

رابطه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با اشتیاق کاری در

کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ تهران

شراره روحی نژاد^۱، دکتر حسین شکرگن^۲ و دکتر علی مهداد^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با اشتیاق کاری در کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ استان تهران انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ تهران به تعداد ۴۸۲ نفر بود که تعداد ۲۲۶ نفر از میان آنها با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی زارعی متین (۱۳۷۸) و اشتیاق کاری سلانوا و شافلی (۲۰۰۱) بودند. با استفاده از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند. نتایج مربوط به ضرایب همبستگی پیرسون نشان می‌دهند از ۲۴ ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی تنها ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه برگزاری و شرکت در نماز جماعت با اشتیاق کاری رابطه معنی دار ندارد. ۲۳ مؤلفه دیگر با مقادیر ضرایب همبستگی بین ۰/۴۶۲ برای مؤلفه خود نظارتی تا ۰/۱۹۴ برای مؤلفه تعاون و همکاری همبستگی‌های معنی دار دارند. و فرضیه‌های مربوط به آنها تأیید شده‌اند. همچنین، ضریب همبستگی کل فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و اشتیاق کاری با مقدار ۰/۵۴۳ رابطه معنی‌داری است. ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون گام به گام نیز با سه متغیر برگزیده احساس مسؤلیت، خلاقیت و نوآوری و خود نظارتی و با مقدار ۰/۵۶۰ معنی دار است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دیگر در این زمینه همسویی دارند. بر اساس این نتایج توصیه‌هایی به سازمان‌ها به عمل آمده است.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، اشتیاق کاری، ارزش‌های اسلامی

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

^۲ دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، استاد بازنشسته‌ی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

^۳ دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

مقدمه

امروزه منابع انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی آن سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روحی^۱، ۲۰۱۷). نیروی انسانی کارآمد و خلاق مهم‌ترین دارایی‌های یک سازمان است (فرید، اکوبال، جاواهار، ما و خان^۲، ۲۰۱۹). با پیشرفت‌های اخیر در روانشناسی سلامت حرفه‌ای، سازمان‌ها به کارمندانشان به‌عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی توجه می‌کنند. در این رابطه اشتیاق کاری کارکنان و عوامل مؤثر در آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. اشتیاق کاری^۳ به‌عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه توجه روانشناسی مثبت‌نگر، به نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (حاجلو، صبحی قراملکی و عامل هوشمند، ۱۳۹۴).

اشتیاق کاری که مفهومی متضاد با فرسودگی شغلی است (لاو، کوک، چان، چان و یپ^۴، ۲۰۱۹)، حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کرده‌اند. اشتیاق کاری نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان محل کار فرد است (وقار سیدین و سلمانی مود، ۱۳۹۴). رایبیز^۵ (۲۰۱۰) بر این باور است که اشتیاق کاری به‌میزانی اطلاق می‌شود که فرد شغل خود را معرف خود و کار یا عملکرد خود را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبار خود می‌داند. سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند، تکالیف و وظایف شغلی خود را به‌نحو مطلوبی به‌انجام می‌رسانند که در نهایت به‌بهبودی بهره‌وری و عملکرد سازمانی منجر می‌شود (هیدایا ابراهیم، سوان و کاراتپ^۶، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که اشتیاق کاری با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (باکر و آلبرجت^۷، ۲۰۱۸).

با توجه به این نکته که اشتیاق کاری کارکنان با پیامدهایی چون اشتیاق و رضایت شغلی مرتبط است، تلاش جهت ارتقا آن ضروری به‌نظر می‌رسد. اولین گام در رسیدن به این هدف، تعیین عوامل مؤثر بر اشتیاق کاری است که در این زمینه، بر اساس جستجوی انجام شده مشخص شد مطالعات

