

بررسی اثر گذاری نقش سابقه خدمت بر روی معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان (مطالعه موردی: دادگستری های غرب استان مازندران)

مجتبی لاتی^۱

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی اثر گذاری نقش سابقه خدمت بر روی معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب استان مازندران می باشد. این تحقیق برحسب هدف از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و از همبستگی می باشد. از پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است. تحلیل داده ها با روش کلموگروف اسمیرنوف، آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان اداره دادگستری های غرب مازندران که شامل نفر ۴۲۰ نفر میباشند را تشکیل می دهند که تعداد ۲۰۱ نفر با استفاده از جدول کرجسی مورگان به عنوان نمونه آماری به شکل تصادفی ساده انتخاب خواهد شد. نتایج یافته ها حاکی از آنست که با توجه به آزمون های تی تست مسیرهای بین دو متغیر معنویت سازمانی و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی (۴,۶۳۵) تایید می گردد. همچنین، با توجه به آزمون t مسیرهای بین دو متغیر احساس معناداری در کار و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی (۳۱,۸۰۵)؛ احساس همبستگی با دیگران و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی (۲۱,۷۰۷) و همسویی با ارزشها و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی (۲,۹۸۳) تایید می گردد.

کلمات کلیدی: معنویت سازمانی، رفتار سیاسی کارکنان، سابقه خدمت

¹ هیات علمی گروه مدیریت صنعتی، هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نوشهر، نوشهر، ایران

Mjtabalati@yahoo.com

مقدمه

نگرش سازمان به عنوان فرهنگ، اندیشه نسبتاً جدیدی است. سالیان مدید سازمان از جهات گوناگون به عنوان وسیله ای عقلانی تلقی می شد که از طریق هماهنگی و کنترل گروهی میسر می - گردد. سازمان با توجه به ساخت سلسله مراتبی با سطوح و رده های مختلف و روابط اختیار و غیره مورد مطالعه قرار می گرفت، ولی سازمان ها فراتر از ویژگی های ساختاری، ویژگی های دیگری دارند، آنها مثل فرد دارای شخصیت اند، آنها ممکن است سخت گیر یا انعطاف پذیر، حمایتگر یا غیردوستانه، نوآور یا محافظه کار باشند. اما امروزه افراد تمایل دارند که با هر سه بعد وجودی خود یعنی بعد فیزیکی، ذهنی و معنوی خود در محل کار حاضر شوند و جداسازی زندگی کاری کارکنان از زندگی معنوی شان، باعث کاهش روحیه کاری شده و عملاً این دو جدائی ناپذیرند (سلاجقه و فرح بخش، ۱۳۹۶).

معنویت، مفهومی است که به تازگی وارد دنیای مدیریت شده و در این مدت اندک توانسته توجه بسیاری از نظریه پردازان را به خود جذب کند. البته باید به این نکته توجه کرد که معنویت به صورت مشترک در انسانها وجود دارد و می توان گفت این مساله که بررسی معنویت می تواند تاثیر جدی بر سازمان ها داشته باشد، مساله جدیدی است. در طی دهه گذشته، علاقه مندی به معنویت در محیط کار و رفتار کاری کارکنان افزایش یافته است (گوپتا و همکاران، ۲، ۲۰۱۴). بسیاری از محققان نتایج مثبت معنویت سازمانی از جمله افزایش مشارکت در کار، روحیه، خلاقیت، بهره وری، صداقت و اعتماد را به اثبات رسانده اند (بوراک، ۳، ۱۹۹۹؛ میلین و همکاران، ۴، ۲۰۰۳؛ به نقل از ویلیامز و همکاران، ۵، ۲۰۱۷). معنویت در سازمان اشاره به تلاش یک کارمند برای پیدا کردن معنا و هدف نهایی در کار و تقویت ارتباطات وی دارد (افسر و بدیر، ۶، ۲۰۱۷). بررسی دقیق ادبیات نشان می دهد که معنویت در سازمان هنگامی که با حمایت سازمانی پرورش داده شود، باعث ایجاد خلاقیت کارکنان می شود (افسر و رحمان، ۲۰۱۹).

تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف آن گام برمی دارند بسیار خوشبینانه است زیرا سازمان ها از افرادی تشکیل می شوند که اهداف و آرزوهای خویش را دارند و علاوه بر تلاش برای تحقق اهداف سازمان برای رفع نیازهای خود نیز می کوشند (ترک زاده و فریدونی، ۱۳۹۷). بدین منظور افراد، ناگزیر به برقراری ارتباط با یکدیگرند. در واقع تعاملات اجتماعی میان افراد شرایط مساعدی برای ظهور رفتار سیاسی فراهم می کند. محیطی که آکنده از رفتار سیاسی است ممکن است به جابه

². Gupta et al.

³. Burak

⁴. Milmen et al.

⁵. Wiliames et al.

⁶. Afsar & Badir

جایی، کاهش کیفیت کار، عدم تحقق اهداف (آلکری آلدایز، ۲۰۰۹) کاهش عملکرد کارکنان و افزایش استرس و فشار روانی بینجامد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی فرد و گروه عبارت است از کوشش های آنها برای نفوذ بر رفتار دیگران و جریان وقایع سازمان، به منظور حفاظت از منابع، برآوردن نیازها و پیش بردن اهداف خود (فرخ سرشت و رضانی راد، ۱۳۹۷).

رابینز^۷ (۱۹۸۳) معتقد است همه رفتارها در سازمان سیاسی اند. تقریباً هر کسی که در هر سازمانی کار می کند با فعالیتهای سیاسی کارکنان آشنا است (جعفریان و همکاران، ۲۰۱۲). این فرضیه که سیاست در همه جا حاضر است اما برای اکثر تیم ها و سازمان ها مضر می باشد، برای بیش از سه دهه دیدگاه اصلی در ادبیات مدیریت بوده است (چنگ، روزن و لوی^۸، ۲۰۰۹؛ تانوس، دیمتراتوس و ساپونا^۹، ۲۰۱۶). بدون نادیده گرفتن اثرات مضر آن ها (چایلد، البانا و رودریگ^{۱۰}، ۲۰۱۰) نتایج مثبتی هم وجود دارد که در ادبیات ثبت شده است و ارزش تحقیق بیشتر را دارد مثل بهره وری بالاتر، پیشرفت شغلی و اجماع تصمیم گیری (هاکوارتر^{۱۱}، ۲۰۱۲؛ لندلز و آلبرت^{۱۲}، ۲۰۱۶). هر چند رفتار سیاسی ممکن است پیامد های مثبت و منفی داشته باشد اما بخش اعظم پژوهش های گذشته، به جنبه تاریک آن توجه داشته اند (اتنیک و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۰؛ به نقل از علیخانی و همکاران، ۱۳۹۸). مطالعه بر روی سیاست سازمانی به سه جریان اصلی تقسیم میگردد. اولی بر این امر تمرکز دارد که چگونه درک سیاست در محل کار، نتایج شخصی و سازمانی را شکل می دهد (تردوی و فریس، ۲۰۱۲). جکسون، دیپبوی و پارکر^{۱۴} (۱۹۹۵) عنوان میکنند که ادراکات سیاست سازمانی بعد مهمی است مبنی بر اینکه چگونه کارکنان محیط کاری خود را تایید کرده است که درک سیاست سازمانی معمولاً روابط بین رهبری و درک میکنند. ویگودا (۲۰۰۷) عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند. جریان درک سیاست سازمانی بر روی ارزیابی کارمندان که امر عینی می باشد بر فرایند تصمیم گیری و تخصیص منافع تمرکز می کند (فریس و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۲). مدل اصلی ادراک سیاست سازمانی فریس و همکاران (۱۹۸۹) نشان می دهد که سه طبقه بندی بر درک سیاست سازمانی اثر می گذارد. ۱) شخصی: سن، جنسیت، ماکیاول گرایی و غیره. ۲) محیط

⁷ Alkri Aldais

⁸ Rabins

⁹ Chang & Rosen & Levy

¹⁰ Thanos, Dimitratos & Sapouna

¹¹ Child, Elbana & Rodrigue

¹² Hochwarter

¹³ Landells & Albrecht

¹⁴ Athnic et al

¹⁵ Jacson, Dipbuy & Parker

¹⁶ French et al.

کاری/ شغل: بازخورد، خودمختاری شغلی و غیره. ۹۳) سازمان: تمرکز، رسمی سازی و غیره (مانیون، جیکوبز، کارنس، بوله و الگار^{۱۷}، ۲۰۱۶؛ به نقل از علیخانی و همکاران، ۱۳۹۸).

ماتیو و زاداک^{۱۸} (۱۹۹۰) در نظریه خود در زمینه تعهد سازمانی افراد، در مقوله ای عوامل پیش نیاز، عوامل همبسته و نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی را طراحی کردند. ایشان بیان داشتند که عوامل پیش نیاز در ایجاد تعهد سازمانی شامل خصوصیات فرد مانند: سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه خدمت؛ ویژگی های شغلی مانند: مهارت تنفس، چالش استقلال و شایستگی و غیره؛ ویژگی های مرتبط با نقش مانند: ابهام نقش، تضاد نقش و تعهد نقش می باشد و خصوصیات روابط رهبر گروه مانند: انسجام گروهی، روابط متقابل و ارتباطات رهبر؛ ویژگیهای سازمان مانند: میزان تمرکز، رسمیت سازمان، بعد و اندازه سازمان؛ عوامل همبسته و مرتبط با تعهد سازمانی نظیر: انگیزش و رضایت شغلی می باشند (همائی و همکاران، ۱۳۹۴). مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی و ... به پژوهشهای جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی بنام معنویت در کاردارند (اشموس و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۰). مهمترین عامل بهره وری در سازمان ها و در نهایت کل و شکوفایی هر جامعه ای در بهبود جامعه، منابع انسانی است و پرورش منابع انسانی با سابقه خدمت مناسب در آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه ورود خاصی را به پرورش کارکنان معنوی با سابقه خدمت مبذول میدارند (گیجسل و سیلگرس^{۲۰}، ۲۰۰۳) و از آنجائی که در سازمانها سیاست، یک واقعیت زندگی است آنان که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی بشوند نمی توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. یک دیدگاه غیرسیاسی می تواند ما را هدایت کند تا متقاعد شویم که کارکنان و اعضای سازمان همیشه در جهت تامین هدفهای سازمان گام برمیدارند و بدانگونه رفتار می کنند. برعکس یک دیدگاه سیاسی موجب خواهد شد تا بسیاری از چیزهایی را که می بینیم به صورت نوعی رفتار نامعقول و بدون منطق در سازمان بپنداریم. بر همین اساس می توان استدلال کرد مثلا چرا کارکنان و اعضای سازمانها، اطلاعات را نزد خود نگه میدارند و میکوشند تا آنها را پنهان نمایند، میزان تولید و بازدهی خود را در طول سوابق خدمت ی که در سازمان دارند را محدود می کنند، درباره موفقیتهای خود تبلیغات زیادی می نمایند، شکستهای خود را پنهان می کنند، در آمار و ارقام مربوط به عملکرها دست می

17. Munyon, Jacobs, Carnes, Bohle & Elgar

18. Matio & Zadak

19. Ashmos et al.

20. Gijssel & Silgers

برند تا وجهه بهتری به خود بدهند و دست به کارهای مشابهی میزنند تا بتوانند اثربخشی و کارایی سازمان را بسیار عالی نشان دهند (کریمی، ۱۳۹۷).

در پژوهش های انجام گرفته داخلی کوشکی و برخوردار (۱۴۰۰)، در مطالعه ای به بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر کاهش بدبینی سازمانی با نقش میانجی جذابیت سازمانی پرداختند. یافته های این تحقیق نشان داد که تمام فرضیه های تحقیق تایید شد. به طوری که معنویت سازمانی بر کاهش بدبینی سازمانی با نقش میانجی جذابیت سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. معنویت سازمانی بر جذابیت سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. معنویت سازمانی بر کاهش بدبینی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد و جذابیت سازمانی بر کاهش بدبینی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، عزیزی و عقیقی (۱۳۹۹)، در مطالعه ای به بررسی اثر رهبری فروتنانه بر رفتار خلاقانه کارکنان: تبیین نقش میانجی خودارزیابی هسته‌ای و تعدیل گر مهارت رفتار سیاسی رهبر نتایج نشان داد رهبری فروتنانه بر رفتار خلاقانه کارکنان اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان همدان اثر مثبت و معنادار دارد. رهبری فروتنانه بر خودارزیابی هسته‌ای کارکنان اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان همدان تأثیر نداشته است. همچنین خودارزیابی هسته‌ای بر رفتار خلاقانه کارکنان اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان همدان تأثیر نداشته است. مهارت رفتار سیاسی رهبر رابطه بین رهبری فروتنانه و رفتار خلاقانه کارکنان اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان همدان تعدیل نمی‌کند. در مطالعات خارجی نیز، ویلیامز و همکاران^{۲۱} (۲۰۲۱) در تحقیقی که با عنوان رهبری خدمتگزار و خلاقیت پیروان: تأثیر معنویت کار و مهارت سیاسی انجام داد به این نتیجه رسید که رهبران خدمتگزار خلاقیت کارکنان را با پرورش محیطی که معنویت در محیط کار را ارتقا می بخشد، تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین، لیکل و همکاران^{۲۲} (۲۰۲۰) در قالب طرح پژوهشی در دانشگاه بون آلمان انجام شده است. هدف مطالعه حاضر ارزیابی مهارت سیاسی گروه‌های کاری و پیش‌بینی رابطه بین مهارت سیاسی گروه‌های کاری و مسیر موفقیت آن‌ها می‌باشد. چهارچوب نظری مطالعه حاضر بر اساس مدل رفتار سیاسی فریز و همکاران می‌باشد. نتایج کلی تحقیق به این صورت است که میزان متوسطی از مهارت و رفتار سیاسی توسط نمایندگان کارکنان در مسیر پیشرفت آن‌ها مؤثر بود و مهارت‌های سیاسی بیش از حد معینی مانع نیل به هدف در مسیر پیشرفت نمایندگان کارکنان شد.

از آنجائی که مهم ترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن است، بنابراین کیفیت توانمندی و کارآمدی نیرو انسانی مهم ترین عامل بقا و حیات سازمان است. نیروی انسانی کارآمد، سازمان کارآمد را بوجود می آورد. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب اطمینان از میزان اجرای سیاستهای

²¹ .Williams et al

²² .Blickle et al.

تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد بود در این میان سابقه خدمت به عنوان یکی از عوامل پیش نیاز در عملکرد سازمان می باشد که تاثیر آن در رفتار سیاسی و معنویت کارکنان نمایان است و جای بحث دارد. بنابراین با توجه به اهمیت مطالب مطروحه این سوال اساسی مطرح می گردد که: آیا سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد یا خیر؟

مبانی نظری

معنویت سازمانی

کویل معنویت را در سه قسم طبقه بندی می کند: معنویت به عنوان تعهد دینی، معنویت به عنوان رفتاری که به واسطه اصول و ارزش های خاصی هدایت می گردد و در نهایت، معنویت به عنوان چگونگی تعالی درون فردی و فرافردی انسان (لانگ و میلز^{۲۳}، ۲۰۱۰: ۳۲۶). معنویت درباره خودآگاهی و یکی شدن با دیگران است. معنویت ترکیبی از فلسفه اصلی زندگی ما و ارزش ها و اعمال ماست (هوارد^{۲۴}، ۲۰۰۲: ۲۳۲). رابینز (۲۰۰۳) می گوید معنویت در محل کار به معنای انجام سازماندهی شده شعائر مذهبی نبوده و به همین ترتیب در مورد خدا یا الهیات نیست. هر یک از اجزای مجموعه ای که امروز در مغرب زمین تحت لوای معنویت گردآمده است در تمدن بشری مسبق به سابقه ای طولانی بوده است (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۰). معنویت در محیط کاری یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم می باشد که از اواسط دهه نود به طور جدی مطرح شده است. دلیل علاقه مندی سازمان ها به معنویت محیط کاری، افزایش اثر بخشی سازمانی است. با توجه به ماهیت شخصی معنویت، در این باره دیدگاه ها و تعاریف مختلفی وجود دارد. در تعریفی که توسط اشموس و دوچن^{۲۵} ارائه شده است معنویت محیط کاری عبارتست از: درک و شناسایی اینکه بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که این بعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی افزایش می یابد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۷). معنویت را از دو رهیافت بررسی می شود: (۱) رهیافت بنیادین؛ رهیافت کارکردی (روستا و همکاران، ۱۳۹۷).

رفتار سیاسی

با همه زمره های خصوصی سازی و تعدیلات اقتصادی در جهان، نقش دولت به عنوان پایه اصلی در فعالیت های اقتصادی جامعه به قوت خود باقی است. دولت ها همواره به عنوان رکن جدایی ناپذیر از اقتصاد کشورها، در جهت کنترل فعالیت واحدهای اقتصادی تلاش می کنند. در مراحل گذار

²³ Long & Milles

²⁴ Howard

²⁵ Ashmos & Douchen

کشورها از در حال توسعه به توسعه یافته، که اغلب با فرآیند خصوصی سازی همراه است، نقش دولت از تولید و سرمایه گذاری، به سمت ارائه کالاها و خدمات عمومی مانند امنیت و تأمین رفاه اجتماعی سوق پیدا می کند (چرغانیان و همکاران، ۱۳۹۰؛ به نقل از نیری پسند و همکاران، ۱۴۰۰).

در کشورهای در حال توسعه و به ویژه ایران، دولت در نقش حامی اقتصاد کشور، در جهت حفظ نفوذ خود در واحدهای اقتصادی، به منظور پیاده سازی سیاست های کلان خود تلاش می کند. وضع قوانین و مقررات خاص، انتصاب سیاستمداران در جایگاه و نقش های اجرایی کلیدی شرکت ها، و هم چنین تلاش در راستای حفظ مالکیت شرکت هایی که حتی در راستای فرآیند خصوصی سازی، ظاهراً به بخش خصوصی واگذار شده اند، اما از نظر محتوایی مالکیت آنها در اختیار دولت است، از جمله این راهکارها است (صادقی شاهدانی و همکاران، ۱۳۹۸).

نقش سابقه خدمت کارکنان در عملکرد سازمان

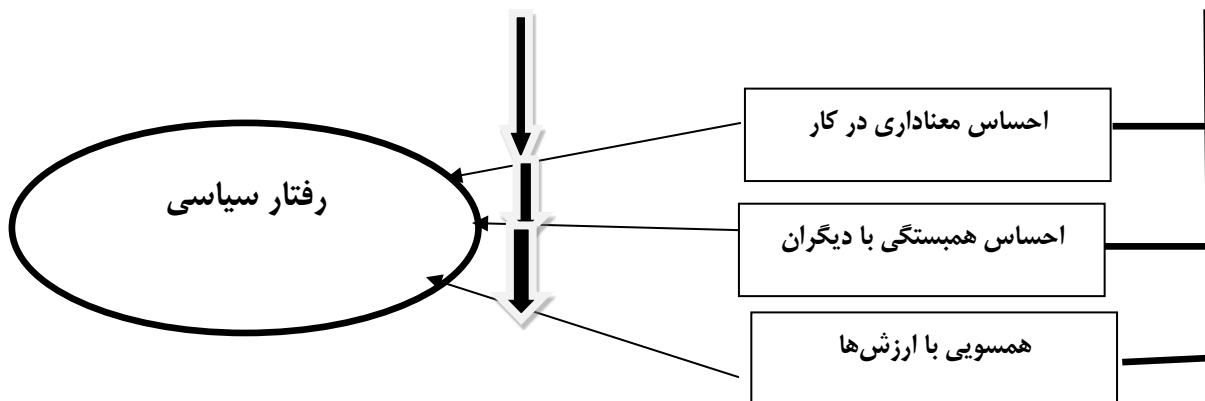
انسان، بزرگترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود. در صورتی که سودآوری سازمان بستگی به انسان داشته و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند. بنابراین، با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سال ها وقت و سرمایه گزاف سازمان و در کل جامعه، صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص، فهیم، متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی خود برسند. در صورت کناره گیری آنان به علت عدم رضایت شغلی از سازمان، به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. به بیانی دیگر، عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد، امری محدود، زمان بر و پرهزینه بوده و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است. نیروی انسانی متعهد در سازمان، با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع، می تواند زیان های مادی را بزودی جبران و تأمین کند، در واقع، نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه ای که صرف تربیت، تجهیز و آموزش او شده است، برای سازمان فایده و ارزش به وجود می آورد. برعکس، نیروی انسانی ناراضی، غیرمتعهد، غیرکارآمد و ناآگاه، ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر مشکلات و زیان های سازمان می افزاید (دماوندی و الزامی، ۱۳۹۲).

مدل مفهومی تحقیق

با بررسی ادبیات موجود نگارنده مدل مفهومی ذیل را ترسیم کرد:

با توجه به روابط مفهومی تشریح شده، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ترسیم می گردد.





جدول ۱: Khari and Sinha (2020) and Milon et al (2021)
روش تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان اداره دادگستری های غرب مازندران که شامل نفر ۴۲۰ نفر میباشند را تشکیل می دهند که تعداد ۲۰۱ نفر با استفاده از جدول کرجسی مورگان به عنوان نمونه آماری به شکل تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه میباشد که برای معنویت سازمانی از پرسشنامه میلمن و همکاران (۲۰۰۳) و متغیر رفتار سیاسی از پرسشنامه دوبرین (۱۹۸۷) و برای سابقه خدمت در بخش اول پرسشنامه، در قسمت اول مشخصات فردی پرسشنامه با توجه به سابقه خدمت کارکنان در طول سالهایی که در سازمان مشغول به کار بوده اند، استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده های این تحقیق به صورت آمار توصیفی می باشند که از این طریق اطلاعات کلی به صورت فراوانی و درصد و میانگین و نمودارهای مورد نیاز از ارایه گردیده است، سپس با فرضیه های تحقیق براساس یافته های توصیفی و با استفاده از آزمون آماری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS و spss انجام شده است.

در میان کارکنان اداره دادگستری های غرب مازندران، پاسخ دهندگان ۱۶۲ نفر از کل پاسخگویان مرد بوده اند که ۸۰٫۶ درصد پاسخگویان را تشکیل داده اند و ۱۹٫۴ درصد پاسخگویان زن می باشند؛ ۳۲٫۳ درصد پاسخ دهندگان بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن داشتند (بیشترین مقدار) و ۶٫۵ درصد ۴۵ سال به بالا سن داشتند که کمترین مقدار می باشند؛ ۳۲٫۳ درصد پاسخ دهندگان بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن داشتند (بیشترین مقدار) و ۶٫۵ درصد ۴۵ سال به بالا سن داشتند که کمترین مقدار می باشند و ۶۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای تجربه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال بودند (بیشترین مقدار) و ۲۱ نفر دارای تجربه کاری ۲۰ سال به بالا بودند که کمترین مقدار می باشند.

جدول ۲- آلفا کرونباخ مقیاس های سنجش پایایی پرسشنامه ها

متغیر	آلفای کرونباخ محاسبه شده
-------	--------------------------

معنویت سازمانی	۰/۸۲۱
رفتار سیاسی	۰/۸۶۰

به منظور پاسخ به سوال تحقیق " آیا سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد یا خیر؟"، فرضیه های زیر مطرح شدند:
 فرضیه اصلی: سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.

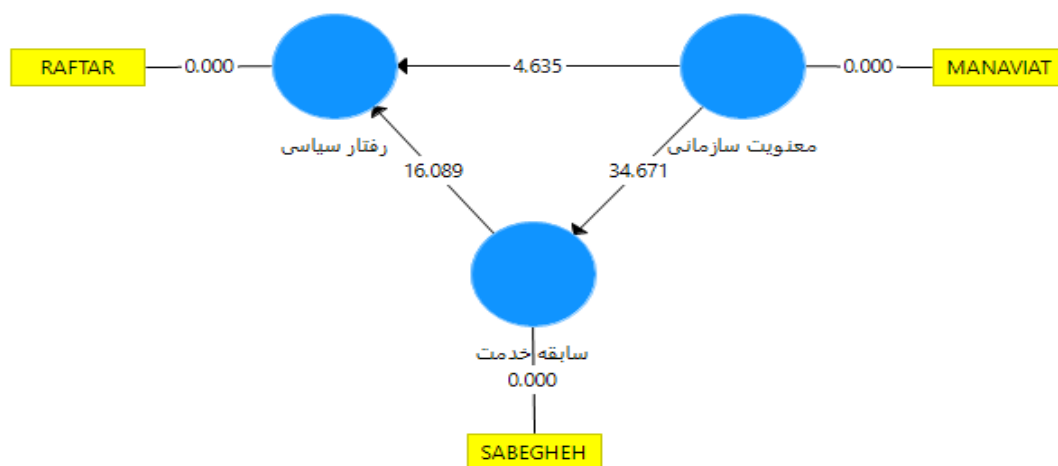
فرضیه های فرعی اول: سابقه خدمت بر رابطه بین احساس معناداری در کار و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی دوم: سابقه خدمت بر رابطه بین احساس همبستگی با دیگران و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی سوم: سابقه خدمت بر رابطه بین همسویی با ارزشها و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.

تجزیه و تحلیل

فرضیه اصلی تحقیق: سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.



نمودار ۱: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش (مقدار t مسیر)

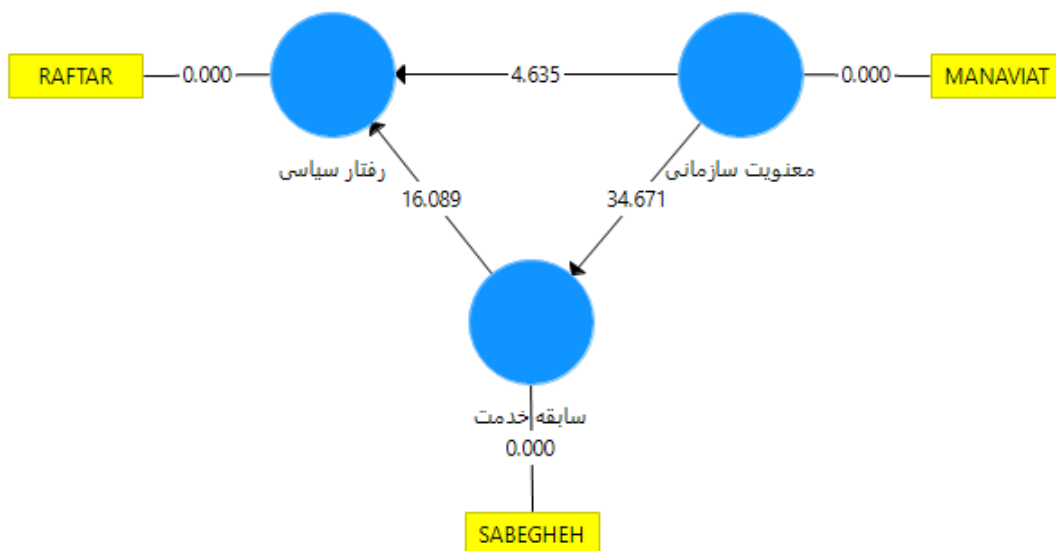
جدول ۲: ضرایب مسیر و آماره آزمون فرضیه اصلی تحقیق

مقدار P	آماره T	انحراف استاندارد (STDEV)	ضریب مسیر
۰	۱۶	۰۶۳۰	سابقه خدمت - < رفتار

سیاسی			۰.۸۹	۰.۰۰
معنویت سازمانی - < رفتار	۳۵۱.۰	۰.۷۶	.۴	.۰
سیاسی			۶۳۵	۰.۰۰
معنویت سازمانی - < سابقه	۸۰۶.۰	۰.۲۳	۳۴	.۰
خدمت			۶۷۱.	۰.۰۰

با توجه به آنکه آزمون های تی تست مسیرهای بین دو متغیر معنویت سازمانی و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی تایید می گردد.

فرضیه اصلی تحقیق: سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.



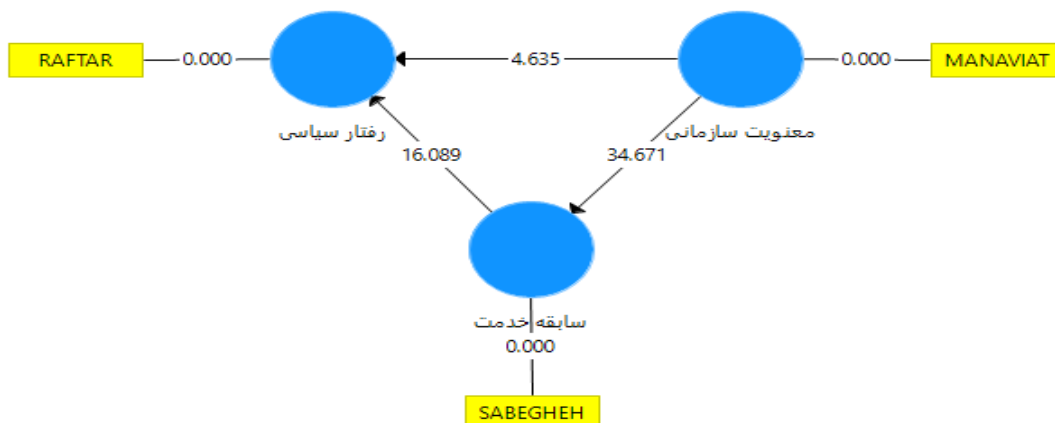
نمودار ۲: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش (مقدار t مسیر)

جدول ۳: ضرایب مسیر و آماره آزمون فرضیه اصلی تحقیق

	ضریب مسیر	استاندارد	انحراف (STDEV)	آماره T	مقادیر P
سابقه خدمت - < رفتار	۰.۱۸.۱		۰.۶۳.۰	۱۶	.۰
سیاسی				۰.۸۹.	۰.۰۰
معنویت سازمانی - < رفتار	۳۵۱.۰		۰.۷۶.۰	.۴	.۰
سیاسی				۶۳۵	۰.۰۰
معنویت سازمانی - < سابقه	۸۰۶.۰		۰.۲۳.۰	۳۴	.۰

۶۷۱. خدمت

با توجه به آنکه آزمون های تی تست مسیرهای بین دو متغیر معنویت سازمانی و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی تایید می گردد.
فرضیه اصلی تحقیق: سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.

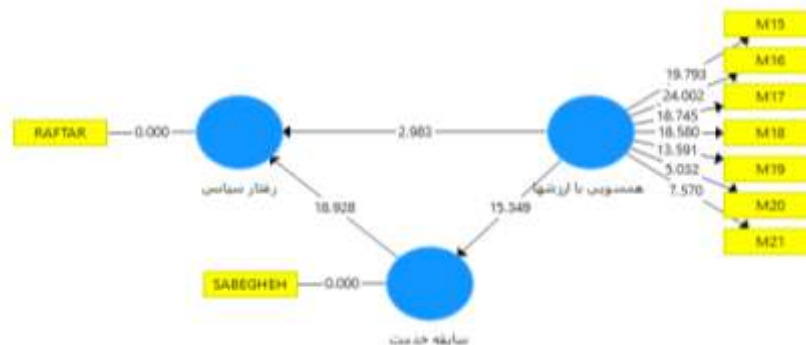


نمودار ۳: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش (مقدار t مسیر)

جدول ۴: ضرایب مسیر و آماره آزمون فرضیه اصلی تحقیق

	ضریب مسیر	استاندارد	انحراف (STDEV)	آماره T	مقدار P
سابقه خدمت - < رفتار سیاسی	۰۱۸.۱		۰۶۳.۰	۱۶	۰.۰۰۰
معنویت سازمانی - < رفتار سیاسی	۳۵۱.۰		۰۷۶.۰	۰.۴	۰.۰۰۰
معنویت سازمانی - < سابقه خدمت	۸۰۶.۰		۰۲۳.۰	۳۴	۰.۰۰۰

با توجه به آنکه آزمون های تی تست مسیرهای بین دو متغیر معنویت سازمانی و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی تایید می گردد.
فرضیه فرعی سوم: سابقه خدمت بر رابطه بین احساس همبستگی با دیگران و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد.



نمودار ۴: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش (مقدار t مسیر)

جدول ۵: ضرایب مسیر و آماره آزمون فرضیه فرعی سوم

	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	P
سابقه خدمت - < رفتار سیاسی	۸۴۶.۰	۰۴۵.۰	۹۲۸.۱۸	۰۰۰.۰
همسویی با ارزشها - < رفتار سیاسی	۱۷۴.۰	۰۵۸.۰	۹۸۳.۲	۰۰۳.۰
همسویی با ارزشها - < سابقه خدمت	۶۳۴.۰	۰۴۱.۰	۳۴۹.۱۵	۰۰۰.۰

با توجه به آنکه آزمون های تی تست مسیرهای بین دو متغیر همسویی با ارزشها و سابقه خدمت و همچنین سابقه خدمت و رفتار سیاسی تایید می گردد.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی اول پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه سابقه خدمت بر رابطه بین احساس معناداری در کار و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که سابقه خدمت بر رابطه بین احساس معناداری در کار و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی دوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه سابقه خدمت بر رابطه بین احساس همبستگی با دیگران و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که سابقه خدمت بر رابطه بین احساس همبستگی با دیگران و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی سوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه سابقه خدمت بر رابطه بین همسویی با ارزشها و رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که سابقه خدمت بر رابطه بین همسویی با ارزشها و

رفتار سیاسی کارکنان دادگستری های غرب مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. به علت اینکه در پیشینه تحقیق پژوهشی دقیقاً با این عنوان وجود نداشت به قطع نمی توان گفت که نتایج به دست آمده از این فرضیه با چه پژوهشی همسو بوده ولی می توان نتیجه گرفت با توجه به وجود تاثیر سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان، پژوهش حاضر به یافته های پژوهش عزیز و عقیقی (۱۳۹۹)، ابراهیمی زنگلانی و همکاران (۱۳۹۷)، جعفری و همکاران (۱۳۹۴) و ویلیامز و همکاران (۲۰۲۱) نزدیک می باشد.

بنابراین می توان گفت که جایگاه معنویت در سازمان ها به گونه ای رو به افزایش از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و پژوهشگران به عنوان ضرورتی جهت تعاملات سازمان ها با کارمندان، مشتریان و جامعه مورد عنایت قرار گرفته بود. به گونه ای که مفهوم معنویت در فضای کاری در سال های اخیر استانت زیادی را به خود جلب کرده است. معنویت چارچوبی از ارزش های سازمانی ثابت شده در فرهنگ که تجربه افراد از تعالی را از راه فرآیند کار، رشد می دهد و احساس آن ها از رابطه داشتن با دیگران را به طریقی که احساس کامل بودن و لذت را برای آن ها فراهم می کند، آسان می کند. معنویت در محیط کار به عنوان چارچوب ارزش های سازمانی دیده شده در فرهنگ تعریف شده که تجربه متعالی افراد را از طریق فرایند کار رشد می دهد. رفتارهای سیاسی، رفتارهایی هستند که در شرح وظایف فرد پیش بینی نشده اند و یک فرد می کوشد با تکیه بر آن ها، بر دیگران نفوذ کرده و روی آن ها تاثیر بگذارد. در رفتارهای سیاسی هدف از تأثیرگذاری این است که از دیگران یا از تصمیم های سازمانی در راستای پیشبرد منافع شخصی استفاده شود. بخشی از ریشه های رفتار سیاسی را باید در خود فرد جستجو کرد. به این معنا که بعضی افراد، ذاتاً آمادگی بیشتری برای سیاسی بازی و سیاسی کاری دارند و هر جا هم که بروند، این تمایل را با خود می برند و آن محیط را هم به بازی های سیاسی آلوده می کنند. اشخاص قدرت طلب، نمونه ای از این افراد هستند. بازی قدرت آن قدر برایشان جذاب است که نمی توانند از آن چشم پيوشند.

پیشنهادات

با توجه به نتایج تحقیق و تاثیر مثبت سابقه خدمت بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان پیشنهاد می گردد:

- ✓ مدیران از طریق ابزارهای تشویق و یا تنبیه به تقویت عواملی چون: همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش های سازمانی و کار معنا دار، در میان کارکنان بپردازند تا شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش تعهد کارکنان در سازمان فراهم گردد.
- ✓ مدیران با برگزاری کلاس های آموزشی به تبیین مفهوم کار و اهمیت آن برای کارکنان در سازمان بپردازند تا کارکنان برای کاری که انجام می دهند ارزش و احترام بیشتری قائل شوند.

- ✓ با توجه به امکانات موجود در سازمان شرایطی مهیا شود تا کارکنان در سازمان احساس مفید بودن کنند، تا با شور و اشتیاق بیشتری به کارهای سازمان رسیدگی کنند.
- ✓ مدیران اهداف سازمان را برای کارکنان تشریح نمایند و نظراتشان را به کار گیرند تا کارکنان در سازمان احساس مفید بودن کنند.
- ✓ مدیران این حس را در کارکنان به وجود آورند که کارکنان احساس کنند، در تحقق رسالت یا فلسفه وجودی سازمان نقش دارند.

منابع

- ابراهیمی زنگلانی، پیمان، محمود یحیی زاده فر، محسن علیزاده ثانی، (۱۳۹۷)، تاثیر معنویت محیط کار بر تعهد سازمانی: نقش میانجی اعتماد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه مازندران.
- جعفری، مصطفی؛ رحیمی، معصومه؛ فرخی، پریسا؛ (۱۳۹۴)، تبیین اثر ویژگی های زندگی نامه ای (تحصیلات، سن، سابقه خدمت و تعداد اعضای خانواده) بر ابعاد ششگانه تفکر استراتژیک براساس مدل تارنکبوتی، مجله: پژوهش های مدیریت در ایران « بهار ۱۳۹۴، دوره نوزدهم - شماره ۱، صفحه ۶۹ تا ۹۰.
- دماوندی، مجید ابراهیم، الزامی، عصمت، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه آموزش های ضمن خدمت، سابقه خدمت و تحصیلات با توانمندی شغلی معلمان زن، نشریه: فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، اطلاعات شماره: بهار ۱۳۹۲، دوره ۷، شماره ۳، از صفحه ۲۲۹ تا صفحه ۲۳۸.
- رابینز، استیفن (۱۳۹۴). مبانی رفتار سازمانی. (ترجمه: قاسم کبیری)، تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد.
- روستا، کامران، رضا، نجاری، محمد جواد، حضوری، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر خلاقیت کارکنان شهرداری شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان مرکزی، مرکز پیام نور دلجان.
- سلاجقه، سنجر، فرح بخش، شیما، (۱۳۹۶)، معنویت و تعهد سازمانی، نشریه راهبرد یاس، شماره ۲۳.
- صادقی شاهدانی، مهدی، محمد، یعقوبی، وحید سیفی، (۱۴۰۰)، راهبرد اساسی خصوصی سازی در ایران، منبع: راهبرد اقتصادی سال دهم تابستان ۱۴۰۰ شماره ۳۷ ۲۱۵ - ۲۵۰.
- عزیزی هرمز، فاطمه، عقیقی، علیرضا، (۱۳۹۹)، اثر رهبری فروتنانه بر رفتار خلاقانه کارکنان: تبیین نقش میانجی خودارزیابی هسته ای و تعدیل گر مهارت سیاسی رهبر، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور همدان.
- علیخانی، آیدا، سعید غیائی ندوشن، اصغر مینایی، (۱۳۹۸)، تعیین رابطه بین منابع قدرت مدیران با رفتار سیاسی و خودکارآمدی کارکنان اداری دانشگاه علامه طباطبائی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- فرخ سرشت، بهزاد، رضانی راد، فرزاد (۱۳۹۷)، میزان سنجش رفتار سیاسی کارکنان با منابع قدرت مدیران (با رویکرد مینتزبرگ)، اولین همایش ملی کارآفرینی.
- کریمی، علیرضا، (۱۳۹۷)، مدیریت رفتار سیاسی در سازمان، راهکار مدیریت.

محمدی گله دار، عبدالحسین، عزیزی، علی محمد و عزیزی، زینب. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و عوامل کلیدی موفقیت خلاقیت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان، اولین کنفرانس بین المللی روان شناسی و علوم رفتاری، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایش های دانشگاه تهران.

مقیم، سید محمد، امیرحسین رهبر، حسن اسلامی، معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)، اخلاق در علوم و فن آوری سال دوم پاییز و زمستان ۱۳۸۶ شماره ۳ و ۴.

نیری پسند، سروناز، مران جوری، مهدی، (۱۴۰۰)، اثر تعدیل کنندگی مالکیت دولتی بر رابطه بین ارتباطات سیاسی و ریسک سقوط قیمت سهام، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.

Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 2, pp.95-109.

Afsar, B., & Rehman, M. (2019). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol.12, No.4, pp.329-353.

Ashmos,DR.Duchon,D.Sprritulity ar work jmanacy in quiry . *Res of Hum Resource manange* .2000:9(2);134-145.

Blickle, G; oerder, k; summers, j. (2020). Theimpact of political skill on career success of employees representatives, *journal of vocational behavior*, 77, 383-390.

Boubaker S, Mansali H, Rjiba H (2014) Large controlling shareholders and stock price synchronicity. *J Bank Finance* 40:80–96.

Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, Vol. 122, No. 1, pp.79-88.

Khari1,M. Sinha, H. (2020), “Is enterprise capital structure adjustment efficient? – an empirical test based on the self-interest of managers”, *Economic Management Journal*, No. 7, pp. 143-153 (in Chinese).

Williams, W.A. et al. (2021). Servant leadership and followership creativity: The Influence of workplace spirituality and political skill. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38, Iss 2, pp.178-193.