

### بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین

احمد رفیعی<sup>۱</sup>، فرزام فرزانه<sup>۲</sup>، دکتر سید عماد حسینی<sup>۳</sup>، دکتر مهدی محمدی نژاد<sup>۴</sup>

#### چکیده

**مقدمه و هدف:** معنویت در برگزیده چهار نوع ارتباط، فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی است که هر یک از آنها، با ابعاد وجودی انسان پیوند می‌خورد. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین بود.

**روش شناسی:** بدین منظور از یک طرح پژوهشی توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شد. علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون ساده خطی و رگرسیون چندگانه به روش بکوارد استفاده شده است. بدلیل تعداد محدود مدیران ورزش استان قزوین برای انتخاب نمونه‌ها از روش تمام شماری استفاده شد که تعداد نمونه‌ها برابر جامعه آماری یعنی ۵۹ نفر بود. آنها ۳ پرسشنامه ویژگی‌های شخصی، معنویت سازمانی (رستگار: ۱۳۸۵) و تعهد سازمانی (مایر و آلن؛ ۱۹۹۹) را تکمیل نمودند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی مدیران ورزش استان قزوین و تعهد سازمانی ایشان رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این بین مؤلفه‌های معنویت سازمانی به جز ارتباط درون فردی دیگر مؤلفه‌ها با تعهد سازمانی ارتباط معناداری برقرار کردند.

**بحث و نتیجه گیری:** با توجه به سطح ارتباط تقریباً متوسط به بالا اکثر ابعاد و شاخص‌های معنویت سازمانی ورزش استان قزوین، نیاز به بهبود تمامی این حوزه‌ها در راستای دستیابی به حداکثر عملکرد و تعهد سازمانی ضروری است. بنابراین مسئولین و مدیران سازمان باید به دنبال یافتن راه‌هایی جهت تامین معنویت سازمانی زیردستان باشند تا بتوانند به تعهد سازمانی بیشتر دست یابند.

**واژه‌های کلیدی:** معنویت سازمانی، تعهد سازمانی، مدیران ورزش، استان قزوین

## مقدمه

انسان ثمره بی‌همتای خلقت و تکامل است. نظام عصبی پیشرفته انسان‌ها، قدرت ایجاد ارتباط فکری، ثبت پرسش‌ها، مشاهدات، تجربیات و عقاید آن‌ها را کامل می‌سازد. حس کنجکاو برتر انسان‌ها با کنترل نهادها تحقق می‌یابد. آن‌ها را به تفکر درباره جهان و قدرت بیرونی کنترل خودشان وا می‌دارد(۱).

امروزه انسان‌ها مهم‌ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی محسوب می‌شوند، پس مدیران باید به دنبال ارائه برنامه‌هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای بیرونی انسانی در روش‌های تأمین اهداف سازمانی باشند(۴). تکامل تاریخی در حوزه مدیریت و سازمان، به لحاظ تئوری و عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته است؛ نیرویی که اگر به درستی هدایت و اداره شود، به نظر می‌رسد که توانایی لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین همکاری‌ها، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای انسانیت را دارا باشد(۲). این نیرو چنان بر اصول مدیریت و سازمان تأثیر گذار بوده که برخی افراد آن را پیشرفت و تحولی اساسی در حوزه مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند(۸۵). این نیروی عظیم و ژرف، چیزی جز "معنویت" نیست؛ به گونه‌ای که اداره و هدایت آن در سازمان، مهم‌ترین فعالیت آینده مدیریت خواهد بود(۲).

معنویت در سازمان، قاعده نوینی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری، با زندگی معنوی کارکنان پیوند یابد. با چنین نیرویی، کارکنان حتی با صد هزار ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادار تر داشته باشند. یکپارچه سازی معنویت با زندگی کاری ما باعث می‌شود که افراد، رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کاری خارج می‌شوند، در حالی که قانع شده‌اند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم می‌شتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، ممکن است با افراد اخلاقی‌تر و مولدتر، سازمان به سودآوری بیشتری دست یابد. افزون بر این، معنویت در محیط کاری می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جامعه کنونی ما در نخستین دهه هزاره جدید با آن روبه‌روست(۳).

یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که با حجم گسترده‌ای در مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است، مسأله تعهد سازمانی است. تأثیر قابل ملاحظه تعهد سازمانی بر بازدهی، دلیل اصلی انتخاب آن در پژوهش‌های روانشناسی صنعتی و رفتار سازمانی طی مدت گذشته بوده است. از سی سال پیش علاقه‌مندی زیادی برای درک مفهوم تعهد سازمانی ایجاد شد و نیروی زیادی صرف پژوهش و تجزیه و تحلیل این موضوع گردیده کولورسون معتقد است: "در سال‌های اخیر، تعهد کارکنان نیروی محرک قوی، در موفقیت یک سازمان به شمار می‌رود"(۴). در صورتی که اعضای یک سازمان نسبت به آن سازمان و اهداف و فرآیندهای آن متعهد نباشند، احتمالاً با تمام وجود در فعالیت‌های سازمان شرکت نمی‌کنند و وظایف خود را به بهترین شکل ممکن انجام نمی‌دهند. یک سازمان ممکن است همه منابع مورد نیاز از جمله منابع انسانی را داشته باشد؛ با این حال به ظرفیت کاملی که داراست نرسد، مگر این که اعضایش نسبت به این سازمان متعهد باشند و از این‌رو نیازمند تلاش معنی‌دار اعضا در راه سازمان و بهره‌برداری از منابع مادی دیگر برای کسب حداکثر بهره است(۵).

امروزه سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای با محیط‌های متلاطم، پیچیده و متغیر روبرو هستند. پیچیدگی و تغییر، جزء جدایی ناپذیر زندگی سازمانی شده است. از این‌رو، سازمان‌ها در برخورد با چنین چالش‌هایی، به الزاماتی از قبیل ایجاد سازمان‌های خلاق، منعطف و پاسخگو تأکید می‌ورزند. "از دهه ۱۹۸۰ به بعد، برنامه‌های تغییر و بهبود خود را بر مداخلاتی<sup>۲</sup> از گونه: باز مهندسی، کوچک سازی، تکاپوی گروهی و مواردی از این قبیل متمرکز ساخته‌اند. اما از آن جایی که این مداخلات اغلب برالگوی مکانیکی تأکید داشته‌اند، نتایج امیدوارکننده جدی را به ارمغان نیاورده‌اند، یا دست کم باید ادعان داشت که این مداخلات در عملکرد کنونی پاسخگو نیست(۶). "یکی از عملی‌ترین شیوه‌ها، ترغیب کارکنان به این امر است که با تمام وجود، خود را وقف کار نمایند و از این راه، خود تمام عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن، کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیط‌های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار در کار، با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود(۷).

علاوه بر این، امروزه بیشتر کارکنان نسبت به کار خود، احساس دل‌سردی و دل‌زدگی، که حاصل کوچک‌سازی‌های سازمانی، مهندسی مجدد و اخراج کارکنان در دهه‌های اخیر است را تجربه می‌کنند(۸).

رویارویی با این واقعیت که پارادایم‌های مکانیکی، انتظارات و خواسته‌های سازمان را برآورده نمی‌کند، سازمان‌ها را بر آن داشته تا در جست و جوی راه‌های دیگری برای دستیابی به فرصت‌های رقابتی باشند. این موضوع با در نظر گرفتن جهانی‌سازی و تغییر به سمت سازمان‌های مبتنی بر دانش، ابعاد گسترده‌تری پیدا کرده است. علاوه بر این، "امروزه سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته‌ای مواجه‌اند که خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند(۸).

بنابراین، یکی از رهیافت‌های جدید، توسعه زمینه‌ها و محیط‌های کاری است که خلاقیت و رشد شخصی کارکنان را پرورش داده و خود واقعی آنان را تحقق بخشد. اصطلاح "معنویت در کار و محیط کار" توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان با انرژی هستند؛ کارشان آنان را

ارضاء می‌کند، معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (۹). از این‌رو، ورود معنویت در سازمان‌ها، چالش قرن بیست و یکم تلقی می‌شود و مدیران باید با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند.

هم‌زمان با پایان یافتن دوران سلطه‌ی اندیشه‌های کلاسیک و ابزار انگارانه در مدیریت، توجه به انسان و ابعاد وجودی او در مدیریت بیشتر شد و در نتیجه تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی عمق بیشتری یافت و قلمرویی با عنوان "اخلاق کاری" در بین بسیاری از اندیشمندان مطرح شد. اخلاق کاری دارای وجوه و جلوه‌های متعددی است که یکی از ابعاد عملی آن "تعهد سازمانی" نام دارد. این مفهوم که در جریان شناخت و درگیر شدن افراد با سازمان تجلی می‌یابد، در دهه گذشته جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است (۱۰). از آنجا که تعهد کاری، عکس‌العمل عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است، در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت کارایی افراد بالا می‌رود و فقدان این عامل، عدم رضایت شخصی، پایین آمدن وجدان کاری، کُندکاری و غیبت‌های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی افراد را در پی دارد (۱۱). درک بیشتر در مؤسسه و قدرت رقابت زیادتر شده و در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها و کیفیت بهتر محصولات بهره‌مند می‌شود (۱۰). در نبود تعهد سازمانی، اعضاء در محیطی که از آن گریزانند (محیط بیگانه) کار می‌کنند و ممکن است منجر به فشار بیش از حد و ناخوشایندی گردد. از همین‌رو، سازمان‌ها و مدیران‌شان باید برای دستیابی به منفعت، هم برای سازمان و هم برای اعضاء آن توجه اصلی خود را به توسعه تعهد سازمانی معطوف کنند (۹).

چهارچوب پژوهشی معنویت سازمانی در این تحقیق بر اساس "مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت" که توسط رستگار (۱۳۸۵)، طراحی شده صورت گرفته است. با توجه به اینکه تعاریف متعددی از معنویت در مقالات پژوهشی مطرح شده و هرکدام نیز به نوعی صحیح می‌باشد باید اذعان داشت که تعاریف وارد آمده دارای سازمان خاصی نیست که بتواند براحتی مورد مطالعه قرار گیرد.

همچنین کریمی‌ثانی و احیایی (۱۳۹۰)، طی تحقیقی عنوان کردند که معنویت به‌تنهایی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد (۱۲). رضائی‌منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹)، بیان داشتند که حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده است. همچنین معنویت بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری موثر بوده ولی بر تعهد مستمر تأثیری نداشته است (۱۳). یزدانی و همکاران (۱۳۸۹)، نیز به این نتیجه رسیدند که، در بین ابعاد عدالت، عدالت تعاملی دارای بالاترین اثر روی معنویت است و خود معنویت نیز بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد (۱۴).

براساس تحقیقات صورت گرفته مشخص شده است که معنویت در محیط کار علاوه بر اینکه به طور قابل توجهی بر سطوح مختلف سازمان (۲۵)، عدالت سازمانی (۱۴ و ۲۵) بهبود شرایط کاری سازمان‌ها، تأثیرگذار است، موجب افزایش رضایت کارکنان، صداقت، اعتماد، احترام و پذیرش مسئولیت (۲۶)، رفتار شهروندی سازمانی (۲۷ و ۱۶ و ۱۹)، خلاقیت کارکنان (۱۷)، نیز خواهد شد.

### مزایای معنویت در محیط کار

"ژوف" (۲۰۰۰) بیان می‌کند، هرچا سازمان به معنویت بها داده است، نتایج به شرح زیر حاصل شده است: کارکنان کمتر از سازمان خود می‌هراسند؛

احتمال بسیار کمی وجود دارد که کارکنان باورهای اساسی خود را در محیط کار پنهان کنند؛ استنباط کارکنان این خواهد بود که سازمان آنها بسیار سودآور است.

کارکنان به دنبال این هستند که در محیط کار با تمام وجود کار کنند، به خصوص خلاقیت و هشیاری را در محیط کار بیشتر احساس می‌کنند (۲۸).

همچنین "میلمن" (۲۰۰۳) بیان می‌دارد معنویت در محیط کار موجب بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش نیات ترک محیط کار و افزایش تعهد سازمانی می‌شود و همه این‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردد (۲۹).

### تعریف معنویت سازمانی

از آنجا که این واژه در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. آندرهیل در کتاب زندگی معنوی، درباره حساسیت تعریف معنویت چنین می‌گوید:

در حالی که از یک سو ناگزیریم از ابهام و انتزاع بسیار، جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم؛ چرا که هیچ واژه‌ای در زبان انسانی ما درباره واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند (۹).

در نظر عده‌ای مانند آندرهیل، وصف‌ناپذیری معنویت، مانع تعریف آن می‌شود؛ درحالی که دیگران تلاش کرده‌اند تا معنویت را به تفصیل، تعریف و وصف نمایند. امروزه معنویت دامنه رو به رشدی پیدا کرده و نظام‌های عقیدتی و آموزه‌های گوناگونی را در بر می‌گیرد. زمانی معنویت، جنبه‌ای از دین تلقی می‌شد، اما اینک به دین به مثابه یکی از راه‌های معنوی ممکن نگرسته می‌شود. همچنین زمانی معنویت راهی به سوی پیوند عمیق با خدا بود، اما متأسفانه اکنون برای بسیاری، خداوند دیگر تنها هدف جست‌وجوی معنوی آنان نیست؛ بلکه یکی از راه‌های جست‌وجوی معنوی و راهی برای پیوند با بسیاری از مفاهیم متعالی دیگر است (۹).

در بسیاری از نوشته‌های معاصر، از معنویت سخن گفته شده، اما تعریف روشن و آشکاری از آن ندارند؛ چرا که این واژه در زمینه‌های بسیار متفاوتی به کار می‌رود و تعارف گوناگونی از آن شده است. در تعریف لغوی، به دو گونه بودن<sup>۱</sup> معنویت اشاره دارند. مثلاً هارتز بین معنویت با S بزرگ (Spirituality) و معنویت با s کوچک (spirituality) تمایز قائل شده است. تفاوت میان این دو واژه آن است که معنویت با S بزرگ شامل وجودی مقدس یا واقعیت غایی می‌شود؛ حال آنکه معنویت با s کوچک برای اشاره به معنای دوم، یعنی برای توصیف تجربیات روانشناختی خاصی که در واقع ارتباطی با وجود مقدس یا واقعیت غایی ندارد به کار می‌برند. همچنین از آن برای توصیف تجربیات تکان‌دهنده ارتباط با دیگران یا طبیعت استفاده می‌شود. (۹). معنویت چهار بُعد اصلی دارد که بُعد معنوی، یکی از ابعاد چهارگانه معنویت است و می‌توان آن را با S بزرگ بیان کرد. "معنویت در کار و سازمان، پرورش حساسیت و مراقبت در برقراری چهارنوع ارتباط مؤثر فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی به منظور بالندگی شغلی در دستیابی به کمال شغلی و انسانی در کار می‌باشد" رستگار(۱۳۸۵).

### جایگاه معنویت در اسلام

اوج احساس وابستگی و درهم‌تنیدگی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند، زمانی حاصل می‌شود که اولاً فرد به وجود یک سرچشمه فیاض که او و سایر موجودات را آفریده و هدایت می‌کند، معتقد باشد و ثانیاً بر مبنای دستورالعملی که این آفریننده یکتا برای تعاملات او با سایر کائنات ابلاغ نموده، عمل نماید و لذا می‌بینیم پیامبر اکرم(ص) نسبت به همه چیز حتی حیوانات و جمادات مهر می‌ورزید. آلات و ابزار زندگی‌اش (مانند اسبها و شمشیرها و عمامه‌هایش) همه اسامی خاصی داشتند و این نیست جز این که موجودات، همگان مورد ابراز محبت و عشق او بودند و گوئی برای همه چیز شخصیتی قائل بود. وقتی از کنار کوه احد می‌گذشت با چشمان پرفروغ و نگاه از محبت لبریزش احد را مورد عنایت خویش قرار داد و می‌فرمود: کوهی است که ما را دوست دارد و ما نیز آن را دوست داریم. انسانی که کوه و سنگ نیز از مهر او بهره‌مند است. این حس در هم تنیدگی با هستی موقعی تشدید می‌شود که آفریننده کل کائنات در مورد انسان می‌گوید: "از روح خودم در انسان دمیدم" (سوره حجر، آیه ۲۹/۱۷). می‌توان ادعا کرد که هیچ آیین و مسلکی به اندازه اسلام در همسو کردن نیت فرد در راستای هدفی واحد توفیق ندارد. اسلام، انسان را از دل- بستگی به ظواهر زودگذر دنیا باز می‌دارد و همه تلاش او را صرف جلب رضایت محبوبش می‌کند. حتی افراد وارسته دلبستگی به نعمات بهشتی ندارند، بلکه خداوند متعال را از آن رو دوست دارند که دوست داشتنی است و این دوستی بین عابد و معبود دو طرفه است "خدا آنها را دوست و آنها نیز خداوند را" (سوره نساء، آیه ۵۴) و اصولاً خدایی که اسلام را به تصویر می‌کشد در دادوستد و معاشقه لحظه به لحظه با عاشق خویش است. در دین اسلام منافع دنیوی و اخروی فرد کاملاً به هم گره می‌خورد. "هرکس ثواب دنیوی می‌خواهد (بداند که) ثواب دنیا و آخرت نزد خداوند متعال است" (سوره نساء، آیه ۱۳۴) و لذا اسلام در هدف بخشی به انسان و ترغیب وی به زیستن بر اساس آن هدف، بسیار کارآ و پر ظرفیت به نظر می‌رسد(۱۷).

