

مدیریت در دانشگاه اسلامی ۹ / سال چهارم، شماره ۱ / بهار و تابستان ۱۳۹۴

Management in The Islamic University, 2015 (Spring & Summer) 9, Vol. 4, No.1

بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها [♦]

سید منصور میرزایی توکلی ^۱
مهدی شریعتمداری ^۲

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها بوده است. **روش:** نوع تحقیق حاضر کاربردی و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه ۱۴۸ نفر از جامعه، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد میلیمان برای معنویت در محیط کار، آلن و مایر برای تعهد سازمانی و تعدیل‌شده اسمیت، کندال و هیولین برای رضایت شغلی استفاده شد. **یافته‌ها:** فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون خطی ساده، بررسی و رابطه خطی بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی اثبات شد. مقدار ضریب همبستگی به دست آمده، نشان از میزان تأثیر متغیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر پیشگویی کنندگی متغیر وابسته دارد. **نتیجه‌گیری:** بین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، بر رضایت شغلی پرسنل افزوده خواهد شد.

واژگان کلیدی: معنویت، معنویت در محیط کار، تعهد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی.

♦ دریافت مقاله: ۹۳/۰۴/۲۷؛ تصویب نهایی: ۹۳/۱۰/۰۹

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی؛ دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول) / آدرس: تهران، خیابان انقلاب، بعد از میدان امام حسین (ع)، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی / شماره: ۸۸۹۹۲۵۰۳ / Email: mirzaei@staff.nahad.ir
۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

الف) مقدمه

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ علمی، به تازگی تحت تأثیر نیرویی قدرتمند قرار گرفته، که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم را برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام‌عیار، دارا باشد. هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل متأثر از آن حرکت کرده است. (اورعی یزدانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴)

شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرشهای شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان می‌دهند.

امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنی‌ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به همین ترتیب، تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه‌ها و اصولی خاص دارد که ضمن اتصال فرد به مبداء وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود.

معنویت در محیط کار در فرهنگ اسلامی، در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح می‌شود. اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و ... تشویق می‌کند. از دیدگاه اسلام، یک مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد. حدود و ثغور معنویت این فرد را، دین وی معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه یک فرد مسلمان؛ یعنی ارتباط با خدا، خویش، دیگران و محیط، بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود. درویش یوسف^۱ (۲۰۰۱)، طی مطالعاتی عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار، تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه، کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد؛ زیرا در دیدگاههای اسلامی به کار، به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بر دارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خود شکوفایی وی به شمار می‌رود. همچنین تحقیق وی نشان داد، رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد؛ که مطابق تحقیق حسنی و همکارانش است. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱)

۶۱ ♦ بررسی تأثیر معنویت در محیط کار ...

کشور ما از جمله کشورهایی است که برای مسائل معنوی اهمیت بسزایی قائل است. توجه به مذهب که می‌توان آن را یکی از شکلهای معنویت دانست، در جای جای کشور ما اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. به همین سبب، به نظر می‌رسد جدا کردن معنویت و مذهب در کشور ما امری غیر ممکن است.

در برخی از تحقیقات، ارتباط بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بررسی شده است (آذری و همکاران، ۱۳۹۳؛ اشرفی و حسین‌پور، ۱۳۹۳). تعهد به معنی پایداری به اصول و فلسفه و قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد و پایبند است. در نظر رابینتر (۲۰۰۳)، تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد.

میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. از جمله معضلات ریشه‌ای و اساسی جامعه، در جهت توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان شاغلان کشور است. لذا به منظور افزایش کارایی و اثربخشی در سازمانها و کم بودن مطالعات صورت گرفته در این زمینه، انجام و ارائه پژوهشهایی در رابطه با تأثیر عواملی نظیر معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی ضروری به نظر می‌رسد. اهمیت این تحقیقات از این جهت است که کشور ما به عنوان ام‌القرای کشورهای اسلامی می‌بایست در ارائه راهکارهای مدیریتی که همخوانی با فرهنگ و مذهب ما داشته باشد، پیشقدم باشد و تحقیقاتی این چنین می‌تواند در جهت رسیدن به هدف مذکور و اداره بهتر مؤسسات و سازمانهای دولتی که با مشکلات متعدد نیروی انسانی و پایین بودن بهره‌وری مواجهند، گام بردارند.

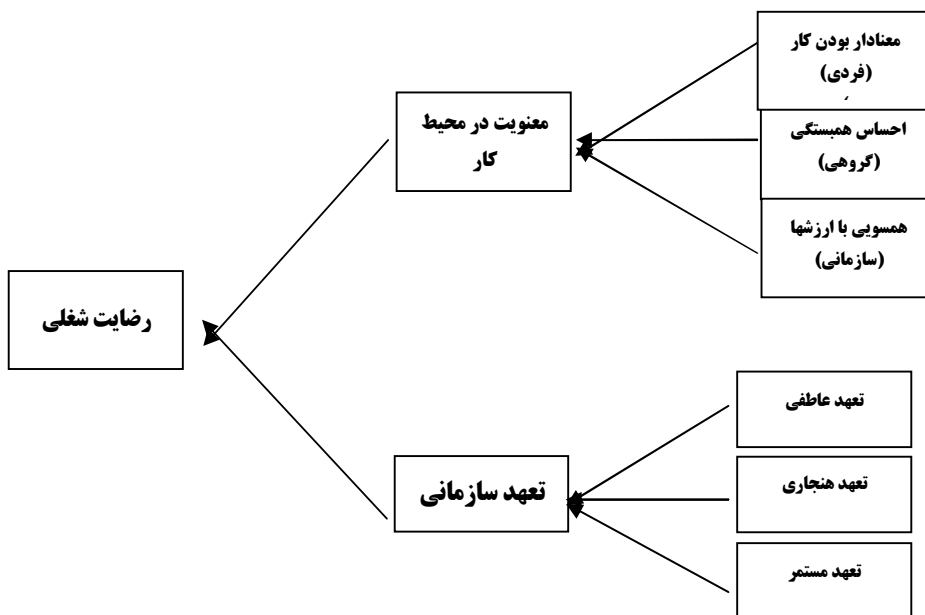
هدف از تحقیق حاضر، بررسی این امر است که محیط کاری و فرهنگ سازمانی اسلامی حاکم بر نهاد چه تأثیری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی سازمان داشته است و در نهایت، با استفاده از نتایج تحقیق در جهت اثربخشی و کارآمدی سازمان گامی برداشته شود.

در جدول ذیل، برخی از تحقیقات صورت گرفته در خصوص موضوع پژوهش، آورده شده است:

محققان	سال	نتیجه تحقیق
اشرفی و حسین‌پور	۱۳۹۳	معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد سازمانی اثر دارد.
آذری و همکاران	۱۳۹۳	بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
صانعی و همکاران	۱۳۹۲	بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
حسنی و همکاران	۱۳۹۱	اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و معنادار و بر رضایت شغلی اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.
قمری	۱۳۹۰	بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
صدیقی فرد و خلیج اسدی	۱۳۹۰	میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت همبستگی وجود دارد
میلیمان	۲۰۰۳	معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد
فابریکاتور	۲۰۰۰	معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی اثر دارد.
درویش یوسف	۲۰۰۱	رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد.

ب) فرضیه‌ها و الگوی مفهومی تحقیق

- معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل اثر دارد.
- معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی اثر دارد.
- معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی پرسنل اثر دارد.
- تعهد سازمانی پرسنل بر رضایت شغلی پرسنل اثر دارد.



ج) ادبیات تحقیق

۱. معنویت در محیط کار

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمانهای پر تلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنها را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ چرا که سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثباتند. اخیراً توجهات به سمت ارتباط معنویت (مذهب) و مدیریت به بارش ناگهانی مجموعه مقالات مرتبط با مذاهب متفاوت مطابق با

۶۳ ♦ بررسی تأثیر معنویت در محیط کار ...

جنبه‌های گوناگون کسب و کار با رفتار اخلاقی در محل کار منجر شده است؛ ولی باید دانست بررسی نقش مذهب در محل کار، موضوع جدیدی نیست. (پاربوتیا، ۲۰۰۹: ۵۲)

در آمریکا، مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیق‌ترین ارزشهایی را که بر کارشان تأثیر گذار است، به همراه دارد و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به خاطر برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند. (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹)

معنویت در محیط کار در بر گیرنده تلاش و جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمانش را در بر دارد (همان). معنویت در کار، نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای جستجوی مداوم جهت یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظامهای باور شخصی است. (مایرز، ۱۹۹۰^۲)

میلیمن^۳ و همکارانش ۳ بُعد از هفت بُعد را که متناسب با ۳ سطح فردی، گروهی و سازمانی بود، انتخاب و از آن در یک پژوهش استفاده کردند. این سه بعد عبارتند از: احساس معنا در کار^۴ در سطح فردی، احساس همبستگی^۵ در سطح گروهی و همسویی ارزشهای فرد با سازمان در سطح سازمانی^۶.

۱. در سطح فردی (کار با معنا): یک حس عمیق با معنا و مقصود در کار است. این بُعد معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیتهایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد.

۲. در سطح گروهی (احساس همبستگی): بُعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین کارکنان و ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروههای کاری می‌باشد.

۳. در سطح سازمانی (همسویی ارزشها): بُعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزشهای فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزشهای سازمان است. به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزشهای مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد. (سلاجقه و فرح‌بخش، ۱۳۸۹)

1. Parboteeah

2. Myers

3. Miliman

4. Meaningful Work

5. Sense of Community

6. Alignment with Organizational Values

۲. تعهد سازمانی

طی نیم قرن گذشته، مفهوم تعهد سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده و هدف اصلی بسیاری از پژوهش‌های حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی بوده است. این مفهوم از دیدگاه‌های مختلفی تعریف شده و صاحب‌نظران سعی کرده‌اند که این مفهوم را از ابعاد مختلف تکامل بخشند.

معین (۱۳۸۱) تعهد را به معنای «به گردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن، تیمارداشتن، نگاه داشتن، عهد بستن و پیمان بستن» به کار برده است. تعهد عبارت است از: احساس وابستگی فرد به سازمانی که در آن کار می‌کند. فرد متعهد، سازمان را معرف خود می‌داند. (رایتر، ۱۳۸۱)

می‌یر و آلن (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی را حالتی روان شناختی تعریف می‌کنند که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند و کاربردهای ضمنی برای تصمیم به تداوم یا عدم تداوم عضویت در سازمان دارد.

می‌یر و آلن در مدل سه وجهی تعهد سازمانی، سه شکل تعهد را معرفی می‌کنند. تعهد تمایل محور (تعهد عاطفی)، تعهد الزام محور (تعهد هنجاری) و تعهد هزینه محور (تعهد مستمر). تعهد عاطفی مبنی وابستگی عاطفی به سازمان، تعهد هنجاری مبنی الزام ادراک شده به باقی ماندن در سازمان و تعهد مستمر مبنی ارزیابی هزینه‌ها و منافع مرتبط با ترک سازمان است. به بیان دیگر؛ افراد با تعهد هنجاری بالا در سازمان باقی می‌مانند؛ چون احساس الزام به باقی ماندن دارند و افراد با تعهد مستمر بالا در سازمان باقی می‌مانند؛ چون مجبورند.

۳. رضایت شغلی

به زعم بسیاری از اندیشمندان حوزه علوم اجتماعی و رفتاری، «رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاستها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است». بر اساس پژوهش‌های موجود، عوامل مختلفی در میزان رضایت شغلی اثر دارند. این عوامل در سازمانها بسته به اندازه، فرهنگ، نظام جبران خدمت، نظام ارتقای شغلی، نوع تولید و سایر شرایط محیطی سازمان، متفاوت است.

رضایت شغلی میزان جهت‌گیری مثبتی است که کارکنان نسبت به کارشان در سازمان دارند (گولربوز آ و همکاران، ۲۰۰۸). میرکمالی، رضایت شغلی را نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان می‌داند که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد. (صخت و همکاران، ۱۳۹۱)

به طور خلاصه، رضایت شغلی از ۳ بعد اهمیت دارد:

- بعد فردی؛ که در واقع تأثیر آن در رفتار کارکنان را در حسن انجام وظیفه (کار) تعیین می‌کند.

۶۵ ♦ بررسی تأثیر معنویت در محیط کار ...

- بعد سازمانی؛ یعنی تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی. مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنانشان اهمیت بدهند:

- الف- افراد ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می کنند، استعفا می دهند و محیط کار را ترک می کنند؛
- ب- کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند؛
- ج- با افزایش رضایت شغلی، تعهد به کار (تعهدسازمانی) افزایش می یابد.

۳ بعد اجتماعی؛ یعنی تأثیری که رضایت شغلی در «رضایت کلی از زندگی» می گذارد. (حسینی هاشم زاده، ۱۳۸۹)

نظریه های مربوط به رضایت شغلی را از دیدگاه های مختلف طبقه بندی کرده اند. برای مثال، تامپسون به نقل از هی و میکسل، این نظریه ها را به سه دست، نظریه های محتوایی، نظریات فرایندی یا تفاوتی و الگوهای وضعیتی تقسیم کرده است. ازکمپ نظریه های مطرح شده در حوزه رضایت شغلی را به سه دسته عمده رویکرد نیازها، رویکرد انتظار و رویکرد ارزشی طبقه بندی کرده است.

اما می توان در یک دسته بندی کلی تر این نظریه ها را در دو دسته نظریه های «ریز الگو» و «درشت الگو» قرار داد. (همان)

نظریه های ریز الگو شامل نظریه های مربوط به نیاز و نظریه های شناختی است و بیشتر در ارتباط با چیزهایی است که فرد با خود به محیط کار می آورد. از این رو، مبنای رضایت شغلی را به طور اساسی بر ارضای نیروهای درونی فرد در محیط کار قرار می دهد. در این گونه نظریه ها، فرض بر آن است که هر چه ارضای نیازهای روانی و شناختی فرد بیشتر، وی راضی تر و موگدتر خواهد بود. در این دسته می توان به نظریه مزلو، نظریه مک کلند، نظریه برابری و نظریه انتظار اشاره کرد.

اما تعدادی از نظریه ها به جای آنکه برای تبیین رضایت شغلی، تنها بر فرد متمرکز باشند، برای بافت سازمان نیز اهمیت زیادی قائلند. این گروه از نظریه ها که در طبقه بندی درشت الگوها قرار می گیرند، به خاطر آنکه شامل فرایندهای نسبتاً ساده ای برای آغاز، جهت دهی و استمرار رضایت شغلی می شود، از اهمیت زیادی برای مدیران برخوردارند. از این نظریه ها می توان به نظریه دو عاملی هرزبرگ، نظریه رضایت و بارآوری، نظریه رخدادهای وضعیتی، نظریه هویت اجتماعی، نظریه ترز با عنوان جستجوی معنا در محیط کار اشاره کرد. (همان)

د) پیشینه تحقیق

نتایج تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و معنادار دارد. همچنین، تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رضایت شغلی است. در عین حال، اخلاق اسلامی کار تأثیر معنادار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد. بنابر این، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی

کار و رضایت شغلی در الگو تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

یوسف (۲۰۰۱) طی مطالعاتی که در سازمانهای امارات متحده عربی در مورد تأثیر تعدیل‌کنندگی اخلاق اسلامی کار در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام داد، به این نتیجه دست یافت که اخلاق اسلامی کار به طور مستقیم، هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در تحقیق اشرفی و حسین‌پور (۱۳۹۳) در اداره کل راه و ترابری استان سمنان، مشخص شد که حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده است.

همچنین در پژوهش زندیان و همکاران (۱۳۹۲)، رضایت شغلی و مؤلفه‌های رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از حقوق و رضایت از ترفیع، با تعهد سازمانی کتابداران تحت بررسی، همبستگی مثبت و معنادار داشتند.

در تحقیق صانعی و همکاران (۱۳۹۲) رابطه بین معنویت و ابعاد آن (لذت بردن از کار، همراستایی بین ارزشهای فردی و سازمانی، همبستگی با همکاران، سهمیم بودن در اجتماع و داشتن فرصتهایی برای زندگی درونی) با رضایت شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

در تحقیق قمری (۱۳۹۰) با عنوان «رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی»، مشخص شد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

میلیمان بررسی کرد که چگونه معنویت در کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد. نتایج تحقیق وی نشان داد که کار با معنا به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می‌شود. (میلیمان، ۲۰۰۳)

فابریکاتور طی مطالعه‌ای دریافت که معنویت بر رضایتمندی کلی زندگی تأثیر می‌گذارد (فابریکاتور، ۲۰۰۰). صداقتی فرد و خلج‌اسدی (۱۳۹۰) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت همبستگی وجود دارد و با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد و برعکس.

نتایج تحقیق گودرزی و کریمی (۱۳۹۱) نشان داد که میان معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

ه) روش و ابزار

نوع تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش بر اساس دو روش ذیل جمع‌آوری شده است:

- مطالعات کتابخانه‌ای: برای تدوین مبانی نظری از کتابها، مقالات معتبر فارسی و لاتین و پایان‌نامه‌ها استفاده شده است.

- مطالعات میدانی: برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق به تهیه پرسشنامه اقدام و بین نمونه آماری توزیع شده است. در ابتدای پرسشنامه سؤالاتی در خصوص جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار مطرح شده است.

برای سنجش معنویت در محیط کار، از پرسشنامه میلیمان با ۲۴ سؤال، تعهد سازمانی از پرسشنامه می‌پر و آلن با ۲۰ سؤال و رضایت شغلی از پرسشنامه تعدیل‌شده اسمیت، کندال و هیولین با ۲۳ سؤال استفاده شده است.

و) بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

برای سنجش روایی پرسشنامه‌های تحقیق، از روایی محتوایی و صوری استفاده شد.

الف-روایی صوری: در این تحقیق از نظرات اساتید محترم راهنما و صاحب‌نظران استفاده و از جدیدترین اطلاعات و نظریه‌های علمی موجود در زمینه‌های مذکور بهره گرفته شده است.

ب-روایی ساختار: پرسشنامه‌ها با شرح ساده و روشنی از اهداف پژوهش و نیز نحوه پاسخگویی شروع شده است. سؤالات به شکلی است که پاسخگویان می‌توانند به راحتی به آنها جواب دهند.

در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها، به اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته، پایایی آنها از طریق نرم‌افزار SPSS و از روش محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

ضریب به دست آمده در این پژوهش، ۰/۹۲۶ برای معنویت در محیط کار، ۰/۸۶۲ برای تعهد سازمانی و ۰/۸۸۶ برای رضایت شغلی برآورد شد که این میزان، نشان‌دهنده پایایی بالا و انسجام درونی سؤالات پرسشنامه‌هاست.

جامعه و نمونه

به نظر اغلب محققان، جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقه‌مندیم یافته‌های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (دلور، ۱۳۹۲: ۱۲۰). جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاههاست حدود ۲۵۰ نفر می‌باشند.

انتخاب نمونه با اندازه کافی به منظور جمع آوری اطلاعات معتبر از اهمیت بسزایی برخوردار است. حجم نمونه باید به اندازه‌ای باشد که نتایج حاصل عیناً با نتایج همان مطالعه در جامعه‌ای که نمونه از آن انتخاب شده، برابر باشد (همان: ۱۱۹). با استفاده از جدول مورگان بر اساس جامعه آماری، تعداد ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق برآورد شد و از روش تصادفی ساده برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد.

ز) یافته‌های تحقیق

به منظور بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق با توجه به سن، تحصیلات و سابقه کار پاسخگویان، از آزمون آنووا استفاده شده است. با توجه به بزرگ‌تر بودن سطح معناداری آزمون از میزان ۰/۰۵، مشخص می‌شود تفاوت معناداری میان گروههای سن، تحصیلات و سابقه کار در سه متغیر وجود ندارد. در راستای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است؛ که نتایج نشان می‌دهد تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

برای بررسی وضعیت متغیرها از آزمون تی ساده استفاده شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری تمام متغیرها از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، این آزمون در آن متغیرها معنادار می‌باشد و تفاوت معناداری با مقدار متوسط ۳ وجود دارد. همچنین تفاوت میانگین متغیرها مثبت و نشان‌دهنده وضعیت متوسط به بالای متغیرهاست.

برای اثبات فرضیه‌های تحقیق از روش رگرسیون استفاده شد. همان طور که در جدول ۱ نمایش داده شده، سطح معناداری به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی برابر صفر و کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد بین معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرسنل رابطه خطی وجود دارد. مقدار R تطبیقی نیز برابر با ۰/۴۸۴ و نشان‌دهنده این است که ۴۸ درصد تغییرات رضایت شغلی توسط معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی انجام می‌شود. همچنین مقدار ضریب همبستگی ۰/۷۰۱، نشان از میزان نقش متغیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی در پیشگویی‌کنندگی متغیر وابسته رضایت شغلی دارد.

جدول ۱: آزمون رگرسیون فرضیه بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل

سطح معناداری sig	t آماره	استاندارد	غیر استاندارد		
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۳/۷۵۶		۰/۲۶۴	۰/۹۹۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۷/۴۵۵	۰/۶۱۲	۰/۰۷۷	۰/۵۷۷	معنویت در محیط کار
۰/۰۱۴	۱/۴۷۱	۰/۱۲۱	۰/۱۰۳	۰/۱۵۲	تعهد سازمانی
۰/۴۸۴	R تطبیقی	۰/۷۰۱	R ضریب	۰/۰۰۰	سطح معناداری آنووا

معادله رگرسیون را نیز به صورت زیر می‌توان نوشت:

$$\text{رضایت شغلی} = ۰/۹۹۱ + \text{تعهد سازمانی } ۰/۱۵۲ + \text{معنویت در محیط کار } ۰/۵۷۷$$

۶۹ ♦ بررسی تأثیر معنویت در محیط کار ...

با توجه به مثبت بودن علامت ضرایب، می‌توان گفت که ارتباط بین این دو متغیر مثبت است؛ یعنی افزایش یکی، سبب افزایش دیگری می‌شود. با توجه به نتایج تحلیل، فرضیه مذکور اثبات می‌شود.

مطابق جدول ۲، سطح معناداری به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی برابر با ۰.۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰.۰۵ بوده و نشان می‌دهد بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی رابطه خطی وجود دارد. مقدار R تطبیقی نیز برابر با ۰.۴۷۶ و نشان‌دهنده این است که ۴۸ درصد تغییرات تعهد سازمانی توسط معنویت در محیط کار انجام می‌شود. همچنین مقدار ضریب همبستگی ۰.۶۹۲ نشان از میزان نقش متغیر معنویت در محیط کار در پیشگویی‌کنندگی متغیر وابسته تعهد سازمانی دارد.

جدول ۲: آزمون رگرسیون فرضیه بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی پرسنل

سطح معناداری sig	آماره تی	غیر استاندارد		مقدار ثابت
		استاندارد Beta	خطای استاندارد B	
۰.۰۰۰	۹.۴۲۳		۰.۱۶۶	۱.۵۶۸
۰.۰۰۰	۱۱.۵۹۵	۰.۶۹۲	۰.۰۴۵	۰.۵۱۸
۰.۴۷۶	R تطبیقی	۰.۶۹۲	R ضریب	۰.۰۰۰

مطابق جدول ۳، سطح معناداری به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی برابر با ۰.۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰.۰۵ بوده و نشان می‌دهد بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی رابطه خطی وجود دارد. مقدار R تطبیقی نیز برابر با ۰.۴۸ و نشان‌دهنده این است که ۴۸ درصد تغییرات رضایت شغلی توسط معنویت در محیط کار انجام می‌شود. همچنین مقدار ضریب همبستگی ۰.۶۹۲ نشان از میزان نقش متغیر معنویت در محیط کار در پیشگویی‌کنندگی متغیر وابسته رضایت شغلی دارد.

جدول ۳: آزمون رگرسیون فرضیه بررسی معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی پرسنل

سطح معناداری sig	آماره تی	غیر استاندارد		مقدار ثابت
		استاندارد Beta	خطای استاندارد B	
۰.۰۰۰	۵.۸۸۶		۰.۲۰۹	۱.۲۲۹
۰.۰۰۰	۱۱.۶۹۷	۰.۶۹۶	۰.۰۵۶	۰.۶۵۶
۰.۴۸۰	R تطبیقی	۰.۶۹۶	R ضریب	۰.۰۰۰

طبق جدول ۴، سطح معناداری به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی برابر با ۰.۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰.۰۵ بوده و نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه خطی وجود دارد. مقدار R تطبیقی نیز برابر با ۰.۲۹ و نشان‌دهنده این است که ۲۹ درصد تغییرات رضایت شغلی توسط تعهد سازمانی انجام می‌شود. همچنین مقدار ضریب همبستگی ۰.۵۴۴ نشان از میزان نقش متغیر تعهد سازمانی در پیشگویی‌کنندگی متغیر وابسته رضایت شغلی دارد.

جدول ۴: آزمون رگرسیون فرضیه بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل

سطح معناداری sig	آماره تی	غیر استاندارد		مقدار ثابت
		استاندارد	خطای استاندارد	
۰.۰۰۰	۴.۰۸۴	Beta	۰.۳۰۶	۱.۲۵۱
۰.۰۰۰	۷.۸۴۳	۰.۵۴۴	۰.۰۸۷	۰.۶۸۶
۰.۲۹۲	R تطبیقی	۰.۵۴۴	R ضریب	۰.۰۰۰

به منظور بررسی بررسی تأثیر مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی - مستمر - هنجاری) روی رضایت شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۵: بررسی تأثیر مؤلفه‌های تعهد سازمانی روی رضایت شغلی

رضایت شغلی	تعهد عاطفی		تعهد مستمر		تعهد هنجاری	
	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معناداری
	۰/۵۱۴**	۰/۰۰۰	۰/۲۰۵*	۰/۰۱۳	۰/۵۰۴**	۰/۰۰۰

با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری از میزان ۰.۰۵ در سه مؤلفه تعهد سازمانی، مشخص می‌شود رابطه معنادای میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. تعهد عاطفی به میزان ۰.۵۱۴، تعهد مستمر به میزان ۰.۲۰۵ و تعهد هنجاری به میزان ۰.۵۰۴ بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

به منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (فردی - گروهی - سازمانی) روی رضایت شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۶: بررسی تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار روی رضایت شغلی

رضایت شغلی	معنادار بودن کار (فردی)		احساس همبستگی (گروهی)		همسویی با ارزشها (سازمانی)	
	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معناداری
	۰/۵۶۲**	۰/۰۰۰	۰/۶۳۰**	۰/۰۰۰	۰/۶۶۶**	۰/۰۰۰

با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری از میزان ۰.۰۵ در سه مؤلفه معنویت در محیط کار، مشخص می‌شود رابطه معنادای میان سه مؤلفه معنویت در محیط کار و رضایت شغلی وجود دارد. معنادار بودن کار (فردی) به میزان ۰.۵۶۲، احساس همبستگی (گروهی) به میزان ۰.۶۳۰ و همسویی با ارزشها (سازمانی) به میزان ۰.۶۶۶ بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

به منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (فردی - گروهی - سازمانی) روی تعهد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۷: بررسی تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار روی تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	معنادار بودن کار (فردی)		احساس همبستگی (گروهی)		همسویی با ارزشها (سازمانی)	
	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معناداری
	۰/۶۰۷**	۰/۰۰۰	۰/۵۸۴**	۰/۰۰۰	۰/۶۵۶**	۰/۰۰۰

با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معنی داری از میزان ۰.۰۵ در سه مؤلفه معنویت در محیط کار مشخص می‌شود رابطه معنادای میان سه مؤلفه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی وجود دارد. معنادار بودن کار (فردی) به

۷۱ ♦ بررسی تأثیر معنویت در محیط کار ...

میزان ۰.۶۰۷، احساس همبستگی (گروهی) به میزان ۰.۵۸۴ و همسویی با ارزش‌ها (سازمانی) به میزان ۰.۶۵۶ بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

ح) بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها انجام شد. نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌های حاصل در خصوص فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی رابطه‌ی خطی وجود دارد و ۴۸ درصد تغییرات تعهد سازمانی توسط معنویت در محیط کار انجام می‌شود. مثبت بودن ضرایب در معادله رگرسیون نشان داد که ارتباط بین این دو متغیر مثبت است و با افزایش یکی، دیگری نیز افزایش می‌یابد که با فرضیه‌ی تحقیق مطابق است. رابطه‌ی معناداری میان سه مؤلفه‌ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی وجود دارد. می‌توان گفت در مدیریت‌هایی که معنویت در کار بالاتر است، تعهد سازمانی افراد نیز بیشتر است. این نتیجه با برخی تحقیقات انجام گرفته مطابقت دارد. مطابق داده‌های میلیمان (۲۰۰۳)، بین معنویت در کار و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد و معنویت باعث ارتقای آن می‌شود. همچنین نتایج حاصل از پژوهش اشرفی و حسین پور (۱۳۹۳)؛ گودرزی و کریمی اراضی (۱۳۹۱)؛ شریفی، فرح‌بخش و حسینی (۱۳۹۰)؛ حسینی و همکاران (۱۳۹۱)؛ آذری و همکاران (۱۳۹۳)؛ یوسف (۲۰۰۱)؛ رحمان و همکاران (۲۰۰۶) (به نقل از حسینی و همکاران (۱۳۹۱)) و اسکاپر (۲۰۰۱) مطابق است.

همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی رابطه‌ی خطی وجود دارد و ۴۸ درصد تغییرات رضایت شغلی توسط معنویت در محیط کار انجام می‌شود. رابطه‌ی معناداری میان سه مؤلفه‌ی معنویت در محیط کار و رضایت شغلی وجود دارد که با تحقیق صورت گرفته توسط صانعی و همکاران (۱۳۹۲)؛ یوسف (۲۰۰۱)؛ ویک و همکاران (۲۰۰۴)؛ میلیمان (۲۰۰۳) و فابریکاتور (۲۰۰۰) همخوانی دارد. تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد اخلاق اسلامی کار تأثیر معنادار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد و نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی تأیید شد. بنابر این، رابطه‌ی بین آنها غیر مستقیم، مثبت و معنادار است.

بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرسنل رابطه‌ی خطی وجود دارد و ارتباط بین این دو متغیر مثبت است و افزایش یکی، سبب افزایش دیگری می‌شود. همچنین ضریب همبستگی پیرسون مؤلفه‌ی تعهد عاطفی ۰/۵۱۴، تعهد مستمر ۰/۲۰۵ و تعهد هنجاری ۰/۵۰۴ است؛ که نشان می‌دهند رابطه‌ی مثبت و معناداری میان مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با رضایت شغلی پرسنل وجود دارد. ولی همبستگی تعهد مستمر بسیار پایین و فقط در کشف روابط بین متغیرها مفید است و در پیش‌بینی قابل استفاده نمی‌باشد. تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رضایت شغلی است. همچنین صدیقی فرد و خلیج اسدی (۱۳۹۰) به رابطه‌ی مثبت همبستگی میان تعهد سازمانی و مؤلفه‌های رضایت شغلی دست یافتند. تحقیقات زندیان و همکاران (۱۳۹۲)، امین

بیدختی و صالح‌پور (۱۳۸۶)، نظریان و مختاری (۱۳۹۲)، می‌یر و آلن (۱۹۹۰)، مارکویتز و همکاران (۲۰۰۷) و آلپاندر (۱۹۹۰) تأیید فرضیه مذکور را توجیه می‌کنند.

نتایج، نشان از تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل دارد و بین آنها رابطه خطی وجود دارد. ضریب همبستگی ۰/۷۰۱ و ضریب تعیین ۴۸ درصد گویای نقش مؤثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تحقیق است؛ که با توجه به نتایج، از رابطه بین متغیرها قابل پیش‌بینی بود. داده‌های گردآوری شده در این تحقیق، از ادبیات تحقیق پشتیبانی می‌کند و منطبق با مبانی نظری تحقیق است.

در کشوری مانند ایران که ۹۵ درصد مردم مذهب واحدی دارند و نسبت عمده‌ای از این جمعیت به انجام شعائر مذهبی پایبندند، هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازه دین در گسترش معنویت مؤثر باشد و معنویت، مؤثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط‌های اداری و کاری کشورمان و تقویت تعهد سازمانی، رضایت شغلی، قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط‌هاست و تمسک به حبل معنویت و به طریق اولی، مذهب، می‌تواند نجات‌بخش محیط‌های کاری باشد.

در سازمانهایی که رعایت مسائل اخلاقی، انسانی و معنوی جزء اولویتهاست و جو معنوی، اسلامی و ارزشی بر آنها حاکم است، پرسنل از تعهد نسبی به ارزشها و اهداف سازمان برخوردارند و هدف کارکنان از ادامه همکاری با سازمان فقط مسائل مادی نیست و از رضایت بیشتری برخوردارند.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج تحقیق و اثر مثبت معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان؛ تجلیل از شخصیت‌های اخلاقی و معنوی در سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخصه‌های برتری آنان؛ ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ‌تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و ...، موجبات افزایش معنویت در محیط کار در سطح سازمانی، فراهم شود.
 - پیشنهاد می‌شود سازمان بر پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی کارکنان و مدیران خود، تمرکز و تأکید کرده و نوعی تعالی فکر و نگرش را در آنها، هر چند به صورت تدریجی به وجود آورد.
 - با توجه به نتایج تحقیق و رابطه مثبت تعهد سازمانی و رضایت شغلی و پیشینه تحقیقات در خصوص رابطه معکوس تعهد سازمانی با ترک خدمت، غیبت و تأخیر، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان تصمیم‌گیرنده سازمان، با کاهش عواملی که اثر منفی بر تعهد سازمانی دارند، نظیر رفتارهای تنبیهی مدیران، تنش شغلی، استرس شغلی و همچنین افزایش عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی نظیر برآوردن انتظارات شغلی، رفتارهای تشویقی، به کارگیری افراد در پست مناسب، ایجاد قدرت رقابت با سازمانهای جایگزین، ایجاد مسیر پیشرفت شغلی و ...، باعث افزایش تعهد سازمانی پرسنل شوند.
- به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به محدودیت تحقیق در این زمینه، معنویت در محیط کار را با متغیرهای دیگر سازمانی نظیر بهره‌وری و عملکرد سازمانی و در سازمانهای دیگر مورد تحقیق و مطالعه قرار دهند.



منابع

- آذری، همایون؛ مهدی لسانی و سحر علاج (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۳-۹۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کرمان: دانشکده ادبیات دانشگاه شهید باهنر.
- اشرفی، بزرگمهر و ناصر حسین‌پور (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شاهرود: دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی.
- امین‌بیدختی، علی‌اکبر و معصومه صالح‌پور (۱۳۸۶). «رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش». فصلنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار، ش ۲۶ (دی): ۳۸-۳۱.
- اورعی یزدانی، بدرالدین؛ بهمن کرد تمینی و احمد مطلبی (۱۳۹۱). بررسی رابطه معنویت سازمانی و اخلاق کاری کارکنان از دید ارباب رجوع. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان.
- حسینی، محمد؛ زهرا حیدری‌زاده، علی قاسم‌زاده و ابوالفضل شاهی (۱۳۹۱). «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز». فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۴ (پاییز و زمستان): ۳۲-۹.
- حسینی هاشم‌زاده، داود (۱۳۸۹). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان باتک صنعت و معدن». نشریه علمی پژوهشی مدیریت دولتی، ش ۵ (پاییز و زمستان): ۳۶-۱۷.
- دلاور، علی (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: رشد، چ دوازدهم.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۱). رفتار سازمانی (فرد)، جلد اول. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات هفته پژوهشهای فرهنگی، چ چهارم.
- زندیان، فاطمه؛ محمد حسن‌زاده و منیره زرچی (۱۳۹۲). مطالعه رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کتابداران: مطالعه موردی کتابخانه‌های دانشگاهی استان گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سلاجقه، سنجر و شیما فرح‌بخش (۱۳۸۹). «معنویت و تعهد سازمانی»، فصلنامه راهبرد توسعه، ش ۲۳ (پاییز): ۲۲۱-۲۰۳.
- شریفی، عنایت‌الله؛ کیومرث فرحبخش و لیلا حسینی (۱۳۹۰). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی با تعهد سازمانی در شرکت ملی فراورده‌های نفتی شهرکود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- صانعی، مهدی؛ محسن بوجار و محمدعلی آذرمهر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شاهرود: دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
- صحّت، سعید؛ امین عطوفی و فرید جعفری (۱۳۹۱). «رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان». فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ش ۶۸ (پاییز): ۳۲-۱۷.
- صداقتی‌فرد، م و ش. خلیج‌اسدی (۱۳۹۰). «ارتباط شاخصهای رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار». فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ش ۶ (۲): ۵۱-۳۹.

- فرهنگ فارسی معین (۱۳۸۱) (تک جلدی)
- قمری، محمد (۱۳۹۰). مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، پاییز ۱۳۹۰، شماره ۱۷، از ۱۰۱ تا ۱۲۰
- گودرزی، مسعود و زهرا کریمی اراضی (۱۳۹۱). «رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان تکرش شغلی در دانشگاه». فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ش ۱۰.
- نظریان مادوانی، عباس و مختاری دینانی (۱۳۹۲). «ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران». فصلنامه پژوهش کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره دوم، ش ۲ (پاییز): ۴۳-۵۶.
- Alpander, G (1990). **Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: a case study of a nursing department**, Health Care Management Review. Vol 15, No 4, pp. 51-62
- Allen, N, J and Meyer. J. p (1990). **The measurement and Antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**. Journal of occupational psychology. Pp 63, 1-18
- Amin Beidokhti, A.A. & M. Salehpour (2007). **“The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Education”**. *Behavior Scholar Journal*, January, No. 26: 31-38.
- Ashrafi, B. & N. Hoseinpour (2014). **Investigated the Relationship between Spirituality At Work and Organizational Commitment Department of Transportation Semnan**. Master Thesis. Faculty of Humanities, Branch Anymore
- Azari, H.; M. Lesani & S. Alaj (2014). **Examine the Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Commitment Sistan and Baluchestan University in the Academic Year 2013-14**. Master Thesis. Faculty of Literature, University of Kerman.
- Delaware, A. (2013). **The Theoretical and Practical Research in the Humanities and Social Sciences**. Twelfth Edition. Tehran: Growth.
- Fabricatore, A. (2000). **“Personal Spirituality as a Moderator between Stressors and Subjective well-being”**. *J. Psycho. Theol.*, 28 (3): 221-28.
- Goudarzi, M. & Z. Karimi Arazi (2012). **“The Relationship between Spirituality and Commitment to the Job at the University of Attitude”**. *A New Journal of Psychology, Industrial/Organizational*, No. 10.
- Guleruz, Guldal; Semra Guney, Eren Miski Aydin and Oznur Asan (2008). **“The Mediating Effect of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Organizational Commitment of Nurses”**. *International Journal of Nursing Studies*, 45: 1625-1635.
- Hasani, M.; Z. Heidari Zadeh, A. Ghasemzadeh & A. Shahi (2012). **“The Role and Influence of Islamic Ethics and Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment Martyr Chamran University”**. *Journal of Management*, (autumn and winter). 391, No. 4: 9-32.
- Hosseini Hashem Zadeh, D. (2010). **“Investigate the Factors Influencing Job Satisfaction Bank of Industry and Mine”**. *Journal of Public Management*, winter, No. 5: 17-36.

- Markovits, Y, Davis, A j & van Dick, (2007). **Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees**. International Journal of Cross Cultural Management. vol 7, no 1, pp 77-99
- Milliman, J. (2003). **“Work Place Spirituality and Employee Work”**. *J. Organ Change Manag*, 16(4): 426-47.
- Mitroff, I.A. & E.A. Denton (1999). **A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace**. San Francisco C.A: Jossey-Bass.
- Myers, J.E. (1990). **“Wellness throughout the Lifespan”**. *Guide Post*, May.
- Nazarian Madvany, A. & Mokhtari Dinani (2013). **“The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Physical Education Offices of Tehran University”**. *Journal of Applied Sport Management*, Vol. 2, N. 2 (fall): 43-56.
- Oraee Yazdani, B.; B. Korde Tamin & A. Motalebi (2012). **Examine the Relationship between Organizational Spirituality and Morality in the Eyes of Clients, Employees**. Master's thesis. Faculty of Management and Accounting, University of Sistan.
- Parboteeah, K. Praveen; Yongsum Paik & John B. Cullen (2009). **“Religious Groups and Work Value, a Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam”**. *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 9 (1): 51-67.
- Robbins, S. (2003). **Essentials of Organization Behaviour**. 7th ed. Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, S. (2002). **Organizational Behavior (a) Volume I**. Translated by Ali Parsaeian and Mohammad Arabi. Fourth Edition, Tehran: Cultural Research Week.
- Salajaghe, sanjar, Farah Bakhsh, Shima;(1389), **Spirituality and Organizational Commitment”**. Quarterly journal of development strategy, No. 23 (fall): 203-221.
- Sanei, M.; M. Bojar & M. Azar Mehr (2013). **Examined the Relationship between Spirituality and Job Satisfaction of the Municipality Anymore**. Master Thesis. Faculty of Humanities, Branch Anymore.
- Sedaghati Fard, M. & Sh. Khalaj Asadi (2011). **“The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment, Islamic Azad University of Garmsar”**. *Fresh Journal of Psychology, Industrial/Organizational*, 6 (2): 51-39.
- Sehat, S.; A. Atofi & F. Jafari (2012). **“The Relationship between Job Satisfaction, the Need to Control, the Need for Achievement and the Need for Staff Strength”**. *Improvement and Change Management Studies*, No. 68 (fall): 17-32.
- Schwepker, C. H (2001). **Ethical climates Relationship to job satisfaction, organizational commit and turnover interntion in the sales force**. Journal of business ethics. Vol. 45, pp39-52.
- Sharifi, A.; K. Farah bakhsh & L. Hosseini (2011). **Investigate the Relationship between Professional Ethics of Organizational Commitment in the National Oil Company Branch**. MS Thesis. University of Allameh.
- Week, A, Terry, L, Loe, C. and Kirk, w. (2004). **The effect of the perceived ethical climate on the search for sales forces excellence**. Journal of personal selling & sales management. Vol.24, no 3, pp 199-214.

- Yousef, D.A. (2001). “**Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context**”. *Personnel Review*. Vol. 30, No. 2: 152-165.
- Zandin, F.; M. Hasanzadeh & M. Zarchi (2013). **Study the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Academic Libraries in Gilan**. Master Thesis. School of Management and Economics, University of Tarbiat Modarres.

