

رابطه بین آگاهی معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان

مریم کیا^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار ابتدایی

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین رابطه بین آگاهی معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان انجام شد. روش این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان به تعداد ۲۸۷ نفر بودند. با استفاده از جدول مورگان ۱۶۵ نفر با روش تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار این تحقیق شامل پرسشنامه آگاهی معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۷)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد (۱۹۸۰) بود. نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین آگاهی معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیونی در متغیر آگاهی معنوی هر دو مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، و زندگی معنوی با هسته درونی سهمی از رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تبیین می نمایند. به این ترتیب در مدل رگرسیونی، بعد درک و ارتباط با سرچشمه هستی، بیشترین سهم را در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. همچنین بررسی ها نشان داد که بین آگاهی معنوی با فرهنگ سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد که در متغیر آگاهی معنوی مولفه های درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با هسته درونی سهمی از فرهنگ سازمانی کارکنان را تبیین می نمایند. به این ترتیب در مدل رگرسیونی، بعد درک و ارتباط با سرچشمه هستی بیشترین سهم را در پیش بینی فرهنگ سازمانی کارکنان دارد. بنابراین آگاهی معنوی می تواند نقش موثری در ارتقا رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی کارکنان داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: آگاهی معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ سازمانی

مقدمه

یکی از موضوعات جدید در حوزه رفتار سازمانی، موضوع آگاهی معنوی و رفتار شهروندی سازمانی است آگاهی معنوی، آگاهی است که انسان را قادر می سازد تا به کارها و فعالیت های خود معنا و مفهوم بخشیده و به وسیله آن از معنای عملکرد خود آگاه شود. آگاهی معنوی به دلیل پیوند آن با معنا و ارزش، می تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد. از سوی دیگر رفتار شهروندی سازمانی نیز بیانگر رفتارهای فراتر از وظایف است که در قالب نوع دوستی، وجدان کاری، ادب و ملاحظه، جوانمردی و گذشت و رفتار مدنی نمایان می شود (تقی پور واجارگاه، ۱۳۹۶).

به نظر می رسد آگاهی معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته، به حیطه ی شهودی و متعالی نگاه فرد به زندگی خود وارد می شود. این دیدگاه شامل همه ی رویدادها و تجارب فرد می شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته اند. فرد می تواند از این هوش برای چارچوب دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره گیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدارشناختی به رویدادها و تجارب فرد معنی و ارزش شخصی بیشتری بدهد (نازل، ۲۰۰۴). هوش معنوی، یعنی استفاده از رویکردهای حسی چندگانه برای دست یابی به یک دانش درونی، تا از آن طریق بتوان به حل مشکلات جهانی پرداخت، که همین امر باعث می شود تا دانشجویان با استعداد به ایجاد یک هوشیاری (آگاهی) جهانی در کلاس درس دست یابند (سیک، ۲۰۰۸).

معنویت به عنوان یک مکانیسم واسطه بین مدیران و کارکنان یک سازمان عمل می کند. در نهایت، معنویت در محیط کار به عنوان میانجی در عملکرد است. درک جنبه آگاهی معنوی انسان به عنوان سوابق رفتار شهروندی سازمانی در محل کار انجام شده است. توجه قابل ملاحظه از محققان در زمینه رفتار شهروندی سازمانی در طول ۳۰ سال گذشته مورد توجه قرار گرفته است. رفتار شهروندی سازمانی، رفتار داوطلبانه است که باعث بهبود اثربخشی سازمانی است، و آن را فراتر از وظایف شغلی رسمی و یا نقش عملکرد کارکنان می دانند (تقی پور واجارگاه، ۱۳۹۶).

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هر می سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دموکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان مشارکت فرد در محیط کاری تعریف می شود و خارج از محدوده الزامات ویژه نقش آن فرد می باشد و به طور مستقیم و صریح از طریق نظام پاداش رسمی مورد شناسایی قرار نمی گیرد (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱).

فرهنگ یک نرم افزار ذهنی است شبیه به برنامه های کامپیوتری که رفتار را کنترل می کند. فرهنگ را نمی شود هدایت کرد. فرهنگ و سازمان اشاره به آن عناصری از گروه دارد که بیشترین ثبات و کمترین انعطاف پذیری و تغییر را دارد. فرهنگ نتیجه یک فرآیند پیچیده یادگیری گروهی است که تنها تا حدی تأثیر رفتار رهبر قرار می گیرد (شاین، ۲۰۰۳، به نقل از صادقیان و همایی، ۱۳۹۶).

فرهنگ سازمانی، نوعی برنامه ریزی اندیشه جمعی است که در سال های اخیر به عنوان یک تفکر غالب در عرصه سازمان-ها مطرح بوده است. این اندیشه جمعی متمایز کننده اعضا یک گونه از گونه دیگر است (رضایی، ۱۳۸۹). از نظر آدلر (۱۹۹۶)، یکی از وجوه قدرت و متمایز سازمان، برخورداری از فرهنگ سازمانی مطلوب است. فرهنگ سازمانی هر مجموعه که آئینه تمام نمای ویژگی ها، خصلت ها، قوت ها و ضعف های آن محسوب می شود، می تواند چهره درون و برون آن را از نظر پابندی کارکنان به ارزش ها، اصول، باورها، نگرش ها و سایر اعتقادات مرتبط نشان دهد. از طریق مطالعه فرهنگ سازمانی یک تشکل، می توان به انسجام ارزشی و تعهد کارکنانش، پی برد (بهنام مرشدی، ۱۳۹۲). هرسکویتس (۱۹۸۴) بیان می دارد که هر چه این انسجام بیشتر نیل به اهداف سازمانی تسهیل می گردد. به عبارت دیگر، مطالعه فرهنگ سازمانی یک سازمان از این جهت اهمیت دارد که می توان از این طریق به نقطه ضعف ها و تفاوت ها بین وضعیت موجود و آنچه وضعیت مطلوب از دید کارکنان آن سازمان است، دست پیدا کرد. البته، در این راستا، ظرافت موضوع از این منظر که مرتبط با اندوخته ذهنی کارکنان است و از طرف دیگر، بواسطه تداوم موفقیت آمیز کار یک سازمان به حضور کارکنان با فرهنگ سازمانی قوی که مسلماً انگیزه اصلی آنها در ابراز تعهد سازمانی، پایداری در حفظ مسئولیت ها، رعایت اخلاق کاری، رعایت ایمنی و... می باشد، بر کسی پوشیده نیست (سلمانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

می توان گفت که آگاهی معنوی عاملی درونی در انجام دادن درست و منطقی کارها و کارآمدی کارکنان است و رفتار شهروند سازمانی و فرهنگ سازمانی می تواند نمود بیرونی و عملی این آگاهی باشد.

بیان مساله

آگاهی معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله هست که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... را شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی، همه تجارب و رویدادها می دهد و او را قادر می سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد. ایمونز معتقد است آگاهی معنوی سازه های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می کند. سازه معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و با تعالی مرتبط است، درحالی که آگاهی معنوی مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق وکنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می کنند (آذرمی و همکاران، ۱۳۹۵).

آگاهی معنوی به زندگی درونی ذهن و ارتباط آن با هستی و وجود در جهان مربوط است. هوش معنوی توانایی فهمیدن عمیق سؤالات معنوی و بینش درونی و از سطح های چندگانه هوش است. هوش معنوی هوشیاری کامل درونی، آگاهی عمیق از جسم، ماده، روان و معنویت است. هوش معنوی بیشتر توانایی ذهنی فردی است و به فرد، روابط بین فردی و روان مربوط است. نگرش آگاهی از خود، ارتباط با متعالی، دیگران، زمین و موجودات هستی است. مفهوم هوش معنوی دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می

نماید (چیو، ۲۰۰۱). مطالعات جدید عصب شناسان نشان می دهد، که برخی کنش های مغزی با تجربه های معنوی همراه است، به گونه ای که معنویت روی برخی از قسمتهای مغز اثر می گذارد. یکی از این قسمت های مغز، بخش لب های گیجگاهی است که دقیقا پشت ناحیه گیجگاهی قرار دارد و عصبشناسان، این بخش را "منطقه خدا" می نامند، زیرا با تحریک مصنوعی آن موضوع های معنوی، مانند دیدار با خدا، گفتگوی دینی، از خودگذشتگی، فداکاری، انسان دوستی و مانند این ها پدیدار می شود، بنابراین می توان معتقد به وجود هوش معنوی در انسان بود (زهر و مارشال، ۲۰۰۱).

آگاهی معنوی، هوشی است که با کمک آن فرد به عمیق ترین معانی، ارزش ها، اهداف و بالاترین انگیزش های خود دست می یابد. آگاهی معنوی در واقع هوش اخلاقی فرد است که به وی توانایی درونی برای تشخیص درست از خطا را می دهد. به بیان دیگر با کمک آن خوب بودن، حقیقت، زیبایی و دگرخواهی را در زندگی به کار می گیرد (زهر و مارشال، ۲۰۰۰). آنچه در مجموعه هوش های انسانی قابل توجه است این است که هوش معنوی نه فقط تصویر هوش انسانی را کامل می کند؛ بلکه بهره هوشی و هوش هیجانی فرد را نیز مدیریت کرده و به وی کمک می کند تا بهترین استفاده را از بهره هوشی و هوش هیجانی خود داشته باشد. از این رو به نظر می رسد، در دنیای کسب و کار، سازمانی که نیروهای آن از هوش معنوی بالا برخوردارند، فضای مثبت و سازنده ای دارد و علیرغم بحث هایی که در تبادل افکار و خواسته ها صورت می گیرد، حس احترام بالایی بین افراد وجود دارد و هر کس آماده است که در شرایط مورد نیاز، به کمک دیگران برود. بدیهی است چنین سازمانی مستقیم به سوی موفقیت پیش می رود، موفقیتی که نتیجه اش تنها به سود سهامداران نیست، بلکه تک تک افراد سازمان همانطور که در رسیدن به این موفقیت نقش دارند، از آن سود خواهند برد (کامکار، ۱۳۸۶).

در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می شدند که در شرح شغل و شرایط احراز، از شاغل انتظار می رفت ولی امروزه رفتارهایی فراتر از آن ها مد نظر قرار گرفته است. این رفتارها با مفاهیم رفتارهای پیش اجتماعی، رفتارهای فرانقشی، عملکرد زمینه ای، رفتارهای خودجوش و یا رفتار شهروندی سازمانی مدنظر قرار گرفته اند. امروزه این رفتارها جزء جدایی ناپذیری در مدیریت عملکرد محسوب شده و در جنبه های مختلف سازمانی وارد شده اند (بریف، ۲۰۱۰). رفتار شهروندی سازمانی به رضایت شغلی، و به موجب آن کارکنان راضی بوده، غیبت کم و گردش مالی زیاد پدید می آید. با توجه اینکه رفتار شهروندی خوب نشان دهنده نگرش متنوع از یک کارمند نسبت به سازمان مانند: گرفتن در تکالیف اضافی به طور داوطلبانه، کمک به مردم در محل کار، نگه داشتن قوانین و مقررات شرکت، ترویج و حمایت سازمان، نگه داشتن یک نگرش مثبت و تحمل ناراحتی در محل کار می شود. رفتار شهروندی سازمانی افزایش بهره وری مدیریتی از طریق برنامه ریزی بهتر استراتژیک، استخدام افراد بهتر است، فرآیندهای کسب و کار بهبود یافته است، تخصیص مناسب منابع سازمانی و ارتباط بین فردی خوب در میان کارگروه به وجود می آید (انوار و همکاران، ۲۰۱۷، به نقل از تقی پور، ۱۳۹۶).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، مادر بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (اصفهانی و جهانیان، ۱۳۹۴).

تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت، بیشتر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به

طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. این اعمال را که در محل کار اتفاق می افتند این گونه تعریف می کنند: "مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شوند". با توجه به این تعریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود که بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (پل بام و همکاران، ۲۰۰۴؛ به نقل از اسلامی و سیار، ۱۳۸۶).

در مورد تعریف رفتار شهروندی سازمانی اورگان (۱۹۹۷) می گوید؛ رفتار شهروندی سازمانی رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان موثر است و به طور مستقیم و غیر مستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی شود. ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای اختیاری که نمی توانند به عنوان بخشی از شرح شغل اجبار شوند تعریف کرد (بیابانی، ۱۳۸۹). رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهایی اند که کارکنان در کمک به دیگران انجام می دهند بدون اینکه الزامی از جانب سرپرستان وجود داشته باشد (دکاس، ۲۰۱۳). بنا به تعریف کورکماز و آراپاکی (۲۰۰۹) رفتار شهروندی به عنوان رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما عملکرد مؤثر سازمان را بهبود می بخشند، تعریف می شود (عباسپور، ۱۳۸۵). رفتار شهروندی مشتری در چارچوب رفتار شهروندی سازمانی است که ریشه در رفتار کارکنان برای اثربخشی سازمانی دارد (چانگ، ۲۰۰۷؛ به نقل از بیابانی، ۱۳۸۹).

