**بررسی رابطه بین هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهرستان نهاوند)**

سارا موسیوند \*1

محمد جعفر مهدیان 2

تاریخ دریافت: 08/11/1402 تاریخ چاپ: 29/12/1402

|  |
| --- |
| **چکیده**این پژوهش با هدف بررسی بررسی رابطه بین هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار، انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی همبستگی بود. جامعه آماري پژوهش شامل مدیران دوره‌ی اول و دوم متوسطه دخترانه شهر نهاوند به تعداد 95 نفر مي‌باشد که در سال 1401 مشغول به فعاليت در آن مدرسه بودند. نمونه آماري با استفاده از جدول مورگان و كرجسي با روش تصادفی ساده به تعداد 76 نفر برآورد شد. به منظور سنجش هوشیاری سازمانی از پرسشنامه پهلوان صادق (1396)، برای اندازه‌گيري سنجش بیگانگی شغلی از پرسشنامه صداقتی فرد (1388) و جهت اندازه گيري معنویت در محیط کار از پرسشنامه میلمان و همکاران (2003) استفاده شد. **نتایج نشان داد که** بیشترین میانگین مربوط به هوشیاری سازمانی و بیگانگی شغلی، کمترین میانگین را بین متغیرهای پژوهش داراست. نتایج حاصل از توصیف داده ها، آمار استنباطی و همبستگی پیرسون و رگرسیون تکمتغیری نشان داد که **با سطح اطمينان 99 %** بين هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار ارتباط معناداري وجود دارد. همچنين علامت ضريب همبستگي گوياي اين مطلب است كه هرچه میزان هوشیاری سازمانی مناسب تر باشد، سطح بیگانگی شغلی کمتر شده و معنویت در محیط کار افزایش می یابد**. از طرفی نتایج نشان داد که** هوشیاری سازمانی، می تواند بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار را پیش‌بینی نماید. **همچنین در فرضیات فرعی اول تا پنجم پژوهش نیز مشاهده شد که ابعاد هوشیاری سازمانی رابطه غیرمستقیم و معناداری با بیگانگی شغلی داشتند و در فرضیات فرعی ششم تا دهم، نتایج نشان داد که ارتباط بین هوشیاری سازمانی و معنویت در محیط کار، به طور مثبت و معنادار می باشد**.**واژگان کلیدی**هوشیاری سازمانی، بیگانگی شغلی، معنویت در محیط کار |

1 کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی گرایش علوم تربیتی ، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بروجرد، ایران. (\* نویسنده مسئول: saramousivand9@gmail.com)

2 استادیار، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت آموزشی ،دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بروجرد، ایران. (ایمیلmjmahdian@yahoo.com)

**مقدمه**

سازمان‌ها به دلایل زیادی همواره موضوع مورد علاقه پژوهشگران برای مطالعه بوده اند، چرا که سازمان‌ها مکانیزیم‌های اساسی برای پیگیری اهداف دسته جمعی در جوامع مدرن بوده اند. اما موفقیت یک سازمان دائمی نبوده و با ورود به هزاره سوم شتاب و گسترش تغییرات در محیط سازمان ها، شاهد بروز مشکلاتی برای سازمان و کارکنان بوده ایم (انصاری، شائمی برزکی و صفری، 1390). از جمله این تغییرات اساسی می‌توان به جایگزینی فناوری به جای انسان در چند دهه اخیر اشاره کنیم. بر این اساس هر سازمان در مسیر افزایش بهره وری ممکن است از شیوه‌های استفاده نماید که سبب خدشه دار شدن جنبه‌های اخلاقی و انسانی کارکنان در محیط کار شود. این مهم سبب بروز احساس نارضایتی شغلی، عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری و در نهایت بیگانگی شغلی[[1]](#footnote-1) می‌شود و این حس بیگانگی شغلی مانعی اساسی برای پویایی افراد و به تبع آن سازمان و کل جامعه می‌باشد (نوبی و همکاران، 1393).

مارکس[[2]](#footnote-2)، نخستین کسی بود که توانست مفهوم بیگانگی را عنوان نمود، وی در اقتصاد سیاسی اش بیگانگی را نشان دهنده تناقض بین نقش شغلی و طبیعت انسان در موقعیت کار در جامعه سرمایه داری عنوان نمود. در این حالت کارمند کنترل خویش را بر تولید و فرآیند مستقیم کار از دست می‌دهد و از این رو از ظرفیت بیان خود در کار و روابطش با همکاران محروم می‌شود و به موجودی در خدمات ماشین آلات صنعتی تبدیل می‌شود و خود را از کار و خدماتش جدا می‌داند (کالکین و لانگ من[[3]](#footnote-3)، 2015). به واقع بیگانگی شغلی نشان دهنده جدایی روابط اجتماعی فرد از داخل و خارج از محیط کاری است (کیناک[[4]](#footnote-4) و همکاران، 2015). بیگانگی شغلی واقعیت شايع زندگی کاري حتی در کارکنان حرفه اي سازمان هاي تولیدي و خدماتی عصر حاضر می‌باشد و ناشی از عدم همخوانی ماهیت نقش کار، ماهیت انسانی و زمانی می‌باشد که طی آن فرد کنترلی بر فرايندهاي کاري خود نخواهد داشت. چنین امري می‌تواند، موجب کاهش کنترل کارمند بر وظایف محوله شغلی گردد و انگیزه او را برای انجام فعالیت‌های شغلی کاهش دهد (گو[[5]](#footnote-5) و همکاران، 2016).

به طور کلی بیگانگی شغلی حالت روانشناختی است که بروز آن به دلیل دارا بودن مولفه‌های بی‌هنجاری (عدم رضایت و پذیرش قوانین مدون و پذیرش هنجارهای گروهی منفی و مخالفت با هنجارهای جامعه)؛ بیزاری از خود (عدم منزلت اجتماعی و احساس تحقیر ناشی از آن)، بیهودگی (فقدان آرزوی ناشی از عدم تحقق اهداف)، ناتوانی (عدم توانایی اقتصادی و فکری)، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی (جداشدن از ارزش‌های جامعه و بی‌تفاوت شدن نسبت به ارزش ها) (صداقتی فرد، 1388) می‌تواند بر تمام ابعاد فردی و سازمانی سایر افکند و تبعات منفی بسیاری را برای سازمان و فرد به همراه آورد (آزادگان و خدامرادپور، 1395). بنابراین بسیار مهم است تا مدیران سازمان‌ها به منظور تعدیل کردن اثرات منفی این بیگانگی شغلی به دنبال راه حل‌های اساسی باشند از جمله این راهبردها، توجه به هوشیاری سازمانی[[6]](#footnote-6) می‌باشد، چرا که هوشیاری سازمانی روحیه کارکنان را تقویت می‌کند و طی این هوشیاری، کارکنان فرصت مناسب تری برای کامیابی و رشد شخصی پیدا می‌کنند (باقریان کاسگری، 1394). به عبارت دیگر سازمان‌های هوشمند ثروت بیشتری کسب می‌کنند که این ثروت تنها جنبه اقتصادی ندارد، بلکه با کاهش حس بیگانگی شغلی، پتانسیل افراد را هم در بر می‌گیرد که برای تعالی و رشد سازمان بسیار مفید است (اورسون[[7]](#footnote-7)، 2022).

هوشیاری سازمانی محصول استفاده مؤثر از هوش سازمانی است و به عنوان ترکیبی از دانش و مهارت عنوان می‌شود که به واسطه آنسازمان می‌تواند به اهداف خویش دست یابد ( پهلوان و عبدالهی، 1395). بر این اساس هوشیاری سازمانی موجب می‌شود، سازمان ها، اطلاعات محیط اطراف خود را سریع تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره نمایند و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم گیرندگان قرار دهند (نگوین[[8]](#footnote-8) و همکاران، 2020). والریو (2016) در مطالعه‌ی خویش به این نتیجه دست یافت که سازمان‌های هوشیار رویداد‌های غیر منتظره را در اولین مرحله، وقتی که نشانه‌های مشکل جزئی و ضعیف است مدیریت می‌کنند، از این منظر هوشیاری در محیط کار نه تنها عملکرد فرد را بهبود می‌بخشد، بلکه باعث بهره وری، چابکی و قدرت ابتکاری سازمان می‌گردد ( کلمن[[9]](#footnote-9)، 2020).

سازمان در سایه هوشیاری سریع تر به سمت اهداف میل می‌کند و از این طریق موجبات، خدمت رسانی بهتر، کاهش هزینه ها، کسب برتری فناورانه در عرصه رقابتی، افزایش رضایت خاطر ذی نفعان، توانایی سازمان در تغییر فرایندها و بهبود عملیات کاری، انعطاف پذیری و پاسخگویی سریع تر سازمان به رویدادهای غیر منتظره، شکوفایی مهارت‌ها و استعداد‌های اعضای سازمان، افزایش کارایی سازمان به دلیل کنترل هزینه‌ها را فراهم می‌نماید و از این طریق سبب افزایش سطح بهره وری و اثر بخشی سازمان می‌گردد (اسمال و همکاران، 2019).

همانطور که عنوان شد هوشیاری سازمانی نقش اساسی در ثروت مند نمودن سازمان‌ها دارد و طی این طریق با تاثیر بر بیگانگی شغلی امکان پذیر بود، اما مطالعات اخیر نشان داده است که سازمان‌های هوشیار با ابعاد سرعت عمل و چابکی، انعطاف پذیری، پاسخگویی، يادگيري مشروط و توسعه شناخت، اعتماد و گشاده رویی می‌تواند بر معنویت در محیط کار نیز اثر فزاینده و مثبت داشته باشد، به واقع هوشیاری سازمانی و انعطاف پذیری و چابکی آن در شرایط پیچیده کمک می‌کند تا کارکنان با یکدیگر احساس همبستگی داشته باشند و ارزش‌ها و هدف‌های خود را همسو با سازمان ببینند (سریواستاوا و گوپتا، 2022). برخی از صاحبنظران معنویت در کار را توصیف کننده تجربه کارکنانی می‌دانند که در کارشان پر شور و با انرژی هستند و احساس می‌کنند که روابط اثر بخشی با یکدیگر دارند (ناصحی فرد و الماسی فرد، 1388).

معنویت در محیط کار را تلاشي براي یافتن هدف نهایي در زندگي، خلق روابط قوی با سایر کارکنان و هماهنگي و همسویي بين باورهاي فرد و ارزش هاي سازمان تعریف می‌شود. (ویتل و همکاران، 2016) معنویت در محیط کار سبب شکل گیری فضای روانی مثبت (میلیمان و همکاران، 2018)، رفتارهای مثبت شغلی (لی و چن، 2018) و کاهش رفتار انحرافی در کار (هالدواری و همکاران، 2020) می‌شود. علاوه بر این‌ها معنویت در محیط کار مزیت‌های شامل سلامتی، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و رضایت از انجام کار برای کارکنان و سازمان به همراه دارد که کارکنان با بهره گیری از آن به بهبود بهره وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی دست می‌بابند ( علیزاده، 1397). صمدی میارکلائی (1396) نیز در همین راستا بیان نمودند که معنویت دو نقش اساسی بر زندگی افراد دارد: 1. علاوه بر ارزش‌های دنیوی، زندگی افراد را تعالی می‌دهد. 2. اعتقاد به معنویت شامل ارزش‌های فراتر از منافع اقتصادی در زندگی افراد می‌باشد. باید توجه داشت که موضوع معنویت نه یک دیدگاه مذهبی بلکه یک دیدگاه متمرکز بر انسان است که براساس خودآگاهی، هدف زندگی و مشارکت جامعه شکل می‌گیرد ( بلا و همکاران، 2018)

امروزه معنویت در محیط کار و شیوه‌های ارتقاء و بهبود آن به یکی از مهمترین دغدغه‌های سیاست گذاران و مسولین و و مدیران بلاخص در نظام آموزش و پرورش تبدیل شده است، چرا که معنویت در محیط کار کمک می‌کند تا معلمان هدف و معنای زندگی کاری خویش را پیدا کنند و همچنین تقویت معنویت در محیط کار باعث تقویت عشق به نوع دوستی، ایمان به کار ، تلاش و افزایش امید و شوق بیشتر مدیران به کار و دانش آموزان می‌شود. در همین راستا مطالعات احدی شعار و همکاران (1392) نشان داد که بین معنویت در محیط کار و عملکرد آموزشی مدیران و معلمان در محیط آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. صیاهید و همکاران (2022) نیز نشان دادند که توجه به معنویت در محیط کار سبب ارتقای عملکرد معلمان می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت معنویت در محیط کار سبب می‌شود تا مدیران مدارس با کمک اعتقادات خود به راحتی و با آرامش خاطر بیشتری به زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بپردازد و از بهزیستی بالایی برخوردار باشد. این دسته از مدیران سازمان‌های آموزشی شخصیتی متفاوت از بقیه مدیران دارند و با اعتماد به نفس و رضایت مندی بیشتری به امر آموزش و تدریس می‌پردازند. این نگرش معنوی مدیران یعنی داشتن کار با معنا و همسو با ارزش‌ها و احساس همبستگی و یکپارچگی در محیط کار سبب افزایش تعهد سازمانی (ماهیودی و همکاران، 2022)، بهبود نگرش شغلی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی(آفتاب و همکاران، 2022) و کاهش بیگانگی شغلی و نیات ترک محیط کار می‌شود (علی و همکاران، 2022) که همه این موارد به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود کیفیت کاری معلمان و در نتیجه اثر بخشی سازمان آموزش و پرورش می‌شود که متاسفانه علی رغم اهمیت توجه به این مساله و پیامدهای مثبت آن برای جامعه کمتر مطالعه‌ای در داخل و خارج از ایران به بررسی معنویت در محیط کار و شیوه‌های ارتقاء آن بلاخص از طریق متغیر هوشیاری سازمانی انجام شده است و نقش این متغیر اساسی در کاهش بیگانگی شغلی و افزایش معنویت در محیط کار اغلب مورد غفلت و چشم پوشی قرار گرفته است و بررسی این مهم در مطالعه حاضر نوآوری کاربردی این پژوهش عنوان می‌شود. پژوهشگر نیز در مطالعه حاضر با ادراک به خلاء‌های تحقیقاتی وسیع در خصوص تاثیر هوشیاری سازمانی بر بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار و با آگاهی و علم به اینکه توجه به این متغیرها و روابط کمک بزرگی به کارآمدی و اثر بخشی مدیران و نظام آموزشی می‌کند بر آن شده است تا در مطالعه حاضر به بررسی علمی و عملی این مهم بپردازد و پاسخگوی این سوال باشد که بین هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار چه رابطه‌ای وجود دارد؟

**مبانی نظری**

**بیگانگی شغلی**

بیگانگی کاری حالتی از بیزاری است که افراد از کار جدا می­شوند. در این حالت کار برای فرد امری بیرونی است و فرد نمی­خواهد وظایف کاری خود را درونی سازد (نادری بنی، بردبار و پزشکی نجف آبادی، ۱۳۹۴). احساس بیگانگی نسبت به کار در مشاغل اداری از پیچیدگی­ها و شرایط خاصی برخوردار است. شرایطی که در آن کار نه به اختیار فرد، بلکه اجباری و تحمیلی است و وی نمی­تواند نیروهای جسمی و روحی خود را آزادانه توسعه دهد. ماهیت بیگانه کار، آشکارا با این واقعیت نشان داده می­شود که به محض اینکه هیچ­گونه فشار فیزیکی یا اجبار دیگری در کار نباشد فرد از آن دوری می­جوید (عشایری و همکاران، 1400). این مسئله فرایند تولید را به وظایفی پوچ و بی­معنا تجزیه می­کند. چنانچه فرد در مقابل تلاشی که در سازمان انجام می­دهد، بهره مادی و معنوی کمتری ببرد احساس خستگی و دلسردی می­کند و در او یک نوع بیگانگی فزاینده نسبت به کار ایجاد شده، رضایت او را کاهش می­دهد علاوه بر این بیگانگی او را دچار پوچی می­کند، به­طوری­که کار برایش لذت­بخش نبوده و احساس بیهودگی می­کند (افراسیابی، جمشیدی سلوکلو و قدرتی، ۱۳۹۲). انسان در حالت بیگانگی، وجود خودش را در فعالیت و آثار خود نمی­بیند و نمی­تواند همه استعدادهای خود را شکوفا سازد چنین انسانی به جای احساس خوشبختی احساس بدبختی می­کند و قادر نیست جسم و ذهن خود را آزادانه پرورش دهد؛ زیرا کار برای او جنبه تحمیلی و اجباری دارد و برای ارضای نیاز خود نیست، بلکه ابزاری برای ارضای نیازهای دیگران است. او برای دیگران کار می­کند و به شخصی دیگر غیر از خود تعلق دارد. انسان از خود بیگانه، سرانجام از دیگران نیز بیگانه می­شود (امیرخانی و صفی خانی، ۱۳۹۵).

**معنویت در محیط کار**

در دهه‌های اخیر ارضای نیازهای متعالی کارکنان با عنوان سازمانی مثبت‌گرا مورد تأکید بوده است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می. کند تغییرات تا بدان‌جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آنهاست این پارادایم جدید را می‌توان «جنبش معنویت» نامید (محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۸). به‌زعم کرانکی و همکاران[[10]](#footnote-10) (۲۰۰۳) معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی و نشانه‌های آن تلقی می‌شود که کارکنان را از بین رویه‌های کاری ارتقاء داده، فهم آنها را از ارتباط با یکدیگر بهبود بخشند، به نحوی که آنها از این کار احساس لذت بکنند (بیکزاد و مصطفایی، 1400).

معنویت فردی شامل ظرفیت فرد برای خلاقیت رشد و توسعه یک سیستم ارزشی است (احمدی و همکاران[[11]](#footnote-11)، 2011). معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است (قمری گیوی[[12]](#footnote-12)، 2009). سازمان‌ها قادر به احساس تعالی یا ارتباط با خدا نیستند، اما معنویت آنها در اقدامات آنها و روش انجام کسب‌وکار توسط آنها قابل‌مشاهده است. اگرچه تنها افراد می‌توانند این مأموریت وصف‌ناپذیر را دنبال کنند، سازمان‌ها نیز می‌توانند از نتایج معنویت اعضای خود بهره‌مند شوند. در سطح درونی (باطنی)، معنویت سازمانی شامل معنویت سازمان و محل کار است (اسمیت[[13]](#footnote-13)، 2008). همچنین، ممکن است معنویت سازمانی و فردی، ابعادی از معنویت در محل کار باشند (تاکور و سینگ[[14]](#footnote-14)، 2016).

**هوشیاری سازمانی**

هوشیاری وضعیت انعطاف پذير ذهن، گشاده رويي نسبت به امور جديد و فرايند فعالانه ترسيم تمايزات تازه است. سازمان هوشیار توانايي جمعي براي تشخيص و اصلاح خطاها و رويدادهاي غير منتظره را دارد (لاتان و لامری[[15]](#footnote-15)، 2013). رضائیان و باقری (1395) استعداد و ظرفیت یک سازمان در راه اندازی توانایي ذهني سازمان و تمرکز این توانایي به منظور رسیدن به رسالت و اهداف سازمان را هوشیاری سازمانی تعریف نمودند.

به طور کلی هوشیاری یا هوشیاری سازمانی بدین معنی است که سازمان ظرفیت‌های مشاهده، کشف و تفسیر سیگنال های ضعیف را توسعه می دهد و به اقدام اصلاحی رهنمون می شوند (بریزون آمبر و جیم ویبو[[16]](#footnote-16)، 2006)، هوشیاری سازمانی سبب به کارگیری کارکنان ذهن آگاه می شود که این دسته از کارکنان از حالت ذهنی خود و از طریق تمرکز بر شیوه های مختلف ذهنی کمک می کند تا کارمندان کار خود را با معنا ادراک کنند؛ در نتیجه به دلیل ادراک معنا در کار، لذت و رضایتی که از انجام تکالیف کاری خویش دارد، تکالیف و وظایف خود را با تمام توان و تلاش انجام می دهند و در نتیجه عملکرد فرد افزایش پیدا می نماید (اسکندری قریوند و مهداد، 1400).

در پژوهش حاضر مفهومي از هوشياري مدنظر است كه به آگاهي از نشانه­ها و علائم در بافت پيراموني اشاره دارد. اين مفهوم از ديدگاه­هاي غربي و انديشه­هاي الن لانگر نشات گرفته و به نام هشياريِ شناختيِ اجتماعي در مطالعات به آن اشاره مي­گردد. لانگر[[17]](#footnote-17) (2005) بيان مي­دارد كه هشياري وضعيت انعطاف­پذير ذهن، گشاده­رويي نسبت به امور جديد و فرايند فعالانه ترسيم تمايزات تازه است (بيك‍‌زاد و فسندوز، 1397).

هوشياري سازماني توانايي جمعي براي تشخيص و اصلاح خطاها و رويدادهاي غير منتظره است (وگوس[[18]](#footnote-18)، 2011). يكي از جنبه­هاي هوشياري سازماني در تصيميم­گيري­ها نمود پيدا مي­كند و زماني كه تصميم­گيرندگان سازماني هوشيار هستند، جنبه­هاي اخلاقي تصميمات خود را مد نظر قرار مي­دهند (کارلایا و ریب[[19]](#footnote-19)، 2014).

**روش پژوهش**

با توجه به بررسی رابطه بین متغیرها روش توصیفی همبستگی مناسب بود زیرا در دل روش توصیفی همبستگی پیمایشی نیز انجام می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی همبستگی بود. جامعه آماري پژوهش شامل مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند به تعداد 95 نفر مي‌باشد که در سال 1401 مشغول به فعاليت در آن مدرسه بودند. نمونه آماري با استفاده از جدول مورگان و كرجسي با روش تصادفی ساده به تعداد 76 نفر برآورد شد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد، چرا که جامعه هدف پژوهش از ویژگی تجانس و همگنی برخوردار بود. یکی از اصلی ترین بخش‌های هر کار پژوهشی را جمع آوری اطلاعات تشکیل می‌دهد. چنانچه این کار به شکل منظم و صحیح صورت پذیرد کار تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری از داده‌ها با سرعت و دقت خوبی انجام شد. روش‌های گردآوری اطلاعات پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت جمع آوری اطلاعات برای تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی استفاده شد. علاوه بر این در تحقیق حاضر برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد که شامل سه پرسشنامه هوشیاری سازمانی، بیگانگی شغلی و معنویت در محیط کار می‌باشد. هم‌چنين جهت غني‌سازي ادبيات تحقيق و افزايش اعتبار آن از مجلات و سايت‌هاي اينترنتي و منابع معتبر داخلي و خارجي بهره گرفته شد.

**الف) پرسشنامه هوشیاری سازمانی**

در این پژوهش به منظور سنجش هوشیاری سازمانی از پرسشنامه پهلوان صادق (1396) استفاده شد. این پرسشنامه دارای 20 سوال پنج گزینه‌ای بوده که دارای شش بعد سرعت عمل و چابکی، انعطاف پذیری، پاسخگویی، يادگيري مشروط و توسعه شناخت، اعتماد و گشاده رویی می‌باشد. طریقه نمره گذاری به گونه‌ای می‌باشد که گزینه خیلی کم=1، کم=2، متوسط=3، زیاد=4 و خیلی زیاد=5 است.

**ب) پرسشنامه بیگانگی شغلی**

در این پژوهش به منظور سنجش بیگانگی شغلی از پرسشنامه صداقتی فرد (1388) استفاده شد. این پرسشنامه دارای 22 سوال پنج گزینه‌ای بوده که دارای دارای پنج بعد احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌معنایی، احساس بی‌هنجاری، احساس انزواطلبی، احساس تنفر از خود است، می‌باشد. طریقه نمره گذاری به گونه‌ای می‌باشد که گزینه خیلی کم=1، کم=2، متوسط=3، زیاد=4 و خیلی زیاد=5 است.

**ج) پرسشنامه معنویت در محیط کار**

در این پژوهش به منظور سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه میلمان و همکاران (2003) استفاده شد. این پرسشنامه دارای 20 سوال پنج گزینه‌ای می‌باشد. طریقه نمره گذاری به گونه‌ای می‌باشد که گزینه خیلی کم=1، کم=2، تا اندازه ای=3، زیاد=4 و خیلی زیاد=5 است. این پرسشنامه مشتمل بر سه بعد کاربامعنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و همراستایی ارزش‌ها است.

**یافته های پژوهش**

**بررسي نرمال بودن متغيرها**

ابتدا قبل از بررسي فرضیه های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهاي تحقیق با آزمون کولموگروف – اسمیرنف[[20]](#footnote-20) مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراين جدول شماره 1 به بررسي نرمال بودن متغيرهاي تحقيق مي پردازد.

فرض : توزیع داده های متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

فرض : توزیع داده های متغیرهای پژوهش نرمال نیستند.

**جدول شماره 1: نرمال بودن متغیرها**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغيرها | آماره Z | سطح معناداری |
| معنویت در محیط کار | 127/0 | 069/0 |
| هوشیاری سازمانی | 155/0 | 104/0 |
| بیگانگی شغلی | 154/0 | 122/0 |
| سرعت عمل و چابکی | 241/0 | 094/0 |
| انعطاف پذیری | 177/0 | 104/0 |
| پاسخگویی | 272/0 | 074/0 |
| یادگیری مشروطه و توسعه شناخت | 161/0 | 056/0 |
| اعتماد و گشاده رویی | 281/0 | 134/0 |

با توجه به جدول فوق مي توان نتيجه گرفت كه سطح معناداري تمامي متغيرها بيشتر از 05/0 مي باشند. لذا توزیع داده هاي متغيرهاي فوق نرمال هستند، بنابراين نرمال بودن متغيرهاي مذكور استفاده كردن از آزمون هاي پارامتريك را جهت استنباط فرضیه های پژوهش توجيه مي نمايند. پس فرضیه  تائید و فرضیه  رد می گردد.

**فرضيه اصلي اول پژوهش**

هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند رابطه دارد.

فرض : هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند رابطه ندارد.

فرض : هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند رابطه دارد.

جهت بررسی تاثیر هوشیاری سازمانی بر بیگانگی شغلی از تحليل رگرسيون[[21]](#footnote-21) به روش همزمان[[22]](#footnote-22) استفاده مي گردد. براي اجراي اين تحلیل مي بايست ضریب پيش شرط های تحليل رگرسيون اجراء شود تا نتايج حاصل از تحليل رگرسيون قابل استناد باشند. این پیش‌شرط‌ها عبارتند از:

1- بررسی همبستگی بین متغیرها: با آزمون همبستگی پیرسون[[23]](#footnote-23) سنجیده می شود.

2- تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظيم شده بررسی می شود.

3- استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون مورد سنجش قرار می گیرد.

4- یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار: با نمودار خطی P-P سنجش می شود.

5- نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می گیرد.

6- بررسی معنی داری و برازش مدل: با آزمون آنوا مورد سنجش قرار می گیرد (با استفاده از این آزمون می توان نتیجه گرفت که نتایج به دست آمده در نمونه قابل تعمیم به جامعه می باشد و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد).

**بررسی همبستگی بین متغیرها**

جدول شماره 2 با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به بررسي ارتباط بين هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی مي پردازد.

**جدول شماره 2: بررسي فرضیه اصلی اول پژوهش**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیر پیش بینمتغیر ملاک | هوشیاری سازمانی | فراوانی |
| بیگانگی شغلی | ضریب همبستگی | \*\*572/0- | 76 |
| سطح معنی داری | 001/0 |

سطح معناداري به دست آمده از آزمون پيرسون، كوچك‌تر از 01/0 مي باشد كه نشان مي دهد با سطح اطمينان 99 % بين هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی ارتباط معناداري وجود دارد. همچنين ضريب همبستگي منفی گوياي اين مطلب است كه هرچه میزان هوشیاری سازمانی مناسب تر باشد، سطح بیگانگی شغلی کمتر می شود. لذا مي توان گفت كه بین هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

**تبيين مدل و استقلال بین خطاها**

جدول شماره 3 به بررسي ميزان تبيين مدل رگرسيون و استقلال بین خطاها مي پردازد.

**جدول شماره3: تبيين مدل رگرسيون و استقلال بین خطاها در فرضیه اصلی اول پژوهش**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| R | مجذور R | مجذور R تنظيم شده | دوربین واتسون |
| 572/0 | 327/0 | 318/0 | 388/2 |

در جدول شماره 3 مشاهده مي‌گردد كه مجذور R تنظيم شده برابر 318/0 مي باشد، به طوري كه حدود 3278 % تغيير در متغير بیگانگی شغلی ناشي از تغييرات در متغیر هوشیاری سازمانی مي باشد. لذا با توجه به اين كه اين ضريب بيشتر از 14 % مي باشد (مومني، 1396)، بنابراين مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسون مابین 5/1 تا 5/2 می‌باشد (مومني، 1396)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می‌شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد.

**معنی داری و برازش مدل**

جدول شماره 4 به بررسي معنی داری و برازش مدل با استفاده از آزمون آنوا مي پردازد.

**جدول شماره 4: بررسی معنی داری و برازش مدل در فرضیه اصلی اول پژوهش**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادي | ميانگين مربعات | آماره F | سطح معناداري |
| رگرسيون | 208/19 | 1 | 208/19 | 935/35 | 001/0 |
| باقي مانده | 555/39 | 74 | 535/0 | - | - |
| مجموع | 764/58 | 75 | - | - | - |

همانطور كه پیداست، سطح معناداري به دست آمده از آماره F كمتر از 01/0 مي باشد، لذا مدل رگرسیون معنادار می باشد و مدل رگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

**تابع مدل**

با توجه به اينكه هر شش پیش‌شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعايت گرديد، مي بايست به ارائه تابعي پرداخته تا با استفاده از آن ميزان پيش‌گویی بیگانگی شغلی براساس هوشیاری سازمانی را نشان داد. بنابراين جدول شماره 5 در اين راستا ضرائب رگرسيون را به نمايش مي گذارد.

**جدول شماره 5: ضرائب رگرسيون در فرضیه اصلی اول پژوهش**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیرها | ضرايب غير استاندارد | ضرايب استاندارد | آمارهt | سطحمعناداري |
| B | خطاي معيار | Beta |
| مقدار ثابت | 11/5 | 378/0 | - | 515/13 | 001/0 |
| هوشیاری سازمانی | 623/0- | 104/0 | 572/0- | 995/5- | 001/0 |

با توجه به جدول شماره 5 مي توان گفت كه سطح معناداري آزمون مقدار ثابت کمتر از 05/0 بوده، بنابراين فرض مساوي بودن آلفا برابر صفر رد مي گردد و مقدار ثابت بر متغير ملاک تاثيرگذار است. به طوري كه مي تواند در معادله ضرایب غیراستاندارد شركت كند. همچنين سطح معناداری متغیر هوشیاری سازمانی كمتر از 05/0 مي باشد، بنابراين براي ورود به معادله ضرایب استاندارد مناسب می باشد، يا به عبارتي مي تواند بر متغير ملاک اثر بگذارد. حال با توجه به توضيحات فوق تابع ضرایب استاندارد و غیراستاندارد به شرح ذيل مي باشد:

 **معادله استاندارد**

ε+ (هوشیاری سازمانی )(572/0)-= بیگانگی شغلی

 **معادله غیر استاندارد**

ε+ (هوشیاری سازمانی)(623/0)-11/5=بیگانگی شغلی

از تابع فوق به اين نتيجه مي رسيم كه، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، متغیر هوشیاری سازمانی، می تواند بیگانگی شغلی را پیش‌بینی نماید. همچنین از ضرایب بتا در حالت استاندارد می توان نتیجه گرفت که متغیر هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی رابطه دارد. پس فرضیه  تائید و فرضیه  رد می گردد.

**فرضيه اصلي دوم پژوهش**

هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند رابطه دارد.

فرض : هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند رابطه ندارد.

فرض : هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار مدیران مدارس دخترانه اول و دوم شهر ستان نهاوند رابطه دارد.

جهت بررسی تاثیر هوشیاری سازمانی بر معنویت در محیط کار از تحليل رگرسيون به روش همزمان استفاده مي گردد. براي اجراي اين تحلیل مي بايست ضریب پيش شرط های تحليل رگرسيون اجراء شود تا نتايج حاصل از تحليل رگرسيون قابل استناد باشند. این پیش‌شرط‌ها عبارتند از:

1- بررسی همبستگی بین متغیرها: با آزمون همبستگی پیرسون سنجیده می شود.

2- تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظيم شده بررسی می شود.

3- استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون مورد سنجش قرار می گیرد.

4- یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار: با نمودار خطی P-P سنجش می شود.

5- نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می گیرد.

6- بررسی معنی داری و برازش مدل: با آزمون آنوا مورد سنجش قرار می گیرد (با استفاده از این آزمون می توان نتیجه گرفت که نتایج به دست آمده در نمونه قابل تعمیم به جامعه می باشد و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد).

**بررسی همبستگی بین متغیرها**

جدول شماره6با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به بررسي ارتباط بين هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار مي پردازد.

**جدول شماره6: بررسي فرضیه اصلی دوم پژوهش**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیر پیش بینمتغیر ملاک | هوشیاری سازمانی | فراوانی |
| معنویت در محیط کار | ضریب همبستگی | \*\*515/0 | 76 |
| سطح معنی داری | 001/0 |

سطح معناداري به دست آمده از آزمون پيرسون، كوچك‌تر از 01/0 مي باشد كه نشان مي دهد با سطح اطمينان 99 % بين هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار ارتباط معناداري وجود دارد. همچنين ضريب همبستگي مثبت گوياي اين مطلب است كه هرچه میزان هوشیاری سازمانی مناسب تر باشد، سطح معنویت در محیط کار بیشتر می شود. لذا مي توان گفت كه بین هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار رابطه معنی داری وجود دارد.

**تبيين مدل و استقلال بین خطاها**

جدول شماره 7 به بررسي ميزان تبيين مدل رگرسيون و استقلال بین خطاها مي پردازد.

**جدول شماره 7: تبيين مدل رگرسيون و استقلال بین خطاها در فرضیه اصلی دوم پژوهش**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| R | مجذور R | مجذور R تنظيم شده | دوربین واتسون |
| 515/0 | 265/0 | 255/0 | 46/2 |

در جدول شماره 7 مشاهده مي‌گردد كه مجذور R تنظيم شده برابر 255/0 مي باشد، به طوري كه حدود 25 % تغيير در متغير معنویت در محیط کار ناشي از تغييرات در متغیر هوشیاری سازمانی مي باشد. لذا با توجه به اين كه اين ضريب بيشتر از 14 % مي باشد (مومني، 1396)، بنابراين مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسون مابین 5/1 تا 5/2 می‌باشد (مومني، 1396)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می‌شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد.

**معنی داری و برازش مدل**

جدول شماره 8 به بررسي معنی داری و برازش مدل با استفاده از آزمون آنوا مي پردازد.

**جدول شماره8: بررسی معنی داری و برازش مدل در فرضیه اصلی دوم پژوهش**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادي | ميانگين مربعات | آماره F | سطح معناداري |
| رگرسيون | 245/13 | 1 | 245/13 | 729/26 | 001/0 |
| باقي مانده | 67/36 | 74 | 496/0 | - | - |
| مجموع | 915/49 | 75 | - | - | - |

همانطور كه پیداست، سطح معناداري به دست آمده از آماره F كمتر از 01/0 مي باشد، لذا مدل رگرسیون معنادار می باشد و مدل رگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

**تابع مدل**

با توجه به اينكه هر شش پیش‌شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعايت گرديد، مي بايست به ارائه تابعي پرداخته تا با استفاده از آن ميزان پيش‌گویی معنویت در محیط کار براساس هوشیاری سازمانی را نشان داد. بنابراين جدول شماره 9در اين راستا ضرائب رگرسيون را به نمايش مي گذارد.

**جدول شماره 9: ضرائب رگرسيون در فرضیه اصلی دوم پژوهش**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیرها | ضرايب غير استاندارد | ضرايب استاندارد | آمارهt | سطحمعناداري |
| B | خطاي معيار | Beta |
| مقدار ثابت | 662/1 | 364/0 | - | 566/4 | 001/0 |
| هوشیاری سازمانی | 518/0 | 1/0 | 515/0 | 17/5 | 001/0 |

با توجه به جدول شماره 9 مي توان گفت كه سطح معناداري آزمون مقدار ثابت کمتر از 05/0 بوده، بنابراين فرض مساوي بودن آلفا برابر صفر رد مي گردد و مقدار ثابت بر متغير ملاک تاثيرگذار است. به طوري كه مي تواند در معادله ضرایب غیراستاندارد شركت كند. همچنين سطح معناداری متغیر هوشیاری سازمانی كمتر از 05/0 مي باشد، بنابراين براي ورود به معادله ضرایب استاندارد مناسب می باشد، يا به عبارتي مي تواند بر متغير ملاک اثر بگذارد. حال با توجه به توضيحات فوق تابع ضرایب استاندارد و غیراستاندارد به شرح ذيل مي باشد:

 **معادله استاندارد**

ε+ (هوشیاری سازمانی )(515/0)= معنویت در محیط کار

 **معادله غیر استاندارد**

ε+ (هوشیاری سازمانی)(518/0)+662/1=معویت د محیط کار

از تابع فوق به اين نتيجه مي رسيم كه، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، متغیر هوشیاری سازمانی، می تواند معنویت در محیط کار را پیش‌بینی نماید. همچنین از ضرایب بتا در حالت استاندارد می توان نتیجه گرفت که متغیر هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار رابطه دارد. پس فرضیه  تائید و فرضیه  رد می گردد.

**نتیجه گیری**

- با نظر به فرضيه اصلی اول پژوهش كه به بررسی ارتباط بین هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی مي پردازد، مي توان گفت كه بین هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. به طوری که هرچه میزان هوشیاری سازمانی مناسب تر باشد، سطح بیگانگی شغلی کمتر می شود. همچنین هوشیاری سازمانی، می تواند بیگانگی شغلی را پیش‌بینی نماید در همین راستا نتایج پژوهش های‌ شعبانی (1395)، شوماکر و دای (2020) و لی و همکاران (2022)، همسو با نتیجه پژوهش حاضر است.

از قیاس نتیجه فرضیه اصلی اول پژوهش با پژوهش های پیشین می توان این گونه نتیجه گیری کرد که هوشیاری سازمانی با بیگانگی شغلی از جمله تلاش برای در طولانی کردن ساعات استراحت، غذا و......، عدم انطباق زمان کاری لازم با زمان کار موظف در شغل، وجود وقت اضافی به دلیل محدود و تکراری بودن آن در شغل فرد، عدم نظارت یکنواخت بر بسیاری از رفتارها، تکرار وظایف به دفعات در محیط شغلی به دلیل تقسیم کاری شدید، عدم وجود امکانات، شرایط محیطی، بهداشتی و......به میزان مناسب در محیط شغلی و عدم توانایی به موقع در محل کار حاضر شدن در برخی مواقع، رابطه مثبت و معنی داری دارند.

علت این نتیجه‌گیری آن است که هوشیاری سازمانی محصول استفاده مؤثر از هوش سازمانی می‌باشد و به عنوان ترکیبی از دانش و مهارت تلقی می‌گردد که سازمان می‌تواند آن را در راستای رسیدن به اهداف خود گسترش دهد (پهلوان و عبدالهی، 1395). باتوجه به مفهوم بیان شده می‌توان گفت که افرادی که در سازمان از هوشیاری سازمانی بالایی برخوردارند، می‌توانند از دانش خود در انجام فعالیت‌ها استفاده کنند و مهارت های خود را با یادگیری بیشتر، توسعه دهند. هوشیاری سازمانی افراد می‌تواند نشان دهنده ذکاوت آن ها در بکارگیری مهارت ها در موقعیت های حساس باشد و تصمیم‌گیری آن ها را تسریع کند. همچنین داشتن هوشیاری سازمانی می‌تواند به افراد کمک کند تا دایره ارتباطی خود را با همکارانشان گسترش دهند و با آن ها تعامل داشته باشند. این دایره ارتباطی نشان می‌دهد که آن ها از اعتماد و گشاده‌رویی مطلوبی، برخوردارند. چراکه اعتماد و گشاده رویی به معنای گشاده رویی نسبت به پذیرش اطلاعات، توسعه شناخت و یادگیری فردی و جمعی و تبادل اطلاعات به طور مستمر می‌باشد (پهلوان صادق، 1396) و از ابعاد هوش سازمانی است. داشتن هوش سازمانی می‌تواند به ارتباط افراد با سازمان و با همکارانشان، معنا و مفهوم دهد و اثربخشی آن ها در سازمان را بیان کند. هوشیاری سازمانی با تلفیق دانش و مهارت می‌تواند توانایی شناسایی و مدیریت موقعیت‌های بحرانی و رویدادهای غیر منتظره را بهبود دهد و واکنش سریع و به موقع نسبت به موقعیت‌های پیش آمده را به همراه داشته باشد. لذا داشتن هوش سازمانی عملکرد افراد در سازمان را تسریع می‌کند و به آن ها احساس کافی بودن در جایگاه شغلی را می‌دهد. احساس بی معنایی و بی قدرتی می‌تواند به واسطه هوش سازمانی کاهش یابد و بیگانگی شغلی، کمرنگ شود. همچنین زمانی که افراد با هوش سازمانی بالا می‌توانند دانش و مهارت خود را تلفیق کنند، احساس می‌کنند که بخاطر بکار بردن شیوه ها یا روش های مبتنی بر نظر خود به سازمان تعلق دارند و وجود آن ها برای سازمان، ارزشمند است؛ لذا با اهداف سازمان، احساس بیگانگی نمی‌کنند. همچنین نتایج تحقیق شوماکر و دای (2020)، نشان داد که چهار ویژگی برای توضیح تفاوت بین سازمان‌های هوشیار و آسیب‌پذیر وجود دارد (الف) سازمان‌های هوشمند به تشخیص و اقدام زودهنگام سیگنال‌های تغییر مجهز می‌باشند، (ب) سرمایه‌گذاری استراتژیک در توانایی‌های آینده‌نگاری دارند، (ج) رویکرد انعطاف‌پذیری دارند و (د) مسئولیت پذیری و هماهنگی روشن برای به اشتراک گذاری اطلاعات دارند که این ویژگی‌ها سبب می‌شود در برابر کارکنان متعهد باشند، احساس بی‌قدرتی کارکنان کاهش یابد و بیگانگی شغلی آن‌ها در سازمان کمرنگ تر شود. باتوجه به همسویی نتیجه پژوهش با فرضیه اصلی اول پژوهش می‌توان گفت که هوشیاری سازمانی می‌تواند به استراتژی های هوشمند سازمان توجه کند، رویکرد انعطاف پذیر کارکنان را تقویت کند و تعهدکاری آنها و بکارگیری دانش و مهارتی که دارند را در مواجه شدن با چالش های کاری، شکوفا کند. لذا چنین افرادی خودشان را عضوی موثر و ارزمند در سازمان، احساس می‌کنند و با آن احساس بیگانگی ندارند. همچنین نتایج حاصل از پژوهش لی و همکاران (2022) نشان داد که عدم هوشیاری، آگاهی و کاهش دانش سازمانی سبب بیگانگی شغلی کارکنان می‌گردد و در نهایت عملکرد سازمانی کاهش می‌یابد. باتوجه به همسویی نتیجه تحقیق با فرضیه اصلی اول پژوهش می‌توان گفت که هوشیاری سازمانی در واقع به معنای توانایی سازمان در شناسایی و پاسخ به چالش ها و فرصت های محیطی است. این توانایی به طور مستقیم با کاهش بیگانگی شغلی در سازمان مرتبط است. بیگانگی شغلی به معنای عدم ارتباط و احساس ارتباط با سازمان است که ممکن است به دلیل عدم توجه به نیازهای کارکنان، عدم شفافیت در سیاست های سازمانی و یا عدم توجه به ارزش های فردی باشد.

- با نظر به فرضيه اصلی دوم پژوهش كه به بررسی رابطه هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار مي پردازد، مي توان گفت كه دهد با سطح اطمينان 99 % بين هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار ارتباط معناداري وجود دارد. همچنين ضريب همبستگي مثبت گوياي اين مطلب است كه هرچه میزان هوشیاری سازمانی مناسب تر باشد، سطح معنویت در محیط کار بیشتر می شود. همچنین هوشیاری سازمانی، می تواند معنویت در محیط کار را پیش‌بینی نماید. در همین راستا نتایج پژوهش های‌ یحیی زاده فر و ابراهیمی زنگلانی (1400)، بهمنی و هوشمندنیا (1400)، وزینی و همکاران (1400)، کبیری و همکاران (1398)، سلطانی (1398)، فدائی (1396)، فلاح امین (1395)، النعیمی و همکاران (2022)، سعیدو همکاران (2022)، خان و همکاران (2021)، پائول و همکاران (2019)، پاندی و همکاران (2019) و حسنو همکاران (2016)، همسو با نتیجه پژوهش حاضر است.

از قیاس نتیجه فرضیه اصلی دوم پژوهش با پژوهش های پیشین می توان این گونه نتیجه گیری کرد که هوشیاری سازمانی با معنویت در محیط کار از جمله احساس شادي و نشاط در کار، ایجاد نشاط روحی و احساس معنویت در افراد به واسطه کار، مرتبط دانستن کار با چیزهای مهم زندگی، لحظه شماري کردن براي رفتن به سر كار، ایجاد احساس مفید بودن در جامعه با کار کردن، روشن و قابل قبول بودن مفهوم و اهميت كار، ارزشمند بودن کاری که مستلزم همکاری با دیگران باشد، احساس بودن به عنوان جزء (مفیدی) از جامعه، اعتقاد به حمايت افراد از يكديگر در مدرسه و تصور آشنایی كاركنان با اهداف مدرسه رابطه مثبت و معنی داری دارند.

علت این نتیجه گیری آن است که هوش سازمانی عبارت است از، استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی‌های ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت چشم انداز مدیریت و استراتژی‌های سازمانی (الهیان، 1387). باتوجه به مفهوم بیان شده، هوشیاری سازمانی می‌تواند با بهره گرفتن از قابلیت های جامعه به سازمان اجازه حفظ پویایی دهد. هوشیاری سازمانی با بهره گرفتن از استعدادهای فردی منجر به کنش و واکنش افراد با شرایط می‌شود و آن هارا با شرایط جدید، منطبق می‌کند. همچنین هوشیاری سازمانی با بهره‌گیری از قدرت ذهنی افراد می‌تواند اطلاعات و دانش ارزشمند آن ها را به شناسایی فرصت ها و عملکرد مطلوب در سازمان، تبدیل کند. این افراد همچنین می‌توانند از مهارت های خود در شرایط حساس استفاده کنند و انتظارات مورد نیاز را برآورده سازند. این شرایط می‌تواند به وجود آن ها در سازمان ارزش دهد و کارآن ها در سازمان را بامعنا کند. معنویت در کار، به معنای دستیابی به رفتاری است که افراد با توجه به آن، با حفظ همبستگی درونی با کار خود، در جهت رسیدن به اهداف سازمان و استاندارهای سازمانی تلاش کرده و به عنوان عنصری باارزش هم برای محیط و هم برای سازمان خود ظاهر شده است ( علیزاده، 1397). هوشیاری سازمانی با ایجاد انعطاف می‌تواند افراد در در شرایط مختلف، تطبیق دهد و اهداف آن ها را با سازمان، همسو کند. این موقعیت به آن ها کمک می‌کند تا هدف و رفتارشان با سازمان همسو و یکپارچه شود و کار آن ها، معنا پیدا کند. طبق پژوهش وزینی و همکاران (1400) می‌توان گفت معنویت در محیط کار با انعطاف پذیری منابع انسانی (از ابعاد هوشیاری سازمانی)، جذابیت سازمانی ادراك شده و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. همسویی نتیجه تحقیق با فرضیه اصلی دوم پژوهش نشان می‌دهد که مديريت هوشيارانه مي­تواند در غلبه بر مشكلات انگيزشي كاركنان مؤثر واقع شود. به طور كلي هوشياري سازماني مي­تواند جنبه­اي از فرهنگ سازماني با كارايي بالا باشد. همچنين هوشياري سازماني مي­تواند در يادگيري سازماني، خلاقيت و تصميم­گيري در زمينه­هاي مختلف تأثيرگذار باشد (پیرسون، 2012). باتوجه به مفهوم بیان شده، مدیریت و عملکرد هوشیارانه می‌تواند اهداف افراد با سازمان را همسو کند و یکپارچگی ایجاد شده همبستگی درونی افراد با کار خود، در جهت رسیدن به اهداف سازمان را حفظ کند. داشتن همبستگی کاری و همسویی اهداف نشان می‌دهد که هوشیاری سازمانی به کار افراد جهت می‌دهد و آشفتگی ذهنی آن ها کنترل می‌کند و مفهوم معنویت کاری در وجود آن ها را بهبود می‌کند.

**منابع**

افراسیابی، حسین؛ جمشیدی سلوکلو، بهنام؛ قدرتی، حسین (1392). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس. *جامعه‌شناسی کاربردی*، 4(1)، 177-190.

امیرخانی، امیرحسین؛ صفی خانی، رقیه (1395). بررسی نقش توسعه دانش در کاهش تعارض سازمانی و تعدیل بیگانگی شغلی (مطالعه موردی: اعضای هیئت‌علمی و غیر هیئت‌علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *مدیریت دولتی، (*1)، 137-152.

انصاری، محمد اسماعیل؛ شائمی برزکی، علی؛ صفری، علی (1390). ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه‌ای (مطالعه موردی: یک شرکت تولیدی)، *جامعه شناسی کاربردی*، 22(2)، 142-121.

باقریان کاسگری؛ باقر، سیفی، اکبر، پاشازادگان، عاطفه (1394). سنجش میزان بهره مندی کارکنان شرکت ارتباطات زیرساخت از هوشمندی سازمانی، *نشریه پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، 60.

بهمنی، اکبر؛ هوشمندنیا، مهران (1400). تاثیر معنویت درمحل کار بر اعتماد سازمانی با متغیر میانجی تعهد هنجاری. *چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوریهای نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر*، تهران.

بیک‌زاد، جعفر؛ مصطفایی، بابک؛ نوری، حسین (1400). ارائه مدل تأثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. *دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه،* 1(10)، 98 – 77.

پهلوان صادق، اعظم (1396). الگوي ساختاري رابطه جامعه يادگيرنده حرفهاي و پايداري سازماني با نقش واسطه اي هشياري سازماني: يك پژوهش آميخته در نظام آموزش عالي، *مدیریت بر آموزش سازمانها*، 6(1)، 144-103

پهلوان صادق، اعظم؛ عبدالهی، بیژن (1395). طراحی الگوی ساختاری هوشیاری سازمانی: پژوهشی آمیخته. *پژوهش هاي مدیریت منابع سازمانی،* 6(3)، 42-19.

سلطانی، سمیرا (1398). *بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارت ورزش و جوانان استان کرمان*. تربیت بدنی و علوم ورزشی، مؤسسه آموزش عالی عرفان، کرمان.

شعبانی، علی (1395). *بررسی از خود بیگانگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان سازمان تامین اجتماعی(ستاد مرکز)*. جامعه شناسی، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.

صداقتی فرد، مجتبی (1388). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارمندان. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، 1، 9 – 22.

صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (1396). بررسی رابطه علی میان معنویت در محیط کار و متغیرهای سلامت روان‌شناختی در دانشگاه علوم پزشکی بابل با رویکرد دیمتل. *دو ماهنامه سلامت کار ایران،* 2(14)، 156-164.

عشایری، طاها؛ جهانی دولت‌آباد، اسماعیل؛ جهان پرور، طاهره (1401). مطالعۀ عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی 1383 الی 1400. *مجلّۀ علوم اجتماعي دانشكدة ادبيات و علوم انساني دانشگاه فردوسي مشهد،* 40(19)، 65 – 39.

علیزاده، سیما (1397). تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره وری با خلاقیت، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، 13(3)، 84-79.

فدائی، علی (1396). *تأثیر معنویت در کار بر تعهد به شبکه از طریق اعتماد در بیمارستان شهید بهشتی شهرستان انزلی*. مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، دانشکده مدیریت و حسابداری.

فلاح امین، هدی (1395). *ارتباط بین معنویت سازمانی و تعهد کارکنان به شبکه اجتماعی با توجه به اعتماد سازمانی ادراک شده درشعب بانک ملی استان گیلان*. علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

کبیری، افشار؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ طالبی، معصومه؛ شیخلو، مریم (1398). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتمادسازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، 1398، 2(25)، 91 – 83.

محمدی مقدم، یوسف و جوری، بهنوش و نوری‌زاده، فهمیه (1398). بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی. *مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، 3(51)، صص۱۱۳-۱۳۹.

نادری بنی، محمود؛ بردبار، غلامرضا؛ پزشکی نجف ابادی، فرشته (1394). تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی، *کاوش‌های مدیریت بازرگانی*، 7(14)، 103-125.

[ناصحی فر، وحید](https://sid.ir/fa/journal/AdvanceWriter.aspx?str=%D9%86%D8%A7%D8%B5%D8%AD%DB%8C%20%D9%81%D8%B1%20%D9%88%D8%AD%DB%8C%D8%AF)؛ [الماسی فرد، محمدرسول](https://sid.ir/fa/journal/AdvanceWriter.aspx?str=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D8%B3%DB%8C%20%D9%81%D8%B1%D8%AF%20%D9%85%D8%AD%D9%85%D8%AF%D8%B1%D8%B3%D9%88%D9%84) (1388). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز، [*اخلاق در علوم و فناوری*](https://www.sid.ir/journal/342/fa)، 4(3)، 7-27.

نبوی، سید عبدالحسین، حسین زاده، علی حسین، علامه، ساجده (1393). مطالعه تاثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی ازکار کارمندان سازمان‌های اداری (مطالعه کارمندان سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز)، *نشریه مسائل اجتماعی ایران*، 4(2)، 131-54.

وزینی افضل، مجتبی؛ عزیز الهی، اکرم؛ گائینی، ابوالفضل؛ مروتی، علیرضا (1400). تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف پذیری منابع انسانی با نقش میانجی جذابیت سازمانی ادراک شده. *توسعه مدیریت منابع انسانی*، 13(59)، 118-95.

Ahmadi, A., Mojdeh, M., & Bameri, O. (2011). An introduction to the emergence of spirituality in the organization. Management in Islam, (15-16), 217-232.

Ali, M., Usman, M., Soetan, G. T., Saeed, M., & Rofcanin, Y. (2022). Spiritual leadership and work alienation: analysis of mechanisms and constraints. The Service Industries Journal, 1-22.‏

Alnaimi, A. M. M., Almasri, A. K., & Rehman, S. U. (2022). Workplace spirituality and knowledge hiding behaviour: a PLS-SEM analysis. International Journal of Business Information Systems, Vol. ahead-ofprint No. ahead-of-print.‏

Bella, R. L; Osvaldo, L. Q, Fernando, T. F & Marlene, J. S (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective. Sustainability, 10(1887), 1-13.

Ghamari, Givi, H. (2009). Spirituality, identity and mental health in life span. Journal of Psychology and Religion; 1(4): 43-71.

Guo, W. C., Dai, R., & Yang, J. (2016). The effect of leadership task behavior and relational behavior on job performance: Investigating the moderating role of work alienation. Journal of Service Science and Management, 9(02), 97-110.

Haldorai, K., Kim, W., Howook, G. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. International Journal of Hospitality Management. 86(1), 1-11.

Hassan, M; Nadeem, A. B & Akhter, A (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. Cogent Business & Management, 3(1), 1-15.

Kalekin, F. D & Langman, L (2015) Alienation: The critique that refuses to disappear, Current Sociology, 63(6), 916-933.

Karelaia, N., REB, J., (2014). Improving Decision Making through Mindfulness, Forthcoming in Mindfulness in Organizations. https://ssrn.com.

Kelemen, P; Born, E & Ondráček, T (2020). Theorizing on the connection between organizational and individual mindfulness. Economic Research Ekonomska Istraživanja, 33(1), 1813-1829.

Khan, J; Usman, M; Saeed, I; Ali, D & Nisar, H (2021). Does workplace spirituality influence knowledge-sharing behavior and work engagement in work? Trust as a mediator. Management Science Letters. 12(0). 51-66.

Langer E. (2005). Well-being. New York: Handbook of positive psychology.

Lee, S., Yang, X., Kim, J., & Byun, G. (2022). Effects of Motivational Climate on Knowledge Hiding: The Mediating Role of Work Alienation. Behavioral Sciences, 12(3), 81.

Li, S & Chen, Y (2018). The relationship between psychological contract breach and employees’ counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. Front. Psychology, 9(0), 1-13.

Milliman, J., Czapleweski, A.J., Feruson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment, Journal of Organization Change management.16 (4).426-447.

Milliman, J., Gatling, A., Kim, J.S., 2018. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. J. Hosp. Tour. Manag. 35, 56–65.

Nguyen, P; Huiying, W & Felicitas, E (2020). The effects of organizational mindfulness on ethical behaviour and firm performance: empirical evidence from Vietnam. Asia Pacific Business Review, Taylor & Francis Journals, 26(3), 313 -335.

Øversveen, E. (2022). Capitalism and alienation: Towards a Marxist theory of alienation for

Pandey, A; Gupta, V & Gupta, R. K (2019). Spirituality and innovative behaviour in teams: Examining the mediating role of team learning. [IIMB Management Review](https://www.sciencedirect.com/journal/iimb-management-review), 31(2), 116-126.

Pirson, M. (2012). Mindfulness at Work. Fordham University Schools of Business Research Paper, Available at http://dx.doi.org.

Pourmola, M. H. P., Bagheri, M., Alinezhad, P., Peyravi Nejad, Z., Nejad, Z. P., Peyravi, Nejad, Z. (2019). Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations. Management Science Letters, 9(1), 121–132.

Saeed, I; Khan, J; Zada, M; Ullah, R; Vega-Munoz, A & Barraza, N. C (2022). Towards Examining the Link Between Workplace Spirituality and Workforce Agility: Exploring Higher Educational Institutions. Psychology Research and Behavior Management, 15(0), 31-49.

Schoemaker, P. J., & Day, G. S. (2020). Determinants of organizational vigilance: Leadership, foresight, and adaptation in three sectors. Futures & Foresight Science, 2(1), e24.

Small, C & Lew, C (2019). Mindfulness, moral reasoning and responsibility: towards virtue in ethical decisionmaking. Journal of Business Ethics, 169(2),
103-117.

Smith, A. C. T. T. (2008). The neuroscience of spiritual experience in organizations. Journal of Management, Spirituality and Religion, 5(1), 3–28.

Syahid, S., Iman, F., & Supardi, S. (2022). TEACHER PERFORMANCE, ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND SPIRITUAL LEADERSHIP: A LITERATURE STUDY. IJGIE (International Journal of Graduate of Islamic Education), 3(1), 1-19.‏

Thakur, K., & Singh, J. (2016). Spirituality at workplace: A conceptual framework. International Journal of Applied Business and Economic Research, 14(7), 5181–5189.

Valerio, a (2016). Owning mindfulness: a bibliometric analysis of mindfulness literature trends within and outside of buddhist contexts. Contemporary Buddhism, 17(1), 157-183.

Vitell, S. J; King, R. A; Howie, K; Toti, J. F; Albert, L; Hidalgo, E. R & Yacout, O (2016). Spirituality, moral identity and consumer ethics: A multi-cultural study. Journal of Business Ethics, 139 (1), 147-160.

Vogus, T. J. (2011). Mindful Organizing: Establishing and Extending the Foundations of Highly Reliable Performance. Available at <https://ssrn.com/abstract>.

Investigating the relationship between organizational awareness, job alienation and spirituality in the workplace (case study: principals of first and second girls' schools in Nahavand city)

**Sara Mosivand \*1**

**Mohammad Jafar Mahdian 2**

|  |
| --- |
| **Abstract** This research was conducted with the aim of investigating the relationship between organizational awareness, job alienation and spirituality in the workplace. The current research was applied in terms of purpose and correlational in terms of nature and descriptive method. The statistical population of the research includes the principals of the 1st and 2nd period of girls' high school in Nahavand city, numbering 95 people, who were working in that school in 1401. The statistical sample was estimated to be 76 people using the Morgan and Karjesi table with a simple random method. In order to measure organizational awareness, Pehlvan Sadegh's questionnaire (2016) was used, to measure occupational alienation, the individual honesty questionnaire (2018) was used, and to measure spirituality in the workplace, Milman et al.'s (2003) questionnaire was used. The results showed that the highest average related to organizational awareness and job alienation has the lowest average among research variables. The results of data description, inferential statistics and Pearson's correlation and univariate regression showed that there is a significant relationship between organizational awareness with occupational alienation and spirituality in the workplace with a confidence level of 99%. Also, the sign of the correlation coefficient indicates that the more appropriate the level of organizational awareness, the lower the level of occupational alienation and the higher the spirituality in the work environment. On the other hand, the results showed that organizational awareness can predict occupational alienation and spirituality in the workplace. Also, in the first to fifth sub-hypotheses of the research, it was also observed that the dimensions of organizational awareness had an indirect and significant relationship with job alienation, and in the sixth to tenth sub-hypotheses, the results showed that the relationship between organizational awareness and spirituality in the work environment was positively and significantly is.**Keywords**Organizational Awareness, Job Alienation, Spirituality In The Workplace  |

1 Master's degree in Educational Management, Educational Sciences, Islamic Azad University, Boroujard branch, Iran (\* responsible author: saramousivand9@gmail.com)

2 Assistant Professor, Faculty of Management, Educational Management Department, Islamic Azad University, Borujard branch, Iran (email mjmahdian@yahoo.com)

1. . Job Alienation [↑](#footnote-ref-1)
2. . Marx [↑](#footnote-ref-2)
3. . Kalekin & Langman [↑](#footnote-ref-3)
4. . Kaynak [↑](#footnote-ref-4)
5. . Guo [↑](#footnote-ref-5)
6. . Organizational Awareness [↑](#footnote-ref-6)
7. . Øversveen. ‏ [↑](#footnote-ref-7)
8. . Nguyen [↑](#footnote-ref-8)
9. . Kelemen [↑](#footnote-ref-9)
10. . Krahnke et al [↑](#footnote-ref-10)
11. . Ahmadi et al [↑](#footnote-ref-11)
12. . Ghamari Givi [↑](#footnote-ref-12)
13. . Smith [↑](#footnote-ref-13)
14. . Thakur & Singh [↑](#footnote-ref-14)
15. . Latan & Ramli [↑](#footnote-ref-15)
16. . Brizon Ambre & Jeam Wybo [↑](#footnote-ref-16)
17. . Longer [↑](#footnote-ref-17)
18. . Vogus [↑](#footnote-ref-18)
19. . Karelaia & REB [↑](#footnote-ref-19)
20. Kolmogrov-Smirnov (KS) [↑](#footnote-ref-20)
21. . Regression [↑](#footnote-ref-21)
22. . Enter [↑](#footnote-ref-22)
23. Pearson [↑](#footnote-ref-23)