



رابطه بین معنویت و دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران

مرجان عبداللهی

کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

هادی رزقی شیرسوار

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
rezghih@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی و تبیین معنویت در محیط کار و ابعاد سه گانه آن (کار معنی دار، حس همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمانی) با دل‌بستگی شغلی کارکنان انجام گرفته است. تحقیق فوق‌یه لحاظ هدف کاربردی، از حیث جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات در محدوده زمانی سال ۱۳۹۵ است که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه ۳۰۰ نفر برآورد شد. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه معنویت میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه دل‌بستگی شغلی کانگو (۱۹۸۷) استفاده شد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها روایی آن بصورت صوری مورد تایید واقع شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه که پرسشنامه معنویت ۰/۹۳۵ و پرسشنامه دل‌بستگی شغلی ۰/۸۴۰ محاسبه گردید.

نتایج تحقیق نشان داد، وضعیت معنویت و دل‌بستگی شغلی در میان جامعه مورد پژوهش در حد متوسط بوده است. در ضمن با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده (۰,۶۰۷) و سطح معنی داری بدست آمده (sig=0.000) بین معنویت و دل‌بستگی شغلی رابطه معناداری و مثبت وجود دارد. بنابراین یکی از راه‌های ارتقای دل‌بستگی شغلی کارکنان، بهبود شاخص‌های معنویت در محیط کار است.

واژه‌های کلیدی: معنویت در محیط کار، کار معنی دار، حس همبستگی با دیگران، همسویی با ارزش‌های سازمان، دل‌بستگی شغلی.

۱- مقدمه

از دهه نود قرن بیستم، نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که آن یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمان هاست (نیل و بایرمن^۱، ۲۰۰۳). مطالعات و پژوهش‌ها هم نشان می‌دهند که ارائه پارادایم جدید برای کار در سازمان برای کار و زندگی ضروری است. در سال ۱۹۷۰ جنبش جدیدی که معنویت را به عنوان ویژگی کارکنان مطرح می‌کند، ظهور کرد و در میان پارادایم‌های جدید، پارادایم معنویت در محیط کار در دهه‌های اخیر شهرت قابل توجهی پیدا کرد. به عقیده بسیاری از پژوهشگران، این پارادایم جدید محیط کار، برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی است و در واقع واکنشی به پارادایم خشک و مکانیسمی مدرن است و آن را به عنوان یکی از اصلی‌ترین روندها در قرن بیست و یکم قلمداد کرده‌اند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵). این پارادایم به عنوان تأییدی است بر این که کارکنان با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند و استعداد شخصی و روح منحصر به فرد را با خود به همراه می‌آورند (هونگ^۲، ۲۰۰۹). از طرفی دلبستگی شغلی عبارت است از تصویری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش از زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود. گرین و همکاران (۱۹۶۰) دریافتند که کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا بیشتر به ماده‌های مرتبط به عوامل درونی پاسخ می‌دهند در عین حال کارکنانی که ماده‌های مرتبط با عوامل بیرونی را انتخاب کردند دلبستگی پایینی از شغلشان را نشان می‌دادند. دلبستگی پایینی از شغلشان را نشان می‌دادند. دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود، برای یک کارمند دلبستگی با کار قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود. در این مقاله با توجه به اهمیت هر دو موضوع در سازمان به بررسی رابطه بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان پرداخته شده است.

رفتار افراد در کار، موضوع اختصاصی روانشناسی سازمانی بوده است. شواهد زیادی مبنی بر این امر وجود دارد که افرادی که دارای نگرش‌های منفی نسبت به سازمان خود هستند، کمتر خواهان این هستند که در فعالیتهای سازمانی دخالت داشته باشند. نگرش‌های افراد، به ویژه نگرش‌های شغلی آنها مثل دلبستگی شغلی از تعیین کننده‌های مهم رفتار افراد در سازمان‌ها به شمار می‌روند. (گرین و همکاران، ۱۹۶۰)

از طرفی، بخش آموزش عالی و دانشگاه به دلیل ارتباط مستقیم با انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می‌آید. تحقق این امر نیازمند کارکنان سالم، شاداب و بانگیزه است. اثربخشی سازمان مستلزم داشتن کارکنان شایسته و علاقمند به شغل است. میل آنان موجب افزایش کوشش برای تحقق اهداف سازمانی می‌شود. تعهد سازمانی که از پیامدهای تعلق خاطر کاری است بزرگ‌ترین منبع انسانی دانشگاه‌هاست که بر افزایش کیفیت خدمات تأثیر به‌سزایی دارد. عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تأخیر، غیبت (روانی- فیزیکی) و ترک سازمان را به همراه دارد که علاوه بر هزینه‌های متعدد در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیر دارد. عملکرد کارکنان واحد علوم و تحقیقات به عنوان جامع‌ترین واحد دانشگاهی می‌تواند نقش قابل توجهی در عملکرد کلی دانشگاه داشته باشد.

در ایجاد دلبستگی شغلی بین کارکنان، عوامل فردی و سازمانی متعددی دخیل هستند، گرین^۳ و همکاران (۱۹۶۰) دریافتند که کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا بیشتر به عوامل درونی پاسخ می‌دهند در عین حال کارکنانی که ماده‌های مرتبط با عوامل بیرونی را انتخاب کردند دلبستگی پایینی از شغلشان را نشان می‌دادند. در مطالعات فعلی سازمان و مدیریت مدیران سازمان درصدد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. کندی^۴ (۲۰۰۲) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی معنویت جست‌وجو کرد.

۲) بررسی وضعیت دل‌بستگی شغلی کارکنان واحد علوم و تحقیقات تهران

۳) بررسی رابطه بین معنویت و دل‌بستگی شغلی کارکنان واحد علوم و تحقیقات

مجموع مطالعات موجود نشان می‌دهد، درباره مذهب و دین دو دیدگاه عمده وجود دارد، در دیدگاه نخست سه حالت متصور است:

۱) برخی معنویت و دین را یکی دانسته و جدایی آن را غیر ممکن می‌دانند.

۲) برخی دیگر، معنویت را اعم از دین و قلمرو معنویت را بیشتر از دین می‌پندارند.

۳) برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه قلمرو آن را گسترده تر می‌دانند.

در دیدگاه دوم، بین معنویت و دین رابطه چندانی وجود ندارد و جدایی این دو مقوله ممکن گشته است. بنابراین در دیدگاه نخست فردی معنوی است که دیندار نیز باشد و معنویت آن باید مبتنی بر دین وی نیز باشد اما در دیدگاه دوم فرد می‌تواند معنوی باشد بدون اینکه دیندار باشد (احدی و همکاران، ۱۳۹۳).

اکثر تحقیقات نشان داده اند که معنویت در طول سالهای اولیه به دیدگاه‌های مذهبی گوناگونی دست یافته اند (کال و شریوستیو^۵، ۲۰۰۳)

از این تحقیقات اینگونه به نظر می‌رسد که کارمندان راحت‌تر در مورد معنویت نسبت به دین در محل کارشان صحبت می‌کنند و اینطور به نظر می‌رسد که معنویت معنی عمیق‌تر و رویکرد کامل‌تری برای آنها دارد در حالیکه مذهب آنها را مجبور به کنار آمدن با عقاید دینی خاصی می‌کند و حمایت از دیدگاه‌های خاص مذهبی ممکن است یکسری نارضایتی‌هایی برای کارمندان در بر داشته باشد (گابریلز^۶، ۲۰۰۸).

میلیمین^۷ و همکارانش (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اسمش و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند انتخاب نمودند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد عبارتند از:

- کار با معنا در سطح فردی.

کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند (کینجرسی و همکاران، ۲۰۰۶)

از دیدگاه بسیاری از صاحب‌نظران معنویت در سازمان منبعی پایدار است که می‌توان به آن تعهد سازمانی وفاداری در زمانهای پر تلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض ما بین نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار بندد، چرا که سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (جرالد، ۱۹۹۹)

معنویت در کار تجربه ای از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرآیند کاری مشارکت می‌کنند که بوسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد. (مارکوس، ۲۰۰۴)

باتوجه به اینکه دو مقوله معنویت در محیط کار و دل‌بستگی شغلی هر یک به تنهایی از جمله مفاهیمی هستند که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمانها تاثیر می‌گذارند محقق با در نظر گرفتن ارتباط نظری این دو مولفه، بر آن است تا وجود این رابطه را در کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات بررسی نموده و مورد پژوهش قرار دهد. تا با انجام این تحقیق زمینه بالا بردن معنویت محیط کار کارکنان و به تبع آن افزایش دل‌بستگی شغلی آنان را فراهم نماید. بنابراین مساله اصلی این پژوهش با توجه به هدف اصلی این پژوهش عبارت از اینکه معنویت چه رابطه ای با دل‌بستگی شغلی کارکنان دارد؟

در نهایت اهداف این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

هدف کلی: بررسی رابطه معنویت با دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران اهداف ویژه:

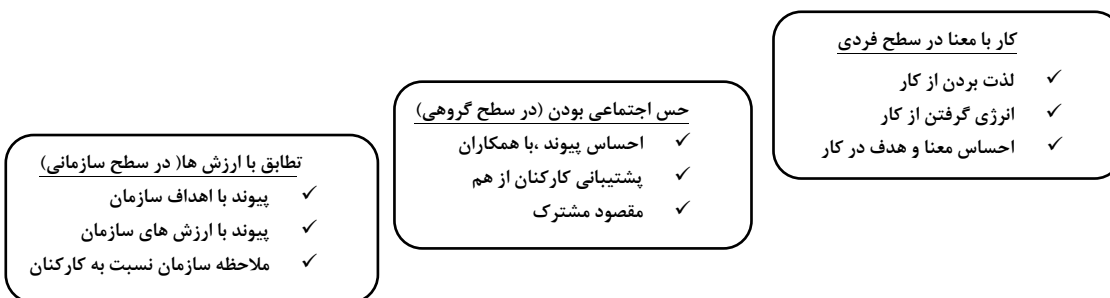
۱) بررسی وضعیت معنویت در کارکنان واحد علوم و تحقیقات تهران

کانونگو (۱۹۸۲) دلبستگی شغلی را به عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌داند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند. دلبستگی شغلی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند یا میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است. دلبستگی شغلی به عنوان نیرومندی رابطه بین کار شخص و خودپنداره وی تعریف گردیده است. در صورتی می‌گویند شخص به شغلش دلبسته است که وی:

- (۱) فعالانه در انجام آن مشارکت جوید.
- (۲) به عنوان علاقه محوری در زندگی با آن برخورد نماید.
- (۳) عملکرد در آن را برای عزت نفس خویش مهم تلقی کند.
- (۴) عملکرد آن را با خودپنداره خود یکسان بداند. (ارشدی، ۱۹۹۰)

دلبستگی شغلی این است که، چطور مردم می‌بینند شغلشان را به عنوان یک رابطه با محیط کاری، و چطور کار و زندگیشان با هم درآمیخته است، کسانیکه دلبستگی شغلی پایینی دارند، احساس بیگانگی از هدف می‌کنند. بیگانگی در سازمان یا احساس جداگانه بین اینکه چطور کارکنان می‌بینند خودشان را به عنوان «زندگی» و آنچه در شغل انجام می‌دهند. بیگانگی در کار و دلبستگی شغلی در شغل با یکدیگر همبسته هستند (مولایی و همکاران، ۲۰۱۲).