اورگان (۱۸۸۳) رفتار شهروندی سازمانی را نوعی وضعیت مطلوب می پندارد؛ زیرا چنین رفتاری از یکسو، منابع موجود در دسترس سازمان را افزایش داده و از سوی دیگر مکانیزم های کنترل پر هزینه ی رسمی را کاهش می دهد. امروزه شهروندان به عنوان اعضای تشکیل دهنده ی اجتماعات بشری، کانون توجه کسانی هستند که می خواهند به نحوی در زندگی انسان ها نقش داشته باشند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). از نظر پادسکوف و همکاران (۲۰۰۰)، زمانی که کارکنان احساس کنند، دریافت ارزشمندی از سازمان دارند طبعاً سطح رفتار شهروندی سازمانی خود را نیز افزایش خواهند داد. از کارکنان انتظار می رود، نه تنها به طور فردی بهره ورتر شوند بلکه لازم است، بهره وری را از طریق کمک به اطرافیان خود نیز افزایش دهند. اهمیت کاربردی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، در این است که کارآیی سازمانی، نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی را، ارتقاء خواهد بخشید (صادقیان و همایی، ۱۳۹۶).

رفتار شهروندی سازمانی دارای چهار وجه بنیادی است: ۱- رفتاری فراتر از آن چه که سازمان به طور رسمی برای کارکنان تبیین نموده است، ۲- رفتاری که به صورت اختیاری و بر اساس اراده ی فردی می باشد، ۳- رفتاری که به طور مستقیم پاداشی به دنبال نداشته است و ۴- رفتاری که در موفقیت عملیات سازمان، مؤثر و ارزشمند است (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴). اورگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را مرکب از پنج بعد می داند که عبارت است از: ۱- آداب اجتماعی، ۲- وجدان کاری، ۳- نوع دوستی، ۴- جوانمردی و ۵- نزاکت (سلیمانی و سیری، ۱۳۸۹).

مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر میشود. کریس آرجیس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که

مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه ای که به طور واقعی با هم رفتار می کنند، تعریف می کنند(صادقیان و همایی، ۱۳۹۶).

یکی از وجوه قدرت و ممیزه سازمان، برخورداری از فرهنگ سازمانی مطلوب است. فرهنگ سازمانی هر مجموعه که آیینی تمام-تمای ویژگی-ها، خصلت-ها، قوت ها و ضعف های آن محسوب می-شود، می تواند چهره درون و برون آن را از نظر پابندی کارکنان به ارزش-ها، اصول، باورها، نگرش-ها و سایر اعتقادات مرتبط نشان دهد. از طریق مطالعه فرهنگ سازمانی یک تشکل، می-توان به انسجام ارزشی و تعهد کارکنانش، پی برد(آدلر، ۱۹۹۶). فرهنگ سازمانی، شیوه خاص یا فضایی است که سازمان را از سازمان-های دیگر متمایز می-سازد و در واقع به آن سازمان شخصیت ویژه و منحصر به فردی می-دهد. بدین ترتیب فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمانی را تعیین می کند. به ساده-ترین وجه می توان فرهنگ سازمانی را ترکیبی از باورها، ارزش-ها و پیش فرض هایی دانست که در سازمان وجود دارد و همه اعضای سازمان، کم و بیش بطور یکسان در معرض آن قرار می-گیرند و تا حدی نسبت به آن توافق و همراهی وجود دارد(رابینز، ترجمه پارساییان و اعرابی، ۱۳۷۸). هافستد (۱۹۸۰) فرهنگ سازمانی را برنامه‌ریزی جمعی ذهن بیان می‌کند که افراد یک سازمان را از سازمان های دیگر متمایز کند. هافستد در مطالعه خود ابعاد فرهنگ را به چهار دسته تقسیم می‌کند: فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، فردگرایی و مردسالاری. فاصله قدرت حدی است که افراد، موسسات و سازمان‌های کم قدرت می‌پذیرند که قدرت به‌طور نابرابر توزیع شود. اجتناب از عدم اطمینان حدی است که افراد احساس می‌کنند که در موقعیت‌های مبهم مورد تهدید قرار می‌گیرند. برای اجتناب از چنین موقعیت‌هایی برای خود باورها و حتی نهادهایی ایجاد می‌کنند. فردگرایی عبارت است از تمایل افراد به مراقبت از تنها منافع خود و خانواده‌شان. هافستد این تفاوت فرهنگی را روی یک پیوستار اندازه‌گیری می‌کند که در یک طرف طیف فردگرایی و در طرف دیگر جمع‌گرایی قرار دارد. جمع‌گرایی عبارت است از تمایل افراد به وابستگی به گروه‌ها یا اجتماعات و مراقبت از یکدیگر به ازای تعهدی که افراد نسبت به یکدیگر احساس می‌کنند(معمدی، ۱۳۸۸).

بنابراین این تحقیق به دنبال آن است تا مشخص کند که آیا بین آگاهی معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه ای وجود دارد؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان می باشند که تعداد کل ۲۸۷ نفر هستند و شامل ۳۴ زن و ۲۵۳ مرد می باشند.

جدول ۱-۱: فراوانی و درصد فراوانی جامعه آماری بر حسب جنسیت

شاخص آماری جنسیت	جامه	نسبت (درصد)
زن	۳۴	٪۱۲
مرد	۲۵۳	٪۸۸
جمع	۲۸۷	٪۱۰۰

حجم نمونه و روش نمونه گیری

با استفاده از جدول مورگان ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که به تفکیک جنسیت ۲۰ نفر زن و ۱۴۵ نفر مرد می باشند.

جدول ۲-۱: فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری بر حسب جنسیت

شاخص آماری جنسیت	نمونه	نسبت (درصد)
زن	۲۰	٪۱۲
مرد	۱۴۵	٪۸۸
جمع	۱۶۵	٪۱۰۰

روش نمونه گیری پژوهش به صورت تصادفی طبقه ای می باشد.

روش اجرا و جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش ابتدا به منظور بررسی پیشینه تحقیق و مطالعات انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش، هم از منابع کتابخانه ای و هم میدانی استفاده گردید. از این طریق داده های مورد نیاز از اسناد و مدارک دسته اول، مقاله ها، کتب و منابع اینترنتی به دست آمد. سپس به منظور گردآوری داده ها به روش میدانی، از نمونه مورد مطالعه، از پرسشنامه و توزیع آن در بین آزمودنی ها استفاده شد

ابزارهای تحقیق

پرسشنامه آگاهی معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۷)

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران می باشد.

این پرسشنامه دارای دو عامل است:

الف) درک و ارتباط با سرچشمه هستی دارای ۱۲ سوال: شامل سوال های ۱، ۴، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۲۴، ۲۷، ۲۹.

ب) عامل دوم: زندگی معنوی با هسته درونی دارای ۱۷ سوال: شامل سوال های ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۸.

امتیازدهی و تفسیر نتایج در این پرسشنامه: در این آزمون به گزینه کاملاً مخالفم نمره یک و مخالفم دو و به تا حدودی سه و موافقم چهار به کاملاً موافقم نمره پنج داده می شود و دامنه نمرات ۲۹ تا ۱۴۵ می باشد.

این پرسشنامه به لحاظ روایی استاندارد است. سازندگان آزمون جهت بررسی پایایی آن، آزمون را بر روی ۲۸۰ نفر از دانشجویان دانشگاه گرگان و پیام نور بهشهر، اجرا کردند که در انتها، پایایی آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است.

پرسشنامه رفتار شهروند سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶)

این پرسش نامه توسط اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) ساخته شده است و جمعاً دارای ۱۵ گویه می باشد که پنج بعد را اندازه گیری می کند. این ابعاد عبارتند از: نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه. در برابر هر گویه گزینه هایی قرار دارد که فرد باید یکی از آنها را انتخاب نماید (بر اساس طیف لیکرت اجرا می شود). از آنجایی که این پرسش نامه در تحقیقات زیادی مورد استفاده قرار گرفته و همگی بر مورد تأیید بودن آن صحنه گذاشته اند و میزان روایی و پایایی قابل قبولی را نیز برای آن گزارش کرده اند در این تحقیق نیز از این ابزار استفاده خواهد شد. به عنوان مثال یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳، رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۰)، خالصی و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۹۵ و رحمتی (۱۳۹۱) ۰/۸۸۵ تخمین زده اند. لازم به ذکر است که در این پرسش نامه گویه های شماره ۷، ۸، ۹ و ۱۲ منفی بوده و به صورت عکس نمره گذاری می شوند. جزئیات این پرسش نامه در جدول زیر آمده است:

جدول ۱-۳ جزئیات پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی

ابعاد	تعداد گویه ها	شماره های گویه ها
نوع دوستی	۳ گویه	۱ الی ۳
وجدان	۳ گویه	۴ الی ۶
جوانمردی	۴ گویه	۷ الی ۱۰
رفتار مدنی	۳ گویه	۱۱ الی ۱۳

پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد (۱۹۸۰)

برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسش نامه ۲۵ گویه ای گرت هافستد (۱۹۸۰) استفاده شد. این پرسش نامه چهار مؤلفه: ۱- مرد سالاری/ زن سالاری، ۲- فرد گرایی/ جمع گرایی، ۳- اجتناب از عدم اطمینان و ۴- فاصله قدرت را می سنجد. در این پرسش نامه افراد بر اساس یک مقیاس پنج درجه ای لیکرت به سوالات پاسخ می دهند که این پنج درجه عبارتند از: کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نا مناسب و کاملاً نا مناسب. روش نمره دهی این مقیاس به صورت مقیاس لیکرت است که به سوالات مثبت به ترتیب برای گزینه کاملاً مناسب نمره پنج، مناسب نمره چهار، نسبتاً مناسب نمره سه، نا مناسب نمره دو و کاملاً نا مناسب نمره یک اختصاص می یابد و برای سوالات منفی به صورت عکس سوالات مثبت عمل می شود. در این مقیاس سوالات شماره ۱ تا ۹ مربوط به مرد سالاری / زن سالاری، سوالات شماره ۱۰ تا ۱۴ مربوط به فرد گرایی / جمع گرایی، سوالات شماره ۱۵ تا ۱۹ مربوط به اجتناب از عدم اطمینان و سوالات شماره ۲۰ تا ۲۵ مربوط به فاصله قدرت می باشند. لازم به ذکر است که این پرسش نامه در پژوهش های بیشماری از جمله رضانی (۱۳۸۹)، مرشدی (۱۳۹۲)، منصوری سپهر و همکاران (۱۳۹۲) و ... نیز مورد استفاده قرار گرفته است و همگی بر مورد تأیید بودن آن تأکید داشته اند. لازم به ذکر است که در این پرسش نامه گویه های ۲۲، ۲۳، ۲۴ و ۲۵ سوالات منفی هستند.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی (معیارهای تمرکز، معیارهای پراکندگی و جداول فراوانی همراه با نمودارهای مربوطه) استفاده شد و سپس در آمار استنباطی، ابتدا نرمال بودن متغیرها با آزمون اسیمرنوف- کولموگروف مورد بررسی قرار گرفت و سپس برای بررسی فرضیه های تحقیق با توجه به نتیجه به دست آمده از آزمون پارامتریک مربوطه (ماتریس همبستگی پیرسون) و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. داده ها با نرم افزار SPSS تحلیل شدند.

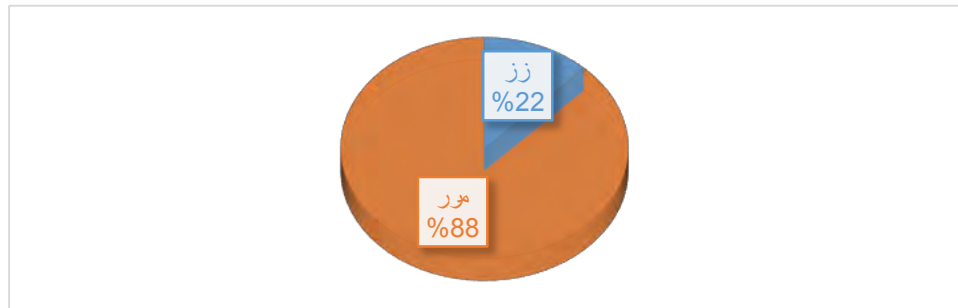
ویژگی های جمعیت شناسی

در این بخش یافته های توصیفی ویژگی های آزمودنی ها و چگونگی پاسخگویی آنها به پرسشنامه ها ارائه شده است.

جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی جنسیت آزمودنی های پژوهش

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۲۰	۱۲٪
مرد	۱۴۵	۸۸٪
جمع	۱۶۵	۱۰۰

همانطور که در جدول ۱-۴ مشاهده می شود تعداد کل آزمودنی ها ۱۶۵ نفر هستند که از این تعداد، ۱۴۵ نفر مرد (۸۸ درصد)، ۲۰ نفر زن (۱۲ درصد) از کل نمونه آماری را تشکیل می دهند. توزیع جنسیت آزمودنی ها را در نمودار ۱-۱ می توان مشاهده کرد.

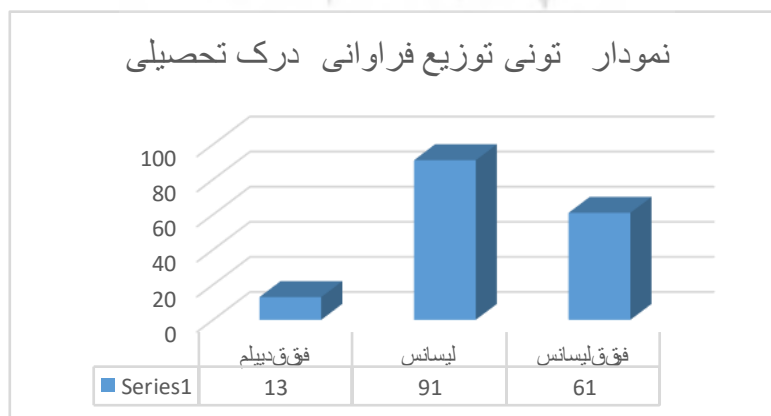


نمودار ۱-۱: توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی های پژوهش

جدول ۱-۵: توزیع فراوانی و درصد مدرک تحصیلی آزمودنی های پژوهش

مدرک تحصیلی	تعداد	درصد
فوق دیپلم	۱۳	۸٪
لیسانس	۹۱	۵۵٪
فوق لیسانس	۶۱	۳۷٪
کل	۱۶۵	۱۰۰

همانطور که در جدول ۱-۵ مشاهده می شود آزمودنی ها دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم (۱۳ نفر و ۸٪)، لیسانس (۹۱ نفر و ۵۵ درصد) و فوق لیسانس (۶۱ نفر و ۳۷ درصد) می باشند. توزیع داده های مربوط به مدرک تحصیلی آزمودنی ها را می توان روی نمودار ۱-۲ نیز مشاهده کرد.



جدول ۱-۶: توصیف متغیرهای آگاهی معنوی، رفتار شهروند سازمانی و فرهنگ سازمانی

متغیر	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار	تعداد
آگاهی معنوی	۷۱/۷۳۹۴	۷۱	۱۸۹/۱۰۸	۱۳/۷۵۱۶۷	۱۶۵
رفتار شهروند سازمانی	۴۴/۷۰۳۰	۴۳	۱۱۰/۳۲۰	۱۰/۵۰۳۳۲	۱۶۵
فرهنگ سازمانی	۱۱۳/۸۳۰۳	۱۰۹	۴۱۳/۰۲۰	۲۰/۳۲۲۸۹	۱۶۵

جدول ۱-۶ به توصیف متغیرهای آگاهی معنوی، رفتار شهروند سازمانی و فرهنگ سازمانی در کل آزمودنی‌ها می‌پردازد. با توجه به نتایج حاصل، میانگین کل آزمودنی‌ها در آگاهی معنوی، رفتار شهروند سازمانی و فرهنگ سازمانی به ترتیب برابر ۷۱/۷۳۹۴، ۴۴/۷۰۳۰ و ۱۱۳/۸۳۰۳، همچنین انحراف استاندارد به ترتیب برابر ۱۳/۷۵۱۶۷، ۱۰/۵۰۳۳۲ و ۲۰/۳۲۲۸۹ و در آخر واریانس این متغیرها برابر است با ۱۸۹/۱۰۸، ۱۱۰/۳۲۰ و ۴۱۳/۰۲۰ می‌باشد.

جدول ۱-۷: توصیف مؤلفه‌های آگاهی معنوی

مؤلفه‌ها	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار	تعداد
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۳۴/۵۲۱۲	۳۴	۵۵/۸۰	۷/۴۶۹۹۳	۱۶۵
زندگی معنوی با هسته درونی	۳۷/۲۱۸۲	۳۷	۵۹/۳۱۸	۷/۷۰۱۸۲	۱۶۵

جدول ۱-۷ به توصیف مؤلفه‌های متغیر آگاهی معنوی (درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با هسته درونی) در کل آزمودنی‌ها می‌پردازد. با توجه به نتایج حاصل، میانگین این مؤلفه‌ها به ترتیب برابر ۳۴/۵۲۱۲ و ۳۷/۲۱۸۲؛ واریانس به ترتیب برابر ۵۵/۸۰ و ۵۹/۳۱۸ و همچنین انحراف معیار این مؤلفه‌ها به ترتیب برابر ۷/۴۶۹۹۳ و ۷/۷۰۱۸۲ می‌باشد. نتایج کامل آن در جدول فوق آمده است.

یافته های استنباطی

آزمون نرمال بودن داده های بدست آمده برای متغیرهای تحقیق

برای آزمون نرمال بودن داده های بدست آمده برای متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

فرضیه فرعی اول:

بین درک و ارتباط با سرچشمه هستی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه وجود دارد.

برای مشخص شدن میزان پیش بینی از رگرسیون تک متغیره استفاده می شود که نتایج آن در جداول زیر آمده است.

جدول ۱۰: خلاصه مدل پیش بینی نمرات رفتار شهروند سازمانی کارکنان از روی مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۵۷	۰/۲۰۹	۰/۲۰۴	۹/۳۷۰۴۷

جدول ۱-۱۰ خلاصه مدل پیش بینی نمرات رفتار شهروند سازمانی بر اساس مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، ضریب تعیین ۰/۲۰۹ می باشد. بنابراین می توان گفت ۲۰ درصد تغییرات رفتار شهروند سازمانی، توسط مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، تبیین می شود.

جدول ۱-۱۱: آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل پیش بینی رفتار شهروند سازمانی براساس نمرات متغیرهای تحقیق

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	f	معناداری
رگرسیون	۳۷۸۰/۱۱۶	۱	۳۷۸۰/۱۱۶	۴۳/۰۵۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۴۳۱۲/۳۳۳	۱۶۳	۸۷/۸۰۶		
کل	۱۸۹۰۲/۴۴۸	۱۶۴			

جدول ۱-۱۱ آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش بینی رفتار شهروند سازمانی بر اساس نمرات متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. همانطوری که مشاهده می شود مقدار F محاسبه شده برابر ۴۳/۰۵۱ می باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است. پس می توان نتیجه گرفت که حداقل نمره مولفه مورد بررسی می تواند رفتار شهروند سازمانی را پیش بینی کند. در ادامه جهت مشخص شدن میزان پیش بینی این مولفه و سهم آن در پیش بینی رفتار شهروند سازمانی، جدول ضریب رگرسیون تک متغیره آمده است.

جدول ۱-۱۲: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات رفتار شهروند سازمانی بر اساس نمرات مولفه‌های مورد بررسی

مدل	ضریب استاندارد نشده	خطای استاندارد	Beta	مقدار t	معناداری
مدل	۲۲/۵۱۶	۳/۴۵۹	-	۶/۵۰۹	۰/۰۰۰
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۰/۶۴۳	۰/۰۹۸	۰/۴۵۷	۶/۵۶۱	۰/۰۰۰

همانطوری که در جدول ۱-۱۳ ملاحظه می‌شود ضریب استاندارد میزان بتا متعلق به مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی (Beta = ۰/۴۵۷) می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم:

بین زندگی معنوی با هسته درونی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه وجود دارد.

برای مشخص شدن میزان پیش‌بینی از رگرسیون تک متغیره استفاده می‌شود که نتایج آن در جداول زیر آمده است.

جدول ۱-۱۴: خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات رفتار شهروند سازمانی کارکنان از روی مولفه زندگی معنوی با هسته درونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۳۸۳	۰/۱۴۹	۰/۱۴۱	۹/۷۳۴۲۷

جدول ۱-۱۵ خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات رفتار شهروند سازمانی بر اساس نمره مولفه زندگی معنوی با هسته درونی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین ۰/۱۴۹ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت ۱۴ درصد تغییرات رفتار شهروند سازمانی، توسط مولفه زندگی معنوی با هسته درونی، تبیین می‌شود.

جدول ۱-۱۶: آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل پیش بینی رفتار شهروند سازمانی براساس نمرات متغیرهای تحقیق

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	معناداری
رگرسیون	۲۶۴۷/۲۱۵	۱	۲۶۴۷/۲۱۵	۲۷/۹۳۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۵۴۴۵/۲۳۴	۱۶۳	۹۴/۷۵۶		
کل	۱۸۹۰۲/۴۴۸	۱۶۴			

جدول ۱-۱۷: آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی براساس نمرات متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود مقدار F محاسبه شده برابر ۲۷/۹۳۷ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است. پس می‌توان نتیجه گرفت که حداقل نمره مولفه مورد بررسی می‌تواند رفتار شهروند سازمانی را پیش‌بینی کند. در ادامه جهت مشخص شدن میزان پیش‌بینی این مولفه و سهم آن در پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی، جدول ضریب رگرسیون تک متغیره آمده است.

جدول ۱-۱۸: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات رفتار شهروند سازمانی بر اساس نمرات مولفه مورد بررسی

مدل	ضریب		مقدار معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده	
	B	Beta	t
مدل	۲۵/۲۸۸	۳/۷۵۱	۶/۷۴۳
زندگی معنوی با هسته درونی	۰/۵۲۲	۰/۰۹۹	۵/۲۸۶

همانطوری که در جدول ۴-۱۲ ملاحظه می‌شود ضریب استاندارد میزان بتا متعلق به مولفه زندگی معنوی با هسته درونی ($Beta = ۰/۳۸۳$) می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم:

بین درک و ارتباط با سرچشمه هستی با فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه وجود دارد.

برای مشخص شدن میزان پیش بینی از رگرسیون تک متغیره استفاده می شود که نتایج آن در جداول زیر آمده است.

جدول ۱-۱۹: خلاصه مدل پیش بینی نمرات فرهنگ سازمانی کارکنان از روی مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۳۸۱	۰/۱۴۵	۰/۱۴۰	۱۸/۸۴۹۶۶

جدول ۱-۲۰ خلاصه مدل پیش بینی نمرات فرهنگ سازمانی بر اساس نمره مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، ضریب تعیین ۰/۱۴۵ می باشد. بنابراین می توان گفت ۱۴ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی، توسط مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، تبیین می شود.

جدول ۱-۲۱: آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل پیش بینی فرهنگ سازمانی براساس نمره مولفه تحقیق

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات f	معناداری
رگرسیون	۹۸۱۹/۷۸۹	۱	۹۸۱۹/۷۸۹	۰/۰۰۰
باقی مانده	۵۷۹۱۵/۴۵۰	۱۶۳	۳۵۵/۳۱۰	
کل	۶۷۷۳۵/۲۴۸	۱۶۴		

جدول ۱-۲۱ آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش بینی فرهنگ سازمانی براساس نمرات متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. همانطوری که مشاهده می شود مقدار F محاسبه شده برابر ۲۷/۶۳۷ می باشد که در سطح ۰/۰۱ $P <$ معنادار است. پس می توان نتیجه گرفت که حداقل نمره مولفه مورد بررسی می تواند فرهنگ سازمانی را پیش بینی کند. در ادامه جهت مشخص شدن میزان پیش بینی این مولفه و سهم آن در پیش بینی فرهنگ سازمانی، جدول ضریب رگرسیون تک متغیره آمده است.

جدول ۱-۲۲: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات فرهنگ سازمانی بر اساس نمره مولفه مورد بررسی

مدل	ضریب	ضریب	مقدار	معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده	t	
	B	خطای استاندارد	Beta	
مدل	۷۸/۰۷۰	۶/۹۵۹	-	۰/۰۰۰
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۱/۰۳۶	۰/۱۹۷	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰

همانطوری که در جدول ۱-۲۳ ملاحظه می‌شود ضریب استاندارد میزان بتا متعلق به مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی ($Beta = 0/381$) می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم:

بین زندگی معنوی با هسته درونی با فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه وجود دارد.

برای مشخص شدن میزان پیش‌بینی از رگرسیون تک متغیره استفاده می‌شود که نتایج آن در جداول زیر آمده است.

جدول ۱-۲۴: خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات فرهنگ سازمانی کارکنان از روی مولفه زندگی معنوی با هسته درونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۳۸۹	۰/۱۵۱	۰/۱۵۰	۱۹/۵۱۴۱۹

جدول ۱-۲۴ خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات فرهنگ سازمانی بر اساس نمره مولفه زندگی معنوی با هسته درونی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین ۰/۱۵۱ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت ۱۵ درصد واریانس فرهنگ سازمانی، توسط مولفه زندگی معنوی با هسته درونی، تبیین می‌شود.

جدول ۱-۲۵: آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل پیش بینی فرهنگ سازمانی براساس نمرات متغیرهای تحقیق

مدل	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	f	معناداری
رگرسیون	۵۶۶۴/۲۴۰	۱	۵۶۶۴/۲۴۰	۱۴/۸۷۴	۰/۰۰۰
باقی مانده	۶۲۰۷۱/۰۰۹	۱۶۳	۳۸۰/۸۰۴		
کل	۶۷۷۳۵/۲۴۸	۱۶۴			

جدول ۱-۲۵ آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش‌بینی فرهنگ سازمانی براساس نمره مولفه تحقیق را نشان می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود مقدار F محاسبه شده برابر ۱۴/۸۷۴ می‌باشد که در سطح $P < 0/01$ معنادار است. پس می‌توان نتیجه گرفت که حداقل نمره مولفه مورد بررسی می‌تواند فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی کند. در ادامه جهت مشخص شدن میزان پیش‌بینی این مولفه و سهم آن در پیش‌بینی فرهنگ سازمانی، جدول ضریب رگرسیون تک متغیره آمده است.

جدول ۱-۲۶: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات فرهنگ سازمانی بر اساس نمرات مولفه مورد بررسی

مدل	ضریب	ضریب	مقدار	معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده		
	B	Beta		
مدل	۸۵/۴۳۱	۷/۵۱۹	۱۱/۳۶۲	۰/۰۰۰
زندگی معنوی با هسته درونی	۰/۷۶۳	۰/۱۹۸	۳/۸۵۷	۰/۰۰۰

همانطوری که در جدول ۱-۲۶ ملاحظه می‌شود ضریب استاندارد میزان بتا متعلق به مولفه زندگی معنوی با هسته درونی ($Beta = 0/289$) می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

بررسی و تحلیل فرضیه اصلی بیانگر آن است که بین آگاهی معنوی با رفتار شهروند سازمانی و فرهنگ سازمانی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به بیان دیگر بین ابعاد درک و ارتباط با سرچشمه هستی، و زندگی معنوی با هسته درونی با رفتار شهروند سازمانی و فرهنگ سازمانی، رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

یافته های این پژوهش با تحقیقات تقی پور واجارگاه (۱۳۹۶)، جهانیان و جهانگیر اصفهانی (۱۳۹۴)، موسوی و همکاران (۱۳۹۰)، دوستدار (۱۳۸۹)، کاردونا و لاگومارسیو (۲۰۰۶) همسو می باشد.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که مهارت آگاهی معنوی می تواند موجب ارتقا شاخص های رفتار شهروندی سازمانی شود. بنابراین وقتی فرد مجهز به ابعاد آگاهی معنوی شود قادر است تا به کارها و فعالیت های خود معنا و مفهوم بخشیده و به وسیله آن از معنای عملکرد خود آگاه شود. این پیوند با معنا و ارزش مدار، می تواند به وی توان تغییر و تحول بدهد. از سوی دیگر رفتار شهروندی سازمانی نیز بیانگر رفتارهای فرآینقی است که در قالب نوع دوستی، وجدان کاری، ادب و ملاحظه، جوانمردی و گذشت و رفتار مدنی نمایان می شود، واضح است که تمامی ویژگی های ذکر شده در رفتار شهروندی سازمانی، پیوند عمیقی با وجود معنا و ارزش های متعالی در زندگی دارند و به طور مستقیم می توانند از دل آگاهی معنوی بجوشند.

شرایط کاملاً ناپایدار حاکم بر سازمان ها و لزوم اثربخشی سازمان ها، به ویژه سازمان هایی که با نحوی با مسائل آموزشی در تعامل اند، نیاز به نسل ارزشمندی از کارکنان را بیش از پیش آشکار کرده است و یکی از بسترهای مناسب برای ایجاد جوی پایدار و کارآمد در سازمان ها تقویت معنویت و ارزشهای معنوی است. رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دارای تجربیات معنوی بالا قوی تر است و به همین دلیل احساس درونی بهتری از تجربیات کاری شان دارند. بنابراین آنان همواره رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد محیط کار اخلاقی معنی دار پرورش می دهند. یکی از راهکارهای موثر برای پرورش و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان استقرار محیط کاری سرشار از معنویت می باشد.

از سوی دیگر توجه به شاخص های آگاهی معنوی می تواند تاثیر بالایی بر تقویت فرهنگ سازمانی داشته باشد. از آنجا که ارتقاء فرهنگ سازمانی در سازمان ها مقوله ای بسیار مهم و در عین حال حصول به آن مستلزم برنامه ریزی و مدیریت مناسب می باشد و ثابت شده است که ارتقاء فرهنگ سازمانی رابطه تنگاتنگی با کیفیت خدمات و رفتارهای کارکنان دارد، بنابراین رشد معنویت در فضای سازمانی همبستگی گروهی و تعیین اهداف مشترک را به عنوان ابعاد فرهنگ سازمانی، ارتقا می دهد و همین امر موجب بالا رفتن تلاش جمعی برای رسیدن به اهداف سازمانی می شود.

بررسی و تحلیل فرضیه فرعی اول بیانگر آن است که ۲۰ درصد تغییرات رفتار شهروند سازمانی، توسط مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، تبیین می شود. تحلیل رگرسیونی حاکی از آن است که مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی سهمی از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می نماید و از طرفی با توجه به جدول ضریب رگرسیونی، بعد درک و ارتباط با سرچشمه هستی با ضریب بتای ۰/۴۵۷ بیشترین سهم را در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد.

یافته های این پژوهش با تحقیقات تقی پور واجارگاه (۱۳۹۶)، جهانیان و جهانگیر اصفهانی (۱۳۹۴)، آفتاب انور و غنی (۲۰۱۵) همسو است.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که ارتباط با سرچشمه هستی در کارکنان باعث می شود تا در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه دهند، که این نشان دهنده وظیفه شناسی بالای آنان است. این نوع دوستی، اعتماد را در بین کارکنان افزایش می دهد. نوع دوستی هم به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل صمیمیت، همدلی و دلسوزی منجر می شود که خواه به شکل مستقیم و یا غیر مستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می کند. در چنین شرایطی کارکنان بیشتر اوقات خود را در کوشش ها و فعالیت های سازمانی صرف می کنند و با نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن به انجام امور محوله می پردازند و این رویکردها نشان دهنده رفتار شهروندی سازمانی بالا در سازمان می باشند.

بررسی و تحلیل فرضیه فرعی دوم بیانگر آن است که ۱۴ درصد تغییرات رفتار شهروند سازمانی، توسط مولفه زندگی معنوی با هسته درونی، تبیین می شود و از طرفی با توجه به جدول ضریب رگرسیونی، بعد زندگی معنوی با هسته درونی با ضریب بتای ۰/۳۸۳ سهمی را در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ایفا می کند.

یافته های این پژوهش با تحقیقات تقی پور واجارگاه (۱۳۹۶)، جهانیان و جهانگیر اصفهانی (۱۳۹۴)، آفتاب انور و غنی (۲۰۱۵)، پیتر (۲۰۰۳) و هارمر (۲۰۰۲) همسو است.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که توجه به مولفه زندگی معنوی با هسته درونی نتایج و تفاوت های معنی دار قابل توجهی را در سازمان ها ایجاد می کند. چرا که بسیاری از حوزه ها شامل شناخت خود، روح، ارتباطات بین فردی، روحانیت و معنویت می تواند نیروی پیش رانی برای رفتارهای حمایت گر و موثر سازمانی شود. تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به مزایای و منابعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد و حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، بهبود نگرش های شغلی کارکنان، افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری بیشتر، انگیزش بیشتر، عملکرد و بهره وری بالاتر شود. بنابراین عمیق تر شدن تجربیات معنوی کارکنان می تواند نقش واسطه ای قدرتمندی در تغییر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی داشته باشد.

بررسی و تحلیل فرضیه فرعی سوم بیانگر آن است که ۱۴/۵ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی، توسط مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، تبیین می شود. تحلیل رگرسیونی حاکی از آن است که مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی سهمی از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می نماید و از طرفی با توجه به جدول ضریب رگرسیونی، بعد درک و ارتباط با سرچشمه هستی با ضریب بتای ۰/۳۸۱ بیشترین سهم را در پیش بینی فرهنگ سازمانی کارکنان دارد.

یافته های این پژوهش با تحقیقات علیزاده و میرزاد (۱۳۹۶)، ولی پورسلمانوند و ممینی (۱۳۹۴)، بشیر بنائم (۱۳۹۱)، همسو است.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که معنویت از طریق درک و ارتباط با سرچشمه هستی با ایجاد حس برقراری ارتباط و روابط اجتماعی مناسب با همکاران و هدفمندی در کار باعث تقویت فرهنگ سازمانی می شود. از سوی دیگر کارکنان با آگاهی معنوی بالا در مواقع بحران قادر به کنترل وضعیت به صورت بهتری هستند و این انسجام در سازمان منجر به فرهنگی حمایتگر و کارآیی آن می شود. در سال های اخیر، بیشتر سازمان ها در پی یافتن راه هایی برای جذب مشارکت کارکنان در پیشبرد اهداف خود بوده اند. از آنجا که آگاهی معنوی با رشد ارزشهای اصیل انسانی در کارکنان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوش

می انجامد، بنابراین وحدت در سازمان را افزایش می دهد و نوعی اعتماد و اطمینان را پدید می آورد و از طرفی نزدیکی بیشتری را میان کارکنان و مدیران به وجود می آورد و سلسله مراتب کاذب سازمانی را از میان می برد و مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین کارکنان کاهش می یابد و به تبع آن فرهنگ سازمانی را غنی تر می کند. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند.

بررسی و تحلیل فرضیه فرعی چهارم بیانگر آن است که ۱۵ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی، توسط مولفه زندگی معنوی با هسته درونی، تبیین می شود و از طرفی با توجه به جدول ضریب رگرسیونی، بعد زندگی معنوی با هسته درونی با ضریب بتای ۰/۲۸۹ سهمی را در پیش بینی فرهنگ سازمانی کارکنان ایفا می کند.

یافته های این پژوهش با تحقیقات علیزاده و میرزاد(۱۳۹۶)، ولی پورسلمانوند و ممبئی(۱۳۹۴)، بشیر بنائم(۱۳۹۱)، و هارمر(۲۰۰۲) همسو است.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که تقویت این مولفه در میان کارکنان با گسترش هسته معنوی در زندگی و معنا بخشی به پدیده ها، و انسجام در ارزش ها و باورها، الگوی خاص فرهنگی را به وجود می آورد و این الگو شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را در سازمان افزایش می دهد و فرهنگی منحصر به فرد را در سازمان به وجود می آورد و این فرهنگ به اهرمی قدرتمند در هدایت و تقویت همگرایی در سازمان تبدیل می شود و آسیب پذیری فرهنگ سازمانی را کاهش می دهد.

با توجه به نتایج حاصل از بررسی فرضیه های این پژوهش می توان چنین استدلال کرد که گرایش به معنویت در هر سازمان یک محیط همراه و همگرا در جهت رسیدن به اهداف سازمان را ایجاد می نماید و با گسترش رفتارهایی که بار اخلاقی و تعالی بخش دارند، تعالی سرمایه انسانی و به پشتیبانی آن تعالی سازمان را رقم می زند. طبق یافته های این پژوهش، آگاهی معنوی سازه ای معنی دار در توضیح و تبیین رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی است و می تواند عاملی مهم در بهبود مولفه های سازمانی تلقی شود. آگاهی معنوی با بهبود رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی، جوی باز، برای فعالیت همگان فراهم می کند، در آن کارکنان از اختفاء اطلاعات از یکدیگر و از مراجعه کنندگان پرهیز می کنند و اصول، عقاید و زبان مشترک بین کارکنان ایجاد می نماید و این جریان دائمی ثمربخش را تداوم می بخشد.

منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ خلیلی، حسن؛ حبیبیان، سجاد و سعادت مند، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگیهای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما(با تأکید بر مدل هاگمن و اولدهام)، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۳(۵): ۱۲۴-۹۰.
- ابزری، مهدی و دلوی، محمدرضا. (۱۳۸۸). نیل به تعالی(سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی، جامعه شناسی کاربردی، ۲۰(۱)، پیاپی ۳۳: ۱۹۶-۱۷۱.
- احمدی، فریدون. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل موثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی و ارائه الگو برای شرکت ملی نفت ایران، رساله دکترای رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

- احمدی، عباداله و سترگ، طاهره. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان مرودشت، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۴): ۳۳-۵۳.
- اسدی، مهدیه سادات، اقای، اصغر و آتش پور، سید حمید. (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مهارت های زندگی بر هوش معنوی دانش آموزان دختر دبیرستانی، فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ، ۳(۹): ۳۱-۲۱.
- اسلامی، حسن؛ سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی. ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۷.
- Chiu L. (2001). Spiritual resources of Chinese immigrants with breast cancer in the USA. *Int J Nurs Stud*; 38(2): 175-84.
- Denison, Daniel. (2000). "Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Chang?" International Institute for Management Development, Denison@imd, Chapter2.
- Emmons, R.A. (2000). Is spirituality intelligence? Motivation, cognition and the psycholog of ultimate concern the international journal for the psychology of religion, (10) 1: 3-2G.
- Giannone, Derek A. , Kaplin, Daniel. (2017). How Does Spiritual Intelligence Relate to Mental Health in a Western Sample? *Journal of Humanistic Psychology*, <https://doi.org/10.1177/0022167817741041>.
- Harmer, R. (2002). The relation between spirituality, emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology*, 1, 4, 16- 25.
- Karacas, S. (2010). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *Industrial Journal of Manpower*, 27(8), 714-722.
- Kardona, H., Lagoumarsia. K. (2006). The relation between leadership, organizational behavior and organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology*, 6, 3, 45- 60.
- Karimi Moonoghi, H., Dabbaghi, F., Oskouei, F., Vehvilainen Julkunen, K. (2009). Learning Style in Theoretical Courses: Nursing Students' Perceptions and Experiences. *Iranian Journal of Medical Education*, 9(1): 41-53.
- MadhaJain. K., Purohit. P. (2006). Spirituality Intelligence and organizational citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262 – 270.
- Martin Ruiz, David. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, Vol.15, No.1, pp.27–53.
- Nasel, D. D. (2004). *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality*; unpublished thesis. Australia: The University of South Australia.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time, Human performance, 10(2): 85-97.

Parsons Talcott. (1986). Power and the social system, In Steven Lukes (Ed.), Power, New York University Press, Pp: 94-143.

Persy, L.J. (1996). Handbook of Public administration, San Franciaco: Jossey Bass.

Pieter, A. (2003). An empirical study into relationship with organizational citizenship behavior. Social Behavior and Personality, an International Journal, 33(8), 805-820.

Powell, G., Meyer. L. (2004). Organizational commitment. Journal of Managerial, 6(7), 209 – ۲۲۱.

Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted students to build global awareness in the classroom. Taylor & Francis Group, 56(4), 70-73.

Vaughn, F. (2003).what is spiritual intelligence? Journal of humanistic psychology.42 (2.(

Wiggles worth, c. (2006).why spiritual intelligence is essential to mature leadership.president.oncious pursuits, Inc.

Wolman, D. (2001). The effect of spirituality, work place and individual spirituality on work attitudes. Journal of Management, 2, 465 – 478.

Yadav, Priyanka and Punia B.K. (2016). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Organisational Citizenship Behaviour. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, 12 (1) 46 – 55.

Zohar D, Marshall I. (2001). Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence. New York: Bloomsbury Publishing PLC.

