

ارتباط فرافردي و رابطه آن با تعهد سازماني (مورد مطالعه : سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران)

نویسندگان: دکتر اسدا... کرد نایج*^۱، دکتر حسین خنیفر^۲، دکتر عباسعلی
رستگار^۳ و سمیه زراعت کار^۴

۱. استادیار دانشگاه تربیت مدرس

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشگاه سمنان

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران

*Email: naiej@modares.ac.ir

چکیده

یکی از موضوعات جدید در حوزه رفتار سازمانی موضوع معنویت و ارتباط فرافردي است. منظور از ارتباط فرافردي، ارتباط و پیوند یک فرد با خدا است که در قالب همه خدایی، همه در خدایی، کارگزاری خدا و تعاملی با خدا نمایان می شود. از سوی دیگر تعهد سازمانی نیز بیانگر وفاداری کارکنان به سازمان و مشارکت آنها در موفقیت سازمان می باشد. از این رو در این مقاله به ارتباط فرافردي و رابطه آن با تعهد سازمانی پرداخته شده است. بررسی این رابطه، موضوعی جدید است که در کشور تاکنون به آن پرداخته نشده است. در این تحقیق تعداد ۸۹ پرسشنامه در بین جامعه آماری تحقیق توزیع و جمع آوری و سپس از طریق نرم افزار SPSS تحلیل گردید. نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی حاکی از آن است که بین ارتباط فرافردي و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد. در واقع بین متغیر همه خدایی، همه در خدایی، ارتباط از نوع کارگزاری خدا و ارتباط از نوع تعاملی با خدا و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی و تحلیل واریانس یک طرفه نشان می دهد که بین ویژگی هایی نظیر جنسیت، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات با ارتباط فرافردي رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن حاکی از آن است که مولفه همه خدایی دارای بالاترین و مولفه ارتباط تعاملی با خدا دارای پایین ترین رتبه در میان مولفه های ارتباط فرافردي می باشد.

واژگان کلیدی: ارتباط فرافردي، تعهد سازمانی، همه خدایی، همه در خدایی، ارتباط کارگزاری خدا، ارتباط تعاملی با خدا

• دریافت مقاله: ۸۸/۸/۱۷

• پذیرش مقاله: ۸۹/۷/۱۱

Scientific-Research
Journal of
Shahed University
Eighteenth Year
No. 47-2
Jun..Jul.2011

دوماهنامه علمی - پژوهشی
دانشگاه شاهد
سال هجدهم - دوره جدید
شماره ۲-۴۷
تیر ۱۳۹۰

مقدمه

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، اخیراً تحت تاثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظری رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف ترین تشریح مساعی، نه تنها در زمینه های حرفه ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار را دارا باشد. اگرچه تا چند دهه قبل، باور غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت و بازرگانی مناسب نیست، اما اکنون به عنوان موضوع تحقیقات دانشگاهی و علمی بسیار جدی مطرح است (۱) یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است، تمرکز بر معنویت کارکنان در سازمان می باشد (۲).

اکنون معنویت، به عنوان یک عنصر در محیط کار، بطور فزاینده و مناسبی در حال شناسایی است و در سال های اخیر نقش بالقوه معنویت در محیط کار، در مباحث تجاری مورد توجه قرار گرفته است. معنویت می تواند و باید نقش مهمی را در تصمیم گیری های سازمانی ایفا کند (۳).

معنویت محصول مواجهه جان آدمی با امر قدسی به درجات مختلف است. این مواجهه موجب پرورش جان آدمی می شود و رشد معنوی ای را که به نظر روان شناسان انسانگرا مهم ترین و برترین نیاز آدمی است تضمین می کند. عامل و محرک این مواجهه نیز صرفاً مناسک دینی نیست، بلکه «زیبایی غروب آفتاب» و «موسیقی شورانگیز یک سمفونی» نیز می تواند لحظاتی معنوی ایجاد کند. لذا معنویت در انحصار هیچ دین خاصی نیست (۴).

خدا سر سلسله معنویات است و هم پاداش دهنده کارهای خوب. احساسات نوع پرستانه که خود امری معنوی است، وقتی در انسان ظهور و بروز می کند که انسان در جهان معنوی قائل باشد (۵) زندگی سازمانی بدون وحی و الهام و ارتباط دوام ندارد، کارکنان تحلیل می روند، خسته و فرسوده می شوند و هدف خود را از دست می دهند. اغلب سازمان ها تلاش می کنند تا سازمانی را بوجود

آورند که اعضای آن بتوانند جهان خارج از ماده و جهان متعالی را تجربه کنند (۶).

در رشته مدیریت، تعهد یک متغیر مرکزی است که نشان می دهد افراد با تعهد بیشتر، تمایل دارند برای کارشان تلاش بیشتری اختصاص دهند تا بدین گونه به عملکرد سازمانی کمک کنند. تعهد سازمانی می تواند یک حالت روان شناختی تعریف شود که ارتباط کارکنان با سازمان را توصیف کند و احتمال اینکه آنها سازمان را ترک کنند را کاهش دهد. این موضوعی است که توجه تعداد زیادی از محققان را به خود جلب کرده است. این علاقه زیاد احتمالاً به خاطر اثر تعهد سازمانی بر دسته وسیعی از گرایشات و رفتارهای مرتبط با سازمان، مانند توجه به ترک خدمت، جابجایی، وقت شناسی، رفتارهای سازمانی شهروندی و بهبود عملکرد است (۷ و ۸).

ارزش های سازمانی انسانی و فرصت برای انجام کار با معنا، منجر به ارتقاء عزت نفس، امید، سلامتی، شادی و رشد شخصی کارکنان می شود. در نتیجه آنها تمام وجودشان (فیزیکی، ذهنی، عاطفی و معنوی) را برای سازمان می آورند و کار را نه تنها به عنوان یک شغل بلکه به عنوان یک ماموریت، فرض می کنند و بطور عاطفی تر و هنجاری تر به سازمانشان جذب می شوند و عادلانه و محترمانه رفتار می کنند. آنها همچنین حسی از امنیت عاطفی و روانی را تجربه می کنند و به رهبران اعتماد می کنند. در عوض آنها تمایل به وفاداری، تعهد و اشتیاق بیشتر و تلاش و بهره وری و عملکرد بهتری خواهند داشت (۹ و ۷).

از این رو این مقاله درصدد بررسی ارتباط فرافردی و رابطه آن با تعهد سازمانی است. با توجه به مباحث مطرح شده و در نظر گرفتن اینکه تعهد سازمانی یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل و الزام جهت ادامه اشتغال در سازمان می باشد، به نظر می رسد معنویت فضا و زمینه ای را فراهم می کند که فرد در این فضا و زمینه می تواند ارتباط فرافردی قوی ای داشته باشد که این ارتباط بدین معنا است که زندگی کاری فرد با زندگی معنوی او پیوند خورده است یعنی فرد در تمامی لحظه

یک نیروی معنوی، مانند خدا یا قدرت برتر است، که نقش فعالی در آرامش انسان و زندگی آنها دارد. دیگر جنبه معنویت اعتقاد به این است که افراد توانایی تعامل با نیروی برتر یا خدا را دارند (۱۳).

دین اسلام آمیزه ای از معنویت و طریقت است. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده های حضرت محمد (ص) و ائمه اطهار است. زبان های اسلامی برای واژه معنویت اصطلاحات گوناگونی دارند؛ این اصطلاحات دربرگیرنده این معانی اند: باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال و ذکر خدا. معنویت اسلامی با الگوی آداب اسلامی، که ساخته و پرداخته ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت با توجه به توحید پیوند می خورد و قلب اسلام و کلید جنبه های مختلف آن است (۱۴).

در فرهنگ لغت وبستر ۲ خدا اینگونه تعریف شده است: خدای متعال، به عنوان خالق قادر مطلق و حکمران در جهان نگرسته می شود. میتروف ۳ بیان می کند معنویت، اعتقاد اساسی به این است که یک قدرت و یک نیروی متعال وجود دارد که بر کل جهان حکومت می کند. او ادعا می کند که یک قدرت متعال و منزه وجود دارد که آفریننده جهان است. بنابراین، خدا یا قدرت برتر، نزدیک قریب الوقوع در جهان است. به عبارت دیگر، خدا نه تنها برتر و متعال است بلکه در هر جایی حضور دارد (۱۵).

اساسی ترین ایده های مدیریت خبر از خدا می دهد. سازمان های انسانی خود را تنها زمانی در تعادل نگه می دارند که رهبرانشان در مقابل خدا متواضع باشند. افراد و شرکت هایی که خدا را قبول دارند بر این باورند که خدا می تواند و باید به عنوان گروه ذی نفع در نظر گرفته شود (۱۴ و ۱۶).

ارتباط فرافردی، اتصال و پیوند یک فرد با پدیده های ماوراء طبیعت^۴ (خدا، نیروی برتر) است (۱). درباره ارتباط انسان با خدا چهارگونه ارتباط متصور است:

های کار در سازمان، حضور خدا را حس کرده و کار در سازمان را برای خدا می داند و در نتیجه با علاقه و خواست قلبی سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می رساند و نسبت به سازمان و تحقق اهدافش متعهد می باشد.

مروری بر مبانی نظری تحقیق

معنویت برای همه افراد یک نیاز انسانی است و معنویت در محیط کار یک واقعیت است که نباید توسط سازمان ها و جوامع نادیده گرفته شود (۷). شماری از مطالعات و تحقیقات نشان می دهند که ارائه پارادیم جدید برای کار در سازمان با رویکردهای تلفیقی تر نسبت به زندگی شخصی و زندگی کاری ضروری است. برهمین اساس، ریفکن ۱ نتیجه می گیرد که جوامع باید قراردادهای کاری جدیدی را ابداع کنند که از ویژگی های هفته ی کاری کوتاه تر برخوردار باشد تا افراد بتوانند زمان بیشتری به بخش های دیگر زندگی شان بپردازند. در صورتی سازمان ها موفق خواهند بود که بتوانند به طور کامل به همه ی نیازهای کارکنان یعنی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران مدیریت، پارادیم جدید پاسخگویی به چالش های آینده مدیریت را معنویت می دانند. آنان بر این عقیده اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (۱). کار ما با زندگی ما گره خورده است. بنابراین تغییرات اجتماعی و تجاری برای ما آشوب و اضطراب هستند، معنویت می تواند عدم قطعیت، عدم امنیت و ابهام را کاهش دهد. تمرکز بر معنویت وسیله ای است برای کنترل محیط، جلوگیری از تعارض، پذیرش اهداف سازمانی و کسب موفقیت (۱۱ و ۱۰).

واژه معنویت در محیط کار به تجربیات کارکنان از معنویت در محیط کار اطلاق می گردد. ماهیت واقعی این تجارب معنوی کارکنان در محیط کار شامل جنبه هایی مانند حس معنا، اجتماع و تعالی می باشد (۱۲).

معنویت عبارت است از درک و آگاهی از وجود یک جنبه روحانی در هستی. جنبه های دیگر معنویت شامل درک

² Webster

³ Mitroff

⁴ Transphysis

¹ Rifken

۱. ارتباط انسان با خدا بگونه ارتباط همه‌خدایی^۱

همه‌خدایی از دو واژه یونانی pan (همه) و theo (خدا) ترکیب شده است و به همین خاطر به معنای همه‌خدایی ترجمه شده است. در این نظریه خداکل است و کل خدا است. جهان آفریده‌ای متمایز از خدا نیست، خدا جهان است و جهان خدا است. اسپینوزا از مدافعان مشهور فلسفه و الهیات پانته‌ایسم یا همه‌خدایی است (۱۷).

پانته‌ایسم را وحدت وجود نیز می‌گویند، اگر بگوییم وحدت وجود یعنی این که هر پدیده تکه‌ای از وجود خدا است، این یاکفراست یا شرک است یا انحراف، ولی اگر وحدت وجود به این معنا باشد که خداوند در قرآن آیه ۳۵ سوره نور می‌فرماید: «اللَّهُ نُورُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ» که منظور از نور، وجود الهی است که در همه جا ساری است به این ترتیب هر وجودی پرتوی است از وجود الهی و این حق است (۱۸).

۲. ارتباط انسان با خدا بگونه ارتباط همه در خدایی^۲

پانته‌ایسم از لغات یونانی pan (همه) و en (در) و theo (خدا) مشتق شده است و آن عبارت است از اعتقاد به این که وجود خدا شامل همه موجودات است و در همه جهان سریان و جریان دارد، آن چنان که هر جزئی از جهان در او وجود دارد. بر خلاف همه‌خدایی، همه در خدایی معتقد است که وجود خدا بیشتر از جهان است و جهان کاملاً او را دربر نمی‌گیرد. همه در خدایی بر این عقیده است که اگر چه خدا تا حدی غیر از انسان است، ولی جوهر خود را با آن یعنی انسان آشکار می‌کند. خدا جهان (انسان) را در بردارد و بر آن سیطره دارد ولی خدا و جهان (انسان) جوهرها از یکدیگر متمایز هستند (۱۹).

۳. ارتباط انسان با خدا بگونه کارگزاری خدا^۳

در این دیدگاه همه موجودات و ما انسان‌ها مخلوقات خدا هستیم، خدا غیر از ما است و ما هم غیر از اوئیم. خدا خالق ما است و ما مخلوق اوئیم و چون خدا خالق ما است بنابراین سه چیز ما بر عهده خدا است که این سه

چیز همه چیز ما است و آن ایجاد ما، حفظ ما و هدایت ما است. این سه امر مهم در اختیار خدا است، آن وقت چون ایجاد، حفظ و هدایت ما در اختیار خدا است، تمام تاثیر را خدا در زندگی خانوادگی و زندگی کاری ما خواهد داشت. ما نه تنها ذره‌ای در دگرگونی خدا دخالتی نداریم بلکه دم به دم خدا ما را دگرگون می‌کند. در این صورت است که ما می‌شویم نماینده خدا و خداست که ما را به کاری و می‌دارد. یک فرد در سازمان وقتی اعتقاد داشته باشد که وی فقط نماینده و کارگزار خداست، بالا دست و فرودستش را به هر تقدیر می‌پذیرد. چنین کارمندی تسلیم محض در برابر سازمان خواهد بود و هرکاری را به هر نحوی از انجا کار خدا می‌داند (۱).

۴. ارتباط انسان با خدا بگونه تعاملی با خدا^۴

وقتی فرد در سازمان نوع ارتباطش با خدا بگونه تعاملی با خدا است در کارش همواره در تعامل با خدا قرار می‌گیرد و در نظر وی کارش داد و ستدی با خدا است که باید با او معامله شود. در قبال هر کاری که انجام می‌دهد پاداش و دستمزد از طرف خدا می‌طلبد. برای خدا نیایش می‌کند و در ازای آن چیزی را می‌طلبد (۱).

از سوی دیگر تعهد سازمانی از موضوعات مهم مدیریت، بویژه رفتار سازمانی است که توجه زیادی به آن معطوف شده است. نه تنها مطالعاتی که مستقیماً در ارتباط با ایجاد تعهد و نتایج آن می‌باشند، بطور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است، بلکه در اغلب مطالعاتی که تاکید اصلی آنها بر تعهد نبوده، تعهد را نیز به عنوان یک متغیر مدنظر قرار داده است. با توجه زیادی که به تعهد شده، این موضوع هم از جنبه تئوری و هم از جنبه عملی توسعه یافته است. یکی از ابعاد تعهد که تعهد در آن گسترش یافته، مفهوم تعهد می‌باشد. بطور روزافزون معلوم گردیده که تعهد یک مفهوم پیچیده و چندبعدی می‌باشد. سالیان زیادی در تئوریها و تحقیقات، تعهد را به شیوه‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند، در نتیجه ترکیب نتایج تحقیقات انجام شده مشکل بوده است (۲۰).

¹ Pantheism

² Panentheism

³ God Agency

⁴ Transactional Relationship With God.

قرار نگرفته است و از اینرو این تحقیق موضوعی جدید و نو محسوب می شود که بر اساس مدل مفهومی زیر به دنبال تعیین رابطه بین این دو متغیر است.

تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه گذارهایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. تعهد سازمانی به عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف می شود. از دیدگاه دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است (۲۱ و ۲۲).

در زمینه رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی مطالعات اندکی صورت گرفته است که در زیر شرح مختصری از آنها آورده شده است.

میلیمان^۱، بررسی کرد که چگونه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رضایت شغلی ارتباط دارد. نتایج کار وی نشان داد که کار با معنا منجر به تعهد عاطفی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و عزت نفس می شود (۲۳).

فرای^۲، اثرات مهم و مثبت رهبری معنوی را بر رضایت از زندگی کارکنان، تعهد سازمانی، بهره وری و رشد فروش را حمایت و تایید می کند. او رهبری معنوی را پارادایمی برای تحول سازمانی، یادگیری سازمانی و برانگیختگی درونی می داند (۲۴).

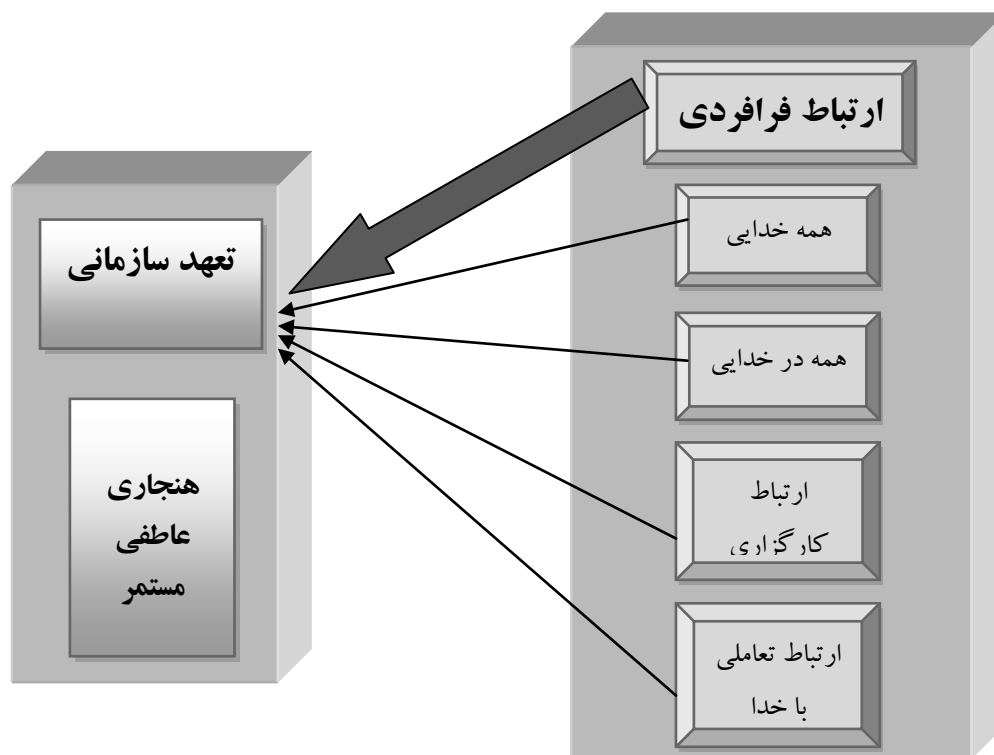
ریگو^۳، پنج بعد معنویت در محیط کار (احساس هدف مشترک، همترازی ارزش های فردی با ارزش های سازمانی، حس مشارکت با جامعه، لذت از کار و فرصت برای زندگی معنوی) را با سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری سنجیده که نتایج نشان می دهد معنویت با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه دارد (۷).

همانگونه که قبلا بیان گردید تاکنون در کشورمان رابطه بین دو متغیر ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی مورد بررسی

¹ Milliman

² Fry

³ Rego



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

در مدل مفهومی فوق مولفه های تعهد سازمانی از مدل آلن و میر (۲۱) و مولفه های ارتباط فرافردي از مدل میتروف و دنتن (۲۵) گرفته شده است.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر گردآوری داده ها، توصیفی و از شاخه همبستگی و از نظر هدف کاربردی است.

هدف اصلی از این تحقیق تعیین رابطه بین ارتباط فرافردي و تعهد کارکنان نسبت به سازمان است. همچنین اهداف فرعی تحقیق تعیین رابطه بین مولفه های ارتباط فرافردي (همه خدایی، همه در خدایی، ارتباط کارگزاری خدا و ارتباط تعاملی با خدا) و تعهد سازمانی می باشد.

فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از: بین ارتباط فرافردي و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و فرضیه های فرعی تحقیق عبارتند از: (۱) بین ارتباط همه خدایی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (۲) بین ارتباط همه در خدایی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (۳) بین ارتباط از نوع

کارگزاری خدا و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

(۴) بین ارتباط از نوع تعاملی با خدا و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جامعه آماری شامل کارکنان معاونت آموزشی سازمان صدا و سیما است که تعداد آنها ۱۲۰ نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه با توجه به اینکه تعداد کارکنان محدود است از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود به شرح ذیل استفاده شده است.

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}$$

که در آن P برآورد نسبت صفت متغیر، (P = ۰/۵)، Z مقدار متغیر نرمال واحد که متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱/۹۶ است، ε مقدار اشتباه مجاز که معادل ۰/۰۶

استفاده شده است. یک پرسشنامه برای سنجش متغیر ارتباط فرافردی و دیگری برای سنجش متغیر تعهد سازمانی، که پرسشنامه ارتباط فرافردی توسط دکتر عباسعلی رستگار (۱۳۸۵) طراحی و تست شده است و پرسشنامه تعهد سازمانی مربوط به مدل سه بعدی آلن و می یو (۱۹۹۰) است. جدول شماره (۱) گویه های مربوط به هر متغیر را نشان می دهد.

است، N حجم جامعه محدود که ۱۲۰ نفر هستند. مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P = ۰/۵$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می کند. این امر سبب می شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. بنابراین حجم نمونه مورد نیاز پژوهش با تقریب برابر ۶۴ نفر می باشد. از اینرو برای اطمینان بیشتر ۹۵ پرسشنامه توزیع گردید که ۸۹ پرسشنامه جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفت.

برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه پاسخ بسته

جدول ۱. ابعاد متغیرها و گویه های مرتبط با هر یک از متغیرهای تحقیق در پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	ابعاد	شماره گویه در پرسشنامه
ارتباط فرافردی	ارتباط از نوع همه خدایی	۱-۴
	ارتباط از نوع همه در خدایی	۵-۸
	ارتباط از نوع کارگزاری خدا	۹-۱۲
	ارتباط از نوع تعاملی با خدا	۱۳-۱۶
تعهد سازمانی	عاطفی	۱۷-۲۰
	مستمر	۲۱-۲۴
	هنجاری	۲۵-۲۸

و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تاثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر ارتباط فرافردی و آزمون تحلیل واریانس فریدمن به منظور رتبه بندی مولفه های ارتباط فرافردی در قالب نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته های تحقیق

با توجه به اهداف تحقیق که به دنبال بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و مولفه های آن با تعهد سازمانی است، برای آزمون فرضیه ها پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت که نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن که به بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و ابعاد آن با تعهد سازمانی پرداخته است در جدول (۲) ارائه شده است و در ذیل به شرح هر یک از فرضیه ها و رد یا تایید آن پرداخته شده است.

برای بررسی روایی ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی توسط تعدادی از خبرگان دانشگاهی و سازمان صدا و سیما که با موضوع آشنایی داشتند بررسی و اصلاح گردیدند و متناسب با سازمان صدا و سیما تدوین شدند.

برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع آوری گردید و پس از وارد کردن داده ها، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه ۰/۸۰، تعیین گردید.

به منظور تجزیه تحلیل داده های بدست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی، آزمون تی با نمونه های مستقل

جدول ۲. نتایج آماری فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی چهار گانه

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معنادار ی	متغیر ۲	متغیر ۱	فرضیه
فرض H0 رد می شود.	۰/۵۶۰	۰/۰۱	۰/۰۰	تعهد سازمانی	ارتباط فرافرادی	اصلی: بین ارتباط فرافرادی و تعهد سازمانی رابطه مثبت ومعنی داری وجود دارد.
فرض H0 رد می شود.	۰/۴۸۴	۰/۰۱	۰/۰۰	تعهد سازمانی	همه خدایی	فرعی ۱: بین ارتباط همه خدایی و تعهد سازمانی رابطه مثبت ومعنا داری وجود دارد.
فرض H0 رد می شود.	۰/۶۹۷	۰/۰۱	۰/۰۰	تعهد سازمانی	همه در خدایی	فرعی ۲: بین ارتباط همه در خدایی و تعهد سازمانی رابطه مثبت ومعنا داری وجود دارد.
فرض H0 رد می شود.	۰/۳۸۴	۰/۰۱	۰/۰۰	تعهد سازمانی	ارتباط کارگزاری خدا	فرعی ۳: بین ارتباط از کارگزاری خدا و تعهد سازمانی رابطه مثبت ومعناداری وجود دارد.
فرض H0 رد می شود.	۰/۲۳۹	۰/۰۵	۰/۰۲	تعهد سازمانی	ارتباط تعاملی با خدا	فرعی ۴: بین ارتباط از نوع تعاملی با خدا و تعهد سازمانی رابطه مثبت ومعناداری وجود دارد.

همچنین به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای جمعیت شناختی (وضعیت تاهل، جنسیت و سطح تحصیلات) و ارتباط فرافرادی از آزمون های تی و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. جدول (۳) نتایج حاصل از آزمون تی و جدول (۴) نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه را برای ارتباط فرافرادی و سطح تحصیلات نشان می دهد.

با توجه به جدول (۲) فرضیه اصلی تحقیق و همچنین فرضیه های فرعی تایید می شوند. بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که رابطه مثبت و معناداری بین ارتباط فرافرادی و ابعاد آن یعنی همه خدایی، همه در خدایی، ارتباط از نوع کارگزاری خدا و ارتباط از نوع تعاملی با خدا و تعهد سازمانی وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون تی با نمونه های مستقل

متغیر	میانگین	میزان خطا	سطح معنی داری
ارتباط فرافردی مردان	۴,۱۸	۰/۰۵	۰/۱۲
ارتباط فرافردی زنان	۴,۱۳		
ارتباط فرافردی افراد متاهل	۴,۲۰	۰/۰۵	۰/۲۵
ارتباط فرافردی افراد مجرد	۴,۰۱		

نتایج حاصل از آزمون تی بیانگر این است که جنسیت و وضعیت تاهل بر ارتباط فرافردی تاثیر ندارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشانگر این است که سطح تحصیلات بر ارتباط فرافردی تاثیر ندارد.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای ارتباط فرافردی و سطح تحصیلات

دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	سطح معنی داری	میزان خطا
۳,۰۲	۲,۰۸	۳,۱۶	۲,۹۶	۲,۹۵	۰,۵۹	۰,۰۵

به منظور رتبه بندی مولفه های ارتباط فرافردی از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است. نتایج این آزمون که در جدول (۵) آورده شده نشان می دهد رتبه میانگین هر یک از مولفه های ارتباط فرافردی با هم برابر نیستند.

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن در خصوص اولویت بندی مولفه های ارتباط فرافردی

کای دوی محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان خطا
۴۰/۲۲	۳	۰,۰۰	۰,۰۵

جدول (۶) میزان میانگین و رتبه مولفه ها را نشان می دهد که در آن مولفه همه خدایی دارای بالاترین رتبه و مولفه ارتباط تعاملی با خدا دارای کمترین رتبه و اهمیت است.

جدول ۶. رتبه بندی مولفه های ارتباط فرافردی

میزان میانگین رتبه	مولفه های ارتباط فرافردی
۲/۳	همه در خدایی
۲/۹	ارتباط تعاملی با خدا
۱/۴	همه خدایی
۱/۷	ارتباط کارگزاری خدا

جمع بندی و نتیجه گیری

معنویت به عنوان یک عنصر مهم در محیط کار، بطور فزاینده و مناسبی در حال شناسایی است و در سال های اخیر نقش بالقوه این متغیر در محیط کار، در مباحث تجاری مورد توجه قرار گرفته است. اصطلاح «معنویت در محیط کار» توصیف کننده ی تجربه ی کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضاء می کند، معنا و هدف در کارشان را درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباط اثربخشی دارند. «معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کار، همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است».

این تحقیق درصدد بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و مولفه های آن با تعهد سازمانی است. جهت بررسی این رابطه پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها در قالب فرضیه های اصلی و فرعی مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در قالب فرضیه اصلی تحقیق حاکی از آن است که بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. وقتی فردی در سازمان معنویت بالایی را تجربه می کند و ارتباط فرافردی بالایی دارد، در زندگی و کار خود احساس معنا و مفهوم عمیقی دارد. چنین فردی به دلیل داشتن توانایی آغشته سازی فعالیت های روزمره با حسی از امر مقدس، کار خود را هدفمند می داند و نسبت به سازمان و اهداف سازمانی و تحقق آنها حساس می باشد.

فرضیه فرعی اول به دنبال بررسی رابطه بین همه خدایی و تعهد سازمانی بود و نتایج تحلیل داده ها حاکی از تایید آن است. از منظر همه خدایی، خداکل است و کل خدا است. جهان آفریده ای متمایز از خدا نیست، خدا جهان است و جهان خدا است و وجود خدا در همه جا ساری است. در واقع، فردی که به همه خدایی معتقد است حضور خدا را در تک تک موجودات، انسان ها، ارباب رجوع، همکاران و نهایتاً در سازمان حس می کند و

هدف سازمان را هدف خود می داند و با تعهد به شغل و سازمان خود احساس پیوستگی با خدا می کند. فرضیه فرعی دوم تحقیق بیانگر رابطه معنادار بین همه در خدایی و تعهد سازمانی است که مورد تایید قرار گرفته است. همه در خدایی عبارت است از اعتقاد به این که وجود خدا شامل همه موجودات است و در همه جهان سریان و جریان دارد. بر خلاف همه خدایی، همه در خدایی معتقد است که خدا جهان (انسان) را در بردارد و بر آن سیطره دارد ولی خدا و جهان (انسان) جوهرها از یکدیگر متمایز هستند. زمانیکه رابطه فرد با خدا از نوع همه در خدایی باشد، فرد در تمامی لحظات زندگی و کار، خدا را حاضر و ناظر بر اعمال خود می بیند و در انجام وظایف سازمانیش خدا را در نظر گرفته بنابراین احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان داشته و آن را در رسیدن به اهدافش یاری می رساند.

فرضیه فرعی سوم تحقیق درصدد بررسی رابطه معنادار و مثبت بین ارتباط کارگزاری خدا و تعهد سازمانی است که مورد تایید قرار گرفته است. در این دیدگاه همه موجودات و ما انسان ها مخلوقات خدا هستیم، خدا غیر از ما است و ما هم غیر از اوئیم. خدا خالق ما است و ما مخلوق اوئیم. در این صورت است که ما نماینده خدا می شویم و خداست که ما را به کاری وا می دارد. در واقع کارکنانی که خود را کارگزار و نماینده خدا در زمین و سازمان می دانند نوعی احساس دین، مسئولیت و تکلیف در برابر سازمان دارند لذا خود را ملزم به ماندن و ادامه خدمت در سازمان و مشارکت در تحقق اهداف سازمانی می دانند.

فرضیه فرعی چهارم تحقیق که به دنبال بررسی رابطه ارتباط تعاملی با خدا و تعهد سازمانی است مورد تایید قرار گرفته است. وقتی فرد در سازمان نوع ارتباطش با خدا بگونه تعاملی با خدا است در کارش همواره در تعامل با خدا قرار می گیرد و در نظر وی کارش داد و ستدی با خدا است که باید با او معامله شود. در قبال هر کاری که انجام می دهد پاداش و دستمزد از طرف خدا می طلبد و معتقد است هر عمل نیکو و درستی که انجام دهد پاداش

۴. اخوان، مهدی (۱۳۸۵). " فراسوی دین به سوی معنویت انسان گرا"، مرکز مطالعات ادیان ومذاهب: هفت آسمان، شماره ۲۹.

۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۱). گفتارهای معنوی، تهران: انتشارات صدرا

6. Burke, Robert.(2006)." Leadership and Spirituality", 6, 14_25.
7. Rego.A & Cunha. M.(2008)." Workplace Spirituality and Organizational Commitment :an Empirical Study", Journal of Organizational Change, 1, 53_75.
8. Marques, J.(2005). The Spiritual Worker: an Examination of the Ripple Effect That Enhances Quality of Life in and Outside the Work Environment, Woodbury University, Burbank,California,USA,884_895.
9. Krishnakumar, S. & Neck, C.P. (2002)." The "What", "Why" and "How" of Spirituality in the Workplace", Journal of Managerial Psychology, 3,153-164.
10. Wharff. M.(2003)."Defining Spiritual Leadership in the Public Sector: a New Paradigm for Leadership Development", University of Maryland.
11. Smith .J & Rayement .J.(2006).The Global SMP Fitness Framework :A Guide for Leaders Exploring the Relevanxe of Spirituality in the Workplace, Journal Management Decision, 2, 217_234.
12. Badrinarayan, S. (2009)." Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model", Journal of Business Ethics, 90:375-38
13. Clayton, S. (2008)."Measuring Dimensions of Spirituality in Chemical Dependence Treatment and Recovery: Research and Practice", Int J Ment Health Addiction , 6:286-305

۱۴. احمدی، گلناز و شیخی نژاد، فاطمه(۱۳۸۷). " مدیریت در پرتو معنویت"، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۲

15. Mitroff, I. A. & Denton, E. A. (1999)." A Spirituality Audit of Corporate America :A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace", Jossey-Bass, Son Francisco C. A.
16. Sandelands, E .(2003)."The Argument for God from Organization Studies", Journal of Management Inquiry, 2,168.

۱۷. استیس،وت. (۱۳۶۷). عرفان وفلسفه، ترجمه بهالالدین خرماهی، تهران: انتشارات سروش.

آن را از خدا دریافت خواهد کرد. بنابراین با علاقه و خواست قلبی اهداف سازمان را دنبال می کند و تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در سازمان دارد.

نهایتا آنچه این تحقیق در پی آن بود تعیین رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی است که براساس نتایج آزمون آماری مشخص می شود که بین ارتباط فرافردی و مولفه های همه خدایی، همه در خدایی، ارتباط کارگزاری خدا و ارتباط تعاملی با خدا و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. امروزه عدم جدایی بین زندگی کاری و معنوی یکی از مسائل مهم درسازمان ها می باشد و اینکه کارکنان خدا را در بیرون از محیط کارشان جا نگذارند بسیار مهم است.

با عنایت به معنادار بودن رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی باید آموزه های دینی و معنویت در بین کارکنان سازمان تقویت شود و تلاش گردد تا افراد نسبت به برقراری ارتباط فرافردی حساس بوده ودر تمامی لحظات کار در سازمان حضور خدا را حس کنند. گذر از دینداری سطحی به معنویت گرایی عمیق و یا به عبارت دیگر ورود معنویت در کار ویکپارچه ساختن معنویت و کار می تواند در متعهد کردن افراد نسبت به سازمان نقش بسزایی داشته باشد.درواقع دینداری تنها در انجام مناسک و شعائر خلاصه نمی شود، باید بین زندگی کاری و معنوی کارکنان پیوند برقرار گردد و این امر از طریق آگاهی و بیداری کارکنان نسبت به حضور و ظهور خدا در سازمان مهیا می گردد.

منابع

۱. رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت، رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
2. Shellenbarger, S. (2000). "More Relaxed Boomers, Fewer Workplace Frills and Other Job Trends". Wall Street Journal, 2.1
3. Mc Cuddy. K & Pirie.L .(2007)." Spirituality , Stewardship and Financial Decision Making", Journal of Managerial Finance, 12.

23. Milliman, J. & Czaplewski, Andrew J. & Ferguson Jeffery. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work attitudes", *Journal of Organizational Change Management* 4, 426-447.
24. Fry.W & Cohen.P.(2008). "Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures", *Journal of Business Ethics*.
25. Mitroff, I. A. and Denton, E. A. (1999) "A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace Jossey-Bass, Son Francisco, C. A
۱۸. بینا، محمود (۱۳۷۸). "وحدت متعالی ادیان"، مرکز مطالعات ادیان و مذاهب: هفت آسمان، شماره اول.
۱۹. اون، اچ. پی. (۱۳۸۰). دیدگاه ها درباره خدا، ترجمه حمید بخشنده، قم: انتشارات اشراق.
20. Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 4, 538-551.
21. Allen, N.J. , & Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization"; *Journal of Occupational Psychology*, 63 , 1-18.
22. Cropanzano, Russel, ET.al. (1997). "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behavior, Attitudes, and Stress ", *Journal of Organizational Behavior* , 18, 64.