

رابطه معنویت در کار با عملکرد سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه‌های مدل اچپو

قاسم کریمی^۱

سیف اله فضل الهی قمشی^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۲۲

چکیده

هدف تحقیق بررسی رابطه معنویت در کار با عملکرد سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه‌های مدل اچپو است. روش تحقیق از نظر اهداف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری ۸۴۷ نفر از معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو استان قم و نمونه آماری ۲۶۵ نفر که بر اساس جدول مورگان به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) به ترتیب با پایایی معادل ۰,۷۸ و ۰,۸۱ بر اساس آلفای کرانباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس روش‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی در حد همبستگی پیرسون، Z فیشر و رگرسیون، در قالب نرم‌افزار SPSS نشان داد: ۱. بین معنویت در کار و ابعاد آن (کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی، هم راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی، حس لذت بردن از کار، فرصت‌هایی برای زندگی درونی) با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. ۲. همبستگی بین معنویت در کار با عملکرد سازمانی معلمان زن و مرد متفاوت نیست و معنویت در کار پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد سازمانی معلمان مدارس است.

کلید واژه‌ها: معنویت در کار، عملکرد سازمانی، مدل اچپو

^۱ - گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. karimi65@chmail.ir

^۲ - گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول). fazlollahigh@qom-iau.ac.ir

مقدمه

یکی از دغدغه‌های پررنگ صاحب‌نظران مدیریت و سازمان در چند دهه اخیر، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان و یافتن راه‌هایی جهت بهبود عملکرد سازمان بوده است. در این راستا، تلاش‌های مختلفی انجام و نتایج ارزشمندی حاصل شد است. عملکرد^۱ در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریفی که برای عملکرد ارائه شده عبارت است از: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته (نیلی و همکاران^۲، ۲۰۰۲). طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود ۱- کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید بروندادهای معین؛ و ۲- اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است. در تعریفی دیگر: عملکرد را مقبولیت نتایج برای مشتریان داخلی و خارجی سازمان می‌دانند که محصولات، خدمات، اطلاعات و تصمیمات یا رخدادهای کارکردی مانند ارائه‌ها و رقابت‌ها را دریافت می‌کنند (رهنورد، ۱۳۸۷: ۶۷). عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (رضاییان، ۱۳۹۰). ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است (رحیمی، ۱۳۸۵: ۳۶). ارزیابی عملکرد سازمان موجب شناسایی موفقیت‌ها، شناسایی و برآورد نمودن نیازهای مصرف‌کنندگان و پی بردن به آنچه آن‌ها نسبت به آن ناآگاه هستند کمک می‌کند. شناسایی نمودن نقاطی که در آنجا مشکلات گلوگاهی، مسائل بدون اهمیت و ... وجود دارد و همچنین جاهایی که بهبود در آنجا ضروری است. با توجه به ویژگی‌هایی که مدل اچ‌یو از لحاظ قابلیت کاربرد و امکان‌پذیری دریافت اطلاعات در برداشت و نظر به ظرفیتی که از لحاظ ریشه‌یابی مشکلات و تعیین استراتژی برای رفع آن‌ها ایجاد می‌نمود، این مدل در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت. مؤلفه‌های اصلی این مدل بر اساس تابع زیر مشخص شده است. بر اساس مدل اچ‌یو^۳ عملکرد سازمانی تابعی از: محیط، ارزیابی، اعتبار، مشوق، کمک، وضوح، توانایی است که زمینه را برای تصمیمات قاطع بر اساس حقیقت و واقعیت؛ نه بر اساس تصور و خیال،

¹ - Operation

² - Nili

³ - A.C.H.I.V.E

احساسات یا عقیده و یا دریافت ناگهانی و ... فراهم ساخته، نشان می‌دهد آنچه با بهبود برنامه‌ریزی به‌طور واقعی اتفاق می‌افتد (صمدی لرگانی، ۱۳۸۷: ۷۸). ارزیابی عملکرد باعث ایجاد اطلاعات برای مدیران در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی خواهد بود چراکه بخش زیادی از اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی از طریق اندازه‌گیری و ارزیابی سیستم عملکرد فراهم می‌آید.

یکی از عواملی که امروزه به عنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان مورد توجه قرار گرفته و اقبال فراوانی کسب کرده است معنویت است که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به انحاء مختلف، عملکرد افراد، گروه‌ها و نهایتاً سازمان را تحت تأثیر مثبت خود قرار می‌دهد. معنویت^۱ در محیط کار، از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب و کار ظهور کرده است. مفهوم معنویت در محیط کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به‌منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی هست (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۵۴).

معنویت در کار، نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی هست (میلمن^۲، ۲۰۰۳) در سال ۲۰۰۳ میلیمن و همکارانش سه بعد برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کردند این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی هست، عبارت‌اند از: کار بامعنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی. مدیران می‌توانند به‌وسیله ایجاد محیطی معنوی در کار، در کارکنان ایجاد انگیزه نموده و در نتیجه زمینه‌های بهبود عملکرد سازمانی و پیرو آن زمینه‌های دستیابی به اهداف را فراهم نمایند.

در سالیان اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، کارکنان و پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است زیرا تصور بر این است که معنویت برای تعامل سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه از اهمیت خاصی برخوردار است. مفهوم «معنویت در کار» چالش قرن بیست و یکم است که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند. واژه «معنویت» در سازمان که زمانی تابو قلمداد می‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است. گرچه تا چند دهه قبل، باور

^۱ - Spirituality

^۲ - milmen

غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت و بازرگانی مناسب نیست. و هم‌چنین این موضوع منحصر در ادبیات عامه پسند مورد بحث و گفتگو قرار می‌گرفت؛ اما اکنون به عنوان موضوع پژوهش‌های دانشگاهی و علمی به‌طور جدی مطرح است. این نیروی قدرتمند چنان بر اصول مدیریت و بازرگانی پرتو افکنده و نظریه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده که از نظر برخی صاحب نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی شمرده می‌شود. دین ترتیب روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان با تمام شک تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود غیر قابل اجتناب است. تأثیرگذاری آن نیز در تمام قلمروها و حوزه‌های علمی، هم‌چنین بر مدیریت و سازمان غیر قابل انکار است. یکی از صاحب‌نظران، تغییرات فزاینده‌ای را در سازمان‌های قرن بیست و یکم پیش‌بینی می‌کند و بر این اعتقاد است که کارکنان بیش از گذشته نسبت به شغل خود حساس شده‌اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدف‌های مالی برحسب تأمین نیازهای روان شناختی می‌سنجند. صاحب‌نظر دیگری نیز به این نکته اشاره می‌کند که نیازهای کارکنان به لحاظ نوعی و حجم تغییر یافته است و می‌گوید سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به‌طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. براساس نظر برخی از اندیشمندان معنویت در محیط کار به تدریج بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. برای پرداختن به این ایده‌ها یادآوری می‌نمایند که سازمان‌ها می‌توانند موفق باشند اگر آنها به‌طور کامل نیازهای اعضای خود را برآورده سازند و این خود شامل اجازه دادن به افراد برای بیان معنویت خودشان می‌شود. برخی از پژوهشگران نیز پارادیم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را «معنویت» می‌دانند آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی مربوط به معنویت جست‌وجو کرد. در خصوص منابع معنویت برای سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. مشخص شده است که بین معنویت محیط کار و افزایش تعهد نسبت به اهداف سازمان افزایش اعتماد و امانتداری در سازمان، افزایش نوع دوستی و عدالت، افزایش خلاقیت، افزایش سود و بهبود روحیه، افزایش بهره‌وری سازمان، افزایش عملکرد سازمان و کاهش جا به جایی و غیبت رابطه وجود دارد و این لیست به اینجا ختم نمی‌شود از دیگر سو منافع فردی معنویت عبارت‌اند از: افزایش خلاقیت فردی، احساس کمال و خرسندی، افزایش موفقیت‌های شغلی، احساس اعتبار شخصی، افزایش خرسندی، آرامش، وقار و رضایت شغلی.

کویینگ می‌گوید معنویت درخواست فرد است برای فهم پاسخ به سؤال‌های اساسی زندگی، معنا و رابطه‌اش با چیزهای مقدس که می‌تواند از فرمان‌های مذهبی برخاسته باشد (کویینگ، ۲۰۰۰). گرابر معتقد است معنویت، نشان‌دهنده جستجوی درونی برای معناست که هرکس ممکن است به آن دست پیدا کند و ربطی به مذهب ندارد (گرابر، ۲۰۰۹).

مایر معنویت را، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرفای ارزش زندگی، وسعت علم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی تعریف می‌کند (مایر، ۱۹۹۰). میتروف، معنویت را شوق و میل به یافتن معنا و هدف نهایی زندگی و زیستن بر اساس آن می‌داند. مینلز معنویت را به‌عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر خدا و کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن موردنیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند (کاوانا، ۱۹۹۹).

بعضی معنویت را، نیروی روح‌بخش و انگیزاننده زندگی می‌دانند، انرژی که الهام‌بخش فرد به سمت وسوی فرجامی معین، باهدفی به‌سوی و رای فردیت هست، تعریف می‌کنند. در تعریفی دیگر، معنویت به‌عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است (کاوانا، ۱۹۹۹).

درباره مذهب و دین دو دیدگاه عمده وجود دارد، در دیدگاه نخست سه حالت متصور است:

- ۱- برخی معنویت و دین را یکی دانسته و جدایی آن را غیرممکن می‌دانند.
 - ۲- برخی دیگر، معنویت را اعم از دین و قلمرو معنویت را بیشتر از دین می‌پندارند.
 - ۳- برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه و قلمرو آن را گسترده‌تر می‌دانند.
- در دیدگاه دوم، بین معنویت و دین رابطه چندانی وجود ندارد و جدایی این دو مقوله ممکن گشته است؛ بنابراین در دیدگاه نخست فردی معنوی است که دین‌دار نیز باشد و معنویت آن باید مبتنی بر دین وی نیز باشد اما در دیدگاه دوم فرد می‌تواند معنوی باشد بدون اینکه دین‌دار باشد (رستگار، ۱۳۸۵: ۲۵).

دین شامل عقاید، عرف، عبادات و سمبل‌هایی هست، از یک‌جهت برای نزدیک شدن به یک نیروی مقدس و یا برتر خدایند و از جهت دیگر، درک هرکسی از رابطه‌اش و مسئولیتش در برابر دیگران و در زندگی مشترکش در یک جامعه. معنویت یک تحقیق و بررسی فردی است برای یافتن

جواب به سؤالاتی در مورد کمال در زندگی و در مورد رابطه با نیروی مقدس و برتر. دین را به عنوان «ظهور در تمرین عبادی، پایداری به عقاید دینی...» دیده‌اند، درحالی که معنویت به عنوان سروکار داشتن با «انگیزه‌های عمیق‌تر زندگی» بیان شده است (کال و شریوستیو، ۲۰۰۳).

پارگامنت در این باره بیان می‌دارد که دین با امور سازمانی، شعائر و ایدئولوژی مرتبط است و معنویت با امور شخص، تأثیرگذار ناشی از تجربه و تفکر آمیز در ارتباط است (کینگ و کرودر، ۲۰۰۴). به تعبیر استاد شهید مطهری: «از نظر قرآن، معنویت پایه تکامل است» (مطهری، ۱۳۵۶: ۲۴: ۲۵۸) و از نظر علامه طباطبایی سیر باطنی و حیات معنوی انسان یک رشته واقعیت‌های حقیقی بیرون از واقعیت طبیعت و جهان ماده است لذا فرمود: «عالم باطن که موطن حیات معنوی است، جهانی است بسیار اصیل‌تر و واقعیت‌دارتر و پهناتر از جهان ماده و حس...» (طباطبایی، ۱۳۷۸: ۶۳) بنابراین انسان موجودی تکامل‌یابنده و کمال مطلق گراست و تنها راه وصول او به کمال «صراط مستقیم» است که در «فطرت» او تعبیه شده است و «راه تکامل کشف کردنی است نه اختراع کردنی، کشف شدنی است نه خلق کردنی... به این معنا که در متن وجود راه رونده راهی به سوی کمال حقیقی او که رسیدن به بارگاه قرب حق است وجود دارد. یعنی در متن وجود انسان استعداد فطری برای رسیدن به کمال حقیقی وجود دارد آنچنان که مثلاً در هسته خرما استعداد درخت شدن وجود دارد.» (مطهری، ۱۳۵۴: ۲۶: ۱۱۰). و قرآن کریم که کتاب «شریعت» (به معنای عام) است عهده دار «هدایت» انسان بر محور فطرت است تا کتاب تدوین (قرآن) با کتاب تکوین (فطرت) هماهنگی کامل و همگرایی محض داشته باشند به همین دلیل به تعبیر استاد شهید مطهری: «قرآن کریم اولین کتابی است که اولاً در کمال صراحت، ایمان مذهبی را نوعی هماهنگی با دستگاه آفرینش خوانده است: «افغیر دین الله یبغون و له اسلم من فی السموات و الارض» (آل عمران. ۸۳) (آیا چیز دیگری جز دین خدا را جستجو می‌کنند و حال آنکه هر که در آسمان‌ها و زمین است سر بر فرمان اوست). و ثانیاً ایمان مذهبی را جزء سرشت انسان‌ها معرفی می‌کند: «فاقم وجهک للذین حنیفاً فطربا الله التی فطر الناس علیها» (روم. ۳۰) حق گرایانه روی خود را به سوی دین کن، همان که سرشت خدایی است که مردم را بر آن سرشته است» (مطهری، ۱۳۵۶: ۲). با توجه به مباحث پیش گفته «معنویت» یک مفهوم و رویکردی است

