

تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان متوسطه دوره اول مشکین شهر

اعظم فرد خیاوی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۶/۳۱

چکیده

هدف از پژوهش فوق تاثیر معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان متوسطه دوره اول مشکین شهر بود. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر، ۳۴۵ نفر از معلمان متوسطه دوره اول که براساس فرمول حجم نمونه کوکران، ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای شامل ۲۸ سؤال در دو بخش معنویت سازمانی و عملکرد معلمان بود که بعد از سنجش روایی و پایایی آن، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بین معلمان توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بر اساس تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج تحقیق بیانگر آن بودند که مدل از پرازش مناسبی برخوردار بود؛ معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر معنی‌داری داشت؛ مؤلفه‌های معنویت سازمانی یعنی معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان تأثیر معنی‌داری بر عملکرد معلمان داشتند.

واژگان کلیدی

معنویت سازمانی، عملکرد معلمان، مشکین شهر

^۱فوق لیسانس و دبیر دبیرستان‌های مشکین شهر. ghahramani.artan@gmail.com

۱. مقدمه

امروزه تغییر و تحول سازمانی، یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه مدیریت است. سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد مطلوبتر باید خود را با تغییرات سازمانی تطبیق دهند. تغییر سازمانی، سازمانها را برای رویارویی با مشکلات و تقاضاهای محیط درونی و بیرونی توانمند می‌کند. تغییر، موتور محرکه سازمان‌های موفق دنیا است و مدیریت تغییر، سازمانها را در دستیابی به موفقیت و عملکرد مطلوب یاری می‌کند (اعرابی و همکاران، ۱۳۹۸). عملکرد نقش بسیار مهمی را در معنویت، اعتماد و... بر عهده دارد و به عنوان ابزاری مفید در به دست آوردن مزایای سازمان به شمار می‌رود و در اکثر سازمانهای جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که عوامل متعددی بر عملکرد معلمان تأثیرگذار هستند. مزینلی پور و میرکمالی (۱۳۹۹) بیان داشتند که معنویت سازمانی، با عملکرد سازمانی، رابطه مستقیمی وجود دارد. پژوهش‌های زنگک^۱ و همکارانش (۲۰۱۸) بیانگر این واقعیت هستند که معنویت و استراتژی سازمانی به طور معنی داری بر عملکرد مؤثر هستند. صاحب نظران و محققان معتقدند عملکرد موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد. سازمان‌ها جهت فراهم آوردن بازخورد به مدیران در ارتباط با نیل به اهداف استراتژیک به ارزیابی عملکرد متکی‌اند. اغلب در مطالعات مربوط به عملکرد بر تعیین روابط بین سنج‌های آن و تأثیر آنها روی عملکرد سازمانها و شرکتها تأکید شده و در این راستا نیز بیشتر از مدل‌های رگرسیونی جهت نشان دادن میزان اثرگذاری هر یک از این سنج‌ها روی عملکرد بهره گرفته شده است (خانباشی، ۱۳۹۷) در سال‌های اخیر از فنون پرکاربرد در زمینه ارزیابی عملکرد، فنون تصمیم‌گیری چند معیاره بوده است که به دلیل توانایی‌های آن در انتخاب بهینه‌ترین گزینه از میان چندین گزینه ممکن بر اساس شاخصه‌های عملکردی و همچنین قابلیت‌های این فنون برای کمک به تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است. (صفایی و خلیلی، ۱۳۹۸) برای رفع نارسایی‌های مدل ارزیابی عملکرد که به دلیل استفاده از اطلاعات به وجود می‌آید، پژوهش‌گرانی مانند سوچانن^۲، باسیدور و همکاران^۳ و باش و همکاران^۴ به جستجوی ارائه معیاری جدید برای عملکرد پرداختند.

یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان معنویت است. زندگی بدون کار بی‌معنا می‌شود ولی کار بدون معنا هم زندگی را می‌میراند (کرشنا کومار و ناک^۵، ۲۰۱۹) معنویت عبارت است از رابطه شخصی با وجود متعالی و قدرت لایزال. هر چند که بین مذهب و معنویت رابطه وجود دارد ولی معنویت بیشتر شخصی است، در حالی که مذهب بازنمایی معنویت در بافت دین خصوصی است و در برگیرنده آداب و مناسک فردی و اجتماعی است. امروزه معنویت از دو نظر بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است، نخست به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنی‌ها و دیگری به لحاظ نقش برانگیزاندگی افراد در جهت سود رسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به همین ترتیب تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه‌ها و اصول خاصی دارد که ضمن اتصال

1 - Zheng

2 - Suojanen

3 - Bacidore

4 - Bacusch

5 - Krishna Kumar & Neak

فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود (مقیم، رهبر و اسلامی، ۱۳۹۸) معنویت در محیط کار عبارت است از این شناخت که کارکنان یک زندگی باطنی دارند که از کار با معنا قوت گرفته و به آن قوت و نیرو میبخشد و این کار با معنا در اجتماع صورت می‌گیرد (آشموز و دکهون، ۲۰۱۸). معنویت در محیط کار در بر دارنده‌ی کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمان خود را در بردارد (میتروف^۷، ۲۰۱۷) علاقه رو به رشد و دوام و ماندگاری معنویت در محیط کار، ناشی از دو جریان توسعه تجاری است. یک جریان از نیاز اقتصادی - تکنولوژیکی نشأت گرفته و دیگری به عنوان مدیریت مبتنی بر افراد توصیف میشود. در حال حاضر، این افراد هستند که تفاوت ایجاد می‌کنند (براک^۸، ۲۰۱۷) معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت میکنند که به وسیله خوشبینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (مارکوس^۹ و همکاران، ۲۰۱۷). امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزاندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. (صانعی و بوجار، ۱۳۹۸). معنویت از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در عملکرد کارکنان است. از جمله معضلات ریشه‌ای و اساسی جامعه، در جهت توسعه و بهبود عملکرد، اقتصادی و اجتماعی، ضعف معنویت است. پیاتکوسکا^{۱۰} در تحقیق خود با موضوع رابطه بین معنویت و عملکرد نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت و عملکرد وجود داشت. (پیاتکوسکا، ۲۰۱۸)

لذا به منظور افزایش کارایی و اثربخشی در مدارس و کم بودن مطالعات صورت گرفته در این زمینه، انجام و ارائه پژوهش‌هایی در رابطه با تأثیر عوامل نظیر معنویت در بهبود عملکرد معلمان ضروری به نظر می‌رسد. اهمیت این تحقیقات از این جهت است که مدارس ما به عنوان مکانی برای تربیت دانش‌آموزان داشته باشد، پیش قدم باشد و تحقیقاتی این چنین می‌توانند در جهت رسیدن به هدف مذکور و اداره بهتر مؤسسات و سازمانهای دولتی که با مشکلات متعدد نیروی انسانی و پایین بودن بهره‌وری مواجهند، گام بر دارند. با توجه به اهمیت پیدا کردن معنویت در سازمان‌ها و هم چنین با توجه به اینکه مدارس ما دارای ظرفیت بسیاری برای رشد معنوی است، پژوهش حاضر بر آن است تا به سوال فوق جواب دهد: آیا معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر دارد؟

6 - Ashmos & Dochon

7 - Mitroff

8 - Burack

9 - Marques

10 - Piatkowska

۲- پیشینه تحقیق

باقری و جاجرمی زاده (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی گری را در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند. مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. وی با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌کند تمسک به حبل معنویت جهت بهبود خلاقیت و رفع معضلات سازمان‌ها در دستور کار قرار گیرد.

روشندل اربطانی و شیروانی ناغانی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی برای بهبود عملکرد سازمان، با تأکید بر نقش "ترکیب منابع انسانی" و "نبات مدیریت"» انجام دادند، نتایج نشان داد که ترکیب منابع انسانی و نبات مدیریت با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد، ولی بین خودشان رابطه معناداری وجود ندارد.

کرد تمینی، نیک منش و قنبرپور (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستانهای دولتی زاهدان» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین ابعاد معنویت سازمانی و خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی‌دار در سطح ۰/۹۹ وجود دارد، فقط بین بعد مسخ شخصیت و احساس همبستگی با همکاران رابطه‌های مشاهده نشد. رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد معنویت سازمانی و عملکرد شخصی در سطح ۰/۹۹ وجود داشت. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که بعد همسویی با اهداف سازمان به میزان ۲۰/۳٪ واریانس را برای خستگی عاطفی تبیین کرد و همین بعد به میزان ۷/۲٪ واریانس را برای بعد مسخ شخصیت تبیین کرد. نمرات کلی معنویت سازمانی هم به میزان ۲۰/۳٪ واریانس را برای عملکرد فردی تبیین کرد.

دستگیر، عرب صالح و اخلاقی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد معلمان» انجام دادند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار بین سرمایه فکری و عملکرد معلمان می‌باشد. مهداد و ایرا نپور (۱۳۹۸) رابطه سه مؤلفه اعتقادات مذهبی، نشاط سازمانی و تعهد سازمانی را در بیمارستان محمد رسول الله اصفهان ارزیابی کردند. نتایج نشان می‌دهد که اعتقادات مذهبی رابطه عمیقی با نشاط سازمانی داشته و این دو مؤلفه بر تقویت انواع تعهد سازمانی مؤثرند.

شهباز و غفور^{۱۱} (۲۰۱۹) ارتباط دو مؤلفه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی را در کارکنان آب و فاضلاب پنجاب پاکستان سنجیدند. حاصل پژوهش، رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های معنویت و تعهد سازمانی بود.

رگو و پیناکون^{۱۲} (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان «تأثیر پنج بعد معنویت در کار (احساس تیمی از جامعه، هماهنگی با ارزشهای سازمانی، احساس کمک به جامعه، لذت بردن از کار و فرصتهای زندگی درونی) بر انواع تعهد سازمانی» انجام داد. نتایج نشان می‌دهد رابطه معنادار بین این دو مؤلفه وجود دارد.

کارتر^{۱۳} و همکارانش (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «معنویت، کیفیت ارتباطات سازمانی و عملکرد سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مستقیمی بین معنویت و کیفیت ارتباطات سازمانی با عملکرد وجود دارد.

11 - Shahbaz & Ghafour

12 - Rego & Pinaecunha

با مرور پیشینه تحقیقات متوجه می شویم که در سال های اخیر تحقیقات گسترده ای در این زمینه در کشورهای جهان صورت گرفته که نشان از اهمیت معنویت سازمانی در بهبود عملکرد معلمان می باشد. مرور تحقیقات پیشین نشان داد که هر یک از متغیرها، با یک یا دو متغیر دیگر سنجیده شده اند، اما هیچ تحقیقی اثر متغیرهای یاد شده را با هم مورد سنجش قرار نداده است. به همین خاطر در این پژوهش سعی شده است تا با ارائه مدلی جامع، به بررسی تاثیر ابعاد معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان مشکین شهر پرداخته شود. با توجه تحقیقات انجام شده پژوهش فوق در صدد آزمون فرضیه های زیر می باشد.

فرضیه اصلی

معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

۱- معنادار بودن کار بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

۲- احساس همبستگی بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

۳- همسویی با ارزش های سازمان بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

۳- روش تحقیق

این تحقیق برحسب هدف از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و همبستگی (معادلات ساختاری) می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان متوسطه دوره اول در سال ۱۳۹۹ بود می باشد. طبق آمار دریافتی از مدیریت آموزش و پرورش مشکین شهر تعداد ۳۴۵ معلم در این مقطع در شهر در حال ارایه آموزش به دانش

آموزان بودند در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه، از فرمول زیر
$$N = \frac{NZ(\alpha/2)^2 \sigma^2}{(N-1)d^2 + Z^2 \sigma^2}$$
 استفاده شده است. با توجه به پژوهش های صورت گرفته و اجرای پرسشنامه بر روی جامعه آماری ماکزیمم واریانس سوالات برابر $S = 13/25$ در نظر گرفته شده است. به این ترتیب با توجه به خطای نمونه گیری $d=5$ و $z\alpha/2=1/96$ و سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد نمونه مورد نظر ۱۱۰ نفر تعیین شد.

$$n = \frac{345 \times (1.96)^2 \times (9.25)}{344 \times (0.5)^2 + (1.96)^2 \times (9.25)} = 110$$

پس از مشخص شدن حجم نمونه با استفاده از نمونه نمونه گیری تصادفی ساده نسبت به جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه اقدام خواهد شد.

ابزار پژوهش

در تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع و روش تحقیق از ابزار «پرسشنامه» جهت گردآوری داده ها استفاده شد.

پرسشنامه معنویت سازمانی:

این پرسشنامه توسط میلمن و همکارانش (۲۰۰۳) تهیه شده و مشتمل بر ۲۰ سوال و ابعاد معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش های سازمان را می سنجد. در این آزمون مجموع نمره های مربوط به هر زیر مقیاس جداگانه محاسبه می شود. نمره گذاری به روش لیکرت است. این مقیاس در حال حاضر یکی از رایج ترین ابزار

جهت معنویت سازمانی است و پایایی آن با روش بازآزمایی با یک ماه فاصله از ۰/۷۷ تا ۰/۸۶ و ضریب آلفای کرانباخ در همه بعد از ۰/۷۹ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. اعتبار این پرسشنامه در مطالعه محمدی (۲۰۱۱) ۹۳/۳ و در پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۸۶ به دست آمده است. روایی پرسشنامه فوق با استفاده از دیدگاه صاحب نظران زمینه مرتبط و پایایی آن با اجرا روی ۳۰ نفر از محیط پژوهشی قبل از اجرای نهایی با کمک آزمون آماری آلفای کرانباخ محاسبه و ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه فوق دارای سه بعد بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۱: ضریب آلفای ابعاد پرسشنامه معنویت سازمانی

بعد	سوالات مربوطه	ضریب آلفا
معنادار بودن کار	۶	۰/۸۰
احساس همبستگی	۷	۰/۷۹
همسویی با ارزش‌های سازمان	۷	//۸۲

پرسشنامه عملکرد

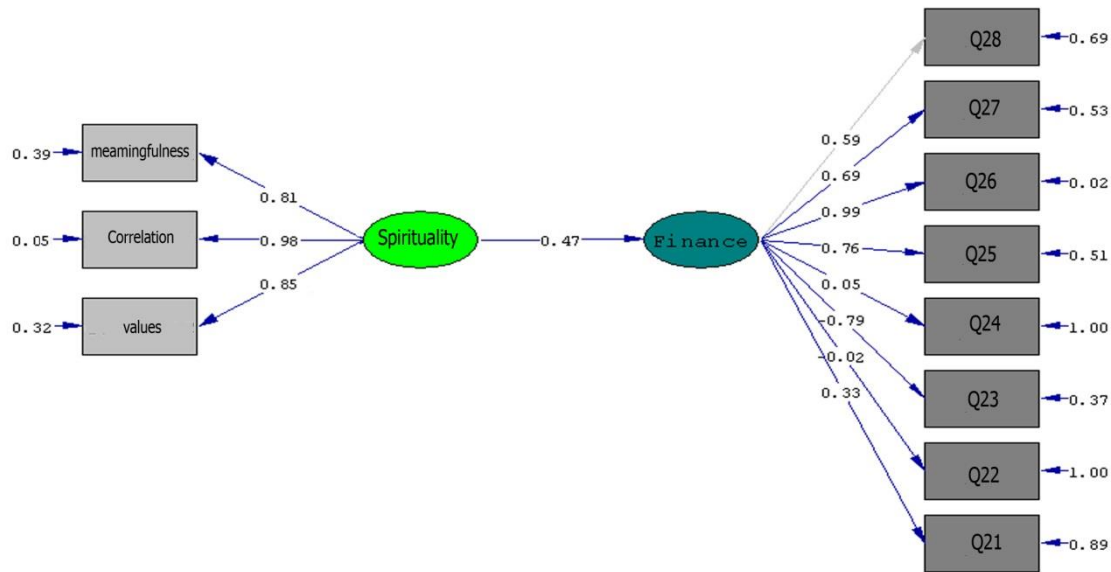
این پرسشنامه توسط عزیزی (۱۳۹۰) تهیه شده و مشتمل بر ۸ سوال را می‌سنجد. در این آزمون مجموع نمره های مربوط به هر زیر مقیاس جداگانه محاسبه می‌شود. نمره گذاری به روش لیکرت است. وی این پرسشنامه را برای نمونه‌ای ۱۸۴ نفری از کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، مورد آزمون قرار داد. میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرانباخ، ۰/۸۸ بدست آمد روایی پرسشنامه فوق با استفاده از دیدگاه صاحب نظران زمینه مرتبط و پایایی آن با اجرا روی ۳۰ نفر از محیط پژوهشی قبل از اجرای نهایی با کمک آزمون آماری آلفای کرانباخ محاسبه و ۰/۸۴ به دست آمد.

روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد در بخش توصیفی داده‌های جمع آوری شده از طریق سؤالات با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی از قبیل میانگین، واریانس، انحراف معیار، توزیع فراوانی، نمودار و ... استفاده شد و با استفاده از جدول و نمودارهای مناسب آرایه شد. در بخش استنباطی این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموکروف-اسمیرنف استفاده شد. ابزار تجزیه و تحلیل نیز نرم افزار لیزرل بود.

۴- تجزیه و تحلیل

در این بخش با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری، به بررسی تأثیر متغیرهای مستقل (متغیرهای معنویت سازمانی) بر متغیر وابسته (عملکرد معلمان) تحقیق پرداخته شده است. لازم به توضیح است که هر یک از متغیرهای هدف، معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان بنا استفا ده از شناخص های معرفشان تعین شده اند . تخمین بارهای عاملی استاندارد شده (ضرایب رگرسیون استاندارد شده) نمودار ۵ نشان داده شده است.



نمودار ۱: تخمین بارهای عاملی استاندارد شده مدل مفهومی تحقق

همانگونه که مشخص است تأثیر تقریباً قوی متغیر مستقل معنویت سازمانی بر متغیر وابسته عملکرد معلمان و وجود دارد. میزان این تأثیر برابر با ۰/۵۵ است

شدت اثر متغیرهای تحقیق

شدت اثر متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲: شدت اثر متغیرهای تحقیق

نام متغیر	شدت اثر متغیر وجود تأثیر معنی دار	شدت اثر متغیر وابسته عملکرد معلمان	تأثیر معنی داری
وجود تأثیر معنی دار	۱	۰/۵۵	وجود تأثیر معنی دار
عملکرد	۰/۵۵	۱	وجود تأثیر معنی دار
معنادار بودن کار	۰/۸۴	$۰/۵۵ * ۰/۸۴ = ۰/۴۶$	وجود تأثیر معنی دار
احساس همبستگی	۰/۸۶	$۰/۵۵ * ۰/۸۶ = ۰/۴۷$	وجود تأثیر معنی دار
همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۹۲	$۰/۵۵ * ۰/۹۲ = ۰/۵۱$	وجود تأثیر معنی دار

فرضیه ۱: معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر دارد.

بر اساس نتایج جدول (۴-۸) با ۰/۹۵ اطمینان و ۰/۰۵ خطا معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر دارد؛ که شدت این اثر برابر ۰/۵۵ است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر دارد.

در مورد تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عملکرد معلمان، قابل مشاهده است که بیشترین تأثیر مربوط به متغیر همسویی با ارزش‌های سازمان بر عملکرد معلمان مشکین شهر است که شدت این اثر برابر ۰/۵۱ است. پس از همسویی با ارزش‌های سازمان متغیر مستقل احساس همبستگی با شدت اثر ۰/۴۷ بر عملکرد است. کمترین تأثیر مربوط به متغیر معنادار بودن کار است که شدت این اثر بر عملکرد معلمان برابر با ۰/۴۶ است.

فرضیه ۲: معنادار بودن کار بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

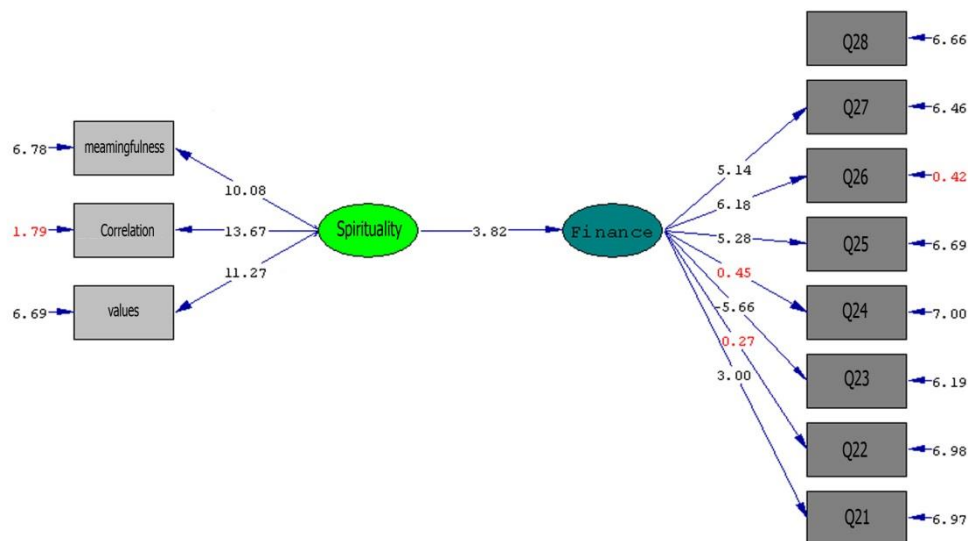
بر اساس نتایج جدول (۴-۸) با ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار بودن کار بر عملکرد معلمان تاثیر دارد؛ که شدت این اثر برابر ۰/۴۶ است بنابراین می توان نتیجه گرفت معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

فرضیه ۳: احساس همبستگی بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

بر اساس نتایج جدول (۴-۸) با ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا احساس همبستگی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد؛ که شدت این اثر برابر ۰/۴۷ است بنابراین می توان گفت فرض صفر رد، فرض خلاف تایید می گردد. می توان نتیجه گرفت معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد.

فرضیه ۴: همسویی ارزش های سازمان با بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد.

بر اساس نتایج جدول (۴-۸) با ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا همسویی ارزش های سازمان بر عملکرد معلمان تاثیر دارد؛ که شدت این اثر برابر ۰/۵۱ است بنابراین می توان نتیجه گرفت معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد. برای بررسی معنی داری تأثیر معنویت سازمانی و مؤلفه های آن بر عملکرد معلمان مشگین شهر، از آماره t استفاده می-شود که در نمودار ۶، مقادیر آن مشخص شده است.



نمودار ۲: مقادیر آماره T استیودنت مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مقدار آماره T استیودنت تأثیر تمامی متغیرهای معنویت سازمانی بر متغیر عملکرد معلمان تأیید می گردد. در مورد شاخص های ۲۲ و ۲۴ مقدار آماره T استیودنت کوچک تر از مقدار ۱/۹۶ است، پس معنی داری این تأثیر رد می شود. با توجه به مقدار آماره T استیودنت مربوط به خطاها، ملاحظه می گردد که مقادیر این آماره برای تمام شاخص ها و متغیرها جز شاخص ۲۶ بیش از ۱/۹۶ است و نشان دهنده این مطلب است که با مقدار معنی داری از خطا مواجه هستیم که این خطاها غالباً به دلیل کم بودن حجم نمونه اتفاق می افتند اما برای شاخص ۲۲ مقادیر آماره T استیودنت کوچکتر از ۱/۹۶ است، این یک خطا معنی دار نیست.

ضریب تعیین چندگانه مدل فوق برابر ۰/۷۵ است، یعنی متغیر معنویت سازمانی، ۷۳٪ درصد متغیر وابسته عملکرد معلمان را تبیین می کنند. جهت بررسی معنی داری کل مدل، شاخص های نیکویی برازش مدل برازش یافته همراه با ملاک تفسیر هر شاخص در جدول شماره ۴-۹ ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش مدل مفهومی

شاخص‌های نیکویی برازش	مقدار شاخص	ملاک	نتیجه
CMIN (کای مربع به هنجار شده)	X2	۲۰۱/۵۴	برازش نامناسب
	Df	۱۰۹	
	p.value	۰/۰۷۸	کوچک‌تر از ۰/۵۰
GFI (شاخص نیکویی برازش) RMR (شاخص مجذور پسماندها)	X2/Df	۳/۰۲	برازش نامناسب
	RMR	۱/۰۰۶	برازش
	GFI	۰/۸۷	نزدیک به صفر
	AGFI	۰/۸۲	نزدیک ۱
	PGFI	۰/۶۷	بزرگتر از ۰/۵
	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	RMSEA	۰/۰۱۱
Baseline Comparisons (مقایسه پایه)	NFI	۰/۹۲	برازش نامناسب
	NNFI	۰/۹۱	برازش خوب
	CFI	۰/۹۳	بزرگتر از ۰/۹۰
	RFI	۰/۹۵	نزدیک به یک
	IFI	۰/۹۶	نزدیک به یک

همان‌طور که در جداول ۴-۹ قابل مشاهده است، بررسی برازش نشان می‌دهد، با توجه به ملاک‌های هر شاخص، به طور کلی، مدل از برازش خوبی برخوردار است بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین متغیرهای تحقیق را بیان نمایند. البته در جدول ۹ عدم برازش مدل مناسب توسط شاخص کای دو به چشم می‌خورد. این شاخص، یکی از شاخص‌های مهم در تعیین برازش مدل است که به میزان زیادی به حجم نمونه حساس است و با افزایش حجم نمونه احتمال معنی‌داری آن افزایش می‌یابد. در این تحقیق به دلیل کم بودن حجم نمونه، شاخص کای دو معنی‌دار نشده است که با توجه به معنی‌داری شاخص‌های مهم دیگری مانند CFI و GFI و RMSEA می‌توان از آن چشم‌پوشی کرد. در این راستا پس از انجام آزمون فرضیات (تحلیل معادلات ساختاری)، تمام فرضیه‌های تحقیق تأیید شدند و معنی‌داری در مورد آنها درست بود؛ به عبارت دیگر، تمام متغیرهای تغییر سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر معنی‌دار دارند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

از جمله چالش‌های پیش‌روی سازمان‌های امروزی، حفظ سلامت و موفقیت خود در محیط آشوبناک و پرتلاطمی است که با آن در تعامل و ارتباط هستند. تغییر و تحولات مستمر و فزاینده محیط، اثربخشی سازمان‌ها در پاسخگویی به نیازهای محیط تعاملی را با دشواری مواجه ساخته و این مسئله نه تنها بر رابطه سازمان با محیط بیرونی خود تأثیرگذار بوده است بلکه ارتباط اعضای درونی سازمان را نیز متأثر ساخته است. بر این اساس یکی از رسالت‌های مهم هر سازمانی، ایجاد محیط کاری مناسب و مطلوب برای افراد است تا در سایه امنیت و آرامش حاصل از آن، با حفظ انسجام و یکپارچگی حداکثر توان و تلاش خود را در راستای تحقق اهداف سازمانی و مطلوبیت‌های خویش به کار بندند. پژوهشگران بسیاری بر این باورند که در چنین محیطی، معنویت منبع بقا و پایداری سازمانها به شمار می‌آید (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳)

بر اساس نتایج پژوهش معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تاثیر دارد. در مورد تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عملکرد معلمان، قابل مشاهده است که بیشترین تأثیر مربوط به متغیر همسویی و کمترین تأثیر مربوط به متغیر معنادار بودن کار است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۹۸) هم خوانی دارد. وی نتیجه گرفت معنویت سازمانی، یکی از عواملی است که بر عملکرد سازمانها تأثیر دارد و می تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد و سازمان را در استفاده هرچه بهتر از منابع یاری دهد. همچنین با پژوهش کارتر و همکارانش (۲۰۱۷) که به این به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مستقیمی بین معنویت و عملکرد وجود دارد. معنویت سازمانی در محیط کار منجر به افزایش عملکرد کارکنان و سازمانی (میتروف و دنتون^{۱۴}، ۱۹۹۹)، افزایش اعتماد، امانتداری و صداقت بیشتر کارکنان در سازمان (کریشناکومار و نک^{۱۵}، ۲۰۰۲) افزایش همبستگی و همسویی (کلود و زامور^{۱۶}، ۲۰۰۳) می گردد. (ناصری فر و الماسی فرد، ۱۳۹۸) همچنین با یافته‌های پژوهش قره باغ و محمدی (۱۳۹۸)، مهداد و ایرا نپور (۱۳۹۸) و دستگیر، عرب صالح و اخلاقی (۱۳۹۸) که دریافته‌اند معنویت سازمانی با عملکرد و متغیرهای مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد تا حدودی هماهنگ و همسو می‌باشد.

اصطلاح معنویت در کار و محیط کار توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می کند، معنا و هدف را در کارشان درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباط اثربخشی دارند. (کرد تمینی، ۱۳۹۸) عملکرد سازمانی نقش بسیار مهمی را در بهره وری معلمان بر عهده دارد و به عنوان ابزاری مفید در به دست آوردن رشد حرفه‌ای و مزایای سازمان به شمار می رود و در اکثر سازمانهای جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد کارکنان خویش می باشند. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که عوامل متعددی بر عملکرد معلمان تأثیر گذار هستند. زینلی پور و میرکمالی (۱۳۹۹) بین معنویت سازمانی، با عملکرد رابطه مستقیمی وجود دارد. پژوهش‌های زنگک و همکارانش (۲۰۱۷) بیناگر این واقعیت هستند که معنویت سازمانی (معنادار بودن کار، همبستگی و ...) رابطه مثبتی با عملکرد کارکنان دارد.

در کشوری مانند ایران که ۹۵ درصد مردم مذهب واحدی دارند و نسبت عمده‌ای از این جمعیت به انجام شعائر مذهبی پایبندند، هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازه دین در گسترش معنویت مؤثر باشد و معنویت، مؤثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط‌های اداری و کاری کشورمان و افزایش عملکرد، قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط هاست و تمسک به جبل معنویت و به طریق اولی، مذهب، می‌تواند نجات بخش محیط های کاری باشد. (دستگیر و همکاران ۱۳۹۸)

نتایج فرضیه شماره ۲ نشان داد که معنادار بودن کار بر عملکرد معلمان تاثیر معناداری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش کارتر و همکارانش (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «معنویت، کیفیت ارتباطات سازمانی و عملکرد سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مستقیمی بین معنویت و کیفیت ارتباطات سازمانی با عملکرد وجود دارد. هماهنگ و همسو می باشد. همچنین با یافته‌های رگو و پیناکون (۲۰۱۷) که تأثیر ابعاد معنویت در کار بر انواع تعهد سازمانی و عملکرد

14 - Mitroff & Denton

15 - Krishnakumar & Neck

16 - Claude & Zamor

سازمانی را بررسی کردند و نشان دادند رابطه معنادار بین معنویت سازمانی و متغیرهای مورد پژوهش وجود دارد، هماهنگ و همسو می باشد.

همچنین نتایج فرضیه شماره ۲ نشان داد احساس همبستگی بر عملکرد معلمان تأثیر معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش، رهبر و اسلامی (۱۳۹۸)، کارتر و همکارانش (۲۰۱۷) کریشناکومار و نک، (۲۰۰۲)، ناصحی فر و الماسی فرد، (۱۳۹۸) و مهداد و ایرا نیور (۱۳۹۸) هماهنگ و همسو می باشد. کارکنانی که باور دارند انسان‌ها باهم پیوند دارند و در محیط کار نیز با همکاران و مشتریان خود همبستگی عمیق دارند و به همدیگر کمک کرده و دانش و تجربه‌های خود را با یکدیگر تسهیم می کنند و بهره‌وری بیشتری دارند و به جای تمرکز بر اشتباه‌های سازمان و دیگران، به نیات مثبت کار توجه می کنند تا فضای سازمان را دوستانه تر کنند و عملکرد را بهبود بخشند. (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۸)

همچنین نتایج فرضیه ۴ نشان داد همسویی ارزش‌های سازمان با عملکرد معلمان تأثیر معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش، مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۹۸) همسو می باشد. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که معنویت سازمانی با متغیر مورد مطالعه رابطه معنی داری دارد. همچنین با نتایج پژوهش قره باغ و محمدی (۱۳۹۸)، دستگیر، عرب صالح و اخلاقی (۱۳۹۸)، شهباز و غفور (۲۰۱۹) و کریشناکومار و نک، (۲۰۰۲)، ناصحی فر و الماسی فرد، (۱۳۹۸) و مهداد و ایرا نیور (۱۳۹۸) هماهنگ و همسو می باشد.

سازمان‌هایی که به پرورش معنویت می پردازند آمادگی این را دارند که خودانگیخته باشند. این سازمانها در پارادایم‌های موجود و برنامه‌های از قبل تنظیم شده سازمان متوقف نمی شوند. آنها در جستجوی پارادایم‌هایی هستند که اهداف شان، ارزش‌هایشان، برنامه‌های اجرایی و تصمیماتشان از آنها نشات می گیرد و در صورت نیاز این پارادایم‌ها را تغییر می دهند. آنها بجای اینکه نسبت به محیط خود عکس العمل نشان دهند، نسبت به آنها بر اساس ارزش‌های سازمان پاسخگو هستند. سازمان‌هایی که به ایجاد معنویت سازمانی فکر می کنند تلاش می کنند که چالش‌ها و تهدیدها را تبدیل به ارزش‌ها کنند. این سازمانها از رکود کسب و کار، نوسانات در بازار، تغییر در تقاضای مشتریان و شناخت اشتباهات در محاسبات بهره برداری می کنند. آنها به چالش‌ها به چشم فرصت جهت ایجاد خلاقیت می نگرند. (زینلی پور و همکاران، ۱۳۹۹)

با توجه به نتایج پژوهش به مسولان پیشنهاد می گردد ۱- همین مسئله لزوم متناسب سازی این مفهوم را جهت کاربرد در جامعه اسلامی روشن می سازد. ۲- شایسته است که مدارس با بهره‌گیری از گنجینه گران قدر معنویت برآمده از آموزه‌های ناب اسلامی و متناسب با فرهنگ ایرانی، اقتدار و شأن معنوی خویش را بیش از پیش پررنگ نمایند و با عبور از فراز و نشیب‌های این راه و نوسانات اخلاقی و فرهنگی پدید آمده یا تجهیز خود به ابزار معنویت، مقتدرانه به مقابله با بحران‌های خلأ معنویت و تهدیدات ناشی از آن برخیزند.

۳- با توجه به نتایج تحقیق و اثر مثبت معنویت در محیط کار بر عملکرد معلمان، پیشنهاد می شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان؛ تجلیل از شخصیت‌های اخلاقی و معنوی در سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخصه‌های برتری آنان؛ ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگتر، مهربانی، غیرت، سخاوت و...، موجبات افزایش معنویت در محیط کار در سطح سازمانی، فراهم شود.

پژوهش حاضر مانند اکثر تحقیقاتی که در علوم انسانی صورت می‌گیرد با محدودیت‌هایی رو به رو بوده که شناخت آن‌ها جهت انجام پژوهش‌های بعدی و تلاش برای کاهش و رفع این محدودیتها ضروری به نظر می‌رسد. اگرچه سعی بر این بوده است که در هر یکی از مراحل پژوهش اصول علمی روش شناختی تحقیق در علوم انسانی اساس عمل قرار گیرد تا نتایج قابل استفاده‌ای در مورد موضوع پژوهش به دست آید، با این حال محدودیت‌های ذیل در پژوهش حاضر قابل تأکید است.

با توجه به امکانات پژوهشی محقق آزمودنی‌های مورد پژوهش را تنها معلمان متوسطه دوره اول مشکین شهر تشکیل می‌دهند که از این جهت باید در تعمیم یافته‌های پژوهش جانب احتیاط را رعایت کرد.

اگرچه ابزارهای مورد استفاده در پژوهش از لحاظ شاخص‌های روان سنجی مورد تأیید می‌باشند، استفاده از مقیاس‌هایی که مبانی فرهنگی متفاوتی دارند تا حدی روایی درونی پژوهش را متاثر می‌سازد. با این توصیف، استفاده از آزمون‌هایی که پیشتر در زمینه‌ی فرهنگی مورد آزمون واقع شده اند، توصیه می‌گردد.

پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی جامعه بزرگ‌تری نیز صورت پذیرد تا یافته‌های آن با نتایج این پژوهش مقایسه و زمینه مناسبی برای تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر فراهم گردد.

منابع

- اعرابی، سیدمحمد و صادقی، داود (۱۳۹۸) ارائه مدلی برای افزایش عملکرد از طریق هماهنگ سازی استراتژی های تغییر سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، سال ۱۳، شماره ۳، صص ۱-۲۲
- باقری، مسلم و جاجرمی زاده، محسن (۱۳۹۹)، بررسی نقش میانجی گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال هفتم، شماره اول، بهار
- خلیلی، صابر و صفایی، عبدالحمید (۱۳۹۸) ارزیابی عملکرد مالی سازمان‌های دولتی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۷، شماره ۱۴، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، صص ۷۱-۵۳
- خانباشی، محمد حسین و ابطحی، سید حسین، (۱۳۹۷)، تحلیلی پیرامون نقش معنویت گرایی در مدیریت دولتی، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، زمستان، سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۵۶.
- دستگیر، عرب صالح، مهدی و اخلاقی، حسنعلی (۱۳۹۸) تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۱، بهار ۳، صص ۱-۳۶
- روشندل اربطانی، طاهر و شیروانی ناغانی، مسلم (۱۳۹۹) ارائه مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش "ترکیب منابع انسانی" و "ثبات مدیریت"، تحقیقات مالی، دوره ۱۷، شماره ۲، پاییز، صص ۲۱۸-۱۹۹
- زینلی پور، حسین، میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۹) طراحی و اعتباریابی مدل مناسب تغییر سازمانی مبتنی بر عوامل درون سازمانی برای دانشگاه‌های جامع دولتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۵ (۰۳) صص ۳۱-۵۲
- صانعی، مهدی، بوجار، محسن (۱۳۹۸) بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، شاهرود T دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
- قره باغ، راضیه و محمدی، پرستو (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر الگوهای تامین مالی بر عملکرد مالی شرکتها، فصلنامه راهبرد مدیریت مالی، دوره ۳، شماره ۱ - شماره پیاپی ۸، صص ۵۱-۷۰

- کرد تمینی، بهمن، نیک منش، زهرا و قنبرپور، مریم (۱۳۹۸) بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستانهای دولتی زاهدان، پژوهشهای مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و چهارم، تابستان، صص ۱۴۱-۱۵۲
- میتروف، لان و دنتون، الیزابت، (۱۹۹۹)، مطالعه معنویت در محیط کار، علی، رستگار، نشریه حوزه و دانشگاه، سال نهم، شماره ۳۷، صص ۱۶۳-۱۸۵.
- Ashmos, D. & Dochon, D. (2018), Spirituality Work: A Conceptualization and measure, *Journal of Management*. 9(2), 134-145.
- Burack, E. (2017), Spirituality in the work place, *Journal of Organizational Change Management*.; 12(4), 280-91.
- Bacidore. J. M., Bquist J. A (2013), The search for the best financial performance measure, *financial Analysts Journal*, p14
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Mossholder, K. W. (2017). Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 942-958.
- krishnakumar, S., & Neck, C.P. (2019), The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No.3, pp.153-164.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2017), Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.7, No.1, pp.81-91.
- Mitroff, I.A., & Denton, E.A. (2017), *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Piatkowska, JM. (2018), The relationship between spirituality and burnout among mental health therapists. Unpublished Thesis (M.S.W.) of psychology, California State University.
- Rego, A. & M. Pina e Cunha (2017). "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management*, 21, 1: 53-75.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2018). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*, 63(7), 763-771.

The effect of organizational spirituality on the performance of first year high school teachers in Meshgin Shahr

Azam Ferd Khayavi¹

Abstract

The purpose of the above research was the effect of organizational spirituality on the performance of first grade high school teachers in Meshgin Shahr. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of this research is 345 first-year secondary school teachers, of which 110 were selected as the research sample based on Cochran's sample size formula. The data collection tool was a questionnaire containing 28 questions in two sections of organizational spirituality and teachers' performance, which was distributed among teachers by stratified sampling method after measuring its validity and reliability. The analysis of the collected data was done based on structural equation analysis. The results of the research indicated that - the model had a good fit - organizational spirituality had a significant effect on the performance of teachers. They had teachers.

Keywords

Organizational spirituality, teachers' performance, Meshginshahr

1. Master's degree and teacher of high schools in Mashgin city, ghahramani.artan@gmail.com