

The Relationship between Workplace Spirituality and Work Engagement with the Mediating Role of Organizational Loyalty (Case study: Elementary School Teachers of Khash City)

Pari Ghamshadzahi. M.A

Msc student of educational administration, Department of educational administration, Faculty Education and Psychology, Islamic Azad University, Zahedan branch, Zahedan, Iran.

Naser Nastiezaie. Ph.D

Associate Professor of Educational Administration, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Abstract

This study examined the relationship between workplace spirituality and work engagement with the mediating role of organizational loyalty. The research design was a relational type of structural equation modeling. Statistical population was the elementary school teachers of Khash city that 153 teachers were studied by stratified random sampling method. To collect information, three questionnaires were used: Workplace Spirituality (Milliman et al., 2003), Work Engagement (Salanova & Schaufeli, 2004) and Organizational Loyalty (Mosadeghzadeh, 2012). For data analysis the structural equation modeling were used by SPSS and Lisrel software. Based on results the direct effect of workplace spirituality on work engagement, direct effect of workplace spirituality on organizational loyalty and direct effect of organizational loyalty on work engagement were significant ($P < 0/05$). The indirect effect of workplace spirituality on work engagement was also significant with the mediator role of organizational loyalty ($P < 0/05$).

Keywords: workplace spirituality, work engagement, organizational loyalty, organizational ethical, Elementary School Teachers.

بررسی رابطه بین معنویت در کار و دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش)

پری غم‌شادزهی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه مدیریت آموزشی، زاهدان، ایران.

ناصر ناستی‌زایی*

دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین معنویت در کار و دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی انجام شد. طرح پژوهش رابطه‌ای از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش بودند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم تعداد ۱۵۳ معلم مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه معنویت در کار (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳)، دل‌بستگی شغلی (سالانوا و شوفلی، ۲۰۰۴) و وفاداری سازمانی (مصطفی‌زاده، ۱۳۹۱) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SPSS و لیزرل استفاده شد. بر اساس یافته‌ها اثر مستقیم معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی، اثر مستقیم معنویت در کار بر وفاداری سازمانی و اثر مستقیم وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی شغلی معنی‌دار بود ($p < 0/05$). اثر غیرمستقیم معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی نیز معنی‌دار بود ($p < 0/05$).

واژه‌های کلیدی: معنویت در کار، وفاداری سازمانی، دل‌بستگی شغلی، اخلاق سازمانی، معلمان مدارس ابتدایی.

* نویسنده مسئول: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

پذیرش: ۹۸/۰۲/۳۰

وصول: ۹۷/۱۰/۲۱

مقدمه

امروزه وفاداری^۱ کارکنان به سازمان، موضوعی بااهمیت در مباحث سازمانی است. وفاداری سازمانی که به منزله احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده، بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد (پورعزت، احسانی مقدم، یزدانی و کوکب، ۱۳۹۲). وفاداری سازمانی شامل حمایت، طرفداری صادقانه و دفاع از اهداف سازمان است. حمایت و دفاع در مقابل تهدیدات بیرونی و حفظ تعهد در شرایط مطلوب می‌تواند به‌عنوان وفاداری سازمانی نگریسته شود (مایل افشار، رجب‌زاده قطری، معماریپور و کندی، ۱۳۹۱). وفاداری کارکنان نسبت به اهداف، ارزش‌ها و مأموریت سازمان در موفقیت سازمان‌ها تأثیر اساسی دارد (حریری، اباذری و اسماعیلی، ۱۳۹۳) به‌طوری‌که بهره‌وری و عملکرد سازمانی را بالا می‌برد، تضمینی بر کیفیت تولیدات و خدمات است، زمینه‌ساز نوآوری در محیط کار خواهد بود (براون، مک‌کادری و تیلور^۲، ۲۰۱۱) و سبب انطباق کارکنان با ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقاید سازمان و تمایل آنان به انجام تلاش اضافی برای دستیابی به اهداف سازمان می‌شود (محمدقاسم و حامدسلیمان^۳، ۲۰۰۹). سازمان‌ها باید به دنبال کارکنان وفادار باشند چرا که آنها با بیشترین علاقه‌مندی به انجام وظیفه پرداخته و معمولاً صرف‌نظر از الزامات رسمی شغلشان، به تغییرات موفقیت‌آمیز برای سازمان کمک می‌نمایند (مهدیون، قهرمانی و رضایی شریف^۴، ۲۰۱۰)، تعهد بیشتری در رابطه با توسعه مستمر کیفیت خدمات سازمان دارند (گل‌پرور و نادی، ۱۳۹۰)، نسبت به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند و در راستای این اهداف فعالیت کرده و تصمیمات مدیران را به اجرا می‌گذارند، سریع‌تر و با خشنودی بیشتر تغییرات در سازمان را می‌پذیرند و خود را با آنها وفق می‌دهند (پانندی و خاره^۵، ۲۰۱۲)، به مأموریت‌ها و

ارزش‌های سازمان اعتقاد قوی دارند، تلاش‌های اضافی برای انجام کار مطلوب در سازمان و تمایل شدید برای ماندن به‌عنوان یکی از اعضای سازمان دارند (فیشر^۶، ۲۰۰۶)، تمام توان خود را برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت‌پذیری، انجام مشتاقانه کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات، برقراری ارتباطات مؤثر به کار می‌برند (برومند، ۱۳۹۰). معنویت در کار^۷ یکی از عوامل تأثیرگذار بر وفاداری سازمانی است (رستگار، سیف و عسکری‌نیک، ۱۳۹۵، کینجرسی و اسکرپینیک^۸، ۲۰۰۶، ریگو و کانها^۹، ۲۰۰۸). توجه رو به رشد به معنویت در کار از اواخر قرن بیستم مدنظر محققان و اندیشمندان مدیریت و سازمان قرار گرفته است (زیدمن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۱). درواقع با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است و به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت — بیش از زمان گذشته است (احدی‌شعار، ایرانی، گل‌وردی و جعفری، ۱۳۹۳)؛ بنابراین پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت، به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن و یا متأثر از آن، حرکت نموده است (کاراکاس، ۲۰۱۰). از دیدگاه میلین، سی‌زاپلوسکی و فرگوسن^{۱۱} (۲۰۰۳) معنویت در کار دارای سه بعد کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها است. معنویت در کار را توصیف‌کننده تجربه کارکنانی می‌دانند که در کارشان پرحرارت و بالانرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (رازی، اکبری، شکیبا و مرزبان، ۱۳۹۴). معنویت در کار موجب ارتقای تجربه تعالی و احساس ارتباط مؤثر و رضایت‌بخش با دیگران (نیک‌پور، منظری توکلی و حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰)، افزایش تعهد سازمانی، حس تکامل شخصی، خلاقیت، صداقت و اعتماد، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری و کاهش تمایل به ترک محیط کار می‌شود (کاراکاس^{۱۲}،

1. loyalty
3. Mohammad Qasem & Hamed Suleiman
5. Pandey & Khare
7. Workplace Spirituality
9. Rego & Cunha
11. Milliman, Czaplewski & Ferguson

2. Brown, Mchardy & Taylor
4. Mahdiuon, Ghahramani & RezaeiSharif
6. Gross
8. Kinjerski & Skrypnek
10. Zaidman
12. Karakas

همکاران، ۲۰۱۲، ۲۰۰۹) و در نتیجه تمایل کمتری به غیبت و ترک سازمان دارند (چن و چو،^{۱۳}، ۲۰۰۹).

با توجه به مطالب قبلی یکی از معضلات سازمان‌ها در عصر کنونی، رفتارهای مخرب و ضد انسانی است. سازمان‌ها سالانه هزینه‌های زیادی به دلیل رفتارهای مخرب در محیط کار متحمل می‌شوند. در بیشتر سازمان‌ها بر اساس بررسی‌های انجام‌شده، رفتارهای مخرب در مسائل اعتقادی و اخلاقی ریشه دارد. یکی از علل رفتارهای مخرب در سازمان نبود معنویت است (نصراصفهانی، امیری، فرخی و سیفی، ۱۳۹۶). آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گروی بهره‌مندی از معلمان وفادار، درگیر، ماندگار، متعهد و با معنویت بالا است. معلمان مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ارتقای معنویت، وفاداری و دلبستگی شغلی آنها اجرا می‌شود. برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش‌آفرینی برای سازمان شود، باید شرایطی برای آنان فراهم کرد تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر نقش‌های خود را در سازمان ایفا کنند و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گیرند و اصطلاحاً درگیر کار شوند (خنیفر، امیری، جندقی، احمدی‌آزم و حسینی‌فرد، ۱۳۸۹). کارکنان درگیر در کار، کارکنانی شاداب، پرانرژی و بهره‌ورند که به تلاش و کوشش فراوان در راستای اهداف کاری و سازمانی تمایل زیادی دارند (اگروال^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت زیاد دلبستگی شغلی در سازمان‌های امروزی اگر آموزش و پرورش بتواند عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی را مورد شناسایی قرار دهد و بداند که آیا معنویت در کار و وفاداری سازمانی بر درگیری شغلی معلمان مؤثر است یا نه می‌تواند با بکار بردن راهکارهایی معنویت در کار و وفاداری سازمانی معلمان خود را بالا برده و دلبستگی و درگیری شغلی آنان را تقویت کند و

رضایت شغلی (مالک و بشارت^۱، ۲۰۱۱) و وفاداری سازمانی بالاتری دارند و در نتیجه تمایل کمتری به ترک شغل دارند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵، گارگ^۲، ۲۰۱۸).

از پیامدهای معنویت در کار می‌توان به دلبستگی شغلی^۳ اشاره کرد (فرهمندی، شمس، نیشابوری و عباسی‌طلایی، ۱۳۹۶، سینگ و چوپرا^۴، ۲۰۱۶، ساکس^۵، ۲۰۱۱). دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با توان، وقف خود به کار و جذب کار شدن تعریف می‌شود (شوفلی، تاريس و ون‌رهینن^۶، ۲۰۰۸). درگیری شغلی مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری است. جنبه شناختی درگیری شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار است. جنبه عاطفی درگیری شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار است. نهایتاً جنبه رفتاری درگیری شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح درگیری شغلی خود است که به انجام وظایف با صرف وقت و علاقه بیشتر منجر می‌شود (فیلیپس و روپر^۷، ۲۰۰۹). کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند با کار خود شناخته و برانگیخته می‌شوند، آنها دوست دارند سخت‌تر و سودبخش‌تر از دیگران کار کنند و احتمال دستیابی آنها به اهداف سازمانی بیشتر است (کردی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۵)، در کار توانمندی بیشتری دارند، با فعالیت‌های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می‌کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می‌دهند، آنها امیدواری بیشتری به کار خود دارند، به خستگی روحی یا فیزیکی کمتری دچار می‌شوند (حسن و احمد^۸، ۲۰۱۱)، از سلامت جسمی و روانی بهره‌مند خواهند بود (صمد^۹، ۲۰۰۶)، تعهد سازمانی بالاتری دارند (عبدور و التارونه^{۱۰}، ۲۰۱۴، کیم، کیم، وو، پارک، جو، پارک و لیم^{۱۱}، ۲۰۱۷)، فرسودگی شغلی، استرس شغلی و فشار عصبی کمتری دارند (لامبرت^{۱۲} و

1. Malik & Basharat

3. Work Engagement

5. Saks

7. Phillips & Roper

9. Samad

11. Kim, Kim, Woo, Park, Jo, Park & Lim

13. Chen & Chiu

2. Garg

4. Singh & Chopra

6. Schaufeli, Taris & Van Rhenen

8. Hassan & Ahmed

10. Albdour & Altarawneh

12. Lambert & Paoline

14. Agarwal

برحسب سنوات خدمت ۳۷ نفر (۲۴/۱۸٪) بین ۱ تا ۱۰ سال، ۴۹ نفر (۳۲/۰۶٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۶۷ نفر (۴۳/۷۹٪) بالای ۲۰ سال، برحسب شیوه استخدامی ۱۳۴ نفر (۸۷/۵۸٪) به صورت رسمی و ۱۹ نفر (۱۲/۴۲٪) به صورت قراردادی و پیمانی استخدام شده بودند.

ابزار سنجش

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه معنویت در کار، پرسشنامه وفاداری سازمانی و پرسشنامه دلبستگی شغلی استفاده شد:

پرسشنامه معنویت در کار:^۱ این پرسشنامه توسط میلیمن و همکاران در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و سه مؤلفه معناداری کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۷ گویه) و همسویی با ارزش‌های سازمان (۷ گویه) است. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: برای من کاری که مستلزم همکاری با دیگران باشد ارزشمند است، مفهوم و اهمیت کارم برایم روشن و قابل قبول است، ارزش‌هایی که در سازمانم مورد تأکید قرار می‌گیرند برای من هم ارزشمند هستند. پاسخ‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پژوهش به ترتیب ۲۰ و ۱۰۰ است. هرچه نمره به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه معنویت کاری بیشتر است. در مطالعه ناستی‌زایی، سلیمی و نجفی (۱۳۹۴) مقدار ضریب پایایی پرسشنامه معنویت در کار از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۰۱ گزارش شده است. در مطالعه حاضر مقدار ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۲۳ و برای مؤلفه‌های معناداری کار ۰/۸۹۶، احساس همبستگی ۰/۸۶۵ و همسویی با ارزش‌ها ۰/۸۶ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: کارم موجب ایجاد نشاط روحی و احساس معنویت در من می‌شود.

