

بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان همراه با نقش تعدیلگری فضیلت سازمانی (مورد مطالعه در بانک صادرات)

هاجر کریمی

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی _ استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

Basir1244@gmail.com

چکیده _ «معنویت در محیط کار» توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پر حرارت و با انرژی هستند؛ کارشان آنان را ارضا می کند؛ معنا و هدف در کارشان را درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند. از طرفی دیگر تعلق خاطر کاری نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند، بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های بهداشت حرفه ای در سازمان-ها نیز نقش مهمی دارد. از جمله راهکارهای بهبود تعلق خاطر کارکنان، افزایش فضیلت در سازمان است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر مسئله یا روش تحقیق، توصیفی- پیمایشی می باشد. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق، تمام کارکنان بانک صادرات شهر تهران بوده اند. نمونه های مورد پژوهش به صورت نمونه گیری به روش طبقه بندی شده انتخاب شده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. طبق این فرمول و جامعه آماری، در نهایت ۲۴۹ نفر برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. نتایج این تحقیق، بر اساس فرضیات نشان داد که معنویت سازمانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان بانک صادرات اثر دارد. همچنین ثابت شد که هر یک از متغیرهای کار با معنا، کار هدفمند و خودشکوفایی در کار نیز بر تعلق خاطر کاری کارکنان بانک صادرات اثر دارند. در نهایت ثابت شد که فضیلت سازمانی، اثر معنویت بر تعلق خاطر کاری را تعدیل نمی کند.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان، فضیلت سازمانی، بانک صادرات

۱- مقدمه:

تعداد زیادی از سازمان ها در راستای تحولات و بهبود فعالیت هایی همچون مهندسی مجدد، کوچک سازی، اخراج از کار، تعلق و... سبب تضعیف روحیه و نوعی افسردگی و سردرگمی معنوی شده اند. در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده اند نتوانسته اند خواسته های کارکنان را برآورده سازند. جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. به نظر می رسد کارکنان در مشاغل خود تنها در جستجوی پاداش های اقتصادی نیستند و در پی چیزی فراتر از آن می باشند. بعد از چندین سال پژوهش و تجربه سازمان ها اکنون در حال حرکت به سمتی هستند که معنویت نام گرفته است و موجب شکل گیری هدف و مقصد جدیدی برای سازمان ها می باشد. مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثربخش باید توجه خاصی را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته

امروزه به نظر می آید در هر کجا که کارکنان مشغول فعالیت هستند به دنبال چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار می باشند. در واقع، آنان در جستجوی کاری با معنا و امیدبخش بوده و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها، با کارکنانی رشد یافته و بالنده روبرو می باشند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمند و در پرورش محیط های کاری باچنین ویژگی هایی هستند. معنویت در کار توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، با معنا و هدف دار است. همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار، همراه با بالارفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد و دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزش های عمیق در کار است (گیبنز، ۲۰۰۱). ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند. در دهه اخیر