

DOI: [10.52547/jpap.2021.100823.29245](https://doi.org/10.52547/jpap.2021.100823.29245)DOR: [20.1001.1.22516069.1402.14.1.1.1](https://dor.sbu.ac.ir/20.1001.1.22516069.1402.14.1.1.1)

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان بخش دولتی با نقش میانجی گری عجین شدن کارکنان با شغل (مورد مطالعه: بانک مسکن)

غلامعلی طبرسا^۱، بهنام گراوند^۲، سمیرا طاهری^۳، بی تا شه‌بخش^۴

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین معنویت فضای کاری و تعهد سازمانی با نقش میانجی‌گری عجین شدن فرد با کار است.

طراحی/ روش‌شناسی/ رویکرد: این پژوهش از منظر نوع هدف و روش، از انواع پژوهش‌های کاربردی و توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده از پرسشنامه استاندارد معنویت فضای کاری جان میلیمن، پرسشنامه استاندارد عجین شدن با شغل ویلمر و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی جلال هانایشا استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS انجام شد.

یافته‌های پژوهش: در نهایت تأثیر مستقیم معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان و همچنین تأثیر غیرمستقیم معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی‌گری عجین شدن کارکنان با شغل نیز تأیید گردید.

محدودیت‌ها و پیامدها: یکی از محدودیت‌های این پژوهش وجود فاصله جغرافیایی زیاد بود که در نهایت باعث شد که محققین فقط شعبات ممتاز و درجه یک را به عنوان جامعه آماری در نظر بگیرند و از سایر شعبات چشم‌پوشی کنند که این امر باعث از دست رفتن بخش قابل توجهی از جامعه آماری پژوهش شده که می‌توانست نتایج پژوهش را دستخوش تغییر کند.

پیامدهای عملی: افرادی که در سازمان با روحیه بالاتر، اخلاق نیکو و معنویت بیشتری حضور پیدا می‌کنند مورد تشویق قرار گیرند و این رفتار در سازمان مورد تأکید قرار گرفته و افراد به این کار تشویق شوند و نقش صداقت را در تعهد سازمانی نهادینه نمایند.

ابتکار یا ارزش مقاله: از آنجا که در پژوهش‌های پیشین بیشتر به بررسی تأثیر جداگانه هریک از متغیرهای ذکر شده بر یکدیگر پرداخته شده و تاکنون پژوهشی به بررسی همزمان تأثیر معنویت فضای کاری و عجین شدن با شغل بر تعهد سازمانی نپرداخته است، پژوهش حاضر سعی کرده است این امر را در قالب یک مدل واحد ارائه دهد و از سوی دیگر جامعه آماری پژوهش حاضر به طور گسترده شعبات ممتاز و درجه یک تمام استان‌های کشور را مورد پوشش قرار داده که باعث تمایز این پژوهش از پژوهش‌های پیشین شده است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

مشخصات نویسندگان

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
g_tabarsa@sbu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
behnamgeravand@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش سیستم‌های اطلاعاتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (*نویسنده مسئول).
samira.ta1988@gmail.com

۴. دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد رودهن.
bshahbakhsh@gmail.com

کلمات کلیدی: معنویت فضای کاری، عجین شدن با شغل، تعهد سازمانی، بانک مسکن.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۱۴ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۰۱

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

Research Paper

Investigating the Workplace Spirituality Effect on the Organizational Commitment of Public Sector Employees by Considering Moderating Role of Work Engagement. (Case study: Maskan Bank)

Gholam Ali Tabarsa¹, Behnam Geravand², Samira Taheri³, Bita Shahbakhsh⁴

Authors

1. Professor in Human resource management (Public Administration), University of Shahid Beheshti.

G_Tabarsa@sbu.ac.ir

2. PhD candidate in Human resource management (Public Administration), University of Shahid Beheshti.

Behnamgeravand@gmail.com

3. Master in Public Administration, University of Shahid Beheshti (*Corresponding Author).

samira.ta1988@gmail.com

4. PhD in Public Administration, Islamic Azad University of Rudehen,

bshahbakhsh@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to investigate the relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment using Work Engagement as a mediator variable.

Design/ methodology/ approach: This research is practical and descriptive-scrolling. The data collection method is using a questionnaire. to design questions, Standard Questionnaire of John Millman's, Wilmer's Standard Adjustment Questionnaire, and Jalal Hanayha's Organizational Commitment Standard Questionnaire were used. Data analyse was done by using SPSS and PLS softwares”

Research Findings: The results shows that Workplace Spirituality has a direct effect on Organizational Commitment and an indirect effect on Organizational Commitment using modiator variable, Work Engagement.

Limitations & Consequences: One of the limitations of this research was long distance between branches of the bank, which ultimately leading us to consider only the privileged and first-class branches as our statistical population. This caused a decrease in our statistical population that could change the results of the research.

Practical Consequences: People who come to the organization with higher spirit, good morals and more spirituality should be encouraged and this behavior should be emphasized in the organization and people should be encouraged to do this to institutionalize the role of honesty in organizational commitment.

Innovation or value of the Article: Since in previous researches, the separate impact of each of the mentioned variables on each other has been investigated, and so far no research has investigated the simultaneous impact of the workplace spirituality effect on the organizational commitment by considering moderating role of Work Engagement, the present research has tried to investigate this effect in the form of a single model. on the other hand, the statistical population of the present study has widely covered the privileged and first-class branches of all the provinces of the country, which has distinguished this study from previous studies.

Paper Type: Research Paper

Keywords: Workplace Spirituality, Work Engagement, Organizational Commitment, Maskan Bank

مقدمه

کسب موفقیت و رشد در سازمان‌های امروزی در گرو داشتن کارکنانی متعهد، پرنرژی و دارای دلبستگی به نقش و وظایف سازمانی است. کارکنانی که به شغل و نقش خود به دید اجبار می‌نگرند، در آینده‌ای نه چندان دور موجبات هدر رفتن منابع سازمانی را فراهم آورده، بر عملکرد کلی سازمان تأثیر نامطلوبی خواهند گذاشت و از سوی دیگر خود نیز دچار فرسایش شغلی می‌شوند. تعهد سازمانی در هر سازمانی (دولتی یا خصوصی) شاخصی کلیدی و تأثیر گذار است. از سال ۱۹۹۰ متغیر تعهد سازمانی کانون توجه بسیاری از تحقیقات در رشته‌های اصلاح و تربیت بوده است. تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان یک پیوند روانی میان کارگر و سازمان باشد که با داشتن وفاداری به سازمان، تمایل به درگیری در آن دارند و احتمال کمتری وجود دارد که فرد به طور داوطلبانه سازمان را ترک کند (Fang and Jen, 2015). از این رو شناسایی شاخص‌هایی که بتواند تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، مهم است. طبق پژوهش‌های جدید معنویت فضای کاری یکی از شاخص‌هایی است که می‌تواند تعهد سازمانی را در هر ارگانی تعدیل کند. معنویت یک تجربه درونی است و نگرشی از گشودگی، مراقبت یا دوست داشتن است که می‌توان آن را تمرین کرد و توسعه داد (garg, 2018).

