

به نام خدا

بررسی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی با نقش میانجی گری جو سازمانی

مؤلف :

مرتضی دستوری فرح آبادی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: دستوری فرح آبادی، مرتضی، ۱۳۷۲-
عنوان و نام پدیدآور: بررسی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی با نقش میانجی گری
جو سازمانی/ مرتضی دستوری فرح آبادی.

مشخصات نشر: ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۳۶ص: جدول، نمودار (رنگی).

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۶۵۷-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۱۵-۱۲۴.

موضوع: دین در محل کار -- ایران -- نمونه پژوهی

Religion in the workplace-- Iran-- Case studies

Teachers -- Iran -- Case studies

معلمان -- ایران -- نمونه پژوهی

اخلاق کار -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام -- نمونه پژوهی

Work ethic -- Religious aspects -- Islam -- Case studies

تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

Organizational commitment -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: BP۲۳۰/۱۳

رده بندی دیویی: ۲۹۷/۴۸۳

شماره کتابشناسی ملی: ۹۵۱۶۶۳۰

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: بررسی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی با نقش میانجی گری جو سازمانی

مؤلف: مرتضی دستوری فرح آبادی

ناشر: ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زیر جلد

قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۶۵۷-۱

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



پاسکزاری

پاس و ستایش مرخدای راجل و جلاله که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است
و انوار حکمت او در دل شب تار، در فشان. آفریدگاری که خویشتن را به ما شناساند و درهای
علم را بر ما گشود و عمری و فرصتی عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و
معرفت بیازماید.

تقدیم به پدرم به استواری کوه، مادرم به زلالی چشمه، همسرم به صمیمیت باران

فهرست مطالب

عنوان.....	صفحه.....
پیشگفتار.....	۷.....
فصل اول: کلیات تحقیق.....	۹.....
مقدمه.....	۹.....
بیان مسئله.....	۱۱.....
اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۱۶.....
اهداف تحقیق.....	۱۸.....
فرضیات تحقیق.....	۱۸.....
متغیرهای تحقیق.....	۱۹.....
تعریف متغیرهای تحقیق.....	۱۹.....
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....	۲۱.....
معنویت سازمانی.....	۲۱.....
رهبری متواضعانه.....	۲۸.....
رهبری متواضعانه.....	۳۳.....
جو سازمانی.....	۳۹.....
پیشینه تحقیق.....	۵۴.....
مدل مفهومی تحقیق.....	۶۱.....
فصل سوم: روش تحقیق.....	۶۳.....
مقدمه.....	۶۳.....
روش تحقیق.....	۶۳.....
جامعه و نمونه آماری.....	۶۳.....
ابزار جمع‌آوری داده‌ها.....	۶۴.....
روایی و پایایی پرسشنامه‌ها.....	۶۶.....

۶۸	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۹	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۶۹	مقدمه
۷۰	آمار توصیفی
۷۰	. توصیف متغیرهای جمعیت شناختی
۷۷	. توصیف سوالات پرسشنامه
۸۳	آمار استنباطی
۸۶	مدلسازی معادلات ساختاری
۹۹	آزمون فرضیه های تحقیق
۱۰۷	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۰۷	مقدمه:
۱۰۷	بررسی فرضیات تحقیق
۱۱۲	محدودیت های تحقیق :
۱۱۲	پیشنهادات تحقیق
۱۱۵	منابع و مأخذ
۱۱۵	منابع فارسی
۱۲۱	منابع لاتین
۱۲۵	پیوست
۱۲۶	پرسشنامه رهبری متواضعانه

پیشگفتار

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی با نقش میانجی گری جو سازمانی بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ برابر با ۶۵۰ معلم (۳۵۰ معلم زن و ۳۰۰ معلم مرد) بود. براساس جدول مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۴۲ معلم به شیوه طبقه‌ای تصادفی (۱۳۰ معلم زن و ۱۱۲ معلم مرد) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد رهبری متواضعانه محمدیان و همکاران (۱۳۹۶)، معنویت سازمانی هال ادواردز (۱۹۹۶) و جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) جمع‌آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر با ۰.۸۹، ۰.۹۵ و ۰.۹۴ بدست آمد. داده‌ها در دو قسمت آمار توصیفی (سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه کاری) و آمار استنباطی (نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی و روش معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای spss26 و Smartpls3 جمع‌آوری شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی و جو سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. جو سازمانی بر معنویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. و همچنین جو سازمانی تاثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف را میانجی‌گری جزئی می‌کند.

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی‌درپی از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر است. تغییر، واژه‌ای ناآشنا با اذهان نیست و این آشنایی، سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه‌ی احساسات 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 می‌کند. 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 معنویت سازمانی نامید (باقری و همکاران، ۱۳۹۶).

معنویت در سازمان، پدیده‌ی نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. براین اساس، 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 (سلیمانی و میرزایی، ۱۳۹۹).

با مروری بر پیشینه رهبری می‌توان گفت که مفهوم رهبری پدیده نوظهور نیست؛ بلکه ریشه در تاریخ بشری دارد. رهبران و فرماندهان در گذشته با عناوینی مثل بت‌ها، قهرمانان ناجی، قادر مطلق، جنگاوران و جادوگران، آیین-نیمه خدایی خوانده شده‌اند. همیشه یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها، وجود رابطه خصمانه بین مدیران و کارکنان بوده است؛ چراکه شواهد روزافزون حاکی از نقش سبک رهبری ستمگرانه، بی‌هنجاری، تعارض هنجاری ادراک شده و بیگانگی برای رفتارهای غیراخلاقی مدیران است. به همین خاطر است که یکی از سبک‌های رهبری که طی نیم دهه گذشته تاکنون تا اندازه‌ای توسط نظریه پردازان و پژوهشگران عرصه رفتار و روانشناسی در محیط‌های کار مورد توجه قرار گرفته رهبری متواضعانه است (کریمی، ۱۳۹۹). در سال‌های اخیر، مفهوم تواضع توجه شایانی را در مجامع پژوهشی مختص مسائل سازمانی به خود اختصاص داده است. ردپای رسوایی‌های اخیر سازمانی را به نفس افسار گسیخته، تکبر، حس خودبزرگ‌بینی مدیران سازمان‌ها نسبت می‌دهند. در سال‌های اخیر، مفهوم تواضع توجه شایانی را در مجامع پژوهشی مختص مسائل سازمانی به خود اختصاص داده است. ردپای رسوایی‌های اخیر سازمانی را به نفس افسارگسیخته، تکبر، حس خودبزرگ‌بینی مدیران سازمان‌ها نسبت می‌دهند (کامرون و اسپریتزر^۱، ۲۰۱۴).

یکی از مهم‌ترین عوامل برای پیشبرد اهداف در هر سازمانی، استفاده از ظرفیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد است، که با در اختیار داشتن آن امکان موفقیت و رسیدن به اهداف سازمان میسر می‌شود. از آنجایی که رفتار انسان در محیط سازمانی وابسته به عوامل حاکم و شکل دهنده فضای سازمان است، شناسایی مؤلفه‌های سازمانی و تجزیه و تحلیل آن‌ها اهمیت پیدا می‌کند از جمله این عوامل و مؤلفه‌ها می‌توان به جوسازمانی اشاره کرد (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۴).

مدارس مانند سازمان‌ها دیگر از یک جوسازمانی خاص برخوردار هستند که می‌توانند اثرات جدی بر کار افراد داشته باشند بدون اینکه حتی خود آن‌ها از آن آگاه باشند، جو یک مدرسه ضعیف اغلب سبب فشار روانی بر معلمان می‌شود (صابری نیک و گل‌مکانی،

۱۳۹۷). در واقع آگاهی از جو مدرسه کمک می‌کند تا قدم‌هایی برای توسعه مدرسه در جهت مدیریت فشار روانی برداریم. هر شخصی که از چندین مدرسه بازدید کند به احساس‌ها مختلف کارکنان آن پی می‌برد، جو بعضی از مدارس در چهره بشاش افراد آن انعکاس پیدا می‌کند و به نظر می‌رسد که آن‌ها خوش‌بین هستند و محیط کاری شادی دارند؛ درحالی‌که بعضی مدارس، اثرپذیری ذهنی آمیخته با یک محیط ترس، تنش‌زا، تاریک و تهدیدکننده را برای کارکنان و دانش‌آموزان به وجود می‌آورند که یک محیط افسرده را به ذهن تداعی می‌کند بدین منظور در این پژوهش به بررسی تاثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی با نقش میانجی‌گری جو سازمانی پرداخته شد. در این فصل ابتدا به بررسی بیان مساله پرداخته شد. سپس اهمیت و ضرورت تحقیق بررسی شد. در قسمت بعد اهداف و فرضیات تحقیق ارائه شده است و در انتها به تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق پرداخته شد.

بیان مسئله

با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است. بسیاری از رهبران سازمانی فراموش می‌کنند که با کارکنان خود به عنوان انسانهایی که روح الهی دارند رفتار کنند و استعدادهای الهی آنها که منشأ همه بهره‌وری‌ها و خلاقیت‌ها است در محیط کار شکوفا کنند. نمیتوان از این موضوع چشم‌پوشی کرد که امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند. بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و نظایر آن موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند و یکی از تدابیر مناسب در این راستا میتواند پرداختن به موضوع معنویت در سازمان باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از شاخص‌های مهم میزان موفقیت سازمان‌ها افزون بر منابع مالی، وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد است؛ بنابراین مدیران همواره باید به دنبال تمهیداتی باشند تا از طریق آن هم بر رفتار فردی و هم بر سازمان تأثیر مثبت گذاشته و از این طریق دستیابی به اهداف سازمان را برای خود و دیگران تسهیل کنند. از ابعاد رفتار افراد در سازمان‌ها که هم جنبه فردی هم جنبه سازمانی دارد معنویت سازمانی است. در طی دهه‌های اخیر، مطالعات حوزه معنویت و مذهب در محل کار، حاکی از اهمیت موضوع معنویت در محل کار بوده است. واژه معنویت، زمانی در سازمان، واژه‌ای نامانوس قلمداد میشد، اما در دهه اخیر آهسته آهسته در حال رخنه کردن در حوزه کسب و کار است (روزکوسکا و میلی^۱، ۲۰۲۰).

بسیاری از سازمان‌ها به دلیل مشکلات اخلاقی سقوط کردند؛ به طوری که بسیاری از متخصصان معتقدند که رفتارهای کسب و کار باعث تحولاتی در اخلاق و معنویت در جهت منفی شده است. این مطالب بیانگر این واقعیت است که بدون وجود اخلاق و معنویت، افراد در راستای نیازهای خود به ابزار ناکارآمد اداری تبدیل می‌شوند، اما اسلام با یک دید جامع افراد را به استفاده از اصول اخلاقی و معنوی در کار تشویق می‌کند که این امر سبب تحکیم ارتباط اخلاق و معنویت با ارزش‌های حاکم بر جامعه می‌شود (نیزامبین سالاهودین^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). با ایجاد معنویت در محیط‌های کاری این احساس در کارکنان ایجاد می‌شود که خود را عضوی از سازمان احساس کنند که باید برای تحقق اهداف سازمانی و مأموریت‌های محوله از یکدیگر حمایت و دفاع کنند (مانجو و شینا^۳، ۲۰۱۹). در دوده اخیر بررسی معنویت در محیط کار بدون شک زمینه جدیدی از مطالعات سازمانی را ایجاد کرده و محققان ابتکارات زیادی را برای تقاطع معنویت، مدیریت و مذهب در نظر گرفتند. به عبارت دیگر در دوده اخیر مسائل معنوی با زندگی کاری به شدت درهم آمیخته شده است (واسکانکیلاس^۴، ۲۰۱۸).

1 - Roszkowska & Melé

2 - Nizambin Salahudin

3 - Manju & Sheena

4 - Vasconcelos

آموزش و پرورش، زیربنای توسعه جوامع است و به همین دلیل در میان سازمان‌های دولتی از اهمیتی ویژه برخوردار است. این سازمان، محور توسعه و موتور محرک تحول در جامعه، هسته کانون تربیت منابع انسانی متخصص و آینده ساز است که میتواند حرکت آینده جامعه را از طریق نوع آموزش‌هایی که ارائه می‌کند، تعیین کند. آرمان‌های این سازمان از مرزهای سیاسی و جغرافیایی فراتر رفته و تمام بشریت را در بر می‌گیرد و متضمن رسالتی است که باید استقرار حقوق و عدالت اجتماعی و پیشبرد بشریت به سوی کمالات را برعهده گیرد و این مهم با شیوه‌های غربی امکان پذیر نخواهد بود. چنین به نظر می‌رسد که معنویت در سازمان، به آموزش و پرورش کمک می‌کند تا به این اهداف دست پیدا کند (ثنایی و خلجی، ۱۳۹۸).

در شرایط پیچیده امروز کسب علم به عنوان هدفی ارزشمند در بین جوامع شناخته شده است و اقشار مختلف جامعه نسبت به مسائل مرتبط با مدارس حساسیت بیشتری پیدا کرده‌اند. پاسخگویی به این مسائل نیاز مدارس را به سبک‌های جدید رهبری نمایان می‌کند. از اینرو می‌طلبد رهبری با مدل‌های جدید که مفاهیم جدیدی را در خود دارا می‌باشد بر نظام آموزشی مدارس حاکم باشد. یکی از این مفاهیم که در سال‌های اخیر به عنوان کانون تحقیقات رهبری بوده است نظریه رهبری متواضعانه می‌باشد (روح الهی، ۱۳۹۹).

گسترش شخصیت‌های متکبر در سازمان، اقدامات منفعت‌طلبانه آنها ادراک بی‌عدالتی در سازمان را توسعه می‌دهد، کارکنانی که ادراک کنند مراوده ضعیفی با مدیر خود دارند ممکن است اینطور قضاوت کنند که از سوی مدیر مورد تبعیض و بی‌احترامی قرار گرفته‌اند و درنهایت نگرش بدبینانه‌تری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند. این بدبینی مزمن تعهدسازمانی و رضایت شغلی را ویران می‌کند و مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی را به حاشیه می‌برد و ازسوی دیگر رفتار شهروندی در سازمان نیز به رؤیایی تبدیل می‌شود که هرگز تحقق نخواهد یافت در نتیجه چنین سازمانی از بیتفاوتی توسعه یافته در سطح سازمان در رنج خواهد بود و سرمایه اجتماعی خود را بر باد رفته

خواهد یافت. برای برون رفت از این ناهنجاری‌های سازمانی فهم و بررسی تواضع سازمانی که رویکردی دگرخواهانه است و جزو فضائل مذهبی و فرهنگی کشور نیز می‌باشد مفید به نظر می‌آید. در این بین نقش رهبران و سبک رهبری در مدیریت فرهنگ انکارناپذیر است (محمدیان و همکاران، ۱۳۹۶).

تحقیقات مختلف نشان داده است که رهبری متواضعانه بر عملکرد سازمانی، خلاقیت سازمانی و جو سازمان تاثیر مثبت دارد. رفتار متواضعانه رهبر، اعضای سازمان را قادر می‌سازد تا توانایی‌های بالقوه خود را در سطح فردی و گروهی شکوفا کنند (آرگان‌دونا، ۲۰۱۵).

سازمان یک نهاد اجتماعی است که در آن گروهی از افراد با تفاوت‌های ذهنی، اجتماعی و زمینه‌های فرهنگی جهت دستیابی به اهداف مشترک با هم کار می‌کنند. سازمان‌ها جایگاه برجسته و والایی در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند و بسیاری از اساسی‌ترین و حیاتی‌ترین فعالیت‌های زندگی مردم از طریق سازمان‌ها انجام می‌گیرد با وجود این، وجود سازمان به تنهایی تضمین‌کننده نیل به پیشرفت و موفقیت و تامین رفاه و آسایش نیست، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثر بخش نیاز است. در قرن حاضر، به سبب تغییرات محیطی و شتاب روزافزون رقابت در محیط، به کارگیری و استفاده مناسب از سرمایه‌های انسانی سازمان و تأکید بر نیروی انسانی و دانش آن، سرمایه معنوی سازمان محسوب می‌شود و نقش مؤثری در بقا در این محیط فراهم می‌کند، اما متأسفانه گسترش روزافزون سازمان‌ها از نظر شاخص‌های مالی و بی‌توجهی به مؤلفه‌های انسانی، خود موجب بروز متغیرهای جدیدی از جمله فرسودگی نیروی انسانی شده است. به عبارت دیگر، امروزه شرایط محیطی نامناسب در سازمان‌ها برای نیروی انسانی، زمینه‌های بروز فرسودگی در آنها را هرچه بیشتر فراهم می‌کند لذا، توجه به این منبع عظیم و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات آنها و استقرار جوسازمانی مناسب، از عوامل موثر در تحقق اهداف سازمان‌ها است (سالاروند و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه منابع انسانی به عنوان باارزشتترین و مهمترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که میتوانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روچی^۱، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر منابع انسانی اثربخش، یکی از مهمترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آنهاست (ماتیس^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). از اینرو باید به نیازهای منابع انسانی توجه ویژه‌ای گردد و در واقع بین نیازهای فردی و سازمانی اتحاد و در مطالعات اثربخشی سازمان‌ها، تعامل مدیر با کارکنان : یکپارچگی ایجاد شود (آریانتو^۳، ۲۰۱۷) و کارکنان با یکدیگر به عنوان شاخصی جهت شناسایی جو سازمانی که میتواند موجب اثربخشی سازمان شود، همواره مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است؛ جو سازمانی مثبت کارکنان، تعهد به سازمان را تشویق کرده و باعث می‌شود که کارکنان احساس کنترل بیشتر روی کار خود داشته و در نتیجه به سازمان خود متعهدتر شوند (گو^۴، ۲۰۱۸).

