

تبیین تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار و تاثیر آن بر بهبود عملکرد

کارکنان

جواد صدقی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۴

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی و تاثیر این دو مولفه بر روی ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان پرداخته شده است. به منظور بررسی و همچنین گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده شده است و جامعه آماری این تحقیق ۱۶ شعبه پست باک بوده که دارای ۱۲۴ نفر نیروی انسانی است که طبق آزمون کوکران ۹۴ نفر حجم نمونه این پژوهش را شامل می شود و نیز روش تحقیق از نوع همبستگی توصیفی می باشد. نتایج پژوهش حاکی از این است که معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد و همچنین از مولفه های معنویت در محیط کار بجز سازگاری فردی اجتماعی، یعنی احساس همبستگی تیمی، احساس کمک به جامعه، احساس نظارت الهی، فرصت ها برای زندگی درونی و احساس لذت از کار تاثیر مثبت و معنی داری بر روی عملکرد کارکنان دارند، و در نهایت بجز تعهد مستمر از ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری بر ارتقاء عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری داشته اند.

کلمات کلیدی: معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی، عملکرد

^۱دکتری مدیریت دولتی دانشگاه جامع علمی کاربردی استان آذربایجان غربی sedghi19@yahoo.com

۱- مقدمه

معنویت در محیط کار، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است و حتی اخیراً، مراکز علمی پژوهشی نیز آثار معنویت بر کسب و کار را دغدغه تحقیقات خود قرار داده‌اند. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمانهای پر تلاطم و آشوب زده، یاری رساند. قلمرو مدیریت و سازمان چه از لحاظ نظری و چه از لحاظ عملی، اخیراً تحت تاثیر نیرویی قدرتمند تحت عنوان معنویت قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه های حرفه‌ای، بلکه زمینه لازم برای بروز انسانیت تمام عیار را دارا می‌باشد. سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغل شان عمل کنند زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد، و می‌تواند عاملی موثر بر تعهد سازمانی و عزت نفس باشد آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر زیادی بر اثر بخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده‌اند. با این تفاسیر در این پژوهش به دنبال تحریر بیان مساله از متغیرهای موجود در پژوهش فرضیات و اهمیت پژوهش و جنبه‌های جدید بودن طرح و در فصول آینده به تشریح ادبیات پژوهش، روش تحقیق، تجزیه تحلیل و در آخر بحث و نتیجه‌گیری صورت پذیرفته است.

۲- بیان مساله

معنویت در محیط کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است و اهمیت و تعداد تحقیقات در این زمینه در حال افزایش است. به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار که برگرفته از علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است

پارادایم معنویت است که رابطه مثبتی با صداقت و اعتماد، رضایت شغلی و ... دارد (اباذری و امیریان زاده، ۱۳۹۵). در سازمان ها با افراد مختلفی برخورد می کنیم که هر یک به کار و سازمان خویش نگاه های گوناگونی دارند. اگر این دیدگاه ها را بررسی کنیم در یک سو افرادی هستند که علاقه و احساس تکلیف و تعلق به سازمان خود دارند و تا پای جان نسبت به پیشبرد اهداف سازمان کوشش ورزیده و تمایل نشان می دهند و در سوی دیگر افرادی را می بینیم که نسبت به سازمان خود وابستگی ندارند و به ارزش ها و اهداف سازمان بدبین هستند و بعضاً اهداف سازمان را مغایر با اهداف خود می بینند و احساس وفاداری نسبت به سازمان خود ندارند و نه تنها خود در جهت اهداف سازمان حرکت نمی کنند، بلکه محرک افراد دیگر به سوی این روند در سازمان هستند. یکی از معضلات موجود در سازمان های داخلی کشور پایین بودن تعهد افراد نسبت به سازمان خود می باشد، در حالی که با توجه به این مهم ارزیابی و شناخت میزان تعهد افراد در ارتباط با سازمان متبوع و نیز تلاش در جهت جذب، آموزش و آگاهی نیروی انسانی می توان از این نیروی با ارزش در تصمیمات مدیران مربوطه در جهت منافع دخیل به اهداف سازمانی و نیز فردی کارکنان بهره برداری نمود. لازم به ذکر است موضوع فوق (تعهد سازمانی) بر میزان غیبت، ماندگاری و تمایل افراد به اشتغال در سازمان متبوع، نحوه برخورد با مراجعین، وفاداری و نیز تلاش در جهت نیل به اهداف سازمانی و حصول عملکرد، بهره وری و کارایی مؤثر است و هر نوع همراهی آنان با تغییرات سازمان را بالاتر ببرد (رمزگویان و حسن پور، ۱۳۹۲).

یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان است. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می باشند بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آنها احتمالاً با ارزش های سازمانشان موافق بوده خود را بعنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمانشان کسب می کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی دیگر اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است و ضعف در سامانه اخلاقیات یعنی کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی؛ این مسئله منجر می شود به اینکه مدیریت و سازمان به سمت کنترل گذشته نگر سمت و سو یابد و به این ترتیب، انرژی سازمان به منفی تبدیل

شود. در بانکها نیز کارکنان به دو دسته تقسیم می شود. دسته اول کارکنانی هستند که فعالیت بیشتری دارند و درصدد پیشبرد اهداف بانک و رضایت مشتریان هستند و ضمن تثبیت فعالیت خود آماده پیشرفت و کمک در سطوح مدیریتی هستند. دسته دوم کارکنانی هستند که اهداف سازمان برایشان مهم نبوده و صرف گذران وقت و دریافت حقوق ماهانه و رفع تکلیف ملاک کارکرد آنان است و ضمن سواستفاده از موقعیت شغلی خود برای ایجاد موقعیتهای خاص خارج از فضای اداری، تعهدی نیز در قبال سازمان ندارند. بر این اساس ارتقا کارکنان در بانکها مشمول کارکنان دسته اول بوده که تعهد نسبت به سازمان داشته و اهداف سازمان را اهداف خود می دانند و نسبت به جذب منابع و جلب رضایت مشتریان تلاش بیشتری انجام می دهند. این دسنة از کارکنان معمولاً در دهه دوم خدمت کاری خود در رده های مدیریتی شعب و ستاد انتصاب و به فعالیت خود ادامه می دهند.

با توجه به اهمیت بالای تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی که به عنوان یکی از مهمترین معیارهای تصمیمات مدیریتی بوده و می تواند در بررسی متغیرهای تصمیم گیری برای مدیریت مهمترین عامل بشمار آید، در می یابیم که تاکنون پژوهشی جامع و فراگیر در زمینه روابط معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی بعنوان یکی از معیارهای مهم مدیریت انجام نشده است لذا با توجه به اهمیت موضوع درصدد برآمدیم تا پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی انجام دهیم. به عبارت دیگر در این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال هستیم که آیا معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی تاثیر دارد؟

۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

انسانها وارد دوران جدید و بی سابقه ای در زندگی خود شده اند؛ دورانی که در آن، دنیا به شدت در حال تغییر و تحول است. طی چهار صد سال گذشته، غرب که بین دنیای درونی و بیرونی تفاوت قائل شده است و فعایتهای دنیوی را از اموری مانند مذهب، معنویت و عرفان به کلی جدا کرده است، اکنون به دنبال نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی درونی و بیرونی است و یکی از حوزه های مهمی که این یکپارچگی در آن به صورت جدی مطرح شده است، محیط کسب و کار

سازمانها می باشد (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۶). اگرچه تا چند دهه قبل از این، باور غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت و بازرگانی مناسب نیست و هم چنین این موضوع منحصراً در ادبیات عامه پسند مورد بحث و گفتگو قرار می گرفت اما اکنون به عنوان موضوع پژوهشهای دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح است. این نیروی قدرتمند، چنان بر اصول مدیریت و بازرگانی پرتو افکنده و نظریه های آن را تحت تاثیر قرار داده که از نظر برخی از صاحب نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی شمرده می شود (عابدی و رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۰۰).

به نظر می رسد که مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در زندگی شخصی بلکه در کار و دیگر سطوح زندگی شان تجربه کنند. با توجه به فرهنگ و محتوای ارزشی کارکنان ایرانی، به نظر می رسد آمادگی معنویت در آنها از حد میانگین بالاتر باشد. محیط های کاری تبدیل به جامعه ای مهم و پیچیده شده اند که به شدت زندگی ما را تحت تاثیر قرار می دهند. محیط کار، جایی است که ما بیشترین وقت روزانه مان را در آنجا سپری می کنیم و روزانه همکاران خود را بیشتر از اعضای خانوادمان می بینیم. محیط کار، خانه دوم ماست. از آنجا که مدیریت محیط کار، مشکل است و سازمان، عامل مهمی در شکل دهی به زندگی افراد است، بنابراین سازمانها نیز به دنبال راهی هستند تا به آزادی فردی احترام بگذارند. همانطور که می دانیم در گذشته به طور غیر مستقیم از کارکنان خواسته می شد تا قبل از ورود به محل کار، خود واقعی خویش را بیرون از در بگذارند و بعد وارد محیط کار شوند. معنویت محیط کار، حوزه جدیدی از تحقیق در ارتباط با رفاه افراد، سازمانها و جوامع می باشد (شیپ^۱، ۲۰۰۶) سازمانها، بویژه در کشورهای جهان سوم که نیازمند جهشی عمده در افزایش کارآمدی می باشند، بایستی زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیرانشان با آرامش خاطر تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود در جهت اعتلای اهداف سازمانی بکار گیرند. این مسیر محقق نخواهد شد، مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروند سازمانی شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه رفتارها فراهم گردد (مقیمی، ۱۳۸۷، ۲۲). اخیراً بیش از ۷۰ کتاب در رابطه با معنویت و مدیریت و همچنین معنویت در زندگی سازمانی به رشته تحریر در آمده است. بیشتر این کتاب ها ماهیت تجربی داشته و چگونگی

¹ Sheep

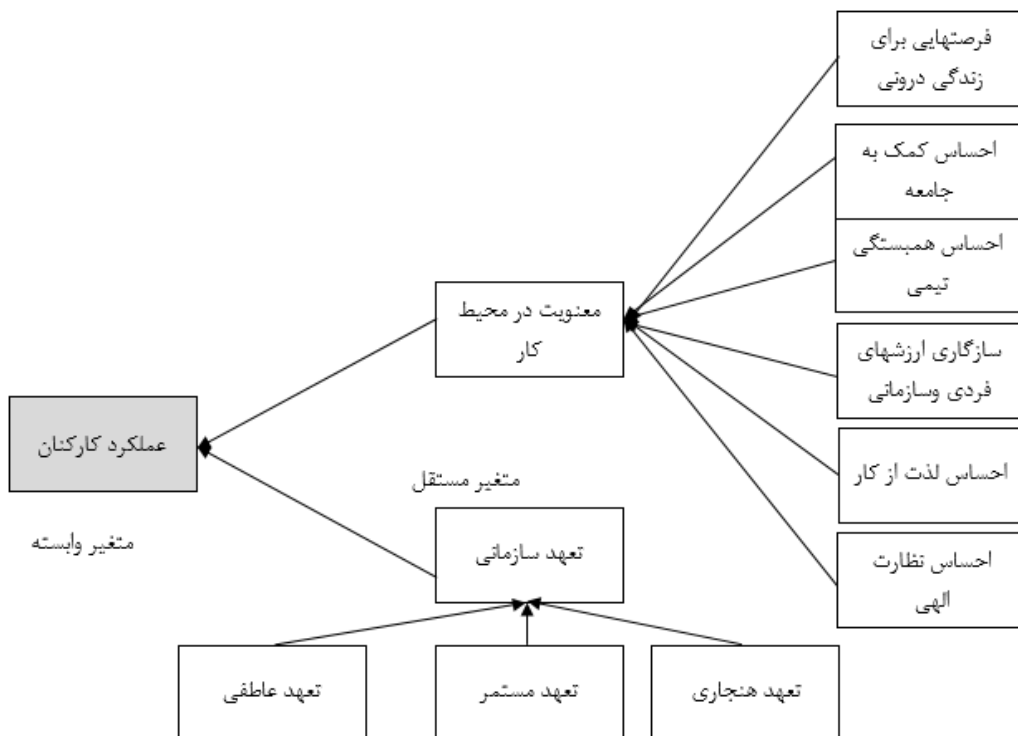
به کارگیری سنت های معنوی مختلف در محیط کار را شرح داده اند اما همچنان انجام تحقیقات میدانی در این زمینه ضرورت دارد. دلایل سودمند بسیاری برای بررسی معنویت در سازمان ها وجود دارد. یک دلیل برای پیگیری تحقیق با این موضوع این است که با وجود چالش های روش شناختی که ایجاد می کند، معنویت یک نیاز انسانی انکار ناپذیر برای بسیاری از افراد است و معنویت محیط کار یک واقعیتی است که نباید توسط جامعه و سازمان ها نادیده گرفته شود، عده ای از پژوهشگران اظهار داشته اند که دانش سازمانی بیشتر از این نمی تواند از مطالعه، درک و بحث از سازمان ها به عنوان پدیده های معنوی پرهیز کند (رگو و کنها، ۲۰۰۸: ۵۶).

پست بانک ایران با ارائه خدمات متنوع پولی - بانکی، همواره نقش مهمی در ایجاد گردش سرمایه فعال و پویا و تامین امکانات بالقوه در گردش سرمایه کشور دارد. ضمن جبران کمبود واحدهای بانکی و افزایش حجم نقدینگی کشور از اتلاف وقت و ایجاد فشارهای عصبی نیز جلوگیری می کند و می توان گفت که پست بانک به عنوان گسترده ترین بانک کشور به ویژه در مناطق محروم و روستایی است (شاه محمدی و میرزائی پور، ۱۳۹۰) اما با وجود تحقیقات زیاد در این خصوص و مرور این پژوهشها در می یابیم که تاکنون پژوهشی جامع و فراگیر در زمینه روابط معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی بعنوان یکی از معیارهای مهم مدیریت انجام نشده است لذا با توجه به اهمیت موضوع درصدد برآمدیم تا پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی انجام دهیم. با عنایت به شرایط خاص حاکم بر دستگاههای اجرایی و افزایش ضوابط و مقررات اداری و اجرایی لازم الاجرا برای کارکنان، بررسی فاکتورهای مهم و تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان بسیار مهم و ضروری است از این رو ضرورت انجام تحقیق با بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان پست بانک آذربایجان غربی بیش از پیش احساس می شود.

۴-مدل مفهومی تحقیق

¹Rego & Cunha

مدل مفهومی پژوهش حاضر با توجه به متغیرها و فرضیات تبیین شده و نیز تعاریف متغیرها توسط پژوهشگرانی نظیر (میلیمان، ۲۰۰۳) (رگو و ایکونگ^۱، ۲۰۰۸) (اشموس و دچون، ۲۰۰۰) (سیموسی^۲، ۲۰۱۰) و همچنین با توجه به موضوع پژوهش مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر می باشد:



نمودار ۱-۱ مدل مفهومی

۵- فرضیات تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پیشینه های تحقیق فرضیات پژوهش به شرح ذیل تبیین شده است :

۱- معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان

آذربایجان غربی تاثیر دارد.

¹ Rego & Ecnugh,

² Simosi

- ۱-۱-۱- معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۱-۱-۱- احساس همبستگی تیمی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۱-۱-۲- احساس کمک به جامعه بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۱-۱-۳- احساس نظارت الهی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۱-۱-۴- فرصت ها برای زندگی درونی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۱-۱-۵- احساس لذت از کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۱-۱-۶- سازگاری فردی و اجتماعی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد
- ۱-۲-۱- تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۲-۱-۱- تعهد عاطفی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۲-۱-۲- تعهد هنجاری بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ۱-۲-۱-۳- تعهد مستمر بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک آذربایجان غربی تاثیر دارد.

۶- قلمرو تحقیق

گستره این تحقیق در سه قلمرو موضوعی، زمانی و مکانی قرار می گیرد که عبارتند از:

قلمرو موضوعی - پژوهش حاضر حوزه مدیریت بوده که در این تحقیق به بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر ارتقاء بر عملکرد کارکنان پرداخته می شود.

قلمرو زمانی - تحقیق حاضر در محدوده زمانی بهار سال ۱۴۰۱ لغایت زمستان سال ۱۴۰۱ صورت گرفته است.

قلمرو مکانی - قلمرو مکانی این پژوهش شعب های پست بانک استان آذربایجان غربی است.

۷- مبانی نظری

از نظر گاه تاریخی و تطبیقی فقط می توان از کثرت معنویت^۱ سخن گفت. معنویت های گوناگون و مکاتب معنویت بسیاری می توان یافت که تعابیر فرهنگی خاصی را از آرمان های دینی سنت های گوناگون نشان می دهند. از نظر ارسلا^۲، گرایش هایی که امروز بیشتر در معنویت رایج است، بیشتر بر موضوع و بافت «خود» تاکید دارد و نیز به فهم متین تری از روان شناسی انسان پیوند می خورد (موسوی، ۱۳۸۷: ۵۴). از نظر ملکیان (۱۳۸۷)، در واقع تقریباً از نیمه دوم قرن نوزدهم در اروپا و در غرب به طور کلی اعم از اروپای باختر و آمریکا و کانادا بحثی تحت عنوان معنویت مطرح شد و گفته شد که همه ی نظام های اجتماعی، در چیزی تحت عنوان معنویت، مشترک هستند و با اینکه به ادیان و مذاهب مختلف تعلق خاطر دارند در معنویت اشتراک دارند. با این وجود، گرایش به معنویت و به تاریخ و تفسیر آن را می توان به مسیحیانی باز گرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، مانند معنویت عرفای اسپانیا یا فلاندری، یا مثلاً ارتدکس روسی، تفاوت قائل شده اند.

برخی از محققان به جای ارائه تعریفی دقیق از معنویت به رویکردهای مختلف آن توجه کرده اند. یک دسته بندی متداول از رویکردهای مختلف معنویت در محیط کار که توسط چند گروه از محققان ارائه شده است، عبارتند از (فتاحی، ۱۳۸۶):

- رویکرد درون گرا / متافیزیکی^۳

- رویکرد دینی^۴

- رویکرد اگزیستانسیالیستی / سکولار^۵

اگر بخواهیم آراء افراد مخالف دین و معنویت را نیز در نظر بگیریم باید رویکرد زیر را نیز

اضافه کنیم:

- رویکرد مخالفان معنویت

¹ Spirituality

² Ursula

³ Intrinsic / Metaphysical

⁴ Religious

⁵ Existentialistic / Secular

در ادامه به طور خلاصه به بیان هر یک از این رویکردها می‌پردازیم.

رویکرد درون‌گرا / متافیزیکی

در این نگاه، معنویت نوعی آگاهی درونی است که از درون هر فرد برمی‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده است. در حقیقت در این رویکرد، معنویت فراتر از قوانین و ادیان ملاحظه می‌شود (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). برای مثال معنویت از امور رسمی و تشریفاتی اجتناب می‌کند و امری غیرحرفه‌ای، بدون سلسله مراتب، و جدا از روحانیون و مراکز مذهبی است. با این که تأکید این دیدگاه بر درون انسان است، شامل احساس پیوند درونی فرد با کارش و با دیگران نیز می‌باشد. همچنین، در این رویکرد، معنویت شامل احساس همبستگی و ارتباط میان خود و دیگران می‌باشد (اشموسودوچن، ۲۰۰۰). مثلاً میتروف و دنتون، معنویت را نوعی احساس عمیق درباره پیوند کامل یک فرد با خودش، با دیگران و با کل جهان می‌دانند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹: ۸۲). افراد معتقد به معنویت درونگرایانه، عقیده دارند برعکس ادیان که نگاهی به بیرون انسان دارند، معنویت درونگرا به درون انسان و کشف قلمرو پادشاهی درون، توجه دارد (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵: ۸۲). در این رویکرد، باور بر این است که تمام موجودات زنده و غیرزنده در درون خود دارای نیروی مقدس وهستی بخش هستند که باید آن را درک کنند. در واقع برعکس ادیان که دارای یک فلسفه خداشناسی مشخص و نیز سیستمی از اصول، عقاید و دستورات هستند که برای همه یکسان است، معنویت درونگرا عقیده دارد که هر کس در هر جایی باید مسیر شخصی خود را برای یکی شدن با نیروی مقدس درونی خود را بیابد. در محیط کار نیز معتقدان به رویکرد درونگرا عقیده دارند که تنوع معنوی افراد باید به رسمیت شناخته شود و در واقع افراد باید راهی بیابند که بدون آسیب زدن به بقیه، به امور معنوی خود نیز پردازند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵: ۸۳).

رویکرد دینی

این رویکرد معنویت را جزئی از یک دین و مذهب بخصوص میدانند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲: ۱۵۵). برای مثال، مسیحیان باور دارند که معنویت نوعی دعوت به کار میباشد، آنها کار را مشارکت در خلاقیت خداوند و وظیفه‌های الهی میدانند. بویژه پروتستانها که پیرو عقاید مارتین لوتر هستند، عقیده دارند که خداوند به طور مداوم در حال خلق است و کار کردن مشارکت با خداوند است. هندو ها عقیده دارند باید تلاش کرد و نتیجه را به خداوند می‌سپارند. بودایی ها کار سخت را ابزاری

میدانند که سبب بهبود در زندگی فرد به عنوان یک کل میشود و نهایتاً موجب غنی سازی تمام و کمال زندگی و کار می شود. این دیدگاه در اسلام معمولاً در قالب اخلاق کار اسلامی^۱ مطرح می شود. اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و ... تشویق می کند. طرفداران آیین تائو و کنفوسیوس برای همکاری و کار تیمی، ارزش زیادی قائل هستند (کریشناکومارونک، ۲۰۰۲). در مقایسه با سایر رویکردها، رویکرد دینی احتمالاً بحث برانگیزترین رویکرد است.

رویکرد اگزیستانسیالیستی / سکولار

در این رویکرد، هدف اصلی یافتن معنا در کار و محیط کاری می باشد (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). برخی از پرسش های اگزیستانسیالیستی که در این رویکرد مطرح می شود عبارت است از: چرا من کاری را انجام می دهم؟ معنا و مفهوم کار من چیست؟ این کار من را به کجا خواهد برد؟ دلیل وجود من در سازمان چیست؟ این پرسش ها در محیط کار برای افراد مطرح می شوند و پاسخ دادن به آنها بسیار مهم است. افرادی که پاسخ این پرسش ها را بیابند، احساس معنای بیشتری خواهند داشت، رضایت و در نتیجه آن بهره وری و عملکرد آنها نیز افزایش می یابد، ولی افرادی که در کار روزمره خود احساس معنا نکنند دچار «ضعف وجودی» خواهند شد، از خود بیگانه می شوند و این امر می تواند بهره وری و عملکرد آنان را به شدت کاهش دهد و موجب احساس ناکامی گردد (فرهنگی، ۱۳۸۵: ۱۴).

ابعاد معنویت در محیط کار

(۱) احساس همبستگی تیمی^۲: این مورد، شامل مفاهیمی چون روحیه تیمی، مبادلات دو جانبه بین اعضا، وجود حس مشترک بین افراد و داشتن هدف مشترک است (رگو و ایکونگ^۳، ۲۰۰۸). هم چنین این بعد مهم معنویت در محیط کار، در برگیرنده ارتباط عمیق با دیگران داشتن است. (میلیمان، ۲۰۰۳) ارتباطی که زندگی بخش است نه تحلیل برنده (اشموس و دچون، ۲۰۰۰). این بعد، در سطح گروهی رفتارهای انسانی رخ می دهد و تعاملات بین کارکنان و همکاران را

^۱ Islamic Work Ethic (ISE)

^۲: Team sense of community

^۳ Rego & Ecnugh,

مورد توجه قرار می دهد. نیل و بنت بیان می کنند که این سطح از معنویت شامل ارتباطات معنوی، احساسی و روحی میان کارکنان، تیم ها و یا گروه ها در سازمان است. سازمانهای اندکی وجود دارند که فرهنگ قوی داشته باشند که بتواند چنین حس همبستگی را میان کارکنانشان ایجاد کرده باشد.

۲) سازگاری ارزشهای فردی و سازمانی^۱: این مورد، همگرایی بین ارزشهای سازمانی و زندگی درونی را نشان می دهد (رگو و ایکونگ^۲، ۲۰۰۸) و این که افراد احساس سازگاری را میان ارزشهای خودشان و ماموریت و هدف سازمان، تجربه می کنند. این سازگاری به این معناست که افراد معتقدند مدیرانشان در سازمانها، ارزشهای درست و صحیح و وجدان قوی دارند و نسبت به رفاه و همبستگی کارکنانشان اهمیت قائلند (میلیمان، ۲۰۰۳) و افراد احساس راحتی بیشتری خواهند نمود هنگامی که احساس کنند در سازمانی کار می کنند که رهبرانشان در جستجوی خواسته های جامعه کاری هستند و نه فقط در جستجوی علایق خودخواهانه سازمان یا سهامدارانشان (رگو و ایکونگ^۳، ۲۰۰۸). پس این بعد بیشتر شبیه به همسویی با ارزشهای سازمانی است که در تحقیق میلیمان به آن اشاره شده است و هم چنین به عامل ارزشهای سازمانی در کار اشمون و داچون.

۳) احساس کمک به جامعه^۴: این مورد بیان می کند که کار توسط افرادی انجام می شود که کارشان با ارزشهای زندگی شخصی شان همسو باشد و برای جامعه مفید باشد. این بعد شبیه به بعد کار با معنا^۵ در تحقیق میلیمان و دیگران و اشمون و داچون است (رگو و ایکونگ^۶، ۲۰۰۸). کار با معنا بر این نکته توجه دارد که افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند (اشموس و داچون، ۲۰۰۰).

این بعد معنویت در محیط کار، چگونگی تعامل کارکنان را با کار روزمره خود در سطح فردی نشان می دهد. ایده معنا در کار، ایده تازه ای نیست و بر این باور است که کار فقط به معنای جالب بودن و چالش بر انگیز بودن نیست، بلکه در مورد چیزهایی مانند جستجو برای معنا و هدفی

¹: Alignment between organizational and individual values

² Rego & Ecuugh,

³ Rego & Ecuugh,

⁴: Sense of contribution to the community

⁵: Meaningful I job

⁶ Rego & Ecuugh,

ژرفتر، اظهار نیازهای زندگی درونی توسط فرد برای جستجوی کار با معنا و کمک به دیگران، است. به طور مشابه، مور نشان داده است که کار و حرفه فردی، راهی برای خلق معنا و هویت بیشتر در محیط کار است (میلیمان، ۲۰۰۳).

۴) احساس لذت از کار^۱: این آیتم شامل مواردی مرتبط با احساس لذت و شادی در کار است. این یک زیر بعدی از یک بعد بزرگتر است که توسط میلیمن و دیگران و اشمون و داجون تحت عنوان "کار با معنا" بیان شده است. این مورد، یک راه متفاوت برای دستیابی به معنا در کار را نشان می دهد.

۵) فرصتهایی برای زندگی درونی^۲ (زندگی معنا دار فردی): ویل، زندگی درونی را اینگونه تعریف می کند: "احساسی که افراد درباره معانی اساسی درباره اینکه چه کسانی هستند؟ چه کاری انجام می دهند و نقشی که ایفا می کنند، دارند (اشموس و دچون، ۲۰۰۰). مفهوم سازی زندگی درونی یا خود، در بسیاری از مقالات مشکل آفرین بوده است. زکوا^۳، ویژگی های آن را به عنوان "محدوده غیر قابل دید یا نامریی"^۴ در نظر می گیرد که ریشه درک عمیق تر ما در آنجاست. زندگی درونی هم چنین شامل احساس وجود شخصی یا آگاهی و وجدان است و این که چگونه یک وجود با دیگر وجودها در ارتباط است (کله و شریسواستا^۵، ۲۰۰۳). این مورد شامل توصیف کننده هایی مرتبط با راهی است که سازمان به معنویت و ارزشهای معنوی افراد احترام قائل است. این مورد حضور و عدم حضور موانع برای معنویت را نشان می دهد که اشموس و داجون به آن اشاره کرده اند. هم چنین مرتبط با پیوند معنوی است که توسط ابای و بورتوقز، به عنوان یک بعد شکل دهنده احساس روانی مشترک در کار توصیف شده است (رگو و ایکونگ^۶، ۲۰۰۸).

۶) احساس نظارت الهی: در اندیشه اسلامی، خداوند در همه حال ناظر بر رفتار و کردار افراد از ریز و درشت است و هیچ کس نمی تواند لحظه ای خود را از دید و نظارت خداوند مخفی

¹: Sense of enjoyment at work

²: Opportunities for inner life

³: Zukva

⁴: Invisible realm

⁵ Kale & Shrivastava

⁶ Rego & Ecuugh,

نماید (احمدی، ۱۳۸۶، ص ۱۸۳). هر مسلمانی قبل از هر چیز و هر کس بر این اعتقاد است که خدا نظارت مطلق بر کلیه اعمال و حرکات فرد دارد و حتی نیات او در زیر ذره بین نظارت الهی قرار دارد و کوچکترین خطا یا ثواب او ثبت و ضبط می گردد و چنانچه در این جهان به پاداش و یا مجازات اعمال خود نرسد، در سرای باقی و ابدی کلیه اعمال او چه گناه و چه ثواب مورد رسیدگی قرار می گیرد و هر کس به سزای اعمال خود می رسد (جاسبی، ۱۳۸۸، ص ۳).

تعاریف تعهد

تعاریف زیادی از تعهد وجود دارد. تعهد را می توان نوعی الزام دانست که آزادی عمل را محدود می کند از نظر رایینز^۱، تعهد عبارت است از حالتی است که فرد سازمان رامعرف خود دانسته و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند (اعرابی و پارسائیان، ۱۳۸۵، ص ۲۸). سالانسیک^۲ تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی می داند، یعنی تعهد زمانی واقعیت پیدا می کند که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید.

تعهد واژه ای است که از دیدگاههای گوناگون تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت پذیری، هرچند تفاوت های مفهومی دارند، اما معادل تعهد به کار می روند. "تعهد یکی از عناصر محوری هر گونه اجتماع است و از لحاظ مفهومی در هر مورد از تعهد، نوعی ضرورت وجود دارد، ضرورت برای کسی در انجام عملی" (عموزاد و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۱-۵۵).

انواع تعهد

برخی صاحب نظران و محققان ۶ نوع تعهد را بر شمرده اند: (فرید، بردبار، منصور، ۱۳۸۸: ۱۶۰-۱۵۰).

- تعهد نسبت به سازمان.
- تعهد نسبت به افراد و گروههای کاری (مردم).
- تعهد نسبت به شغل.

¹ - Rabbins

² - salansik

- تعهد نسبت به خود.
- تعهد نسبت به ارباب رجوع.
- تعهد حرفه ای. (فرید و همکاران، ۱۶۰: ۱۳۸۸-۱۵۰).

تعهد نسبت به سازمان

بطور کلی تعهد نسبت به سازمان به عنوان یک هسته مرکزی نگرش شغلی که چگونگی برخورد فکری و رفتاری کارکنان به شغل را مشخص می سازد، پژوهشهای زیادی را به سمت خود هدایت کرده است. از آنجا که سازمانها برای تحقق اهداف و اثربخشی خود به کارمندانی نیاز دارند که از سطح عملکرد بالایی برخوردار باشند و شرط این مساله مهم، داشتن کارمندانی متعهد و پایبند به سازمان و اهداف آن است. در این خصوص مدیران سازمانها باید دارای اطلاعاتی باشند تا بتوانند با راهکارهای مناسب، میزان تعهد کارکنان را در سطح مطلوبی نگه دارند (صفرنیا، ۱۳۹۰: ۸۵-۱۰۵).

تعهد در سازمان به انواع مختلف نظیر، تعهد مکتبی، تعهد ملی، تعهد خویشتن مدارانه، تعهد گروهی و تعهد سازمانی تقسیم می شود.

- تعهد مکتبی از تعلق به یک جهان بینی به وجود می آید. میزان تقید فرد به الزامات نگرشی و گرایش مکتبی منجر به تعهد اصول گرایانه یا سازش کارانه می شود.

- تعهد ملی، همان حس ناشی از وطن دوستی است که فرد طی آن مصالح ملی و میهنی خویش را ملاک رفتار خود قرار می دهد.

- تعهد خویشتن مدارانه، از علاقه مندی بیش از اندازه فرد به منافع خود ناشی می شود و معمولاً افرادی که گرفتار خود برتریینی و یا بی توجه به منافع دیگران و سازمان هستند از آن برخوردارند، لذا به تناسب محور بودن منافع فردی و ناسازگاری آن با منافع سازمان، ناهنجاری های رفتاری بروز پیدا می کند.

- تعهد گروهی، وابستگی فرد به گروه و ترجیح اهداف گروه، مشخصه اصلی این نوع تعهد است. تعهد گروهی می تواند در جهت تقویت فعالیت های گروهی و یا پدیده گروه فکری، عمل کند (باقری و تولایی، ۱۳۸۹: ۹۶-۷۳).

تعهد نسبت به افراد و گروههای کاری (مردم)

در این نوع تعهد، کارکنان نسبت به افرادی که برایشان کار و فعالیت می کنند، تعلق خاطر خاصی نشان می دهند. این فعالیت مدیر را وا می دارد تا برای کمک به افراد از شیوه مناسب رهبری برای موفقیت در کارهایشان استفاده کند. فعالیت های اساسی که این تعهد را شکل می دهند، عبارتند از:

۱_ نشان دادن علاقه و شناسایی مثبت به کارکنان

۲_ دادن بازخورد ارشادی

۳_ ترغیب کارکنان به ارائه فکرهای خلاقانه (حاجی احمدی، ۱۳۸۲).

تعهد نسبت به خود

این نوع تعهد بر شخص تمرکز دارد. کارکنان کمال جو تصویر قوی و مثبتی به دیگران ارائه می دهند و در تمامی موفقیتها به عنوان یک نیروی مثبت عمل می کنند ولی این امر نباید با خود محوری اشتباه گرفته شود. تعهد نسبت به خود با سه دسته فعالیت زیر مشخص می شود:

۱. نشان دادن استقلال در فکر و عمل

۲. کسب مهارتهای لازم برای اعمال مدیریت

۳. پذیرش انتقادهای سازنده

تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع

شاید مهمترین تعهد، تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع است. در فرهنگ ایرانی و اسلامی ما نیز عبادت بجز خدمت به خلق نیست و صالح ترین افراد، سودمندترین آنان نسبت به مردم معرفی شده اند. این نوع تعهد به دو صورت نمایان می شود:

• خدمت کردن به مشتری و ارباب رجوع

• اهمیت قائل شدن برای ایشان

تعهد نسبت به شغل

این نوع تعهد بر وظایفی تکیه دارد که باید انجام گیرند. تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می دهد. تعهد، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که

شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می کنند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می یابد (عامری و اسمعیلی، ۱۳۹۰: ۱۴۴-۱۲۵). ایجاد اعتماد، انگیزش و تعهد در کارکنان، یکی از موضوعات و مسائل کلیدی در ارتباط با مدیریت کارکنان می باشد.

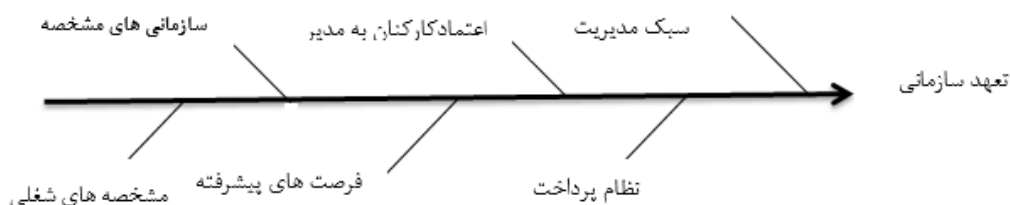
تعهد حرفه ای

سانتوز^۱ در سال ۱۹۹۸ تعهد حرفه ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه ی خاص می داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه ای تاکید می کند. او از جمله معدود پژوهشگرانی است که به رابطه ی میان تعهد حرفه ای و سازمانی اعتقاد دارد. در پژوهشی دیگر تعهد حرفه ای از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی تعریف شده است. این نظریه معتقد است که افراد خودشان را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) دسته بندی می کنند و از طریق آن خود را بر حسب عضویت در یک موجودیت خاص تبیین می نمایند، یعنی افراد علاقه دارند تا در گروه یا دسته ای از جامعه قرار گیرند. تعریف والاس^۲ از تعهد حرفه ای همانند آلن و می یراز از تعهد سازمانی است. این پژوهشگر و همکارانش برای تعهد حرفه ای نیز سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری قائل شده و تعهد حرفه ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار در یک شغل و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن تعریف کرد.

عوامل موثر بر تعهد سازمانی

تعهد سازمانی موضوع پیچیده و در عین حال مهمی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی است که اکثر آنها نیز در اختیار مدیر قرار ندارد. عوامل زیادی در ایجاد تعهد سازمانی نقش دارند مانند سیستم جبران خدمات، فرصت های پیشرفت، مشخصات شغلی و اعتماد کارکنان به مدیر. شکل زیر که نمودار استخوان ماهی تعهد سازمانی را به تصویر می کشد به خوبی تعدد عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را نشان می دهد (خنیفر، مقیمی، جندقی، زروندی، ۱۳۸۸، ص ۱۶).

¹- Santoz
²- valas



شکل (۲-۳) نمودار استخوان ماهی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی

درک تعهد به عنوان یک وابستگی عاطفی به یک سازمان بوسیله‌ی تسهیم ارزشها، میل به باقی ماندن در سازمان و ادامه‌ی تلاش در سازمان، شکل می‌گیرد (سیموسی^۱، ۲۰۱۰). تعهد عاطفی تمایل افراد را به ماندن با سازمان و اعطای وابستگی هیجانی به آن و همانند سازی با سازمان تشریح می‌کند در الگوی سه بخشی آلن و مایر، تعهد عاطفی همان علاقه و دلبستگی کارکنان به سازمان تعریف شده است. در واقع ادامه‌ی خدمت و حضور کارکنان در سازمان بخاطر نگرش مثبت و قوی آنها به سازمان می‌باشد. در همین راستا است که آنها بخاطر علاقه به سازمانشان سعی دارند کارها را به بهترین نحو انجام دهند و در امور سازمانی مشارکت کنند. این تعریف از تعهد عاطفی نشأت گرفته از دیدگاه پورتر در سال (۱۹۹۲) در خصوص تعهد سازمانی است. از دیدگاه پورتر، تعهد سازمانی همان گرایش و نگرش کارکنان نسبت به سازمان می‌باشد که هویت آنها را سازمان می‌دهد و شامل اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل قابل ملاحظه به حفظ سازمان و علاقه به ادامه خدمت در سازمان است. آلن و مایر در سال ۱۹۹۰ مصداق تعهد عاطفی قوی در سازمان را به کسانی نسبت می‌دهند که می‌دهند که می‌خواهند در سازمان بمانند و حضور آنها در سازمان بدین دلیل است که آنها سازمانشان را دوست می‌دارند و با رغبت و تمایل در آن کار می‌کنند و اما عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی کارکنان عبارتند از: ویژگی‌های شخصی، ویژگیهای شغل و ویژگیهای سازمان (آلن و مایر، ۱۹۹۰). آلن و مایر معتقدند که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند. همچنین آنها شرح می‌دهند که تعیین هویت شدن فرد از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های فردی افراد با ارزش‌های

¹Simosi

سازمانی سازگار بوده و فرد قادر باشد که ارزش های سازمانی را در خود درونی سازد. بدون شک در این تعیین هویت شدن از طریق سازمان یک رابطه روان شناسانه وجود دارد و فرد به خاطر تعیین هویت شدن از طریق سازمان در خود یک نوع احساس غرور می کند (شفقت و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۰-۸۵).

عوامل موثر بر تعهد مستمر

تعهد مستمر، دومین بعد از ابعاد سازمانی آلن و مایر می باشد که بر مبنای تئوری سرمایه گذاری های بکر استوار است. بکر بیشتر به این بعد از تعهد سازمانی پرداخته و مطالعات او در زمینه تعهد سازمانی در قالب نظریه سرمایه گذاری ها صورت گرفته است. در واقع تعهد مستمر دلالت بر تصمیم فرد به ادامه ی فعالیت در سازمان بخاطر هزینه های پیش بینی شده ترک سازمان دارد. عوامل موثر بر تعهد مستمر را می توان در دو سری از متغیرهای رسمی خلاصه کرد:

۱- **سرمایه گذاری ها:** هنگامی که فرد متوجه شود که با ترک سازمان فعلی مزایایی را از دست خواهد داد، به احتمال زیاد بخاطر از دست ندادن سرمایه گذاریهای خود ترجیح خواهد داد که در سازمان باقی بماند. سرمایه گذاری فرد می تواند مربوط به کار و یا غیر مرتبط با آن باشد. سرمایه گذاریهای مربوط به کار می تواند شامل مواردی از قبیل زمان صرف شده برای کسب مهارت های غیرقابل انتقال، از دست دادن مزایای احتمالی و از دست دادن یک موقعیت عالی و مزایای مرتبط با آن است (آلن و مایر، ۱۹۹۰).

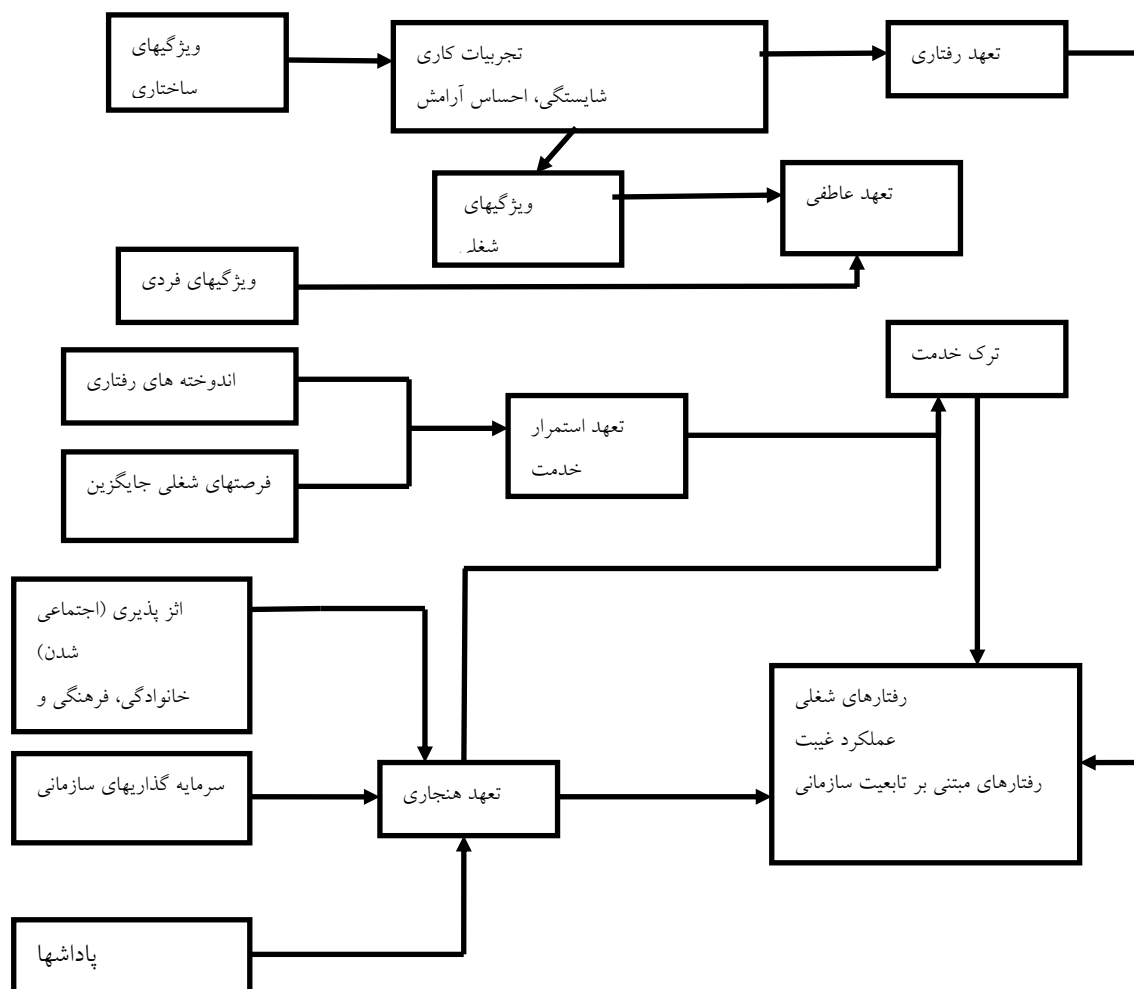
۲- **فرصتهای شغلی جایگزین:** ادراک از وجود فرصتهای شغلی جایگزین با تعهد مستمر رابطه ی منفی دارد لذا کارکنانی که فکر می کنند جایگزین های زیادی برای شغل خود دارند در مقایسه با افرادی که فکر می کنند جایگزین شغلی کمتری دارند، تعهد مستمر کمتری خواهند داشت (آلن مایر، ۲۰۰۶).

عوامل موثر بر تعهد هنجاری

تعهد هنجاری بعد سوم تعهد سازمانی می باشد که نشان دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان می باشد. این بعد از تعهد سازمانی کمتر رایج است اما جای بحث دارد، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می کنند که مجبورند در سازمان

فعلی باقی بمانند. بنا به تعریف وردی و نیر در (۱۹۸۰) تعهد هنجاری به احساس وظیفه نسبت به ماندن در سازمان بخاطر باورهایی است که به فرد می قبولانند که تنها کار درست همین است. فرد باور دارد که این کار از نظر اخلاقی درست است و در نتیجه بایستی به سازمان وفادار بوده و عضو آن باقی بمانند. در واقع این نوع تعهد، به نوعی احساس اجبار درخصوص ماندن در سازمان معطوف می باشد. در الگوی سه بخشی آلن و مایر، تعهد هنجاری به عنوان نوعی التزام جهت ماندن در سازمان تعریف شده است. در واقع همانطور که پیشتر به آن پرداخته شد، تعهد هنجاری قوی در کارکنانی وجود دارد که احساس می کنند باید بمانند و در واقع احساس مسئولیت و دین به ماندن در سازمان دارند. از تعهد هنجاری به عنوان تعهد اخلاقی نیز یاد کرده اند و آن را درونی شدن ارزشها و هنجارهای سازمانی در کارکنان تعریف می نمایند. به نظر برخی از صاحب نظران، یکی شدن ارزشها و هنجارهای کارکنان با ارزشها و هنجارهای سازمان است که باعث می شود ایشان به فعالیتهای سازمان متعهد شوند. مصداق عینی تعهد هنجاری را می توان در موسسات خیریه (داوطلبانه) باشگاههای ورزشی و کلیساها یافت. در این نوع سازمانها، کارکنان باورها، اعتقادات و ارزشهایی را پذیرفته اند که مورد قبول سازمان هم هست و آنها خود را ملزم می دانند مشتاقانه در مسیر تحقق اهداف و برنامه های سازمان فعالیت نمایند (آلن مایر، ۱۹۹۰). تعهد هنجاری بر اساس نوع ویژه ای از سرمایه گذاری سازمان بر روی فرد که جبران آن را سخت می داند، شکل می گیرد. برای مثال: اگر یک سازمان هزینه ی آموزش کارکنان خود را پردازد (مانند بورس تحصیلی و ...) ممکن است کارمند نوعی احساس دین و شرمندگی نسبت به سازمان داشته و در پاسخ به آن، در خود نوعی احساس تکلیف برای باقی ماندن در سازمان و جبران سرمایه گذاری مذکور داشته باشد. (آلن، مایر ۲۰۰۶). می یرو اسکورمن (۱۹۹۸) معتقدند هرچه مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان بیشتر باشد و کار یا خدمت آنان از اعتبار بیشتری نزد مردم برخوردار باشد، تعهد سازمانی ایشان در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت و آنها حضور خود را در سازمان بخاطر ارزشهای پذیرفته شده، توجیه می کنند. همچنین هر چه دل بستگی آنان به شغل بیشتر باشد و انتظارات شغلی از ابهام کمتری برخوردار باشد، تعهد ارزشی آنان بیشتر خواهد شد. مطابق نظر آلن و مایر تعهد هنجاری بر اساس یک قرارداد روانشناختی بین فرد و سازمان بوجود می آید، یک قرارداد روانشناختی که به تعهدات متقابل مربوط می شود. برخی از تعاملات فرد و سازمان را می

توان در قالب قراردادهای مذاکره ای که مبتنی بر اصول مبادله اقتصادی اند، تقسیم بندی کرد و نمونه بارز آن قرارداد کاری است. نوع دیگر، قرارداد رسمی و مکتوب است که می توان آن را قرارداد رابطه ای نامید. قرارداد مذاکره ای واقعی تر بوده و بر مبنای اصول مبادله ای اقتصادی استوار است، در عوض قراردادهای رابطه ای، بیشتر انتزاعی و بر مبنای اصول مبادله ای اجتماعی قرار دارد. این مبادله ای اجتماعی در مرحله ای جامعه پذیری و وروی فرد به سازمان شکل می گیرد و طی آن انتظارات سازمان از فرد تعیین می گردد. در حالیکه قراردادهای مذاکره ای بر تعهد مستمر تاثیر دارند. قراردادهای رابطه ای بیشتر به تعهد هنجاری مربوط می شوند: (انصاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۷۲-۳۵). تمامی تعاریف مطرح شده در مورد تعهد در بر گیرنده ی سه موضوع کلی می باشند: تعهد عاطفی (اثر بخش)، تعهد مستمر و تعهد هنجاری عوامل تعیین کننده هر یک از اجزای مختلف تعهد و پیامدهای تعهد در زیر نمایش داده شده است.



شکل ۲-۷) الگوی سه بخشی مایر و آلن (آتش پور، ۱۳۹۷)

۸- پیشنهاد تحقیق

پیشنهاد خارجی

- اشموس و دوچن (۲۰۰۰) در یک مطالعه جامع سعی کردند تا معنویت در محیط کار را مفهوم سازی کنند و آن را بسنجند. نمونه اشموس و دوچن از بخش مراقبت های پزشکی انتخاب شد که بخش مشخصی از پاسخ دهندگان در آن، زن بودند. آن ها معنویت را این گونه تعریف کردند: «درک و شناسایی این که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است و این بعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می یابد.» براساس این تعریف آنان هفت بعد معنویت محیط کاری را مشخص کردند، و با روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این ابعاد مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند. این ابعاد براساس سنجش معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی، و سازمانی بیان شدند.

- در تحقیقی دیگر میلیمان و دیگران (۲۰۰۳) به بررسی رابطه بین معنویت در سه بعد کار بامعنا، احساس همبستگی و همسویی ارزش ها با پنج نگرش شغلی کارکنان (تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، رضایت باطنی از کار، درگیری یا عجین شدن در کار و عزت نفس ناشی از سازمان) پرداختند. نتیجه تحقیق آن ها نشان داد که بین معنویت در سطح فردی و گروهی و تمایل به ترک

سازمان رابطه منفی و با بقیه نگرش های شغلی مورد بررسی رابطه مثبت وجود دارد. آن ها همچنین نشان دادند که میان معنویت در کار و نتایج شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.

- یکی دیگر از تحقیقات جدی با هدف تعریف معنویت در محیط کار و با روشی اکتشافی و کیفی توسط کینجرسکی و اسکرینیک (۲۰۰۴) صورت گرفته است. آن ها از ۱۴ محقق با روش های مختلفی از قبیل مصاحبه حضوری، مصاحبه تلفنی، نظرسنجی مکتوب و... اطلاعات مورد نظر خود را درباره دو موضوع جمع آوری کردند: مفهوم معنویت در محیط کار و بیان تجاربی که آن ها در این زمینه داشتند. با وجود این که برای اکثر آن ها تعریف جامع معنویت در محیط کار دشوار بود، آن ها به سادگی درباره تجارب خود صحبت می کردند. توضیحات آن ها آشکار کرد که معنویت در محیط کار، عبارتی متمایز است و از دیدگاه افراد مختلف دارای ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، بین شخصی، معنوی، و رازورزانه (عرفانی) است؛ و در واقع دربرگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران و مقصود جمعی، یک حس ارتباط با موجودی والا تر و نیز یک حس تکامل و تعالی می باشد

- پژوهشی نیز توسط لیلیس و دیگران (۲۰۰۸) با عنوان "ارزیابی معنوی- مذهبی در محیط درمان" بر ۳۲۹ نفر از کارمندان ستادی اداره امور بهداشتی کارکنان، انجام شد. آن ها به این نتیجه رسیدند که معنویت و ارزش های معنوی- مذهبی، ممکن است به برخی بیماران تحت درمان کمک نماید تا مهارت هایی را که به بهبود دراز مدت آنها مربوط می شود، در خود توسعه دهند.

- لاری و استیلا (۲۰۱۰) در پژوهشی به عنوان "رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای درون نقشی" انجام دادند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی پیش بینی قوی برای رفتار شهروندی سازمانی بود اما در مورد تعهد سازمانی نتایج رابطه معناداری را نشان نداد.

-مالک^۱ (۲۰۱۱) در تحقیقی که به بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی اساتید دانشکده های تاریخ پاکستان انجام داد و نمونه تحقیق را ۴۶۳ نفر از اعضای هیئت علمی این دانشکده ها تشکیل می داد، به این نتیجه دست یافت که عدالت توزیعی و رویه ای تاثیر مثبت قابل توجهی بر تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده های تاریخ دارد.

¹ Malik

- شیخ مهامد و انیسا (۲۰۱۲) نشان دادند تعهد هنجاری و مستمر اثر معنادار بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارند.

آزادمرزآبادی و هوشمند (۲۰۱۳) دریافتند که رابطه مثبتی بین معنویت با افزایش رضایت کارکنان، تلاش، مشارکت و همکاری، خلاقیت و عملکرد وجود دارد.

رادجا و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی در افزایش خدمات کاری به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری تاثیر مهمی بر افزایش عملکرد کاری و خدمات عمومی داشته و همچنین تعهد سازمانی تاثیر مستقیمی بر افزایش خدمات عمومی و رضایت شغلی دارد.

-های^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی که بر روی ۳۲۳ هتل در چین با عنوان "آیا شهرت ادراک شده توسط کارمندان با نقش میانجی تعهد سازمانی به رفتار شهروندی کمک می کند" انجام دادند. یافته ها نشان می دهد که ابعاد گوناگونی از شهرت صنفی بر رفتار شهروندی سازمانی به طور متفاوتی تاثیر می گذارد. مسئولیت اجتماعی شهرت تاثیر مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. این مطالعه نشان می دهد که بین شهرت صنفی و رفتار شهروندی با نقش میانجی تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

سوراکرای کیتی کول و ساینجیاتی^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی و معنویت محیط کار و نقش واسطه ای اشتراک دانش پرداختند. یافته ها نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی و معنویت در محیط کار وجود دارد ولی در خصوص نقش واسطه ای اشتراک دانش رابطه بسیار ضعیف وجود دارد.

-آلبوکورک و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه ای با عنوان رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی در دو مرکز خدمات بهداشتی، به بررسی ابعاد معنویت در محیط کار (کار معنادار، همسویی ارزشها و احساس همبستگی) بر عملکرد سازمانی پرداختند. این مطالعه نشان داد که احساس همبستگی و کار معنادار قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی می باشند. همچنین معنویت

¹Hui

²Sorakraikitikul & Siengthai

در محیط کار و احساس همبستگی به عنوان میانجی در ارتباط با رابطه بین گروه کاری و عملکرد سازمانی عمل می کنند.

جین^۱ (۲۰۱۵) در مقاله ای به بررسی رابطه تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار در هند پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار وجود دارد.

شوکت و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد شغلی (سازمانی) بیان نمودند که مدیریت تحول اثر قابل توجهی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد.

پیشینه داخلی

مسعودی اصل و همکاران، (۱۳۹۱)، تحت "عنوان رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در یک شبکه بهداشتی و درمانی" انجام شد. این پژوهش با هدف سنجش ارتباط بین عملکرد شغلی و سه بعد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد کاری آنها ارتباط معنا دار وجود دارد، بدین معنا که کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر، عملکرد شغلی بالاتری داشتند. همچنین یافته های تحقیق نشان از آن دارد که بین تعهد سازمانی با وضعیت تاهل و نوع استخدام ارتباط معنی دار وجود ندارد. ولی بین جنسیت، پست سازمانی، محل اشتغال و تحصیلات ارتباط معنی دار وجود دارد و به این معنی که تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان، تعهد سازمانی در کارکنان اداری، مالی و خدماتی بیشتر از سایر کارکنان بوده است.

ضیایی، نرگسیان و نوریان (۱۳۹۱) با بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با ویژگی های رفتاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاههای شهر تهران دریافتند که بین معنویت در محیط کار و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاههای شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی، بین معنویت در محیط کار و بروز رفتارهای ضد شهروندی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

¹Jain

رمزگویان و حسن پور (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت علوم اقتصادی و دارایی به این نتیجه رسیدند که فرضیه های فرعی شامل وجود ارتباط معنادار بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان را با اطمینان ۹۵ درصد تایید نمود. در ضمن، نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان می دهد که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که به ترتیب تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بر عملکرد کارکنان دارای اولویت هستند.

شیخعلی زاده هریس (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی پرداخت که نتایج این بررسی حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی یکی از اثرگذارترین عوامل بر وفاداری و تعهد سازمانی مدیران ورزشی است، بنابراین می توان گفت که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اساسی در توسعه سخت کوشی و فداکاری در میان کارکنان و مدیران است و باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به عاملی به وجود بیاید که آن عامل بسی پیش از منافع شخصی است.

- اسماعیلی در سال (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان "تبیین نقش ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در رفتارهای شهروندی سازمانی" نشان دادند که ادراک کارکنان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق متغیرهای میانجی مانند اعتماد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و... بر رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد. البته این تاثیر در همه ابعاد عدالت به یک میزان نیست. بر اساس نتایج برخی از تحقیقات، از بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی، به ترتیب عدالت مرآه ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت رویه ای بیشترین ارتباط را با ایجاد و گسترش رفتارهای شهروندی سازمانی دارد.

حاجی عمو و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان رابطه عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان شاغل شهر تهران به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد و بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی می تواند پیش بینی کننده رضایت شغلی باشد..

ابراهیم نژاد و حسین نتاج (۱۳۹۷) در تحقیق خود با عنوان اولویت بندی شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد کارکنان با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مرتب فازی بیان نمودند که در بین شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد کارکنان، شاخص ابتکار و خلاقیت اولویت اول را کسب نموده است.

۹- روش تحقیق (جامعه و نمونه آماری، ابزار پژوهش)

تحقیق حاضر از لحاظ نوع پژوهش جزء تحقیقات کاربردی بوده و از لحاظ روش اجرا، از نوع توصیفی می باشد. از نظر روش شناسی، این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی است. شایان ذکر است که شعب استان ۱۶ مورد می باشد که تجمیع کارکنان آن ۱۲۴ نفر است که برای حجم نمونه از آزمون کوکران استفاده و نمونه گیری می شود. تعداد نمونه نیز برابر با ۹۴ می باشد.

روش انجام این پژوهش به صورت پیمایشی - میدانی است و انجام آن با استدلال های استقرایی - میدانی صورت گرفت بدین معنی که چارچوب نظری و پیشینه تحقیق از راه مطالعه کتابخانه ای، مقالات و بررسی سایت ها به صورت استدلال قیاسی و جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه ها به صورت استدلال استقرایی است، به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه ۵ گزینه ای لیکرتی استفاده شده است که پاسخ دهندگان می بایست به یکی از این گزینه ها پاسخ دهند.

این پژوهش دارای ۱ فرضیه اصلی و ۲ فرضیه فرعی که فرضیه فرعی اول خود دارای ۶ زیر فرضیه و فرضیه فرعی دوم دارای ۳ فرضیه فرعی هست که به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تأیید و رد فرضیه های مطرح شده، پرسشنامه ای استاندارد با ۶۵ سؤال طراحی و در بین پاسخ دهندگان توزیع شده است، که تعداد پرسش های مربوط به هر متغیر در قالب جدول زیر است:

نگاره ۳-۱- سؤالات فرضیه های پژوهش

متغیرها	شماره سؤالات	منبع سؤالات
تعهد سازمانی	۲۴-۱	آلن و مایر (۱۹۹۰)
تعهد عاطفی	۸-۱	آلن و مایر (۱۹۹۰)

تعهد مستمر	۱۵-۹	آلن و مایر (۱۹۹۰)
تعهد هنجاری	۲۴-۱۶	آلن و مایر (۱۹۹۰)
عملکرد کارکنان	۳۹-۲۵	پاترسون (۱۹۷۰)
معنویت در محیط کار	۶۵-۴۰	میلمن و همکاران (۲۰۰۳)

برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که با توجه به جدول زیر قابل بیان است:

نگاره ۴-۵- آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توزیع شده

تعداد	پرسش	نتیجه آزمون
۹۴	۶۵	۰/۹۳۸

همان‌طور که مشاهده می‌شود در آزمون صورت گرفته آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ است. پرسشنامه از پایایی قابل قبول برخوردار است.

بعد از آزمون پایایی پژوهش از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردید و بر اساس این دو آزمون داده‌های زمانی برای تحلیل مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و Sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون در جدول ۴-۶ ارائه گردیده است.

نگاره ۴-۶- آزمون KMO و بارتلت برای داده‌های پرسشنامه پژوهش

آزمون KMO	۰/۷۳۵
آزمون بارتلت	χ^2
	درجه آزادی
	Sig
	۷۴۲/۷۰۰
	۴۵
	۰/۰۰۰

منبع: داده‌های پژوهش

با توجه با جدول ۴-۶؛ مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۳۵ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل کافی است. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه پرسشنامه‌ها دارای روایی قابل قبولی است.

۱۰- تجزیه و تحلیل داده‌ها

به‌طور کلی توصیف آماری داده‌ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن‌ها و پایه‌ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش بکار می‌رود. بر این اساس، قبل از اینکه به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود متغیرهای پژوهش به‌صورت خلاصه در جدول شماره (۱)-۴ مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نگاره ۴-۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش، شاخص‌های مرکزی شاخص‌های

پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع متغیرهای کیفی

خطا ی کشیدگی استاندارد کشیدگی	خطا ی کشیدگی استاندارد چولگی	خطا ی کشیدگی استاندارد چولگی	چو لگی	وار انس	انحر اف معیار	م د	میان ه	میان گین	ت عداد	شاخص‌های توصیفی
۰/۴۹۳ ۰	۰/۰۸۷ -۰	۰/۲۴۹ ۰	۰/۶۰۵ -۰/	۰/۲۹۰	۰/۵۳۸ ۰/۹	۰/۵۰	۰/۳۷۵ ۴/۰	۰/۳۰۴ ۴/۹	۹ ۴	تعهد عاطفی
۰/۴۹۳ ۰	۰/۲۷۴ -۰	۰/۲۴۹ ۰	۰/۳۳۴ -۰/	۰/۲۷۳	۰/۵۲۲ ۰/۲	۰/۵۰	۰/۲۸۵ ۴/۷	۰/۲۸۱ ۴/۲	۹ ۴	تعهد مستمر
۰/۴۹۳ ۰	۰/۶۴۴ ۰	۰/۲۴۹ ۰	۰/۶۵۱ -۰/	۰/۲۵۹	۰/۵۰۸ ۰/۶	۰/۴۰	۰/۳۳۳ ۴/۳	۰/۳۱۰ ۴/۹	۹ ۴	تعهد هنجاری
۰/۴۹۳ ۰	۰/۳۳۴ ۲	۰/۲۴۹ ۰	۰/۸۱۷ -۰/	۰/۱۹۵	۰/۴۴۱ ۰/۱	۰/۴۳	۰/۲۶۶ ۴/۷	۰/۲۶۰ ۴/۲	۹ ۴	عملکرد شغلی
۰/۴۹۳ ۰	۰/۵۱۴ ۲	۰/۲۴۹ ۰	۰/۳۲۳ -۱/	۰/۳۹۱	۰/۶۲۵ ۰/۳	۰/۴۰	۰/۵۰۰ ۴/	۰/۲۸۷ ۴/۲	۹ ۴	احساس همبستگی تیمی

/۴۹۳	/۴۹۸	/۲۴۹	۵۹۸	۳۴۷	۵۸۹	۲	۲۵۰	۳۱۹	۹	احساس کمک به جامعه
۰	۶	۰	-۱/	۰/	۰/۳	۴/۵	۴/	۴/۱	۴	
/۴۹۳	/۶۳۵	/۲۴۹	۳۳۵	۲۶۵	۵۱۵	۰	۳۳۳	۲۷۸	۹	احساس نظارت الهی
۰	-۰	۰	-۰/	۰/	۰/۲	۵/۰	۴/۳	۴/۴	۴	
/۴۹۳	/۲۱۶	/۲۴۹	۱۲۸	۳۵۹	۵۹۸	۲	۲۰۰	۲۳۶	۹	فرصت ها برای زندگی درونی
۰	۲	۰	-۱/	۰/	۰/۹	۴/۰	۴/	۴/۲	۴	
/۴۹۳	/۱۸۳	/۲۴۹	۱۵۳	۵۰۱	۷۰۷	۰	۲۵۰	۲۴۲	۹	احساس لذت از کار
۰	۳	۰	-۱/	۰/	۰/۵	۵/۰	۴/	۴/۰	۴	
/۴۹۳	/۴۶۲	/۲۴۹	۹۹۵	۵۹۰	۷۶۸	۰	۶۶۶	۳۰۱	۹	سازگاری فردی و اجتماعی
۰	۰	۰	-۰/	۰/	۰/۳	۵/۰	۴/۷	۴/۴	۴	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که مشاهده می‌کنید این جدول حاوی شاخص‌هایی برای توصیف پژوهش است. سطر اول تعداد داده‌ها رو نشان می‌دهد، سطر دوم میانگین داده‌هاست که یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های توصیفی بوده که اگر داده‌ها روی یک محور به صورت منظم ردیف شوند، مقدار میانگین دقیقه در نقطه تعادل یا مرکز ثقل توزیع قرار می‌گیرد. میانه مقداری است که ۵۰٪ داده‌های جامعه پایین تر از آن و ۵۰٪ درصد بالاتر از آن قرار می‌گیرند. نزدیک بودن مقدار میانگین و میانه، تقارن داده‌ها را نشان می‌دهد. مد مقداری است که بیشترین تکرار را در میان داده داشته باشد. انحراف معیار و واریانس، پراکندگی داده‌ها را نشان می‌دهند. چولگی عدم تقارن توزیع را نسبت به شاخص معین را نشان می‌دهد. ضریب چولگی به خطای استاندارد را می‌توان به عنوان آزمون نرمال بودن تلقی کرد به صورتی که اگر کوچک‌تر از ۲- و یا بزرگ‌تر از ۲+ باشد نرمال بودن رد می‌شود؛ و در آخر شاخص سنجش پراکندگی جامعه نسبت به توزیع نرمال، ضریب کشیدگی نام دارد.

۱۱- آزمون فرضیات

گروه اول: معنویت در محیط کار

فرضیه فرعی ۱: ابعاد معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

فرضیه صفر (H_0): معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر ندارد.

فرضیه مقابل (H_1): معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

نگاره (۴-۱۰). مدل رگرسیونی متغیر (معنویت در محیط کار) بر اساس متغیر (عملکرد کارکنان

:(

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد	
	B	خطای	Beta	مقدار t
عدد ثابت	۰/۱۰۶	۰/۱۰۷	--	۰/۹۸۹
احساس همبستگی	۰/۱۴۳	۰/۰۳۵	۰/۲۰۲	۴/۱۰۷
احساس کمک به	۰/۱۲۶	۰/۰۴۳	۰/۱۶۸	۲/۹۲۷
احساس نظارت الهی	۰/۳۶۶	۰/۰۳۱	۰/۴۲۷	۱۱/۸۱۹
فرصت ها برای	۰/۱۳۳	۰/۰۳۳	۰/۱۸۱	۴/۰۲۷
احساس لذت از کار	۰/۱۷۲	۰/۰۳۳	۰/۲۷۶	۵/۲۳۷
سازگاری فردی و	۰/۰۳۲	۰/۰۲۱	۰/۰۵۷	۱/۵۵۳
	ضریب	تعدیل	دوربین واتسون	مقدار
	۰/۹۴۹	۰/۹۴۶	۱/۵۵۱	۲۷۰/۴۰۲

با توجه به نگاره (۴-۱۰) متغیرهای (احساس همبستگی تیمی، احساس کمک به جامعه، احساس نظارت الهی، فرصت ها برای زندگی درونی، احساس لذت از کار، سازگاری فردی و اجتماعی) در معادله رگرسیون جای گرفتند؛ لازم به ذکر است که ضریب تعیین (R^2) حاصل از تحلیل فوق برابر ۰,۹۴۹ است. یکی از شروط استفاده از رگرسیون، استقلال باقیمانده هاست؛ با توجه به اینکه آزمون دوربین واتسون $2/5 < D.W = 1,551 < 1/5$ می باشد پس باقیمانده ها مستقل هستند. همانطور که مشاهده می شود مقدار $Sig = 0/00$ برای آماره F کمتر از ۰/۰۵ است، لذا نتیجه می

گیریم مدل رگرسیون معتبر است و چون مقدار Sig برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ است، مقادیر ضرایب قابل قبول بوده و مدل رگرسیونی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = (0,143) * (\text{احساس همبستگی تیمی}) + (0,126) * (\text{احساس کمک به جامعه}) + (\text{احساس نظارت الهی}) * (0,366) + (\text{فرصت ها برای زندگی درونی}) * (0,133) + (\text{احساس لذت از کار}) * (0,172) + (\text{سازگاری فردی و اجتماعی}) * (0,32)$$

با توجه به فرضیه فوق، تاثیر ابعاد معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان می‌دهد که ابعاد معنویت به جز سازگاری فردی و اجتماعی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد؛ یعنی فرضیه مقابل (H_1) مربوط به فرضیه تأیید شده و فرضیه صفر (H_0) رد می‌شود.

گروه دوم: تعهدسازمانی

فرضیه فرعی ۲: تعهدسازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

فرضیه صفر (H_0): تعهدسازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر ندارد.

فرضیه مقابل (H_1): تعهدسازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

نگاره (۴-۱۱). مدل رگرسیونی متغیر (تعهد سازمانی) بر اساس متغیر (عملکرد کارکنان):

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معنی داری
	B	خطای			
عدد ثابت	۰/۲۵۸	۰/۴۲۳	--	۲/۹۷۲	۰/۰۰۴
تعهد عاطفی	۰/۱۵۴	۰/۰۶۹	۰/۱۸۸	۲/۲۴۰	۰/۰۲۸
تعهد مستمر	۰/۰۴۳	۰/۰۷۴	۰/۰۵۱	۰/۵۸۶	۰/۵۵۹
تعهد هنجاری	۰/۵۰۰	۰/۰۷۳	۰/۵۷۶	۶/۸۶۲	۰/۰۰۰
	ضریب	تعدیل	دوربین واتسون	مقدار	سطح
	۰/۴۱۶	۰/۳۹۷	۱/۵۱۸	۲۱/۳۹۷	۰/۰۰۰

با توجه به نگاره (۴-۱۱) متغیرهای (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) در معادله رگرسیون جای گرفتند؛ لازم به ذکر است که ضریب تعیین (R^2) حاصل از تحلیل فوق برابر ۰,۴۱۶ است؛ یکی از شروط استفاده از رگرسیون، استقلال باقیمانده هاست؛ با توجه به اینکه آزمون دوربین واتسون $2/5 < D.W = 1,518 < 1/5$ می باشد پس باقیمانده ها مستقل هستند. همانطور که مشاهده می شود مقدار $Sig = 0/00$ برای آماره F کمتر از ۰/۰۵ است، لذا نتیجه می گیریم مدل رگرسیون معتبر است و چون مقدار Sig برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ است، مقادیر ضرایب قابل قبول بوده و مدل رگرسیونی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = (0,154) * (\text{تعهد عاطفی}) + (0,043) * (\text{تعهد مستمر}) + (\text{تعهد هنجاری}) * (0,500)$$

با توجه به فرضیه فوق ، تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان می دهد که ابعاد تعهد سازمانی به جز تعهد مستمر بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد ؛ یعنی فرضیه مقابل (H_1) مربوط به فرضیه تأیید شده و فرضیه صفر (H_0) رد می شود.

فرضیه اصلی: تعهد سازمانی، معنویت در محیط کار

اصلی: معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

فرضیه صفر (H_0): معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر ندارد.

فرضیه مقابل (H_1): معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

نگاره (۴-۱۲). مدل رگرسیونی متغیر (تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار) بر اساس متغیر

(عملکرد کارکنان):

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معنی داری
	B	خطای			
عدد ثابت	-۰/۰۲۵	۰/۱۶۲	--	-۰/۱۵۳	۰/۸۷۹

۰/۰۰۰	۳/۲۴۷	۰/۱۰۸	۰/۰۴۰	۰/۱۳۱	تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	۲۷/۰۸۸	۰/۹۰۳	۰/۰۳۲	۰/۸۷۰	معنویت در محیط کار
سطح	مقدار	دوربین واتسون	تعدیل	ضریب	
۰/۰۰۰	۵۴۰/۴۳۴	۱/۸۷۴	۰/۹۲۱	۰/۹۲۲	

با توجه به نگاره (۴-۱۲) متغیرهای (تعهد سازمانی، معنویت در محیط کار) در معادله رگرسیون جای گرفتند؛ لازم به ذکر است که ضریب تعیین (R^2) حاصل از تحلیل فوق برابر ۰,۹۲۲ است؛ یکی از شروط استفاده از رگرسیون، استقلال باقیمانده هاست؛ با توجه به اینکه آزمون دوربین واتسون $۱/۵ < D.W = ۱,۸۷۴ < ۲/۵$ می باشد پس باقیمانده ها مستقل هستند. همانطور که مشاهده می شود مقدار $Sig = ۰/۰۰$ برای آماره F کمتر از ۰/۰۵ است، لذا نتیجه می گیریم مدل رگرسیون معتبر است و چون مقدار Sig برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ است، مقادیر ضرایب قابل قبول بوده و مدل رگرسیونی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = (۰,۸۷۰) * (\text{معنویت در محیط کار}) + (۰,۱۳۱) * (\text{تعهد سازمانی})$$

با توجه به فرضیه فوق، تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان می دهد که معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد؛ یعنی فرضیه مقابل (H_1) مربوط به فرضیه تأیید شده و فرضیه صفر (H_0) رد می شود.

۱۲- بحث و نتیجه گیری

الف) فرضیه اصلی تحقیق: معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

نتیجه حاصل از آزمون همبستگی اسپرمن که نشان می دهد بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این بدان معنی است که با افزایش معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان نیز بهبود می یابد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات کمالی (۱۳۹۲)، رحم نیا (۱۳۹۳) مناجاتی و همکاران (۱۳۹۳)، بولون (۱۹۹۷) جاسووسکی (۲۰۰۱)، همسو می باشد. نتایج پژوهش فوق نشانگر این است که با بهره گیری و

تقویت معنویت در محیط کار و نیز تعهد سازمانی بر عملکردشان افزوده می شود در واقع کارکنانی که احساس همبستگی، احساس لذت از کار و در نتیجه ارزش های سازمانی را بر کار خود ترجیح می دهند عملکردشان افزایش می یابد.

ب) فرضیه فرعی تحقیق: ابعاد معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فصل چهارم پژوهش بیانگر این است که ابعاد معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد و ضرایب موجود در رگرسیون و آزمون انجام شده آنرا تایید می نماید. و همچنین از ابعاد معنویت به جز سازگاری فردی و اجتماعی بقیه ابعاد، احساس لذت از کار، فرصت ها برای زندگی درونی، احساس نظارت الهی، احساس کمک به جامعه، احساس همبستگی تیمی، دارای رابطه مثبت و معنی داری هستند که نشان از ارتباط معنی دار با عملکرد کارکنان در شعب پست بانک استان آذربایجان غربی است. نتایج این تحقیق با نتایج موثق و عرضی (۱۳۹۳)، یزدانی و دیگران (۱۳۸۹)، فتاحی (۱۳۸۶)، فرهنگی و دیگران (۱۳۸۵)، ضیایی و دیگران (۱۳۹۱)، همسویی دارد. با بهره گیری و تقویت معنویت در کار، میتوان عملکرد کارکنان را بهبود بخشید؛ به گونه ای که هر چقدر درک کارکنان از تجربه معنویت در کار افزایش پیدا کند، عملکرد کارکنان نیز بهره ور تر می شود. کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنادارتر و هدفمندتر هستند؛ بنابراین سپاسگزارتر بوده و عملکرد بیشتری را بروز می دهند. کار معنادار یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می بخشد. از شاخص های این بعد، لذت بردن از کار، انرژی و روحیه گرفتن از کار، مرتبط بودن کار فرد با آنچه فکر می کند در زندگی مهم است، لحظه شماری برای رفتن سر کار، احساس مفید بودن فرد به خاطر انجام کار، و مفهوم داشتن کار برای فرد است پس از طرق افزایش در جنبه های مختلف این بعد می توان انتظار داشت که عملکرد کارکنان را بهبود یابد. احساس همبستگی شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار، در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی

در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد. و شامل ارتباطات فکری، احساسی، و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد. این بعد از طریق ارزشمند بودن کار گروهی، احساس جزء مفید جامعه بودن، حمایت افراد سازمان از هم، آزادی بیان نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف سازمان، توجه کارکنان به حال همدیگر، و احساس عضو یک خانواده بودن در سازمان رفتارهای کارکنان را بهبود می‌بخشد. وقتی افراد در می‌یابند که گروه برای همکاری آنها ارزش قائل است و به سلامتی و رفاه آنها توجه دارد، مسلماً احساس همبستگی گروهی افزایش یافته و این باعث می‌شود که افراد تلاش بیشتری را به خاطر پیشرفت اعضای گروه نشان دهند و در نتیجه افزایش عملکرد سازمانی آنها را در پی دارد.

ج) فرضیه فرعی تحقیق: ابعاد تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان

آذربایجان غربی تاثیر دارد

ضرائب همبستگی اسپرمن نشان می‌دهد که بین ابعاد تعهد سازمانی (مستمر، عاطفی و هنجاری) با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این بدان معنی است که با افزایش هر کدام از ابعاد تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی بهبود می‌یابد. نتایج این تحقیق با نتایج کمالی (۱۳۹۲)، رحیم نیا و میرزایی (۱۳۹۳)، جوربنیان و همکاران (۱۳۹۳)، مناجاتی و همکاران (۱۳۹۳)، علامه و همکاران (۱۳۹۳)، بولون^۱ (۱۹۹۷)، جاسوسکی^۲ (۲۰۰۱)، میر و همکاران^۳ (۲۰۰۲)، پیانلوپراسید^۴ (۲۰۰۵)، ایلماز و ککلوک^۵ (۲۰۰۸)، بناپارت^۶ (۲۰۰۸)، کوهن و لیو (۲۰۱۱) و موگوستی و همکاران (۲۰۱۱) همسویی دارد. همچنین نتیجه این تحقیق با تحقیق لاری و استیلا (۲۰۱۰)، همسویی ندارد. تعهد مستمر با شاخص‌هایی از قبیل تلاش فرد برای سازمان بیشتر از انتظار سازمان از او، معرفی محل کار به عنوان سازمانی بزرگ، احساس وفاداری به سازمان، پذیرفتن هرگونه تکلیف کاری در سازمان، و مشابهت ارزش‌های فرد و سازمان است. در واقع،

¹Bolon

²Jasovsky

³Meyer et al

⁴Pianluprasidh

⁵Yilmaz & Cokluk

⁶Bena part

افرادی که احساس تعلق درونی به سازمان دارند و به این دلیل در سازمان می مانند که به رسالت وجودی، ارزش ها و اهداف سازمان، احساس و نگرش مثبتی دارند، از هیچ تلاشی برای دستیابی به این اهداف و ارزش ها فروگذار نیستند. بنابراین، احتمال بروز عملکرد خوب و قابل اتکا از جانب چنین افرادی بالا می رود. بعد تعهد هنجاری به احساس کارکنان از وظیفه و الزام نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند اشاره دارد و از طریق شاخص هایی از قبیل دستاورد های مهم در اثر پیوستن به سازمان، سازگاری خط مشی های سازمان با خواسته های فرد، نگرانی فرد نسبت به سرنوشت سازمان، بهتر بودن سازمان کنونی برای فرد نسبت به سازمان های دیگر، و اشتباه بودن تصمیم فرد برای کار در سازمان باعث عملکرد مثبت کارکنان می شود. در بعد تعهد هنجاری، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف، و مسئولیت خود می دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. بنابراین، از چنین کارکنانی که خود را مدیون سازمان می دانند می توان انتظار داشت که برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانشان کارهایی فراتر از وظایف معمول خود انجام دهند، حتی اگر پاداشی به آنها برای انجام چنین کارهایی داده نشود. در بعد تعهد عاطفی که به تعلق عاطفی کارکنان، درک عاطفی آنان و پیوند و مشارکت آنان و عجز شدن آنان با سازمان اشاره دارد به خاطر شاخص های این بعد همچون احساس افتخار از بیان عضویت در سازمان، تمایل فرد برای کار کردن در سازمان دیگر، روحیه گرفتن از سازمان، ترک سازمان با تغییر کمی در شرایط فعلی فرد، و احساس شادی از پیوستن به سازمان با وجود داشتن حق انتخاب سازمان های دیگر می تواند باعث بهبود عملکرد کارکنان شود. در بعد تعهد مستمر، افراد با استمرار فعالیت در سازمان خود را متعلق به سازمان دانسته و در نتیجه منجر به بهبود عملکردشان می گردد. به طور کلی می توان فرضیه های تحقیق را به شرح جدول زیر بیان نمود:

نگاره ۵-۱: نتایج نهایی تحقیق

نتایج	شرح	فر ضیه
تایید	معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	اصلی
تایید	معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب	فرع

	پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	ی ۱
تایید	احساس همبستگی تیمی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۱-۱
تایید	احساس کمک به جامعه بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۲-۱
تایید	احساس نظارت الهی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۳-۱
تایید	فرصت ها برای زندگی درونی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۴-۱
تایید	احساس لذت از کار بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۵-۱
رد	سازگاری فردی و اجتماعی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد	فرء ی ۶-۱
تایید	ابعاد تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۲
تایید	تعهد عاطفی بر عملکرد کارکنان پست بانک استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۱-۲
تایید	تعهد هنجاری بر عملکرد کارکنان پست بانک آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۲-۲
رد	تعهد مستمر بر عملکرد کارکنان پست بانک آذربایجان غربی تاثیر دارد.	فرء ی ۳-۲

۱۳- پیشنهادات کاربردی

۱- با توجه به رابطه مثبت معنویت و تعهدسازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیران باید معنویت و تعهد در بین کارکنان را تقویت کنند تا از این طریق باعث بهبود هرچه بیشتر عملکرد در بین

کارکنان شوند که این در بلند مدت باعث تحقق اهداف سازمانی بیشتر و نیز بهره وری بیشتر کارکنان می شود.

۲- از آنجا که ابعاد معنویت در کار با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد و بیشترین رابطه بین بعد احساس همبستگی تیمی و احساس کمک به جامعه و همچنین احساس لذت از کار است پیشنهاد می شود که پست بانک از طریق ارزش دادن به کار گروهی، احساس جزء مفید جامعه بودن، مفهوم داشتن کار برای فرد، حمایت افراد سازمان از هم، آزادی بیان در ابراز نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف سازمان، توجه کارکنان به حال همدیگر، لذت بردن از کار، و احساس عضو یک خانواده بودن در بین کارکنان، احساس همبستگی و معنادار بودن کار، افزایش یابد.

۳- از آنجا که ابعاد تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد و بیشترین رابطه بین بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری (تکلیفی) است پیشنهاد می شود که پست بانک با تقویت هر چه بیشتر تعهد مخصوصا ابعاد تعهد مستمر در کار باعث تقویت هر چه بیشتر عملکرد در بین کارکنان خود شوند تا از این طریق بتوانند هر چه بیشتر مزایای ارتقاء عملکرد کارکنان خود بهرمنند شوند.

۴- در مورد ابعاد تعهد سازمانی چون که بعد تعهد مستمر در این پژوهش پیش بینی کننده عملکرد کارکنان پست بانک نبوده مدیران می توانند با سرمایه گذاری روی کارکنان خود بر هر چه هدفمند اجرا شدن تعهد مستمر بر و در نتیجه افزایش کارایی و عملکرد کارکنان صحه بگذارند.

۵- با توجه به اینکه تعهد سازمانی و ترک خدمت در خلاف جهت هم هستند یعنی اگر تعهد سازمانی کم باشد کارکنان به راحتی نسبت به ترک سازمان اقدام می نمایند. اما در شعب پست بانک تعهد سازمانی نسبتا بالا بوده و در نتیجه ترک سازمانی مقداری کم خواهد بود بدین منظور پیشنهاد میدارد که مدیران اجرایی با ایجاد پاداش ها، یا ایجاد موارد رفاهی بیش از پیش بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر گذاشته و در نتیجه بر ترک خدمت کارکنان و ارضای نیاز آنها از چنین طرقی تاثیر گذار باشند.

۱۵- منابع و مآخذ

- آتش پور، سید حمید، حسینی، مهرداد، عسگری، شهین (۱۳۸۷)، "راز موفقیت در مدیریت"، مجله احیا، سال انتشار: ۱۳۸۷؛ (۲۴)، ص ۲۱.
- اباذری محمودآباد، ع؛ امیریان زاده، م: (۱۳۹۵) "رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان". فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱.
- انصاری، محمد اسماعیل، باقری کلجاهی، علی، صالحی، مسلم (۱۳۹۹)، "تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن"، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۱، صص ۷۲-۳۵.
- باقری، مسلم، تولایی، روح الله (۱۳۸۹)، "بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها" دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۹۶-۷۳.
- پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد (۱۳۹۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، ترجمه کتاب استیفن رابینز، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی. ص ۲۸
- حاجی عمو عصار، م؛ عبدلهی، ر؛ رحمتی، د؛ سادات فر خجسته، (۱۳۹۴) «رابطه عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان شاغل شهر تهران». فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۳۹
- دهقانی فیروزآبادی، م؛ مکارم، ا؛ حسینی، م؛ کواری، ح، راشدی، (۱۳۹۴): «همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد». مدیریت ارتقای سلامت دوره، شماره ۴، شماره ۲.
- رمزگویان، غلامعلی، حسن پور، کاووس (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی" مجله اقتصادی، شماره ۴۳، صص ۴۸-۳۳.
- شیخعلی زاده هریس، م (۱۳۹۳): «تاثیر فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی». پژوهشنامه مدیریت ورزشی، سال یازده، شماره ۲۲.
- شفقت، ابوطالب، زاهدی، محمدجواد، نازک تبار، حسین (۱۳۹۲) "تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت های صنعتی بر اساس الگوی می یر و همکاران (مطالعه موردی شهرک های صنعتی استان مازندران)" فصلنامه بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۱۹، صص ۸۵-۷۰.

ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ نرگسیان، جواد؛ نوریان، سعید (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین معنویت در محیط کار با ویژگی های رفتاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های شهر تهران. فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال دوم، شماره چهارم.

عابدی جعفری، ح.، و رستگار، ع. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان ها (مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها). فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۵ (۲)، ۹۹-۱۲۱.

عابدی، ا؛ رضوی، م؛ فرزانه، ف؛ خادم، ا (۱۳۹۲). «بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و مولفه های تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی». پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال یازده، شماره ۲۲.

علامه، سید محسن؛ شعبانی نفت چاهی، جواد؛ خزایی پول، جواد؛ وریج کاظمی، رضا؛ امانی، مجتبی (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، دوره سوم، شماره دوم.

کمالی، محسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروند سازمانی دبیران متوسطه ناحیه دو آموزش و پرورش شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.

موتق، م.، و عرضی، ح. (۱۳۹۳). رابطه چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده و معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی. مجله روانشناسی، ۱۸ (۲)، ۱۹۴-۱۷۶.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996), "Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity". *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276.

Albuquerque, I. F. , Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 27 Iss: 1, pp.59 – 82.

Azadmarzabadi E, Hushmandja M, Purkhalil M. (2013). The relation between Organizational spirituality and spiritual intelligence with a staff job stress in military university. *Journal of Military Medicine*; 15 (1): 43-50. (In Persian)

Bonaparte, William Jr. (2008). The Impact of Organizational citizenship behavior and organizational commitment on organizational performance. Nova Southeastern University.

Cohen, Aaron. Liu, Ying. (2011). "Relationships between in – role performance and individual values". Commitment and organization citizenship behavior among Israeli teachers. *International journal of psychology*, Vol. 46, No.4, PP: 271-287.

Grant, D., O'Neil, K. and Stephens, L. (2004) "spirituality in the workplace : new empirical directions in the study of sacred", *Journal of Sociology of Religion*, pp.265-283

Grant P, McGhee P. (2013). Prognosis and spirituality in the workplace. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*; 6(1): 24-34.

Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J. & Travis, F. (2004). Constructs, Methods, and measuring for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 1(17), 62-68.

Hui, Fu, Yaoqi, Li, Yanhong, Duan. (2014). "Does employee-perceived reputation contribute to citizenship behavior?: The mediating role of organizational commitment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 26 Iss: 4, pp.593 – 609

Jain, Ajay K. (2015) "Volunteerism and organisational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India", *Cross Cultural Management*, Vol. 22 Iss: 1, pp.116 – 144.

Yilmaz, K., & Cokluk-Bokeoglu, O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools, *World Applied Science Journal*, 3(5), 775-780.