

Evaluating The Relationship Between Teachers' Personality Traits and Their Work Spirituality With the Mediating Role of Religiosity

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Khodanazar Shahnnavazi *
Simin Asgharinejad

How to cite this article

Khodanazar Shahnnavazi, Simin Asgharinejad, Evaluating The Relationship Between Teachers' Personality Traits and Their Work Spirituality With the Mediating Role of Religiosity, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 2021:4(4): 391-400.

1. PhD, Department of Philosophy of Education, Education Officer, Farhangian University, Sistan and Baluchestan, Iran. (corresponding author).
2. PhD student, Department of Educational Management, Farhangian University, Sistan and Baluchistan, Iran.

ABSTRACT

Purpose: The present study was conducted to evaluate the relationship between personality traits and work spirituality with the moderating role of religiosity among educators in Chabahar city.

Materials and methods: The research method was descriptive and correlation type. The statistical population included all the formal educators of the elementary level of Chabahar city, numbering 400 people, and its sample size was calculated using Cochran's formula to be 196 people. The tool of data collection in this research was three standard questionnaires of personality traits, religiosity and work spirituality, the reliability of which in the present study was calculated by Cronbach's alpha method as 0.79, 0.79 and 0.69 respectively.

Findings: The research showed that there was a significant relationship between the personality characteristics of Chabahar city's cultural workers and their organizational climate.

Conclusion: Also, the results of the research showed that there was a significant relationship between the organizational atmosphere of the cultural workers of Chabahar city and their work spirituality. Therefore, the role of the religiosity variable as a moderating factor in the relationship between the personality characteristics of the cultural workers of Chabahar city and work spirituality was proven. It was also observed that there was no relationship between the dimensions of personality traits and work spirituality, except for the dimensions (adaptability and openness to experience); There was a positive and significant relationship.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: rahmat.4127@yahoo.com

Article History

Received: 2020/10/12

Accepted: 2021/01/13

Keywords: Characteristics of personality, religiosity, work spirituality, educators.

ارزیابی رابطه ویژگی های شخصیتی معلمان و

معنویت کاری آنها با نقش میانجی دینداری

خدانظر شهنوازی*

دکتری تخصصی، گروه فلسفه تعلیم و تربیت، مامور آموزشی دانشگاه فرهنگیان، سیستان و بلوچستان، ایران (نویسنده مسئول).

سیمین اصغری نژاد

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، حق التدریس دانشگاه فرهنگیان، سیستان و بلوچستان، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به منظور ارزیابی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و معنویت کاری با نقش تعدیلگر دینداری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار انجام پذیرفت.

مواد و روش ها: روش تحقیق توصیفی و از نوع همستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه فرهنگیان رسمی مقطع ابتدایی شهرستان چابهار به تعداد ۴۰۰ نفر بود و حجم نمونه آن با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۶ نفر محاسبه شد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش سه پرسشنامه استاندارد ویژگی های شخصیت، دینداری و معنویت کاری بود که پایایی آنها در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۹ و ۰/۶۹ محاسبه شد. ن

یافته ها: پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیتی فرهنگیان شهرستان چابهار با جو سازمانی آنان وجود داشت.

نتیجه گیری: همچنین نتایج تحقیق نشان داد رابطه معناداری بین جو سازمانی فرهنگیان شهرستان چابهار با معنویت کاری آنان وجود داشت. بنابراین نقش متغیر دینداری به عنوان عامل تعدیل کننده در ارتباط بین ویژگی های شخصیتی فرهنگیان شهرستان چابهار با معنویت کاری به اثبات رسید. همچنین ملاحظه گردید که بین ابعاد ویژگی های شخصیت با معنویت کاری به جز ابعاد (ویژگی سازگاری و ویژگی گشودگی نسبت به تجربه) که ارتباطی بدست نیامد؛ ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت.

کلمات کلیدی: واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیت، دینداری، معنویت کاری، فرهنگیان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۴

