

معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه اهواز

حجت الله درفش^{۱*} و مرجان گلشن پور^۲

Received: 06/07/2017

صفحات: ۱۴۲-۱۳۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۱۵

Accepted: 23/07/2018

پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۵/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر از لحاظ روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. و جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۲۲۰ نفر بوده که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۴۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ی استاندارد انجام شده و در جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نیز از آزمون رگرسیون بهره گرفته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز همبستگی ساده و چندگانه مثبت و معنی‌دار وجود دارد نشان داد که از بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، (کار معنادار و همسویی با ارزش‌های سازمان) توان پیش‌بینی تعهد سازمانی را داشتند، همچنین از بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار فقط همسویی با ارزش‌های سازمان توان پیش‌بینی سلامت سازمانی را داشت.

کلید واژگان: معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، مدیران مدارس، آموزش و پرورش.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^{۱*} عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

نویسنده مسئول: derafsh47@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

مقدمه

توجه به نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، احتمال موفقیت، پویایی و بقای آن را در شرایط پیچیده و متغیر جهان امروز فراهم می‌آورد. سازمان‌ها با شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر روند فعالیت‌ها و اهداف سازمانی و فردی بیش‌ازپیش به دنبال ارتقای کیفیت نیروی انسانی خود هستند. یکی از متغیرهای تأثیرگذار می‌تواند نهادینه کردن معنویت در محیط کار باشد. معنویت در محیط کار می‌تواند مرهمی برای التیام بخشیدن زخم‌هایی باشد که در نتیجه بی‌هویتی در سازمان‌ها پدیدار گشته است و اولین علامت به سازمان‌ها در این زمینه را با ظهور نظریه روابط انسانی می‌توان مورد بررسی قرار داد. یافته‌های روابط انسانی با پررنگ کردن نقش انسان در بهره‌وری سازمان‌ها و اینکه اگر آن‌ها نخواهند همکاری کنند مدیران هیچ کاری از آن‌ها بر نمی‌آید به گونه‌ای توجه به انسان و ارزش‌های او مورد توجه قرار گرفت. معنویت در محیط کار، از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب‌وکار در غرب ظهور کرده است و از آن به عنوان یک پارادایم جدید یاد می‌شود که اداره و هدایت آن در سازمان، یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های آینده مدیران سازمان‌ها خواهد بود (Mitroff, 1999). صاحب‌نظران، معنویت در محیط کار را تمایل به جست‌وجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس آن هدف تعریف می‌کنند (Mahdad et al, 2015). گیاکالون و جرکویز (Giacalon & Jerquiz, 2003) معتقدند معنویت در محیط کار، چهارچوب ارزش‌های سازمانی و فرهنگی است که طی آن کارکنان، برتری در فرایند کار و تسهیل در برقراری ارتباط با دیگران را به همراه حس کمال و نشاط، تجربه می‌کنند. امروزه به نظر می‌رسد که کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. در اکثر مطالعات، سه بعد کار معنی‌دار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان برای معنویت در محیط کار در نظر گرفته شده است (Mahdad et al, 2015). ۱- کار معنی‌دار (در سطح فردی): جنبه اساسی معنویت در کار، احساس عمیق معنا و هدف داشتن در کار فردی است ۲- احساس همبستگی (در سطح گروهی): شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. ۳- همسویی ارزش‌های سازمانی (در سطح سازمانی): سومین جنبه معنویت در محیط کاری زمانی است که افراد، به طور قوی حس هماهنگی میان ارزش‌های شخصی، مأموریت و هدف سازمان را تجربه می‌کنند (Duchon & Ashmos, 2000). به نظر می‌رسد که معنویت در محیط کار با دیگر متغیرها در سازمان رابطه دارد. پژوهشگران در تحقیقات خود از متغیرهای گوناگونی در این

زمینه نام‌برده‌اند (Karimi Sani & Ehiaei, 2011؛ Rezaei, 2014؛ Rafiei et al, 2015). در پژوهش حاضر با توجه به تجربه زیسته محقق و نیز مرور تحقیقات قبلی، نهادینه کردن معنویت در محیط کار می‌تواند موجبات تعهد سازمانی و به تبع آن سلامت سازمانی را فراهم نماید. تعهد سازمانی یکی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر رفتار و فعالیت‌های نیروی انسانی و اهداف سازمانی است. تعهد سازمانی به گونه‌های متعددی تعریف شده است، تعهد سازمانی عبارت است از پایایی فیزیکی، یا نیروی نگه‌دستی که موجب حفظ فرد برای انجام فعالیتی در یک بازه زمانی در راستای رسیدن به اهداف سازمانی می‌گردد. بی‌تردید جذب و نگهداشت کارکنانی که تعلق خاطر به سازمان و ارزش‌های آن دارند یکی از دغدغه‌های سازمان‌های عصر حاضر است و سازمان‌هایی که در این زمینه توفیقی کسب نکردند، در آینده نیز شاهد کاهش قابلیت‌های رقابتی خود خواهند بود. تعهد سازمانی نشان‌دهنده رابطه فرد با سازمان بوده که این رابطه در سازمان به‌طور معناداری قابل توصیف است (Abbasi, 2011).