پرسشنامه وفاداری سازمانی:^۲ این پرسشنامه توسط مصطفی‌زاده در سال ۱۳۹۱ طراحی شده است. پرسشنامه با ۷ گویه به بررسی میزان وفاداری سازمانی کارکنان می‌پردازد. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: حمایت از

در نتیجه آن، معلمانی داشته باشد که به بهترین نحو به وظایف خود و حتی فراتر از آن بدون نظارت بیرونی عمل می‌کنند و به موفقیت مدرسه و سازمان آموزش و پرورش بر اساس رویکردهای مختلف و متنوع کمک می‌کنند؛ و با توجه به مهم بودن سه مقوله معنویت در کار، وفاداری سازمانی و دلبستگی شغلی در مدیریت رفتار سازمانی و کمبود تحقیق در زمینه این سه متغیر در محیط‌های آموزشی از جمله مدارس، این پژوهش با هدف اصلی بررسی رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی معلمان با نقش میانجی وفاداری سازمانی انجام شد. فرضیات پژوهش عبارت بودند از:

فرضیه اول: بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین معنویت در کار و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین وفاداری سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری آن همه معلمان دوره ابتدایی شهرستان خاش در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به حجم ۲۵۳ نفر (۱۴۷ معلم زن و ۱۰۶ معلم مرد) بود. با توجه به اینکه حجم جمعیت معلمان برحسب جنسیت یکسان نبود، به طوری که ۵۸/۱ درصد دبیران زن و ۴۱/۹ درصد آنان مرد بودند، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم (برحسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۵۳ معلم مورد مطالعه قرار گرفتند. برحسب اطلاعات جمعیت‌شناختی و برحسب جنسیت ۸۹ نفر (۵۸/۱۶٪) زن و ۶۴ نفر (۴۱/۸۴٪) مرد، برحسب تأهل ۱۲۸ نفر (۸۳/۶۶٪) متأهل و ۲۵ نفر (۱۶/۳۴٪) مجرد، برحسب تحصیلات ۸۳ نفر دیپلم و فوق‌دیپلم (۵۴/۲۴٪)، ۴۷ نفر (۳۰/۷۱٪) کارشناسی و ۲۳ نفر (۱۵/۰۳٪) کارشناسی ارشد،

ضریب پایایی پرسشنامه دلبستگی شغلی از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است. در مطالعه حاضر مقدار ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۲۱ و برای مؤلفه‌های نیرومندی ۰/۷۷۹، جذب ۰/۸۰۶ و وقف خود ۰/۷۷ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: در کارم احساس می‌کنم که سرشار از انرژی هستم.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از هماهنگی لازم با مسئولان آموزش و پرورش شهرستان خاش، پژوهشگر شخصاً به مدارس مراجعه می‌کرد و پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، آزمودنی‌ها (معلمان) از موضوع و هدف مطالعه مطلع می‌شدند، شرکت‌کنندگان آزادی کامل برای شرکت یا عدم شرکت در مطالعه را داشتند، به آنها اطمینان داده می‌شد که از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبان محافظت خواهد شد. معلمان به صورت انفرادی به سؤالات پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دادند. حداکثر زمان برای پر کردن پرسشنامه‌ها ۲۰ دقیقه بود. برای بررسی فرضیات پژوهش از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SPSS₁₆ و لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها

برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شد که نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

اهداف سازمانی تا زمانی که برخلاف فطرت افراد نباشد صورت می‌گیرد، پیوند با سازمان در سراسر سال‌های خوب و بد و فداکاری برای نگهداشتن آن بسیار تأکید شده است، در این سازمان بین افراد و رؤسا و سرپرستان وفاداری وجود دارد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم=۰ تا کاملاً موافقم=۴ تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پژوهش به ترتیب ۰ و ۲۸ است. هرچه نمره به ۲۸ نزدیک‌تر باشد نشانه وفاداری سازمانی بالاتر است. در مطالعه علی و الکاظمی (۲۰۰۷) مقدار ضریب پایایی پرسشنامه وفاداری سازمانی از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شده است. در مطالعه حاضر مقدار ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۶۰۷ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: سخت‌کوشی در کار، انجام وظایف را محقق می‌کند.

پرسشنامه دلبستگی شغلی^۱: این پرسشنامه توسط سالانوا و شوفلی در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. پرسشنامه داری ۱۷ گویه و سه مؤلفه جذب (۶ گویه)، نیرومندی (۶ گویه) و وقف خود (۵ گویه) است. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: در کارم احساس می‌کنم که سرشار از انرژی هستم، احساس می‌کنم که قدرت و توانایی لازم را برای انجام شغلم دارم، کارم برایم غیرتکراری و چالش‌برانگیز است. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از هرگز=۱ تا همیشه=۵ تنظیم شده‌اند. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ است. هرچه نمره آزمون به ۸۵ نزدیک‌تر باشد نشانه دلبستگی شغلی بالاتر است. در پژوهش ناستی‌زایی و جناآبادی (۱۳۹۵) مقدار

جدول ۱. نتایج آزمون شاپیرو ویلک برای بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
وفاداری سازمانی	۰/۹۸۱	۱۵۳	۰/۲۳۶
معنویت در کار	۰/۹۹	۱۵۳	۰/۳۴۲
دلبستگی شغلی	۰/۹۸۸	۱۵۳	۰/۲۴۱

است. همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که مقدار ضریب همبستگی

با توجه به یافته‌های جدول ۱ از آنجاکه سطح معناداری هر سه متغیر پژوهش بالاتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار

متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود (جدول ۲).

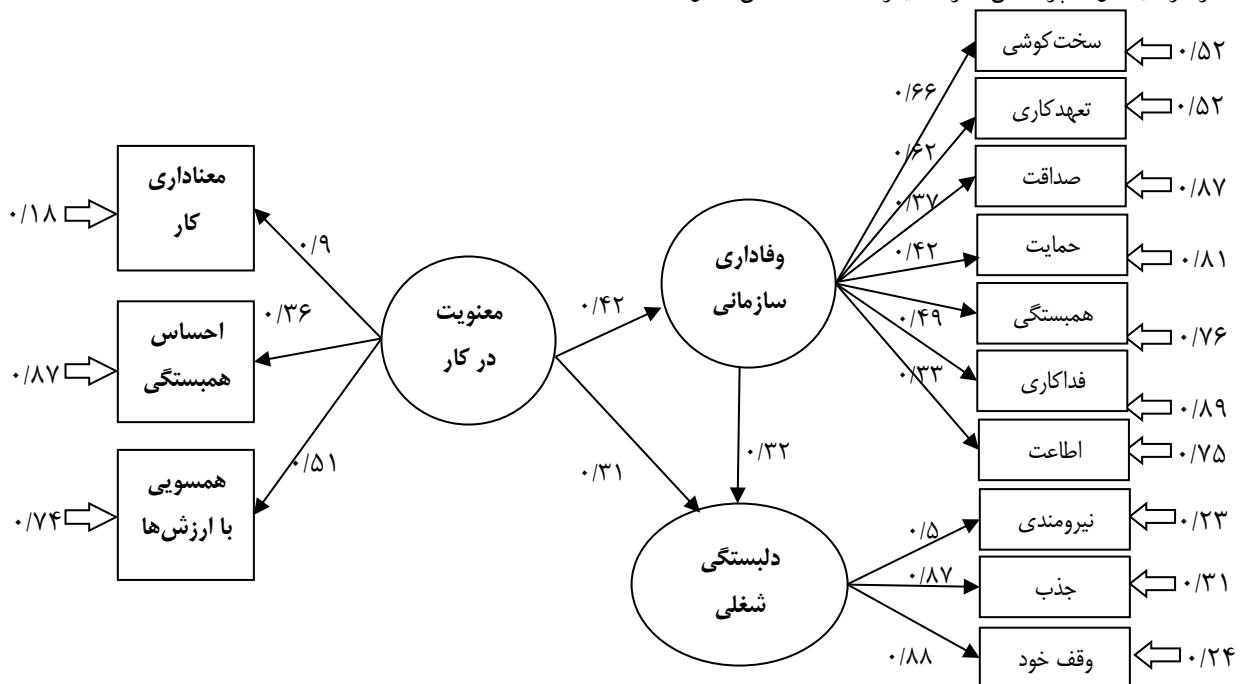
معنویت در کار با وفاداری سازمانی و دل‌بستگی شغلی به ترتیب ۰/۲۶۶ و ۰/۳۳۹ و مقدار ضریب همبستگی بین وفاداری سازمانی و دل‌بستگی شغلی ۰/۳۷۸ بود که مثبت و معنی‌دار بود ($p < 0/001$). با توجه به برقراری رابطه بین

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

مقدار به دست آمده در مدل واقعی	نام شاخص
۰/۸۷	نیکوئی برازش (GFI)
۰/۰۵۲	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)
۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۷۴	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد که برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, SRMR...) استفاده شده است. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت در آن صورت می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه هستند. در شکل ۱ تمام روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.

محققان شاخص‌های برازش را شامل، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۳ (RMSEA) مقادیر کمتر از ۰/۰۸ و شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده^۴ (SRMR) مقادیر کمتر از ۰/۰۵، نشانگر برازش مناسب مدل است. نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین شده مطابق با جدول ۳ رد نشده است. برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین شده برای هر فرضیه مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که



شکل ۱. مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

1. Goodness-of-Fit Index

2. Comparative Fit index

3. Root mean Square Error of Approximation

4. The Standardized Root mean Residual

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۱) می‌توان فرضیات پژوهش را این‌گونه تحلیل کرد:

جدول ۳. ضرایب مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش

فرضیات	ضریب مسیر	t	نتیجه
بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۳۱	۲/۵۷	تأیید فرضیه
بین معنویت در کار و وفاداری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۴۲	۳/۱۹	تأیید فرضیه
بین وفاداری سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۳۲	۲/۸۶	تأیید فرضیه
بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۱۳۴	۹/۱۲	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعات نمونه کینجرسکی و اسکرپینیک (۲۰۰۶)، گارگ (۲۰۱۸)، کیم و همکاران (۲۰۱۷)، رستگار و همکاران (۱۳۹۵) و لامبرت (۲۰۱۰) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در مدیریت‌هایی که معنویت در کار بالاتر است، وفاداری سازمانی افراد نیز بیشتر است زیرا معنویت در کار با ایجاد همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان این باور را ایجاد می‌کند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند، سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد، بین مدیریت و کارکنان صداقت و اعتماد سازمانی وجود دارد. در چنین حالتی میزان وفاداری کارکنان افزایش می‌یابد.

یافته سوم نشان داد بین وفاداری سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با یافته‌های مطالعات شمس و همکاران (۱۳۹۶)، کشاورز (۱۳۹۲)، عبدور و التارونه (۲۰۱۴)، صدیق و خنک خان (۱۳۹۶) و انتصار فومنی (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که کارکنان وفادار با داشتن اعتقاد قوی به ارزش‌های سازمان، تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان، تمایل زیاد برای ماندن در سازمان، توان خود را برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت‌پذیری، هماهنگی با تغییرات، برقراری ارتباطات مؤثر بین کارکنان و مدیریت، انجام مشتاقانه کار به کار می‌برند و در نتیجه دلبستگی شغلی بیشتری را تجربه خواهند نمود.

یافته چهارم نشان داد که بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی بر رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های مطالعات شمس و همکاران

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی انجام گرفت. یافته اول نشان داد که بین معنویت در کار دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. رابطه مثبت و معنی‌دار بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با یافته‌های مطالعات مارکوس^۱ (۲۰۰۶)، ملایی، مهداد و گل پرور (۱۳۹۳)، قنبری و پاکیزه (۱۳۹۵)، احدی شعار و همکاران (۱۳۹۳)، واندروالد (۲۰۱۸)، سینگ و چوپرا (۲۰۱۶)، ساکس (۲۰۱۱)، عبدالهی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۵)، قنبری و نعمتی (۱۳۹۳) و روحی عیسی‌لو و فرهادی (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت معنویت در کار با کمک به کارکنان در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی می‌تواند به زندگی کاری این افراد معنا و بهبود بخشد، نوعی پیوند و احساس هم‌بستگی عمیق با دیگران را ایجاد کند و کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادار ایجاد کند. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای مقصود اهداف یا فعالیت که به آن اشتغال دارند ارزش قائل‌اند، تجانس بالایی بین آرمان‌ها و استانداردهایشان با آنچه در حال انجام دادن آن هستند می‌بینند و در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند به طوری که افراد، یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند. در چنین شرایطی اعضای سازمان با احساس هدفمندی، اعتمادبه‌نفس، حس تعلق، رضایت شغلی و دلبستگی شغلی خواهند داشت.

یافته دوم نشان داد که بین معنویت در کار و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با

وجود دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه باقی ماندن اطلاعات، احتمال سوگیری در هنگام پاسخ‌دهی وجود دارد. در این رابطه پیشنهاد می‌شود که محققان آتی در پرسشنامه‌ها با گذاشتن سؤالات دروغ‌سنجی، از میزان صحت پاسخ‌ها اطمینان حاصل کنند. محدودیت دیگر اینکه مطالعه حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران است؛ بدیهی است که نظرات معلمان ابتدایی شهرستان خاش نمی‌تواند نماینده کاملی از نظرات کارکنان در کل کشور باشد و این مسئله تعمیم مکانی پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد. برای افزایش قدرت تعمیم‌دهی نتایج باید پژوهش‌های مشابهی در سایر شهرها و روی سایر کارکنان نیز انجام شود.

منابع

- احمدی شعار، س، م. ایرانی، ح. گل‌وردی، م. جعفری، س، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیونر و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱)، ۴۱-۶۱.
- انتصار فومنی، غ. (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مدیریت بهره‌وری، ۸(۳۲)، ۱۷۱-۱۹۰.
- براتی، ه. عربی، ح. ر. براتی، آ. سرهنگی، ک. رنجبر، ح. ر. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۱)، ۱۸۱-۱۹۷.
- برومند، ز. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- پورعزت، ع، ا. احسانی‌مقدم، ن. یزدانی، ح. کوکب، ف. (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. مدیریت دولتی، ۵(۱)، ۶۵-۸۸.
- حریری، ن. اباذری، ز. اسماعیلی‌گلسفید، م. (۱۳۹۳). سنجش رابطه جهت‌گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران مطالعه‌موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرج. پژوهش‌های اعتقادی-کلامی، ۴(۱۳)، ۵۳-۷۱.
- خنیفر، ح. امیری، ع، ن. جندقی، غ، ر. احمدی آرم، ه. حسینی فرد، س، م. (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چهارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۸(۲۱)، ۱۷۷-۲۰۰.

(۱۳۹۶)، کشاورز (۱۳۹۲)، کینجرسی و اسکریپینیک (۲۰۰۶) و ریگو و کانها (۲۰۰۸) این یافته را تأیید می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معنویت در کار از طریق تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان، میزان وفاداری سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد؛ و وفاداری سازمانی به نوبه خود بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی اثر گذاشته و به این ترتیب میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد. در مجموع یافته‌های این مطالعه نشان داد معنویت در کار هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری وفاداری سازمانی با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد؛ بنابراین به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که میل به وفاداری سازمانی و دل‌بستگی شغلی را از طریق بهبود معنویت در سازمان، تناسب بیشتر شغل کارکنان با توانمندی‌ها، مهارت‌ها و علایق آنها، ایجاد امنیت شغلی، توجه بیشتر به مقوله آموزش‌های رسمی و حین خدمت افراد، بهبود ارتباطات بین فردی و سازمانی، مشارکت دادن بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد نظام عادلانه پرداخت و جبران خدمات، توجه بیشتر به عدالت سازمانی و ارتقاء جایگاه سازمانی بهبود بخشند. همچنین مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت‌بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند. تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان منجر شود.

در پایان باید بیان کرد که این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بود. محدودیت نخست اینکه برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه مداد کاغذی استفاده شد که با توجه به اینکه این ابزار جنبه خودگزارش‌دهی دارد و با

قنبری، س. نعمتی، ل. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با درگیری شغلی در محیط‌های آموزشی، (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی منطقه فامنین استان همدان). اولین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، تهران: موسسه سفیران فرهنگی مبین.

کردی، ا. ناستی زایی، ن. (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. مشاوره شغلی و راهنمایی، ۷(۲۳)، ۶۸-۹۱.

کشاورز، م. (۱۳۹۲). ارائه الگوی روابط علی معنویت در محیط کار و درگیری شغلی با نقش واسطه‌ای وفاداری، تعهد و ارزش‌های شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان فارس، دانشکده ادبیات و علوم انسانی. گل پرور، م. نادی، م. ع. (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ۴۳-۵۲.

مایلفشار، م. رجب‌زاده قطری، ع. معمارپور، م. کندی، م. ج. (۱۳۹۱). رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی (مؤلفه‌های وفاداری سازمانی، اطاعت سازمانی، توسعه شخصی) و بهره‌وری منابع انسانی در میان کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۲(۳)، ۱۴۶-۱۶۱.

محتشمی، ح. (۱۳۹۲). نقش معنویت در ارتقای اثربخشی سازمان. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۰(۲۵)، ۱۰۹-۱۳۱.

ملایی، م. مهداد، ع. گل پرور، م. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۲)، ۴۷-۵۵.

میرهاشمی، م. مقصودی، ز. (۱۳۹۲). ارتباط نیاز پیشرفت و عوامل اجتماعی با درگیری شغلی معلمان زن. روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ۴(۱۵): ۳۳-۴۷.

ناستی زایی، ن. جنابادی، ح. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۸(۱): ۱۲-۲۱.

ناستی زایی، ن. سلیمی، س. نجفی، م. (۱۳۹۴). سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. طلوع بهداشت، ۱۴(۲): ۷۹-۸۹. نصراصفهان‌ی، ع. امیری، ز. فرخیم، و سیفیم. (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی

دعایی، ح. عزیزی، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴(۸)، ۲۹-۵۱.

رازی، س. اکبری، شکیبا، ح. مرزبان، ش. (۱۳۹۴). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۲)، ۱۰۹-۱۱۸.

رستگار، ا. سیف، م. عسکری، ن. ش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد معنویت در محیط کار با وفاداری سازمانی در معلمان دوره دوم متوسطه. سومین کنفرانس روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی با رویکرد بین‌المللی، مشهد مقدس، ۴ شهریورماه ۱۳۹۵.

روحی عیسی لو، م. فرهادی، ف. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان اردبیل. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی، اسپانیا.

شمس، س. ج. فرهمندی، ا. نیشابوری، ع. ا. عباسی طلایی، ع. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیگری وفاداری سازمانی بر رابطه بین معنویت در محیط کار و دلبستگی شغلی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و حسابرسی پویا، تهران، ۴ خردادماه ۱۳۹۶.

صدیق، م. خنک خان، ب. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی با وفاداری کارکنان در آموزشکده فنی و حرفه‌ای پسران ساوه. پنجمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت، تهران، ۲۴ آذرماه ۱۳۹۶.

عبدلهی، ب. کریمیان، ح. نامداری، پ. م. (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۴)، ۱-۱۰.

عبدلهی، م. رزقی شیرسوار، ه. (۱۳۹۵). رابطه بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران. آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۷(۱۰۷)، ۸۹-۱۰۱.

فرهمندی، ا. شمس، س. ج. نیشابوری، ع. ا. عباسی طلایی، ع. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی با معنویت در محیط کار: مطالعه موردی. چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت اقتصاد و توسعه، تهران، موسسه علمی کیان‌پژوهان، ۴ خردادماه ۱۳۹۶.

قنبری، س. پاکیزه، ا. (۱۳۹۵). نقش معنویت سازمانی در بهبود دلبستگی شغلی معلمان. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم. ۲۵ خردادماه ۱۳۹۵.

- Kim, W., Kim J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S., & Lim, SY. (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature. *Human Resource Review*, 16(16), 350-376.
- Kinjerski, VM., Skrypnek, BJ. (2006). Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 280-295.
- Kinjerski, VM., & Skrypnek, BJ. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Lambert, EG., Eugene, A., & Paoline III, EA. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement an exploratory study among Jail Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 39(3), 264-286.
- Lambert, EG. Hogan, NL., & Griffin, ML. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Lambert, EG. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Journal of Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 23(40), 361-380.
- Lund Dean, K., Fornaciari, CJ., & McGee, JJ. (2003). Research in spirituality, religion, and work. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 378-395.
- Mahdiun, R., Ghahramani, M., & Rezaei Sharif, A. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(2010), 178-184.
- Malik, ME., & Basharat, N. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- 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*, 7(1), 81-91.
- Marques, JF. (2006). The spiritual worker. *Journal of Management Development*, 25(9), 884-895.
- Milliman, J., Czaplewski AJ., & Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mohammad Qasem, A., Hamed Suleiman, F. (2009). The Interrelationships of Organizational loyalty, Organizational Justice, and Group Cohesiveness of Public Sector Employees in Kuwait. *Researches economics and managerial*, 2(5), 1-32.
- Moynihan, DP., & Pandey, SJ. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸(۲): ۱۷-۳۴.
- نیک‌پور، ا. منظری توکلی، ع. حسینی‌نژاد، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان. *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، ۴(۱۶)، ۱۵۵-۱۷۲.
- Agarwal, A., Datta, S., Beard, SB., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Albdour, AA., & Altarawneh, II. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192-212.
- Ali, A., & Al-Kazemi A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Culture Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Bakker AA., Albrecht SL., & Leiter, MP. (2011). Key question regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. *Business Intelligence Journal*, 2(1), 139-157.
- Brown, S., Mchardy, R., & Taylor, K. (2011). Workplace performance, worker commitment and loyalty. *IZA Discussion paper*, (5447), 213-220.
- Chen, CC., & Chiu, SF. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494.
- Christian, MS., Garza, AS., & Slaughter JE. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review a Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Fischer, R. (2006). Rewarding employee: an Organizational Justice approach. *International Journal of Organizational Behavior*, 8 (3), 486-503.
- Freshman, B. (1999). An Exploratory Analysis of Definition and Applications of Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 318-323.
- Garg, N. (2018). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Exploration. *Purshartha*, 6(2), 8-24.
- Griffin, M., Lambert, E., & Hogan, N. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional human resource job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Hassan, A., Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International journal of human and social science*, 6(3), 164-170.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.

- Oswick, O. (2009). Burgeoning workplace spirituality? A textual analysis of momentum and directions. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6(1), 15-25.
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Parboteeah, KP., Yongsum, P., & John, BC. (2009). Religious Groups and Work Value, a Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1), 51-67.
- Phillips, R., & Roper, O. (2009). A Framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*; 11(1), 7-16.
- Rego, A., Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Saks, AM. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1), 166-179.
- Schaufeli, WB., Taris, TW., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement Three of a kind or three different kinds of employee well-being, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Singh, J., Chopra, VG. (2016). Relationship among Workplace Spirituality, Work Engagement and Grit. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(v), 21-27.
- Vander Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), a1457.
- Zaidman, N., Goldstein-Gidoni, O., & Nehemya, I. (2011). Spirituality as a discarded form of organizational wisdom. *Group & Organization Management*, 36(5), 630-633.