1- Roof

2- King & crowther

که دارای دو جنبهٔ ۱. اثباتی - ایجابی ۲. سلبی و منفی است که معنای دوم لازمه معنای اول است یعنی تعلق انسان به خدا و گرایش او به جهان غیب و ماوراء که در مفهوم «ایمان دین و مذهبی» ظهور می‌یابد و انسان را با کمال مطلق، موجود نامحدود و لایتناهی مرتبط می‌سازد ریشهٔ رهایی انسان از خودخواهی‌ها، دنیاگرایی و سودجویی و منفعت طلبی خواهد بود که وابستگی انسان به یک امر نامحدود و جاودانه (ابدی ازلی) انسان را وارسته از هر محدودیت و پیوسته به ابدیت می‌سازد به تعبیر استاد شهید مطهری «در ادبیات عرفانی، معنویت را در رهایی انسان از مملوکیت نسبت به اشیاء می‌دانند نه در رهایی اشیاء از مملوکیت نسبت به انسان...» (مطهری، ۱۳۵۶، ج ۲۲: ۲۵۴-۲۵۳) آری معنویت راستین انسان در اصلاح و بازسازی و سپس نوسازی درونی و برونی امکان پذیر است و چنین معنویتی است که رشد و رستگاری و فوز و فلاح را به ارمغان می‌آورد و مبنای «عدالت اجتماعی» قرار می‌گیرد لذا روح حاکم بر معنویت در قرآن ایمان به خدا و عمل صالح» و به تعبیری «عبودیت» است که با توحید و عدالت الهی و اجتماعی و نبوت، امامت و قیامت‌گرایی در هم تنیده و هم سرنوشت است و طبق این اصول معنویت در قرآن از دو ویژگی اساسی و کلیدی برخوردار است: الف) جامعیت یعنی همه ابعاد زندگی انسان اعم از فردی، خانوادگی، اجتماعی، دنیایی و آخرتی را در برمی‌گیرد. ب) کمال یعنی همه حدود و مراتب وجودی انسان را در حرکت تکاملی اشتدادی شامل می‌شود. به همین دلیل است که معنویت قرآنی دارای ساحت‌های عقلانی، نفسانی و جسمانی یا معرفتی، تربیتی و شریعتی است تا هم شامل درون و هم شامل برون انسان گردد به تعبیر شهید مطهری: «از نظر قرآن، ما باید در آن واحد، هم نظام روحی و فکری و اخلاقی و معنوی خودمان را درست کنیم و هم نظام اجتماعی و روابط بیرون را. اگر تنها به یک طرف توجه شود، کاری از پیش نمی‌رود...» (مطهری، ۱۳۵۶، ج ۲۲: ۲۵۵). به همین وزن استاد شهید با رویکردی انتقادی «معنویت منفی» و «معنویت اخلاقی» منهای خدا و شریعت را چنین ترسیم و نقد می‌نماید: «...در این نوع اخلاق، نه نام خدا در میان است، نه نام غیب و ماوراء الطبیعه و نه نام پیامبر و دین و ایمان، معنویت اخلاقی یعنی این که انانیت و منیت از بین برود، جان‌ها با یکدیگر متحد شوند و اتحاد و وحدت در کار بیاید (مطهری، ۱۳۵۶، ج ۲۲: ۲۵۲). «منطق اسلام این است که معنویت را با عدالت توأم با یکدیگری باید در جامعه برقرار کرد در جامعه‌ای که عدالت وجود نداشته باشد، هزاران هزار بیمار روانی به وجود می‌آید، محرومیت‌ها ایجاد عقده‌های روانی می‌کند و عقده‌های روانی تولید انفجار...» (مطهری، ۱۳۵۶، ج ۲۲: ۲۵۷). بنابراین معنویت جامع

و کامل یا درونی و بیرونی و یا ستیز و گریز و گرایش می‌تواند معنویت هم‌گرا با فطرت انسان باشد و فرجام و سرانجام آن سعادت حقیقی فرد و جامعه انسانی. دلیل علاقه‌مندی سازمان‌ها به معنویت محیط کاری، افزایش اثربخشی سازمانی است. شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان و ... نشان می‌دهند (میلیمین و همکاران^۱، ۲۰۰۳).

آموزش و پرورش به عنوان یک ساختار اجتماعی و سازمانی بسیار مهم و زیر بنایی که نقش اساسی در توسعه همه‌جانبه جوامع دارد و به عنوان یک سازمان نرم، فرمان ناپذیر و پیچیده برای افزایش کارایی و اثربخشی خود نیازمند واکاوی عملکرد سازمانی خود و بویژه عملکرد مهمترین و تخصصی‌ترین عناصر خود یعنی معلمان در راستای ارتقای است. از طرف دیگر در مطالعات سازمان و مدیریت این عقیده وجود دارد که مفهوم معنویت و معنویت در کار، می‌تواند پاسخ و راه‌حلی برای کاهش کژ کارکردهای سازمانی همچون از خود بیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان باشد. تا کارکنانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند (بیزدانی و همکاران، ۱۳۸۹) بر این اساس معنویت در محیط کار علی‌الخصوص در کشور اسلامی ایران که طلایه دار نظام تربیتی مبتنی بر تربیت دینی است بنظر می‌تواند پیش‌بینی کننده بخش عمده‌ایی از عملکرد آموزش و پرورش باشد بر این اساس سوال اصلی تحقیق این بود که قدرت تبیین‌کنندگی معنویت در کار برای پیش‌بینی عملکرد سازمانی معلمان آموزش و پرورش قم مطابق مولفه‌های مدل اچپو چگونه است؟

جستجو بیانگر فقدان پیشینه مستقیم و مرتبط با موضوع است که از ویژگی‌های متمایز این تحقیق می‌باشد در عین حال تحقیقاتی که بنحوی مرتبط بودند در زیر معرفی شده‌اند:

کاشیک و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نشان دادند که معنویت تأثیر مثبت بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد و تأثیر منفی بر استرس دارد و استرس تأثیر منفی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد و همچنین رضایت شغلی تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی دارد علاوه بر این استرس و رضایت شغلی تأثیر غیرمستقیم بر معنویت دارند. ناسینا و دوریس^۳ (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که رابطه مثبت و معناداری

^۱ - Milliman et al

^۲ - Kaushik & et al

^۳ - Nasina & Doris

بین معنویت در محیط کار و احساس تعهد وجود دارد. نتایج به کارمندان کمک می‌کند که به اهمیت ابعاد معنویت در محیط کار آگاه شوند و آن‌ها را تشویق می‌کند، این احساس را برای افزایش تعهد به کاربرند. این نتایج منجر به افزایش صداقت، اعتماد و تعهد و در نتیجه افزایش کارایی سازمان و در بلندمدت موفقیت سازمان می‌شود. کومار و پراگادیس واران^۱ (۲۰۱۱)، در بررسی تأثیر استرس شغلی بر معنویت در میان کارمندان نشان دادند که استرس شغلی در میان کارمندان تأثیر کمتری دارد. با توجه به یک آنوا که درصد معنویت را مقایسه و بررسی کرده (با یک سطح استرس شغلی پایین، متوسط و بالا) واضح مبرهن است که کارمندانی با استرس کمتر تمایلی بیشتری به معنویت بالاتر دارند، بعلاوه درصد معنویت به‌طور ویژه‌ای رو به کاهش است زمانی که سطح استرس در میان کارمندان بالا می‌رود. نتایج متحد کردن تحلیل‌ها از یک رابطه منفی بین نسبت معنویت و استرس شغلی در میان کارمندان در محل کار حمایت می‌کند.

سالوادور دل‌اپنا^۲ (۲۰۱۱)، در بررسی تحقیقات کمی بر روی ارتباط بین معنویت و استرس شغلی در موقعیت‌های دانشگاهی نشان دادند که رابطه عمیق بین معنویت و استرس شغلی وجود دارد، از این‌رو نقش معنویت غیرقابل‌انکار است.

ربیبی مندجین، و قاسمی (۱۳۹۴) در بررسی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان بر اساس مدل اچپو (مطالعه موردی: بانک سپه) نشان دادند: شان داد که هر هفت عامل مدل اچپو در عملکرد شغلی کارکنان بانک سپه اثرگذار می‌باشد. بعلاوه، نتایج آزمون تی مستقل نشان داد بین عملکرد شغلی کارکنان مرد و زن در بانک سپه شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین براساس نتایج آزمون تحلیل واریانس، میزان تحصیلات در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذار نبوده اما اثر میزان سابقه کار و میزان سن کارکنان بر عملکرد شغلی آنها تأیید گردید. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که از بین هفت عامل موثر بر عملکرد شغلی، عامل توانایی بیشترین اهمیت را در جامعه مورد مطالعه دارا می‌باشد.

نوع‌دوست گیلانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهند که رابطه معنی‌داری بین ابعاد سه‌گانه معنویت در محیط کار و عزت‌نفس سازمانی وجود دارد؛ بنابراین یکی از راه‌های ارتقای عزت‌نفس کارکنان، بهبود شاخص‌های معنویت در محیط کار است.

^۱ - Kumar

^۲ - Salvador Dlapna

نوع پسند اصیل و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که بین مدیریت استعداد و کیفیت خدمات و نوآوری در ارائه خدمات رابطه‌ی معنادار وجود دارد و همچنین اقدامات لازم در راستای حفظ استعدادهای سازمان بیشترین تأثیر مثبت را بر کیفیت خدمات ارائه‌شده دارد و جذب استعدادهای برتر به سازمان بیشترین تأثیر مثبت را برافزایش توان نوآوری در سازمان دارا هست.

احدی‌شعار و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که رابطه مثبت و معنادار ابعاد معنویت در کار با درگیر شدن در کار در سازمان فوق بود و فرضیه اصلی پژوهش تأیید شد. از آنجاکه رابطه معنویت در کار و درگیر شدن در کار به‌خوبی معنویت در محیط کار و نحوه به‌کارگیری آن، برای افزایش درگیر شدن کارکنان در کار، ضروری است. عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) در ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی نشان دادند که تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی‌داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد از بین ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر توانسته‌اند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین کنند و همچنین از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد هم‌سویی با ارزش‌های سازمان و کار معنادار توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین کنند. از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه دارد؛ بنابراین برای مدیران مهم است که برای بهبود اخلاقی کارکنان در سازمان و توسعه سازمان، متغیرهای تعهد سازمانی و معنویت در کار را در کانون توجه خویش قرار دهند.

صنوبر و رحیمی اقدام (۱۳۹۳) در رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان نشان دادند که رابطه معنادار معنویت محیط کاری و رضایت مشتریان به‌طور مستقل و عدم تأیید نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد معنویت در سطح فردی (کار با معنا) و سازمانی (همسویی ارزش‌ها) با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتریان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد اما در سطح گروهی (احساس همبستگی) با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتریان رابطه معنی‌داری ندارد. ملایی و همکاران (۱۳۹۳) در رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه نتیجه‌گیری نمود که از طریق تقویت معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی انگیزه درونی می‌توان عملکرد وظیفه را در سازمان‌ها افزایش داد.

عباسی‌پور، قدسی و باروتیان (۱۳۸۸) در بررسی رابطه‌ی ارتباطات اثربخش بر عملکرد سازمانی بر مبنای مدل اچیو در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران نشان داده‌اند که: بین مولفه‌ها و ابعاد

ارتباطات اثربخش در بین کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران تفاوت معناداری وجود دارد. بین مولفه‌ها و ابعاد عملکرد سازمانی در بین کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران تفاوت معناداری وجود دارد. ارتباطات اثربخش در عملکرد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران موثر است.

گاتلینگ (۲۰۱۸) در بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر مشارکت کارکنان هتل‌ها، قصد اقامت و ارائه خدمات نشان داد که معنویت در محیط کار تأثیر مستقیم بر مشارکت کارکنان دارد به نظر می‌رسد که درگیر شدن در رابطه با ارائه خدمات به کارمندان است، اما نه به قصد اقامت. در این راستا، این مطالعه بینش جدیدی را در مورد انگیزه‌های انگیزشی درونی تعامل ایجاد می‌کند و اولین تحقیق است که به طور تجربی از اثرات مشترک معنویت کار در محیط کار و مشارکت در ارائه خدمات کارکنان و قصد اقامت ارزیابی می‌شود.

حصیلنا و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که عوامل تأثیرگذار بر عملکرد در این مطالعه معنی دار هستند و رابطه مثبت بین معنویت کارکنان معلمان و عملکرد سازمانی در ادبیات موجود وجود دارد نوری افندیک و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که معنویت محل کار دارای مثبت و رضایت شغلی قابل ملاحظه‌ای است که در ضریب تفاضل ۱۰,۱۴۷ با ارزش معنی دار $0,000 > 0,05$ است. و تأثیر معنویت در محیط کاری بر رضایت شغلی یک تجربه درونی مثبت است.

روش تحقیق

روش تحقیق از نظر اهداف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری ۸۴۷ نفر از معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو استان قم در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ و نمونه آماری ۲۶۵ نفر از اعضای جامعه آماری که بر اساس جدول برآورد حجم نمونه از روی حجم جامعه آماری مورگان و کرجسی به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) حاوی ۱۷ سؤال بسته پاسخ در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت برای ارزیابی مولفه‌های؛ توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) حاوی ۴۲ سؤال بسته پاسخ در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت برای ارزیابی مولفه‌های؛ حس جامعه بودن تیم، هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی، حس لذت بردن از کار، فرصت‌هایی برای زندگی درونی به ترتیب با

پایایی معادل ۰,۷۸ و ۰,۸۱ بر اساس آلفای کرانباخ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات علاوه بر روش‌های توصیفی از آزمون‌های استنباطی در حد آزمون همبستگی پیرسون، Z فیشر و رگرسیون، در قالب نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

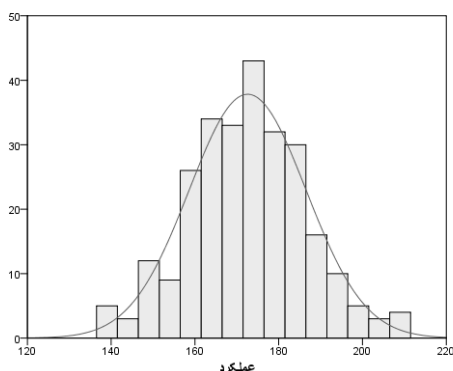
یافته‌ها

در این بخش ابتدا وضعیت توصیفی و دموگرافیک متغیرهای تحقیق در قالب جداول ارائه شده است و سپس یافته‌ها به ترتیب و بر اساس فرضیه‌ها در قالب جداول زیر ارائه شده است.

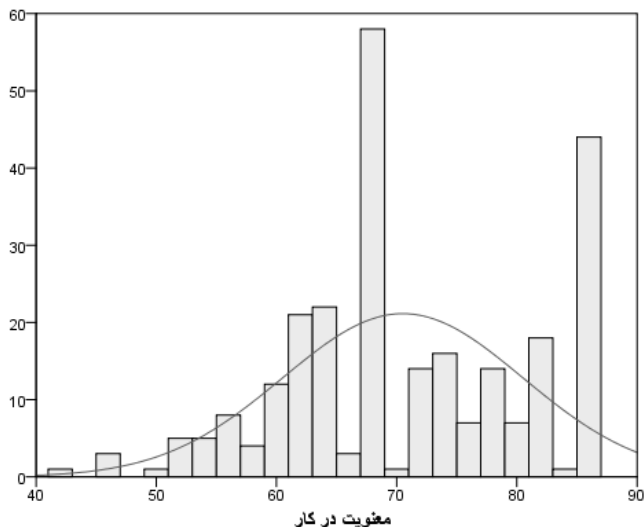
جدول ۱: وضعیت توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	نام متغیر	مقیاس	حداکثر	حداقل	میانگین	انحراف معیار	نوع توزیع	نمونه
۱	عملکرد سازمانی	نسبتی	۱۳/۹۷۰	۱۷۲/۵۷	۷۱	۴۱۱	۱۴۲۳	۵۵۵۷
۲	معنویت در کار	نسبتی	۱۰/۰۰۱	۷۰/۵۱	۱۳	۱۴۰	۵۶۲	۲۲۴۵
۳	کار با معنا در سطح فردی	نسبتی	۲/۹۸۵	۲۰/۷۹	۲	۴۲	۱۶۲	۶۵۹
۴	احساس همبستگی در سطح گروهی	نسبتی	۳/۰۰۳	۲۰/۶۷	۶	۴۱	۱۷۱	۶۵۸
۵	هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی	نسبتی	۱/۸۴۱	۱۲/۳۸	۴	۲۶	۱۰۱	۳۹۸
۶	حس لذت بردن از کار	نسبتی	۱/۲۹۰	۸/۳۶	۱	۱۵	۶۱	۲۶۳
۷	فرصت‌هایی برای زندگی درونی	نسبتی	۱/۲۳۷	۸/۳۱	۰	۱۶	۶۷	۲۶۷

نمودار ۱- نمودار هیستوگرام توزیع نمرات عملکرد سازمانی معلمان نمونه مورد مطالعه



نمودار ۲- هیستوگرام توزیع نمرات معنویت در کار معلمان نمونه مورد مطالعه



جدول ۲: نتایج آزمون شاپیروویلک معنویت در کار و عملکرد سازمانی

معنویت در کار	اماره	df	sig	عملکرد سازمانی	اماره	df	sig
	۰/۹۵۱	۲۶۵	۰/۰۰۰		۰/۹۹۳	۲۵۶	۰/۳۰۲

با توجه به نتایج آزمون شاپیرو ویلک چون توزیع داده‌ها در دامنه -1 تا $+1$ است و اگر این بازه بین -3 تا $+3$ باشد می‌توان آن را نرمال فرض کرد در نتیجه توزیع داده‌های این دو متغیر نرمال است. فرضیه اول تحقیق این بود بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد که داده‌های گردآوری شده در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

فرضیه اصلی	ضریب همبستگی پیرسون	sig
	۰/۱۹۳	۰/۰۰۱

نتایج به دست آمده در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. ($\text{sig} = 0/001$) و ضریب پیرسون برابر $0/193$ است. چون sig آزمون کمتر از $0/01$ است H_0 رد می‌شود و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم تحقیق این بود بین کار بامعنا در سطح فردی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. که داده‌های گردآوری شده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه دوم

فرضیه فرعی اول	ضریب همبستگی پیرسون	sig
	۰/۱۹۶	۰/۰۰۱

نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین کار بامعنا در سطح فردی و عملکرد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. ($\text{sig} = ۰/۰۰۱$) و ضریب پیرسون برابر ۰/۱۹۶ است. چون sig آزمون کمتر از ۰/۰۱ است H_0 رد می‌شود و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین بین کار بامعنا در سطح فردی و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول بالا ملاحظه می‌شود،

فرضیه سوم تحقیق این بود بین احساس همبستگی در سطح گروهی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. که داده‌های گردآوری شده در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه سوم

فرضیه فرعی دوم	ضریب همبستگی پیرسون	sig
	۰/۱۹۶	۰/۰۰۱

نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی در جدول ۵ نشان می‌دهد که بین احساس همبستگی در سطح گروهی و عملکرد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. ($\text{sig} = ۰/۰۰۱$) و ضریب پیرسون برابر ۰/۱۹۶ است. چون sig آزمون کمتر از ۰/۰۱ است H_0 رد می‌شود و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین بین احساس همبستگی در سطح گروهی و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم تحقیق این بود بین هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. که داده‌های گردآوری شده در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه چهارم

فرضیه فرعی سوم	ضریب همبستگی پیرسون	sig
	۰/۱۸۸	۰/۰۰۲

نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی در جدول ۶ نشان می‌دهد که بین هم‌راستایی ارزش‌های فردی و عملکرد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. ($\text{sig} = ۰/۰۰۲$) و ضریب پیرسون برابر

۰/۱۸۸ است. چون sig آزمون کمتر از ۰/۰۱ است H_0 رد می‌شود و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین بین هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. فرضیه پنجم تحقیق این بود بین حس لذت بردن از کار و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. که داده‌های گردآوری شده در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی چهارم

فرصیه فرعی چهارم	ضریب همبستگی پیرسون	sig
	۰/۱۹۱	۰/۰۰۲

نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین حس لذت بردن از کار و عملکرد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. ($\text{sig} = ۰/۰۰۲$) و ضریب پیرسون برابر ۰/۱۹۱ است. چون sig آزمون کمتر از ۰/۰۱ است H_0 رد می‌شود و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین بین حس لذت بردن از کار و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. فرضیه ششم تحقیق این بود بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. که داده‌های گردآوری شده در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه ششم

فرصیه فرعی پنجم	ضریب همبستگی پیرسون	sig
	۰/۱۳۵	۰/۰۲۸

نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی در جدول ۸ نشان می‌دهد که بین کار با معنا در سطح فردی و عملکرد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. ($\text{sig} = ۰/۰۲۸$) و ضریب پیرسون برابر ۰/۱۳۵ است. چون sig آزمون کمتر از ۰/۰۵ است H_0 رد می‌شود و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. فرضیه هفتم تحقیق این بود همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان زن و مرد متفاوت است.

که داده‌های گردآوری شده در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹ تحلیل آماری Z فیشر برای مقایسه تفاوت‌های ضریب همبستگی در گروه مردان و زنان

جنسیت	N	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	Z فیشر	سطح معناداری تفاوت دو ضریب همبستگی
زن	۱۳۳	۰/۱۰۳	۰/۲۴۰	۴/۹۴۸	۰/۰۷۹
مرد	۱۳۲	۰/۱۰۸	۰/۲۱۹		
کل	۲۶۵	۰/۱۲۶	۰/۰۴۰		

تحلیل نتایج جدول ۹ نشان داد که همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان $r = 0/126$ و چون $(sig = 0/040)$ در سطح $0/05$ معنادار است؛ و همچنین نتایج نشان داد که همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان زن $r = 0/103$ و چون $(sig = 0/240)$ معنادار نیست؛ و همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان مرد $r = 0/132$ و چون $(sig = 0/219)$ معنادار نیست. نتایج آزمون Z فیشر نشان می‌دهد که $Z = 4/948$ و سطح معناداری تفاوت دو ضریب همبستگی برابر $0/079$ است که بزرگ‌تر از $0/05$ است. در نتیجه H_0 پذیرفته می‌شود و H_1 رد می‌شود؛ بنابراین همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان زن و مرد متفاوت نیست.

فرضیه هشتم تحقیق این بود همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان رشته‌های مختلف تحصیلی متفاوت است. که داده‌های گردآوری شده در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰ تحلیل آماری Z فیشر برای مقایسه تفاوت‌های ضریب همبستگی در رشته‌های مختلف تحصیلی

رشته	N	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	Z فیشر	سطح معناداری تفاوت دو ضریب همبستگی
علوم انسانی	۹۹	۰/۱۲۴	-۰/۲۲۱	۱/۳۹۱	۰/۵۵۷
علوم پایه	۸۹	۰/۱۰۳	-۰/۳۳۹		
علوم انسانی	۹۹	۰/۱۲۴	-۰/۲۲۱	۱/۴۰۶	۰/۴۷۳
فنی مهندسی	۴۱	۰/۱۴۱	-۰/۳۷۸		
علوم انسانی	۹۹	۰/۱۲۴	-۰/۲۲۱	۰/۵۲۸	۰/۴۲۰
علوم طبیعی و کشاورزی	۱۳	۰/۳۰۰	-۰/۳۱۹		
علوم انسانی	۹۹	۰/۱۲۴	-۰/۲۲۱	۰/۵۳۹	۰/۴۳۷
هنر	۱۴	۰/۰۵۰	-۰/۸۶۵		
علوم پایه	۸۹	۰/۱۰۳	-۰/۳۳۹	۱/۴۰۶	۰/۴۷۳
فنی و مهندسی	۴۱	۰/۱۴۱	-۰/۳۷۸		
علوم پایه	۸۹	۰/۱۰۳	-۰/۳۳۹	۱/۸۲۸	۰/۵۲۸
علوم طبیعی و کشاورزی	۱۳	۰/۳۰۰	-۰/۳۱۹		
علوم پایه	۴۹	۰/۱۰۳	-۰/۳۳۹	۱/۴۰۲	۰/۳۷۵
هنر	۱۴	۰/۰۵۰	-۰/۸۶۵		
فنی و مهندسی	۴۱	۰/۱۴۱	-۰/۳۷۸	۱/۳۰۸	۰/۵۳۴
علوم طبیعی و کشاورزی	۱۳	۰/۳۰۰	-۰/۳۱۹		
فنی و مهندسی	۴۱	۰/۱۴۱	-۰/۳۷۸	۰/۱۴۸۲	۰/۵۶۲
هنر	۱۴	۰/۰۵۰	-۰/۸۶۵		
علوم طبیعی و کشاورزی	۱۳	۰/۳۰۰	-۰/۳۱۹	۱/۴۶۲	۰/۴۳۸
هنر	۱۴	۰/۰۵۰	-۰/۸۶۵		
کل	۲۶۵	۰/۱۲۶	-۰/۰۴۰		

به همین منظور ضرایب همبستگی بین دو متغیر برای هر یک از رشته‌های مختلف تحصیلی معلمان به صورت دو در دو با رشته‌های دیگر مقایسه و در مورد معنی‌داری تفاوت ضرایب همبستگی تصمیم‌گیری شد. به منظور مقایسه این دو ضریب همبستگی و تعیین معنی‌داری تفاوت بین آن‌ها از آزمون **Z** فیشر استفاده شده است؛ که نتایج آزمون **Z** فیشر نشان می‌دهد که همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان رشته‌های مختلف تحصیلی متفاوت نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

معنویت^۱ در محیط کار، از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب و کار ظهور کرده است. مفهوم معنویت در محیط کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی هست (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). معنویت در کار، نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی هست (میلمن^۲، ۲۰۰۳). در سال ۲۰۰۳ میلیمن و همکارانش سه بعد برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کردند این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی هست، عبارت‌اند از: کار بامعنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی. مدیران می‌توانند به وسیله ایجاد محیطی معنوی در کار، در کارکنان ایجاد انگیزه نموده و در نتیجه زمینه‌های بهبود عملکرد سازمانی و پیرو آن زمینه‌های دستیابی به اهداف را فراهم نمایند. عملکرد بهینه در مدرسه به دلیل بهره‌وری و اثربخشی که برای سازمان در بردارد همواره مورد توجه مدیران و کارشناسان بوده، به طوری که به حوزه مستقلاً از مطالعات سازمانی تبدیل شده است. عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد ضرورت آن را آشکار ساخته که می‌تواند به شکل سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد؛ که معنویت در کار به عنوان یک نمونه سرمایه‌گذاری است که از طریق نفوذ در حیطه و قلمرو کار انجام می‌گیرد. با وجود چنین شرایطی، می‌توان انتظار داشت که سازمان عملکرد بالا و مطلوبی داشته باشد، زیرا مدیران برای بقا و پیشرفت در دنیای امروز ناگزیر

^۱ - Spirituality

^۲ - milmen

هستند که بخش عمده‌ای از تلاش‌های خود را به فرایندها و کارکردهایی معطوف نمایند که در موفقیت و بهبود عملکرد آنان نقش اساسی ایفا می‌نماید.

بر این اساس معنویت در محیط کار در ادبیات علمی مدیریت در دنیا و با توجه به نقش حیاتی عملکرد و اهمیت دستیابی به عالی‌ترین سطح آن برای مدیران و سازمان‌ها و نقشی که معنویت در فرایند عملکرد سازمانی می‌تواند ایفا کند ضرورت پیدا می‌کند. به منظور پرورش نیروی متهد و کارآمد در نظام آموزشی فعلی نیازمند آموزش صحیح از سمت معلمان هستیم که یکی از مولفه‌های آموزش صحیح توجه آموزش و پرورش به مسئله‌ی کار با معنای معلمان است، اگر معلمان هدف و غایت این کار مقدس را متوجه باشند بی شک در نوع تربیت و آموزش دانش آموزان تاثیر به‌سزایی خواهد داشت

نتایج این تحقیق با هدف بررسی رابطه معنویت در کار با عملکرد سازمانی معلمان بر اساس مدل اچپو نشان داد: ۱. بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد این نتیجه با یافته‌های نوع‌دوست گیلانی و همکاران (۱۳۹۴)، صنوبر و رحیمی اقدام (۱۳۹۳) و ناسینا و دوریس^۱ (۲۰۱۱) مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر تا حدودی همخوانی دارد. براین اساس می‌توان با ارتقائ معنویت در سازمان آموزش و پرورش عملکرد معلمان را بهبود بخشید. ۲. بین کار با معنا در سطح فردی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد این نتیجه با یافته‌های نوع‌دوست گیلانی و همکاران (۱۳۹۴)، صنوبر و رحیمی اقدام (۱۳۹۳) و ناسینا و دوریس (۲۰۱۱) مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر تا حدودی همخوانی دارد. ۳. بین احساس همبستگی در سطح گروهی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد بازاین نتیجه با یافته‌های نوع‌دوست گیلانی و همکاران (۱۳۹۴)، صنوبر و رحیمی اقدام (۱۳۹۳) و ناسینا و دوریس (۲۰۱۱) مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر تا حدودی همخوانی دارد. ۴. بین هم راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد. ۵. بین حس لذت بردن از کار و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد این نتیجه با یافته‌های تحقیق کاشیک^۲ و همکاران (۲۰۱۱) تا حدودی همخوانی دارد. ۶. بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد این نتیجه با یافته‌های تحقیق سالوادور دل‌اپنا^۳ (۲۰۱۱) مبنی بر رابطه عمیق بین معنویت و استرس شغلی تا حدودی همخوانی دارد. ۷. همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان زن و

^۱ - Nasina & Doris

^۲ - Kaushik & et al

^۳ - Salvador Dlapna

مرد متفاوت نیست. ۸. همبستگی بین معنویت در کار و عملکرد سازمانی معلمان رشته‌های مختلف تحصیلی متفاوت نیست.

پیشنهادهای:

۱. با توجه به نتایج بررسی مبنی بر وجود رابطه بین معنویت در کار با عملکرد سازمانی معلمان پیشنهاد می‌گردد آموزش و پرورش برای ارتقاء عملکرد سازمانی معلمان خود، به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی لازم برای توسعه معنویت در بین کارکنان و محیط آموزشی و پرورشی مبادرت ورزید؛ و با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری معلمان به منظور بالندگی شخصی و تعالی انسانی کمک کرده، عملکرد سازمانی خود را بالا ببرند.
۲. با توجه به نتایج بررسی مبنی بر وجود رابطه بین احساس همبستگی در سطح گروهی با عملکرد سازمانی معلمان پیشنهاد می‌گردد آموزش و پرورش زمینه لازم برای توسعه روحیه کار تیمی و گروهی در بین معلمان تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی آنان داشته باشند.
۳. پیشنهاد می‌گردد با ایجاد محیطی شغلی سرشار از افتخار، لذت و وفاداری بین معلمان بر عملکرد سازمانی آن‌ها را افزایش دهند.
۴. با توجه به نتایج بررسی مبنی بر وجود رابطه بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی با عملکرد سازمانی معلمان پیشنهاد می‌گردد که با ارج نهادن بر ارزش‌های معنوی معلمان در محیط کار و ایجاد محیطی کار معنوی بر عملکرد سازمانی آن‌ها بیافزایند.

کتابنامه

- احدی شعار، سید مجید، ایرانی، حمیدرضا، گل وردی، مهدی، جعفری، سید محمدباقر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیون و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، ۴۱-۶۱.
- حقیقی، افسانه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کاری کارکنان در بانک سامان، دانشگاه تهران دانشکده مدیریت.
- ربیعی مندجین، محمد رضا و قاسمی، سعید. (۱۳۹۴). بررسی ورتبه بندی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان بر اساس مدل اچپو (مطالعه موردی: بانک سپه). (دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵)، ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳
- رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- رضاییان، علی، (۱۳۹۰). رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، چاپ اول، تهران، سازمان انتشارات سمت.
- رفیع زاده، علاءالدین (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد و توسعه یافتگی سازمانها (مطالعه موردی و تجربه عملی). سومین اجلاس ملی مدیریت عملکرد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
- رفیع زاده، علاءالدین، (۱۳۸۸)، الگوی مناسب مدیریت عملکرد در بخش دولتی. مجله تدبیر، شماره ۲۰۵، ۲۳-۲۸.
- رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمانهای بخش دولتی ایران. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، (۱۳۸۷)، ۸ (۴) (پیاپی ۳۱).
- روستا، احمد، مدنی، فاطمه، (۱۳۸۹)، تأثیر کیفیت خدمات و تصمیم‌گیری مشتری بر ارزش ویژه شناسه. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۱، ۵۹-۷۵.
- شجاعی، سامره (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های تعهد حرفه‌ای در شعب بانک ملی شهرستان قائم‌شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- صمدی لرکانی، محمود. (۱۳۸۷)، بررسی مقایسه‌ای سنتی و نوین سنجش عملکرد، کاربرد حسابداری در مدیریت، شماره ۱۹۴، ۶۷-۸۰.
- صنوبر، ناصر. رحیمی اقدم، صمد. (۱۳۸۹). رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان. فصل‌نامه راهبرد فرهنگ. شماره ۲۳.

- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۷۸). معنویت تشیع. قم، تشیع.
- عابدی جعفری، حسن، رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال دوم، شماره ۵. ص ۹۹-۱۲.
- عباس پور، عباس، باروتیان، هدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸. فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت سال چهارم. شماره ۱۰.
- عبدالمهی، بیژن، کریمیان، حیدر، نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۳)، ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۴، ۱-۱۰.
- فتاحی، مهدی. (۱۳۸۶)، بررسی اثر معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- فرهنگی، علی‌اکبر، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره، (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزده، ۵-۳۶.
- محمدی، فرشته، حضرتی، محمود، جعفری، احمد (۱۳۹۲)، بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره بیستم، ۱۴۵-۱۶۴.
- ملایی، مریم. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. فصل‌نامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. سال پانزدهم. شماره ۵۱.
- نوع‌دوستی گیلانی، مهناز، حسن‌زاده، محمدصادق، منزوی، فاطمه. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت‌نفس سازمانی، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۴، ۵۱-۷۴.
- هرسی، پال؛ بلانچارد؛ کنت (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی. قاسم کبیری، مترجم. تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- ونوس، داور، ابراهیمی، عبدالحمید و روستا، احمد، (۱۳۷۵)، تحقیقات بازاریابی، چاپ دهم، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- یزدانی، حمیدرضا، کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا، سلیمی، غلامرضا (۱۳۸۹) بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای آن، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، دوره ۹، شماره ۳، ۱۱۷-۱۳۳.

Allen, R. S. Dawson, G. Wheatley K. White C.S. (2008). Perceived Diversity and Organizational Performance. *Employee Relations*, 30 (1), 20-33.

between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 12(2), 268–279.

Burack, E. (1999). "Spirituality in the workplace". *Journal of Organizational Change*

Cavanah, G. (1999). Spirituality for managers: Context and Critique, *Journal of Organization Change Management*, Vol. 12, No.3. pp.53-165.

Delbecq, L.A. (1999). Christian spirituality and contemporary business leadership, *Journal of Organizational Change Management*, 12, No.4, pp.345-349.

Harter, J.K. Schmidt, F.L. & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship

Kale, S.H. & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4): 308-828.

Kaushik M. & Dharmarajan M. & Niladrikundu & Ruchikasinha. (2011). Impact of spirituality on job performance. *XLRI Jamshidpur, school of Business and Human Resources C.H. Area (east)*.

King, J.E. & Crowther, M.R. (2004). The measurement of religiosity and spirituality: examples and issues from psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 83-101.

Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002) "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17,

Leana, Carrie R & Harry J. van Buren (1999), *Organizational Social Capital And Employment Practices*; *Academy of Management Review*; Vol 24, No3, 538-555.

Management, 12(4), 280-291.

Marques, F.J., Dhiman, S. & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition, *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.4, No.1

Miliman. J. & Czaplewski & Andrew.J.& Ferguson Jeffery,(2003). Workplace Spirituality and employee work attitudes,jurnal of organizational changemanagment,Vol. 16,No.4,pp. 426-447.

Mitroff, I. and Denton, E. (1999),A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Myers, J.E. (1990). Wellness throughout the lifespan. Guidepost, May.

Neely, A.D. Adams, C. Kennerley, M. (2002). The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Stakeholder Relationships. London: Financial Times/Prentice Hall.

No.3, pp.153-164.

Turner.j.(1999).spiritualityin theworkplace. camagazin. 132,No90. pp41-42.

