

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۹۷
دوره ۱۰، شماره ۲، ص: ۳۶۶ - ۳۵۵
تاریخ دریافت: ۹۵ / ۰۷ / ۱۹
تاریخ پذیرش: ۹۵ / ۱۲ / ۱۴

بررسی و تعیین وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

مجتبی مددی‌زاده^{۱*} - حسین پورسلطانی زرنندی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی در ورزش، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور، کرج، ایران. ۲. استادیار، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تعیین وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بود. پژوهش مذکور، توصیفی و از نوع کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان در سال ۱۳۹۴ بود (N=62). با توجه محدود بودن جامعه همه آنها برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها، به صورت میدانی با استفاده از پرسشنامه ۱۷ سؤالی معنویت سازمانی انجام گرفت. این پرسشنامه توسط ریگو و کانها (۲۰۰۸) استفاده شد و در ایران تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه به وسیله طرح پژوهشی در سال ۱۳۹۱ تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه معنویت سازمانی ($\alpha=0/89$) به دست آمد. داده به وسیله آزمون کولموگروف-اسمیرن ف و t تک‌نمونه‌ای، t مستقل و مانوا تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد، اختلاف معناداری بین میانگین‌های مشاهده شده و فرضی وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی ($t=2/11, P<0/05$) وجود دارد و مشخص شد، بین قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت ($P>0/05$ و $t=0/28$) تفاوت معناداری وجود ندارد. توجه به بعد معنوی کارکنان در اداره ورزش و جوانان از مسائل مهمی است که می‌تواند افزایش بهره‌وری را در پی داشته باشد. وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی در نمونه تحقیق از وضعیت فرضی، کمی بهتر است.

واژه‌های کلیدی

اداره کل ورزش و جوانان، قابلیت معنویت سازمانی، معنویت، معنویت در کار، وضعیت معنویت سازمانی.

Email: m.madadi11@yahoo.com

*نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۳۵۸۶۵۶۰۳

مقدمه

معنویت در سازمان قاعده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیروی، کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری می‌تواند کاری لذت‌بخش‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاریسبب می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود به خانواده می‌پیوندند، به‌جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به‌دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون‌بر این معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها و اجتماع، انسانیت، سختکوشی و مسئولیت را به ارمغان آورد و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبه‌روست (۹).

امروزه به‌نظر می‌رسد، کارکنان سازمان‌ها در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در جست‌وجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگیشان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشدیافته و بالنده روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمندند. معنویت در کار توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، بامعنا و هدفمند است. همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (۱۰).

بسیاری از تحقیقات توجه خود را بر ارائه تعاریفی از معنویت معطوف داشته و به تأثیرات این متغیر بر نگرش‌های شغلی کارکنان اهمیت چندانی نداده‌اند، هرچند تأکید بر معنویت کارکنان لازم به‌نظر می‌رسد، در عین حال ضروری است که پژوهش‌ها به سمت و سویی هدایت شوند که به شناخت ما از این تأثیرات معنویت سازمانی بر نگرش شغلی افراد کمک کند؛ دوم اینکه تحقیقاتی که با موضوع نگرش‌های شغلی و رفتارهای سازمانی سروکار داشته‌اند، به‌طور ساده فرض کرده‌اند که معنویت در محیط کار همواره با تأثیرات مثبتی همراه بوده است، درحالی‌که این تأثیرات و روابط، به شکل رسمی آزمون نگرفته‌اند (۵). نادری و رجایی‌پور (۲۰۱۱)، بیان می‌کنند تاکنون هیچ ابزار و روشی در علم مدیریت نتوانسته است مشکل نظارت بر نیروی انسانی را به‌طور کامل حل کند؛ ولی اگر در سازمان‌های اسلامی با برنامه‌ای حساب‌شده، روح معنویت و ایمان به خدای تبارک و تعالی در دل کارکنان بارور شود، بی‌شک نه‌تنها در درون سازمان‌ها، بلکه در کل جامعه، خیانت، کارشکنی، و یا فرار از زیر بار

مسئولیت و مانند آن تقلیل و در نهایت فضای معنوی شکل خواهد یافت (۱۶). تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های معنوی‌تر، ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکت‌های مشابه از نظر افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهام سهامداران بهترند. امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی بی‌قراری و عدم امنیت دارند و رضایت شغلی، اعتماد و تعهد در بیشتر محیط‌های کاری نایاب شده است و بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر مانند کوچک‌سازی، مهندسی مجدد تعلیق اخراج از کار و... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. در حقیقت به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود در پی چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند (۱۱). تاکنون پژوهش‌های متنوع و متعددی در زمینه جنبه‌های مختلف معنویت و وضعیت معنویت‌سازمانی انجام گرفته است در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

میلیمن^۱ و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند اگرچه از منظر تاریخی، معنویت ریشه در مذهب دارد، ولیکن برای برخی افراد، معنویت ریشه در مذهب دارد و برای برخی دیگر از افراد، معنویت در محیط کار شامل ارتباط با هیچ‌گونه دین خاصی نمی‌شود. آنها جدی‌ترین تحقیق تجربی در این زمینه را به کمک پرسشنامه مصاحبه‌هایی که با مدیران منابع انسانی انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که پاسخ‌دهندگان بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می‌شوند (۱۵).

نتایج تحقیق بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۰) در مورد معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی بیانگر تأثیرگذاری معنویت محیط کاری بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی است و با افزایش معنویت سازمانی زمینه رشد و پیشرفت سازمان به وجود می‌آید (۱).

تقوی و همکاران (۱۳۹۳) طی پژوهشی در خصوص بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد بیان کردند که آنچه در حال حاضر بر سر راه مشاغل و تصور درست درباره آنها مانع ایجاد می‌کند، این است که کار را به‌عنوان وسیله‌ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن، ذخیره‌ای برای بازنشستگی در نظر گرفته‌اند و این در حالی است که روح معنوی در کار چیزی است که به دست فراموشی سپرده شده است و توجهی به آن نمی‌شود (۳).

دسای (۲۰۰۹) پژوهشی در مورد معنویت سازمانی نشان داد که اگر معنویت در محل کار به‌عنوان بهترین عمل پذیرفته شده باشد، برای سازمانی که در پی تمرین و آموزش معنویت است، از لحاظ اقتصادی نیز بهتر است (۱۰).

سودییبو^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «معنویت در محیط کار»، شانزده شاخص را گردآوری کرد و آنها را تحت پوشش چهار محور کلی قرار داد و در ادامه بیان کرد سازمان معنویت‌گرا باید به صورتی باشد که اگر کارکنان به ابتکاراتی برای حل مسائل و پاسخ به فرصت‌ها به طور مشارکتی دست می‌زنند، مدیران فضا را برای وقوع این ابتکارات فراهم و این ابتکارات را تشویق کنند، تا چندصدایی، اعتماد، نوآوری و خلاقیت در سازمان نهادینه شود (۱۸).

سلیمان^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های معنویت در کسب‌وکار در چارچوب اسلامی»، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان‌های منتخب کشور مالزی پرداخت و نشان داد که سه عامل ایمان، فضایل و فضای معنوی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به‌شمار می‌روند. با توجه به اینکه معنویت سازمانی موضوعی است که اخیراً در جوامع رو به پیشرفت پژوهش شده، پژوهش حاضر درصدد است تا معنویت سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بررسی کند تا از این طریق، توجه مدیران سازمان‌های ورزشی را به اهمیت مفهوم معنویت در عرصه ورزش معطوف داشته، با تکیه بر نظریات دانشمندان و صاحب‌نظران و همچنین تبیین تجارب سازمان‌های ورزشی سایر کشورها، سهم خویش را در تحول باورها و بینش مدیریت ورزش کشور و در نتیجه گشودن نگاهی نو به نحوه افزایش معنویت سازمانی بین کارکنان ایفا کند (۱۹).

حیدری و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به پیش‌بینی اثربخشی سازمانی براساس معنویت در محیط کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ پرداختند و نشان دادند توجه به بعد معنوی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان، از مسائل مهمی است که می‌تواند افزایش اثربخشی را در پی داشته باشد (۴). با توجه به اینکه مطالعات کمی در زمینه معنویت سازمانی در ادارات و سازمان‌ها صورت گرفته است، در این پژوهش بر آنیم تا به بررسی موارد زیر بپردازیم:

۱. وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی چگونه است؟
۲. آیا مؤلفه‌های قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت، اختلاف معناداری با هم دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، از نوع توصیفی بوده، به شکل میدانی انجام گرفته و و اطلاعات در یک برهه از زمان جمع‌آوری شده، به همین دلیل از نوع مقطعی است. جامعه آماری تحقیق عبارت‌اند از کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان که براساس استعلام به‌عمل آمده ۶۲ نفرند. روش نمونه‌گیری معرف بودن گروه نمونه کل جامعه است که شامل ۶۲ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، استفاده از پرسشنامه ۱۷ سؤالی معنویت‌سازمانی است که ۵ بعد حس جامعه بودن (سؤالات ۱ تا ۵)، همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی (سؤالات ۶-۱۰)، حس مشترک با جامعه (۱۱-۱۳)، حس لذت بردن از کار (۱۴ و ۱۵) و فرصت‌هایی برای زندگی درونی (۱۶ و ۱۷) را براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از (خیلی مخالفم تا ۵ خیلی موافقم) می‌سنجد، تشکیل می‌دهد. همچنین این پرسشنامه توسط ریکو و کانه (۲۰۰۸)^۱ استفاده شده و تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه به‌وسیله طرح پژوهشی پورسلطانی زرنندی (۱۳۹۱) با عنوان «تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه معنویت‌سازمانی در وزارت ورزش و جوانان» تأیید شده است. در این پژوهش نظر به اینکه جامعه آماری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان است، یک جامعه (محدود) بوده و سعی بر آن بود تا همه جامعه پاسخگوی پرسشنامه باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها) و از آزمون‌های t تک‌نمونه‌ای برای بررسی تفاوت بین میانگین‌ها و در نهایت بررسی وضعیت قابلیت‌های معنویت‌سازمانی، از t مستقل برای بررسی تفاوت قابلیت‌های معنویت‌سازمانی براساس جنسیت و از تحلیل واریانس چندمتغیری مانوا برای بررسی اختلاف مؤلفه‌های معنویت‌سازمانی براساس جنسیت استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد فراوانی برحسب جنسیت، سمت سازمانی، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر حسب جنسیت، سمت سازمانی، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی

مشخصات	تعداد	درصد
جنسیت		
زن	۳۵	۵۶/۵
مرد	۲۷	۴۳/۵
سمت سازمانی		
معاون	۱	۱/۶
مدیر گروه	۸	۱۲/۹
کارشناس مسئول	۸	۱۲/۹
کارشناس	۳۲	۵۱/۶
سایر	۱۳	۲۱
سطح تحصیلات		
دیپلم	۶	۹/۷
فوق دیپلم	۶	۹/۷
لیسانس	۲۴	۳۸/۷
فوق لیسانس	۲۴	۳۸/۷
دکتری	۲	۳/۲
وضعیت استخدامی		
شرکتی	۱	۱/۶
قراردادی	۲۲	۳۵/۵
پیمانی	۲۷	۴۳/۵
رسمی	۱۲	۱۹/۴

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده‌ها نشان داد که توزیع داده‌های قابلیت معنویت سازمانی ($Z=۰/۸۴$, $Sig=۰/۴۹$) طبیعی و دارای توزیع نرمال بود. در نتیجه از آزمون پارامتریک برای تحلیل استنباطی داده‌ها استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده‌ها

شاخص	میانگین	انحراف استاندارد	Z	Sig
قابلیت‌های معنویت سازمانی	۳/۲۰	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۴۹

یافته‌های وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص اختلاف میانگین‌ها

مفهوم	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد مشاهده	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
قابلیت‌های معنویت سازمانی	۳	۳/۲۰±۰/۷۵	۲/۱۱	۶۱	۰/۰۳۹

با توجه به جدول ۳ مشخص می‌شود که اختلاف معناداری بین میانگین‌های مشاهده‌شده و فرض وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی ($t=2/11, P<0/05$) وجود دارد. در ادامه پژوهش از آزمون تی مستقل برای مشخص کردن تفاوت بین قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون t مستقل در خصوص تفاوت قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت

شاخص متغیر	آزمون لوین		جنسیت	M±SD	t	df	Sig
	F	Sig					
قابلیت‌های معنویت سازمانی	۱/۵۸	۰/۲۱	مرد	۳/۲۲±۰/۶۹	۰/۲۸	۶۰	۰/۷۸
			زن	۳/۱۷±۰/۸۲			

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد بین قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت ($P>0/05$) و $0/28$ تفاوت معناداری وجود ندارد.

برای تعیین اختلاف مؤلفه‌های قابلیت معنویت سازمانی براساس جنسیت، از آزمون باکس برای بررسی همگنی ماتریس پراکندگی (کوواریانس) متغیرهای وابسته است استفاده شد.

جدول ۵. نتیجه آزمون باکس

شاخص	Box's M	F	df1	df2	Sig
مقادیر	۸/۳۴	۰/۵۱	۱۵	۱۲۵۲۹/۷۳	۰/۹۴

نتایج جدول ۵ آزمون باکس نشان می‌دهد، با توجه به سطح معناداری

{، فرض همگنی پراکندگی تأیید می‌شود. در $F(15,12529.73)=0.51, Sig=0.94$ آن ادامه با توجه به تأیید فرض همگنی متغیرها وابسته، برای بررسی فرض برابری میانگین‌های مؤلفه‌های قابلیت معنویت سازمانی براساس جنسیت از آزمون لامبدا ویکز استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. نتیجه آزمون لامبدا ویکز

Test	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig	η^2
Wilks' Lambda	۰/۷۸	۳/۱۰	۵	۵۶	۰/۰۲	۰/۲۲

بر اساس آزمون لامبدا ویکز که مقدار آن برابر با ۰/۷۸ است، و با توجه به $F(5,56)=3.10$ ، $\{Sig=0.02\}$ ، فرض برابری میانگین‌های مؤلفه‌های قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت رد می‌شود. به عبارتی پنج میانگین مذکور با توجه به جنسیت، اختلاف معناداری با هم دارند. مجذور اتا چندمتغیره (۰/۲۲) به معنای آن است که ۲۲ درصد از تغییرات متغیرهای وابسته، مربوط به جنسیت است.

جدول ۷ نشان‌دهنده تجانس واریانس بین داده‌ها با انجام آزمون لون است.

جدول ۷. تجانس واریانس بین مؤلفه‌های قابلیت‌های معنویت سازمانی براساس جنسیت

متغیرها	F	df1	df2	Sig
حس جامعه بودن تیم	۰/۲۳	۱	۶۰	۰/۶۴
حس مشترک با جامعه	۱/۷۱	۱	۶۰	۰/۲۰
همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی	۱/۳۸	۱	۶۰	۰/۲۵
حس لذت بردن از کار	۰/۰۸	۱	۶۰	۰/۷۸
فرصت‌هایی برای زندگی درونی	۰/۸۷	۱	۶۰	۰/۳۶

همچنین تحلیل‌های واریانسی متغیرهای وابسته در سطوح جنسیت بیان‌کننده آن بود که تحلیل واریانسی تک‌متغیره فقط برای مؤلفه همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی (برای مردان با میانگین و انحراف استاندارد $۳/۷۱ \pm ۰/۷۴$ و برای زنان با میانگین و انحراف استاندارد $۳/۲۸ \pm ۰/۸۸$) معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی این پژوهش، بررسی و تعیین وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بود. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها (جدول ۳) نشان داد که وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی در نمونه تحقیق از وضعیت فرضی کمی بهتر است. براساس نتایج

به‌دست‌آمده از ۶۲ نفر از کارکنان مشخص شد که اختلاف معناداری بین میانگین‌های مشاهده‌شده و فرضی وضعیت قابلیت‌های معنویت‌سازمانی ($t=2/11, P<0/05$) وجود دارد. این امر می‌تواند ریشه در فرهنگ استان کرمان و به تبع اداره کل ورزش و جوانان این استان داشته باشد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های کوچر و همکاران (۲۰۱۰) (۱۵)، هارمر (۲۰۰۸) (۱۲) و تپر (۲۰۰۳) (۲۰) و همچنین با نتایج تحقیقات فریدونی و علیدوست (۱۳۹۴) (۶) همخوان است. فریدونی و علیدوست (۱۳۹۴) طی پژوهش خود بیان کردند که افزایش معنویت در محیط کار نتایج و پیامدهای مثبتی از جمله بهبود شهروند سازمانی، کمک به همکاران، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت را در فضای سازمان ایجاد می‌کند و در نهایت موجب موفقیت و پیشرفت سازمان می‌شود. تپر (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان داد که کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنادارتر و هدفمندتری هستند و کارکنان معنوی با چالش‌هایی که نیازمند ایمان، ثبات و گذشت است، خو گرفته‌اند، در نتیجه رفتارهای مثبت در آنها متداول‌تر است. با توجه به یافته‌ها و تحقیقات پیشین، معنویت‌سازمانی در سازمان‌ها و ادارات، به‌ویژه در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، امری حیاتی تلقی می‌شود، از این‌رو باید شرایطی فراهم آورد تا همه کارکنان از معنویت‌سازمانی و مزایای آن بهره‌مند شوند، و به‌راحتی بتوانند به‌طور فردی یا گروهی آن را به اجرا درآورند. در شرایطی که ادارات ورزش و جوانان تحت تأثیر عوامل مختلفی از داخل و بیرون محیط خود هستند، ضرورت توجه به معنویت‌سازمانی، اهمیت ویژه‌ای یافته است، از این‌رو مدیریت این اداره برای اینکه بتواند عملکرد اداره متبوع خود را بهبود بخشد، باید به معنویت‌سازمانی نگریسته و تلاش کند، تا حد با ارائه راهبردهای اجرایی، کیفیت معنویت‌سازمانی را در کارکنان تحت امر خود در سطح مطلوب حفظ کند. نتایج تجزیه تحلیل داده‌ها (جدول ۴) مشخص کرد که بین قابلیت‌های معنویت‌سازمانی براساس جنسیت ($P>0/05$ و $t = 0/28$) تفاوت معناداری وجود ندارد. گودرزوند و رودپشتی (۱۳۹۱) (۷) نتایجی مطابق با این پژوهش به‌دست آوردند. آنها در پژوهش خود مشخص کردند جنسیت عامل تأثیرگذار در معنویت‌سازمانی کارکنان نیست. در ادامه نتایج، یافته‌های تحقیق در مورد اختلاف مؤلفه‌های معنویت‌سازمانی براساس جنسیت نشان داد که میانگین مؤلفه‌های معنویت‌سازمانی براساس جنسیت، اختلاف معناداری دارند. به‌عبارتی ۵ میانگین مذکور با توجه به جنسیت، اختلاف معناداری با هم دارند. همچنین مجذور اتا چندمتغیره (۰/۲۲) به معنی آن است که ۲۲ درصد از تغییرات متغیرهای وابسته، مربوط به جنسیت است. جدول ۷ تجانس واریانس نشان داد بیشترین عامل متأثر از جنسیت، در معنویت‌سازمانی کارکنان، همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی

است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شیخی‌نژاد و احمدی (۱۳۸۸)، حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، تقوی و همکاران (۱۳۹۳) و سودویو (۲۰۱۴) مطابقت دارد. سودویو (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «معنویت در محیط کار»، عامل همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی را یکی از عوامل مهم در کسب معنویت در محیط کار دانست. نتایج تحقیق فریدونی و علیدوست (۱۳۹۴) که همراستا و مشابه با این پژوهش است، در مورد این مؤلفه نشان داد که همسویی با ارزش‌های سازمانی یک حس قوی از همسویی ارزش‌های فردی با اهداف و مأموریت‌های سازمان در بین کارکنان ایجاد می‌کند، به طوری که این همسویی موجبات تعامل کارکنان با اهداف بزرگ‌تر سازمانی را فراهم می‌سازد. همسویی با ارزش‌های سازمان بر این منطق استوار است که اهداف جمعی، بزرگ‌تر و مهم‌تر از اهداف فردی است و هر کس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. همسویی، همچنین به این معناست که کارکنان بر این باورند که مدیران و همکاران در سازمان ارزش‌های شایسته‌ای دارند، از وجدان برخوردارند و به رفاه کارکنان اهمیت می‌دهند. این حس همسویی با ارزش‌هایی سازمانی که موجب می‌شود نگرش جمعی در سازمان شکل گیرد، به مرور موجب می‌شود که کارکنان در برخورد با کارکنان دیگر و در نهایت درون سازمان رفتارهای شهروندی سازمانی پذیرفتنی‌تری را بروز دهند. تقوی و همکاران (۱۳۹۳) طی پژوهشی در مورد بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی بیان می‌کنند سازمان‌های معنویت‌گرا قادرند شرایطی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. این مسئله بیانگر این موضوع است اگر مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان به دنبال افزایش بهره‌وری سازمان هستند، باید در پی ایجاد راهکارهایی جهت افزایش معنویت در کار باشند. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست بهره‌وری را در محیط کاری بهبود بخشند و افزایش اثربخشی سازمان را تضمین کنند. همچنین افرادی که زندگی معنوی را تجربه کرده‌اند، می‌توانند با روش سازگار با اهداف سازمانی، موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند.

به‌طور کلی براساس یافته‌های پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های انجام‌گرفته در این حوزه، پیشنهاد می‌شود مدیران اداره برای دستیابی به اهداف عمده و اجرای رسالت خطیر سازمان با استفاده از مزیت، به معنویت سازمانی نسبتاً مطلوبی که در این اداره وجود دارد بیشتر توجه کنند و مورد استفاده بیشتری قرار دهند. با توجه به یافته‌های تحقیق در خصوص تأثیر عامل جنسیت بر معنویت سازمانی کارکنان پیشنهاد می‌شود، برای افزایش معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان،

مسئولان سایر عوامل تأثیرگذار بر معنویت سازمانی را مورد توجه بیشتری قرار دهند و جنسیت را عامل تأثیرگذار بر معنویت سازمانی کارکنان تلقی نکنند. یافته‌های تحقیق نشان داد هنگامی که ارزش‌های فردی کارکنان با ارزش‌های سازمانی سازگار باشد، اقدامات و فعالیت‌های فرد در خدمت نیل به اهداف سازمان قرار می‌گیرد. از این رو پیشنهاد می‌شود، مسئولان ارزش‌ها و انتظارات خود را به صورت مکتوب یا شفاهی در اختیار کارکنان قرار دهند تا کارکنان خودشان را با این ارزش‌ها سازگار کنند و نوعی احساس کامیابی در اثر کار کردن در سازمان به آنها دست دهد.

منابع و مأخذ

1. Beakazadeh, J. Yazdani, S. Hamdollahi, M (2011). "Spirituality of the work environment and its impact on the components of organizational citizenship behavior, Case study: Educational staff of the five regions of Tabriz". Journal of Research in Educational Management, Third Year, No. 1, P. 90-62.
2. Bradley, J. and Kauanui, S.K. (2003) "Comparing spirituality on three southern California college campuses", Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.448-462.
3. Burack, E. (2008) "Spirituality in the workplace". Journal of Organizational Change Management, Vol. 12, No.4, P.280-291.
4. Desai, P. (2009). Spiritual psychology: A way to effective management. African Journal of Marketing Management, 1(7), pp.165-171.
5. Fereidouni, M; Alidoost Ghahfarokhi, E (2015). "The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior of Staff at the General Directorate of Sports and Youth of Tehran Province". Journal of Sport Management, Volume 7, Issue 6, P: 933-921.
6. Gibbons, P (2001), "spirituality at work: A pre-Theoretical overview, Msc. Thesis- Birnbeck college, university of London, Aug.employee citizenship?" Journal of Applied Psychology, Vol.76, pp. 845-855.
7. Goudarzvand Chegini, M, Amin Roodpashti, Z (2012). "The relationship between gender and spirituality of an organization with respect to age". Journal of Women and Society, Third Year, No. 4, P. 68-43.
8. Harmer, R. (2008). "organizational citizenship behavior, emotional intelligence and spirituality: what the relationship?" Retrieved from <http://www.developfullcircle.com/articles/OCB/>.
9. Heidari, Z. Keshtidar, M; Mirkazemi; S O (2015). "Prediction of organizational effectiveness based on spirituality in the work of the staff of the sports and youth of the great Khorasan". Sports Management Studies, No. 29, P: 174-159.

10. Kutcher, E.J. Bragger, J.D Rodriguz-Sredinicki, O. & Masco,J.L.(2010)." The role of religiosity in strees, job attitudes, and organizational citizenship behavior" journal of Business Ethics. 95. Pp: 319-337.
11. Lund Dean, k., Fornaciari, C.J. and McGee, J.J. (2003) "Research in spirituality, religion, and work", Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.378-395.
12. Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment", Journal of Organizational Change Management, 16(4): 426-447.
13. Naderi, N. Rajaeipor, S. (2011). "Management approach to spirituality (spirituality in the evaluation study)". Islamic Studies in the Humanities. 1 (1): 119-138.
14. Poursolantani Zarandi H (2012). "Determining the Reliability and Reliability of Organizational Spirituality Questionnaire at the Ministry of Sports and Youth". Research project of the Ministry of Science and Technology Research, Institute of Physical Education and Sport Sciences, P. 125-13. (In Persian)
15. Rego A. Cunha M, & Souto S. (2008). Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance. Management Research, 5(3). 163–183.
16. Shehinejad F, Ahmadi G (2009). "Management in the Sphere of Spirituality". Tadbir Monthly, No. 202, P. 58-49. (In Persian)
17. Sudibyo, Yvonne Augustine, and Renso Fenius Hiskia. "The Influences of Workplace Spirituality, Organizational Factors, and Cultural Factors on Employees Performance through Organizational Commitment." Journal of Operations Management, 26 (2014): 180-197 Tabarsa.
18. Sulaiman, M. (2015). "Identify the components of spirituality in business context the Islamic". Journal of Business and Management Sciences. 1 (2): P:166-188. (In Persian)
19. Tepper, B.J. (2003) "Organizational citizenship behavior and the spiritual employee" R.A. Giacalone & C.L. Jurkiewicz (Eds), Handbook of workplace spirituality and organizational prformance. Pp: 181-190.
20. Taqavi S A. Asadi M M. Mir Ghafouri S H (2014). "Investigating and Identifying the Factors Affecting Organizational Spirituality in Shahid Sadoughi Hospital, Yazd, Islamic Approach". Journal of Medical Ethics, Eighth, No. 30, P. 182-155. (In Persian)