

The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Employees' Perceptions of Workplace Spirituality and Spiritual Intelligence in Isfahan Steel Company

Maryam Yazdani. M.A.

Young Researchers Club, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Akbar Etebarian. Ph.D.

Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Mehdi Abzari. Ph.D.

Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract:

The purpose of this research was to study the moderating effect of organizational commitment on the relationship between employees' perceptions of workplace spirituality and spiritual intelligence. This practical research is a field survey and its nature is descriptive and correlative. The statistical population of this research is formal suort staff in expertise position and higher of the Isfahan steel factory in 2012 which are reported to be 500 persons. The number of samples was counted 217 persons using the table, and sampling was done randomly. The Rego & Cunha questionnaire was used to collect information for workplace spirituality, King questionnaire was used for spiritual intelligence and Allen & Meyer questionnaire was used for organizational commitment. The reliabilities of 3 questionnaires were calculated To be 0.92, 0.94, 0.87. For data analysis, inferential statistics methods (pearson correlation, hierarchical multiple regression) were used. The results of this research showed that there is a positive and significant correlation between employees' perceptions of workplace spirituality and spiritual intelligence ($P < 0.01$) Also The moderating effect of organizational commitment on the relationship between employees' perceptions of workplace spirituality and spiritual intelligence was confirmed.

Keywords: employees' perceptions of workplace spirituality, spiritual intelligence, organizational commitment, Isfahan steel company.

بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان

مریم یزدانی*

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، باشگاه پژوهشگران جوان، اصفهان، ایران

اکبر اعتباریان

استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

مهدی ابزری

استاد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی انجام گرفت. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است و به شیوه میدانی اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش نیروهای ستادی رسمی در مقام‌های کارشناسی و بالاتر کارخانه ذوب آهن اصفهان در سال ۱۳۹۱ است که تعداد آنها ۵۰۰ نفر گزارش گردید. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۷ نفر محاسبه و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های معنویت محیط کار رگو و کانه (۲۰۰۸)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۷) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۴، ۰/۸۷ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. نتایج نشان داد که بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($P \leq 0/01$). همچنین اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر این رابطه تأیید گردید.

واژه‌های کلیدی: معنویت محیط کار، هوش معنوی، تعهد سازمانی، کارخانه ذوب آهن اصفهان.

* نویسنده مسؤل: اصفهان، خوراسگان، خیابان جی شرقی، بلوار ارغوانیه، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

m32yazdani@yahoo.com

پذیرش ۹۲/۶/۶

وصول ۹۱/۹/۲۷

مقدمه

همه گروه‌های درگیر در کار، اشاره دارد. صاحب‌نظران نیز براساس همین رویکردها، تعاریف مختلفی از معنویت در محیط کار داشته‌اند. تاکنون بیش از ۷۰ تعریف مختلف درباره معنویت محیط کار ارائه شده است (کاراکاس^۵، ۲۰۱۰). با وجود این، هیچ‌گونه اجماع جهانی درباره تعریف معنویت در محیط کار وجود ندارد و تعاریف موجود نیز محدود، مبهم و گاهی متناقض هستند (ساس^۶، ۲۰۰۰). با مروری بر تعاریف ارائه شده برای معنویت در محیط کار متوجه می‌شویم که در تمام این تعاریف دو عامل مشترک هستند: اولاً معنویت یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است و ثانیاً این مفهوم بسیار ذهنی و شخصی است (گوتسیس و کرتزی^۷، ۲۰۰۸). مارکیوس، دهیمان، کینگ^۸ (۲۰۰۵)، ورود به هزاره جدید، افزایش جست‌وجو برای معناخواهی در کار، جست‌وجوی ثبات در دنیای بی‌ثبات امروزی، حرکت به سمت زندگی کل‌گرا، مشارکت بیشتر زنان در محیط‌های کاری، حرکت کشورهای توسعه‌یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری را از سایر دلایل نیازهای سازمان به معنویت در محیط کار ذکر کرده‌اند.

برای معنویت محیط کار ابعاد متعددی ذکر شده است که در این تحقیق از ابعاد رگو و کانها (۲۰۰۸) استفاده شد که تعاریف آنها به شرح زیر است. احساس اشتراک تیمی^۹: شامل ارتباط عمیق با دیگران است که به‌عنوان احساس یکپارچگی بیان می‌شود و در سطح گروهی رفتارهای بشر رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی^{۱۰}: این بعد شامل موضوع‌هایی است که تناسب بین ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های فرد را نشان می‌دهد. همسویی به این معنا است که افراد بر این باورند که مدیران و کارکنان در سازمان ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان قوی دارند و سازمان به رفاه جامعه و کارکنان خود توجه دارد. احساس کمک به جامعه^{۱۱}: این مجموع موضوع‌هایی است که کاریکه فرد انجام می‌دهد مناسب ارزش‌های زندگی درونی‌اش است و برای جامعه مفید است. احساس لذت از کار^{۱۲}: متضمن مواردی است که به حس لذت و خوشی در کار مربوط می‌شود. فرصت‌هایی برای زندگی درونی^{۱۳}: این بعد شامل احترامی است که سازمان به معنویت می‌گذارد و ارزش‌های معنوی افراد را مورد توجه قرار

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس بسیاری از آنان معنویت را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند (گرالد^۱، ۱۹۹۹). در مطالعات مدیریت این عقیده وجود دارد که مفهوم معنویت و معنویت در محیط کار پاسخ و راه‌حلی برای کاهش کژکارکردهای سازمانی همچون از خود بیگانگی - استرس - سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان است (یزدانی، کاظمی نجف‌آبادی، سعیدی، ۱۳۸۹). معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کاری مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است (دنتون و متیرف^۲، ۱۹۹۹).

کریشناکومر و نیک (۲۰۰۲) در یک طبقه‌بندی نسبتاً جامع، سه دیدگاه در تعریف معنویت محیط کار را مطرح کرده‌اند: ۱- رویکرد دینی که معنویت را در پیروی از دستورات یک دین خاص مثل مسیحیت می‌بیند ۲- رویکرد درونگرا که معنویت را امری درونی می‌داند ۳- رویکرد اگزیستانسیالیستی که معنویت را معنایی در کار و زندگی انسان می‌داند (ناسینا و دریس^۳، ۲۰۱۱). بوراک^۴ (۱۹۹۹) سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی، شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص می‌سازد که آنها را به چهار نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط، تقسیم می‌کند. ۱- رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هوشیاری آشکار. ۲- کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق‌پذیری و عملکردهای مستمر. ۳- کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسئولیت نسبت به جامعه. ۴- اعتماد متقابل و مسئولیت‌های مشترک برای منافع مشترک. موارد ۱ و ۳ نشانه‌های بیرونی یک محیط کار معنوی از دیدگاه یک کارمند هستند. گزینه دوم، برخی از محرک‌های درونی را برای یک کارمند معنوی تبیین می‌کند و گزینه چهارم به عامل تلفیقی یعنی روابط متقابل بین

1. Gerald

3. Nansina & Doris

5. Karakas

7. Gotsis & Kortezi

9. team's sense of community

11. sense of contribution to the community

13. opportunities for innerlife

2. Mitroff & Denton

4. Burack

6. Sass

8. Marques, Dhiman & King

10. alignment organizational and individual values

12. sense of enjoyment at work

مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی در ارتباط است، هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از این موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کند (ایمونز، ۱۹۹۹، به نقل از باقری، اکبری‌زاده، حاتمی، ۲۰۱۰). کینگ معتقد است، هوش معنوی توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند، تا معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت‌های معنوی بالاتر راه یابد. از نظر او ابعاد هوش معنوی عبارت‌اند از:

۱- **تفکر انتقادی وجودی**: توانایی ایجاد معنی براساس فهمیدن عمیق در خصوص مسائل مربوط به هستی، و توانایی استفاده از سطوح چندگانه هوش در حل مسائل؛ ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی و مربوط به هستی از جمله حقیقت، جهان، مرگ. ۲- **ایجاد معنای شخصی**: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی برای ایجاد معنا و هدف شخصی؛ ۳- **آگاهی متعالی**: توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری؛ ۴- **ایجاد موقعیت هوشیاری**: توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش، مراقبه و خروج از آن (کینگ^{۱۳}، ۲۰۰۸، به نقل از هیلدبرانت، ۲۰۱۱). به عقیده جورج^{۱۴} (۲۰۰۶)، مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت‌اند از: ۱- ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار دهد: هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد احساس امنیت به وجود می‌آید و بدین ترتیب عملکرد او بهبود می‌یابد. ۲- ایجاد درک متقابل و تفاهم بین افراد: یکی از بنیان‌های اساسی برای ایجاد رابطه سالم، یکدلی است. ایجاد یکدلی برای بسیاری از مدیران سخت است. بسیاری از کارکنان، سازمان خود را ترک نمی‌کنند، بلکه مدیران خود را ترک می‌کنند، بنابراین تمایل به حفظ نیروی کار یکی از دلایلی است که درک کارکنان از سوی مدیران را الزامی می‌سازد. ۳- مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه: برای اکثر افراد تغییر رنج‌آور است. مقاومت در برابر تغییرات با کنار کشیدن، انتقاد کردن، انکار کردن بروز می‌کند. زمانی که افراد اشتباه‌های خود را درک کنند، آن را تکرار نخواهند کرد و از ترس و آشفتگی در برابر تغییر رها خواهند شد و این عمیق‌ترین سطح هوش معنوی است. سلطانی (۱۳۸۸)،

می‌دهد (رگو و کانه، ۲۰۰۸). تعدادی از تحقیقات بر پیامدها و نتایج معنویت در محیط کار متمرکز بوده است. در این زمینه می‌توان به افزایش صداقت و اعتماد (کریشنا و نک^۱، ۲۰۰۲)، تعهد سازمانی (رگو و کانه، ۲۰۰۸)؛ کاهش میل به خروج (میلین، کزابلوسکی، فرگوسان^۲، ۲۰۰۳)؛ افزایش انگیزش، خلاقیت و بهره‌وری (مهتا و جوشی^۳، ۲۰۱۰؛ مقیمی، رهبر، اسلامی، ۱۳۸۶)؛ افزایش اثربخشی (والابه^۴، ۲۰۱۰)؛ سود بیشتر، ترک شغل کمتر، افزایش عملکرد شغلی و رشد و توسعه بیشتر کارکنان (مارچک، پرزیوسی، هرینگتون^۵، ۲۰۰۹)؛ رفتار شهروندی سازمانی (فرهنگی، واثق، فتاحی، ۱۳۸۶)؛ افزایش رقابت سازمانی (اورال، ۲۰۰۳؛ به نقل از ایرنسی، ۲۰۱۱)، اثر مثبت بر اثربخشی رهبری (عبدالقانی و ناصر جمیل^۶، ۲۰۰۹) و اثربخشی تیم (جوس لویس^۷، ۲۰۱۰) اشاره کرد. همچنین معنویت محیط کار رابطه منفی با مدیریت ایجاد انگیزه مادی (چیا^۸، ۲۰۱۲) و رابطه مثبت با رضایت شغلی (آلتاف و آوان، ۲۰۱۱) دارد. رهبری تحول‌آفرین از طریق معنویت محیط کار بر شادی معنوی و ذهنی کارکنان اثر دارد (مک‌کی، دریسکل، کوین کلوی، کلی^۹، ۲۰۱۲).

هوش معنوی را ایمونز و مارشال^{۱۱} در سال ۲۰۰۰ مطرح کردند. هوش یکی از امتیازات بسیار مهم بشر است که او را از سایر موجودات متمایز می‌کند (غباری بناب، سلیمی، سلیمانی، نوری‌مقدم، ۱۳۸۶). در سال‌های اخیر مفهوم هوش، تنها به‌عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته است (زارع، پدرام، شیروانیان، ۱۳۹۱). زهر و مارشال (۲۰۰۰) معتقدند، هوش معنوی^{۱۱} موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نترسد و با صبر و تفکر با آنها مقابله کند و راه‌حل‌های منطقی و انسانی برای آنها بیابد. هوش معنوی هر دو نوع هوش عاطفی و بهره هوشی را یکپارچه می‌کند و شکل می‌دهد (فرهنگی، واثق، فتاحی، نرگسیان، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر هوش عاطفی و بهره هوشی در هوش معنوی ریشه دارند (آیرنسی^{۱۲}، ۲۰۱۱). هوش معنوی معنویت و هوش را درون یک موضوع جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت با جست‌وجو و تجربه عناصر

1. Krishna & Neck
 3. Mehta & Joshi
 5. Marschke & Preziosi & Harrington
 7. Jose Luis
 9. McKee, Driscoll, Kevin Kelloway & Kelley
 11. spiritual intelligence
 13. king

2. Milliman & Czaplewski & Ferguson
 4. Vallabh
 6. Abdul Ghani & Naser Jamil
 8. Chia
 10. Emmons & Marshal
 12. Ayranci
 14. George

دستاوردهای هوش معنوی را به این صورت معرفی می‌کند: دستاوردهای فردی (انگیزه درونی پایدار، کار با معنی، وجدان کار قوی)؛ دستاوردهای سازمانی (چشم‌انداز یکپارچه قوی، تعالی سازمان پایدار، رضایت شغلی درونی، همسویی جمعی با ارزش‌های سازمان)؛ دستاوردهای فرایندی (ایجاد علاقه سازمانی، بهبود ارتباطات، ایجاد قابلیت‌های پایدار، انگاره‌سازی مداوم فکری).

هوش معنوی اثر مثبت بر رهبری تحول‌آفرین (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸؛ بکیس^۱، ۲۰۰۶)؛ رهبری گروهی و رهبری کاریزماتیک^۲ (بکیس، ۲۰۰۶)؛ نوآوری و عملکرد (رضایی، کاظمی، ۲۰۱۱) دارد و موجب عملکرد مالی بهتر (تیشلر، ۲۰۰۲)؛ به نقل از آیرنسی، (۲۰۱۱)، استرس شغلی کمتر (سلیمیان، عنابستانی، چاوش‌باشی، احمدیان، ۱۳۹۰؛ شکری، احمدیان، حکیم‌زاده، عنابستانی، ۲۰۱۲)؛ و با سلامت روان (معلمی، بخشانی، رقیبی، ۱۳۸۹)؛ کیفیت زندگی (غفرانی، خدایی، بلقان‌آبادی، ۱۳۹۰)؛ شادکامی (باقری و همکاران، ۲۰۱۰)؛ یعقوبی، ۱۳۸۹)؛ تعهد سازمانی (ساغروانی، ۱۳۸۸)؛ رضایت از زندگی (نادری، عسگری، روشنی، آدریانی، ۱۳۸۹)؛ ویژگی شخصیت (زارع، پدرام، شیروانیان، ۱۳۹۰)؛ امراپی، فراهانی، ابراهیمی، باقریان، ۲۰۱۱)؛ بهره‌وری (نداف، دانشور، جهانبانی، ۱۳۸۹) هوش هیجانی (فرامرزی، همایی، سلطان حسینی، ۱۳۸۸)؛ آیرنسی، ۲۰۱۱) رابطه مثبت دارد.

پژوهشگرانی همچون خنیفر^۳، جندقی، شجاعی (۲۰۱۰)، مارچک، پریزیوسی، هرینگتون^۴ (۲۰۰۹)، یزدانی و همکاران (۱۳۸۹)، رگو و کانه^۵ (۲۰۰۸) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار و تعهد رابطه معنادار مثبت و بین هوش معنوی و تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت وجود دارد (ساغروانی، ۱۳۸۹). هوش هیجانی با تعهد سازمانی (بخشی سورشجانی، ۱۳۸۸) و هوش معنوی با هوش هیجانی رابطه مثبت دارند (ایرنسی، ۲۰۱۱)، در نتیجه به نظر می‌رسد که سه متغیر معنویت محیط کار، هوش معنوی و تعهد سازمانی می‌توانند با هم رابطه مثبت داشته باشند. متغیر دیگر این پژوهش تعهد سازمانی است.

بررسی مسیر تاریخی مطالعات تعهد سازمانی حکایت از آن دارد که این موضوع در سال‌های اخیر مورد توجه گسترده واقع شده است و صاحب‌نظران علوم رفتاری با مطالعه و

بررسی در حوزه تعهد سازمانی، تعاریف مختلفی از آن ارائه داده‌اند. از نظر آلن (۲۰۰۷) تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند. می‌یر و آلن^۶ مدل سه بعدی خود را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک‌بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قایل می‌شوند. **تعهد عاطفی**: اشاره به وابستگی عاطفی فرد به سازمان دارد. **تعهد مستمر**: مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. **تعهد هنجاری**: احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. تضمین عدالت سازمانی، دریافت شکایات، امنیت شغلی، انتخاب مدیران مناسب، ایجاد حس جمعی و تأکید بر همکاری جمعی و برقراری روابط دوجانبه بین مدیران و کارکنان از جمله راه‌های تقویت تعهد سازمانی است (ابراهیمی، ۱۳۸۳).

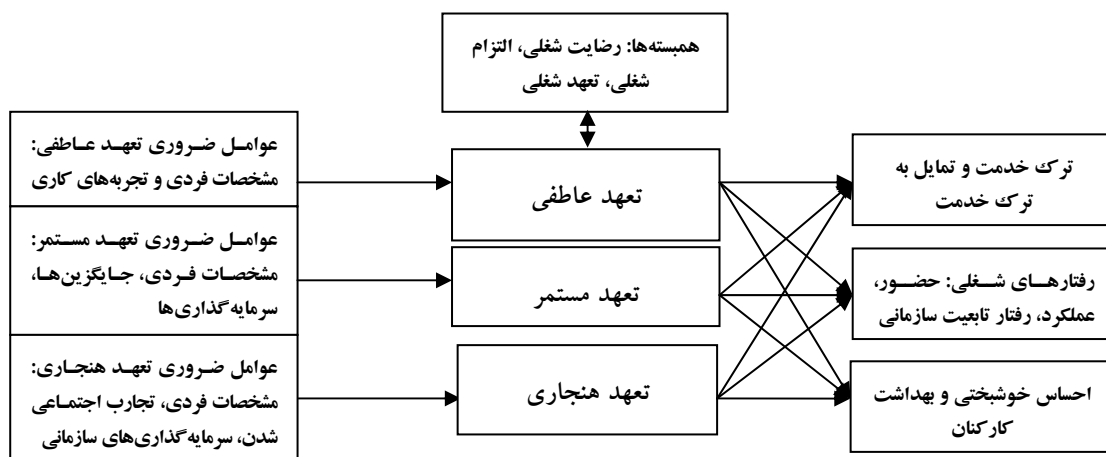
مطالب در مورد تعهد سازمانی بیشتر شامل مدل‌های متعدد است که در مورد تعهد گفته شده و در اینجا فقط مدلی که استفاده شده است ذکر گردید.

تعهد سازمانی با رضایت شغلی (لونگ^۷، ۲۰۱۱)؛ کیفیت زندگی کاری (نرمالا^۸، ۲۰۱۰)؛ سلامت سازمانی (زاهد بابلان، عسکریان، بهرنگی، نادری، ۱۳۸۸)؛ ویژگی شخصیت (شریفی، سلیمی، احمدی، ۱۳۸۹)؛ توانمندسازی (موغلی و حسن‌پور، ۱۳۸۸)؛ عدالت سازمانی (یاووز^۹، ۲۰۱۰)؛ دلبستگی شغلی (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۶)؛ هویت سازمانی (خورشید، ۱۳۹۰)؛ هوش هیجانی (بخشی سورشجانی، ۱۳۸۸)؛ تسهیم دانش (یوسفی، مرادی، تیشه وردایم، ۱۳۸۹) رابطه مثبت دارد و با فرسودگی شغلی (اشرفی سلطان‌احمدی، مهرمند، غلامیان، عزیزینژاد، ۱۳۸۹)؛ تمایل به ترک خدمت (نادی و حاذقی، ۱۳۹۰)؛ بیگانگی از کار (تونکس و نیلسون^{۱۰}، ۲۰۰۸) رابطه منفی دارد.

ادوایه، مهد شریف و مهد مختار^{۱۱} (۲۰۱۱) نشان دادند که بین تعهد سازمانی و مدیریت کیفیت جامع هنجار رابطه معنادار مثبت وجود دارد و معنویت محیط کار این رابطه را تعدیل می‌کند. گاپتا^{۱۱} (۲۰۱۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین

1. Bekis
3. Khanifar et al.
5. Rego & cunha
7. Lowng
9. Yavuz
11. Adawiyah et al.

2. Charismatic
4. Marschke & Preziosi & Harrington
6. Meyer & Allen
8. Normala
10. Tonks & Nelson
12. Gupta



نمودار ۱- عوامل ضروری، همبسته‌ها و تأثیرات انواع سه‌گانه تعهد سازمانی (می‌یر و آلن، ۲۰۰۲)

۲- تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، نیروهای ستادی رسمی در مقام‌های کارشناسی و بالاتر کارخانه ذوب‌آهن اصفهان است که تعداد آنها ۵۰۰ نفر گزارش گردید و تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان (مؤمنی، ۱۳۸۹)، ۲۱۷ نفر محاسبه گردید که از تعداد ۲۵۰ پرسشنامه ۱۸۰ عدد برگشت شد.^۲ به علت داشتن محدودیت برای ورود به خط تولید امکان جبران پرسشنامه وجود نداشت و پژوهشگر با افت نمونه روبه‌رو شد. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده انجام گردید.

