

تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان

دکتر حبیب ابراهیم پور*

ولی نعمتی**

چکیده

بهره‌وری، نوآوری و کسب مزیت رقابتی در محیط پرتلاطم امروزی هدف اصلی سازمان‌ها بوده و این کار از طریق ارتقای کیفیت ارتباطات بین کارکنان تحقق می‌پذیرد. از این‌رو پژوهش حاضر برای بررسی کیفیت ارتباط دو مفهوم کلیدی دینداری و معنویت کارکنان در محیط کار برای مطالعه انتخاب شده است. روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کارکنان دانشگاه پیام‌نور استان اردبیل، به تعداد ۲۷۴ بوده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۶۰ برآورد شد. برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد دینداری سراج‌زاده (۱۳۹۲) و پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن^۱ و همکاران (۲۰۰۳) بوده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که دینداری بر معنویت در محیط کار کارکنان تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان داد بعد تجربه‌ای ۰/۳۰، بعد مناسکی ۰/۲۸ و دینداری ۰/۱۶ از تغییرات مربوط به معنویت در محیط کار کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین مدیران بایستی در ایجاد فضای معنوی در سازمان تلاش کنند. این فضای معنوی در سازمان به ایجاد محیطی با تعاملات عالی بین کارکنان و از طریق آن کسب مزیت رقابتی برای سازمان کمک خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: دینداری، تعالی معنویت، کارکنان دانشگاه، محیط کاری

مقدمه

امروزه پدیده معنویت در سازمان به موضوع پراهمیتی تبدیل شده و خلاء معنویت بویژه عدم توجه به کرامت کارکنان بعنوان یک انسان، محیط‌های کاری را سرد، بی روح و بی‌معنا کرده است (کهریایی و مرتضوی، ۱۳۹۴: ۵) از طرفی مطالعات در مورد تأثیر دینداری و معنویت در ارتباطات بین افراد در محیط کار افزایش یافته و موجب بهره‌وری،

* نویسنده مسوول - دانشیار مدیریت دانشگاه محقق اردبیلی

** مربی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی

نوآوری و رقابت‌پذیری در سازمان‌ها شده است (رودیکا^۱ و لائورا^۲، ۲۰۱۳: ۵۵۴). دین و مذهب یکی از مهمترین نهادهای جامعه بشری است که هیچ وقت بشر خارج از این پدیده زندگی نکرده است. در واقع در گذشته هیچ فرهنگی وجود ندارد که دین در آن جایی نداشته باشد و هیچ کس فکر نمی‌کند که در آینده نیز فرهنگی غیر از این بوجود آید (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲۸). اخیراً مطالعات متعددی در زمینه تاثیر معنویت در سازمان و بهبود عملکرد افراد انجام شده که معنویت را بعنوان نیروی قدرتمندی جهت سازگاری و تطابق بهتر افراد در مواجهه با مشکلات معرفی کرده است. نتایج مطالعات در مورد رابطه بین موفقیت و معنویت حاکی از این است که ارزش‌های معنوی نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌انجامد، بلکه این توانایی را دارد که به ارتقا کل سازمان منجر شود (کریمی موقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۲).

اولین گام تبدیل محیط کار به یک محیط کار معنوی، باید در سطح درونی و در مدیران اتفاق بیفتد. با این حال، موفقیت آن به کارکنان سطوح پائین نیز وابسته است. بطور اجمال در خصوص منافع معنویت برای سازمان می‌توان این موارد را برشمرد: افزایش تعهد نسبت به اهداف سازمان، اخلاق سازمانی، افزایش اعتماد و امانتداری در سازمان، افزایش عدالت سازمانی، افزایش تنوع نوع دوستی، افزایش خلاقیت، افزایش سود و بهبود روحیه، افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی، کاهش جابجایی و غیبت (معافی مدنی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲). از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت (با اشکال مختلف آن) است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار علوم انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است (دعایی و عزیز، ۱۳۹۱: ۳۱). بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، تکنولوژی و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیرمادی و معنوی نیز در کامیابی سازمان‌ها موثر است (مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳: ۲۱).

دینداری و معنویت

ارایه تعریف جامع از دین به گونه‌ای که شامل همه معارف دینی باشد مشکل است. بطوری که تعاریف متعددی از دین ارائه شده است. در میان عواملی که در جامعه، اعتماد

1- Rodica
2 -Laura

اجتماعی را بوجود می‌آورند و یا آن را تقویت می‌کنند، نقش دین حائز اهمیت است. تعریف کامل و رضایت بخش از معنویت و دینداری هدف بسیاری از پژوهشگران و تئوری پردازان در دهه‌های اخیر بوده است (اومان^۱، ۲۰۱۳: ۲۶). به باور وبر؛ مذهب می‌تواند شبکه اعتمادی در بین افراد ایجاد کند که برای روابط تجاری و مبادله اقتصادی نیز ضروری باشد (فشانلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶۵).

دین بعنوان یک مجموعه سازمان یافته از باورها و اعمال (مستقیماً در ارتباط با روح و روان) است که توسط افراد یک جامعه به اشتراک گذاشته شده تعریف می‌شود (درزوتس^۲ و هاگ^۳، ۲۰۰۸: ۱۰۸). آلپورت معتقد است که مذهب طیفی است که از یک طرف برای افراد معنایی ابزاری دارد و از طرف دیگر نوعی معنا و معنایی است که خود انگیزه اصلی زندگی است و ارزش درونی دارد. او مذهب را به دو بعد درونی و بیرونی تقسیم کرده و عنوان می‌کند که مذهب درونی به خودی خود برای فرد جنبه ارزشی دارد و به محرک‌های دیگر نیازی نیست. در این بعد، ارزش‌ها و باورهای دینی بدون هیچگونه قید و بندی درونی می‌شوند و اهداف و نیازهای دیگر با این محتواهای مذهبی سازگار و درک می‌شوند. در این حالت، کل زندگی دارای انگیزش و معنا است. اما بعد بیرونی آن، امری خارجی و ابزاری برای ارضای نیازهای فردی و خودمحمور از قبیل مقام، ایمنی و تسلی خاطر است. افرادی که چنین جهت‌گیری بیرونی نسبت به مذهب دارند، از دین بعنوان وسیله‌ای برای رسیدن به حاجات خود استفاده می‌کنند. در این جهت‌گیری، دین بیش از اندازه ساده‌سازی شده و بخوبی با زندگی عمیق‌تر انسان ادغام نشده است (نجفیان خضرو و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲۲).

معنویت در محیط کار دربردارنده کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری جهت برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افراد که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را دربر دارد (کرد تمینی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۳). تعدادی از پژوهشگران درباره علت گرایش افراد در قرون اخیر به معنویت و درک عمومی احساس کمبود معنا، سرعت روزافزون فناوری و تنش شغلی را عامل ایجاد نیاز معنوی دانسته و عده‌ای دیگر نیز عواملی همچون جهانی‌سازی، کوچک‌سازی،

1 -Oman

2 -Derezotes

3 -Hodge

پیچیدگی‌های محیطی، تروریسم و ... را عامل احساس نیاز به معنا در زندگی بشر امروزی معرفی کرده‌اند (بادرینارایان^۱ و ماده‌اوارام^۲، ۲۰۰۸: ۴۲۵).

کارکردهای دین از نگاه دورکیم عبارت است از: دین برای نیروهای اجتماعی از طریق ضوابط نفس و تقوا، انضباط بخش است؛ از طریق مراسم و پیوندهایش، انسجام بخش است و با انتقال دادن ارزش‌های اجتماعی به نسل‌های بعدی حیات بخش است. همچنین بر اساس تئوری مناسک، دورکیم معتقد است افراد از طریق اعمال و آئین‌های مذهبی مشترک، به هم نزدیک شده و نوعی همدلی با هم پیدا کرده و این نیز به اعتماد و اطمینان متقابل منجر می‌شود (افشانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶۳).

