

«مدیریت بهره‌وری»

سال دوازدهم - شماره چهل و شش - پاییز ۱۳۹۷

ص ص: ۶۷ - ۳۹

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۰۴

## طراحی مدل رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان

محمد ثابت مطلق<sup>۱\*</sup>

دکتر سیدمهدی الوانی<sup>۲</sup>

### چکیده

گسترش مفاهیمی همانند معنویت و باورهای مذهبی در هزاره جدید موجب شده است که امروزه مفهوم معنویت و کاربردهای آن برای دولت‌ها، سازمان‌ها، مدیران و کارکنان اهمیت دو چندانی یابد. یکی از مهمترین مباحث این حوزه نقش معنویت و مباحث معنوی در بهبود محیط کار می‌باشد. در این مطالعه پژوهشگران به دنبال ارائه مدلی برای بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمانی می‌باشد. در گام اول با جمع آوری متغیرهای موضوع از ادبیات پژوهش و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مدل مفهومی پژوهش طراحی گردید. در گام دوم با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به برازش مدل پژوهش پرداختیم. جامعه آماری پژوهش دانشگاه علامه طباطبائی می‌باشد و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ۲۱۷ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده نشان می‌دهد که توکل داشتن، مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان، شکوفاشدن خلاقیت منابع انسانی، احساس هدفدار بودن و افزایش بهره‌وری سازمان بیشترین تأثیر را در هر یک از متغیرهای مکنون مدل دارند. همچنین با توجه به مقادیر آماره پایایی مرکب (CR) و سطح معنی‌داری متغیرها و شاخص‌های برازش مدل فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند.

**واژه‌های کلیدی:** معنویت، عملکرد منابع انسانی سازمان، عملکرد سازمانی، مدل

سازی معادلات ساختاری

۱- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

mstmotlagh@ut.ac.ir

۲- استاد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران alvani@qiau.ac.ir

## مقدمه

امروزه تغییرات چشمگیر محیط‌های کاری مانند مهندسی مجدد، تغییر مداوم فناوری، کوچک‌سازی و تغییرات دیگر همگی باعث نوعی ترس، ناامیدی، خشم و انزوایی شده است که کارکنان آن را تجربه نموده‌اند این امر باعث شده است که بسیاری از کارکنان دیگر به کسب و کارها اعتماد نکنند و احساس کنند که آنها هیچ تکیه‌گاهی ندارند و اینکه با انسان همانند کالایی هزینه‌ای در فرآیند حداکثر کردن سود شرکت رفتار می‌شود. این تغییرات و پیشرفت‌های جدید، منابع انسانی را وادار نموده است تا در جستجوی مفاهیم و ارزش‌هایی نه تنها در خانه بلکه در محیط کار خود نیز باشد. این جستجوی مفاهیم و ارزش‌ها در محیط کار حرکتی برای رهایی از ذهنیت کسب و کار سنتی که صرفاً به دنبال سود، قدرت و اعمال کنترل بود و معنویت و ارزش‌ها را فقط به زمان‌ها و مکان‌های خاص محدود می‌کرد. در واقع کارکنان امروزه تشنه یک مفهوم عمیق‌تر برای زندگی‌اند. این مفهوم همان اشتیاق افراد برای یکپارچگی قدرتمندتر هویت کاری و معنویت می‌باشد. طی پیمایشی که به وسیله انجمن مدیریت منابع انسانی آمریکا انجام شده است، مشخص گردیده که مهمترین درخواست کارکنان فراهم کردن مکان و زمانی برای پرداختن به معنویت و مسائل ارزشی است (کارن و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). امروزه فعالیت‌های معنوی به طور فزاینده‌ای در محیط‌های کاری آمریکا گسترش یافته است. مجالات کسب و کار مملو از پژوهش‌هایی است که بیان‌کننده مزایای معنویت و تاکید رو به رشد بر معنویت در جامعه و محیط کار می‌باشد (همان منبع). معنویت با رفتار کاری به شکل رضایت شغلی، عملکرد کاری، نگرش، اخلاق کاری و روحیه در ارتباط است. در حقیقت معنویت باعث می‌شود که افراد به اهمیت روابط اجتماعی و نقش‌های درون سازمان پی ببرند به طوری که این می‌تواند منجر به رضایت شغلی منجر شود (فانگیدا و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

گرایش روز افزون نویسندگان و پژوهشگران متعدد در سراسر دنیا به موضوع معنویت در محیط کار و بررسی رابطه آن با سطح عملکرد سازمان‌ها و سودآوری آن

---

1 - KAREN & Et Al

2- Fanggidae & Et Al

دلیل بر اهمیت این مفهوم می‌باشد (مارکوس و دیمان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵، ۹۶). بعید است که محیط کسب و کار فعلی با روندی که در پیش گرفته بتواند این تفکر را تغییر دهد. بنابراین معقول است که انتظار داشته باشیم کارکنان به جستجوی خود در مسیرهای دیگر به منظور دست و پنجه نرم کردن با واقعیت‌های محیط کار، ادامه دهند که ممکن است شامل فعالیت‌های معنوی و مذهبی باشد (کارن و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). معنویت محیط کار امروزه موضوع شناخته شده‌ای است که توجه صنعتگران و دانشمندان بسیاری را به خود جلب کرده است. در واقع معنویت محیط کار به دنبال ایجاد کار با معنی و با ارزش در سازمان است (حسن، بین ندیم و اخطر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین امروزه بیشتر کارفرمایان به معنویت در محیط کار به عنوان شیوه‌ای برای افزایش وفاداری و روحیه کارکنان نگاه می‌کنند (فانگیدا و دیگران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). به طوری که در دهه‌های اخیر معنویت محیط کار و به طور ویژه تأثیر آن بر روی خروجی کار و تعهدات کاری، مورد توجه بسیاری قرار گرفته است (پتچ ساوان و مک لی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷).

نقش معنویت در محیط کار از دیدگاه‌های مختلف، واژه معنویت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. دیکشنری وبستر معنویت را به عنوان هر چیزی که شامل روح، مباحث مقدس، ارزش‌های مذهبی و اخلاقی و مفاهیمی از این وزن باشد، تعریف می‌کند. واژه معنویت از کلمه لاتین spiritus به معنی بخار، دم، هوا و یا باد می‌آید (مارکوس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵، ۸۲). بسیاری از نویسندگان معنویت را با استفاده از واژگانی مانند انرژی، با معنی بودن، دانستن، و اعتماد کردن به مذاهب بودا، هندو و غیره که همه ابعاد زندگی انسان از کار تا فراغت را تلفیق می‌کند، تعریف می‌کنند. بعضی نیز ادعا می‌کنند که معنویت یعنی آگاهی درونی از ارزش‌های جهانی (کارن و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). به اعتقاد یکی از استادان مدیریت آمریکا، معنویت یعنی تمایل برای یافتن یک هدف غایی در زندگی و زندگی کردن بر طبق آن. برای یک متخصص الهیات کاتولیک، معنویت عبارت است از "شیوه‌ای که ما خودمان را به سمت خدایی هدایت می‌کنیم".

---

1 - Marques & Dhiman

2 - Hassan & Et Al

3 - Petchsawang & McLean

4 - Marques

برای یک فیزیک دان دانشگاه هاروارد، معنویت عبارت است از "آن چیزی که به زندگی معنا و مفهوم می‌بخشد". برای یک مددکار اجتماعی، معنویت عبارت است از "یک جستجوی فردی برای معنی، هدف و ارزش‌هایی که ممکن است شامل مفهوم خدا یا چیز افضل‌تری باشد یا نباشد (مارکوس، ۲۰۰۰، ۸۲). بر اساس مفاهیم ما معنویت؛ مصدر جعلی و به معنای معنوی بودن است. معنوی نیز در لغت نامه دهخدا چنین معنا شده است: حقیقی، راست، اصلی، ذاتی، مطلق، باطنی و روحانی. معنایی که فقط به وسیله قلب شناخته می‌گردد و زبان را در آن بهره‌ای نیست. گاهی گفته می‌شود: اصطلاح معنویت از ریشه معنا دریافت شده که یک مفهومی متافیزیکی در برابر حسی بیرونی است که اشاره به حقیقتی از وجودی ذهنی در برابر حقیقت بیرونی آن دارد. بر اساس این زبان شناسی ساده که از تعبیر اتمولوژیکی اسلامی به معنویت اخذ شده می‌توان معنویت را به روح منتسب دانست که در برداشت سنتی نیز از آن به عنوان حقیقت درونی یاد می‌شود.

اما بحث معنویت در محیط کار در اوایل دهه ۱۹۹۰ متولد شد. همان طور که بیان شد معنویت پاسخ جنبش عصر جدید به افسردگی و بی‌عاطفگی فرهنگ کسب و کاری بود که در سازمان‌ها نفوذ کرده بود. افراد بی‌رمق و بی‌انگیزه شده بودند و احساس می‌کردند که استثمار می‌شوند (بارت، ۲۰۰۹). معنویت در محیط کار نیز به اشکال متفاوتی تعریف شده است. بعضی از پژوهشگران معتقدند، معنویت در کار عبارت است از یک تجربه‌ای از ارتباط متقابل که به وسیله همه کسانی که در فرآیند کار درگیرند، حاصل می‌شود. این تجربه در آغاز به وسیله آگاهی نیروی درونی هر فرد، قوه ابتکار فرد، مهربانی، قابلیت اطمینان، اعتماد، و شجاعت شروع شده، پس از آن منجر به ایجاد یک محیط انگیزشی جمعی شده است و به وسیله آن حسی از هدف دار بودن، استانداردهای اخلاقی، مقبولیت، صلح، احترام، فهم، قدردانی، مراقبت، و سودمندی فراهم می‌شود. بنابراین جوی از بهبود عملکرد تیمی و هارمونی کلی ایجاد می‌شود که خود زمینه ساز پیشرو بودن شرکت در صنعت خود می‌باشد (مارکوس و دیگران، ۲۰۰۵، ۹۹-۹۸).

به اعتقاد برخی پژوهشگران معنویت در محیط کار عبارت است از گستره‌ای که در آن سازمان‌ها حسی از مفهوم (با معنی بودن) و ارتباط متقابل میان کارکنان خود را

تشویق می‌کنند (ساندرز و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). کوزس و پانسر بیان می‌کنند که کارکنان به محیط کار به عنوان یک واسطه‌ای برای توسعه نوعی از معنویت نسبت به آن چیزی که در پارادایم مذهب بنا شده می‌نگرند، و همزمان با آن رهبری بر روی کارآیی سرمایه اجتماعی و بهینه سازی عملکرد به وسیله مدیریت توسعه فردی تمرکز می‌کند. در این فرآیند مدیریت شده، افراد از حالت معنوی (اظهار احساس خود از ارزش‌ها و اعتقادات) به سمت حالت معنویت (بعد رفتاری آن) در اجتماع سازمانی حرکت می‌کنند (گروی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). با توجه به اهمیت مباحث معنویت در محیط کار در سال‌های اخیر مطالعات متعددی در سراسر دنیا در این حوزه انجام شده است. در ادامه تلاش می‌شود برخی از مطالعات انجام شده در این حوزه در خارج و داخل کشور بررسی شوند.

مطالعات داخلی انجام شده در حوزه معنویت در محیط کار، شجاعی و دیگران (۱۳۹۱) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین معنویت در کار و معنویت مدیران با رضایت کارکنان و بیماران در بیمارستان علوم پزشکی قزوین پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین بعد فردی معنویت محل کار با ابعاد وابسته به معنویت و بین واحد کاری معنویت با ابعاد کلی معنویت همبستگی خطی معناداری وجود دارد. در مطالعه دیگری پژوهشگران با استفاده از مدل استیونسون و همکاران به بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسط تعهد سازمانی پرداختند. نتایج آن نشان داد که مدل به کار گرفته شده مدل مناسبی برای پیش بینی پیامدهای رفتاری کارکنان بوده و همه روابط مستقیم میان متغیرهای مدل نیز معنادار است. همچنین معنویت در کار تأثیر تعیین کننده‌ای بر رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱).

یزدانی و دیگران (۱۳۹۲) به بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان پرداخته اند (یزدانی و دیگران، ۱۳۹۲). مالایی و دیگران (۱۳۹۳) در مطالعه خود با استفاده از پرسش نامه‌های استاندارد محققان دیگر به بررسی رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق با عملکرد وظیفه‌ای آنها پرداختند. نتایج تحقیق براساس تحلیل

---

1 - SANDERS & Et Al

2 - Geroy

رگرسیون و همبستگی پیرسون نشان داد که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. احدی شعار و همکاران در مطالعه خود در سازمان جهاد کشاورزی استان قم رابطه معنویت در محیط کار و درگیر شدن در کار را مورد پژوهش قرار دادند. در این مطالعه نیز برای سنجش متغیر معنویت در کار از پرسش نامه میلیمان به همراه پرسش نامه درگیر شدن در کار سالانوا استفاده شده است (احدی شعار و دیگران، ۱۳۹۳).

فریدونی و علیدوست (۱۳۹۴) رابطه بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمان کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران را مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه نیز از پرسش نامه معنویت سازمانی میلیمان استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (فریدونی و علیدوست، ۱۳۹۴). در پژوهشی نیز معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی در بانک گردشگری مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش نیز از مدل میلیمان و همکارانش برای ارائه مدل مفهومی پژوهش استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بین متغیرهای معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (امیرحسینی و قبادی، ۱۳۹۴). در مطالعه دیگری پژوهشگران به بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداختند. در این مطالعه از پرسش نامه معنویت در محیط کار میلیمان و همکاران به همراه پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن و پرسش نامه تعهد سازمانی موودی، استیرز و پورت استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ابعاد معنویت در محیط کار و ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (اباذری و امیریان زاده، ۱۳۹۵). یکتایی و دیگران نیز با توجه به کاملتر بودن هوش معنوی در پژوهش خود به بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی پرداخته‌اند (یکتایی و دیگران، ۱۳۹۵).

مطالعات خارجی انجام شده در حوزه معنویت در محیط کار، استرهان در مطالعه‌ای با عنوان معنویت و مذهب در محیط کار آمریکا به دنبال بررسی اشکال معاصر معنویت محیط کاری بود. در این مطالعه اشکال جدید روابطی که در بین فرهنگ کاری آمریکا و زندگی معنوی و مذهبی آنها پدیدار شده بود مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و استدلال

شده است که اشکال جدید معنویت در محیط کار یک جنبش مذهبی مهمی است که در حال شکل‌گیری بوسیله فرهنگ کسب و کار آمریکا است (استرهان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). در پژوهشی در مورد ۸۳۵ کارگر مذهبی استرالیا بر روی نقش منابع معنوی در فرآیندهای اختلال سلامت و انگیزشی تحقیق شده است. پژوهشگران منابع معنوی را به عنوان بخشی از منابع شخصی طبقه بندی کرده‌اند (بیکرتون و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). ویتاکر و وسترمَن نیز بین معنویت و ارزش‌ها با ابتکار عمل شخصی از طریق توانمندسازی روان شناختی ارتباط برقرار کردند. در این مطالعه مدلی بررسی شد که در آن معنویت و همراهی آن با ارزش‌های معنوی سازمان منجر به ارزیابی بالاتر ابتکار عمل شخصی افراد توسط سرپرستان می‌شد (ویتاکر و وسترمَن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴).

میلر و ایوست چارچوبی را برای تجزیه و تحلیل معنویت و مذهب محیط کاری سازمانی ارائه کرده‌اند. این مطالعه به کمبودهای موجود در محیط کار اذعان داشته و چارچوب کاری سازمان را به عنوان چارچوب سازمانی جدیدی مطرح می‌کند که بر پایه توجه به نیازهای شرعی، مذهبی، انسانی و پویایی های سازمانی بنا شده است (میلر و ایوست<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). پورناماسری و امالیا (۲۰۱۵) در مطالعه خود به بررسی اهمیت مذهب و معنویت در محیط کار در پیشگیری از فریب پرداخته‌اند. نتایج دین پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر مثبت و معناداری بین مذهب و معنویت در پیشگیری از فریب وجود دارد (پورناماسری و امالیا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). بیرنر و بلک ول در مطالعه خود به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر روی مقاصد گردش کار پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی این موضوع بود که مشخص کنند آیا اجرای برنامه معنویت در محیط کار بر روی گردش شغل سازمان‌ها تأثیر دارد. نتایج پژوهش نشان داد که تأثیر برنامه معنویت در محیط کار بر روی گردش شغل معنادار نیست (بیرنر و بلک ول<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶).

---

1 - Strhan

2 - Bickerton & et al

3 - Whitaker & Westerman

4 - Miller & Ewest

5 - Purnamasari & Amaliah

6 - Beehner & Blackwell

در مطالعه دیگری پژوهشگران به تأثیر معنویت در محیط کار را بر روی رضایت شغلی با نقش میانجی گری اعتماد مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که معنویت محیط کار رابطه مثبت معناداری با اعتماد و اعتماد نیز به طور چشمگیری تأثیر معنویت محیط کار را بر روی رضایت شغلی تعدیل می‌کند (حسن و دیگران، ۲۰۱۶). در مطالعه دیگری فانگیدا و دیگران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین محیط کار معنوی و نگرش‌های کاری (شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی) پرداختند (فانگیدا و دیگران، ۲۰۱۶). گودوین و دیگران در مطالعه خود بر روی ارزش تلفیق و نهادینه کردن سازه‌های خود رهبری و معنویت به عنوان منابع کارآفرینی جهت مدیریت عوامل استرس‌زا و تقاضاهای کارآفرینی تأکید داشتند. در این مطالعه یک مدل مفهومی ارائه شده است که نشان می‌دهد چگونه سازه‌های معنویت و خود رهبری بر روی یکدیگر تأثیر داشته و با هم بر روی الگوی تفکر و خود کارآمدی کارآفرینان تأثیر می‌گذارند (گودوین و دیگران، ۲۰۱۶).

در ادامه سعی شده است به طور خلاصه پیشینه تحقیق داخلی و خارجی انجام شده بر روی حوزه معنویت بر اساس سال تحقیق به ترتیب ارائه شود. جدول شماره ۱ نتایج خلاصه پیشینه تحقیقات انجام شده در این حوزه را ارائه می‌کند.

جدول شماره ۱ - خلاصه‌ای از پژوهش‌های خارجی و داخلی انجام شده در حوزه معنویت در محیط کار

سال	نویسندگان	عنوان تحقیق
۱۳۹۱	شجاعی و همکاران	بررسی ارتباط بین معنویت مدیران و معنویت محل کار با رضایت بیماران و کارکنان بیمارستانی
۱۳۹۱	دعایی و عزیزی	بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسط تعهد سازمانی
۱۳۹۲	بیزدانی و همکاران	بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه‌ی بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان
۱۳۹۳	ملایی و همکاران	رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکردوظیفه
۱۳۹۳	احدی شعار و همکاران	بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیون و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم)



۱۳۹۴	فریدونی و علیدوست	ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران
۱۳۹۴	امیرحسینی و قبادی	بررسی معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی در بانک گردشگری
۱۳۹۵	اباذری و امیریان زاده	بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان
۱۳۹۵	یکتایی و همکاران	بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش پرورش منطقه ۶ تهران)
۲۰۱۴	Strhan	Spirituality, Inc.: religion in the American workplace
۲۰۱۴	Bickerton et al	Spiritual resources in the job demands-resources model
۲۰۱۴	Whitaker & Westerman	Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment
۲۰۱۵	Purnamasari & Amaliah	Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace
۲۰۱۵	Miller & Ewest	A new framework for analyzing organizational workplace religion and spirituality
۲۰۱۶	Fanggidae et al	Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia)
۲۰۱۶	Godwin, et al	<i>Self-leadership, spirituality, and entrepreneur performance: a conceptual model.</i>
۲۰۱۶	Beehner & Blackwell	The impact of workplace spirituality on food service worker turnover intention
۲۰۱۶	Hassan et al	Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust

مطالعات متعددی که به برخی از آنها در جدول شماره ۱ اشاره شده نشان از اهمیت روز افزون معنویت در هزاره جدید دارند. به طوری که شواهد و تحقیقات نشان می‌دهند که یکی از عوامل موفقیت و ماندگاری سازمان‌ها پرداختن به مباحث مربوط به معنویت و ارزش‌ها می‌باشد، اما متأسفانه در کشور ما که دین و معنویت به نوعی با تمام امور آن آمیخته شده و کشورهای پیشرفته‌ی دنیا، ایران را به عنوان کشور مذهبی و معنوی می‌شناسند، این موضوع به ندرت مورد توجه قرار گرفته است چنانکه اگر اکنون در مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی واژه معنویت را جستجو کنیم از بیش از ۴۰۰ هزار مقاله تنها ۸۵ مقاله خواهیم یافت که واژه معنویت در آن به کار گرفته شده است که از این

۸۵ مقاله نیز تعداد انگشت شماری مربوط به معنویت در محیط کار می‌باشد. از طرف دیگر اکثر مطالعات انجام شده بر اساس مدل‌های غربی معنویت به بحث معنویت در سازمان‌های ایرانی پرداخته‌اند.

با توجه به اهمیت این موضوع در این مطالعه پژوهشگران به دنبال ارائه مدلی در حوزه معنویت در محیط کار می‌باشند که با ارزش‌های کشور ما همخوانی داشته باشند. بنابراین پژوهشگر با بررسی مطالعات انجام شده در این حوزه و همچنین منابع کتابخانه‌ای سعی در شناسایی عوامل و معیارهایی دارد که با فرهنگ و ارزش‌های کشور ما همخوانی بیشتری داشته باشد. در گام بعد با توجه به عوامل و معیارهای شناسایی شده مدلی برای ارزیابی رابطه بین معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی سازمان و همچنین عملکرد سازمان ارائه می‌شود. از آنجایی که هیچ پیش فرضی درباره ابعاد یا متغیرهای پنهان مسأله وجود ندارد با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به شناسایی ابعاد معنویت در محیط کار پرداخته می‌شود. بعد از شناسایی مدل مفهومی مسأله با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به برازش مدل و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم.

## ابزار و روش

پژوهش انجام شده از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی (تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس) و به لحاظ اجراء از نوع میدانی می‌باشد. جهت جمع آوری داده‌ها در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. برای نگارش ادبیات پژوهش و شناسایی عوامل مدل مسأله از مطالعات انجام شده در این زمینه و منابع کتابخانه‌ای مختلف استفاده شده است، اما داده‌های مسأله، با روش میدانی و از طریق توزیع پرسش نامه جمع آوری شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه علامه طباطبائی می‌باشد و نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام شده است. تعداد پرسش نامه جمع آوری شده از میان پرسش نامه‌های توزیع شده برابر ۲۱۷ عدد می‌باشد. این تعداد نمونه بر اساس نظر بسیاری از پژوهشگران که معتقدند حجم نمونه کل ۲۰۰ یا ۱۰ نمونه به ازای هر متغیر برای تحلیل عاملی و معادلات ساختاری کافی است مورد تأیید می‌باشد. پایای

و روایی پرسش نامه طراحی شده بر اساس آلفای کرونباخ و آزمون بارهای عاملی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. شکل شماره ۱ مراحل انجام پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۱- مراحل انجام پژوهش

## یافته‌ها

در این بخش مراحل انجام پژوهش و محاسبات، نتایج و تحلیل هر مرحله بر اساس گام‌های شکل شماره ۱ ارائه می‌شود. از آنجایی که ارزش و اعتبار معنویت در هر دین و مذهبی، نسبتی مستقیم با ارزش و اعتبار آن دین دارد. بنابراین در این مطالعه تلاش شده است تا به جای استفاده از مدل‌های غربی، مدلی داخلی برای بررسی معنویت در محیط کار و تأثیر آن بر روی عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان ارائه شود. بدین منظور با توجه به بررسی تئوری پژوهش و مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین استفاده از نظرات خبرگان لیستی از متغیرها و گویه‌هایی که در ایجاد محیط معنوی در کار و عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان نقش دارند شناسایی شد. سپس با استفاده از نظر خبرگان به غربال سازی اولیه عوامل پرداخته شد. جدول شماره ۲ فهرست عوامل شناسایی شده را نشان می‌دهد.

## جدول شماره ۲ - فهرست عوامل شناسایی شده

متغیرها	بعد
صداقت در کار- اعتماد به یکدیگر- احترام به یکدیگر- تعهد در کار خود- پایبندی اخلاقی- توکل داشتن- عبادت- احترام به بزرگتر- قدردانی از زحمات کارکنان- مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان- ایجاد عدالت- توجه به نیازهای کارکنان- احترام به سطوح پایین- ایجاد استانداردهای اخلاقی- ایجاد جوی حاکی از اعتماد و اطمینان- تمرکز بر روی کیفیت محیط کار- توجه به معنویت جزئی از مأموریت و رسالت سازمان - روابط متقابل و بلند مدت- همانند افراد بالغ رفتار کردن با کارکنان	محیط کار معنوی
شکوفای شدن خلاقیت منابع انسانی- بهبود همکاری بین کارکنان- بهره‌وری بالای منابع انسانی- افزایش مسؤلیت‌پذیری کارکنان- افزایش صداقت و دلواپسی (همدلی) کارکنان نسبت به مشتریان و همکاران- احساس هدفدار بودن (حسی از بامعنی بودن کار)- افزایش عزت نفس- افزایش رضایت شغلی کارکنان- انجام بهتر کار	عملکرد منابع انسانی
افزایش منافع سازمان- کاهش هزینه‌های سازمان- افزایش بهره‌وری سازمان- افزایش کیفیت خروجی سازمان- افزایش رضایت مشتریان- افزایش هماهنگی سازمانی- موفقیت بلندمدت سازمان- هم‌راستایی اهداف سازمان با اهداف جامعه (مسؤلیت اجتماعی)	عملکرد سازمان

دومین گام از مراحل انجام پژوهش شناسایی ابعاد مدل و مدل مفهومی مسأله می‌باشد. به همین منظور با استفاده از عوامل و گویه‌های شناسایی شده پرسش‌نامه‌ای برای مسأله پژوهش طراحی شد. از آنجایی که هیچ پیش‌فرضی درباره ابعاد یا متغیرهای پنهان آن وجود ندارد با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به شناسایی ابعاد معنویت در محیط کار پرداخته شد.

در فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا تمام گویه‌های هر بخش مسأله مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس تحلیل اولیه که در مورد گویه‌ها و متغیرهای محیط کار معنوی انجام شد نتایج جداول ۳، ۴ و ۵ به دست آمد.

## جدول شماره ۳- ضریب آلفای کرونباخ ابعاد پژوهش

ضریب آلفا	تعداد متغیرها	بعد
۰/۹۰۲	۱۹	محیط کار معنوی
۰/۷۸۳	۹	عملکرد منابع انسانی
۰/۷۰۷	۸	سطح معنی‌داری

جدول شماره ۴- نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت

اندازه KMO نمونه	۰/۹۱۴
آزمون Bartlett's	درجه آزادی ۱۷۱
	سطح معنی داری ۰,۰۰۰

جدول شماره ۵

میزان اشتراک اولیه و استخراج عامل ها برای متغیرهای وارد شده در تحلیل عاملی

مقدار استخراج شده	مقدار اولیه	گویه ها	مقدار استخراج شده	مقدار اولیه	گویه ها
۰/۶۱۳۶۱	۱	گویه ۱۱	۰/۵۷۰۱۵	۱	گویه ۱
۰/۴۰۸۸۵	۱	گویه ۱۲	۰/۵۰۱۱۶	۱	گویه ۲
۰/۳۸۸۴۲	۱	گویه ۱۳	۰/۵۵۳۸۹	۱	گویه ۳
۰/۳۰۵۲۸	۱	گویه ۱۴	۰/۶۴۱۹۱	۱	گویه ۴
۰/۴۷۳۱۹	۱	گویه ۱۵	۰/۴۵۶۲۵	۱	گویه ۵
۰/۵۴۰۱۴	۱	گویه ۱۶	۰/۴۹۹۷۹	۱	گویه ۶
۰/۶۳۳۲۵	۱	گویه ۱۷	۰/۵۳۸۴۱	۱	گویه ۷
۰/۶۱۶۶۸	۱	گویه ۱۸	۰/۳۴۳۶۹	۱	گویه ۸
۰/۵۷۸۱۸	۱	گویه ۱۹	۰/۴۷۷۴۱	۱	گویه ۹
			۰/۴۸۳۹۴	۱	گویه ۱۰

از آنجایی که مقدار KMO نمونه بیشتر از ۰/۶ می باشد (۰/۹۱۴) پس داده ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب می باشند و چون آزمون کرویت بارتلت نیز معنی دار است پس بین متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد. با توجه به مطلوب بودن نتایج هر دو آزمون می توان نتایج جدول تحلیل گویه ها (جدول شماره ۴) که میزان اشتراک متغیرها یا واریانس کل با میزان اشتراک عاملی متغیرها را نشان می دهد مورد بررسی قرار داد. در صورتی که میزان اشتراک ها برای همه گویه ها بیشتر از ۵۰٪ باشد بیانگر این است که عامل های تعیین شده توانایی لازم در تبیین واریانس متغیرهای مورد مطالعه را دارند. اما از آنجایی که میزان همه اشتراک ها در جدول ۴ بیشتر از ۵۰٪ نیست بنابراین باید گویه هایی که مقدار کمتر از ۵۰٪ را دارند حذف کرد. از آنجایی که این گویه ها بر

روی هم تأثیر دارند باید گویه‌هایی نامناسب را یکی یکی حذف کرد. بنابراین برای کاهش و شناسایی ابعاد مسأله ابتدا باید گویه یا سؤالی را که کمترین مقدار را دارد حذف کرد. در جدول بالا مشاهده می‌شود که گویه ۱۴ که کمترین مقدار را دارد باید ابتدا حذف شود. با حذف این گویه دوباره محاسبات مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی را بر روی گویه‌های باقی مانده انجام می‌دهیم. این کار را تا زمانی ادامه می‌دهیم که مقادیر همه گویه‌ها بیشتر از ۰/۵ باشد. نتایج زیر (جدول ۶ و ۷) بعد از حذف ۷ گویه به دست آمده است.

#### جدول شماره ۶ - نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت

اندازه KMO نمونه	۰/۸۹۰
Bartlett's آزمون	درجه آزادی ۶۶
	سطح معنی داری ۰,۰۰۰

#### جدول شماره ۷

##### میزان اشتراک اولیه و استخراج عامل‌ها برای متغیرهای وارد شده در تحلیل عاملی

مقدار استخراج شده	مقدار اولیه	گویه‌ها	مقدار استخراج شده	مقدار اولیه	گویه‌ها
۰/۵۳۸۴۱	۱	گویه ۹	۰/۶۱۴۹	۱	گویه ۱
۰/۵۸۳۸۹	۱	گویه ۱۰	۰/۵۲۸۶۴	۱	گویه ۲
۰/۶۰۴۳۸	۱	گویه ۱۶	۰/۵۵۲۹	۱	گویه ۳
۰/۶۰۴۴۵	۱	گویه ۱۷	۰/۵۲۲۳۶	۱	گویه ۴
۰/۵۷۷۸۷	۱	گویه ۱۸	۰/۵۵۴۲۶	۱	گویه ۵
۰/۴۹۹۷۹	۱	گویه ۱۹	۰/۵۰۸۷۵	۱	گویه ۷

با توجه به مطلوب بودن نتایج هر دو آزمون KMO و کرویت بارتلت می‌توان نتایج جدول تحلیل گویه‌ها (جدول شماره ۶) را مورد بررسی قرار داد. از آنجایی که همه گویه‌ها مقدار بیشتر از ۵۰٪ دارند پس عامل‌های تعیین شده توانایی لازم در تبیین واریانس متغیرهای مورد مطالعه را دارند. بنابراین می‌توان به تحلیل جداول بعدی تحلیل عاملی اکتشافی پرداخت.

جدول شماره ۸ - درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف

مجموع مجذورات بارهای عاملی بعد از چرخش			مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده			مقادیر ویژه اولیه			ک.م.ع.
درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	
۳۱/۰۱۸	۳۱/۰۱۸	۳/۷۲۲	۴۲/۸۶۶	۴۲/۸۶۶	۵/۱۴۴	۴۲/۸۶۶	۴۲/۸۶۶	۵/۱۴۴	گوینه ۱
۵۴/۰۶	۲۳/۰۴۲	۲/۷۶۵	۵۴/۰۶	۱۱/۱۹۴	۱/۳۴۳	۵۴/۰۶	۱۱/۱۹۴	۱/۳۴۳	گوینه ۲
						۶۱/۰۸۵	۷/۰۲۵	-/۸۴۳	گوینه ۳
						۶۷/۶۶۷	۶/۵۸۳	-/۷۹	گوینه ۴
						۷۳/۸۶	۶/۱۹۳	-/۷۴۳	گوینه ۵
						۷۸/۵۷	۴/۷۱	-/۵۶۵	گوینه ۷
						۸۳/۰۵۷	۴/۴۸۷	-/۵۲۸	گوینه ۹
						۸۷/۲۳۴	۴/۱۷۷	-/۵۰۱	گوینه ۱۰
						۹۱/۰۰۶	۳/۷۷۲	-/۴۵۳	گوینه ۱۶
						۹۴/۲۸۹	۳/۲۸۴	-/۳۹۴	گوینه ۱۷
						۹۷/۲۹۸	۳/۰۰۹	-/۳۶۱	گوینه ۱۸
						۱۰۰	۲/۷۰۲	-/۳۳۴	گوینه ۱۹

جدول شماره ۸ مقدار ویژه و واریانس متناظر با عامل‌ها را نشان می‌دهد. مقدار ویژه هر عامل در واقع نسبتی از واریانس کل متغیرهاست که توسط آن عامل تبیین می‌شود. از آنجایی که مقادیر ویژه از طریق مجموع مجذورات بارهای عاملی مربوط به تمام متغیرها در آن عامل محاسبه می‌شود، از این رو مقادیر ویژه، اهمیت اکتشافی عامل‌ها را در ارتباط با متغیرها نشان می‌دهد. پایین بودن این مقدار برای یک عامل به این معنی است که آن عامل نقش اندکی در تبیین واریانس متغیرها داشته است. در ستون مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده، واریانس تبیین شده عامل‌هایی ارائه می‌شود که مقادیر ویژه آنها بزرگتر از عدد ۱ باشد. ستون مجموع مجذورات بارهای عاملی بعد از چرخش نیز مجموعه مقادیر عامل‌های استخراج شده بعد از چرخش را نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود دو عامل قابلیت تبیین واریانس‌ها را دارند. اگر عامل‌های به دست آمده را با روش واریانس کمترین چرخش دهیم، عامل‌های اول و دوم به ترتیب ۳۱/۰۱۸ و ۲۳/۰۴۲ و در مجموع ۵۴/۰۶ درصد از واریانس را در بر می‌گیرند.

جدول شماره ۹ - ماتریس عوامل استخراج شده دوران یافته

عوامل		گویه‌ها
۲	۱	
۰/۲۵۶۷۶	۰/۷۴۰۹۳	گویه ۱
۰/۲۱۸۲۳	۰/۶۹۲۵۵	گویه ۲
۰/۱۱۷۳۹	۰/۷۳۴۲۵	گویه ۳
۰/۲۰۳۳۲	۰/۶۹۳۵۶	گویه ۴
۰/۳۲۹۹۵	۰/۶۶۷۳۷	گویه ۵
۰/۲۳۸۹۷	۰/۶۷۲۰۵	گویه ۷
۰/۱۶۸۸۳	۰/۶۶۸۸۳	گویه ۹
۰/۶۹۱۰۹	۰/۳۲۶۰۱	گویه ۱۰
۰/۷۷۴۹۷	۰/۰۶۱۶۶	گویه ۱۶
۰/۷۲۱۸۱	۰/۲۸۸۸۵	گویه ۱۷
۰/۷۳۸۴۴	۰/۱۸۰۴۹	گویه ۱۸
۰/۵۰۷۳۴	۰/۳۱۸۷۱	گویه ۱۹

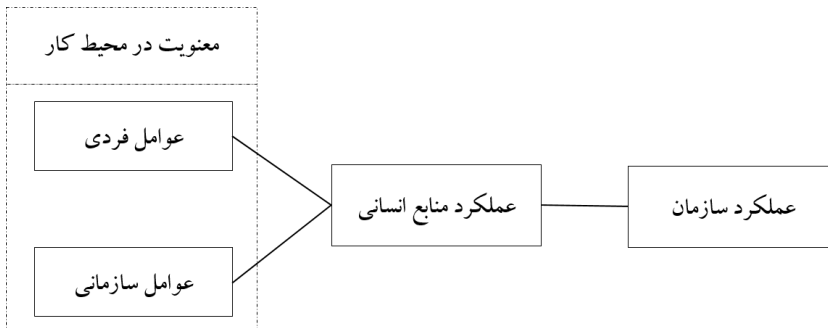
جدول شماره ۹ ماتریس عوامل استخراج شده دوران یافته را ارائه می‌کند. این جدول سهم متغیرها را در عامل‌ها بعد از چرخش نشان می‌دهد. هر متغیر در عاملی قرار می‌گیرد که با آن عامل همبستگی بالای معنی داری داشته باشد. بنابراین با توجه به نتایج این جدول می‌توان گفت که ۷ متغیر اول در عامل شماره ۱ و پنج متغیر دیگر در عامل شماره ۲ قرار می‌گیرند. با توجه به ویژگی‌های متغیرها در هر عامل، این دو عامل را به ترتیب به عنوان عوامل فردی و عوامل سازمانی معنویت تعریف می‌کنیم. به همین روش متغیرهای مربوط به عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمانی را کاهش داده و متغیرهای اصلی را شناسایی می‌کنیم.

گام بعدی پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی تدوین مدل می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و شناسایی ابعاد مسأله که در جدول شماره ۱۰ آورده شده است مدل مفهومی پژوهش به شکل شماره ۲ می‌باشد.



جدول شماره ۱۰- ابعاد مدل و متغیرهای هر بعد

نماد	متغیرها	نماد	بعد
F1	صداقت در کار	F	عوامل فردی معنویت
F2	توکل داشتن		
F3	اعتماد به یکدیگر		
F4	احترام به یکدیگر		
F5	پایبندی اخلاقی		
S1	مراقبت از ارزش های انسانی کارکنان	S	عوامل سازمانی معنویت
S2	با عدالت رفتار کردن		
S3	قدردانی از زحمات کارکنان		
S4	توجه به نیازهای کارکنان		
S5	تمرکز بر روی کیفیت محیط کار		
S6	معنویت جزئی از مأموریت و رسالت سازمان باشد		
S7	روابط متقابل و بلند مدت		
HRP1	شکوفای شدن خلاقیت منابع انسانی	HRP	عملکرد منابع انسانی
HRP2	احساس هدفدار بودن (حسی از بامعنی بودن کار)		
HRP3	بهبود همکاری بین کارکنان		
HRP4	بهره وری بالای منابع انسانی		
HRP5	افزایش مسؤولیت پذیری کارکنان		
HRP6	افزایش رضایت شغلی کارکنان		
OP1	کاهش هزینه های سازمان	OP	عملکرد سازمان
OP2	افزایش کیفیت خروجی سازمان		
OP3	افزایش بهره وری سازمان		
OP4	افزایش رضایت مشتریان		
OP5	موفقیت بلند مدت سازمان		
OP6	همراستایی اهداف سازمان با اهداف جامعه (مسؤولیت اجتماعی)		



شکل شماره ۲ - مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، هدف و فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تعریف می‌شود.

هدف پژوهش طراحی مدل رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان است.

فرضیه ۱: رابطه معناداری بین عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان مورد مطالعه وجود دارد.

فرضیه ۲: رابطه معناداری بین عوامل فردی معنویت و عملکرد منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه وجود دارد.

فرضیه ۳: رابطه معناداری بین عوامل سازمانی معنویت و عملکرد منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه وجود دارد.

فرضیه ۴: رابطه معناداری بین عوامل معنویت در محیط کار و عملکرد سازمان مورد مطالعه وجود دارد.

با مشخص شدن مدل مفهومی مسأله و ابعاد آن، پرسش نامه پژوهش با ۲۸ سؤال طراحی شد که شامل بخش‌های زیر می‌باشد:

❖ بخش اول: گویه‌های مربوط به معنویت در محیط کار شامل ۱۲ سؤال

(۱) گویه‌های عوامل فردی شامل ۵ سؤال

(۲) گویه‌های عوامل سازمانی شامل ۷ سؤال

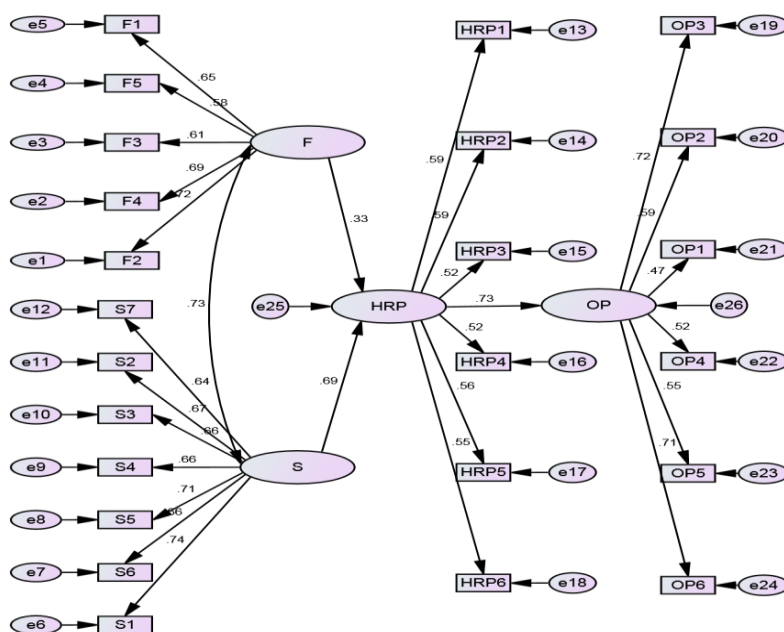
❖ بخش دوم: گویه‌های مربوط به عملکرد منابع انسانی شامل ۶ سؤال

❖ بخش سوم: گویه‌های مربوط به عملکرد سازمان شامل ۶ سؤال

❖ بخش چهارم: سؤالات مربوط به سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه

پس از توزیع و جمع آوری پرسش نامه پژوهش به مرحله آزمون مدل یا ارزیابی مدل پژوهش پرداختیم.

در اولین اجرای مدل متغیرهای مدل معنی دار بود و مدل از برازش تقریباً خوبی برخوردار بود اما برای بهبود شاخص‌های برازش سعی شد با استفاده از روش‌های بهبود مدل آن را بهبود دهیم. جدول شماره ۱۱ ضریب آلفای ابعاد مدل و شکل ۳ مدل مفهومی پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد شده نشان می‌دهد.



شکل شماره ۳ - مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده

جدول شماره ۱۱ - ضریب آلفای ابعاد مدل پژوهش

ابعاد	فردی	سازمانی	عملکرد منابع انسانی	عملکرد سازمان
نماد	F	S	HRP	OP
ضریب آلفای کرونیخ	۰/۷۸۴	۰/۸۵۴	۰/۷۳۱	۰/۷۵۹

جدول شماره ۱۲ نیز برآوردهای مدل مفهومی پژوهش را در دو حالت استاندارد شده و غیراستاندارد شده نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود همه متغیرها معنی‌دار می‌باشند. و آماره CR آنها نیز مطلوب می‌باشد. جدول شماره ۱۳ کواریانس و همبستگی بین دو بعد معنویت فردی و سازمانی را نشان می‌دهد. داده‌های این جدول نیز معنی‌دار بوده و با توجه به مقدار همبستگی (۰/۷۳۲) رابطه بین این متغیر مثبت می‌باشد و هر متغیر به میزان ضریب همبستگی بر روی متغیر دیگر تأثیر دارد.

جدول شماره ۱۲ - برآوردهای مدل مفهومی پژوهش در دو حالت استاندارد و غیراستاندارد

متغیر	متغیر	برآوردهای غیراستاندارد (B)	برآوردهای استاندارد شده ( $\beta$ )	C.R.	سطح معنی‌داری
متغیر برونزا	HRP	۰/۲۹	۰/۳۲۶	۳/۲۶۷	۰/۰۰۱
متغیر برونزا	S	۰/۴۹۵	۰/۶۹	۵/۸۳۵	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	HRP	۰/۸۹۲	۰/۷۳	۶/۷۹۸	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	F2	۱	۰/۷۲۲		۰,۰۰۰
متغیر برونزا	F4	۱/۰۸۴	۰/۶۹۱	۹/۰۳۵	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	F3	۰/۹۲۵	۰/۶۰۷	۸/۰۱۹	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	F5	۰/۹۴۳	۰/۵۸۴	۷/۷۳	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	F1	۱/۰۴۸	۰/۶۵۳	۸/۵۸۹	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S1	۱	۰/۷۴۴		۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S6	۰/۸۸۶	۰/۶۶۳	۹/۴۶۸	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S5	۰/۸۷۴	۰/۷۱۱	۱۰/۱۹۱	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S4	۰/۸۱۶	۰/۶۵۶	۹/۳۶۶	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S3	۰/۷۹۳	۰/۶۵۵	۹/۳۵۴	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S2	۰/۷۶	۰/۶۷۲	۹/۶۰۴	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	S7	۰/۸۶۲	۰/۶۳۵	۹/۰۰۵	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	HRP1	۱	۰/۵۸۷		۰,۰۰۰
متغیر برونزا	HRP2	۰/۹۳۵	۰/۵۹۳	۷/۰۸۹	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	HRP3	۰/۹۷۴	۰/۵۲۴	۶/۴۵۱	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	HRP4	۰/۹۳۵	۰/۵۲۴	۶/۴۴۶	۰,۰۰۰
متغیر برونزا	HRP5	۰/۹۴۳	۰/۵۵۹	۶/۷۸۴	۰,۰۰۰

۰,۰۰۰	۶/۶۸۲	۰/۵۴۸	۱/۰۰۸	HRP6	HRP
۰,۰۰۰		۰/۷۲۲	۱	OP3	OP
۰,۰۰۰	۷/۶۶۲	۰/۵۹	۰/۷۵۶	OP2	OP
۰,۰۰۰	۶/۱۱۵	۰/۴۶۶	۰/۶۹۵	OP1	OP
۰,۰۰۰	۶/۸۵۸	۰/۵۲۵	۰/۷۴۸	OP4	OP
۰,۰۰۰	۷/۱۸۹	۰/۵۵۲	۰/۸۵۲	OP5	OP
۰,۰۰۰	۹/۰۶۶	۰/۷۱۴	۱/۱۲۱	OP6	OP

## جدول شماره ۱۳ - کوریانس و همبستگی بین دو بعد معنویت فردی و سازمانی

متغیرها	مقدار کوریانس	C.R.	سطح معنی داری	مقدار همبستگی
S < - > F	۰/۳۲۷	۶/۳۵۳	۰,۰۰۰	۰/۷۳۲

جدول شماره ۱۴ شاخص‌های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه در برازش مدل از سه دسته شاخص استفاده می‌شود در این پژوهش تلاش شده است که از هر سه دسته شاخص، شاخص‌های مهمتر ارائه شود. بر اساس مقادیر شاخص‌های به دست آمده مشاهده می‌شود که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

## جدول شماره ۱۴ - شاخص‌های برازش مدل پژوهش

نوع شاخص	شاخص	مقدار	حد مجاز
شاخص‌های برازش تطبیقی	TLI	۰/۹۰۹	صفر(عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)
	CFI	۰/۹۱۸	صفر(عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)
	IFI	۰/۹۱۹	مقدار نزدیک به ۱ نشان دهنده تناسب خیلی خوب است
شاخص‌های برازش مطلق	RMR	۰/۰۵۳	مقدار صفر نشان دهنده تناسب کامل است
	GFI	۰/۸۷۴	صفر(عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)
	AGFI	۰/۸۴۸	صفر(عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)
شاخص‌های برازش مقتصد	RMSEA	۰/۰۵۲	مقدار ۵٪ نشان دهنده تناسب مناسب است(حداکثر ۱۰٪)
	CMIN/DF	۱/۵۸۱	مقدار نزدیک به ۱ برازش مناسب است(حداکثر ۵)
	PRATIO	۰/۸۹۹	هر چه به ۱ نزدیکتر باشد بهتر است

با توجه به شکل شماره ۳ از میان گویه‌های عوامل فردی گویه شماره ۲ یعنی توکل داشتن، بیشترین ضریب مسیر را به خود اختصاص داده است. از میان عوامل سازمانی نیز گویه یک یعنی مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان بیشترین ضریب مسیر را به خود اختصاص داده است. شکوفا شدن خلاقیت منابع انسانی و احساس هدفدار بودن (حسی از بامعنی بودن کار) نیز از میان ابعاد عملکرد منابع انسانی بالاترین ضریب را دریافت کرده‌اند. افزایش بهره‌وری سازمان نیز بالاترین خروجی عملکرد سازمانی می‌باشد.

همان‌طور که شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهند مدل پژوهش دارای برازش خوبی می‌باشد و با در نظر گرفتن این مهم و همچنین با توجه به مقادیر CR و سطح معنی‌داری هر یک از متغیرها و ضرایب هر مسیر که در جدول ۱۱ و شکل شماره ۳ قابل مشاهده است می‌توان بیان کرد که عوامل فردی و سازمانی به ترتیب با ضریب مسیر مستقیم ۰/۳۳ و ۰/۶۹ تأثیر بر روی عملکرد منابع انسانی و همچنین عملکرد منابع انسانی با اثر مستقیم ۰/۷۳ بر روی عملکرد سازمان و همچنین عوامل فردی و سازمانی به ترتیب با اثر غیرمستقیم ۰/۲۲۸ و ۰/۵۰۳ بر روی عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرند.

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که مشاهده شد تغییرات چشمگیر محیط‌های کاری مانند مهندسی مجدد، تغییر مداوم تکنولوژی، کوچک‌سازی و تغییرات دیگر همگی باعث نوعی ترس، ناامیدی، خشم و انزوایی شده است که بسیاری از کارکنان آن را تجربه نموده‌اند و این مسأله باعث گردیده که تعداد چشمگیری از آنها دیگر به کسب و کارها اعتماد نکنند. تمام این عوامل باعث شده است که علاقه مندی به معنویت در حال افزایش بوده و به این موضوع اهمیت بیشتری داده شود.

به همین منظور در این مطالعه به بررسی معنویت در محیط کار و تأثیر آن بر روی عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان پرداخته شده است. بدین منظور ابتدا با بررسی مطالعات انجام شده در این زمینه تلاش شد تا متغیرهای معنویت در محیط کار، عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمانی شناسایی شود. بدین منظور تعداد ۲۰ متغیر موثر بر معنویت در محیط کار، تعداد ۱۰ متغیر موثر بر عملکرد منابع انسانی و ۸ متغیر عملکرد

سازمان شناسایی شد که در جدول شماره ۲ اسامی آنها مشخص است. سپس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی متغیرهای شناسایی شده پرداخته شد تا مدل مفهومی پژوهش به دست آید. همان طور که در جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود از میان ۲۰ متغیر شناسایی شده برای معنویت در محیط کار تنها ۱۲ متغیر که بیشترین اهمیت را داشتند شناسایی شدند که از این تعداد ۵ متغیر در یک عامل و ۷ متغیر دیگر در عامل دیگری دسته بندی شدند. با توجه به ویژگی‌های متغیرهای موجود در عوامل اول و دوم آنها را به ترتیب عوامل فردی معنویت و عوامل سازمانی معنویت نامگذاری نمودیم. در گام بعد با مشخص شدن مدل مفهومی پژوهش به ارائه و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. که با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون مدل، فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

با توجه به اینکه در مطالعات انجام شده پژوهشی دقیقاً با ابعاد و متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش مشاهده نشد بنابراین امکان تجزیه و تحلیل نتایج به صورت کامل با پژوهش دیگر میسر نبود. اما با توجه به بعد اصلی معنویت در محیط کار که وجه اشتراک بیشتر مطالعات مشخص شده در پیشینه پژوهش است به تجزیه و تحلیل نتایج این متغیر با پژوهش انجام شده پرداخته شده است.

با بررسی مطالعات انجام شده در داخل کشور در مورد معنویت در کار و رابطه آن با متغیرهای دیگر مشاهده شد که تقریباً همه این مطالعات برای بعد معنویت در محیط کار از مدل‌ها و پرسش‌نامه‌های غربی استفاده نموده‌اند. دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) از مدل استیونسون و همکاران برای بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی استفاده کرده‌اند. احدی شعار و همکاران (۱۳۹۳)، فریدونی و علیدوست (۱۳۹۴)، امیر حسینی و قبادی (۱۳۹۴)، اباذری و امیریان زاده (۱۳۹۵) نیز از مدل یا پرسش‌نامه معنویت میلیمان برای پژوهش خود استفاده کرده‌اند.

در ادامه تلاش شده است بر اساس نتایج به دست آمده به ارائه پیشنهادهایی برای هر یک از ابعاد مدل پژوهش پرداخته شود. با توجه به نتایج به دست آمده سازمان‌ها برای بهبود عملکرد سازمانی خود (یعنی کاهش هزینه‌های سازمان، افزایش کیفیت خروجی سازمان، افزایش بهره‌وری سازمان، افزایش رضایت مشتریان، موفقیت بلند مدت سازمان، هم راستایی اهداف سازمان با اهداف جامعه (مسئولیت اجتماعی) ) باید بتوانند

عملکرد منابع انسانی خود یعنی شکوفا شدن خلاقیت منابع انسانی، احساس هدفدار بودن (حسی از بامعنی بودن کار)، بهبود همکاری بین کارکنان، بهره‌وری بالای منابع انسانی، افزایش مسؤلیت‌پذیری کارکنان و افزایش رضایت شغلی کارکنان را بهبود دهند و برای بهبود عملکرد منابع انسانی خود باید بتوانند عوامل فردی (صداقت در کار، توکل داشتن، اعتماد به یکدیگر، احترام به یکدیگر، پایبندی اخلاقی) و عوامل سازمانی (یعنی مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان، با عدالت رفتار کردن، قدردانی از زحمات کارکنان، توجه به نیازهای کارکنان، تمرکز بر روی کیفیت محیط کار، معنویت جزئی از ماموریت و رسالت سازمان بودن و روابط متقابل و بلندمدت) معنویت را تقویت نمایند.

البته از میان ابعاد فردی و سازمانی معنویت، بعد سازمانی معنویت بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد منابع انسانی دارد. بنابراین سازمان باید بیشتر تمرکز و منابع خود را بر روی عوامل این بعد بگذارد تا بتواند بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد منابع انسانی و در نتیجه عملکرد سازمان داشته باشد. از میان عوامل سازمانی معنویت مشخص شد که مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان، بیشترین تأثیر را دارد بنابراین علاوه بر اینکه از میان عوامل فردی و سازمانی معنویت ابتدا باید بر روی عوامل سازمانی تمرکز نمود باید از میان متغیرهای خود عامل سازمانی نیز بر روی مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان تمرکز بیشتری نمود چون این متغیر اثربیشتری نسبت به سایر متغیرها بر روی عملکرد منابع انسانی دارد بنابراین با بهبود این متغیر عملکرد منابع انسانی و به دنبال آن عملکرد سازمانی نیز بهبود خواهد یافت.

بعد از در نظر گرفتن متغیرهای مهم عوامل سازمانی معنویت باید تمرکز خود را بر روی متغیرهای مهم عواملی فردی معنویت یعنی توکل داشتن و احترام به یکدیگر که بیشترین تأثیر را دارند، معطوف کرد. همچنین بر اساس نتایج مشخص شد که شکوفا شدن خلاقیت منابع انسانی و احساس هدفدار بودن (حسی از بامعنی بودن کار) از میان عوامل منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد سازمانی دارند. بنابراین توجه به عوامل مهم فردی و سازمانی منجر به افزایش عملکرد منابع انسانی و به دنبال آن منجر به بهبود عملکرد سازمانی به ویژه بهره‌وری سازمانی خواهد شد. به عنوان پیشنهاد نهایی می‌توان این مدل را در سازمان (سازمان‌های) دیگر اجرا کرد و مورد بررسی قرار داد که



آیا با تغییر سازمان باز هم روابط و فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار خواهند گرفت و در صورت تأیید آیا شدت و قوت روابط نیز با نتایج این پژوهش همخوانی دارد.

همان طور که بیان شد در این مطالعه مدلی برای بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمانی ارائه و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج به دست آمده تمام فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنا دار بین متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر ایجاد محیط کار معنوی با استفاده از عوامل فردی و سازمانی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد منابع انسانی سازمان شود و بهبود عملکرد منابع انسانی نیز باعث بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. همچنین مشخص شد از میان ابعاد فردی و سازمانی معنویت، بعد سازمانی معنویت بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد منابع انسانی دارد. چنانچه که از میان عوامل سازمانی معنویت، مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است. از طرف دیگر از میان عوامل فردی معنویت نیز توکل داشتن و احترام به یکدیگر بیشترین تأثیر را داشتند. شکوفا شدن خلاقیت منابع انسانی و احساس هدفدار بودن نیز از میان عوامل منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد سازمانی دارند.

## References

- Abazari, A. M., & Amirianzadeh, M. (2016), The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior. *New Approach to Educational Management*, 7, 119-144, (In Persian).
- Ahadi Shoar, S. M., Irani, H., Golverdi, M., & Jafari, S. M. (2014), Studying the Relationship between Spirituality in the Workplace from the perspective Milliman and Engagement at Work (Case: Jahad Keshavarzi Organization of Qom). *Organizational Culture Management*, 12(1), 41-61, (In Persian).
- Amirhosseini, Z. & Ghobadi, S. (2015), The Study of Spirituality in the Workplace and the Productivity of the Organizational Force in the Tourism Bank. *Iranian Journal of Public Administration Mission*, 6, 95-110, (In Persian).
- Doaie, H., & Azizi, M. (2012), The Impact of Spirituality at Work on Organizational Citizenship Behavior with Emphasis on Organizational Commitment. *Management*, 4, 29-51, (In Persian).
- Fereydoni, M., & Ghahfarokh, E. A. (2015), The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Staff of Sport and Youth General Office of Tehran Province. *Journal Of Sport Management*, 7, 921-933, (In Persian).
- Molaey, M., Mehdad, A., & Golparvar, M. (2014), Relationship of Spirituality in Workplace, Internal Motivation and Work Engagement with Task Performance. *Journal of Management System*, 15, 47-55, (In Persian).
- Shoar, S. M. A., Irani, H., Golverdi, M. & Jafari, S. M. (2014), Studying the Relationship between Spirituality in the Workplace

- from the perspective Milliman and Engagement at Work (Case: Jahad Keshavarzi Organization of Qom). *Organizational Culture Management*, 12, 41-61, (In Persian).
- yazdani, m. A. E., Akbar, A., & Abzari, M. (2013), The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Employees' Perceptions of Workplace Spirituality and Spiritual Intelligence in Isfahan Steel Company. 14(52), 79-88, (In Persian).
- Yektaee, M. R., Alipur, M., Khosravi, A., & Bazrafshan, H. (2016), Effect of Spiritual Intelligence on Individual Performance (Case: Department of Education and Training of the Region 6). *Organizational Culture Management*, 13(4), 1267-1287, (In Persian).
- Barrett, R. (2009), What's right and wrong with spirituality in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6(3), 261-268.
- Beehner, C. G., & Blackwell, M. J. (2016), The impact of workplace spirituality on food service worker turnover intention. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(4), 304-323.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014), Spiritual resources in the job demands-resources model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 245-268.
- Eanders, J.E., Hopkins, W., & Geroy, G.D.(2004), Spirituality-Leadership-Commitment Relationships in the Workplace: An Exploratory Assessment.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016), Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in

- the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Geroy, G.D.(2005), *Preparing Students for Spirituality in the Workplace*. *New Directions for Teaching and Learning*, 104, 67-74.
- Godwin, J. L., Neck, C. P., & D'Intino, R. S. (2016), *Self-leadership, Spirituality, and Entrepreneur Performance: a Conceptual Model*. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(1), 64-78.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016), *Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust*. *Cogent Business & Management*, 3(1).
- Karen, C. C., George, R. G., & Sally, A. R. (2000), *A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace (and Executive Commentary)*. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 124-134.
- Marques, J. (2005), *Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition*. 7.
- Marques, J., & Dhiman, S. (2008), *On Teaching and Learning about Spirituality in the Workplace at the MBA Level*. *The Journal of Global Business*, 2(1), 95-111.
- Miller, D. W., & Ewest, T. (2015), *A New Framework for Analyzing Organizational Workplace Religion and Spirituality*. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 305-328.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017), *Workplace Spirituality, Mindfulness Meditation, and Work Engagement*. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015), *Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace*. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835.

- 
- Strhan, A. (2014), Spirituality, religion in the American workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 91-94.
- Whitaker, B.G., & Westerman, J.W.(2014), Linking Spirituality and Values to Personal Initiative Through Psychological Empowerment. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 269-291.

## Designing a Model Explaining the Relationship of Spirituality in the Workplace with Human Resource and Organizational Performance

*Mohammad Sabet Motlagh<sup>1</sup>*

*Seyed Mehdi Alvani (Ph.D.)<sup>۲</sup>*

-----  
Date of receipt: 2016.02.09

Date of acceptance: 2017.02.23  
-----

### Abstract

The rapid spread of spirituality and religious beliefs in the new millennium has increased the importance of spirituality and its applications for governments, organizations and managers. One of the most significant issues in this regard is the role spirituality can play in promoting the workplace atmosphere. Thus, the aim of the present research was to design a model to assess the relationship between spirituality in workplace with human resource and organizational performance. To achieve the aim, the researchers first designed a conceptual model using relevant variables collected through a rich literature review and via exploratory factor analysis. Secondly, they examined the model using Structural Equation Modeling. The results of the questionnaires that were collected from a random sample of 217 workers at Allameh Tabataba'i University showed that trust in God, catering for human values of employees, fostering labor force creativity, felling a sense of meaningfulness of work and increasing organization productivity have the greatest impact on each of the latent variables of the model. Based on the values of CPR statistics, the set significant level and model fit indices, the research hypotheses were confirmed.

**Key Words:** Human resources performance, Organizational performance, Spirituality, Structural Equation Modeling

---

<sup>۱</sup> Ph.D. student of Management, School of Management and Accounting,

Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran [m-smotlagh@ut.ac.ir](mailto:m-smotlagh@ut.ac.ir)

<sup>۲</sup> Professor of Faculty of Management and Accounting, Allameh

Tabatabai University, Tehran, Iran