^۱ - Ruhi

^۲ - Farid, Iqbal, Jawahar, Ma & Khan

^۳ - Work Enagagement

^۴ - Law, Kwok, Chan, Chan & Yip

^۵ - Robbins

^۶ - Hidayah Ibrahim, Suan & Karatepe

^۷ - Bakker & Albrecht

نادری در ایران انجام شده است. اشتیاق کاری کارکنان را می‌توان به‌عنوان پیامدی در نظر گرفت که تحت تاثیر رفتارهای مثبت و منفی محیط کار قرار می‌گیرد (بهرامی، ۱۳۹۷). یکی از عواملی که به‌نظر می‌رسد در اشتیاق کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است. توجه به فرهنگ در سطح سازمان و جامعه موضوع تازه ای نیست، اما ارزش و اهمیت آن چند دهه‌ای است که بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و اندیشمندان بسیاری به‌پژوهش در این زمینه پرداخته‌اند. در محدوده علم مدیریت و سازمان نیز متفکران بسیاری در پی یافتن تعریفی جامع برای آن و نیز تبیین ارتباط آن با ساختار سازمانی، و در نتیجه تبیین ویژگی‌ها و عناصر فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اعضای سازمان پرداخته‌اند.

فرهنگ هر ملتی مجموعه دستاوردهای آن ملت است که افکار و رفتار آنان را، خواه مادی و خواه معنوی، شکل می‌دهند. بر این اساس تمدن هم که دستاوردهای مادی را در ذهن تداعی می‌کند جدای از فرهنگ نیست (اندرخورا و صفائی، ۱۳۸۳). در تعاریفی که از فرهنگ آمده است همواره بر درونی شدن هنجارها و مفروضات بنیادی و اساسی تأکید می‌شود. این تعاریف می‌گویند که فرهنگ، فلسفه، ایدئولوژی، ارزش‌ها، مفروضات، عقاید، انتظارات، نگرش‌ها و هنجارهایی است که پیوند اجتماعی را استحکام می‌بخشد (کائینی، ۱۳۸۵). اگر فرهنگ سازمانی در سه سطح اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌ها و الگوهای اساسی رفتار در سازمان تعریف شود. بر این اساس ارزش‌ها از اعتقادات و باورها ی اساسی ریشه می‌گیرد و بر الگوهای رفتاری در سازمان تأثیر می‌گذارد (زارعی متین، ۱۳۸۰). ارزش‌ها از اعتقادات و باورهای اساسی سرچشمه می‌گیرد و در الگوهای رفتاری در سازمان تأثیر می‌گذارد. اعتقادات و باورهای اساسی جزء مفروضات به‌شمار می‌آید (کاووسی و قیومی، ۱۳۸۸). در این مفروضات، که اعتقادات و باورها ی اساسی را دربر می‌گیرد، باید به‌مبانی اعتقادی که همان جهان بینی است پرداخته شود. مفروضات بنیادین فرهنگ سازمانی اسلامی برخاسته از جهان بینی توحیدی است. در فرهنگ مبتنی بر جهان بینی و ایدئولوژی اسلامی، خداوند مبدأ و منشأ جهان هستی، و مالک، مدبر و رب حقیقی همه موجودات عالم است. در این فرهنگ انسان موجودی آگاه، عاقل و مختار، با آزادی خدامحورانه، در نظر گرفته شده است که با نگاه به پیشینیان، عبرت از گذشته، علم، عمل صالح، توجه به‌فناپذیری دنیا و امید به‌آینده که افق‌های عالی قرب الهی است به‌تلاش و تولید، و تعامل با جهان می‌پردازد. (عزتی و صالحی، ۱۳۹۳).

در همین رابطه کراگ^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و اشتیاق در کار، به نتایجی دست یافت. فرهنگ سازمانی و اشتیاق کاری در ۳۵ سازمان نروژی اندازه‌گیری شد. ۴۶۳

کارمند در این سازمان‌ها به کار اشتغال داشتند. نتایج نشان داد که رابطه مثبتی بین نوع فرهنگ قبیله و اشتیاق به کار وجود دارد. مونجوری و کوبونیو^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود که رابطه فرهنگ سازمانی را با اشتیاق کاری در کارکنان شعب مرکزی بانک‌ها می‌سنجید به این نتایج دست یافت که فرهنگ سازمان بر مبنای شش پارامتر اصلی ویژگی‌های غالب، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، چیدمان سازمانی، تاکید استراتژیک و موفقیت معیارها مبتنی بود. مشارکت کارکنان از لحاظ شدت، تعهد و جذب اندازه‌گیری شد. این مطالعه نشان داد که بین متغیرها رابطه مثبت قوی وجود دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که ۶۴ درصد از مشارکت کارکنان در شعب مرکزی را می‌توان با فرهنگ سازمانی تبیین کرد. همچنین نتایج پژوهش برنیا و اوبوبیسا-دارکو^۲ (۲۰۱۷) نشان داد که فرهنگ قدرت‌داری ارتباط معنی‌دار و منفی با اشتیاق کارکنان است. راملی^۳ (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش و اشتیاق کارمند در نوآوری کارکنان به این نتایج دست یافت: (۱) فرهنگ سازمانی با نوآوری کارکنان رابطه مثبت دارد. (۲) اشتراک دانش با نوآوری کارکنان رابطه مثبت دارد (۳) اشتیاق کارکنان با نوآوری آنان رابطه مثبت دارد.

با توجه به مطالب فوق، هدف این پژوهش پیدا کردن پاسخ به این سؤال است که آیا بین فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و اشتیاق کاری در کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ تهران رابطه وجود دارد؟ همچنین، بین آیا ابعاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی شامل تقوای الهی، امر به معروف و نهی از منکر، برگزاری و شرکت در نماز جماعت، وفای به عهد، عدالت و انصاف، توکل به خدا، اخلاص (خلوص نیت)، تعظیم ایام ولادت و شهادت ائمه و رویدادها و مراسم مهم جامعه اسلامی، شور و مشورت، هدایت و حمایت مدیریتی، احساس مسئولیت، تعاون و همکاری، سعه صدر الهی، تعهد به اهداف، کاردانی و تخصص، خودنظارتی، سخت‌کوشی، روابط صمیمی، حسن خلق، نظام تشویق و قدردانی، خلاقیت و نوآوری، نظم، انضباط با اشتیاق کاری رابطه وجود دارد؟

^۱ - Munjuri & K'Obonyo

^۲ - Brenyah & Obuobisa-Darko

^۳ - Ramly

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف جز پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ۸ معاونت و ۶ ناحیه کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ تهران به تعداد ۴۸۲ نفر بودند. تعداد ۲۲۶ نفر از کارمندان کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ استان تهران به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش بر روی آنان اجرا شد.

ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی زارعی‌متین (۱۳۷۴) و پرسشنامه اشتیاق کاری سلانوا و شوفیلی (۲۰۰۱) بود. **پرسشنامه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی زارعی‌متین (۱۳۷۴):** در این پژوهش فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی به وسیله پرسشنامه ۵۴ ماده‌ای که توسط زارعی‌متین (۱۳۷۴) ساخته شده و دارای ۲۴ بُعد می‌باشد، سنجیده شده است. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» درجه‌بندی شده‌اند و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است. زارعی‌متین (۱۳۷۴) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آورده است و عبدل‌زاده (۱۳۹۵) پایایی این پرسشنامه را به همین روش ۰/۸۹ یافته است.

پرسشنامه اشتیاق کاری سلانوا و شوفیلی (۲۰۰۱): در این پژوهش اشتیاق کاری به وسیله پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای که توسط سلانوا و شوفیلی (۲۰۰۱) ساخته شده و دارای ۳ بُعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد، سنجیده شده است. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه‌بندی شده‌اند و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است. جهت تعیین روایی، شوفیلی (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق کاری با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجید و رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافت $r = 0/38$ در نمونه اول و $r = 0/42$ در نمونه دوم). همچنین، همه خرده مقیاس‌های اشتیاق کاری با فرسودگی شغلی، به طور منفی رابطه قوی داشت. کریم زاده (۱۳۸۷) به نقل از تقی پور (۱۳۸۸) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ به دست آورد.

