



## رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

سیده عدرا میرکازمی<sup>۱</sup>، محمد کشتی‌دار<sup>۲</sup>، زکیه حیدری<sup>۳\*</sup>

تاریخ تصویب: ۹۲/۸/۱۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۲۸

### چکیده

اخیراً تلفیق زندگی معنوی و سازمانی کارکنان، موضوع مطالعات سازمانی و علوم مدیریت است (رستگار و وارث، ۱۳۸۷). هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان این استان بود (۲۰۰ نفر) و بر اساس جدول مورگان ۱۲۷ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق دو پرسشنامه استاندارد معنویت در کار و اثربخشی سازمانی بود که روایی آن‌ها توسط گروهی از اساتید و صاحب‌نظران، و پایایی آن‌ها به‌وسیله آلفای کرونباخ ( $\alpha = 0.93$  و  $\alpha = 0.94$ ) مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون  $t$  تک نمونه‌ای) صورت گرفت. بین معنویت در کار با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری ( $F=0/67$ ) مشاهده شد. میانگین سطح فردی معنویت ( $M=3/751$ ) از بقیه سطوح بالاتر بود و در جامعه مورد مطالعه، میزان معنویت در کار  $t(135, 0/05)=15/27$  و اثربخشی سازمانی  $t(135, 0/05)=2/57$  کارکنان در سطح مطلوبی قرار داشت. توجه به بعد معنوی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان از مسائل مهمی می‌باشد که می‌تواند افزایش اثربخشی را به دنبال داشته باشد.

**کلید واژه‌ها:** معنویت در کار، اثربخشی سازمانی، ادارات ورزش و جوانان

۱. استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بیرجند

۲. دانشیار دانشگاه بیرجند

۳. کارشناس ارشد تربیت‌بدنی دانشگاه بیرجند و مدرس دانشگاه آزاد واحد تربت حیدریه\*

E-mail: Somirkazemi@birjand.ac.ir

E-mail: mohammad\_kash2002@yahoo.ca

E-mail: z\_heidary45@yahoo.com

## مقدمه

نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. اثربخشی سازمانی عاملی است که به‌طور مستقیم با اهداف سازمانی در ارتباط بوده و در واقع به‌عنوان درجه یا میزان تحقق اهداف مطرح است و سازمان‌های امروزی با حفظ و افزایش اثربخشی خود می‌توانند حضورشان در عرصه رقابت را تضمین نمایند. اثربخشی مشخص می‌کند که سازمان تا چه حد توانسته مأموریت‌های خود را مشخص کند. از این‌رو، سنجش مناسب اثربخشی می‌تواند نقاط قوت و ضعف سازمان را تعیین و به تبع آن موجب اتخاذ و به‌کارگیری راهبردهای ویژه‌ای در سازمان شود (سلیمانی‌نژاد و آدینه‌زاده، ۱۳۹۰). اثربخشی سازمانی از جمله موضوعاتی است که همواره مورد توجه سازمان‌ها و عوامل مربوط به آن‌ها بوده است؛ چرا که افزایش اثربخشی در سازمان به معنای افزایش درجه دستیابی به اهداف مورد نظر آن می‌باشد. کوزه‌چیان بیان می‌کند: اگر برای سازمان مدل عقلایی قائل شویم می‌توان اثربخشی را بر حسب دستیابی سازمان به هدف‌های آن و اگر سازمان را یک سیستم اجتماعی تلقی کنیم، می‌توان اثربخشی را بر حسب قابلیت سازگاری سازمان با شرایط محیطی تعریف کرد (کوزه‌چیان، ۱۳۸۹).

مطالعات انجام شده درباره اثربخشی نشان می‌دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد و این امر به دیدگاه مدیریت هر سازمان، نسبت به اثربخشی بستگی دارد؛ اما آن‌چه که می‌توان در همه سازمان‌های موفق مشاهده کرد و وجه اشتراک آن‌هاست، توجه به کیفیت و رضایت مشتری است (نجف‌بیگی، ۱۳۸۷).

با توجه به اهمیت اثربخشی سازمانی و نقشی که نیروی انسانی در افزایش آن ایفا می‌کند، لازم است سازمان‌ها عواملی را که تأثیر مثبت بر اثربخشی سازمانی دارند، شناسایی نموده و با به‌کارگیری این عوامل سعی در اعتلای دستیابی به اهداف داشته باشند. با توجه به نتایج تحقیقات گذشته، به نظر می‌رسد معنویت در کار می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در حفظ و ارتقای اثربخشی سازمان محسوب شود. معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد (گودرزی و کریمی اراضی، ۱۳۹۱). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، معنایابی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی و نظایر آن، به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند (فتاحی، ۱۳۸۶). اشمس و داچن (۲۰۰۰) بیان می‌کنند سازمان‌هایی که برای مدتی طولانی سیستم‌های عقلایی بوده‌اند، در حال ایجاد فضایی برای بعد معنوی هستند؛ بعدی که با قوانین و نظم و ترتیب کمتر سر و کار دارد و بیشتر با معنا، هدف و حس تعهد ارتباط می‌یابد.

معنویت تمایل به یافتن هدف غایی زندگی و زیستن بر اساس آن هدف می‌باشد (میتروف، ۱۹۹۹). مایر معنویت را جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی می‌داند (مایر، ۱۹۹۰). در یک تعریف به نسبت جامع‌تر، معنویت را به‌عنوان: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا (نیروی برتر)، یا کند و کاوی در جهت آن‌چه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند (هینلس، ۱۹۹۵). به نظر می‌رسد این تعریف هم به لحاظ تئوریک و هم به لحاظ عملی حائز اهمیت باشد؛ زیرا از یک سو به ابعاد چهارگانه ارتباطی انسان (ارتباط انسان با خود، دیگران، محیط و خدا) اشاره دارد و از سوی دیگر تلاش و پرورش حساسیت نسبت به برقراری چهار ارتباط مؤثر را برای انسانیت کامل پیشنهاد می‌کند.

معنویت در کار نیز نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات عالم هستی و نظام باورهای شخصی می‌باشد (مایر، ۱۹۹۰).

برادلی و کانویوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) معنویت در کار را در برگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به‌نحوی در کارش مشارکت دارند، و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان او می‌دانند. معنویت در کار به سه سطح فردی، واحد کاری، و سازمانی دسته‌بندی شده است. معنویت در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، در سطح واحد کاری، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به‌نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی فرد و ارزش‌های سازمان است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). همچنین، چهار رویکرد در مورد معنویت در کار وجود دارد که عبارتند از: ۱- رویکرد درونگرا: به این معنا که معنویت مفهومی نشأت گرفته از ذات و درون انسان است ۲- رویکرد دینی: از دیدگاه‌هایی است که به یک مذهب خاص توجه دارد ۳- رویکرد اگزیستانسیالیستی: در این رویکرد هدف اصلی، یافتن معنا در کار و محیط کاری می‌باشد ۴- رویکرد مخالفان معنویت: در این رویکرد نسبت به معنویت و به‌ویژه دین، نگاهی کاملاً منفی وجود دارد (برادلی و کانویوی، ۲۰۰۳).

محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی شود که به‌صورت مستقیم و غیر-مستقیم سبب عملکرد بهتر سازمان، سودآوری و اثربخشی آن گردد. از مزایا و پیامدهای معنویت در کار، خلاقیت بیشتر افراد، اعتماد، تعهد و وفاداری بیشتر آن‌ها در سازمان، حس بیشتر موفقیت شخصی کارمندان و تعهد بیشتر به اهداف سازمانی بیان شده است (کریشناکومر، ۲۰۰۲). در واقع، مزایای معنویت کارکنان برای سازمان در سه دیدگاه مطرح می‌شود:

۱- معنویت، بهزیستی کارکنان و کیفیت زندگی آنان را افزایش می‌دهد.

۲- معنویت، برای کارکنان حس معنا و هدف در کار فراهم می‌کند.

۳- معنویت برای کارکنان حس هم‌پیوندی و اجتماع ایجاد می‌کند (کاراکاس، ۲۰۱۰).

میتروف<sup>۲</sup> معتقد است معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت، برای اجتماع، فعالیت، و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. هنگامی که سازمان‌ها بهتر کار می‌کنند، مدیران توانایی بیشتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان، کیفیت زندگی مشتریان و جامعه پیدا می‌کنند. در مقابل، اگر سازمان‌ها ضعیف اداره شوند و تنها بر بقای مادی خود تأکید داشته باشند، تحقق لذت و شادی معنوی و کار با معنا برای کارکنان به سادگی رخ نمی‌دهد (میتروف، ۲۰۰۳).

به‌کارگیری معنویت در محیط کار می‌تواند مزایای زیادی برای مدیران و کارکنان به‌همراه آورد و در واقع این مفهوم تمایلی است که در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود و به گونه موفقیت‌آمیزی اجرا گردد پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت (گودرزی و کریمی‌اراضی، ۱۳۹۱). معنویت در کار اگر به‌درستی تفسیر شود و انجام کار معنادار در بافت اجتماعی، همراه با احساس لذت و ارضای شخصی نشان داده شود، می‌تواند مسائلی مانند: آسیب‌های سلامت فکری کارکنان، احساس حقارت و تحقیر افراد، امور انسانی و تهدیدهای جدی به روح انسانی را کم کرده یا برطرف نماید (ریگو و کانه، ۲۰۰۸). مطالعات زیادی نشان داده است که بین ارزش‌های معنوی، شیوه‌های رهبری و رهبری اثربخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ارزش‌هایی که مدت زمان طولانی است به‌عنوان آرمان‌های معنوی در نظر گرفته شده‌اند، مانند صداقت، فروتنی، تواضع و همچنین، مهارت‌های بسیار مهم رهبری مانند: احترام به دیگران، رفتار منصفانه، مراقبت از همکاران، مسئولیت‌پذیری و به رسمیت شناختن مشارکت دیگران، می‌تواند بر موفقیت رهبری تأثیر گذار باشد. معنویت در سازمان‌ها می‌تواند موجبات تحقق کارآفرینی سازمانی، بهبود بهره‌وری، ارتقای شاخص‌های مالی و افزایش عملکرد را فراهم آورد (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). میلیمان و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) در بررسی رابطه بین ابعاد معنویت و نگرش‌های شغلی کارکنان (تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، رضایت باطنی از کار، عجز شدن با کار و عزت نفس ناشی از سازمان) به این نتیجه

1. Bradley & kauanui  
2. Mitroff  
3. Milliman & et al

رسیدند که بین معنویت در سطح فردی و گروهی و تمایل به ترک سازمان رابطه منفی، و با بقیه نگرش‌های شغلی مورد بررسی رابطه مثبت وجود دارد.

تقویت تجارب معنوی کارکنان توسط سازمان عملکرد و بازدهی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد (کاراکاس، ۲۰۱۰). کاردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) با انجام پژوهشی دریافتند که معنویت سازمانی با تمام ابعاد و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی داشت. نتایج رگرسیون تک‌متغیره نیز نشان داد که معنویت سازمانی توانست تمام ابعاد تعهد سازمانی را به صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کند. فعالیت‌هایی مانند مورد لطف قرار دادن همکاران، احساس مثبتی را به وجود می‌آورد که منجر به نگرش مثبت افراد برای کار در سازمان می‌شود؛ این امر موجب می‌گردد میزان تعهد بالا رود و با افزایش میزان تعهد، افراد برای کارشان تلاش بیشتری می‌کنند و بدین‌وسیله به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند (ریگو و کانها، ۲۰۰۸). همچنین، نشان داده شده است که سازمان‌ها اگر به‌طور کامل نیازهای افراد را بشناسند و به آن‌ها اجازه ابراز معنویت را بدهند، موفق‌تر خواهند بود (الیوریا، ۲۰۰۲). کانسان در پژوهشی با عنوان "معنویت در کار و اثربخشی رهبری در بین مدیران آموزشی در مالزی" به این نتیجه دست یافت که معنویت در کار به‌عنوان یک عامل کمک‌کننده نقش مهمی را در ارتقاء و اثربخشی رهبری ایفا می‌کند (کانسان، ۲۰۰۹).

ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری برای مدیریت، کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد و افراد به دنبال راهی هستند که زندگی کاری و معنوی خود را با هم پیوند بزنند و با بصیرت و آگاهی برای رسیدن به هدف تلاش کنند (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۹۰). ورود به هزاره جدید، افزایش جستجو برای معناخواهی در کار، جستجوی ثبات در دنیای بی‌ثبات امروزی و حرکت کشورهای توسعه‌یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری و ... اهمیت و ضرورت به-کارگیری معنویت در کار را بیشتر می‌کند (مارکوس و همکاران، ۲۰۰۵). از این‌رو، این پژوهش در تلاش است تا به بررسی رابطه بین معنویت در کار و اثربخشی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان بپردازد.

## روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بوده و داده‌ها به شکل میدانی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی (مدیران و کارمندان) در اداره کل مرکز استان و شهرستان‌های مربوط به آن، تشکیل دادند (۲۰۰ نفر) و بر اساس جدول مورگان ۱۲۷ نفر به شکل تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه اثربخشی سازمانی حمیدی (۱۳۸۲) و معنویت در کار اشمس و داچن (۲۰۰۰) بود که روایی آن‌ها توسط گروهی از اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه، و پایایی آن‌ها به‌وسیله آلفای کرونباخ ( $\alpha = 0.93$  و  $\alpha = 0.94$ ) مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه اثربخشی سازمانی با ۲۰ سوال و بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت به کار گرفته شد. پرسشنامه ۶۱ گویه‌ای اشمس و داچن نیز معنویت در کار را در سه سطح: فردی، واحد کاری و سازمان می‌سنجد. بررسی مقدماتی پرسشنامه که به‌منظور بررسی روایی صوری و محتوایی آن انجام گرفت، منجر به تغییر نحوه نگارش برخی از سؤالات آن و همچنین کاهش آن‌ها به ۵۲ سوال برای اجرای نهایی گردید. این پرسشنامه نیز بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت مورد استفاده قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل اطلاعات با بهره‌گیری آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین معنویت در کار و اثربخشی، آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی سطح معنویت در کار و اثربخشی سازمانی و آزمون آنالیز واریانس جهت بررسی اختلاف بین سطوح مختلف معنویت مورد استفاده قرار گرفت و تمامی مراحل با استفاده از نرم‌افزار Spss (Version 16) انجام شد.

## یافته‌ها

بررسی پاسخ‌های پرسشنامه معنویت در کار در جامعه موردنظر نشان داد که بالاترین میانگین مربوط به سؤال "ارزش‌های معنوی در تصمیم‌های من تأثیرگذار است" و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال "در این سازمان افراد عادلانه ارزیابی می‌شوند" بوده است (جدول ۱).

جدول ۱: توصیف برخی از سؤالات پرسشنامه معنویت در کار

میانگین	انحراف معیار	میانگین	سؤالات
۴	۱/۱۷۳	۳/۵۴	من احساس می‌کنم که در یک جمع همدل قرار دارم
	-۰/۷۱۴	۴/۲۱	من تجارب مختلفی از کار خود در راستای رشد فردی کسب نموده‌ام
۳	۱/۱۰۱	۲/۶۸	در این سازمان افراد عادلانه ارزیابی می‌شوند
۴	-۰/۹۹۵	۳/۶۸	ما در سازمان با همدیگر کار می‌کنیم تا مشکلات را به یک روش مثبت رفع کنیم
۴	-۰/۸۸۲	۴/۱۷	من از انجام کار لذت می‌برم
۴	-۰/۹۹۳	۳/۷۶	من تمایل دارم که بیشترین اوقات خود را برای انجام کار صرف کنم
۴	-۰/۷۸۹	۴/۰۱	من فکر می‌کنم که کارم برای جامعه تأثیرگذار است
۴	-۰/۹۰۹	۳/۸۷	من احساس می‌کنم که زندگی به وسیله کارم معنا دار شده است
۴	-۰/۷۳۹	۴/۳۲	ارزش‌های معنوی در تصمیم‌های من تأثیرگذار است
۴	۱/۱۴۲	۳/۵۱	من قادر نیستم تا از استعدادهایم در کارم استفاده کنم
۳	۱/۱۰۸	۳/۳۷	سازمان برای من در کارم ارزش قائل نمی‌شود
۴	-۰/۹۰۰	۴/۱۱	من در برابر رفتارهای خودم احساس مسئولیت می‌کنم
۴	-۰/۹۰۳	۳/۸۸	من با دیگر اعضای سازمان ارتباطات سازنده برقرار می‌کنم
۴	-۰/۹۰۴	۳/۶۱	واحد کاری من به لذت بردن افراد از انجام کار خود اهمیت می‌دهد
۴	-۰/۹۵۱	۳/۵۱	واحدکاری من زمینه بروز استعدادهای فرد در کار خود را فراهم می‌کند
۴	۱/۰۳۳	۳/۵۱	واحد کاری من اعضا را به کسب مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید ترغیب می‌کند
۴	۱/۰۱۸	۳/۴۷	واحد کاری من خلاقیت افراد را در کار خود ترغیب می‌کند
۴	-۰/۸۶۵	۴/۰۹	من نسبت به اهداف واحد کاریم پایبندم
۴	۱/۰۳۷	۳/۵۸	واحد کاری من به کارکنان توجه دارد
۴	۱/۰۸۵	۳/۶۹	من نسبت به آینده خود در واحد کاریم احساس مثبت دارم
۳	۱/۰۳۷	۳/۳۵	این سازمان به لذت بردن افراد از انجام کار خود اهمیت می‌دهد
۴	-۰/۸۴۸	۳/۹۹	من نسبت به اهداف سازمان پایبندم
۳	۱/۱۰۱	۳/۰۶	این سازمان در مورد شرایط شاید نامساعد مالی اعضا حساسیت دارد
۴	-۰/۹۶۲	۳/۷۳	من در قبال ارزش‌های سازمان احساس مثبت دارم
۳	۱/۰۹۲	۳/۲۴	این سازمان برای بروز استعدادهای اعضا بستر سازی می‌کند
۳	۱/۰۶۰	۳/۳۷	این سازمان کارکنان را به توسعه مهارت‌ها و توانایی‌هایشان تشویق می‌کند
۳	۱/۰۴۴	۳/۳۵	این سازمان برای ایجاد همدلی میان اعضا تلاش می‌کند

در پرسشنامه اثربخشی سازمانی، بالاترین میانگین مربوط به سؤال "میزان غیبت در سازمان شما چقدر است؟" و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال "سازمان شما تا چه اندازه قادر به جذب نیروی انسانی کارآمد است؟" بود.

جدول ۲: توصیف برخی از سوالات پرسشنامه اثربخشی سازمانی

میانگین	انحراف معیار	میانگین	سوالات
۳	۱/۱۵۱	۳/۰۲	سازمان شما تا چه حد خود را ملزم به برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری می‌نماید؟
۳	۱/۰۵۷	۲/۷۳	سازمان شما تا چه اندازه قادر به جذب نیروی انسانی کارآمد است؟
۳	۱/۱۲۱	۳/۵۵	میزان غیبت در سازمان شما چقدر است؟
۳	۱/۱۰۸	۲/۸۷	سازمان شما تا چه اندازه قادر به جذب امکانات و منابع پیرامون خود و افزایش بودجه سالیانه خود است؟
۳	۱/۱۱۲	۳/۱۵	از اعتبارات و امکانات موجود، تا چه اندازه استفاده بهینه می‌شود؟
۳	۱/۰۲۲	۲/۸۸	در سازمان شما، تنظیم برنامه‌ها تا چه میزان با خلاقیت و نوآوری همراه است؟
۳	۰/۹۵۹	۲/۸۸	چه قدر اهداف سازمان، با اهداف کارکنان و مدیریت به یکدیگر نزدیک و همسو می‌باشد؟
۳	۰/۹۷۷	۲/۹۹	در سازمان شما چه میزان شکل و نحوه کنترل و نظارت مطلوب موثر است؟
۳	۱/۱۲۱	۳/۱۸	سازمان شما تا چه میزان بر بهبود کیفیت خدمات، تأکید می‌کند؟
۳	۰/۹۴۹	۳/۱۳	سازمان شما چه اندازه قادر است خود را با تغییرات و شرایط محیط بیرونی؛ منطبق نماید؟
۳	۰/۹۵۷	۳/۰۶	اهداف سازمانی انتخاب شده تا چه حد از صحت و دقت لازم برخوردارند؟
۳	۱/۱۰۱	۲/۹۰	کارکنان شما چه قدر از روحیه و انگیزش مطلوب برای انجام وظایف خویش برخوردارند؟
۳	۱/۰۸۲	۳/۲۱	در سازمان شما به چه میزان بر کسب هدف و موفقیت تأکید می‌شود؟

– همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بین معنویت در کار در سطح فردی، واحد کاری و سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با اثربخشی سازمانی وجود دارد؛ به طوری که این رابطه در سطح سازمانی قوی‌تر است.

جدول ۳: رابطه بین معنویت در کار در سه سطح فردی، واحد کاری و سازمانی با اثربخشی سازمانی

معنویت سازمانی	معنویت واحد کاری	معنویت فردی	معنویت در کار کل	ضریب همبستگی	اثربخشی سازمانی
۰/۶۷۱	۰/۵۹۸	۰/۵۵۴	۰/۶۷۵		
۰/۰۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۰۱	سطح معناداری	

– بر اساس نتایج جدول ۴، کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، هم از نظر معنویت در کار (در هر سه سطح) و هم از نظر اثربخشی سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۴: سطح معنویت در کار و اثربخشی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

سطح مطلوب	Sig	t	
$\geq 3$	۰/۰۰۰۰۱	۱۵/۲۷۴	معنویت در کار (کل)
$\geq 3$	۰/۰۰۰۰۱	۱۹/۲۳۳	معنویت فردی
$\geq 3$	۰/۰۰۰۰۱	۱۱/۲۰۱	معنویت واحد کاری
$\geq 3$	۰/۰۰۰۰۱	۷/۳۸۲	معنویت سازمانی
$\geq 3$	۰/۰۰۱	۲/۵۷	اثربخشی سازمانی

- طبق یافته‌های جدول ۵، بین سطوح معنویت (فردی، واحد کاری و سازمانی) کارکنان در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی از لحاظ آماری اختلاف معنی‌داری وجود دارد و کارکنان از لحاظ سطح فردی معنویت به نسبت دو سطح دیگر (واحد کاری و سازمانی) در وضعیت بهتری قرار دارند.

جدول ۵: اختلاف بین سطوح معنویت در کار

Sig	F	میانگین	
.۰/۰۰۰۰۱	۸/۲۵۷	۳/۷۵۱	معنویت فردی
		۳/۶۵۰	معنویت واحد کاری
		۳/۴۴۹	معنویت سازمانی

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین معنویت در کار و سطوح مختلف آن با اثربخشی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع مؤید این مطلب است که بالا بودن سطح معنویت در کار کارکنان افزایش اثربخشی سازمانی را در پی خواهد داشت. نتیجه این پژوهش با یافته‌های کاراکاس<sup>(۲۰۱۰)</sup> و رحیم نیا و همکاران<sup>(۱۳۸۹)</sup> مبنی بر همسو بودن معنویت در سازمان با بهره‌وری و افزایش عملکرد هم‌خوانی دارد. از سوی دیگر، برخی تحقیقات رابطه مستقیم بین معنویت در کار با تعهد کاری (سلاجقه و فرح‌بخش، ۱۳۸۹)، رضایت شغلی (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹) و بروز رفتارهای کارآفرینانه (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۰) را که طبق مطالعات انجام شده به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از عوامل اثرگذار در اثربخشی کارکنان می‌باشد. نشان داده‌اند. بنابراین، اگر مدیران ادارات ورزش و جوانان در پی افزایش اثربخشی فعالیت‌های سازمان خود هستند، باید در جهت افزایش معنویت در کار کارکنان گام بردارند. در راستای تحقق این امر مدیران باید به ارزش‌ها و اصول معنوی کارکنان احترام گذاشته و اهداف و ارزش‌های سازمان را برای کارکنان بیان نموده و نظرات آنان را نسبت به این اهداف جویا شوند. همچنین، جذب نیروی انسانی با هوش معنوی بالا می‌تواند گامی مؤثر در راستای دستیابی به اثربخشی سازمانی محسوب شود.

شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر به عادلانه نبودن ارزیابی در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی اشاره نموده‌اند که این امر می‌تواند موجب کاهش انگیزه کاری کارکنان و به طبع آن کاهش اثربخشی سازمان شود. توجه هر چه بیشتر به بحث ارزیابی دقیق و مبتنی بر بازخورد صحیح می‌تواند موجبات حفظ سطح معنویت در کار و اثربخشی در این سازمان‌ها را به‌همراه داشته باشد. شرکت‌کنندگان معتقدند که ارزش‌های معنوی در تصمیم‌گیری‌های آنان مؤثر است. بنابراین، احترام به ارزش‌ها و اصول معنوی کارکنان و توجه به این موضوع که افراد جسم، هوش و روح منحصر به‌فردشان را با خود به سازمان می‌آورند از ضروریات کار مدیران این سازمان‌ها می‌باشد.

سطح معنویت در کار و اثربخشی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی در سطح مطلوبی قرار داشت و میانگین این دو متغیر نیز بیشتر از حد متوسط نشان داده شده است. بالا بودن سطح معنویت در کار در این ادارات را می‌توان به فرهنگ حاکم بر جامعه و به‌طبع، سازمان مورد نظر و یا ادراک عدالت در آن نسبت داد. بیشتر نویسندگان در این زمینه به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی به‌عنوان عاملی مؤثر در شکل‌گیری و تقویت معنویت اشاره کرده‌اند (کینجرسکی و اسکریپنک، ۲۰۰۶). برخی نیز ادراک عدالت را زمینه‌ساز بروز معنویت می‌دانند (هاکینز و تیفانی، ۲۰۰۸). هر گونه بهبود در عدالت و ابعاد آن می‌تواند همراه با بهبود در معنویت در محیط کار باشد (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹).

در میان سه سطح معنویت در کار، سهم معنویت در سطح فردی به مراتب بیش از دو سطح دیگر بود. این امر نشان‌دهنده این است که افراد درون خودشان بیشتر از واحد کاری و سازمان توانسته‌اند از لحاظ معنوی رشد کنند. یعنی احساس معنا و خوشحالی از کار، داشتن هدف از انجام کار، امید بالای به زندگی و ذیری فردی، بیشتر از پیوندهای سازنده با دیگر افراد در سازمان و حرکت در جهت اهداف و ارزش‌های سازمانی رشد کرده است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، معنویت در کار در سطح سازمانی بیش از دو سطح دیگر رابطه با اثربخشی سازمانی را تعدیل می‌نمود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها توجه بیشتری به مقوله معنویت در سازمان داشته باشند و بستر مناسب را برای ارتقای آن در سازمان فراهم آورند. برای این منظور، بر اساس مبانی نظری موجود، مدیران باید زمینه بروز استعدادها و خلاقیت و نوآوری کارکنان را فراهم آورده و آنان را به کسب دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید تشویق نمایند و به ایجاد حس نشاط، همدلی و انسجام کارکنان در واحدهای کاری و سازمان توجه نمایند.

همچنین، نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین معنویت در کار و اثربخشی سازمانی با هیچ‌کدام از ویژگی‌های دموگرافیک فردی مورد نظر (جنسیت، تاهل، تحصیلات، سمت، رشته تحصیلی، سابقه ورزشی و سن) رابطه معنی‌داری وجود نداشت که با نتایج کینجرسکی و اسکرپینک در سال ۲۰۰۶ مبنی بر عدم رابطه بین معنویت در کار با سن، جنس، تحصیلات و درآمد هم‌خوانی دارد. این امر می‌تواند مؤید این مطلب باشد که میزان معنویت در کار و یا اثربخشی افراد با هیچ‌کدام از این موارد در تعامل نیست و مفید بودن هر فرد برای سازمان، تنها به میزان تعهد به کار، حس مسؤلیت‌پذیری، انجام کار گروهی، مهم بودن ارزش‌های سازمان برای فرد و همسو بودن فعالیت‌های فرد با آن ارزش‌ها بستگی دارد.

در جمع‌بندی کلی، بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر معنویت در کار می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در راستای افزایش اثربخشی در ادارات ورزش و جوانان باشد. بنابراین، جهت حفظ و ارتقای اثربخشی در این ادارات برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران باید بر رشد معنویت در کار بخصوص در بعد معنویت سازمانی تمرکز بیشتری نمایند.

## منابع

- حسین‌پور، داود؛ کوشکی‌چهرمی، علی‌رضا و بودلایی، حسن (۱۳۹۰)، معنویت به‌عنوان حلقه بین توانمندسازی و بروز رفتارهای کارآفرینانه. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۱: ۹۲-۶۶.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ قره‌باغی، نسترن؛ ملایی، زهر و بهپور، الهام (۱۳۸۹)، ارائه مدل مفهومی به‌منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه ۱۳۸۹، شیراز.
- رستگار، عباس‌علی و وارث، سیدحامد (۱۳۸۷)، خدا در سازمان: تلفیق و یکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال سوم، شماره ۱۱: ۹۹-۷۳.
- سلاجقه، سنجر و فرحبخش، شیما (۱۳۸۹)، معنویت و تعهد سازمانی، فصلنامه راهبرد یاس، شماره ۲۳: ۲۲۱-۲۰۴.
- شیخی‌نژاد، فاطمه؛ احمدی، گلناز (۱۳۹۰)، مدیریت همراه با معنویت، مجله موفقیت.
- سلیمانی‌نژاد، عادل، آدینه‌زاده، صدیقه (۱۳۹۰)، معرفی اثربخشی سازمانی و الگوهای آن. مدیریت و کار آفرینی، شماره ۹۱: ۵۹-۶۱.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵: ۹۹-۱۲۱.
- فتاحی، مهدی، (۱۳۸۶)، بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی، پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- کردتیمینی، بهمن، کوهی، ملیحه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره ۱۴: ۱۴۴-۱۲۹.
- کوزه‌چیان، هاشم، احسانی، محمد، سیفی سالدی، محمدهدای، سلیمانی کشایه، سجاد، رضایی، شمس‌الدین (۱۳۸۹)، مدیریت ورزشی، شماره ۶: ۲۷-۵.



- گودرزی، مسعود و کریمی‌اراضی، زهرا (۱۳۹۱)، رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به‌عنوان نگرش شغلی در دانشگاه، فصلنامه روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال سوم، شماره دهم: ۵۱-۵۸.
- نجف‌بیگی، رضا (۱۳۸۷)، سازمان و مدیریت. انتشارات ترمه، تهران.
- یزدانی، حمیدرضا؛ کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا و سلیمی، غلامرضا (۱۳۸۹)، بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۳، پیاپی ۳۶، پاییز ۸۹: ۱۳۳-۱۱۷.
- Bradley, J<sup>۴</sup> King Kauanui, C. (2003). Comparing Sprituality on Three Southern California College Campuses, *Journal of Organization Change Management*, Vol16, No4. PP448-462.
- Duchon, D<sup>۴</sup> Ashmos, P.D, (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure, *Journal of management Inquiry*, vol 9, No.2, pp134-145.
- Hawkins, G<sup>۴</sup> Tiffany, A. (2008). An Exploration Of The Relationship Between Sprituality and Social Justice Work Of Counselors and Counsel or Education. A Dissertation Presented to The faculty Of The College Of Education Of Ohio University.
- Hinnels, R. (1995), *A New Dictionary of Religions*, Oxford: Blackwell.
- Kanesan Abdullah, A.G<sup>۴</sup> Alzaidiyeen, N.J<sup>۴</sup> Turki Aldarabah, I, (2009), Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in malaysia, *European Journal of social sciences* ,V 10, 2: 304-316.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), pp89-106.
- Kinjerski, V<sup>۴</sup> Skrypnek, B.J, (2006), Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, pp280-295.
- Krishnakumar, S. and Neck, C.P.(2002). The What, Why and How of Sprituality in The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*. Vol17, No3, PP153-164.
- Marques, J., Dhiman, S., and King, R. (2005). Spirituality in The Workplace: Developing an Integral Model and a Comperhensive Defenition. *Journal Of America Academy Of Business*, Vol7, No1, PP 81-91
- Milliman, J. Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003). Workplace Sprituality and Employee Work Attitudes. *Jurnal of Organizational Change Management*. Vol16, No4, PP426-447.
- Mitroff, I.I, (2003), Do not Promote Religion Under The Guise of Sprituality Organization, Vol. 10, No 2. pp375-382.
- Mitroff, I.I and Denton, E.A. (1999), A Study of Sprituality in the Work place, *Sloan Management Review*, Vol40, No4, PP 83-92.
- Myers, J. E.(1990), *Wellness Throughout The Lifespan*, Guat post, May.
- Oliveria, A. (2002). The place of spirituality in organizational theory. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 9, No. 2. pp17-21.
- Rego, A & Cunha, M.P, (2008), Workplace Sprituality and Organizational Commitment: An Empirical Study, *Journal of Organizational Change Management*, Vol21, 1: 53 – 75.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

میرکاظمی، سیده‌عذرا، کشتی‌دار، محمد، حیدری، زکیه (۱۳۹۲). «رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳ (۶)، ۱۹-۱۱.