### معنویت بر اساس یافته‌های تجربی

گاهی گفته می‌شود: اصطلاح معنویت از ریشه معنا دریافت شده که یک مفهوم متافیزیکی در برابر حسی بیرونی است که اشاره به حقیقتی از وجودی ذهنی در برابر حقیقت بیرونی آن دارد. بر اساس این زبان‌شناسی ساده که از تعابیر صرف<sup>۲</sup> (واژه‌شناسی) اسلامی به معنویت اخذ شده، می‌توان معنویت را به روح منتسب دانست که در برداشت سنتی نیز از آن به عنوان حقیقت درونی یاد می‌شود. البته باید توجه داشت که این تعریف بر اساس تفاوت اصلی بین معنویت و روحانیت است و ریشه اصلی آن در اصل از این مسئله است که حقیقت چند لایه بوده و دارای دو جنبه بیرونی و درونی است که جنبه دوم (بعد روحانی) دارای مراتب متعددی است، تا این که در نهایت به حقیقت واقعی دست می‌یابد. استفاده از واژه معنویت دو مطلب را به ذهن متبادر می‌کند: از یک طرف به روحانیت و تقدس اشاره دارد و از طرف دیگر به معنادهی به ویژه به معنای زندگی. روشن است چنین معنویتی، حقیقت و واقعیتی مستقل از باور و اعتقاد انسان نسبت به جهان هستی ندارد. از این رو مقایسه معنویت مسیحی و اسلامی در گروهی شناخت و مقایسه جهان‌بینی و ایدئولوژی این دو دین است که پیش‌روی پیروان خویش ترسیم می‌کند. به عبارت دیگر، ارزش و اعتبار معنویت در هر دین، نسبت مستقیمی با ارزش و اعتبار آن دین دارد. پس در ابتدا لازم است، علاوه بر مقایسه تعالیم این ادیان با یکدیگر به مقایسه ارزش و اعتبار کتب مقدس آن‌ها هم پرداخته شود، تا در سایه این مقایسه و سنجش، تفاوت ارمان در حوزه معنویت هم روشن‌تر شود.

معنویت در سنت اسلامی واژه‌ای برای بیان گوهر و باطن دین اسلام است که می‌توان تاریخ پیدایش آن را هم‌زمان با نزول آغازین آیات قرآن کریم بر قلب پیامبر اسلام(ص) دانست(۲۸).

یکی از یافته‌های مهم تجربی درباره تعریف معنویت، مطالعه تجربی دنتون و میتروف در سال ۱۹۹۹ است. در این پژوهش، براساس مصاحبه‌ها و پرسش‌هایی که ارسال گردید، تعریف معنویت از دیدگاه افراد به دست آمد. افرادی که مورد تحقیق قرار گرفتند، بدون این که تعریف اولیه‌ای درباره معنویت در اختیار داشته باشند، قادر بودند معنویت را تعریف کنند و مهم‌تر این که بیشتر آنان تعریف یکسان و مشابهی ارائه دادند. موارد زیر در بیشتر این تعارف مشاهده شده است:

معنویت، بر خلاف دین که سازمان یافته و دسته جمعی است، کاملاً انفرادی و شدیداً شخصی است. برای رسیدن به معنویت، اجباری برای دینداری نیست؛

معنویت باوری است بنیادین به وجود قدرتی برتر؛ یک موجود و یک نیرویی - هرچه بنامیم - که حاکم بر کل است. برای هر چیزی و هر کسی هدفی است و هستی، بی‌معنا یا بدون هدف نیست،

قدرتی برتر وجود دارد که بر همه چیز نفوذ دارد. هر چیزی، بخشی یا نشانه‌ای از این وحدت است. هر چیزی با چیز دیگر در ارتباط است. هر چیزی بر چیز دیگر تأثیر می‌گذارد و از آن تأثیر می‌پذیرد؛

معنویت، احساس به‌هم‌وابستگی متقابل و با هم در تماس بودن است. بنابراین، معنویت اظهار احساسات یک فرد است؛

معنویت احساسی است که اهمیت نمی‌دهد چیزهای شر و بد چگونه پدید آمده‌اند. این چیزها به‌گونه‌ای به کار می‌آیند. هدایت‌کننده‌ای وجود دارد که بر همه زندگانی‌ها حاکم است؛

خوبی و خیر اگر نگوئیم بیشتر، به اندازه پلیدی و شر در جهان وجود دارد. اما اساساً برای انجام خوبی‌ها به اینجا آمده‌ایم. بنابراین برای تولید محصولات و ارائه خدمات عام‌المنفعه برای نوع بشر، باید تلاش کرد؛

معنویت، به‌طور جدایی‌ناپذیری، با نوع‌دوستی<sup>۱</sup>، امید<sup>۲</sup>، مهربانی<sup>۳</sup>، عشق و خوش‌بینی<sup>۴</sup> در ارتباط است. از راه منطقی و علمی نمی‌توان اثبات کرد که پدیده‌ها در جهان، یک کل موجودند.

معنویت، ایمان بنیادین به این پدیده‌هاست. ایمان دقیقاً چیزی است که برای آن ارائه دلیل محکم ضرورتی ندارد (۹).

### مؤلفه‌های اصلی معنویت

هریک از کارکنان در سازمان، بر اساس تجارب یا شخصیتشان ارتباطات چهارگانه‌ای را برقرار می‌کنند. این ارتباطات یا به صورت ارتباط با ماوراءالطبیعه، یا ارتباط با خویشان، یا ارتباط با دیگران یا ارتباط با محیط طبیعی و کاری است. دست‌کم یک نوع ارتباط در هر لحظه از زمان اجتناب‌ناپذیر است (۹).

۱- ارتباط فرافردی<sup>۵</sup> / ارتباط فرد با خدا / موجود برتر

۲- ارتباط درون فردی<sup>۶</sup> / ارتباط فرد با خود

۳- ارتباط میان فردی<sup>۷</sup> / ارتباط فرد با گروه‌ها و همکاران

۴- ارتباط برون فردی<sup>۸</sup> / ارتباط فرد با محیط طبیعی و کاری

چهارچوب پژوهشی معنویت سازمانی در این تحقیق بر اساس "مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت" که توسط رستگار (۱۳۸۵)، طراحی شده صورت گرفته است. با توجه به اینکه تعاریف متعددی از معنویت در مقالات پژوهشی مطرح شده و هرکدام نیز به نوعی صحیح می‌باشد باید اذعان داشت که تعاریف وارد آمده دارای سازمان خاصی نبود که بتوان براحتی مورد مطالعه قرار گیرد.

براساس تحقیقات صورت گرفته مشخص شده است که معنویت در محیط کار علاوه بر اینکه به طور قابل توجهی بر سطوح مختلف سازمان (۲۵)، عدالت سازمانی (۱۴ و ۲۵) بهبود شرایط کاری سازمان‌ها، تأثیرگذار است، موجب افزایش رضایت کارکنان، صداقت، اعتماد، احترام و پذیرش مسئولیت (۲۶)، رفتار شهروندی سازمانی (۲۷ و ۱۶ و ۱۹)، خلاقیت کارکنان (۱۷)، خواهد شد.

رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵)، در رساله دکترای مدیریت اقدام به طراحی مدل جامع انگیزشی مبتنی بر معنویت نمود (۱۸). کریمی‌ثانی و احیایی، (۱۳۹۰)، بطور کلی عنوان کردند که معنویت به‌تنهایی با تعهدسازمانی رابطه معناداری دارد (۱۲).

رضائی‌منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹)، بیان داشتند که حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهدسازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده است. همچنین معنویت بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری موثر بوده ولی بر تعهد مستمر تأثیری نداشته است (۱۳). یزدانی و همکاران (۱۳۸۹)، به این نتیجه رسیدند که، در بین ابعاد عدالت، عدالت تعاملی دارای بالاترین اثر روی معنویت است و خود معنویت نیز بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد (۱۴). ناصحی‌فر و الماسی‌فرد (۱۳۸۸)، بیان کردند، با توجه به حضور گسترده سازمان‌ها و پیامدهای آن - ها، حضور معنویت ناگزیر می‌نماید و لذا بر لزوم انجام تحقیقات تجربی و اقدامات عملی در این زمینه در کشور تأکید کردند (۳۱).

عابدی و رستگار (۱۳۸۶)، اقدام به تعریف مفاهیم، پیش فرض‌ها و ارائه یک مدل مفهومی کردند که در واقع معنویت در سازمان‌ها را معرفی نموده و یک چهارچوب مورد قبولی را فراهم نموده‌اند (۱۵). فرهنگ و همکاران (۱۳۸۵)، وجود رابطه معنادار بین معنویت و رفتار شهروندی سازمانی را بیان نموده‌اند (۱۶). مقیمی و همکاران (۱۳۸۶)، بیان نمودند، در نهایت وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید

1. Coring
2. Hope
3. Kindness
4. Love
5. Optimism
6. Superpersonal communication
7. Intrapersonal communication
8. Interpersonal communication
9. Exterpersonal communication

شد (۱۷). وارث و همکاران (۱۳۸۸)، به این نتیجه رسیدند که ارتباط فرافردی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری با هم دارند (۱۹). همچنین رستگار و وارث (۱۳۸۷)، بیان داشتند که همه کارکنان جامعه آماری، به خدا اعتقاد دارند، اما رابطه با خدا در برانگیختگی بیشتر آنان در کارشان، تأثیرگذار نیست. یعنی خدا را در کارشان حاضر نمی‌بینند (۲۰).

کاراکاس<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، در مورد مزایای بالقوه معنویت در سازمان اشاراتی دارد و در نهایت نیز توصیه‌ها و پیشنهادهای برای پزشکان به عنوان سمبل معنویت مثبت در سازمان‌ها آورده است (۲۱).

دسای<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، می‌گوید اگر معنویت در محل کار به عنوان «بهترین عمل» پذیرفته شده باشد، حداقل برای آن سازمان‌هایی که به دنبال تمرین و آموزش معنویت هستند، از لحاظ اقتصادی مناسب است (۲۲). کینجرسکی و اسکریپنک<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، دریافتند که ماهیت ذهنی و شخصی معنویت است که سنجش آن را دشوار ساخته است (۲۳). کومالا و آن تارامان<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، بیان کردند که میان معنویت و رفتار سازمانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۶).

جان و همکاران (۲۰۰۳)، ضمن بیان اینکه معنویت یک موضوع انتزاعی است، مطرح کردند معنویت در کار دارای یک ارتباط مثبت با نگرش کارکنان است (۲). سالارزهی، یزدانی، تمینی و محمدی (۲۰۱۱)، دریافتند که رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن و معنویت سازمانی وجود دارد (۳۲).

### روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود که روابط بین متغیرها سنجیده شد و ضمن ارائه تصویر روشنی از خصوصیات جامعه آماری با تحلیل روابط بین متغیرها و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهدسازمانی مدیران ورزش استان قزوین بررسی شد. روش گردآوری اطلاعات میدانی و توسط پرسشنامه صورت گرفت.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران ادارات ورزشی استان قزوین شامل مدیرکل اداره ورزش و جوانان و رؤسای ادارات شهرستانها، رؤسای هیئت‌های ورزشی استان و همچنین مدیران مجموعه‌های ورزشی بزرگ استان و مسئولین تربیت بدنی دانشگاه‌های استان قزوین که تعداد آنها ۶۱ نفر بود، تشکیل دادند. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از روش تمام شماری استفاده گردید و تعداد ۵۹ پرسشنامه گردآوری شد. با توجه به اهداف تحقیق، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیات تحقیق از پرسشنامه‌های به شرح ذیل استفاده گردید. پرسشنامه ویژگی‌های شخصی، این پرسشنامه مواردی چون جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، سابقه خدمت و سوابق ورزشی را در بر می‌گیرد.

پرسشنامه سنجش معنویت سازمانی، پرسشنامه سنجش معنویت سازمانی که توسط عباسعلی رستگار در سال ۱۳۸۵ تهیه شده است، شامل ۹۹ سوال یا گویه است که ۴ شاخص معنویت یعنی ارتباط فرافردی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی را در بر می‌گیرد. پرسشنامه تعهد سازمانی، برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس تعهد سازمانی، آلن و مایر استفاده گردیده است. این پرسشنامه سه بعد تعهد عاطفی (۸ گویه)، مستمر (۶ گویه) و هنجاری (۶ گویه) را می‌سنجد.

روایی پرسشنامه معنویت سازمانی توسط عباسعلی رستگار در سال ۱۳۸۵ انجام شد. هم‌چنین در خصوص پرسشنامه تعهد سازمانی باید گفت که این پرسشنامه در تحقیقات با موضوع تعهدسازمانی بارها مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن تأیید شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌های این تحقیق از آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> استفاده شد، که ضرایب بدست آمده آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت سازمانی ۰/۸۰ و تعهد سازمانی ۰/۸۷ بدست آمد. برای معنویت سازمانی مقدار آمار کولموگروف اسمیرنوف برابر ۰/۷۸۵ بدست آمد که سطح معنی‌داری ۰/۵۶۸ را گزارش می‌دهد و برای متغیر تعهد سازمانی مقدار آمار کولموگروف اسمیرنوف برابر ۰/۶۴۹ بود که سطح معنی‌داری ۰/۷۹۴ را گزارش می‌دهد. از آنجا که این سطوح معنی‌داری از ۰/۰۵ بیشتر است، نتیجه می‌گیریم که متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشد.

علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون ساده خطی و رگرسیون چندگانه به روش بکوارد استفاده شده است. عملیات آماری نیز با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ انجام شد.

### یافته‌های تحقیق

نتایج بررسی توصیفی مربوط به جنسیت نشان داد که از مجموع ۵۹ نفر از نمونه تحت بررسی در ورزش استان قزوین ۸ نفر برابر ۱۳/۵۶ درصد زن و ۵۱ نفر برابر ۸۶/۴۴ درصد مرد بودند. میانگین سنی مدیران ورزش استان قزوین ۴۲ سال، که حداقل سن ۲۵ سال و حداکثر سن ۷۰ سال بود. وضعیت تاهل نمونه تحت بررسی نشان داد که از مجموع ۵۹ نفر برابر ۵۶ نفر برابر ۹۴/۹۲ درصد متأهل و ۳ نفر برابر ۵/۰۸ درصد مجرد بودند. همچنین میزان تحصیلات آزمودنی‌ها نشان داد که اکثر آنها یعنی ۵۵/۹۳ درصد لیسانس بودند. نتایج بررسی توصیفی مربوط به نوع رشته تحصیلی نشان داد که ۳۵ نفر آزمودنی‌ها برابر ۵۹/۳۲ درصد دارای تحصیلات ورزشی و ۲۴ نفر برابر ۴۰/۶۸ درصد آنها دارای تحصیلات غیر ورزشی بودند.

1. Karakas  
2. Desai.  
3. Kinjerski, Skrypnek.  
4. Komala, tharaman Anan.  
5. Cronbach, s Alpha

جدول (۱). فراوانی جامعه و نمونه آماری بر حسب جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و رشته

مشخصات	تعداد	درصد
مرد	۵۱	۸۶/۴۴
زن	۸	۱۳/۵۶
متأهل	۵۶	۹۴/۹۲
مجرد	۳	۵/۰۸
<b>سن</b>		
۲۵ - ۳۵	۱۴	۲۳/۷۳
۳۶ - ۴۵	۲۴	۴۰/۶۸
۴۶ - ۵۵	۱۵	۲۵/۴۲
بالتر از ۵۵	۶	۱۰/۱۷
<b>سطح تحصیلات</b>		
دیپلم	۲	۳/۳۹
فوق دیپلم	۱۰	۱۶/۹۵
لیسانس	۳۳	۵۵/۹۳
فوق لیسانس	۱۳	۲۲/۰۳
دکتر	۱	۱/۶۹
<b>رشته تحصیلی</b>		
ورزشی	۳۵	۵۹/۳۲
غیر ورزشی	۲۴	۴۰/۶۸

جدول (۲). آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

معنویت	Pearson Correlation	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	(تعهد سازمانی)
	۰,۵۶۵	۰,۲۹۹ -	۰,۳۹۰	۰,۴۱۷	
	(tailed-۲).Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۲۱	۰,۰۰۲	۰,۰۰۱
	N	۵۹	۵۹	۵۹	۵۹

با توجه به محاسبه ضریب همبستگی درمی‌یابیم که مقدار ضریب همبستگی برای دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت سازمانی برابر ۰/۴۱۷ است که با توجه به مقدار سطح معنی‌داری این آزمون که از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین تعهد سازمانی و معنویت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳). خلاصه اطلاعات رگرسیونی

انحراف از خطا	ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	منبع تغییرات
۰/۴۱۴۵۱	۰/۱۵۹	۰/۱۷۴	۰/۴۱۷۹	۱

در جدول بالا همان‌طور که مشاهده می‌گردد ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۴۱۷ است که با ضریب همبستگی پیرسون برابر می‌باشد (زیرا رگرسیون خطی ساده می‌باشد) و ضریب تعیین برابر ۰/۱۷۴ می‌باشد. در واقع یعنی ۱۷/۴٪ از اطلاعات تعهد سازمانی توسط معنویت سازمانی، قابل پیش‌بینی است.

جدول (۴). بررسی کفایت مدل رگرسیونی

سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۱۱/۹۷۷	۲/۰۵۸	۱	۲/۰۵۸	رگرسیون
		۰/۱۷۲	۵۷	۹/۷۰۴	باقیمانده
			۵۸	۱۱/۸۵۱	کل

در بررسی کفایت مدل رگرسیونی مقدار آماره آزمون برابر ۱۱/۹۷۷ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۱ بدست آمده است و از آن جایی که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است نشان می‌دهد مدل رگرسیونی کفایت لازم برای وجود رابطه بین دو متغیر را دارد.

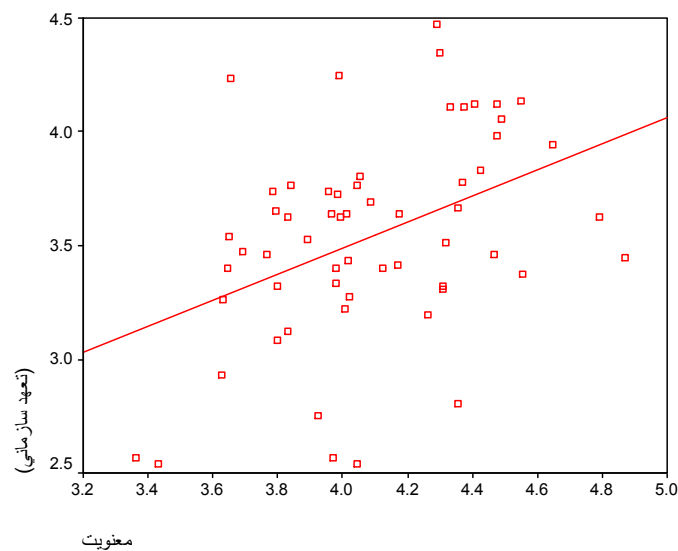
جدول (۵). ضرایب رگرسیونی

منبع تغییرات	ضریب رگرسیون غیر استاندارد		ضریب رگرسیون استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
ضریب ثابت	۱/۱۹۶	۰/۶۷۹		۱/۷۶۱	۰/۰۸۴
معنویت سازمانی	۰/۵۷۳	۰/۱۶۶	۰/۴۱۷	۳/۴۶۱	۰/۰۰۱

در مدل رگرسیونی بدست آمده رابطه رگرسیونی بصورت زیر محاسبه گردیده است.

$$\text{معنویت سازمانی} = ۱,۱۹۶ + ۰,۵۷۳ \times \text{تعهد سازمانی}$$

با توجه به رابطه بالا، با افزایش یک واحد معنویت سازمانی، تعهد سازمانی به میزان ۰/۵۷۳ افزایش پیدا می‌کند.



شکل (۱). نمودار نقطه‌ای معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

در بالا نمودار نقطه‌ای بین دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت سازمانی آمده است و خط رگرسیونی نیز رسم شده است. از آنجایی که شیب خط رگرسیونی بالا می‌باشد درمی‌یابیم که رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

پیامدهای معنویت در کار بیانگر وحدت یافتن و یکپارچه شدن جهان درون و بیرون یک فرد، ایجاد معنا و هدف در کار و بروز خود تمام عیار در کار است. با این اوصاف کارکنان در فضای معنوی درونی چنین وضعی خواهند داشت:

۱. از کارشان لذت می‌برند؛
۲. از کارشان، انرژی و نیرو می‌گیرند و برانگیختگی درونی در کارشان دارند؛
۳. کارشان را ارزشمند و "خوب" تلقی می‌کنند؛
۴. احساس پیوند و همبستگی با همکاران را دارند و یکدیگر را حمایت می‌کنند و اهدافشان را یکی می‌دانند؛
۵. احساس پیوند و وابستگی با اهداف سازمانی خواهند داشت؛
۶. بروز خود تمام عیار در کارشان خواهند داشت؛ یعنی خودشکوفایی در کارشان اتفاق می‌افتد؛
۷. احساس می‌کنند با همه یکی شده‌اند و جزئی از هستی و درون هستی هستند و هستی در درون آنان است؛
۸. احساس می‌کنند که سازمانشان در راستای بهبود تغییرات محیط طبیعی است، نه در نابودی آن و به سبب آن به خود می‌بالند؛



۹. پیش از انجام کارشان، خود برانگیخته‌اند و در هنگام اجرای کار، تشویق درونی می‌شوند و پس از انجام کار، تحسین درونی دارند(۹). نتایج یافته‌های حاصل از آمار استنباطی نشان داد که:

### بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین ارتباط معناداری وجود دارد.

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می‌کنند. علی‌رغم تفاوت در جامعه آماری نتایج تحقیق انجام گرفته توسط سلاجقه و فرحبخش (۱۳۸۹)، نشان داد که بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد که با نتایج حاصل از این پژوهش همسو بود. نتایج تحقیق کیریمی ثانی و احمایی (۱۳۹۰)، نشان داد که بین معنویت و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد که ضمن تأیید یافته‌های این تحقیق، با نتایج این تحقیق همسو می‌باشد. این همخوانی‌ها می‌تواند اینگونه تبیین شود که، معنویت سازمانی از عوامل تأثیرگذار در ابعاد تعهد سازمانی در جوامع مختلف محسوب می‌شود. لذا مدیران باید از ابزار معنویت سازمانی برای بالابردن تعهد سازمانی بهره بگیرند.

یافته‌های آزمون همبستگی نشان داد که همبستگی معنادار و مثبتی میان معنویت سازمانی و بهبود تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد اما، آزمون همبستگی رابطه معناداری را میان معنویت سازمانی و تعهد مستمر نشان نداد، رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹)، نیز با تحقیق خود که در فرودگاه مهرآباد انجام دادند یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌کنند. نتایج آماری این تحقیق نشان داد مدیران ورزش استان قزوین دارای تعهد مستمر پائینی هستند، که احتمال دارد از عدم رضایت شغلی ناشی شده باشد. لذا بدین جهت که تعهد مستمر بر اساس منافع عقلی خود تصمیم‌گیری می‌نماید، بنابراین انتظار می‌رود که کارکنان و مدیران در صورت وجود زمینه‌های مناسب در اندیشه تغییر شغل و عدم همراهی سازمان در آینده باشند.

نتایج حاصل از تحقیق فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵) نشان داد بین معنویت سازمانی و انگیزش در کار رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد که یافته‌های این تحقیق را تأیید می‌کند و با نتایج این تحقیق همسو می‌باشد.

در همین راستا نتایج تحقیقات کریشناکومر و نک (۲۰۰۲)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، خنیفر و همکاران (۲۰۱۰)، وینر (۲۰۰۰)، نشان داد که افزایش میزان معنویت باعث افزایش اعتماد، رضایت و تعهد سازمانی می‌شود که یافته‌های این تحقیق را تأیید می‌کند و با نتایج حاصل از این پژوهش همسو می‌باشد.

با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت علی‌رغم تفاوت در جامعه آماری، تقریباً اکثر تحقیقات محققان داخلی و خارجی نیز هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر بوده و نتایج این پژوهش را تأیید می‌کند. با توجه به موارد مذکور و نیز سطح تقریباً متوسط به بالا اکثر ابعاد و شاخص‌های معنویت سازمانی ورزش استان قزوین، نیاز به بهبود تمامی این حوزه‌ها در راستای دستیابی به حداکثر عملکرد و تعهد سازمانی ضروری است. بنابراین مسئولین و مدیران سازمان باید به دنبال یافتن راه‌هایی جهت تأمین معنویت سازمانی زبردستان باشند تا بتوانند به تعهد سازمانی بیشتر دست یابند. اگر معنویت سازمانی تأمین گردد افراد با بهره‌گیری از عوامل محیطی و دستیابی به منابع کمیاب و ارزشمند برای حفظ و بقای سازمان تلاش کرده و به اهداف مورد نظر دست می‌یابند. نتایج این تحقیق شمای ادارات ورزش استان قزوین را نمایان ساخت و موجب برجسته شدن ضعف‌ها و قوت‌های موجود در ابعاد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی گردید. از این رو می‌توان از آن به عنوان مکمل برای ارزیابی و پیش‌بینی اولویت‌های تغییر در سازمان و هم‌چنین تدوین بهتر استراتژی‌ها برای اجرای موفقیت‌آمیز شیوه‌ها و فرایندهای مدیریت استفاده کرد.

**References:**

1. Mazlumi, R.A, Additions and Margins: Razavi, S.M.H, Sajjadi, S.N. (2008) Shomal Payedar Publication.
2. Mitroff Ian, Denton Elizabeth (1999) A Study of Spirituality in the Workplace.
3. Gibbons, P. (2001) Spirituality at work: A pre-theoretical overview. MSc. Thesis – Brinbeck College, University of London, Aug.
4. Culverson, Elizabeth. (2002) Exploring Organizational Commitment Following Chang. A case Study Within the parks Canada Agency.
5. Chelladurai, P. (1999) Human Resource Management in Sport and Recreation, Champaign. IL: Human Kinetics. Translate by Taleb pour, M (2008) Ferdowsi University of Mashhad, 510.
6. Dean, Lund, Diane K. (2002) Religion, Spirituality and Work: Transcendence in the Organization. PhD. Saint Louis University
7. Kennedy, M. H. (2002) Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon DBA. Nova Southeaster University.
8. Kinjerski, Val, Skrypnek, Berna J. (2004) Defining Sprit at Work: Finding Common Ground. Journal of Organizational Change Management, 17, 26 – 42.
9. Rastgar, Abbas Ali. (2010) Spirituality in Organizational a Psychological Approach. The University of Religions and Denominations Tinos Press, Qom city, 76.
10. Tavakoli, Z; Abedi, M.R; Saleh Nia, M. (2009) Effect of training on enhancing organizational commitment and organizational citizenship behavior. Business Management Perspective, Shahid Beheshti University.105-124.
11. Chompookum, D., Derr, B. C. (2004). The Effects of Internal Orientations on Organizational Citizenship Behavior. Thailand Career Development International, 9, 406 -423.
12. Karimi Sani, P; Ehyae, K. (2011) Family function, Spirituality, and Organizational commitment among Islamic Azad University Employees. Social psychology Research Quarterly 1(1):16-26.
13. Rezayi manesh, B; Kermanshahi, SH. (2010) A relationship in workplace spirituality and organizational commitment (airport case study). Quarterly of Strategic Management Research, Islamic Azad University of Naragh N 46, 86-112.
14. Yazdani, H.R; Kazemi Najaf Abadi, M.R; Salimi, GH.R. (2010) Mediating role of organizational justice in the relationship between spirituality and spiritual consequences. Quarterly of Business Management Outlook Shahid Beheshti University N36, 117-133.
15. Hassan Abedi Jafari Abbas Ali Rastgar. (2007) the Emergence of Spirituality in Organizations: Concepts, Definitions, Presumptions and Conceptual Model Volume 2 (Number 5) 99-121
16. Farhangi, A.A; Fatahi, M; Vasegh, B. (2006) Spirituality in the workplace and its role in improving of organizational citizenship behavior. Organizational Culture Management, N 13, 5-36.
17. Moghimi, S.M, Rahbar, A.H, Islamic, H. (2007) Organizational spirituality and its effect on employee creativity. Iranian Association for Ethics in Science and Technology, N 3, Pg. 89.
18. Rastgar, A. A. (2005) Presentation and explanation of the incentive model based on spirituality Tehran University Case Study. PhD thesis, Tehran University.
19. Vares, S.H, Rastgar, A.A, Zera'atkar, S, Raf'ati Alashti, K. (2010) the correlation Between the Relationship with God and Organizational Citizenship Behavior (IRIB A case study). Iranian Public Administration, Volume 1, Number 3, winter 2010.
20. Rastgar, A.A, Vares, S.H. (2010) God in the Organization: fusion and integration of spiritual life and working life. Volume 3, Number 11, autumn, Page 73-99.
21. Karakas, Fahri. (2010) Spirituality and performance in organizations: a literature review. Journal of Business Ethics, 94(1), pp. 89-106
22. Desai Pranav (2009) Spiritual psychology: A way to effective management. African Journal of Marketing Management Vol 1, October, pg. 165-171.
23. Kinjerski, V. & Skrypnek, B.J. (2006) Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management. Atlanta, GA, and 16 pp.
24. Komala Kashi, tharaman Anan (2004) Rationale for Spirituality in Organizations. International Conference on Cognitive Systems, New Delhi, December 14-15, 2004
25. Salehi Sadaghiani Jamshid, Beikzad Jafar, jafary Sackine, Ghorbannejad Maleki Saeid. (2012) Spirituality at the workplace and its role on organizational justice. Management Science Letters, pg. 391-396.
26. Danaiee-Fard Hassan, Viseh Sayed Mahdi, Shekary Hamideh. (2011) Spiritual Capacity and Spiritual Leadership in the Improvement Working Conditions. 2nd International Conference Bushiness Economic Research Proceeding
27. Theodora Issa, David Pick. (2011) An interpretive mixed-methods analysis of ethics, spirituality and aesthetics in the Australian services sector. Business Ethics: A European Review Volume 20, Number 1, January, pg. 45.
28. Goodarzi, M. (2011) Management of Behavior in Sport. University of Tehran Press, 3211.
29. Seyyed Naghavi M.A, Raf'ati Alashti, A, Khanzadeh, Z. (2012) Advanced Organizational Behavior. Publication Mahkame.
30. Underhill, E. (1937) the Spiritual Life. London: Hodder and Stoughton.
31. Nasehfar V., Almasifard M.R. (2010) Work Spirituality in Today's Organizational Society. Ethics in Science & Technology Fall -winter; 4(3-4):17-27.
32. Salarzehi Habibollah, Oraee Yazdani Badrodin, Kurd Tamini Bahman, Mohammadi Mustafa. (2011) Increasing Organizational Spirituality by Using Organizational Citizenship Behaviors (A Case Study in Iran) Journal of Basic and Applied Scientific Research, pg. 527-532.