معنویت، محرک بسیار نیرومندی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد است و ارتباط پیوسته‌ای با رشد و تکامل معنوی، رفتار و منش، تعریف و هدف آنان از زندگی و درک آنها از تجارب و بالاخره روابط آنها با یکدیگر دارد که این امر باعث رضایت و بروز رفتارهای مثبت در آنان می‌شود. اولین گام تبدیل محیط سازمانی به یک محیط کار معنوی، باید در سطح درونی و در مدیران اتفاق بیافتد. با این حال، موفقیت آنان به کارکنان سطوح پائین نیز وابسته است (معافی مدنی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲). محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع از قبیل افزایش صداقت و اعتماد، تعهد سازمانی، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و بهره‌وری، بهبود رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش در کار منجر می‌شود (صنوبر و رحیمی/قدم، ۱۳۹۳: ۱۸۰). در جوامع غربی از اوایل قرن ۲۰ میلادی تمرکز مطالعات و تحقیقات روی پدیده‌هایی مثل معنویت و دینداری افزایش یافته است. یافته‌ها نشان داده که افراد معنوی در کسب و کار اخلاق‌مدار بوده و این امر برای یک سازمان دارای مزایای ارزشمندی است (مک‌گی^۳ و گرانت^۴، ۲۰۰۸: ۶۱).

مفاهیم معنویت و دینداری اغلب به‌جای همدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرد. با این حال، بسیاری از متخصصان روانشناسی معتقدند که این دو مفهومی مجزا و جداگانه هستند. والش دین را بعنوان یک سیستم اعتقادی سازماندهی شده می‌داند که شامل ارزش‌ها و نهادینه‌های اخلاقی، باورها در مورد خدا و مشارکت در اجتماعات مذهبی است. همچنین

- 1- Badrinarayanan
- 2- Madhavaram
- 3- McGhee
- 4- Grant

معنویت را مجموعه‌ای از ارزش‌های درونی، تعامل با دیگران، حسی معنا و تمامیت درونی توصیف کرده است. معنویت بر تعامل با دیگران تمرکز کرده و دارای ۳ جزء اصلی است: ارتباط با شخص یا چیزی فراتر از خودش، حس دلسوزی برای دیگران، و تمایل به کمک و خوبی به دیگران. مطابق با تعاریف صورت گرفته، دینداری تجربه‌ای در سطح اجتماعی و معنویت تجربه‌ای در سطح فردی است (کورنیش^۱ و واد^۲، ۲۰۰۶: ۴۰۰).

برای معنویت هر کس با توجه به اعتقادات، باورها و ارزش‌های شخصی، تفسیری متفاوت از دیگری از آن بعمل می‌آورد. برخی برای معنویت ریشه‌ای دینی قائلند و برخی معتقدند معنویت ارتباطی با دین نداشته و بسیار گسترده‌تر از آن است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳). مطالعات انجام گرفته نشان می‌دهد، معنویت و دینداری رابطه مستقیمی با سلامت ذهنی و جسمی فرد دارد (لوین^۳ و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۹۳). در کل معنویت منجر به پریشانی روانی کمتر، افسردگی کمتر، سلامتی بهتر و بیشتر در رابطه با کیفیت زندگی و کاهش مرگ و میر زودتر خواهد شد (ماسترز^۴ و هوکر^۵، ۲۰۱۳: ۵۲۳).

در سال‌های اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان بعنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است، بطوریکه مفهوم معنویت در محیط کار در دهه‌های اخیر شهرت قابل توجهی پیدا کرده است (غلامعلی لواسانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۴).

معنویت در سازمان به معنی چارچوبی از ارزش‌های تبلور یافته در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کار موجب ارتقای تجربه تعالی و احساس ارتباط با دیگران بگونه‌ای که احساس کمال و رضایت فراهم می‌آید، می‌شود. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور می‌کنند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند داشته در محیط کار با دیگران احساس همبستگی کرده و ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند (رازی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۰). در واقع معنویت یک عنصر مهم رهبری است و تلاش برای پیدا کردن هدف نهایی فرد در زندگی را دربر می‌گیرد و یک ثبات و برابری بین اعتقادات فرد و ارزش‌های سازمان ایجاد می‌کند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۷).

- 1 -Cornish
- 2 -Wade
- 3 -Levin
- 4- Masters
- 5 -Hooker

معنویت با شناخت اخلاقی مرتبط بوده و عامل مهمی در تشخیص چگونگی درک افراد از یک موقعیت اخلاقی به شمار می‌رود. واضح است که معنویت گسترده‌تر از دین است. معنویت به فرد اجازه می‌دهد تا بدون محدودیت و روش‌های با دین سنتی ارتباط برقرار نماید. اما نمی‌توانیم معنویت و دینداری را از همدیگر جدا کنیم. افراد معنوی در برخی از ارزش‌ها رسوخ می‌کنند اما، چگونگی انتقال این ارزش‌ها به رفتارهای اخلاقی مشخص نیست. بسیاری از مردم ارزش‌های مذکور را دارند اما رفتار اخلاقی را نشان نمی‌دهند. همچنین بسیاری از افراد معنوی ادعای اینگونه ارزش‌ها را دارند اما در تبدیل این ارزش‌ها به اقدامات مناسب با شکست مواجه می‌شوند (مک‌گی و گرانت، ۲۰۰۸: ۶۳). ارزش‌های تاثیرگذار بسته به موقعیت‌ها متفاوت است، و بعنوان راهنمایی برای انتخاب رفتار و عمل به آن است. افرادی که این ارزش‌ها را دارند ابتدا باید فضیلت داشته باشند تا توانایی بروز رفتارهای اخلاقی از خود را داشته باشند (آگبیم^۱ و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۸).

ریاوه عنوان کرد ارزش‌های معنوی در سازمان شامل: صداقت، اعتماد، نفوذ اخلاقی، ارتباط صادقانه و فروتنی و رفتار معنوی شامل: احترام به دیگران، درمان و کمک به دیگران بدون چشم‌داشت، ابراز مراقبت و نگرانی نسبت به افراد دیگر، گوش دادن مسئولانه به مخاطب، قدردانی از کمک‌های دیگران، و درگیر شدن در فعالیت‌های معنوی است (ریاوه^۲، ۲۰۰۵: ۶۵). همچنین یوکل معتقد است که معنویت به دین و ایمان خاصی محدود نیست و هر فردی ممکن است فردی معنوی باشد (سندجایا^۳ و پکرتی^۴، ۲۰۱۰: ۶۴۵).

اصطلاح معنویت در کار و محیط کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنها را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکاران‌شان ارتباط اثربخشی دارند (مه‌اجران و شهودی، ۱۳۹۳: ۲۱). بسیاری از محققین بر این باور هستند که معنویت فرد بر ادراکات وی مبنی بر اینکه عملکرد کسب و کار اخلاقی است یا نه تاثیر می‌گذارد و با عملکرد و رفتار اخلاقی در کسب و کار در ارتباط است (عیسی و پایک^۵، ۲۰۱۲: ۱۷). شواهد نشان می‌دهد که معنویت در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و رفتار اخلاقی موثر است، همچنین

1- Agbim

2- Reave

3- Sendjaya

4- Pekerti

5- Issa, & Pick

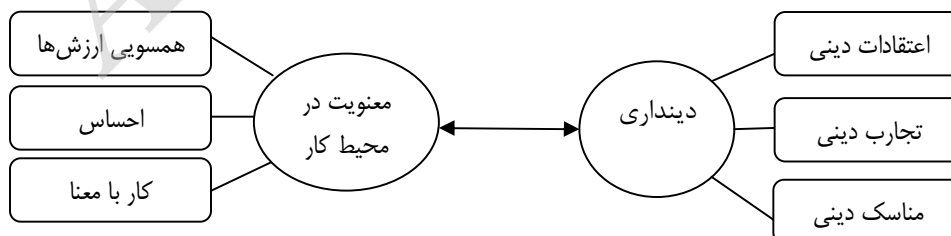
رهبری معنوی مناسب، ظرفیت اخلاقی و معنوی کارکنان را افزایش داده و ظرفیت سازمان به مسئولیت اجتماعی را بهبود خواهد داد (مک و گرانت، ۲۰۱۵: ۱۳). علاوه بر این تحقیقات نشان داده است که معنویت در محیط کار بر نوع دوستی و وظیفه شناسی، کاهش سرخوردگی، کاهش درگیری در نقش، سازمان مبتنی بر عزت نفس، و ارائه رفتار اخلاقی تأثیر زیادی دارد (پاور^۱، ۲۰۰۹: ۷۶۱). برخی از تعاریف مشهور در مورد معنویت در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: تعریف معنویت از دیدگاه اندیشمندان (کامفیروزی و همکاران، ۱۳۹۴)

ردیف	پژوهشگر	تعریف
۱	آین میتروف	تمایل به یافتن هدف غایی زندگی و زیستن بر اساس آن هدف
۲	جرالد و همکاران	احساس وابستگی و در هم تنیدگی عمیق و بشدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می کند.
۳	شریعتی	مادیت آن است که نیاز غریزی و طبیعی آدمی را برآورده می کند و آنچه نیازهای غیرطبیعی و غیرغریزی و غیرمادی انسان را برآورده می کند معنوی است.
۴	نک و میلیمن	نوعی اتصال دینی در حالی که برای دیگران این معنی را نمی دهد.
۵	مطهری	مادیت نقطه مقابل معنویت نیست و عوامل مادی و معنوی همدوش هم هستند
۶	مطهری	معنویت را با جاذبه ها و کشش هایی که مادی نیست و در وجود انسان است، مانند میل به حقیقت جویی، زیبایی و پرستش اثبات می کند.

مدل تحقیق

برای دستیابی به مدل تحقیق، در مورد ابعاد و شاخص های دینداری از دیدگاه سراجزاده (۱۳۹۲) و درباره ابعاد معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن (۲۰۰۳) استفاده شده است و از ترکیب این دو مولفه مدل تجربی تحقیق شکل گرفته است.



نمودار ۱: دینداری و معنویت در محیط کار

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: دینداری با معنویت در محیط کار کارکنان رابطه معنی‌داری دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- بعد اعتقادات دینی با معنویت افراد در محیط کار رابطه معنی‌داری دارد.
- ۲- بعد تجربه دینی با معنویت افراد در محیط کار رابطه معنی‌داری دارد.
- ۳- بعد مناسک دینی با معنویت افراد در محیط کار رابطه معنی‌داری دارد.

روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام‌نور استان اردبیل، به تعداد ۲۷۴ است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد نمونه آماری برابر ۱۶۰ نفر بدست آمد که این تعداد با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد دینداری سراج‌زاده (۱۳۷۷) و پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و پرسشنامه در ابتدا بین ۲۵ نفر از پاسخ دهندگان توزیع و نتایج به شرح جدول ۲ بدست آمد.

جدول ۲: ضریب پایایی پرسشنامه

ابعاد	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
معنویت در محیط کار	۱۲	۰/۸۱
دینداری	۱۲	۰/۷۹
کل پرسشنامه	۳۶	۰/۸۲

یافته‌های توصیفی: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد؛ میانگین کار با معنا ۳/۷۵، احساس همبستگی ۳/۳۹، همسویی ارزش‌ها ۳/۷۵ و معنویت در محیط کار ۳/۶۳ است. میانگین بعد اعتقادی دینداری ۴/۵۳، بعد تجربه‌ای ۴/۷۲، بعد مناسکی ۴/۷۱ و دینداری ۴/۶۵ است و در نهایت میانگین رفتار شخصی ۳/۷۷، رفتار سودمندی ۳/۸۵، رفتار قانونی ۴/۲۱ و رفتار اخلاقی ۳/۹۵ است. خلاصه نتایج متغیرها در جدول ۳ آورده شده است. برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتیجه نشان داد با توجه به اینکه سطح معنی‌داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵

است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیر وابسته نرمال و جهت تحلیل فرضیات می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۳: شاخص های مرکزی و پراکندگی

آماره		میانگین	انحراف معیار	حداقل نمرات	حداکثر نمرات
مقیاس کار	کار با معنا	۳/۷۵۰	۰/۵۴۶۵	۲/۷۵	۵/۰۰
	احساس همبستگی	۳/۳۹۵	۰/۷۹۲۷	۱/۲۵	۵/۰۰
	همسویی ارزش ها	۳/۷۵۱	۰/۷۳۳۰	۲/۵۰	۵/۰۰
	معنویت در محیط کار	۳/۶۳۲	۰/۴۶۲۲	۲/۶۷	۴/۷۵
دینداری	بعد اعتقادی	۴/۵۳۲	۰/۶۱۲۴	۲/۰۰	۵/۰۰
	بعد تجربه ای	۴/۷۲۹	۰/۳۲۳۳	۴/۰۰	۵/۰۰
	بعد مناسکی	۴/۷۱۲	۰/۳۹۲۷	۳/۷۵	۵/۰۰
	دینداری	۴/۶۵۸	۰/۳۰۲۱	۴/۰۰	۵/۰۰

یافته های استنباطی

فرضیه اصلی: دینداری با معنویت در محیط کار کارکنان رابطه معنی داری دارد. با توجه به اینکه یکی از پیش شرط های استفاده از ضریب رگرسیون، معنی دار بودن ضریب همبستگی پیرسون است، ابتدا ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر استخراج می شود.

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

همسویی ارزش ها	احساس همبستگی	کار با معنا	دینداری	بعد مناسکی	بعد تجربه ای	بعد اعتقادی	
						۱	بعد اعتقادی
					۱	۰/۳۳**	بعد تجربه ای
				۱	۰/۴۱**	۰/۲۳**	بعد مناسکی
			۱	۰/۱۴	۰/۱۸*	۰/۳۶**	دینداری
		۱	۰/۱۰	۰/۱۲	۰/۰۱	۰/۰۸	کار با معنا
	۱	۰/۱۱	۰/۵۳**	۰/۱۸	۰/۱۰	۰/۳۳**	احساس همبستگی
۱	۰/۱۷*	۰/۱۹*	۰/۳۹**	۰/۱۱	۰/۴۳**	۰/۴۰**	همسویی ارزش ها
۰/۷۳**	۰/۱۳	۰/۵۱**	۰/۲۱**	۰/۱۲	۰/۲۳**	۰/۱۷*	معنویت در محیط کار

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت، بین دینداری با معنویت و ابعاد آنها در محیط کار کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۳۹۴	۰/۱۵۵	۰/۱۳۴	۱/۶۹۵

طبق نتایج جدول ۵ ضریب همبستگی مشترک بین دینداری و مولفه‌های آن با معنویت در محیط کار کارکنان برابر ۰/۳۹ و ضریب تعیین برابر ۰/۱۵ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۹ است، بنابراین گفت عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود.

طبق نتایج جدول ۵ و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش‌بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۶: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش‌بین
		BETA	SE	
۰/۰۰۰	۵/۰۰۱		۰/۵۵۷	مقدار ثابت
۰/۳۳۹	۰/۹۵۹	۰/۰۸۰	۰/۰۳۳	بعد اعتقادی
۰/۰۰۰	۳/۵۶۰	۰/۳۰۰	۰/۱۲۰	بعد تجربه‌ای
۰/۰۰۱	۳/۵۲۲	۰/۲۸۷	۰/۰۹۶	بعد مناسکی
۰/۰۳۸	۲/۰۹۷	۰/۱۶۷	۰/۰۳۸	دینداری

طبق نتایج جدول ۷ با توجه به سطح معنی‌داری خطای آزمون می‌توان گفت که فرضیه تایید شده و دینداری با معنویت در محیط کار کارکنان رابطه مثبت معناداری دارد.

همچنین ضریب بتا نشان می‌دهد بعد تجربه‌ای ۰/۳۰، بعد مناسکی ۰/۲۸ و اعتقادات دینداری ۰/۱۶ از تغییرات مربوط به معنویت در محیط کار کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که دینداری با معنویت کارکنان رابطه معنی‌داری دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق لوین و همکاران (۲۰۱۱)، مک گی و گرت (۲۰۰۸) و معافی مدنی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. همچنین ضریب بتا نشان داد که بعد تجربه‌ای ۰/۳۰، بعد مناسکی ۰/۲۸ و دینداری ۰/۱۶ از تغییرات مربوط به معنویت در محیط کار کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. این یافته‌ها با نتایج تحقیق عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) کوشکی و همکاران (۱۳۹۲) کریمی و همکاران (۱۳۸۹) یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) تولایی (۱۳۸۸) مک گی، دریسکل (۲۰۱۲) شانتینی (۲۰۰۸) همخوانی دارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بعد تجربه‌ای بیشترین میزان پیش‌بینی و بعد اعتقادات دینی کمترین میزان پیش‌بینی معنویت در محیط کار را دارد. سازمانی که معنویت بر آن حاکم باشد رفتارها و ارتباطات مناسب بین کارکنان ارتقاء یافته و این رفتارها به مانند یک ارزش در سازمان نهادینه شده و موجب یک سازمان پویا و بالنده با عملکردهای عالی در تمامی زمینه‌ها خواهد بود و به کسب مزیت رقابتی برای سازمان کمک خواهد نمود. با توجه به تاثیر دینداری بر معنویت در محیط کار پیشنهاد می‌شود شخصیت‌های مذهبی و تاثیرگذار در قالب برنامه‌های دینی و سخنرانی، مراسم ادعیه، مراسم تفسیر قرآن معرفی شوند، کتابچه‌های مخصوص برای معرفی هر چه بیشتر فرایض دینی توزیع و مسابقاتی برای شناسایی هر چه بیشتر سیره اخلاقی ائمه معصومین، آشنایی با احادیث و روایات مرتبط با انجام امور کاری برگزار شود. کارکنان باید اینطور فکر کنند که خداوند ناظر بر کار آنهاست، اگر فرصتی برای تخریب دیگران برای کارکنان فراهم شود، چون خداوند را ناظر می‌دانند، اقدامی نکنند و در محیط کار، برای انجام امور معنوی اقدام کنند.

منابع و مأخذ

- ۱- فشانی، سید علیرضا، عسگری ندوشن، عباس، حیدری، محمد، نوریان نجف آبادی، محمد. (۱۳۹۰). رابطه دینداری با سرمایه اجتماعی در شهر نجف آباد، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دوازدهم، شماره ۴۴، صص ۲۵۹-۲۸۴.
- ۲- خسروانپیان، حمیدرضا، شفیعی رودپشتی، میثم، توکلی، مهناز، ۱۳۹۲. بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۱، صص ۱۲۷-۱۴۶.
- ۳- دعایی، حبیب‌اله، عزیزی، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۸، صص ۲۹-۵۱.
- ۴- رازی، سمیرا، اکبری، مرتضی، شکیب، حجت، مرزبان، شیرمرا، (۱۳۹۴). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۰ شماره ۲، صص ۱۰۹-۱۱۸.
- ۵- سراج زاده، حسین و همکاران (۱۳۹۲). دین و سلامت: آزمون اثر دینداری بر سلامت در میان نمونه‌ای از دانشجویان، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره ۴۹ صص ۵۵ - ۷۷.
- ۶- صنوبر، ناصر، رحیمی‌ا قدم، صمد، (۱۳۹۳). رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان، فصلنامه راهبرد فرهنگ، شماره ۲۶، صص ۱۷۹-۲۰۷.
- ۷- غلامعلی لواسانی، مسعود، کیوان زاده، محمد، ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی، و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران، مجله روانشناسی معاصر، دوره ۳ شماره ۲، صص ۶۱-۷۳.
- ۸- قاسمی، محمد، فردین، مرضیه، جودزاده، مهتا، (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بینکارکنان سازمان تامین اجتماعی زاهدان)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره ۲۶، صص ۱۳۵-۱۵۶.
- ۹- کامفیروزی، محمدحسن، بنیادی نائینی، علی، مهری، رضا، (۱۳۹۴). بررسی تاثیر معنویت بر ابعاد مختلف فردی در سازمان مبتنی بر نظریات شهید مطهری، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، صص ۶۷-۸۱.

- ۱۰- کرد تمینی، بهمن، نیک منش، زهرا، قنبرپور، مریم، (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی زاهدان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره ۲۴، صص، ۱۴۱-۱۵۲.
- ۱۱- کریمی موفقی، حسین، گازرانی، اکرم، واقعی، سعید، غلامی، حسن، صالح مقدم، امیررضا، آشوری، احمد، (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار، دوره ۱۸، شماره ۲، صص. ۱۳۲-۱۳۹.
- ۱۲- کهریابی، سارا، مرتضوی، سعید، (۱۳۹۴) بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره ۲۷، صص، ۵-۲۲.
- ۱۳- معافی مدنی، سیده خدیجه، صالحی عمران، ابراهیم، عنایتی، ترانه، یوسفی سعیدآبادی، رضا، (۱۳۹۴). تحلیل معنویت حرفه‌ای، بعنوان یک بعد اخلاقی، برپایه مولفه‌های معنویت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲، صص، ۲۱-۲۸.
- ۱۴- مهاجران، بهناز، شهودی، مریم، (۱۳۹۳). مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، شماره ۲، صص ۲۰-۲۹.
- ۱۵- نجفیان خضولو، میثم، شریفیان ثانی، مریم، حبیب پور گتایی، کرم. (۱۳۹۳). رابطه دینداری و شادکامی در معلولین جسمی حرکتی آسایشگاه‌های شهر تهران، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال پانزدهم، شماره ۵۸، صص ۲۱۹-۲۳۵.
- ۱۶- نقوی، سید علی، اسعدی، میرمحمد، میرغفوری، سیدحبیب‌اله، (۱۳۹۳). بررسی و شناسایی عوامل موثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد: رویکرد اسلامی، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال هشتم، شماره ۳۰، صص، ۱۵۵-۱۸۲.
- 17-Badrinarayanan, V. & Madhavaram, S. (2008). Workplace spirituality and the selling organization: A Conceptual Framework and Research Propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(4), 421-434.
- 18-Cornish, M. & Wade, N. (2010). Spirituality and religion in group counseling: A literature review with practice guidelines. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 41. No 5. PP, 398-404.

- 19-Hodge, D. R. & Derezotes, D. S. (2008). Postmodernism and spirituality: Some pedagogical implications for teaching content on spirituality. *Journal of Social Work Education*, 44 (1), 103-123.
- 20-Issa, T., & Pick, D. (2012). Ethical mindsets, spirituality and aesthetics in an Australian business context. *Journal of Human Values*, 16(1), 37-47.
- 21-Levin, J., Chatters, L. M., & Joseph, R. (2011). Theory in religion, aging, and health: An overview. *Journal of Religion and Health*, 50, 389-406.
- 22-Masters, K. S. & Hooker, S. A. (2013). Religion, spirituality, and health. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (2nd ed., pp. 519-539). New York: Guilford.
- 23-McGhee, P. Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality, *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 13, No. 2. Pp. 61-69.
- 24-McGhee, P. Grant, P. (2015). The influence of managers' spiritual mindfulness on ethical behavior in organizations, *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, Vol. 8, No. 1, pp. 12-33.
- 25-Oman, D. (2013). Religious and spirituality: Evolving meanings. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (2nd ed., pp. 23-47). New York: Guilford.
- 26-Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- 27-Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
- 28-Rodica, M. Z. Laura, R. B. (2013). The Psychology Behind Religion: how is it to work for a Muslim Company? *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 84, 553-557.
- 29-Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643-663.