



سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهدسازمانی کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

نویسندگان: ناصر ناستی زایی^۱، سمانه سلیمی^۲، معصومه نجفی^۳

۱. نویسنده مسئول: استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

تلفن تماس: ۰۹۱۵۱۹۰۲۰۴۷ Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

۲. دانشجوی دوره دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۳. استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری

چکیده

مقدمه: یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغل شان است. از این رو شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تعهدسازمانی از وظایف مهم مدیران سازمانی می باشد که در مطالعه حاضر به نقش معنویت در کار در بروز آن پرداخته شده است.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-همبستگی بوده که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۱۵۱ نفر از کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در آذرماه ۱۳۹۲ از طریق ۲ پرسشنامه معنویت در کار میلیمن و دیگران و تعهدسازمانی لینز مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار SPSS۱۷ استفاده شد.

یافته ها: بین معنویت در کار و سه مولفه آن (معناداری کار، احساس همبستگی و همسویی ارزشها) با تعهدسازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ($p < 0/01$). هم چنین هر سه مولفه معنویت در کار توانایی پیش بینی تعهدسازمانی را داشتند ($p < 0/05$).

نتیجه گیری: چنانچه معنویت در کار حاکم باشد و افراد کار خود را معنادار تلقی کنند، با دیگران احساس همبستگی و نوع دوستی داشته باشند و ارزش های فردیشان با ارزشهای سازمانی همسو و هماهنگ باشد تعهدسازمانی بیشتری به شغل و سازمان خود احساس خواهند نمود.

واژه های کلیدی: معنویت در کار، تعهدسازمانی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان.

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال چهاردهم

شماره: دوم

خرداد و تیر ۱۳۹۴

شماره مسلسل: ۵۰

تاریخ وصول: ۱۳۹۳/۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۳/۵

مقدمه

امروزه نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است، به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (۱). از این رو شناسایی عوامل تاثیرگذار بر تعهدسازمانی از وظایف مهم مدیران سازمانی می باشد که در مطالعه حاضر به نقش معنویت در کار (workplace spirituality) در بروز آن پرداخته شده است.

یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغلشان است. تعهدسازمانی از موضوعاتی است که از دهه ۹۰ مورد علاقه و توجه بوده و صاحب نظرانی همچون اریبی و هنگک، می یو و آلن، باروچ و مودی، گولت و فرانک به آن توجه کرده اند و امروزه به دلیل پیامدهای کاری متعددی که برای سازمانها داشته، مورد توجه قرار گرفته است (۲). از دید پورتر و دیگران تعهد سازمانی عبارت است از پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل شناخته می شود: اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان، و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان (۱). از این نظر، تعهد با صرف عضویت در سازمان متفاوت است چرا که تعهدسازمانی مستلزم ایفای رابطه ای فعال بین کارمند و سازمان می باشد، به گونه ای که کارمند با تمایل باطنی از رفتارهای از



پیش تعیین شده فراتر رفته و می خواهد که با ایفای نقش فعالتر به تحقق اهداف سازمان کمک نماید.

طبقه بندی های گوناگونی از تعهدسازمانی وجود دارد. به عنوان نمونه بالفور و وکسلر (۳) تعهد را به سه دسته تعهد همانند سازی شده (Identification Commitment)، تعهد مبادله ای (Exchange Commitment) و تعهد پیوستگی (Affiliation Commitment) و سامرز و برینباوم نیز تعهد مرتبط به کار را به پنج دسته تعهد به شغل، سازمان، حرفه، گروه کاری و ارزشهای کار تقسیم نموده اند (۴). با وجود طبقه بندی های گوناگون تعهدسازمانی می توان پذیرفت که کاربردی ترین مدل در این زمینه، مدل سه بعدی می یو و آلن است. در مدل آنها سه بعد تعهد سازمانی عبارتند از: تعهد عاطفی (Affective Commitment)، تعهد مستمر (Continual Commitment) و تعهد هنجاری (Normative Commitment). تعهد عاطفی: این شکل تعهدسازمانی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزشهای سازمانی و میل به ماندن در سازمان تعریف می شود. تعهد مستمر: در بردارنده ی هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی تواند انجام دهد. هرچه سابقه کار افراد در یک سازمان بیشتر باشد احتمال از دست دادن چیزهایی که طی این سالها سعی کرده اند آنها را برای خود حفظ کنند، بیشتر می شود. تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می دهد.



یک فرایند کاری مشارکت می کنند و به وسیله خوشبینی و حسن نیت فردی ایجاد شده و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می شود (۱۰). جورکیس و گیاکالون معنویت در کار را به عنوان یک چارچوب از ارزشهای سازمانی مشاهده شده در فرهنگ تعریف می کنند که تجارب برتر کارکنان را از طریق فرایند کار ارتقا داده و حس ارتباط با دیگران را به نحوی که احساس کمال و لذت بردن را برای فرد فراهم کند، بالا می برد (۱۱). بردلی و کاوینی نیز بیان می کنند معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمان اوست (۷).

از دیدگاه میلیمن و دیگران (۱۲) که مبنای کار مطالعه حاضر است معنویت در کار دارای سه بعد است:

الف) کار معنادار: کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای مقصود اهداف یا فعالیت که به آن اشتغال دارند ارزش قایلند. آرمان ها و استانداردهایشان با آنچه در حال انجام دادن آن هستند متجانس دیده می شوند. آنان در آن فعالیت از نیروی روحی یا روانی سرمایه گذاری می کنند و از درگیری و اشتغال خویش از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می شوند. آنان در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می کنند (۱۳). ب) احساس همبستگی: این بعد شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران

این نوع تعهد اشاره دارد به احساس الزام کارمند به ادامه کار در سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می شود. آنهایی که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آنند که اگر کار خود را ترک کنند دیگران درباره آنها چه قضاوتی خواهند داشت. این گونه افراد تمایلی ندارند به این که مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت کنند و نگرانند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانشان شود (۵).

متغیر دیگر این مطالعه معنویت در کار می باشد. در عصر حاضر مدیران سازمانها با چالشهای جدیدی در رابطه با کارکنان خود مواجه می باشند. کارکنان بیش از گذشته، نسبت به شغل خود حساس شده اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدفهای مالی، بر حسب تامین نیازهای روان شناختی می سنجند. کارکنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند (۶). آنها سازمان هایی را برای کار بر می گزینند که به آنان در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید (۷). در واقع نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (۸). در همین راستا پژوهشگران، پارادایم جدید پاسخگویی به چنین چالشهای مدیریت را معنویت می دانند. آنان بر این عقیده اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (۹). معنویت در کار یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در



سازند. و یکی از تدابیر مناسب در این راستا می تواند پرداختن به موضوع معنویت در کار باشد.

در واقع پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تایید کرده اند. معنویت در کار می تواند منجر به افزایش: خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس خود اثربخشی، تعهدسازمانی، اخلاق و وجدان کاری، بهبود نگرش های شغلی همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، انگیزش بیشتر و نیز کاهش نیت ترک محیط کار شود (۱۵).

هم چنین مطالعات نشان می دهد افرادی که احساس می کنند می توانند ارزشهای معنویشان را به محیط کار بیاورند، نسبت به آن افرادی که احساس می کنند نمی توانند ارزشهای معنویشان را به محیط کار بیاورند خوشحال تر و بهره ورتر هستند، ماندگاری بیشتری دارند و به سازمان کمک بیشتری می نمایند (۸).

بدین ترتیب سازمانها می توانند با شناخت میزان تعهدسازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند که یکی از این عوامل می تواند مقوله معنویت در کار باشد.

همچنین اکثریت تحقیقات انجام شده در رابطه با موضوع معنویت در کار در کشورهای خارجی بوده و کمبود پیشینه داخلی و پرداختن به این موضوع در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان ضرورت پرداختن به این موضوع را دو چندان می کند. بنابراین مطالعه حاضر با هدف سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهدسازمانی کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام گرفت.

است. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (۱۲).

این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه های کاری می باشد. ج) همسویی ارزشها: این بعد بیانگر تجربه یک حس قوی از هم سویی بین ارزشهای فردی کارکنان با رسالت، ماموریت، و ارزشهای سازمان است (۱۰). هم سویی با ارزشهای سازمان به این معنی است که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزشهای مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (۱۳).

در رابطه با اهمیت موضوع می توان گفت با وجودی که بر مدیران سازمانی محرز است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان، عملکرد و بهره وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (۱۴). اما نمی توان از این واقعیت چشم پوشی کرد که امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند. بسیاری از اقدامات سازمانها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و نظایر آن موجب تضعیف روحیه و نوعی سر درگمی معنوی کارکنان شده است.

در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده اند، نتوانسته اند خواسته های کارکنان را بر آورده



روش بررسی

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده های پژوهشی توصیفی-همبستگی است که به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران، تعداد ۱۶۱ نفر از کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در آذرماه ۱۳۹۲ مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد به این شرح بود: (۱) پرسشنامه معنویت در کار میلین و دیگران (۲۰۰۳). پرسشنامه سه بعد زیر را در قالب ۲۰ گویه می سنجد: الف) معناداری کار (۶ گویه)؛ ب) احساس همبستگی (۷ گویه)؛ ج) همسویی با ارزش های سازمان (۷ گویه). (۲) برای سنجش تعهدسازمانی از پرسشنامه تعهدسازمانی ۷ گویه ای لینز (۲۰۰۳) استفاده شد. پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت تنظیم و شیوه نمره گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) بود.

برای تعیین روایی ابزار از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه توسط ۵ نفر از اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته است و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه

مورد نظر محققان را می سنجد و از اعتبار لازم برخوردار می باشد. برای تعیین پایایی ابزار، از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شد که ضرایب به دست آمده برای معنویت در کار (۰/۷۰۱) و تعهدسازمانی (۰/۷۷۷) بود. این ضرایب نشان دهنده آن است که پرسشنامه های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار spss ۱۷ استفاده شد.

یافته ها

در مطالعه حاضر تعداد ۱۶۱ نفر از کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که ۱۰ پرسشنامه به علت نقص اطلاعات کنار و نهایتاً ۱۵۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که از این تعداد ۴۷/۵ درصد زن، ۹۱/۱ درصد متاهل، ۶۱/۶ درصد با تحصیلات کارشناسی، ۳۷/۱ درصد با سنوات بین ۱۰-۵ سال و ۶۱/۶ درصد استخدام رسمی بودند. برای بررسی وضعیت پاسخگویی آزمودنی ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	میانگین	انحراف معیار
معناداری کار	۲۲	۳۰	۲۶/۸۲	۱/۷۳
احساس همبستگی	۱۹	۳۵	۲۸/۵۱	۳/۶
همسویی ارزش ها	۲۴	۳۵	۳۱/۰۳	۲/۰۲
معنویت در کار	۷۲	۱۰۰	۸۶/۳۸	۵/۵۲
تعهدسازمانی	۲۶	۳۵	۳۱/۸۶	۲/۵۲

*N=۱۵۱



جدول ۲: ضرایب همبستگی متقابل معنویت در کار (و مؤلفه های آن) با تعهدسازمانی

متغیر پیش بین	معناداری	احساس	همسویی	معنویت در
متغیر ملاک	کار	همبستگی	ارزشها	کار
تعهدسازمانی	۰/۲۸۸	۰/۴۹۴	۰/۳۶۴	۰/۵۴۷

*همه ضرایب در سطح $P < 0.01$ معنی دار است

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی تعهدسازمانی بر پایه مؤلفه های معنویت در کار

متغیر پیش بین	r	r ²	B	β	t	p	نوع
مقدار ثابت			۱۱/۰۵	-	۳/۱۶۷	۰/۰۰۲	ثابت
معناداری کار	۰/۵۴۷	۰/۳	۰/۲۳۶	۰/۱۶۲	۲/۲۷۱	۰/۰۲۵	تفسیر
احساس همبستگی			۰/۲۶۷	۰/۳۸۲	۴/۹۵۹	۰/۰۰۱	تفسیر
همسویی ارزشها			۰/۲۲۱	۰/۱۷۷	۲/۳۳	۰/۰۲۱	تفسیر

میانگین به دست آمده بالاتر از متوسط بوده اما با وضعیت مطلوب فاصله دارد که لزوم توجه بیشتر به این مقوله را می طلبد. تعهدسازمانی از آنجا اهمیت می یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان به صورت جزء، بر سازمان و به صورت کل، بر جامعه اثر عمده و مهمی دارد. در بسیاری موارد سازمان ها نیازمند کارکنانی هستند که فراتر از وظیفه و به نفع سازمان تلاش کنند. کوتاهی در ایجاد چنین تعهدی هزینه های سنگینی را جهت ایجاد سیستمهای کنترل و ارزیابی دقیق بر سازمان تحمیل خواهد نمود. داشتن مدیران و کارکنانی که ارزش ها و اهداف سازمانی در آنها درونی شده باشد، و آن ارزش ها را متعلق به خود بدانند، این اطمینان را به وجود می آورد که افراد باطنا در جهت تامین منافع سازمان تلاش نمایند. برعکس افراد بی تفاوت یا بی مسولیت در قبال وظایف محوله سازمان، این رفتار خود را به دیگران منتقل

برای بررسی فرضیه تحقیق: بین معنویت در کار (و مولفه های سه گانه آن: معناداری کار، احساس همبستگی و همسویی ارزشها) با تعهدسازمانی کارکنان رابطه وجود دارد، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است که نتایج آن در جدولهای ۲ و ۳ گزارش شده است. یافته های جدول ۲ نشان می دهد که بین معنویت در کار و سه مولفه آن با تعهدسازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته های جدول ۳ نشان می دهد که هر سه مولفه معنویت در کار یعنی معناداری کار، احساس همبستگی و همسویی ارزشها توانایی پیش بینی تعهدسازمانی کارکنان را دارند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی این مطالعه در رابطه با تعهدسازمانی نشان داد که میانگین بدست آمده ۳۱/۸۶ از ۳۵ بوده است (جدول ۱). هرچند



تعهدسازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۲) که به این معناست چنانچه معنویت در کار حاکم باشد و افراد کار خود را معنادار تلقی کنند، با دیگران احساس همبستگی و نوع دوستی داشته باشند و ارزش های فردیشان با ارزشهای سازمانی همسو و هماهنگ باشد تعهدسازمانی بیشتری به شغل و سازمان خود احساس خواهند نمود. همچنین نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بدست آمده ۰/۵۴۷ می باشد و ضریب تعیین (r^2) بدست آمده نیز ۰/۳ می باشد (جدول ۳) که به این معناست ۳۰ درصد تغییرات نمرات متغیر تعهدسازمانی را می توان با متغیر معنویت در کار تبیین نمود و بقیه متعلق به متغیرهایی است که در این مطالعه مدنظر قرار نگرفته اند. همچنین نتایج نشان داد که هر سه مولفه معنویت در کار، توانایی پیش بینی تعهدسازمانی کارکنان را دارند (جدول ۴). پر واضح است وقتی کارکنان احساس لذت از کار ببرند، آن را چالش برانگیز تلقی کنند و احساس معنا و هدف در کار داشته باشند (بعد معناداری کار)، هر چه اهداف و ارزش های فردی کارکنان و سازمان تناسب بیشتری با هم داشته باشند (بعد همسویی ارزشها) و با دیگر همکاران احساس پیوند، دوستی و تعلق داشته باشند (بعد همبستگی) تعهدسازمانی شان بیشتر می گردد و سعی آنها در جهت دستیابی به اهداف و حفظ ارزشهای سازمانی افزایش می یابد. این یافته با یافته های تحقیقات دعایی و عزیزی (۸)، میلیمن و دیگران (۱۲)، گودرزی و کریمی اراضی (۱۵)، ریگو و دیگران (۱۷)، کریمی اراضی (۱۸) و کردتمینی و کوهی (۱۹) همسو است. آنها هم در مطالعات خود به

می کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمانی از نظر کمی و کیفی می شوند (۱۶). یافته های توصیفی این مطالعه در رابطه با معنویت در کار و مولفه های آن (معناداری کار، احساس همبستگی و همسویی ارزشها) نشان داد میانگین های به دست آمده به ترتیب ۸۶/۳۸ از ۱۰۰، ۲۶/۸۲ از ۳۰، ۲۸/۵۱ از ۳۵ و ۳۱/۰۳ از ۳۵ بوده است (جدول ۱). هر چند میانگین های به دست آمده بالاتر از متوسط بوده اما با وضعیت مطلوب فاصله دارد که لزوم توجه بیشتر به این مقوله را می طلبد. ورود به هزاره جدید، افزایش جستجو برای معناداری کار، جستجوی ثبات در دنیای بی ثبات امروزی و حرکت کشورهای توسعه یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری اهمیت و ضرورت بکارگیری معنویت در کار را نشان می دهد. در رابطه با اهمیت معنویت در کار رگو و کنها بیان می کنند معنویت در کار اگر به درستی تفسیر شود و انجام کار معنادار در یک بافت اجتماعی همراه با احساس لذت و ارضای شخصی نشان داده شود می تواند مسائلی از قبیل صدمات فکری به کارکنان، بندگی، احساس حقارت و تحقیر افراد و امور انسانی و تهدیدهای جدی به روح انسانی را کم کرده یا برطرف نماید (۱۷). همچنین کریمی اراضی نتیجه می گیرد که معنویت در کار باعث افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، اخلاق و وجدان کاری و انگیزش می شود (۱۸).

یافته اصلی این مطالعه نشان داد که بین معنویت در کار و سه مولفه آن (معناداری کار، احساس همبستگی و همسویی ارزشها) با



عضوی از یک گروه بدانند، آنان احساس همبستگی بیشتری نسبت به هم خواهند داشت. هم چنین با توجه به بعد هم سویی ارزشها پیشنهاد می گردد مشارکت کارکنان در تعیین چشم انداز، مقاصد، ماموریت، اهداف و ارزشهای سازمانی می تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزشهای سازمانی، از سوی کارکنان منجر شود. از آنجایی که در این مطالعه تنها دو متغیر رفتاری و نگرشی در نظر گرفته شده بود؛ در نظر گرفتن متغیرهای نگرشی و رفتاری دیگری نیز در این مدل به عنوان جزئی از مطالعات آتی پیشنهاد می گردد. همچنین با توجه به این که ابزار ارائه شده برای سنجش معنویت در کار و تعهدسازمانی (پرسشنامه های تحقیق) برگرفته از منابع غربی است، تدوین پرسشنامه های مورد نظر با توجه به متون اسلامی-ایرانی و با توجه به این که مطالعه حاضر به صورت کمی بود انجام چنین مطالعاتی به صورت کیفی و یا آمیخته (کمی-کیفی) پیشنهاد می گردد.

تقدیر و تشکر

از همه کسانی که با ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند به ویژه مسولان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان و کارکنان زحمت کش مورد مطالعه تشکر می نمایم.

References

- 1-Abili Kh, Nastiezaie N. Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff Toloee Behdasht 2009; 8(1):26-37. [Persian]
- 2-Afkhami Rohani H, Rahmanseresht H, Koushazade SA. The effect of resonant leadership on organizational commitment the mediating role of trust and knowledge sharing. Transformation Managemet J 2012;4(7):91-109. [Persian]

این نتیجه رسیدند که تجربه معنویت در کار، احساس پیوند و تعهد موثرتری نسبت به سازمان و حسی از التزام و وفاداری نسبت به آن را در کارکنان ایجاد می نماید.

با توجه به یافته های این مطالعه لازم است سازمانها به بررسی و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر تعهدسازمانی کارکنان خود بپردازند و با بکارگیری آن عوامل سعی در حفظ و تقویت تعهد و پابندی کارکنانشان نمایند. نتایج این مطالعه نشان داد که یکی از این عوامل می تواند معنویت در کار باشد. از این رو لازم است سازمانها تدابیری برای برقراری و توسعه جو معنویت در کار در سطح فردی از طریق معناداری کار، در سطح گروهی از طریق احساس همبستگی با دیگران و در سطح سازمانی از طریق همسویی ارزشهای فردی و سازمانی نمایند تا زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. هم چنین با توجه به ابعاد معنویت در کار در بعد معناداری کار پیشنهاد می گردد مدیران سازمان باید با اتخاذ تدابیری از قبیل غنی سازی شغلی، توانمندسازی کارکنان و دادن آزادی عمل به آنان، کار و وظایف محوله به آنان را لذت بخش و پر معنا سازند. با توجه به بعد احساس همبستگی پیشنهاد می گردد چنانچه در سازمان جو اخلاقی و نوع دوستی مبتنی بر همکاری و نه رقابت حاکم باشد و کارکنان خود را



- 3-Balfour DL, Wechsler B. Organizational commitment: antecedents and outcomes in public organizations. *J Public Productivity & Management Review* 1996; 19(3): 256-77.
- 4-Somers MJ, Birnbaum D. Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *J Organizational Behavior* 1998; 19(6):621-34.
- 5-Afkhami Ardakani M, Farahi R. Culture, organizational commitment and intention to leave of knowledge workers: Designing and presenting a model in RIPI. *Iranian J management sciences* 2011; 6(24):1-24. [Persian]
- 6-Kinjerski VM, Skrypnik BJ. Defining Spirit at Work: Finding Common Ground *J Organizational Change Management* 2004; 17(1): 26-42.
- 7-Bradley J, Kauanui K. Comparing spirituality on three southern California college campuses *J organizational change Management* 2003; 16(4):448-62.
- 8-Doaie H, Azizi M. The impact of spirituality at work on organizational citizenship behavior with emphasis on organizational commitment *Transformation Management J* 2012; 4(8):29-51. [Persian]
- 9-Kennedy HK. Spirituality in the workplace: An empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program A dissertation submitted to Nova Southeastern University. 2001.
- 10-Marques j, Dhiman S, King R. Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition *J American Academy of Business* 2005; 7(1):81-91.
- 11-Jurkiewicz CL, Giacalone RA. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance *Business Ethics* 2004; 49(2):129-42.
- 12-Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes. *J Organizational Change Management* 2003; 16(4):426-47.
- 13-Mosavi SM. The relationship between spirituality at work and empowering employees. [MSc thesis]. Tehran University. 2008. [Persian]
- 14-Madani H, Zahedi MJ. Determining Priority effective factors on staff organizational commitment *Iranian J Sociology* 2005; 6(1):3-33. [Persian]
- 15-Goudarzi M, Karimi Arazi Z. Relationship between Spirituality at Work and Organizational Commitment as Work Attitude at University *J Modern Industrial/Organizational Psychology* 2012; 3(10):51-8. [Persian]
- 16-Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses *J Military Medicine* 2010; 12(1):23-6. [Persian]



- 17-Rego A, Cunha MP. Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *J Organizational Change Management* 2008;1(21):53-75.
- 18-Karimi Arazi Z. Relationship between spirituality at work and organizational commitment in municipality Mobarakeh,[Msc Thesis] Payam noor University Shiraz 2012. [Persian]
- 19-Kord Tamini B, Kuhi M. Relationship of Organizational Commitment with Job Burnout and Organizational Spirituality between Zahedan and Gorgan Post Office Employees Public Administration Research 2012;4(14):129-44. [Persian]



Assess the Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment of Administrative Staff of Zahedan University of Medical Sciences

Nastiezaie N(Ph.D)¹, Salimi S(Ph.D)², Najafi M(Ph.D)³

1. Corresponding Author: Assistant professor of educational administration, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran.
2. PhD student of educational administration, Ahvaz Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
3. Assistant professor of educational administration, Ministry of Science, Research and Technology, Tehran Iran.

Abstract

Introduction: One of the hidden factors, however, influences the behavior of employees, their commitment to the organization and their jobs. Thus, identifying factors affecting the organizational commitment is an important task of managers that in this study, the role of workplace spirituality in its occurrence are discussed.

Methods: The present study was conducted to assess the relationship between workplace spirituality and organizational commitment. This is a descriptive - correlation study that 151 Administrative Staff of Zahedan University of Medical Sciences was selected by random sampling method in December. The study instruments included workplace spirituality Questionnaire (Milliman et al.; 2003) and organizational commitment (Linz, 2003). The scores were analyzed using the Spearman correlation coefficient and multiple regression by Software SPSS17.

Results: between workplace spirituality and its three components (meaningful work, a sense of solidarity and alignment values) there was a significant positive correlation with the organizational commitment staff ($p < 0/01$). Also, all three components of spirituality at work ability to predict organizational commitment staff ($p < 0/05$).

Conclusion: With the development of workplace spirituality, meaningful work, a sense of solidarity and alignment values in organizations, Can be accepted that organizational commitment of employees increases.

Keywords: Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Zahedan University of Medical Sciences.