

تأثیر آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در ارتقای تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه

اوژن کریمی^{۱*}، علی جمشیدی^۲، محمد خالدیان^۳، زهرا کریمی باغظیفونی^۴

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. مربی گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۴. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: (۹۶/۰۴/۱۱) تاریخ پذیرش: (۹۷/۴/۱۹)

Efficacy of Islamic Teachings-based Spirituality Training on Enhancing Organizational Commitment in Academic Professors

Ozhan Karimi^{1*}, Ali Jamshidi², Mohamad Khaledian³, Zahra Karami Baghteyfouni⁴

1. Assistant professor of Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant professor of Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Lecturer of Psychology Department, Payame Noor University, Tehran, Iran

4. Assistant professor Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: (23/Oct/2017) Accepted: (10/Jun/2018)

Abstract

The current paper was conducted with the aim of investigating the efficacy of spirituality training based on Islamic Teachings on enhancing organizational commitment in academic professors. The research method was semi-experimental with two control and experimental groups. The research population consisted of all Payame Noor Universities' professors in the city of Varamin in the academic year of 2015-2016. In this research, the number of 24 professors at Varamin Payame Noor University, including faculty members and the visiting professors was randomly chosen via convenience sampling method as the sample size. The statistical sample of the experimental group was comprised of 12 professors who had participated as volunteers in spirituality sessions. The control group statistical sample consisted of 12 more professors who had not participated in spirituality sessions (they were selected from among the academic professors via convenience sampling method too). The experimental group was placed under 9 two-hour spirituality sessions, while the control group received no such intervention. To collect information, Mayer and Allen's Organizational Commitment Inventory was used. To statistically analyze data, covariance analysis was applied. Findings revealed that training of spirituality based on Islamic Teachings could significantly contribute to the promotion of professors' organizational commitment.

Keywords: Spirituality, Organizational Commitment, Islamic Trainings

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تأثیر آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در ارتقای تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه پیام نور شهرستان ورامین انجام شد. روش پژوهش از نوع آزمایشی با دو گروه آزمایش و کنترل است. جامعه پژوهش حاضر کلیه اساتید دانشگاه پیام نور شهرستان ورامین در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ است. در این پژوهش ۲۴ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور مرکز ورامین اعم از علمی و مدعو با نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل به‌عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند. نمونه آماری گروه آزمایش ۱۲ نفر از اساتید داوطلب شرکت‌کننده در جلسات آموزشی معنویت است و نمونه آماری گروه کنترل ۱۲ نفر از اساتید است که در جلسات آموزش معنویت شرکت نکردند. گروه آزمایش تحت ۹ جلسه دوساعته آموزش معنویت قرار گرفتند اما گروه کنترل تحت هیچ‌گونه آموزشی قرار نگرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن استفاده شد و برای تحلیل آماری از تحلیل کوواریانس استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش معنویت با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام به‌طور معنی‌داری در ارتقا میزان تعهد سازمانی در اساتید مؤثر است.

واژه‌های کلیدی

آموزش معنویت، تعهد سازمانی، آموزه‌های اسلامی

مقدمه

با تغییرات فزاینده‌ای که در قرن جاری مشاهده می‌شود استادان و جامعه دانشگاهی نیاز به هرچه پررنگ کردن الگوها و ارزش‌های جدید در محیط کاری و دانشگاه دارند. بدین معنا که علاوه بر الگوهای رایج سیستم‌های سنتی و تبعیت و تقلید از ارزش‌ها و الگوهای کشورهای خارجی، نیازمند مفاهیم و الگوهای دیگری همچون ارزش‌های دینی، معنویت، انگیزه الهی، سعه‌صدر، توکل، همدردی، قدرت تحمل، اعتماد، صداقت است؛ و به‌جای سیستمی دیکتاتور من‌شانه و سلسله مراتبی محیط مملو از عطف و مهربانی و شاد ایجاد کرد و کلاس داری و تدریس باید مبتنی بر ارزش‌های دینی و فرهنگی باشد و با تمام ابعاد وجودی انسان مرتبط باشد. دانشگاه‌ها به‌عنوان نوعی سازمان، سازمان‌هایی که مهم‌ترین مراکز تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌روند، مجبورند بحث معنویت را در سیستم‌های خود در نظر بگیرند. از سوی دیگر، دانشگاه‌ها به سبب حضور نخبگان، پرورش منابع انسانی موردنیاز برای دیگر نهادها و نیز داشتن پیوندهای نزدیک با عرصه‌های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند. به همین دلیل، عملکرد آنها که وابسته به عملکرد دانشجویان، کارمندان و به‌ویژه اساتید است، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم شدیدی بر جامعه خواهد داشت (ضمانی و شکاری، ۱۳۹۵).

اکنون معنویت به‌عنوان موضوع پژوهش‌های دانشگاهی و علمی به‌طور جدی مطرح می‌باشد و این موضوع چنان بر اصول مدیریت پرتو افکنده و نظریه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده که از نظر برخی صاحب‌نظران به‌عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت به‌شمار می‌رود (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). بدین ترتیب روند رو به رشد و رود مباحث معنویت در کسب‌وکار و سازمان‌ها و ادارات، با تمام شک و تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیرقابل اجتناب است و تأثیرگذاری آن نیز در تمامی حوزه‌های علمی غیرقابل انکار است. پژوهشگران تغییرات فزاینده‌ای را در سازمان‌های قرن بیست و یکم پیش‌بینی می‌کنند و بر این اعتقاد هستند که کارکنان بیش از گذشته نسبت به شغل خود حساس شده‌اند و موفقیت خویش را به‌جای تحقق هدف‌های مالی، برحسب تأمین نیازهای روان‌شناختی می‌سنجند. نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به‌طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (هانسن، ۲۰۰۱). بروز رفتارهای نامطلوب یا منفی نظیر سوءاستفاده از

دانشجویان، کم‌کاری، به‌روز نبودن اطلاعات در تدریس نه‌تنها بر عملکرد دانشگاه تأثیرگذار است، بلکه با تأثیرگذاری بر دانشجویان، فضای آموزش و تربیت صحیح در دانشگاه، اعتماد جامعه و سایر نهادها را نسبت به دانشگاهیان خدشه‌دار می‌کند. با توجه به اینکه راهکارها برای حذف و به حداقل رساندن رفتارهای نامطلوب هزینه‌بر می‌باشد، بهترین راه‌حل پیشگیری از بروز این‌گونه رفتارها است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از راه‌های پیشگیری از این رفتارها، حرکت به سوی فضیلت‌گرایی سازمانی است (وتستون، ۲۰۰۵). فضیلت از ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی است که بیانگر خوبی‌های معنوی و اخلاقی می‌باشد (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). لذا در نظام آموزش عالی موجود، استادان علاوه بر مسئولیت و رسالت اصلی خود در زمینه آموزش و پژوهش، ارائه آموزش و پرورشی که بار معنوی هم داشته باشد را باید در دستور کار خود قرار دهند، در نتیجه با کاربردی کردن معنویات و فضایل در سطح دانشگاه‌ها می‌توان دانشگاه‌ها و جامعه را به سمت ارزش‌های والای انسانی برگرفته شده از ارزش‌های الهی هدایت نمود و زمینه تثبیت و استمرار ارزش‌های معنوی، دینی و فرهنگی را در دانشگاه‌ها و جامعه ایجاد کرد و تأثیر ارزش‌های دیکته شده خارجی و ارزش‌ها و فرهنگ‌های خارجی و مادی را کم‌رنگ کرد.

شواهد نشان می‌دهد می‌توان رفتار معنوی را در جهت تأمین سلامت و سلامت معنوی یاد گرفت و آموزش داد. روان‌درمانی معنوی، شناخت درمانی با رویکرد معنوی، مشاوره با رویکرد معنوی، گروه‌درمانی / خانواده‌درمانی با رویکرد معنوی، کتاب‌درمانی با مطالعه متون مقدس و معنوی، درمان و شفا در اماکن و محافل معنوی و نیز سبک زندگی معنوی در تأمین سلامت افراد نقش شایان توجهی دارد. آموزش و درمان معنوی کار متخصصان معنوی است، اما درمان، مشاوره و آموزش رفتار سالم با رویکرد معنوی وظیفه متخصصان دانشگاهی است (بوالهیری، ۱۳۸۹). یکی از دغدغه‌های صاحب‌نظران سازمان‌ها و مدیریت شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی جهت بهبود عملکرد سازمان‌ها بوده است، در این راستا تلاش‌های مختلفی صورت گرفته و نتایج با ارزشی حاصل شده است. یکی از این عوامل که امروزه به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته معنویت می‌باشد که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به طرق مختلف، عملکرد افراد،

این حوزه بر تک‌بعدی بودن مفهوم تعهد اشاره داشته‌اند. ولی یافته‌ها و تحقیقات جدید بیشتر بر چندبعدی بودن این مفهوم دلالت دارند. بین سه نگرش ذکر شده تعهد سازمانی در طول زمان بیشتر دستخوش تغییر بوده است. تعهد به صورت‌های مختلفی تعریف و سنجیده شده است، در حقیقت این فقدان اجماع در تعریف تعهد، به‌طور عمده‌ای به خاطر رفتار به‌عنوان یک مفهوم چند بعدی به وجود آمده است. در واقع تعهد یک نیروی تکلیف است که به رفتار جهت می‌دهد. همچنین تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می‌کند. تعهد حالتی است که یک فرد را با اعمال او پیوند می‌دهد و از این طریق فرد به این اعتقاد می‌رسد که به فعالیت‌های خود ادامه دهد. تعهد تکلیفی است که فرد باید در ما وجهه با تغییر نگرش به آن ارزش بگذارد (حقیقت منفرد و همکاران، ۱۳۸۹). در واقع تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به‌گونه‌ای که کارکنان به‌شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند به اعتقاد آنها معیارهای اندازه‌گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه‌مندی برای حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. چاتمن و اورابلی (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (وسيله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف کرده‌اند. تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان به سازمان را حفظ کنند (حسینی و مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان محسوب می‌شود، زیرا نیروی انسانی وفادار، متعهد و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی حاضر است حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل، فعالیت کند. وجود چنین نیرویی در سازمان، به افزایش سطح عملکرد می‌انجامد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰). افرادی که تعهد سازمانی دارند، معمولاً از سه ویژگی برخوردار هستند: ۱) اهداف و ارزش‌های را به میزان فراوانی می‌پذیرند؛ ۲) تمایل فراوانی به تلاش برای

گروه‌ها و نهایتاً سازمان را تحت‌تأثیر مثبت خود قرار می‌دهد. اخیراً جایگاه معنویت در سازمان‌ها و ادارات به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، کارکنان و پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته زیرا تصور بر این است که معنویت برای تعامل سازمان با کارکنان و جامعه از اهمیت خاصی برخوردار است (صانعی و حسن‌پور، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی طی دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. سه نفر از محققانی که بیشتر در زمینه سازمانی کار کرده‌اند. تعهد سازمانی دارای سه جزء ترکیبی، یعنی پذیرش هدف‌های سازمان، تمایل برای سخت کار کردن برای آن، و میل برای باقی ماندن است. بر این اساس، مفهوم سه‌جزئی تعهد سازمانی ارائه شده است که عبارت‌اند از: الف) تعهد عاطفی که در شرایطی ایجاد می‌شود که به دلیل وجود وابستگی هیجانی، فرد مایل به کار در سازمان خود است. ب) تعهد مستمر که در آن شخص به این دلیل به کار خود در سازمان ادامه می‌دهد که به حقوق و مزایایی دریافتی از آن سازمان نیازمند است. ج) تعهد هنجاری که از ارزش‌های فرد شاغل در یک سازمان سرچشمه می‌گیرد. یعنی فرد معتقد می‌شود که به سازمان خود مدیون است (بهبزادی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرف دیگر تعهد سازمانی یکی از مؤلفه‌های اساسی سازمان‌های موفق است. تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان را برای بقای در یک سازمان را نشان می‌دهد. در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن باشد. یکی از مسائل اساسی سازمان توانایی آن برای جذب و نگهداری کارکنان متعهدتر است و این مسئله دارای مزیت قابل توجهی است. زمانی که افراد در سازمان دارای درجات بالایی از رضایتمندی شغلی و تعهدات سازمانی باشند، درک صحیحی از سازمان خود خواهند داشت و رسیدن به اهداف سازمان را هدف خود قرار می‌دهند (استوارت، ۲۰۰۸). پیچیدگی فزاینده فعالیت سازمان‌ها با تغییرات معناداری که در سال‌های اخیر روی داده است، مبحث تعهد را بسیار مهم ساخته است. دیدگاه‌های مطرح در این زمینه معتقدند که به‌منظور ایجاد فضای کاری موفق، سازمان بایستی انرژی خود را بر رفاه مادی و اجتماعی متمرکز نماید و مطالعه تعهد کارکنان را بیش از تبعیت آنان موردنظر قرار دهند. ایجاد تعهد و وفاداری سازمانی یکی از کارکردهای بسیار مهم اجتماع سازمانی محسوب می‌گردد (شین، ۱۹۸۷). تحقیقات اولیه در

تحقق اهداف سازمانی دارند؛ ۳) به باقی ماندن و تداوم کار در سازمان بسیار علاقه‌مند هستند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰). توجه به تعهد سازمانی، باعث کاهش میزان غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره‌وری و حرکت برای تحقق اهداف سازمان می‌شود (فرید و همکاران، ۱۳۸۸). تعهد سازمانی از دیرباز مورد توجه پژوهشگران بوده است و از زمان ورود به پژوهش‌های سازمانی، نظریه‌پردازان بسیاری به آن پرداخته‌اند. بنابراین طبقه‌بندی‌های متفاوتی برای تعهد سازمانی به وجود آمده که یکی از آنها طبقه‌بندی بالفورو و کسلر در سال ۱۹۹۶ است. در این طبقه‌بندی سه نوع تعهد به صورت تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی قابل‌تمایز هستند. تعهد مبادله‌ای یک فرایند محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می‌نماید. در تعهد همانندسازی شده کارکنان در همه سطوح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقششان در سازمان مشارکت داده شوند و در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود. تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵).

معنویت

معنویت ارتباط و پیوند قلبی و جوهری انسان با خداست و با شکستن دیوار غفلت انسان را به گونه‌ای پرورش می‌دهد که رابطه خود با خود و جامعه را نیز منطقی و معقول تنظیم نماید در شکل و روح عبادت‌های اسلامی اعم از نماز، دعا، حج، جهاد و ... به حقوق خدا، خود، جامعه و جهان توجه تام شده است، معنویت جامع و کامل یا درونی و یا ستیز و گریز و گرایش می‌تواند معنویت هم‌گرا با فطرت انسان باشد و فرجام و سرانجام آن سعادت حقیقی فرد و جامعه انسانی باشد (خالدیان و کریمی باغطیفونی، ۱۳۹۵). معنویت شامل ادراکات حاصل از خود و ترکیبی از عوامل شخصیتی و باورهای بنیادین، درخصوص بودن و داشتن معنی در زندگی است که این باورها با جنبه‌های گوناگون زندگی از جمله جنبه‌های اجتماعی، جسمانی و روان‌شناختی در ارتباط می‌باشد (یانگ و ماو، ۲۰۰۷).

هدف عمده مطالعات علمی، در ارتباط با مسائل مذهبی - معنوی، روشن ساختن طبیعت تأثیرات عوامل مذهبی - معنوی بر سلامتی بوده است. سلامت معنوی شامل سه بعد شناخت، عواطف و کنش است. بعد شناختی، برخوردار از شناخت یا

معرفت ویژه نسبت به خدا، انسان و خلقت پذیرش خدا و قوانین الهی بوده و نخستین گام در حرکت به سوی خداوند است. نخستین قدم در این بعد شناخت خود است؛ این گام مهم‌تری گام برای دست‌یابی به شناخت خداوند است. گام بعد عواطف، احساس آرامش، نشاط، امید و محبت ورزی نسبت به خدا و انبیای الهی است. از مهم‌ترین شاخص‌های سلامت معنوی و حالات انسان معنوی، عواطف مثبت (محبت ورزی نسبت به خدا و انبیای الهی و تجربه معنوی) است. بعد کنش، روشی است که فرد عقاید معنوی درونی خود را در جهان خارج آشکار می‌کند (مظفری نیا و همکاران، ۱۳۹۳). نخستین و مهم‌ترین عامل مربوط به تأثیر ویژه آموزش معنویت، در بهبود نگرش و تفسیر فرد نسبت به زندگی است. اهمیت عامل فشارآور از طریق ارزیابی‌های شناختی است که تحت تأثیر باورها و ارزش‌های فردی، مانند کنترل فردی و باورهای وجودی و معنوی تعیین می‌شود. افراد بر مبنای منابع در دسترس و از راه‌های گوناگون کنار آمدن، استرس خود را مدیریت می‌کنند. از این منظر می‌توان گفت: باورها، ارزیابی‌های شناختی مهم را در فرایند مقابله تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو، معنویت می‌تواند به افراد کمک کند تا وقایع منفی را به شیوه‌های متفاوتی ارزیابی نمایند.

بنابراین، معنویت حس قوی‌تر از کنترل را ایجاد می‌نماید که از این راه، به سازگاری روانی کمک می‌کند (دهقان و همکاران، ۱۳۹۴). عبودیت که ارتباط و پیوند قلبی و جوهری انسان با خداست و با شکستن دیوار غفلت انسان را به گونه‌ای پرورش می‌دهد که رابطه خود با خود و جامعه را نیز منطقی و معقول تنظیم نماید در شکل و روح عبادت‌های اسلامی اعم از نماز، دعا، جهاد به حقوق خدا، خود، جامعه و جهان توجه تام شده است، در معنویت مبتنی بر عبودیت فردگرایی و خلوت‌گزینی نیست بلکه جمع‌گرایی و خدمت به خلق خدا البته برای ضرای خدا و دمسیر و جهت عبودیت الهی موج می‌زند که درد خدا و خلق خدا در دل عبادت‌های اسلام که مظاهر معنویت هستند تعبیه شده است لذا در معنویت قرآنی هیچ کاری برای غیر خدا و دور از عبودیت و انقیاد و اخلاص نیست و انسان معنوی انسان بریده از جامعه و حقوق خانوادگی و اجتماعی نیست و انسان اهل عبودیت به تدریج می‌تواند بر همه ابعاد وجودی خویش مدیریت نماید تا از همه محدودت‌ها و قیود رها شده و آزاد گردد و با آزادی معنوی یا آزادی بیرون از وجود خویش نیز تسلط یابد که ربوبیت و خداوندگاری و ولایت مراحلی دارد که عبارت‌اند از: الف) تسلط بر نفس و قوای نفسانی خویش یا مدیریت بر کشور وجود خود (ب)

سازمانی در بین مدیران پرستاری» دریافتند که بین هوش معنوی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. قربانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی» دریافتند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی را به مثبت وجود دارد. و بیشترین رابطه بین هوش معنوی و تعهد عاطفی بوده است. رانی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کاری؛ مطالعه موردی بیمارستان‌های دولتی مالزی» دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آموزش افراد به‌منظور ارتقای هوش معنوی و در نتیجه عملکرد کاری از راهکارهای پیشنهادی این مقاله بوده است. صراطی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی» دریافتند که بین هوش معنوی با رضایت شغلی و همچنین، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، اما رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی معنادار نبود.

در نتیجه این تحقیق قصد دارد آثار و نتایج مذهب و معنویت را در زندگی روحی روانی و اجتماعی اساتید دانشگاه پیام نور مرکز ورامین مورد بررسی قرار دهد. بنابراین، با توجه به اهمیت معنویت و آموزه‌های دینی با اهداف گوناگون پیشگیری و ارتقای سطح سلامت روانی، و ضرورت آموزش این آموزه‌ها به افراد و به‌ویژه استادان دانشگاه آشکار می‌شود. لذا با توجه به پیشینه تحقیقاتی موجود تأثیر آموزش معنویت با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام، افراد را برای رویارویی با مشکلات، سازگاری با اجتماع، افزایش تعهد سازمانی آماده می‌کند. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش معنویت بر ارتقای تعهد سازمانی در بین استادان دانشگاه می‌باشد و جهت پاسخگویی به این سؤال به اجرا درآمد: که آیا آموزش معنویت بر ارتقای تعهد سازمانی در استادان دانشگاه پیام نور مرکز ورامین مؤثر می‌باشد؟

روش‌شناسی

این پژوهش آزمایشی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل است. روش پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با دو گروه آزمایش و کنترل است. جامعه آماری این پژوهش شامل استادان شهرستان ورامین که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ است. در این پژوهش ۲۴ نفر از استادان دانشگاه پیام نور اعم از علمی و مدعو با نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب و سپس به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و

مدیریت بر بدن به‌گونه‌ای که به‌تدریج در برخی از فعالیت‌ها از استخدام بدن بی‌نزا گردد (ج) تسلط بر طبیعت خارجی و نفوذ اراده یا ولایت بر بیرون از خویش به اذن پروردگار یافتن که عبودیت یگانه وسیله وصول به مقامات انسانی و طی طریق الی الله است (مطهری، ۱۳۷۸). معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خوده است (دهقانی و فضل الهی قمشی، ۱۳۹۴). ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به دست آورند. بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی کارکنان پیوند می‌خورد (کاواناگ، ۱۹۹۹). عشق، مهربانی، صداقت، تحمل، سعه‌صدر، صلح درونی با تناسب در مواجهه‌شدن با چالش‌های اصالت وجودی زندگی (نازل، ۲۰۰۴)؛ همچنین، خودآگاهی، دارا بودن چشک انداز و ارزش محوری و آرمان‌گرایی، توانایی مواجهه‌شدن با حوادث و رویدادها، کل‌گرا بودن، ستایش تنوع، خودانگیزگی از جمله ویژگی‌های افراد با هوش معنوی است (ویگلز ورت، ۲۰۰۴). این ارزش‌ها اگر یک عمل فردی تلقی می‌شود، اما صیانت از آن در جوامع سازمانی مستلزم نوعی مدیریت بر پایه هوش معنوی و معنویت است. یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به‌شدت تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، معنویت است. پیاده‌سازی معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌های اجتماعی سبب افزایش کارایی و بهره‌وری در آنهاست. از این رو، رهبران معنوی تلاش می‌کنند که از راه پایبندی و نهادینه‌کردن معنویت چشم‌اندازی معنوی برای سازمان ترسیم کنند و ضمن احترام به واقعیت وضع موجود، ابعاد متعدد سازمانی را برای تحقق چشم‌انداز معنوی هم‌راستا سازد (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰). اهمیت معنویت و تأکید بر معناگرایی امروزه به‌واسطه افول ارزش‌ها و بی‌رنگ‌شدن ارزش‌های محوری بیشتر از گذشته در کانون توجه است و این مهم در نظام آموزشی که وظیفه انتقال ارزش‌ها و تقویت معناگرایی را در نسل آینده بر عهده دارد، از جایگاه ویژه‌تری نسبت به دیگر سازمان‌ها برخوردار است.

پیشینه پژوهش

در تحقیقی که توسط دهقانی و فضل الهی قمشی (۱۳۹۴) با موضوع بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمان دبیران صورت گرفت نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پرنده و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه هوش معنوی و تعهد

معنویت و تعهد سازمانی، و اجرای پرسشنامه تعهد سازمانی.

جلسه دوم: داستان حضرت یوسف (ع) و حکمت خداوندی این داستان و نحوه مدیریتی ایشان در زمان بحران و قحطی و در زمان عمران و آبادانی.

جلسه سوم: تفسیر آیه (۴۶) سوره مبارکه سبأ: انما اعظکم بواحد ان تقوموا الله مثنی و فردی و اینکه هر کاری که با رنگ و رایحه رحمانی و انگیزه الهی انجام گیرد داخل در معنویت است، همچنین نیایش، عبادات و مناسک مذهبی.

جلسه چهارم: آیات قرآنی و تفسیر، ذکر اسماء الهی، توضیحاتی درباره قضا و قدر الهی، ایمان آوردن به اینکه نیرویی برتر از ما قادر است ما را به مسیر سلامت هدایت کند.

جلسه پنجم: توضیح و تشریح محاسن و فواید شرکت در مراسم مذهبی، بخشایش و توبه، و عفو و کرم الهی، اعتقاد به اینکه خالق هستی بهترین یاور است.

جلسه ششم: گوش دادن به صوت قرآن کریم، و روخوانی قرآن کریم توسط اعضای گروه.

جلسه هفتم: قصه قرآنی توسل به انوار اهل بیت (ع)، اهمیت توکل در احادیث.

جلسه هشتم: توضیح و تشریح فواید نماز جماعت و نماز، زندگی‌نامه پیامبر اکرم (ص).

جلسه نهم: خلاصه و جمع‌بندی جلسات و اختتام، صحبت درباره آموخته‌های خود در گروه، مرور برنامه و جمع‌بندی برنامه آموزشی معنویت، و اجرای پرسشنامه تعهد سازمانی.

نتایج

هدف از پژوهش حاضر کارآمدی آموزش معنویت با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام بر ارتقای تعهد سازمانی در استادان است که اطلاعات توصیفی نمرات تعهد سازمانی در استادان دانشگاه پیام نور در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایش و کنترل، نتایج گزارش آزمون فرض همگنی شیب‌ها و نتایج آزمون تحلیل کوواریانس بر روی میانگین‌های نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل در ارتقای تعهد سازمانی در استادان در زیر ارائه شده است.

کنترل تقسیم شدند. گروه آزمایش شامل ۱۲ نفر از اساتید است که در جلسات آموزش معنویت شرکت کرده‌اند و گروه کنترل ۱۲ نفر از اساتید هستند که آموزش معنویت را دریافت نکردند. گروه آزمایش تحت ۹ جلسه دوساعته آموزش معنویت قرار گرفتند اما گروه کنترل تحت هیچ‌گونه آموزشی قرار نگرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن استفاده شد و جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون تحلیل کواریانس)، استفاده شد.

پرسشنامه مایر و آلن

مقیاس تعهد سازمانی توسط مایر و آلن در سال ۱۹۹۱ ساخت و اعتباریابی شده است. این مقیاس از ۲۴ سؤال تشکیل شده است که سؤالات ۱ تا ۸ مربوط به خرده مقیاس تعهد عاطفی است، مقیاس تعهد مستمر از سؤال ۹ تا ۱۶ پرسشنامه را شامل می‌شود. مقیاس تعهد هنجاری نیز ۸ سؤال را در برمی‌گیرد و از سؤال ۱۷ تا ۲۴ پرسشنامه را در بردارد. نمره‌گذاری مقیاس تعهد سازمانی هم به این صورت است که از ۱ تا ۷ یعنی کاملاً موافقم (۷) بسیار موافقم (۶) موافقم (۵)، نه موافق نه مخالف (۴)، مخالفم (۳)، بسیار مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱). در تحقیقات مایر و آلن ۱۹۸۴، هاک، بایسیو و هاسدورف (۱۹۹۴) ضرایب پایایی هر سه مقیاس تعهد سازمانی بین ۵۰ تا ۰/۸۸ گزارش شده که نشان‌دهنده مقبولیت آنهاست. برای به دست آوردن اعتبار این مقیاس از طریق همبسته کردن با مقیاس‌های دیگر تعهد سازمانی استفاده می‌شود. اعتبار این مقیاس در تحقیقات مایر و آلن (۱۹۹۴) و هاکت و همکاران (۱۹۹۴) بین $I=0/60$ تا $I=0/70$ گزارش شده است (عسگری و پورتراب، ۱۳۸۷). ضریب پایایی در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

خلاصه جلسات آموزش معنویت با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام

جلسه اول: آماده‌سازی، تعیین اهداف و قوانین گروه، آشنایی اعضای گروه با یکدیگر، مشاوره و بحث درباره

جدول ۱. اطلاعات توصیفی تعهد سازمانی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایش و کنترل

گروه	مرحله	آزمایش		کنترل
		پیش‌آزمون	پس‌آزمون	
		پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پس‌آزمون

۹۲۶۱	۹۳۶۶	۱۰۰۰۸	۹۰۰۱	میانگین
۶۳۵	۵۰۱۵	۵۸۵	۷۰۱۲	انحراف معیار

N=۲۴

۹۰۰۱ و ۷۰۱۲ و در پس‌آزمون ۱۰۰۰۸ و ۵۸۵ همچنین در گروه کنترل در پیش‌آزمون ۹۳۶۶ و ۵۰۱۵ و در پس‌آزمون ۹۲۶۱ و ۶۳۵ بود.

جدول (۱) اطلاعات توصیفی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون تعهد سازمانی در دو گروه آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد. براساس داده‌های جدول (۱)، در متغیر تعهد سازمانی میانگین و انحراف معیار در گروه آزمایش به ترتیب در پیش‌آزمون

جدول ۲. نتایج گزارش آزمون فرض همگنی شیب‌ها

متغیرها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	Sig	مجذورات
گروه	۴۱/۲۱۳	۱	۴۱/۲۱۳	۳/۳۷	۰/۰۸۱	۰/۱۴۴
پیش‌آزمون	۵۶۸/۱۹۵	۱	۵۶۸/۱۹۵	۴۶/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۶۹
گروه*پیش‌آزمون	۲۴/۱۶۵	۱	۲۴/۱۶۵	۱/۹۷	۰/۱۷۵	۰/۰۹
خطا	۲۴۴/۶	۲۰	۱۲/۲۳			

تعهد سازمانی محقق شده است. بنابراین واریانس دو گروه آزمایش و کنترل در متغیر تعهد سازمانی به‌طور معنی‌داری متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

یافته‌های جدول (۲)، نشان می‌دهد همگنی شیب‌ها با مقدار $F(1,20) = 1/976$ برای تعهد سازمانی معنی‌دار نشده است، لذا مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون برای متغیر

جدول ۳. آزمون همگنی واریانس‌های نوین

سطح معنی‌داری	df2	df1	F
۰/۷۵۱	۲۲	۱	۰/۱۰۴

متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس‌ها تأیید می‌شود. با توجه به یافته‌های جدول (۲) و (۳)، جهت بررسی فرضیه مورد نظر، از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

براساس یافته‌های جدول (۳) آزمون همگنی واریانس‌های لوین در متغیر تعهد سازمانی ($F = 0/104$ و $p = 0/751$) در سطح $0/05$ معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین واریانس دو گروه آزمایش و کنترل در متغیر تعهد سازمانی به‌طور معنی‌داری

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل در تعهد سازمانی

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	Sig	مجذورات
پیش‌آزمون	۵۵۱/۰۶	۱	۵۵۱/۰۶	۴۳/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۷	
گروه	۵۶۱/۰۲	۱	۵۶۱/۰۲	۴۳/۸۴	۰/۰۰۱	۰/۶۷۶	
خطا	۲۶۸/۷۷۳	۲۱	۱۲/۸				

برافزایش تعهد سازمانی شرکت‌کنندگان می‌باشد. به عبارتی آموزش معنویت توانسته است نمره تعهد سازمانی را در شرکت‌کنندگان گروه آزمایش افزایش دهد. مقدار

مندرجات جدول (۴) نشان می‌دهد که مقدار $F(834/43F) =$ و سطح معناداری ($0/001$) در متغیر گروه بیانگر تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل در پس‌آزمون می‌باشد. بنابراین نتایج به‌دست آمده حاکی از کارآمدی آموزش معنویت

۱۱۲=۰/۶۷۶ نیز دلیلی بر میزان اثربخشی بالای این روش بر متغیر مذکور است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تأثیر آموزش معنویت با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام در ارتقای تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه پیام نور مرکز ورامین می‌باشد که با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از آموزش معنویت در ارتقای تعهد سازمانی اساتید مؤثر است. با جستجو در پایگاه‌های علمی- پژوهشی و سایت‌های مختلف اینترنتی و جستجو در مجلات معتبر داخلی و خارجی پژوهشی در زمینه تأثیر آموزش معنویت بر تعهد سازمانی یافت نشد اما در بررسی‌هایی که در زمینه رابطه معنویت و هوش معنوی با تعهد سازمانی صورت گرفت، پژوهش‌ها حاکی از رابطه مثبت معنویت و هوش معنوی با تعهد سازمانی بودند که می‌توان به پژوهش‌های پرند و همکاران (۱۳۹۰)، صراطی (۱۳۹۱)، قربانی و همکاران (۱۳۹۲)، دهقانی و فضل الهی قمی (۱۳۹۴)، و رانی و همکاران (۲۰۱۳) اشاره کرد. و نتایج این پژوهش را همسو با نتایج مشابه دانست که در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که قوانین اسلام از امتیازی برخوردارند که قوانین مدرن بشری فاقد آن‌اند. این امتیاز اثرات عمیق و پیامدهای نیکو بر روان و روح انسان بر جای می‌گذارد و او را با تمام وجود و با آرامی و اختیار با رضایت کامل به قوانین و انجام تکالیف دینی تشویق و ترغیب می‌نماید؛ زیرا می‌داند که این تکالیف توسط خالق وضع گشته‌اند، همو که از او انتظار عفو و عافیت را دارد. برخلاف قوانین بشری که شخص احساس می‌کند، توسط فردی نظیر خودش بر او تحمیل شده، مسلماً آنچه را که از خداوند انتظار می‌رود، نمی‌توان از چنین فردی توقع داشت. همچنین فرد مسلمان بابت عمل خالصانه و انجام تکالیف و وظایف خود و تلقی آن به صورت عبادت داوطلبانه، از درگاه خدای متعال توقع اجر و پاداش دارد و از این بابت احساس راحتی و آرامش درونی به او دست می‌دهد، درحالی که قوانین بشری فاقد چنین جنبه‌ای هستند. علاوه بر همه اینها، تشریفات دینی، تکالیف بالاتر از طاقت و توان فرد، بر او تحمیل نمی‌کنند. درحالی که قوانین بشری نمی‌توانند این جنبه را رعایت نمایند؛ زیرا قدرت شناخت و تخمین و برآورد دقیق توانمندی‌ها و ملاحظه کامل تفاوت‌های بین افراد را از حیث استعدادهای مختلف ندارند. این است که فرد مسلمان با رضایت خاطر و آغوش باز تکالیف خود را انجام می‌دهد (زین‌الهدای، ۱۳۸۳؛ ترجمه حکیمی،

۱۳۸۳). که این وضعیت هم می‌تواند باعث افزایش و ارتقا تعهد سازمانی گردد. همچنین هنگامی که انسان با مشکلات و دشواری‌ها مواجه می‌شود و احساس می‌کند که به تنهایی بر حل آنها توانا نیست، از فرد توانمند دیگری کمک می‌گیرد. براساس آموزه‌های دینی، چنین انسانی برای جبران ضعف خود، در عین استفاده از عوامل طبیعی و اسباب مادی، باید به نیروی غیبی و قدرت بی‌پایان خدا تکیه کرده و از او استمداد جوید. توکل به خدا عامل تقویت‌کننده روانی و یکی از مؤثرترین مقابله‌های مذهبی است. در تحقیقات روان‌شناختی نیز توکل به خدا یکی از مقابله‌های مذهبی دانسته شده است. افرادی که به خدا توکل ندارند و خود را به نیروی بی‌پایان الهی متصل نمی‌دانند، نیروها و توانمندی‌هایشان محدود است. بدین جهت، در مواجهه با مشکلات خود را ناتوان می‌بینند و نیرویی را در خود نمی‌بینند تا به آن اعتماد کنند، اما متوکلان امید به پشتیبانی خداوند دارند و اعتماد به نفس بالایی خواهند داشت. توکل به خدا، زمینه‌هایی از ضعف و رنج و افزایش تعهد سازمانی را فراهم می‌سازد (باقری و همکاران، ۱۳۹۲). بر این اساس معنویت و آموزش معنویت می‌تواند با خیر و صلاح فرد و جامعه گردد و رضایت خلق خدا و خدای متعال را به دنبال داشته و باعث احساس آرامش توأم با رضایت و موفقیت را برای فرد به دنبال داشته باشد و این معنویت و اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان الگویی مؤثر و کارآمد در افراد به عنوان نیروی انسانی نهادینه گردد و به جامعه سرایت نماید و در نهایت منجر به اخلاق مدار بودن و وظیفه‌شناسی و ... گردد و باعث جامعه‌ای سالم و بدون تنش گردد. معنویت و هوش معنوی تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران و محیط طبیعی و متافیزیکی است. این تلاش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌ها و جهت دادن به سوی سعادت در جهت کامل شدن است. این نوع از هوش بیانگر اثر مثبتی است که با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه است. احساس تأیید توسط دیگران، هم‌نوایی بین ارزش‌ها و باورهای فردی و ارزش‌های کاری و نیز باور به اینکه فرد برای انجام کاری با معنا و مهم استخدام شده است و این وظیفه ناظر بر هدف متعالی است، در فرد نیروی انگیزشی قابل توجهی ایجاد کرده، وی را به اهداف سازمان متعهد می‌سازد. از طرف دیگر، معنویت بر فعالیت انسان‌ها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ معنوی بی‌ارزش تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. معنویت در

استادان ابعاد عمومی و اختصاصی معنویت را بر شغل و تدریس مورد تأکید قرار داده و به‌عنوان الگویی برای دانشجویان، پیش‌قدم در این اصول باشند. همچنین آموزش‌های ضمن خدمت نیز جهت آشنایی با ساختار مرتبط محیط دانشگاهی در سازمان مدنظر قرار گیرد و از فنون و روش‌های کاربردی آموزش معنویت در دانشگاه‌ها استفاده شود. امید است با توجه به دستاوردها و نتایج این پژوهش بتوان طریقی پیشنهاد کرد که با شناسایی عوامل تأثیرگذار در تعهد سازمانی بتوان اعمال و رفتار را به شکل هوشمندانه‌ای نظم و ترتیب و شکل داد و زمینه‌ای را فراهم نمود تا معلمان را به سوی یک زندگی سالم‌تر و رشد یافته یاری نمود، بدیهی است با توجه به اهمیت نقش معنویت در پرورش استعدادها و تربیت نیروی انسانی کارآمد جهت ساختن آینده‌ای روشن و موفق، گام برداشت.

همچنان که در همه مذاهب، توسل به خدا با دعاها و آیات مخصوص رایج است. در اسلام نیز این اعتقاد وجود دارد که معنویت، ذکر اسماء الهی و آیات قرآنی، قلوب را آرامش بخشیده و در سلامت افراد مؤثر است و ناگفته نماند که سلامت با مصلحت الهی و درجه اخلاص و ایمان انسان مربوط است. درواقع آموزش معنویت باعث آرامش قلب شده، برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف و نگرش مثبت نسبت به خود و جامعه، امیدواری، تعهد هیجانی، مستمر و هنجاری را تقویت کرده و تعهد سازمانی، را افزایش می‌دهند. و همه این مؤلفه‌ها می‌تواند موجب افزایش ایجاد انگیزه و سلامت روان و در نتیجه توانمند شدن اساتید به‌عنوان منابع انسانی گردد. با عنایت به اینکه معنویت قابل آموزش و اکتساب است امید است با توجه به دستاوردها و نتایج این پژوهش بتوان طریقی پیشنهاد کرد که با شناسایی عوامل تأثیرگذار در آموزش معنویت و تعهد سازمانی و همچنین موانع آنها، بتوان اعمال و رفتار را به شکل هوشمندانه‌ای نظم و ترتیب و شکل داد و زمینه‌ای را فراهم نمود تا اساتید و دانشجویان را به سوی یک زندگی سالم‌تر و رشد یافته یاری نمود.

محیط کار موجب مشروعیت اقدامات فردی و جمعی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و نهایتاً افزایش سود می‌گردد. عدم توجه به بعد عرفانی و احساس کمال و تعالی در محیط کار کارکنان را به روزمرگی دچار کرده، احساس خدمات ارزشمند و متعالی را از آنان سلب می‌کند. در نقطه مقابل دارا بودن هوش معنوی حس کمک به دیگران، کشف درون خود به دست آوردن اعتماد دیگران در سایه پیوند با درت متعالی و خدمت بیش از نفع شخصی را به همراه دارد. با توجه به وجود چنین ویژگی‌هایی در سایه هوش معنوی می‌توان اظهار داشت که افراد دارای هوش معنوی تعهد بیشتری در همه ابعاد تعهد اعم از تعهد به خود، تعهد به سازمان، تعهد به خدا، تعهد به مدیر و تعهد به همکاران خود دارند. نبود تعهد سازمانی در میان کارکنان ازجمله معضلات و مسائل مهم سازمانی در غالب سازمان‌های امروز است. بهبود عملکرد کارکنان که مآلبه تأمین مزیت رقابتی سازمان در حفظ سودآوری و بقای آن در جهان پرقابیت امروز منجر می‌شود، مستلزم همسویی اهداف فرد با اهداف سازمان، تأمین رضایت شغلی و بهبود نگرش افراد به نتایج تلاش آنها در سازمان است. بنابراین بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان و غور در مؤلفه‌های شکل‌گیری تعهد سازمانی می‌تواند به یافتن ارائه راهکارهای مؤثری بیانجامد که مدیران سازمان‌ها با توسل به آن، به بهبود عملکرد کارکنان خود و نهایتاً به پیشبرد اهداف سازمان توفیق یابند (حقیقت منفرد و همکاران، ۱۳۸۹). به مسؤولین مربوط توصیه می‌شود به منظور شناساندن ارزش‌های دینی و باورهای دینی از شیوه‌های اصولی، علمی، منطقی و با توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی افراد استفاده شود برگزاری کلاس‌های آموزشی مستمر برای افراد با هدف بهره‌گیری از روش‌های دینی در تعاملات صحیح نیز از دیگر پیشنهادها کاربردی این پژوهش است. همچنین با توجه به اهمیت معنویت و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سازمان، پیشنهاد می‌شود تا مسؤولان و

منابع

بوالهیری، جعفر (۱۳۸۹). «نهادینه‌سازی معنویت در مفهوم سلامت معنوی». *فصلنامه اخلاق پزشکی*. ۴(۱۴)، ۱۰۵-۱۱۱.

بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم؛ سنجی، مجید (۱۳۹۱). «بررسی رابطه جوسازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران».

باقری، حسین؛ میریان، سید احمد و باقری، مائده (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین توکل به خدا و سلامت روان بین دانشجویان دانشگاه آزاد واحد نکا»، *مجله دین و سلامت*. ۱(۱)، ۴۸-۵۸.

- زین الهادی، محمد (۱۳۸۳). *روان‌شناسی دعوت اسلامی*. ترجمه احمد حکیمی. تهران: نشر احسان.
- صانعی، مهدی و حسن پور، اکبر (۱۳۹۱). «راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۲)، ۱-۱۰.
- صراطی، محمد (۱۳۹۱). «رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان». *مجله مدیریت ورزشی*، ۴، ۱۲۵-۱۴۳.
- ضمناهی، مجید؛ شکاری، حمیده (۱۳۹۵). «مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد». *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۱۵)، ۳۹-۶۳.
- عسگری، پرویز و پورتراب، حدیث (۱۳۸۷). «رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز». *مجله روان‌شناسی اجتماعی (یافته‌های نو در روان‌شناسی)*، ۸(۲)، ۷-۱۸.
- فرید، داریوش؛ بردبار، غلامرضا و منصوری، حسین (۱۳۸۳). *شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چند شاخصه*. *مجله نوآوری‌های آموزشی*، ۸(۳۱)، ۱۵۰-۱۶۰.
- کاظمی، یحیی؛ مهدی نژاد، ولی و جمالی، رعنا (۱۳۹۰). *رابطه بین هوش هیجانی، خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران*. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۷۸، ۷۶-۹۲.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). *مجموعه آثار*. تهران: انتشارات صدرا.
- مظفری نیا، فائزه؛ امین شکروی، فرخنده و حیدرنیا، علیرضا (۱۳۹۳). «رابطه بین سلامت معنوی و شادکامی در دانشجویان». *فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت*، ۲(۲)، ۹۷-۱۰۷.
- Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). "Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance". *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Cavanogh, G. F. (1999). "Spirituality for managers: context and critique". *Journal of Organization change Management*.
- Ghobari banab, B. T., Salimi, M., Soleymani, L. & Noori moghadam, S. (2007). "Spiritual intelligence". *Innoyate religious ideas*. 3,125-147.
- Hansen, L. S. (2001). "Integrating Work, Family and Community Through Holistic Life Planning". *Career Development Quarterly*, 49, 261-277.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). "A study of spirituality in the workplace". *Sloan Management Review*. 40(4), 83-92.
- Nasel, D. D. (2004). *Spiritual orientation in Relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new age/individualistic spirituality*, unpublished thesis.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P. V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover

- among psychiatric technicians". *Journal of applied psychology*. 59(5), 603-609.
- Rani A.A., Abdul Ghani, A., & Shamsudin, A. (2013). "The impact of spiritual intelligence in Reducing job stress: case studies in Malaysia Hospital of East coast of Malaysia". *The Macrotheme Review*. 2(4), 75-85.
- Schein, E. H. (1987). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Stewart, Gregory lee. (2008). The Relationship of Emotional intelligence to job satisfaction and organizational commitment, Regent university.
- Whetstone, J. T. (2005). "A Framework for organizational virtue: The interrelationship of mission, culture and leadership". *Business ethics: a European review*, 14(4), 367-378.
- Wigglesworth, C. (2004). Spiritual intelligence and why it matters, www.consciouspursuits.com.
- Yang, K. P. & Mao, X. Y. (2007). A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire.