

برگزاری مناسک مذهبی در سازمان های دولتی و تاثیر آن بر بهره وری

(مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل)

مهدی قاسمی خادمی^۱، اسحاق رسولی^۲

^۱ دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

چکیده

توجه و تشویق به مقوله معنویت، منافع را برای سازمان در پی دارد که در برگیرنده رشد و تعالی سطح بهره وری نیروی انسانی در جهت تحقق یافتن اهداف سازمانی است. تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان تاثیر برگزاری مناسک مذهبی بر بهره وری در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام یافته است. این تحقیق از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی بوده و از لحاظ ماهیت و روش، تحقیقی از نوع همبستگی محسوب می گردد. جامعه هدف شامل کلیه کارشناسان با رابطه استخدامی رسمی، شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل به تعداد ۱۶۰ نفر بوده اند که از بین آنها تعداد ۱۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده با توجه به جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد که در این خصوص به منظور سنجش بهره وری و نیز سنجش تقید افراد به مناسک مذهبی، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد که به دلیل استاندارد بودن، روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته است. در این تحقیق برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج تحلیل نشان داد که بین دو متغیر مناسک مذهبی و بهره وری، همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد که با توجه به میزان ضریب همبستگی (۰/۲۰۷)، همبستگی میان دو متغیر ضعیف می باشد. با توجه به نتیجه تحقیق حاضر، بازبینی و بازشناسی کارکردهای مختلف مراسم و مناسک مذهبی دانشگاه در دو بُعد فرهنگی و اجتماعی و نیز تحلیل محتوایی آن ضروری به نظر می رسد.

واژه های کلیدی: مناسک مذهبی، بهره وری، معنویت، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

۱. مقدمه:

بهره‌وری در سازمان‌های دولتی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده و به عنوان یکی از مهمترین شاخص‌های پیشرفت و توسعه در هر کشور محسوب می‌شود و نقش چشمگیری در اقتصاد کشور ایفا می‌کند. این موضوع از گذشته به عنوان یکی از چالش‌های مهم مدیران و سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کلان کشور مطرح بوده و تحقیقات مختلفی درخصوص موانع بهره‌وری، علل کاهش بهره‌وری و یا تاثیر عوامل مختلف بر میزان بهره‌وری در سازمان‌های دولتی انجام یافته است.

درخصوص اهمیت بهره‌وری در بخش دولتی سه دلیل مطرح شده است: نخست اینکه بخش عظیمی از اشتغال در بخش دولتی وجود دارد. دوم اینکه بخش دولتی تامین کننده اصلی خدمات در بخش‌های مختلف اقتصادی بوده و بر هزینه نهاده‌ها و کیفیت نیروی کار در بنگاه‌های اقتصادی تاثیر گذار می‌باشد و دلیل سوم اینکه بخش دولتی مصرف کننده منابع مالیاتی است (Thornhill, 2006).

بهره‌وری از دیدگاه اسلام و فرمایشات ائمه معصومین (ع) نیز امری مهم و با ارزش تلقی شده و به اشکال مختلف بر اهمیت و ضرورت آن تاکید شده است. آموزه‌های دینی با نکوهش رخوت و سکون و فقر، همواره انسان‌ها را به سعی و تلاش و برخورداری از زندگی سعادت‌مندانه تشویق کرده است (بافکار، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر، معنویت سازمانی از جمله مباحث نوین در حوزه رفتار سازمانی در دهه اخیر است که روز به روز علاقمندان بیشتری را متوجه خود می‌سازد. در بسیاری از مجلات مدیریتی معتبر جهانی، مقوله معنویت در محیط کار از موضوعات مورد بحث بوده و کتاب‌های متعددی در این زمینه به رشته تحریر درآمده است و این در حالیست که مراکز علمی پژوهشی نیز تاثیر معنویت بر محیط کسب و کار را از دغدغه‌های مهم تحقیقاتی خود بر شمرده‌اند و پژوهش‌های متعدد صورت گرفته، نشانگر تاثیر معنویت در کار بر ابعاد مختلف سازمانی مانند تعهد سازمانی، خلاقیت، بهره‌وری، عملکرد سازمانی، انعطاف‌پذیری و ... می‌باشد (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). پارگامنت (۱۹۹۰) از جمله پژوهشگرانی است که نظریه جامعی در زمینه نقش مذهب در جریان مقابله با عوامل فشارزای محیطی مطرح کرده‌اند. وی به سه شیوه تاثیرگذاری مذهب در مقابله با فشارهای متعدد روانی و محیطی اشاره نموده است که عبارتند از:

۱- مذهب می‌تواند به عنوان بخشی از فرایند مقابله تلقی شده و بر نحوه ارزیابی فرد از عامل تهدید کننده و شدت آن تاثیرگذار باشد.

۲- مذهب می‌تواند در فرایند مقابله مداخله نموده و در تعریف مجدد از مشکل به گونه‌ای قابل حل کمک نماید.

۳- مذهب توانایی تاثیرگذاری بر نتایج و پیامدهای حاصل از عوامل فشارزا را دارا می‌باشد. به عبارتی، تفسیر افراد از نتایج و پیامدهای مربوط به رویدادهای زندگی تحت تاثیر باورهای مذهبی افراد قرار می‌گیرد (Pargament, ۱۹۹۰).

از دیدگاه گوردن آلپورت (روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد)، جهت‌گیری مذهبی دارای دو بعد درونی و بیرونی است. در جهت‌گیری مذهبی درونی، ایمان و معنویت به خودی خود از درون افراد سرچشمه گرفته و به عنوان یک تعهد انگیزش فراگیرانه و ارزش متعالی و وسیله‌ای برای نایل شدن به اهداف قلمداد می‌شود ولی در جهت‌گیری مذهبی بیرونی، مذهب موضوعی خارجی و وسیله‌ای برای ارضای نیازهای فردی از قبیل پست و مقام و امنیت می‌باشد. افرادی با جهت‌گیری مذهبی درونی، انگیزه و تمایلات شان را در مذهب یافته و مذهب با شخصیت آنها ادغام می‌گردد در حالیکه افراد با جهت‌گیری مذهبی بیرونی، برای نیل به اهداف خاصی به سمت

مذهب رفته و به بیانی دیگر، به سمت خدا می روند تا به اهداف شخصی خود دست یابند (جعفری منش و همکاران، ۱۳۹۶). در دسته اول که دارای جهت گیری مذهبی درونی بوده و زندگی معنوی را تجربه می کنند، افراد می توانند با روش های سازگار با اهداف سازمانی، موجبات رشد و توسعه و تعالی خود و سازمان را فراهم نمایند (Heaton, D.P. and et al, 2004). این افراد در درون سازمان ها به عنوان نیروی انسانی دارای بهره وری بالایی بوده و به تبع آن می توانند سبب شکوفایی سازمان گردند.

مناسک در میان پیروان همه ادیان به اشکال مختلفی اجرا می شود. در مجموع می توان چنین گفت که مناسک و رفتارهای دینی اعمالی است که افراد در چارچوب زندگی دینی خود انجام می دهند. در این موارد می توان به اعمالی مانند خواندن نمازهای روزانه، روزه گرفتن، تلاوت قرآن و شرکت در نمازهای جماعت و جمعه در بین مسلمانان اشاره کرد (سراج زاده، ۱۳۸۳). مناسک مذهبی نیز مجموعه ای از اعمال و کنش های نمادین و منظمی است که اعضای یک گروه مذهبی به طور مکرر و در مقاطع زمانی نسبتاً ثابت در ارتباط با امر مقدسی انجام می دهند و در طی آن ایمان و احساس دینی برای آنان ایجاد می گردد که در اکثر موارد بصورت جمعی برگزار می شوند. از آنجایی که مذهب رسمی کشورمان مذهب شیعه است لذا اشکال متنوعی از مناسک مذهبی در کشور ما به خصوص در میان شیعیان وجود دارد که عبارتند از: برگزاری نماز جماعت، برپایی جلسات تلاوت قرآن، توسل، زیارت، اعتکاف، صدقات، وقف، نذورات، قربانی کردن، جشن ها و آیین های عزاداری و سوگواری و نیز نمایش های آئینی مانند تعزیه، نخل گردانی و... (تقی زاده داوری و بابایی، ۱۳۹۵). در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل نیز طبق بررسی های میدانی صورت گرفته، مناسک مذهبی غالب در واحدهای تابعه این دانشگاه مشتمل بر برگزاری نماز جماعت ظهر و عصر، برپایی کرسی های هفتگی تلاوت قرآن کریم و برگزاری جشن ها و مراسمات سوگواری در مناسبت های مختلف مذهبی و ملی می باشد.

با عنایت به موارد فوق الذکر، نظر به اینکه جامعه ما به عنوان جامعه اسلامی و دین محور مطرح بوده و نقش دین در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی و فردی و تاثیر آن در محیط کار طبق پژوهش های صورت گرفته بر کسی پوشیده نیست و از طرفی با توجه به فرهنگ و محتوای ارزشی کارکنان سازمان های ایران که به نظر می رسد آمادگی و نیل به معنویت در آنها در سطح بالاتری قرار داشته باشد، لذا سوال اساسی مطرح شده در این پژوهش این است که برگزاری مناسک مذهبی از نظر کارکنان تا چه اندازه ای در بهره وری تاثیرگذار است؟

در کشور ما که مهد فرهنگ ها و تمدن های متنوعی است، مراسم و مناسک تا دوران میانی تاریخ و به ویژه پس از اسلام با ضوابط خاصی در زندگی فرهنگی، سیاسی و اجتماعی ما حضور داشته و پس از اسلام به خصوص بعد از دوران صفویه به عمق و دامنه و تاثیرگذاری آن اضافه شده است. مناسک دینی در کشور ما بخش عظیمی از کنش های اجتماعی را تشکیل می دهد. علاوه بر مناسکی مانند نماز که سه بار در شبانه روز و یا روزه که یک ماه در طول سال انجام می شود، مناسک دینی و مراسمات ملی متعددی وجود دارد که یادآور ارزش ها و تقویت پیوندهای دینی و مذهبی و اتحاد ملی در کشور ما می گردد (قبادی و علی پور، ۱۳۹۱) هر چند که تحقیقات به عمل آمده در کشور موید این مطلب است که در دو دهه اخیر به دلایل مختلفی از جمله مشکلات اقتصادی، فقر، آموزش غیر اصولی محتوای مذهبی، ضعف نهادهای فرهنگی و دینی در امر هدایتگری و روش های ارائه دین، محتوای نامناسب برخی از برنامه های رسانه ملی و... گرایشات و تمایلات مذهبی مردم در مقایسه با اوایل انقلاب کمرنگ شده است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۱) ولی علیرغم این موضوع، در طی سالیان اخیر شاهد آثار مختلفی از اساتید حوزه و دانشگاه در جهت انطباق مبانی مدیریت نوین با آموزه های دین مبین اسلام هستیم (سید جوادین و ناصر زاده، ۱۳۸۴).

در سازمان ها نگرش ها، ادراکات و احساسات کارکنان متأثر از ارزش های آنان می باشد. هنگامی که افراد وارد سازمان می شوند ارزش های آنها شکل گرفته و هنجارهای درونی آنها رفتارهای شان را تحت تاثیر قرار داده و به این دلیل رفتارهایی را بر دیگر رفتارها ترجیح می دهند و در ادامه، این ارزش ها سبب می شوند که عقلانیت و عینیت سازمانی تحت الشعاع قرار گیرد. با عنایت به موارد مطروحه، در صورتیکه ارزش های فرد در راستای اهداف سازمان بوده و افراد به دلیل داشتن نگرش های مثبت، رفتارهای مثبتی را از خود نشان دهند، بروز رفتارهای مثبت از دیدگاه رفتار سازمانی نشانه ای در جهت ارتقاء بهره وری نیروی انسانی درون سازمان می باشد (قلی پور، ۱۳۸۶). تحقیقات صورت گرفته نشان می دهند که توجه و تشویق به مقوله معنویت در سازمان، منفعی را برای سازمان در پی دارد که این منافع در برگیرنده رشد و تعالی سطح بهره وری نیروی انسانی در جهت تحقق یافتن اهداف سازمانی است (جمشیدی قهفرخی و حیاتی، ۱۳۹۲). نظریه پردازان معاصر مدیریت معتقدند که پیشرفت های صورت گرفته در حوزه فناوری اطلاعات از طرفی و موضوع جهانی شدن از طرف دیگر، سازمان ها را به افزایش انعطاف پذیری وادار نموده و سبب تغییر رویه تفکر و عمل در محیط کسب و کار گردیده است که در این میان ضرورت توسعه مفاهیمی با ابعاد جدید که معنویت سازمانی در راس آن قرار دارد بیش از پیش احساس می شود (Krahnke, 2003).

بدون شک یکی از سازمان هایی که بدلیل رسالت و مأموریت حساس و بی بدیل خویش بایستی توجه ویژه ای به مقوله بهره وری و ارتقاء بهره وری منابع انسانی خود را داشته باشد دانشگاه های علوم پزشکی می باشند. با عنایت به اثبات تاثیر معنویت سازمانی بر عوامل مختلف سازمانی منجمله بهره وری طبق پژوهش های صورت گرفته، و از آنجایی که تاکنون مطالعه ای مستقل درخصوص تاثیر برگزاری مناسک مذهبی بر بهره وری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بطور خاص صورت نگرفته است لذا نتایج حاصل از تحقیق حاضر می تواند اهمیت زیادی در شناسایی و بررسی یکی از عوامل مهم تاثیرگذار در بهره وری سازمانی برای مدیران رده های مختلف دانشگاه و به تبع آن نیل به اهداف سازمانی داشته باشد.

۲. هدف و سوالات پژوهشی تحقیق:

هدف کلی تحقیق حاضر، بررسی میزان تاثیر برگزاری مناسک مذهبی بر بهره وری در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می باشد.

در تحقیقات علی بسته به موضوع و ابعاد و متغیرهای مستقل و نیز اهمیت و مقیاس آن می توان یک یا چند فرضیه را صورت بندی کرد، بدین ترتیب که برای سنجش علت یک پدیده ممکن است چند متغیر در کانون توجه قرار گرفته و برای هر یک از آنها فرضیه ای تدوین نمود. از آنجایی که سرچشمه پیدایش و شکل گیری فرضیه در ذهن پژوهشگر، دانش و معلومات پیشین اعم از نظری یا تجربی می باشد لذا برای آن دسته از اکتشافات تجربی که فاقد زمینه علمی پیشین هستند فرضیه سازی دشوار می باشد و در این صورت بایستی از سوال پژوهشی بجای فرضیه استفاده نمود (حافظ نیا، ۱۳۹۱). با توجه به مرور کلیات موضوعی تحقیق و عدم انجام تحقیق مشابه در این رابطه در سطح دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، جهت دستیابی به هدف تحقیق، به جای بیان فرضیه یا فرضیات، سوالات پژوهشی به شرح ذیل بیان می گردند:

سوال اساسی تحقیق:

برگزاری مناسک مذهبی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل تا چه اندازه ای در بهره وری سازمانی تاثیرگذار است؟