امروزه تشریح جو سازمانی یکی از مفاهیم اصلی در زمینه مدیریت است و به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی دیگر از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی از قبیل فرهنگ سازمانی، روحیه، انگیزش کارکنان و همچنین اثربخشی رفتاری مدیر دارد، بسیار مهم است. مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلاواسطه شکل نمی‌گیرد، بلکه همچنین تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد. به طور کلی جو سازمانی ادراکاتی است که افراد از جنبه‌های گوناگون محیط سازمان دارند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به آن که مدیران در شکل‌گیری جو مدرسه نقش اساسی ایفا می‌کنند، آگاهی آن‌ها از کیفیت و چگونگی جو مدرسه، منجر به شناخت آنان از ادراک معلمان نسبت به

1 - Ruhi

2 - Mathis

3 - Aryanto

4 - Guo

جو مدرسه می‌شود همچنین میزان عملکرد مدیران در باز یا بسته بودن جومدارس موثر است. همچنین برای اینکه مدارس بتواند در زمینه معنویت سازمانی معلمان موفق باشد، باید عزمی جدی و اقدامی عملی، برای رفع موانع داشته باشد و این موانع می‌تواند در حوزه‌های انسانی، سازمانی، فرهنگی، سیاسی، فنی و فناورانه باشد. آنچه سبب شد در این تحقیق محقق به بررسی سبکی از رهبری پردازد، اهمیت حمایت مدیریت و رویه‌ها و راهکارهایی است که هر رهبر باید برای بهبود جو سازمانی و ارتقای معنویت سازمانی کارکنان به کار گیرد. لذا در این تحقیق با هدف بررسی علل و عوامل موثر بر بهبود معنویت سازمانی و جو سازمانی معلمان مدارس به این سوال می‌پردازیم که آیا جوسازمانی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف را میانجیگری می‌کند؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

ضعف ارزش‌های معنوی، مشکلات اقتصادی و معیشتی، تبعیض و نابرابری‌ها و تقدم منافع فردی بر جمعی از مهم‌ترین عوامل تخلف در سازمان‌ها می‌باشد، که باتقویت ارزش‌های معنوی، ایجاد نظام شایسته‌سالاری، برقراری عدالت و رفع تبعیض‌ها می‌تواند از حجم بسیاری از تخلفات کاست. از این‌رو، براساس بسیاری از پژوهش‌های این حوزه وجود فضای معنوی در محیط کار موجب می‌شود تا کارکنان با روحیه و حس تعلق به نیروهای ماورایی تلاش بیشتری کرده، نیاز به کنترل و نظارت بیرونی کمتر شده، انگیزه آن‌ها افزایش یافته و برای حفظ ارزش‌های رفتاری بهتر، در محیط کار تلاش کنند (منصوری و همکاران، ۱۳۹۹).

گسترش شخصیت‌های متکبر در سازمان، اقدامات منفعت طلبانه آن‌ها، ادراک بی‌عدالتی در سازمان را توسعه می‌دهد، کارکنانی که ادراک کنند مرادوه ضعیفی با مدیر خوددارند ممکن است این‌طور قضاوت کنند که از سوی مدیر مورد تبعیض و بی‌احترامی قرار گرفته‌اند و در نهایت نگرش بدبینانه‌تری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند. این بدبینی مزمن معنویت سازمانی و رضایت‌شغلی را ویران می‌کند و مشارکت کارکنان در

تصمیمات سازمانی را به حاشیه می‌برد و از سوی دیگر رفتار شهروندی در سازمان نیز به رؤیایی تبدیل می‌شود که هرگز تحقق نخواهد یافت. در نتیجه چنین سازمانی از بی‌تفاوتی توسعه‌یافته در سطح سازمان در رنج خواهد بود و سرمایه اجتماعی خود را بر بادرفته خواهد یافت. برای برون‌رفت از این ناهنجاری‌های سازمانی فهم و بررسی تواضع سازمانی که رویکردی دگرخواهانه است و جزو فضائل مذهبی و فرهنگی کشور نیز می‌باشد مفید به نظر می‌آید (محمدیان و همکاران، ۱۳۹۶). چنانچه اتخاذ سبک‌های رهبری از سوی مدیران با موفقیت‌های سازمانی موجود سازگار باشند، یقیناً اهداف سازمان تحقق پیدا خواهد کرد. رهبری مؤثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسسته شود (ترکیان تبار و حسینی، ۱۳۹۷).

نیروی انسانی کارآمد جزئی از شاخص‌های عمده برتری هر ارگان آموزشی است. دبیران وفادار، متخصص، دارای انگیزه قوی، از نیازهای اساسی هر مدرسه و جزء منابع باارزش آن تلقی می‌شود. کارکنانی که بتوانند فراتر از نقش خود، در انجام وظایف، هرچه بهتر عمل کنند. این امر تنها در صورتی ممکن می‌شود که کارکنان از محیط کار خود راضی بوده و از جوسازمانی که در آن اشتغال به کار دارند، احساس رضایت داشته باشند (فهم دین و اسدالهی، ۱۳۹۹). جوسازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت (مانند، بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) و به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند تحت تأثیر قرار می‌دهد، از این رو با توجه به تأثیری که جوسازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران، باید جو مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحو مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۹).

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق

بررسی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی با نقش میانجی گری جو سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف)

اهداف فرعی تحقیق

بررسی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف

بررسی تأثیر رهبری متواضعانه بر جو سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف

بررسی تأثیر جوسازمانی بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

جو سازمانی تأثیر رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف را میانجی گری می کند.

فرضیات فرعی تحقیق

رهبری متواضعانه بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف تأثیر معناداری دارد.

رهبری متواضعانه بر جو سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف تأثیر معناداری دارد.

جوسازمانی بر معنویت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف تأثیر معناداری دارد.

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل

متغیر مستقل در این تحقیق رهبری متواضعانه می باشد

متغیر وابسته

متغیر وابسته در این تحقیق معنویت سازمانی می باشد.

متغیر میانجی

متغیر میانجی در این تحقیق جوسازمانی می باشد.

تعریف متغیرهای تحقیق

تعریف نظری متغیرها

رهبری متواضعانه

از دیدگاه لوتاس و اولیو (۲۰۰۳) رهبری متواضعانه فرایندی است که طی آن رهبر با خودآگاهی صحیح و بینش منطقی در مورد خود و دیگران تلاش می کند تا بر زیردستان خود نفوذ کند و در این فرایند وظایفی چون مربیگری و مرشدیت را در راستای توانمندسازی اطرافیان مدنظر دارد و تلاش فعالانه‌ای در راستای یادگیری از محیط دارد و از انتقادهای دیگران نمی رنجد بلکه با آغوشی باز به استقبال ایده های نو می رود (محمدیان و همکاران، ۱۳۹۶).

معنویت سازمانی

آین میتروف^۱ (۲۰۰۲) معنویت در کار را اینگونه تعریف می‌کند: معنویت در کار، حالات معینی از فرد است که بوسیله ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، میان فردی، معنوی و عرفانی وصف پذیرند (کینجرکیش و اسکرپینک^۲، ۲۰۱۴).

جو سازمانی

از نظر هالپین و کرافت^۳ (۱۹۶۲) جو سازمانی ویژگی‌های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی افراد آن تأثیر می‌گذارد تعریف می‌شود (چناری و موسوی، ۱۳۹۵).

تعریف عملیاتی متغیرها

رهبری متواضعانه

رهبری متواضعانه در این تحقیق عبارت از نمره حاصل از پاسخ معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف به پرسشنامه رهبری متواضعانه محمدیان و همکاران (۱۳۹۶) می باشد.

معنویت سازمانی

معنویت سازمانی در این تحقیق عبارت از نمره حاصل از پاسخ معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف به پرسشنامه معنویت سازمانی هال ادواردز (۱۹۹۶) می باشد.

جو سازمانی

جو سازمانی در این تحقیق عبارت از نمره حاصل از پاسخ معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خواف به پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) می باشد.

1 - Ayn Mitrov

2 - Kinjerski & Skrypnek

3 - Halpin and Kraft