Winter (2023-2024) 12(3): 15-28
DOI: 10.30473/arsm.2023.66517.3735
Received: 26 Mar 2022 Accepted: 22 June 2022

Open Access

Applied Research of Sport Management

ORIGINAL ARTICLE

Designing a Simulation Model for the Development of Organizational Spirituality in Sports Organizations

Hossein Rahimi Klour[1*], Seyed Ali Naghavi[2]

1 Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
2 PhD Student, Department of Business Administration, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Correspondence
Hossein Rahimi Klour
Email: h_clever@uma.ac.ir

How to cite
Rahimi Klour, H., Naghavi, S.A. (2023). Designing a Simulation Model for the Development of Organizational Spirituality in Sports Organizations. Applied Research of Sport Management, 12(3). 15-28

ABSTRACT
This research aims to design a simulation model for developing organizational spirituality in sports organizations. It is an exploratory research in terms of purpose which was done with a mixed research method based on inductive comparative reasoning. The statistical population included 12 theoretical experts (university's professors) and practical experts (sports organizations' managers). Sampling was a non-probability and purposeful method. The tools of data collection were interview and questionnaire. To analyze the specialized interviews, the theme analysis method has been used. Then the relationship model has been tested by the Dematel method. Finally, the development model of organizational spirituality has been simulated using the factor based modeling approach. To analysis the data we used Maxqda20 software in the qualitative phase and Excel and AnyLogic softwares in the quantitative phase. Based on the results, 46 primary codes, 10 sub themes and 4 main themes were counted. Also, the simulation results showed that the presented model can provide an appropriate estimate of the future of organizational spirituality development in sports organizations.

KEYWORDS
Development, Organizational Spirituality, Sports Organizations.

© 2023, by the author(s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

سال دوازدهم، شماره سوم، پیاپی چهل‌وهفتم، زمستان ۱۴۰۲ (۱۵-۲۸)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱

DOI: 10.30473/arsm.2023.66517.3735

نشریه علمی

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی

«مقاله پژوهشی»

طراحی مدل شبیه‌سازی توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی

حسین رحیمی کلور[1*]، سیدعلی نقوی[2]

۱ دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران..

نویسنده مسئول:
حسین رحیمی کلور
رایانامه: h_clever@uma.ac.ir

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل شبیه‌سازی توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی بود. این مطالعه از نظر هدف یک پژوهش اکتشافی است که با روش پژوهش آمیخته و مبتنی بر استدلال قیاسی استقرایی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۲ نفر از خبرگان نظری (اساتید دانشگاه) و خبرگان تجربی (مدیران سازمان‌های ورزشی) می‌باشد. نمونه‌گیری به روش غیراحتمالی و به‌صورت هدفمند بوده و ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسش‌نامه می‌باشد. جهت تحلیل مصاحبه‌های تخصصی، روش تحلیل تم به کار گرفته شده است؛ و سپس مدل روابط به روش دیمتل آزمون شده است. درنهایت مدل توسعه معنویت سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی عامل‌بنیان شبیه‌سازی‌شده است. تحلیل داده‌های پژوهش در فاز کیفی با نرم افزار Maxqda20 و در فاز کمی با نرم‌افزارهای Excel و AnyLogic انجام‌شده است. بر اساس نتایج پژوهش ۴۶ کد اولیه، ۱۰ تم فرعی و ۴ تم اصلی احصا شد. همچنین نتایج شبیه‌سازی نشان داد، مدل ارائه‌شده می‌تواند برآورد مناسبی از آتیه توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی را ارائه دهد.

واژه‌های کلیدی

توسعه، معنویت سازمانی، سازمان‌های ورزشی.

استناد به این مقاله:

حسین رحیمی کلور، سیدعلی نقوی (۱۴۰۲). طراحی مدل شبیه‌سازی توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی. فصلنامه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۲(۳)، ۱۵-۲۸.

مقدمه

در دو دهه اخیر اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و غیره موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی در میان کارکنان در سازمان‌ها شده است (کینجرسکی و اسکرایپنک[1] ۲۰۰۴). این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند (لونددین و همکاران[2] ۲۰۰۳). در راستای توسعه منابع انسانی و به منظور ارضای نیازهای متعالی کارکنان، سازمان مثبت گرا، اخلاقمدار و معنویت‌گرا مورد تأکید است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنان با دل و جان خود کار کنند، باید قبول کنند که احترام به عقاید و احساسات در سبک مدیریتی جدید نقش حساسی را ایفا می‌کند. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و عقاید آن‌ها است. این پارادایم جدید را می‌توان جنبش معنویت[3]نامید (محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۸). به عقیده بسیاری از پژوهشگران، این پارادایم جدید محیط کار، برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی است و در واقع واکنشی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است و آن را به عنوان یکی از اصلی‌ترین روندها در قرن بیست و یکم قلمداد کرده‌اند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵). این پارادایم به عنوان تأییدی است بر این که کارکنان با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند و استعداد شخصی و روح منحصربه فرد خود را با خود به همراه می‌آورند (هونگ[4] ۲۰۰۹). تاکنون بیش از ۷۰ تعریف مختلف پیرامون معنویت در محیط کار ارائه‌شده است (گیگل[5] ۲۰۱۲)؛ و هیچ گونه اجماع جهانی پیرامون تعریف معنویت در محیط کار وجود ندارد و تعریف‌های موجود نیز محدود، مبهم و بعضاً متناقض هستند (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹). در تعریفی جامع، معنویت در محیط کار را این گونه می‌توان تعریف کرد: تلاش برای هماهنگی بین زندگی شخصی افراد و هدف زندگی کاری آن‌ها تا در محیط کار، کمال و احساس تعلق خاطر یا پیوند به وجود آورد. معنویت هدف زندگی کاری فرد را با هدف زندگی شخصی او هماهنگ ساخته و در مجموع به زندگی او معنا می‌بخشد (زاهدی و پناه علی، ۱۳۸۷). در واقع رشد سریع مفهوم معنویت در محیط کار و کاربردهای آن برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد و به عنوان عامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها در بلندمدت شناخته شده است. در حقیقت، سازمان‌ها در جست وجوی راه هایی برای موفقیت هستند، آن‌ها سعی می‌کنند با استفاده از ابعاد متنوع معنویت از همه قابلیت‌شان برای بیشینه‌سازی تعهد، رضایت شغلی و انگیزش درونی در کارکنان استفاده کنند (ساپتا و همکاران[6] ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد اصولاً 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 و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیت‌های خالصانهٔ آنان است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی‌های معنوی در سازمان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه جانبهٔ فردی و سازمانی را فراهم کند (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۹). برای توجیه ضرورت و اهمیت پژوهش در زمینه معنویت سازمانی، افزون بر تأکیداتی که صورت گرفت، می‌توان به برخی از موارد زیر اشاره داشت: ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعهٔ خویش به دست آورند. اغلب کارکنان زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنوی‌شان از یگدیگر جداست. به لحاظ اجتماعی ۵۰ الی ۷۰ ساعت زندگی کاری در طول هفته، پرداختن ساعاتی به نیایش، پرستش و مراقبه و ساعات باقیمانده برای گذران زندگی خانوادگی ضرورت این جدایی است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مالی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای روبرویند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند است. همچنین تجربهٔ معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (الارکوبی[7] ۲۰۱۳)؛ معنویت در سازمان قاعدهٔ نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی؛ کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به‌جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون بر این، «معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها و اجتماع، انسانیت؛ سخت‌کوشی و مسئولیت را به

1. Kinjerski & Skrypnek
2. Lund Dean et al
3. Spiritually
4. Hong
5. Geigle
6. Sapta et al
7. Al Arkoubi

ارمغان آورد» و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (آشموس و دوچان[1] ۲۰۰۰)؛ پدیدهٔ عدم اطمینان در محیط‌های کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. بهره‌وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمان‌ها میسر خواهد شد (باگوان[2] ۲۰۱۳)؛ بنابراین، بسیاری از سازمان‌ها گسترش معنویت در محیط کار را تشویق می‌کنند؛ زیرا اعتقاد دارند، محیط کار انسان‌دوستانه موجب ایجاد موفقیت برد – برد برای سازمان و کارکنان می‌شود (بردلی و کائونامی[3] ۲۰۰۳). از این رو، برای دستیابی به منافع معنویت در محیط کار، امروزه، مراکز علمی و پژوهشی تأثیرهای معنویت بر کسب و کارها را دغدغه تحقیقات خود قرار داده‌اند؛ اما با وجود این روند رو به رشد از ادبیات موضوع، کمبود پژوهش‌ها و نظریه‌های قوی در این زمینه احساس می‌شود؛ تا حدی که یکی از پژوهشگران برجستهٔ این عرصه، اذعان می‌دارد: بیشتر مقاله‌ها و کتاب‌های ناظر به معنویت و مدیریت، عامیانه، غیرعلمی و به دور از آزمونند. حتی دانشمندان مدیریت نیز، رویکرد کمی به موضوع معنویت نداشتند و مقاله‌هایی که معنویت سازمانی را به صورت کمی سنجیده‌اند، انگشت شمارند (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۲). در طی سالیان گذشته مطالعات بسیار محدودی در رابطه با سازمان معنویت‌گرا در ایران و خارج انجام شده است. در برخی موارد به ضرورت معنویت در محیط سازمان و تعاریف و ابعاد آن و در برخی موارد به پیامدهای حاصل از معنویت پرداخته‌شده است و کمتر به بحث ارائه مدل توسعه سازمان معنویت‌گرا توجه شده است که به گونه اجمالی به نتایج برخی از نوین‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه که ازلحاظ محتوایی به موضوع این پژوهش نزدیک‌ترند اشاره می‌شود.

حسین‌زاده و یزدانی (۱۳۹۲) در پژوهشی با هدف شناسایی و اولویت‌بندی معنویت سازمانی در میان کارمندان و اعضای هیأت علمی هفت عامل را شناسایی کردند که به ترتیب اهمیت؛ خودآگاهی برتر، احساس معنا در کار، همسویی با ارزش‌های سازمان، رهبری فراخود، احساس همبستگی، آگاهی متعالی و تفکر وجودی انتقادی بودند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی که هدف آن مطالعه مفهوم معنویت سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه بود، به این نتیجه رسیدند که عوامل خدامحوری، اعتقاد، عمل و خودشناسی، آموزش، بهسازی و نظارات، قانون‌مداری، خودسازی و توان مدیریتی، تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمان و عدالت اجتماعی مورد تأکید قرار گرفتند.

حکاک و رحیمی اقدام (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف تبیین نقش معنویت سازمانی در خلق مزیت رقابتی پایدار در بانک، انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که معنویت سازمانی تبیین کننده مزیت رقابتی پایدار است؛ بنابراین، بانک برای ارتقای معنویت سازمانی و مؤلفه‌های آن، به ویژه همسویی ارزش‌ها، راهبردهای مناسبی را باید اتخاذ کند.

دهشیری زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی که هدف آن ارائه مدلی برای پیش‌بینی سطح معنویت در سازمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی بود، به این نتیجه رسیدند که عوامل رویه‌های سازمانی شامل: احساس کمک‌کردن شرکت به جامعه در کارکنان، توجه به نیازهای معنوی کارکنان، برگزاری دوره‌های آموزشی معنوی در سازمان و گزینش کارکنان بر مبنای فلسفه معنویت محورشرکت، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر معنویت در سازمان کارکنان شرکت گاز استان یزد است.

نتایج مطالعات منصور لطفعلی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که عوامل اثرگذار بر معنویت سازمانی در واحدهای دانشگاه جامع علمی کاربردی استان تهران عبارت‌اند از دو دسته عوامل سازمانی (ایمان، ارتباط و خودتعالی) و عوامل فردی (همدردی، سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت) بود.

یافته‌های قاسمی‌زاد و سلامی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه چهارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی با اتخاذ رویکرد آمیخته و با بهره‌گیری از روش اکتشافی، حاکی از این بود که چهارچوب به دست آمده شامل ابعاد فردی (تعاملات پرهیزگارانه، معناجویی، هدفمندی، اخلاق‌کاری)، میان فردی (بردباری، عزت‌نفس، منزلت اجتماعی، تعامل با زیردستان، خدمت‌رسانی) و فرافردی (اطاعت از مافوق، شایسته سالاری، تعهد شغلی) است.

طالبی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی که هدف آن آزمون مدل رهبری معنوی بر تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره وری با میانجی خودشکوفایی و عضویت در ورزش‌های انفرادی و تیمی بود، به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی در هر دو ورزش‌های انفرادی و تیمی رابطهٔ مثبت و معناداری با تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره‌وری دارد و همچنین رهبری معنوی باعث افزایش تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره‌وری در ورزش‌های تیمی و انفرادی می‌شود.

دودمان و همکاران (۱۴۰۰) طی پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت آموزش و پرورش شهر شیراز بر اساس مؤلفه‌های

1. Ashmos & Duchon
2. Bhagwan
3. Bradley & Kauanui

سازمان معنویت‌گرا، مؤلفه‌های دین‌مداری و آخرت‌گرایی، معناگرایی و هدفمندی، خودآگاهی فردی، مدیریت در سازمان، محتوا و روش‌های معنوی در فرآیند آموزش و اخلاق نیکو را شناسایی کردند.

یافته‌های نصیرپور و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که مهم‌ترین بعد تأثیرگذار بر ارتقاء کیفیت حسابرسی بعد رهبری، با مولفه‌های رهبری معنوی و سبک رهبری است.

القوتوپ و حسین[1](۲۰۱۴) در پژوهش سازمان معنوی: راهی به سوی تعالی پایدار سازمانی باهدف جستجوی تعالی سازمانی، چارچوبی را برای ایجاد سازمان معنوی در شرایطی که سازمان‌ها با بسیاری از چالش‌ها، تغییرات و فشارهای غیر قابل عبور روبرو شده اند را با مدیریت استرس و توسعه اخلاق فراهم می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند که برای بهبود و رفع فشار فزآینده در سطح جهان، سازمان معنوی نقش فعالی در پیشرفت رفاه انسانی در سطح جامعه، ملی و حتی جهانی دارد.

وندروالت[2](۲۰۱۸) در پژوهشی نشان داد که بین معنویت محیط کار، اشتغال به کار و پیشرفت در کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه براین، معنویت محل کار به طور قابل توجهی هم بر مشاغل کاری و هم بر رونق کار تأثیر می‌گذارد. برای این که سازمان‌ها مشارکت در کار و رونق کار را ارتقاء دهند، باید مکان‌های کاری معنوی ایجاد شود. علاوه بر این، به‌جای نتایج کار، باید بر روی تجربه کاری تأکید شود و سازمان‌ها برای توسعه کارمندان فرهنگ سازمانی معنوی ایجاد کنند و توجه بیشتری به مدیریت روابط داشته باشند. سیمون و همکاران[3] (۲۰۱۸) در پژوهش رهبری و معنویت: مفهوم سازی، تعریف و جهت‌گیری‌های آتی در آموزش عالی با بررسی ادبیات سیستماتیک تلاش می‌کند تا دیدگاه‌های متنوعی از معنویت را با مفهوم‌سازی و تعریف منسجم در زمینه آموزش عالی سازگار کنند. همچنین معتقدند که با افزایش تنوع فرهنگ‌ها و اعتقادات، به‌ویژه در جوامع غربی، توجه دانشگاه به اهمیت معنویت و رهبری نه تنها برای آشکارکردن پتانسیل‌های موجود بلکه برای بیان چالش‌ها است. از آن جا که برخی محققان از دیدگاه مفهوم مبتنی بر دین حمایت می‌کنند، درحالی‌که مفهوم معنویت فراتر از دینداری است. معنویت و رهبری در آموزش عالی شامل تلاش رهبر برای درک ماهیت معنوی خود به روشی ثابت و همخوان منافع دیگران است. رهبری از این طریق به دانشجویان و همکاران کمک می‌کند تا معنویت خود را توسعه داده که منجر به توسعه کلی افراد و جامعه دانشگاهی می‌گردد.

ایندرادوی[4](۲۰۲۰) در پژوهشی مروری با عنوان معنویت محیط کار: الگوی موفق در سازمان‌های مدرن بیان می‌کند که امروزه سازمان‌ها با مواردی چون ازدست دادن مشاغل، روابط تیره با مشتریان، تأخیر در قراردادها و خروج کارکنان روبه‌رو هستند. بنابراین معنویت به عنوان یک ابزار مهم برای مقابله با مشکلات مربوط به استرس و توسعه عملکرد منابع انسانی نقش مهمی دارد. شرکت‌های مشهور جهان مانند بانک جهانی، دوپونت، کمپانی فوردموتور و رایانه‌های اپل برنامه‌های خاصی را برای توسعه معنویت در محل کار اتخاذ کرده‌اند. کارفرمایان باید ارزش‌ها و تکنیک‌های معنوی را در چشم‌انداز، مأموریت و سیاست سازمانی و برای توسعه عملکرد نیروی انسانی نهادینه کنند.

بهارادواج و جمال[5](۲۰۲۰) پژوهشی با هدف تبیین نقش فضای معنوی در خلق محیط کار معنوی در فناوری و اطلاعات هند، انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی از طریق فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا مؤثر بودند.

سریواستاوا و گوپتا[6](۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف طراحی مدل معنویت در سازمان، سه عامل را شناسایی کردند که به ترتیب اهمیت؛ اعتماد و صداقت متقابل با دیگران، تعهد به کیفیت و خدمت‌رسانی به کارکنان، گزینش کارکنان بر مبنای فلسفه معنویت‌محور بودند.

نتایج مطالعات ختری و گوپتا[7](۲۰۲۲) نشان داد که عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شامل: فضا و فرهنگ مناسب در محیط کار، همسویی با ارزش‌های سازمانی، احترام به کارکنان و کار معنادار است.

یافته‌های سوآمی و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که مهم‌ترین[8] ابعاد تأثیرگذار بر ارتقاء معنویت در سازمان شامل فضای معنوی، مدیریت تحول‌آفرین و خلاقیت است.

مرور پیشینه موضوع نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود پژوهش‌هایی در این حوزه، وجود یک پژوهش جامع که عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی را به صورت یکپارچه مورد مطالعه قرار داده و روابط درونی بین این عوامل را به صورت تفصیلی بررسی نماید، ضروری به نظر می‌رسد. از آن جا که سازمان‌های ورزشی، نقش اساسی در دستیابی به اهداف ورزشی اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی دارند؛ لزوم توجه به افزایش اثربخشی، بازدهی و میزان عملکرد کارکنان این سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است، به نظر می‌رسد پژوهش‌های

1. Al Qutop & Hossein
2. Van der Walt
3. Simone et al
4. Indradevi
5. Bharadwaj & Jamal
6. Srivastava & Gupta
7. Khatri & Gupta
8. Swami et al

بیشتر در خصوص معنویت سازمانی، می‌تواند گام‌های اساسی را در راستای شناخت و آگاهی بیشتر مدیران و کارکنان ورزشی در زمینهٔ کنترل عوامل مخل و تقویت عوامل مثبت مؤثر در موفقیت و اثربخشی سازمان فراهم آورد. بنابراین ضرورت دارد که این مقوله در سازمان‌های ورزشی که نقش مهمی در توسعهٔ سلامت و پر کردن بهینهٔ اوقات فراغت در جامعه دارد، بررسی شود. همچنین پیاده‌سازی معنویت سازمانی در سازمان‌های ایرانی فراتر از یک دید تک بعدی است و لذا فراتر از فرایندهای مرسوم متغیرهای مربوط به معنویت سازمانی در مدیریت منابع انسانی باید محاسبه شود. به عبارت دیگر، گسست دانشی در این رویکرد جامع وجود دارد. موضوع مهمی که تحلیل جامع پیش رو به خوبی از عهده آن بر می‌آید این سازه‌ها در در ارتباط با هم معنی واقعی خود را پیدا می‌کنند که اگر به‌صورت مجزا مورد بررسی قرار بگیرد ممکن است نتیجه موردنظر دیده نشود. بر مبنای پژوهش‌های پیشین نحوه اثرگذاری همزمان اجزای این فرآیند بر روی مدیریت منابع انسانی چندان مشخص نیست. با توجه به ماهیت چند بعدی معنویت سازمانی اگر این اجزا به صورت مجزا دیده شود. مدل های ناقصی تولید خواهد شد. بنابراین ضروری است به‌منظور پرکردن شکاف تحقیقاتی و مشاهده شواهد بیشتر معنویت سازمانی در قالب یک مدل جامع مورد بررسی قرار بگیرد. با توجه به بررسی و جست‌وجوی پژوهش‌های انجام‌شده، مشاهده شد که تاکنون هیچ مدل‌سازی عامل بنیانی در این حوزه صورت نگرفته و خلأ آن در کشور ایران به خصوص در سازمان‌های ورزشی نمایان است؛ بنابراین ضرورت انجام این پژوهش برای شبیه‌سازی ماهیت پیچیده توسعه معنویت سازمانی اجتناب‌ناپذیر است. هدف از این پژوهش، با در نظر گرفتن مجموع عوامل فوق‌الذکر ارائه مدل عامل بنیان است که بتواند با در نظر گرفتن عوامل کلیدی، توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی را مدل و شبیه‌سازی کند تا بتوان نقش ارزندهای در کمک به مدیران؛ به‌منظور توسعه معنویت سازمانی ایفا کرد. برای مدل‌سازی پرسش‌های زیر مطرح است:

۱. عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی چیست؟

۲. روابط علّی بین عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی به چه صورت است؟

۳. آیا می‌توان این مدل را از طریق رویکرد مدل‌سازی عامل‌بنیان تصویر و شبیه‌سازی کرد و بر اساس نتایج حاصل از شبیه‌سازی‌های این مدل، برآورد مناسبی از آتیه توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی داشت؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه اکتشافی است که با هدف طراحی مدل شبیه‌سازی توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی انجام‌شده است. این مطالعه از منظر فلسفی در دسته پژوهش‌های تجربه‌گرایانه قرار می‌گیرد و با رویکردی قیاسی استقرایی انجام‌شده است. از منظر نوع داده‌ها، پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته (کیفی – کمی) انجام‌شده است و از منظر بازه زمانی و روش گردآوری داده‌ها یک پژوهش پیمایشی مقطعی می‌باشد. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و پرسش‌نامه می‌باشد و قلمرو مکانی آن سازمان‌های منتخب ورزشی کشور می‌باشد. حجم نمونه در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند، معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه‌شده است. به‌طورکلی فرایند مصاحبه در تحلیل کیفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند. همچنین برای نمونه‌گیری خبرگان روش‌های غیر احتمالی و هدفمند توصیه‌شده است (طیبه و رین، ۱۴۰۱). فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه خواهد یافت. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان نظری (اساتید دانشگاه) و خبرگان تجربی (مدیران ورزشی) هستند. ملاک انتخاب خبرگان تجربی، حداقل ۱۰ سال سابقه مدیریت در سازمان‌های ورزشی بوده است. خبرگان نظری نیز از میان اساتید دانشگاه‌ها که دارای تألیف علمی مرتبط در قالب کتاب و مقاله بوده‌اند، انتخاب‌شده‌اند. در بخش کیفی این مطالعه به‌صورت هدفمند و غیر احتمالی به انتخاب نمونه پرداخته شد. بر این اساس ۱۲ نفر از افراد واجد شرایط در این مطالعه شرکت کرده اند. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از مصاحبه و پرسش‌نامه استفاده شده است. از آن جا که برای مطالعات کیفی که باهدف اکتشافی و طراحی الگو انجام می‌شوند، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته مناسب‌تر هستند (خزائی و همکاران، ۱۴۰۱)، در این پژوهش نیز در بخش نخست از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان استفاده شده است. در راستای افزایش تعمیم‌پذیری و آزمون مدل در بخش دوم پژوهش نیز از روش دیمتل برای بررسی روابط ساختاری مدل استخراج‌شده استفاده شده است. در انتها، مدل توسعه معنویت سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی عامل‌بنیان طراحی‌شده است. با توجه به این که در این پژوهش، مقصود دست‌کاری داده‌ها در محیط سازمان‌های منتخب ورزشی ایران نیست و وضعیت موجود مطالعه می‌شود، پژوهش از منظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی–غیرآزمایشی محسوب می‌شود. به‌جای دو واژه روایی و پایایی، در پژوهش‌های کیفی باید از واژه اعتمادپذیری استفاده کرد. تعیین اعتبار و پایایی یافته‌ها، مرحله‌ای حیاتی در فرایند مصاحبه است. پایایی، به همسانی نتایج حاصل از مصاحبه و اعتبار و توانایی مصاحبه در

سنجش اهداف مدنظر اطلاق می‌شود. اعتبار به میزانی گفته می‌شود که یک روش قادر است هدف مطالعه را بسنجد. در پژوهش حاضر، از روش توافقی درون موضوعی (پایایی بین دو کدگذار) برای محاسبهٔ پایایی مصاحبه استفاده شد. برای این منظور، از یک مدرس دانشگاه که بر موضوع پژوهش اشراف داشت، درخواست شد به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در این پژوهش مشارکت کند. سپس محققان به همراه همکار پژوهش، سه مصاحبه انتخاب شد و نتایج حاصل از کدگذاری در جدول ۱ گزارش‌شده است. همچنین درصد پایایی درون موضوعی از فرمول ذیل محاسبه می‌گردد.

رابطه ۱)
$$\text{درصد توافق درون موضوع} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

طبق نتایج، پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول، برابر با ۷۹ درصد بوده است، بنابراین با توجه به این که میزان پایایی بیش از ۷۰ درصد پذیرفته می‌شود، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأییدشده و می‌توان ادعا کرد که پایایی در حد مناسبی است. برای بررسی اعتبار مدل، نظر خبرگان، طی مصاحبه حضوری دریافت شد و پس از انجام اصلاحات لازم، مورد تأیید قرار گرفت؛ سپس طبق نظر آن‌ها شبیه‌سازی عامل‌بنیان، فرایند تبیین مدل نیز تأیید شد. در این پژوهش از ترکیب روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است. در بخش کیفی با استفاده روش تحلیل تم به شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی مدل معنویت سازمانی پرداخته شده است. سپس شاخص‌های حاصل از تحلیل کیفی پژوهش با استفاده از روش دیمتل، روابط ساختاری مدل استخراج‌شده است و درنهایت مدل توسعه معنویت سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی عامل‌بنیان شبیه‌سازی شده است. برای انجام تحلیل تم از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده‌شده است، محاسبات روش دیمتل در محیط اکسل انجام‌گرفته است و مدل‌سازی مبنا عامل نیز با استفاده از نرم‌افزار آنی‌لاجیک انجام‌شده است.

جدول ۱. پایایی داده‌های کیفی

عنوان مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	پایایی بین دو کدگذار
مصاحبه اول	۲۰	۷	۷۰
مصاحبه دوم	۲۲	۹	۸۱
مصاحبه سوم	۱۶	۷	۸۷
جمع	۵۸	۲۳	۷۹

جدول ۲. مشخصات مصاحبه شوندگان

متغیر	دسته ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸	۶۶/۷
	زن	۴	۳۳/۳
محل اشتغال	دانشگاه	۵	۴۱/۷
	سازمان‌های ورزشی	۷	۵۸/۳
مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۳	۲۵
	دکتری	۹	۷۵

جدول ۳. مفاهیم اولیه برخاسته از مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان

ردیف	مفهوم	تعداد مصاحبه‌شوندگان	ردیف	مفهوم	تعداد مصاحبه‌شوندگان
۱	پاسخگو بودن شغل به خواسته‌ها و انتظارات کارکنان	۴	۲۴	توانمندسازی کارکنان	۵
۲	حساسیت کارکنان نسبت به سرنوشت سازمان	۹	۲۵	جلوگیری از قانون گریزی	۱۰
۳	روحیه کار تیمی در سازمان	۳	۲۶	توجه به نوع معیشت کارکنان	۲
۴	ارزیابی عملکرد افراد به‌طور منصفانه	۱	۲۷	وجود مثبت اندیشی بین کارکنان	۴
۵	جلوگیری از پایمال کردن اموال سازمان	۳	۲۸	افتخار کارکنان به شغل خود	۸
۶	آشنایی کارکنان با اهداف سازمان	۶	۲۹	وجود تناسب بین الزامات کاری و عقاید و ارزش‌های کارکنان	۱۱
۷	قرب الهی	۸	۳۰	درک کارکنان به وجود رابطه بین کار ایشان و منافع ذینفعان	۳
۸	ایجاد رضایت برای ارباب‌رجوع	۵	۳۱	توجه کارکنان به ندای وجدان خود	۹
۹	امانت‌داری	۵	۳۲	تقوا	۴
۱۰	ارزشمند بودن کار در بین کارکنان	۳	۳۳	حس دل‌بستگی بین کارکنان	۱۰
۱۱	اعتماد بین کارکنان و مدیران	۶	۳۴	حاضر و ناظر دانستن خداوند بر کار	۸
۱۲	کفایت و تدبیر	۲	۳۵	تواضع و فروتنی کارکنان	۶
۱۳	تحمل کارکنان در برابر مشکلات کاری	۷	۳۶	شایسته سالاری در سازمان	۴
۱۴	دوری کارکنان از نادرستی	۵	۳۷	پیوند اهداف فردی باارزش‌های سازمان	۴
۱۵	ساده زیستی	۳	۳۸	همدردی با کارکنان	۵
۱۶	قوانین انعطاف پذیر در سازمان	۳	۳۹	توجه به کرامت کارکنان	۵
۱۷	روحیه خودباوری بین کارکنان	۷	۴۰	تحول آفرین	۲
۱۸	وفای به عهد	۲	۴۱	انجام کارهای نیک توسط کارکنان	۷
۱۹	مدیر معنوی	۴	۴۲	روحیه خود گذشتگی بین کارکنان	۶
۲۰	بالیدن کارکنان به سازمان خود	۱۰	۴۳	نگرش مثبت کارکنان به نوآفرینی	۶
۲۱	فراهم کردن شرایط لازم برای بهره گیری از استعداد کارکنان	۳	۴۴	سعه‌صدر	۳
۲۲	تعهد کاری	۱۲	۴۵	علاقه کارکنان به پذیرش ریسک	۲
۲۳	تفاهم کارکنان در مورد اهداف کار	۶	۴۶	حداقل تمرکز در تصمیم گیری ها	۹

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات، ابتدا به روش نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه نیمه ساختاریافته با یکی از مدیران سازمان‌های ورزشی و همچنین، یکی از استادان دانشگاه که در این حوزه، سابقه چندین ساله در یکی از سازمان‌های ورزشی کشور داشت، مصاحبه‌ای صورت گرفت، سپس با همکاری آن‌ها، مصاحبه‌شوندگان دیگر که مدیران و متخصصان بودند، مشخص شدند و با آن‌ها نیز مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته صورت گرفت تا پس از مصاحبه با ۱۲ نفر، اشباع نظری حاصل شد. مشخصات کلی مشارکت‌کنندگان به‌طور خلاصه در جدول ۲ آورده شده است.

پس از برگزاری مصاحبه‌ها و یادداشت برداری از مطالب مطرح‌شده و اختصاص کد به مصاحبه‌شوندگان، برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل تم که یکی از روش‌های کیفی است، استفاده شد و برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تم‌ها) موجود، داده‌ها سازمان‌دهی و در قالب جزئیات توصیف شدند. بر این اساس و به‌منظور تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده، مراحل زیر انجام شد. در مرحله اول یا آشنایی با داده‌ها، پس از انجام مصاحبه با هر یک از مصاحبه شوندگان، متن مصاحبه روی کاغذ ثبت و بارها مطالعه شد. در مرحله دوم، یعنی ایجاد کدهای اولیه، پس از آشنایی اولیه و مطالعه هر مصاحبه، مفاهیم و شاخص‌های اولیه، در قالب کدهای اولیه، تلخیص و نشانه‌گذاری شدند. بر این اساس، کدگذاری داده‌ها برحسب مطالب اعلام‌شده و شماره تخصیص‌یافته به مصاحبه‌شوندگان انجام گرفت. نتایج این مرحله که حاوی ۴۶ مفهوم است، که در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

در مرحله سوم، با بهره‌گیری از تجربه و خلاقیت محققان و همچنین، استفاده از ادبیات جمع‌آوری‌شده، مفاهیم شناسایی‌شده بر اساس قرابت و نزدیکی مفهومی به یکدیگر، در برچسب‌های کلی‌تر دسته‌بندی شدند و تم های فرعی اولیه شکل گرفت. در این مرحله، به‌منظور حصول اطمینان از رابطه مناسب بین تم‌های تعیین‌شده و مجموعه مفاهیم و داده‌های تشکیل دهنده آن‌ها، تمامی تم‌ها بارها بازبینی شدند. نتیجه این مرحله ایجاد ۱۰ تم فرعی بود که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ٤. تم های فرعی تشکیل دهنده معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی

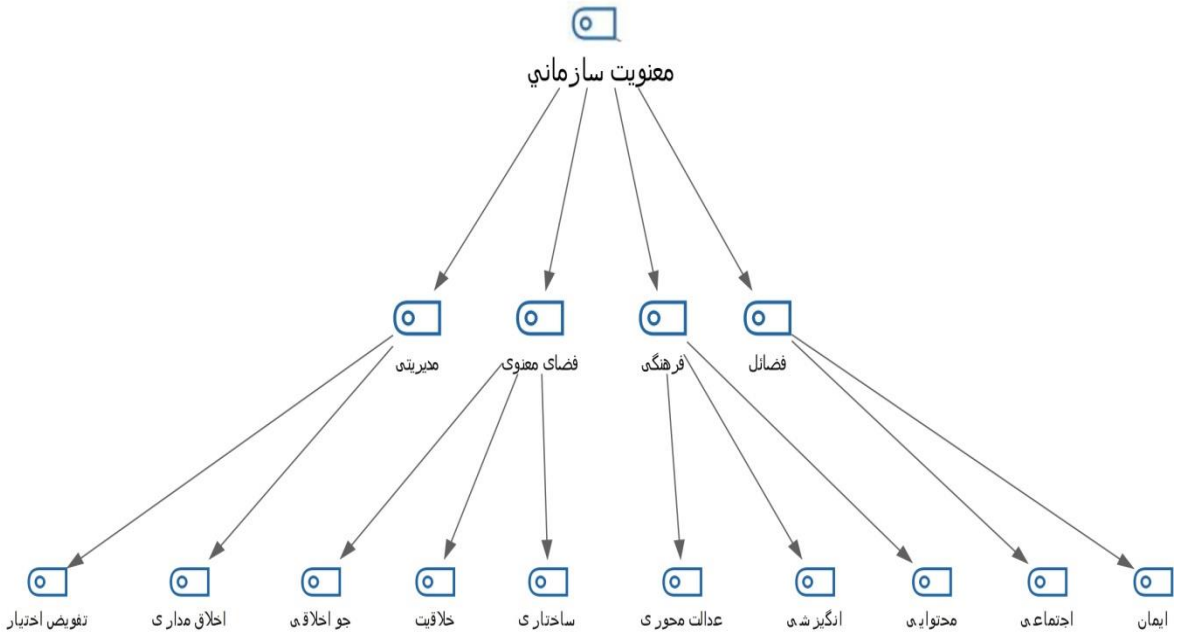
ردیف	تم فرعی	مفاهیم
۱	اجتماعی	درک کارکنان به وجود رابطه بین کار ایشان و منافع ذینفعان
		ایجاد رضایت برای ارباب‌رجوع
		جلوگیری از قانون گریزی
۲	محتوایی	آشنایی کارکنان با اهداف سازمان
		تفاهم کارکنان در مورد اهداف کار
۳	عدالت محوری	شایسته سالاری در سازمان
		توجه به نوع معیشت کارکنان
۴	انگیزشی	پاسخگو بودن شغل به خواسته‌ها و انتظارات کارکنان
		ارزیابی عملکرد افراد به‌طور منصفانه
		وجود تناسب بین الزامات کاری و عقاید و ارزش‌های کارکنان
۵	اخلاق مداری	مدیر معنوی
		تحول آفرین
		تعهد کاری
		سعه صدر
		کفایت و تدبیر
		همدردی با کارکنان
۶	تفویض اختیار	روحیه کار تیمی
		توانمندسازی کارکنان
۷	ساختاری	قوانین انعطاف پذیر در سازمان
		حداقل تمرکز در تصمیم گیرها
۸	خلاقیت	علاقه کارکنان به پذیرش ریسک
		فراهم کردن شرایط لازم برای بهره گیری از استعداد کارکنان
		روحیه خودباوری بین کارکنان
		نگرش مثبت کارکنان به نوآفرینی
۹	ایمان	روحیه ازخودگذشتگی بین کارکنان
		انجام کارهای نیک توسط کارکنان
		دوری کارکنان از نادرستی
		جلوگیری از پایمال کردن اموال سازمان
		وفای به عهد
		اعتماد بین کارکنان و مدیران
		تحمل کارکنان در برابر مشکلات کاری
		تواضع و فروتنی کارکنان
		ساده زیستی
		امانت‌داری
		حاضر و ناظر دانستن خداوند بر کار
		قرب الهی
		تقوا
۱۰	جو اخلاقی	توجه به کرامت کارکنان
		افتخار کارکنان به شغل خود
		پیوند اهداف فردی باارزش‌های سازمان
		بالیدن کارکنان به سازمان خود
		ارزشمند بودن کار در بین کارکنان
		حساسیت کارکنان نسبت به سرنوشت سازمان
		حس دل‌بستگی بین کارکنان

در مرحله چهارم، به‌منظور تشکیل تم های اصلی، تم های فرعی با یکدیگر مورد مقایسه قرار گرفتند تا مفاهیمی که انتزاعی‌تر بود و مفاهیم قبل را پوشش می‌دهد، استخراج شود. در این مرحله مجدداً به مرحله قبلی برگشتیم و مفاهیم استخراج‌شده در این مرحله را مورد بازبینی قراردادیم، درنهایت آن‌ها تأیید شدند. این مرحله منجر به استخراج ۴ تم اصلی شد. درنهایت با توجه به تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده، ۴ تم اصلی

و ۱۰ تم فرعی و ۴۶ مفاهیم اولیه از فرایند تجزیه‌وتحلیل مصاحبه‌ها به‌دست آمده است که در جدول ۵ و شکل ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۵. تم‌های اصلی معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی

ردیف	تم‌های اصلی	تم‌های فرعی
۱	فرهنگی	محتوایی
		عدالت محوری
		انگیزشی
۲	فضائل	ایمان
		اجتماعی
۳	مدیریتی	اخلاق مداری
		تفویض اختیار
۴	فضای معنوی	ساختاری
		خلاقیت
		جو اخلاقی



شکل ۱. دسته بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان های ورزشی با استفاده از نرم افزار مکس کیودا

در مرحله تحلیل کمی بعد از شناسایی عوامل تأثیرگذار بر معنویت سازمانی، از روش دیمتل بهره گرفته‌شده که با بهره‌مندی از قضاوت خبرگان (مرحله اول) در شناسایی عوامل موجود در یک سیستم و با به‌کارگیری اصول نظریه گراف‌ها، به استخراج روابط تأثیرگذار یا تأثیرپذیر (روابط علی و معلول، متقابل) عناصر پرداخته و ساختاری سلسله مراتبی و نظام‌مند از آن‌ها پرداخته شده است. به‌طوری‌که شدت اثر روابط مذکور را به صورت امتیاز عددی معین می‌کند. در گام اول؛ به منظور نشان دادن تأثیری که این متغیرها بر روی یکدیگر دارند، از خبرگان خواسته شده که تأثیر هریک از این عوامل را بر روی یکدیگر بررسی کنند. هریک از پاسخ‌دهندگان بر اساس مقیاس درجه‌بندی زیر تأثیرات بین این عوامل را بیان کردند. عدد صفر نشان دهنده عدم تأثیر، ۱ نشان دهنده تأثیر کم، ۲ نشان دهنده تأثیر متوسط، ۳ نشان دهنده تأثیر زیاد و ۴ نشان دهنده تأثیر خیلی زیاد است. در گام دوم؛ ماتریس متوسط اثر A که میانگین حسابی نظرات خبرگان است مشابه جدول ۶ تشکیل می‌شود.

جدول ٦. ماتریس متوسط اثر

عوامل		مدیریتی	فرهنگی	فضای معنوی	فضائل
C۱	مدیریتی	۰	۳/۵	۳/۵	۳/۱۲
C۲	فرهنگی	۳/۱۲	۰	۳	۲/۶۲
C۳	فضای معنوی	۳/۱۲	۲/۳۷	۰	۳/۳۷
C۴	فضائل	۲/۸۷	۲/۶۲	۳/۶۲	۰

در گام سوم؛ ماتریس اثر اولیه (D) را محاسبه می‌کنیم. این ماتریس از طریق نرمالایز کردن ماتریس مرحله قبل به دست می‌آید، که در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. ماتریس اثر اولیه

نسبت به	C۱	C۲	C۳	C۴
C۱	۰	۰/۳۴۵	۰/۳۴۵	۰/۳۰۸
C۲	۰/۳۰۸	۰	۰/۲۹۶	۰/۲۵۸
C۳	۰/۳۰۸	۰/۲۳۴	۰	۰/۳۳۳
C۴	۰/۲۸۳	۰/۲۵۸	۰/۳۵۷	۰

در گام چهارم، ماتریس اثر کل (T) را به دست می‌آوریم، که در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. ماتریس I-D

نسبت به	C۱	C۲	C۳	C۴
C۱	۱	-۰/۳۴۵	-۰/۳۴۵	-۰/۳۰۸
C۲	-۰/۳۰۸	۱	-۰/۲۹۶	-۰/۲۵۸
C۳	-۰/۳۰۸	-۰/۲۳۴	۱	-۰/۳۳۳
C۴	-۰/۲۸۳	-۰/۲۵۸	-۰/۳۵۷	۱

معکوس ماتریس I-D نیز عبارت است از $(I-D)^{-1}$، درنهایت با ضرب ماتریس فوق در ماتریس D، ماتریس اثر کل به دست می‌آید، که در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. ماتریس اثر کل

نسبت به	C۱	C۲	C۳	C۴
C۱	۳/۴۹۹	۲/۶۱۵	۲/۹۶۷	۲/۷۴۴
C۲	۲/۴۷۴	۳/۱۱۲	۲/۶۵۰	۲/۴۵۳
C۳	۲/۴۹۹	۲/۳۲۸	۳/۴۵۷	۲/۵۲۴
C۴	۲/۵۲۷	۲/۳۸۰	۲/۷۶۶	۳/۳۱۶

حال می‌توان شدت تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این معیارها را محاسبه نمود. جدول ۱۰، میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری هرکدام از این معیارها را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. ماتریس اثر کل

عوامل	Di	Ri	Di+Ri	Di-Ri
C۱	۱۰/۸۲۶	۱۰	۲۰/۸۲۷	۰/۸۲۵
C۲	۹/۶۹۶	۹/۴۳۷	۱۹/۱۳۳	۰/۲۵۹
C۳	۹/۸۱۰	۱۰/۸۴۷	۲۰/۶۵۸	−۱/۰۳۶
C۴	۹/۹۹۰	۱۰/۰۳۸	۲۰/۰۲۹	−۰/۰۴۸

در گام پنجم؛ برای درک بهتر اثر شاخص‌ها بر روی یکدیگر نمودار IRM ترسیم می‌شود. به این منظور، مقدار حد آستانه مشخص می‌شود تا روابط با اثرات کم را فیلتر کند. به‌بیان دیگر، فقط اثراتی نمایش داده می‌شود که مقدار آن‌ها در ماتریس T از حد آستانه بیشتر باشد، مقدار حد آستانه برابر با ۲/۵۲۰ تعیین‌شده است. در جدول ۱۱ که همان ماتریس T می‌باشد. اثرات بیش تر از حد آستانه مشخص‌شده است.

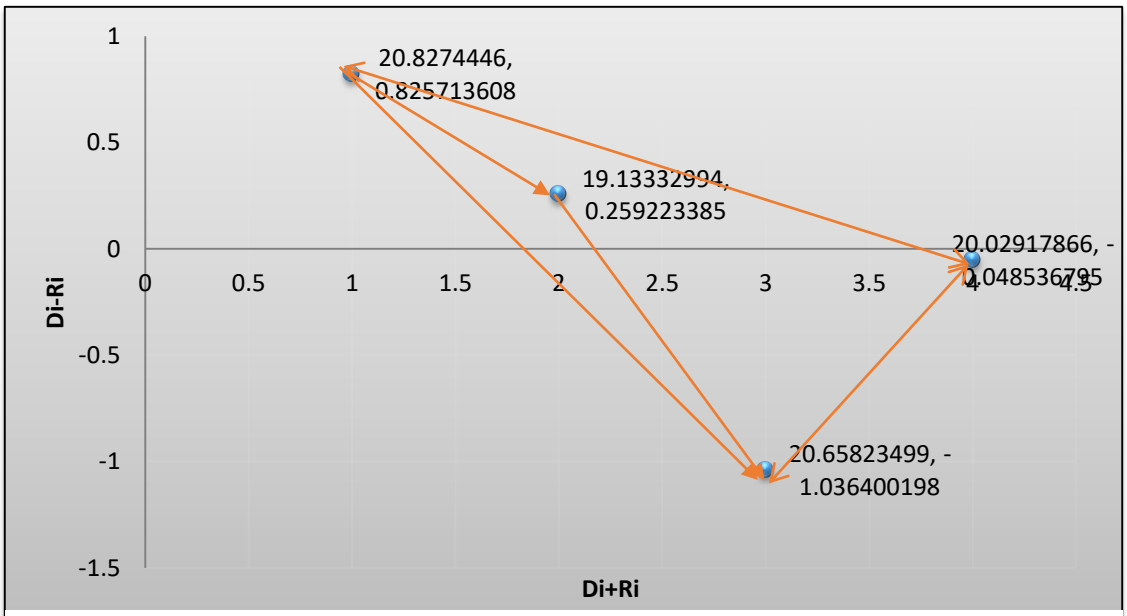
جدول ۱۱. تعیین اثرات بیشتر از حد آستانه در ماتریس اثر کل

نسبت به	C1	C2	C3	C4
C۱	۰	۱	۱	۱
C۲	۰	۰	۱	۰
C۳	۰	۰	۰	۱
C۴	۱	۰	۱	۰

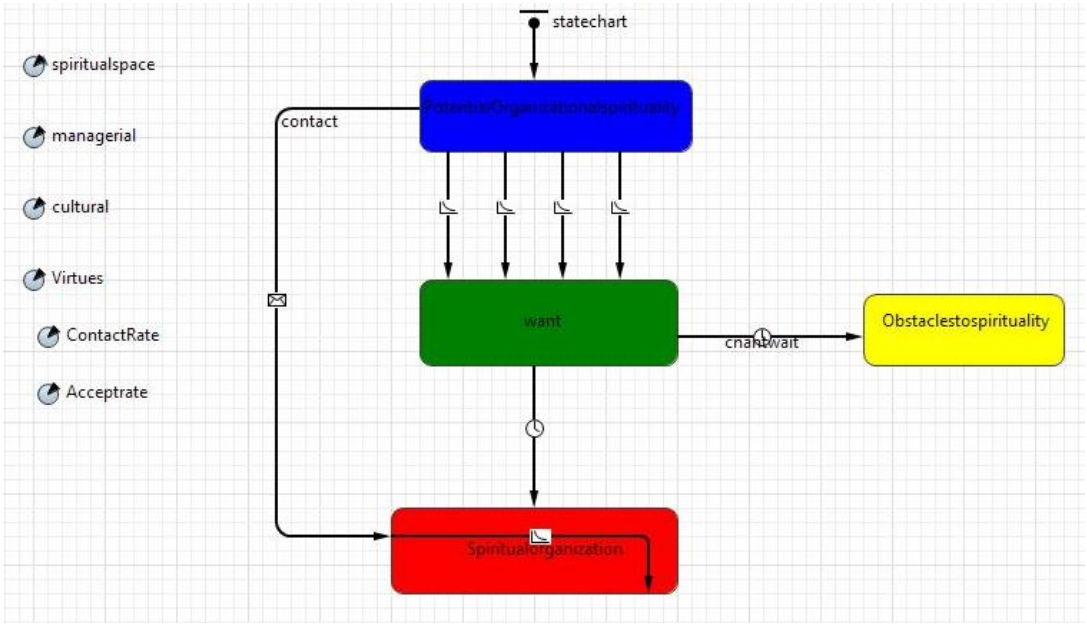
حال می‌توان نمودار IRM را به شکل زیر ترسیم نمود.

در این پژوهش، جهت ساخت مدل معنویت سازمانی از عوامل مؤثر که از طریق تحلیل تم به دست آمد، توسعه معنویت سازمانی را مدل‌سازی می‌کنیم. در این جا چهار عامل تشکیل دهنده معنویت در سازمان است را به عنوان متغیرهای مربوط به ساخت مدل در نظر می‌گیریم و تمام تغییرات و مقداردهی‌ها بر روی این متغیرها اعمال می‌شود. بعد از اعمال تغییرات هرکدام از ۴ عامل مدنظر ما دستخوش تغییرات می‌شود که هرکدام از آن‌ها علاوه بر این که به‌طور خاص بر روی معنویت سازمانی تأثیرگذار هستند درمجموع نیز تأثیر خود را روی معنویت سازمانی دارند. که با استفاده از مدل میزان تأثیر عوامل محاسبه و توسعه معنویت سازمانی را در بازه‌های زمانی مختلف می‌توان شبیه‌سازی کرد.

جهت محاسبه میزان تأثیرپذیری هر متغیر از هر عامل بر معنویت سازمانی که متغیرهای مدل را تشکیل می‌دهند. باید به‌گونه‌ای محاسبه شود که هر متغیر از هر عاملی دقیقاً به همان مقداری که هست تأثیر آن مشخص شود؛ یعنی وزن هر متغیر در محاسبات مربوط به عوامل به‌طور کامل مدنظر قرارگرفته شود. تکنیک مبنا عامل به‌گونه‌ای است که اولاً نوع جامعه مشخص می‌شود، در این جا جامعه موردنظر پژوهش، کارمندان سازمان‌های مختلف ورزشی می‌باشند و عوامل معنویت سازمانی همان متغیرهای مربوط به چهار عامل تشکیل‌دهنده معنویت



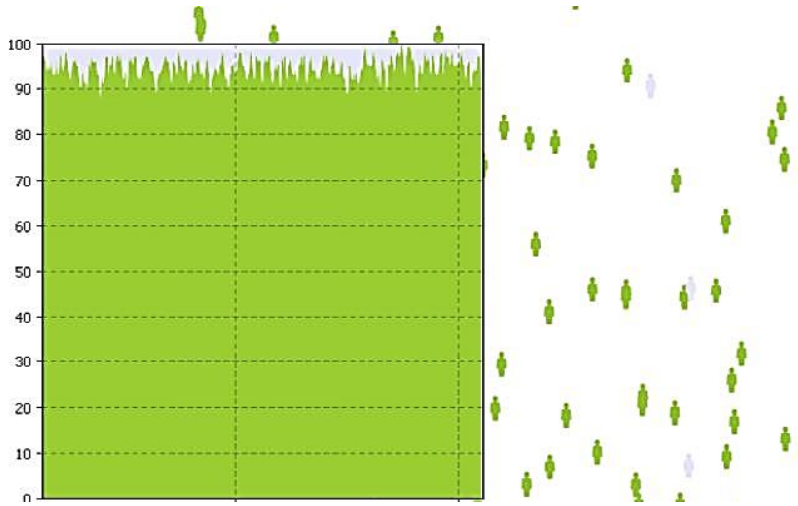
شکل ۲. نمودار (IRM) ارتباط– اثر عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی



شکل ۳. نمودار حالت

سازمانی است که در بالا به آن‌ها اشاره‌شده است. در این بخش پارامترها تعریف می‌شود و مقادیری که از طریق نظر خبرگان به‌دست آمده است را به مقادیر داده می‌شود. هرکدام از پارامترها نشان دهنده هر یک از متغیرهای مربوط به معنویت سازمانی و سازمان معنوی است. یک متغیر نیز تعریف شده است به عنوان زمان اجرای مدل می‌باشد.

بعد از اجرای مدل؛ قسمت سبزرنگ نشان دهنده تبدیل شدن سازمان به سازمان معنوی (توسعه معنویت سازمانی) است و قسمت آبی‌رنگ به عنوان قسمت هایی از سازمان یا سازمان‌هایی است که به دلیل دارا بودن پارامترهایی که نفی کننده معنویت در



شکل ٤. نتیجه حاصل از شبیه سازی توسعه معنویت سازمانی در سازمان های ورزشی

متغیر متضاد، که این متغیر به ما نشان می‌دهد که هستند عواملی که باعث کند شدن توسعه معنویت سازمانی می‌شود مانند اعتقادات مذهبی، انحرافات شخصیتی و دینی، مقید نبودن اشخاص در سازمان و مشکلات مدیریتی، فرهنگی و ساختاری که با توجه به نظر خبرگان وزنی به آن اختصاص داده شد. شکل ۳ نمودار حالت را نمایش می‌دهد.

پس از مقداردهی به پارامترها و انجام کدنویسی‌های مربوط به عامل‌ها، مدل قابل‌اجرا شدن است که شکل ۴ نشان دهنده سازمان است و این پارامترها اجازه این که سازمان به عنوان سازمان کاملاً معنوی تبدیل شود را نمی‌دهند؛ و به دلیل این که همیشه وجود سازمان کاملاً معنوی و صددرصدی غیرقابل دستیابی است. این مدل نشان دهنده این است که می‌توان با تغییر در مقادیر پارامترها، میزان اثرپذیری را مشخص کرد و میزان توسعه معنویت سازمانی را مورد بررسی قرارداد و در راستای بهبود سازمان از نظر معنویت تصمیماتی را اخذ کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

رویکرد جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن یا متأثر بر آن حرکت کرده است. پژوهش حاضر باهدف ارائه مدلی عامل‌بنیان که بتواند با در نظر گرفتن عوامل مؤثر، توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی را شبیه‌سازی کند، انجام گرفت. در این پژوهش برای بررسی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی از روش تحلیل تم استفاده شد که درنتیجه آن چهار عامل معرفی شدند. سپس برای بررسی روابط علی از روش دیمتل استفاده شد. درنهایت با عنایت به ویژگی‌های روش عامل محور که آن را از سایر روش‌ها متمایز می‌سازد، توسعه معنویت سازمانی از طریق شبیه‌سازی عامل‌بنیان مدل شد. بدین‌صورت که هر یک از چهار عوامل و روابط آن‌ها با استفاده از زبان برنامه‌نویسی جاوا و فرمول‌های ریاضی در نرم‌افزار اَنی لاجیک کدگذاری و شبیه‌سازی شد. اولین عامل شناسایی‌شده در زمینه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی مدیریت است که در مدل باگیس[1] (۲۰۲۲) مطرح شده است. در پژوهش حاضر عامل مدیریت به عنوان تأثیرگذارترین عامل شناخته شد که بر سایر عوامل اثر می‌گذارد که نشان از مهم بودن این عامل در توسعه معنویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی دارد و این به آن معنا است که برای پیاده‌سازی توسعه معنویت در سازمان، باید به این عامل توجه خاص کرد که درنتیجه آن زمینه برای عوامل دیگر فراهم شود. این نتیجه با یافته‌های پژوهشگران مختلفی ازجمله محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، حکاک و رحیمی اقدام (۱۳۹۴)، طالبی و همکاران (۱۳۹۹)، دودمان و همکاران (۱۴۰۰)، نصیرپور و همکاران (۱۴۰۱) و سوآمی و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. دومین عامل شناسایی‌شده فرهنگی است. مطالعات رستمی و همکاران (۱۴۰۰)، به این عامل مهم، توجه و مدلی را جهت سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه مطرح کرده که یکی از عوامل شناسایی‌شده در این مدل، فرهنگ‌سازمانی است. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که عامل فرهنگی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی محسوب می‌شود؛ یعنی این عامل، عاملی هست که با بهبود بخشیدن آن، می‌توان بهبود شدن عوامل دیگر را انتظار داشت؛ بنابراین باید زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های معنوی که ایجادکنندهٔ معنویت در سازمان است، فراهم شود تا فرهنگ‌های کار تیمی، شایسته سالاری در سازمان‌های ورزشی نهادینه شود. سومین عامل شناسایی‌شده در این پژوهش عامل فضائل است که می‌تواند ناشی از معنویت سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی باشد. درواقع، عامل گران بهایی همچون معنویت اسلامی به توحید پیوند می‌خورد و هسته اصلی فهم اسلام و کلید درک جنبه‌های مختلف آن است؛ لذا تدین و معنویت ارتباط و پیوند تنگاتنگی با یکدیگر پیدا می‌کنند. معنویت اسلامی در زندگی شخصی، سازمانی و اجتماعی افراد کاربرد عملی دارد. بدین صورت که اعتقادات معنوی افراد و ایمان آن‌ها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کنند و موجبات سلامت زیستی و روانی خود و بهبود عملکرد سازمان را فراهم آورند؛ بنابراین می‌توان پیشنهاد کرد که مدیران سازمان‌های ورزشی از فضائل در موضوعاتی از قبیل عمل صادقانه، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری که از مصداق‌های رفتار سازمانی است، بین کارکنان استفاده زیادی کنند. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های منصور لطفعلی و همکاران (۱۳۹۸)، صحت و همکاران (۱۴۰۱)، وندروالت (۲۰۱۸)، بهارادواج و جمال (۲۰۲۰)، ایندرادوی (۲۰۲۰) و ختری و گوپتا (۲۰۲۲) که در پیشینه تحقیق به طور خلاصه بیان شد همسویی دارد. چهارمین عامل شناسایی‌شده در این پژوهش فضای معنوی است. مطالعات لیندا[2] (۲۰۲۰)، به این مهم، توجه و مدلی را جهت سازمان معنویت‌گرا در دانشکده پرستاری بیان کرده است که فضای معنوی یکی از عوامل کلیدی در این مدل بود. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تأثیرپذیرترین عامل فضای معنوی است که این بدین معنی است مدیران باید توجه بیشتری به عوامل مدیریتی، فرهنگی و فضائل داشته باشند تا با فراهم شدن این عوامل فضا برای عوامل تأثیرپذیرتر مهیا شود تا فضای معنوی در سازمان‌های ورزشی شکل بگیرد. به مدیران سازمان‌های ورزشی؛ پیشنهاد می‌شود با مهیاکردن فضای معنوی مناسب از طریق منصفانه کردن وظایف محوله به افراد، به‌طوری‌که کارکنان، خودشان را عضوی مفید از سازمان و واحد کاری احساس کنند و با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه محیط معنوی است و با برپایی مراسم های مختلف فرهنگی – دینی در محیط کار، انگیزش درونی کارکنان را برانگیزانند و به این طریق رضایت شغلی و بهبود عملکرد سازمانی را تضمین کنند.

با توجه به بحث بالا می‌توان نتیجه گرفت که هر ۴ عامل اگرچه با درجات متفاوت به‌منظور توسعه معنویت سازمانی مهم اند و استخراج روابط تأثیرگذار یا تأثیرپذیر (روابط علی و معلول، متقابل) آن‌ها فقط به سبب درک بیشتر و شناخت عوامل تأثیرگذارتر است. در راستای نتایج حاصل از شبیه‌سازی توسعه معنویت سازمانی، به عنوان یک سیاست کلی، مطلوب است تا مدیران سازمان‌های ورزشی، مدل پژوهش حاضر را پیاده سازی کنند؛ به‌این ترتیب که مدل منتخب در بازه زمانی مشخص به مرحله اجرا گذاشته‌شده و میزان توانایی آن در بهبود اثربخشی توسعه معنویت سازمانی اندازه‌گیری شود، درصورتی‌که در عمل،

1. Bagis

2. Linda

مدل پژوهش منجر به بهبود شد، در دوره‌های آتی در نظر گرفته شود. از مهم‌ترین محدودیت این پژوهش، فقدان پژوهش همانند ازلحاظ روش بررسی در حوزه شبیه‌سازی و منحصربه‌فرد بودن موضوع پژوهش بوده است، لذا در هنگام اجرایی پژوهش، محقق بسیاری از رویه‌ها را برای اولین بار تجربه کرده است و همچنین با کمبود منابع مطالعاتی جدید لاتین و فارسی مشکلات بسیاری در پژوهش به وجود آورد و روند اجرای آن را کند کرد. همچنین پژوهش حاضر در یک مقطع از زمان انجام گردیده، لذا تصویری مقطعی را به‌جای تصویری بلندمدت نشان می‌دهد، لذا می‌توان اشاره نمود که این پژوهش محدود به قلمرو زمانی بوده و باگذشت زمان دچار تغییراتی محسوسی می‌گردد. بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش توصیه می‌شود؛ مدیران سازمان‌های ورزش با بهره‌گیری از مدل حاضر نسبت به حسابرسی و توسعه معنوی سازمان خود اقدام کنند و آگاهانه به مدیریت معنوی در سازمان بپردازند. همچنین مدیران می‌توانند با تغییر در مقادیر پارامترها، میزان اثربخشی را مشخص کنند و میزان معنوی بودن سازمان را موردبررسی قرار دهند و در راستای بهبود سازمان ازنظر معنوی تصمیماتی را اتخاذ کنند. با توجه به این که باید بین پیشنهادها و یافته‌های پژوهش نگاشت مناسب برقرار شود، بر اساس داده‌ها و نتایج به‌دست‌آمده، برخی پیشنهادهای کاربردی ارائه شده است تا رویکردهای جدیدی از این حوزه را در اختیار مدیران سازمان‌های ورزشی قرار دهد.

پیشنهاد می‌شود؛ مدیران با اقداماتی از قبیل چرخش و ایجاد تنوع شغلی و همچنین توجه به لذت‌بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند.

پیشنهاد می‌شود؛ برای افزایش درک و دانش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی نسبت به مفاهیمی چون: معنویت محیط کاری و سازمان معنویت‌گرا دوره‌های آموزشی تشکیل شود.

پیشنهاد می‌شود؛ توجه جدی به فضای معنوی سازمان‌های ورزشی، شامل کار بامعنا، کار هدفمند و احساس به‌هم‌پیوستگی در کارکنان صورت بگیرد.

پیشنهاد می‌شود؛ تشکیل گروه‌های حمایت‌گر معنوی در بین کارکنان سازمان‌های ورزشی، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان در راستای ارتقای معنویت فردی و سازمانی صورت بگیرد.

پیشنهاد می‌شود؛ ایجاد زمینه‌های عامل فرهنگ شایسته‌سالاری و مشارکتی در سازمان‌های ورزشی فراهم شود.

پیشنهاد می‌شود؛ با استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در کارکنان، همچون ارزیابی عملکرد افراد به طور منصفانه، توجه سازمان به خانواده پرسنل، قائل بودن مساوات و برابری بین پرسنل و پرهیز از هرگونه تبعیض و ارائه پاداش با توجه به معیارهای معنوی صورت بگیرد.

پیشنهاد می‌شود؛ با نیازسنجی از کارکنان در مورد نیازهای معنوی‌شان، در جهت تقویت معنویت کارکنان سازمان‌های ورزشی تدابیری مناسب اتخاذ شود.

سپاسگزاری

نویسندگان این پژوهش بر خود واجب می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش، محققین را همراهی نموده‌اند تشکر و قدردانی نمایند.

References

Al Arkoubi, K. (2013). The Islamic Faith: Implications for Business Management. Emerging Research and Practice, 3(3), 103-118.

Al Qutop, M.Y., & Hossein, H. (2014). Spiritual Organization: A Path to Organizational Sustainable Excellence. International Business Research, 7(8), 168-178.

Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2000) Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. Journal of Management Inquiry, 9(2), 46-134.

Bagis, A. (2022). Building Student's Enterpreneurial Orientation Through Enterpreneurial Intention and Workplace Spirituality. Building Student's Enterpreneurial Orientation Through Enterpreneurial Intention and Workplace Spirituality, 8(11), 1-9.

Bhagwan, R. (2013). Spirituality in social work in South Africa: Insights from a survey with academics. International Journal of Social Work, 15(3), 276-289.

Bharadwaj, S., & Jamal, T. (2020). In Search of Spiritual Workplaces: An Empirical Evidence Of Workplace Spirituality And Employee Performance In The Indian IT Industry. International Journal of Scientific & Technology Research, 9(1), 1116-1124.

Bradley, A., & Kauanui, K. (2003). Comparing Spritiruality on three Southern California College Campuses. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 448-462.

Deshirizadeh, M., Mirghafouri, S.H., & Dehghani Mahmoodabadi, Z. (2014). Presenting a model for predicting the level of spirituality in the organization with an artificial neural network approach. Human Resource Management Research, 7(3), 177-206. (In Persian)

Dodman, P., Mashinchi, A., Hashemi, S.A., & Qaltash, A. (2021). Investigating the Education Situation in Shiraz based on the Components of a Spiritualist Organization. Islamic Life Style, 5(1), 23-30. (In Persian).

Farhangi, A.A., Fatahi, M., & Vatheq, B. (2015). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. Organizational Culture Management Scientific Journal, 4(3), 5-36. (In Persian).

Geigle, D. (2012). Workplace Spirituality Empirical Research: A Literature Review. Business and Management Review, 2(10), 14-27.

Ghasemizad, A., & Salami, N. (2018). A suitable framework for measuring the spirituality of the workplace based on Iranian and Islamic teachings in higher education centers. Bimonthly Scientific-

Research Journal of New Approach In Educational Management, 10(38), 155-178. (In Persian).

Hakak, M., & Rahimi Aghdam, S. (2014). Explaining the role of organizational spirituality in creating a sustainable competitive advantage (case study: employees of Maskan Bank branches in Tabriz city). Organizational Culture Management Scientific Journal, 13(2), 463-486. (In Persian).

Hong, Y.J. (2009). The Influence of Perceived Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Intention to Leave, and Emotional. PhD thesis, University of Kansas.

Hosseinzadeh, A., & Yazdani, S. (2013). Identifying and prioritizing organizational spirituality among employees and faculty members of Islamic Azad University. Women and Family Studies, 6(20), 73-87. (In Persian).

Indradevi, B. (2020). Workplace Spirituality: Successful Mantra For Modern Organization. Journal of Critical Reviews, 7(6), 437-440.

Khatri, P., & Gupta, P. (2022). Impact of Workplace Spirituality on Employee Well-Being: The Mediating Role of Organizational Politics. FIIB Business Review, 1(1), 110-149.

Khazaei, A., Kashkar, S., Mahmoudi, A., & Jamali, M. (2022). Identifying the effective characteristics in the formation of successful sports teams. Applied Research of Sport Management, 11(1), 11-24.

Kinjerski, V.M., & Skrypnek, B.J. (2004). Defining Spirit At Work: Finding Common Ground. Journal of Organizational Change Management, 17(1), 26-42.

Linda, N.S. (2020). Nurse Educators' Understanding of Spirituality and Spiritual Care in Nursing: A South African Perspective. International Journal of Africa Nursing Sciences, 12(1), 100-187.

Lund Dean, K., Fornaciari, C.J., & McGee, J.J. (2003). Research In Spirituality, Religion and Work. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 378-395.

Mansouri, L., Aqeel, I., & Mohammad Taghi, S. (2019). Identifying Factors Affecting Organizational Spirituality in Applied Scientific Universities of Tehran Province. Research In Educational Systems, 14(1), 495-507. (In Persian).

Mogimi, S.M., Rahbar, A.H., & Eslami, H. (2009). Organizational Spirituality and Its Effect on Employees' Creativity (Comparative Approach). Ethics Quarterly in Science and Technology, 3(2), 89-99. (In Persian).

Mohammadi, M., Salimi, Q., & Parivnejad, Z. (2015). Conceptualization of Organizational Spirituality From The Perspective of Nahj Al-Balagha: The Application Of Data Base Theory Strategy. Islam And Management Bi-Quarterly, 3(6), 139-162. (In Persian).

Mohammadimoghaddam, Y., Jouri, B., & Nourizadeh, F. (2019). Investigating the Mediating Role of Organizational Spirituality in the Relationship between Organizational Alacrity and Organizational Health. Journal of Human Resource Management and Support Development, 51(4), 113-139. (In Persian).

Naghavi, S.A., Asadi, M.M., & Mirghfouri, S.H. (2015). The model of organizational spirituality in higher education based on Islamic teachings. Islamic Managemen, 23(2): 145-177. (In Persian).

Nasirpour, A., Jabarzadeh Kangarloui, S., Bahri Tahal, J., & Badavar Nahandi, Y. (2022). Identifying and ranking the dimensions and components affecting the audit quality based on spirituality and ethical climate in the work environment using the Delphi method and Shannon's entropy technique. Accounting Knowledge and Management Audit, 11(44), 213-230. (In Persian).

Rostami, Z., Afrasiabi, R., & Suleiman Pourimran, M. (2021). Organizational lifestyle with the approach of identifying the components of the spiritual organization in the university. Lifestyle Research Journal, 7(2), 43-60. (In Persian).

Sapta, A., Hermawan, A., Hubeis, M., & Affandi, M.J. (2013). Effect of ESQ Training (Training of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence) to Organizational Commitment and Job Satisfaction. International Journal of Information Technology and Business Management, 11(1), 40- 55.

Sehat, S., Afjeei, S.A., Dehghanan, H., & Dehghani, S. (2022). The model of organizational spirituality in the management of human resources of Khatam Al-Anbia construction camp projects. Iranian Political Sociology Monthly, 5(8), 780-801. (In Persian).

Shojaie, S., Barani, G., & Seyedrezaie, S.H. (2013). Necessity of Implementation of Workplace Spirituality and its Administrative Strategies. International Journal of Basic Sciences & Applied Research, 2(2), 245-248. (In Persian)

Simone, E., Brian, C., & Wilson-Jones, L. (2018). Leadership and Spirituality: Conceptualization. Definition and Future Directions in Higher Education. Journal of Research Initiatives, 3(3), 103-126.

Srivastava, S., & Gupta, P. (2022). Workplace Spirituality As Panacea For Waning Well-Being During The Pandemic Crisis: A Sdt Perspective. Journal of Hospitality and Tourism Management, 50(1), 375-388.

Swami, A., Khan, M., Hemrajani, P., & Dhiman, R. (2022). Mapping the Intellectual Structure of Workplace Spirituality Through Bibliometric Analysis. FIIB Business Review, 2(1), 243-257.

Talebi, Z., Nik Bakhsh, R., & Safania, A. (2020). Examining the spiritual leadership model on sports commitment, sports satisfaction and productivity with the mediation of self-actualization and membership in individual and team sports. Applied Research of Sport Management, 8(4), 87-97. (In Persian).

Tayyaba, Z., & Rinne, S. (2022). The model of green social responsibility in sports organizations. Applied Research of Sport Management, 11(2), 78-94.

Vander Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. SA Journal of Industrial Psychology, 44(1), 14-57.

Yazdani, H., Kazemi Najafabadi, M., & Salimi, G. (2010). Investigating The Mediating Role of Spirituality In The Relationship Between The Dimensions of Organizational Justice and The Consequences of Spirituality. Business Management Perspective, 36(93), 113-117. (In Persian).

Zahedi, S.S., & Panahi, A. (2007). Examining the role of spirituality in banking efficiency. Scientific-Promotional Quarterly Magazine of Management Studies, 19(58), 191-209. (In Persian).