سوال فرعی تحقیق:

- ۱- دیدگاه کارکنان سازمان به بهره‌وری سازمانی بسته به میزان تقیدشان به مناسک مذهبی چگونه است؟
- ۲- با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، چه راهکارهایی را در جهت ارتقاء میزان بهره‌وری در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می‌توان ارائه نمود؟

۳. ادبیات و چارچوب نظری تحقیق:

از بین اندیشمندان و نظریه‌پردازان مکتب دین‌شناختی، امیل دورکیم (جامعه‌شناس بزرگ قرن نوزدهم و ابتدای قرن بیستم) بیش از سایرین بر ابعاد مختلف دین تمرکز نموده است. او دین را نظام منسجمی از عقاید و اعمال مرتبط با امور مقدس می‌داند که همه پیروان را در قالب یک جامعه دینی متحد می‌سازد (دورکیم، ۱۳۸۳). دورکیم منشاء اساسی‌ترین مقولات فکری بشر را مقولات مذهبی دانسته و سه کارکرد را برای دین بیان می‌نماید:

- ۱- وحدت بخشی: دین سبب اتصال اجزای جامعه به یکدیگر می‌شود و آنرا به عنصری واحد تبدیل و سمبول‌های اساسی وحدت را فراهم می‌کند.
- ۲- احیا و تقویت قوا: انسان مومن نه تنها به حقایق جدیدی دست می‌یابد، بلکه خود را قدرتمند احساس نموده و توانایی بیشتری جهت فایق آمدن به سختی‌ها و مشکلات را دارد.
- ۳- عملکرد تسکینی دین: آرامشی است که انسان‌ها با توسل به دین در ارتباط با اجتماع خود کسب می‌نمایند (جعفری نژاد، ۱۳۸۴).

از دیدگاه کلیفورد گیرتز (انسان‌شناس برجسته معاصر)، مناسک از مولفه‌های اساسی دین محسوب می‌شود. وی در رکن اول تعریف خود از دین، اظهار می‌دارد که دین نظامی است از نمادها و این نمادها هم در بافت مناسک متجلی می‌شوند. دوم اینکه از نظر وی، دین تنها آگاهی یافتن از حقیقت نبوده بلکه دین، حقیقت را عملی کردن و به منصف ظهور و بروز درآوردن است که این عمل در خلال مناسک به وقوع می‌پیوندد. او دین را به مثابه الگویی برای چگونه زیستن در نظر می‌گیرد و معتقد است که این الگو در جریان مناسک به وجود آمده و با اجرای مناسک و مشارکت در آن است که لحظه مقدس پدیدار گشته و گویی فرد از دنیای روزمره خود جدا می‌شود و به این دلیل است که گیرتز به مناسک بیش از باورها اهمیت می‌دهد. تحلیل گیرتز از مناسک به این نکته می‌انجامد که دین نه تنها به زندگی آدمی معنا می‌بخشد، بلکه انسجام بخش جامعه نیز هست. از دیدگاه وی، نمادهای مقدس با بکار بسته شدن در مناسک، جهان بینی را متجلی نموده و شرکت کنندگان در مناسک، آن جهان بینی را زندگی کرده و در خود درونی می‌کنند. با توجه به اینکه در مناسک دینی نوعی جهان بینی به معرض نمایش گذاشته می‌شود لذا این موضوع سبب می‌شود که همه مومنان یک نوع اعتقاد و باور یکسان داشته باشند و اعمال یکسانی از آنها سر زده و انسجام جامعه را سبب می‌شود. چنین می‌توان گفت که دین به واسطه مناسک الگویی برای چگونه زیستن انسان‌ها فراهم می‌نماید (شامحمدی و پاسالاری بهجانی، ۱۳۹۴).

به بیانی دیگر، مراسم و مناسک به عنوان ساختارهای با دامنه وسیع اجتماعی در فواصل زمانی معین و منظم، ارتباط گسیخته شده اجتماعی را بازسازی کرده و علاوه بر اینکه نشانگر حضور فرد در جامعه می‌باشد، باعث برقراری روابط عاطفی مثبت اجتماعی می‌شود. از طرفی مراسم، اعتقادات و باورها، گرایش‌ها و رفتارهای مشترک و توافق یافته را در میان کنشگران تعمیم می‌دهد. مراسم و مناسک با ویژگی تقدس و الزام‌آوری که برای کنشگران ایجاد می‌کنند، آنها را در اجتماعاتی مانند هیئت‌های مذهبی، مساجد، تکایا و سایر مکان‌های مذهبی

جمع می کند. نتیجه تمامی این رسوم و مناسک و سنت ها، یکی شدن و همبستگی مردمی است و از خود جدا شدن و در جمع حل شدن است که مفهوم همبستگی و یگانگی است (افروغ، ۱۳۷۸).

مراسم و مناسک دینی از یک سو عنصری از نظام فرهنگی است که در تامین کارکردهای نظام فرهنگی نقش بسزایی را ایفا می کند و از سوی دیگر، عنصری از نظام اجتماعی است که در تامین کارکرد یکپارچگی و انسجام جامعه نقش اساسی را دارا می باشد. از کارکردهای مراسم و مناسک در بعد فرهنگی می توان به کارکردهای نمادین، کارکردهای آموزشی، کارکرد های هویتی و کارکرد افزایش تحمل پذیری اشاره نمود. از کارکردهای مراسم و مناسک در بعد اجتماعی هم مواردی چون کارکردهای انسجام بخشی اجتماع، تجدید حیات، انتظام بخشی و پیوند بین نسلی مطرح می باشند (قبادی و علی پور، ۱۳۹۱).

واژه بهره وری نیز در لغت به معنای قدرت تولید، بارور و مولد بودن به کار رفته و در ادبیات فارسی به با فایده بودن و سودآوری معنا شده است (عمید، ۱۳۸۹). این واژه ترجمه ای از کلمه ((Productivity)) به معنای قدرت تولید، باروری و مولد بودن است. بهره وری در ادبیات علمی یکی از مفاهیم اقتصادی شمرده شده و به معنای بیشترین سود با بهره گیری از منابع به منظور ارتقای جامعه است (Camus, 2007). بهره وری سخت ترکارکردن نیست بلکه هوشمندانه کارکردن است. بهره وری معیاری برای ارزیابی عملکرد سازمان ها و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در نایل شدن به اهداف با توجه به مصرف منابع می باشد (قلی پور، ۱۳۹۴).

در این میان بهره وری در بخش دولتی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. امروزه بهره وری بخش دولتی هر کشور را یکی از مهم ترین مولفه های توسعه قلمداد می کنند و به دلیل اهمیت این موضوع تحقیقات گسترده ای در نقاط مختلف جهان در جهت شناسایی مسائل و مشکلات و ارائه راهکارهای اصلاحی در حال انجام می باشد (عالی و بافنده زنده، ۱۳۹۲). در میحث بهره وری در بخش دولتی با توجه به ماهیت مراجعه کننده آن که شهروند به جای مشتری می باشد، علاوه بر شاخص های عمومی مطرح شده برای بهره وری، شاخص های دیگری مانند خدمات تجویز شده (قانونی)، بهبود رفاه عمومی و برآوردن انتظارات جامعه نیز مطرح است که ضمن جلوه گیری متفاوت مفهوم بهره وری در دو بخش، سنجش آنرا در بخش دولتی پیچیده نموده است. لذا از این جهت است که تفاوت اصلی بهره وری در بخش دولتی با بخش خصوصی را در اندازه گیری آن می دانند. خدمات تولیدی در بخش خصوصی را با ارزش پولی می توان سنجید و این در حالیست که سازمان های دولتی خدماتی را ارائه می نمایند که برای فروش نبوده و این موضوع آنها را در کل متفاوت و اندازه گیری را بسیار پیچیده می نماید (زاهدی و کاخکی، ۱۳۹۱). اساساً جامعه بهره ور مبتنی بر دولت بهره ور است. هنگامی می توان انتظار بهره وری در جامعه را داشت که دولت و اجزای تشکیل دهنده آن بهره وری زیادی داشته باشند. دولت های بهره ور به درستی منابع را توزیع و بازتوزیع کرده و در جامعه ایجاد امید و انگیزه خواهند کرد. لازم به ذکر است که بهره وری دولت در جهت بهبود فعالیت اقتصادی بخش خصوصی هم مهم و اثرگذار می باشد (Linna and et al, 2010). بهره وری در بخش دولتی از نظر سطح تجزیه و تحلیل سیستم ها به چهار دسته تقسیم می شود: ۱- بهره وری در سطح کارکنان (فردی) ۲- بهره وری در سطح سازمانی ۳- بهره وری در سطح کارکنان بخشی ۴- بهره وری در سطح کارکنان ملی

بهره وری در سطح کارکنان به تجزیه و تحلیل، اندازه گیری و بهبود بهره وری نیروی انسانی اختصاص داشته و موضوع بحث آن ارتقاء و بهبود بهره وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیر مستقیم می باشد. بهره وری سازمانی نیز بهره وری نوعی سیستم سازمانی را مطالعه می کند و در نهایت در مبحث بهره وری ملی، بهره وری کل اقتصاد کشور به عنوان نوعی سیستم، مورد تحلیل و ارزیابی قرار می گیرد (بلقیسی، ۱۳۷۳).

در پژوهش صورت گرفته توسط آمونز، موانع بهره وری در بخش دولتی به سه دسته طبقه بندی شده است:

۱- موانع و مشکلات محیطی: نشأت گرفته از ماهیت فعالیت های بخش دولتی است که در این خصوص می توان به مواردی مانند عدم وجود فشارهای بازار رقابتی، وجود فشارهای سیاسی تاثیرگذار بر تصمیم گیری، محافظه کاری مفرط و تلاش برای حفظ وضعیت فعلی، محدودیت منابع دولتی، سطحی نگری و وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر اشاره نمود.

۲- موانع و مشکلات سازمانی: میزان تاثیر گذاری آنها در هر سازمانی نسبت به سازمان دیگر متفاوت است. این موانع عبارتند از: فرایند بروکراسی، فقدان وجود سیستم حسابرسی، فقدان سیستم مناسب پاداش، نبود فرایند نظام مند پاسخگوئی، کمبود کارکنان تحلیل گر، کمبود برنامه های تحقیق و توسعه.

۳- موانع و مشکلات فردی: نشأت گرفته از ویژگی های شخصیتی، نگرش و رفتار مدیران سازمان می باشد که به عنوان نمونه به مواردی مانند عدم کفایت تعهد مدیریت به امر بهره وری، آشفتگی های ذهنی مدیران، فقدان ریسک پذیری مدیران و کنترل ناکافی زمان و کار توسط مدیران می توان اشاره نمود (Ammons, 2004).

لینا و همکاران موارد زیر را به عنوان ساز و کارهای ارتقای بهره وری بخش دولتی مطرح نموده اند:

۱- شیوه های جدیدکار، عملیات و مدیریت پرسنل ۲- سازماندهی مجدد نیروی کار و منابع ۳- انگیزه و پاداش ۴- اولویت بندی جدید وظایف ۵- استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و سیستم های اطلاعاتی در سازمان ها ۶- سیستم های آموزشی مجازی ۷- همکاری های منطقه ای ۸- افزایش مسئولیت پذیری و پاسخگویی کارکنان و مدیران (Linna and et al, 2010).

در این میان توجه به مقوله بهره وری در سازمان های دولتی ایران نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است. کریمی شهبابی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل بهره وری سازمان های دولتی ایران، پس از بررسی نتایج مربوط به اجزای اصلی مدل بهره وری سازمان های دولتی کشور و روابط میان آنها، به این نتیجه رسیدند که عوامل محیطی، تاثیرگذارترین و عوامل فردی، تاثیر پذیرترین عوامل در مدل بهره وری سازمان های دولتی ایران محسوب می شوند. احترام به کرامت انسانی شهروندان، ارج نهادن به سرمایه های انسانی و اجتماعی، ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی، وجود نظام پیشگیری و برخورد با تخلفات، توجه به مقوله شایسته سالاری با لحاظ اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران و نیز ارتقای معنوی منابع انسانی به همراه بهسازی مهارت و تخصص آنها از مهمترین عوامل محیطی می باشند که بایستی نسبت به تقویت آنها در مدیریت دولتی کشورمان همت گمارد تا بهره وری سازمان های دولتی بهبود و ارتقا یابد.

طبق بررسی های صورت گرفته، مقوله بهره وری در دین مبین اسلام نیز پیشینه ای ۱۴۰۰ ساله داشته و از گنجینه منابع فقهی اسلام به موارد متعددی می توان اشاره نمود که بیانگر مفهوم بهره وری بوده و دیدگاه اسلام را در این خصوص به شکل واضح و در قالبی زیبا نمایان می سازد. چنین می توان گفت که مفاهیم ارزش بهره وری در اسلام از چهار منظر مطرح می باشد که عبارتند از:

۱- ارج گذاری به انسان: اسلام با دعوت انسان به ایجاد تغییر و تحول در وضعیت موجود، بازداشتن از بی کاری و تنبلی، تشویق به تحرک و پویایی، توجه به نیازهای اساسی انسان و پاسخگو بودن در برابر عملکردهایش، به انسان ارزش می بخشد.

۲- بهره گیری مناسب از عمر و زمان: در اسلام بهره گیری مناسب از عمر و فرصت های زندگی، عامل مهمی در بهره وری می باشد. بدین معنی که بایستی قدر لحظه های عمر را دانسته و نهایت استفاده را از آنها برد. شناخت ارزش وقت، هدف گذاری، برنامه ریزی و مدیریت زمان و محاسبه عملکرد از محورهای مطروحه در این بخش می باشند.

۳- استفاده بهینه از نعمت: اگر چه نعمت های الهی بی شمار است و همه نیازهای مادی و معنوی را در بر می گیرد، ولی بدون حساب و کتاب نبوده و از این جهت بایستی در راه خیر و صلاح خود و جامعه از آن بهره گرفت. در این بخش به مواردی مانند قدر شناسی از نعمت، دانش آموزی و تخصص یابی برای بهره گیری از نعمت و اعمال مدیریت کارآمد بر منابع اشاره گردیده است.

۴- بکارگیری معیارهای اسلامی در عمل: در فرهنگ اسلامی، بهره وری فردی و اجتماعی زمانی محقق می شود که مفاهیم ارزشی به طور عملی در تار و پود جامعه جریان یافته و اندیشه های جامعه را در راه بهره ور ساختن بخش های مختلف جامعه اصلاح و هدایت نماید. برخی از معیارهای مطروحه در این بخش نیز شامل مواردی چون ایمان به خدا، دقت و اتقان، دوری از اهمال کاری، تقسیم بندی و اولویت بندی کار، پشتکار، انضباط کاری، مشارکت و تعاون، بکارگیری نیروهای امین و با کفایت و پیش گیری از اسراف می باشند (بافکار، ۱۳۸۴).

لازم به ذکر است که بررسی های بعمل آمده، موید انجام برخی تحقیقات پیرامون سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر عوامل مختلفی نظیر بهره وری نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان و یا سنجش تاثیر جهت گیری مذهبی بر کیفیت زندگی و یا ارزیابی رابطه ویژگی های مدیر از دیدگاه اسلام با مقوله بهره وری و ... است و این در حالیست که به نظر می رسد تحقیقات صورت گرفته در این زمینه مکفی نبوده و زمینه های مطالعاتی بسیاری در این حوزه مغفول مانده است.

اسدی فرهادی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر جهت گیری مذهبی بر کیفیت زندگی با مطالعه موردی یک سازمان دولتی، به این نتیجه رسیدند که جهت گیری مذهبی بر کیفیت زندگی تاثیر دارد و هر چه میزان جهت گیری مذهبی درونی افراد بیشتر باشد، عملکرد جسمانی و سلامت روانی آنها بهتر خواهد بود.

رشیدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه جهت گیری مذهبی با شادکامی و کیفیت زندگی، نتیجه گرفتند که افراد با جهت گیری مذهبی درونی، از شادکامی و کیفیت زندگی بالایی برخوردار هستند.

پژوهش احمدی (۱۳۹۴) با عنوان رابطه ویژگی های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره وری در سازمان های دولتی، نشان داد که بین ویژگی های مدیر و عوامل بهره وری (کارآیی و اثربخشی) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه عوامل ویژگی های مدیر و بهره وری به تفکیک سازمان های دولتی، بر اساس نوع وظایف حاکمیتی نیز معنادار گردید.

در پژوهشی دیگر با عنوان سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در کتابخانه ها، جمشیدی قهفرخی و حیاتی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین معنویت و بهره وری افراد جامعه مورد پژوهش همبستگی مثبت وجود دارد و از بین شاخص های معنویت نیز شاخص الزام و عمل به وظایف دینی بیش از شاخص های دیگر در ارتقاء بهره وری افراد تاثیرگذار بوده و از بالاترین قدرت پیش بینی کنندگی متغیر بهره وری نیز برخوردار می باشد.

مقیمی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان با رویکردی تطبیقی، وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان را در سطح اطمینان بسیار بالا تأیید کرده و پیشنهاد نمودند که تمسک به حبل معنویت جهت بهبود خلاقیت و رفع معضلات سازمان ها در دستور کار قرار گیرد.

والکانوس و همکاران در سال ۲۰۰۹ پژوهشی با عنوان جنبه های اخلاقی ارشاد در درون سازمان ها را انجام داده و به این نتیجه رسیدند که جنبه های اخلاقی استاد و شاگردی چه در بُعد سازمانی و چه در بُعد فردی، نقش یک ساز و کار دفاعی را در مقابل تغییرات سریع سازمانی بازی کرده و موجب حفظ ارزش ها و نگرش ها می گردد (Valkanos and et al, 2009).

میلیمن و همکاران نیز در سال ۲۰۰۳ در پژوهشی به بررسی رابطه بین معنویت در سه بُعد کار با معنا، احساس همبستگی و هم سویی ارزش ها با پنج نگرش شغلی کارکنان مشتمل بر تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، عزت نفس ناشی از سازمان، عجز شدن در کار و رضایت باطنی از کار پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که بین معنویت در سطح فردی و گروهی و تمایل به ترک سازمان رابطه منفی و با سایر نگرش های شغلی مطرح شده رابطه مثبت وجود دارد. همچنین وجود رابطه مثبت میان معنویت در کار و نتایج شغلی کارکنان اثبات گردید (Milliman and et al, 2003).

۴. روش شناسی تحقیق:

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی بوده و از لحاظ ماهیت و روش، تحقیقی از نوع همبستگی محسوب می گردد. جامعه هدف این تحقیق شامل کلیه کارشناسان با رابطه استخدامی رسمی، شاغل در حوزه های مختلف کاری ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می باشد که در زمان انجام این تحقیق ۱۶۰ نفر بوده اند که از بین آنها تعداد ۱۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند اما با توجه به اینکه تعداد ۸ نفر از افراد شرکت کننده در این پژوهش نسبت به عودت پاسخنامه های تکمیل شده اقدام ننموده و تعداد ۵ نفر نیز به طور کامل به سوالات پرسشنامه ها پاسخ نداده بودند لذا در مجموع، تعداد ۱۳ نفر از افراد از فرایند پژوهش حذف شده و در نهایت تعداد نمونه ها به ۱۰۰ نفر کاهش یافت. با توجه به ماهیت و روش تحقیق، مناسب ترین و متداول ترین ابزار اندازه گیری و روش گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد که در این خصوص به منظور سنجش بهره وری و نیز سنجش تقید افراد به مناسک مذهبی، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه اول با عنوان پرسشنامه مقیاس سنجش میزان بهره وری در سازمان است که مشتمل بر ۱۵ سوال بوده و شریفی (۱۳۹۰) در پایان نامه خود با عنوان بررسی رابطه رضایت از شغل و بهره وری در سازمان، موفق به تنظیم آن گردید. این پرسشنامه میزان بهره وری در سازمان را در یک طیف سه گزینه ای با امتیازات ۱، ۰ و ۲ می سنجد. بالاترین امتیاز ممکن حاصله عدد ۳۰ و کمترین امتیاز حاصله نیز عدد ۰ می باشد. اگر مجموع نمرات بین ۲۰ تا ۳۰ باشد، بهره وری در سازمان مطلوب است. اگر مجموع نمرات بین ۱۰ تا ۲۰ باشد، بهره وری قابل توجه نبوده و در صورتی که مجموع نمرات بین ۵ تا ۱۰ باشد، بهره وری در سازمان ناچیز است. با توجه به اینکه پرسشنامه مذکور استاندارد بوده لذا روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه با توجه به میزان ضریب آلفای کرونباخ حاصله (۰/۷۱۱) تأیید گردید.

پرسشنامه دوم نیز برگرفته از سوالات بُعد مناسکی پرسشنامه دینداری گلاک و استارک می باشد که مشتمل بر ۷ سوال بوده و با اعمال دینی دین مبین اسلام هم انطباق یافته است. این پرسشنامه میزان تقید افراد به مناسک مذهبی را در یک طیف پنج گزینه ای با امتیازات ۰ تا ۴ می سنجد. بالاترین امتیاز ممکن حاصله عدد ۲۸

و کمترین امتیاز حاصله نیز عدد ۰ می باشد. نمرات ۰ تا ۷ بیانگر تقید ضعیف، ۷ تا ۲۱ بیانگر تقید متوسط و ۲۱ تا ۲۸ نیز مبین تقید قوی می باشد (Glock and Stark, 1965). نظر به اینکه پرسشنامه مذکور استاندارد بوده لذا روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه مربوط به بُعد مناسکی با توجه به میزان ضریب آلفای کرونباخ حاصله (۰/۸۳۱) تأیید گردید.

در این تحقیق برای تحلیل داده ها با بهره گیری از نرم افزار SPSS 22، در سطح توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس استفاده شده و در سطح استنباطی نیز، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد استفاده قرار گرفت.

۵. یافته های تحقیق:

بر اساس بررسی شاخص های آماری توصیفی، ۳۰ درصد پاسخ دهندگان زن و ۷۰ درصد پاسخ دهندگان مرد می باشند.

در رابطه با رده سنی پاسخ دهندگان، ۱۰ درصد در رده سنی کمتر از ۳۰ سال، ۲۳ درصد در رده سنی ۴۰ - ۳۰ سال، ۵۳ درصد در رده سنی ۵۰ - ۴۰ سال و ۱۴ درصد نیز در رده سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند؛ به عبارتی، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان در رده سنی ۵۰ - ۴۰ سال بوده و کمترین تعداد پاسخ دهندگان نیز به رده سنی کمتر از ۳۰ سال اختصاص دارد.

در ارتباط با میزان تحصیلات پاسخ دهندگان، ۳ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۴۸ درصد دارای مدرک لیسانس، ۳۵ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۴ درصد نیز دارای مدرک دکترای تخصصی می باشند؛ به عبارت دیگر، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده و کمترین تعداد نیز دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم می باشند.

با توجه به میانگین حاصله در جدول شماره ۱ (۱۷/۹۹) و توضیحات ارائه شده درخصوص میزان امتیازات مکتسبه در سوالات بُعد مناسکی پرسشنامه دینداری گلاک و استارک، میزان تقید پاسخ دهندگان به مناسک مذهبی، در حد متوسط به بالا ارزیابی گردید.

جدول شماره ۱: پارامترهای آماری توصیفی استخراج شده از پرسشنامه ها مربوط به متغیر مناسک مذهبی

پارامترهای آماری متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
مناسک مذهبی	۱۰	۲۶	۱۷/۹۹	۳/۹۴۵

وضعیت بهره وری در سازمان نیز با توجه به میانگین حاصله در جدول شماره ۲ (۲۳/۵۳) و طبقه بندی صورت گرفته متناسب با میزان امتیازات مکتسبه، مطلوب ارزیابی شد.

جدول شماره ۲: پارامترهای آماری توصیفی استخراج شده از پرسشنامه ها مربوط به متغیر بهره وری

پارامترهای آماری متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
بهره وری	۱۰	۳۰	۲۳/۵۳	۴/۰۳۶

همچنین بر اساس بررسی شاخص های آماری استنباطی، همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می گردد بین دو متغیر مناسک مذهبی و بهره وری، همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد. به این معنا که هر چه میزان تقید به مناسک مذهبی در بین کارکنان بالاتر رود، میزان بهره وری سازمانی نیز بالاتر خواهد رفت. البته لازم به ذکر است که با توجه به میزان ضریب همبستگی (۰/۲۰۷)، دو متغیر همبستگی ضعیفی با همدیگر دارند (Pallant, 2016).

جدول شماره ۳: نتایج محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی دو متغیر	سطح معناداری
مناسک مذهبی	بهره وری	۰/۲۰۷	۰/۰۳۹

از طرفی، بر اساس یافته های موجود در جدول شماره ۴، چون مقدار معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۳۹) و مقدار آماره F برابر ۴/۳۹۱ است، پس مدل رگرسیونی برازش داده شده معنادار است. همچنین ضریب تعیین (R2) بین متغیر مستقل (مناسک مذهبی) و متغیر وابسته (بهره وری)، عدد ۰/۰۴۳ بدست آمده است، به این معنی که متغیر مستقل مناسک مذهبی قادر به پیش بینی ناچیز ۴/۳ درصد از واریانس متغیر وابسته بهره وری می باشد. درکل همانطور که مشاهده می گردد، با توجه به مقادیر ضریب همبستگی و ضریب تعیین و مقدار Beta، همپوشانی دو متغیر ضعیف می باشد.

جدول شماره ۴: نتایج محاسبه ضریب رگرسیون بین دو متغیر مناسک مذهبی و بهره وری

متغیر پیش بینی کننده	R	R2	Beta	F	Sig
مناسک مذهبی	۰/۲۰۷	۰/۰۴۳	۰/۲۰۷	۴/۳۹۱	۰/۰۳۹

ضمناً با عنایت به یافته های موجود در جدول شماره ۵، مشخص گردید که ۱۷ درصد افراد با میزان تقید متوسط به مناسک مذهبی، معتقدند که میزان بهره وری در سازمان قابل توجه نبوده و ۶۸ درصد از این افراد هم میزان بهره وری در سازمان را مطلوب ارزیابی نمودند. از طرف دیگر، ۲ درصد افراد با میزان تقید قوی، بهره وری سازمان را ناچیز، ۱ درصد غیر قابل توجه و ۱۲ درصد نیز مطلوب ارزیابی کردند.

جدول شماره ۵: خروجی جدول توافقی بهره وری و تقید به مناسک مذهبی

بهره وری / مناسک مذهبی	۱ (بهره وری ناچیز)	۲ (بهره وری غیر قابل توجه)	۳ (بهره وری مطلوب)	جمع کل
۲ (تقید متوسط)	۰	۱۷	۶۸	۸۵
۳ (تقید قوی)	۲	۱	۱۲	۱۵

۶. بحث و نتیجه گیری:

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی میزان تاثیر برگزاری مناسک مذهبی بر بهره‌وری در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بود که پس از آنالیز داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، در نهایت مشخص گردید که بین دو متغیر، همبستگی معنادار و مثبت اما ضعیف برقرار می‌باشد.

پژوهش صورت گرفته توسط اسدی فرهادی و همکاران (۱۳۹۷) با هدف بررسی تاثیر جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی بر کیفیت زندگی در یک سازمان دولتی، نشان داد که افراد با جهت‌گیری مذهبی درونی از نظر شناختی منطقی‌تر و از سلامت روانی بیشتری برخوردارند و رضایت مندی آنان از زندگی بیشتر است. آنان چنین استدلال کردند که مذهب ابزاری برای روبرو شدن و کنار آمدن با تنش‌ها، نیازهای درونی و اجتماعی به عنوان یک منبع مقابله با تنش‌ها است که منجر به کیفیت اجتماعی بهتر در روابط فردی، بین فردی و اجتماعی است و طبیعی است که سهم نگرش‌های مذهبی در مقایسه با کیفیت زندگی در پیش‌بینی سلامت عمومی نیز قابل توجه باشد. با توجه به اینکه افزایش کیفیت اجتماعی در روابط فردی، بین فردی و اجتماعی و توانایی مقابله با تنش‌ها و تعارضات، جزو عوامل موثر در ارتقای بهره‌وری کارکنان می‌باشند لذا پژوهش اسدی فرهادی و همکاران از این جهت دارای مشابهت‌هایی با نتیجه تحقیق حاضر می‌باشد.

در پژوهش دیگری که توسط جمشیدی قهفرخی و حیاتی (۱۳۹۲) با عنوان سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها انجام شد مشخص گردید که از بین شاخص‌های مربوط به ابعاد معنویت، شاخص گرایش و عواطف دینی و نیز شاخص الزام و عمل به وظایف دینی همبستگی مثبت و متوسطی با متغیر بهره‌وری داشته ولی شاخص شناخت و باور دینی همبستگی غیر معنادار و بسیار ضعیف با متغیر بهره‌وری دارد. آنان در توجیه همبستگی غیر معنادار و بسیار ضعیف شاخص شناخت و باور دینی با بهره‌وری کارکنان چنین استدلال نمودند که هر چند همه کارکنان به خدا اعتقاد داشته و او را در زندگی شخصی خود حاضر و ناظر می‌انگارند و بعضاً افرادی بسیار معنوی در زندگی شخصی خود می‌باشند، اما هیچ تاثیری از اعتقاد صرف به خدا در برانگیختگی، معنابخشی و هدفمندی در کارشان احساس نمی‌کنند. از آنجایی که دین نظامی از نمادهاست و این نمادها هم در بافت مناسک مذهبی بصورت عملی به منصف ظهور و بروز می‌رسند و در تحقیق جمشیدی قهفرخی و حیاتی نیز شاخص الزام و عمل به وظایف دینی دارای همبستگی مثبتی با متغیر بهره‌وری می‌باشد لذا یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های آنان هم راستا می‌باشد.

مقیمی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان با رویکردی تطبیقی، به این نتیجه رسیدند که موثرترین راه خروج از معضلات کنونی محیط‌های صنعتی و اداری کشورمان، تقویت قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط‌ها بوده و با توجه به وابستگی شدید معنویت و خلاقیت، تمسک به حبل معنویت و به طریق اولی مذهب می‌تواند نجات بخش باشد. نظر به تاکید پژوهش‌های مختلف بر نقش خلاقیت در بهره‌وری کارکنان طبق بررسی‌های صورت گرفته (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶)، چنین می‌توان گفت که نتیجه پژوهش صورت گرفته از پاره‌ای جهات مشابه با نتیجه تحقیق حاضر می‌باشد.

اسپیلکا و همکاران (۲۰۰۳) مناسک و رسوم مذهبی را علاوه بر نقش کلیدی و محوری شان در دین، واجد کنش‌های بسیاری می‌دانند که یکی از آنها ایجاد و تداوم مهار خود در مواردی است که فرد تحت فشار قرار گرفته است. به اعتقاد آنان مناسک و آیین‌های دینی سبب ایجاد احساس توانمندی در غلبه بر مشکلات می‌گردند. این پژوهشگران با در نظر گرفتن مذهب به عنوان نظامی مرجع برای تفسیر وقایع زندگی، آن را نظامی معنادار تصور می‌کنند که افراد برای فهم امور دنیا و محیط پیرامونی خود، پیش‌بینی و مهار رویدادها و تثبیت اعتماد به نفس از آن بهره‌می‌گیرند (Spilka and et al, 2003). اگر مواردی همانند تداوم مهار در مقابله با

فشارهای وارده، ارتقای احساس توانمندی و اعتماد به نفس را از عوامل تاثیرگذار در بهبود بهره وری در سطح فردی قلمداد نماییم، مشابهت های موجود با تحقیق حاضر ملموس می باشد.

در پژوهش صورت گرفته توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) با هدف بررسی رابطه بین معنویت در سه بُعد کار با معنا، احساس همبستگی و هم سوئی ارزش ها با پنج نگرش شغلی کارکنان، آنان به این نتیجه رسیدند که ترویج معنویت در محیط کار به شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودکامیابی، تعهد و بهبود عملکرد سازمانی می انجامد (Milliman and et al, 2003). با توجه به تاثیر مستقیم هر یک از عوامل مذکور در ارتقای بهره وری منابع انسانی سازمان، همسوئی پژوهش صورت گرفته با تحقیق حاضر واضح و مبرهن می باشد.

در پایان با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهادات ذیل را می توان ارائه نمود:

۱- با عنایت به دیدگاه آلپورت مبنی بر تقسیم بندی جهت گیری مذهبی به دو بُعد درونی و بیرونی، چنین می توان نتیجه گرفت که چنانچه جهت گیری مذهبی افراد سازمان، بیرونی بوده و در جهت نیل به اهداف شخصی و ارضای نیازهای فردی باشد، این جهت گیری نه تنها باعث ارتقاء بهره وری سازمانی نخواهد شد بلکه به مرور زمان سبب ایجاد بدبینی سازمانی (Organizational Cynicism) در بین سایر منابع انسانی سازمان خواهد شد؛ از طرفی چنانچه معنویت افراد صرفاً منحصر به جنبه درونی بوده و نمود عملی پیدا نکند و فرد به لحاظ التزام و عمل به وظایف دینی ضعیف باشد، این گونه معنویت نیز در ارتقای میزان بهره وری موثر واقع نخواهد شد.

۲- وجود همبستگی ضعیف مابین متغیرهای مناسک مذهبی و بهره وری در تحقیق حاضر، نشانگر ضرورت بازبینی و بازشناسی کارکردهای مختلف مراسم و مناسک مذهبی دانشگاه در دو بُعد فرهنگی و اجتماعی و نیز تحلیل محتوایی آن می باشد که در ادامه، با بازشناسی کارکردهای مذکور می توان راهی برای تقویت محتوا و کارایی مناسک مذهبی در جهت ارتقاء بهره وری سازمان پیدا نمود.

۳- جهت ارتقای میزان اثربخشی مناسک مذهبی و تاثیر آن در بهره وری سازمان، انجام تحقیق میدانی درخصوص دلایل حضور کارکنان دانشگاه در مناسک مذهبی از ابعاد مختلف اجتماعی، فرهنگی و روانشناختی ضروری به نظر می رسد. گیرتز معتقد است که هم دلایل اجتماعی، هم دلایل فرهنگی و هم دلایل روانشناختی سبب ترغیب افراد جهت شرکت در مناسک مذهبی می گردند و این در حالی است که گاهی دین اجمارهای اجتماعی را نیز به دنبال داشته و این موضوع در کشورهای غیر صنعتی بسیار شدید است. نکته قابل توجه این است که هر چند این امر در برخی موارد به تعبّد سطحی منجر می شود، اما در اغلب موارد ایمان صادقانه ای را به وجود می آورد ولی با تمام این تفاسیر به سختی می توان گفت که بیشتر شرکت کنندگان در مناسک، ایمان به دست می آورند بلکه این انتظار از آنها وجود دارد که از رهگذر مناسک به ایمان دست پیدا کنند (شامحمدی و پاسالاری بهجانی، ۱۳۹۴).

۴- بدون شک یکی از معضلات کنونی در برخی از افراد جامعه، وجود دوگانگی بین باورها با کنش ها و اعمال آنها می باشد؛ بدین صورت که فقدان همخوانی و هماهنگی میان رفتارها و کنش های اجتماعی غالب افراد جامعه با اعتقادات و ارزش هایی که ابراز نموده و خود را به آن پایبند نشان می دهند یکی از ناهنجاری های مشهود در سطح جامعه بوده که متأسفانه این معضل به درون برخی از سازمان های دولتی نیز تسری یافته و بعضاً سبب وارد آمدن صدمات جبران ناپذیر گردیده است. چنین به نظر می رسد که اتخاذ استراتژی اصولی و صحیح در زمینه تامین نیروی انسانی و بازبینی برخی از فرایندهای فعلی موجود در زمینه جذب و گزینش منابع انسانی سازمان ها تا حدود زیادی می تواند نسبت به تعدیل و اصلاح شرایط حاکم موثر واقع گردد.

۵- یکی از ساز و کارهای موثر جهت ارتقای بهره وری در سازمان های دولتی کشور و برون رفت از مشکلات کنونی، تقویت قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان می باشد. با توجه به وابستگی شدید معنویت و خلاقیت طبق

پژوهش های متعدد صورت گرفته، به نظر می رسد استقرار معنویت و معنویت ورزی در سازمان به شکل اصولی و صحیح می تواند اثرات مثبتی در جهت ارتقای میزان بهره وری و به دنبال آن رشد و بالندگی سازمان ایفا نماید.

۶- به منظور بررسی جامع و دقیق تر میزان تاثیر برگزاری مناسک مذهبی بر بهره وری در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، پیشنهاد می گردد پژوهش در جامعه آماری وسیع تری اجرا شده و میزان تاثیر دو متغیر مجدداً مورد بررسی و تدقیق قرار گیرد.

منابع:

- ۱) احمدی، مسعود. (۱۳۹۴). «رابطه ویژگی های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره وری در سازمان های دولتی». فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، صص ۱۱۹ - ۱۰۳.
- ۲) اسدی فرهادی، طاهره. فتحي آشتیانی، علی. آزاد فلاح، پرویز. (۱۳۹۷). «تاثیر جهت گیری مذهبی بر کیفیت زندگی: مطالعه موردی یک سازمان دولتی». دو فصلنامه مطالعات پلیس زن، سال دوازدهم، شماره ۲۹، صص ۹۴ - ۸۳.
- ۳) افروغ، عماد. (۱۳۷۸). «نهادهای مردمی؛ انواع و کارکرد هم بستگی اجتماعی». نشریه انتخاب، شماره اول، ص ۱.
- ۴) بافکار، حسین. (۱۳۸۴). بهره وری در پرتو اسلام. چاپ اول، قم، مرکز پژوهش های اسلامی صدا و سیما، صص ۵۰ - ۲۰.
- ۵) بلقیسی، پرویز. (۱۳۷۳). «بهره وری سازمانی و بررسی روش ها». تحول اداری، دوره دوم، شماره ۸ و ۹، صص ۵۰ - ۴۲.
- ۶) تقی زاده داوری، محمود. بابایی، امید. (۱۳۹۵). «تفسیر نمادهای دینی در مناسک شیعی: مطالعه موردی نخل گردانی در ابلان». فصلنامه علمی - پژوهشی شیعه شناسی، سال چهاردهم، شماره ۵۳، صص ۶۶ - ۳۵.
- ۷) جعفری منش، هادی. توان، بهمن. مطوری، پگاه. رنجبران، مهدی. (۱۳۹۶). «ارتباط جهت گیری مذهبی و کیفیت زندگی دانشجویان». مجله اخلاق پزشکی، دوره یازدهم، شماره چهارم، تابستان، صص ۲۷ - ۱۶.
- ۸) جعفری نژاد، سید ابوالفضل. (۱۳۸۴). «تأملی در نظریات جامعه شناسی دینی معاصر». فصلنامه نامه فرهنگ، شماره ۵۶، ص ۱۸۵.
- ۹) جمشیدی قهفرخی، فاطمه. حیاتی، زهیر. (۱۳۹۲). «سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در کتابخانه ها». پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، سال سوم، شماره ۱، صص ۵۰ - ۲۷.
- ۱۰) حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۹۱). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ هیجدهم، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، صص ۱۳۵ - ۱۳۴.
- ۱۱) حسنی کاخکی، احمد. زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۱). «مدلی برای تبیین نقش مشارکت در بهبود بهره وری کارکنان بخش دولتی». مدیریت دولتی، دوره چهارم، شماره ۳، ص ۷۳.
- ۱۲) دورکیم، امیل. (۱۳۸۳). صور بنیانی حیات دینی. ترجمه پرهام، باقر. چاپ یکم، تهران، نشر مرکز، ص ۶۳.
- ۱۳) رحمان سرشت، حسین. شاکری، المیرا. شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۶). «اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری». مدیریت بهره وری، سال یازدهم، شماره ۴۲، صص ۶۰ - ۳۷.
- ۱۴) رشیدی، علیرضا. ملک محمدی، فاطمه. شریفی، سارا. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه جهت گیری مذهبی با شادکامی و کیفیت زندگی». مجله روانشناسی و دین، شماره ۳۳، صص ۱۵۴ - ۱۴۳.

- ۱۵) سراج زاده، حسین. (۱۳۸۳). «بررسی تعریف عملیاتی دینداری در پژوهش های اجتماعی»، چالش های دین و مدرنیته. تهران، طرح نو، ص ۱۰۶.
- ۱۶) سید جوادین، سیدرضا. ناصر زاده، سید محمدرضا. (۱۳۸۴). «بررسی تاثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنها». مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.
- ۱۷) شامحمدی، رستم. پاسالاری بهجانی، فاطمه. (۱۳۹۴). «مناسک دینی از دیدگاه کلیفورد گیرتز (با تاکید بر کارکرد آنها)». دو فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه ادیان، سال نهم، شماره هجدهم، صص ۷۱ - ۴۹.
- ۱۸) شریفی، خالد. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه رضایت از شغل و بهره وری در سازمان». پایان نامه کارشناسی، دانشگاه پیام نور واحد خوی.
- ۱۹) عالی، صمد. بافنده زنده، علیرضا. (۱۳۹۲). «بررسی موانع ارتقای بهره وری در بخش دولتی». مدیریت بهره وری، سال هفتم، شماره ۲۵، صص ۶۶ - ۵۳.
- ۲۰) عمید، حسن. قربان زاده، فرهاد (ویراستار). (۱۳۸۹). فرهنگ فارسی عمید. تهران، انتشارات اشجع، ص ۳۹۳.
- ۲۱) قبادی، علیرضا. علی پور، پروین. (۱۳۹۱). «تحلیل کارکردی مراسم و مناسک دینی». دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و علوم اجتماعی، سال چهارم، شماره ۸، صص ۹۲ - ۷۴.
- ۲۲) قلی پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی [رفتار فردی]. تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- ۲۳) کریمی شهابی، اسداله. معمارزاده، غلامرضا. الوانی، سیدمهدی. مدیری، محمود. (۱۳۹۵). «طراحی مدل بهره وری سازمان های دولتی ایران». مدیریت بهره وری، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۲۷ - ۷.
- ۲۴) مقیمی، سید محمد. رهبر، امیرحسین. اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). «معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴، صص ۹۸ - ۸۹.
- ۲۵) موسوی، سیده زهرا. موسوی، سید رفیع. حیدری، حسین. (۱۳۹۱). «بررسی میزان پای بندی به مناسک و رفتارهای دینی و عوامل موثر بر آن: مطالعه موردی دانش آموزان مقطع متوسطه شهرستان زنجان». مجله تخصصی جامعه شناسی، سال اول، شماره اول، صص ۱۷۳ - ۱۴۹.

26. Ammons, D. N. (2004), Productivity barriers in the public sector. In: Holzer, M., ed. Public Productivity Handbook. New York: Marcel Dekker.

27. Camus, D. (2007). The ONS Productivity Handbook, Chapter ۹: Public Service Productivity. Published with the permission of the Controller of Her Majesty's Stationery Office (HMSO).

28. Glock, Charles Y, & Rodney, Stark (1965). Religion and Society in Tension. Chicago: Rand McNally & Company, Pp 19 – 20.

۲۹. Heaton, D.P., Schmidh-Wil k, J. & Travis, F (2004). «Constructs, methods, and measuring for researching spirituality in organizations», Journal of Organizational Change management, ۱(۱۷): ۶۲ - ۶۸.

۳۰. Krahnke, Keiko. A. Giacalone, Robert (2003). «Measuring workplace spirituality», Journal of Organizational Change Management

۳۱. Linna, P., Pekkola, S., Ukko, J. & Melkas, H. (2010). «Defining and measuring productivity in the public sector: managerial perceptions». International Journal of Public Sector Management, 23(3): 300-320.

۳۲. 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 - ۴۴۷.

۳۳. Pallant, Julie. (2016). SPSS Survival Manual. Open University Press, 6th Edition, p.137.

۳۴. Pargament, K. I. (1990). «God help me (I): Religious coping efforts as predictors of the outcomes to significant negative life events». American Journal of Community Psychology, ۱۸: ۷۹۳ - ۸۲۴.
۳۵. Spilka, B.; Hood, R. W.; Hunsberger, B. & Gorsuch, R. (2003). The Psychology of Religion. 3rd Edition. New York: Guilford.
۳۶. Thornhill, D. (2006). «Productivity attainment in a diverse public sector». Paper presented at Seminar on Promoting Productivity in a Diverse Public Sector, Dublin, 21 April
۳۷. Valkanos, Efthymios., Filos, John., Giossi, Styliani (2009). «Ethical aspects of Mentoring within organizations», 22nd Eben Annual Conference Athens, Greece.