ابزار سنجش

پرسشنامه معنویت محیط کار^۳ برای سنجش معنویت محیط کار از پرسشنامه رگو و کانها (۲۰۰۸) که دارای ۱۷ سؤال و پنج خرده‌مقیاس به نام‌های احساس اشتراک تیمی (۵ سؤال)، هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی (۴ سؤال)، احساس کمک به جامعه (۳ سؤال)، احساس لذت از کار (۲ سؤال) و فرصت‌هایی برای زندگی درونی (۲ سؤال) و مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالف،

هوش معنوی و هوش هیجانی با خود کارآمدی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. چاند و کل (۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار، با استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد. یحیی‌زاده جلودار و لطفی‌گودرزی (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که بین هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به پژوهش‌های قبلی می‌توان نتیجه گرفت که توجه به بحث معنویت در محیط کار، هوش معنوی و تعهد سازمانی کمک می‌کند تا کارکنان نسبت به سازمان خود متعهد و نگرش مثبت داشته باشند و این متغیرها بر اثربخشی و عملکرد سازمانی، رضایت شغلی و بهره‌وری مؤثر هستند که این امر می‌تواند برای کارخانه ذوب‌آهن اصفهان که نقش اساسی در اقتصاد کشور دارد و یکی از صنایع مادر محسوب می‌شود، مزایای بسیاری دربرداشته باشد. پویایی و توانایی کارخانه ذوب‌آهن اصفهان به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین سازمان‌ها در انجام امور مربوط به خود می‌تواند یکی از مقدمات توسعه همه‌جانبه کشور را فراهم سازد و گام‌های مؤثری در تحقق آرمان‌های جامعه بردارد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب‌آهن اصفهان به مرحله اجرا درآمد و بر همین اساس فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

۱- بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی رابطه معنادار وجود دارد.

1. Chand & Koul

۲. با توجه به اینکه این تحقیق توصیفی است و تعداد نمونه بالاتر از ۲۰۰ نفر است، افت نمونه گریزناپذیر است. همچنین به علت اینکه ۴ پرسشنامه به افراد نمونه برای پاسخگویی ارائه شد و تعداد سؤالات زیاد بود بسیاری از افراد نمونه حاضر به پاسخگویی نشدند و همچنین به علت قوانین خاص کارخانه ذوب‌آهن برای ورود به کارخانه و همچنین محدودیت زنان برای ورود به خط تولید امکان جایگزینی پرسشنامه وجود نداشت و محقق با افت نمونه روبه‌رو شد.

3. Workplace Spirituality Questionnaire

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میسر (۱۹۹۰) استفاده شد، که دارای ۲۴ سؤال و ۳ خرده‌مقیاس به نام‌های تعهد عاطفی (۸ سؤال)، تعهد مستمر (۸ سؤال) و تعهد هنجاری (۸ سؤال) و مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف ۱، تا کاملاً موافق ۵) است. آلن و میسر (۱۹۹۰)، سلطان‌حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، موغلی و حسن‌پور (۱۳۸۸)، پایایی پرسشنامه را به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۸۴، ۰/۸۴ بیان کرده‌اند. و در این تحقیق از رویی صوری استفاده شد و آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۷ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: احساس قوی تعلق نسبت به این سازمان دارم.

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های این پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود در اردیبهشت ۱۳۹۱ پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله‌مراتبی با استفاده از SPSS20 تحلیل شدند.

یافته‌ها

جدول ۱- ضریب همبستگی بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی

درک کارکنان از معنویت محیط کار			ضریب همبستگی
سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	هوش معنوی
۰/۰۰۰	۰/۰۸	۰/۲۷۶	

جدول ۲- رگرسیون سلسله‌مراتبی برای آزمون فرضیه ۲

متغیرهای پیش‌بین				متغیر ملاک درک کارکنان از معنویت محیط کار
مرحله ۱	مرحله ۲	مرحله ۳	مدل sig ^۳	
هوش معنوی	* ۰/۲۷۶	* ۰/۱۸۸	۰/۷۰۰	
مرحله ۲				
تعهد سازمانی	* ۰/۲۶۰	۰/۰۵۶	۰/۶۷۱	
مرحله ۳				
هوش معنوی × تعهد سازمانی		* ۰/۳۶۹	۰/۰۰۰	
F	۱۳/۴۷۸	۱۲/۷۴۴	۲۵/۵۸۵	
ضریب همبستگی	۰/۲۷۶	۰/۳۷۰	۰/۳۶۹	
ضریب تعیین	۰/۰۷۶	۰/۱۳۷	۰/۱۳۶	
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۷۱	۰/۱۲۶	۰/۱۳۱	
تغییرات ضریب تعیین تعدیل شده		+ ۰/۰۵۵	+ ۰/۰۰۵	

* نشان می‌دهد که مقدار بتای استاندارد معنی‌دار است.

معنویت محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و براساس پژوهش ساغروانی (۱۳۸۸) بین تعهد سازمانی و هوش معنوی رابطه مثبت وجود دارد که به طور غیرمستقیم با نتایج این تحقیق همخوانی دارد. تضمین عدالت سازمانی، دریافت شکایات، امنیت شغلی، انتخاب مدیران مناسب، ایجاد حس جمعی و تأکید بر همکاری جمعی و برقراری روابط دوجانبه بین مدیران و کارکنان از جمله راههای تقویت تعهد سازمانی است (ابراهیمی، ۱۳۸۳). با توجه به این پژوهش‌ها که نشان دادند بین تعهد سازمانی و معنویت محیط کار و هوش معنوی رابطه مثبت وجود دارد، می‌توان نتیجه گرفت که افزایش تعهد سازمانی به افزایش درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی منجر می‌شود. اگر کارکنان با یکدیگر احساس یکپارچگی داشته باشند و کار انجام شده متناسب با ارزش‌های زندگی درونی فرد باشد و فرد از انجام کار لذت ببرد و سازمان به ارزش‌های معنوی افراد توجه کند، می‌توان انتظار داشت توانایی کارکنان در شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن و دیگران، توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله نیایش و مراقبه و توانایی استفاده از سطوح چندگانه هوش در حل مسائل افزایش یابد. بنابراین بهبود معنویت محیط کار باعث افزایش هوش معنوی افراد می‌شود و برعکس. اگر افراد، سازمان را معرف خود بدانند و نگرش مثبت به سازمان داشته باشند، تعهد سازمانی بیشتری خواهند داشت و در نتیجه هوش معنوی آنان بیشتر خواهد شد. با افزایش هوش معنوی تحمل آنها در مقابل فشارهای زندگی بیشتر می‌شود و توانایی بالاتری برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند و درک آنها از معنویت محیط کار افزایش می‌یابد و در نتیجه بهره‌وری، عملکرد و اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد و موجب کاهش استرس شغلی، نارضایتی و ترک خدمت می‌شود. این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است که باید به آنها توجه شود. این پژوهش در قلمرو مکانی کارخانه ذوب آهن اصفهان و در اردیبهشت ۹۱ انجام گردیده است، از این رو باید در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها و زمان‌ها احتیاط شود. محدودیت بعدی این است که در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، لذا با توجه به اینکه پرسشنامه جنبه خودسنجی دارد ممکن است پاسخگویان در پاسخ‌هایشان سوگیری کرده باشند. از توصیه‌های کاربردی که در راستای نتایج این پژوهش می‌توان ارائه داد، این است که مدیران با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی، و توسعه شغل می‌توانند ادراک کارکنان از احساس معنا در کار و لذت کار (ابعاد معنویت محیط کار) را بهبود بخشند. توجه به سلامت،

براساس نتایج جدول ۱ ضریب همبستگی بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در سطح خطای یک درصد معنی‌دار است. بنابراین بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد و در نتیجه فرضیه اول تأیید شد.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در مرحله ۱، متغیر درک کارکنان از معنویت محیط کار به‌عنوان متغیر ملاک و هوش معنوی به‌عنوان متغیر پیش‌بین در نظر گرفته شد که مقدار بتای استاندارد هوش معنوی (۰/۲۷۶) معنی‌دار بود. در مرحله ۲، علاوه بر متغیر قبلی، تعهد سازمانی به متغیرهای پیش‌بین اضافه شد و در این مدل مقدار بتای استاندارد هوش معنوی و تعهد سازمانی هر دو معنی‌دار بود و میزان ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۵۵+) نسبت به مرحله قبل افزایش یافت. در مرحله ۳، علاوه بر دو متغیر قبلی، (ضرب هوش معنوی و تعهد سازمانی) به‌عنوان متغیر پیش‌بین وارد شد که فقط (ضریب هوش معنوی و تعهد سازمانی) معنی‌دار بود و تغییرات ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۰۵+) نشان می‌دهد که تعهد سازمانی می‌تواند رابطه بین هوش معنوی و درک کارکنان از معنویت محیط کار را تعدیل کند و فرضیه دوم تأیید شد. در نتیجه معادله رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

(هوش معنوی × تعهد سازمانی) + ۰/۳۶۹ + ۲/۵۰۶ = درک کارکنان از معنویت محیط کار

معادله نشان می‌دهد که با افزایش هوش معنوی × تعهد سازمانی به میزان یک واحد، درک کارکنان از معنویت محیط کار به میزان یک واحد افزایش می‌یابد.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی انجام گرفت و نشان داد بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (جدول ۱). همچنین نتایج نشان می‌دهد که تعهد سازمانی رابطه بین هوش معنوی و درک کارکنان از معنویت محیط کار را تعدیل می‌کند (جدول ۲). یعنی با افزایش تعهد سازمانی، رابطه مثبت بین هوش معنوی و درک کارکنان از معنویت محیط کار بیشتر می‌شود. کینجرسکی و اسکرپنیک (۲۰۰۴) پیش‌بینی کرده‌اند که معنویت در کار می‌تواند با هوش معنوی همبستگی داشته باشد که نتیجه این تحقیق پیش‌بینی آنها را تأیید نمود. پژوهشگرانی همچون رگو و کانها (۲۰۰۸) استمارچک و همکاران (۲۰۰۹)، خنیفر و همکاران (۲۰۱۰)، ناسینا و دریس (۲۰۱۱)، یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) و کرمانشاهی (۱۳۸۹) نشان دادند که بین

زارع، ح.، پدرام، ا.، و شیروانیان، ا. (۱۳۹۱). پیش‌بینی هوش معنوی دانشجویان از روی صفات شخصیتی آنها. *تحقیقات علوم رفتاری*، دوره ۱۰، شماره ۱۶۷-۵۹.

زاهدبابلان، ع.، عسکریان، م.، بهرنگی، م.، و نادری، ع. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل. *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، دوره ۲، شماره ۱۴۹:۱۲۷۸.

ساغروانی، س. (۱۳۸۸). *بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.

سلطانی، ا. (۱۳۸۸). هوش ششگانه ابزار رهبری هوشمند. *مجله تدبیر*، شماره ۲۶: ۲۱۰-۲۱.

سلطان‌حسینی، م.، نادریان، م.، همایی، ر.، و موسوی، ز. (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. *مدیریت ورزشی*. حرکت، شماره ۱۸۱: ۲-۱۶۷.

سلیمیان، م.، عنابستانی، م.، چاوش‌باشی، ف.، و احمدیان، ا. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و استرس شغلی کارکنان مناطق شهرداری مشهد. *نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*.

شریفی، س.، سلیمی، ق.، و احمدی، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱: ۱۰۶-۸۱.

غباری‌بناب، ب.، سلیمی، م.، سلیمانی، ل.، و نوری‌مقدم، ث. (۱۳۸۶). هوش معنوی. *فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین دینی*، سال سوم، شماره ۴۷: ۱۲۵-۱۴۷.

غفرانی، ف.، خدایی، س.، و بلقان‌آبادی، س. (۱۳۹۰). بررسی نقش هوش معنوی در کیفیت زندگی دانشجویان، اولین همایش ملی بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی قوچان.

طالب‌پور، م.، و امامی، ف. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و دبستگی شغلی و مقایسه آن بین مدیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفتگانه مشهد. *پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۳۲: ۱۲-۱۵.

فرامرزی، س.، همایی، ر.، و سلطان‌حسینی، م. (۱۳۸۸). بررسی هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان. *دو فصلنامه علمی-تخصصی مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، س ۳، شماره ۲۳: ۷-۴.

فرهنگی، ع.ا.، واثق، ب.، و فتاحی، م. (۱۳۸۶). معنویت محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. *نشریه فرهنگ مدیریت*، دوره ۴، شماره ۳: ۵-۳۶.

فرهنگی، ع.ا.، واثق، ب.، فتاحی، م.، و نرگسیان، ع. (۱۳۸۸). بررسی روابط هوش عاطفی، هوش معنوی و رهبری تحول‌آفرین. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال چهارم، شماره ۱۵: ۵۷-۳۱.

کرمانشاهی، ش. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.

روحیه و شرایط زندگی کارکنان، تبیین واضح رسالت سازمان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و مشارکت آنها در تعیین ارزش‌ها و اهداف می‌تواند به همسویی ارزش‌های سازمان و افراد (از ابعاد معنویت محیط کار) منجر گردد. باتوجه به اهمیت هوش معنوی (زهر و مارشال، ۲۰۰۰؛ ویگلزورث، ۲۰۰۴؛ نازل، ۲۰۰۴؛ فرهنگ و همکاران، ۱۳۸۸) مدیران می‌توانند هوش معنوی را از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، به افراد آموزش دهند. برای افزایش هوش معنوی افراد توصیه می‌شود که به مفاهیم اساسی دین مانند (خالق یکتای جهان، روح و زندگی پس از مرگ) اعتقاد داشته باشند؛ از جهان‌بینی خود و دیگران آگاهی داشته باشند؛ از سلسله‌مراتب ارزش‌های خود آگاهی یابند؛ در مورد اهداف و تمایلات خود بیندیشند و در زندگی هدف داشته باشند؛ از به هم پیوستگی کل زندگی و قوانین معنوی آگاهی داشته باشند؛ توانایی بروز رفتارهای دلسوزانه و خردمندانه را داشته باشند؛ آرامش داشته باشند؛ به آیین‌های مذهبی عمل و نیایش کنند، چون فرصتی برای تولد دوباره و ثبات فراهم می‌کند. طبق نظر زهر (۲۰۰۱) خودآگاهی، کل‌نگر بودن، تنوع‌پذیری، مستقل بودن و خودجوشی می‌توانند موجب افزایش هوش معنوی شوند. براساس مدل تعهد سازمانی آلن و می‌یر (نمودار ۱)، مشخصات فردی، تجربه‌های کاری و احساس آرامش بر روی تعهد عاطفی مؤثرند. افزایش هر کدام از این متغیرها بر روی بهره‌وری، اثربخشی، عملکرد سازمان مورد نظر تأثیر مثبت دارد و سازمان مورد نظر را زودتر به هدف خود می‌رساند.

منابع

- ابراهیمی، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه میان تمرکز با تعهد سازمانی. *مجله تحول اداری*، ۴۵: ۲۶-۳۹.
- اشرفی سلطان احمدی، ح.، مهرمندا، غلامیان، ع.، و عزیزی‌نژاد، ب. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. *پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، روان‌شناسی دانشگاه تبریز*؛ ۵: ۱-۲۹:۱۸.
- بخشی سورشجانی، ل. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی با سلامت روان و تعهد سازمانی در پرستاران، کارمندان، معلمان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۳۳-۲۳.
- خورشید، ص. (۱۳۹۰). مطالعه رابطه بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی شهر کرمان. *مجله پژوهش‌های مدیریت*، ۶(۲): ۳۵-۲۰.
- رضازاده، س. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۸۹*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی مشهد.

- intelligence among university students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15(2011) 609–612.
- Ayranci, E. (2011). Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' *Financial Performance/ Business Intelligence Journal*.9-36.
- Bagheri, F., Akbarizadeh, F., & Hatami, H. (2010). The relationship between nurses' spiritual intelligence and hainess in Iran. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.5 (2010) 1556–1561 .
- Bekis, T (2006). *A Practical study about spiritual intelligence in leadership*. Master's thesis, Selcuk University Retrieved from The Council of Higher Education National Theses Database, <http://tez2.yok.gov.tr/17.02.2010..>
- Burack, E. (1999). Spirituality in the work place. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 80-91.
- Chand, P. & Koul, H. (2012). Workplace Spirituality, Organizational Emotional Ownership and Job Satisfaction as Moderators in Coping with Job Stress. *International Conference on Humanities, Ecomics and Geography*, 225-229.
- Gupta, M.G (2012). Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self regulation among collage student. *Internatonal Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research*. 1, 2, 60-69.
- Chia, C.M. (2012). The influence of workplace spirituality on motivations for earnings management: A study in Taiwan's hospitality industry. *Journal of Hospitality Management and Tourism*, 3(1), 1-11.
- Gerald, F.& Cavanah. (1999). Spirituality for Managers: Context and Critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3),186-199.
- George, M. (2006). Practical alication of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest*,14(5), 3-21.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Aroach", *Journal of Business Ethics*, 78: 575–600.
- Hildebrant Linda S. Spiritual intelligence: is it related to a leaders level of ethical development? *A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University*.
- Jose Luis, D. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29 (5), 442-456.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89–106.
- Khanifar, H., Jandaghi, Gh & Shojaie, S. (2010). Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4),558-571.
- معلمی، ص.، بخشانی، ن.، و رقیبی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان. *مجله اصول بهداشت روانی*، شماره ۱ (پیاپی ۴۹)، دوره دوازدهم.
- مقیم، م.، رهبر، ا.، و اسلامی، ح. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). *مجله اخلاق در علوم و فناوری*. ۲(۳-۴): ۸۹-۹۸.
- موغلی، ع.، حسن پور، ا.، و حسن پور، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مناطق دوازدهگانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۱۳۲: ۱۱۹-۲.
- نادری، ف.، عسگری، پ.، روشنی، خ.، و مهري ادریانی، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*. ۵(۱۳): ۱۳۸-۱۲۷.
- نادی، م.، و حاذقی، ف. (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز. *مدیریت اطلاعات سلامت*. ۸. ۵. پیاپی (۲۱): ۷۰۸-۶۹۹.
- نداف، ع.، دانشور، و.، و جهانبانی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان (مدیران) شهرک صنعتی شیراز در سال ۱۳۸۹. *اولین همایش ملی مدیریت*.
- یزدانی، ح.ر.، کاظمی نجف‌آبادی، م.ر.، و سعیدی، غ.ر. (۱۳۸۹). بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنوی. *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، شماره ۳ پیاپی ۱۱۷-۳۶: ۱۳۳.
- یعقوبی، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۴(۹): ۹۵-۸۵.
- یوسفی، س.، مرادی، م.، و تیشه وردایم، م.ک. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. *توسعه انسانی پلیس*، ۳۰(۳): ۲۳-۳۶.
- Abdul Ghani, K.A; Naser Jamil, A. & Intsar Turki, A. (2009). Workplace Spirituality and Leadership Effectiveness Among Educational Managers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 10(2), 304-316.
- Adawiyah, W., Mohd Shariff, M., Basir Saud, M., & Mohd Mokhtar, S. (2011). Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship between Soft TQM and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*. 2. 10.
- Allen, N.J. (2007). organizational commitment. *Encyclopedia of Industrial and organizational Psychology*, 2(5), 48-551.
- Altaf, A. & Atif Awan, M. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104,93–99.
- Amrai, K.F., Ebrahimi, M., & Bagherian, V. (2011). Relationship between personality traits and spiritual

- Kinjerski, V.M. and Skrypnek B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground", *Journal of Organizational Change Management*, 17 .1, 26-42.
- Krishnakumar, S.& Neck, C.P. (2002). The "What", "Why" and "How" of Spirituality in the Workplace". *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Loong, L. (2011). The Impact of Organizational Commitment among Executives in Retail Industry, Klang Valley Malaysia. *The International Research Symposium in Service Management Yogyakarta, INDONESIA*, 26 (30), 345-353.
- McKee, M., Driscoll, C., Kevin Kelloway, E & Kelley, E. (2012). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 233-255.
- Marques, J., Dhiman, S & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 71:81-91
- Marschke, E., Preziosi, R & Harrington, W. (2009). Professionals And Executives Suort A Relationship Between Organizational Commitment And Spirituality In The Workplace. *Journals. cloteomlone.com*, 7(8),33-48.
- Mehta, Y & Joshi, S. (2010). Impact of Workplace Spirituality on Organization Culture through Improved Employee Productivity. *AIMS International Conference on Value-based Management August 11-13*, 221-226.
- Meyer, S.D., Allen ,N., Herscovitch, L & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and rmative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I.A. & Denton, E.A. (1999). *A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, Son Francisco, And C.A: Jossey-Bass.100p.
- Nasina, M & Doris, K. (2011). The workplace spirituality and affective commitment among auditors inbigfour publicac counting firms: doseitmatters? *Journal of Global Management*, 2(1), 216-226.
- Najafi, S., Hemin Khezri Azar, N., Nazari, S., & Shirkouhi, M. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 513, . 5241-5248.
- Nasel, D. (2004). *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/ individualistic spirituality: Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.*
- rmala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life. *International Journal of Business Management*, 5(10),25-38.
- Rego, A & Cunha, M. (2008). workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study . *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 1-29.
- Rezaei, H., & Kazemi, A. (2011). An Analysis of Spiritual Intelligence effect on Marketing Performance and Invation in Sales and Marketing unit (Case Study: Isfahan Mobarakeh Steel Company. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.3,6.
- Sass, J. (2000). Characterizing Organizational Communication Culture Aroach. *Communication Studies*, 51(3), 195-217.
- Shekari, G.A., Ahmadian, E., Hakimzadeh, A., & Anabestani, M. (2012). Job stress and Spiritual Intelligence on National Company of Oil Products Distribution in Torbat Heydarieh. *The First Regional Conference on the Advanced Mathematics and Its Alications. umel*, Available online at www.ispacs.com/conferences/cjac.
- Sisk, D. & Torrance, E. (2001). Spiritual intelligence: Developing higher consciousness. *Buffalo, NY: Creative Education Foundation Press*, 13-16.
- Tonks., Nelson Tonks, G.R. & Nelson, L.G. (2008). HRM: A contribution employee alienation? *Researcher and Practice in Human Resource Management*, 16 1, 1-17.
- Vallabh, P.(2010). Workplace Spirituality- Relationship with Organizational Culture and Organizational Effectiveness. *AIMS International Conference on Value-based Management August 11-13*,881-891.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *Afr. J. Bus. Manage*, 45,695-701.
- Yahyazadeh-Jeloudar, S. & Lotfi-Goodarzi F. (2012). What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3,8, 299-303.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsb.