

رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر

Family function, Spirituality, and Organizational commitment among Islamic Azad University Employees

Parviz Karimi Sani

Kobra Ehyae

پرویز کریمی ثانی^۱

کبری اخیایی^۲

چکیده

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to identify relationship between family function, spirituality and organizational commitment. **Method:** Statical society include employees of, ISLAMIC AZAD University, SHABESTAR Branch. A sample of 120 employees including 95 male employee and 25 female participated in this study and answered. Family Assessment Device, Spirituality Components Questionnaire and Organizational Commitment Questionnaire were used. Regression and Pearson s coefficient correlation Tests were applied to analyze data. **Results:** The results showed there were significant relationship between spirituality and organizational commitment. There were also significant relationships between emotional responsiveness, relation in family and behavior control with organizational commitment. There were significant interaction between family function and a sub scale of spirituality as pantheism with organizational commitment. **Conclusion:** Interaction between family function and spirituality can predict organizational commitment.

Keywords: family function, spirituality, organizational commitment.

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی است. روش: جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی شبستر است که ۱۲۰ نفر به شیوه نمونه گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است و از پرسشنامه های سنجش عملکرد خانواده ایستین، ام، بالدیون و بیشاب، مولفه‌های فرافردی و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. داده‌ها با شاخصهای آماری تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج نشان داد که معنویت به تنهایی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. از سوی دیگر بین خرده مقیاسهای ارتباط، پاسخ عاطفی و کنترل رفتار در خانواده و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده گردید (۹۵ درصد اطمینان) و فقط بین تعامل عملکرد خانواده با مولفه فرافردی همه در خدایی و تعهد سازمانی رابطه معناداری بدست آمد. نتیجه گیری: عملکرد خانواده به تنهایی پیش بینی کننده معنادار برای تعهد سازمانی نیست اما تعامل بین معنویت و عملکرد خانواده و خرده مقیاس‌های آن، با تعهد سازمانی بویژه تعهد سازمانی عاطفی رابطه معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: عملکرد خانواده، معنویت، تعهد سازمانی

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر

^۲ کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی / مشاور آموزش و پرورش پیرانشهر

تاریخ دریافت مقاله: فروردین ۱۳۹۰، تاریخ پذیرش مقاله: تیر ۱۳۹۰

مقدمه

تعهد سازمانی نوعی نگرش، احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان است. بر اساس مدل آلن و می‌یر^۱ (۲۰۰۱) تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد به عنوان درک هزینه های ناشی از ترک سازمان و تعهد به عنوان تکلیف به ماندن در سازمان به ترتیب تحت عنوان تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی یا هنجاری طبقه بندی شده اند (آلن و می‌یر، ۲۰۰۱). یکی از عوامل اساسی که می تواند منجر به ایجاد یک جو سازمانی سالم، افزایش اخلاق سازمانی، ایجاد انگیزه و افزایش تولید و بازدهی سازمان گردد، تعهد سازمانی می‌باشد (سالامی^۲، ۲۰۰۸). با توجه به چالش‌های حال حاضر در سازمانها، مشخص کردن عوامل اساسی در جهت پیش بینی تعهد سازمانی به عنوان یک نیاز فردی به یک مسئله اساسی تبدیل گردیده است. شواهد نظری و تجربی نشان داده‌اند که ادراکات کارکنان درباره معنویت در محیط کار به گسترش سطح تعهد سازمانی آنها کمک خواهد کرد. با افزایش میزان تعهد، افراد برای کارشان تلاش بیشتری می‌کنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند (ریگو و کانهآ، ۲۰۰۸).

تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی و بهبود نگرش‌های شغلی و نیز باعث افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و کاهش تمایل به ترک محیط کار گردد (کریشناکومار و نک^۳، ۲۰۰۲). معنویت از مؤلفه‌هایی تشکیل می‌گردد که در پژوهش حاضر به ابعاد ارتباط همه خدایی، همه در خدایی، ارتباط کارگزاری خدا و ارتباط تعاملی با خدا پرداخته شده است. در ارتباط همه خدایی خدا کل است و کل خداست. جهان آفریده‌ای مجزا از خدا نیست. خدا جهان است و جهان خداست. افراد دارای بعد همه خدایی وجود و حضور خدا را در پیش پا افتاده ترین چیزها می‌بینند. ارتباط همه در خدایی عبارتست از اعتقاد به این که وجود خدا شامل همه موجودات است و در همه جهان جریان دارد. آنچنان که هر جزئی از جهان در او وجود دارد. بر خلاف همه خدایی، همه در خدایی معتقد است که وجود خدا بیشتر از جهان است و جهان کاملاً او را در بر نمی‌گیرد. فردی که ارتباطش با خدا به گونه همه در خدایی است، خود را جزئی از خدا می‌داند و خدا را در همه جا حاضر و ناظر می‌بیند. در ارتباط کارگزاری خدا همه موجودات و انسانها مخلوقات خدا هستند. خدا غیر از ماست و ما هم غیر از او هستیم.

خدا خالق ماست و ما مخلوق او هستیم. در این نوع ارتباط تغییر یک سویه است، یعنی خدا در همه چیز ما تغییر می‌دهد ولی ما نمی‌توانیم در خدا تغییری ایجاد نمائیم. در ارتباط تعاملی با خدا همانند دیدگاه

¹. Allen & Meyer

². Salami

³. Rego & Cunha

⁴. Krishnakumar & Neck

سوم پذیرفته می‌شود که ما غیر از خدا هستیم و خدا غیر از ما، اما در عین حال در تغییرات یکدیگر موثر هستیم (رمضانی مقدم، ۱۳۸۷). علاوه بر معنویت، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، خانواده و عملکرد آن می‌باشد. تحقیقات نشان داده است کارکنانی که در محیط خانه مشکلات بیشتری دارند، در محیط کار با هزینه و مخارج بالای ناشی از تغییر شغل، جابجایی، غیبت از کار و از دست دادن سرمایه انسانی مواجه می‌گردند (بایلین، دراگو و کوچان^۱، ۲۰۰۱). رو^۲ معتقد است نوع روابط حاکم در خانواده و میزان ارضا نیازها نوع تعامل فرد را در محیط کار مشخص می‌کند به عبارت دیگر شرایط تربیت خانوادگی تاثیر بسزایی در مشخص کردن نوع فعالیتهای شغلی دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

بر اساس الگوی مک مستر^۳، عوامل مختلفی در خانواده وجود دارد که بر رفتار اعضا در داخل و بیرون از خانواده تأثیر می‌گذارد. این عوامل شش جنبه از کارکرد خانواده را شامل می‌شود که عبارتند از: حل مشکل، ارتباط، نقشها، پاسخهای عاطفی، درگیری عاطفی و کنترل رفتار (کارلسون، اسپری و لويس، ترجمه نوابی نژاد، ۱۳۸۴). بر اساس نظریه اسپیل اور^۴ (۲۰۰۰)، خلق و خوی فرد در یک حیطة از زندگی بر خلق و خوی او در سایر حیطة ها نیز تأثیر می‌گذارد. چنانچه فرد در محیط خانه خلق و خوی مطلوبی داشته باشد و پایبند به مسائل معنوی باشد، بالطبع در محیط سازمانی هم خلق و خوی مطلوبی خواهد داشت و میزان تعهد سازمانی او افزایش پیدا خواهد کرد. این مسئله منجر به ایجاد همبستگی مثبت بین رضایت خانوادگی و نگرش نسبت به کار می‌شود (گیلبرت^۵، ۲۰۰۲). تعهد سازمانی^۶ در مطالعه رفتار سازمانی جایگاه مهمی دارد. افزایش کارایی رفتاری و کارکردی اعضا، افزایش میزان مسئولیت پذیری، حضور کافی در محیط کار و رشد و پیشرفت سازمان و افزایش وفاداری اعضا از جمله پیامدهای عمده تعهد سازمانی می‌باشد (پورتر^۷ و همکاران، ۲۰۰۰).

جهت ایجاد و تقویت تعهد سازمانی، توجه به عوامل مختلف تشکیل دهنده آن بسیار ضروری است. با توجه به اینکه خانواده نخستین سیستمی است که فرد به آن وارد می‌شود توجه به مسئله تعهد سازمانی بدون تأکید بر نقش خانواده در واقع کار ناقص و غیراساسی خواهد بود. از سوی دیگر بر اساس دیدگاه پژوهشگران جدید عامل عمده در پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت و خلاء وجودی آدمیان، معنویت می‌باشد. معنویت و عملکرد خانوادگی مطلوب در عین حال که تأثیر متقابل بر هم دارند می‌توانند باعث کاهش عدم قطعیت، عدم امنیت و ابهام گردند (وارف، ۲۰۰۳). امروزه ایجاد حس اعتماد، تعلق، افزایش وجدان کاری، وجود ارتباط مثبت بین اعضا و افزایش میزان وفاداری کارکنان از جمله نیازهای عمده

1. Bailin , Drago & Kochan

2. Row

3. McMaster

4. Spillover

5. Gilbert

6. Organizational commitment

7. Porter

سازمان محسوب می‌گردد. توجه به بهبود عملکرد خانواده و پایبندی به معنویت، نقش اساسی در برآوردن نیازهای فوق دارد. با تعهد بودن اعضا، میزان مشارکت و بازدهی آنها در سطح بالایی خواهد بود و نیز میزان تأخیر در کار و کارهای غیر مفید کاهش می‌یابد و بالطبع آن، میزان کارایی عملی سازمان در سطح بالایی خواهد بود و سازمان توانایی لازم را جهت سازگاری و مقابله با حوادث احتمالی کسب می‌نماید (آنگل و پری^۱، ۲۰۰۲). نتایج بدست آمده از پژوهش خنیفر و همکاران (۲۰۱۰) در مورد بررسی رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی و حرفه‌ای نشان داد که یک رابطه معناداری بین معنویت در محیط کار و تعهد حرفه‌ای وجود دارد و افزایش تعهد سازمانی باعث ارتقاء کیفی عملکرد افراد می‌گردد.

همچنین در بررسی منابع و مآخذ و پیشینه پژوهش مشخص شد که در مجموع ۷۳ متغیر به عنوان متغیر مستقل و ۶ متغیر به عنوان متغیر وابسته (نتیجه تعهد سازمانی) مورد استفاده قرار گرفته است. متغیرهایی نظیر متغیرهای زمینه شامل ۲۳ متغیر (سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات، سابقه کار، پایگاه اقتصادی و اجتماعی، سطح خانواده، نحوه تعاملات درون خانواده، اعتقادات و...)، متغیرهای شغلی شامل ۲۳ متغیر (رضایت شغلی، چالشی بودن شغل، تعارض نقش، ابهام نقش، امنیت شغلی و...) متغیرهای سازمانی شامل ۳ متغیر (حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی)، متغیرهای محیطی شامل ۱۳ متغیر (عدالت اجتماعی، تعهدات خویشاوندی، تعهد اتحادیه‌ای و...) جزء متغیرهای مستقل در تأثیر گذاری بر تعهد سازمانی بوده‌اند و متغیرهایی که از نتایج تعهد سازمانی محسوب می‌شوند شامل ۶ متغیر (عملکرد شغلی، تمایل به ماندن در سازمان، موافقت با تغییرات سازمانی و...) می‌باشد (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴). به طور کلی بر اساس یافته‌ها با توجه به افزایش میزان طلاق و تهاجم ارزشهای متفاوت به کشور و تعامل بین خانواده، ارزشهای معنوی و محیط کاری، لازم است سازمانها بیش از پیش به نقش خانواده و معنویت در زمینه تعهد سازمانی توجه نمایند. این سؤال که آیا بین مؤلفه‌های عملکرد خانواده و مؤلفه‌های معنویت با مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، هدفی است که پژوهشگر در تحقیق حاضر به دنبال بررسی آن می‌باشد. بر این اساس رابطه بین تعامل عملکرد خانواده و خرده مقیاسهای معنویت با تعهد سازمانی، همچنین رابطه بین تعامل عملکرد خانواده و معنویت با خرده مقیاسهای تعهد سازمانی در پژوهش حاضر بررسی شده است.

روش

تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی شبستر است. نمونه پژوهش عبارتست از ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شبستر که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. میانگین سنی آنها ۴۲ سال می‌باشد. در تحقیق حاضر از پرسشنامه "سنجش عملکرد خانواده، پرسشنامه مؤلفه‌های فرافردی و پرسشنامه

^۱. Angle & Perry

تعهد سازمانی" استفاده گردیده است. البته سوالات مولفه‌های فرافردی و تعهد سازمانی درهم ادغام و به صورت یک پرسشنامه ارائه شده‌اند. پرسشنامه سنجش عملکرد خانواده توسط اپستین، ام، بالدوین و بیشاب تهیه گردیده است.

ابزار سنجش عملکرد خانواده یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است که برای سنجیدن عملکرد خانواده بنا بر الگوی مک مستر تدوین شده است. این الگو خصوصیات ساختاری، شغلی و تعاملی خانواده را معین می‌کند و شش بُعد از عملکرد خانواده را مشخص می‌کند که عبارتند از: حل مشکل، ارتباط، نقشها، پاسخدهی عاطفی، درگیری عاطفی و کنترل رفتار. ابزار سنجش خانواده با ضرایب آلفای خرده مقیاسهای خود از ۰/۷۲ تا ۰/۹۲ از همسانی درونی نسبتاً خوبی برخوردار است. ضریب آلفای کل مقیاس و خرده مقیاسها به غیر از خرده مقیاس نقشها در پژوهش امینی (۱۳۷۸) بالای ۰/۶۱ و تا ۰/۹۲ هم بوده است. ابزار سنجش خانواده تا حدی دارای روایی همزمان و پیش بین است. این ابزار در یک مطالعه مستقل روی ۱۷۸ زوج، با مقیاس رضایت زناشویی لاک-والاس همبستگی متوسط داشت و قدرت نسبتاً خوبی برای پیش بینی نمرات مقیاس روحیه سالمندی فیلادلفیا نشان داده است (ثنایی، ۱۳۷۹). پرسشنامه مؤلفه‌های فرافردی و تعهد سازمانی توسط رستگار (۱۳۸۵) استاندارد شده است. پرسشنامه از ۴۲ سؤال تشکیل شده است که ۱۶ سؤال اول مربوط به متغیر ارتباط فرافردی و ۲۶ سؤال بعد مربوط به متغیر تعهد می‌باشد. پرسشنامه مذکور دارای خرده مقیاسهای تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی هنجاری و تعهد سازمانی مستمر و همچنین دارای خرده مقیاسهای ارتباط فرافردی همه خدایی، ارتباط فرافردی همه در خدایی، ارتباط فرافردی کارگزاری خدا و ارتباط فرافردی تعامل با خدا می‌باشد. رضانی مقدم (۱۳۸۷) پایایی و اعتبار ۰/۸ را برای آن بدست آورد.

یافته‌ها

جدول شماره ۱: خلاصه مدل رگرسیون و شاخصهای آماری آن

P	T	بتا	SE	R ₂	R	P	F	شاخصهای آماری مدل
۰/۰۰۰	۵/۴۲۷		۱۲/۳۰۸	۰/۳	۰/۱۷۷	۰/۱۵۴	۱/۹۰۱	مقدار ثابت
۰/۰۸۸	۱/۷۲۰	۰/۱۵۸	۰/۶۰۹					عملکرد خانواده
۰/۴۸۱	-۰/۷۰۸	-۰/۰۶۵	۰/۰۶۹					همه خدایی
۰/۰۰۴	۲/۸۹۸		۱۶/۶۱۳	۰/۵	۰/۲۲۹	۰/۰۴۳	۳/۲۴۳	مقدار ثابت
۰/۹۶۴	-۰/۰۴۵	-۰/۰۰۴	۰/۰۷۳					عملکرد خانواده
۰/۰۱۹	۲/۳۷۱	۰/۲۲۸	۰/۷۹۴					همه در خدایی
۰/۰۰۰	۵/۳۰۵		۱۲/۶۶۸	۰/۲	۰/۱۶۸	۰/۱۸۸	۱/۶۹۳	مقدار ثابت
۰/۴۰۴	-۰/۸۳۸	-۰/۰۷۶	۰/۰۶۹					عملکرد خانواده
۰/۱۱۳	۱/۵۹۵	۰/۱۴۶	۰/۶۸۳					کارگزاری خدایی
۰/۰۰۱	۳/۴۵۱		۱۶/۳۵۵	۰/۳	۰/۱۸۶	۰/۱۲۷	۲/۰۹۹	مقدار ثابت
۰/۶۴۴	-۰/۴۶۳	-۰/۰۴۳	۰/۰۷۱					عملکرد خانواده
۰/۰۷۰	۱/۵۷۷	۰/۱۷۱	۰/۸۶۱					تعاملی خدایی
۰/۱۰۹	۱/۶۱۵		۸/۹۹۱	۰/۳	۰/۱۹۲	۰/۱۱۰	۲/۲۴۷	مقدار ثابت
۰/۸۹۱	۰/۱۳۸	۰/۰۱۳	۰/۶۰۹					عملکرد خانواده
۰/۰۴۰	۲/۰۷۵	۰/۱۹۵	۰/۰۶۹					معنویت
۰/۵۲۶	-۰/۶۳۵		۱۰/۳۶۹	۰/۸	۰/۲۹۴	۰/۰۰۵	۵/۵۴۲	مقدار ثابت
۰/۴۵۷	۰/۷۴۷	۰/۰۶۹	۰/۰۳۹					عملکرد خانواده
۰/۰۰۱	۳/۳۲۶	۰/۳۰۵	۰/۱۵۰					معنویت
۰/۰۰۰	۴/۴۳۹		۵/۸۸۶	۰/۳	۰/۱۸۵	۰/۱۳۰	۲/۰۷۶	مقدار ثابت
۰/۰۵۶	-۱/۹۳۳	-۰/۰۰۹	۰/۰۲۲					عملکرد خانواده
۰/۹۲۰	۰/۱۰۰	۰/۱۸۲	۰/۰۸۵					معنویت

بر پایه نتایج تحلیل واریانس و شاخصهای آماری رگرسیون در جدول شماره (۱) بین عملکرد خانواده و مولفه فرافردی همه در خدایی با تعهد سازمانی، میزان F محاسبه شده با ۹۵ درصد اطمینان معنادار است. دو متغیر عملکرد خانواده و مولفه فرافردی همه در خدایی در مجموع ۰/۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌نمایند ($R^2 = ۰/۵$). یعنی بهبود عملکرد خانواده و بالا بودن حالت معنوی همه در خدایی در تعامل

با همدیگر باعث افزایش معنادار تعهد سازمانی می‌گردد. همچنین، بر پایه نتایج تحلیل واریانس و شاخصهای آماری رگرسیون در جدول شماره (۱) بین عملکرد خانواده و معنویت با تعهد سازمانی عاطفی، میزان F محاسبه شده با ۹۹ درصد اطمینان معنادار است. دو متغیر عملکرد خانواده و معنویت در مجموع ۰/۸ درصد تغییرات تعهد سازمانی عاطفی را تبیین می‌نمایند ($R^2 = 0/8$). بدین صورت بهبود عملکرد خانواده و بالا بودن میزان معنویت در تعامل با یکدیگر باعث افزایش تعهد سازمانی عاطفی می‌شود.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین هر مولفه با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی			
ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	سطح معناداری	
-۰/۰۸	۱۲۰	۰/۳۶	عملکرد خانواده
۰/۲۷	۱۲۰	۰/۰۰۳	معنویت
۰/۲۲	۱۲۰	۰/۰۱	ارتباط
۰/۲۵	۱۲۰	۰/۰۰۴	پاسخهای عاطفی

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین عملکرد کلی خانواده و افزایش تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. از سوی دیگر نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد بین معنویت و افزایش تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$)، همچنین بین ارتباط در خانواده و بالا بودن میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$) و نیز بین پاسخهای عاطفی در خانواده و افزایش تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).

بحث و نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که عملکرد خانواده به تنهایی پیش بینی کننده معنادار تعهد سازمانی نیست، اما تعامل بین افزایش میزان معنویت و بهبود عملکرد خانواده و خرده مقیاسهای آن با افزایش تعهد سازمانی به ویژه با بالا رفتن میزان تعهد سازمانی عاطفی رابطه معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که افزایش معنویت به تنهایی باعث بالا رفتن میزان تعهد سازمانی می‌شود. اگرچه بین عملکرد خانواده و تعهد سازمانی بطور کلی رابطه معناداری یافته نشد، ولی بین بعضی خرده مقیاسهای عملکرد خانواده نظیر بهبود ارتباط در خانواده، پاسخ عاطفی در خانواده و

کنترل رفتار در خانواده به طور جداگانه با افزایش میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد تعامل بین بهبود عملکرد خانواده و افزایش حالت معنوی همه در خدایی می‌تواند باعث افزایش میزان تعهد سازمانی گردد و تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را پیش بینی نماید. نتیجه پژوهش راثی و راستوگی^۱ (۲۰۰۹) نشان داد که کنترل رفتار و ارتباط همدلانه در خانواده باعث افزایش خودکارآمدی شغلی می‌شود و خودکارآمدی شغلی نیز منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌گردد. کورک^۲ و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین جدایی خانواده و کاهش تعهد رابطه معناداری وجود دارد. بوئن^۳ و همکاران (۱۹۹۴) به این یافته‌ها رسیده‌اند که وضعیت زناشویی به شکل معناداری با تعهد سازمانی ارتباط دارد. بانازاکهول و هینز^۴ (۱۹۹۶) با تحقیقات خویش نشان دادند که مهارت‌های ارتباطی مطلوب در خانواده و مشارکت در تصمیم‌گیری باعث تشویق کار تیمی و افزایش یکپارچگی و تعهد کارکنان می‌گردد. نتایج تحقیقات کریشناکومرونک (۲۰۰۲)، میلیمان^۵ و همکاران (۲۰۰۳)، خنیفر و همکاران (۲۰۱۰)، وینر^۶ (۲۰۰۰) نشان داد که افزایش میزان معنویت باعث افزایش اعتماد، رضایت و تعهد سازمانی می‌شود. یاد خدا می‌تواند کارکنان را از ارتکاب اشتباه و سلب مسئولیت باز دارد و آنها را در مسیر مستقیم قرار دهد. معنویت باعث عمیق‌تر شدن مشارکت و حسن انسانیت و وفاداری گردد. مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) با پژوهش خویش به این نتیجه دست یافتند که هرچه رضایت از زندگی خانوادگی بیشتر شود، تعهد عاطفی افزایش می‌یابد. فرای و کوهن^۷ (۲۰۰۸) نشان داد که بالا بودن معنویت در محیط کاری باعث افزایش تعهد عاطفی می‌شود. مدنی و زاهدی در بررسی منابع و مآخذ و پیشینه پژوهش مشخص نمودند که سطح خانواده، نحوه تعاملات درون خانواده و اعتقادات به عنوان متغیر مستقل بر تعهد سازمانی تاثیر می‌گذارند. رضانی مقدم (۱۳۸۷) در پژوهش خود دریافت که بین مولفه فرافردی و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین پژوهش او نشان داد که مولفه فرافردی همه در خدایی با تعهد شغلی تکلیفی، تعهد شغلی عاطفی و تعهد شغلی مستمر رابطه معناداری دارد. بررسیهای که^۸ (۲۰۰۹) نشان داد که معنویت و ناظر دیدن خدا باعث افزایش کارایی، تولید، کاهش غیبت از کار و

1. Rathi & Rastogi

2. Kurek

3. Bowen

4. Banaszak-Holl & Hines

5. Miliman

6. Weiner

7. Fry & Cohen

8. Geh

افزایش اخلاق و تعهد کاری می‌شود. محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان و نیز کاهش نیت ترک محیط کار و افزایش اخلاق و وجدان کاری شود و همه اینها به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود عملکرد و سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردند (مارکز^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). مطهری (۱۳۶۸) معتقد است پابندی به اصول و فلسفه اعتقادی باعث تعهد در کار و اشتغال، وفاداری به عهد و پیمان و صیانت از آن می‌گردد. فرد دارای مولفه فرافردی تعاملی خدایی کارش صرفاً برای رضایت خدا نیست، بلکه برای رضایت‌مندی خودش نیز می‌باشد. وقتی احساس نابرابری و ناعدالتی در قبال کاری که برای خدا انجام داده بکند از خدا دلخور و گله‌مند می‌شود و احساس می‌کند که خدا همیشه به وعده هایش عمل نمی‌کند. در برابر ناعدالتی و نابرابری در سازمان نسبت به مدیران و همکاران بسیار حساس است و واکنش نشان می‌دهد فردی با چنین اعتقادی بطور اساسی به سازمان و شغلش ممکن است متعهد نباشد. افراد دارای مولفه فرافردی کارگزاری خدایی، مدیران، همکاران و منابع سازمانی سازمان را همانطور که هستند می‌پذیرند و در برابر همه‌ی آنها تسلیم است چرا که تقدیر خدا بر این است. بر این اساس این افراد قدرت استقلال فکری و تعهد سازمانی ضعیفی خواهند داشت. اما وقتی یک فرد در سازمان ارتباطش با خدا به گونه همه در خدایی است، خود را جزئی از خدا می‌داند و خدا را در همه جا حاضر و ناظر می‌بیند. کار خود را کار خدا و محیط کاری خود را محیط کاری خدا می‌انگارد. چون خود را جلوه‌ای از خدا می‌داند کارش را نیز خدایی می‌داند. چنین دیدگاهی زمینه اخلاق و تعهد کاری را فراهم می‌نماید. افراد دارای بعد همه خدایی وجود و حضور خدا را در پیش‌پا افتاده‌ترین چیزها می‌بینند چنین افرادی در تمام مراحل کاری تنها به منابع درونی خود تکیه می‌کنند و از جایی و چیزی استمداد نمی‌جویند (رستگار، ۱۳۸۵). بر این اساس با توجه به نتایج پژوهش، هنگامی که فرد به خدا اعتقاد دارد و آن را در تمام مراحل کاری و محیط کار حاضر و ناظر می‌داند میزان تعهد سازمانی‌اش نیز افزایش می‌یابد. در این راستا باید آموزه‌های دینی و معنویت در بین کارکنان سازمان تقویت شود. همچنین لازم است دوره‌های آموزشی در زمینه افزایش حالت معنوی همه در خدایی، نحوه ارتباط در خانواده، کنترل رفتار و پاسخهای عاطفی برای کارکنان برگزار شود.

منابع

- ثنایی، باقر. (۱۳۷۹). *مقیاسهای سنجش خانواده و ازدواج*. تهران: انتشارات سروش.
- رستگار، عباس علی. (۱۳۸۵). *ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت*. مطالعه موردی رساله دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- رمضانی مقدم، حامد. (۱۳۸۷). *رابطه بین مولفه‌های فرافرادی و تعهد شغلی کارکنان آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۲). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای*. تهران: انتشارات رشد.
- کارلسون، جان اسپری، لن لوئیس، جولیت، خانواده درمانی، تضمین درمان کارآمد، ترجمه، شکوه نوایی نژاد (۱۳۸۴) تهران: انتشارات اولیاء و مربیان.
- مدنی، حسین، زاهدی، محمد جواد. (۱۳۸۴). *تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان*. مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۶۸). *ده گفتار*. تهران، انتشارات صدرا.

- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (2001). *The measurement and antecedents of Affective ,continuance and normative commitment to the organization* , journal of occupational psychology, 63, 1-18.
- Angle, H., & Perry, J.L. (2002). *An Empirical assessment if organizational commitment and organizational effectiveness* ,Administrative science Quarterly, 26, 1.
- Banaszak-Holl, J., & Hines, M. A. (1996) . *Factors associated with nursing home staff turnover*. The Gerontologist, 36, 512–517.
- Bailyn, L., Drago,R., & Kochan, T.A. (2001). *Intergrating work and Family Life. A Holistic Approach* ,Sloan work-family policy Network.
- Bowen, C.F., Radhakrishna, R., & Keyser, R. (1994). *Job satisfaction and commitment of 4-H Agents*. Journal of Extension, 32(1), , 1-22 .Retrieved 14th July (2006) from <http://www.joe.org/joe/1994june>.
- Fry,W., & Cohen,P. (2008). *Spirituality leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours' cultures*, Journal of Business Ethics.
- Geh, Z.Y. (2009). *Study of the Effects of Mediators between Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behaviors*, Singapore Management University.
- Gilbert, A. C. (2002). *Facilitating or Resisting: Patterns of Satisfaction and Spouse attitudes in the Family Life of Highly Educated Workers*, Working Paper 44. Center for Working Families, University of California, Berkeley.
- Khanifar,H., Jandagi, GH., Shojaie, S. (2010). *Organizational consideration between spirituality and professional commitment*, European Journal of social sciences, 12, 4.

- Krishnakumar, S., & Neck, P.C. (2002). *The “what“ , “why” and” how ”of spirituality in the professional commitment*, European Journal of social sciences, 12, 4.
- Kurek, K., Macberuid, S. M., & Weiss, H. (2004). *Nonworking Factors in organizational commitment*, Military Family Research Institute Purdue University.
- Marques ,F.J ., Dhiman, S., and King, R. (2005). *spirituality in the workplace : developing an integral model and a comprehensive definition*, journal of American academy of business, 7, .1, 89.
- Mathieu , J . E., & Zajac , D. M. (1995). *A review and meta- analysis of the antecedents , correlates and consciences of Organizational commitment*. Psychological Bulletin , 108 , 2, 217.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment*, Journal of Organizational Change Management, 16. 4, 426-47.
- Porter, L.W. Etell. (2000). *Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*, journal of Applied psychology.59, 603-609.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2009). *Assessing the Relationship between Emotional Intelligence , Occupational Self-Efficacy and Organizational ommitment*, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35, Special Issue, 93-102.
- Rego,A., Eacunha,M. (2008). *Workplace spirituality and organizational commitment : an empirical study*, journal of organizational change management, 21, 1.
- Salami, S. (2008). *Demographic and psychological factors predicting organizational Commitment among Industrial workers*. University of Ibadan. Nigeria.
- Weiner, Y. (2000). *Commitment in Organization: A Normative View*. Academy of Management Review, 7,, 418-428.
- Wharff, M. (2003). *Defining spiritual leadership in the public sector: a new paradigm for leadership development*. University college.