

رابطه بین معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

سیدحسین صابری^۱، لیلا والی^۲، رضا گودرزی^۳، فاطمه کرامت‌منش^{۴*}

• پذیرش مقاله: ۹۹/۵/۱۴

• دریافت مقاله اصلاح شده: ۹۹/۵/۱۳

• دریافت مقاله: ۹۸/۱۲/۲۴



چکیده

مقدمه: معنویت از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب‌وکار در غرب ظهور کرده است و حتی از آن به‌عنوان یک مدل جدید نیز یاد می‌شود. مطالعه حاضر، با هدف بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بود که به‌صورت مقطعی در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان تشکیل دادند که ۱۳۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب و وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد معنویت سازمانی Milliman، تعهد سازمانی Allen و Meyer بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری تحلیلی رگرسیون خطی، تی‌تست و آنووا با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

یافته‌ها: بین تعهد سازمانی با متغیر سابقه کار ارتباط معناداری مشاهده شد ($P=0/021$). یافته‌های تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه مثبت و مستقیمی میان معنویت سازمانی با تعهد سازمانی وجود داشت ($P<0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری: مسئولین و مدیران سازمان باید به دنبال یافتن راه‌هایی جهت تأمین معنویت سازمانی زیردستان باشند تا بتوانند به تعهد سازمانی بیشتری دست یابند. برنامه‌ریزی و بسترسازی مناسب جهت پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی کارکنان، می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه بهره‌وری سازمان شود.

واژگان کلیدی: معنویت سازمان، تعهد سازمانی، کارکنان ستادی، دانشگاه علوم پزشکی

•ارجاع: صابری سیدحسین، والی لیلا، گودرزی رضا، کرامت‌منش فاطمه. رابطه بین معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله پژوهش‌های سلامت محور ۱۳۹۹؛ ۶(۲): ۲۷-۱۱۳.

۱. استادیار، گروه مدیریت، سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

۲. دانشیار، مرکز تحقیقات مهندسی بهداشت محیط، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

۳. استادیار، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مهندسی بهداشت محیط، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران

* نویسنده مسئول: فاطمه کرامت‌منش

آدرس: کرمان، ابتدای محور هفت باغ علوی، پردیس دانشگاه علوم پزشکی، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مهندسی بهداشت محیط

Email: fatemehkeramatmanesh@yahoo.com

تلفن: ۰۳۴۳۱۳۲۵۱۴۷

مقدمه

یکی از دغدغه‌های امروز بشر، پرداختن به معنویت است. بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار علوم انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، حرکت نموده است (۱). امروزه پدیده معنویت در سازمان به موضوع با اهمیتی تبدیل شده است. خلاء معنویت به‌ویژه عدم توجه به کرامت کارکنان، محیط‌های کاری را سرد، بی‌روح و بی‌معنا کرده است (۲). Denton و Mitroff، معنویت را تمایل به یافتن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن بر اساس این اهداف تعریف کرده‌اند. معنویت، تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل است (۳). Salancik، تعهد را حالتی می‌داند که در آن فرد با اعمال خویش و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌هایش تداوم بخشد و مشارکت خود را در انجام دادن آن‌ها حفظ کند یعنی تعهد زمانی واقعیت می‌یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی کند. تعهد سازمانی مانند سایر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است (۴). Gautam و همکاران تعهد سازمانی را نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که

هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد، تعریف می‌کند (۵).

در تحقیق پروین و همکاران در مورد رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت (۶). مطالعه رسولی‌نژاد و همکاران نشان داد که بین معنویت با احساس مسئولیت و تعهد رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و افرادی که دارای معنویت بالاتری بودند، از میزان تعهد و احساس مسئولیت بیشتری نسبت به سایرین برخوردار بودند. همچنین بین تعهد و احساس مسئولیت رابطه مثبت و معناداری وجود داشت اما تفاوت معناداری بین دو گروه زن و مرد در میانگین نمرات معنویت مشاهده نشد (۷). نتایج تحقیق ناستی‌زایی و همکاران با عنوان سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان نشان داد که بین معنویت در کار و سه مؤلفه آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (۸). Adawiyah و همکاران پژوهشی در مورد اثرات تعدیل‌کننده معنویت در محیط کار، مدیریت کیفیت جامع و تعهد سازمانی، در بین کارکنان بانک‌های اسلامی در حوزه مرکزی اندونزی انجام دادند و نتایج نشان داد که تمام ابعاد مدیریت کیفیت جامع، به جزء آموزش و پرورش، تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشتند و ارزش‌های معنوی در محیط کار، ارتباطات تعهد و تعهد سازمانی را افزایش می‌داد و همچنین ارتباط مشتری با تعهد کارکنان نسبت به بانک‌های اسلامی را افزایش می‌داد (۹).

بر اساس تحقیقات انجام گرفته، معنویت امری مهم و حیاتی در سازمان می‌باشد. از طرفی با توجه به

اهمیت تعهد سازمانی در محیط دانشگاهی و تأثیری که بر معنویت سازمانی کارکنان دارد، به نظر می‌رسد که مطالعه در این زمینه می‌تواند اطلاعات بسیار گران‌بهایی را در اختیار مدیران دانشگاه‌ها و مراکز علمی قرار دهد و در جهت بهبود روابط بین کارکنان ستادی دانشگاه استفاده شود و تعهد کارکنان نسبت به کارشان را بسنجد. از نتایج حاصل از تحقیق می‌توان در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در هدایت کارکنان فعلی و کارکنان جدیدی که وارد سازمان می‌شوند، استفاده کرد. نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد که درک کارکنان از معنویت باعث افزایش تعهد کاری در محیط کار می‌شود؛ زیرا تعهد یکی از شاخه‌های اصلی بوده و افرادی که تعهد کاری بیشتری دارند، نسبت به افراد بی‌خیال، سخت‌تر کار می‌کنند.

با توجه به این مسئله، پژوهش حاضر به منظور تعیین ابعاد معنویت در محیط کار و پی بردن به مزایایی که حضور معنویت در محیط کار به ارمغان می‌آورد؛ به بررسی رابطه معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان پرداخت.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود که حدود ۷۱۵ نفر بودند که ۱۳۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و وارد مطالعه شدند. نمونه‌ها از طریق نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای که طبقات، معاونت‌ها در نظر گرفته شدند، انتخاب شدند. مجوزهای لازم از اداره آموزش دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی و معاونت پژوهشی

اخذ شد. به پاسخگویان اطمینان داده شد که اطلاعات پرسشنامه تکمیل شده توسط آنان به صورت محرمانه باقی می‌ماند. افراد در صورت علاقه‌مندی در پژوهش شرکت کردند و همکاری آن‌ها آزادانه بود. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، دو پرسشنامه استاندارد جهت سنجش وضعیت دو متغیر معنویت سازمانی و تعهد سازمانی بود.

پرسشنامه اول، پرسشنامه معنویت سازمانی Milliman بود. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال است که سؤالات ۱ تا ۶ آن بعد معنادار بودن کار، سؤال ۷ تا ۱۳ به بررسی احساس همبستگی و سؤالات ۱۴ تا ۲۰ به اندازه‌گیری همسویی با اهداف سازمان می‌پردازد. مقیاس نمره‌دهی در این پرسشنامه، لیکرت ۵ تایی (از ۱ برای کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم) بود که میانگین نمره کمتر از ۴۶ معنویت سازمانی ضعیف، میانگین نمره ۴۷ تا ۷۳ معنویت سازمانی متوسط و میانگین نمره بیشتر از ۷۴ معنویت سازمانی قوی بود. همچنین میانگین نمره بعد کار با معنا کمتر از ۱۴ ضعیف، میانگین نمره بین ۱۴ تا ۲۰ متوسط و میانگین نمره بیشتر از ۲۰ قوی بود. میانگین نمره بعد همسویی کارکنان با اهداف سازمان و بعد احساس همبستگی کمتر از ۱۶ ضعیف، میانگین نمره بین ۱۶ تا ۲۳ متوسط و میانگین نمره بیشتر از ۲۳ قوی بود. در مطالعه حقیقی برای تعیین روایی این پرسشنامه از شیوه روایی محتوا از طریق کسب نظرات ۱۳ نفر از افراد خبره استفاده شده و پایایی آن به شیوه همسانی درونی اندازه گرفته شد که مقدار $0.87/\alpha$ آلفای کرونباخ نشان‌دهنده میزان قابل قبول همبستگی بین سؤالات بود (۱۰).

پرسشنامه دوم، پرسشنامه تعهد سازمانی Meyer و Allen بود که توسط شکرکن به فارسی ترجمه شده

است و در قالب پرسشنامه ۲۴ سؤالی برای سنجش سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری، مستمر ارائه شد. سؤالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود. مقیاس نمره دهی در این پرسشنامه، لیکرت ۵ تایی (از ۱ برای کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم) بود که میانگین نمره کمتر از ۶۴ تعهد سازمانی ضعیف، میانگین نمره ۶۵ تا ۱۰۴ تعهد سازمانی متوسط و میانگین نمره بیشتر از ۱۰۵ تعهد سازمانی قوی بود. همچنین برای ابعاد سه گانه‌ی آن (بعد عاطفی، بعد مستمر و بعد هنجاری) میانگین نمره کمتر از ۱۸ ضعیف، میانگین نمره بین ۱۸ تا ۲۶ متوسط و میانگین نمره بیشتر از ۲۶ قوی بود. در مطالعه رحمان زاده و همکاران برای روایی نسخه فارسی این پرسشنامه نیز از روش تحلیل محتوا استفاده شد و پایایی آن نیز در آزمون آلفای کرونباخ برای بعد عاطفی ۰/۹۱، بعد هنجاری ۰/۶۶ و برای بعد مستمر ۰/۹۰ به دست آمد (۱۱). سؤالات مقیاس عاطفی شامل سؤالات ۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲، سؤالات ۲-۵-۸-۱۱-

۱۴-۱۷-۲۰-۲۳ زیر مقیاس مستمر و سؤالات ۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸-۲۱-۲۴ زیر مقیاس هنجاری را اندازه می گیرند، در این پرسشنامه سؤالات ۲-۳-۶-۱۱-۱۷-۲۰ معکوس کدهی می شود (۱۱). تحلیل داده ها با استفاده از روش های آماری توصیفی نظیر فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آزمون های آماری تحلیلی نظیر رگرسیون خطی، آزمون تی تست و آنووا با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت. سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

از بین ۱۳۰ نفر از کارکنان ستادی مورد مطالعه، ۱۶/۹ درصد کارکنان ستادی در معاونت درمان و ۱۰ درصد آن ها در معاونت غذا و دارو شاغل بودند. ۶۱/۵ درصد کارکنان را زنان تشکیل می دادند. ۸۳/۱ درصد کارکنان متأهل و ۱۶/۲ درصد آن ها مجرد بودند. بقیه خصوصیات دموگرافیک در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی های دموگرافیک کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)
۱۳ (۱۰)	مجرد	۲۱ (۱۶/۱)	غذا و دارو
۲۰ (۱۵/۳)	متأهل	۱۰۸ (۸۳/۱)	آموزشی
۱۹ (۱۴/۷)	وضعیت تأهل	۱ (۰/۸)	بهداشتی
۲۲ (۱۶/۸)	جمع کل	۱۳۰ (۱۰۰)	معاونت درمان
۱۹ (۱۴/۷)	مرد	۵۰ (۳۸/۵)	تحقیقات و فناوری
۱۹ (۱۴/۷)	زن	۸۰ (۶۱/۵)	دانشجویی- فرهنگی
۱۸ (۱۳/۸)	جمع کل	۱۳۰ (۱۰۰)	توسعه مدیریت و منابع
۱۳۰ (۱۰۰)	کاردانی	۷ (۵/۴)	جمع کل
۱۴ (۱۰/۸)	کارشناسی	۷۵ (۵۷/۷)	۲۰-۳۰ سال
۳ (۵۶/۲)	کارشناسی ارشد	۴۴ (۳۳/۸)	۳۱-۴۰ سال
۳۸ (۲۹/۲)	دکترای عمومی	۲ (۱/۵)	۴۱-۵۰ سال
۵ (۳/۸)	دکترای تخصصی	۲ (۱/۵)	۵۱ به بالا سال
۱۳۰ (۱۰۰)	جمع کل	۱۳۰ (۱۰۰)	جمع کل

۵۶/۹۷۴	۵-۱ سال		۱۸/۵۲۴	۵-۱ سال	
۲۷/۷۳۶	۱۰-۶		۳۲/۳۴۲	۱۰-۶	
۶/۸۹	۱۵-۱۱		۲۴/۶۳۲	۱۵-۱۱	
۳/۹۵	۲۰-۱۶		۱۰/۱۳	۲۰-۱۶	
۳/۹۵	۲۵-۲۱	سابقه کار در واحد	۱۰/۸۱۰	۲۵-۲۱	سابقه کار در کل
۰/۸۱	۳۰-۲۶	فعلی	۳/۸۹	۳۰-۲۶	
۱۰۰/۱۳۰	جمع کل		۱۰۰/۱۳۰	جمع کل	

نمره ۷۸/۳۶ در طیف متوسط و میانگین ابعاد سه گانه آن (بعد عاطفی ۲۹/۶۵، بعد مستمر ۲۸/۱۶، بعد هنجاری ۲۷/۷۸) در طیف قوی بودند (جدول ۲). اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان مورد مطالعه میانگین نمره ۷۲/۱۸ درصد را داشتند که وضعیت اخلاق کار اسلامی در طیف قوی بود.

معنویت سازمانی در بین کارکنان مورد مطالعه با میانگین نمره ۷۲/۱۲ در طیف متوسط و میانگین ابعاد سه گانه آن (بعد کار با معنا ۲۳/۴۵، بعد همسویی کارکنان با اهداف سازمان ۲۵/۰۳ و بعد احساس همبستگی با میانگین ۲۳/۶۳) در طیف قوی قرار داشتند (جدول ۲).

تعهد سازمانی در بین کارکنان مورد مطالعه با میانگین

جدول ۲: میانگین امتیاز معنویت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

انحراف معیار $\pm$ میانگین	آماره توصیفی	
	ابعاد مورد بررسی	
۲۳/۴۵ $\pm$ ۴/۲۲	کار با معنا	معنویت سازمانی
۲۵/۰۳ $\pm$ ۴/۶۹	همسویی کارکنان با اهداف سازمان	
۲۳/۶۳ $\pm$ ۵/۶۲	احساس همبستگی	
۷۲/۱۲ $\pm$ ۱۲/۸۷	کل	
۲۹/۶۵ $\pm$ ۴/۵۹	عاطفی	تعهد سازمانی
۲۸/۱۶ $\pm$ ۴/۴۷	مستمر	
۲۷/۷۸ $\pm$ ۴/۱۱	هنجاری	
۷۸/۳۶ $\pm$ ۱۰/۷۴	کل	

تحصیلات، سابقه کار کلی و سابقه کار فعلی ارتباط معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

بین معنویت سازمانی با متغیرهای معاونت محل اشتغال، جنسیت، وضعیت تأهل، گروه سنی، سطح

جدول ۳: مقایسه میانگین امتیاز معنویت سازمانی بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

متغیرهای دموگرافیک	انحراف معیار $\pm$ میانگین	P-value
معاونت	غذا و دارو	$73/61 \pm 7/07$
	آموزشی	$69/55 \pm 16/83$
	بهداشتی	$68/00 \pm 16/94$
	درمان	$75/86 \pm 7/56$
	تحقیقات و فناوری	$69/42 \pm 12/50$
	دانشجویی - فرهنگی	$74/84 \pm 13/47$
جنسیت	توسعه مدیریت و منابع	$73/66 \pm 10/35$
	مرد	$74/34 \pm 12/05$
	زن	$70/73 \pm 13/24$
وضعیت تأهل	معجزه	$72/28 \pm 13/59$
	متأهل	$72/30 \pm 72/30$
	مطلقه	$49/00 \pm -$
گروه سنی	۲۰-۳۰ سال	$35/74 \pm 10/34$
	۳۱-۴۰ سال	$73/38 \pm 11/09$
	۴۱-۵۰ سال	$69/36 \pm 16/36$
	۵۱ به بالا سال	$68/40 \pm 12/93$
سطح تحصیلات	دیپلم	$42/68 \pm 16/34$
	کارشناسی	$72/82 \pm 12/87$
	کارشناسی ارشد	$71/02 \pm 12/70$
	دکترای عمومی	$78/50 \pm 10/60$
سابقه کار کلی	دکتری تخصصی	$76/50 \pm 12/02$
	۱-۵ سال	$73/29 \pm 8/93$
سابقه کار در واحد فعلی	۶-۱۰ سال	$74/52 \pm 12/18$
	۱۱-۱۵ سال	$73/28 \pm 10/49$
	۱۶-۲۰ سال	$68/23 \pm 14/43$
	۲۱-۲۵ سال	$69/42 \pm 19/34$
	۲۶-۳۰ سال	$56/00 \pm 14/70$
	۱-۵ سال	$73/21 \pm 11/52$
سابقه کار در واحد فعلی	۶-۱۰ سال	$72/83 \pm 12/08$
	۱۱-۱۵ سال	$69/77 \pm 12/14$
	۱۶-۲۰ سال	$65/00 \pm 21/16$
	۲۱-۲۵ سال	$69/00 \pm 22/25$
-- (چون یک نفر) $38/00 \pm$		۳۰-۲۶

مشاهده نشد (جدول ۴). اما بین تعهد سازمانی با متغیرهای معاونت، سابقه کار کلی و سابقه کار فعلی

بین تعهد سازمانی با متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، گروه سنی و سطح تحصیلات ارتباط معناداری

ارتباط معناداری مشاهده گردید. بیشترین میانگین کلی ۱۱ تا ۱۵ سال و سابقه کار فعلی ۱ تا ۵ سال بود. مربوط به معاونت دانشجویی - فرهنگی، سابقه کار

جدول ۴: مقایسه میانگین امتیاز تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

متغیرهای دموگرافیک	انحراف معیار $\pm$ میانگین	P-value
معاونت	غذا و دارو	۰/۰۴
	آموزشی	
	بهداشتی	
	درمان	
	تحقیقات و فناوری	
	دانشجویی - فرهنگی	
	توسعه مدیریت و منابع	
جنسیت	مرد	۰/۱۴
	زن	
وضعیت تأهل	مجرد	۰/۷۳
	متأهل	
	مطلقه	
گروه سنی	۲۰ - ۳۰ سال	۰/۴۵
	۳۱ - ۴۰ سال	
	۴۱ - ۵۰ سال	
	۵۱ به بالا سال	
سطح تحصیلات	دیپلم	۰/۳۲
	کارشناسی	
	کارشناسی ارشد	
	دکترای عمومی	
	دکتری تخصصی	
سابقه کار کلی	۱ - ۵ سال	۰/۰۲۱
	۶ - ۱۰	
	۱۱ - ۱۵	
	۱۶ - ۲۰	
	۲۱ - ۲۵	
	۲۶ - ۳۰	
	۳۱ - ۳۵	
سابقه کار در واحد فعلی	۱ - ۵ سال	۰/۰۴۲
	۶ - ۱۰	
	۱۱ - ۱۵	
	۱۶ - ۲۰	
	۲۱ - ۲۵	
	۲۶ - ۳۰	

همچنین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی مستقیم و معنادار داشتند ($r = 0/447$ و $P < 0/001$). کارکنان با اهداف سازمان از ابعاد معنویت سازمانی با تعهد سازمانی معنادار بود.

با توجه به جدول ۵، رابطه کار با معنا و همسویی

جدول ۵: بررسی ارتباط بین ابعاد معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی

متغیر	ضریب رگرسیون	خطای معیار	آماره t	P-value
کار با معنا	۰/۹۳۰	۰/۲۴۲	۳/۸۳۹	<۰/۰۰۱
احساس همبستگی	-۰/۰۱۳	۰/۲۵۲	-۰/۰۵۱	۰/۹۶۰
همسویی کارکنان با اهداف سازمان	۰/۶۳۰	۰/۲۰۶	۳/۰۵۰	۰/۰۰۳

با توجه به جدول ۶، نتایج نشان می‌دهد بین بعد عاطفی تعهد سازمانی با بعد کار با معنا رابطه معناداری وجود داشت. همچنین، رابطه بعد عاطفی با احساس همبستگی معنادار بود و رابطه بعد عاطفی و بعد

هنجاری تعهد سازمانی با بعد همسویی کارکنان با اهداف سازمان معنادار بود. بعد عاطفی با بعد همسویی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم داشت.

جدول ۶: بررسی ارتباط بین ابعاد معنویت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی در کارکنان ستادی

ابعاد معنویت سازمانی	ابعاد تعهد سازمانی	ضریب رگرسیون	خطای معیار	آماره t	P-value
معنادار بودن	عاطفی	۰/۴۶۳	۰/۰۹۱	۵/۱۰۷	<۰/۰۰۱
	مستمر	-۰/۰۱۹	۰/۰۹۶	-۰/۱۹۶	۰/۸۴۵
	هنجاری	۰/۱۶۵	۰/۱۰۸	۱/۵۳۳	۰/۱۲۸
احساس همبستگی	عاطفی	۰/۵۱۳	۰/۱۰۷	۴/۷۸۲	<۰/۰۰۱
	مستمر	-۰/۱۰۸	۰/۱۱۴	-۰/۹۵۳	۰/۳۴۲
	هنجاری	۰/۱۴۸	۰/۱۲۸	۱/۱۶۱	۰/۲۴۸
همسویی کارکنان با اهداف سازمان	عاطفی	۰/۵۲۹	۰/۱۲۴	۴/۲۶۵	<۰/۰۰۱
	مستمر	-۰/۰۵۲	۰/۱۳۲	-۰/۳۹۶	۰/۶۹۳
	هنجاری	۰/۳۰۷	۰/۱۴۸	۲/۰۸۲	۰/۰۳۹

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میانگین معنویت سازمانی در طیف متوسط و بعد همسویی کارکنان با اهداف سازمانی در طیف قوی قرار داشتند.

