

بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه

احسان پروین^۱

شراره محمدی^۲

ناصر شیربگی^۳

طاهره لطفی نژاد^۴

تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۱۳

تاریخ وصول: ۹۳/۱۰/۲۵

چکیده

معنویت در محیط کار، از مفاهیم جدیدی است که در سالهای اخیر در ادبیات مدیریت و کسب و کار ظهور کرده است. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه می باشد. این مطالعه برحسب هدف از نوع کاربردی و از نظر روش همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه رازی (۵۰۰ نفر) است که در نیمه اول سال ۱۳۹۳ مشغول به کار بودند. نمونه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۲۰۰ نفر انتخاب شدند که به کمک پرسشنامه ی معنویت سازمانی (شموس و دوجون، ۲۰۰۰ و میلیمن، ۲۰۰۳) و تعهد سازمانی (خان، ۲۰۰۲) مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آمار توصیفی و استنباطی (t دو گروه مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد. یافته ها نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد و میانگین نمرات کلی معنویت سازمانی، همسو با اهداف سازمان است و تعهد مداوم مردان بیشتر از زنان بود. بررسی سایر فرضیات نشانگر آن است که بین ابعاد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

۱- کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) Ehsan_parvin@yahoo.com

۲- کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان Shararemohammadi@gmail.com

۳- دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان nshirbagi@uok.ac.ir

۴- کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه خوارزمی lotfinezhad.t@gmail.com

رابطه وجود دارد. طبق تحلیل رگرسیون ابعاد احساس همبستگی با همکاران و همسویی با اهداف سازمان از ابعاد معنویت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت تعهد عاطفی بودند و بعد احساس همبستگی با همکاران، تعهد مداوم را پیش‌بینی می‌کرد. نمرات کلی معنویت سازمانی هم پیش‌بینی کننده مثبتی برای تعهد هنجاری بود.
واژگان کلیدی: معنویت، دین‌داری، تعهد سازمانی، کارکنان.

مقدمه

مهم‌ترین هدف هر سازمانی، دستیابی به بالاترین سطح ممکن یا بهره‌وری بهینه است (مهرداد، ۱۳۸۴). ضرورت ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است. هنسِن^۱ (۲۰۰۱) نیز بیان می‌دارد که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را معنویت می‌دانند، آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (کندی^۲، ۲۰۰۲). از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌های و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است، به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن و یا متأثر از آن، حرکت نموده است (کارکاس، ۲۰۱۰).

موضوع معنویت امروزه اهمیت بسیاری در سازمان‌ها و محیط‌های تجاری پیدا کرده است. تا جایی که افرادی مانند ساندلند^۳ (۲۰۰۳) نسبت به معنویت دیدگاهی متعصبانه دارد و می‌گوید

-
1. Hensen
 2. Kennedy
 3. Sandelands

که تمام تئوری های سازمانی یک تئوری معنویت سازمانی محسوب می شوند. تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به کاربرد اصول مبتنی بر معنویت، اخلاق و ارزش ها بستگی دارد؛ و این اصول را می توان در تصمیمات و اقدامات افراد مشاهده کرد (کانها^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). معنویت مورد نظر ما هم در محیط های سکولار و هم در محیط های مذهبی قابل توسعه است. در واقع منظور از معنویت در این پژوهش رابطه ی فرد با درون خویش و باطن خود و اثر این معنویت در رابطه با تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی، در واقع جهت گیری است که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می کند و بیان کننده حالتی است که در آن کارمندان سازمان، هدف هایشان را معرف خود دانسته و آرزو می کنند که در عضویت آن سازمان بمانند (رابینز^۲، ۱۹۹۶، ترجمه اعرابی و پارسایان). تعهد سازمانی یکی از نمودهای نگرش و به عنوان نوعی ارتباط روحی و عقلانی نسبت به برخی مسائل تعریف می شود. با بهبود نگرش در رابطه با یک مسئله، امکان افزایش تعهد وجود دارد. درک فرآیند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه موجب نوآوری کارکنان، ماندگاری بیشتر در مؤسسه و قدرت رقابت بیشتر مؤسسه شده و جامعه نیز از بهره وری بیشتر سازمان ها و کیفیت بهتر فرآورده ها بهره مند می شود (ساعتچی، قاسمی و محمودی، ۱۳۸۷). چینگ فوچن^۳ (۲۰۰۶) تعهد سازمانی را پاسخ مثبت و اثربخش کارمند به تمام جنبه ها و ابعاد سازمان می داند. مدیر یک سازمان، در واقع مسئول میزان و نوع تعهد کارکنان نسبت به ارزش های رسمی است (کاظمی حقیقت، ۱۳۸۷).

معنویت در سازمان کمک زیادی به درک مسائل مرتبط با رهبری و مدیریت می نماید (بوش^۴، ۲۰۰۹). احتمالاً معنویت در کار سازه مناسبی برای پاسخ گویی به چالش ها می باشد. اگر چه، دلایل خاص افزایش علاقه به معنویت در کار هنوز به عنوان موضوع برخی از تحقیقات

-
1. Cunha
 2. Robbins
 3. Ching fuchen
 4. Bosch

مطرح است، اما جیان کالون، جاری کویچ^۱ (۲۰۰۳) اصلی‌ترین دلایل را این‌گونه عنوان می‌نمایند:

الف- افراد در حال جستجوی پاسخ‌های معنوی جهت کسب آسایش در برابر تغییرات تجاری و اجتماعی نامنظم هستند.

ب- تغییر در ارزش‌ها در میان تمامی ملت‌ها هوشیاری اجتماعی و وارستگی معنوی را افزایش داده است.

ج- علاقه فزاینده به فلسفه شرقی بازگشت به تمایلات معنوی را در افراد ایجاد نموده است.

معنویت در محیط کار در بردارنده‌ی کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد (میتروف^۲، ۲۰۰۳).

علاقه رو به رشد و دوام و ماندگاری معنویت در محیط کار، ناشی از دو جریان توسعه تجاری است. یک جریان از نیاز اقتصادی- تکنولوژیکی نشأت گرفته و دیگری به عنوان مدیریت مبتنی بر افراد توصیف می‌شود. در حال حاضر، این افراد هستند که تفاوت ایجاد می‌کنند (باراک^۳، ۱۹۹۹). معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی مان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با آنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد. در بیشترین بخش ادبیات، معنویت در کار، تمایلی است که در صورتی که توسط

1. Giacalon & Jurkiewicz
2. Mitroff
3. Burack

رهبران سازمان شروع شود، به گونه موفقیت آمیزی اجرا می شود. اصطلاحاتی، مانند رهبری معنوی، رهبری اخلاقی، رهبری قابل اعتماد، همگی نشانگر روش هایی هستند که برای ایجاد یک فضای فکری و معنوی در محیط کار، به عنوان مسئولیت رهبر، نشان داده می شوند (مارکوس، ۲۰۰۶).

معنویت در محیط کار شامل ابعاد زیر است

- جذابیت کار^۱ (معنادار بودن کار): به وسیله احساسی عمیق از سعادت توصیف می شود شخص مشغول کار معناداری است که داری یک هدف متعالی است.
- احساس همبستگی^۲ (مشترک): که دربرگیرنده احساس ارتباط با دیگران و داشتن هدف مشترک با آنان هست
- سازگاری با ارزش های سازمانی (ارتباط معنوی^۳): که دربرگیرنده احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود است.
- تجربه درونی^۴ (معنویت فردی): به وسیله حالتی مثبت از انرژی یا نشاط توصیف می شود، حسی از تکامل، تعالی و تجربه ای از شادی است (کینجرسکی و اسکرایپنک، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی

یکی از شاخص های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است، زیرا نیروی انسانی مهم ترین منبع هر سازمانی است. وجود چنین نیروی متعهدی، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می کند و برعکس نیروی انسانی با تعهد اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند، بلکه در

-
1. Engaging Work
 2. Sense of Community
 3. Spiritual Connection
 4. Mystical Experience

ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند مؤثر است. با عنایت به این مسئله ضروری است سازمان‌ها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان به کارگیرند و عواملی را که می‌تواند تعهد آنان را کاهش دهد به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند (کینجرسکی و اسکرایپنک، ۲۰۰۶).

ابعاد تعهد سازمانی

تعهد عاطفی: تعهد عاطفی زمانی به وجود می‌آید که فرد به‌طور کامل اهداف و ارزش‌های سازمانی را بپذیرد و به‌طور احساسی در سازمان درگیر می‌شود. عمومی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات مربوطه، شیوه‌ای است که تعهد به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند، در سازمان مشارکت و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (باقری و تولایی، ۱۳۸۹).

تعهد مداوم: بیکر^۱ تعهد را به‌عنوان مجموعه فعالیت‌های مداوم و تمایل به انجام آن تعریف می‌کند. این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت، این اندوخته‌ها از بین می‌رود این تعریف وقتی برای بیان تعهد به سازمان به کار می‌رود که فعالیت‌های مداوم فقط به عضویت در سازمان اشاره کند (بیکر، ۲۰۰۶؛ به نقل، از تولایی و باقری، ۱۳۸۹).

تعهد هنجاری: در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌داند. افرادی که از نظر هنجاری تعهد بیشتری به سازمان خوددارند به احتمال بیشتر برای سازمان خود فداکاری و برای خدمت به آن تلاش بیشتری می‌کنند (بیکر، ۲۰۰۶؛ به نقل، از تولایی و باقری، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی دارای تأثیری خارق‌العاده‌ای بر عملکرد سازمان است زیرا یک کارمند متعهد، خود را با اهداف و ارزش‌های سازمان همسو ساخته، بهترین‌ها را برای سازمانش می‌خواهد و تمایل دارد که رفتار شهروندی سازمانی یعنی، اشتیاقی درونی برای انجام امور فراتر از وظایف سازمانی را در بهترین سطح به نمایش بگذارد. اگر منابع انسانی را ارزشمندترین منابع سازمان بدانیم، در آن صورت نیروی انسانی متعهد را باید به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان در نظر گرفت (مقصودی، ۱۳۹۱).

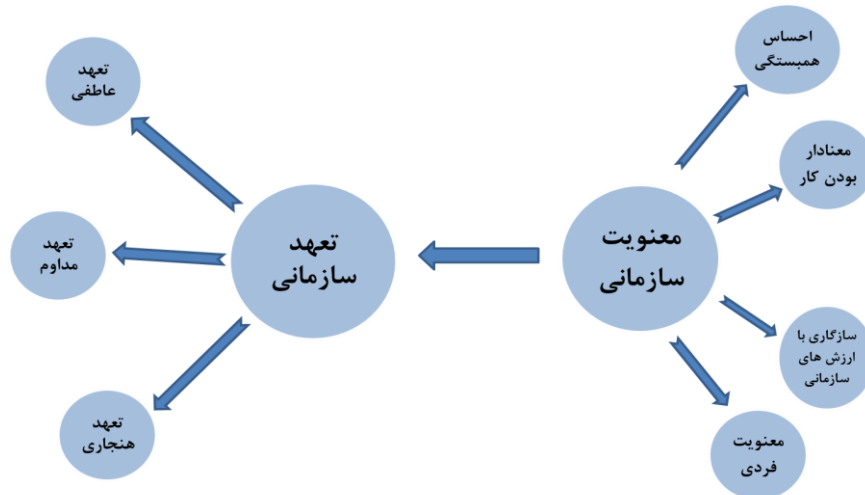
کریمی ثانی و احیایی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با موضوع رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر که شامل ۱۲۰ نفر بودند، نشان دادند که معنویت به‌تنهایی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. تنها هم‌چنین نشان دادند که تعامل بین معنویت و عملکرد خانواده و خرده‌مقیاس‌های آن، با تعهد سازمانی به‌ویژه تعهد سازمانی عاطفی رابطه معناداری دارد. پژوهش انجام‌شده توسط رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) که بررسی رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار داده بودند نشان داد که حضور معنویت در محیط کاربر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده و همچنین، حضور معنویت در محیط کاربر بهبود تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مدیران و کارکنان فرودگاه اثرگذار بوده، اما بر بهبود تعهد مداوم ایشان اثرگذار نبوده و هیچ‌گونه رابطه معناداری مشاهده نگردید. پژوهشی که توسط یزدانی، نجف‌آبادی و سلیمی (۱۳۸۹) با موضوع بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت در بین ۱۸۰ نفر از کارکنان اداره آب و فاضلاب شهر تهران انجام شد نشان داد که معنویت بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. مطالعه صورت گرفته به‌وسیله‌ی حسینی و اشرفی (۱۳۸۸) با موضوع شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی نشان داد که جنسیت عامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان داد مردان متعهدتر از زنان می‌باشند. مطالعه انجام‌شده به‌وسیله لواسانی، کیوان زاده، ارجمند (۱۳۸۷) انجام شد که هدف پژوهش بررسی میزان و رابطه‌ی معنویت، استرس شغلی، تعهد

سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران بود. نتایج نشان داد که پرستاران رضایت شغلی کم و درعین حال تعهد سازمانی متوسط و بالاتر از متوسط و همچنین احساس معنوی و مراقبت معنوی بالا و استرس شغلی بالاتر از متوسط داشتند. علاوه بر این، معنویت، تعهد سازمانی و استرس شغلی پیش‌بین‌های معناداری برای رضایت شغلی پرستاران بودند. ننام و مالیک^۱ (۲۰۱۱) نقش معنویت و رضایت شغلی را در تعهد سازمانی بین معلمین سه موسسه عمومی و پنج موسسه خصوصی آموزشی در پاکستان بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که هر پنج بعد معنویت با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد. درحالی که سه بعد از ابعاد معنویت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. پژوهش انجام شده توسط خیفر، جندقی، شجاعی (۲۰۱۰) با موضوع رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نشان داد که رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی وجود دارد. پژوهشی تحت عنوان تأثیر رابطه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی توسط ریگو و کانها^۲ (۲۰۰۸) بروی ۳۶۱ کارمند از ۱۵۱ سازمان انجام شد. یافته‌ها نشان داد که هر پنج بعد معنویت سازمانی به ترتیب ۴۸، ۱۶ و ۷ درصد واریانس را برای سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مداوم، هنجاری) پیش‌بینی کرد. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند احساس می‌کنند که به صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس اینکه سازمان به تنها به عنوان یک ابزار نگاه می‌کند کاهش می‌یابد. در پژوهش دیگری مشخص شده که جنسیت با تعهد مرتبط است. در مطالعاتی که توسط انجیل و پری (۱۹۸۱) و نیز تحقیقات دیگر صورت گرفت مشخص شد که زنان متعهدتر از مردان هستند. گروسکی در مورد این ارتباط استدلال می‌کند که به طور کلی زنان برای کسب موقعیت‌ها در سازمان باید موانع زیادی را پشت سر بگذارند، به همین خاطر عضویت در سازمان برای آنها مهم تر است.

-
1. Malik & Naeem
 2. Rego & Cunha

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان از معنویت یا مراقبت معنوی به‌عنوان عاملی برای کاهش مشکلات کارکنان و به‌تبع آن کاهش مشکلات ارباب رجوع استفاده کرد. با توجه به حساسیت محیط دانشگاه، کارکنان دانشگاه باید دارای خصوصیات منحصر به فردی بوده تا کارایی مناسبی در ارائه حرفه خود داشته باشند. تعهد نیز یکی از ملزومات کارکنان محیط‌های دانشگاهی است. تعهد به سازمان یا تعهد سازمانی به باور قاطع افراد در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان اطلاق می‌گردد (برگمان، ۲۰۰۲).

کشور ما از جمله کشورهای است که برای مسائل معنوی اهمیت بسزایی قابل است و توجه به مذهب که می‌توان آن را یکی از شکل‌های معنویت دانست، در جای‌جای کشور ما اهمیت فوق‌العاده دارد. به همین سبب به نظر می‌رسد جدا کردن معنویت و مذهب در کشور ما امری غیرممکن است، به آن‌سان که بعضی اندیشمندان معنویت را جدا از مذهب دانسته یا حداقل بین این دو تفاوت قائل شده‌اند افزایش معنویت در محیط کار دارای مزایای زیادی است که یکی از مزیت‌های آن افزایش تعهد کارکنان است. اگر جامعه ما خواهان ارائه خدمات بهتری از سوی کارکنان محیط‌های آموزشی و بالادست دانشگاه‌ها است، باید نیازها، خواسته‌ها، مشکلات و عوامل تأثیرگذار بر چگونگی ارائه این خدمات از سوی کارکنان مورد توجه قرار گیرد. سؤال‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از: بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد معنویت سازمانی همبستگی وجود دارد؟ ابعاد معنویت سازمانی می‌تواند ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند؟ تفاوت معناداری در میانگین نمرات معنویت سازمانی کارکنان مرد و زن وجود دارد؟ تفاوت معناداری در میانگین نمرات تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد وجود دارد؟



شکل ۱. اثر ابعاد معنویت سازمانی بر ابعاد تعهد شغلی

روش پژوهش

پژوهش حاضر از جهت هدف کاربردی و از نظر روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان تمامی دانشکده‌های دانشگاه رازی که در ترم اول سال تحصیلی ۹۴/۹۳ مشغول به کار بودند. جامعه آماری پژوهش ۵۰۰ نفر است نمونه مورد نظر به کمک جدول مورگان ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد که ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد و ۱۷ پرسشنامه ناقص و غیرقابل تحلیل بود. روش نمونه‌گیری این پژوهش نمونه‌گیری در دسترس بود.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه معنویت سازمانی

پرسشنامه مربوط به معنویت سازمانی با اقتباس از دو مقیاس معنویت در محیط کار از اشموس و دوچون (۲۰۰۰) و میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) طراحی شده که بعد معنویت فردی

دینی مطابق با فرهنگ ایرانی و موازین اسلامی تطبیق داده شده است. این پرسشنامه چهار بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی با همکاران، همسویی با ارزش‌های سازمان و بعد معنویت فردی را می‌سنجد و در مجموع دارای (۲۵) سؤال است. این پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی شده است و از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شده است. محمدی (۱۳۹۰) پایایی این پرسشنامه را ۹۳/۳ برآورد کرده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به کمک ضریب الفای کرونباخ ۰/۷۰ برآورد گردید.

پرسشنامه تعهد سازمانی

در این مطالعه برای سنجش میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه از پرسشنامه تعهد سازمانی خان و میسرا (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه است. پرسشنامه مذکور دارای سه زیر مقیاس است که عبارت‌اند از: تعهد عاطفی، تعهد مداوم، تعهد هنجاری. کرد، پورقاز و همکاران (۲۰۱۱) پایایی این پرسشنامه را بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ برآورد کرده‌اند. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۲ برآورد شده است.

یافته‌ها

برای پاسخگویی به سوالات پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام و همچنین آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد.

سؤال اول: بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد معنویت سازمانی همبستگی وجود دارد؟

جهت پاسخ به سؤال اول پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج در

جدول (۱) آمده است.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد تعهد سازمانی و معنویت سازمانی

مؤلفه‌ها	کار با معنا	احساس همبستگی	همسویی با اهداف	معنویت فردی	نمرات کلی معنویت سازمانی
تعهد عاطفی	**۰/۳۸	**۰/۸۱	**۰/۴۶	**۰/۲۴	**۰/۵۶
تعهد مداوم	*۰/۱۶	**۰/۵۹	**۰/۲۳	**۰/۲۳	**۰/۴۲
تعهد هنجاری	**۰/۲۵	**۰/۳۴	**۰/۳۳	**۰/۲۱	**۰/۳۸
نمرات کلی تعهد سازمانی	**۰/۳۴	۰/۸۱	**۰/۸۱	**۰/۳۳	**۰/۶۵

** (P<۰/۰۱) *(P<۰/۰۵)

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بعد کار با معنا با بعد تعهد عاطفی ($r = ۰/۳۸$ ، $p = ۰/۰۱$)، $r = ۰/۳۷$ و هم‌چنین با نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = ۰/۳۴$ ، $p = ۰/۰۵$) همبستگی مثبت و معناداری دارد. بعد احساس همبستگی و تعلق به سازمان با بعد تعهد عاطفی ($r = ۰/۳۸$ ، $p = ۰/۰۵$) و تعهد مداوم ($r = ۰/۵۹$ ، $p = ۰/۰۵$) و نیز تعهد هنجاری ($r = ۰/۳۴$ ، $p = ۰/۰۵$) و هم‌چنین با نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = ۰/۸۱$ ، $p = ۰/۰۵$) همبستگی مثبت و معنادار دارد. بعد همسویی با اهداف سازمان با بعد تعهد عاطفی ($r = ۰/۴۶$ ، $p = ۰/۰۵$) هم‌چنین با نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = ۰/۸۱$ ، $p = ۰/۰۵$) همبستگی مثبت و معنادار دارد. بعد معنویت فردی با تعهد عاطفی ($r = ۰/۲۴$ ، $p = ۰/۰۵$) هم‌چنین با نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = ۰/۳۳$ ، $p = ۰/۰۵$) همبستگی مثبت و معنادار دارد. نمرات کلی معنویت سازمانی با بعد تعهد عاطفی ($r = ۰/۵۶$ ، $p = ۰/۰۵$) و هم‌چنین با نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = ۰/۶۵$ ، $p = ۰/۰۵$) همبستگی مثبت و معنادار دارد.

سؤال دوم: آیا ابعاد معنویت سازمانی می‌تواند ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند؟

برای پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش، از رگرسیون گام‌به‌گام جهت پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی به وسیله ابعاد معنویت سازمانی استفاده شد که نتایج رگرسیون گام‌به‌گام، برای ابعاد تعهد سازمانی شامل (تعهد عاطفی، تعهد مداوم، تعهد هنجاری) در جداول شماره‌ی ۲، ۳، ۴، ۵ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج رگرسیون گام به گام بعد تعهد عاطفی از روی ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R ²	R ² change	خطای استاندارد	بتا	مقدار t	سطح معناداری
احساس همبستگی	۰/۸۱۳	۰/۶۶۲	۰/۶۶۲	۰/۰۴۴	۰/۷۴۷**	۱۶/۹۸۶	۰/۰۰۰
همسویی با اهداف	۰/۸۲۷	۰/۶۸۳	۰/۰۲۲	۰/۰۴۷	۰/۱۶۲**	۳/۶۷۳	۰/۰۰۰

** (p < ۰/۰۱) * (P < ۰/۰۵)

نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که در گام اول احساس همبستگی با همکاران وارد معادله رگرسیون شد و به میزان ۶۶/۲ درصد واریانس را برای تعهد عاطفی تبیین کرد. در گام دوم بعد همسویی با اهداف سازمان وارد معادله رگرسیون شد و همراه با تغییر همبستگی با همکاران به میزان ۶۸/۳ درصد واریانس را برای تعهد عاطفی تبیین کرد. بعد احساس همبستگی و تعلق (β = ۰/۷۴۷، p < ۰/۰۰۵) و بعد همبستگی با اهداف سازمان (β = ۰/۱۶۲، p < ۰/۰۰۵) رابطه مثبت و معناداری با تعهد عاطفی داشتند و پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای آن بودند.

جدول ۳. نتایج رگرسیون گام به گام بعد تعهد مداوم از روی ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R ²	B	خطای استاندارد	بتا	مقدار t	سطح معناداری
احساس همبستگی	۰/۵۹۰	۰/۳۴۹	۰/۷۲۹	۰/۰۷۱	۰/۵۹۰**	۱۰/۲۹۵	۰/۰۰۰

** (p < ۰/۰۱) * (P < ۰/۰۵)

نتایج رگرسیون گام به گام حاکی از آن است که فقط بعد احساس همبستگی با همکاران وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۳۴/۹ درصد واریانس را برای تعهد مداوم تبیین کرد. درحالی که دیگر ابعاد معنویت سازمانی از معادله رگرسیونه حذف شدند. احساس همبستگی و

تعلق ($\beta=0/590$ ، $p \leq 0/005$) رابطه مثبت و معناداری با تعهد مداوم داشت و پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای آن بود.

جدول ۴. نتایج رگرسیون گام به گام تعهد هنجاری از روی ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R ²	R ² change	خطای استاندارد	بتا	مقدار t	سطح معناداری
احساس همبستگی	.۶۷۵	.۴۵۳	.۲۵۱	.۰۳۸	.۶۷۵	۱۳/۸۰۸	.۰۰۰
همسویی با اهداف	.۷۱۲	.۷۱۲	.۳۴۵	.۴۱۰	.۴۷۰	۱۱۶/۵۶۴	.۰۰۰

** ($p < 0/01$) * ($P < 0/05$)

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که احساس همبستگی بیشترین نقش را در پیش‌بینی تعهد هنجاری بر عهده دارند. چنانکه در جدول فوق مشاهده می‌شود، در گام اول احساس همبستگی (متغیر پیش‌بین) وارد معادله رگرسیون شده که ۴۵/۳ درصد از تعهد هنجاری (متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند و در گام دوم همبستگی با اهداف وارد معادله رگرسیون گردیده که ۷۱/۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی کرده اند

جدول ۵. نتایج رگرسیون گام به گام نمرات تعهد سازمانی از ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R ²	R ² change	B	خطای استاندارد	بتا	مقدار t	سطح معناداری
احساس همبستگی	.۸۱۰	.۶۵۶	.۶۵۶	۱/۴۹۵	.۱۲۵	.۶۸۵**	۱۱/۹۵۶	.۰۰۰

** ($p < 0/01$) * ($P < 0/05$)

نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که در گام اول احساس همبستگی با همکاران وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۶۵/۶ درصد واریانس را برای نمرات تعهد سازمانی تبیین

۲۰۷ _____ بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

کرد. در صورتی که دیگر ابعاد معنویت سازمانی شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشتند و از آن حذف گردیدند. احساس همبستگی و تعلق ($\beta=0/685$ ، $P=0/000$) رابطه مثبت و معناداری با نمرات کلی تعهد سازمانی داشتند و پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای آن بود.

سؤال سوم: تفاوت معناداری در میانگین نمرات معنویت سازمانی کارکنان زن و مرد وجود دارد؟

برای پاسخگویی به سؤال سوم پژوهش از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل بین کارکنان زن و مرد در ابعاد معنویت سازمانی

ابعاد معنویت سازمانی	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Df	سطح معناداری
کار با معنا	مرد	۹۲	۲۰/۴۵	۵/۴۱۱	۰/۹۰۶	۱۹۸	۰/۳۶۶
	زن	۱۰۸	۱۹/۶۲	۷/۳۰۲			
احساس همبستگی	مرد	۹۲	۱۶/۵۳	۳/۸۰۹	۱/۲۵۱	۱۹۸	۰/۲۱۳
	زن	۱۰۸	۱۵/۳۲	۸/۵۷۳			
همسویی با اهداف	مرد	۹۲	۲۱/۳۲	۶/۸۷۴	***۳/۱۲	۱۹۸	۰/۰۰۲
	زن	۱۰۸	۱۸/۱۵	۵/۸۱۸			
معنویت فردی	مرد	۹۲	۲۹/۷۰	۵/۰۰۶	۱/۷۰	۱۹۸	۰/۰۹۰
	زن	۱۰۸	۲۸/۵۸	۴/۳۱۷			
نمرات کلی معنویت	مرد	۹۲	۸۸/۰۲	۱۷/۴۲۸	*۲/۳۰	۱۹۸	۰/۰۲۲
	زن	۱۰۸	۸۲/۰۴	۱۸/۹۶۳			

** ($p < 0/01$) * ($P < 0/05$)

نتایج آزمون t گروه‌های مستقل نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات کارکنان زن و مرد در بعد همسویی با اهداف سازمان $p \square 0/05$ ، $t(198) = 3/12$ و نمرات کلی معنویت سازمانی $p \square 0/05$ ، $t(198) = 2/30$ وجود دارد.

سؤال چهارم: تفاوت معناداری در میانگین تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد وجود دارد؟
 برای پاسخ‌گویی به سؤال چهارم پژوهش از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد که نتایج در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل بین کارکنان زن و مرد در ابعاد تعهد سازمانی

مؤلفه سازمانی	معنویت	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Df	سطح معناداری
تعهد عاطفی	مرد	۹۲	۱۸/۵۰	۵/۱۸۱	-۰/۴۱۹	۱۹۸	۰/۶۷۶	
	زن	۱۰۸	۱۸/۹۰	۸/۰۱۲				
تعهد مداوم	مرد	۹۲	۲۱/۲۹	۹/۳۲۹	*۲/۷۳۹	۱۹۸	۰/۰۰۷	
	زن	۱۰۸	۱۸/۰۷	۷/۲۸۰				
تعهد هنجاری	مرد	۹۲	۱۹/۵۱	۳/۸۹۸	۰/۵۹۶	۱۹۸	۰/۵۵۲	
	زن	۱۰۸	۱۹/۱۳	۴/۷۸۲				
نمرات کلی تعهد سازمانی	مرد	۹۲	۵۹/۳۰	۱۲/۴۴۲	۱/۵۱۳	۱۹۸	۰/۱۳۲	
	زن	۱۰۸	۵۶/۱۲	۱۶/۵۹۵				

** (p<۰/۰۱) *(P<۰/۰۵)

نتایج آزمون t گروه‌های مستقل نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در بین نمرات کارکنان زن و مرد در میانگین نمرات تعهد مداوم $p \leq ۰/۰۱$ ، $t(۱۹۸) = ۲/۷۴$ وجود دارد؛ اما تفاوت معناداری بین دو گروه زن و مرد در میانگین نمرات تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی سؤال اول پژوهش مبنی بر اینکه آیا رابطه معناداری بین ابعاد معنویت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد، اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد معنویت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های

بسیاری در این زمینه همسو هست. نتایج تحقیقات کومر و نک (۲۰۰۲)، میلیمن^۱ (۲۰۰۳)، وینر^۲ (۲۰۰۰)، گه^۳ (۲۰۰۹) نشان داد که افزایش معنویت باعث افزایش تعهد سازمانی می شود. پژوهش انجام شده توسط رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) نشان داد که حضور معنویت در محیط کاربر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده و همچنین، حضور معنویت در محیط کاربر بهبود تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مدیران و کارکنان فرودگاه اثرگذار بوده، اما بر بهبود تعهد مداوم ایشان اثرگذار نبوده و هیچ گونه رابطه معناداری مشاهده نگردید. کریمی ثانی و احیایی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای نشان دادند که معنویت به‌تنهایی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. آن‌ها همچنین نشان دادند که تعامل بین معنویت و عملکرد خانواده و خرده مقیاس‌های آن، با تعهد سازمانی به‌ویژه تعهد عاطفی رابطه معناداری دارد. مقبل و هادوی نژاد (۱۳۹۰) در بررسی رابطه ادراک سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی نشان دادند که معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی را به‌طور معناداری تعدیل می‌کند. پژوهشی که توسط یزدانی، نجف‌آبادی و سلیمی (۱۳۸۹) انجام شد نشان داد که معنویت بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

وجود ارتباط بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی شاید بدین دلیل است که افراد معنوی دارای ارزش‌های خاص خود هستند و نسبت به آن ارزش‌ها احساس تعهد می‌کنند، بنابراین دور از انتظار نخواهد بود که از آن‌ها تعهد سازمانی یا شغلی بیشتری را انتظار داشته باشیم.

در بررسی سؤال دوم پژوهش مبتنی بر اینکه آیا ابعاد معنویت سازمانی می‌تواند ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند، تجزیه تحلیل داده‌ها در جدول (۲) نشان داد که از بین ابعاد معنویت سازمانی احساس همبستگی با همکاران و همچنین بعد همسویی با اهداف سازمان پیش‌بینی

1. Milimin
2. Weiner
3. Geh

کننده مثبت و معنادار تعهد عاطفی بودند. بعد احساس همبستگی با همکاران تعهد مداوم را پیش‌بینی می‌کردند. نمرات کلی معنویت سازمانی هم پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای تعهد هنجاری بود؛ هم‌چنین احساس همبستگی با همکاران و نمرات کلی معنویت سازمانی هم نمرات کلی تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کردند. این یافته همسو با تحقیقات ریگو و کانها^۱ (۲۰۰۸) می‌باشد نتایج این تحقیق نشان داد که هر پنج بعد معنویت سازمانی به ترتیب ۱۶، ۴۸ و ۷ درصد واریانس را برای سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مداوم، هنجاری) پیش‌بینی می‌کنند. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند، احساس می‌کنند که به‌صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس اینکه سازمان به آن‌ها به‌عنوان یک ابزار نگاه می‌کند کاهش می‌یابد.

در بررسی سؤال سوم پژوهش مبتنی بر اینکه آیا تفاوت معناداری در میانگین نمرات معنویت سازمانی زنان و مردان وجود دارد، تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول (۶) نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات زن و مرد در بعد همسویی با اهداف و نمرات کلی معنویت سازمانی وجود دارد. بدین معنا که مردان در بعد همسویی با اهداف سازمان و نمرات کلی معنویت سازمانی وضعیت بهتری را نسبت به زنان دارند. این یافته همسو با یافته‌ها پژوهش الیسا و برایانت^۲ (۲۰۰۷) آن‌ها نشان دادند زنان و مردان در بعضی از ابعاد معنویت با یکدیگر تفاوت دارند. شاید تصور همه ما است که زنان معنوی‌تر از مردان هستند اما نتیجه پژوهش حاضر چیزی غیر از این را نشان می‌دهد. شاید دلیل این مسئله تفکیک بین مذهب و معنویت به‌وسیله پرسشنامه حاضر باشد. اگر تصور ما بر این مبتنی است که زنان مذهبی‌تر از مردان هستند لزوماً نباید معنوی‌تر از آنان نیز باشند.

در بررسی سؤال چهارم پژوهش مبتنی بر اینکه آیا تفاوت معناداری در میانگین نمرات تعهد سازمانی زنان و مردان وجود دارد. اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول (۷)

-
1. Rego & Cunha
 2. Alyssa & Bryant

نشان می‌دهد که زنان و مردان در تعهد مداوم با یکدیگر تفاوت دارند، بدین معنی که تعهد مداوم کارکنان مرد بیشتر از زنان است. یافته حاضر با نتایج تحقیقات انجل و پری (۱۹۸۱)، مارسدن^۱ (۱۹۹۲) مغایر است. مطالعه صورت گرفته به وسیله‌ی حسینی و اشرفی (۱۳۸۸) با موضوع شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی نشان داد که جنسیت عامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی است. نتایج این پژوهش نشان داد مردان متعهدتر از زنان هستند؛ این یافته با یافته پژوهش حاضر همسویی دارد. سوکی^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقات خود تفاوتی در میزان تعهد سازمانی زنان و مردان مشاهده نکرد. مردان در این آزمون در یکی از ابعاد متعهدتر از زنان دیده می‌شوند. به دلیل اینکه هزینه‌های ناشی از ترک کار و سازمان برای مردان بسیار بیشتر از زنان است و به‌نوعی زندگی مردان آمیخته با کارشان است.

با توجه به تأثیر مثبت معنویت در افزایش تعهد سازمانی در پژوهش حاضر می‌توان با افزایش یا آموزش معنویت، کارکنان، کارمندان و به‌طور کل نیروی انسانی متعهدی را پرورش داد، نظر به اینکه افزایش تعهد در محیط کاری همواره با افزایش تولید و بهزیستی کارکنان همراه است، پس می‌توان از معنویت سازمانی به‌عنوان وسیله‌ای برای افزایش تعهد کارکنان دانشگاه استفاده کرد و به‌وسیله آن هم بهزیستی کارکنان را تأمین نمود و هم انتظار ارائه خدمات بهتری را از آنان داشت و بدین ترتیب سلامت جامعه را تضمین کرد.

هیچ تردیدی وجود ندارد که در محیط کار، تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. معنویت به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند، گزارش شده است. مجموعه الگوهای فرهنگ سازمانی در افزایش آگاهی مدیران و دست‌اندرکاران سازمانی، نقش مهمی را ایفا می‌کند. لازم است مدیران سازمان‌ها به ویژه در کشورهای در حال توسعه، با تلفیقی از الگوهای

1. Marsden
2. Suki

فرهنگ سازمانی در راستای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان حرکت کنند و با تطبیق این الگوها اهداف استراتژیک را تحقق بخشند.

تأیید تأثیر معنویت در کار بر تعهد سازمانی، می‌توان اذعان کرد که نگرش مدیران به پدیده معنویت، می‌تواند به بهبود تعهد سازمانی کارکنان کمک نموده، در نتیجه بهبود در عملکرد کلی سازمان از این طریق، قابل انتظار است. بنابراین باید به بحث معنویت توجه جدی داشته و برای بهبود آن تلاش کرد. پایبندی به اصول و فلسفه اعتقادی باعث تعهد در کار و اشتغال، وفاداری به عهد و پیمان و صیانت از آن برمی‌گردد. هنگامی که فرد به خدا اعتقاد دارد و آن را در تمام مراحل کاری و محیط کار حاضر و ناظر می‌داند میزان تعهد سازمانی‌اش نیز افزایش می‌یابد. در این راستا باید آموزه‌های دینی و معنویت بین کارکنان سازمان تقویت شود. با توجه به یافته‌های تحقیق برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار مؤثر است و پیشنهاد می‌شود که دست اندر کاران به آن توجه ویژه داشته باشند، عبارتند از:

- ✓ استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان، که کمترین این انگیزاننده‌ها، تلاش جهت تأمین حداقل نیازهای مادی کارکنان است.
- ✓ فعال‌سازی نیروهای توانمند، مستعد و با ایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش‌های دینی.

منابع فارسی

- تولایی، روح اله؛ مسلم، باقری (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه‌ی توسعه انسانی پلیس، ۷(۳) ۶۵-۷۹.
- حسینی، مهدی و اشرفی، علی. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمان. فصلنامه مدیریت، ۷(۲) ۹۶-۱۱۰.
- رابینز، استیفن. (۱۳۸۱). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه: پارسایان، علی و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۶).

رضایی منش، بهروز و کرمانشاهی، شقایق. (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی فرودگاه مهرآباد). فصلنامه بصیرت، ۱۷(۳)، ۲۶-۴۹.

ساروقی، علی. (۱۳۸۵). مقایسه فرسودگی شغلی بین پرستاران بخش‌های داخلی، جراحی، روان پزشکی و سوختگی. مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، ۱۲(۴)، ۶۵-۸۲.

ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۱۶۸-۱۴۷.

کاظمی حقیقت، ناصرالدین. (۱۳۷۸). جایگاه تقویت تعهد سازمانی در تحول اداری. <http://www.zeda.ir>

کریمی ثانی، پرویز؛ احیایی، کبری. (۱۳۹۰). رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱(۱)، ۱۶-۲۶.

کوزه چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب پور، جواد. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. مجله المپیک، ۱۱(۲ و ۱)، ۵۲-۴۳.

لواسانی، غلامعلی؛ کیوان زاده، مسعود و ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. روانشناسی معاصر، ۳(۲).

مقبل باغرض، عباس و هادوی‌نژاد، مصطفی. (۱۳۹۰). رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۲)، ۱۸۱-۲۰۴.

مقصودی، سیروس. (۱۳۹۱). تعهد سازمانی، <http://www.tebyan-ardebil.ir>

مهداد، علی. (۱۳۸۴). روانشناسی امور کارکنان، اصفهان: انتشارات جنگل.

یزدانی، محمدصادق؛ نجف‌آبادی، عباس و سلیمی، سعید. (۱۳۸۹). موضوع بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱) ۸۶-۶۷.

منابع لاتین

- Baker, T.L. Hunt, T.G. Andrews, M.C. (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Research*, 59(3): 840- 857.
- Baruch, Y. (1998). The rise and fall of organizational commitment. *Human Systems Management*, 17(2), 135-143.
- Bergmann, T. J., Lester, S. W., De Meuse, K. P., & Grahn, J. L. (2011). Integrating the three domains of employee commitment: An exploratory study. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 16(4).
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. *Business Intelligence Journal*, 2(1), 139-157.
- Ching fuchen, A. (2006). Values-driven Leadership: Discovering and Developing Your Core Values for Ministry, Baker Books, Grand Rapids, MI.
- Cunha, A. (2003). Do not promote Religion under the Guise of spirituality Organization, 1(2), 375-382.
- Giacalone, R. & Jurkiewicz, C. (Eds.), (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, N.Y.: M. E. Sharp.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on Learning in the workplace, *Journal of Managerial psychology*, 17(3), 230- 242.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Kennedy, M. H. (2001). *Spirituality in the workplace: An empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program* (Doctoral dissertation, Nova Southeastern University).
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.
- Khan, S. M., & Mishra, P. C. (2002). Construct Validation of Multi Dimensional Organizational Commitment Scale. (Unpublished Manuscript) Department of Psychology. Lucknow University, Lucknow.

- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006, August). MEASURING THE INTANGIBLE: DEVELOPMENT OF THE SPIRIT AT WORK SCALE. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 2006, No. 1, pp. A1-A6). Academy of Management.
- Krishna Kumar, S. Neak, Ch. (2002). The What. Why. and How. of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.
- Malik, ME. & Basharat, N. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- Maslach, C. (1993). Job burnout job satisfaction and job performance. *Austrian psychologists*, 2(3), 335-347.
- Rego, A. & Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53 – 75.
- Rifkin, y. (1995). *The end of work: technology, job and your future*. NewYork, Putman
- Sandelands, C. (2003). Teaching the spiritual dimension of nursing care: a survey of U.S. baccalaureate nursing program. *Journal of Nursing Education*, 4(1), 482-91.
- Swinton, J. & Pattison, S. (2001). Spirituality. Come all ye faithful. *Health Serv*, 11(3), 24-25.
- Weiner, Y. (2000). Commitment in organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(2), 418-428.
- Zaidman, N. Goldstein-Gidoni, O. & Nehemya, I. (2011). Spirituality as a discarded form of organizational wisdom. *Group & Organization Management*, 36(4), 630-633.