



بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و معنویت سازمانی با درگیری شغلی (شهرستان فاروج)

ساناز نعمتی فاروجی^۱، محمد جواد سلجوقی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تجارت الکترونیک، موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان
sanaz.nemati1022@gmail.com

^۲ استادیار دانشگاه جامع علمی کاربردی

saljoughie@yahoo.com

چکیده :

از جمله مسائلی که بهره وری در کار را افزایش می دهد، میزان درگیری واشتیاق کارکنان نسبت به نقش خود در سازمان است. این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج انجام شده است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج به تعداد ۲۴۴ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۱۴۶ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری طبقه ای نسبی بوده است. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد بوده است. برای سنجش فرهنگ سازمانی از فرم کوتاه شده پرسشنامه رایینز (۲۰۰۰) استفاده شد (۱۲ گزاره). برای سنجش معنویت سازمانی از پرسشنامه میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) استفاده گردید (۲۰ گزاره) و برای سنجش درگیری شغلی از پرسشنامه لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) (۲۰ گویه) استفاده شده است. بررسی فرضیه ها با شاخص ضریب همبستگی توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام شده است. براساس نتایج بدست آمده، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و معنویت سازمانی با درگیری شغلی به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۵۲ و ۰/۶۶ تایید شد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، معنویت سازمانی، درگیری شغلی

۱- مقدمه :

در دنیای کنونی شاهد آن هستیم که تغییرات سازمانی واجتماعی به سرعت در حال افزایش است. بنابراین ضروری به نظر می رسد که سازمان ها جهت حفظ بقاء در چنین محیط های پرتلاطمی تغییراتی را در خود ایجاد کنند (دالوند و همکاران، ۱۴۰۳)

موفقیت چشمگیر دهه اخیر سازمان هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان هایی با بهترین توانایی های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آن ها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می گردد (عظیم و همکاران، ۲۰۲۱). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است و اهمیت روزافزونی یافته تا آنجا که بسیاری موفقیت یا شکست سازمان را نتیجه فرهنگ حاکم بر آن سازمان می دانند. یک فرهنگ قوی نه تنها باعث افزایش طول عمر سازمان می شود، بلکه زمینه را برای کسب مزیت رقابتی فراهم می سازد. تا وقتی که فرهنگ یک شرکت قوی و قدرتمند باشد، رقبا آن شرکت نخواهند توانست از شایستگی های اصلی آن شرکت تقلید و آن ها را تکثیر کنند (ویدارکو و انورالدین، ۲۰۲۲).

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمانی تأثیر می گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک، به سازمان قدرت می بخشد و بر نگرش، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام های سازمانی، هدف گذاری، تدوین و اجرای خط مشی ها و اجرای استراتژی ها و ... تأثیر می گذارد. در واقع فرهنگ های قوی به نوعی پیش بینی پذیری، اطاعت و استحکام بخشی بدون نیاز به بخشنامه ها را پدید می آورند (باگا و همکاران، ۲۰۲۲)

از طرفی نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است و فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمان ها، بر رفتارهای فردی اعضای سازمان بسیار مؤثر است. براساس همین ویژگی های سازمان می توان نگرش ها و رفتارهای کسانی را که درون این سازمان ها هستند پیش بینی نمود. معنویت سازمانی از جمله دریچه های نوینی است که در حوزه رفتار سازمانی گشوده شده است و هر روز علاقه مندان زیادی را به خود مجذوب می کند. از دیگر سو به نظر می رسد استعداد جامعه ایرانی برای معنویت ورزی از میانگین جهانی فزون تر است.



زندگی بدون کار بی معنی می شود، اما کار بی روح زندگی را تباه کرده و می میراند لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند. (طالشی و موحدنیا، ۱۴۰۲)

محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره گیری از آنها به بهبود بهره وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص های مالی خود می پردازد. به پژوهش ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم محیط کار؛ پارادایم معنویت می باشد (امان الهی و همکاران، ۱۴۰۲).

یکی دیگر از نگرش ها که اکنون در حوزه پژوهش و روانشناسی صنعتی و سازمانی به آن توجه شده است درگیری شغلی است. درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (عبدالوهابی و رحیمی، ۱۴۰۳).

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد و می توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می کند از این رو هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است (نوید و همکاران، ۲۰۲۲).

سازمان ها، در روند حرکت خود به سوی اهداف خویش، همواره با موانع گوناگونی روبرو می شوند که آنها را از رسیدن به آن اهداف باز می دارد. پذیرش این واقعیت، ضرورت بکارگیری مکانیزم هایی را آشکار می سازد که همواره ضامن و حافظ بقای اهداف سازمان باشند. یکی از این مکانیزم ها، "وجدان کاری" است که برخاسته از فرهنگ دینی و ملی ماست. وجدان کاری، بازگوکننده انگیزه ای درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به لازم به ذکر است که مفهوم وجدان کاری، برخلاف تصور بعضی از افراد، نه تنها مترادف با بهره وری نیروی انسانی نیست، بلکه بسیار فراتر از آن است وظایف محوله درصدد انجام بهینه کار خویش برمی آید. (امان الهی و همکاران، ۱۴۰۲)

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمانی تأثیر می گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک، به سازمان ها قدرت می بخشد و بر نگرش، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام های سازمان، هدف گذاری تدوین و اجرای استراتژیها تأثیر می گذارد (عظیم و همکاران، ۲۰۲۱)

به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین کننده های آن نگاهی واقع گرایانه و همه جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه های مختلف واقع گرایانه ترین دیدگاه درباره درگیری شغلی این است که آن تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانی (کاظمی علی آبادی و نصیری، ۱۴۰۲) هزاره سوم پدیدآورنده مناسبات جدیدی است که همراهی با آن در گرو داشتن کارکنانی است که توانمندی درک چارچوب های جدید و همسویی با آن را داشته باشند. امروزه داشتن یک محیط کاری خوب از اهرم های پیشرفت و توسعه سازمان ها به شمار می رود و سازمان ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار با بوجود آوردن معنویت در این محیط های کاری می توانند در کارکنان خود این احساس را بوجود آورند که در کار خود احساس معنا کنند و از کار خود لذت ببرند و انجام این کار به آن ها انرژی بدهد و بتوانند خود را با اهداف گروه و سازمان همسو کنند و به این ترتیب بتوانند عملکرد خود را به حداکثر برسانند و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری کنند. میتروف، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف تعریف می کند (امان الهی و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین جاکویز و جیاکالون معنویت در محیط کار را چنین تعریف کرده اند: چارچوبی از ارزش ها ی سازمانی است، نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می برد و فهم آن ها را از ارتباط با دیگران بهبود می بخشد، به گونه ای که احساس لذت را تجربه می کنند (روکا و پینیرو، ۲۰۲۱).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی شامل انتظارات، تجربیات، فلسفه و همچنین ارزشهایی است که رفتار اعضا را هدایت می کند و در تصویر شخصی از اعضا، عملکردهای درونی، تعاملات با جهان خارج و انتظارات آینده بیان می شود. فرهنگ مبتنی بر نگرش ها، اعتقادات، آداب و رسوم و قوانین مکتوب و نانوشته مشترک است که به مرور زمان تدوین شده و معتبر شناخته می شود (خرازیان و همکاران، ۱۳۹۸).

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت شناسان، جامعه شناسان و اخیراً روانشناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه ها و تحقیقات



زیادی را بوجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت بکار گرفته اند (فیلیپس، ۲۰۱۹). با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده، فرهنگ سازمانی بعنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است، بطوریکه بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر میگذارد و میتوان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است، نظر به اینکه برنامه های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه میکند از این رو هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است (حسینی، ۱۳۹۷).

فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات اصلی در تحقیقات و آموزش دانشگاهی، در تئوری سازمان و همچنین در عمل مدیریت است. دلایل خوبی برای این امر وجود دارد: بعد فرهنگی در تمام جنبه های زندگی سازمانی مهم است. حتی در آن سازمانهایی که به موضوعات فرهنگی توجه کمی نشان داده می شود، چگونگی تفکر، احساس، ارزش و عملکرد افراد در یک شرکت با ایده ها، معانی و اعتقاداتی از ماهیت فرهنگی (دارای اشتراک اجتماعی) هدایت می شود. این که آیا مدیران فکر می کنند فرهنگ برای آزار و اذیت بیش از حد نرم یا پیچیده است یا اینکه فرهنگ سازمانی منحصر به فردی وجود ندارد، از اهمیت فرهنگ نمی کاهد. در اکثر سازمانهای معاصر، فرهنگ سازمانی بسیار مورد توجه قرار می گیرد و بسیار مهم تلقی می شود. یک نگرانی اصلی این است که "مدیریت فرهنگ آرزو دارد در وجود مداخله کند و آنها را تنظیم کند، بنابراین بین اهداف افراد و سازمانی که برای آنها کار می کنند فاصله ای وجود نداشته باشد" (بای و گرت، ۲۰۱۸).

معنویت سازمانی

تعاریف معنویت در محیط کار بسیار متفاوت و مختلف است هر صاحب نظر و اندیشمندی براساس نظرگاه خود به تعریف آن پرداخته و رسیدن به یک تعریف قابل قبول اکثریت بسیار مشکل به نظر می رسد.

معنویت در کار با روح در کار و روح تیمی یا همبستگی تیمی متفاوت است. تعریف معنویت در کار مانند تعریف معنویت مشکل است. اولاً تعاریف بسیارند، ثانیاً نمی توان به یک تعریف مورد قبول اکثریت دست یافت. با این همه، معنویت فردی و سازمانی هر دو در تلاش اند تا نتایج مثبتی برای کارکنان و کارفرمایان به ارمغان بیاورند. تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد همراه است. همچنین با بالا بردن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد (پال و جینا، ۲۰۲۲).

هرچند فقدان یک مقیاس یا یک تعریف پذیرفته شده مورد قبول اکثریت، مانع گسترش آن شده است، ولی کاربرد آن در سازمان غیر قابل انکار است. از این رو لازم است برای تحقیقات تجربی در این زمینه به تعریف قابل قبولی دست یافت. بدین ترتیب بررسی و مطالعه تعاریف گوناگون در این زمینه حائز اهمیت است. لذا در این قسمت به برخی از تعاریف معنویت در کار اشاره می شود (عدنان و همکاران، ۲۰۲۰):

۱. معنویت در کار دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش های عمیق در کار.
۲. معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری' به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش می باشد.

۳. معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می یابد.

۴. معنویت در کار سفری به سوی یکپارچگی و معنویت که برای افراد و سازمان کمال و پیوستگی در محیط کار را فراهم می آورد.

۵. معنویت در کار حالت معینی از فرد است که به وسیله ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، میان فردی، معنوی و عرفانی، وصف پذیر است.

۶. معنویت در کار، تلاش در جهت پرورش حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، ارتباط درون فردی، ارتباط

میان فردی و ارتباط برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی در رسیدن به تعالی انسانی می باشد. این تعریف در بر گیرنده همه ابعاد وجودی انسان است یعنی ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی (عدنان و همکاران، ۲۰۲۰).

درگیری شغلی

تعریف درگیری شغلی متمایز از رضایت، تعهد سازمانی و سایر متغیرها است. درگیری و جذابیت شغل برای کارمندان حالت انگیزشی است که فرد از نظر روحی - جسمی برانگیخته شده، بر اهداف شغلی و سازمانی متمرکز و هماهنگ می شود و خود را از لحاظ عاطفی و شناختی هدایت می کند تا کار را به موفقیت معنادار و هدفمند تبدیل کند. درگیری شغل برای کارکنان انگیزه ای است که بر اهداف سازمانی متمرکز است. و می تواند به سازمان



اطمینان دهد که وفاداری کارکنان خود را به دست می آورد. بالا بردن سطح تعامل و حفظ آنها، به زمان، تلاش، تعهد و سرمایه گذاری نیاز دارد (اسلام و همکاران، ۲۰۲۴).

موضوع انگیزش سابقه طولانی در زمینه روانشناس دارد. امروزه، مسائل انگیزشی می تواند تاثیر زیادی در تحقق اهداف سازمان داشته باشد. انگیزه عاطفی و شناختی کارکنان، خودکارآمدی در انجام کار، درک وضوح بینش سازمان و نقش خاص وی در این بینش می تواند این نگرش را در او ایجاد کند که منابع لازم برای انجام کار را دارد. این مربوط به چهار عامل رفتاری فرد است که به عنوان انگیزه، توانایی، درک نقش و عوامل موقعیتی شناخته می شود (فرهادی چهرمی و طاهری، ۱۴۰۲).

چالشی که رهبران سازمانی با آن روبرو هستند این است که بیشتر کارمندان خیلی درگیر شغل نیستند و وظایف ایشان جذابیتی را برای آنها فراهم نکرده است. به نظر می رسد در سطح جهانی، کارمندان مکزیک و برزیل بالاترین میزان درگیری شغلی را دارند، در حالی که چندین کشور آسیایی به ویژه ژاپن، چین و کره جنوبی و چند کشور اروپایی به ویژه ایتالیا، هلند و فرانسه دارای پایین ترین سطح هستند (باکر، ۲۰۲۲). برخی از نویسندگان اظهار داشته اند که جهانی سازی، فناوری اطلاعات، تغییر ساختار شرکت ها و سایر تغییرات به طور بالقوه سطح تعهد لازم برای ایجاد انگیزه در کارمندان را فراتر از حداقل استانداردها تضعیف کرده اند. برخی دیگر خاطرنشان می کنند که شرکتها با تغییر نیازها و انتظارات جدید نیروی کار سازگار نیستند. به طور کلی، این گزارش ها دلالت بر این دارد که بسیاری از کارکنان انگیزه چندانی برای انجام کارهای خود ندارند. برای ایجاد نیروی کار با انگیزه تر، ابتدا باید محرک ها و نیازهای کارکنان و اینکه چگونه این مفاهیم با اهداف و رفتارهای فردی ارتباط دارند درک شود. انگیزه کارکنان به خودی خود یک هدف نیست بلکه به معنای تقویت اهداف سازمانی است (پالیزبان و صیادی، ۱۴۰۲).

