

رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان نگرش شغلی در دانشگاه
*Relationship between Spirituality at Work and Organizational Commitment as Work Attitude
at University*

Masoud Goudarzi

Islamic Azad University, Mobarakeh branch

Zahra Karimi Arazi

Payam Nour University, Shiraz branch

Email: z2007k60@yahoo.com

مسعود گودرزی

مریی دانشگاه آزاد اسلامی

زهرا کریمی اراضی

فوق لیسانس مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور شیراز

Abstract

Aim: This study was carried out to determine the relationship between spirituality at work and organizational commitment. **Method:** The participants were all the personnel and the educational staff members of Islamic Azad University of Mobarakeh, out of which a sample of 110 subjects was selected. The instruments included two researcher-made *Workplace Spirituality and Organizational Commitment Questionnaires*. **Results:** Results find support for significant, positive relationship between workplace spirituality and organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Spirituality at Work.

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی انجام گردید. **روش:** جامعه آماری، کلیه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه در نظر گرفته شد. نمونه پژوهش ۱۱۰ آزمودنی (۴۷ نفر عضو هیات علمی و ۶۳ نفر از کارکنان) بود. ابزار سنجش معنویت محیط کار، یک پرسشنامه ۲۰ سؤالی و ابزار سنجش تعهد سازمانی یک پرسشنامه ۱۵ سؤالی بود که پایایی و روایی آنها بررسی گردید و نتیجه ی آن قابل قبول شد. **نتایج:** نتایج نشان داد که رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی معنادار است. از یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی مثبت بین معنویت در کار و تعهد سازمانی وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، معنویت در کار.

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. به منظور دستیابی هر چه بهتر سازمان‌ها به اهداف خود، داشتن کارکنان متعهد و پایبند به رسالت و اهداف سازمان امری بسیار مهم تلقی می‌شود. آنچه سازمان‌های موفق را برجسته می‌سازد، پرورش و نگهداری کارکنان مستعد و متعهد است. تعهد متغیری است که توجه قابل ملاحظه‌ای را در ادبیات سازمانی به خود جلب کرده است، و به عنوان یکی از عوامل تضمین‌کننده موفقیت و بقای سازمان‌ها مدنظر کارشناسان قرار گرفته است. تعهد سازمانی سال‌های زیادی است که به عنوان یک سازه اصلی در درک رابطه بین مدیر و کارکنان شناخته شده است (گوتام، دیک، واگنر، آپادیای، و دیویس^۲، ۲۰۰۴: ۴). نخستین تحقیقات در زمینه تعهد سازمانی به وسیله وایت^۳ (۱۹۶۵) تحت عنوان "انسان سازمانی" انجام شد و به این نتیجه رسید که انسان سازمانی، فردی است که نه تنها برای سازمان کار می‌کند، بلکه به آن تعلق دارد (معین فر، ۱۳۷۹). از جمله دلایلی که برای برتری تعهد نسبت به سایر متغیرهای رفتار سازمانی وجود دارد، این است که به عنوان متغیر مهمی در درک رفتاری کارکنان در سازمان شناخته شده است؛ این مفهوم هم به عنوان نگرش و هم به عنوان رفتار مورد آزمون قرار گرفته است. از نظر رفتار گرایان، تعهد مجموعه‌ای از مفاهیم رفتاری است (پورتر، استیرز، و موودی، ۱۹۷۴) و موضوع تعهد نگرشی (موودی، پورتر، و استیرز، ۱۹۸۲) تعیین هویت کارکنان با سازمان است (رهنورد و رادمش، ۱۳۸۲: ۵).

به نظر پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می‌یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، به صورت جزء، بر سازمان‌ها و به عنوان یک کل، بر جامعه اثرات عمده و مهمی دارد. در توضیح اهمیت تعهد سازمانی، آلن و می‌یر به این جمله مورو و مک‌الرویز^۴ (۱۹۹۳) اشاره می‌کنند که، تعهد سازمانی تکامل یافته‌ترین شکل تعهد در میان سازه‌های تعهد شغلی است (براون، ۲۰۰۳: ۳). لوتانز ادعان می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی به تعهد سازمانی، زمینه خوب و مناسبی برای درک و فهم تعهد سازمانی و پیش‌بینی برای تمایل به باقی ماندن در شغل فراهم آورده است (اسماعیلی، ۱۳۸۰: ۶۶). تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. به عنوان مثال، در پژوهشی ناریمواتی^۵ (۲۰۰۷) به مطالعه تأثیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت، نسبت به عملکرد پرداخت. نتایج نهایی نشان داد تأثیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان بر عملکرد، مثبت و معنادار است یعنی اگر یک شخص تعهد و رضایت شغلی بالایی داشته باشد عملکرد بالایی از خود نشان می‌دهد و مایل به ماندن در سازمان است.

در بعضی از پژوهش‌های داخلی نیز نتایج مشابهی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی حاصل شده است؛ به عنوان مثال صداقتی فرد و خلیج اسدی (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. بنابراین با افزایش پایبندی و رضایت فرد به شغلش عملکرد مسئولیت‌شناسانه او به همراه کارایی وی افزایش می‌یابد.

در موارد بسیاری سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف محوله تلاش نمایند و این به ویژه در مشاغل حساس و بحرانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. کوتاهی در جهت ایجاد چنین تعهد، تعلق و وابستگی روانی در بین اعضای سازمان، موجب افزایش هزینه‌های هنگفتی جهت ایجاد سیستم‌های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده خواهد بود. داشتن مدیران و

². Gautam et al

³. Whyte

⁴. Morrow & McElroy's

⁵. Narimawati

کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف سازمان در آن‌ها درونی شده باشد و آن ارزش‌ها را متعلق به خود بدانند، این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد باطنا در جهت تأمین منافع سازمان، تلاش نمایند. برعکس افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان، این رفتار خود را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (نحریر، عبادی، کریمی‌زرچی، و هنرور، ۱۳۸۹: ۲۴).

بنابراین لازم است سازمان‌ها عواملی را که تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد، شناسایی نموده و با بکارگیری این عوامل سعی در حفظ و افزایش تعهد و پایبندی کارکنان شان نمایند. معنویت در کار می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر در حفظ و ارتقای تعهد سازمانی محسوب شود. معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است. ورود به هزاره جدید، افزایش جستجو برای معناخواهی در کار، جستجوی ثبات در دنیای بی‌ثبات امروزی و حرکت کشورهای توسعه یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری و... اهمیت و ضرورت بکارگیری معنویت در کار را بیشتر می‌کند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵: ۸). به نظر می‌تروف و دنون (۱۹۹۹) معنویت در کار، در برگیرنده 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 سازمانش می‌باشد. بکارگیری معنویت در محیط کاری، می‌تواند مزایای زیادی برای مدیران و کارکنان به همراه آورد و در واقع، این مفهوم، تمایلی است که در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود، و به گونه موفقیت آمیزی اجرا گردد پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت. 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، می‌تواند مسائلی مثل صدمات به سلامتی فکری کارکنان، بندگی، احساس حقارت و تحقیر افراد، امور انسانی و تهدیدهای جدی به روح انسانی را که از نظر نویسندگان متعددی در بسیاری از سازمان‌های به قول معروف پیشرفته موجود می‌باشد، کم کرده یا برطرف نماید (رگو و کنها، ۲۰۰۸: ۵۴).

محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن، ۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگر-مارش و کونلی، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک، ۱۹۹۹)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، و انگیزش بیشتر (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵) شود (کریمی اراضی، ۱۳۸۹: ۳۹). همچنین میلیمان و دیگران (۲۰۰۳) در بررسی رابطه بین ابعاد معنویت و نگرش‌های شغلی کارکنان (تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، رضایت باطنی از کار، درگیری یا عجین شدن در کار و عزت نفس ناشی از سازمان) به این نتیجه رسیدند که بین معنویت در سطح فردی و گروهی و تمایل به ترک سازمان رابطه منفی و با بقیه نگرش‌های شغلی مورد بررسی رابطه مثبت وجود دارد.

حال با عنایت به اهمیت تعهد و نقشی که معنویت ممکن است در ارتقای آن ایفا کند این سوال مطرح می‌شود که آیا بین معنویت در کار و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟ با توجه به این سؤال، می‌توان هدف کلی این تحقیق را شناخت و تعیین رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی بیان کرد بر این اساس پژوهشی انجام گردید که در ادامه به ارائه نتایج به دست آمده از آن پرداخته می‌شود. در این تحقیق ما سعی در جست و جوی کشف عقاید و باورهای دینی و عرفانی کارکنان نداشتیم، بلکه به دنبال آن بودیم تا نگرش‌های کارکنان در مورد احساس معنا در کار، همبستگی با همکاران و همسویی با ارزش‌های سازمان را مورد سنجش قرار دهیم.

روش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد مبارکه اصفهان بود که حدود ۲۰۰ نفر می‌باشند. در پژوهش حاضر، جامعه آماری و نمونه یکی است و روش نمونه‌گیری به دلیل تعداد نسبتاً کم اعضاء جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت سرشماری بوده است که در نهایت، نمونه در دسترس پژوهش ۱۱۰ آزمودنی (۴۷ نفر عضو هیأت علمی و ۶۳ نفر از کارکنان) شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه‌های معنویت در کار و تعهد سازمانی استفاده گردیده است. پرسشنامه معنویت در کار با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳) طراحی شده است. پرسشنامه، سه بعد معنادار بودن کار (۶ گویه، از شماره ۱ تا ۶)، احساس همبستگی (۷ گویه، از شماره ۷ تا ۱۳) و همسویی با ارزش‌های سازمان (۷ گویه، از شماره ۱۴ تا ۲۰) را می‌سنجد. پرسشنامه تعهد سازمانی نیز توسط موودی، استیز و پورتر (۱۹۷۹) ابداع گردیده است. پرسشنامه، سه بعد تعهد مستمر (۵ گویه، از شماره ۱ تا ۵)، تعهد عاطفی (۵ گویه، از شماره ۶ تا ۱۰) و تعهد تکلیفی (۵ گویه، از شماره ۱۱ تا ۱۵) را می‌سنجد. در این پژوهش برای تعیین روایی صوری، از نظرات کارشناسان صاحب نظران و متخصصین، کمک گرفته شده است. و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر محقق را می‌سنجد. همچنین به منظور اندازه‌گیری پایایی، روش آلفای کرونباخ انجام گردید. با استفاده از داده‌های به دست آمده از پیش‌آزمون در مرحله مقدماتی و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ معنویت در کار ۰/۹۲ و تعهد سازمانی ۰/۷۸ به دست آمد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده، از پایایی لازم برخوردار می‌باشند. در این تحقیق، رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان و اعضای هیأت علمی و همین‌طور، رابطه بین کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها با تعهد سازمانی کارکنان و اعضای هیأت علمی، با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی صحت و سقم فرضیات برای هر نوع تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار است. به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. آزمون همبستگی پیرسون این امکان را فراهم می‌آورد تا با لحاظ کردن سطح معنی‌داری ($\alpha = 0/05$)، بتوان معنادار بودن رابطه را مورد بررسی قرار داد؛ لذا در نتایج تحلیل‌ها هرگاه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بوده است این نتیجه حاصل شده است که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل و بررسی فرضیات تحقیق به طور خلاصه در قالب جداول زیر آمده است و توضیح هر کدام به طور کامل در زیر جدول مربوط ارائه شده است. فرضیه اصلی: بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به خروجی SPSS، فرضیه فوق تأیید می‌شود. جداول مربوط به آن در زیر ارائه می‌گردد.

جدول ۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین معنویت در کار و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

نام متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد (N)
معنویت در کار و تعهد سازمانی	۰/۵۹۷	۰/۰۰۰	۴۷

ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر در بین کارکنان دانشگاه آزاد ۰/۵۹۷ می‌باشد. و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha = 0/05$). با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر مثبت است، می‌توان گفت با بالاتر رفتن معنویت در کار، تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه نیز بیشتر می‌گردد.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

نام متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد (N)
معنویت در کار و تعهد سازمانی	۰/۶۴۳	۰/۰۰۰	۶۳

ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر در بین کارکنان دانشگاه آزاد ۰/۶۴۳ می‌باشد. و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=۰/۰۵$). با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر مثبت است، می‌توان گفت هرچه که معنویت در کار بالاتر باشد، تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی ۱: بین احساس کار معنادار و تعهد سازمانی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین احساس همبستگی و تعهد سازمانی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین همسویی ارزش‌ها و تعهد سازمانی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به خروجی SPSS، فرضیه‌های فوق تأیید می‌شود. جداول مربوط به آن در زیر ارائه می‌گردد.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان ابعاد معنویت در کار و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

ابعاد معنویت در کار	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد (N)
احساس کار معنادار	۰/۵۳۳	۰/۰۰۰	۴۷
احساس همبستگی	۰/۵۱۴	۰/۰۰۰	۴۷
همسویی ارزش‌ها	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰	۴۷

نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی پیرسون بین کار معنادار و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی برابر ۰/۵۳۳ است و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=۰/۰۵$). یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان گفت هر چه اعضای هیأت علمی از احساس معناداری بالاتری در کار خود برخوردار باشند، تعهد سازمانی آنها نیز بالاتر خواهد بود.

همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین احساس همبستگی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی برابر ۰/۵۱۴ است و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=۰/۰۵$). یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی بین این دو متغیر می‌توان گفت وقتی اعضای هیأت علمی احساس همبستگی بالاتری دارند از تعهد سازمانی بالاتری نیز برخوردارند.

در آخر نیز مشاهده می‌کنید که ضریب همبستگی پیرسون بین همسویی ارزش‌ها و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی برابر ۰/۵۶۲ است و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=۰/۰۵$). یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی بین این دو متغیر می‌توان گفت در وقتی اعضای هیأت علمی احساس کنند ارزش‌های آنها با سازمان، همسویی دارد، تعهد سازمانی آنها بیشتر خواهد بود.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان ابعاد معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

ابعاد معنویت در کار	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد (N)
احساس کار معنادار	۰/۶۱۷	۰/۰۰۰	۶۳
احساس همبستگی	۰/۵۶۳	۰/۰۰۰	۶۳
همسویی ارزش‌ها	۰/۴۶۵	۰/۰۰۰	۶۳

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میان عوامل مرتبط با معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی پیرسون بین کار معنادار و تعهد سازمانی کارکنان برابر $0/617$ است و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=0/05$). یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر مثبت است، بنابراین می‌توان گفت در مدیریت‌هایی که در آنها کارکنان از احساس معناداری بالاتری در شغل خود برخوردارند، تعهد سازمانی آنها نیز بالاتر خواهد بود.

ضریب همبستگی پیرسون بین احساس همبستگی و تعهد سازمانی کارکنان برابر $0/563$ است و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=0/05$). یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی بین این دو متغیر می‌توان گفت مدیریت‌هایی که در آنها کارکنان احساس همبستگی بالاتری دارند از تعهد سازمانی بالاتری نیز برخوردارند.

ضریب همبستگی پیرسون بین همسویی ارزش‌ها و تعهد سازمانی کارکنان برابر $0/465$ است و عدد سطح معناداری مشاهده شده نزدیک به صفر است ($\alpha=0/05$). یعنی بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر مثبت است، بنابراین می‌توان گفت در مدیریت‌هایی که احساس همسویی ارزش‌ها در کارکنان بیشتر وجود دارد، تعهد سازمانی نیز بیشتر خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه انجام گردید. همان‌طور که انتظار داشتیم، میان معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و نتایج حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری شده در این تحقیق، از ادبیات تحقیق پشتیبانی می‌کند و منطبق با مبانی نظری تحقیق می‌باشد. نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌های حاصل در خصوص فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که معنویت در کار بر تعهد سازمانی مؤثر است. بنابراین فرضیه اصلی مورد تأیید قرار گرفت و با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر مثبت بود، می‌توان گفت در مدیریت‌هایی که معنویت در کار بالاتر است، تعهد سازمانی افراد نیز بیشتر می‌باشد. این نتیجه با برخی تحقیقات انجام گرفته مطابقت دارد به عنوان مثال مطابق داده‌های میلیمان (۲۰۰۳)، بین معنویت در کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و معنویت باعث ارتقاء آن می‌گردد. همچنین با توجه به نتایج حاصله از پژوهش کریمی اراضی (۱۳۸۹) بین معنویت محیط کاری و تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری رابطه معنادار وجود دارد.

در خصوص فرضیه‌های فرعی نتایج گواه این است که بین ابعاد معنویت در کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. این نتایج، با نتایج پژوهش کریمی اراضی (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

پژوهش درباره معنی دار بودن کار به این نتیجه رسیده است که افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنی دار است، بیشتر به آن متعهد می‌شوند و بیشتر درگیر آن می‌گردند، نسبت به زمانی که احساس معنی دار بودن شغل پایین است. تحقیقات متعددی این نظریه را اثبات کرده‌اند که احساس همبستگی، به تعهد کارکنان و ترک خدمت کارکنان (که شدیداً با انگیزه تمایل به خروج ارتباط دارد)، مربوط می‌شود. در زمینه احساس همبستگی میلیمان و دیگران (۱۹۹۹) ادعا کردند که داشتن حسی قوی از اجتماعی بودن و داشتن اهداف جدی سازمانی با تعهد بسیار بالای کارمند و میزان ماندگاری بیشتر او در کار، ارتباط دارد. همچنین همراستایی با ارزش‌های سازمانی نیز با تعهد سازمانی مرتبط می‌شود. احساس همراستایی در ارزش‌ها باعث می‌شود کارکنان، سازمان و ارزش‌های آن را متعلق به خود بدانند و بیش از پیش به آنها متعهد بمانند و برای انجام بهتر امور آن در زمان حال و نیازهای آن در آینده تلاش و کوشش بیشتری به عمل آورند، طبیعی است هر چه اهداف و ارزش‌های فرد و سازمان تناسب بیشتری با هم داشته باشند

تعهد کارکنان نسبت به سازمان بیشتر می‌گردد و سعی آنها در جهت دستیابی به اهداف و حفظ ارزش‌ها افزایش می‌یابد. به گفته میلیمان (۲۰۰۳) تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌هایی که محیطی فراهم می‌آورند که در آن در برابر نهاده کارکنان و ارزش‌های آنان پاسخگو هستند، کارکنانی خواهند داشت که:

- انعطاف پذیرتر بوده و به موفقیت سازمان کمک خواهند کرد.
- حس قوی روح صمیمیت و یگانگی دسته جمعی دارند.
- شدیداً در جهت کمک کردن به موفقیت سازمان متعهد شده‌اند.

بنابراین با جمع‌بندی مطالب فوق، در نهایت می‌توان به جرأت عنوان کرد که معنویت در کار می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد، حفظ و ارتقای تعهد سازمانی محسوب شود. و قداست تعهد کارکنان را رشد و توسعه دهد و از ترک خدمت کارکنان مستعد و متعهد نیز جلوگیری کند، و در نتیجه به پیشرفت و ارتقای مراکز و سازمان‌ها کمک نماید.

منابع

- اسماعیلی، ک. (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. ماهنامه تدبیر، ۱۱۲(۲)، ۶۹-۶۶.
- پارسا معین، ک.، و ناظم، ف. (۱۳۸۹). ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۳(۱)، ۷-۱۷.
- رهنورد، ف.، و رادمنش، الف. (۱۳۸۲). تصمیم‌گیری مشارکتی و تعهد سازمانی. دانش‌مدیریت، ۶۲، ۱۶-۳.
- سیار، ا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت‌های تابعه وزارت نفت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه پردیس قم.
- صداقتی فرد، م.، و خلیج اسدی، ش. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۶(۲)، ۵۱-۳۹.
- کریمی اراضی، ز. (۱۳۸۹). بررسی رابطه معنویت محیط کار و تعهد سازمانی در شهرداری مبارکه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور شیراز.
- معین فر، ع. (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش شهر ارومیه)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تحصیلات تکمیلی، دانشگاه شیراز.
- نحریر، ب.، عبادی، ع.، توفیقی، ش.، کریمی زارچی، ع.، و هنرور، ح. (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. مجله طب نظامی، ۱۱۲(۱)، ۲۳-۲۶.

- Brown, Barbara (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors*, Dissertation (Ph.D.), Virginia.
- Gautam, T., Van-Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2004). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), 305-314.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, 1(7), 81-91.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes (An exploratory empirical assessment). *Journal of Organizational Change Management*, 4(16), 427-447.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Narimavati, S. E. U. (2007). The influence of work satisfaction, organizational commitment and turnover intention toward the performance of lecturers at west java's private higher education institution. *Journal of Applied Sciences Research*, 3(7), 549-557.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 1(21), 53-75.