کریشما کومار^۱ و نک^۲ (۲۰۰۲) معنویت را به عنوان جستجوی چند ساله برای هدف و معنای زندگی تعریف کردند. نویسندگان دیگر تعاریف متفاوتی از معنویت در محیط کار را ارائه می‌دهند: تجارب درونی؛ گشودگی و مراقبت؛ ادغام و انسجام در محل کار؛ اخلاق؛ احترام، فروتنی و شجاعت؛ هدف مشترک؛ مشارکت و همبستگی؛ آگاهی درونی؛ احساساتی که عمل را تحریک می‌کنند؛ ایمان؛ نیروی مقدس که زندگی را به تصویر می‌کشد؛ محبت و.... (garg, 2018). از طرف دیگر شاخص تأثیرگذار دیگر عجین شدن فرد با شغل است که ممکن است تعهد افراد را نسبت به سازمانشان افزایش دهد. عجین شدن با شغل ساختاری است که به صورت گسترده در موردش تحقیق شده است و با انگیزش شغلی و رفتارهای انگیزشی مرتبط است. بنابراین به دلیل تأثیر مثبت آن بر نتایج عملکرد، برای سازمان مفهومی مهم می‌باشد (Zeynep, et al. 2017). عجین شدن با شغل مفهومی از رابطه میان کارمند و کارش می‌باشد (Truss et al., 2013). به این ترتیب که فرد در سازمان بدون توجه به ساعات کاری ممکن است برای مدت طولانی در سازمان بماند و بتواند خروجی مشخصی از کار خود داشته باشد. از این رو شناسایی این متغیرها بر تعهد سازمانی در هر نهادی بیش از پیش لازم و ضروری است.

یکی از سازمان‌های که نیازمند نیروی انسانی متعهد می‌باشد، بانک‌ها هستند که در پژوهش حاضر به صورت موردی بر بانک مسکن تمرکز شده است. بانک مسکن به دلیل ماهیت کار خود که تسهیل فرآیند تامین مالی حوزه مسکن و توسعه شهری و اعطاء تسهیلات جهت تامین مسکن کلیه خانوارهای فاقد مسکن و ارائه خدمات مالی، بانکی و مشاوره‌ای به سازندگان واحدهای مسکونی منطبق با الگوی مصرف برای اقشار میان درآمد و کم درآمد با تأکید بر احیاء بافت‌های فرسوده می‌باشد، وجود مولفه تعهد سازمانی کارکنان را بیش از پیش می‌طلبد. از این رو در پژوهش حاضر تلاش شده است تا با شناسایی تأثیر عجین شدن کار بر تعهد سازمانی از یک طرف و از طرف دیگر تأثیر معنویت فضای کاری بر آن بتوان تا حد زیادی متغیر تعهد سازمانی را تحت کنترل گرفت.

¹ Krishnakumar

² Neck

بنابراین سوال اصلی پژوهش این است که آیا معنویت فضای کاری و عجین شدن فرد با شغل تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعهد سازمانی^۱: تعهد سازمانی یک وضعیت روحی و روانی چند بعدی است که رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند. به گفته محققان، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری اجزای متمایز تعهد هستند. پیوستگی عاطفی کارکنان با شناسایی و درگیر شدن در سازمان، به تعهد عاطفی اشاره دارد. کارکنان در سازمان باقی می‌مانند زیرا میل شخصی به ماندن دارند، در مقابل تعهد مستمر اشاره به آگاهی از هزینه‌های شخصی در صورت ترک سازمان دارد. احساس تعهد کارکنان به ادامه اشتغال و احساس مسئولیت به سازمان منعکس کننده تعهد هنجاری است. چنین فردی در سازمان باقی می‌ماند و این احساس را دارد که باید در سازمان بماند. (Gormley, Kennerly. 2010). همچنین تعهد سازمانی، می‌تواند پاسخ هیجانی به ارزیابی مثبت از محیط کار در نظر گرفته شود. این پاسخ احساسی، ممکن است به صورت دل‌بستگی باشد، به ویژه هنگامی که افراد به شدت ارزش‌ها و اهداف سازمان را باور و این که تمایل قوی به حفظ عضویت خود در سازمان دارند (Joe 2010). تعداد زیادی از مطالعات پیشین نشان داده‌اند که تعهد سازمانی و نتایج سازمانی شامل اثربخشی سازمانی و عجین شدن با شغل و رضایت شغلی با هم ارتباط مثبت دارند (Woocheol, et al. 2018)

عجین شدن با شغل: عجین شدن با شغل تعاریف مختلفی دارد. این ساختار ابتدا توسط کان^۲ (۱۹۹۰) تعریف شده است که شامل تحت کنترل در آوردن شخصیت اعضای سازمان برای نقش‌های کاری آنها در سازمان است. همانند عجین شدن با شغل پژوهش‌ها در مورد معنویت در محیط کار به طور قابل توجهی افزایش یافته است (Joelle & Coelho, 2017). عجین شدن با شغل با نیرومندی، فداکاری و جذب مشخص می‌شود. نیرومندی^۳ به عنوان سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی تعریف شده است و چگونگی اشتیاق برای تلاش و پشتکار در هنگام کار است. فداکاری^۴ در شغل با مشارکت در کار تعریف می‌شود و کارمند احساس می‌کند که کارش ارزشمند است. در نهایت جذب^۵ به تمرکز و جذابیت فرد در محل اشاره کار دارد (Nasurdin et al. 2017). در طول دوده گذشته تعداد مطالعات در مورد مشارکت در کار سریعاً افزایش یافته است. عجین شدن با شغل به حالت مثبت، انگیزه مثبت و انرژی بالا همراه با سطح بالایی از تعهد و تمرکز بالا در کار اشاره دارد. برای سازمان‌های دولتی و خصوصی معاصر جذب کارکنانی که با شغلشان عجین شده‌اند بسیار مطلوب است. زیرا با سطوح بالای خلاقیت، عملکرد کاری، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتری همراه است. عجین شدن با شغل به عنوان یک وضعیت ذهنی مثبت تحقق یافته مرتبط با کار است که توسط نیرومندی، فداکاری و جذب تعیین می‌شود. افرادی که با شغلشان عجین شده‌اند سطوح بالایی از انرژی دارند، در مورد کارشان مشتاق و کاملاً در فعالیت‌های کاری خود غوطه‌ور هستند. با این حال، تحقیقات در دهه گذشته نشان

¹ Organizational commitment

² Kahn

³ Vigor

⁴ Dedication

⁵ absorption

داده است که میزان عجین شدن افراد با شغلشان ممکن است در طول زمان و شرایط مختلف تغییر کند (Arnold et al. 2018).

عجین شدن با شغل یک حالت روانشناختی انگیزشی با سه بعد است: نیرومندی، فداکاری و تعهد و جذب. نیرومندی به انرژی انعطاف‌پذیری ذهنی، عزم و تلاش مستمر در کار اشاره دارد. فداکاری با مشتاق بودن و درگیری با شغل شناسایی می‌شود. آخرین بعد به معنای جدا شدن از محیط اطراف، درجه بالای تمرکز و غوطه‌ور شدن در کار و عدم آگاهی آگاهانه نسبت به مقدار زمان صرف شده در محل کار است. بنابراین کارکنانی که با شغلشان عجین شده‌اند، پرانرژی، مشتاق و مجذوب شغل خود هستند (Zeynep, et al. 2017).

در عجین شدن با شغل افراد خودشان را به صورت فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول عملکرد خود به کار می‌گیرند و بیان می‌کنند. عجین شدن با شغل توسط کسانی همچون شافل^۱، سالانوا^۲ و گونزالس^۳ به عنوان شناسایی کامل فرد با کار خود نیز شناخته شده است که شامل جنبه‌هایی همچون (۱) قدرت: سطوح بالای انرژی، شور و شوق و انعطاف‌پذیری (۲) تعهد: ارتباط عمیق با شغل فرد شامل اهمیت، انگیزه و چالش (۳) جذب: به طور کامل درگیر وظایف کاری خود شدن، می‌باشد (Milliman, et al. 2018). کارکنان درگیر تمام تلاش خود را به سمت وظایف و مسئولیت‌های اصلی شغل خود و رفتارهای فرانش معطوف می‌کنند. عجین شدن با شغل به عنوان ساختاری مجزا در ارتباط با دیگر متغیرهای رفتار سازمانی نیز دیده می‌شود، زیرا شامل خود کامل فرد در تجارب کاری است و نه تنها بر نگرش‌های مرتبط با عملکرد بلکه بر عملکرد وظایف کاری واقعی نیز تاثیر می‌گذارد (Saks, 2011). همانند عجین شدن با شغل تعاریف زیادی از معنویت در محیط کار وجود داشته است (Saks, 2011). اگرچه دو بررسی اخیر از ادبیات معنویت نشان دهنده افزایش همگرایی در مفهوم سازی آن است (Benefiel, et al., 2014). علاقه به موضوع عجین شدن با شغل از رابطه آن با نتایج مهم فردی و سازمانی حاصل می‌شود. زیرا انتظار می‌رود بر کارایی کارکنان در انجام وظایفشان تأثیر بگذارد. اعتقاد بر این است که کارکنانی که با شغلشان عجین شده‌اند به دلایل مختلف بهتر عمل می‌کنند. اول، کارکنانی که با شغلشان عجین شده‌اند احساسات مثبت بیشتری تجربه می‌کنند و از این رو ممکن است به فرصت‌های کاری بیشتر حساس شوند، اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند و خوش‌بین‌تر باشند و در نتیجه بهتر عمل کنند. دوم، برخی شواهد وجود دارد که میزان عجین شدن با شغل، با سلامت رابطه مثبت دارد. همانطور که در تعاریف ذکر شده است، کارکنانی که با شغلشان عجین شده‌اند انرژی بیشتری دارند و بنابراین انتظار می‌رود عملکرد بهتری داشته باشند (Jurgita, et al. 2018).

به عنوان یک ساختار در ادبیات روانشناختی، عجین شدن با شغل با روانشناسی مثبت همخوانی دارد، که مشخصه آن تمرکز بر رفاه و عملکرد مطلوب است. نظریه مبتنی بر تحقیقات پیشین کان (۱۹۹۰) مبنای کار جدیدتری را در نظریه عجین شدن با شغل ایجاد کرد. کان عجین شدن با شغل و عدم عجین شدن با شغل شخصی را از لحاظ نظریه نقش و سیستم‌های اجتماعی توصیف کرد. به عبارت ساده، نظریه نقش پیشنهاد می‌دهد که سازمان‌ها سیستم‌های اجتماعی هستند که در آن افراد طبق نقش‌های تعریف شده اجتماعی عمل

¹ Schaufeli

² Salanova

³ Gonzalez

می‌کنند و انتظار دارند دیگران هم همین کار را انجام دهند. به طور خاص، کان (۱۹۹۰) عجین شدن با شغل را، تحت کنترل درآوردن شخصیت اعضای سازمان به نقش‌های کاری خود معرفی می‌کند، در حالی که عدم عجین شدن با شغل را به عنوان جدا کردن شخصیت آنها از نقش‌های کاری می‌داند (Jay, et al. 2017).

معنویت در فضای کار: اصطلاح معنویت در محیط کار، از مفاهیم نوین دنیای مدرن به حساب می‌آید. معنویت در محل کار به طور فزاینده‌ای به عنوان یک راه حل معتبر برای بسیاری از چالش‌های مدیریت منابع انسانی شناخته شده است. خدمات و مزایای مربوط به معنویت در محیط کار به سه سطح - اجتماعی، سازمانی و فردی طبقه‌بندی می‌شوند. در سطح اجتماعی، معنویت در محل کار، اعتماد و اعتقاد به قدرت خدا را تقویت می‌کند. در سطح سازمانی موجب حداکثرسازی سود، خدمات اجتماعی، فعالیت‌های بشردوستانه و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها می‌گردد. در سطح فردی معنویت در محل کار موجب بهبود سلامت جسمی، روحی و معنوی کارکنان می‌شود. معنویت در محل کار به یک کارمند در تحقق پتانسیل کامل و تکمیل خود در محل کار کمک می‌کند. بیش از ۷۰٪ تعریف از معنویت در محل کار وجود دارد، اما هنوز هیچ تعریف عمومی از معنویت در محل کار وجود ندارد (Markow & Klenke, 2005). بر اساس گفته‌های گیاکلون^۱ و جورکیویز^۲ (۲۰۱۰) معنویت جنبه‌هایی از محل کار، فرد، گروه یا سازمان است که احساسات فردی را از طریق تعالی ترفیح می‌دهد. به اعتقاد کووی^۳ معنویت ریشه در روح دارد، که لغت‌نامه‌ها تعاریف بسیاری را ارائه می‌دهند مانند «اختیار ذهن یا چشم‌انداز» یا «حالت ذهنی» که با استدلال مشخص شده است. لغت‌نامه‌ها همچنین مترادف‌های بسیاری را برای روح شامل حالت، شجاعت، عزت، قدرت، اراده، فیبر اخلاقی، قلب، شور و شوق درونی، استعداد و قدرت ارائه می‌دهند. معنویت در محیط کار با کمک مفاهیم مختلفی مانند سیستم ارزش و اعتقاد، به عنوان یک خط توسعه، به عنوان راهی برای برقراری ارتباط با خود درونی، به عنوان وسیله‌ای از تحقق خود و به عنوان تجربه درونی می‌باشد (Garg, 2017b). از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت است، بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای اهمیت و ارزش بسیاری است. ابعاد معنویت در کار در پژوهش حاضر شامل موارد زیر است:

- **کار با معنا^۴:** یک جنبه اساسی معنویت در کار که شامل یک حس عمیق، معنا و مفهوم در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره، در سطح فردی تعامل دارند.
- **احساس همبستگی^۵:** این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی، رخ می‌دهد و بر تعاملات بین فردی کارکنان با همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و اینکه بین خود درونی فرد با خود همکاران رابطه وجود دارد.

¹ Giacalone

² Jurkiewicz

³ Covey

⁴ Meaningful Work

⁵ Sense of Community

• **همسویی با ارزش‌های سازمانی^۱**: همسویی با ارزش‌های سازمان به این معنا است که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنها توجه دارد (garg,2018).

همان‌طور که هاتون^۲ و همکارانش در سال ۲۰۱۶ اشاره کرده‌اند یک تعریف رایج ذکر شده از معنویت در محیط کار توسط اشماس^۳ و داچن^۴ در سال ۲۰۰۰ بیان شده که عبارت است از: معنویت در محیط کار شناختی است که بیان می‌دارد کارکنان دارای یک زندگی درونی هستند که با کار معنی‌داری که در درون جامعه انجام می‌دهند تغذیه می‌کنند و تغذیه می‌شوند (krishnakumar, et al., 2016).

معنویت در محیط کار به عنوان یک ساختار چندگانه که بر انگیزه اصلی فرد تاثیر می‌گذارد نیز دیده می‌شود و همچنین به عنوان یک آگاهی درونی و جستجو برای معنا نیز تعریف شده است (Houghton et al., 2016). یک موضوع اصلی در معنویت در محیط کار این است که افراد نه تنها می‌خواهند در کار خود صلاحیت داشته باشند بلکه می‌خواهند نوعی تجربه شخصی معنادار در کارشان داشته باشند. این نوع تجربه می‌تواند جنبه‌های گوناگونی مانند احساس تعالی، کار معنی‌دار و هدفمند، ارتباط با دیگران و قدرت بالاتر، تجربه شخصی معتبر، خدمت به دیگران یا بشریت و احساس تعلق به یک سازمان اخلاقی و خوب را در بر گیرد (Milliman et al., 2017). بنفیل^۵ و همکارانش (۲۰۱۴) اذعان کرده‌اند که معنویت در محیط کار ایجادکننده دیدگاه‌های جدید به نگرش‌های کاری کارکنان است و درک کامل از واقعیت سازمانی بدون در نظر گرفتن طبیعت معنوی افراد امکان‌پذیر نیست (Milliman, et al. 2018).

معنویت محیط کاری با تعهد سازمانی (Garg, 2017a; Rego & Cunha, 2008)، تعهد شغلی (De Klerk et al., 2006) و مشارکت کارکنان (Garg, 2017b) رابطه دارد. در سطح سازمانی، معنویت در محل کار در طولانی‌مدت به سودآوری و بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود. در سازمان‌های معنوی بهره‌وری و میزان بازگشت سرمایه بیشتر از سازمان‌هایی است که در آنها معنویت وجود ندارد (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). عجین شدن با شغل یک ویژگی فردی است که تحت تاثیر عوامل متعدد سازمانی از قبیل رضایت شغلی و تعهد سازمانی قرار دارد (Carmeli. 2005).

پیشینه پژوهش

به طور کلی در زمینه تعهد سازمانی پژوهش‌های مختلفی انجام شده است اما پژوهش حاضر فقط به دنبال تحقیقاتی است که تاثیر متغیر معنویت فضای کاری و همچنین متغیر عجین شدن فرد با شغل را بر روی تعهد سازمانی بسنجد. جدول ذیل خلاصه‌ای از پژوهش‌های مرتبط با موضوع این پژوهش را نشان می‌دهد:

¹ Alignment with Organizational Values

² Houghton

³ Ashmos

⁴ Duchon

⁵ Benefiel

جدول شماره ۱: پیشینه پژوهش

نتیجه	عنوان	محقق
تایید رابطه میان عجزین شدن باشغل	بررسی تاثیر برنامه‌های مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی و تمایل به ماندن در شرکت‌های نرم‌افزاری انتخاب شده در هند	رم شانکر ^۱ (۲۰۱۸)
عجزین شدن کاری و تعهد سازمانی از هم متمایز هستند	بررسی رابطه بین عجزین شدن با کار و تعهد سازمانی	ووچئول ^۲ و همکاران (۲۰۱۷)
عجزین شدن و تعهد سازمانی دارای رابطه متقابل با هم هستند	چگونگی رابطه مدیریت منابع انسانی با عجزین شدن با شغل و تعهد سازمانی	بوون ^۳ و کلسوون ^۴ (۲۰۱۴)
تایید رابطه معنویت در محل کار و تعهد سازمانی	معنویت در محل کار و نگرش کارمندان	میلیمن ^۵ و همکاران (۲۰۰۳)
تایید رابطه معنویت در محل کار و تعهد سازمانی	به سوی نظریه رهبری روحانی	فری ^۶ (۲۰۰۳)
تایید رابطه معنویت در محل کار و تعهد سازمانی	ایجاد رابطه بین دینداری و معنویت بر عملکرد کارکنان	عثمان گنی ^۷ و همکاران (۲۰۱۳)
تایید رابطه بین معنویت فضای کاری و تعهد سازمانی	بررسی اثر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی	رولند ^۸ و همکاران (۲۰۱۵)
تایید رابطه عجزین شدن شغلی و تعهد سازمانی	تحلیل چندگانه از عجزین شدن شغلی و تعهد سازمانی	ماریا جوزه ^۹ (۲۰۱۴)
تایید رابطه عجزین شدن با شغل و تعهد سازمانی	رابطه بین معنویت فضای کاری و تعهد سازمانی با نقش میانجی گری عجزین شدن با شغل	ناوال گارگ ^{۱۰} (۲۰۱۷)
تایید رابطه معنویت در محل کار و تعهد سازمانی	مطالعه تجربی معنویت فضای کاری و تعهد سازمانی	رگو ^{۱۱} و کانها ^{۱۲} (۲۰۰۸)
تمایز رابطه بین عجزین شدن با شغلو تعهد سازمانی	آیا عجزین شدن با شغل می‌تواند از مشارکت شغلی و تعهد سازمانی متمایز باشد؟	هالبرگ ^{۱۳} (۲۰۰۶)
تمایز رابطه بین عجزین شدن با شغل و تعهد سازمانی	پیشینه و پیامدهای مشارکت کارکنان	ساکز ^{۱۴} (۲۰۰۶)
تایید رابطه معنویت در محل کار و عجزین شدن با شغل	معنویت در محل کار و عجزین شدن با شغل	پچساوانگ ^{۱۵} و مک لین ^{۱۶} (۲۰۱۷)
تایید رابطه معنویت در محل کار و عجزین شدن با شغل	معنویت در محل کار و عجزین شدن با شغل در سازمان‌های دولتی و خصوصی	شارما ^{۱۷} و حسین ^{۱۸} (۲۰۱۲)

بررسی تاثیر معنویت

فضای کاری....

۲۲ | صفحه

¹ Ram Shankar² Woocheol³ Boon⁴ Kalshoven⁵ Milliman⁶ Fry⁷ Osman-Gani⁸ Rolland⁹ Maria José Chambel¹⁰ Naval Garg¹¹ Rego¹² Cunha¹³ Hallberg¹⁴ Saks¹⁵ Petchsawang¹⁶ McLean¹⁷ Sharma¹⁸ Hussain

میلیمان ^۱ و همکاران (۲۰۱۸)	اثر معنویت در کار بر عجزین شدن با شغل	تایید رابطه معنویت در محل کار و عجزین شدن با شغل
---------------------------------------	---------------------------------------	--

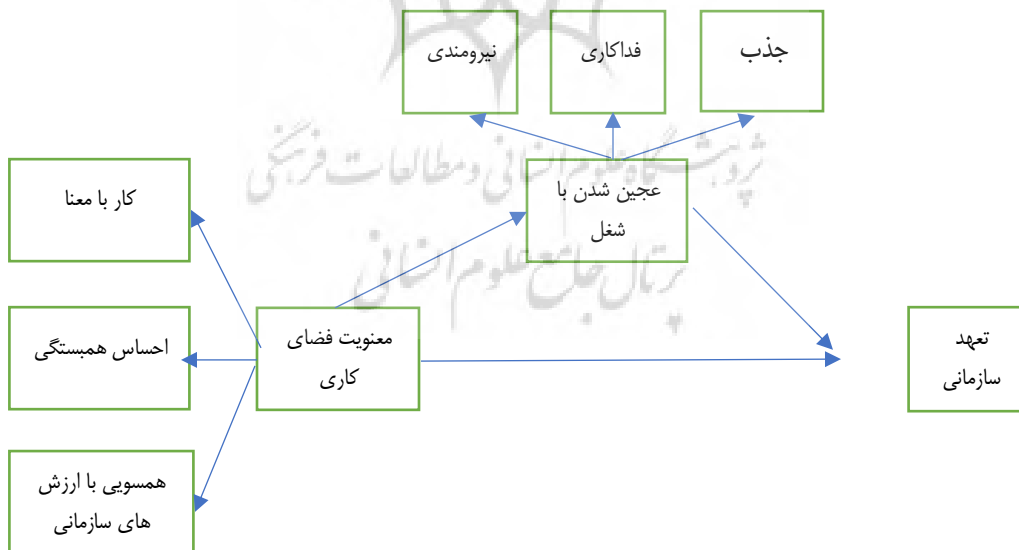
توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش از یک سو به بررسی تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان به صورت مستقیم و از سوی دیگر از طریق متغیر میانجی عجزین شدن کارکنان با شغل به صورت غیر مستقیم در میان کارکنان بانک مسکن در کل کشور می‌پردازد. با بررسی پیشینه نظری پژوهش فرضیه‌های ذیل برای این پژوهش تدوین شدند:

فرضیه اصلی اول: بررسی تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان

فرضیه اصلی دوم: بررسی تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی‌گری عجزین شدن با شغل

با تبیین متغیرهای اساسی موضوع پژوهش و برقراری ارتباط بین آنها بر اساس پیشینه‌های ذکر شده، مدل و چارچوب مفهومی این پژوهش تدوین شده است. چارچوب مفهومی این پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه شده است. در این مدل، متغیر معنویت فضای کاری به عنوان متغیر مستقل، متغیر عجزین شدن با شغل به عنوان متغیر میانجی و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.



شکل ۱: روابط ساختاری معنویت فضای کاری، عجزین شدن با شغل و تعهد سازمانی

^۱ Milliman

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از شاخه پیمایشی است. همچنین، پژوهش حاضر از نظر طرح پژوهش تبیینی و از نظر نوع داده‌ها کمی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان بانک مسکن می‌باشد. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای می‌باشد که ابتدا در خوشه اول، جامعه مورد نظر به استان‌های مختلف ایران تقسیم و در خوشه دوم به شعبات ممتاز و درجه یک بر اساس تراکنش مالی‌شان تقسیم‌بندی شد. علت انتخاب این شعبات تراکنش مالی بالا و لزوم کارمندان متعهدتر بوده است با توجه به تعداد جامعه آماری پژوهش که برابر با ۱۷۶۱۶ بودند که به نسبت تعداد پرسنل هر استان جمع‌آوری گردید و نهایتاً فاصله اطمینان $\alpha=0/05$ و مقدار $p=q=0/5$ حجم نمونه برابر با ۶۳۸ نفر تعیین شد. اطلاعات لازم جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه یک نمونه اولیه ۳۰ عددی به صورت تصادفی در شعبات بانک‌های مسکن استان‌های مختلف کشور پخش گردید. از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ مطلوب بزرگتر از ۰/۷۰ می‌باشد مقادیر به دست آمده در جدول زیر، نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه پژوهش حاضر می‌باشد. جدول زیر آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها را به صورت جداگانه نشان می‌دهد:

جدول شماره ۲: وضعیت شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری

برازش مدل ساختاری	برازش مدل‌های اندازه‌گیری				تعداد سؤال	ابعاد	متغیرها
	واریانس تبیین شده	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس مستخرج			
	۰.۸۵۳۷۶۰	۰.۹۱۲۲۸۵	۰.۷۲۲۳۰۹	۰.۷۲۲۳۰۹	۴	کار با معنا	معنویت فضای کاری
	۰.۸۸۳۳۳۲	۰.۸۹۸۰۰۲	۰.۶۸۷۹۶۰	۰.۶۸۷۹۶۰	۴	احساس همبستگی	
	۰.۸۸۱۵۱۷	۰.۸۸۸۵۱۳	۰.۸۳۲۸۵۳	۰.۶۶۵۹۳۲	۴	همسویی با ارزش‌های سازمانی	
	۰.۹۵۲۰۶۳	۰.۹۶۵۰۲۷	۰.۹۵۶۴۰۴	۰.۸۲۱۴۷۵	۶	نیرومندی	عجین شدن با شغل
	۰.۹۶۷۹۵۸	۰.۹۴۶۷۱۴	۰.۹۲۹۰۰۹	۰.۷۸۰۸۷۰	۵	فداکاری	
	۰.۹۸۲۸۷۹	۰.۹۵۱۲۶۶	۰.۹۴۸۳۰۲	۰.۷۶۵۱۲۸	۶	جذب	
	۰.۵۴۳۹۴۷	۰.۹۵۴۰۸۱	۰.۹۳۹۳۰۹	۰.۸۰۶۸۸۲	۵		تعهد سازمانی

همانگونه که در جدول شماره ۲ مشخص است، تمامی شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند. با توجه به این امر، می‌توان با اطمینان نسبت به تحلیل یافته‌های پژوهش اقدام کرد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

اطلاعات مندرج در پ جدول شماره ۲ نشان‌دهنده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر است.

جدول شماره ۳: بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد حاضر در پژوهش

جنسیت		زن		مرد	
		۲۱٪		۷۹٪	
تاهل / مجرد		مجرد		متاهل	
		۱۳٪		۸۷٪	
سن		۵۰ تا ۴۰		۴۰ تا ۳۰	
		۴٪		۹٪	
تحصیلت		کارشناسی		کاردانی	
		۳۳٪		۱۴٪	
سابقه کار		۲۵ به بالا		زیر ۵	
		۷٪		۵٪	

بر اساس جدول شماره ۲ اکثریت پاسخ‌دهنده به پرسشنامه از لحاظ جنسیت، مرد و از لحاظ تاهل، متاهل بودند. همچنین بر اساس سن بیشترین فراوانی مربوط به افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال بوده و تحصیلات نیز در حوزه کارشناسی متمرکز شده است.

سنجش نرمال بودن متغیرهای پژوهش: برای سنجش نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است که برای این کار از نرم افزار spss استفاده شده نتایج این آزمون در جدول ۴ آمده است:

جدول شماره ۴: آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	تعهد سازمانی	معنویت فضای کاری	عجین شدن با شغل
میانگین	۳.۹۲	۳.۷۵	۴.۰۲
انحراف معیار	۰/۹۷	۰/۸۱	۰/۹۴
سطح خطای ۵ درصد	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نرمال بودن متغیرها	غیر نرمال	غیر نرمال	غیر نرمال

با توجه به جدول شماره ۴ که نشان‌دهنده نرمال بودن متغیرهای پژوهش است، کلیه متغیرهای پژوهش در سطح خطای ۵ درصد کمتر از ۰/۰۵ بوده که حاکی از غیرنرمال بودن متغیرها می‌باشد. لذا در پژوهش حاضر با توجه به غیرنرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش، برای سنجش همبستگی بین متغیرها از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است:

جدول شماره ۵: همبستگی اسپیرمن برای سنجش رابطه متغیرها

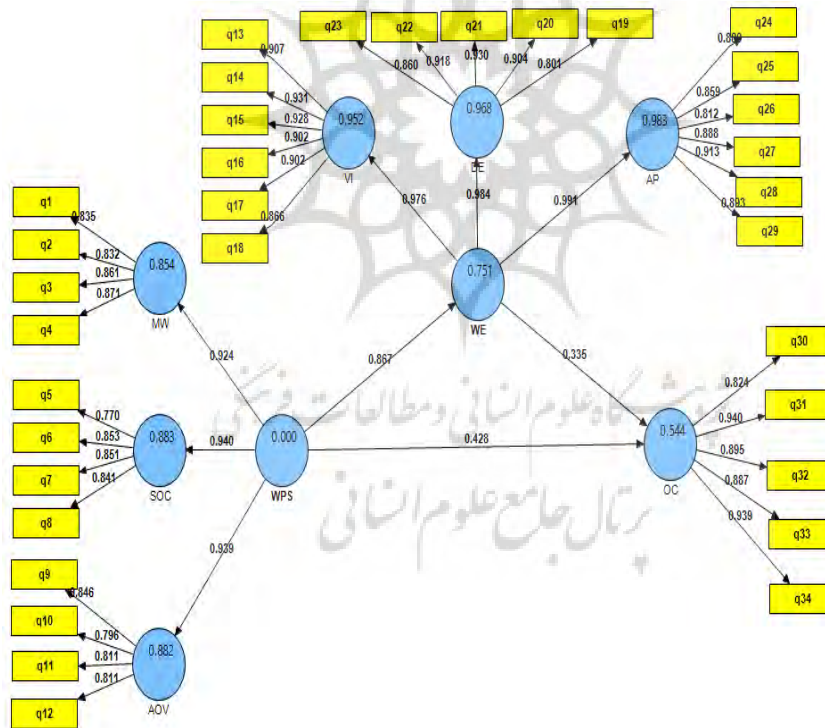
متغیرها	تعهد سازمانی	معنویت فضای کاری	عجین شدن با شغل
تعهد سازمانی		۰/۵۳۱	۰/۴۴۵
سطح معناداری		۰/۰۰	۰/۰۰
معنویت فضای کاری			۰/۷۲۲
سطح معناداری			۰/۰۰
عجین شدن با شغل			

بررسی تاثیر معنویت
فضای کاری....

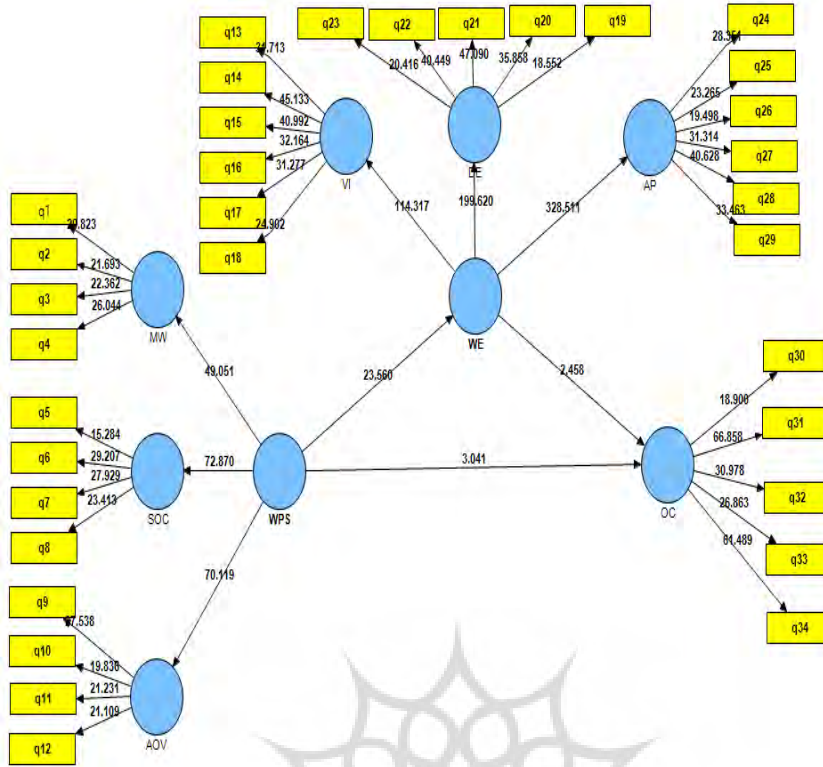
۲۶ | صفحه

با توجه به جدول شماره ۵، متغیر تعهد سازمانی با متغیر عجین شدن با شغل و همچنین متغیر معنویت فضای کاری دارای همبستگی مثبت و معنی داری بوده که این رابطه برای متغیر معنویت فضای کاری به نسبت قوی تر می باشد (۰/۵۳۱). همچنین میزان همبستگی بین متغیر معنویت فضای کاری و متغیر عجین شدن با شغل در سطح بالا و معناداری می باشد (۰/۷۲۲) که نشان دهنده همبستگی مثبت بین این دو متغیر می باشد.

حال با توجه به اینکه فرضیه های پژوهشی مطرح شده همگی از نوع علی هستند، توجه به ضرایب رگرسیونی موجود میان متغیرهای پژوهش و همچنین عدد معنی داری آنها که در بستر روش مدلسازی معادلات ساختاری به دست آمده اند، ضروری است.



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت ضریب مسیر



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت T_value

بر این اساس، نتایج تحلیل‌ها که حاکی از رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش هستند، در جدول شماره چهار نشان داده شده‌اند.

جدول شماره ۶: تحلیل فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	متغیرها		ضریب مسیر	عدد معناداری	نتیجه
	مستقل	وابسته			
فرضیه اصلی اول	معنویت فضای کار	تعهد سازمانی	۰.۴۲۸	۳.۰۴۱	تایید
فرضیه اصلی دوم	معنویت فضای کار	عجین شدن با شغل	۰.۸۶۷	۲۳.۵۶۰	تایید
	عجین شدن با شغل	تعهد سازمانی	۰.۳۳۶	۲.۴۵۸	تایید

همانگونه که در جدول شماره ۳ مشخص است، با توجه به عدد معناداری و ضریب مسیر، فرضیه‌های پژوهش تایید شدند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی به صورت مستقیم و از طریق متغیر میانجی عجین شدن با شغل به صورت غیر مستقیم در شعبات درجه یک و ممتاز بانک مسکن در کل ایران پرداخته است. از آنجا که در پژوهش‌های پیشین بیشتر به بررسی تاثیر جداگانه هریک از متغیرهای ذکر شده بر یکدیگر پرداخته شده و تاکنون پژوهشی به بررسی همزمان تاثیر معنویت فضای کاری و عجین شدن با شغل

بر تعهد سازمانی نپرداخته، پژوهش حاضر سعی کرده است این امر را در قالب یک مدل واحد ارائه دهد و از سوی دیگر جامعه آماری پژوهش حاضر به طور گسترده شعبات ممتاز و درجه یک تمام استان‌های کشور را مورد پوشش قرار داده که باعث تمایز این پژوهش از پژوهش‌های پیشین شده است. بنابراین پس از توزیع پرسشنامه و جمع‌آوری داده‌ها نتایج ذیل به دست آمد:

معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی دارای تاثیر ۰.۴۲۸ و عدد معناداری ۳.۰۴۱ در سطح اطمینان ۰.۹۵ بوده و بنابراین فرضیه اصلی اول پژوهش (تاثیر معنویت فضای کاری بر تعهد سازمانی کارکنان) مورد تایید قرار گرفته است. همچنین معنویت فضای کاری در ارتباط با عجزین شدن با شغل ضریب تاثیری برابر با ۰.۸۶۷ و عدد معناداری برابر با ۲۳.۵۶۰ در سطح اطمینان ۰.۹۵ داشته و از سویی عجزین شدن با شغل در ارتباط با تعهد سازمانی دارای ضریب تاثیر ۰.۳۳۶ و عدد معناداری ۲.۴۵۸ در سطح اطمینان ۰.۹۵ بوده که در نهایت نشان دهنده تایید فرضیه اصلی دوم پژوهش (تاثیر عجزین شدن با شغل بر تعهد سازمانی) می‌باشد. شایان ذکر است که بر اساس شکل شماره ۱ میزان ضریب مسیر هر یک از ابعاد معنویت فضای کاری تقریباً برابر با ۰.۹۳ بوده و بنابراین میزان تاثیرگذاری این ابعاد تقریباً یکسان می‌باشد. همچنین ضریب مسیر ابعاد عجزین شدن با شغل تقریباً برابر با ۰.۹۸ می‌باشد که نشان می‌دهد بین میزان تاثیر ابعاد عجزین شدن با شغل تفاوت چندانی وجود ندارد. نتایج پژوهش حاضر در بخش رابطه بین معنویت فضای کاری و تعهد سازمانی، با تحقیقات فری (۲۰۰۳) و رولند و همکاران (۲۰۱۵) همراستا می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های میلیمن و گاتلین (۲۰۱۸) و شارما و حسین (۲۰۱۷) مطابقت دارد. نهایتاً یافته‌های پژوهش در بررسی رابطه عجزین شدن با شغل و تعهد سازمانی با یافته‌های ناول گارگ (۲۰۱۷) و ووچنول و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

حال با توجه به تاثیرگذاری معنویت بر تعهد پیشنهاد می‌گردد که بانک‌ها در راستای بهبود فضای معنویت کاری شرایطی را لحاظ نمایند تا کارکنان احساس کنند که سازمان نسبت به آنها و نیازهایشان توجه نشان داده و از زحماتی که آنها در جهت تحقق اهداف سازمان متحمل می‌شوند، قدردانی می‌شود و اگر احساس کنند که دارای جایگاه مهم و متفاوتی در بانک هستند خود را بیشتر وقف بانک می‌نمایند و تعهد بیشتری از خود نسبت به سازمان نشان می‌دهند. بنابراین سازمان‌ها باید سعی نمایند تا این حس اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، اعتماد، بخشش، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی بین همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی را در کارکنان تقویت کنند.

کار با معنا و لذت بردن در کار می‌تواند منجر به بهبود شاخص‌های انگیزشی در بین کارکنان همچون مهم بودن و احساس کارآمدی شود. برای نمونه انجام مشاغل ساده، تکراری و یکنواخت برای مدت طولانی می‌تواند به کاهش انگیزه و علاقه کارکنان به کار و در نهایت به احساس بی‌ارزشی و کسالت در میان آنان منجر شود. بنابراین با اتخاذ راهکارهایی همچون غنی‌سازی شغلی، چرخش شغلی، توانمندسازی، ایجاد تناسب بین تخصص و مهارت‌های افراد با وظایف محوله به آنها می‌توان امیدوار بود که علاوه بر بالا بردن تعهد کارکنان، آنها از

انجام وظایف خود و بودن در محیط کار لذت بیشتری ببرند و انرژی بیشتری دریافت کنند و در نتیجه شاخص‌های معناداری در سازمان بهبود و به تبع آن تعهد سازمانی ارتقا یابد.

احساس همبستگی گروهی نقش مهمی در سلامت ذهن و روان افراد ایجاد می‌کند. به گونه‌ای که هر قدر احساس همبستگی کارکنان در محیط کار بیشتر باشد این عامل منجر به افزایش تعهد در بین کارکنان می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد از طریق راهکارهایی همچون تقویت روابط افراد در درون سازمان، به گونه‌ای که آنها خود را عضوی از یک گروه احساس کنند و سعی کنند از همکارانشان حمایت و پشتیبانی نمایند، با ایجاد جو دوستانه در سازمان مبتنی بر همکاری به جای رقابت، کارکنان را به گفتگو و ایجاد ارتباط مثبت، ارزش‌گذاری به منافع ناشی از همکاری گروهی در برابر منافع فردی و همچنین دادن آزادی بیان به افراد برای ارائه نظرات و عقایدشان در چارچوب وظایف و اختیارات محوله می‌توان امیدوار بود که شاخص‌های احساس تعلق و همکاری در میان کارکنان بهبود یافته و در نهایت منجر به تعهد سازمانی می‌گردد.

به کارکنان پیشنهاد داده می‌شود، روحیه معنوی خود را بالا ببرند و با روحیه بالاتر و با اخلاق بهتری در جامعه و محل کار حضور یابند تا نه تنها باعث ارتقاء سطح معنوی و اخلاق در دیگران شوند، بلکه بخشش بیشتری را برای دیگران فراهم کنند. مدیران برای ایجاد محیط و سازمان معنویت‌گرا باید سازمانی با معنویت و اخلاق پسندیده‌تر را نهادینه کنند. افرادی که در سازمان با روحیه بالاتر، اخلاق نیکو و معنویت بیشتری حضور پیدا می‌کنند مورد تشویق قرار گیرند و این رفتار در سازمان مورد تاکید قرار گرفته و افراد به این کار تشویق شوند و نقش صداقت را در تعهد سازمانی نهادینه نمایند.

محدودیت پژوهش

یکی از محدودیت‌های این پژوهش وجود فاصله جغرافیایی زیاد بود که در نهایت باعث شد که محققین فقط شعبات ممتاز و درجه یک را به عنوان جامعه آماری در نظر بگیرند و از سایر شعبات چشم‌پوشی کنند که این امر باعث از دست رفتن بخش قابل توجهی از جامعه آماری پژوهش شده که می‌توانست نتایج پژوهش را دستخوش تغییر کند.

پیشنهادات

۱. پیشنهاد می‌شود که با اقداماتی نظیر تدوین منشور معنویت در محیط کاری برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان؛ تجلیل از شخصیت‌ها و کارکنانی که دارای تعهد شغلی بیشتر در سازمان هستند و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخص‌های برتر آنان و ... موجبات افزایش معنویت در محیط کاری در سطح سازمانی، فراهم شود.
۲. پیشنهاد می‌شود که سازمان بر پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی کارکنان و مدیران خود، تمرکز و تاکید کرده و نوعی تعالی فکر و نگرش را در آنها هر چند به صورت تدریجی به وجود آورد.

۳. از آنجا که جامعه آماری این پژوهش استان‌های مختلف به صورت کلی در نظر گرفته شده است پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی از طریق تفکیک استان‌ها و مقایسه بین خود آنها بتوانند به افزایش تعهد سازمانی در شعبات بانک مسکن استان‌های مختلف که میزان تعهدشان نسبت به سایر استان‌ها در سطح پایین‌تری قرار دارد، کمک کنند.

۴. همچنین پیشنهاد می‌گردد که این پژوهش برای افراد با سابقه کار زیاد و کم به صورت تفکیکی انجام شده و از طریق مقایسه بین آنها بتوان به افزایش تعهد گروه‌های دارای تعهد پایین‌تر کمک کرد.

منابع

1. Aizzat Mohd. Nasuridin , Cheng Ling, Tan, Sabrina Naseer Khan , 2017 , “Do oob Satiffaction, Work Engagement, Self-Efficacy and Empathy Matter in Determining aa sk Performance?”, Proceedings of the 12th Asian Academy of Management International Conference 2017
2. Arnold B. Bakker, Simon Albrecht, (2018) "Work engagement: current trends", Career Development International, Vol. 23 Issue: 1, pp.4-11.
3. Boon, C., & Kalshoven, K. (2014). How high-commitment HRM relates to engagement and commitment: The moderating role of task proficiency. *Human Resource Management*, 53, 403-420.
4. Carmeli. (2005), “Exploring determinants of job involvement: An empirical test among eerior executives”, *International Journal of Manpower*, 26, pp 457-422.
5. Dinc, M.S., Aydemir, M., (2013), "The Role of Job Involvement as a Mediator in mmployee” Moral Values – Organizational Commitment Relationship: Bosnian Case", *European Researcher*, (53)6-2,pp 1728-1738.
6. De Klerk, M., Boshoff, A., & Van Wyk, R. (2006). Spirituality in practice: Relationships between meaning in life, commitment and motivation. *Journal of Management Spirituality & Religion*, 3(4), 319-347.
7. Fang Mei Law and Gwo Jen Guo,(2015).”Correlation of Hope and Self-Efficacy With Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment for Correctional Officers inthe aaiwan Prison Syttem “ , *International Journal ofOffender Therapy and Comparative Criminology* 1-21.
8. Fry, L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
9. Garg, N. (2017a). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human* (2017b). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 4(2), 1-21. Values, 23(2), 129-147.
10. Garg ,N, (2018), “Promoting Organizational Performance in Indian Insurance Industry: The Roles of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour”, *Global Buiiness Review* 21(2) 1-16

11. Gormley D, Kennerly S.(2010). “ Influence of work Role and pereceptions of climate on faculty organizational commitment “. Journal of Professional Nursing; 26(2): 108-115.
12. Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same aame” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? European Psychologist, 11, 119-127. doi:10.1027/1016-9040.11.2.119
13. Jay L. Caulfield, Anthony Senger, (2017) "Perception is reality: change leadership and work engagement", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 38 Issue: 7, pp.927-945
14. ooe SW.(2010). “ Assessing Job self- Efficacy and organizational commitment coniidering a mediating Role of information Asymmetry “. Journal of Social Science; 25(2): 90-97.
15. John Milliman a, *, Anthony Gatling b, 1 , Jungsun (Sunny) Kim c , 2018 , The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery , Journal of Hospitality and Tourism Management 35 (2018) 56e65
16. Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics, 49(2), 129–142.
17. Jurgita Lazauskaite-Zabielske, Ieva Urbanaviciute, Rita Rekasiute Balsiene, (2018) "From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement", Baltic Journal of Management, Vol. 13 Issue: 2, pp.236-249
18. Krihlnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). hhe ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, 17(3), 153–164.
19. Maria José Chambel, 2014 , Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment, Economic and Industrial Democracy 1–25
20. Markow, F., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. International Journal of Organizational Analysis, 13(1), 8–27
21. Milliman, J.; Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003).Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. Jurnal of Organizational Change Management, 16 (4), 426-447.
22. Milliman, J., Anthony Gatling , Jungsun (Sunny) Kim, 2018, ” The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to tt ay, and eervice delivery” Journal of Hospitality and Tourism Management 35 (2018) 56e65
23. Naval Garg, 2017, Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement, South Asian Journal of Human Resources Management 4(2) 191–211
24. Osman-Gani, AAhad M; Hashim, Junaidah; Yusof, Ismail. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. Employee Relations Vol. 35 No. 4, 2013 pp. 360-376.
25. Petchsawang, P., & McLean, G. (2017). Workplace spirituality, meditation, and work engagement. Journal of Management, Spirituality & Religion, 14(3), 216e244.

26. Ram Shankar Uraon, 2018, Examining the Impact of HRD Practices on Organizational Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India, *Advances in Developing Human Resources* 2018, Vol. 20(1) 11– 43
27. Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
28. Rolland E. Fanggidaea; Yuyus Suryanab; Nuri Efendic; Hilmianad , Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction , 3rd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 16-17
29. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of*
30. *Managerial Psychology*, 21, 600-619.
31. Sharma, M. L., & Hussain, A. (2012). Workplace spirituality and engagement among
32. employees in public and private sector organization. *International Journal of Social and Allied Research*, 1(1), 5e9.
33. Trus, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A. and Soane, E. (2013), "Introduction", in rr uss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A. and Soane, E. (Eds), *Employee Engagement in Theory and Practice*, Routledge, London, pp. 1-12.
34. Uygur, A., Kilic, G., (2009), "A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey", *Ozean Journal of Applied Sciences*, 2(1),pp 113-125.
35. Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Utrecht University, Marisa Salanova Jaime I Univerii ty, "The Measurement of Work Engagement With a Short Quettionnaire", *dducational and Psychological Measurement*, Volume 66 Number 4, August 2006 701-716
36. Woocheol Kim¹, Jiyoung Kim¹, Heajung Woo¹, Jiwon Park², Junghyun Jo¹, Sang-Hoon Park¹, and Se Yung Lim , 2017, The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature, *Human Resource Development Review* 1–27
37. Zeynep Yesim Yalabik, Bruce A. Rayton, Andriana Rapti, (2017) "Facets of job satisfaction and work engagement", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 5 Issue: 3,pp.248-265