این متغیر تأثیرپذیر بر اساس مدل آلن و مایر در سه مؤلفه تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر مورد تحلیل قرار خواهد گرفت (Marmaya et al, 2011). از دیگر متغیرها و مؤلفه‌های کلیدی در سازمان‌ها که می‌تواند نتیجه معنویت در محیط کار باشد می‌توان به سلامت سازمانی اشاره کرد. اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۱ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شده است. به همین سبب، سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (Jahanian & Ghodsi, 2014). سلامت سازمانی به‌وسیله هفت الگوی تعامل مشخص در مدارس تعریف می‌شود (Hoi, 1999). پیداست بسته به ماهیت یک سازمان سلامت سازمانی مدارس و تعهد سازمانی نیروی انسانی و در راس آن مدیران در سرنوشت و بقای هر سازمان تأثیرگذار است. در میان سازمان‌های مختلف یک جامعه، سازمان‌های آموزشی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند؛ زیرا نیازهای مختلف جامعه از طریق نیروهای انسانی شاغل در این سازمان برآورده می‌شود. به‌طور ویژه مدیران مقطع متوسطه دوم که به‌عنوان آخرین چرخه مدیریت قبل از ورود دانش‌آموزان به دانشگاه‌ها و بازار کار هستند نقش مهمی را در سازمان آموزش و پرورش به عهده‌دارند و به همین سبب، بررسی رابطه

معنویت با تعهد سازمانی مدیران و سلامت سازمانی مدارس که تحت امر آنها اداره می شود ضروری به نظر می رسد.

پیشینه پژوهش

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب نظران 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 پرتلاطم و آشوب زده، 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؛ چراکه سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت‌وآمد 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 جنبه‌های گوناگون کسب‌وکار با رفتار اخلاقی در محل کار منجر شده است (Parboteeah, 2009). معنویت در محیط کار در برگیرنده 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 (Denton & Mitroff, 1999). 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 (Myers & Williard, 2003). در واقع معنویت در محیط کار نشان دهنده تمایل انسان‌ها برای یافتن معنا و هدف در زندگی‌شان می باشد. بدون وجود روح انسانی در کار، کار معنا نمی‌دهد. برای اینکه مردم نه تنها در زندگی شخصی بلکه کار هم به احساس رضایت دست پیدا کنند باید قادر به نشان دادن ارزش‌ها، رؤیاهای و خلاقیت‌شان باشند. معنویت در محیط کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش است (Riasudeen & Prabavathy, 2011). به منظور اجتناب از تئوری سازی انتزاعی تعریف زیر را از معنویت ارائه شده است: معنویت در کار، چهارچوب ارزش‌های سازمانی و فرهنگی است که کارکنان، برتری در فرایند کار و تسهیل در برقراری ارتباط با دیگران را به همراه حس کمال و نشاط، تجربه می‌کنند (Giacalon & Jerquiz, 2003). سه جنبه برای معنویت در محیط کار ارائه شده است:

الف- کار معنی‌دار (در سطح فردی): جنبه اساسی معنویت در کار، احساس عمیق معنا و هدف داشتن در کار فردی است. مفهوم معنویت محیط کار نشان می‌دهد چگونه کارکنان در سطح فردی، با کار روزانه خود تعامل دارند. اصطلاح معنویت در کار، شامل این فرضیه‌ها است که هر فرد انگیزه‌ها و حقایق و خواسته‌هایی برای خود دارد تا در میان فعالیت‌هایی که معنای وسیع‌تری به زندگی او و دیگران می‌دهد، قرار می‌گیرد (Duchon & Ashmos, 2000).

ب- احساس همبستگی (در سطح گروهی): شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است (Duchon & Ashmos, 2000). مفهوم معنویت محیط کار، پیوستگی و ارتباط با دیگران را شامل می‌شود که به‌عنوان احساس اجتماعی بودن بیان می‌شود. این مفهوم، در سطح گروهی رفتار انسان رخ می‌دهد و به تعامل میان کارکنان و همکاران شان توجه می‌کند. اجتماعی بودن در کار، بر اساس این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران می‌بینند و نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و هویت درونی افراد دیگر وجود دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط ذهنی، حسی و روحی میان کارکنان، از جمله حمایت، آزادی بیان و توجه واقعی است (Milliman et al, 2003).

ج- همسویی با ارزش‌های سازمان (در سطح سازمانی): سومین جنبه معنویت در محیط کاری زمانی است که افراد، به‌طور قوی حس هماهنگی میان ارزش‌های شخصی، مأموریت و هدف سازمان را تجربه کنند. این سطح از معنویت در محیط کار، تعامل کارکنان با اهداف سازمانی بزرگ‌تر را در برمی‌گیرد (Denton & Mitroff, 1999). هماهنگی با ارزش‌های سازمان به این فرض مربوط است که هدف شخص، از خود فرد بزرگ‌تر است و باید برای دیگران یا جامعه تعامل برقرار کند. هماهنگی، همچنین، به معنای باور افراد درباره این است که مدیران و کارکنان در سازمان ارزش‌های متناسبی دارند و به رفاه کارکنان و جامعه توجه می‌کنند (Duchon & Ashmos, 2000).

تعهد سازمانی: مدیران سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌هاست، از این‌رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص‌یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها به شمار می‌رود. تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از نگرش‌های شغلی از عوامل مؤثر در انگیزش کار محسوب می‌شود (Roman & Hegtvedt, Warner, 2005). اغلب پژوهشگران بر این عقیده هستند که موضوع تعهد سازمانی از سال ۱۹۷۰ در رفتار سازمانی مطرح شد (Watson & Buck, 2002) و طی دو دهه گذشته نیز، نگرش شغلی غالبی بوده که محور توجه پژوهشگران و موضوع پژوهش‌های فراتحلیل زیادی شده است

(Cohen, 2007). تعهد سازمانی یکی از عوامل تعیین کننده و پیش بینی کننده رفتار سازمانی است. مدیریت صحیح تعهد سازمانی می تواند به نتایج مطلوبی از جمله اثربخشی سازمان (Henkin & Singleton, Dee, 2002; Dixon, 2006)، بهبود عملکرد، کاهش غیبت و جابه جایی (Dixon, 2002)، افزایش انگیزش و رضایت شغلی کارکنان (Pool & Pool, 2007) و کاهش ترک خدمت شغلی و غیبت کارکنان (Chang, 2007) منجر شود. تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. همچنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات از آن خود ساخته است، بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه این دو عامل، نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می گیرد که او را مایل به بقاء در سازمان می کند. آلن و میر (۱۹۹۱) معتقدند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می دهد. آنان تعهد سازمانی را در سه بعد متمایز شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بررسی کرده اند.

تعهد عاطفی: به میزان دلبستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن اشاره می کند، به عبارتی تعهد عاطفی به عنوان احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانندسازی با آن و درگیری در سازمان مفهوم سازی شده است. افراد با تعهد عاطفی قوی در استخدام سازمان باقی می مانند زیرا دوست دارند که عضو سازمان باشند (Meyer & Allen, 1991).

تعهد هنجاری: مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می داند. افرادی که از نظر هنجاری تعهد بیشتری به سازمان خود دارند به احتمال بیشتر برای سازمان خود فداکاری و برای خدمت به آن تلاش بیشتری می کنند و مجذوب آن می شوند و نسبت جالب؛ توجهی از انرژی خود را صرف تعقیب اهداف سازمان می کنند (Meyer & Allen, 1991).

تعهد مستمر: در این دیدگاه تعهد فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه‌های ناشی از ترک شغل در نظر گرفته می‌شود، به عبارتی در این نوع تعهد فرد کارمند به علت بالا بودن هزینه‌های ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند. دل‌بستگی فردی در این دیدگاه بر مبنای عاطفه یا احساس خوب نسبت به سازمان (مانند نظریه تعهد عاطفی) یا بر مبنای باورهای هنجاری درباره وظایف، تکالیف و مسئولیت‌پذیری (مانند دیدگاه دوم) نیست. بلکه در مفهوم سوم تعهد صرفاً بر مبنای ملاحظه‌های اقتصادی و عملی است (Meyer & Allen, 1991).

مفهوم سلامت سازمانی: سلامت در یک نگاه، به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم تعریف شده است. از نظر صاحب‌نظران سازمان بهداشت جهانی، سلامت عبارت است از «بهزیستن/رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نبود بیماری و نقص عضو». در این مقاله منظور، سلامت در سازمان‌های رسمی است. مایلز معتقد است صرف‌نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانیسم‌پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی فراوانی دارد (Na'ami & Piriani, 1390). سلامت سازمانی را مایلز تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر (Miles, 1969). به زعم صاحب‌نظران، سازمان‌هایی که جو سالمی دارند دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر می‌باشند: در مبادله اطلاعات قابل‌اعتمادند، دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به‌دست‌آمده می‌باشند، نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد هستند، حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورند... (Abbaszadeh, 2005). با توجه به ادبیات و پیشینه تحقیق و بررسی‌های صورت گرفته در این پژوهش، به نظر می‌رسد که دو متغیر سازمانی مهم یعنی تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با متغیر معنویت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری داشته باشند.

با توجه به مطالب گفته‌شده سؤال محوری پژوهش حاضر این است که آیا معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس دوره دوم متوسطه آموزش‌وپرورش شهرستان اهواز رابطه معنی‌داری دارد؟ بر اساس سوال ذکر شده فرضیه‌های این پژوهش به شرح ذیل بیان می‌شوند:

- (۱) بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معناداری وجود دارد.
- ۱-۱- بین کار معنادار با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معناداری وجود دارد.
- ۱-۲- بین احساس همبستگی با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۱-۳- بین همسویی با ارزش‌های سازمان با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
- (۲) بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۱-۴- بین کار معنادار با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۱-۵- بین احساس همبستگی با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۱-۶- بین همسویی با ارزش‌های سازمان با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۱- بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت‌اند از کلیه مدیران مدارس متوسطه دوم شهرستان اهواز که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ مشغول بکار بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۴۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پژوهش شامل سه پرسشنامه به شرح زیر بود.

پرسشنامه معنویت در محیط کار: این پرسشنامه توسط میلیمن و همکاران (Milliman et al, 2003) طراحی شده است و مشتمل بر ۲۰ گویه است که سه بعد کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان را می‌سنجد.

روایی این پرسشنامه توسط (Swadookhi, 2014) از طریق اخذ نظر صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه تأیید گردید و پایایی آن در سال مذکور ۰/۹۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر، پایایی این ابزار با روش ضریب آلفای کرونباخ برای کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۹۲ و برای کل آزمون ۰/۹۵ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و می‌یر (Meyer & Allen, 1996) طراحی شده است و مشتمل بر ۲۴ گویه است که سه مؤلفه تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر را اندازه می‌گیرد. هر مؤلفه دارای ۸ گویه است. برای تعیین روایی آن، پرسشنامه در اختیار استادان رشته مدیریت آموزشی و دیگر گرایش‌های مدیریت در دانشگاه شهید چمران قرار گرفت و نظرات آنان پیرامون تک‌تک سؤالات اخذ شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که سؤالات از روایی خوبی برخوردارند. آلن و می‌یر (Meyer & Allen, 1996) پایایی این ابزار را با روش ضریب آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۹ و ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. (Shirbagi, 2007) با استفاده از آخرین پرسشنامه اصلاح‌شده که توسط سازندگان آن به ۱۸ گویه تقلیل یافته بود پایایی آن را بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۰ به دست آورد. در این پژوهش پایایی این ابزار با روش ضریب آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۸ و ۰/۷۳ و برای کل آزمون ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه: این پرسشنامه توسط هوی و فیلدمن (Hoy & Feldman, 1987) تدوین شده است و شامل ۴۴ گویه است که در هفت مؤلفه به شرح زیر دسته‌بندی شده‌اند: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی. پرسشنامه مذکور به دلیل مبتنی بودن بر نظریه‌ی سلامت سازمانی مدارس هوی و فیلدمن و استفاده از آن در پژوهش‌های مختلف، از روایی محتوایی مناسب برخوردار است. در این پژوهش، پرسشنامه در اختیار اساتید گروه علوم تربیتی و گروه مدیریت دانشگاه شهید چمران قرار گرفت و نظرات آن‌ها در زمینه تمام گویه‌های پرسشنامه جمع‌آوری و براساس نتایج به‌دست‌آمده، روایی این ابزار تأیید شد. پایایی پرسشنامه مذکور نیز که توسط افراد صاحب نظر صورت گرفته بود ۰/۹۲ به دست آمد (Alagheband, 2006). در این پژوهش، پایایی این ابزار با روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ و برای مؤلفه‌های آن بین ۰/۵۰ تا

۰/۸۵ به دست آمد. هر سه پرسشنامه ذکر شده، به صورت بسته پاسخ و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تهیه و تنظیم شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

الف) آمار توصیفی

در این قسمت، وضعیت مدیران برحسب ویژگی متغیرهای اصلی فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای اصلی فرضیه‌های پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
معنویت در محیط کار	۱۴۰	۶۵/۸۹	۱۴/۲۰	۳۰	۹۷
کار معنادار	۱۴۰	۱۹/۰۴	۴/۶۳	۷	۳۰
مؤلفه‌های معنویت در محیط کار	۱۴۰	۲۳/۸۶	۵/۶۵	۷	۳۵
احساس همبستگی همسویی با ارزش‌های سازمان	۱۴۰	۲۲/۹۹	۵/۵۹	۱۰	۳۵
تعهد سازمانی	۱۴۰	۷۹/۰۵	۱۱/۵۴	۵۲	۱۱۴
سلامت سازمانی	۱۴۰	۱۷۳/۳۳	۱۵/۹۶	۱۴۵	۲۰۹

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود در زمینه معنویت در محیط کار، نمره مدیران به ترتیب ۶۵/۸۹ (۱۴/۲۰) و میانگین و انحراف معیار نمره مدیران در مؤلفه‌های کار معنادار ۱۹/۰۴ (۴/۶۳)، احساس همبستگی ۲۳/۸۶ (۵/۶۵) و همسویی با ارزش‌های سازمان ۲۲/۹۹ (۴/۵۹) بدست آمد. دقت در نتایج این جدول نشان می‌دهد که در متغیر معنویت در محیط کار کمترین نمره ۳۰ و بیشترین نمره ۹۷ است. همچنین در مؤلفه‌های معنویت در محیط کار نیز کار معنادار کمترین نمره ۷ و بیشترین نمره ۳۰ بوده است. در مؤلفه احساس همبستگی کمترین نمره ۷ و بیشترین نمره ۳۵ و در مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان کمترین نمره ۱۰ و بیشترین نمره ۳۵ بوده است. همچنین در زمینه تعهد سازمانی، میانگین و انحراف معیار نمره مدیران به ترتیب ۷۹/۰۵ (۱۱/۵۴) بدست آمد؛ نیز در زمینه سلامت سازمانی، میانگین و انحراف معیار نمره مدیران به ترتیب ۱۷۳/۳۳ (۱۵/۹۶) است. در متغیر تعهد سازمانی کمترین

نمره ۵۲ و بیشترین آن ۱۱۴ بوده است. همچنین در متغیر سلامت سازمانی کمترین ۱۴۵ و بیشترین ۲۰۹ بوده است.

ب) آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها

در این بخش روش‌های آماری مورد استفاده بررسی می‌شوند تا از طریق آن، بتوان صحت و سقم فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار داد. به این منظور ابتدا رابطه ساده بین متغیرهای پژوهش و پس از آن رابطه چندگانه متغیرهای پیش‌بین با متغیرهای ملاک پرداخته می‌شود.

الف) فرضیه‌های مربوط به رابطه ساده بین متغیرهای پژوهش:

جدول ۲ ضرایب همبستگی معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن که شامل کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان است را با سلامت سازمانی مدارس و تعهد سازمانی مدیران نشان می‌دهد.

۱- بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲- ضرایب همبستگی ساده مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با سلامت و تعهد سازمانی مدیران

مدیران			متغیرهای ملاک		
			تعهد سازمانی		
			سلامت سازمانی		
n	p	r	n	p	r
۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۵۵	۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۷۰
۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۴۰	۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۵۵
۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۵۲	۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۶۲
۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۵۶	۱۴۰	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۶۹

شاخص‌های آماری
متغیرهای پیش‌بین
معنویت در محیط کار
مؤلفه‌های
معنویت در
کار معنادار
محیط کار
احساس
همبسته
گی
همسویی
ی-
بارزش‌ها

ی
سازمان

بر اساس نتایج جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون بین نمره کلی معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی ۰/۷۰ است و ضریب همبستگی معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی ۰/۵۵ است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی کلی معنویت با تعهد سازمانی بیش از همبستگی با سلامت سازمانی است. هر دو این ضرایب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند. دقت در نتایج جدول ۲-۴ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های معنویت در محیط کار که شامل کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان هستند با تعهد سازمانی به ترتیب با ۰/۵۵، ۰/۶۲، ۰/۶۹ است و همه این ضرایب در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار می‌باشند. از طرفی نتایج نشان می‌دهند که مقدار ضریب همبستگی مؤلفه همسویی ارزش‌های سازمان با تعهد سازمانی بیش از دو متغیر دیگر است. با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که فرضیه‌های مذکور تأیید می‌شوند.

علاوه بر این بر اساس نتایج جدول مذکور، ضریب همبستگی پیرسون بین نمره کلی معنویت در محیط کار، کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان با سلامت سازمانی به ترتیب ۰/۴۰، ۰/۵۲، ۰/۵۶ می‌باشند. کلیه این ضرایب در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار است. همچنین نتایج فوق نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی نمره همسویی با ارزش‌های سازمان با سلامت سازمانی بیشتر از مقدار ضریب همبستگی نمره کلی معنویت در محیط کار، کار معنادار و احساس همبستگی با سلامت سازمانی است. با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که فرضیه‌های فرعی نیز تأیید می‌شوند.

ب) فرضیه‌های مربوط به رابطه چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین با متغیرهای ملاک: فرضیه سوم تحقیق حاضر به بررسی رابطه چندگانه بین معنویت در کار با تعهد سازمانی می‌پردازد. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون به روش ورود مکرر و مرحله‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ ارائه می‌شود.

فرضیه سوم:

بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه چندگانه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی به روش ورود مکرر

متغیر ملاک	آماره متغیر پیش‌بین	MR	RS	F P	ضرایب رگرسیون								
					۱	۲	۳						
تعهد سازمانی	کارمندانار	۰/۵۵	۰/۳۱	۶۰/۹۶ P< ۰/۰۰۱	β= ۰/۵۵ T= ۷/۸۱ P< ۰/۰۰۱								
								احساس همبستگی	۰/۶۳	۰/۴۰	۴۵/۷۹ P< ۰/۰۰۱	β= ۰/۲۲ T= ۲/۲۲ P< ۰/۰۲۸	β= ۰/۴۵ T= ۴/۶۴ P< ۰/۰۰۱

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، طبق نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر بین متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های معنویت در محیط کار) با تعهد سازمانی مدیران همبستگی چندگانه $MR: ۰/۷۲$ وجود دارد که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های معنویت در محیط کار در مجموع ۵۲% از کل واریانس تعهد سازمانی مدیران را تبیین می‌کنند. بر این اساس می‌توان بیان داشت فرضیه مذکور تأیید می‌شود.

از مجموع متغیرهای پیش‌بین برای به دست آوردن بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی به روش مرحله‌ای

متغیر ملاک	آماره متغیر پیش‌بین	MR	RS	F P	ضرایب رگرسیون			
					۱	۲		
تعهد سازمانی	همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۶۹	۰/۴۸	۱۲۵/۸۲ P< ۰/۰۰۱	β= ۰/۶۹ T= ۱۱/۲۲ P< ۰/۰۰۱			

$\beta = 0/25$	$\beta = 0/55$	۲۴/۲۱	۰/۵۲	۰/۷۲	کار معنادار
$T = ۳/۵۱$	$T = ۷/۸۱$	$P < 0/001$			
$P < 0/001$	$P < 0/001$				

همان طور که جدول فوق نشان می‌دهد، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان داده است که از بین متغیرهای پیش‌بینی تعهد سازمانی در کار، مؤلفه‌های کار معنادار و همسویی با ارزش‌های سازمان توان پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند. از لحاظ قدرت پیش‌بینی در درجه اول مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان به شیوه مثبت ($\beta: 0/55$) و سپس مؤلفه کار معنادار نیز به شیوه مثبت ($\beta: 0/25$) توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند، به طوری که ۵۲٪ از واریانس تعهد سازمانی توسط این متغیرها قابل تبیین است.

فرضیه چهارم تحقیق حاضر به بررسی رابطه چندگانه بین معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی می‌پردازد. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون به روش ورود مکرر و مرحله‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

فرضیه چهارم:

بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز رابطه چندگانه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی به روش ورود مکرر

متغیر ملاک	آماره	MR	RS	F	ضرایب رگرسیون
	متغیر پیش‌بین			P	۱ ۲ ۳
سلامت سازمانی	کار معنادار	۰/۴۰	۰/۱۵	۲۵/۷۲	$\beta = 0/40$ $T = 5/07$ $P < 0/001$
احساس همبستگی		۰/۵۲	۰/۲۷	۲۵/۲۷	$\beta = 0/50$ $T = 4/59$ $P < 0/001$
همسویی با ارزش‌های سازمان		۰/۵۸	۰/۳۳	۲۲/۵۷	$\beta = 0/16$ $T = 1/13$ $P = 0/260$
				$P < 0/782$	$\beta = 0/06$ $T = 0/53$ $P < 0/594$

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر بین متغیرهای معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی مدارس همبستگی چندگانه ۰/۵۸ MR: وجود دارد که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین نتایج نشان می‌دهند که مؤلفه‌های معنویت در محیط کار در مجموع ۳۳٪ از کل واریانس سلامت سازمانی مدارس را تبیین می‌کنند. بر این اساس می‌توان بیان داشت فرضیه مذکور تأیید می‌شود. از مجموع متغیرهای پیش‌بین برای به دست آوردن بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی به روش مرحله‌ای

متغیر ملاک	آماره متغیر پیش‌بین	MR	RS	F P	ضرایب رگرسیون
سلامت سازمانی	همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۵۶	۰/۳۱	۶۳/۵۳ $P < ۰/۰۰۱$	۱ $\beta = ۰/۵۶$ $T = ۷/۹۷$ $P < ۰/۰۰۱$

همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان داده است که از بین مؤلفه‌های متغیر معنویت در محیط کار، فقط مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان ($\beta: ۰/۵۶$) به شیوه مثبت توان پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس را دارد به طوری که ۳۱٪ از واریانس سلامت سازمانی مدارس توسط این متغیر قابل تبیین است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل آماری پژوهش نشان داد که همه فرضیات این پژوهش تأیید شدند. نتایج حاصل از این فرضیه‌ها با یافته‌های تحقیقات (Mohammadinejad, Hosseini, Farzan, Rafiee & Shirazi, 2014)؛ و (Esfahani & Fatemi, 2014) که نشان دادند رابطه معنی‌داری بین معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی وجود دارد و همچنین با نتایج پژوهش (Shahid & Nazim, 2012)، (Shojaei, Jandaghi, Khanifar, 2010)، (Harrington, Persisou, Marchek, 2009)، (Sunho, Rego, 2008) و (Rego, 2008) و (Shaikhloo, 2014)؛ و (Jamali, Ahmadi,)

(Asgari, 2015) که نشان دادند بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، همخوانی دارد.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از تأثیر مثبت معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز بود. مدیران مدارس نقش اساسی در تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش دارند. با توجه به تعاملات بالایی اجرایی مدیران با معلمان، دانش آموزان و اولیا به نظر می‌رسد این مدیران هستند که مهم‌ترین حلقه اتصال سلسله‌مراتب سازمانی در آموزش و پرورش باشند و نقشی مهم و هدایت‌گر را ایفا می‌کنند. لذا پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش ارتباط معنویت با تعهد سازمانی مدیران و سلامت سازمانی مدارس تلاش نمود تا با آزمون نمودن این فرضیه به بهبود و کارایی این دست از کارکنان سازمان همت گمارد. با توجه به تأیید فرضیه‌های مطرح‌شده‌ی این تحقیق به نظر می‌رسد بهبود در معنویت و فراهم ساختن همبستگی و معنا در محیط کار و همسو کردن کارکنان با ارزش‌های سازمان می‌تواند نتایج مثبت سازمانی در زمینه تعهد سازمانی و سلامت سازمانی را به دنبال داشته باشد و در نتیجه، رضایتمندی کارکنان و اثربخشی سازمانی در آموزش و پرورش را بهبود بخشد. یکی از محدودیت‌های این پژوهش به قلمرو آن برمی‌گردد به این معنی که مشارکت‌کنندگان فقط مدیران مدارس دوره دوم متوسطه و آن‌هم یک دوره زمانی کوتاه (سال تحصیلی ۹۶-۹۷) بوده است، به همین سبب تعمیم‌پذیری نتایج آن باید با احتیاط انجام گیرد؛ از طرف دیگر ابزار این پژوهش به پرسشنامه محدود می‌شود، با توجه به اینکه پرسشنامه جنبه خود سنجی دارد ممکن است پاسخگویان در پاسخ‌هایشان سوگیری کرده باشند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد که مدیران آموزش و پرورش شهر اهواز موارد زیر را عملیاتی نمایند:

- ۱- تقویت احساس رضایتمندی از کار برای مدیران مدارس از طریق توسعه اختیارات آن‌ها در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی مرتبط با شرح وظایفشان.
- ۲- تشکیل کارگاه‌های آموزشی اثربخش و کارآمد در زمینه‌ی بهبود معنویت سازمانی در مدارس.
- ۳- تقویت حس مهم بودن کار و نهادینه‌سازی ارزشی آن در زندگی برای مدیران مدارس.
- ۴- ایجاد جو دوستانه و مبتنی بر همکاری در مدارس متوسطه دوره دوم.
- ۵- گسترش احساس همبستگی مدیران و کارکنان از طریق تکیه بر ارزش‌های مشترک سازمانی و فرهنگ جامعه.

منابع

- Al Hosseini, S.H. (2001). *Organizational Growth*. Tehran: Bahari Publications.
- Alagheband, A., (2006). *The organizational health of the school*. Management's chapter in education. Breeding, 21, 24.
- Alvani, M. (1993). Pathologists Group Thinking in Decision Making. *Proceedings of the Seminar on Administrative Issues in Iran*, Tehran, Allameh Tabatabaei University.
- Asgari, M. Ahmadi, F. & Adhami Jamali, M. (2015). An Examination of the Relationship between the Tendency towards Spirituality and Organizational Health *Journal of Educational and Management Studies*, 5(1), 52-60.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). "Spirituality at work: a conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Azad Marzabadi, E., Pourkholol, M., Hashemizadeh, S. M. & Shokoohi, P. (1393). *The role of organizational spirituality in job stress and job satisfaction of administrative staff in a military hospital and examining ways to promote their spirituality*. *Journal of Military Medicine*, 16 (3), 153-147.
- Badrinarayanan, V. & Madhavaram, S. (2008). Workplace place spirituality and the selling organization: a conceptual framework and research propositions, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 9(4), 421-434.
- Bagheri, M., & Tavalaei, R. (2009). *The Effect of Organizational Commitment on Organizations' Performance*. *Polar Human Development Bulletin*, 7 (3), 96-73.
- Barznooni, M.A. (2000). *Spirituality; The need for human endurance and the sustainability of human societies; spirituality in the school of the Most High*. Tehran: Islamic Sciences Education and Research Center.
- Batemarmaya, NH, Hitam, M., & Zawawi, N., & Jody, JM. (2011). Organizational Commitment and Job Burnout among employees in Malaysia, *International Conference on Business and Economics Research*, 1,185-187.
- Beigzadeh, J., Yazdani, J., Hamdollahi, M. (2011). The Spirituality of the Working Environment and its Impact on Organizational Citizenship Behavior, Case Study: Educational Staff of the Five Regions of Tabriz. *Quarterly Journal of Educational Management Research*, 3 (1), 90-61.
- Bidokhti, A.A., Salehpour, M. (1390). *Job Satisfaction with Organizational Commitment in Education Staff*. *Shahed University Shahid Magazine*, 14 (26), 38-31.
- Blanchard, K., Hersi, P. (1385). *Management of Organizational Behavior*. Translation Alagheband, Ali., Tehran: Amir Kabir.

- Buck, J. M, Watson, J.L. (2002). The relationship between human resource management strategies and organizational commitment, *Innovative Higher Education*, 26 (3), 175-192.
- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.
- Cavanaugh, G. (1999). Spirituality for Managers: Context and Critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3), 186-199.
- Chang, H.T. (2007). Testing the relationship between three-component organizational /occupational commitment and organizational /occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 7(70), 352-368
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 3, 356-375.
- Daniel, J.L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5),442-456.
- Dee, J.R., Henkin, A.B. & Singleton, C.A. (2006). organizational commitment of teachers in urban schools: examining the effects of team structures. *Urban education*,7 (41),603-627.
- Delbecq, L.A. (1999). Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 345-349.
- Dennis, D. Heaton, P. Schmiat-Wilk, J. & Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*; 17 (1), 292- 301.
- Dixon, M.A. (2002). *The relationship between human resource management and organizational effectiveness in non-profit sport organization: a multi-level approach*. PhD dissertation of Ohio state university.
- Emami, M. (2009). *Organizational commitment and factors affecting it*. The Strategy of the Campus of the University of Tehran, 1 (1), 144-127.
- Fatemi, S.Z., Esfahani, A. (2014). *Investigating the role of organizational justice intermediary in the relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment*. Research Transformation Management, 6 (12), 48-29.
- Freshman, B.(1999). An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318-327.
- Goodarzi, M. (2011). *Management of Behaviour in Sport*. University of Tehran Press, 3211.
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J. & Travis, F. (2004). Constructs, Methods, and measuring for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-68.

- Inalou S. (1391). *The Study of the Relationship between Spirituality in the Workplace and Job Stress from the Point of View of Teachers of the 18th Education Area of Tehran*. Master's Degree, Islamic Azad University, Tehran University.
- Jahanian, R., Qudsi, S. (1393). The relationship between health and organizational justice and the professional development of employees in educational organizations. *Quarterly Journal of Educational Management, Islamic Azad University, Marvdasht Branch*, 5 (3), 97-114.
- Jahromi, S., Salehi, M., Imani, J. (1388). Organizational Justice Relationship and Organizational Commitment with Job Satisfaction among Special School Teachers in Bandar Abbas. *Educational Sciences*, 2 (5), 33-7.
- Jowkar, A.R., Afifian, F. (1392). Relationship between Job commtment and Job Satisfaction of Employees Libraries; Case Study of Shiraz University. *Quarterly Journal of Social Sciences Islamic Azad University, Shoushtar Branch*, 7 (2), 14-1.
- Kennedy, C. J. (2014). Workplace Spirituality and Organizational Commitment Influence on Job Performance among Academic Staff. (*UKM Journal of Management*), 40, 115 – 123.
- King, K. (1997). *Spirituality in New Handbook of Living Religions*. Oxford: Blackwell.
- Krishnakumar, S. & Neak, C. P. (2003). What, Why and how of spirituality in the work place, *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3). 153-164.
- Mahdad, A., Asadi, M., Golparvar, M.(1394). The prediction of psychological capital through spirituality in the workplace and moral leadership. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10 (1), 63-54.
- Marmaya, N.H., Zawawi, N., Hitam, M. and Jody, J.M. (2011) Organizational Commitment and Job Burnout among Employees in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*, 1, 185-197.
- 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(2), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: award looks Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. San Francisco: Jossey-bass.
- Myers, J. E., & Williard, K. (2003). Integrating spirituality into counselling and counsellor training: A developmental, wellness approach. *Counselling & Values*, 47(2), 142-155.
- Na'ami, A.Z., Piriyaee, S. (2011). Relationship between the dimensions of their job motivation and determination of job engagement in employees of Isfahan Steel Company. *Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 3 (9), 41-23.

- Parboteeah, K., Praveen; Y.P., & John, B. (2009). Religious Groups and Work Value, a Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9 (1): 51-67.
- Pool, S., & Pool, B. (2007). A management development model: measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*, 26(4), 353-369.
- Rafiee, A., Farzan, F., Hosseini, S.E., Mohammadinejad, M. (1394). The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment of Sports Managers in Qazvin Province. *Research on Sport Management and Motor Behavior*, 11 (21), 166-157.
- Reviews and the necessity of a paradigm shift, *Iranian Journal of Epidemiology*, 13 (5), p. 155.
- Rezaei, M. (1393). Relationship between school organizational culture and organizational commitment of middle school teachers. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 5 (2), 214-195.
- Riasudeen, S., & Prabavathy, R. (2011). Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organization. *Global Management Review*, 5(4), 29-37.
- Shirbagi, N. (2007). Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames within Indian and Iranian Higher Education Institutions, *Bulletin of Education & Research*, 29(1), 17-32.
- Swadookhi, M. (1393). The Relationship between Spirituality in Work and Work Ethics with Work Alienatio. *Master's degree in Isfahan Islamic Azad University*.
- Warner, J.C., Hegtvedt, K.A., Roman, P. (2005). Procedural justice, distributive justice: How experiences with downsizing condition their impact on organizational commitment. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 89-102.
- Hoy, W. H. and Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, Translated by Mir Mohammad Seyyed Abbas Zadeh. Urmia: University.
- Yazdi Feizabadi, V., Saifaddini, R., Ghandi, M., Mehrolhasani, M. (2018). The World Health Organization's Definition of Health: A Short Review of Critiques and Necessity of A Shifting Paradigm, *Iranian Journal of Epidemiology*, 13 (5), p. 155-165.