برای آزمون فرضیه‌های آماری پژوهش از روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین‌ها و انحراف معیارهای فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و مؤلفه‌های آن در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. میانگین‌ها و انحراف معیارهای متغیر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
تقوی الهی	۳/۴۸	۱/۰۵۷
امر به معروف و نهی از منکر	۳/۳۵	۱/۱۱۵
برگزاری و شرکت در نماز جماعت	۳/۴۹	۰/۹۱۰
وفای به عهد	۲/۹۶	۰/۸۷۹
عدالت و انصاف	۳/۳۴	۱/۰۰۷
صداقت و راستگویی	۳/۴۰	۰/۹۵۸
توکل به خدا	۳/۴۲	۱/۰۳۳
اخلاص	۳/۵۰	۱/۰۹۲
تعظیم ایام ولادت و شهادت ائمه و رویدادها و مراسم مهم جامعه اسلامی	۳/۹۲	۰/۷۸۹
شور و مشورت	۳/۵۶	۰/۸۹۱
هدایت و حمایت مدیریتی	۳/۳۳	۰/۷۴۸
احساس مسولیت	۳/۵۱	۰/۹۳۵
تعاون و همکاری	۳/۳۲	۰/۸۲۹
سعه صدر	۳/۳۴	۰/۹۶۷
تعهد به اهداف	۳/۷۰	۰/۹۵۴
کردانی و تخصص	۳/۴۸	۰/۹۵۰
خودنظارتی	۳/۶۱	۰/۹۹۶
سخت کوشی	۳/۵۹	۰/۹۲۲
روابط صمیمی و دوستانه	۳/۵۳	۰/۷۸۵
حسن خلق	۳/۲۷	۰/۸۵۱
نظام تشویق و قدردانی	۳/۶۹	۱/۰۰۱
خلاقیت و نوآوری	۳/۵۱	۱/۰۳۱
نظم	۳/۵۹	۰/۹۰۸
انضباط	۳/۴۱	۱/۳۰۴
فرهنگ سازمانی	۳/۴۷	۰/۶۱۵

رابطه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با اشتیاق کاری در کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ تهران □ ۱۶۵

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود از میان میانگین‌های مربوط به فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و ۲۴ مولفه‌ی آن، کمترین مقدار برابر با ۲/۹۶ از آن مؤلفه وفای به عهد و بیشترین مقدار برابر با ۳/۹۲ از آن تعظیم ایام ولادت و شهادت است. از میان انحراف معیارهای مربوط به فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و ۲۴ مولفه‌ی آن کمترین مقدار برابر با ۰/۶۱۵ از آن فرهنگ سازمانی و بیشترین مقدار برابر به ۱/۳۰۴ متعلق به انضباط است. میانگین‌ها و انحراف معیارهای اشتیاق کاری و مولفه‌های آن در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲. میانگین‌ها و انحراف معیارهای متغیر اشتیاق کاری و مؤلفه‌های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
نیرومندی	۳/۶۶	۰/۷۰۷
وقف خود	۳/۶۳	۰/۷۸۶
جذب	۳/۵۱	۰/۷۷۹
اشتیاق کاری	۳/۶۰	۰/۵۸۵

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود از میان میانگین‌های مربوط به اشتیاق کاری و ۳ مؤلفه‌ی آن کمترین مقدار برابر با ۳/۵۱ از آن مؤلفه جذب و بیشترین مقدار برابر با ۳/۶۶ متعلق به مؤلفه نیرومندی است. کمترین انحراف معیار برابر با ۰/۵۸۵ متعلق به اشتیاق کاری و بیشترین مقدار برابر با ۰/۷۸۶ از آن مؤلفه وقف خود است.

ضرایب همبستگی فرهنگ سازمانی اسلامی و مؤلفه‌های آن با متغیر اشتیاق کاری در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۳. ضرایب همبستگی فرهنگ سازمانی اسلامی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری

متغیرها	ضریب پیرسون	p-value
تقوای الهی	۰/۲۰۳	۰/۰۰۲
امر به معروف و نهی از منکر	۰/۲۶۸	۰/۰۰۰
برگزاری و شرکت در نماز جماعت	۰/۱۰۷	۰/۱۰۹
وفای به عهد	۰/۳۲۸	۰/۰۰۰
عدالت و انصاف	۰/۳۸۹	۰/۰۰۰
صداقت و راستگویی	۰/۳۴۲	۰/۰۰۰

متغیرها	ضریب پیرسون	p-value
توکل به خدا	۰/۳۶۹	۰/۰۰۰
اخلاص (خلوص نیت)	۰/۳۶۹	۰/۰۰۰
تعظیم ایام ولادت و شهادت ائمه و رویدادها و مراسم مهم جامعه اسلامی	۰/۴۴۲	۰/۰۰۰
شور و مشورت	۰/۲۵۹	۰/۰۰۰
هدایت و حمایت مدیریتی	۰/۲۶۱	۰/۰۰۰
احساس مسئولیت	۰/۴۲۹	۰/۰۰۰
تعاون و همکاری	۰/۱۹۴	۰/۰۰۳
سعه صدر الهی	۰/۲۸۰	۰/۰۰۰
تعهد به اهداف	۰/۳۷۱	۰/۰۰۰
کاردانی و تخصص	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰
خودنظارتی	۰/۴۶۲	۰/۰۰۰
سخت کوشی	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰
روابط صمیمی و دوستانه	۰/۴۲۹	۰/۰۰۰
حسن خلق	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰
نظام تشویق و قدردانی	۰/۴۲۰	۰/۰۰۰
خلاقیت و نوآوری	۰/۴۱۷	۰/۰۰۰
نظم	۰/۳۶۲	۰/۰۰۰
انضباط و حاکم بودن ضوابط	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی اسلامی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی	۰/۵۳۴	۰/۰۰۰

براساس نتایج مندرج در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های تقوای الهی، امر به معروف و نهی از منکر، برگزاری و شرکت در نماز جماعت، وفای به عهد، عدالت و انصاف، صداقت و راستگویی، توکل به خدا، اخلاص (خلوص نیت)، تعظیم ایام ولادت و شهادت ائمه و رویدادها و مراسم مهم جامعه اسلامی، شور و مشورت، هدایت و حمایت مدیریتی، احساس مسئولیت، تعاون و همکاری، سعه صدر الهی، تعهد به اهداف، کاردانی و تخصص، خود نظارتی، سخت کوشی، روابط صمیمی و دوستانه، حسن خلق، نظام تشویق و قدردانی، خلاقیت و نوآوری، نظم، انضباط و حاکم بودن ضوابط مثبت هستند و در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی دارند. همچنین، کل متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی با اشتیاق کاری در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است. بنابراین، فرضیه‌های مربوط به کل فرهنگ سازمانی

رابطه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با اشتیاق کاری در کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ تهران □ ۱۶۷

اسلامی و ۲۳ مؤلفه آن تأیید شده اند. اما بین مؤلفه برگزاری و شرکت در نماز جماعت و اشتیاق کاری به دلیل اینکه سطح معنی‌داری آن بزرگتر از ۰/۰۵ شده است رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی و اشتیاق کاری در جدول‌های ۴، ۵ و ۶ ارائه شده‌اند. در این تحلیل مؤلفه‌های ۲۴ گانه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر ملاک با یک تحلیل رگرسیون گام به گام (stepwise) مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۴. نتایج خلاصه رگرسیون گام به گام مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی روی اشتیاق کاری

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده ΔR^2	خطای معیار برآورد SEE	دوربین واتسون
۱	۰/۵۶۰	۰/۳۱۴	۰/۳۰۵	۰/۴۸۸	۱/۷۲۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۵۶۰ و ضریب تعیین برابر با ۰/۳۱۴ می‌باشد و حاکی از این است که ۳۱/۴٪ از واریانس اشتیاق کاری تبیین است.

جدول ۵. آماره F معنی‌داری ضریب همبستگی چندگانه گام به گام

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۱	۲۴/۲۱۵	۳	۸/۰۷۲	۳۳/۸۸۶	۰/۰۰۰
	۵۲/۸۸۱	۲۲۲	۰/۲۳۸		
	۷۷/۰۹۵	۲۲۵			

همان‌طور که جدول در ۵ مشاهده می‌شود، F به‌دست آمده حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های برگزیده رگرسیون گام به گام با اشتیاق کاری از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای باقیمانده نهائی در رگرسیون گام به گام و مقدار ثابت

سطح معنی‌داری	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل رگرسیون	
			B	خطای معیار		
۰/۰۰۰	۱۳/۴۴۸		۰/۱۵۵	۲/۰۸۲	مقدار ثابت آلفا	۱
۰/۰۰۱	۳/۲۹۹	۰/۲۲۸	۰/۰۴۱	۰/۱۳۴	خودنظارتی	
۰/۰۰۰	۴/۱۳۴	۰/۲۵۹	۰/۰۳۹	۰/۱۶۲	احساس مسئولیت	
۰/۰۰۰	۳/۶۵۸	۰/۲۳۴	۰/۰۳۶	۰/۱۳۳	خلاقیت و نوآوری	

مندرجات جدول ۶ نشان می‌دهد که از میان ۲۴ مؤلفه فرهنگ سازمانی اسلامی تنها سه مؤلفه خود نظارتی، احساس مسئولیت و خلاقیت و نوآوری به‌گونه‌ای معنی‌دار با اشتیاق کاری رابطه دارند و با وجود آنها در معادله رگرسیون چندگانه دیگر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی نقشی در پیش‌بینی اشتیاق کاری ندارند.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که همبستگی مثبتی بین ۲۳ مولفه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با اشتیاق کاری وجود دارد. هر چند بر مبنای نتایج رگرسیون چند متغیری گام به گام تنها سه مؤلفه توانستند نقش مستقل در پیش‌بینی اشتیاق کاری داشته باشند. نعامی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی به‌صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی، اشتیاق کاری و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این نتایج با نتایج تحقیق ما همسو هستند. راملی (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان داد که فرهنگ سازمان رابطه مستقیمی با اشتیاق کارکنان دارد. نتایج حاصل در پژوهش ما نتایج پژوهش یاسا (۲۰۱۸) را مورد تایید قرار می‌دهد. نتایج پژوهش شهری و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان می‌دهد که فرهنگ اسلامی با اشتیاق کارکنان در بانک‌های عربستان رابطه دارد. پس نتایج حاصل از این پژوهش، نتایج پژوهش شهری (۲۰۱۷) را مورد تایید قرار داده است. برنیا و ابوبیسا-دارکو (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان دادند که بین بعد قدرت فرهنگ سازمانی و اشتیاق کاری در سازمان‌های دولتی کشور غنا ارتباط وجود دارد. که با نتایج ما همسویی دارند کراگ (۲۰۱۴) نشان داد بین فرهنگ قبیله‌ای و اشتیاق کاری ارتباط وجود دارد. نتایج حاصل این پژوهشگر نیز با نتایج پژوهش ما مطابقت دارند. گچری مونجوری (۲۰۱۵)، و نایدو و مارتینز (۲۰۱۴) نیز در پژوهش‌های خود به‌بررسی ارتباط بین فرهنگ

سازمانی و اشتیاق کاری پرداخته‌اند و ارتباط بین متغیرها را مورد تایید قرار دادند و نتایج پژوهش ما را مورد تأیید قرار می‌دهند. حکیم (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی تأثیر پیاده سازی رهبری اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر انگیزه کاری اسلامی و عملکرد اسلامی در بانک اندونزی پرداخت و ارتباط آنها را مورد تایید قرار داد. که با نتایج حاصل از پژوهش ما نزدیکند.

در جوامع و نظام‌های اجتماعی اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری مشترکی وجود دارد که در مجموع فرهنگ و نظام اجتماعی آن جامعه را تشکیل می‌دهند. جوامع باتوجه به مبانی فکری و اعتقادی خویش فرهنگهای متفاوت و مختص به خود دارند و تمام اعمال انسانها، به‌عنوان مهمترین عنصر در جوامع، تحت تأثیر فرهنگی است که بدان خو گرفته‌اند. سازمانها نیز، به‌عنوان یک نظام اجتماعی، بر حسب جهان‌بینی، تعهدها، هدفها، تکنولوژی، ساختار سازمانی و روش‌های اجرایی خود، فرهنگ‌های متفاوت دارند. فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم مدیریت علوم رفتاری است و توجه بسیاری از دانشمندان را در دهه گذشته به خود جلب نموده است. این فرهنگ بر تمام جنبه‌های سازمان نفوذ دارد و اهمیت آن امروزه به‌حدی است که دانشمندان مدیریت، مهمترین وظیفه رهبران سازمان را وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب و توسعه آن در سطح سازمان می‌دانند. پرورش و توسعه فرهنگ سازمانی، باتوجه به تعریف عمیق آن، در مکتب اسلام اهمیتی دوچندان دارد. زیرا، با حاکم شدن ارزش‌های فرهنگی، نه تنها اهداف متعالی سازمان تحقق می‌یابد بلکه جنبه‌های تولیدی و سودآوری سازمان نیز رشد می‌یابد. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان، از جمله رسالت اهداف، استراتژی‌ها، ساختار سازمانی، ارتباطات، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، عملکرد، رفتارهای نوآورانه کارکنان و مدیریت و در نهایت بر اشتیاق کاری اثر می‌گذارد. بنابراین با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی بر جنبه‌های مختلف سازمان، تقویت و بهبود فرهنگ سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. بنابراین می‌توان با حذف قوانین دست و پاگیر، کاهش کنترل‌ها و محدودیت‌ها و ایجاد انعطاف در رویه‌های سازمان به کارکنان آزادی عمل داد و زمینه بروز خودنظارتی، احساس مسئولیت و خلاقیت و نوآوری را فراهم ساخت.

منابع

- اندرخورا، ابراهیم و صفایی، قادیکلایی. (۱۳۸۳). تبیین فرهنگ سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق مازنداران بر اساس الگوی فرهنگی گرت هافستند. *نهمین کنفرانس سراسری شبکه‌های توزیع نیروی برق، زنجان*.
- بهرامی، شهاب. (۱۳۹۷). مطالعه تاثیر جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق کاری بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره ورزش و جوانان استان کرمانشاه). *دو فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۶ (۱)، ۹۷-۷۹.
- تقی پور، آذین (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق کاری و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهیدچمران اهواز.
- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و عامل هوشمند، ربابه. (۱۳۹۴). پیش‌بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق کاری دبیران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۶ شماره ۲ (پیاپی ۲۲)، صص: ۶۱-۷۵.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۴). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- عبدالزاده، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی نقص فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد خوی. *اولین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی مدیریت و روانشناسی*.
- عزتی، میترا و صالحی، منصوره (۱۳۹۳). ارائه الگوی مفهومی مفروضات بنیادین فرهنگ سازمانی اسلامی. *دوفصلنامه پژوهشی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*. ۲ (۱)، ۱۴-۲.
- کاوسی، اسماعیل و قیومی، عباسعلی (۱۳۸۸). مهندسی فرهنگ در سطح سازمان‌های ایرانی. تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- کائینی، ابوالفضل (۱۳۸۵). روش شناسی هرمنوتیک و فرهنگ سازمان. *حوزه و دانشگاه*، سال دوازدهم، شماره ۴۹.
- نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه (۱۳۹۲). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق کاری در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۳ (۹)، ۴۱-۲۳.
- وقار سیدین، سید ابوالفضل و سلمان مود، مریم. (۱۳۹۴). ارتباط اشتیاق کاری پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیر کلامی در محل کار. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۴ (۱)، ۲۷-۱۸.
- Al Shehri, M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (۲۰۱۷). The impact of organizational culture on employee engagement in Saudi Banks.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (۲۰۱۸). Work engagement: current trends. *Career Development International*, ۲۳(۱), ۴-۱۱.
- Brenyah, R. S., & Obuobisa-Darko, T. (۲۰۱۷). Organisational Culture and Employee Engagement within the Ghanaian Public Sector. *Review Pub Administration Manag*, ۵(۳۳), ۲.
- Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I. M., Ma, J., & Khan, M. K. (۲۰۱۹). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. *Asian Business & Management*, ۱۸(۱), ۳۱-۵۰.

- Hakim, A. (۲۰۱۲). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu. *Asia Pacific Management Review*, ۱۱(۱), ۷۷-۹۰.
- Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (۲۰۱۹). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*.
- Krog, A. K. (۲۰۱۴). *The relationship between organizational culture and work engagement: A multilevel investigation*(Master's thesis).
- Law, Y. W., Kwok, C. L., Chan, P. Y., Chan, M., & Yip, P. (۲۰۱۹). Online social work engagement and empowerment for young internet users: A quasi-experiment. *Journal of affective disorders*, ۲۵۰, ۹۹-۱۰۷.
- Munjuri, M. G., & K'Obonyo, P. (۲۰۱۵). Human capital, employee empowerment and performance of commercial banks and insurance firms in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, ۴(۶), ۱۶۳-۱۸۱.
- Naidoo, P., & Martins, N. (۲۰۱۴). Investigating the relationship between organisational culture and work engagement.
- Ramly, M. (۲۰۱۸). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management*, ۴(۱).
- Robbins, S. P. (۲۰۱۰). *Organizational Behavior*, ۱۳/E. Pearson Education India.
- Ruhi, T. (۲۰۱۷). What is excellence in practice?: Empirical explorations of vocational Bildung and practical wisdom through case narratives.