انگیزه شامل نیروهای درون شخصی است که بر جهت، شدت و استمرار رفتار داوطلبانه وی در محیط کار تأثیر می گذارد. کارمندان با انگیزه مایل هستند برای مدت معینی (پایداری)، سطح خاصی از تلاش (شدت) را به سمت یک هدف خاص (جهت) انجام دهند. انگیزه یکی از چهار عامل اصلی رفتار و عملکرد فرد است (وود و همکاران، ۲۰۲۰). درایوها، که به آنها نیازهای اولیه نیز گفته می شود، حالت هایی خنثی هستند که افراد را برای اصلاح نواقص یا حفظ تعادل داخلی نیرو می بخشند. آنها پیشگامان اصلی رفتارها هستند و احساساتی ایجاد شده را در حالت آمادگی برای عمل قرار می دهند. انگیزه درگیر شدن در شغل از رفتار با احترام به مردم ناشی می شود این تعامل وقتی اتفاق می افتد که کارکنان مشاغل داشته باشند که به آنها علاقه مند باشند و با ارزشهای آنها مطابقت داشته باشد و با کارکنان به گونه ای رفتار شود که انگیزه انجام کار به بهترین شکل را در آنها تقویت کند (سلطانی، ۱۴۰۲).

پیشینه تحقیق

گراوند و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان بخش دولتی با نقش میانجیگری عجزین شدن کارکنان با شغل انجام دادند. نتایج نشان داد تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است و تاثیر عجزین شدن با شغل بر تعهد سازمانی میباشد. نتایج تحقیق تاثیر معنویت سازمانی را با تعهد شغلی تایید کرده است.

کاظمی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه پانزده شهر تهران را انجام دادند. یافته های پژوهش نشان داد بین متغیر فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت با بهبود فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی معلمان افزایش می یابد و بالعکس. همچنین یافته ها نشان داد بین مؤلفه های مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف پذیری و مأموریتی فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به معنی داری هر کدام از فرضیات تحقیق پیشنهادات کاربردی از جمله برگزاری دوره های آموزشی جهت ارتقای فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن برای مدیران و معلمان آموزش و پرورش، شناخت و اصلاح فرهنگ حاکم بر مدارس و پیشنهادات پژوهشی از جمله انجام این تحقیق به صورت کیفی در جامعه معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی مدارس ارائه شده است.

صفری (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی و درگیری شغلی انجام دادند. نتایج حاصل بیانگر این بود که هاعتماد سازمانی و درگیری شغلی، تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان را میانجیگری میکند. و همچنین اعتماد سازمانی و درگیری شغلی، تاثیر عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان را میانجیگری میکند.

شهبازی و حافظی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر درگیری شغلی با نقش تعدیل کننده شرایط معناداری روانی و امنیت انجام دادند. یافته های تحقیق نشان می دهد که شرایط معناداری روانی و امنیت نقش واسطه گری خوبی در بین فرهنگ سازمانی و درگیری شغلی دارد. همچنین فرهنگ سازمانی بر ابعاد درگیری شغلی سرزندگی کارکنان، فدایی شدن در کار و شیفتگی در کار تاثیر دارد.



میراسماعیلی و محمدی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان نقش آموزش های فرهنگی در ارتقاء رفتار تعهد سازمانی کارکنان انجام دادند. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان میدهد که آموزشهای فرهنگی بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی موثر است و در این میان آموزش فرهنگی بیشترین تاثیر را بر تعهد هیجانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی داشته است.

اردلان و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران انجام دادند. نتایج همبستگی پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهرستان فامنین رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و نتایج رگرسیون نشان داد که می توان ۴۰٫۸ درصد از واریانس درگیری شغلی دبیران را از روی نمرات فرهنگ سازمانی پیش بینی کرد. هم چنین می توان ۱۶٫۹ درصد از واریانس درگیری شغلی دبیران از روی نمرات معنویت سازمانی پیش بینی کرد.

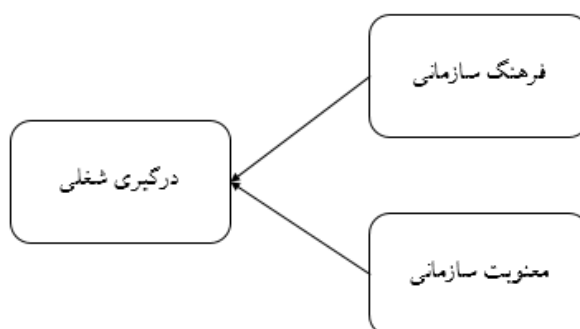
سیسوانو (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری معنوی، فرهنگ سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان و تعهد سازمانی: اثر میانجی فرهنگ سازمانی انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری معنوی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر درگیری شغلی کارکنان ندارد. بین فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر درگیری شغلی کارکنان وجود ندارد. بین رهبری معنوی بر درگیری شغلی کارکنان از طریق میانجیگری تعهد سازمانی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین فرهنگ سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان از طریق میانجیگری تعهد سازمانی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری وجود دارد.

آچیمپونگ و همکاران (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و دینداری بر درگیری شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی و دینداری تأثیر مثبتی بر درگیری شغلی کارکنان دارند. رفتار شهروندی اثر تعدیل کننده معناداری بر رابطه بین دینداری و درگیری شغلی کارکنان دارد.

الغوی و لو (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان معنویت سازمانی و عملکرد خدمات محور از طریق درگیری شغلی در سازمان های عمومی انجام دادند. نتایج نشان داد که درگیری شغلی میانجی معنویت سازمانی و عملکرد درون نقشی خدمات محور و رفتار شهروندی خدمات محور است. جو خدمات، به عنوان یک تعدیل کننده، چنین روابطی را تقویت می کند. این یافته ها تحقیقات معنویت سازمانی را پیش می برد و مدیران دولتی را با استراتژی های عملی برای ارتقای عملکرد خدمات محور مجهز می کند.

مدل مفهومی

درگیری شغلی نقش زیادی در موفقیت معلمان و به طور کلی کارکنان دارد. از این رو موضوع تحقیق های مختلفی است. بر اساس مطالعات انجام شده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم و موثر بیرونی می تواند مسبب افزایش احساس درگیری شغلی باشد. کاظمی و همکاران (۱۴۰۱) ، میراسماعیلی و محمدی (۱۳۹۹) در تحقیقات خود به این امر پرداخته اند. فرهنگ میتواند جنبه های مختلفی را در بر گیرد از جمله نوآوری، تسهیم دانش و محیط بیرونی که هر یک منشا بسیاری از رفتارهای کارکنان بوده که در نهایت بر عملکرد فردی و سازمانی اثرگذار خواهد بود. از سوی دیگر معنویت سازمانی نوعی محرک و عامل درونی است که درگیری شغلی را افزایش می دهد. گراوند و همکاران (۱۴۰۲)، جاثلانی و همکاران (۲۰۲۳) ، حنا زیدی و همکاران (۲۰۱۹) ، چاولا و گودا (۲۰۱۰) را می توان از جمله تحقیقاتی دانست که به معنویت سازمانی و محیط معنوی در سازمان اشاره و به تاثیر آن تاکید کرده اند. معنویت سازمانی شامل هم راستا بودن ارزش ها، همبستگی و بامعنا بودن کار است. براساس آنچه بیان شد. مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل ۱ است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: بین معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه وجود دارد.

۲- روش شناسی :

بدلیل اینکه مفاهیم نظری در دنیای واقعی بررسی شده و نتایج قابل اجرا در فضای واقعی جامعه است؛ پژوهش جاری از نظر هدف کاربردی محسوب می شود. حیطه موضوعی آن رفتار سازمانی است. تحقیق جاری توصیفی - پیمایشی است زیرا هدف آن توصیف حالات و روابط بین متغیرها در جامعه هدف است و از نظر ارتباط بین متغیرها همبستگی محسوب می شود زیرا ارتباط بین آنها در تحقیقات دیگر وجود داشته و در تحقیق جاری در جامعه آماری و شرایط متفاوتی بررسی مجدد صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کلیه دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج به تعداد ۲۴۴ نفر بودند. در این تحقیق با توجه به مشخص بودن اندازه جامعه آماری، حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی و مورگان، ۱۴۶ نفر برآورد گردید که به شیوه غیراحتمالی در دسترس جمع آوری شدند.

در پژوهش جاری از روش های میدانی و کتابخانه ای برای درک بهتر مسئله و جمع آوری مفاهیم موجود در تحقیق استفاده شده است. برای جمع آوری مبانی نظری و توضیح متغیرها از پایان نامه ها، کتب، مقالات معتبر منتشر شده در نشریه ها و پایگاه های علمی استفاده گردیده است. سپس داده های تحقیق به کمک پرسشنامه استاندارد بومی سازی شده جمع آوری شده است. مبنای ارزشگذاری گویه های پرسشنامه در تحقیق طیف پنج تایی لیکرت بوده است. برای جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه ای طراحی شده است که شامل دوبخش است. در بخش نخست اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی جمع آوری شده و سپس در بخش دوم نظر مخاطب درباره متغیرها و گویه های تحقیق جمع آوری گردیده است. برای متغیر فرهنگ سازمانی از فرم کوتاه شده پرسشنامه رایینز (۲۰۰۰) استفاده شده، این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد. مولفه های مورد بررسی در پرسشنامه فرهنگ سازمانی عبارت از نوآوری، محیط بیرونی و تسهیم دانش است. برای معنویت سازمانی از پرسشنامه ۲۰ گویه اس میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) شامل ۲۰ گویه و سه مولفه کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و همراستایی ارزش ها و برای درگیری شغلی از پرسشنامه ۲۰ گویه ای لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) استفاده شده که قبلا روایی و پایایی هر سه پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از شاخص ضریب همبستگی برای بررسی روابط بین فرضیات تحقیق به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شده است.

۳- بحث درباره یافته ها

نتایج مربوط به بررسی ویژگی های پاسخ دهندگان نشان داد از مجموع ۱۴۶ نفر، ۲۴ درصد مرد و ۷۶ درصد زن بوده اند. از نظر تحصیلات، ۲ درصد دارای مدرک دکتری، ۶۱ درصد کارشناسی و ۳۷ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از نظر گروه سنی، ۷۰٫۵ درصد پاسخ دهندگان در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند. ۱۱ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۸٫۵ درصد نیز در گروه سنی کمتر از ۳۰ قرار گرفته اند. از نظر سابقه کاری، ۲ درصد پاسخ دهندگان دارای سابقه کاری ۵ سال و کمتر بوده اند. ۷۰٫۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳٫۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴ درصد نیز سابقه کاری بالای ۱۵ سال داشته اند.

بررسی نرمال بودن متغیرهای پرسشنامه

در ابتدا آزمون چولگی کشیدگی به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها مورد آزمون استفاده شد. بر اساس این آزمون چنانچه مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه (۲ و -۲) باشد، داده ها از توزیع نرمال برخوردارند.

جدول ۱: نتایج آزمون نرمال بودن بر اساس چولگی و کشیدگی

متغیرهای پژوهش	چولگی	کشیدگی	نتیجه
درگیری شغلی	-۱٫۷۶۴	۱٫۳۰۳	نرمال
فرهنگ سازمانی	-۱٫۱۵۱	۱٫۷۱۶	نرمال
معنویت سازمانی	-۱٫۵۰۲	۱٫۶۴۷	نرمال

بررسی پایایی پرسشنامه



جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	نتیجه
درگیری شغلی	۰,۹۲۵	تایید
فرهنگ سازمانی	۰,۹۶۴	تایید
معنویت سازمانی	۰,۹۷۴	تایید

آزمون دوربین - واتسون (استقلال خطاها)

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر از آزمون دوربین - واتسون استفاده می شود. آماره دوربین - واتسون یک آماره آزمون می باشد که برای بررسی وجود خود همبستگی (رابطه بین مقادیر که با تأخیر زمانی مشخص از یکدیگر جدا شده اند) بین باقیمانده ها در تحلیل رگرسیون استفاده می گردد. مقدار این آماره همواره بین ۰ تا ۴ قرار می گیرد. در تحلیل رگرسیون بخصوص زمانی که متغیرها در طول یک فاصله زمانی مورد مطالعه قرار می گیرند ممکن است تغییر داده ها در طول زمان از الگوی خاصی پیروی کند برای تشخیص این الگو از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود.

جدول ۳: نتایج آزمون استقلال خطاها

نتایج بررسی استقلال خطاها					
آماره دوربین - واتسون	خطای استاندارد	Adjusted R Square	R Square	R	مدل
۱,۹۹۹	۰,۳۴۳	۰,۷۳۳	۰,۷۳۷	۰,۸۵۸	۱

با توجه به اینکه مقدار بدست آمده برای آماره دوربین - واتسون (۱,۹۹۹) این مقدار در حد مناسبی بوده و نشان می دهد که استقلال خطاها در میان متغیرهای تحقیق وجود دارد.

تشخیص هم خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته

هم خط نبودن متغیرهای وابسته و مستقل سومین فرض تحلیل رگرسیون را نشان می دهد که توسط دو شاخص تلرانس و Vif بررسی می شود. شاخص تلرانس و Vif عددی بین ۱ تا ۱۰ است و هرچه قدر به ۱ نزدیک تر باشد هم خطی را نشان نمی دهد.

جدول ۴: نتایج آزمون هم خطی

درگیری شغلی	تلرانس	Vif
فرهنگ سازمانی	۰,۲۷۶	۳,۶۱۹
معنویت سازمانی	۰,۲۷۶	۳,۶۱۹

نتایج جدول فوق هم خط نبودن متغیرهای مستقل را نشان می دهد.

با توجه به اینکه پیش فرض های لازم برای استفاده از رگرسیون (نرمال بودن داده ها استقلال خطاها و هم خطی) برقرار بوده است لذا استفاده از رگرسیون جهت تحلیل فرضیه ها بلامانع است.

بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آماری فرضیه اول

--



درگیری شغلی	ضریب همبستگی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
فرهنگ سازمانی	۰,۷۱۵	۱۲,۲۸۷	۰,۰۰۰	۰,۵۱۲	تأیید

با توجه به جدول ۵ سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۱۲,۲۸۷ < ۱,۹۶) می توان نتیجه گرفت بین فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۷۱۵ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی اول تأیید می شود. مقدار بدست آمده برای ضریب تعیین (۰,۵۱۲) نشان می دهد که فرهنگ سازمانی توانسته است بیش از ۵۱ درصد تغییرات درگیری شغلی را تعیین نماید.

فرضیه دوم: بین معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آماری فرضیه دوم

درگیری شغلی	ضریب همبستگی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
معنویت سازمانی	۰,۸۵۸	۲۰,۰۳۸	۰,۰۰۰	۰,۷۳۶	تأیید

با توجه به جدول ۶ سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۲۰,۰۳۸ < ۱,۹۶) می توان نتیجه گرفت بین معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۸۵۸ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی پنجم تأیید می شود. مقدار بدست آمده برای ضریب تعیین (۰,۷۳۶) نشان می دهد که معنویت سازمانی توانسته است نزدیک به ۷۴ درصد تغییرات درگیری شغلی را تعیین نماید.

۴- نتیجه گیری

براساس یافته های آماری بین فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه معنادار وجود دارد. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از قوانین غیررسمی و نانوشته است که به صورت ناخودآگاه فرد را به بروز رفتارهایی وادار می کند. فرهنگ سازمانی می تواند جنبه های مختلفی را شامل شود. نوآوری، تسهیم دانش، و محیط بیرونی ابعادی از فرهنگ سازمانی هستند که توسط آنها می تواند درگیری و اشتیاق شغلی را در کارکنان هر سازمانی از جمله معلمان ایجاد و افزایش دهد. کاظمی و همکاران (۱۴۰۱)، میراسماعیلی و محمدی (۱۳۹۹) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

براساس یافته های آماری بین معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان فاروج رابطه وجود دارد. معنویت سازمانی به معنای این که شخص به این نتیجه می رسد که کارش دارای معنای خاصی است. در عین حال خود و همکاران را اعضای یک خانواده می داند و ارزش های سازمان را با ارزش های خود هماهنگ می بیند. در این صورت هر شخصی از بودن در چنین فضایی ابراز خشنودی و رضایت می کند و هنگامی که در کار خود حاضر می شود با حال خوب و با انرژی خواهد بود. گراوند و همکاران (۱۴۰۲)، جلالی و همکاران (۲۰۲۳)، حنا زیدی و همکاران (۲۰۱۹)، چاولا و گودا (۲۰۱۰) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

پیشنهادهای

باتوجه به تأیید نقش فرهنگ سازمانی پیشنهاد می شود، صحبت در مورد مشکلات مدرسه و نظرخواهی از معلمان در مدرسه جدی گرفته شود. مدرسه به صورت شورایی اداره شود، چنین روشی عملاً احساس مشارکت را در بین معلمان و دیگر کارکنان افزایش می دهد. در نظر گرفتن بخشی از امتیاز کاری به فعالیت های اشتراکی و گروهی تأثیر زیادی در فرهنگ سازی دارد.



باتوجه به تایید نقش معنویت سازمانی به نظر می رسد برگزاری های اردوهای دسته جمعی با اهداف زیارتی، سیاحتی می تواند حس همبستگی را در بین کارکنان افزایش دهد. گفتگوهای منظم و دوره ای در مدرسه با حضور همه اعضا و شنیده شدن نظرات افراد می تواند به نزدیکی ارزش های افراد به یکدیگر کمک کند.

منابع

- اردلان، محمدرضا و نعمتی، لیلا و دولتی، محمد، (۱۳۹۸)، بررسی رابطی بین فرهنگ سازمانی و معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران مقطع راهنمایی، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان
- امان الهی بهاروند یاسر، پیرایش رضا، جعفری مصطفی (۱۴۰۲). بررسی نقش معنویت سازمانی در شادکامی با میانجی گری تعلق سازمانی در بین منابع انسانی شاغل در شهرک صنعتی اشتهارد. فصلنامه ایده های نوین روانشناسی. ۱۴۰۲؛ ۱۶ (۲۰): ۱۶-۱۰
- پالیزیان، سید رحمان و صیادی، فاطمه، (۱۴۰۲)، نقش اشتیاق شغلی معلمان در افزایش درگیری شغلی شان، اولین همایش بین المللی افق های نوین در آموزش و پرورش در هزاره سوم، بوشهر.
- حسینی، سید میثم، (۱۳۹۷)، رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی در اداره ورزش و جوانان استان گلستان، فصلنامه مطالعات اجتماعی، ۴ (۲).
- خرازیان، شهریار و گنجویی، فریده اشرف و زارعی، علی، (۱۳۹۸)، شناسایی مولفه های فرهنگ سازمانی موثر بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی.
- دالوند، امین، فرهادتوسکی، امید، و دالوندی، علی. (۱۴۰۳). حسابداری مدیریت استراتژیک نقش فرهنگ سازمانی. همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
- سلطانی، شهین، (۱۴۰۲)، رابطه شایستگی حرفه ای و درگیری شغلی در معلمان مقطع ابتدایی، هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد
- شهبازی، فرتاش و حافظی، شهرام، (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر درگیری شغلی با نقش تعدیل کننده شرایط معناداری روانی و امنیت، دهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- صفری، مهدی، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی و درگیری شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری شهر مشهد)، چهاردهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه
- طالشی فاطمه، موحندیا فاطمه. (۱۴۰۲). پذیرش تاثیر سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی بر میزان عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷ (۲۶)، ۹۵۶-۹۷۱.
- عبدالوهابی شیرین، رحیمی حمید (۱۴۰۳). تبیین درگیری شغلی معلمان بر اساس جو اخلاقی مدرسه و کیفیت زندگی کاری شان (مورد مطالعه: معلمان شهرستان کاشان). دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۴۰۳؛ ۱۷ (۲): ۱۴۹-۱۵۸
- فرهادی جهرمی، فاطمه و طاهری، مصطفی، (۱۴۰۲)، (بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی با نقش میانجی درگیری شغلی و حفظ کارکنان معلمان شهرستان قزوین)، اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش، تهران.
- کاظمی علی آبادی محمدعلی، نصیری وحید. (۱۴۰۲). بررسی نقش ناامنی شغلی بر درگیری شغلی و رعایت ایمنی در بین کارکنان آتش نشانی شهر محدیه و ناحیه شهری مهرگان. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷ (۲۷)، ۳۹۹-۳۹۱.

Acheampong, P. O., Kamil, N. M., Musah, M. B., & Zakari, M. (2024). Impacts of Organisational Culture and Religiosity on Employee Engagement. Gading Journal for Social Sciences (e-ISSN 2600-7568), (1), 16-35.

Adnan, N., Bhatti, O. K., & Farooq, W. (2020). Relating ethical leadership with work engagement: How workplace spirituality mediates?. Cogent Business & Management, 7(1), 1739494.

Alqhaiwi, Z. O., & Luu, T. (2024). Workplace spirituality and service-oriented performance via work engagement in public organizations: the moderating role of service climate. Public Management Review, 1-28.



- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Bae, H. S., & Grant, D. B. (2018). Investigating effects of organisational culture and learning on environmental collaboration and performance of Korean exporting firms. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 21(6), 614-630.
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53.
- Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 2090-2106.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H., & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178.
- Paul, M., & Jena, L. K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: an empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Phillips, W. (2019). It wasn't just the trolls: Early internet culture, "fun," and the fires of exclusionary laughter. *Social Media+ Society*, 5(3), 2056305119849493.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality and knowledge management supporting organizational practical wisdom. *Spirituality Studies*, 7(1), 68-83.
- Siswanto, A. (2024, March). The Influence of Spiritual Leadership, Organizational Culture on Employee Engagement, and Organizational Commitment, Organizational Culture as a Mediation. In *Proceedings of Femfest International Conference on Economics, Management, and Business* (Vol. 2, pp. 89-105).
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.