- احساس همبستگی در سطح گروهی.
- همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی.
- شکل زیر این مفهوم سازی را نشان می‌دهد.
- میلیمن^۸ و همکارانش (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اسمش و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند انتخاب نمودند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد عبارتند از:
 - کار با معنا در سطح فردی.
 - احساس همبستگی در سطح گروهی.
 - همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی.
- میلیمن^۹ و همکارانش (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اسمش و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند انتخاب نمودند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد عبارتند از:
 - کار با معنا در سطح فردی.
 - احساس همبستگی در سطح گروهی.
 - همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی.



شکل شماره ۱. مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی، سازمانی (میلیمن و همکاران

۲۰۰۳، رحیم زاده، ۱۳۹۱)

پیدا کردن رابطه بین دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بود و این مطالعه بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان انجام شد که با پرسشنامه ای که در آن دخالت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده بودند، انجام شده است. رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتیجه نشان داد که تاثیر قابل توجهی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد، و دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی تاثیر بسیار زیادی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

میان‌ه سلطانی و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با هدف اصلی بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران، بوده است. این تحقیق از نوع مطالعات همبستگی است که برای اجرای آن از بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز در سال ۱۳۹۳، با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۳ نفر (۲۴۹ پرستار زن و ۶۴ پرستار مرد) به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به روش سیستماتیک، انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه شخصیتی (۱۹۹۲) چندعاملی نئو (NEO-PI-R) و پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیاتریک (۱۹۸۴) مورد ارزیابی قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ در محدوده‌ی ۰/۶۲ تا ۰/۸۱ به دست آمد. داده‌ها با تحلیل رگرسیون خطی و روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار SPSS-19 و AMOS 20 مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. یافته‌ها نشان دادند که ابعاد عدالت سازمانی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها می‌باشند. از بین ابعاد عدالت سازمانی تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی برون‌گرایی و ابعاد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی وظیفه‌شناسی پرستاران بود. همچنین یافته‌ها نشان داد که می‌توان ۳۲ درصد واریانس متغیر دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها را از طریق ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد. با نتیجه گیری این پژوهش به مدیران پرستاری پیشنهاد می‌شود

النا سالموراگوبلاتچر و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۶)، در پژوهشی که با هدف بررسی نقش مذهب و معنویت در ارتقاء پزشکان سلامت طب اورژانس انجام دادند. از آنجا که فرسودگی شغلی در میان طب اورژانس (EM) پزشکان بسیار شایع است و تاثیر قابل توجهی در کیفیت حفظ مراقبت و نیروی کار است هدف از این مطالعه تعیین اینکه آیا برای کاهش فرسودگی شغلی در میان پزشکان طب اورژانس دین یا مذهب تاثیرگذارتر است. مطالعه مبتنی بر نظرسنجی در میان یک نمونه تصادفی از پزشکان از دانشگاه ماساچوست پزشکان اورژانس انجام شد. فرسودگی شغلی با پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک اندازه گیری شد. رفتارهای ناسازگارانه (سیگار کشیدن، نوشیدن، و مصرف مواد) و قصور پزشکی گزارش خود شد. اقدامات R / S شامل دینداری سازمان یافته، وابستگی مذهبی، فعالیت‌های فردی R / S، و تعهد دینی است. رگرسیون لجستیک به مدل نتایج مطالعه عنوان یک تابع از پیش بینی R / S استفاده شد. از ۴۲۲ پزشکان طب اورژانس که دعوت شده، ۱۳۸ بررسی (۳۲،۷٪) تکمیل شده است. شیوع فرسودگی ۲۷ درصد بود. ارتباط معنی داری بین شاخص فرسودگی شغلی و R / S مشاهده شد. رفتارهای ناسازگارانه و سابقه قصور پزشکی در پزشکانی که از معنویت بالاتری در کار برخوردار بودند کمتر دیده شد.

پوپانگ پارناماساری و اما آمالیا^{۱۱} (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف بررسی ارتباط دینداری و معنویت در محیط کار بایشگیری از تقلب انجام دادند. ابزار تجزیه و تحلیل رگرسیون (MRA) با استفاده از ۳۰ حسابرس کنترل توسعه مالی (BPKP) به عنوان جامعه پژوهش استفاده شدند. نتایج نشان می‌دهد این است که در پیشگیری از تقلب تاثیر مثبت و معنی داری بین دینداری و معنویت وجود دارد. و همچنین ثابت شده معنویت اثر مثبت و معناداری به عنوان یک متغیر در جلوگیری از تقلب در کارکنان دارد.

اس. ساکسینا و آر. ساکسینا^{۱۲} (۲۰۱۵). در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی دانشکده مدیریت، در دانشگاه Gwalior, JIWAJI هند انجام دادند. هدف از این پژوهش

شدند و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه گرایش به معنویت می‌باشد. برای تحلیل یافته‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از وجود هشت مولفه اصلی معنویت به نام های، اعتقاد به ماوراءطبیعه، دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزش‌ها همراه با ادراک ماورای حسی، کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران، هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه، زندگی اخروی و دوست داشتن دیگران در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بود. همچنین تحلیل یافته‌ها نشان داد که میزان معنویت در محیط کار واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. نتیجه‌گیری تحقیق نشان می‌دهد که امروزه معنویت واقعیتی انکارناپذیر است که نه تنها نقش بسیار مهمی در زندگی سازمانی افراد دارد بلکه تعیین‌کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می‌شود و بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود.

مریم ملایی و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی با هدف بررسی رابطه معنویت در محیط کار (اشتیاق معنوی، تجربه عرفانی و معنوی، پیوند معنوی و احساس یگانگی) انگیزه درونی و اشتیاق شغلی (نیرومندی، فداکاری و جذب) با عملکرد و وظیفه انجام گردید. این پژوهش از نظر نوع، توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان یک مرکز خدمات درمانی در شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از میان آنان، تعداد ۲۰۰ نفر بر اساس حجم آماری میچل و جولی^{۱۳} (۲۰۰۷) در سطح اطمینان آماری ۵ درصد به عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه معنویت کینجرسکی و اسکرایپ نک (۲۰۰۶) که چهار حوزه معنوی^{۱۴} تجربه - عرفانی و معنوی^{۱۵}، پیوند معنوی^{۱۶} و احساس یگانگی^{۱۷} را پوشش می‌دهد. پرسشنامه انگیزه درونی آماایل و همکاران (۱۹۹۴)، پرسشنامه اشتیاق شغلی اتریخت (۲۰۰۲) و پرسشنامه عملکرد پاترسن (۱۹۶۳)، بوده است. تحلیل داده‌ها با استفاده روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که بین معنویت در محیط کار، انگیزه

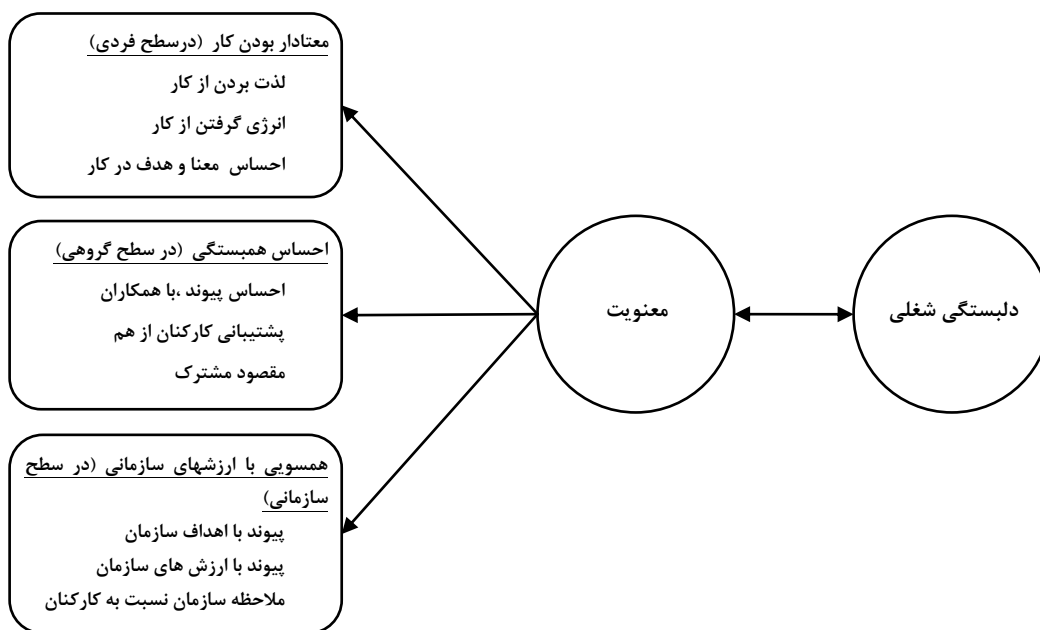
که با فراهم نمودن عدالت سازمانی و همچنین توجه به ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی موجبات افزایش دلبستگی شغلی پرستاران و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی آنان و رضایت بیماران را فراهم آورند.

سمیرا رازی و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با هدف بررسی رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی انجام گرفت. این تحقیق به صورت توصیفی همبستگی و با استفاده از فن پیمایش انجام شده است. جامعه آماری پژوهش ۱۸۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه تهران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۰ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه الکترونیکی بود شامل چهار بخش (به صورت ۵ درجه‌ای خیلی کم تا خیلی زیاد) برای سنجش سلامت پرسشنامه ۳۱ سوالی مایلز با هشت مولفه (روحیه، نوآوری، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد و استقلال، مسیر هدف، رهبری، یگانگی و توسعه و کارایی) برای سنجش معنویت در کار از پرسشنامه ۱۷ سوالی و برای سازمانی از پرسشنامه ۴۰ سوالی دیگری که در شرایط ایران تطبیق داده شده است استفاده گردید. که برای ارزیابی روایی آن از نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه تهران و برای ارزیابی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمارهای توصیفی و استنباطی با از نرم افزار Spsswin18 (تحلیل همبستگی جزئی و رگرسیون) استفاده شده است. نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ۰/۷۴ عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب توسط معنویت در کار، توسعه و کارایی، مشارکت در تصمیم‌گیری و نوآوری تبیین می‌شود و همچنین این سه زمینه دارای رابطه متقابل هستند، بنابراین توجه به این زمینه‌ها می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی موثر باشد.

سیدخدیجه معافی مدنی و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با هدف تحلیل معنویت حرفه‌ای، به عنوان یک بعد اخلاقی، بر پایه مولفه‌های معنویت سازمانی انجام گرفت. پژوهش مذکور توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بوده و نمونه تحقیق ۲۷۸ نفر تعیین شد که به وسیله نمونه‌گیری خوشه‌ای از جامعه مورد نظر انتخاب

می توان چنین نتیجه گیری نمود که از طریق تقویت معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی می توان عملکرد وظیفه را در سازمان ها افزایش داد. با توجه به ادبیات و پیشینه مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش به شرح نمودار زیر می باشد:

درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تجربه عرفانی و معنوی و پیوند معنوی از مولفه های معنویت در محیط کار، نیرومندی از مولفه های اشتیاق شغلی و انگیزه درونی، پیش بینی کننده های معنادار، عملکرد وظیفه هستند. بنابراین، براساس نتایج



شکل شماره ۲. مدل مفهومی تحقیق (بر گرفته از پژوهش میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) و کانونگو (۱۹۸۲))

کانونگو (۱۹۸۲) تهیه شده و شامل ۱۰ سوال است که گویه ها با اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت می باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است لذا روایی ابزار پژوهش بصورت صوری مورد تایید واقع شد. در ادامه پایایی ابزار تحقیق نیز از طریق نرم افزار SPSS و محاسبه آلفای کرونباخ به شرح جدول زیر محاسبه گردید. با توجه به اینکه آلفای هر دو پرسشنامه از ۰٫۷ بیشتر شده است لذا می توان گفت پرسشنامه ها از پایایی قابل قبولی برخوردار است

جدول شماره ۱- میزان آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	متغیر	آلفای کرونباخ
معنویت	۰/۹۳۵	دلبستگی شغلی	۰/۸۴۰

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ کنترل متغیرها غیر آزمایشی می باشد و از نظر نحوه اجرا از آنجا که رابطه بین دو متغیر معنویت و دلبستگی شغلی را مورد مطالعه قرار داده هم توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش جهت اخذ نظرات و جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که عبارتند از: پرسشنامه معنویت: پرسشنامه مربوط به معنویت در کار، با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد معنادار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۷ گویه) و همسویی با ارزش های سازمان (۷ گویه) را می سنجد و پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) و

سوال دوم) بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان واحد علوم و تحقیقات تهران چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره ۳- ضرایب مسیر، آماره t و ضریب تعیین (متغیر وابسته: دلبستگی شغلی کارکنان)

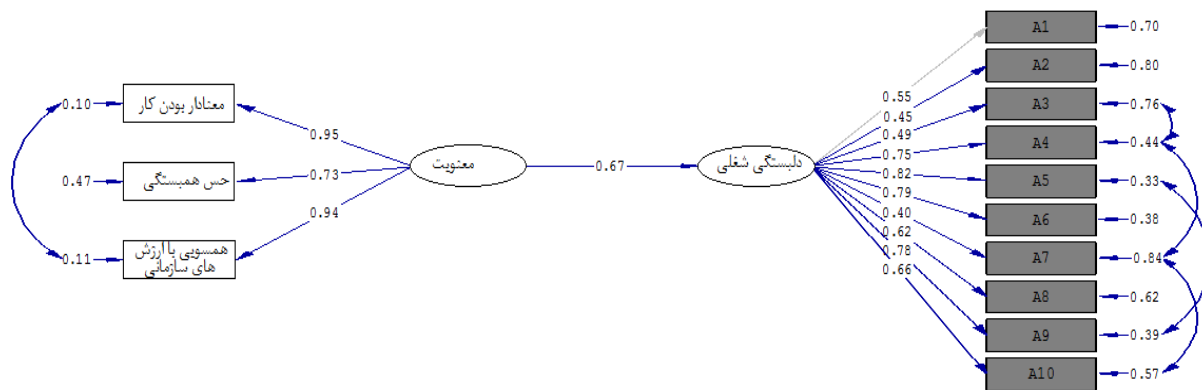
متغیر پیش بین	ضریب مسیر (β)	آماره t	ضریب تعیین کل (R ²)
دلبستگی شغلی	۰/۶۷	۷/۹۷**	۰/۴۵

** p < 0.01 * p < 0.05

با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۷ و همچنین آماره t به مقدار ۷/۹۷ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش معنادار می باشد و تایید می شود. مقدار ضریب تعیین چندگانه (R²) برابر ۰/۴۵ شده است. این ضریب توانایی پیش بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل را بررسی می کند. بر این اساس متغیر معنویت روی هم رفته توانسته است ۴۵ درصد از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی کند.

سوال سوم) با چه مدلی می توان رابطه معنویت و دلبستگی شغلی را تبیین کرد؟

در این قسمت تحلیل عاملی تأییدی و نمودارهای مسیر (وزن های استاندارد و معناداری ضرایب) مدل مفهومی تحقیق آورده می شود.



Chi-Square=119.76, df=59, P-value=0.00001, RMSEA=0.059

شکل شماره ۳- مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (تخمین استاندارد)

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه کارکنان غیرهیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در دانشکده های مختلف دانشگاه مذکور (مشمول بر نوزده دانشکده) در سال ۹۵-۱۳۹۴ معادل ۸۳۶ نفر بوده اند. با در نظر گرفتن جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه اولیه ۲۶۵ نفر، برآورد گردید که با احتمال ۲۰ درصد عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها تعداد ۳۱۸ پرسشنامه توزیع که در نهایت تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به محقق عودت داده شد.

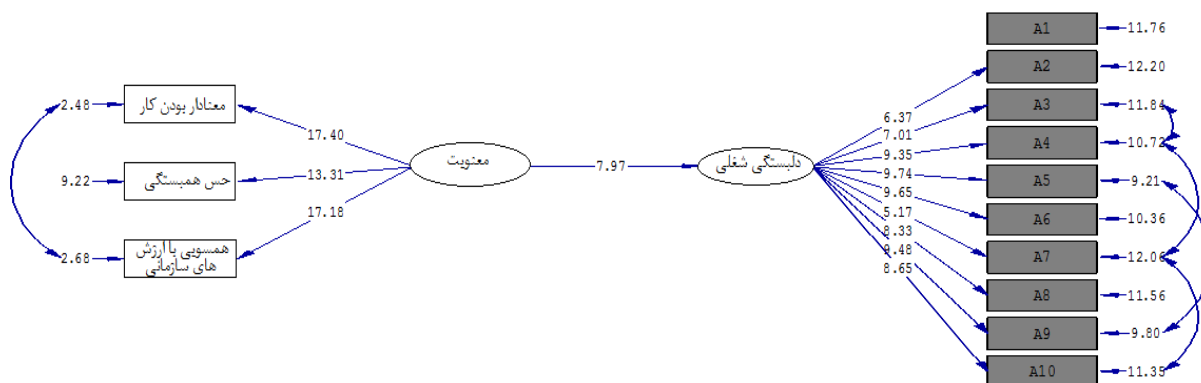
یافته ها:

سوال اول) وضعیت معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان واحد علوم و تحقیقات چگونه است؟

جدول ۲- خلاصه نتایج آماری مربوط به متغیرهای تحقیق

سطح معنی داری	df	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد جامعه
معنویت	299	-10.698	.73072	2.5487	300
دلبستگی شغلی کارکنان	299	-5.450	.73782	2.7678	300

نتایج حاصل از آزمون t و سطح معنی داری محاسبه شده نشان می دهد، وضعیت متغیرهای معنویت و دلبستگی شغلی در حد متوسط قرار دارد.



Chi-Square=119.76, df=59, P-value=0.00001, RMSEA=0.059

شکل شماره ۴- مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب)

بحث و نتیجه‌گیری

- سازمان‌هایی که به تشویق معنویت در محیط کار می‌پردازند عملکرد سازمانی و سودآوری خود را بهبود می‌بخشند (بهشتی فر و همکاران، ۲۰۱۳)
- معنویت در محیط کار راهکاری برای مدیریت جدید رهبران سازمانی می‌باشد. (بردبار و همکاران، ۲۰۱۳)
- با گسترش معنویت در میان کارکنان، سازمان می‌تواند بر مشکل رفتار غیر مولد در محیط کار غلبه کند (سلیمان و پاتی، ۲۰۱۳)
- درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی اثر تعدیلی بر تعهد سازمانی دارد. (یزدانی، ۲۰۱۲)
- معنویت در محیط کار با انگیزه درونی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنا داری دارد. (ملایی و همکاران، ۲۰۱۲)
- ارزش‌های معنوی افراد در محیط کار منجر به رشد اعتماد به نفس، بردباری، صداقت، تعهد، اعتماد و خلاقیت بیشتر کارکنان می‌شود این ارزش‌ها افراد را به مشارکت بیشتر در سازمان ترغیب می‌کند. (مارچک و همکاران، ۲۰۰۹)
- معنویت در محیط کار تاثیر بسیاری بر رضایت مندی شغلی، نیت ترک خدمت و خستگی روحی کارکنان دارد. (هانگ، ۲۰۰۹)
- کاربرد معنویت در محیط کار و نحوه به کارگیری آن برای افزایش درگیر شدن در کار ضروری است. (گل وردی، ۱۳۹۲)
- معنویت در کار رضایت شغلی، انگیزه، تعهد و ... افزایش می‌دهد. (کینجرسکی و همکاران، ۲۰۰۸)

بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنا داری بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان مورد مطالعه وجود دارد. این بدین معنی است که تغییرات دلبستگی شغلی را می‌توان با معنویت در محیط کار تبیین نمود یعنی متغیر معنویت روی هم رفته توانسته ۴۵٪ از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی نماید. بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. نتایج آزمایش این فرضیه با تحقیقات ذیل همسو و هم جهت می‌باشد.

- بین معنویت در محیط کار و پیشگیری از تقلب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (پوپانگ پارناماساری و همکاران، ۲۰۱۵)
- معنویت در کار بر سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنا داری دارد. (رازی و همکاران، ۲۰۱۵)
- یکی از راه‌های تاثیرگذاری در سازمان ارتقاء شاخص‌های معنویت در محیط کار است. (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳-شهباز، ۲۰۱۳- تاکاکی، ۲۰۱۴)
- معنویت حرفه‌ای به عنوان یک بعد اخلاقی نقش بسیار مهمی بر زندگی سازمانی افراد دارد و تعیین کننده موفقیت و راه‌دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می‌شود. (معافی و همکاران، ۲۰۱۴)

- بر اساس نتایج آزمون فرضیه های تحقیق می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین معنادار بودن کار و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین می توان گفت که معنادار بودن کار توانسته ۴۹٪ از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی نماید. بنابراین این فرضیه پژوهش نیز معنادار می باشد و تأیید می گردد. نتایج آزمایش این فرضیه با تحقیقات ذیل هم راستا و هم جهت می باشد.
- کار معنادار^{۱۸} جنبه اساسی معنویت در کار، احساس عمق و معنا و هدف داشتن در کار فردی است. که این بعد باعث می شود هر فرد انگیزها و حقایق و خواسته هایی که برای خود دارد در میان فعالیت هایی که معنای وسیع تری به زندگی او و دیگران می دهد قرا گیرد. (اسموش و دوچن، ۲۰۰۰، رگو و همکاران، ۲۰۰۷، کینجرسکی و اسپرینگ، ۲۰۰۶، اسموش و دوچن، ۲۰۰۰، شنگ و چن، ۲۰۱۲، ۲ میلیون و همکاران، ۲۰۰۳، احدی و همکاران ۱۳۹۳)
- ویژگی های فردی و برون گرایی وظیفه شناسی موجبات افزایش دلبستگی شغلی و و بهبود عملکرد شغلی کارکنان می گردد. (میائنه سلطانی و همکاران، ۲۰۱۶)
- ارزش های معنوی افراد در محیط کارو معنا دار بودن کار منجر به رشد اعتماد به نفس، بردباری، تعهد، صداقت، اعتماد و خلاقیت بیشتر کارکنان می شود. این ارزش ها افراد را به مشارکت بیشتر در سازمان ترغیب می کند و باعث افزایش بهره وری در سازمان می شود. (مارچک و همکاران، ۲۰۰۹).
- بر اساس نتایج آزمون فرضیه های تحقیق می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین احساس همبستگی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه معناداری ندارد. بنابراین می توان گفت که متغییر احساس همبستگی سهم معناداری در پیش بینی متغییر دلبستگی شغلی در واحد علوم و تحقیقات ندارد. بنابراین این فرضیه معنادار نمی باشد و تأیید نشد. نتیجه آزمایش این فرضیه با تحقیقات ذیل همسو و هم جهت نمی باشد.
- احساس همبستگی یا حس اجتماعی بودن^{۱۹} یک بعد اساسی معنویت در محیط کار که نوعی احساس پیوستگی و ارتباط با دیگران است. این بعد در سطح گروهی رفتار انسان رخ می دهد. این بعد معنویت بر این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران نی بینند و نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و هویت درونی افراد دیگر وجود دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط ذهنی، احساسی و روحی کارکنان است نظیر حمایت کردن، آزادی بیان و توجه حقیقی می باشد. ابعاد مختلف معنویت که شامل (معنادار بودن کار، حس همبستگی و هم سوئی با ارزش های سازمانی قابلیت هایی برای پیشینه سازی تعهد، رضایت شغلی و انگیزش درونی کارکنان می باشد. (سپنتا و همکاران ۲۰۱۳، اسموش و دوچن ۲۰۰۰، رگو و همکارا ۲۰۰۷، گیسگل ۲۰۱۴، یزدانی، ۲۰۱۲)
- بین جوسازمانی و دلبستگی شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد و اعتماد به همکار و مدیر و سازمان باهم رابطه مثبت و معاداری است و موجب افزایش دلبستگی شغلی کارکنان می گردد.
- فضا فرهنگ مناسب در محیط کارر، احساس اتحاد در میان کارکنان، یادگیری مستمر، مشارکت کارکنان در امور رابطه مثبت و معناداری با معنویت دارد. (کینجرسکی و همکاران، ۲۰۰۶)
- بر اساس نتایج آزمون فرضیه های تحقیق می توان نتیجه گرفت در سطح اطمینان ۹۵٪ بین همسوئی با ارزش های سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری است. همچنین می توان گفت متغییر همسوئی با ارزش هاس سازمانی ۴۹ درصد از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی می کند. بنابراین این فرضیه پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود. نتایج آزمایش این فرضیه با تحقیقات ذیل هم راستا و هم جهت می باشد.
- همسوئی با ارزشهای سازمانی^{۲۰}. سومین جنبه معنویت در محیط کاری است که افراد به طور قوی حس هماهنگی میان ارزش های شخصی، ماموریت و

افزایش سطح معنا در افکار، آموزش مستقیم و غیر مستقیم با استفاده از کتاب، بروشور، تدریس، فیلم و.... اقداماتی هستند که مدیران دانشگاه می‌توانند در بهبود و افزایش دلبستگی کارکنان انجام دهند.

فهرست منابع

- (۱) احدی شعار، سید مجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل وردی، مهدی؛ جعفری، سید محمد باقر. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار سازمان جهاد کشاورزی استان قم. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱، ص ۴۱-۶۱.
- (۲) دانشگر، علی (۱۳۹۰). رابطه بکارگیری فناوری اطلاعات با بهره‌وری منابع انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- (۳) رازی، سمیرا؛ اکبری، مرتضی؛ شکیب، حجت؛ مرزبان شیرمراد. (۱۳۹۴). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، شماره ۲.
- (۴) سوندانی، میانه؛ مصطفوی راد، فرشته؛ چین‌آوه، محبوبه. رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر اهواز (۱۳۹۴). فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت پرستاری.
- (۵) کیانی، فریبا؛ خدابخش، محمدرضا. بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار. (۱۳۹۲) فصلنامه بهداشت و ایمنی کار. جلد ۳، شماره ۳.
- (۶) گل وردی، مهدی؛ احدی شعار، مجید؛ ایرانی، حمیدرضا و جعفری، محد باقر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار بر اساس دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱ ف ۴۱-۶۱
- (۷) معاف مدنی، سید خدیجه؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ عنایتی، ترانه؛ یوسفی سعیدآیادی، رضا. (۱۳۹۴). تحلیل معنویت حرفه‌ای، به عنوان یک بعد اخلاقی،

هدف سازمان را تجربه می‌کنند. این سطح از معنویت در محیط کار، تعاملات کارکنان را با اهداف سازمانی بزرگتر در بر می‌گیرد (دنتون و میتروف، ۱۹۹۹)

- ابعاد مختلف معنویت که شامل (معنادار بودن کار، حس همبستگی و هم‌سوئی با ارزش‌های سازمانی قابلیت‌هایی برای پیشینه‌سازی تعهد، رضایت شغلی و انگیزش درونی کارکنان می‌باشد. (سپنتا و همکاران ۲۰۱۳، اسموش و دوچن ۲۰۰۰، تاکاکی ۲۰۱۴، رگو و همکارا ۲۰۰۷، گیسگل ۲۰۱۲).

- هماهنگی با ارزش‌های سازمان به این فرض مربوط است که هدف شخص از خود غرور بزرگ‌تر است و با دیگران یا جامعه تعامل برقرار می‌کند هماهنگی همچنین به معنای باور افراد درباره این است که مدیران و کارکنان در سازمان ارزش‌های متفاوتی دارند و به رفاه کارکنان و جامعه توجه می‌کنند. (اسموش و دوچن ۲۰۰۰، رگو و همکاران ۲۰۰۷، احدی و همکاران ۱۳۹۳)

با توجه به نتایج حاصل از اجرای این پژوهش می‌توان پیشنهادهای کاربردی زیر را ارائه داد:

- (۱) با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار، مدیران منابع انسانی و سیاستگذاران می‌توانند با اقداماتی از قبیل پرورش شغلی، غنی‌سازی شغل، توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند.
- (۲) ایجاد جو دوستانه و مملو از صمیمیت و حس یکپارچگی که به واسطه معنویت در محیط کار بوجود می‌آید فضایی را به وجود می‌آورد که در آن افراد حس سلامتی رضایت، عزت نفس و کارآمدی و افراد با هم دارای خلق مثبت و خشرویی در محیط کار را تجربه می‌کنند.
- (۳) تدارک دوره‌های کارآموزی کارکنان و آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوی موفق و سرآمد، بازخورد مثبت و ورزش در محل کار و برنامه‌های سلامتی، منافع حمایت از خانواده، برنامه‌های جامع حمایت از کارکنان و حتی فعالیت‌های اجتماعی غیر رسمی، اردوهای تفریحی برای ارتقاء روحیه کارکنان، برگزاری کارگاه‌های مختلف معنا درمانی برای

- 20) Kale , h.s., and Shrivastava ,s.,(2003) , the enneagram system for enhancing workplace spirituality .journal of management envelopment, Vol.22,No 4.
- 21) Kennedy, MH. (2002). Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon. DBA: Nova Southeaster University
- 22) Kinjerski V, Skrypnek Berna J.(2006) Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work. Leadership& Organization Development Journal, 27(4): 280-295.
- 23) Marques,J., Dhiman, S. & King, R. (2004). Spirituality in the Workplace: What It Is, Why It Matters, How to Make It work for you. Published by Books for all that you are Personhood Press
- 24) Mishra D.C., Shyan M.,(2005). Social support and job involvement in prison officers. Journal of India academy of applied psychology. 31, 7-11
- 25) 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, No. 4, pp.426-447.
- 26) Mitroff, I. and Dento.(1999), E. A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. Jossey-Bass, San Francisco, CA
- 27) Moghimi SM, Rahbar AH, Islami H.,(2007).Organizational spirituality and its impact on employee creativity (comparative approach).Ethics in Science and Technology:2(3)(4):89-99.(In Persian).
- 28) Neal J, Biberman J (2003) Introduction: the leading edge in research on spirituality & organizations. Journal of organizational change management 16(4): 363-366.
- 29) Pupung Purnamasari,Ima Amaliah., (2015). - Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace 2nd Global. Conference on Business and Social Science, GCBSS, 17-18 , Bali, Indonesia
- 30) Rego, A & Cunha, M. (2008). workplace spiritualityand organizational commitment: an empirical study .Journal of Organizational Change Management,21(1), 1-29
- 31) Sapt. A, Hermawan, A. Hubeis, M. & Affandi, M.J. (2013). Effect of ESQ Training (Training of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence)
- 32) To Organizational Commitment and Job Satisfaction International Journal of Information Technology and Business Management. Vol.11 No.1. 40- 55
- بر پایه مولفه های معنویت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، شماره ۲.
- ۸) ملایی، مریم؛ مهداد، علی؛ گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه.دانش پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۲.
- 9) Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. Journal of Management Inquiry, 9(2), 134-145.
- 10) Arshadi N.(1990) The design relationship of stress from the conflict and role ambiguity with job satisfaction of managers and employees regarding the moderating effect of job autonomy and group cohesion. [MscThesis].Psychology. Ahwaz:Shahid Chamran University of Ahwaz.
- 11) Beheshtifar, M. & Zare, E. (2013). Effect of Spirituality in Workplace on Job Performance.Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5, 248-254
- 12) Carmeli A., (2005). Exploring determinators of job involvement: an empirical test among senior executives. International journal of manpower, 36, 457-472
- 13) Greenberg, J., & Baron, R. A. (1960). Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work .
- 14) Gohel K.(2012)Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. Shodh, Samiksha Aur Mulyankan; 3(36): 34-37
- 15) Gwrald f.Cavanaugh.(1999).Spirituality for Manangmers:Context and Critique, Journal of Organization Change Managment,Vol.12,No.3 MCB university.
- 16) Elena Salmoirago-Blotcher, George Fitchett, Katherine Leung, Gregory Volturo, Edwin Boudreaux, Sybil Crawford, Ira Ockene, Farr Curlin,(2016). An exploration of the role of religion/spirituality in the promotion of physicians' wellbeing in emergency edicine. doi:10.1016/j.pmedr.01.009
- 17) Farhangi,AA. Fattahi, M. Vasegh, B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. Journal of Management. 13 (4): 5-36.
- 18) Hong, Y.J. (2009). The Influence of Perceived Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Intention to Leave, and Emotional. For the Degree of Doctor of Philosophy
- 19) Kanungo,R.N.(1982)..Measurement of job work involvement.Journal of Applied Psychology,67,341-349

یادداشت‌ها

1. Neal&Biberman
2. Hong
3. Green
4. Kennedy
5. Kals&shivastava
6. Gabrilz
7. Milliman et al
8. Milliman et al
9. Milliman et al
10. Elena Salmoirago-Blotcher et al
11. Pupung Purnamasaria*,Ima Amaliahb
12. S.Saxena,R.Saxena
13. Mitchel&Jolly
14. Spiritual craving
15. Spiritual and mystical experirnce
16. Spiritual craving
17. Sense if community
18. Meaningful work
19. Sense of community
20. Aligmmnt with the organization values

- 33) S.Saxena,R.Saxena,(2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior: School of Studies in Management, Jiwaji University, Gwalior, India, Instituc of technology and managment,Gwalior,India.2Int. J. Manag. Bus. Res., 5 (1), 19-30,
- 34) Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace Deviance and Spirituality In Muslim Organizations. 3rd International Conference on Management Hydro Hotel, Penang, Malaysia
- 35) Shahbaz,V.(2013). Role Ambiguity and employees organization based self esteem:Moderating effect of workplace spirituality.International Conference on Business Management in Lahore, Pakistan
- 36) Takaki, J. , Taniguchi, T. , Fajii, Y. .(2014). Validity , Reliability and Significance of Assessment of Sense of Contribution in the Workplace. International Journal of nvironmentalResearch and Public Health. 1594-1609;doi:1003390/ijerph110201594
- 37) Wanger-Marsh, Conley J. (2012). The 4th Wave: The Spirituality-Based Firm. Journal of Organizational Change Management, .12, (4), 292-301.
- 38) Word J., Park SM.,(2009).Working across the divide job in volvevement in the public and nonprofit sectors. Review of public personnel administration; 29(2): 103-13
- 39) Yazdani, H.R; Kazemi Najaf Abadi, M.R; Salimi, GH.R. (2012) Mediating role of ganizational justice in the relationship between spirituality and spiritual consequences. Quarterly of Business Management Outlook Shahid Beheshti University. N36 ,117-133