

بررسی تاثیر و اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی (مدل کامرون و کوینن) بر شادکامی در سازمان با میانجی گیری معنویت در محیط کار (مطالعه موردی: کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران)

عباسعلی رستگار* - دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
محسن کوشش تبار - دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر و اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی بر شادکامی با نقش میانجی معنویت در محیط کار انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه ۱۷۲ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی، معنویت در محیط کار و شادکامی استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری LISREL, SPSS تحلیل شدند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی و معنویت در محیط کار مثبت و معنی دار می باشد، تاثیر معنویت در محیط کار بر شادکامی مثبت و معنی دار می باشد. در نهایت مشخص شد که نقش میانجی معنویت در محیط کار در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و شادکامی مثبت و معنی دار می باشد، در نتیجه برای افزایش شادکامی در میان کارکنان می توان به فرهنگ سازمانی و معنویت در محیط کار توجه کرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، معنویت در محیط کار، شادکامی.

Investigate of effect and prioritization of Types of organizational culture(Cameron & Quinn model) on happiness in organization with the mediation of spirituality in the workplace (Case Study: Staff of ICT Organization of Tehran Municipality)

Abstract

This study aimed to investigate the effect and prioritization of types of organizational culture on happiness in organization with the mediation of spirituality in the workplace is done. The research method was descriptive and correlation study, structural equation modeling. The population consisted of all employees of ICT Organization of Tehran Municipality is that uses stratified random sampling. Proportional to the size of each class 172 people were selected for study. For gathering of research data of three standard questionnaires of Organizational culture, spirituality and happiness in the workplace was used. Research data after collecting by using statistical software LISREL, SPSS were analyzed. Structural equation modeling results showed that the impact of organizational culture on happiness and spirituality in the workplace is a positive and significant, the impact Spirituality in the workplace on happiness is positive and significant.

Keywords: Organizational Culture, Spirituality in the Workplace, Happiness.

مقدمه

جذب و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص از دشواری‌های عمده سازمانها می‌باشد. ولی دشوارتر از آن ایجاد شرایطی جهت تداوم فعالیت آنان و حفظ انگیزه کاری است. در واقع نیروی انسانی مهمترین نقش را در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان به عهده دارند، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین تکنولوژی و امکانات برخوردار باشد اما فاقد نیروی انسانی مؤثر و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید. لذا توجه به متغیرهای مؤثر در بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمانها و یافتن رابطه میان این متغیرها بسیار ضروریست. به همین علت بررسی نگرش‌های کارکنان در سازمان‌های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب نظران علم مدیریت منابع انسانی بوده است (مهرداد، ۱۳۸۵). «شادکامی» و نشاط به عنوان یکی از مهم ترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر شکل‌گیری شخصیت آدمی و مجموعه زندگی انسان دارد، همیشه ذهن انسان را به خود مشغول کرده است (دن و گیبس، ۲۰۱۵). از مهم ترین نکاتی که در این زمینه مطرح است، چگونگی حصول شادکامی، تقویت آن و عوامل تأثیرگذار بر دستیابی به این نیاز حیاتی است. شادکامی که هدف مشترک افراد است و همه برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند ارزشیابی افراد از خود و زندگی‌شان است. این ارزشیابی‌ها ممکن است جنبه‌ی شناختی داشته باشد مانند قضاوت‌هایی که در مورد خشنودی از زندگی صورت می‌گیرد و یا جنبه‌ی عاطفی که شامل خلق و هیجاناتی است که در واکنش به رویدادهای زندگی ظاهر می‌شود. بنابراین، شادکامی شامل مولفه‌های خشنودی، رضایت از زندگی، عدم خلق و هیجان‌های منفی از جمله اضطراب و افسردگی است (قلی‌زاده، ۱۳۹۴). از طرف دیگر پیشرفت‌های سریع فناوری و اطلاع‌رسانی، علیرغم مزایای فراوان، خللهایی را برای انسان معاصر به وجود آورده است. موج فزاینده افسردگی، پایین آمدن

سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری بسیاری از مشکلات روحی-اجتماعی دیگر واقعیت‌های انکارناپذیری هستند که نشان می‌دهند گویا شادی از جوامع بشری رخت بر بسته است (تیدمن، ۲۰۱۶). مطالعات نشان می‌دهد عواملی همچون روابط اجتماعی و خانوادگی (کشاورز و وفاپیان، ۱۳۸۶)، تعهد سازمانی (کمال‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲)، معنویت سازمانی (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۲). سلامت معنوی (پارمحمدی و همکاران، ۱۳۹۴)، هوش سازمانی (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۴)، سلامت سازمانی (زارع و همکاران، ۱۳۹۴)، سبک‌های رهبری (دادگر و همکاران، ۱۳۹۴)، توانمندسازی (کجباف و همکاران، ۱۳۹۴)، خوش بینی (هیلز و آرگابل، ۲۰۰۱)، سرمایه اجتماعی (هوپکه، ۲۰۰۱)، دینداری با تأکید بر اخلاق اسلامی (املیا و همکاران، ۲۰۱۶) بر شادکامی اثرگذار می‌باشند. یکی از ویژگی‌های بارز سازمان‌های موفق امروزی برخورداری از محیط و کارکنانی با روحیه شاد است که خلاء موجود در این زمینه در سازمان‌های ما کاملاً محسوس و ملموس است. لذا با توجه به بررسی‌های اولیه در این زمینه در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران، عوامل و شرایط محیطی کار و مسائل مربوط به زندگی سازمانی را به عنوان دلیلی بر سرعت و عملکرد پایین از سوی کارکنان مطرح شد. در واقع وضعیت موجود عملکرد سازمانی کارکنان در وضعیت مطلوبی قرار ندارد این در حالی است که عملکرد سازمانی در شرایط ایده‌آل و وضعیت مطلوب خود ملاک ارزیابی اثربخشی و کارایی سازمان می‌تواند محسوب شود و با توجه به اظهارات اولیه کارکنان بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود عملکرد سازمانی شکاف وجود دارد. در نتیجه پرداختن به شادکامی می‌تواند از مسائل مهمی باشد که سازمان‌ها باید برای آن ساز و کارهایی مناسب در جهت توسعه‌اندیشده باشند. به نظر می‌رسد، یکی از راه‌های مؤثر برای مواجهه با چالش مذکور توجه به فرهنگ سازمانی است و توسعه معنویت در سازمان باشد. با توجه به آنچه که مطرح شد هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال می‌باشد که آیا

