مطالعات مدیریت ورزشی  شماره ۲۹، خرداد و تیر ۱۳۹۴، صص ۱۷۴-۱۵۹

# پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ

زکیه حیدری[۱]، محمد کشتی‌دار[۲]، سیده عذرا میرکاظمی[۳]

۱. کارشناس ارشد تربیت‌بدنی، مدرس دانشگاه پیام نور تربت حیدریه *
۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بیرجند
۳. استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بیرجند

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۲۰  تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۰۳

## چکیده

پدیدهٔ معنویت در محیط کار، ازجمله موضوعات مطرح‌شده در زمینهٔ علوم رفتاری کارکنان است. هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان می‌باشد. جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ بود (۴۴۰ نفر). نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که معنویت در کار، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های معنویت درکار، دو سطح فردی و سازمانی به‌طور ترکیبی ۵۶٪ از واریانس اثربخشی را تبیین می‌کنند که از این مقدار، سهم سطح سازمانی ۵۵٪ و سطح فردی ۱٪ می‌باشد. توجه به بعد معنوی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان، از مسائل مهمی می‌باشد که می‌تواند افزایش اثربخشی را به‌دنبال داشته باشد.

**واژگان کلیدی:** معنویت در کار، اثربخشی سازمانی، ادارات ورزش و جوانان

*نویسنده مسئول :  **Email:** z_heidary45@yahoo.com

## مقدمه

سازمان‌ها نقش عمده‌ای در جهان نوین ما ایفا می‌کنند و به‌قدری در همهٔ ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی ما فراگیر شده‌اند که شناخت آن‌ها نه‌تنها به‌عنوان یک موضوع علمی، بلکه به‌عنوان یک پدیدهٔ اجتماعی جدایی‌ناپذیر از زندگی اجتماعی ما اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. موفقیت و اثربخشی این سازمان‌ها در گروی هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی است. یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد به‌منظور دسترسی به بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱). در همین ارتباط، بررسی ویژگی‌های رفتاری منابع انسانی و عوامل مؤثر بر ارتقا یا بهبود این ویژگی‌ها با نگاهی علمی و دقیق، از واجبات یک سازمان می‌باشد؛ زیرا علاوه‌براین‌که منبع انسانی یکی از مهم‌ترین منابع سازمان می‌باشد، پرورش انسان نیز موضوع مهم‌تری است که در اثر کارکردن در این سازمان می‌تواند تحت تأثیر قرار گیرد. با توجه به خلاهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل‌مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. سازمان‌ها نیز به‌عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده‌ترین حوزه‌هایی می‌باشند که اخیراً شاهد شکل‌گیری و توسعهٔ رویکردهای معنوی در آن‌ها می‌باشیم (ناصحی‌فر و الماسی‌فرد، ۱۳۸۸). مقالات اخیر حاکی از علاقهٔ فزاینده نسبت به معنویت، به‌خصوص معنویت در محیط کار است. براساس پژوهش‌ها، علل این توجه، مزایا و پیامدهای معنویت در محیط کار می‌باشد. به‌طورخلاصه، شواهدی وجود دارند که ارتباطی را میان معنویت در محیط کار و خلاقیت بیشتر افراد، اعتماد، تعهد و وفاداری بیشتر آن‌ها به سازمان، حس موفقیت شخصی بیشتر کارمندان و تعهد بیشتر به اهداف سازمانی بیان می‌کنند (کریشناکومار و نک[1]، ۲۰۰۲).

امروزه، افراد تمایل دارند که با هر سه بعد وجودی خود یعنی بعد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار حاضر شوند و جداسازی زندگی معنوی کارکنان از زندگی کاری آن‌ها باعث کاهش روحیهٔ کاری شده و عملاً این دو جدایی‌ناپذیر هستند. درحقیقت به‌نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به‌دنبال چیزی بیش از پاداش‌های اقتصادی هستند. خودشکوفایی و بروز خود تمام عیار در زمینهٔ قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی، با ورود معنویت به سازمان مفیدتر خواهد بود (سلاجقه و فرح‌بخش، ۱۳۸۹). معنویت، افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و با برخورداری از

1. Krishnakumar, Neck

معنویت، مدیران نه‌تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود می‌بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش‌خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند (کاظمی، ۱۳۸۳).

رویکردهای مختلفی در ارتباط با معنویت در کار وجود دارد که عبارتند از: ۱. رویکرد درون‌گرا (به این معنا که معنویت، مفهومی نشأت‌گرفته از ذات و درون انسان است)، ۲. رویکرد دینی (از دیدگاه‌هایی است که به یک مذهب خاص توجه دارد)، ۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی (در این رویکرد هدف اصلی، یافتن معنا در کار و محیط کاری می‌باشد) و ۴. رویکرد مخالفان معنویت (در این رویکرد نسبت به معنویت و به‌ویژه دین، نگاهی کاملاً منفی وجود دارد) برادلی و کانیویی[1]، ۲۰۰۳).

واژهٔ دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت وجود ندارد. معنویت توسط گیاکولین و جورکیس[2] به‌عنوان یک چارچوب از ارزش‌های سازمانی مشاهده‌شده در فرهنگ تعریف می‌شود که تجارب برتر کارکنان را از طریق فرایند کار ارتقا می‌دهد و حس ارتباط با دیگران را به‌نحوی که احساس کمال و لذت‌بردن را برای فرد فراهم کند بالا می‌برد (گیاکولین و جورکیس، ۲۰۰۴). هینلس[3] در یک تعریف به‌نسبت جامع‌تر و دقیق‌تر، معنویت را به‌عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا (نیروی برتر) و یا جستجویی درجهت آنچه برای انسان‌شدن موردنیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته است( دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱). معنویت در کار نیز در برگیرندهٔ تلاش و جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به‌نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش است (میتروف و دنتون[4]، ۱۹۹۹). اشمس و داچن[5] نیز معتقدند که اصطلاح معنویت در کار، توصیف‌کنندهٔ تجربهٔ کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، توسط کارشان ارضا می‌شوند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباط اثربخشی دارند (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). همچنین معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند و به‌وسیلهٔ خوش‌بینی و حسن‌نیت فردی ایجاد می-

1. Bradle , Kauanui
2. Giacolin, Jurkiewics
3. Hinnels
4. Mitroff, Denton
5. Ashmos, Duchon

شود که منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی شده و درنهایت، تعالی سازمانی پایدار را به‌همراه دارد که نه‌تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شود، بلکه منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهد شد (مارکوس، هیمان و کینگ[1]، ۲۰۰۵).

سه نگرش مختلف درمورد این‌که چگونه معنویت منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود وجود دارد:

الف) نگرش منابع انسانی: معنویت، رفاه و کیفیت زندگی کارکنان را ارتقا می‌دهد.

ب) نگرش روان‌شناسی: معنویت برای کارکنان حس هدف‌مندی و معنا در کار ایجاد می‌کند.

ج) نگرش ارتباطی: معنویت برای کارکنان، درکی از باهم‌بودن و یک حس اجتماعی و به‌هم پیوستگی ایجاد می‌کند (کاراکاس[2]، ۲۰۱۰).

از دلایل قابل‌توجه علاقه به معنویت در محیط کار در سال‌های اخیر هم در میان پژوهشگران و هم کارکنان، می‌توان به ناامیدشدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و سود بیشتر و کاهش سلامت کارکنان اشاره نمود (مور[3]، ۲۰۰۶، ۸۵). بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهۀ اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و غیره نیز موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (گرشاسبی، ۱۳۸۶). با ارتقای معنویت در محیط کار به‌منظور بهبود تعهد کارمند و عملکرد سازمان، اتفاق بدی رخ نمی‌دهد و در بلندمدت احترام برای آن‌ها و مقام انسان به امری بدیهی تبدیل می‌گردد (رگو[4]، ۲۰۰۸). خودشکوفایی و بروز خود تمام عیار نیز در زمینۀ قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی با ورود معنویت به سازمان میسرتر خواهد بود (کرمانشاهی، ۱۳۸۸). میتروف و دنتون[5] (۱۹۹۹) ورود معنویت به سازمان را یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت برشمرده و جایگاه و چشم‌انداز معنویت را در این ژرف‌نمایی نشان می‌دهند. ما بر این باور هستیم که آن چه بشریت در این وضعیت بحران‌زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان‌ها باید معنوی‌تر شوند یا خیر؟ بلکه انتخاب این است که آن‌ها چگونه می‌توانند معنوی باشند. اگر قرار است سازمان‌ها با تأکید بر توسعه و پیشرفت باقی بمانند، آن‌گاه صادقانه راه چاره‌ای جز معنوی‌شدن آن‌ها را نمی‌بینیم (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱).

امروزه به‌نظر می‌رسد که سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که عامل معنویت می‌تواند به آن‌ها در دست‌یابی به نیازهای کارکنانشان، تقاضاهای جامعه و دست‌یابی به عملکرد بهتر یاری رساند.

1. Marques, Dhiman, King
2. Karakas
3. Moore
4. Rego
5. Mitroff, Denton

معنویت محیط کار می‌تواند از طریق به‌کارگیری بهترین مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و تخصص‌ها، بهترین‌ها را به‌منظور ساختن جهانی بهتر انتخاب کند. علاوه‌براین، شرکت‌هایی که براساس گرایش معنوی پیش می‌روند بیشتر بر روی انجام صحیح کار تمرکز می‌کنند (انسلمو[1]، ۲۰۱۱). پژوهشگران بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافعی منجر شود ازجمله: افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان هم‌چون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵). کینجرسکی واسکریپنک[2] در پژوهشی، فاکتورهای سازمانی را که تجربهٔ معنا در کار افراد را ارتقا می‌دادند مشخص کردند. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی به‌عنوان مرکزی برای اثرگذاری بر تجارب معنا در کار برای افراد پدیدار شده است و با ۶ فاکتور سازمانی دیگر (پایهٔ سازمانی قوی، فرهنگ و فضای کاری مثبت، انسجام سازمانی، حس هم‌دلی و اتحاد بین افراد، فرصت‌های تکامل فردی و پیشرفت مداوم و تقدیر و پاداش برای کارکنان و مشارکت آنان ) ارتباط عمیقی دارد (کینجرسکی واسکریپنک، ۲۰۰۶). یعقوبی و همکاران هم با انجام پژوهشی که در سه منطقهٔ آموزش و پرورش آذربایجان غربی انجام دادند بین رهبری معنوی و قدرتمندشدن این سازمان رابطهٔ مثبت و معناداری را مشاهده نمودند (یعقوبی، مولودی و بنی‌هاشمی، ۲۰۱۰). بررسی‌های گه[3] (۲۰۰۹) نیز نشان داد که معنویت و خود را در محضر خدا دیدن، باعث افزایش کارایی، تولید، کاهش غیبت از کار و افزایش اخلاق و تعهد کاری می‌شود (گه، ۲۰۰۹، ۱).

افرادی که برای سازمان‌هایی کار می‌کنند که به عوامل معنوی توجه می‌کنند، بااخلاق‌تر و متعهدتر هستند و هراس کمتری را تجربه می‌کنند (ایسلر و مونتوری[4]، ۲۰۰۳). همچنین شواهدی وجود دارد که معنویت در محل کار، نه‌تنها موجب نتایج شخصی سودمند مانند: خوشحالی، صلح و صفا، آرامش، رضایت شغلی و تعهد می‌شود، بلکه منجر به بهره‌وری بیشتر، غیبت کمتر و انتقالات و جابه‌جایی کمتر می‌شود و سطوح بیشتری از عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. معنویت به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر گذاشته و افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند گزارش شده است (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۹۰). در پژوهشی که در شرکت آب و فاضلاب ایران انجام شد مشخص شد که معنویت بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار

1. Anselmo
2. Kinjerski, skrypnek
3. Geh
4. Eisler, Montouri

شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد (یزدانی، کاظمی نجف‌آبادی و سلیمی، ۱۳۸۹). همچنین نشان داده شده که اگر سازمان‌ها به‌طور کامل نیازهای افراد را بشناسند و به آن‌ها اجازهٔ ابراز معنویت را بدهند، موفق‌تر خواهند بود (الیوریا[1]، ۲۰۰۲). خانی‌فر، جندقی و شجاعی نیز با مطالعه بر روی کارمندان و مدیران بانک ملی قائم‌شهر نشان دادند که بین معنویت سازمانی و تعهد شغلی، رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد (خانی‌فر، جندقی و شجاعی، ۲۰۱۰). هم‌چنین در پژوهشی که ۶ واحد کاری را در یک بیمارستان بزرگ مورد مقایسه قرار می‌داد، مشاهده شد که معنویت واحد کاری در بعضی از واحدها به نسبت بقیه بیشتر است. عملکرد واحد کاری با معنویت آن واحد وابسته بود و رهبران واحد کاری بر روی تأیید و تصدیق واحدهای کاری و تشویق کردار معنوی تأثیر داشتند (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). نتایج پژوهش دیگری نشان داد تقویت تجارب معنوی کارکنان توسط سازمان، عملکرد و بازدهی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و به‌نظر می‌رسد این مسئله، افزایش اثربخشی سازمان را در پی داشته باشد (کاراکاس، ۲۰۱۰).

پژوهشگران معتقد هستند معنویت باید به‌عنوان یک هدف برای افراد درنظر گرفته شده و به‌عنوان ابزار مدیریتی برای افزایش عملکرد سازمان‌ها استفاده شود و از طرفی، بعضی دیگر بیان می‌کنند که معنویت می‌تواند برای بهبود عملکرد انسانی مورد استفاده قرار گیرد و پژوهش‌های معنویت باید ارتباط معنویت با اثربخشی و بهره‌وری را نشان دهد (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). اثربخشی وقتی‌که با رعایت مصالح انسانی و اقدام به تأمین حقوق انسان افزایش پیدا می‌کند، خود به یک ارزش بزرگ فرهنگی تبدیل می‌شود که در آن از هر فرصت و هر امکان به نفع انسان‌ها بهره‌برداری خواهد شد و فرصت‌های قابل‌توجهی از منابع موجود ایجاد می‌شود (کاظمی، ۱۳۷۵). تنها با درک مفهوم اثربخشی توسعه حاصل نمی‌شود، بلکه عواملی را که موجب نیل به اثربخشی می‌شود نیز می‌باید مورد توجه قرار داد (یگانه، ۱۳۸۹). ازآن‌جا که معنویت در کار نقش مهمی در پیشرفت مدیران و افزایش اثربخشی آنان دارد (کانسان[2]، ۲۰۰۹) و با توجه به این‌که مطالعات کمی در زمینهٔ نقش معنویت در کار در اثربخشی سازمانی صورت گرفته است؛ لذا در این پژوهش برآنیم تا به بررسی موارد زیر بپردازیم:

۱. آیا معنویت در کار در اثربخشی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ نقش دارد؟

۲. در صورت مثبت‌بودن پاسخ ،معنویت در کار تا چه میزان قادر است اثربخشی سازمانی را پیش‌بینی کند؟

1. Oliveria
2. Kanesan

## روش شناسی

روش این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و داده‌ها به‌شکل میدانی جمع‌آوری شده است. ابزار پژوهش، پرسش‌نامهٔ اثربخشی سازمانی حمیدی (۱۳۸۲) و معنویت در کار اشمس و داچن (۲۰۰۰) بود که روایی آن‌ها توسط گروهی از اساتید و صاحب‌نظران و پایایی آن‌ها به‌وسیلهٔ آلفای کرونباخ (۰/۹۵ =α و ۰/۹۵ =α) مورد تأیید قرار گرفت. پرسش‌نامهٔ اثر بخشی سازمانی توسط حمیدی در سال ۱۳۸۲ با ۲۰ سؤال، طراحی و به‌کار گرفته شد و تاکنون چند بار در پژوهش‌های دیگر نیز مورد استفاده قرار گرفته است. پرسش‌نامهٔ ۶۱ گویه‌ای اشمس و داچن (۲۰۰۰) نیز معنویت در کار را در سه سطح فردی، واحد کاری و سازمانی می‌سنجد. این پرسش‌نامه طی یک فرایند دو مرحله‌ای (ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی توسط متخصصین) ترجمه و آمادهٔ اجرا گردید. بررسی مقدماتی پرسش‌نامه که به‌منظور بررسی روایی صوری، محتوایی و تحلیل عاملی پرسش‌نامه انجام گرفت، منجر به تغییر نحوهٔ نگارش برخی از سؤالات آن و همچنین کاهش آن به ۵۲ سؤال برای اجرای نهایی گردید. جامعهٔ آماری این پژوهش را کارکنان (کارمندان و مدیران) ادارت ورزش و جوانان خراسان بزرگ (استان‌های خراسان رضوی، شمالی و جنوبی) در ادارات کل مراکز استان‌ها و همچنین شهرستان‌های مربوط به هر استان تشکیل می‌دهند که ۴۴۰ نفر می‌باشند. نمونه‌گیری به‌روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد و درنهایت تعداد ۲۰۵ نفر طبق جدول مورگان به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها در بین این افراد توزیع گردید (جدول ۱).

جدول۱ـ جامعه و نمونهٔ آماری

| ردیف | استان‌ها | تعداد کل کارکنان | تعداد نمونه |
|---|---|---|---|
| ۱ | خراسان رضوی | ۲۰۰ | ۹۲ |
| ۲ | خراسان جنوبی | ۱۵۰ | ۶۸ |
| ۳ | خراسان شمالی | ۹۰ | ۴۵ |

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف ـ اسمیرنوف و رگرسیون گام‌به‌گام) استفاده شد و تمامی مراحل آماری به‌وسیلهٔ نرم‌افزار اس. پی. اس. اس[1] نسخهٔ ۱۸ صورت گرفت.

## نتایج

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان نشان داد که بیشتر آن‌ها بین محدودهٔ سنی ۳۰ تا ۳۷ سال، مرد، متأهل، دارای تحصیلات کارشناسی در رشتهٔ غیرتربیت‌بدنی، دارای سابقهٔ کاری ۱ تا ۵ سال و با سابقهٔ ورزشی بیش از ۱۰ سال بودند (جدول ۲).

1. Spss

جدول۲ـ توزیع و درصد فراوانی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

| متغیر | نوع | فراوانی | درصد |
|---|---|---|---|
| سن | ۲۲-۲۹ | ۵۲ | ۲۵/۶ |
| | ۳۰-۳۷ | ۱۰۱ | ۴۹/۳ |
| | ۳۸-۴۵ | ۳۴ | ۱۶/۴ |
| | ۴۶ـ۵۳ | ۱۵ | ۷/۲ |
| | ۵۴ و بالاتر | ۳ | ۱/۴ |
| سابقهٔ کاری | ۱ـ۵ سال | ۸۰ | ۳۸/۶ |
| | ۶ـ۱۰ سال | ۶۰ | ۲۹/۵ |
| | ۱۱ـ۱۵ سال | ۲۳ | ۱۱/۶ |
| | ۱۶ـ۲۰ سال | ۲۲ | ۱۰/۶ |
| | ۲۱ـ۲۵ سال | ۱۰ | ۴/۸ |
| | بالاتر از ۲۵ سال | ۱۰ | ۴/۸ |
| جنس | مرد | ۱۲۴ | ۶۰/۴ |
| | زن | ۸۱ | ۳۹/۶ |
| وضعیت تأهل | مجرد | ۲۳ | ۱۱/۱ |
| | متأهل | ۱۸۲ | ۸۸/۹۰ |
| تحصیلات | دیپلم | ۳۲ | ۱۵/۹ |
| | کاردانی و کارشناسی | ۱۵۵ | ۷۵/۴ |
| | بالاتر از کارشناسی | ۱۸ | ۸/۷ |
| رشتهٔ تحصیلی | تربیت‌بدنی | ۸۵ | ۴۲ |
| | غیرتربیت‌بدنی | ۱۲۰ | ۵۸ |
| سمت شغلی | مدیر | ۲۴ | ۱۱/۶ |
| | کارمند | ۱۸۱ | ۸۸/۴ |
| وضعیت استخدام | رسمی | ۵۹ | ۲۸/۵ |
| | پیمانی | ۴۴ | ۲۱/۷ |
| | قراردادی | ۱۰۲ | ۵۰/۸ |
| سابقهٔ کاری | زیر یک سال | ۲۶ | ۱۲/۶ |
| | ۱ـ۵ سال | ۴۵ | ۲۲/۲ |
| | ۵ـ۱۰ سال | ۳۴ | ۱۶/۴ |
| | بیشتر از ۱۰ سال | ۱۰۰ | ۴۸/۸ |

نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف نیز نشان داد که توزیع داده‌ها در هر دو مبحث معنویت در کار و اثربخشی سازمانی نرمال بود (جدول ۳). همچنین نتایج آزمون لون، فرض برابری واریانس‌ها را تأیید نمود؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد:

جدول۳ـ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال‌بودن داده‌ها

| | معنویت در کار | اثربخشی سازمانی |
|---|---|---|
| تعداد | ۲۰۵ | ۲۰۵ |
| مقدار آمارهٔ Z | ۰/۶۹۰ | ۰/۷۶۵ |
| سطح معناداری | ۰/۷۲۸ | ۰/۶۰۳ |

۱. برای بررسی پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در کار کارکنان، از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. براساس جدول ۴، مقدار R که نشان‌دهندهٔ میزان ارتباط خطی بین متغیر پیش‌بین (معنویت) با متغیر ملاک (اثربخشی) می‌باشد، برابر با ۰/۶۹٪ است و ضریب تبیین $R^2$= ۰/۴۸۹ و ضریب تبیین خالص $\Delta R^2$=۰/۴۸۷ به‌دست آمده است؛ یعنی متغیر معنویت (کل) می‌تواند حدود ۴۹٪ از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) را تبیین کند.

جدول ۴ـ نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان اثربخشی برحسب معنویت (کل)

| مدل | ضریب همبستگی چندگانه (R) | ضریب تبیین ($R^2$) | ضریب تبیین خالص ($\Delta R^2$) | خطای معیار تخمین |
|---|---|---|---|---|
| کلی | ۰/۶۹ | ۰/۴۸۹ | ۰/۴۸۷ | ۱۱/۰۶ |

همان‌گونه که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد، مقدار F به‌دست‌آمده در سطح ۰/۰۰۰۵ معنا-دار بوده است؛ یعنی متغیر معنویت (کل) نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (اثربخشی) دارد.

جدول ۵ـ خلاصهٔ تحلیل واریانس رگرسیون هم‌زمان اثربخشی برحسب معنویت

| متغیرها | مجموع مجذورات (SS) | درجهٔ آزادی (df) | میانگین مجذورات (Ms) | مشاهده‌شده F | P |
|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۲۳۷۵۲/۰۰۴ | ۱ | ۲۳۷۵۲/۰۰۴ | ۱۹۴/۲۹۷ | ۰/۰۰۰۰۰۱ |
| باقی‌ماندهٔ | ۲۴۸۱۵/۹۱۸ | ۲۰۳ | ۱۲۲/۲۴۶ | | |
| کل | ۴۸۵۶۷/۹۲۲ | ۲۰۴ | | | |

جدول ۶ـ ضرایب بتای متغیر پیش‌بین (معنویت) در پیش‌بینی تغییرات اثربخشی

| شاخص‌های آماری<br>مدل | ضرایب استانداردنشده<br>B | ضرایب استانداردشده<br>Beta | t | P |
|---|---|---|---|---|
| مقدار ثابت | -۱۲/۷۸۱ | | -۲/۳۲۷ | ۰/۰۲۱ |
| معنویت | ۰/۳۹۴ | ۰/۶۹۹ | ۱۳/۹۳۹ | ۰/۰۰۰۰۰۱ |

درنهایت، برای مشخص‌کردن این‌که کدام‌یک از مؤلفه‌های معنویت نقش نیرومندی در تبیین تغییرات مربوط به اثربخشی را دارند از رگرسیون گام به‌گام استفاده شد. مطابق مندرجات جدول ۷، متغیر سازمانی اولین متغیری است که وارد معادله شد و با توجه به مقادیر $\Delta R2$ می‌توان گفت که این متغیر به‌عنوان مهم‌ترین متغیر، ۵۵٪ از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) را تبیین می‌کند. متغیر سطح فردی، گام دوم وارد معادله شد و به‌همراه متغیر سازمانی توانست $\Delta R2=۰/۵۶$ از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) را تبیین نماید.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که متغیر معنویت (کل) پیش‌بینی‌کنندهٔ معنادار اثربخشی است. ضریب استانداردشدهٔ رگرسیون برای این متغیر برابر با $\beta=۰/۶۹۹$ است که در سطح ۰/۰۰۰۵ معنادار می‌باشد.

جدول ۷ـ نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام اثربخشی برحسب معنویت و ابعاد آن

| مدل | ضریب همبستگی چندگانه (R) | ضریب تبیین ($R^2$) | ضریب تبیین خالص ($\Delta R^2$) | خطای معیار تخمین | تغییر مجذور R |
|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | ۰/۷۴۳ | ۰/۵۵۲ | ۰/۵۵۰ | ۱۰/۳۵۴ | ۰/۵۵۲ |
| ۲ | ۰/۷۵۱ | ۰/۵۶۵ | ۰/۵۶۰ | ۱۰/۲۳۱۸ | ۰/۰۱۳ |

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: معنویت سازمانی

مدل ۲. متغیر پیش‌بین: معنویت فردی و سازمانی

همان‌گونه که مندرجات جدول ۸ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین در دو گام متوالی به طرف میانگین، از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰۵ معنادار می‌باشد؛ بنابراین در بین متغیرهای پیش‌بین، دو مؤلفهٔ سطح فردی و سازمانی از مؤلفه‌های معنویت نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (اثربخشی) دارند.

جدول ۸ـ خلاصهٔ تحلیل واریانس رگرسیون گام‌به‌گام اثربخشی برحسب معنویت و ابعاد آن

| مدل | مجموع مجذورات (SS) | درجهٔ آزادی (df) | میانگین مجذورات(Ms) | مشاهده‌شده F | P |
|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۲۶۸۰۴/۰۶ | ۱ | ۲۶۸۰۴/۰۶ | ۲۵۰/۰۱۲ | ۰/۰۰۰۰۰۱ |
| باقی‌ماندهٔ | ۲۱۷۶۳/۸۶ | ۲۰۳ | ۱۰۷/۲۱۱ | | |
| کل | ۴۸۵۶۷/۹۲ | ۲۰۴ | | | |
| رگرسیون | ۲۷۴۲۰/۵۱ | ۲ | ۱۳۷۱۰/۲۶ | ۱۳۰/۹۶۰ | ۰/۰۰۰۰۰۱ |
| باقی‌ماندهٔ | ۲۱۱۴۷/۴۱ | ۲۰۲ | ۱۰۴/۶۹ | | |
| کل | ۴۸۵۶۷/۹۲ | ۲۰۴ | | | |

جدول ۹ـ ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات اثربخشی

| شاخص‌های آماری / مدل | ضرایب استانداردنشده B | ضرایب استانداردشده Beta | t | P |
|---|---|---|---|---|
| مقدار ثابت | ۱۰/۲۳۱ | | ۲/۹۹۵ | ۰/۰۰۳ |
| سازمانی | ۱/۲۶۸ | ۰/۷۴۳ | ۱۵/۸۱۲ | ۰/۰۰۰ |
| مقدار ثابت | -۱/۷۷۴ | | -۰/۲۹۶ | ۰/۷۶۷ |
| سازمانی | ۱/۰۷۸ | ۰/۶۳۱ | ۹/۶۶۵ | ۰/۰۰۰ |
| فردی | ۰/۱۸۷ | ۰/۱۵۹ | ۲/۴۲۷ | ۰/۰۱۶ |

۲. بین میانگین معنویت در کار و اثربخشی سازمانی کارکنان در سه استان خراسان رضوی، شمالی و جنوبی از لحاظ آماری اختلاف معناداری مشاهده شد (جدول ۱۰).

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سطح فردی و سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های معنا-دار اثربخشی هستند. ضریب استانداردشدهٔ رگرسیون برای متغیر سازمانی برابر با β=۰/۷۴۳ است که در سطح ۰/۰۰۰۵ معنادار می‌باشد و نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین اثربخشی است و پس از آن، متغیر سطح فردی با β=۰/۱۵۹ در سطح ۰/۰۰۰۵ قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰ـ اختلاف سطوح معنویت در کار و اثربخشی سازمانی کارکنان در سه استان خراسان رضوی، شمالی و جنوبی

| | | میانگین | F | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|
| معنویت در کار | خراسان رضوی | ۳/۵۸۹ | ۵/۸۸۰ | ۰/۰۰۳ |
| | خراسان شمالی | ۳/۶۸۲ | | |
| | خراسان جنوبی | ۳/۸۶۷ | | |
| اثربخشی سازمانی | خراسان رضوی | ۲/۹۰۸ | ۲۰/۶۹۳ | ۰/۰۰۰۰۱ |
| | خراسان شمالی | ۲/۹۷۰ | | |
| | خراسان جنوبی | ۳/۵۹۴ | | |

## بحث و نتیجه‌گیری

به‌طورکلی، معنویت در کار می‌تواند موفقیت سازمانی را تحت‌الشعاع قرار دهد. بااین‌وجود، میلیون‌ها سازمان در سرتاسر جهان معمولاً فقط به‌وسیلهٔ ارزش‌های اقتصادی تشویق می‌شوند. در این محیط های سازمانی، ابتدا باید فرهنگ معنوی شکل گیرد که این امر از طریق فعالیت‌هایی مانند خیرخواهی، خوبی، سپاسگزاری، شناخت و احترام تقویت می‌گردد. وقتی‌که سازمان‌ها این‌چنین فضیلت‌هایی را در عملکردهای روزانه، ساختارها، استراتژی‌ها، محصولات و خدمات ترکیب کنند، احتمالاً چهرهٔ روشن‌تری از سازمان در جهان منتشر خواهد شد (انسلمو، ۲۰۱۱).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیر معنویت، پیش‌بینی‌کنندهٔ معنادار اثربخشی است؛ بنابراین افزایش معنویت در کار در ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ می‌تواند با افزایش اثربخشی آن همراه باشد که با پژوهش شیخی‌نژاد و احمدی (۱۳۹۰)، کاراکاس (۲۰۱۰)، کانسان و همکاران (۲۰۰۹) و گه (۲۰۰۸) مبنی بر همسوبودن معنویت در سازمان با بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) و افزایش عملکرد هم‌خوانی دارد. ازسوی‌دیگر، برخی مطالعات رابطهٔ مستقیم بین معنویت در کار با تعهد کاری (سلاجقه و فرحبخش، ۱۳۸۹)، رضایت شغلی (یزدانی، کاظمی نجف آبادی و سلیمی، ۱۳۸۹)، تعهد شغلی (خانی فر، جندقی و شجاعی، ۲۰۱۰) و قدرتمند شدن سازمان (یعقوبی، مولودی و بنی هاشمی، ۲۰۱۰) را که طبق مطالعات انجام‌شده به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از عوامل اثرگذار در اثربخشی کارکنان می‌باشد را نشان داده‌اند.

این مسئله بیان‌گر این موضوع است که اگر مدیران ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ به‌دنبال افزایش اثربخشی فعالیت‌های سازمان هستند، باید در پی ایجاد راهکارهایی جهت

افزایش معنویت در کار باشند. مدیران می‌توانند با اقداماتی چون چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان، زمینه‌سازی برای بروز استعدادهای آنان و توجه به لذت‌بخش‌کردن کار، ادراک کارکنان از معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان شده و احساس هم‌بستگی و همدلی کارکنان را افزایش دهد. تقویت روابط افراد درون سازمان، به‌طوری‌که آن‌ها خود را عضو یک گروه احساس کنند، باعث افزایش احترام و اعتماد در بین افراد شده و درنهایت منجر به افزایش انسجام آنان خواهد شد. تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، تلاش برای ابلاغ اهداف و بازخوردگرفتن از کارکنان، تبیین ارزش‌های سازمان، توجه به رفاه کارکنان و شناخت دغدغه‌های آنان می‌تواند منجر به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان و هم‌سوشدن آنان با ارزش‌های سازمانی شود.

نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین سطوح معنویت، دو سطح سازمانی و فردی نقش نیرومندی در تبین اثربخشی سازمانی دارند. در یک محیط کار معنوی، مدیران فقط به‌عنوان دستوردهندگانی که هیچ نقشی در بالندگی شخصی کارکنان نداشته باشند عمل نمی‌کنند؛ بلکه آنان به‌عنوان راهنماهایی عمل می‌کنند که به خلق معنا و هدف برای همکارانشان کمک می‌کنند. همین امر می‌تواند پذیرش بیشتر مدیر ازسوی کارکنان و تلاش مضاعف آنان در جهت اهداف سازمان را در پی داشته باشد. در سازمان‌هایی که نحوهٔ تعامل و ارتباط مدیر با کارکنان در کارایی و عملکرد آنان تأثیرگذار است باید بر توضیح و تبیین صحیح تصمیمات، احترام به همکاران وارائهٔ بازخورد به‌موقع تأکید شود (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱). با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست بهره‌وری را در محیط کار خود بهبود بخشیده و افزایش اثربخشی سازمان را تضمین نمایند. همچنین افرادی که زندگی معنوی را تجربه کرده‌اند می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی، موجب رشد و توسعهٔ خود و سازمان شوند.

نتایج نشان داد کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی، هم از لحاظ معنویت در کار و هم از لحاظ اثربخشی سازمانی، در وضعیت بهتری به نسبت دو استان دیگر قرار دارند. این امر می‌تواند ریشه در فرهنگ استان خراسان جنوبی و به‌تبع آن، ادارات ورزش و جوانان این استان داشته باشد. به‌نظر می‌رسد اعتقادات مذهبی و همچنین پایبندی به اصول معنوی در این استان قوی‌تر از سایر استان‌ها است. همین امر می‌تواند مسئولیت‌پذیری بیشتر افراد، همکاری و هماهنگی با سایر همکاران، پایبندی به ارزش‌های سازمان، حساسیت نسبت به اهداف سازمان و تلاش جهت دست‌یابی به این اهداف را در پی داشته باشد. همچنین به‌نظر می‌رسد مدیران با

استفاده از یافته‌های مدیریتی جدید و اتخاذ سبک‌های مدیریتی منطبق با علـم امـروز مـدیریت می توانند عهد و پایبندی کارکنان بـه سـازمان را افـزایش دهنـد و در افـزایش انگیـزش کـاری پیروان نقش مؤثری را ایفا کنند (هرسی وبلانچارد[1]، ۱۳۷۸).

بدون تردید، موفقیت و اثربخشی سازمان‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها تاحدود زیادی بستگی به شایستگی مدیرانشان دارد. شایستگی مدیر سازمان، تعیین‌کنندهٔ شایستگی سازمان خواهد بود. در سازمان‌های ورزشی با توجه به ماهیت فرهنگی ـ اجتماعی آن‌ها، روابط بین مدیر و کارکنان بسیار مهم بوده و در اثربخشی فعالیت‌ها اثرگذار است (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱). برخورداری ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ از سطح مطلوب اثربخشی با بالابودن سطح معنویت در کار مدیران در این ادارات می‌تواند مؤید این مطلب باشد. به‌طورکلی براساس یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه در این حوزه پیشنهاد می‌شود راهکارهایی جهت افزایش معنویت در کار در ادارات ورزش و جوانان لحاظ شده و اجرایی گردد تا بر اثربخشی فعالیت‌های این ادارات افزوده شده و قابلیت‌های لازم در این ادارات برای دست‌یابی به اهداف عمده و اجرای رسالت خطیر آن ایجاد شود.

قبل از این پژوهش، هر گاه سخن از معنویت و معنویت در کار به میان می آمد؛ شاید اکثر افراد آن را پایبندی به اعتقادات مذهبی می دانستند و تفسیری فراتر از آن در خاطرشان نمی‌گنجید. با انجام این پژوهش و ارائه نظرات نویسندگان مختلف در مورد این موضوع چنین استنتاج شد که دامنه بحث معنویت در کار تنها در اعتقادات مذهبی خلاصه نمی شود و شامل مباحث بسیار گسترده تری از قبیل احساس مسئولیت در کار، احساس رضایت از کار، داشتن وجدان کاری، درک کردن دغدغه همکاران دیگر، لذت بردن از زندگی کاری و ... نیز می گردد.

## منابع

1. Anselmo, F. V. (2011). Pursuing organizational sirituality: Some lessons from a financial services corporation. Management & Marketing Challenges for the Knowledge Societ. 6(3): 365-392.

2. Bradley, J., King, Kauanui, C. (2003). Compairing sprituality on three southern california college campuses. Journal of Organization Change Management, 16(4): 448-462.

3. Doaei, H., Azizi, M. (1391). Investigation the effect of spirituality at work on organizational citizenship behavior with focuse on role of organizational commitment. Journal ofChange management, 4(8): 29-51.

4. Duchon, D., Ashmos, P. D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. Journal of Management Inquir, 9(2): 134-145.

1. Hersi, Blanchard

5. Eisler, R., Montouri, A. (2003). The human side of spiritualiyt. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. (3). p 46-56. New York: M. E. Sharp.
6. Oliveria, A. (2002). The place of spirituality in organizational theory. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 9(2): 17-21.
7. Farhangi, A., Fattahi, M., Vasegh, B. (1385). Spirituality at workplace and its role in organizational citizenship behavior improvement, Journal of management culture. 4(3): 5-36. (persian)
8. Garshasbi, T. (1386). Informations About spirituality at workplace measurement. kareamali.blogfa.com. (persian)
9. Nasehifar, V., Almasifard, R. (1388). The spirituality of work in today organizational society. Journal of Ethics in Science and Technology. 4(3, 4): 1-11. (persian)
10. Geh, Z. Y. (2009). Study of the effects of mediators between spirituality at workand organizational citizenship behaviors. Singapore Management University.
11. Giacaline, R. A., Jurkiewics C L. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics, 49(2): 129-142.
12. Hersi, P., Blanchard, K. (1930). Organizational Behavior Management. (Sixth Edition). Translator: Alagheband A. (1378). Tehran: Amir Kabir. (persian)
13. Kanesan Abdullah, A. G**,** Alzaidiyeen, N. J**,** Turki Aldarabah, I. (2009). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia. European Journal of Social Sciences, 10(2): 304-316.
14. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of Business Ethics. 94(1): 89–106.
15. Kazemi, kh. (1383). Management Management with an emphasis on spirituality. Magazine of policy. 13(149): 79-80. (persian)
16. Kermanshahi, Sh. (1388). Investigation relationship spirituality at workplace with organizational commitment. Thesis of Master sciense. Tehran: Allameh Tabatabai University. (persian)
17. Khanifar, H., Jandaghi, G., Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. European Journal of Social Sciences. 12(4): 558-571.
18. Kinjerski V, Skrypnek B J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. Paper Presented at the Sixty-Fifth Annual Meeting of the Academy of Management. Atlanta, GA.
19. Krishnakumar, S., Neck, C. P. (2002). The what, why and how of sprituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, 17(3): 153-164.
20. Marques J, Dhiman S, King R. (2005). Spiritualityin the workplace: Developing an integral model and a comprehensive defenition. Journal Of America Academy Of Businesss. 7(1): 81-91.
21. Mitroff, I., Denton, E. A. (1999). A spiritual audit of corporate America. San Fransisco: Jossey–Bass Publishers, (6): 27-41.23.

22. Moore, T. W. (2006). Individual differences and workplace spirituality: The homogenization of the corporate culture. Journal of Management and Marketing Research, 11: 79-93.
23. Nasehi far, V., Almasi fard, R. (1388). The spirituality at workin today Organizational society. Journal of Ethics in Science and Technology. 4(3,4): 1-11. (persian)
24. Nazari, R., Ehsani, M., Ashraf ganjuyi, F., Ghasemi, H. (1392). Structural equation modeling of effects interpersonal communication skills and the role of sports managers on organizational effectiveness in Iran, 5(4): 67-82. (persian)
25. Rego, A. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. Journal of Organizational Change Management, 21(1): 53–75.
26. Salajeghe, S., Farahbakhsh, sh. (1389). Spirituality and organizational commitment. Journal of Strategy of despair. (23): 204-221. (persian)
27. Seyed Esfehani, M., Kazemi, A. (1376). Organizational Effectiveness Algorithms designing with focuse on organizational culture. Journal of Knowledge Management, 10(37-38): 136-157. (persian)
28. Shekhinezhad, F., Ahmadi, G. (1387). Management in light of spirituality. Monthly policy. 20(202): 49-53. (persian)
29. Yaghoubi, N. M., Moloudi, J., Banihashemi, S. A. (2010). The relationship between sprituality leadership and empowerment (a case study). American Scientific Research. ISSN 1450-223X. Issue12: 180-186.
30. Yazdani, H., Kazemi Najaf abadi, M., Salimi, Gh. (1389). The Role of Spirituality mediator in the relationship between organizational justice and spiritual consequences. Journal of Business management perspective, 3(36): 117-133. (persian)
31. Yeganeh, A. (1389). The impact of anachronism on efficiency and effectiveness. http://www.mgtsolution.com. (persian)

# Predicting organizational effectiveness base on spirituality at work on Sport and Youth`s offices employees

**Zakiyeh Heidari[1], Mohammad Kashtidar[2], Syede Ozra MirKazemi[3]**

1. MSc Degree, Payeme Noor University, Torbat Heidaiyeh Branch
2. Associate Professor, University of Birjand
3. Assistant Professor, University of Birjand

**Received Date: 11/10/2012** **Accepted Date: 25/08/2013**

## Abstract

Spirituality at work is one of the issues discuss about of behavioral sciences of personnel. The aim of current study is determining the relationship between spirituality at work and organizational effectiveness. The population included at the personnel worked at Sport and Youth offices of Khorasan provinces (440 cases). Data analysis was accomplished by descriptive and deductive statistics. The results of the regression analysis showed that spirituality at work plays a decisive role in the prediction of organizational effectiveness. The results of the Stepwise regression analysis showed that Among the Components of spirituality at work, only two factors, organizational and individual can explain 56% of the effectiveness variance with each other. Respectively each contribution is 55 and 1 percent. Considering the spiritual Dimension of personnel in sport and youth organizations are of important factors that can lead to increase the effectiveness.

**Keywords:** Spirituality at Work, Organizational Effectiveness, Sport and Youth Offices

***(Corresponding Author)** **Email:** z_heidary45@yahoo.com