* نویسنده مسئول: rahmat.4127@yahoo.com

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل داده، ماهیت جوامع توسط سازمان ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می گیرند. اگرچه سازمان ها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های گوناگون تأسیس و سازماندهی می شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش های روانی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می آید، اداره و هدایت می شوند (۱). منابع انسانی منضبط، مهمترین و ارزشمندترین رکن در ارائه خدمات در سازمان ها به شمار می رود، بنابراین توجه به نیروی انسانی در هر سازمانی ضروری بوده و یکی از سیاست های سازمان ها در این راه اجرای طرح های لازم جهت پیشگیری و کاهش نابسامانی ها و در نهایت بهبود و توسعه نظم و انضباط و اخلاق کاری در بین کارکنان و سازمان خواهد بود. تمدن در طول تاریخ و در متون مرتبط با آن گاه مترادف با فرهنگ بکار رفته است، گاه عامل ایجاد فرهنگ و گاه معلول فرهنگ و با منصفانه ترین قضاوت فصل مشترک قابل ملاحظه ای بین این دو پدیده اجتماعی وجود دارد. در نتیجه فقدان برنامه ریزی مستمر توسط مدیران در میان افراد، بی اخلاقی بر محیط سازمان حاکم می شود. رعایت نظم و کاهش تنش و نابسامانی یکی از مهمترین عوامل ایجاد ثبات و پایداری هر نظام و جامعه یا در سطح میانی، هر سازمان و گروه است. اگر نظم و ثبات در مجموعه ای وجود نداشته باشد و تکلیف و وظیفه هر کس مشخص نباشد یا به آن عمل نکند، به هیچ وجه نمی توان انتظار داشت که آن مجموعه، به اهداف تعیین شده خود دست پیدا کند و بتواند ثبات و دوام خود را حفظ کند (۲).

در سازمان با معنویت، فضای سازمان و جو سازمانی مشوق نظم و ادب، اخلاق و رعایت حقوق افراد در تمام سطوح سازمان می باشد. در سازمان با اخلاق تربیت و ادب در روابط عرفی و سازمانی بین افراد برقرار است. انجام وظایف تا حدمیزان توانایی های بالقوه بطور خودجوش انجام می گیرد (۳).

رعایت حقوق مدنی (سازمانی) یک رفتار عمومی است. با توجه به اینکه معمولاً سر و سامان دادن و موفقیت و شکست یک سازمان و ایجاد سازمان با اخلاق را به کارکنان آن نسبت می دهند و میان عملکرد سازمان و سبک شخصیتی، رابطه های تنگاتنگی قائل می شوند، از این رو مسئله نیروی انسانی در سازمان ارزش و اهمیت قابل توجهی دارد که به نظر پیچیده و گسترده می آید. بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت معتقدند باورها و نگرش یک مدیر و کارمند در رفتار او تأثیر مستقیم دارد و آنها باید رفتار خود را با محیط و شرایط محیطی تطبیق دهند. (۴) کارکنان با انتخاب سبک شخصیتی مناسب می توانند از طریق نفوذ مثبتی که بر رفتارهای کاری دیگر کارکنان دارند باعث ارتقاء روحیه، افزایش رفتارهای اخلاقی و نظم آنها شوند.

از نظر شولتز (۱۳۸۶) شخصیت در یک معنای کلی، یعنی جنبه های بی همتا و نسبتاً پایدار درونی و بیرونی منش فرد، که در موقعیت های مختلف بر رفتار وی تأثیر می گذارند و به زعم رایینز یکی از متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر رفتار فردی در

بنابراین حضور تنگاتنگ هدفمندی و نظم در کارها در کنار تخصص که ناشی از جو قوی سازمانی است، به عنوان یکی از اساسی ترین عوامل موفقیت سازمان نگریسته می شود (۱۰).

مقصود از جو سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. کریس آرجیس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که کارکنان در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه های که به طور واقعی با هم رفتار می کنند تعریف می کند (۱۱) بدون شک سبک شخصیتی کارکنان در هدایت صحیح اهداف در جهت اثربخشی سازمانی موثر است. برای تحقق اهداف سازمان، کارکنان با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه هایی را به کار می گیرند. سبک هر فردی مختص خود او و متناسب با شخصیت اوست. فیدلر معتقد است سبک مدیریت بخشی از شخصیت فرد است. هرچه تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، بهره وری بیشتری را در پی خواهد داشت. بنابراین انتخاب شخصیت مناسب، می تواند عملکرد شغلی بهتری برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان بر کارشان تاثیر گذارد که در نتیجه این نگرش ها و ارزش ها، یک فرهنگ سازمانی قوی ایجاد خواهد شد (۱۲).

بنابراین توجه به متغیر ویژگی های شخصیتی کارکنان آموزش و پرورش به جهت انتخاب جو سازمانی اثربخش ضروری است و می تواند متغیر معنویت کاری و سامان بخشی به سازمان را پیش بینی کند. نتایج حاصل از این پژوهش می تواند به مدیران کمک کند تا موثرترین و اثربخش ترین سبک های شخصیتی را شناخته و کارکنانی جذب کنند که ویژگی های شخصیتی آنان جو سازمانی هدفمند و اثربخش را طلب کند.

پیشینه تحقیق

- در پژوهشی که با عنوان "بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران با سبک رهبری" آنها انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که سبک رهبری غالب واحدهای مورد مطالعه سبک رهبری توجیهی بود. همچنین بین ویژگی های شخصیتی برون - درون گرایی و سبک رهبری ارتباط معنی داری وجود داشت (۱۳).

در پژوهشی که با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)" انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ های سازمانی (گروهی، منطقی، توسعه ای، سلسله مراتبی) با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری فرهنگ گروهی با میانجی گری نوآوری بر عملکرد، قویتر از سایر فرهنگ ها می باشد؛ به علاوه، نتایج آزمون، نشان می دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است (۱۴).

- شامانی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان "بررسی تناسب بین شغل و ویژگی های شخصیت و رابطه آن با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان" انجام داد و به این نتیجه دست یافت که

سازمان، ویژگیهایی است که فرد با خود به سازمان می آورد، مانند ویژگیهای شخصیتی.

بنابراین از آنجایی که کارکنان، دارای ویژگیهای شخصیتی و مشخصات منحصر به فردی هستند که عملکرد و کارایی آنها را تحت تأثیر قرار داده و نقش بسزایی در نگرش آنها، رفتار و شکل گیری فرهنگ سازمانی دارد، توجه به این ویژگیها به عنوان یکی از عواملی که می تواند فرهنگ سازمانی موثری را در سازمان ایجاد کند که زمینه ساز انضباط کاری باشد (۵)، ضروری به نظر میرسد. فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش ها، به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل می دهد و نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می کند. فرهنگ هر سازمانی به عنوان عامل اساسی در شکل دادن بدن مطرح شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان و از همه مهمتر بر عملکرد سازمان دارد. فرهنگ، بایدها و نبایدها را مشخص می کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می دهد (۶).

یکی از عوامل مؤثر در بروز انضباط و هدفمندی در یک جامعه یا سازمان، زمینه سازی و بسترسازی در بین انسا نها، جهت ایجاد فرهنگی است که به واسطه آن، همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری باشند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه، کمک کنند. بنابراین با توجه به اهمیت نقش ویژگی های شخصیتی کارکنان در سازمان حساس آموزش و پرورش جهت ایجاد فرهنگ سازمانی هدفمند که زمینه ساز نظم و معنویت کاری و بروز خلاقیت است (۷)؛ پژوهشگر در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین ویژگی های شخصیتی و معنویت کاری با نقش تعدیلگر دینداری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد؟

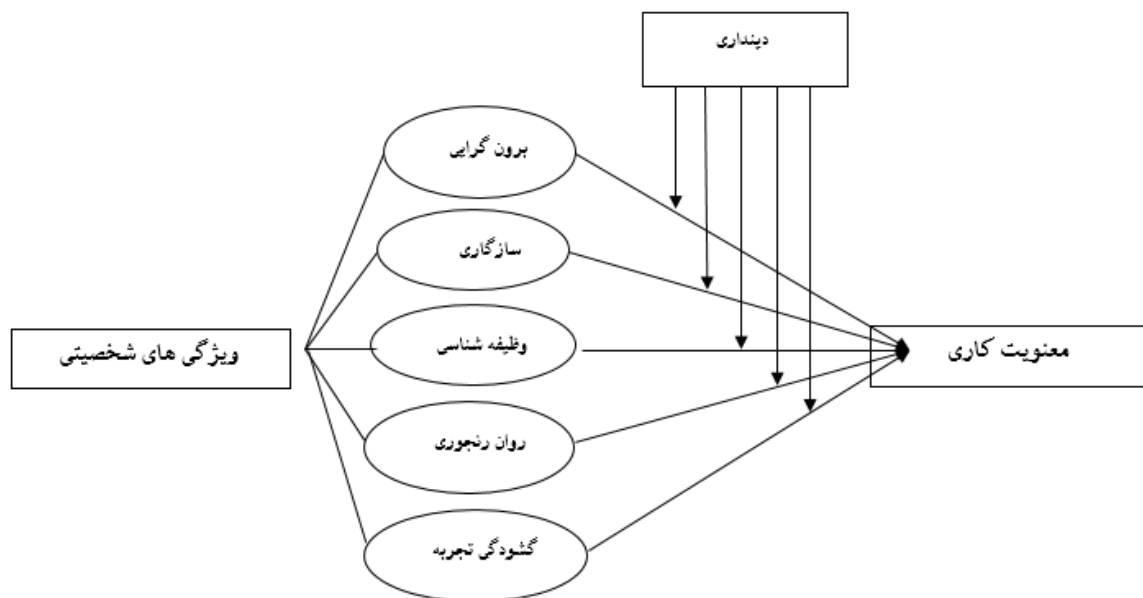
اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

سازمان آموزش و پرورش یک سازمانی مهم و تاثیرگذار در جامعه است که با اتخاذ تدابیر و ارائه خدمات و آموزش های لازم و با حفظ ارزش ها و کرامت والای انسانی و تکیه بر مشارکت های مردم و همکاری نزدیک سازمان های ذی ربط، در جهت گسترش خدمات آموزش مفید و رایگان تلاش می کند (۸). این سازمان با توجه به رسالتی که دارد نیازمند کارکنانی منضبط و دلسوز است که برقراری جو هدفمند در سازمان آموزش و پرورش نیازمند فرهنگی اثربخش است. یکی از مسئولیت های هر نهاد و سازمانی رسیدن به اهداف و آرمان هایی است که علت وجودی آن سازمان را تشکیل می دهد. داشتن قابلیت های معین (تخصص) الزاما به اثربخشی در انجام کارها منتهی نمی شود؛ زیرا عامل انسانی و صفات شخصیتی افراد با شایستگی های فنی آنها در ارتباط است. از جمله عواملی که در بقای این سازمان ها موثر است عامل نیروی انسانی است (۹). حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین و پربهاترین منبع انجام کار از مهمترین مسائل مدیران سازمان هاست و کمتر حاضر به از دست دادن آن بدون داشتن برنامه های جایگزین هستند. از اینرو انضباط و هدفمندی را که بیش از همه نگرش های شغلی می تواند به پیش بینی اثربخشی کارکنان بینجامد دارای اهمیت می دانند.

- خو و برچ (۲۰۰۸) در تحقیقی که با عنوان "بررسی رابطه ویژگی های شخصیت با رهبری تحول گرا در مطالعه ۸۰ نفر از رهبران و مدیران ارشد شرکت ها در نیوزلند" انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بعد نمایشی شخصیت پیشینی مثبت برای رهبری تحولگراست درحالی که بعد اجتنابی و خودشیفتگی شخصیت پیشین منفی برای رهبری تحولگراست (۱۷) شوآ و وبر (۲۰۰۶) در پژوهشی که با عنوان "آزمون بین فرهنگی از مدل پنج عاملی شخصیت و رهبری تحول گرا" انجام دادند اذعان کردند که رابطه ویژگی های شخصیتی با رهبری تحول گرا در آمریکای شمالی و چین بدیهی نیست، آنها همچنین به این نتیجه دست یافتند که میانگین رهبری تحول گرا در چین در مقایسه با آمریکای شمالی کمتر بوده است (۱۸)

بین نوع شخصیت و عملکرد کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و کارکنانی که دارای شخصیت واقع گرایانه هستند بیشترین نمره ارزیابی عملکرد را دارند. یافته های مربوط به فرضیه اصلی تحقیق نشان می دهد زمانی که بین شغل و شخصیت تناسب وجود دارد، نمرات ارزیابی عملکرد (۷۲ درصد کارکنان) بالا می باشد که این امر نشان از بهبود عملکرد آنان دارد. به طور کلی بیشترین مشاغل موجود در سازمان مشاغل اجتماعی و کمترین مشاغل، مشاغل هنری است و بیشترین نوع شخصیت در سازمان شخصیت متهورانه و کمتر از نوع جستجو گرایانه می باشد. در رابطه با تناسب شغل و شخصیت در رابطه با واحدهای سازمانی به تفکیک بدین شرح می باشد: در واحد بیمارستان ولایت و مرکز بهداشت بین شغل و شخصیت کارکنان تناسب وجود ندارد. در واحد دانشکده بهداشت و اورژانس ۱۱۵ بین شغل و شخصیت کارکنان تناسب وجود دارد. (۱۵)

در پژوهشی که با عنوان "تاثیر فرهنگ سازمان بر عملکرد نوآورانه توسط کارکنان" انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که چگونه لایه های فرهنگ سازمانی؛ به خصوص هنجارها و رفتارهای خلاقانه تا حدودی اثر اندیشه های نوآوری را که اندازه گیری عملکرد شرکت را حمایت می کند، تعدیل می نماید (۱۶). در تحقیقی که با عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و دو سبک رهبری (دموکراتیک و خدمت گزار)" انجام داد چند تفاوت معنادار بین گروه کنترل و آزمایش مشاهده کرد و به این نتیجه دست یافت که رهبری دموکراتیک به بعد برونگرایی و سازگاری تمایل دارد، درحالی که سبک رهبری خدمتگزار با بعد وظیفه شناسی شخصیت مرتبط است (۸،۹).



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

- اهداف فرعی تحقیق
۱. بررسی رابطه بین ویژگی برون گرایی و معنویت کاری
 ۲. بررسی رابطه بین ویژگی سازگاری و معنویت کاری
 ۳. بررسی رابطه بین ویژگی وظیفه شناسی و معنویت کاری

- اهداف تحقیق اصلی
۱. بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و جو سازمانی
 ۲. بررسی رابطه بین دینداری با معنویت کاری

است. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، پرسشنامه‌های مربوطه تهیه و پس از اخذ مجوز پرسشنامه‌ها بین فرهنگیان رسمی مقطع ابتدایی شهرستان چابهار توزیع گردید و از آنان تقاضا شد که در کمال صداقت و اعتماد به پرسشنامه‌ها پاسخ گویند.

۱۰- ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر می باشد:

پرسشنامه ویژگی های شخصیت: پرسشنامه آزمون شخصیت نئو (۱۹۸۶) این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت شامل (برون گرایی سوالات ۱ الی ۱۲، سازگاری سوالات ۱۳ الی ۲۴، وظیفه شناسی سوالات ۲۵ الی ۳۶، روان رنجوری سوالات ۳۷ الی ۴۸، گشودگی نسبت به تجربه سوالات ۴۹ الی ۶۰) به کار می رود اگر وقت اجرای تست خیلی محدود باشد و اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد از این پرسشنامه استفاده می شود. پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است (۱۹). پرسشنامه دینداری: پرسشنامه دینداری قناتی (۱۳۸۷) طراحی شده است و ۵۶ سوال دارد و براساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است.

پرسشنامه معنویت کاری: این پرسشنامه توسط سی پتی (۲۰۰۵) ساخته شده و دارای ۲۰ گویه و بدون مولفه تدوین شده است و دارای ۵ طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری بتواند واقعا خصیصه ی موردنظر را اندازه بگیرد، نه صفت دیگری را. روایی آن خصیصه ی ابزار و یا روش جمع آوری داده هاست که دانستن آن خصیصه، همان مقولاتی را تعیین می کند که برای تعیین آن مقولات طرح ریزی شده است. پایایی یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است و بدین معنی است که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد. پرسشنامه ویژگی های شخصیت: در پژوهش خود میزان پایایی پرسشنامه مذکور را بدست آورده است. نتایج نشان داد که از روایی قابل قبولی برخوردار بود. و میزان پایایی پرسشنامه ویژگی های شخصیت ۰/۸۱ درصد مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی ابعاد پرسشنامه مذکور به ترتیب برای ویژگی برون گرایی (۰/۷۳)، سازگاری (۰/۶۸)، وظیفه شناسی (۰/۸۷)، روان رنجوری (۰/۸۶)، گشودگی نسبت به تجربه (۰/۵۶) بدست آمده است. برای بررسی همسانی درونی یا پایایی سازه‌های پرسشنامه در پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرون باخ استفاده شده است. نتایج مربوط به بررسی پایایی سازه‌های پرسشنامه در جدول ذیل آورده شده است.

۴. بررسی رابطه بین ویژگی روان رنجوری و معنویت کاری
۵. بررسی رابطه بین ویژگی گشودگی نسبت به تجربه و معنویت کاری

۶. بررسی رابطه بین دینداری و ویژگی های شخصیتی و معنویت کاری

۵- فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اصلی

۱. بین ویژگی های شخصیتی و جو سازمانی در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.
۲. بین دینداری و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

۱. بین ویژگی برون گرایی و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.
۲. بین ویژگی سازگاری و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.
۳. بین ویژگی وظیفه شناسی و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.
۴. بین ویژگی روان رنجوری و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.
۵. بین ویژگی گشودگی نسبت به تجربه و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.
۶. دینداری رابطه بین ویژگی های شخصیتی و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار را تعدیل می کند.

۶- نوع و روش تحقیق

در تحقیق حاضر با توجه به موضوع و هدف کاربردی آن، روش تحقیق بصورت توصیفی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام می شود.

۷- جامعه آماری

در پژوهش حاضر جامعه آماری کلیه فرهنگیان رسمی مقطع ابتدایی شهرستان چابهار به تعداد ۴۰۰ نفر بودند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر برای فرهنگیان رسمی مقطع ابتدایی شهرستان چابهار از نمونه گیری بصورت تصادفی استفاده شده است. و برای مشخص کردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می شود. حجم نمونه براساس جدول مورگان برای کارکنان برابر با: $(n=196)$

۹- فرآیند جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پیشینه و مبانی نظری تحقیق بهره برده شده است و برای پاسخ به سوالات تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده

جدول ۱. بررسی سازگاری درونی پرسشنامه ویژگی های شخصیت

شماره	نام سازه	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	تعداد نمونه
۱	برون گرایی	۰/۷۸۳	۱۲	۱۹۶
۲	سازگاری	۰/۷۶۹	۱۲	۱۹۶
۳	وظیفه شناسی	۰/۷۷۹	۱۲	۱۹۶
۴	روان رنجوری	۰/۸۱۹	۱۲	۱۹۶
۵	گشودگی نسبت به تجربه	۰/۷۴۸	۱۲	۱۹۶
به صورت کلی (تفکیک نشده)				
		۰/۷۹۰	۶۰	۱۹۶

آلفای کرونباخ

داده های کمی گردآوری شده تبدیل به داده های کیفی شود؛ و بتوانیم بر اساس آنها بگوییم فرضیه های پژوهش ما ثابت شده یا رد می شود. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss نسخه ۲۳ استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگی های دموگرافیک فرهنگیان شهرستان چابهار ارائه می شود و سپس آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش می شود. در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، برای نشان دادن روابط خطی بین متغیرها، استفاده می شود.

یافته ها

(الف) - توصیف کمی متغیرهای تحقیق (یافته های اصلی تحقیق) در این قسمت مقادیر شاخص های توصیفی متغیرهای مطالعه در جدول ذیل آورده شده است.

پرسشنامه دینداری: فئاتی (۱۳۸۷) این پرسشنامه را در بین مدیران یک سازمان اجرا کردند و با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۹ را گزارش کردند. برای بررسی همسانی درونی یا پایایی سازه های پرسشنامه در پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرون باخ استفاده شده است که نتایج مربوط به بررسی پایایی پرسشنامه ۰/۷۹۱ بدست آمد. (۲۰) پرسشنامه معنویت کاری: عرب (۱۳۹۱) پایایی این پرسشنامه را در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی شیراز بدست آورد و با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۷۸ را گزارش نمودند. برای بررسی همسانی درونی یا پایایی سازه های پرسشنامه در پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرون باخ استفاده شده است که نتایج مربوط به بررسی پایایی پرسشنامه ۰/۶۹۵ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در پژوهش های، آماری پس از گردآوری داده های گروه نمونه لازم است که بر روی داده ها تجزیه و تحلیل هایی انجام پذیرد تا

جدول ۲. مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق (n=۱۹۶)

متغیر	ابعاد	مد	میانه	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
ویژگی های شخصیتی	برون گرایی	۳/۶	۳/۶	۳/۵	۰/۸	۱/۰	۵/۰
	سازگاری	۳/۷	۳/۷	۳/۶	۰/۷	۱/۰	۵/۰
	وظیفه شناسی	۳/۸	۳/۸	۳/۷	۰/۸	۱/۰	۵/۰
	روان رنجوری	۴/۰	۴/۰	۳/۸	۰/۸	۱/۰	۵/۰
	تجربه گرایی	۳/۰	۳/۰	۳/۰	۸/۰	۱/۰	۵/۰
	کل	۳/۸	۳/۸	۳/۶	۰/۶	۱/۰	۵/۰
دینداری	کل	۳/۸	۳/۸	۳/۶	۰/۸	۱/۰	۵/۰
معنویت کاری	کل	۳/۶	۳/۶	۳/۵	۰/۷	۱/۰	۵/۰

از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ذیل آورده شده است.
 H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.
 H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

(ب) - بررسی فرض نرمال
 قبل از بررسی فرضیات تحقیق، نرمال بودن متغیرهای مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای بررسی پذیره نرمال بودن

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	معنی داری	نتیجه
ویژگی های شخصیتی	برون گرایی	۱۹۶	۱/۲۷۰	۰/۰۷۹	نرمال
	سازگاری	۱۹۶	۱/۰۴۳	۰/۲۲۷	نرمال
	وظیفه شناسی	۱۹۶	۱/۰۴۴	۰/۲۲۶	نرمال
	روان رنجوری	۱۹۶	۱/۰۵۲	۰/۲۱۸	نرمال
	گشودگی	۱۹۶	۱/۳۰۷	۰/۰۶۲	نرمال
	کل	۱۹۶	۰/۶۸۰	۰/۳۱۵	نرمال
دینداری	کل	۱۹۶	۱/۰۲۵	۰/۱۷۹	نرمال
معنویت کاری	کل	۱۹۶	۰/۶۴۸	۰/۷۹۶	نرمال

ج- یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه های اصلی

۱. بین ویژگی های شخصیتی و دینداری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۴) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۵۱ و سطح معنی داری

این آزمون ۰/۰۰۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که ویژگی های شخصیتی کارکنان با دینداری رابطه مستقیم و معنی داری دارد، یعنی تغییرات در ویژگی های شخصیتی فرهنگیان ناشی از تغییرات در دینداری آنان است و برعکس.

جدول ۴. رابطه بین ویژگی های شخصیتی فرهنگیان با دینداری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	دینداری
میزان همبستگی		۰/۱۵۱
تعداد پاسخ	آزمون پیرسون	۱۹۶
سطح معناداری		۰/۰۰۱

۲- بین دینداری و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۵) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۴۹ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح

معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که دینداری با معنویت کاری رابطه مستقیم و معنی داری دارد، یعنی تغییرات در دینداری فرهنگیان باعث تغییرات در معنویت کاری خواهد شد و برعکس.

جدول ۵. رابطه بین دینداری با معنویت کاری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	معنویت کاری
میزان همبستگی		۰/۲۴۹
تعداد پاسخ	آزمون پیرسون	۱۹۶
سطح معناداری		۰/۰۰۱

ب) فرضیات فرعی

۱. بین ویژگی برون گرایی و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۶) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۸۲ و سطح معنی داری

این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که برون گرایی فرهنگیان با معنویت کاری آنان رابطه مستقیم و معنی داری دارد.

جدول ۶. رابطه بین برون گرایی فرهنگیان با معنویت کاری آنان

معنویت کاری	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۲۸۲	میزان همبستگی	
۱۹۶	تعداد پاسخ	آزمون پیرسون
۰/۰۰۰	سطح معناداری	ویژگی برون گرایی

بین ویژگی سازگاری و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد. طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۷) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۲۸ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۷۳ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می شود و این بدان معنی است که ویژگی سازگاری فرهنگیان با معنویت کاری آنان رابطه مستقیم و معنی داری ندارد.

جدول ۷. رابطه بین ویژگی سازگاری فرهنگیان با معنویت کاری آنان

معنویت کاری	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۱۲۸	میزان همبستگی	
۱۹۶	تعداد پاسخ	آزمون پیرسون
۰/۰۷۳	سطح معناداری	ویژگی سازگاری

بین ویژگی وظیفه شناسی و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد. طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۸) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۰۷ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۴ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که ویژگی وظیفه شناسی فرهنگیان با معنویت کاری آنان رابطه مستقیم و معنی داری دارد.

جدول ۸. رابطه بین ویژگی وظیفه شناسی فرهنگیان با معنویت کاری آنان

معنویت کاری	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۲۰۷	میزان همبستگی	
۱۹۶	تعداد پاسخ	آزمون پیرسون
۰/۰۰۴	سطح معناداری	ویژگی وظیفه شناسی

بین ویژگی روان رنجوری و اخلاق کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد. طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۹) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با -۰/۳۴۲ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که ویژگی روان رنجوری فرهنگیان با معنویت کاری آنان رابطه معکوس و معنی داری دارد.

جدول ۹. رابطه بین ویژگی روان رنجوری فرهنگیان با معنویت کاری آنان

معنویت کاری	متغیر وابسته	متغیر مستقل
-۰/۳۴۲	میزان همبستگی	
۱۹۶	تعداد پاسخ	آزمون پیرسون
۰/۰۰۰	سطح معناداری	ویژگی روان رنجوری

بین ویژگی گشودگی نسبت به تجربه و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار رابطه وجود دارد. طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۱۰) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۰۶۷ و سطح معنی داری

گشودگی نسبت به تجربه فرهنگیان با معنویت کاری آنان رابطه مستقیم و معنی داری ندارد.

این آزمون ۰/۳۵۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می شود و این بدان معنی است که ویژگی

جدول ۱۰. رابطه بین ویژگی گشودگی نسبت به تجربه فرهنگیان با معنویت کاری آنان

معنویت کاری	متغیر وابسته	
	متغیر مستقل	
۰/۰۶۷	میزان همبستگی	
۱۹۶	تعداد پاسخ	آزمون پیرسون
۰/۳۵۱	سطح معناداری	ویژگی گشودگی نسبت به تجربه

نمایند. جو همکاری درون بخشی، سرپرست مستقیم و همکاران در گروه شغلی مهمترین نقش را در تسهیم دانش ایفا می نمایند. هنگامی که همکاری در سازمان نهادینه می شود، اعتماد میان افراد فزونی می یابد و آن ها تمایل بیشتری برای حل مسائل یافته و تلاش خواهند کرد که روش های ارتباطی موثرتر و کارآمدتری را بیابند. با توجه به شواهد ارائه شده از یک سو می توان انتظار داشت که با افزایش بی اخلاقی، تسهیم دانش در آن کمتر اتفاق می افتد و از سوی دیگر شواهد ارائه شده مبین آن هستند که جو همکاری سازمانی می تواند تأثیر مثبتی بر ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت در سازمان ایفا نماید. بنابراین کارکنان با دارا بودن ویژگی های شخصیتی مثبت یا منفی زمینه ساز ایجاد فرهنگ سازمانی غنی یا منفی خواهند شد که این امر سبب ایجاد جومدنی یا غیر مدنی خواهد شد.

References

1. Abbasi, Mojtaba. (2015). Identifying the factors of the formation of work conscience and investigating its relationship with the individual's social discipline in the Shahrood Education Organization. Master's thesis, Islamic Azad University, Shahrood branch
2. Ranjbar, Maryam. (1388). Investigating the relationship between personality traits and professional commitment in the employees of the West Kermanshah Oil and Gas Exploitation Company. Master's thesis, Allameh Tabatabai University
3. Zarei Mateen, Hassan. (2007). (Methods of changing organizational culture. Management Knowledge, 46 (1).
4. Shamsai, Farshid, Daud Abadi, Zakia, Sadeghi, Amir. (2014). Examining the personality characteristics of managers with their leadership style. Nursing Management Quarterly, 4th year, 1st issue, 9-17.

دینداری رابطه بین ویژگی های شخصیتی و معنویت کاری در بین فرهنگیان شهرستان چابهار را تعدیل می کند. همانگونه که در فرضیه های اصلی نیز مشاهده شد، حاصل ضرب متغیرهای ویژگی های شخصیتی و دینداری به عنوان نقش تعدیل کننده بر معنویت کاری، تاثیر مثبت و معنا داری داشت. لذا فرض وجود رابطه مثبت نقش تعدیل کننده دینداری بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی و معنویت کاری تایید می گردد.

نتیجه گیری

در این قسمت سعی می شود به بحث و بررسی نتایج بدست آمده از این پژوهش پرداخته شود و اگر پژوهش های مشابه ای صورت گرفته، نتایج آنها مورد مقایسه قرار گیرد. براساس نتایج این تحقیق رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیتی فرهنگیان شهرستان چابهار با دینداری آنان وجود داشت که قابل پیش بینی هم بود؛ زیرا پژوهش های مشابه ای در این زمینه یا با متغیرهای مشابه صورت گرفته که نمایانگر ارتباط مستقیم دو متغیر فوق بوده اند. برای نمونه می توان به تحقیقات (۳)، (۵) و (۷) اشاره کرد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد رابطه معناداری بین دینداری فرهنگیان شهرستان چابهار با معنویت کاری آنان وجود داشت و پژوهش های مشابه ای در این زمینه یا با متغیرهای مشابه نمایانگر ارتباط مستقیم دو متغیر فوق بوده اند. برای نمونه می توان به تحقیقات (۴)، (۸) (۱۷) اشاره کرد. بنابراین نقش متغیر دینداری به عنوان عامل تعدیل کننده در ارتباط بین ویژگی های شخصیتی فرهنگیان شهرستان چابهار با معنویت کاری به اثبات رسید (۱۴).

بنابراین به این نتیجه خواهیم رسید نتیجه پژوهش حاضر با پژوهش هایی که در این زمینه در رابطه با ارتباط متغیرهای ویژگی های شخصیت با دینداری و اخلاق کاری صورت گرفته همخوانی دارد. همچنین تحقیقات مشابه و نزدیک دیگر نیز نشان دهنده رابطه مثبت متغیرهای عدالت سازمانی، ساختار سازمانی، سرمایه اجتماعی، چابکی سازمانی و مدیریت دانش با هر کدام از متغیرهای فوق هستند. همچنین ملاحظه گردید که بین ابعاد ویژگی های شخصیت با معنویت کاری به جز ابعاد (ویژگی سازگاری و ویژگی گشودگی نسبت به تجربه) که ارتباطی بدست نیامد؛ ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت.

در پایان لازم به ذکر است که موفقیت در اقدامات سازمان بستگی دارد به اینکه همکاری و اعتماد چگونه در جو سازمانی بروز

Publications of Industrial Management Organization.

14. Sidi, Amir, Izadi, Sara. (2012). Organizational culture and its impact on the performance of citizenship behavior. *Monthly social, economic, scientific and cultural work and society*, 159, 11-16

15. Alvarez, S. A., & Busenitz, L. W. (2001). The entrepreneurship of resource-based theory. *Journal of management*, 27(6), 755-775.

16. Bandura, A. 1977. *Social learning theory*. Englewood cliffs, n.j: Prenticehall.

17. Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture*:

18. Hofstede, G. (1984). *Cultural dimensions in management and planning*. *Asia Pacific journal of management*, 1(2), 81-99.

19. Ioan popa, R. 2012. An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 33, pp 488-492.

20. Martin, R. J. & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10(4), 477-490.

5. Namamian, Farshid, Faiz Elahi, Sadiq. (2014). The effect of organizational culture on the performance of the organization with the mediating role of innovation (case study: Ilam Industrial Town). *Farhang Elam*, 16 (47), 174-161

6. Qenati, Susan. (2007) Investigating the relationship between organizational culture and entrepreneurial organizational structure in University of Tehran. Master thesis of University of Tehran.

7. Shamani, S. 2014. Investigating the fit between job and personality type and its relationship with the performance of Damghan health and treatment network employees. Master's thesis, Islamic Azad University, Shahrood branch.

8. Grossi Farshi, M. T 1380. A new approach in personality assessment (application of factor analysis in personality studies). First Edition. Tabriz: Daniyal Publishing House and Jamia Pajoh.

9. Khoo, Hwee. S & Burch, Giles. St. J. 2008. The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Journal Personality and Individual differences*, Vol. 44, pp86-97.

10. Shao, L., & Webber, Sh. 2006. A cross-cultural test of the 'five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Business Research*, Vol. 59, pp 936-944.

11. Sidi, Amir, Yazidi, Sara. (2012). Organizational culture and its impact on the performance of citizenship behavior. *Monthly social, economic, scientific and cultural work and society*, 159, 11-16.

12. Suellen J. Hogan, Leonard VCoote, (2014) , Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model 'Journal of Business Research 67

13. Zamardian, Asghar. (1383). *Transformation management, strategies and application of new models*. Tehran: