

شناسایی حد بهینه معنویت سازمانی در رابطه با حداکثر نمودن عملکرد کارکنان مورد کاوی استاندارد قزوین

عبدالرضا میری^۱، فاطمه آقازاده^{۲*}، روح اله نوری^۳

^۱ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران

^۲ کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳ استادیار، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، گروه مدیریت، تهران، ایران

تاریخ دریافت: دی ۱۳۹۲، اصلاحیه: فروردین ۱۳۹۳، پذیرش: خرداد ۱۳۹۳

چکیده

موضوع معنویت سازمانی از جمله مباحث نوپای سازمانی است که مطالعه و بررسی در خصوص آن و اثراتش بر عملکرد کارکنان مورد نظر محققین بوده است. هدف این تحقیق شناسایی عواملی از معنویت سازمانی است که پیاده‌سازی آنها در سازمان، عملکرد کارکنان را افزایش دهد که با مولفه‌های، احساس لذت از کار، مشارکت اجتماعی، همبستگی تیمی، فرصت برای توجه به زندگی درونی، همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی در استاندارد قزوین و واحدهای تابعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بررسی شد. همچنین شناسایی نوع رابطه بین عوامل معنویت سازمانی با عملکرد کارکنان و حد بهینه آنها است که از آزمون رگرسیون خطی و غیرخطی و دستگاه معادلات برازش خطی و غیرخطی استفاده و با تخمین تابع ریاضی و روش مشتقگیری، اندازه‌گیری شد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که برخی از عوامل معنویت سازمانی رابطه مستقیم و خطی با عملکرد دارند و برخی دیگر رابطه غیرخطی، لذا مدیران و مسئولین باید در توسعه معنویت سازمانی در راستای حداکثر نمودن عملکرد کارکنان دقت لازم را داشته باشند.

واژگان کلیدی: معنویت سازمان، عملکرد کارکنان، حد بهینه

۱- مقدمه

- تأکید بر هوشیاری و آگاهی درونی، معنویت در کار و محیط کار، برای کارکنان زمینه‌های مناسبی برای یافتن خویشتن خویش فراهم می‌آورد. کارکنان می‌توانند با خودکاوی، خود را بشناسند و توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود را نشان دهند.

- تأکید بر ارتباط مؤثر با همکاران در محیط کار، ورود معنویت در کار و محیط کار، به کارکنان کمک می‌کند تا با همکاران خود ارتباط مؤثری برقرار کنند و با همدلی، ایجاد فضای مناسب برای درک متقابل و نگرش مثبت به یکدیگر، در اهداف فردی و سازمانی مشترک شوند و در برآوردن آن بکوشند، تا بدین وسیله، هم به اهداف ارتباطی خود برسند و هم از آن لذت ببرند.

- تأکید بر ارزش‌های انسانی و کمال‌جویی کارکنان، در مکاتب پیشین مدیریت، مثل نئوکلاسیک توجه به انسان صرفاً برای برآوردن نیازهای مختلف و رضایتمندی آنها برای بهره‌کشی بیشتر بود و کارکنان در سازمان در طول عمر سازمانی خویش تنها «گاوه‌های راضی شیرده» بودند، اما معنویت در محیط کار بر این نکته تأکید دارد که انسان‌ها باید در عمر سازمانی خود، به انسانیت خویش دست یابند و برای رسیدن به کمال

بررسی و مطالعه معنویت در محیط کار نسبتاً جدید است که با توجه به نقش کلیدی معنویت در زندگی بسیاری از مردم و مقدار زمانی که مردم صرف کار در محل کار خود می‌کنند، مهم می‌باشد [۲۷]. از دلایل قابل توجه علاقه به معنویت در محیط کار در سال‌های اخیر هم در میان محققان و هم کارکنان می‌توان به ناامید شدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و سود بیشتر و کاهش سلامت کارکنان اشاره نمود امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند [۲۰]. خود شکوفایی و بروز خود تمام عیار در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی با ورود معنویت به سازمان میسرتر خواهد بود؛ معنویت در کار با افزایش خلاقیت و نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد، کارکنان رشد یافته امروز، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند [۵]. از جمله عواملی که ضرورت تحقیق درباره معنویت سازمانی و رابطه‌ی

آن با عملکرد را نشان می‌دهد می‌توان به شرح زیر اشاره کرد:

*f.aghazadeh81@yahoo.com

۲- ادبیات پژوهش

در این پژوهش، به بررسی نوع رابطه بین معنویت سازمانی به عنوان متغیر مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته پرداخته‌ایم، مولفه‌های معنویت سازمانی شامل:

احساس لذت از کار، شامل موارد مربوط به احساس لذت در محل کار و لذت بردن از کار و انجام کارهای معنی‌دار برای فرد در محل کار می‌باشد. همبستگی تیمی، شامل موارد مربوط به روحیه تیمی، مراقبت متقابل بین اعضا، حس اجتماعی و احساس هدف مشترک است. مشارکت اجتماعی، نشان دهنده مواردی است که کار انجام شده توسط فرد متناسب با ارزش زندگی وی و مفید برای جامعه می‌باشد. همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، نشان دهنده تناسب بین ارزش‌های سازمانی و زندگی درونی افراد است.

و توجه به زندگی درونی افراد، شامل توصیف راه‌هایی است که سازمان‌ها انجام می‌دهند تا به معنویت و ارزش‌های معنوی فرد احترام بگذارند [۲۵].

۲-۱ معنویت سازمانی

ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع‌دوستی و... به پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام معنویت در کار دارد [۳]. در جدول (۱) تعاریف محققان و در جدول (۲) معرفی مدل‌های معنویت سازمانی برای درک بهتر این مفهوم و توجه به اهمیت و شناسایی مولفه‌های آن آورده شده است. با توجه به جدول (۲) محققان معنویت را در مولفه‌های متفاوت و در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی تعریف کرده‌اند که مدل این پژوهش شکل (۱) به علت برخورداری از جامعیت لازم که کلیه سطوح فرد، گروه و سازمان را در بر می‌گیرد و همچنین قابلیت اندازه‌گیری مناسب، انتخاب شده است.

۲-۲ عملکرد

مالین، عملکرد را به عنوان یک اقدام که به اراده کردن خوب کمک می‌کند، تعریف می‌کند و ارزش آن را برای مشتریان و سایر ذی‌نفعان می‌داند [۶]. ارزیابی عملکرد عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود [۲].

۲-۳ معنویت کاری و عملکرد

پاسخ به اینکه شیوه‌های معنویت در سازمان باعث افزایش در بهره‌وری یا سودآوری می‌شود موضوع بسیار پیچیده و بحث برانگیزی است بررسی اختلاف در مورد اندازه‌گیری و مسائل مربوط معنویت سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سوالی بوده که همیشه مطرح است [۱۴]. بعضی از دانشمندان به این واقعیت اشاره دارند که وجود مشکلات اخلاقی و

انسانی همواره تلاش کنند و این امر ممکن نمی‌شود، مگر با ورود معنویت در کار و محیط کار، ویژگی‌های گفته شده، محققان و صاحب نظران را به چالش می‌خواند و گسترش آن، مستلزم درک ضعف‌ها و قوت‌های آن است که به پژوهش و مطالعات بیشتری نیاز دارد [۱].

کارکاس^۱ در سال ۲۰۱۰ تحقیقی با عنوان عملکرد و رابطه آن با معنویت سازمانی انجام داده که بررسی سه دیدگاه مختلف در مورد چگونگی معنویت، معرفی مزایای آن برای کارکنان و پشتیبانی آن از عملکرد سازمانی بر اساس ادبیات موجود است: (الف) دیدگاه منابع بشر که معنویت را افزایش می‌دهد، کارمند خوب بودن و با کیفیت زندگی کردن، (ب) دیدگاه فلسفی که معنویت فراهم می‌کند، کارکنان احساس هدف و معناداری در محل کار دارند و (ج) دیدگاه فردی که معنویت فراهم می‌کند، کارکنان احساس هم‌پیوندی با جامعه دارند، نتیجه‌ی آن تاکید بر تاثیر مثبت آن بر عملکرد است.

فری^۲ (۲۰۰۰) به منظور بررسی معنویت در محیط کار، رهبری معنوی و عملکرد سازمان، مدل استراتژیک عملکرد برتر از طریق رهبری معنوی را تدوین نمود. فری معتقد است، پس از ایجاد نوعی حالت نوع‌دوستی (یکی از ارزش‌های معنوی) و ایجاد یک زندگی متفاوت، کارکنان در سازمان هم شناخته و هم پذیرفته می‌شوند که نتیجه آن ایجاد تعهد در کارکنان خواهد بود.

رگو^۳ در سال ۲۰۰۷ تحقیقی با عنوان رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی و عملکرد فردی انجام داد و به بررسی تاثیر پنج بعد معنویت در محل کار (حس کارگروهي، منطبق شدن با ارزش‌های سازمانی، حس مشارکت اجتماعی، حس رضایت در محل کار، فرصت برای زندگی شخصی) و تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر پرداخته و به این نتیجه رسید که زمانی که مردم تجربه‌ی معنویت در محل کار را دارند، به طور موثرتری به سازمان‌های خود احساس تعهد می‌کنند و افزایش تعهد هنجاری و عاطفی منجر به افزایش عملکرد فردی می‌شود و زمانی که معنویت در کار احساس نشود تعهد مستمر افزایش و عملکرد فردی کاهش می‌یابد [۲۶].

معنویت در سازمان با توجه به مطالعات صاحب‌نظران مدیریت شامل کارکاس، فری، رگو، می‌تواند با افزایش تعهد، علاقه و وفاداری به سازمان بر عملکرد تاثیر گذار بوده و منجر به بهبود مستمر عملکرد کارکنان شود. لذا سازمان‌های دولتی با رویکرد خدمات‌رسانی به مردم، نیازمند نیروی انسانی مستعد و متعهد با روحیه تلاش‌گر و هدفمند هستند تا در راستای ارتقا عملکرد سازمان قدم بردارند و بی‌شک برای دستیابی به عملکرد سازمانی بهتر باید عملکرد کارکنان مورد توجه و بهبود قرار گیرد، معنویت سازمانی به عنوان یک مولفه جدید در مدیریت منابع انسانی به تازگی مدنظر محققان در راستای افزایش عملکرد قرار گرفته است، این تحقیق به بررسی میزان و نوع رابطه معنویت سازمانی بر عملکرد کارکنان و اولویت بندی شاخص‌های آن می‌پردازد تا به بهبود مستمر عملکرد جهت دستیابی به اهداف سازمان مورد مطالعه، کمک نماید.

1- karakas

2- fry

3- rego

می‌توان از معنویت به منظور بهبود عملکرد در سازمان استفاده کرد و تحقیقات وجود رابطه بین معنویت و عملکرد را نشان می‌دهند که در صورت تجربی و با دقت با جلوگیری از به حاشیه رانده شدن معنویت می‌توان عملکرد را بهبود داد هدف اصلی این تحقیقات نشان دادن حدی از معنویت در کار است که مشروع بوده و جریان اصلی سازمان را فراهم می‌کند و دیده شده است که سازمان‌هایی که مشوق تجارب معنویت سازمانی بوده و این مولفه را در خود بهبود داده‌اند عملکرد و سودآوری بهتری دارند [۱۴].

نگرانی‌های اخلاقی با بکارگیری معنویت سازمانی در کار کمتر شده و این باعث عملکرد سازمانی بهتر و سودآوری می‌شود [۲۶]. البته نگرانی‌هایی در مورد استفاده از معنویت به عنوان یک ابزار مدیریتی وجود دارد و استدلال می‌شود که معنویت باید به عنوان یک پدیده‌ای ملاحظه شود که در خود افراد وجود دارد و نباید به عنوان یک ابزار مدیریتی استفاده شود تا بتواند وسیله‌ای برای افزایش عملکرد تلقی شود در واقع برخی از محققان با احتیاط بر روی پتانسیل و یا سوء استفاده از معنویت در محل کار صحبت می‌کنند از سوی دیگر، برخی از محققان بر این باورند که

جدول (۱): تعاریف و مفاهیم معنویت در سازمان

ردیف	تعریف معنویت در سازمان	ارائه دهنده
۱	نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی.	Myers 1990
۲	معنویت در محیط کار در دو سطح سازمانی و فردی با ابعاد درونی و بیرونی ارایه می‌شود.	Gibbons 2002
۳	بعضی‌ها، معنویت را برخاسته از درون انسانها می‌دانند و می‌گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنا بخشی و خود یابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آنها شکل می‌گیرد. (دیدگاه درونی بودن معنویت)، ولی در عین حال این دیدگاه شامل احساس مرتبط بودن فرد با کار خود و دیگران نیز می‌شود؛ لذا معنویت را به صورت احساس اصلی فرد در ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان نیز تعریف کرده‌اند.	Krishnakumar&Neck,2002
۴	دربگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی دریک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار باوی مشارکت دارند و همچنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش.	Mitroff 2003
۵	معنویت در کار چارچوبی است از ارزشهای سازمان که نشان‌دهنده ارتقای فرهنگ کارکنان، تجربه ایجاد فرایند کار برتر، افزایش ارتباط با دیگران، ایجاد حس کمال ولذت از کار.	Giacalone& jurkiewicz 2003
۶	معنویت در برگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران و مقصود جمعی، یک حس ارتباط با موجودیتی والا تر و نیز یک حس تکامل و تعالی می‌باشد.	Kingski&skrypener 2004
۷	مفهوم معنویت در دو چیز بررسی می‌شود: ۱- نهضت جدید باید بر اساس مبانی فلسفی و تئوریک که بر آن استوار است شناخته شود. ۲- این نهضت جدید باید با احساس دینی و معنوی اکثریت مردم جهان هماهنگ شود (که شدیداً تحت تأثیر دین رسمی و سنتی هستند).	Quatro,2004,p 229
۸	وجود معنویت در محیط کار باعث افزایش رضایت و بهره‌وری و انعطاف پذیری و حسن خلق نیروی کار می‌شود به عبارت دیگر معنویت در محیط کار رابطه منفی با استرس در کار دارد.	Atkins 2007
۹	پروتکل معنویت در محیط کار شامل هم‌افزایی، آرامش، الهام، احترام، اعتماد، درک، پذیرش، عشق و دوستی، ارتباط متقابل، حقیقت، سودرساندن، یاری رساندن، تحمل، خیرخواهی، گشودگی، مهربانی	Marques 2008 P4
۱۰	همچنین تحقیقات اخیر دونج ۱ (۲۰۰۵)، پلومان ۲ (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که معنویت در محل کار منعکس کننده تجارب کارکنان به عنوان یک حس با معنا، باهدف، جامع، و متعالی در محل کار است.	Pawar, 2009, 559p
۱۱	مطالعه معنویت به عنوان یک سازه فراگیر دینی در تعریف عملیاتی معنویت نشان داده شده است. بنابراین، معنویت و مذهب مترادف نیست. ساخت معنویت بسیار فراگیر تر از دین است. اگر چه یک فرد است نه لزوماً مذهبی، ممکن است با توسعه سیستم ارزش معنوی فردی، خارج از هر گونه وابستگی مذهبی باشد.	Malik 2011 P1237

جدول (۲): مدل‌های معنویت در سازمان

ردیف	مدل معنویت در سازمان	ارائه دهنده
۱	مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی (کاربا معنا)، گروهی (احساس همبستگی) و سازمانی (همسویی ارزش‌ها) بیان می‌شود.	Ashmose&duchon 2000
۲	انسجام، تواضع، آگاهی، معناداری، مسئولیت، عشق، آرامش درونی، راستی، انسان گرایی، حس به هم پیوستگی، عدالت	Giacalin;jurkiewics;2003;14
۳	بخشندگی، مهربانی، انسجام، دلسوزی، صداقت، صبر، اعتماد، تواضع، خدمت به دیگران	Fry;2003;695
۴	معنویت در محیط کار شامل سه جز است: ۱. زندگی درونی ۲. کار با معنا ۳. اجتماع	Kale & Shrivastava, 2003
۵	شاخص‌های معنویت در سازمان، بدین شرح است: ۱. سلامتی؛ ۲. شادکامی؛ ۳. فرزاندگی؛ ۴. موفقیت؛ ۵. رضایت باطنی	Dennis et al 2004 P71
۶	معنویت در محیط کار، تحت عنوان دو رویکرد وجود دارد: رویکرد ذهنی و رویکرد عینی، روش‌های ذهنی شامل تحقیقاتی با ارجاع شخصی به آگاهی خودمان می‌باشد؛ در حالی که ما شخصاً به عنوان ابزار تغییرات تحول آفرین در سازمان مشارکت داریم، روش‌های عینی شامل انواع تحقیقات در زمینه معنویت در سازمان‌ها می‌باشد. این تحقیقات می‌توانند کیفی یا کمی باشند.	Heaton etal 2004
۷	کاراکاس ابعاد زیر را برای معنویت کاری در رابطه با عملکرد بیان کرد: (الف) دیدگاه منابع بشر: معنویت را افزایش می‌دهد، کارمند خوب بودن و باکیفیت زندگی کردن؛ (ب) دیدگاه فلسفی: کارکنان احساس هدف و معناداری در محل کار دارند (ج) دیدگاه فردی: کارکنان احساس همپوندی با جامعه دارند.	Karakas,2010 p92

قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین فرصت برای زندگی درونی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.
فرضیه فرعی چهارم: بین همبستگی تیمی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.
فرضیه فرعی پنجم: بین همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

۵- روش پژوهش

روش پژوهش همبستگی واز جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان استاندارد قزوین و واحدهای تابعه به تعداد ۴۷۵ نفر که با کمک روش نمونه‌گیری و فرمول کوکران شماره (۱) در سطح اطمینان ۹۵ درصد و میزان خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۱۳ نفر برآورد شده که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به تفکیک واحد ستادی و سایر واحدهای تابعه انتخاب گردید.

(۱)

$$n = \frac{\frac{p(1-p)z^2}{d^2}}{1 + \frac{p(1-p)z^2}{Nd^2}} = \frac{\frac{(0.5) * (0.5) * (1.96)^2}{(0.05)^2}}{1 + \frac{(0.5) * (0.5) * (1.96)^2}{475 * (0.05)^2}} \approx 213$$

۲-۴ حد بهینه

در بیشتر موارد آنچه که با هدف بهینه‌سازی انجام می‌دهیم بهبود است. بهینه‌سازی به دنبال بهبود عملکرد در رسیدن به نقطه یا نقاط بهینه است. این تعریف دو قسمت دارد: (۱) جستجوی بهبود برای رسیدن به هدف (۲) نقطه بهینه [۲۳]. آرزوی انسان برای رسیدن به کمال مبین تئوری بهینه‌سازی است، انسان می‌خواهد بهترین را تجسم و توصیف کرده و به آن دست یابد [۷].

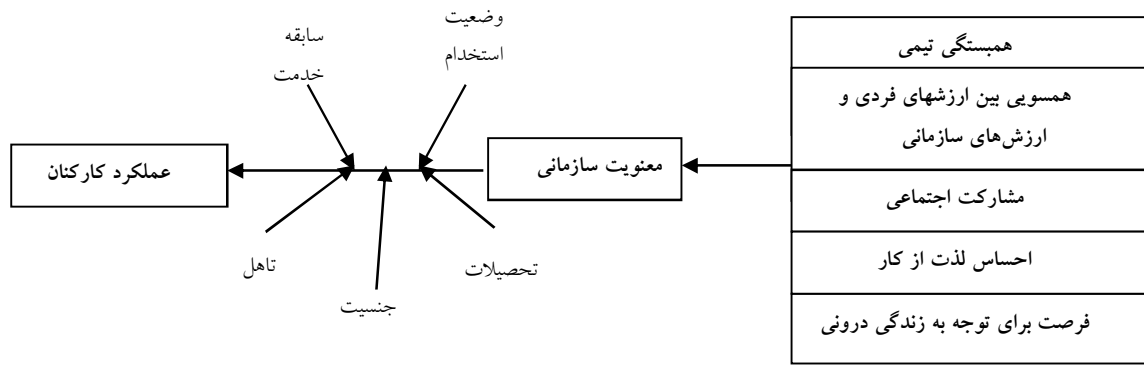
مدل تحقیق با توجه به مدل میتروف ۲۰۰۳ و رگو ۲۰۰۸، عملکرد نیز با توجه به نمرات ارزیابی عملکرد سازمان انتخاب، سپس به بررسی میزان تاثیر معنویت سازمانی بر عملکرد کارکنان در استاندارد قزوین و واحدهای تابعه، همچنین نوع رابطه و شناسایی حد بهینه آن پرداخته شد.

۳- چارچوب مفهومی پژوهش

شکل (۱) چارچوب مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

۴- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین معنویت در سازمان با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.
فرضیه‌های فرعی اول: بین لذت بردن از کار با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.
فرضیه فرعی دوم: بین مشارکت اجتماعی با عملکرد کارکنان استاندارد



شکل (۱): چارچوب مفهومی پژوهش

جدول (۳): مقایسه میانگین عملکرد و معنویت سازمانی برحسب متغیرهای مداخله‌گر

متغیر مداخله‌گر	آزمون تی	سطح معناداری	مغایرت
جنسیت	عملکرد	۱/۲۳	۰/۲۱
	معنویت	-۰/۸۰	۰/۴۲
تاهل	عملکرد	۲/۲۶	۰/۱۲
	معنویت	۱/۰۲	۰/۳۰
متغیر مداخله‌گر	آزمون لوین	سطح معناداری	
تحصیلات	عملکرد	۱/۰۴	۰/۳۷
	معنویت	۰/۵۸	۰/۶۲
استخدام	عملکرد	۰/۱۵	۰/۸۵
	معنویت	۰/۳۶	۰/۶۹
سابقه خدمت	عملکرد	۲/۳۷	۰/۰۹
	معنویت	۰/۶۷	۰/۵۱

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می‌گیرد استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است، از آنجایی که مقدار آماره دوربین-واتسون (۲/۰۳۷) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود، همچنین خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر می‌باشند پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. با استفاده از آزمون رگرسیون غیرخطی چند متغیره و محاسبه ضریب تعیین برای انتخاب انواع رابطه‌های پیش‌بینی شده توسط رگرسیون شامل تابع درجه یک، تابع درجه دو، تابع درجه سه، تابع معکوس، تابع نمایی و تابع لگاریتمی، نوع تابع و رابطه‌ی آن، برای فرضیات فرعی شناسایی شده که مطابق جدول (۴) می‌باشد.

به منظور سنجش عوامل معنویت سازمانی از پرسشنامه ۲۹ گویه‌ای که از نظر روایی و پایایی تایید شده است استفاده شد و برای هر سوال یک مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت به صورت خیلی زیاد (۵) زیاد (۴) متوسط (۳) کم (۲) و خیلی کم (۱) در نظر گرفته شده است و به منظور سنجش عملکرد از داده‌های ثانویه ارزیابی عملکرد موجود در استانداردهای قزوین که با استفاده از شاخص‌های تعریف شده شامل محورهای اصلی ابتکار و خلاقیت (استفاده از فناوری‌های نوین و نرم افزارهای کاربردی، تحلیل عملکرد یعنی شناسایی علل عدم تحقق اهداف و نقاط قوت و ضعف و ارائه راهکار، مستند سازی تجربیات، ارائه پیشنهاد برای بهبود انجام وظایف، ارائه طرح‌های اجرایی، تشویق‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌ها و خدمات برجسته (به تایید مدیر وارایه مستندات)، آموزش (آموزش به همکار، تدریس، کسب موفقیت‌های علمی در زمینه شغلی) و رضایت ارباب رجوع (رضایت ارباب رجوع، رعایت شعائر و اخلاق اسلامی، رعایت انضباط، حضور به موقع در کار و جلسات و انجام به موقع وظایف و تکالیف و رضایت همکاران) می‌باشد، استفاده شده است.

داده‌های بدست آمده مورد آزمون تی، لوین، رگرسیون خطی و غیرخطی و دستگاه معادلات برازش خطی و غیر خطی، معادلات ریاضی و مشتق‌گیری و فریدمن قرار گرفت.

۶- آزمون فرض‌های پژوهش

برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا به بررسی تاثیر متغیرهای جمعیت شناختی شامل: (جنسیت، تاهل، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت استخدام) برمتغیر وابسته (عملکرد) و متغیر مستقل (معنویت سازمانی) پرداخته شد، برای سنجش تفاوت میانگین متغیرهای جنسیت و تاهل از آزمون تی و برای متغیرهای تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت از آزمون آنوا استفاده شده و با توجه به بررسی انجام شده، مطابق جدول (۳) هیچ کدام از متغیرهای جمعیت شناختی با در نظر گرفتن سطح معناداری آن که از ۰/۰۵ بیشتر است بر عملکرد و معنویت سازمانی موثر نیست.

1- ANOVA

جدول (۴): معادله رگرسیون هر فرضیه

فرضیات	ضریب تعیین	نوع تابع	حد بهینه
فرضیه ۱ فرعی ۱	۰/۴۶	$Y=3.777+0.335X - 0.047X^2$	(3.56,4.37)
فرضیه ۲ فرعی ۲	۰/۶۹	$Y=4.104+0.064X$	---
فرضیه ۳ فرعی ۳	۰/۵۲	$Y=5.941- 0.872X+0.118X^2$	(3.69,4.33)
فرضیه ۴ فرعی ۴	۰/۴۹	$Y=5.270- 0.527X+0.075X^2$	(3.51,4.34)
فرضیه ۵ فرعی ۵	۰/۵۲	$Y=4.050+0.07X^2- 0.012X^3$	(3.8,4.3)

۴-۶ فرضیه فرعی چهارم

بین همبستگی تیمی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

تابع از نوع درجه ۲ بوده و نقطه مینیم آن نشان می‌دهد، تا نقطه‌ای که "همبستگی تیمی" ۳/۵۱ و عملکرد کارکنان ۴/۳۴ می‌باشد رابطه نزولی و با افزایش "همبستگی تیمی"، عملکرد کاهش می‌یابد ولی محسوس نیست، از این نقطه به بعد رابطه عکس شده و با افزایش "همبستگی تیمی"، عملکرد افزایش می‌یابد در نتیجه تابع در حال صعود است؛ لذا بین "همبستگی تیمی" و عملکرد کارکنان رابطه غیر خطی ولی افزایشی موجود است و تابع نقطه ماکزیم نداشته و فاقد حد بهینه است.

۵-۶ فرضیه فرعی پنجم

بین همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

تابع درجه سه است و نقطه ماکزیم آن نشان می‌دهد تا نقطه‌ای که "همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی" ۳/۸۸ و عملکرد ۴/۴ می‌باشد در حال صعود است ولی از این نقطه به بعد با افزایش "همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی"، عملکرد کاهش می‌یابد در نتیجه بین دو متغیر "همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی" و عملکرد کارکنان رابطه غیرخطی موجود و تابع دارای نقطه ماکزیم (حد بهینه) است.

۶-۶ فرضیه اصلی

بین معنویت در سازمان با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

جدول (۵): رگرسیون غیرخطی چندمتغیره برای معنویت سازمانی

درجه آزادی	سطح معنادار	انحراف معیار برآورد	ضریب تعیین	نوع تابع
۲۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۱۸	۰/۴۹	تابع درجه یک
۲۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰/۴۹	تابع درجه دو
۲۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۵۱	تابع درجه سه
۲۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸	۰/۴۴	تابع معکوس
۲۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۹	۰/۴۲	تابع نمایی
۲۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۴۲	تابع لگاریتمی

با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۵۱ الگو (تابع) درجه سه مناسب‌تر است.

با در نظر گرفتن ضرایب همبستگی (بتا) در جدول (۶) می‌توان معادله رگرسیون را به صورت زیر نوشت :

$$Y = -1.073 + 1.987X - 0.039X^2 \quad (2)$$

$$Y' = 1.987 - 0.117X^2$$

$$Y_{max} = 4.12 \quad X_{max} = 4.38$$

۱-۶ فرضیه فرعی اول

بین لذت بردن از کار با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

تابع از نوع درجه ۲ بوده و نقطه ماکزیم آن نشان می‌دهد که تا نقطه‌ای که "احساس لذت از کار" ۳/۵۶ و عملکرد کارکنان ۴/۸ می‌باشد صعودی و با افزایش "احساس لذت از کار"، عملکرد نیز افزایش می‌یابد ولی از این نقطه به بعد رابطه عکس شده و با افزایش "احساس لذت از کار"، عملکرد کاهش می‌یابد لذا بین "احساس لذت از کار" و عملکرد کارکنان رابطه غیرخطی است و دارای نقطه ماکزیم (حد بهینه) می‌باشد.

۲-۶ فرضیه فرعی دوم

بین مشارکت اجتماعی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

تابع درجه یک می‌باشد پس نشان‌دهنده رابطه خطی و مستقیم بین متغیر مستقل و وابسته است، با افزایش مشارکت اجتماعی همواره عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد.

۳-۶ فرضیه فرعی سوم

بین فرصت برای زندگی درونی با عملکرد کارکنان استاندارد قزوین رابطه غیرخطی وجود دارد.

تابع از نوع درجه ۲ بوده و نقطه مینیم آن نشان می‌دهد که تا نقطه‌ای که "فرصت برای زندگی درونی" ۳/۶۹ و عملکرد کارکنان ۴/۳۲ می‌باشد رابطه نزولی و با افزایش "فرصت برای زندگی درونی"، عملکرد کاهش می‌یابد ولی محسوس نیست، از این نقطه به بعد رابطه عکس شده و با افزایش "فرصت برای زندگی درونی"، عملکرد افزایش می‌یابد در نتیجه تابع در حال صعود است لذا بین "فرصت برای زندگی درونی" و عملکرد کارکنان رابطه غیر خطی و صعودی، تابع نقطه ماکزیم ندارد و فاقد حد بهینه است.

۸- نتیجه گیری

در فرضیه یک، وجود رابطه غیرخطی بین احساس لذت از کار با عملکرد کارکنان تایید شد لذا شایسته است مدیران در راستای افزایش احساس لذت از کار تلاش کرده تا کارکنان از محیط کار احساس خوب داشته و از حضور در محل کار لذت برده و کار و محیط آن و اثرات آن را مفید و آرامش دهنده بدانند همچنین با ایجاد فضایی سالم برای ارتباط و دوستی می‌توانند لذت کارکنان از کار را به سایرین انتقال دهند تا عملکرد ایشان افزایش یابد، انعطاف پذیری بیشتر مدیران در مورد نحوه انجام وظایف کارکنان و ایجاد فضا و محیط کار سالم از نظر نور، صدا، استاندارد سازی میز و صندلی و استفاده از دوره‌های آموزشی می‌تواند به افزایش احساس لذت در کارکنان کمک کند؛ با توجه به اینکه نقطه بهینه ۳/۵۶ عملکرد کارکنان تا نقطه ۴/۳۷ افزایش می‌دهد و این فرضیه دارای نقطه ماکزیمم است؛ اقداماتی که در جهت لذت بردن کارکنان از محیط کار صورت می‌پذیرد باید سنجیده شده و در حد معقول و منطقی باشد زیرا از حدی بیشتر اثر عکس داشته و باعث کاهش عملکرد می‌شود.

در فرضیه دو وجود رابطه غیرخطی بین مشارکت اجتماعی و عملکرد کارکنان رد شد و مشخص نمود که این رابطه خطی و مستقیم و صعودی است؛ یعنی هرچقدر مشارکت اجتماعی بیشتر باشد عملکرد کارکنان بیشتر خواهد بود. لذا شایسته است مدیران در راستای افزایش مشارکت اجتماعی کارکنان از طریق، ارائه تعریف درستی از وظایف کارکنان و تاثیر رابطه آن بر جامعه و ارائه بازخورد از نتایج وظایف و فعالیت‌های محوله به کارکنان در جامعه، باعث شوند تا کارکنان با اطلاع از نتیجه کار خود انگیزه و عملکرد بهتری داشته باشند و همچنین ایجاد زمانی برای کارکنان تا در فعالیت‌های اجتماعی مرتبط با شغل خود شرکت کنند، بدین ترتیب کارکنان احساس می‌کنند که جایگاه شغلی‌شان در جامعه تاثیرگذار و مفید است و همچنین در صورتیکه کارکنان احساس مفید بودن برای سازمان و جامعه را داشته باشند رضایت خاطر بیشتری دارند و زندگی خود را با معنا درک کرده و عملکرد ایشان افزایش می‌یابد.

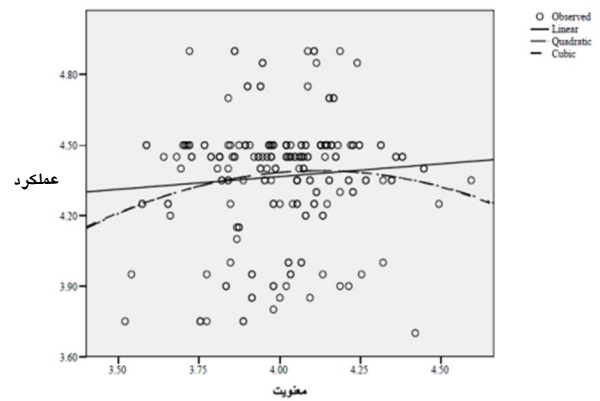
در فرضیه سوم وجود رابطه غیرخطی بین فرصت برای زندگی درونی و عملکرد کارکنان تایید شد ولی این رابطه افزایشی و صعودی است و این فرضیه دارای نقطه مینیمم است؛ لذا شایسته است مدیران تلاش کرده تا در سازمان به ارزش‌های افراد و سلامت اخلاقی و معنوی کارکنان هرچه بیشتر احترام گذاشته و زمان بیشتری به آن اختصاص داده شود مثلا به برگزاری همایش‌ها و دادن فرصت به کارکنان تا بتوانند عقاید و دیدگاه‌های خود را عنوان کرده و با عقاید و دیدگاه‌های همکاران آشنا شوند زیرا هرچقدر فرصت برای زندگی درونی بیشتر باشد عملکرد کارکنان بیشتر خواهد بود و این افزایش عملکرد از نقطه مینیمم آغاز می‌شود و سیر صعودی دارد.

در فرضیه چهارم وجود رابطه غیرخطی بین همبستگی تیمی و عملکرد کارکنان تایید شد ولی این رابطه افزایشی و صعودی و دارای نقطه

جدول (۶): ضرایب رگرسیون برای معنویت سازمانی

تابع	ضرایب رگرسیون			
	B0	B1	B2	B3
تابع درجه یک	۳/۹۳۲	۰/۱۰۹		
تابع درجه دو	-۳/۵۹۰	۳/۸۷۲	-۰/۴۷۰	
تابع درجه سه	-۱/۰۷۳	۱/۹۸۷	۰/۰۰۰	-۰/۰۳۹
تابع معکوس	۴/۹۸۱	-۵/۲۶۰		
تابع نمایی	۵/۵۵۶	۰/۲۱۶		
تابع لگاریتمی	۴/۹۹۸	۰/۰۸۷		

در نتیجه چون تابع درجه سه است تا نقطه‌ای که "معنویت سازمانی" ۴/۱۲ و عملکرد ۴/۳۸ می‌باشد در حال صعود است ولی از این نقطه به بعد با افزایش "معنویت سازمانی"، عملکرد کاهش می‌یابد در نتیجه بین دو متغیر "معنویت سازمانی" و عملکرد کارکنان رابطه غیرخطی موجود و تابع دارای نقطه ماکزیمم (حد بهینه) است.



نمودار (۱): نمودار تابع و نوع رابطه بین معنویت در سازمان و عملکرد کارکنان

۷- آزمون فریدمن

همانگونه که جدول (۷) نشان می‌دهد سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ است بنابراین تفاوت بین میانگین رتبه‌ها معنادار است. بالاترین میانگین رتبه ۳/۳۲ به مشارکت اجتماعی و فرصت برای زندگی درونی و کمترین میانگین رتبه ۲/۵۷ به احساس لذت از کار اختصاص یافته است.

جدول (۷): نتایج آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی ابعاد معنویت سازمانی

میانگین رتبه	ابعاد
۳/۳۲	مشارکت اجتماعی
۳/۳۲	فرصت برای زندگی درونی
۲/۹۷	همبستگی تیمی
۲/۸۲	همسویی بین ارزشهای فردی و سازمانی
۲/۵۷	احساس لذت از کار
درجه آزادی = ۴	سطح معنا داری = ۰/۰۰۰

مینیمم است؛ لذا شایسته است مدیران تلاش کرده تا در سازمان حس روحیه کار تیمی را گسترش داده و آن را تقویت کنند همچنین فضایی ایجاد کنند تا ارتباطات و دوستی بین کارکنان با یکدیگر و با مدیران افزایش یابد و جایی برای جدایی باقی نگذارند و با مهارت‌ها و تجربیات یکدیگر آشنا شده تا در تیم مکمل‌های مناسبی باشند، زیرا هرچقدر همبستگی تیمی بیشتر باشد عملکرد کارکنان بیشتر خواهد بود و این افزایش از نقطه مینیمم آغاز و سیر صعودی دارد.

در فرضیه پنجم وجود رابطه غیر خطی بین همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی با عملکرد کارکنان تایید شد؛ با توجه به اینکه نقطه بهینه ۳/۸۸ عملکرد کارکنان تا نقطه ۴/۴ افزایش می‌دهد و این فرضیه دارای نقطه ماکزیمم است؛ لذا شایسته است مدیران در راستای افزایش احساس همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی تلاش کرده تا در سازمان به حریم شخصی افراد احترام گذاشته شود و ارزش‌ها و اهداف سازمان با ارزش‌ها و اهداف کارکنان آن همسو باشد. در این راستا می‌توان با مشارکت دادن کارکنان در تدوین برنامه‌های عملیاتی، اهداف و افق چشم اندازه‌ها یاری جست تا انتظارات و احساسات کارکنان تامین و با ارزش تلقی شود این مهم باعث افزایش عملکرد ایشان می‌شود ولی این اقدامات باید سنجیده شده و در حد معقول و منطقی باشد زیرا از حدی بیشتر اثر عکس خواهد داشت. با توجه به اینکه در چهار فرضیه از پنج فرضیه رابطه غیرخطی وجود دارد پس بین معنویت سازمانی و عملکرد رابطه غیرخطی وجود دارد و فرضیه اصلی تایید شد در نتیجه به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که در تقویت ابعاد معنویت دقت لازم را مبذول داشته و به بهبود ابعاد مشارکت اجتماعی، همبستگی تیمی، فرصت برای زندگی درونی که باعث حداکثر شدن عملکرد می‌شوند اهتمام ورزند و در مورد ابعاد احساس لذت از کار و همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی که دارای حد بهینه می‌باشند دقت ویژه اعمال داشته تا در حد مناسب، آن را افزایش دهند تا عملکرد نیز افزایش یابد زیرا از حدی بیشتر باعث کاهش عملکرد کارکنان می‌شود.

۹- منابع و مأخذ

- [۱] رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۹)، معنویت در سازمان با رویکرد روان شناختی، انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب، قم.
- [۲] میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۰)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی سازی، انتشارات کتابسرا، تهران.
- [3] Ashmos, D.P., Duchon, D., (2000), **spirituality at work: definitions, measures, assumptions, and validity claim's**, paper present death academy of management, Toronto.
- [4] Atkins, N.P., (2007), **a correlational investigation: Individual spirituality's impact upon workplace stress**, Dissertation, Capella University, Minnesota, California, USA **Article in a book:** Fountain, J. E., (2002), Theory of Federal Bureaucracy. In J. Nye, & E. Kamarck, (Eds.), *Governance.com: Democracy in the Information Age* (pp. 181-205). Washington, DC: The Brookings Institute.
- [5] Bradley, J., King Kauanui, C.,(2003), **Comparing spirituality on three southern California college campuses**, Journal of Organization Change Management, Vol 16, No 4.
- [6] Bhattacaryya. J.P., Sanghamitra, A., (2011), **Measuring organizational performance and organizational excellence of**

- SMEs - Part 2: an empirical study on SMEs in India**, Measuring Business Excellence, Vol. 14 Iss: 3 pp. 42 – 52
- [7] Bightler, C.S., Phillips, D.T., D. J. Wilde, D.J., (1979), **Foundations of Optimization (second ed.)**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [8] Dennis, P., Heaton, J., Schmidt-Wilk, J., Travis, F., (2004) **Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations**, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17 Iss: 1, pp.62 – 82
- [9] Fry, L.W., (2003), **towards a theory of spiritual leadership**, Leaders. Q., 14: 693-727.
- [10] Gibbons, P., (2000), **Spirituality at work: Definitions, measures assumptions, and validity claims**, Paper presented at the academy of management annual meetings, Toronto.
- [11] Giacalone. R.A., Jurkiewicz, C.L., (2003), **Toward a science of work place spirituality**, In Giacalone RA, Jurkiewicz CL (Ed.), Handbook of workplace spirituality and organizational performance, New York :Sharp ME, pp.3-28.
- [12] Heato, D. P., Schmiat, W. J., Travis, F., (2004), **Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations**, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17, No. 1, pp. 62-82.
- [13] Krishnakumar, S., Neck, C.P.,(2002),**The what , why , and how of spirituality in the workplace** ,Journal of Managerial Psychology, Vol.17,No.3,pp.153-164.
- [14] Karakas ,Fahri., (2010), **Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review**, Journal of Business Ethics (2010) 94:89–106 _ Springer 2009 DOI 10.1007/s10551-009-0251-5.
- [15] Kinjerski, V.M., Skrypnik, B.J., (2004), **Defining spirit at work:finding common ground**. **Journal of Organizational Change Management**, 17, No.1, pp.26-42.
- [16] Kale , h.s., and Shrivastava ,s.,(2003) , **the enneagram system for enhancing workplace spirituality** ,journal of management development, Vol.22,No 4.
- [17] Mitroff, I.I., (2003), **Do not promote religion under the guise of pirituality**,Organization,Vol.10, No.2.
- [18] Marques, J.F., (2006), **the spiritual worker**, Journal of Management Development,Vol.25, No 9, pp884-95.
- [19] Meyer, J.P., Allen, N.J., (1991) , **A three-component conceptualization of organization commitment"**, Human Resource Management Review, Vol.1,No.1,PP61-98.
- [20] Moore, T. W., Casper, W. J. ,(2006), **An examination of proxy measures of workplace spirituality: A profile model of multidimensional constructs**, Journal of Leadership & Organizational Studies, 12(4), 109-118.
- [21] Malik, M.A.,(2012),**role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan**, African Journal of Business Management Vol. 5(4), pp. 1236-1244, 18 February, 2011 ,DOI: 10.5897/AJBM10.642 ,ISSN 1993-8233 ©2011 Academic Journals.
- [22] Pawar, B. S., (2008), **Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality**, Journal of Business Ethics, 88(2), 245–261.
- [23] Pearl, J.,(1984), **Heuristic: Intelligent search strategies for computer problem solving** New York, Addison-Wesley Publishing Company.
- [24] Quatro,S.A.,(2004), **New Age or Age Old: Classical Management Theory and Traditional Organized Religion as Underpinnings of the Contemporary Organizational Spirituality Movement**, Human Resource Development Review , Vol. 3, No. 3, 228-249.
- [25] Rego, A., Pina, E., Cunha, Miguel., (2008), **Workplace spirituality and organizational commitment: anempirical study**, emeraldinsight.com
- [26] Rego, A., Pina, E., Cunha, M., Souto, S., (2007), **Workplace spirituality ,commitment, and self-reported individual performance: an empirical study**, emeraldinsight.com
- [27] Sprung, J., Sliter, M. T., Jex, S., (2012), **Spirituality as a Moderator of the Relationship between Workplace Aggression and Employee Outcomes**, Personality and Individual Differences.