نتایج مطالعه‌ای که توسط ناستی‌زایی و همکاران بر روی کارکنان اداری در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام شد، نشان داد که میانگین‌های به دست آمده کار

با معنا، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان و معنویت سازمانی بالاتر از متوسط بودند (۸) که با مطالعه حاضر همخوانی نداشت ولی میانگین ابعاد تعهد نتایج پژوهش حاضر را تأیید کرد.

نتایج مطالعه غلامعلی لواسانی و همکاران در تهران نشان داد میانگین معنویت در سطح بالاتر از متوسط بود (۱۲) که با مطالعه حاضر همخوانی نداشت.

در این مطالعه به نظر می‌رسید که میانگین و میزان اعتقادات و پایبندی به اصول در بین کارکنان بالا است. دلیل تفاوت در نتایج می‌تواند محل جمع‌آوری نمونه‌ها در (معاونت‌های مختلف)، وضعیت اقتصادی کارکنان و همچنین بالا بودن میانگین معنویت سازمانی در مطالعه حاضر باشد. یکسان بودن نتایج نیز احتمالاً به دلیل جامعه پژوهش یکسان و اندازه‌گیری تمامی ابعاد معنویت سازمانی می‌باشد. بنابراین کارکنان سازمان به نیروی کار و محیط کاری معنوی نیاز دارند، زیرا که نیروی کاری با فرهنگ معنوی به همه جوانب توجه دارد و خود را از لحاظ علمی، فکری و اخلاقی همیشه به سوی بهتر شدن سوق می‌دهند و در نتیجه کارایی و توانمندی افراد بهبود می‌یابند.

میانگین تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان در مطالعه حاضر در طیف متوسط و میانگین ابعاد سه‌گانه آن (بعد عاطفی، بعد مستمر و بعد هنجاری) در طیف قوی بودند.

نتایج پژوهش مطالعه کیوانلو و همکاران در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار نشان داد که میانگین تعهد سازمانی در سطح متوسط بود (۱۳) که همسو با نتیجه مطالعه حاضر بود. نتایج مطالعه میرزایی توکلی و شریعتمداری که بر روی کلیه کارکنان دفاتر نهاد رهبری سراسر کشور انجام شد نشان داد که میانگین تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بالاتر از متوسط بودند (۱۴) که نمره کلی تعهد سازمانی با مطالعه حاضر همخوانی نداشت ولی ابعاد تعهد با مطالعه حاضر مطابقت داشت. مطالعه Sadozai و همکاران که بر روی ۷۰۰ کارمند تمام وقت دولت پاکستان انجام شد، نشان داد که میانگین تعهد سازمانی در سطح قوی به دست آمد (۱۵) که با

مطالعه حاضر همخوانی نداشت، یکسان بودن نتایج نیز به این دلیل است که کارکنان تمایل بیشتری به متعهد بودن دارند و بیشتر با سازمان پیوند عاطفی دارند و به خروج از سازمان برای کار بهتر تمایلی ندارند، از طرف دیگر بالا بودن میانگین تعهد هنجاری به دلیل خود سازمان و وفاداری کارکنان است و حتی با وجود گزینه‌های بهتر در خارج از سازمان، آن را ترک نکرده و در نتیجه میزان تعهد بیشتری دارند. تفاوت در جامعه آماری، نوع کارکنان و تعداد حجم نمونه بالا می‌تواند دلیل اختلاف در نتایج باشد.

نتایج بررسی رابطه بین متغیرهای دموگرافیک با متغیر معنویت سازمانی در مطالعه حاضر، نشان داد بین میانگین معنویت سازمانی بر حسب معاونت‌ها، جنسیت‌ها، وضعیت تأهل، گروه سنی، سطح تحصیلات، سابقه کار کلی و سابقه کار فعلی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

نتایج مطالعه میرزایی توکلی و شریعتمداری که بر روی کلیه کارکنان دفاتر نهاد رهبری کل کشور انجام شده بود، نشان داد تفاوت معناداری بین معنویت سازمانی بر حسب سن، جنسیت و تحصیلات مشاهده نشد (۱۴) که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی داشت. در پژوهش رسولی‌نژاد و همکاران که بر روی دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه پیام‌نور دامغان انجام شد، نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین دو گروه زن و مرد در میانگین نمرات معنویت مشاهده نشد (۷) که با مطالعه حاضر همخوانی داشت. در مطالعه غلامعلی لواسانی و همکاران که بر روی پرستاران شاغل در شهر تهران انجام شد نیز نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین دو گروه زن و مرد در میانگین نمرات معنویت مشاهده نشد (۱۲) که با نتایج

حاضر همسو بود.

همخوانی بودن نتایج مطالعه غلامعلی لواسانی، رسولی نژاد و میرزایی توکلی نیز به این دلیل است که با بالارفتن سن، معنویات افزایش می‌یابد. اما شاید این عدم معناداری به علت عدم رشد معنویات نباشد بلکه بتوان آن را به یکسان بودن معنویت سازمانی در همه گروه‌های سنی نسبت داد. در واقع می‌توان گفت به دلیل فراگیر شدن ارزش‌های سازمان در تمامی کارکنان و وجود روح جمعی، تفاوت در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاهده نشده است. بدین ترتیب که هم افراد متأهل و هم افراد مجرد با سطوح تحصیلات مختلف و سوابق کاری متنوع از میانگین معنویت سازمانی یکسانی برخوردار بودند. همچنین دلیل تفاوت میانگین نمره معنویت سازمانی بر حسب جنسیت می‌تواند به این دلیل باشد که زنان و مردان به واسطه نگرش‌های جنسیتی که دارند با همجنسان خود بیشتر هم‌نواپی می‌کنند. در این مطالعه، احساس همبستگی، کار با معنا و همسویی با ارزش‌های سازمان در دو جنس تفاوت داشت. معمولاً زنان نسبت به مردان همبستگی بیشتری با یکدیگر دارند و روحیه جمع‌گرایی دارند، اما مردان بیشتر تمایل به فردگرایی دارند.

بررسی رابطه بین متغیرهای دموگرافیک با متغیر تعهد سازمانی در مطالعه حاضر نشان داد که بین میانگین تعهد سازمانی بر حسب جنسیت‌ها، وضعیت تأهل، گروه سنی و سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نشد اما بین میانگین تعهد سازمانی بر حسب معاونت‌ها سابقه کار کلی و سابقه کار فعلی بر حسب معاونت‌ها تفاوت معناداری وجود داشتند.

نتایج مطالعه صالحی و دادگر بر روی پرستاران بیمارستانی در شهر ساری نشان داد بین تعهد سازمانی

بر حسب جنسیت، سنوات خدمت و سابقه کار نیز رابطه معناداری وجود نداشت (۱۶) که با مطالعه حاضر مطابقت داشت. در مطالعه پروین و همکاران که بر روی کلیه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انجام شد، نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین دو گروه زن و مرد در میانگین نمرات کلی تعهد سازمانی مشاهده نشد (۶) که با نتایج پژوهش حاضر مطابقت داشت. پژوهش میرزایی توکلی و شریعتمداری که بر روی کلیه کارکنان دفاتر نهاد رهبری کشور انجام شد، نشان داد که بین تعهد سازمانی با سن، جنسیت و تحصیلات تفاوت معناداری وجود نداشت (۱۴) که با مطالعه حاضر همخوانی داشت. همخوانی بودن نتایج مطالعه صالحی، میرزایی توکلی و پروین نیز به این دلیل است که با بالارفتن سن تعهد افزایش می‌یابد. تفاوت معناداری در تعهد سازمانی کارکنان با توجه به این ویژگی جامعه شناخته شده مشاهده نشد. بدیهی است وقتی تعهد در کارکنان وجود داشته باشد، تعهد به ارزش‌های سازمان افزایش می‌یابد. دلیل عدم همسویی با نتیجه مطالعه حاضر ممکن است به دلیل تفاوت در جامعه آماری مطالعات مذکور با پژوهش حاضر، تفاوت‌های فرهنگی و حجم نمونه باشد.

بررسی ارتباط بین معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی در مطالعه حاضر نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشت.

در مطالعه ناستی‌زایی و همکاران در کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نتایج نشان داد که بین معنویت در کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (۸) که نتایج پژوهش حاضر را تأیید کرد. پژوهش فاطمی و همکاران که بر روی

کارکنان اداری دانشگاه تربیت مدرس انجام شد نیز بیانگر رابطه مثبت بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی می‌باشد (۱۷) و نتایج پژوهش رفیعی و همکاران در مدیران مدارس متوسطه نشان داد که بین معنویت سازمانی مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشت (۱۸) که با نتیجه مطالعه حاضر همسو بودند. یکسان بودن نتایج نیز به این دلیل است که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان و کارکنان آن‌ها دارد، زیرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس و غیبت از کار می‌شود، کار با معنا که یکی از مؤلفه‌های اصلی معنویت سازمانی است به تعهد عاطفی منجر می‌شود. معنویت در محیط کار، رفتاری قابل یادگیری است و مدیران سازمان‌ها با توجه به این نکته و فراهم آوردن شرایط برای ایجاد محیط کار معنوی، می‌توانند پیامدها و نتایج مثبت و مفیدی را داشته باشند. وقتی کارکنان در محیط سازمان آزادی داشته باشند برای شرکت در تصمیمات سازمان علاقه بیشتری از خود نشان می‌دهند، مسئولیت‌های سازمانی را بر عهده می‌گیرند و در همه سطوح در فعالیت‌های سازمانی مشتاقانه شرکت می‌کنند. ادراک عدالت سازمانی و برابری افراد، منجر به تعهد شغلی و عاطفی افراد می‌شود و از طرفی، هزینه‌هایی که سازمان به جهت جابه‌جایی افراد، ترک خدمت یا غیبت متحمل می‌شود، کاهش می‌یابد.

بررسی ارتباط بین ابعاد معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی در مطالعه حاضر، بعد همسویی کارکنان با اهداف سازمان و کار با معنا از ابعاد معنویت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری داشتند. نتایج مطالعه ناستی‌زایی و همکاران که بر روی

کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام شد، نشان داد بین ابعاد معنویت در کار (بعد کار با معنا و بعد همسویی با اهداف سازمان) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (۸) که با مطالعه حاضر مطابقت داشت. نتایج مطالعه پروین و همکاران که بر روی کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شد، نشان داد بین ابعاد معنویت سازمانی بعد کار با معنا و بعد همسویی با اهداف سازمان و تعهد سازمانی رابطه معناداری یافت شد (۶) که با مطالعه حاضر همخوانی داشت. همخوان بودن نتایج مطالعه ناستی‌زایی و پروین نیز به این دلیل است که ابعاد معنویت سازمانی از عوامل تأثیرگذار در تعهد سازمانی در جوامع مختلف محسوب می‌شود. لذا مدیران باید از ابزار معنویت سازمانی برای بالابردن تعهد سازمانی بهره بگیرند. همچنین وقتی افراد در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و احساس می‌کنند که به صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند و احساس این که سازمان به آن‌ها به عنوان یک ابزار نگاه می‌کند کاهش می‌یابد و خود را ملزم به اجرای اهداف سازمان کرده و به آن متعهد می‌شوند.

در پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ابعاد معنویت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی در کارکنان ستادی نتایج نشان می‌دهد بین بعد عاطفی تعهد سازمانی با بعد کار با معنا و بین بعد عاطفی با احساس همبستگی رابطه معناداری وجود داشتند. همچنین رابطه معناداری بین بعد عاطفی و بعد هنجاری تعهد سازمانی با بعد همسویی کارکنان وجود داشت.

در پژوهش پروین و همکاران که بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انجام شد، رابطه معناداری بین بعد احساس همبستگی و بعد همسویی کارکنان با بعد تعهد عاطفی وجود داشت (۶) که با مطالعه حاضر مطابقت داشت. مطالعه Daniel و Chatelain-Jardon و همکاران که بر روی ۱۳۹ نفر دانشجویان شاغل در بازار کار در ایالات متحده انجام داده بود، میان معنویت فردی و تعهد عاطفی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت (۱۹) که با مطالعه حاضر همخوانی نداشت.

یکسان بودن نتایج نیز به این دلیل است که چنانچه معنویت در کار حاکم باشد و افراد کار خود را معنادار تلقی کنند، با دیگران احساس همبستگی و نوع دوستی داشته باشند و ارزش‌های فردیشان با ارزش‌های سازمانی همسو و هماهنگ باشد، تعهد سازمانی بیشتری به شغل و سازمان خود احساس خواهند نمود. بنابراین وقتی کارکنان به کار خود علاقمند باشند، مشکلات آن کار را با علاقه بررسی کرده و نسبت به حل آن‌ها اقدام می‌کنند. بنابراین حل هر مشکل را به صورت یک هدف در نظر می‌گیرند که این امر کار را با معنا می‌کند (بعد معناداری کار). از سویی دیگر فرد روبه‌رو شدن با مشکلات محیط کار خود را برای خود ارزش تلقی می‌کند، در واقع اهدافی همسو با اهداف سازمان دارند، یعنی اهداف ارزش‌های فردی کارکنان و سازمان تناسب بیشتری با هم پیدا می‌کنند (بعد همسویی ارزش‌ها). همچنین وجود این مشکلات در محیط کاری کمک می‌کنند کارکنان با یکدیگر بیشتر تبادل افکار و همفکری داشته باشند و موانع را از سر راه بردارند تا اهداف سازمان تحقق یابد که این امر احساس پیوند، دوستی و تعلق را در بین کارکنان افزایش می‌دهد (بعد

همبستگی)، در نتیجه تعهد سازمانی‌شان بیشتر می‌گردد و سعی آن‌ها در جهت دستیابی به اهداف و حفظ ارزش‌های سازمانی افزایش می‌یابد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش، عدم همکاری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی که از طریق جلب اعتماد و توضیح جوانب کار برطرف شد و مشغله کاری کارکنان ستادی دانشگاه در زمان تکمیل پرسشنامه‌ها که این مشکل از طریق دادن مهلت در تکمیل پرسشنامه‌ها برطرف شد.

پیشنهادهای

مدیران و مسئولان تصمیم‌گیرنده سازمان، با کاهش عواملی که اثر منفی بر تعهد سازمانی دارند نظیر رفتارهای تنبیهی مدیران، تنش شغلی، استرس شغلی و همچنین افزایش عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی نظیر برآوردن انتظارات شغلی، رفتارهای تشویقی، به کارگیری افراد در پست مناسب، ایجاد قدرت رقابت با سازمان‌های جایگزین، ایجاد مسیر پیشرفت شغلی و مواردی از این قبیل، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شوند. دانشگاه برنامه‌هایی را جهت ارتقاء و اشاعه فرهنگ معنویت در محیط کار کارکنان طراحی و اجرا کند. سازمان باید نسبت به ارزش‌ها و اصول معنوی کارکنان احترام قائل شود و این موضوع که افراد جسم و هوش و روح منحصر به فردشان را با خود به سازمان می‌آورند را در خود نهادینه کند. برای قدردانی از کارکنان جهت ایجاد حس عضویت و ارتقای تعهد سازمانی آنان تدابیری را اتخاذ نمایند.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی تحت

همچنین از کارکنان محترمی که ما را در این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

عنوان تعیین رابطه بین معنویت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. کد اخلاق آن IR.KMU.REC.1396.1367 بود. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی کرمان تشکر و قدردانی کنند.

References

1. Karakas F. Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics* 2010;94(1):89-106. doi:10.1007/s10551-009-0251-5
2. Kahrobaee S, Mortazavi S. Investigating the Impact of Spiritual Leadership on Organizational Justice through Mediating Role of Spiritual well-being. *Public Management Researches* 2016; 8(27): 5-22. [In Persian] doi:10.22111/JMR.2015.2060
3. Mitroff II, Denton EA. A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. 1st ed. Sanfrancisco, California: Jossey-Bass; 1999.
4. George L, Sabapathy T. Work motivation of teachers: Relationship with organizational commitment. *Canadian Social Science* 2011;7(1):90-9.
5. Gautam T, Van Dick R, Wagner U. Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology* 2004;7(3):301-15. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
6. Parvin E, Mohammadi S, Sharbegi N, Lotfinejad T. The relationship between spirituality and organizational commitment Razi University of Kermanshah. *Journal of Educational Leadership and Management* 2016; 1(2): 193-215. [In Persian]
7. Rasouli Nejad M, Sheybani H, Muharrami J. Relationship between spirituality and compliance and responsibility (case study: Damghan Payamenoor University). *Culture in the Islamic University* 2014; 4(1): 120-32. [In Persian]
8. Nastiezaie N, Salimi S, Najafi M. Assess the Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment of Administrative Staff of Zahedan University of Medical Sciences. *Toloo-e-Behdasht* 2015; 14(2):79-89. [In Persian]
9. Adawiyah WR, Mohd Shariff MN, Saud MB, Mohd Mokhtar SS. Workplace spirituality as a moderator in the relationship between soft TQM and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science* 2011;2(10):93-100.
10. Haghighi A. The Study of the Relationship between Spirituality in the Workplace and Employee Work Commitment in Saman Bank [dissertation]. Tehran: University of Tehran; 2010. [In Persian]
11. Rahmanzade E, Parsa Yekta Z, Farahani M, Yekani Nejad S. Nurses' organizational commitment in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Iran Journal of Nursing* 2014;26(86):29-38. [In Persian]
12. Gholamali Lavassani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Contemporary Psychology* 2008;3(2):61-73. [In Persian]
13. Keyvanloo L, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzade Ebrahimi A. The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2016; 8(6): 69-82. [In Persian]
14. Mirzaei Tavakoli M, Shariatmadari M. The Effect of Spirituality at Workplace and Organizational Commitment on Job Satisfaction of the Staff of the Supreme Leader's Representative office of at Universities. *Management in Islamic University* 2015; 4(1): 76-60. [In Persian]
15. Sadozai AM, Marri MY, Zaman HM, Yousufzai MI, Nas Z. Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 2013;4(2):767-75.
16. Salehi M, Dadgar Z. The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. *Journal of Bioethics* 2016; 6(20): 33-46. [In Persian]
17. Fatemi SZ, Moshabaki Esfehiani A. Investigation of the mediator role of organizational

juristic in relation of spirituality at work and organizational commitment. Transformation Management Journal 2015;6(12):29-48. [In Persian]. doi: 10.22067/PMT.V6I12.33117

18. Rafiee A, Frozan F, Hoseini A, Mohamadinejad M. The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment of

Sports Managers of Qazvin Province. Journal of Sport Management and Motor Behavior 2015;11(21):157-66. [In Persian]

19. Daniel JL, Chatelain-Jardon R. The relationship between individual spirituality, organizational commitment and individual innovative behavior. Management Research and Practice 2015;7(1):5-13.

Determining the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment in Staff Members of Kerman University of Medical Sciences

Saberi Seyed Hossein¹, Vali Leila², Goudarzi Reza³, Keramatmanesh Fatemeh^{4*}

• Received: 14. 03. 2020

• Revised: 30. 08. 2020

• Accepted: 04. 08. 2020



Abstract

Background & Objectives: Spirituality is a new concept that has emerged in the literature of management and business in the West in recent years and is even referred to as a new model. The present study aimed to investigate the relationship between organizational spirituality and organizational commitment in staff members of Kerman University of Medical Sciences.

Methods: This study was a descriptive-analytical one conducted in 2017. The statistical population of the study was the staff members of Kerman University of Medical Sciences among whom 130 members were selected using stratified random sampling and entered the study. The data were collected using Milliman's Organizational Spirituality Questionnaire as well as Meyer and Allen's Organizational Commitment Questionnaire. The data were analyzed using analytical statistical methods including linear regression, t-test, and Anova via SPSS software (version 16).

Results: The results of this study indicated a significant relationship between organizational commitment and work experience variable ($P = 0.021$). The results of regression analysis showed a positive and direct relationship between organizational spirituality and organizational commitment ($P < 0.001$).

Conclusion: The managers and those in charge of an organization should look for ways to ensure the spirituality of the subordinates in order to be able to achieve more organizational commitment. Moreover, proper planning and fostering the beliefs and values of the employees can increase the organizational commitment and thus the productivity of the organization.

Keywords: Organizational Spirituality, Organizational Commitment, Staff Members, Medical University

•**Citation:** Saberi SH, Vali L, Goudarzi R, Keramatmanesh F. Determining the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment in Staff Members of Kerman University of Medical Sciences. *Journal of Health Based Research* 2020; 6(2): 113-27. [In Persian]

1. Assistant Professor, Department of Health Management & Policy & Economics, Faculty of Management and Medical Information Sciences, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

2. Associate Professor, Environmental Health Engineering Research Centre, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

3. Assistant Professor, Faculty of Management and Medical Information Sciences, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

4. MSc in Health Services Management, Environmental Health Engineering Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

***Corresponding Author:** Fatemeh Keramatmanesh

Address: Environmental Health Engineering Research Center, Faculty of Public Health, Kerman University of Medical Sciences, Medical University Campus, Haft-Bagh Highway, Kerman, Iran.

Tel: 00983431325147

Email: fatemehkeramatmanesh@yahoo.com