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

۳۹۴

فرهنگ سازمانی بر شادکامی با نقش میانجی معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری دارد؟

پیشینه نظری

آغاز حیات فرهنگ سازمانی به پیدایش سازمان بر می گردد. هر سازمان به محض آنکه به وجود می آید در همان مراحل آغازین در درون خود، نطفه فرهنگ سازمانی را بارور می سازد و طی حیاتش آن را به شیوه ای خاصی پرورش می دهد (یزدخواستی و رجایی پور، ۱۳۸۸؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی متناسب با سازمان که نیازها، ارزش ها، اهداف، دانش و توانایی های فرد-سازمان در آن تناسب و هماهنگ باشد، از مهم ترین شاخص های برتری یک سازمان نسبت به دیگری هستند (مقیمی، ۱۳۸۰). از نظر مبلی (۲۰۰۵) فرهنگ به راحتی قابل تعریف نیست ولی قابل درک است. فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه آن را فرا می گیرد، به طوری که مشکلات انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می کند و به سبب عملکرد و تاثیر مثبتش معتبر دانسته می شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش داده می شود (عسگریان، ۱۳۸۸). بنابر گفته اوچی (۱۹۸۱) محققان زمانی به مطالعه فرهنگ سازمانی روی می آورند که نیاز داشته باشند در مورد الزامات رفتار سازمانی و آنچه که سازمان را منحصر به فرد می کند به فهم بهتری دست یابند (کوتروماینس و الکسکیس، ۲۰۰۹). پژوهشگران گام بزرگی در جهت تعریف مفهوم فرهنگ سازمانی برداشته اند. شاین (۱۹۸۵) فرهنگ سازمانی را به عنوان مفروضات مشترک، ارزشها و هنجارهای درون سازمان توصیف می کند (فیض و همکاران، ۱۳۹۳). هوی (۱۹۹۵) فرهنگ سازمانی را الگوی مشترک ارزش ها و اعتقادات که به افراد در درک کارکردهای سازمانی کمک می کند و هنجارهای را به منظور رفتار در سازمان برای آنها فراهم می کند می داند (برتل و همکاران، ۲۰۱۵). فرهنگ سازمانی از ارزشهای فرهنگی، مفروضات بنیادی، هنجارهای سازمانی و اجتماعی،

روش های ارتباطی، داستان ها، روایت ها، اسطوره ها، استعاره ها، کلیشه های سازمانی، آیین مذهبی، نمادها، آداب و رسوم، قهرمانان سازمانی، تابوها، الگوهای فرهنگی، مصنوعات فرهنگی و خرده فرهنگ مأخوذ شده است (پاکدیل و لونارد، ۲۰۱۵). که به کارکنان در مورد چگونگی ادراک، فکر، احساس و رفتار در رابطه با مشکلات سازمانی آگاهی می دهد (هارتلت و همکاران، ۲۰۱۶). کامرون و کویین (۱۹۹۹) فرهنگ سازمانی را مشتمل بر چهار بعد اساسی معرفی می کنند.

فرهنگ گروهی: فرهنگ گروهی تاکید بر تمرکز داخلی و قابلیت انعطاف پذیری دارد. ارزش هسته بارز این فرهنگ، کارهای گروهی، باز بودن، مشارکت و رشد و توسعه کارکنان می باشد. سازمان بر روی رشد محیط کار کارکنان تاکید دارد. جایی که کارکنان، مشارکت، تعهد و وفاداری، داشته باشند کارها تسهیل می شود. فرهنگ ویژه سالاری: فرهنگ ویژه سالاری تاکید بر تمرکز خارجی و قابلیت انعطاف پذیری دارد. ارزش هسته ای این فرهنگ، قابلیت انطباق، قابلیت انعطاف پذیری و نوآوری می باشد. این نوع فرهنگ در جاهایی که به تیم های تخصصی یا موقت نیازمند است وجود دارد. برای وظایفی که تکنیک های بالایی همراه با سطح بالایی از عدم قطعیت است. تاکید زیاد این فرهنگ بر روی ویژگی های شخصیتی، ریسک پذیری و پیشی گرفتن در آینده است.

فرهنگ سلسله مراتبی: فرهنگ سلسله مراتبی تاکید بر تمرکز داخلی و ثبات دارد. ارزش هسته ای این فرهنگ، ثبات، قابلیت پیش بینی و کارایی است. فرهنگ سلسله مراتبی در سازمان هایی که رسمی و محل کار ساختار بندی شده دیده می شود، جایی که سازمان ها به وسیله قانون های سیاست های رسمی اداره می شوند.

فرهنگ بازار: فرهنگ بازار تاکید بر تمرکز خارجی و ثبات دارد قرار دارد. ارزش هسته ای این فرهنگ، رقابت، دستیابی به هدف و تولید است سازمان هایی که این فرهنگ را می پذیرند با رقیبان خود آماده رقابت می شوند (دباغی و همکاران، ۱۳۸۹؛ کوچکی سیاه و

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

۳۹۵

همکاران، ۱۳۹۱).

مطالعات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، در سازمان پدیده‌ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست. در این ارتباط فرهنگ سازمان می‌تواند زمینه ساز چهار کارکرد در سازمان باشد که عبارتند از: هویت سازمانی، تعهد گروهی، ثبات نظام اجتماعی و شکل دادن به رفتار (یزدخواستی، ۱۳۸۷). ساخت یک فرهنگ سازمانی سازنده می‌تواند موجب رضایت شغلی و بالا بردن روحیه همکاری در کارکنان (سان پارک و هیون کیم، ۲۰۰۹)؛ یک عامل مهم و حیاتی در پذیرش تکنولوژی و تعیین موفقیت و شکست سازمان (بالثازارد و همکاران، ۲۰۰۶)؛ باعث شناخت سازمان‌ها و تمیز آنها از یکدیگر (بلوو، ۲۰۰۸)؛ افزایش عملکرد سازمانی (اسری و همکاران، ۲۰۰۹)؛ جامعه پذیری کارکنان (تائرمینا، ۲۰۰۷)، مدیریت کیفیت فراگیر (یزدخواستی و رجایی پور، ۱۳۸۸)، کارآفرینی سازمانی (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳)، فعالیت‌های دانشی و تسهیم دانش (لای و لی، ۲۰۰۷)؛ تاثیر بر روی نگرش برای تغییر سازمانی (مدزبید و همکاران، ۲۰۰۳)؛ یادگیری سازمانی (کولین و سرسیسا، ۲۰۰۸) و مسائلی از این نوع شود. صاحب نظران مدیریت، مفهوم معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۳)؛ تیشلت و همکاران، ۲۰۰۲)؛ تویگ و همکاران، ۲۰۰۱). در واقع قلمرو مدیریت و سازمان چه به لحاظ نظری و چه عملی تحت تاثیر نیروی قدرتمندی به نام میل به معنویت قرار گرفته است (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷)؛ نویدی، ۱۳۹۴). بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیر قابل اجتناب است (پاردانسنی و همکاران، ۲۰۱۴). معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت

به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (عابدی و رستگار، ۱۳۸۶؛ گارسایز مور، ۲۰۰۳). این سازه در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزشهای عمیق در کار، ارتباط موثر با خویشان و کار با معنا است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اشمس و دوچن، ۲۰۰۰). معنویت در سازمان قاعده نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت بخش تر، متوازن تر و معنادار تر داشته باشند (خاسون، ۲۰۱۱). یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند، به دلیل این یکپارچگی و تلفیق سازمان‌ها با افراد خلاق تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند (نویدی، ۱۳۹۴)؛ جریویچ و گیاکالن، ۲۰۰۴)؛ بوسچ، ۲۰۰۹). در بین سالهای ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ پژوهشهای متعددی در زمینه معنویت در محیط کار انجام شده است که نتایج آنها نشان می‌دهد معنویت در محیط کار رابطه مثبت و معنی داری با سایر متغیرهای موجود در سازمان (رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و...) دارد (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۳). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار می‌تواند بر خلاقیت (مقیممی و همکارانش، ۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۲)، اعتیاد به کار (عسکری و همکاران، ۱۳۹۴)، تعهد سازمانی (میرزایی و شریعتمداری، ۱۳۹۴)، عدالت سازمانی (کهربایی و مرتضوی، ۱۳۹۴)، عزت نفس سازمانی (همتی و همکاران، ۱۳۹۴)، عملکرد سازمانی (گارسی زمر، ۲۰۰۳)، اخلاق و وجدان کاری (مارکز و همکارانش،

۲۰۰۵) و یادگیری در محیط (هوراد، ۲۰۱۲) اثر گذار باشد.

در چند دهه اخیر با ظهور روان شناسی مثبت در تحقیقات روان شناختی، تغییرات بسیار صورت گرفته و علاقه به تحقیق در این حیطه افزایش یافته است. این شاخه جدید از روان شناسی اساساً به مطالعه علمی نیرومندی‌ها، شادکامی و بهزیستی ذهنی انسان می پردازد. توجه به ظهور روان شناسی مثبت تلاش‌های بسیار زیادی برای روشن شدن مفهوم شادکامی صورت گرفته است. تحقیقات مربوط به این حیطه در روان شناسی معاصر نقش بسیار برجسته ای دارند، این امر نشانگر تلاش روان شناسان برای بررسی دقیق این موضوع است (نجفی و همکاران، ۱۳۹۱؛ شوگرین و همکاران، ۲۰۰۶). با طرح روان شناسی مثبت نگر در حوزه روان شناسی، ملاک‌های سلامتی دچار تحولی اساسی گردید. در این رویکرد از روان شناسی، مفهوم شادکامی از جایگاهی ویژه برخوردار است. شادکامی موضوع اساسی زندگی انسان است، سازمان بهداشت جهانی، شادکامی را عاملی اساسی در تعریف سلامتی معرفی می کند. شادکامی بوسیله دسته ای پیچیده از عوامل ارادی و غیر ارادی مشخص می شود. محققان در زمینه‌های پزشکی، اقتصادی، روان شناسی، عصب شناسی و تحولات بیولوژیکی به دامنه‌ی وسیعی از عوامل ایجاد کننده‌ی شادکامی (یا عدم شادکامی) اعم از برنده شدن در بخت آزمایی، انتخابات، درآمد، از دست دادن شغل، طلاق و... اشاره کرده اند (سامانی و ترابی، ۱۳۹۰). مطالعات تحلیل عاملی نیز نشان می دهد که شادکامی دو جنبه عاطفی و شناختی دارد جنبه عاطفی بیان کننده تجربه هیجانی لذت، سرخوشی و سایر هیجان‌های مثبت است و جنبه شناختی رضایت از ابعاد مختلف زندگی را در بر می گیرد. از دید سایر محققان، شادکامی دارای مولفه‌های عاطفی، اجتماعی و شناختی است به طوری که مولفه عاطفی باعث می شود فرد همواره از نظر خلقی شاد و خوشحال باشد، مولفه اجتماعی موجب گسترش روابط اجتماعی می شود و مولفه شناختی موجب می گردد که فرد وقایع

روزمره را طوری تعبیر و تفسیر کند که خوش بینی وی را به دنبال داشته باشد (بیرامی، ۱۳۹۰). روان شناسان تعریف‌های متعددی از شادکامی ارائه نموده اند که بیانگر دیدگاه‌های مختلف آن‌ها در مورد شادکامی است. برخی در تعریف خود از شادکامی بیان می دارند که شادکامی یکی از شش هیجان اساسی انسان است که عبارتند از خشم، ترس، تنفر، تعجب، ناراحتی و شادی (سلیگمن، ۲۰۰۲؛ مک ماهون، ۲۰۰۶؛ دن و گیس، ۲۰۱۵). برخی از پژوهشگران در ارائه تعریف کلی تر از شادکامی بیان داشتند که شادکامی درجه یا میزانی است که یک شخص به طور کلی در مورد کیفیت کلی تمام زندگیش به عنوان یک زندگی کاملاً مطلوب مورد قضاوت قرار می دهد (سامانی و ترابی، ۱۳۹۰). پژوهش‌های متعددی به دنبال پاسخگویی به این سوال که آیا رسیدن به شادی مطلوب و رهایی از اضطراب و نگرانی‌ها امکان پذیر است؟ پرداخته اند، در مقابل پژوهش‌هایی که در گذشته به بررسی بهداشت روانی پرداخته اند اغلب به بررسی عوامل مرتبط با کارکردهای نامناسب روان شناختی و بیماری‌ها تمرکز کرده اند و کمتر بر ابعاد مثبت و ساز ه‌های چندگانه سلامت تاکید کرده اند (بیلاق بیگی و منشی، ۱۳۹۰). شادکامی می تواند بر سامانه ایمنی انسان تاثیر گذاشته موجب افزایش عمر افراد شود، پژوهش‌ها نشان می دهد که شادکامی، می تواند تحمل انسان را در برابر درد افزایش دهد (ثابت و لطفی، ۱۳۸۹). با توجه به حرکت روان شناسی مثبت و تاکید بر افزایش شادکامی باید عوامل موثر در شادکامی را مد نظر قرار داد. با توجه به اینکه اکثر محققان در دهه‌های گذشته عوامل بیرونی را در تعریف شادکامی به کار برده اند مفهوم شادکامی و پیش بینی کننده‌های آن مبهم باقی مانده است.

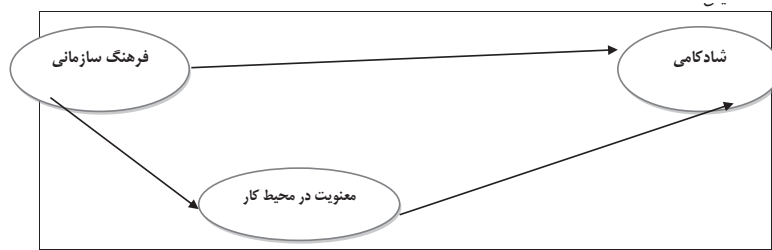
مدل مفهومی پژوهش

برای نیل به هدف اصلی پژوهش، و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش، الگویی طراحی شده و تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور شادکامی، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط کدام

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

۳۹۷



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

کرونباخ $\alpha = 0/83$ به دست آمد. پرسشنامه معنویت در محیط کار بر اساس ابعاد ملیمان و همکارانش (۲۰۰۳) تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگزیده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت معنویت در محیط کار را مورد سنجش قرار می دهد. برای روایی پرسشنامه از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است و پایایی نیز در مطالعات قبلی از جمله قنبری و بهشتی راد (۱۳۹۳)، $0/83$ گزارش شده است و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0/87$ به دست آمد. برای سنجش شادکامی از مقیاس اکسفورد که توسط آرچیل و همکاران (۱۹۹۵) طراحی و تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگزیده ۲۹ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت شادکامی را مورد سنجش قرار می دهد. برای روایی پرسشنامه از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است و پایایی نیز در مطالعات قبلی از جمله قلی زاده (۱۳۹۴)، $0/92$ گزارش شده است و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0/84$ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS۱۶ و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره هایی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و توان تاثیر فرهنگ

و برآورد ضریب برازش الگو، مورد بررسی قرار می گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های همبستگی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری می باشد. متغیرهای تحقیق عبارتند از: فرهنگ سازمانی به مثابه متغیر مستقل، معنویت در محیط کار و شادکامی به مثابه متغیر وابسته و معنویت در محیط کار به مثابه متغیر مستقل ثانوی (میانجی و واسطه ای) برای شادکامی.

جامعه آماری مورد نظر کلیه سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران به حجم ۴۰۰ نفر است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر یک از گروه ها ۱۷۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد بود. برای سنجش پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر پایه مدل کامرون و کوئین (۱۹۹۹) در قالب ۲۴ سوال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد فرهنگ بازاری، فرهنگ ویژه سالار، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ گروهی می باشد. برای روایی پرسشنامه از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است و پایایی نیز در مطالعات قبلی از جمله کوچکی سیاه و همکاران (۱۳۹۱)، $0/80$ گزارش شده است و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فرهنگ بازار	۲/۶۷	۰/۷۶	۰/۱۹	-۰/۳۹
فرهنگ سلسله مراتبی	۳/۲۲	۰/۸۶	۰/۲۵	۰/۱۸
فرهنگ ویژه سالار	۲/۹۰	۱/۷۷	۱/۵۶	۲/۶۵
فرهنگ گروهی	۲/۷۷	۰/۸۴	۰/۲۱	۰/۸۰
معنویت در محیط کار	۲/۹۶	۰/۵۴	۱/۳۱	۲/۵۴
شادکامی	۲/۶۳	۰/۷۳	۰/۷۲	۰/۳۶

جدول ۲. مانرینس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	فرهنگ بازار	۱					
۲	فرهنگ سلسله مراتبی	۰/۳۶**	۱				
۳	فرهنگ ویژه سالار	۰/۳۷**	۰/۴۵**	۱			
۴	فرهنگ گروهی	۰/۴۸**	۰/۵۴**	۰/۵۳**	۱		
۵	معنویت در محیط کار	۰/۳۴**	۰/۴۵**	۰/۵۳**	۰/۵۴**	۱	
۶	شادکامی	۰/۵۵**	۰/۴۱**	۰/۵۶**	۰/۷۱**	۰/۶۸**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می باشد. بنابراین پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

سازمانی و معنویت در محیط کار بر شادکامی از تحلیل مسیر بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته های پژوهش

در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می کند که در

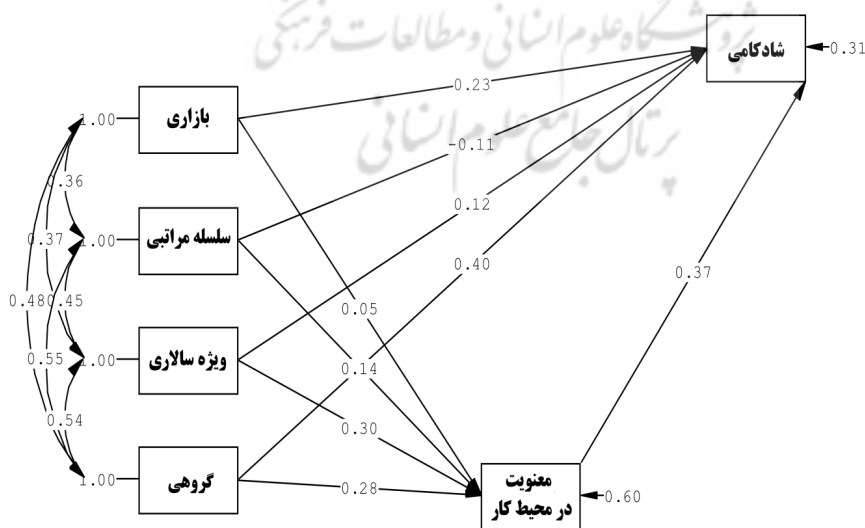
در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

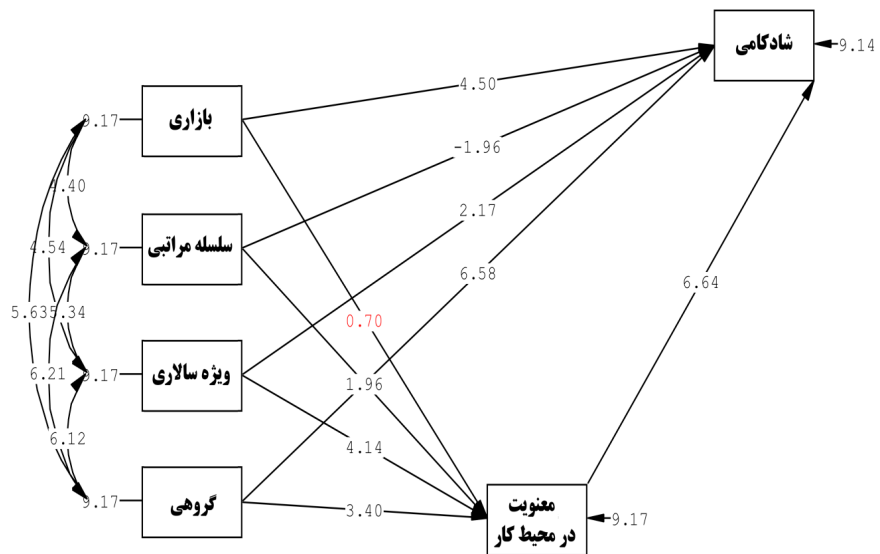
طبق اطلاعات شکل ۲ به ترتیب فرهنگ گروهی (۰/۴۰) با آماره تی ۶/۵۸ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱؛ فرهنگ بازاری (۰/۲۳) با آماره تی ۴/۵۰ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و فرهنگ ویژه سالاری (۰/۱۲) با آماره تی ۲/۱۷ در سطح معنی داری ۰/۰۵ بر شادکامی اثر مثبت و معنی داری دارند. فرهنگ سلسله مراتبی (۰/۱۱-) با آماره تی ۱/۱۹- بر شادکامی منفی و معنی دار در اولویت بود. همچنین به ترتیب تاثیر فرهنگ ویژه سالار (۰/۳۰) با آماره تی ۴/۱۴ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱؛ فرهنگ گروهی (۰/۲۸) با آماره تی ۳/۴۰ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و فرهنگ سلسله مراتبی (۰/۱۴) با آماره تی ۱/۶۹ در سطح معنی داری ۰/۰۵ بر معنویت در محیط کار مثبت و معنی داری در اولویت می باشد. تاثیر فرهنگ بازاری بر معنویت در محیط

کار معنی دار نمی باشد. اثر مستقیم معنویت در محیط کار (۰/۳۷) با آماره تی ۶/۶۴ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ بر شادکامی مثبت و معنی دار می باشد. نقش واسطه ای معنویت در محیط کار در ارتباط بین فرهنگ بازاری با شادکامی (۰/۰۱) با آماره تی ۰/۴۲ معنی دار نمی باشد. نقش واسطه ای معنویت در محیط کار در ارتباط بین فرهنگ سلسله مراتبی با شادکامی (۰/۰۵) با آماره تی ۱/۱۱ معنی دار نمی باشد. نقش واسطه ای معنویت در محیط کار در ارتباط بین ویژه سالار با شادکامی (۰/۱۱) با آماره تی ۱/۹۷ در سطح معنی داری ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می باشد. نقش واسطه ای معنویت در محیط کار در ارتباط بین فرهنگ گروهی با شادکامی (۰/۱۰) با آماره تی ۱/۸۰ معنی دار نمی باشد.

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص ها شامل $d.f/X^2$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

جدول ۳. مشخصه های برازندگی انطباق

X^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۲/۸۸	۰/۰۷	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۸۷

تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. نتیجه گیری و جمع بندی در طی سالهای اخیر بررسی تجربی شادکامی توسط روانشناسان و جامعه شناسان افزایش یافته است و روانشناسان علاقه مند به حیطه ی روانشناسی مثبت نگر توجه خود را بر منابع بالقوه ی احساسهای مثبت نظیر احساس شادکامی معطوف کرده اند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۹). با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی با نقش میانجی معنویت در محیط کار صورت گرفت. تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی و معنویت در محیط کار مثبت و معنی دار می باشد. نتایج حاصل با یافته های پژوهش های گذشته از جمله، یزد خواستی و رجایی پور (۱۳۸۸)؛ اردلان و همکاران، (۱۳۹۳)؛ سان پارک و هیون کیم (۲۰۰۹)؛ بالتازارد و همکاران (۲۰۰۶)؛ بلوو، (۲۰۰۸)؛ اسری و همکاران (۲۰۰۹)؛ تاثرمینا (۲۰۰۷)، لای و لی

(۲۰۰۷)؛ مدزبید و همکاران (۲۰۰۳)؛ کولین و سربسلا (۲۰۰۸) همسو می باشد، چرا که به نتایج مشابه ای دست یافتند. بر اساس نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که ساخت یک فرهنگ سازمانی سازنده که بستری برای پذیرش روابط، حمایت کارکنان و القای حس اعتماد و احترام در راستای اهداف، برنامه ها و فعالیت های سازمانی را داشته باشد می تواند موجب افزایش شادکامی در میان کارکنان و توسعه معنویت در محیط کار شود. غنی شدن و توجه به فرهنگ سازمانی به عنوان هویت و شخصیت سازمان مورد توجه قرار می گیرد. هنگامی که فرهنگ سازمانی شرایطی را برای اعمال و پیاده سازی رسالت و برنامه های خود را فراهم می آورد، اهداف سازمان برای اکثریت کارکنان واضح می شود و کلیه فعالیت ها در جهت اهداف انجام می پذیرد؛ کارکنان نسبت به سازمان حس تعلق می کنند، علاقه و انگیزه بالایی برای اعلام نظرات خود در حل مسائل و تصمیم گیری های سازمان دارند؛ کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیر رسمی و فارغ

تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. نتیجه گیری و جمع بندی در طی سالهای اخیر بررسی تجربی شادکامی توسط روانشناسان و جامعه شناسان افزایش یافته است و روانشناسان علاقه مند به حیطه ی روانشناسی مثبت نگر توجه خود را بر منابع بالقوه ی احساسهای مثبت نظیر احساس شادکامی معطوف کرده اند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۹). با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی با نقش میانجی معنویت در محیط کار صورت گرفت. تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی و معنویت در محیط کار مثبت و معنی دار می باشد. نتایج حاصل با یافته های پژوهش های گذشته از جمله، یزد خواستی و رجایی پور (۱۳۸۸)؛ اردلان و همکاران، (۱۳۹۳)؛ سان پارک و هیون کیم (۲۰۰۹)؛ بالتازارد و همکاران (۲۰۰۶)؛ بلوو، (۲۰۰۸)؛ اسری و همکاران (۲۰۰۹)؛ تاثرمینا (۲۰۰۷)، لای و لی

از مقام رسمی با یکدیگر همکاری می کنند، احساس مسئولیت در سازمان پرورش می یابد؛ به نیازهای شخصی و روابط انسانی توجه می شود؛ تشریک مساعی به صورت داوطلبانه و آزاد صورت می گیرد و این منجر به افزایش تلاش و پشتکار افراد در سازمان می شود؛ کارکنان یکدیگر را فرد مستعد و توانا برای یادگیری و توسعه می بینند؛ مدیریت و رهبری سازمان به سمت انعطاف پذیری سوق داده می شود؛ همکاری گروه های کاری با یکدیگر پررنگ می شود و این گروه های کاری عملکرد ضعیف را زود تشخیص داده و با همکاری یکدیگر برای رفع آن تلاش می کنند. همکاری و مشارکت در سه سطح مدیریتی و حتی افرادی که در سطح پایین سازمان قرار دارند افزایش و تقویت می گردد. فرهنگ سازمانی مبتنی بر فرهنگ گروهی عاملی اثرگذار در توسعه معنویت در سازمان می باشد در نتیجه بهتر است مدیران به سمت ایجاد فرهنگ گروهی و انجام کارها مبتنی بر فعالیت های گروهی و نیز ایجاد تغییر و یا تغییر ساختار سازمان به سمت ساختار مبتنی بر گروه پیش بروند و به گونه ای عمل کنند که کارکنان موفقیت سازمان را موفقیت خود بدانند و ظرفیت های بالقوه افراد به طور کامل بالفعل گردد. وجود فرهنگ گروهی در سازمان باعث می شود که، علاقه، تمایل و توانایی مدیران برای سازماندهی فعالیت های جمعی افزایش یابد و انجام امور به صورت تیمی مورد تشویق همکاران و مدیران سازمان قرار گیرد.

نتایج دیگر پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار تاثیر مثبت و معنی داری بر شادکامی کارکنان دارد. نتایج حاصل با یافته های پژوهش های گذشته از جمله مقیمی و همکاران (۱۳۸۶)، فلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، عسکری و همکاران (۱۳۹۴)، میرزایی و شریعتمداری (۱۳۹۴)، کهربایی و مرتضوی (۱۳۹۴)، همتی و همکاران (۱۳۹۴)، گارسی زمر (۲۰۰۳)، مارکز و همکارانش (۲۰۰۵)، هوراد (۲۰۱۲) همسو می باشد، چرا که به نتایج مشابه ای دست یافتند. این نتایج بیانگر آن است که معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی و سازمانی می تواند در افزایش شادکامی

کارکنان نقش داشته باشد. در سطح فردی هنگامی که کار برای کارکنان با معناست، برای رفتن بر سر کار لحظه شماری می کنند زیرا مفهوم و اهمیت کار برای آنها روشن و قابل قبول است که در نتیجه این امر احساس مفید بودن در سازمان در آنها بوجود می آید، در سطح گروهی هنگامی که کارکنان در کار خود احساس یکپارچگی می کنند، کار با دیگران برای آنها به عنوان یک ارزش مطرح شده که در نتیجه این ارزش در سازمان افراد از یکدیگر حمایت کرده و مراقب حال یکدیگر هستند و عضویت در یک خانواده احساس اصلی در کار گروهی است. در سطح سازمانی هنگامی کارکنان با ارزش های سازمان همسو هستند که خود را عضوی از سازمان به عنوان یک خانواده بدانند و ارزش هایی که در سازمان مورد تاکید قرار می گیرند برای آنان مهم و ارزشمند باشد که در نتیجه اهمیت اهداف و ارزش های سازمان برای فرد احساس می کنند که در تحقق رسالت یا فلسفه وجودی سازمان نقش دارند. در نتیجه این شرایط می توان شاهد افزایش شادکامی در میان کارکنان بود.

در نهایت مشخص شد که نقش واسطه ای معنویت در محیط کار در ارتباط بین فرهنگ ویژه سالار از ابعاد فرهنگ سازمانی با شادکامی مثبت و معنی دار می باشد. فلاوندی و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهشی گزارش کردند که تاثیر رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مثبت و معنی دار دارد. این نتایج می تواند موبد یافته های پژوهش باشد. فرهنگ ویژه سالار معمولاً ساختاری ارگانیک دارند و مکانیکی نیستند و مشخصه ای آنان پویایی محیط کار، خلاقیت و کارآفرینی است. این سازمانها پرسنل توانمند داشته و درجه ای ریسک پذیری بالایی دارند. از دیگر مشخصات آنها رهبری مؤثر خلاق و ریسک پذیر است. و با توجه به نتایج پژوهش، در بستری که معنویت در محیط کار در جهت کار با معنا، یکپارچگی و همسویی با ارزش های سازمان فراهم می کند منجر به هموار شدن اثر گذاری فرهنگ ویژه سالار بر شادکامی خواهد شد. بر این اساس یکی از

دلایل اهمیت روز افزون معنویت در محیط کار اثرات بالقوه آن بر اثر بخشی سازمانی می باشد معنویت یک ثروت فوق العاده و یک سازه متفاوت است، این سازه به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل خودآگاهی و خودشناسی می باشد که بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد بر افزایش شادکامی کارکنان نیز اثر گذار می باشد. باید عنوان کرد که پرداختن به شادکامی در پرتوی مطالعات رفتار سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده و تلاش در این زمینه می تواند گامی موثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان های دیگر و با نمونه های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می شود که به شناسایی فرهنگ سازمانی حاکم بر شهرداری ها با توجه به بافت و زمینه موجود بپردازند. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

o پیشنهاد می شود که روندهای جاری و آتی با آینده نگری و تحلیل علمی صورت گیرد. همچنین ابداعات، ابتکارات و اختراعات اعضای سازمان مورد تشویق و به نام ایشان مورد استفاده قرار گیرد.

o پیشنهاد می شود که بستری در محیط سازمان فراهم گردد که اعضا بتوانند آزادانه و بدون دغدغه با یکدیگر تعامل برقرار کنند و انجام امور به صورت تیمی مورد تشویق مدیران و روسای سازمان قرار گیرد.

o به مسئولان و مدیران پیشنهاد می شود با اقداماتی نظیر برنامه ریزی مسیر شغلی، غنی سازی شغلی، چرخش شغلی، بهبود کیفیت زندگی کاری و توجه به لذت بخش کردن کار، در جهت بهبود ادراک کارکنان از احساس کار با معنا قدم بردارند.

o به مدیران و مسئولان پیشنهاد می شود که با ایجاد جویی صمیمانه مبتنی بر همکاری به جای رقابت، محیط کاری را مملوء از آرامش و خالی از استرس برای کارکنان گردانند.

o به مسئولان و مدیران پیشنهاد می شود که بستری و

شرایطی را در سازمان مهیا سازند تا کارکنان با اهداف، ارزش ها، هنجارها و فرهنگ حاکم بر سازمان آشنا شوند.

منابع و ماخذ

اردلان، محمدرضا، سلطانزاده، وحید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳) ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی، نامه آموزش عالی، سال هفتم، شماره ۳۷.

بیرامی، منصور، هاشمی، تورج، علائی، پروانه و عبدالمهدی، وحیده (۱۳۹۰) عوامل جمعیت شناختی، دینداری با تکیه بر اسلام و عملکرد خانواده در پیش بینی شادکامی دانشجویان علوم پزشکی تبریز، تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۹، شماره ۱، صص ۳۳-۴۴.

ثابت، مهرداد و لطفی، فرح (۱۳۸۹) هنجاریابی آزمون شادکامی آکسفورد، فصلنامه اندیشه و رفتار، ۴(۱۵)، صص ۷-۲۰.

دادگر، هادی، غلامعلی نژاد، فاطمه، عاشوری، جمال و عرب سالاری، زهرا (۱۳۹۴) ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی همدان، شماره ۴۹، صص ۵-۱۴.

دباغی، آزاده، ملک، امیر مهدی و شفیع، سعید (۱۳۸۹) معرفی ابزار خاکستری ارزیابی فرهنگ سازمانی و پیاده سازی آن در معاونت مهندسی ساختار و بهره وری شرکت ملی نفت ایران، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۶۱-۸۵.

رنجبر، نداء، احمدی، عبداله و اوجی نژاد، احمدرضا (۱۳۹۴) رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲۳، صص ۶۳-۸۰.

زارع، حسین، برادران، محید و نظریان، بلال (۱۳۹۴) همبسته های روانشناختی سلامت سازمانی: شادکامی، راهبردهای رویاروگری با فشار روانشناختی و سبک تفکر، فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی، شماره ۳۸، صص ۱۳۵-۱۵۰.

سامانی، سیامک و ترابی، عطا (۱۳۹۰) شادکامی نوجوانان

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

۴۰۳

- در گونه های مختلف خانواده بر اساس مدل بافت نگر فرایند و محتوای خانواده، دو فصلنامه مشاوره کاربردی، دوره ۱، صص ۳-۲۰.
- شیخی نژاد، فاطمه و احمدی، گلنار (۱۳۸۷) مدیریت در پرتو معنویت، تدبیر، شماره ۲۰۲، صص ۴۹-۵۳.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶) ظهور معنویت در سازمان ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵- صص ۹۹-۱۲۱.
- عسکری، روح الله، دولتیان، مرتضی، منتظرالفرج و فلاح زاده، حسین (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و اعتیاد به کار در پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۳، دو ماهنامه طلوع بهداشت، سال چهاردهم، شماره ۶، صص ۴۹۴-۵۰۶.
- عسگریان، محمد (۱۳۸۸) مفهوم شناسی فرهنگ، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۱۰۱-۱۲۴.
- فیض، داود، اکبرزاده صفویی و زنیگان؛ سمیه (۱۳۹۳) طراحی مدل تعالی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۱): ۴۷-۶۶.
- قلاوندی، حسن، سلطانزاده، وحید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۲) الگوی علی روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی، فصلنامه مدیریت اجرایی، سال پنجم، شماره نهم، صص ۱۰۷-۱۲۹.
- قلی زاده، لیلیا (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین درگیری شغلی والدین با شادکامی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.
- قنبری، سیروس، بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳)، ارزیابی نقش معنویت در محیط دانشگاه به عنوان عاملی اثر بخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال چهارم، شماره ۶، صص ۸۵-۱۰۶.
- کجباف، محمدیاقر، نقوی، محمد، هرب، حمیدرضا (۱۳۹۴) تاثیر خودکارآمدی، توانمندسازی و شادکامی بر ابراز وجود معلمان، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۵۹، صص ۸۸-۹۶.
- کشاورز، امیر و وفابیان، محبوبه (۱۳۸۶) بررسی عوامل تاثیر گذار بر میزان شادکامی، روانشناسی کاربردی، دوره دوم، شماره ۵، صص ۵۱-۶۳.
- کمال زاده، حمیده، خسروی، صدرالله و سروقد، سیروس (۱۳۹۲) بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی، ماهنامه فناوری سیمن، شماره ۶۵، صص ۳۱-۳۸.
- کهربایی، سارا و مرتضوی، سعید (۱۳۹۴) بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۲۷، صص ۵-۲۲.
- کوچکی سیاه، مروارید، قیومی، عباسعلی و حسن مرادی، نرگس (۱۳۹۱) بررسی فرهنگ سازمانی (مدل کوبین) با انکان پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۰۱-۱۲۴.
- مقیم، سید محمد، رهبر، امیر حسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶) معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴، صص ۸۹-۸۹.
- مقیم، محمد (۱۳۸۰) سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، انتشارات ترمه.
- مهداد، علی (۱۳۸۵) روانشناسی امور کارکنان. اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ اول.
- میرزایی توکلی، سیدمنصور و شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴) بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۹، صص ۷۶-۵۹.
- نجفی، محمود، دهشیری، غلامرضا، دبیری، سولماز، شیخی، منصوره، و جعفری، نصرت (۱۳۹۱) خصوصیات

Asree, S., Zain, M., and Razalli, M.R. (2009). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 22(4): 500-516.

Balthazard, P.A., Cooke, R.A., and Potter, R.E., (2006). Dysfunctional culture, dysfunctional organization Capturing the behavioral norms that form organizational culture and drive performance, *Journal of Managerial Psychology*, 21(8): 709-732.

Bellou, V., (2008). Identifying organizational culture and subcultures within Greek public hospitals, *Journal of Health, Organization and management*, 22(5); 496-509.

Bosch, L., (2009), The inevitable role of spirituality in the workplace, *Business Intelligence Journal*; 2(1). 139-157.

Brettel, M., Chomik, C., and Flatten, T. C. (2015). How Organizational Culture Influences Innovativeness, Proactiveness, and Risk-Taking: Fostering Entrepreneurial Orientation in SMEs. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 868-885.

Colleen, L., Theresa, k., (2008). Understanding the impudence of organizational culture and group dynamics on organizational change and learning, *The Learning Organization*, 15(3): 277-287

Dean, A., and Gibbs, P. (2015). Student satisfaction or happiness?: A preliminary rethink of what is important in the student experience, *Quality Assurance in Education*, Vol. 23 Iss: 1, pp.5 - 19

Garcia-Zamor, C. J. (2003), Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. Retrieved August 21, 2006 from University of Phoenix Library, Emerald database..

Hartnell, C. A., Kinicki, A. J., Schurer Lambert, L., Fugate, M., and Doyle Corner, P. (2016). Do Simi-

روان سنجی نسخه فارسی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان، فصلنامه اندازه گیری تربیتی، سال سوم، شماره دهم، ۷۴-۵۵.

نویدی، پرویز (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

همتی نوع دوستی، مهناز، حسن زاده، محمدصادق، منزوی، فاطمه (۱۳۹۴) بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۱۲، صص ۵۱-۷۴.

یارمحمدی، صبا، مکارم، اصغر، حسینی، محمدعلی، اله بخشی، عنایت و بختیاری، وحید (۱۳۹۴) بررسی ارتباط بین سلامت معنوی با شادکامی و رضایت شغلی مراقبین سالمندان در مراکز سالمندی شهر تهران در سال ۱۳۹۴، فصلنامه پرستاری سالمندان، سال دوم، شماره ۲، صص ۱۱۱-۱۲۰.

یزدخواستی، علی (۱۳۸۷) رابطه بین نوع فرهنگ سازمانی و میزان پذیرش مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاه های دولتی کشور، پایان نامه دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

یزدخواستی، علی و رجایی، سعید (۱۳۸۸) فرهنگ سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر آموزش عالی، اصفهان، انتشارات کنکاش.

یعقوبی، نورمحمد، رقبی، مهوش و مطهری، زهرا (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان، فصلنامه طب انتظامی، سال دوم، شماره ۲، صص ۱۱۹-۱۲۶.

ییلاق بیگی، مانک و منشی، غلامرضا (۱۳۹۰) ارتباط آموزش قرآن کریم با شادکامی، دو فصلنامه تخصصی پژوهش های میان رشته ای قرآن کریم، سال دوم، چهارم، صص ۴۵-۵۱.

Ashmos D. P., and Duchon, D. (2000), Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure, *Journal of Management Inquiry*, 9/2, 134- 145.

- model and a Comprehensive Definition., The Journal of American Academy of Business, Cambridge. 7(1).81-91.
- McMahon, D. M. (2006). Happiness: A history. New: Atlantic Monthly Press.
- Md Zabid, A.R., Murali,S., and Azmawani, A.R., (2003). The impudence of organizational culture on attitudes toward organizational change, The Leadership and Organization Development Journal 25(2): 161-179.
- Mobley, W.H. (2005). Organizational Culture: measuring and developing it in your organization. Harvard Business review China.
- Pakdil, F., and Leonard, K. M. (2015). The effect of organizational culture on implementing and sustaining lean processes. Journal of Manufacturing Technology Management, 26(5), 725-743.
- Pardasani, R., Sharma, R., and Bindlish, P.(2014), Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions, Journal of Management Development, Vol. 33 Iss: 8/9, pp.847 – 859
- San Park,J. and Hyun Kim, T. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?, Leadership in Health Services ,22(1): 20-38
- Seligman, M.E.P, Ernst, R.M., Gillham, J., Reivich, K., and Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. Oxford Review of Education, 35(3), 293–311.
- Seligman,M.(2002).Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York:Froc press .
- Shogren, K., A. Lopez., S. J. Wehmeyed, M, L. Little., T, D., and Pressgrove, C. L. (2006). The role of Positive Psychology constructs in predicting life satisfaction in adolescents with and without cognitive disabilities or Differences Between CEO Leadership and Organizational Culture Have a More Positive Effect on Firm Performance? A Test of Competing Predictions, Journal of Applied, Psychology, 101(6), 846.
- Hills, P. and Argyle, M. (2001). Happiness introversion- extraversion and happy introvert. Personality and Individual Differences,30,595-608.
- Howard, S. A (2012), spiritual perspective on learning in the workplace. Journal of Managerial Psychology , 17(3).230-242.
- Huppke, R.W. (2001). Study finds community work linked to happiness. Htt: //archive. Nandotimes... / 0.2107,50004587722-500698037-50374788-0, 00. Html? Prin
- Jurkiewicz, C. L., and Giacalone, R. A.A (2004), values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics.49(2), 129-142.
- Khasawneh, S. (2011).CuttingEdge panacea of the twenty-first century: Workplace spirituality for higher education human resources, International Journal of Educational Management, Vol. 25 Iss: 7, pp.687 - 700
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Koutroumanis, D. A., andAlexakis, G. (2009). Organizational culture in the restaurant industry: Implications for change. Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict, 13(2), 45-56.
- Lai,M.F, Lee, G.G., (2007), Relationships of organizational culture toward knowledge activities , Business Process Management Journal Vol. 13 No. 2, pp. 306-322.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005) ,Spirituality in the workplace: Developing an Integral

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

■ ۴۰۶ ■

abilities: exploratory study. The journal of positive psychology. 1(1):37-59.

Taormina, R.J., (2007), Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture, Leadership and Organization Development Journal, 29(1): 85-102,

Tideman, S.G. (2016). Gross National Happiness: lessons for sustainability leadership, South Asian Journal of Global Business Research, Vol. 5 Iss: 2, pp.190 - 213

Tishlet, L. Biberman J. and Mckeage R. (2002), Linking Emotional Intelligence, Spirituality and their Workplace. Journal of Managerial Psychology. 17(3). 203-218.

Twigg, N. and Wyld, D. (2001), and Brown, G. Quest for fire: a redefinition and reconceptualization of spirituality at work. Insights to a Changing World Journal, available at: <http://spiritatwork.com/>.

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management

شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

■ ۴۰۷ ■

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management

شماره ۴۶ بهار ۹۶
No.46 Spring 2017

■ ۴۰۸ ■



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی