

مطالعه معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس: شواهدی از معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی

سمیه صوری گیگلو*^۱، حوری آقائی فرد^۲، یوسف پری پیرایواتلو^۳

تاریخ دریافت: ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۴۰۲

چکیده:

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس راهنمایی و ابتدایی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را معلمان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها بالغ بر ۱۵۰۰ نفر بوده و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۳۰۶ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر تصادفی نسبی بود. جامعه آماری را معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی پارس آباد تشکیل می‌دهند. در این تحقیق برای معنویت در محیط کار از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلین و همکاران (۲۰۰۳) و برای کارآمدی مدارس از پرسشنامه دانش فرد و محبوب (۱۳۸۸) استفاده شد. در این تحقیق به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده از روش کتابخانه‌ای و به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی بهره گرفته می‌شود. داده‌های جمع‌آوری شده به‌صورت جدول آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی تک دو جامعه مستقل استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و همچنین بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: معنویت در محیط کار، کارآمدی مدارس، معلمان، مدارس ابتدایی و راهنمایی

^۱ گروه آموزش راهنمایی (متوسطه اول)، آموزش و پرورش، پارس آباد، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه آموزش راهنمایی (متوسطه اول)، آموزش و پرورش، پارس آباد، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، پارس آباد، ایران

۱- مقدمه

نیاز جامعه، فلسفه وجودی سازمان هاست و هر سازمان به منظور تحقق هدف خاصی به وجود می آید. به منظور تامین این نیازها سازمان باید هرچه بهتر و کاراتر وظایف خود را از طریق کارکنان به انجام برساند؛ بنابراین اثربخشی و کارایی در سازمان مورد توجه قرار می گیرد که تحقق هر دوی این ها در گرو مشارکت کاری افراد و توجه به عوامل سازمانی است (Ardalan.; Ghanbari; Mohammadi, 2015). امروزه، سازمان ها در تلاشند تا با بهره گیری از منابعی که در اختیار دارند کارآمدی سازمانی^۱ خود را افزایش دهند. شایان ذکر است که از میان منابع متعددی که یک سازمان در اختیار دارد، از منابع انسانی به عنوان یکی از مهم ترین آن ها یاد می شود. نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم ترین ابزارها برای رسیدن به هدف های سازمان است، زیرا نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش بهره وری و کارآمدی سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (Kolivand, 2016).

در جهان پرتلاطم امروز که سازمان ها را با تحولات شگرف محیطی روبه رو ساخته است، توان دستیابی، به سطح مطلوب و مورد انتظار از کارآمدی سازمان ها، در حاله ای از ابهام فرو رفته است (Trinkner, Tyler & Goff, 2016). در همین ارتباط، بررسی ویژگی های رفتاری منابع انسانی و عوامل مؤثر بر ارتقاء یا بهبود این ویژگی ها با نگاهی علمی و دقیق، از واجبات یک سازمان می باشد؛ زیرا علاوه بر اینکه منابع انسانی یکی از مهم ترین منابع سازمان می باشد، پرورش انسان نیز موضوع مهمتری است که در اثر کارکردن در این سازمان، می تواند تحت تأثیر قرار گیرد (Nicola, Grossi & Preti, 2016).

با توجه به خلأهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت^۲ یکی از مهمترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزشهای دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. سازمان ها نیز به عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده ترین حوزه هایی می باشند که اخیراً شاهد شکل گیری و توسعه رویکردهای معنوی در آنها می باشیم (Ahadi Shaar, et al, 2013).

معنویت از جمله موضوعات جدیدی است که در حال رخنه کردن در حوزه های مطالعاتی مدیریتی و سازمان است. تا چند دهه قبل معنویت منحصرأ در ادبیات عامه پسند مورد بحث و گفتگو قرار می گرفت اما اکنون به عنوان پژوهش های دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح است؛ معنویت محرک بسیار نیرومندی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد است و ارتباط پیوسته ای با رشد و تکامل معنوی، رفتار و منش، تعریف و هدف های آنان از زندگی و درک آنها از تجارب و بلاخره روابط آنها با یکدیگر دارد که این امر باعث رضایت و بروز رفتارهای مثبت در آنان می شود. اولین گام تبدیل محیط سازمانی به یک محیط کار معنوی، باید در سطح درونی سازمان اتفاق بیافتد. با این حال موفقیت آنان به کارکنان سطوح

¹ Organizational efficiency

² Spirituality

پایین وابسته است (Sanei and Hassanpour, 2011). معنویت در محیط کار^۱، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جست و جوی مدام برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است (Nikpour, 2010). به بیانی دیگر، معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان و الهی است (Miner, Bickerton, Dowson & Sterland, 2015).

سازمان های موجود در عصر حاضر، شاهد تغییرات در ماهیت کار و محیط کاری بوده اند. این تغییرات منجر به ایجاد محیط های کاری شده اند که نامطمئن و غیرقابل پیش بینی هستند. روندهای جدید کوچک سازی و ساختاردهی مجدد سازمان ها، تاثیر منفی بر روحیه کارکنان گذاشته است و بسیاری از کارکنان احساس عدم اطمینان می کنند. علاوه بر این امروزه به نظر می رسد، کارکنان در هر جا که فعالیت می کنند چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند، آنان در جستجوی کار با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. مطالعه و تحقیق در ارتباط با معنویت در دانشگاهها و مراکز علمی رو به رشد است؛ برای نمونه؛ دانشگاه چیتمن برنامه ای درباره رهبری سازمان ارائه داده که شامل مباحثی از قبیل رهبری از درون و معنویت در محیط کار است و یا مثلاً دانشگاه سانتاکلارا در سال ۱۹۸۸ رشته ای از رهبری را با نام معنویت برای رهبران بازرگانی ارائه داده است (Kamfirouzi et al, 2014).

مطالعات صورت گرفته در زمینه پدیده نوین معنویت در محیط کار، بیانگر رابطه معنی دار معنویت با فرآیندها و مولفه های رفتار و نگرشی کارکنان بوده است. در سازمانی که معنویت در محیط کار در سطح بالاتری قرار دارد، کارکنان باور دارند که محیط کاری برای آنها سالم تر و مطلوب تر است. معنویت به کاهش عوامل استرس زا و ایجاد احساس شادابی در محیط کار کمک می کند و هرچه سطح معنویت در محیط کار بالاتر باشد، آثار منفی ابهام و تضاد نقش در کارکنان کمتر و کارایی و اثربخشی آنان بیشتر می شود (Hudson, 2014). مطالعات نشان می دهد که معنویت در تصمیم گیری های اخلاقی و کسب و کار اخلاقی موثر است، همچنین رهبری معنوی مناسب، ظرفیت اخلاقی و معنوی کارکنان را افزایش داده و ظرفیت سازمان به مسئولیت اجتماعی را بهبود خواهد داد (Mohajerani and Shuhudi 2013). بنابراین با توجه به مطالب مذکور، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه معنویت در محیط کار و کارآمدی سازمانی معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی می باشد.

¹ Spirituality at work

۲- ادبیات نظری و پیشینه تحقیقاتی

۲-۱- معنویت در محیط کار:

معنویت تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خوشتن، دیگران، محیط طبیعی است که این تلاش و کوشش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت ها و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان کامل شدن است (shiri et al, 2016).

معنویت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و بنابراین، تعاریف زیادی در ادبیات این موضوع وجود دارد که ناشی از وجود دیدگاه های متفاوت می باشد. معنویت تمایل به جست و جوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف است (Guillén, Ferrero & Hoffman, 2015). معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است؛ یعنی درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است (Doram, 2017).

معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند، می باشد. به عبارتی، معنویت در محیط کار، سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش می باشد (هاگتون، نیک و کریشناکومار^۱، ۲۰۱۶). در حقیقت، معنویت در محیط کار، یک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف معانی متفاوت دارد. برای بسیاری از افراد معنویت به معنای ارتباط با خداوند است. برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی، معنویت به معنای تصدیق خداوند و کتابهای مذهبی است (Abazari et al, 2015).

معنویت در محیط کار؛ درک و شناسایی بعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی رشد و توسعه می یابند (Kumar Gupta, Singh, 2014). معنویت در محیط کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می کنند که به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (Powell et al., 2016).

معنویت در محیط کار تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی، برقراری رابطه مستحکم با همکاران و سایر افرادی که با کار فرد در ارتباط هستند و سازگاری بین ارزش های اساسی فرد و ارزش های سازمان می باشد. در واقع معنویت در محیط کار شامل تلاش برای پیدا کردن هدف نهایی فرد در زندگی، به منظور توسعه یک اتصال قوی با همکاران و افراد دیگر مرتبط با کار است و به ثبات همترازی بین اعتقادات و ارزش ها در سازمان اشاره دارد (Sanei and Hasanpour, 2013).

معنویت در محیط کار بر اساس نظر میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول ۱: ابعاد و شاخص های معنویت در محیط کار (Milliman et al, 2003)

¹ Houghton, Neck & Krishnakumar

| مفهوم | ابعاد | شاخص |
|---------------------------|---------------|---|
| معنادر بودن کار | | ۱. احساس شادی و نشاط در کار |
| | | ۲. نشاط روحی و احساس معنویت |
| | | ۳. مرتبط بودن کار بازندگی |
| | | ۴. لحظه‌شماری برای رفتن به سرکار |
| | | ۵. احساس مفید بودن در جامعه |
| | | ۶. روشن و قابل قبول بودن مفهوم و اهمیت کار |
| معنویت در محیط کار | احساس همبستگی | ۷. ارزشمند بودن همکاری با دیگران |
| | | ۸. احساس مفیدی بودن در جامعه |
| | | ۹. حمایت افراد از یکدیگر در سازمان |
| | | ۱۰. آزادی کامل در بیان نظرات |
| | | ۱۱. آشنایی کارکنان با اهداف سازمان |
| همسویی با ارزش‌های سازمان | | ۱۲. احساس عضوی از یک خانواده بودن در سازمان |
| | | ۱۳. توجه سازمان به کارکنان کم‌درآمد |
| | | ۱۴. مراقبت سازمان از حال همه کارکنان |
| | | ۱۵. مراقبت سازمان از سلامتی کارکنان |
| | | ۱۶. احساس نقش داشتن در تحقق رسالت یا فلسفه وجودی سازمان |
| | | ۱۷. توجه سازمان، به برآورده شدن نیازهای روحی و معنوی در سازمان باشد |
| | | ۱۸. ارزشمند و مهم بودن اهداف سازمان برای کارکنان |

۲-۲- کارآمدی سازمانی:

در عصر حاضر کارآمدی را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان‌بینی می‌نگرند، کارآمدی در همه شئون، کار و زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند دخیل باشد. بهبود کارآمدی سازمانی موضوعی بوده است که در کلیه نظام‌های سیاسی و اقتصادی مطرح بوده است. اما تحقیق در مورد چگونگی افزایش کارآمدی سازمانی بطور سیستماتیک و در چهارچوب مباحث علمی تحلیلی از حدود ۲۰۰ سال پیش به این طرف بطور جدی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است (Alamin et al, 2014).

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم‌تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان کارآمدی سازمانی بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود کارآمدی باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد. یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح کارآمدی آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد کارآمدی سازمانی نقشی محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی بجا می‌گذارد (Ziapour et al., 2014).

کارآمدی سازمانی عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. تعاریف دیگر، کارآمدی سازمانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته‌اند. کارآمدی سازمانی عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقاء سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب‌نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (Padaybarfard, Abbaszadeh and Mohammadi, 2014).

بطور کلی، کارآمدی سازمانی، یک فرهنگ، یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی‌تر است. کارآمدی سازمانی عبارت است از اینکه کار درست، باید به شیوه صحیح در همه اوقات انجام شود. کارآمدی سازمانی چیزی غیر از انجام کارهای درست و درست انجام دادن کارها بطور دائم نمی‌باشد (Carre and Thurik, 2010). کارآمدی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و یا انجام مأموریت است (آرایی و اسفیدانی، ۱۳۹۳). کارآمدی سازمانی میزان پیاده‌سازی هدف‌های برنامه‌ریزی شده در سازمان است. در واقع کارآمدی سازمانی همان چیزی است که مدیریت هر سازمان سرانجام به دنبال آگاهی از آن خواهد بود تا میزان بازده خود را آشکار کند (Zheng et al, 2010).

کارآمدی سازمانی بر اساس نظریه دانش فرد و محجوب (۱۳۸۸) در جدول شماره (۲) آورده شده است. جدول ۲. ابعاد و شاخص‌های کارآمدی سازمانی (Danesh Fard and Mahjoob, 2008)

| | | |
|---|-------|-----------------|
| ۱- میزان احساس رضایت از عضو بودن. | تساوی | کارآمدی سازمانی |
| ۲- میزان علاقه‌مندی به همکاری با دیگر کارکنان. | | |
| ۳- حاکم بودن احساس یگانگی در سازمان علی‌رغم وجود اختلاف فردی. | | |

| | |
|--|---|
| <p>۴- احساس رضایت از بودن در سازمان.</p> <p>۵- میزان خوب بودن رابطه میان کارکنان و مدیران.</p> <p>۶- میزان حمایت کارکنان از مدیر در انجام وظایف.</p> <p>۷- قبول کردن صحبت‌های مافوق خود.</p> <p>۸- اندازه نظرخواهی مدیر در تصمیم‌گیری و انجام امور واحدها از کارکنان.</p> <p>۹- میزان مهارت، تجربه و توانمندی کارکنان سازمان جهت سرعت بخشیدن به امور.</p> <p>۱۰- میزان لازم جهت انجام کارهای معمول سازمان.</p> <p>۱۱- انگیزه کارکنان سازمان جهت سرعت بخشیدن به امور.</p> <p>۱۲- میزان دسترسی به امکانات و تجهیزات لازم جهت سرعت بخشیدن به فعالیت‌ها در شرکت.</p> <p>۱۳- میزان محیط کاری و امکانات موجود در آن صفحه به افزایش روحیه شما برای انجام بهتر فعالیت‌های شغلی</p> <p>۱۴- استفاده کارکنان سازمان میزان از امکانات و تسهیلات موجود در این شرکت به طور درست و مناسب جهت انجام بهتر مشاغل خود</p> <p>۱۵- مهیا نمودن مدیران سازمان امکانات و تسهیلات مناسبی برای انجام بهتر امور.</p> <p>۱۶- استفاده از امکانات و تجهیزات سازمان جهت افزایش انگیزه کارکنان برای فعالیت بهتر.</p> | <p>همسویی</p> <p>سرعت در کار</p> <p>تجهیزات و امکانات</p> |
|--|---|

در تعیین عوامل مؤثر بر کارآمدی سازمانی نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند (Bjørnskov and Foss, 2010). که از جمله آنها به توان به موارد زیر اشاره کرد.

۱. خلاقیت
۲. تعهد سازمانی
۳. مشارکت سازمانی
۴. رضایت شغلی

مدل مفهومی تحقیق

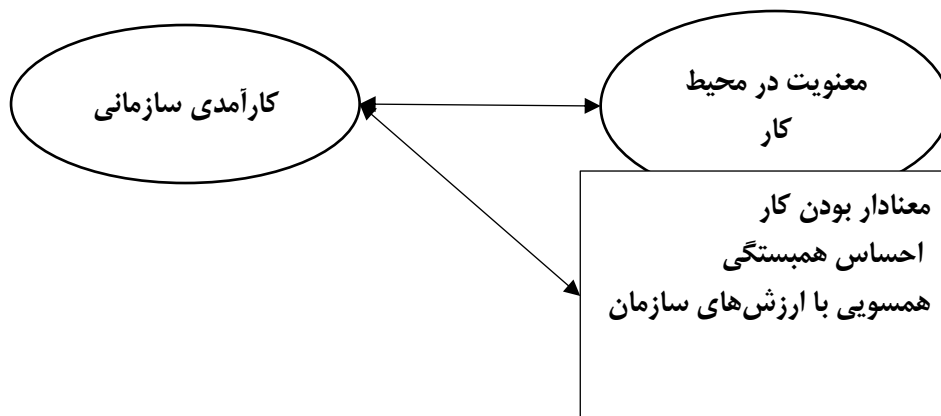
در این تحقیق برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن^۱ و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه می باشد. میلیمن و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن^۲ (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند؛ و در یک تحقیق تجربی از آن ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی می باشد، عبارتند از: کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح فردی، و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی. این پرسشنامه سه بعد معنادار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۵ گویه) و همسویی با ارزش های سازمان (۷ گویه) را می سنجد. مقیاس مورد استفاده در این پرسش نامه، طیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. امتیازبندی داده ها نیز از ۵ تا ۱ می باشد. به این صورت که نمره ۵ برای کاملاً موافقم و نمره ۱ برای کاملاً مخالفم در نظر گرفته می شود. پایایی این پرسشنامه در مطالعات میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای بعد کار با معنا در سطح فردی ۰/۸۵، احساس همبستگی در سطح گروهی ۰/۸۹، بعد همسویی با ارزش های سازمان ۰/۸۸ و معنویت در محیط کار ۰/۹۴ بدست آمد (Milliman, 2003).

برای سنجش کارآمدی سازمانی از پرسشنامه دانش فرد و محجوب (۱۳۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال می باشد و ۴ مؤلفه دارد که عبارت اند از: تساوی (۴ گویه)، همسویی (۴ گویه)، سرعت در کار (۴ گویه) و استفاده از تجهیزات و امکانات (۴ گویه). مقیاس مورد استفاده در این پرسش نامه، طیف ۵ گزینه ای (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) می باشد. سوالات این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار کم تا ۵ به معنای بسیار زیاد تنظیم شده است (Danesh Fard and Mahjoob, 2008).

با توجه به ادبیات فوق مدل مفهومی زیر مطلب ارایه می گردد:

¹ Milliman

² Ashmos & Duchon



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی فوق دو فرضیه به شکل زیر ارائه شد:

۱. بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس رابطه معنی‌داری دارد.
۲. بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت و محتوایی زمینه‌یابی (پیمایشی) و توصیفی - همبستگی بود. همچنین این تحقیق از حیث گردآوری داده‌ها میدانی و با ابزار پرسشنامه بود. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی استفاده گردید.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه فرهنگیان دوره متوسطه اول و ابتدایی شهرستان پارس اباد می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۵۰۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۳۰۶ نفر انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر تصادفی نسبی است تا همه اعضای جامعه آماری شانس انتخاب مساوی در انتخاب نمونه آماری را داشته باشند.

ابزار گردآوری داده‌های تحقیق

برای ابزار گردآوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه استاندارد با توجه به نوع پژوهش استفاده شده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

پرسشنامه معنویت در محیط کار: در این تحقیق برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن^۱ و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه می باشد. میلیمن و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن^۲ (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند؛ و در یک تحقیق تجربی از آن ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی می باشد، عبارتند از: کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی، و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی. این پرسشنامه سه بعد معنادار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۵ گویه) و همسویی با ارزش های سازمان (۷ گویه) را می سنجد. مقیاس مورد استفاده در این پرسشنامه، طیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. امتیازبندی داده ها نیز از ۵ تا ۱ می باشد. به این صورت که نمره ۵ برای کاملاً موافقم و نمره ۱ برای کاملاً مخالفم در نظر گرفته می شود. پایایی این پرسشنامه در مطالعات میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای بعد کار با معنا در سطح فردی ۰/۸۵، احساس همبستگی در سطح گروهی ۰/۸۹، بعد همسویی با ارزش های سازمان ۰/۸۸ و معنویت در محیط کار ۰/۹۴ بدست آمد (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳).

جدول (۱): توزیع سوالات پرسشنامه معنویت در محیط کار

| شاخص | تعداد سوالات | سوال |
|---------------------------|--------------|-------|
| معنادار بودن کار | ۶ | ۱-۶ |
| احساس همبستگی | ۵ | ۷-۱۱ |
| همسویی با ارزش های سازمان | ۷ | ۱۲-۱۸ |

پرسشنامه کارآمدی سازمانی: برای سنجش کارآمدی سازمانی از پرسشنامه دانش فرد و محبوب (۱۳۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال می باشد و ۴ مؤلفه دارد که عبارتند از: تساوی (۴ گویه)، همسویی (۴ گویه)، سرعت در کار (۴ گویه) و استفاده از تجهیزات و امکانات (۴ گویه). مقیاس مورد استفاده در این پرسشنامه، طیف ۵ گزینه ای (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) می باشد. سوالات این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار کم تا ۵ به معنای بسیار زیاد تنظیم شده است (دانش فرد و محبوب، ۱۳۸۸).

جدول (۲): توزیع سوالات پرسشنامه کارآمدی سازمانی

| شاخص | تعداد سوالات | سوال |
|--------|--------------|------|
| تساوی | ۴ | ۱-۴ |
| همسویی | ۴ | ۵-۸ |

¹ Milliman

² Ashmos & Duchon

| | | |
|------------------------------|---|-------|
| سرعت در کار | ۴ | ۹-۱۲ |
| استفاده از تجهیزات و امکانات | ۴ | ۱۳-۱۶ |

با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه ها نیاز به روایی سنجی نبود و به منظور بررسی پایایی درونی سوالات پرسشنامه، از تکنیک سنجش پایایی ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. مقادیر بالای ۰/۷ ضریب بیانگر پایایی بالای پرسشنامه است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس اهداف پژوهش در سطح توصیفی ضمن طبقه بندی داده ها، از شاخص های فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن نمونه آماری و از آزمون ضریب همبستگی و آزمون تی تک دو جامعه مستقل برای تحلیل فرضه های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

۴- یافته ها و بحث

۴-۱- یافته های توصیفی

داده های جدول (۳) شاخص های آماری مربوط به مولفه های معنویت در محیط کار را نشان می دهد. جدول (۳): شاخص های آماری مربوط به مولفه های معنویت در محیط کار

| شاخص متغیر | حداقل | حداکثر | میانگین | انحراف استاندارد |
|---------------------------|-------|--------|---------|------------------|
| معنادار بودن | ۱,۷۱ | ۴,۱۴ | ۲,۸۹۳۲ | ۰,۴۸۱۱۹ |
| احساس همبستگی در کار | ۱,۷۵ | ۴,۲۵ | ۲,۷۳۴۸ | ۰,۵۱۵۸۰ |
| همسویی با ارزش های سازمان | ۱,۲۵ | ۴,۷۵ | ۲,۷۱۱۷ | ۰,۶۳۳۶۰ |

در جدول ۳ شاخص های آماری شامل فراوانی، میانگین، حداقل و حداکثر و همچنین انحراف استاندارد مولفه های معنویت در محیط کار نشان داده شده است همانطور که مشاهده می شود میانگین مولفه معنادار بودن ۱/۷۱، میانگین مولفه احساس همبستگی ۱/۷۵ و میانگین مولفه همسویی با ارزش های سازمانی ۱/۲۵ می باشد.

داده های جدول (۴) شاخص های آماری مربوط به مولفه های کارآمدی مدارس را نشان می دهد.

جدول (۴): شاخص های آماری مربوط به مولفه های کارآمدی مدارس

| شاخص متغیر | حداقل | حداکثر | میانگین | انحراف استاندارد |
|------------|-------|--------|---------|------------------|
|------------|-------|--------|---------|------------------|

| | | | | |
|---------|--------|------|------|------------------------------|
| ۰,۷۹۸۶۴ | ۲,۸۰۲۵ | ۵,۰۰ | ۱,۰۰ | تساوی |
| ۰,۵۹۶۰۰ | ۲,۹۲۶۵ | ۴,۶۷ | ۱,۱۷ | همسویی |
| ۰,۵۱۲۴۵ | ۲,۳۶۵۲ | ۴,۵۵ | ۱,۱۲ | سرعت در کار |
| ۰,۵۰۱۲۴ | ۲,۹۹۵۲ | ۴,۷۸ | ۱,۰۳ | استفاده از تجهیزات و امکانات |

در جدول ۴ شاخص های آماری شامل فراوانی، میانگین، حداقل و حداکثر و همچنین انحراف استاندارد مولفه های کارآمدی سازمانی نشان داده شده است میانگین مولفه تساوی ۲,۸۰۲۵، میانگین مولفه همسویی ۲,۹۲۶۵، میانگین مولفه سرعت در کار ۲,۳۶۵۲ و میانگین مولفه استفاده از تجهیزات و امکانات ۲,۹۹۵۲ می باشد.

۴-۱- یافته‌های استنباطی

برای بررسی نرمال بودن جامعه آماری از آماره کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۵: نرمال بودن مولفه های معنویت در محیط کار

| شاخص | آمار کلموگروف اسمیرنف | سطح معنی داری | متغیر |
|------|-----------------------|---------------|---------------------------|
| | ۱,۳۶۸ | ۰,۴۷۰ | معنادار بودن |
| | ۱,۵۷۰ | ۰,۱۴۰ | احساس همبستگی در کار |
| | ۱,۱۴۹۰ | ۰,۱۴۲ | همسویی با ارزش های سازمان |

در جدول ۵ نتایج نرمال بودن مولفه های معنویت در محیط کار نشان داده شده است که سطح معناداری تمام مولفه ها بزرگتر از ۰,۰۵ بدست آمده است.

جدول (۶): شاخص های آماری مربوط به مولفه های بهبود کارآمدی مدارس

| شاخص | آماره کلموگروف اسمیرنف | سطح معنی داری | متغیر |
|------|------------------------|---------------|------------------------------|
| | ۱,۴۴۲ | ۰,۸۹۰ | تساوی |
| | ۱,۲۴۸ | ۰,۳۱۰ | همسویی |
| | ۱,۳۵۱ | ۰,۰۹۸ | سرعت در کار |
| | ۰,۹۸۵ | ۰,۱۲۰ | استفاده از تجهیزات و امکانات |

در جدول ۶ نتایج نرمال بودن مولفه های کارآمدی سازمانی آورده شده است. طبق جدول سطح معناداری تمام مولفه ها بزرگتر از $0,05$ می باشد. سطح معنی داری در جدول شماره ۵ و ۶ بزرگتر از مقدار $0,05$ است. از این رو می توان گفت که توزیع جامعه آماری نرمال هستند بنابراین از آزمون های همبستگی پارامتریک پیروسون برای آزمون فرضیه ها استفاده می شود.

۳-۴- فرضیه های تحقیق

فرضیه اول:

فرض H_0 : بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس رابطه معنی داری ندارد.
فرض H_1 : بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس رابطه معنی داری دارد.
برای بررسی ارتباط بین دو متغیر معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس از روش آماری همبستگی پیروسون استفاده شده است.

جدول (۷): ماتریس همبستگی رابطه معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس

| کارآمدی مدارس | | | | |
|---------------|--------------|-------|-------------|--------------------|
| ضریب همبستگی | سطح معناداری | تعداد | نتیجه آزمون | |
| $0,695$ | $0,000$ | 304 | H_1 تایید | معنویت در محیط کار |

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه اول پژوهش در جدول شماره (۷) آورده شده است. بررسی ضرایب همبستگی با روش پیروسون نشان دهنده ی رابطه مثبت و معنادار بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس با مقدار ($t=0,695$) و سطح معنا داری با مقدار ($sig=0,000$) است. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد و فرضیه تحقیق (H_1) تایید می گردد و نتیجه می گیریم که بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس ابتدایی و راهنمایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم:

فرض H_0 : بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی داری وجود ندارد.
فرض H_1 : بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول (۸) آزمون تی تک نمونه کارآمدی سازمانی بین کارکنان زن و مرد

| متغیر | میانگین | t | df | Sig. | اختلاف | فاصله اطمینان |
|-------|---------|---|----|------|---------|---------------|
| | | | | | میانگین | $0,95$ درصد |
| | | | | | | پائین بالا |

| | | | | | | | |
|--------------------------|--------|-------|-----|------|-------|------|------|
| کارآمدی بین معلمان | ۴۷,۴۰۰ | ۱۱۶,۸ | ۳۰۵ | ۰,۰۰ | ۴۷,۴۰ | ۴۶,۶ | ۴۸,۲ |
| مدارس راهنمایی و ابتدایی | ۹ | . | . | . | . | . | . |

باتوجه به جدول ۸ مقدار عددی آزمون تی برابر با ۱۱۶,۸۰ با درجه آزادی ۳۰۵ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ در فواصل اطمینان ۰,۹۵ بدست آمد بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می گردد و در نتیجه میانگین نمرات بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی داری وجود دارد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس راهنمایی و ابتدایی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را معلمان دو مقطع تشکیل می دهند که تعداد آن ها بالغ بر ۱۵۰۰ نفر می باشد و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۳۰۶ نفر می باشد. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر تصادفی نسبی خواهد بود تا همه اعضای جامعه آماری شانس انتخاب مساوی در انتخاب نمونه آماری را داشته باشند.

جمع آوری اطلاعات موردنیاز پژوهش حاضر، از نوع توصیفی- پیمایشی و با توجه به هدف از نوع کاربردی بوده و مطالعات کتابخانه ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه های اطلاعاتی (اینترنت) به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر استفاده خواهد شد. که روش جمع آوری اطلاعات آن به شکل پرسشنامه ای انجام می شود جامعه آماری پژوهش معلمان مدارس راهنمایی ابتدایی می باشد. در این تحقیق برای معنویت در محیط کار از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) با ۱۸ گویه استفاده می شود و برای کارآمدی سازمانی از پرسشنامه دانش فرد و محبوب، ۱۳۸۸ استفاده می شود این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال می باشد. در این تحقیق به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده از روش کتابخانه ای و به منظور جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه ها از روش میدانی بهره گرفته می شود. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار SPSS26 صورت گرفت. داده های جمع آوری شده به صورت جدول آمار توصیفی و نمودار توصیفی ارائه شده است و در مرحله دوم که تجزیه و تحلیل استنباطی می باشد با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن نمونه آماری و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی تک دو جامعه مستقل استفاده می شود.

براساس یافته های توصیفی این تحقیق مشخص شد که ۷۳ درصد مرد و ۲۳ زن و ۴ درصد به جنسیت افراد پاسخ ندادند. ۴ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۵ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۴۶ درصد دارای مدرک لیسانس و ۳۰ درصد دارای مدرک تحصیلی بالاتر از لیسانس می باشند همچنین ۵ درصد آنها به این بخش از سوالات جواب ندادند. ۸ درصد در رده سنی ۲۵-۳۵، و ۵۵ درصد در رده

سنی ۳۵-۴۵، و ۳۰ درصد در رده سنی بالاتر از ۴۵ قرار دارند همچنین ۷ درصد به این بخش از سوالات جواب ندادند.

سطح معناداری مولفه های متغیرها که با استفاده از آزمون کلموگراف- اسمیرنف نشان داد که توزیع جامعه آماری نرمال هستند یعنی بزرگتر از ۰,۰۵ می باشند. بنابراین از آزمون های همبستگی پارامتریک پیروسون برای آزمون فرضیه ها استفاده می شود. نتایج حاصل از یافته های استنباطی نشان داد که:

۱. بین معنویت در محیط کار و کارآمدی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج فرضیه اول نشان داد که بین معنویت در محیط کار با کارآمدی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج این فرضیه می توان گفت که هر سازمانی برای داشتن کارکنانی با کارآمدی سازمانی، بایستی اهداف خود را به فراتر از آنچه که هست سوق دهند و این هدف با بکارگیری معنویت در محیط کار می تواند تحقق یابد چرا که معنویت در محیط کار همیشه به فراتر از آنچه که هست توجه دارد لذا بایستی کارکنان سازمان را با فرهنگ معنویت در محیط کار پرورش داد. در این راستا سازمان نیاز به محیط کاری معنوی هم چنین به نیروی کاری معنوی نیاز دارد. نیروی کاری با فرهنگ معنوی به همه جوانب توجه دارد و خود را از لحاظ علمی، فکری و اخلاقی همیشه به سوی بهتر شدن سوق می دهد در نتیجه کارایی و توانمندی های افراد بهبود می یابند و سازمان در مسیر پیشرفت و توسعه قرار می گیرد.

۲. بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی داری وجود دارد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین معلمان مدارس راهنمایی و ابتدایی از لحاظ کارآمدی تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج این فرضیه می توان گفت که کارایی و توسعه هر سازمان نیز تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. از آنجا که موفقیت و کارآمدی منابع انسانی وابسته به استفاده کارآمد از علوم رفتاری و شناخت مفاهیم و ویژگی های شخصیتی و جنسیتی می باشد بنابراین در سازمان ها شناخت بهتر از عوامل انسانی و کارایی آنها می تواند برای سازمان موثر واقع شود. نهایتاً با استفاده از آموزش های لازم می توان کارآمدی کارکنان زن و مرد در سازمان را افزایش داد، توانایی ها و توانمندی های آنها را در مسیر پیشرفت سازمان قرار داد.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول پیشنهاد می شود که مدیران مدارس ابعاد عمومی و اختصاصی معنویت در محیط کار را براساس مشاغل مختلف را در حین کار مورد تاکید قرار داده و خود مدیران نیز به عنوان پیش قدم رعایت عملی معنویت در محیط باشند تا کارکنان با القو قرار دادن مدیران بتوانند کارآمدی سازمانی در محیط کار بیشتر کنند.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم پیشنهاد می شود که آموزش و پرورش در استخدام و تامین نیروی انسانی تناسب شغلی با تناسب نوع شخصیت را در نظر داشته باشند. تا با شناخت تفاوت نگرش

ها ارداک، توانایی های ذهنی و فیزیکی و خصایص شخصیتی با یکدیگر جهت فهم و درک سطوح مختلف عملکرد کارکنان کمک شایانی در بر خواهد داشت.

References

- Abazari Mahmoodabad, A.; Amirianzadeh, M. (2015). The relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment with employees' organizational citizenship behavior. A new approach in educational management, 7(1): 119-143. [in Persian]
- Ahadi Shaar, M.; Irani, H; Golvardi, M.; Jafari, M. (2013). Examining the relationship between spirituality in the work environment from Milliman's point of view and involvement in work (case study: Jihad Agricultural Organization of Qom province). *Organizational Culture Management*, 12(1): 41-61. [in Persian]
- Alamin, R.; Meghadiri, Z; Nazim, F; Karimzadeh, p. (2014). Investigating the relationship between creative problem solving in organizational culture and organizational productivity and efficiency. *Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, 4(4): 143-162. [in Persian]
- Arai, and; Esfidani, M. (2013). Measuring the efficiency of employees using cognitive-management theory. *Human Resource Management Research Quarterly*, 6(4): 49-67. [in Persian]
- Ardalan, M.; Ghanbari, S; Mohammadi, A. (2015). The relationship between organizational complications and the quality of work life with the effectiveness of organization management. A new approach in educational management, 7(4): 83-107. [in Persian]
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bizdarfard, D.; Abbaszadeh, Y; Mohammadi, K. (2014). Explaining the relationship between the quality of working life of employees and the productivity of human resources in the Islamic Azad University of Selmas, Khoy and Urmia

- branches. *Productivity Management Journal*, 8(32): 89-107. [in Persian]
- Bjørnskov, C., & Foss, N. (2010). Economic freedom and entrepreneurial activity: Some cross-country evidence. In *Entrepreneurship and culture* (pp. 201-225). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2010). The impact of entrepreneurship on economic growth. In *Handbook of entrepreneurship research* (pp. 557-594). Springer New York.
- Danesh Fard, K; Mahjoub, Sh. (2008). Examining the relationship between job satisfaction and organizational commitment with employee efficiency. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 3(4): 12-21. [in Persian]
- Doram, K., Chadwick, W., Bokovoy, J., Profit, J., Sexton, J. D., & Sexton, J. B. (2017). Got spirit? The spiritual climate scale, psychometric properties, benchmarking data and future directions. *BMC health services research*, 17(1), 132.
- Guillén, M., Ferrero, I., & Hoffman, W. M. (2015). The neglected ethical and spiritual motivations in the workplace. *Journal of business ethics*, 128(4), 803-816.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, 122(1), 79-88.
- Hoffman, L. (2016). The rise of religion and spirituality in the workplace: Employees' rights and employers' accommodations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 3(3).
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205.
- Hudson, R. (2014). The question of theoretical foundations for the spirituality at work movement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 27-44.
- Kamfirouzi, M.; Soda Nayini, A.; Mehri, R. (2014). Investigating the impact of spirituality on different individual dimensions in

- the organization. *Islamic Management*, 23(2): 67-81. [in Persian]
- Kolivand, H. (2016). Innovation and productivity, opening the way for the efficiency of human resources. *Mission of Government Management (Government Management)*, 5(1): 53-60. [in Persian]
- 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.
- Miner, M., Bickerton, G., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(1), 57-71.
- Mohajerani, B; Shuhudi, M. (2013). Modeling the relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in government hospitals in Kermanshah, *Management*, 3(2): 20-29. [in Persian]
- Nicola, P. D., Grossi, P., & Preti, A. (2016). Rethinking The Organization Of Public Administration Through The Enhancement Of Human Resources. *The Istat Case. RIEDS-Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica-Italian Review of Economics, Demography and Statistics*, 70(1), 17-28.
- Nikpour, A; Manzari Tavakoli, A.; Hosseini Nejad, M. (2010). Investigating the relationship between the spirituality of the work environment and organizational citizenship behaviors in the employees of Shahid Shahr Foundation of Kerman. *Productivity Management (Beyond Management)*, 4(16): 155-172. [in Persian]
- Sanei, M.; Hassanpour, A. (2011). The basic strategies for cultivating spirituality in organizations. *Ethics in Science and Technology*, 7(4): 32-42. [in Persian]
- Shiri, A; Nasralhi Vasati, S. (2016). The effect of exalted leadership on ethical accountability: Clarifying the role of spirituality in the workplace. *Improvement and Transformation Management Studies*, 26(48): 33-51. [in Persian]
- Soltani, F; Sanei, M.; Amiri, M.; Khosravi, A. (2014). Organizational agility and factors affecting it in Shahrood

- University of Medical Sciences. Health Management (Health System), 6(3): 29-34. [in Persian]
- Trinkner, R., Tyler, T. R., & Goff, P. A. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being. *Psychology, public policy, and law*, 22(2), 158.
- Zheng, W., Yang B , & Melean, G.N . (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management ,*Journal of Business Research*.63(6,16): 763-771
- Ziapour, A; Kianipour, N.; Rajabi Gilan, N.; Ghasemi, S. (2014). Investigating the effectiveness of using administrative automation on the productivity and efficiency of employees. *Academic Journal of Electronic Learning*, 6(2): 56-62. [in Persian]

A study on spirituality in the workplace and its impact on school effectiveness: Evidence from middle and elementary school teachers

Somia Soori Giglo, Hori Aghaei Fard, and Youssef Pari Pirayavatlo

Abstract

The aim of this research was to examine the correlation between workplace spirituality and the effectiveness of middle and elementary schools. The statistical population of the current research consists of more than 1500 teachers. According to Morgan's table, the sample size is determined to be 306 people. The sampling method in this research was relatively random. The statistical population consists of middle and primary school teachers in Parsabad. In this study, the Spirituality in the Workplace Questionnaire developed by Milliman and colleagues (2003) was utilized to assess spirituality in the workplace, while the knowledge questionnaire created by Fard and Mahjoub (2008) was employed to measure school efficiency. In this study, the library method is utilized to establish and compile the theoretical foundations and research findings, while the field method is employed to gather data for testing the hypotheses. The data was collected in the form of a descriptive statistics table, and the Pearson correlation coefficient and the t-test of two independent populations were used to test the hypotheses. The research findings revealed a positive and significant correlation between spirituality in the work environment and school efficiency. Additionally, there is a notable contrast in efficiency between middle school and elementary school teachers.

Keywords: spirituality in the workplace, school efficiency, teachers, elementary and middle schools