارد.

- همه سطوح دیگر (هوش‌های دیگر) را در بر می‌گیرد.

- ارزیابی آن احتمالاً ذهنی‌تر از سایر هوش‌هاست.

دیدگاه مک‌هاوک (۲۰۰۲؛ به نقل از ناسل، ۲۰۰۴) در مورد تفاوت هوش معنوی و هوش متعارف (عمومی) در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف (مک‌هاوک، ۲۰۰۲؛ به نقل از ناسل، ۲۰۰۴)

هوش معنوی	هوش متعارف
غیراختصاصی	اختصاص
نمادین	معنایی ^{۱۶}
متحد کننده	تمایز کننده
شکوفای کننده خود	کنترل کننده خود ^{۱۷}
کیفی	کمی
معنوی	مادی
شهود	عقل

هوش معنوی پاسخ به سؤالاتی نظیر هنر خوب بودن، یا پدر و مادر خوب بودن نیست. در حقیقت هوش معنوی پاسخ به سؤالات چگونه بودن نیست، بلکه پاسخ به سؤالات چرا بودن است؟ چرا شما می‌خواهید رهبر یا مدیر خوب باشید؟ چرا شما می‌خواهید پدر و مادر خوب باشید؟

توصیف انواع مختلف هوش طرح مفیدی برای تفاوت هوش معنوی از انواع دیگر هوش فراهم می‌کند (ویگلسورس^{۱۸}، ۲۰۱۳).

ویگلسورس (۲۰۱۳) خاطرنشان کرد اگرچه بسیاری از ما تجربه کرده ایم که موفقیت، مرحله‌ای از هوشیاری بین فردی را توسعه می‌دهد؛ اما می‌توانیم با تمرین، موفقیت پایدار را کامل کنیم.

14. Nasel

15. Litchfield

16. Semantic

17. Self-Control

18. Wigglesworth

حقیقتاً هوش معنوی در کل تفکر آرزومندانه یا درک توأم با اطمینان است. تمرین‌هایی همانند مدیتیشن، یوگا، هنر نظامی که ذهن را آرام می‌کند می‌تواند آگاهی را توسعه دهد و نیروی حساس ادراکی، صدا، روشنایی و سطح دقیقی از هوشیاری را تهذیب کند.

از زمان‌های قدیم، معنویت جزء لازم از زندگی انسان بوده و هر کس استعداد توسعه‌ی هوش معنوی را دارد. زیرا هر کس توانایی حس، تفکر، شهود و احساس را دارد. (واگان،^{۱۹}، ۲۰۰۳).

هر چند این توانایی هنگامی که به آن توجه می‌کنیم، رشد می‌کند و بیشتر با ارزش می‌شود. در حالیکه بعضی از مردم موضوع معنویت را نادیده می‌گیرند؛ دیگران سعی می‌کنند حساسیت معنوی را توسعه دهند زیرا مردم هم اکنون به تنوع گسترده‌ای از آموزه‌های معنوی دسترسی دارند و رسیدن به آن، نیاز به انتخاب عاقلانه و اجتناب از بعضی اغفال‌های فریبده‌ی خطاهای حسی - معنوی دارد. (واگان، ۲۰۰۳؛ کشمیری و عرب احمدی، ۱۳۸۶).

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی، همان طور که از نامش پیداست، به طور کلی با مدیریت انسان‌ها در ارتباط است. مدیریت منابع انسانی شامل تمام تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و اقداماتی است که روی ماهیت ارتباط بین سازمان و کارمندان آن یا منابع انسانی تاثیر می‌گذارد. مدیریت منابع انسانی با علومی چون مدیریت رفتار، روانشناسی صنعتی (روانشناسی کار)، اقتصاد نیروی انسانی، آمار و کامپیوتر ارتباطی تنگاتنگ دارد (سعادت، ۱۳۹۷).

• مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

• مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان.

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (نو^{۲۰} و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند (آرمسترانگ، ۲۰۱۸).

مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است (دی سنزو و رایینز^{۲۱}، ۲۰۱۷).

مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان (اسکارپلو و لدوینکا^{۲۲}، ۲۰۱۸).

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. برای مثال این سیاست‌ها و اقدامات دربرگیرنده موارد زیر می‌شود:

▪ تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر یک از کارکنان)

▪ برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی

19. Voughan

20. Noe

21. Decenzo., And Robbins

22. Scrapello And Ledvinka

- گزینش داوطلبان واجد شرایط
- توجه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام
- مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)
- ایجاد انگیزه و مزایا
- ارزیابی عملکرد
- برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)
- توسعه نیروی انسانی و آموزش
- متعهد نمودن کارکنان به سازمان (دسلر^{۳۳}؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۵).

مدیریت، فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. تعریف مذکور، پنج قضیه اساسی ذیل را که زیربنای مفاهیم کلی نظری و عملی (فنی) مدیریت است در بردارد (سیدجوادین، ۱۳۹۵):

- مدیریت یک فرآیند است.
- مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است.
- مدیریت مؤثر، تصمیم‌های مناسبی می‌گیرد و به نتایج مطلوبی دست می‌یابد.
- مدیریت کار به تخصیص و مصرف مدبرانه منابع می‌گویند.
- مدیریت بر فعالیتهای هدفدار تمرکز دارد.

روش پژوهش

انتخاب نوع تحقیق بستگی به هدف‌ها و ماهیت پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد. موضوع تحقیق حاضر رابطه مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌باشد؛ بنابراین این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ زمانی، مقطعی و از لحاظ روش توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر به تعداد ۱۶۰ نفر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌باشد که در سال ۱۴۰۰ مشغول به فعالیت در آن سازمان هستند. نمونه آماری در پژوهش حاضر به روش تصادفی در دسترس و حجم آن براساس جدول مورگان و کرجسی به تعداد ۱۱۳ نفر انتخاب شد. روش اجرای پژوهش حاضر به این صورت است که برای بخش تئوریک و مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده می‌شود، به طوری که از مقالات و کتاب‌های معتبر و مرتبط با موضوع پژوهش استفاده گردید. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد که شامل پرسشنامه‌های مدیریت منابع انسانی، پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی می‌باشد. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

الف) ابزار اندازه‌گیری هوش معنوی

ابزار اندازه‌گیری متغیر هوش معنوی، پرسشنامه ۲۴ سوالی لیندا (۲۰۱۱) می‌باشد. این پرسشنامه برای سنجش میزان هوش معنوی در چهار بعد تفکر انتقادی وجودی (سوال‌های ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۰)، تولید معنی شخصی (سوال‌های ۷، ۱۱،

۱۵، ۱۹، ۲۲)، آگاهی (۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸) و توسعه حالت آگاهی (سوالهای ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۳) طراحی و ساخته شده است و مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه موافقم و نه مخالفم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است. بازه نمرات این پرسشنامه از ۲۴ الی ۱۲۰ می‌باشد که نقطه برش این پرسشنامه نمره ۷۲ است. نمره بیشتر از ۷۲ نشان می‌دهد که هوش معنوی فرد پائین و نمره بیشتر از ۷۲ نشان می‌دهد که هوش معنوی فرد بالا می‌باشد. ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش‌های لیندا (۲۰۱۱) ۰/۷۵ تا ۰/۸۹ گزارش گردیده است.

ب) ابزار گردآوری مدیریت منابع انسانی:

مدیریت منابع انسانی، در پژوهش حاضر توسط پرسشنامه چین جوتسای (۲۰۰۷؛ به نقل از فتاحی و همکاران، ۱۳۹۰) سنجیده شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال پنج گزینه‌ای و مشتمل بر ۵ بعد، انتخاب و استخدام (۶ سؤال)، آموزش و توسعه (۴ سؤال)، نظام پاداش مبتنی بر عملکرد (۸ سؤال)، توانمندسازی کارکنان (۴ سؤال) و امنیت شغلی (۴ سؤال) می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه در پژوهش فتاحی و همکاران (۱۳۹۰)، ۰/۸۱۳ به دست آمده که حاکی از سازگاری درونی خوب ابعاد پژوهشی آن است.

ابزار گردآوری پاسخگویی اخلاقی:

در این پژوهش برای سنجش پاسخگویی اخلاقی، از پرسشنامه ۴ سؤالی شیری و نصرالهی وسطی (۱۳۹۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو مؤلفه‌ی آگاهی اخلاقی (۲ گویه) و پیاده سازی اصول اخلاقی (۲ گویه) می‌باشد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد.

یافته های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^{۲۴} مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۲ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

فرض H_0 : توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

فرض H_1 : توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش نرمال نیستند.

جدول شماره ۲: نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
هوش معنوی	۰/۸۸۹	۰/۲۰۳
مدیریت منابع انسانی	۰/۹۵۲	۰/۱۴۸
پاسخگویی اخلاقی	۰/۸	۰/۲۹۶
انتخاب و استخدام	۰/۸۶۲	۰/۲۳۸
آموزش و توسعه	۱/۱۲۲	۰/۰۹۹
نظام پاداش مبتنی بر عملکرد	۱/۰۰۳	۰/۱۱۹
توانمندسازی کارکنان	۰/۹۴۶	۰/۱۶۵
امنیت شغلی	۰/۸۶	۰/۲۳۹

با توجه به جدول فوق می توان نتیجه گرفت که سطح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می باشند. لذا توزیع داده های متغیرهای فوق نرمال هستند، بنابراین نرمال بودن متغیرهای مذکور استفاده کردن از آزمون های پارامتریک را جهت استنباط فرضیه های پژوهش توجیه می نمایند. پس فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد می گردد.

فرضیه اصلی پژوهش

بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون^{۲۵} استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۳ با استفاده از آزمون فوق به بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان می پردازد.

جدول شماره ۳: بررسی فرضیه اصلی پژوهش

مدیریت منابع انسانی	متغیر پیش بین	
	متغیرهای ملاک	
۰/۸ ^{**}	ضریب همبستگی	پاسخگویی اخلاقی
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۶۷۳ ^{**}	ضریب همبستگی	هوش معنوی
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از ۰/۰۱ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان مدیریت منابع انسانی مناسب تر باشد، سطح پاسخگویی اخلاقی کارکنان بالاتر رفته و سطح هوش معنوی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه اصلی پژوهش تأیید می گردد.

فرضیه فرعی اول پژوهش

مؤلفه های مدیریت منابع انسانی توانایی پیش بینی پاسخگویی اخلاقی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان را دارند. جهت بررسی تاثیر مؤلفه های مدیریت منابع انسانی بر پاسخگویی اخلاقی کارکنان در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان از تحلیل رگرسیون چندمتغیری^{۲۶} به روش همزمان^{۲۷} استفاده می گردد. برای اجرای این آزمون می بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجراء شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند. این پیش شرطها عبارتند از:

- ۱- تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظیم شده بررسی می شود.
- ۲- استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون^{۲۸} مورد سنجش قرار می گیرد.
- ۳- یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار: با نمودار خطی P-P سنجش می شود.
- ۴- نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می گیرد.

25. Pearson
26. Multiple Regression
27. Enter
28. Durbin-Watson

۵- بررسی معنی داری و برازش مدل: با آزمون آنوا^{۲۹} مورد سنجش قرار می گیرد (با استفاده از این آزمون می توان نتیجه گرفت که نتایج به دست آمده در نمونه قابل تعمیم به جامعه می باشد و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد).

۶- عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین: با استفاده از شاخص های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می شوند.

تبیین مدل و استقلال بین خطاها

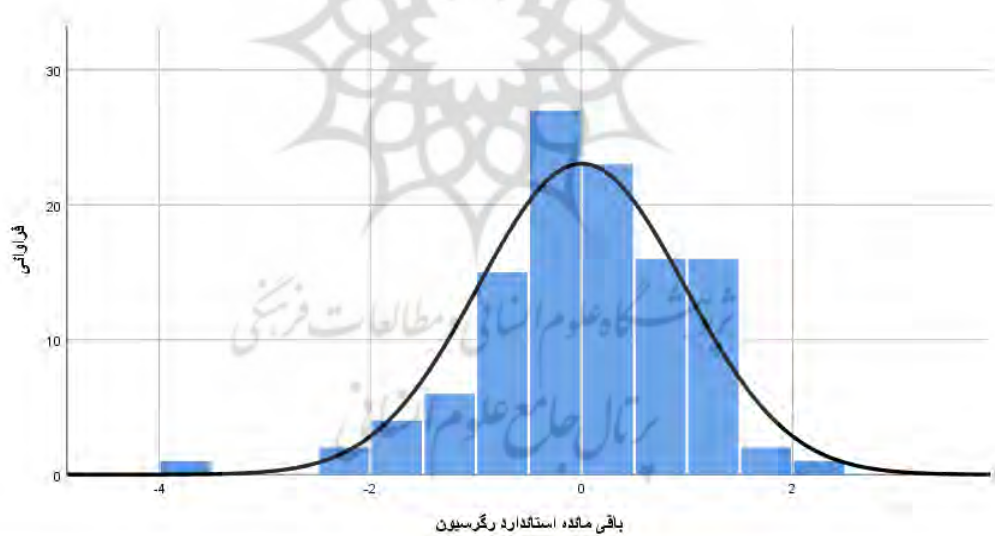
جدول شماره ۴ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها می پردازد.

جدول شماره ۴: تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها در فرضیه فرعی اول پژوهش

R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	دورین واتسون
۰/۸۳۷	۰/۷	۰/۶۸۶	۱/۵۴۴

در جدول شماره ۴ مشاهده می گردد که مجذور R تنظیم شده برابر ۰/۶۸۶ می باشد، به طوری که حدود ۶۹٪، تغییر در متغیر پاسخگویی اخلاقی کارکنان ناشی از تغییرات در مؤلفه های مدیریت منابع انسانی می باشد. لذا با توجه به این که این ضریب بیشتر از ۱۴٪ می باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، بنابراین مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دورین واتسون مابین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تاثیر هر یک از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد.

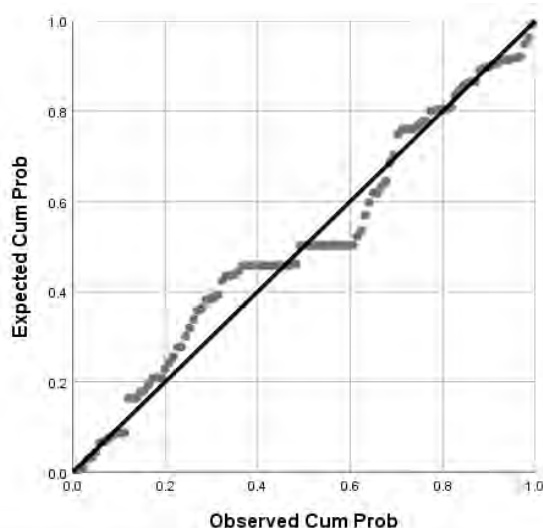
نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون



نمودار شماره ۱: نمودار هیستوگرام باقی مانده استاندارد رگرسیون در فرضیه فرعی اول پژوهش

نمودار شماره ۱ نشان می دهد که باقی مانده استاندارد رگرسیون براساس خط نرمال در شکل مذکور، نرمال می باشد و بنابراین خطاها در آزمون رگرسیون نیز از توزیع نرمالی پیروی می کنند.

یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار



نمودار شماره ۲: نمودار خطی احتمال تجمعی مشاهده شده و مورد انتظار در فرضیه فرعی اول پژوهش در نمودار شماره ۲ مشخص شده است که نمودار احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار با یکدیگر یکسان هستند، زیرا نقاط حول خط می‌باشند و این امر گویای این مطلب است که متغیرهای پیش‌بین به طور دقیق می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی نمایند.

معنی‌داری و برازش مدل

جدول شماره ۵ به بررسی معنی‌داری و برازش مدل با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جدول شماره ۵: بررسی معنی‌داری و برازش مدل در فرضیه فرعی اول پژوهش

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۱	۴۹/۹۸۸	۱۶/۵۱۲	۵	۸۲/۵۵۹	رگرسیون
-	-	۰/۳۳	۱۰۷	۳۵/۳۴۴	باقی مانده
-	-	-	۱۱۲	۱۱۷/۹۰۳	مجموع

همانطور که پیداست، سطح معناداری به دست آمده از آماره F کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، لذا مدل رگرسیون معنادار می‌باشد و مدل رگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می‌توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

عدم هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین

این پیش شرط با استفاده از شاخص‌های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می‌شوند که در جدول شماره ۶ آورده شده‌اند.

جدول شماره ۶: بررسی عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین در فرضیه فرعی اول پژوهش

متغیرها	تولرانس (Tolerance)	تورم یا تورش واریانس (VIF)	مقدار ویژه (Eigenvalue)	شاخص شرطی (Condition Index)
انتخاب و استخدام	۰/۵۹۳	۳/۴۱۶	۰/۰۵۹	۹/۹۲۵
آموزش و توسعه	۰/۵۶۱	۳/۸۲۵	۰/۰۴۲	۱۱/۸۰۷
نظام پاداش مبتنی بر عملکرد	۰/۵۱۵	۴/۶۵۶	۰/۰۲۳	۱۵/۸۸۴
توانمندسازی کارکنان	۰/۵۴	۲/۹۳۹	۰/۰۱۸	۱۸/۰۸۶
امنیت شغلی	۰/۵۹۱	۳/۴۳۵	۰/۰۱۱	۲۲/۶۹

از جدول فوق می توان نتیجه گرفت که مقدار شاخص های تولرانس و تورم یا تورش واریانس به ترتیب برای متغیرها بیشتر از ۰/۴ و کمتر از ۱۰ می باشند، بنابراین بین متغیرهای پیش بین هم خطی چندگانه وجود ندارد و به عبارتی، هم خطی محتمل نمی باشد. از طرفی هرچه مقدار ویژه بیشتر از صفر باشد و شاخص شرطی کمتر از ۳۰ باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، هم خطی بین متغیرهای پیش بین رد می گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر شش پیش شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعایت گردید، می بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن میزان پیش گویی پاسخگویی اخلاقی کارکنان براساس مؤلفه های مدیریت منابع انسانی را نشان داد. بنابراین جدول شماره ۷ در این راستا ضرائب رگرسیون را به نمایش می گذارد.

جدول شماره ۷: ضرائب رگرسیون در فرضیه فرعی اول پژوهش

سطح معناداری	آماره t	ضرائب غیر استاندارد		متغیرها
		Beta	B	
۰/۱۲۱	۱/۵۶۲	-	۰/۲۰۹	مقدار ثابت
۰/۷۹۳	۰/۲۶۲	۰/۰۲۶	۰/۱	انتخاب و استخدام
۰/۰۰۲	۳/۱۸۷	۰/۳۳	۰/۱۰۳	آموزش و توسعه
۰/۸۹۴	۰/۱۳۳	۰/۰۱۵	۰/۱۲۴	نظام پاداش مبتنی بر عملکرد
۰/۰۵۴	۱/۹۵	۰/۱۷۷	۰/۰۸۹	توانمندسازی کارکنان
۰/۰۰۱	۳/۸۴۲	۰/۳۷۷	۰/۱	امنیت شغلی

با توجه به جدول شماره ۷ می توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت بیشتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر تائید می گردد و مقدار ثابت بر متغیر ملاک تاثیرگذار نیست. به طوری که نمی تواند در معادله ضرائب غیر استاندارد شرکت کند. همچنین سطح معناداری متغیرهای آموزش و توسعه و امنیت شغلی کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین برای ورود به معادله ضرائب استاندارد مناسب هستند، یا به عبارتی می توانند بر متغیر ملاک اثر بگذارند. حال با توجه به توضیحات فوق تابع ضرائب استاندارد و غیر استاندارد به شرح ذیل می باشد:

استاندارد	➔	$Y = (b_1x_1) + (b_2x_2) + \varepsilon$
		$\varepsilon = (0/377) \text{ (امنیت شغلی)} + (0/33) \text{ (آموزش و توسعه)} + \text{پاسخگویی اخلاقی}$
غیر استاندارد	➔	$Y = (b_1x_1) + (b_2x_2) + \varepsilon$
		$\varepsilon = (0/385) \text{ (امنیت شغلی)} + (0/329) \text{ (آموزش و توسعه)} + \text{پاسخگویی اخلاقی}$

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، آموزش و توسعه و امنیت شغلی می‌توانند پاسخگویی اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی نمایند. همچنین از ضرایب بتا در حالت استاندارد می‌توان نتیجه گرفت که امنیت شغلی بیشترین تاثیر را بر پاسخگویی اخلاقی کارکنان دارد. لذا آموزش و توسعه و امنیت شغلی، توانایی پیش‌بینی پاسخگویی اخلاقی کارکنان را دارند. پس فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم پژوهش

مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی توانایی پیش‌بینی هوش معنوی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان را دارند. جهت بررسی تاثیر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی بر هوش معنوی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان از تحلیل رگرسیون چندمتغیری به روش همزمان استفاده می‌گردد. برای اجرای این آزمون می‌بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجراء شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند. این پیش شرطها عبارتند از:

- ۱- تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظیم شده بررسی می‌شود.
- ۲- استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون مورد سنجش قرار می‌گیرد.
- ۳- یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار: با نمودار خطی P-P سنجش می‌شود.
- ۴- نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می‌گیرد.
- ۵- بررسی معنی‌داری و برازش مدل: با آزمون آنوا مورد سنجش قرار می‌گیرد (با استفاده از این آزمون می‌توان نتیجه گرفت که نتایج به دست آمده در نمونه قابل تعمیم به جامعه می‌باشد و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد).
- ۶- عدم هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین: با استفاده از شاخص‌های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می‌شوند.

تبیین مدل و استقلال بین خطاها

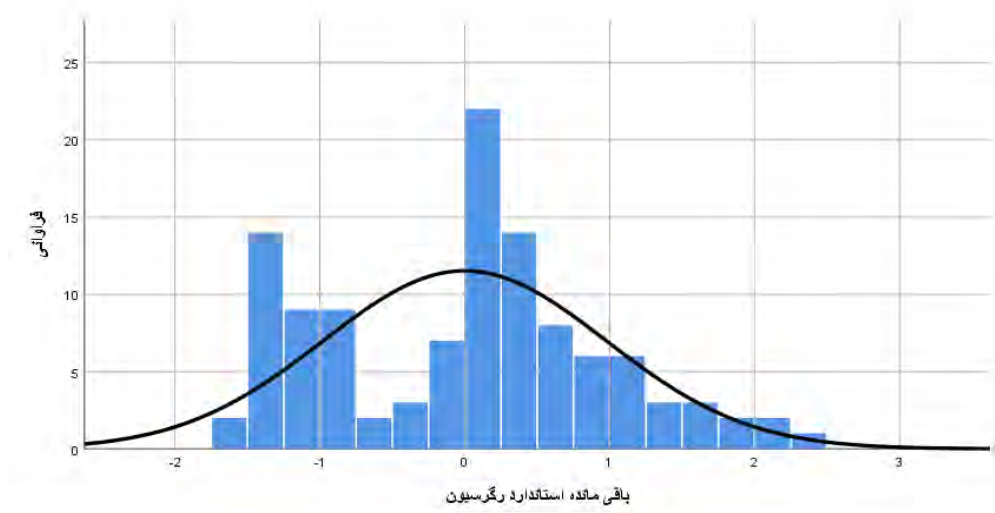
جدول شماره ۸ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها می‌پردازد.

جدول شماره ۸: تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها در فرضیه فرعی دوم پژوهش

R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	دوربین واتسون
۰/۶۹۷	۰/۴۸۶	۰/۴۶۲	۱/۶۶۵

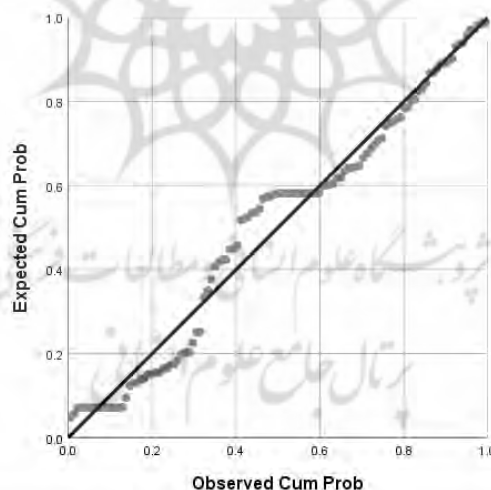
در جدول شماره ۸ مشاهده می‌گردد که مجذور R تنظیم شده برابر ۰/۴۶۲ می‌باشد، به طوری که حدود ۴۶٪ تغییر در متغیر هوش معنوی ناشی از تغییرات در مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی می‌باشد. لذا با توجه به این که این ضریب بیشتر از ۱۴٪ می‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، بنابراین مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسون مابین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می‌شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تاثیر هر یک از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد.

نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون



نمودار شماره ۳: نمودار هیستوگرام باقی مانده استاندارد رگرسیون در فرضیه فرعی دوم پژوهش شماره ۳ نشان می‌دهد که باقی مانده استاندارد رگرسیون براساس خط نرمال در شکل مذکور، نرمال می‌باشد و بنابراین خطاها در آزمون رگرسیون نیز از توزیع نرمالی پیروی می‌کنند.

یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار



نمودار شماره ۴: نمودار خطی احتمال تجمعی مشاهده شده و مورد انتظار در فرضیه فرعی دوم پژوهش در نمودار شماره ۴ مشخص شده است که نمودار احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار با یکدیگر یکسان هستند، زیرا نقاط حول خط می‌باشند و این امر گویای این مطلب است که متغیرهای پیش‌بین به طور دقیق می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی نمایند.

معنی داری و برازش مدل

جدول شماره ۹ به بررسی معنی داری و برازش مدل با استفاده از آزمون آنوا می پردازد.

جدول شماره ۹: بررسی معنی داری و برازش مدل در فرضیه فرعی دوم پژوهش

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۴/۵۶۲	۵	۶/۹۱۲	۲۰/۲۳۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۳۶/۵۵۶	۱۰۷	۰/۳۴۲	-	-
مجموع	۷۱/۱۱۸	۱۱۲	-	-	-

همانطور که پیداست، سطح معناداری به دست آمده از آماره F کمتر از ۰/۰۱ می باشد، لذا مدل رگرسیون معنادار می باشد و مدل رگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین

این پیش شرط با استفاده از شاخص های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می شوند که در جدول شماره ۱۰ آورده شده اند.

جدول شماره ۱۰: بررسی عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین در فرضیه فرعی دوم پژوهش

متغیرها	تلرانس (Tolerance)	تورم یا تورش واریانس (VIF)	مقدار ویژه (Eigenvalue)	شاخص شرطی (Condition Index)
انتخاب و استخدام	۰/۵۹۳	۳/۴۱۶	۰/۰۵۹	۹/۹۲۵
آموزش و توسعه	۰/۵۶۱	۳/۸۲۵	۰/۰۴۲	۱۱/۸۰۷
پاداش مبتنی بر عملکرد	۰/۵۱۵	۴/۶۵۶	۰/۰۲۳	۱۵/۸۸۴
توانمندسازی کارکنان	۰/۵۴	۲/۹۳۹	۰/۰۱۸	۱۸/۰۸۶
امنیت شغلی	۰/۵۹۱	۳/۴۳۵	۰/۰۱۱	۲۲/۶۹

از جدول فوق می توان نتیجه گرفت که مقدار شاخص های تلرانس و تورم یا تورش واریانس به ترتیب برای متغیرها بیشتر از ۰/۴ و کمتر از ۱۰ می باشند، بنابراین بین متغیرهای پیش بین هم خطی چندگانه وجود ندارد و به عبارتی، هم خطی محتمل نمی باشد. از طرفی هرچه مقدار ویژه بیشتر از صفر باشد و شاخص شرطی کمتر از ۳۰ باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، هم خطی بین متغیرهای پیش بین رد می گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر شش پیش شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعایت گردید، می بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن میزان پیش گویی هوش معنوی براساس مؤلفه های مدیریت منابع انسانی را نشان داد. بنابراین جدول شماره ۱۱ در این راستا ضرائب رگرسیون را به نمایش می گذارد.

جدول شماره ۱۱: ضرایب رگرسیون در فرضیه فرعی دوم پژوهش

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای معیار	Beta	آماره t
مقدار ثابت	۱/۵۴۳	۰/۲۱۲	-	۷/۲۶۴
انتخاب و استخدام	۰/۱۶۸	۰/۱۰۲	۰/۲۱۲	۱/۶۵۳
آموزش و توسعه	۰/۲۵۵	۰/۱۰۵	۰/۳۳	۲/۴۳۶
پاداش مبتنی بر عملکرد	۰/۰۶۴	۰/۱۲۶	۰/۰۷۶	۰/۵۰۷
توانمندسازی کارکنان	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۲۲۴	۱/۸۸۲
امنیت شغلی	۰/۰۶۲	۰/۱۰۲	۰/۰۷۹	۰/۶۱۲

با توجه به جدول شماره ۱۱ می‌توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می‌گردد و مقدار ثابت بر متغیر ملاک تاثیر گذار است. به طوری که می‌تواند در معادله ضرایب غیراستاندارد شرکت کند. همچنین سطح معناداری متغیر آموزش و توسعه کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین برای ورود به معادله ضرایب استاندارد مناسب است، یا به عبارتی می‌تواند بر متغیر ملاک اثر بگذارد. حال با توجه به توضیحات فوق تابع ضرایب استاندارد و غیراستاندارد به شرح ذیل می‌باشد:

$Y = (b_1x_1) + \varepsilon$	→	معادله استاندارد
$\varepsilon = \text{E}(\text{آموزش و توسعه}) (0/33) = \text{هوش معنوی}$		
$Y = a + (b_1x_1) + \varepsilon$	→	معادله غیر استاندارد
$\varepsilon = \text{E}(\text{آموزش و توسعه}) (0/255) + 1/543 = \text{هوش معنوی}$		

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی می‌توانند هوش معنوی را پیش‌بینی نمایند. همچنین از ضرایب بتا در حالت استاندارد می‌توان نتیجه گرفت که آموزش و توسعه بیشترین تاثیر را بر هوش معنوی دارد. لذا مؤلفه آموزش و توسعه، توانایی پیش‌بینی هوش معنوی کارکنان را دارد. پس فرضیه فرعی دوم پژوهش تائید می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

با نظر به فرضیه اصلی پژوهش که به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی کارکنان و هوش معنوی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی کارکنان و هوش معنوی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد. به طوری که هرچه میزان مدیریت منابع انسانی مناسب‌تر باشد، سطح پاسخگویی اخلاقی کارکنان و هوش معنوی افزایش می‌یابد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های عنوان شده، همسو با نتیجه پژوهش حاضر است. رباطی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و هوش معنوی در بین مدیران مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان قلعه گنج پرداخت و نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و ابعاد آن (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) رابطه مثبت معناداری وجود داشت. همچنین بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی و جود، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیاری) رابطه مثبت معناداری وجود داشت. پناهی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی ارتباط بین اخلاق سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان

پرداختند و بر اساس نتایج بدست آمده، بین اخلاق سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. خادم لو و همکاران (۱۳۹۸) به تدوین مدل نظری راهبردها و پیامدهای به کارگیری منابع انسانی شایسته در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور (نظریه زمینه‌ای) پرداختند و نتیجه گرفتند که با توجه به طیف مخاطبان ورزش دانشگاهی که شامل دانشجویان، کارمندان و اساتید است و همچنین گزینه‌های غیر ورزشی جذاب و جایگزین ورزش دانشگاهی موجود؛ اگر متولیان ورزش دانشگاه‌ها نتوانند با تکیه بر شایستگی‌های منابع انسانی و با تحقق راهبردهایی مانند تفکر راهبردی، تحول سازمانی و نوآوری سازمانی زمینه توسعه فرهنگ سازمانی، توسعه سازمانی، بهره‌وری، توسعه اجتماعی، پرورش تفکر ایدئولوژیک و توجه به مقولات محیطی را فراهم نمایند، قادر به جلب رضایت جامعه مخاطب خود نخواهد بود. کیزوری و نامنی (۱۳۹۶) به بررسی تاثیرگذاری نقش برنامه ریزی مدیریت منابع انسانی بر میزان کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی سازمان‌های آموزشی پرداختند و نتیجه‌ی به دست آمده عبارت بود از؛ برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی بر کارایی سازمان‌های آموزشی موثر می‌باشد و همچنین برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی سازمان‌های آموزشی موثر باشد؛ و فرضیه‌ی اصلی تحقیق برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی بر اثر بخشی و کارایی سازمان‌های آموزشی تاثیر یکسان دارند؛ رد می‌گردد. محمدی و پردخته (۱۳۹۵) به بررسی و ارائه مدل نوین برنامه استراتژیک توانمندسازی مدیریت منابع انسانی سازمان مبتنی بر هوش معنوی، اخلاقی و سرمایه اجتماعی پرداختند و بررسی مدل‌های مختلف در حوزه برنامه‌ریزی استراتژیک نشان داد که لزوم توجه به چشم انداز، استراتژی ساختاری سازمان، جز لاینفک در برنامه ریزی نیروی انسانی موفق خواهد بود و تبدیل شدن برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی به رویکرد توانمندسازی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر هوش معنوی، اخلاقی و سرمایه اجتماعی در جهت تعالی سازمان‌ها رویکرد جدیدی است. میرکاظمی و حیدری (۱۳۹۱) به بررسی میزان معنویت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی پرداختند و نتایج نشان داد که معنویت در کارکنان در سطح مطلوبی قرار داشته و میانگین سطح فردی معنویت از بقیه‌ی سطوح بالاتر بود. کالکاو (۲۰۲۰) به بررسی رابطه اخلاق با پاسخگویی اجتماعی در بازارهای مالی: بانکداری اخلاقی و اسلامی پرداختند و نتایج حاصل، بیان داشت که اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی اجتماعی اثرگذار است. تولسی و یونهو (۲۰۲۰) یک رویکردی مفهومی بر مبنای مدیریت منابع انسانی بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در صنعت گردشگری به انجام رساندند. نتایج حاصل از این مطالعه بیان داشت که مدیریت منابع انسانی بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها اثر گذار است که این مهم بر توسعه پایدار صنعت گردشگری تاثیر گذار است. طالب پور و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی راهبردها و پیامدهای استفاده از منابع انسانی شایسته در موسسات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها پرداختند و نتایج دسته‌بندی کدها، مقولات اصلی، مقوله‌های فرعی و مفاهیمی را نشان داد که به شکل یک مدل پارادایمی شامل استراتژی‌های تفکر استراتژیک، تحول سازمانی و نوآوری سازمانی ارائه شدند. پیامدهای توسعه فرهنگ سازمانی، توسعه سازمانی، بهره‌وری، توسعه اجتماعی، معقوله زیست محیطی و تفکر استراتژیک در سازمان‌های ورزشی دانشگاهی پدیدار شد. گیوراک و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی عملکرد سازمانی ادراک شده در جذب و نگهداری کارمندان با توجه به گروه‌های مختلف کارمندان و مدیریت پایدار منابع انسانی پرداختند و نتیجه تحقیق نشان داد که نسل‌های مختلف کارکنان مسائل مختلف عملکرد انتخاب شده سازمان را درک می‌کنند. آزمایش اولین فرضیه تحقیق ثابت کرده است که تفاوت معناداری بین کارکنان از گروه‌های مختلف نسلی در درک روابط بین کارکنان وجود دارد. آزمایش فرضیه تحقیق دوم تأیید کرد که بین مسائل انتخاب شده عملکرد سازمانی ادراک شده از نظر آماری رابطه معناداری وجود دارد. لی و همکاران (۲۰۲۰) به

بررسی روش‌های مدیریت منابع انسانی، خستگی هیجانی و تعهد سازمانی با مثال صنعت هتلداری پرداختند و نتایج نشان داد که فرسودگی عاطفی تاثیر منفی قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارد؛ مدیریت منابع انسانی نه تنها تاثیر منفی قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارد، بلکه چگونگی تاثیر عاطفی منفی بر تعهد سازمانی را مشخص می‌کند در نتیجه، این تحقیق بینش را در مورد نقش در فرسودگی عاطفی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند که توسط شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اجرا می‌شود. پارباهو و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی و رهبری بر معنویت در محیط کار پرداختند و نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر رهبری و معنویت در محیط سازمانی و نیز کسب مزیت رقابتی و ماندگاری سازمانی نقش مستقیم دارد. جیو (۲۰۱۹) به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر اخلاق پرداختند و نتایج این مطالعه بیان داشت که مدیریت منابع انسانی بر ایجاد جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای اثر گذار است. ماکا و همکاران (۲۰۱۸) طی مطالعه‌ای رابطه مدیریت و معنویت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه رابطه بین مدیریت منابع انسانی و معنویت را تایید نمود. وگتیلین و گرین وود (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت منابع انسانی: بررسی سیستماتیک و مفهومی به انجام رساندند و نتایج این مطالعه نشان داد که مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم بر پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها در ارتباط است. همچنین نتایج پژوهش‌های گستاسبی و همکاران (۱۳۹۲) که به مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پرداختند، ناهمسو با نتایج پژوهش بود، چرا که نتایج تحلیل داده‌ها که از طریق آزمون همبستگی پیرسون محاسبه شده است، نشان داد که بین هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود ندارد.

از قیاس نتیجه فرضیه اصلی پژوهش با پژوهش‌های پیشین می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی کارکنان از جمله آگاهی و سازگاری کارکنان از سیاست‌های اخلاقی سازمان، اجرای سیاست‌های اخلاقی سازمان در تعامل با ذینفعان توسط کارکنان و سرلوله قرار دادن سیاست‌های اخلاقی سازمان در تمام امور جاری توسط کارکنان و هوش معنوی رابطه معنی‌داری دارد.

علت این ارتباط را می‌توان این گونه بیان کرد که هر سازمانی سیاست‌ها و اصول اخلاقی مشخصی را برای تمام سازمان تعیین می‌کند که اعضا، با تبعیت از آن، در حقیقت مسئولیت اجتماعی خود را انجام داده‌اند. همانطور که رعایت بخشی از اصول اخلاقی بر عهده کارکنان سازمان می‌باشد، مدیران و مسئولان نیز، موظف هستند با کارکنان نیز مانند ذینفعان خود رفتاری اخلاق مدارانه داشته باشند. یکی از نتایج این عمل، الگو قرار گرفتن مدیران برای کارکنان است که در آگاهی اخلاقی آنها تاثیر گذاشته و سطح پاسخگویی اخلاقی کارکنان در سازمان را افزایش می‌دهد. به عبارتی رعایت اصول اخلاقی در بین مدیران، تضمین کننده بهبود پاسخگویی اخلاقی کارکنان در بین کارکنان می‌باشد. چرا که اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که مدیران نسبت به فعالیت‌های مثبت کارکنان بی تفاوت نباشند و ارزش و اهمیتی که تلاش بیشتر نیروها، برای آنها دارد را نشان دهند. به همین دلیل، در جهت پیاده سازی اصول اخلاقی در سازمان، این اصول، از ارتباط بین مدیران و کارکنان شروع می‌شود که تاثیر مستقیمی بر انگیزه و انتخاب و استخدام کارکنان، برای ادامه همکاری با سازمان دارد. هر چه کارکنان ذهنیت بهتری نسبت به سازمان داشته باشند، به همان میزان تمایل بیشتری به انجام مسئولیت اخلاقی خود به بهترین شکل ممکن خواهند داشت؛ بنابراین مشاهده می‌شود که با بهبود نظام پاداش مبتنی بر عملکرد که یکی از ابعاد توانمندسازی منابع انسانی است، پاسخگویی اخلاقی کارکنان در سازمان نیز ارتقاء می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت که توانمندسازی منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی کارکنان ارتباط معناداری دارد.

از طرفی، هنگامی که یک سازمان، تصمیماتی در خصوص فعالیت‌ها اتخاذ می‌کند، کارکنان آن سازمان و یا منابع انسانی سازمان مهم‌ترین نقش را در اجرا و به ثمر نشستن نتیجه آن تصمیمات دارند. چرا که عملکرد کارکنان، نشان دهنده عملکرد کلی سازمان می‌باشد. به عبارتی، زمانی که مدیریت یک سازمان، بهترین برنامه ریزی را در جهت ارتقاء عملکرد سازمان و یا توانمندسازی کارکنان داشته باشد، هنگامی می‌تواند نتیجه زحمات خود را مشاهده کند که کارکنان یک سازمان، اولاً، تمایل به تغییر و یا بهبود وضعیت شغلی خود داشته باشند، تغییرات را بپذیرند و در راستای آنها حرکت کنند. ثانیاً، توانایی این پذیرش را داشته باشند که این مسئله مربوط به استراتژی‌های سازمان، هنگام استخدام نیروهای مورد نیاز خود است. یکی از عواملی که به سازمان در راستای توانمندسازی منابع انسانی کمک می‌کند، همکاری با نیروهایی است که توانایی و مهارت حل مسئله را دارند؛ زیرا این توانایی کمک می‌کند سازمان وقت و انرژی کمتری را صرف آموزش کارکنان خود کند و در حقیقت، شرط دومی که برای تحقق اهداف سازمان مورد نیاز است، فراهم می‌شود. عامل دیگری که در موفقیت سازمان بسیار مؤثر می‌باشد، توانایی کار تیمی در کارکنان است. وشن است که یک فرد نمی‌تواند تمامی مهارت‌های مورد نیاز یک سازمان را داشته باشد و حتی در این صورت نیز، زمان زیادی را از دست خواهد داد. به همین جهت، انجام فعالیت‌های سازمان به صورت تیمی علاوه بر اینکه بازدهی سازمان را بالا می‌برد، به رشد تک تک نیروها نیز کمک می‌کند.

با توجه به اینکه مفهوم هوش معنوی، بیانگر عملکرد هوشمندانه و عاقلانه است، فرآیندهای انتخاب و استخدام نیروها که یکی از ابعاد توانمندسازی منابع انسانی است، از طریق معیارهایی که در نظر گرفته شده، تعیین کننده میزان بهره‌مندی یک سازمان از نیروهای با هوش معنوی مطلوب است. به عبارتی هرچه افرادی با مهارت بالاتری در عملکرد معقولانه استخدام شوند، هوش معنوی بالاتری نیز می‌توانند داشته باشند. همچنین هوش معنوی نیز یک ویژگی ذاتی است که باید پرورش یابد که یکی از راه‌های رشد این خصیصه، انجام کار تیمی در سازمان است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توانمند سازی منابع انسانی با هوش معنوی کارکنان، در ارتباط است.

- با نظر به فرضیه فرعی اول پژوهش که به بررسی توانایی پیش‌بینی پاسخگویی اخلاقی کارکنان توسط مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که در بین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی ابعاد آموزش و توسعه و امنیت شغلی توانایی پیش‌بینی پاسخگویی اخلاقی کارکنان را دارند. از طرفی، بعد امنیت شغلی بیشترین تاثیر را بر پاسخگویی اخلاقی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان دارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های عنوان شده، همسو با نتیجه پژوهش حاضر است. احمدی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر پاسخگویی اجتماعی وزارت ورزش و جوانان پرداختند و نتایج آزمون تی تک نمونه نشان داد که وجهه سازمانی، بلوغ فکری، مطالبه‌گری مردم، نظارت همگانی، پایش رسانه‌ای، شفافیت اطلاعات، افزایش اعتماد عمومی و پاسخگویی مدیران به طور معنی‌داری در پاسخگویی اجتماعی وزارت ورزش و جوانان نقش دارند. رستم پور (۱۳۹۵) به بررسی مدیریت منابع انسانی در ورزش: یک مطالعه‌ی تحلیل گرانه بر اهمیت و موضوعات مرتبط با آن پرداخت و این مطالعه، جو اقتصادی رایج در صنعت ورزش را نشان می‌دهد: قسمت دوم مقاله بصورت منتقدانه ارزش مدیریت استراتژیک کارمندان را برای عملیات مؤثر سازمان‌های ورزشی مورد بررسی قرار می‌دهد. همچنین، برنامه‌ریزی منابع انسانی و دیگر موضوعات مرتبط با آن را از دیدگاه قوانین، استخدام، انتخاب، آموزش، نتیجه‌گیری و مدیریت پاداش با مثال‌های مختلف در مدیریت ورزش ارزیابی می‌کند.

با توجه به اینکه در بین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه و امنیت شغلی توانایی پیش‌بینی پاسخگویی اخلاقی کارکنان را دارند، علت این امر را می‌توان اینگونه بیان کرد که پاسخگویی اخلاقی کارکنان، ناشی از آگاهی آنان از اصول اخلاقی تعریف شده در سازمان است، یکی از این اصول اخلاقی، توجه سازمان به توانمندی‌های کارکنان و مسئولیت‌پذیری در مقابل افزایش این توانمندی‌ها می‌باشد که به صورت ایجاد فرصت‌های آموزشی برای آنان، محقق می‌شود. سازمان با ارائه طرح‌های آموزشی با کیفیت، وظیفه اخلاقی خود در قبال کارکنان را ایفا می‌کند و سپس نوبت کارکنان است که با استفاده مؤثر از این فرصت‌ها و همراهی مهارت‌های آموخته شده با اهداف سازمان، مسئولیت اخلاقی خود را انجام دهند. از نتایج دیگر این کار، بهبود پاسخگویی اخلاقی کارکنان با سایر افراد با سازمان است.

از طرفی مسئولیت اخلاقی دیگری که سازمان با پیاده سازی اصول اخلاقی در سازمان به عهده می‌گیرد، تعهدی است که نسبت به نیروهای خود دارد. یک سازمان متعهد، همواره نسبت به کارکنان با اخلاق و مسئولیت‌پذیر خود، رفتاری دارد که رضایت آنها را جلب می‌کند. از آنجا که کارکنان، محیط سازمانی را دلخواه خود ببینند، خواهان استخدام و ماندگاری در سازمان می‌باشند و تعدیل نیرو نیز یکی از فرآیندهای اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها می‌باشد، در این شرایط، مسئولیت اخلاقی مدیران، تعهد آنان را در زمان تعدیل نیرو تعیین می‌کند؛ بنابراین، سازمان با امنیت شغلی که برای کارکنان ایجاد می‌کند، پیاده سازی اصول اخلاقی در سازمان را بهبود می‌بخشد. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که آموزش و توسعه و امنیت شغلی پیش‌بینی کننده پاسخگویی اخلاقی کارکنان می‌باشد.

- با نظر به فرضیه فرعی دوم پژوهش که به بررسی توانایی پیش‌بینی هوش معنوی توسط مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که در بین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی مؤلفه آموزش و توسعه توانایی پیش‌بینی هوش معنوی را دارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های عنوان شده، همسو با نتیجه پژوهش حاضر است. مددی زاده (۱۳۹۵) به بررسی ارزیابی قابلیت‌های معنویت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان پرداخت و نتایج تحقیق نشان داد، اختلاف معناداری بین میانگین‌های مشاهده شده و فرضی وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی وجود دارد و مشخص شد بین قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. ویز-بورنستال و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی دین‌داری و معنویت در کنار آمدن با آسیب‌های ورزشی پرداختند و یافته‌های کمی در میان شرکت‌کنندگان برای کشف معنویت نشان داد که تعهد مذهبی پیش‌بینی کننده سلامت و کنترل خدا برای مقابله مذهبی است. نتایج کمی نسبت به تفاوت بین شرکت‌کنندگان دارای معنویت و فاقد معنویت نشان داد که افرادی که به عنوان دیندار شناخته می‌شوند به یک منبع کنترل سلامت خدا اعتماد می‌کنند و از مقابله فعال بیشتر از افرادی که به عنوان فاقد معنویت شناخته می‌شوند استفاده می‌کنند. در حالی که شرکت‌کنندگان بدون معنویت بیشتر از شرکت‌کنندگان معنوی به یک منبع کنترل سلامت داخلی اعتماد می‌کردند.

با توجه به اینکه در بین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه، توانایی پیش‌بینی هوش معنوی کارکنان را دارد، علت این امر را می‌توان این گونه بیان کرد که فرصت‌های آموزشی برنامه ریزی شده در سازمان، هنگامی می‌تواند باعث توسعه و پیشرفت کارکنان و در نهایت سازمان شود که کارکنان، از این فرصت‌ها بتوانند به صورت بهینه استفاده کنند. هنگامی که کارکنان، هدف اصلی که سازمان از اجرای برنامه‌های آموزشی دنبال می‌کند را متوجه نباشند، درک درستی از موضوعات ارائه شده در کلاس‌های آموزشی نخواهند داشت و از سودی که این فرصت‌ها علاوه بر سازمان، برای خود آنها نیز دارد، بهره مند نخواهند شد؛ اما لازمه کامیابی کارکنان از این طرح‌های آموزشی، وجود هوش معنوی در کارکنان

است. هوش معنوی در نیروها باعث می‌شود، به درک کاملی از مفاهیم ارائه شده در کلاس‌ها خواهند رسید. همچنین با گذشت مدتی از آموزش، می‌توان بهبود هوش معنوی در کارکنان را نیز شاهد بود؛ بنابراین، مؤلفه آموزش و توسعه را می‌توان پیش‌بینی کننده هوش معنوی کارکنان دانست.

منابع فارسی

احمدی، عبدالحمید؛ شجاع، رضا؛ بارانی، مهتاب (۱۳۹۸). اولویت‌بندی عوامل موثر بر پاسخگویی اجتماعی وزارت ورزش و جوانان. سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت، رشت.

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۵). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل). ترجمه‌ی محمد اعرابی و د. ایزدی، تهران: نشر پژوهش‌های فرهنگی.

پناهی، مهدیه؛ مختاری دینانی، مریم؛ اصانلو، پرستو (۱۳۹۸). ارتباط بین اخلاق سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان. دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و علوم انسانی.

خادم‌لو، علیرضا؛ طالب‌پور، مهدی؛ کشتی‌دار، محمد؛ ساعتچیان، وحید (۱۳۹۸). تدوین مدل نظری راهبردها و پیامدهای به‌کارگیری منابع انسانی شایسته در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور (نظریه زمینه‌ای). نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۷(۱)، ۲۰۵-۱۸۵.

دسلر، گری (۱۳۹۵). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه علی پارسایان، سیدمحمد اعرابی. ناشر: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. رباطی، فاطمه السادات (۱۳۹۸). بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و هوش معنوی در بین مدیران مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان قلعه گنج. نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۴(۲)، ۷۶-۶۱.

رستم‌پور، یوسف (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی در ورزش: یک مطالعه‌ی تحلیل گرانه بر اهمیت و موضوعات مرتبط با آن. اولین همایش ملی مطالعات کاربردی در علوم ورزشی، تنکابن.

سعادت، اسفندیار (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی. چاپ دوم، انتشارات سمت.

سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نگاه دانش.

شیری، اردشیر؛ نصرالهی وسطی، سیمین (۱۳۹۶). تاثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار. علمی-ترویجی (وزارت علوم)، ۱۹(۸۴)، ۵۱-۳۳.

عباسپور، عباس (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: سمت.

فتاحی، مصطفی؛ گودرزی، ساجد؛ نوروز، محمدحسین (۱۳۹۰). سازمان و مطالعه تأثیر نظام‌های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد آن و بررسی نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی (مطالعه موردی شرکت‌های تجاری واقع در منطقه ۶ تهران). اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱(۳)، ۱۴۵-۱۶۳.

کشمیری، مهدیه؛ عرب احمدی، فاطمه (۱۳۸۶). هوش معنوی. گزارش درس سمینار مسائل روان‌شناسی عمومی، بهشهر: دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.

کیدوری، امیرحسین؛ نامنی، معصومه (۱۳۹۶). بررسی تاثیرگذاری نقش برنامه ریزی مدیریت منابع انسانی بر میزان کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی سازمان‌های آموزشی. سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی جامعه‌شناسی علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، شیراز.

گشتاسبی، محمد؛ احمدی، عبدالحمید؛ نگین تاجی، فهیمه؛ نگین تاجی، کفایت (۱۳۹۲). مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. *نشریه پژوهش در مدیریت ورزشی*، ۲(۶)، ۶۵-۷۶.

لطیفیان، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی اثر میانجی‌گری معنویت و دینداری در رابطه با پیش‌بینی تاب‌آوری توسط پنج عامل شخصیت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، شیراز: دانشگاه شیراز.

محمدی، فاطمه؛ پردخته، فرهاد (۱۳۹۵). ارائه مدل نوین برنامه استراتژیک توانمندسازی مدیریت منابع انسانی سازمان مبتنی بر هوش معنوی، اخلاقی و سرمایه اجتماعی. *نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی*، تهران.

مددی زاده، مجتبی (۱۳۹۵). *ارزیابی قابلیت‌های معنویت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور استان البرز.

میرکازمی، سیده عدرا؛ حیدری، زکیه؛ کشتی دار، محمد (۱۳۹۱). بررسی میزان معنویت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی. *مجله مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان*، ۷(۲۹)، ۱۱۱-۱۲۴.

مومنی، منصور (۱۳۹۶). *تجزیه و تحلیل آماری با نرم افزار SPSS*. چاپ سوم، تهران: کتاب نو.

Armstrong, M. (2018). *A handbook of personnel management practice*. 4th ed. London: Kogan Page.

Ashmos, D.P., & Dochon, D. (2000). Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2) 130-145.

Bae, J. S., Nam, S. B., & Lee, K. Y. (2020). Impact of employee and member empowerment on commitment in Korean sports organizations: A meta-analysis. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(1), 1-15.

DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2017). *Personnel/ Human Resource Management*. 3rd ed. London: Printice-Hall.

Gunther, M. (2019). *God and business*, Southern Illinois University Press, Carbondate.

Gyurák Babel'ová, Z., Stareček, A., Koltnerová, K., & Cagaňová, D. (2020). Perceived Organizational Performance in Recruiting and Retaining Employees with Respect to Different Generational Groups of Employees and Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(2), 574.

Kalkavan, H. (2020). The Importance of Ethics and Corporate Social Responsibility in Financial Markets: A Literature Review and Recommendations for Ethical and Islamic Banking. In *Handbook of Research on Decision-Making Techniques in Financial Marketing*, 172-186.

King, D.B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, Model and measure*. Canada: Masters Thesis Thesis Trent university.

Li, X., Mai, Z., Yang, L., & Zhang, J. (2020). Human Resource Management Practices, Emotional Exhaustion, and Organizational Commitment—With the Example of the Hotel Industry. *Journal of China Tourism Research*, 16(3), 472-486.

LindaS, H. (2011). Spiritual Intelligence: Is It Related to a Leader's Level of Ethical Development. *School of Business and Technology, Capella University*, 135, 91-111.

Makka, A. (2018). Spirituality and Leadership in a South African Context. *Leading in a VUCA World*, 77-90.

Milliman, J., (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

- Nasel, D. D. (2004). *Spiritual Orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality*. Doctoral Dissertation, University of South Australia, Australia.
- Noe, R. A., & Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd ed. Boston: Mc Graw-Hill.
- Samadi, P. (2006). Spiritual intelligence. *Journal Modern Educational Thought*, 2(3) 99-144.
- Scrapello, V. G., & Ledvinka, J. (2018). *Personnel/Human resource Management*. Boston: PWS-Kent.
- Talebpour, M., Kashtidar, M., & SAATCHIAN, V. (2020). *Strategies and Consequences of Utilization of Competent Human Resources in Physical Education Institutions of Universities (Grounded Theory)*.
- Tutar, H., Altınz, M. and Cakiroglu, D. (2011). Perception of managers as to the ethical responsibility and competition strategy: A survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (24), 1427–1435.
- Voaghan, F. (2003). what is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Pshchology*, 42(2), 16-33.
- Wigglesworth, C. (2013). *Spiritual intelligence and why matters*. www. Consciospursuits. Com



The relationship between human resource management and moral accountability and spiritual intelligence of the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Hamedan Province

Vahid khodakarimian^{*1}
Majid Soleimani²

Date of Receipt: 2021/11/30 Date of Issue: 2021/12/30

Abstract

The present study investigated the relationship between human resource management and moral accountability and spiritual intelligence of employees of the General Directorate of Sports and Youth of Hamadan Province. This research was applied in terms of purpose and cross-sectional in terms of time and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population included all employees of the General Directorate of Sports and Youth of Hamadan province in 1400, numbering 160 people. The statistical sample was estimated to be 113 people using Morgan and Krejcie table by available method. The level of human resource management was 64.6%, moral accountability 65.8% and spiritual intelligence 70%. The results of Pearson correlation and multivariate regression with SPSS software showed that there was a significant relationship between human resource management with moral accountability and spiritual intelligence. On the other hand, human resource management components such as selection and employment, training and development, performance-based reward system, employee empowerment and job security had a significant relationship with ethical accountability and spiritual intelligence. It was also found that human resource management components such as training and development and job security were able to predict ethical accountability. Also, the components of education and development had the ability to predict spiritual intelligence.

Keyword

Human resource management, ethical accountability, spiritual intelligence.

1 Master of Sports Management, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Iran (* Corresponding Author: kiani @ vahid.khodakarimian@gmail.com)

2 Faculty member of Islamic Azad University, Malayer Branch, Iran (mjd_slymn@yahoo.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی