

بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز) [◇]

مسلم باقری^۱
محسن جاجرمی‌زاده^۲
منصوره بنافی^۳

چکیده

هدف: دانشگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین مراکز تولید علم و کارکنان آنها به عنوان سرمایه‌های انسانی، می‌توانند در رشد و توسعه همه‌جانبه کشور نقش مؤثری ایفا کنند. لازمه داشتن کارکنانی که به اهداف و منافع سازمان متعهدانه بها دهند، تقویت مؤلفه‌هایی نظیر معنویت و نشاط سازمانی است. در این پژوهش، نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه شیراز بررسی شده است. **روش:** روش پژوهش توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری آن، کارکنان دانشگاه شیراز است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد و برای تجزیه و تحلیل آنها از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده شده است. **یافته‌ها:** معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی‌گری را در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند. **نتیجه‌گیری:** امروزه معنویت سازمانی به یکی از نیازهای مهم برای موفقیت سازمانها تبدیل شده است. معنویت در سازمان نیروی دوگانه‌ای است که می‌تواند فرد و سازمان را توأم با یکدیگر به نتایج دلخواه برساند. لذا لازم است مدیران سازمانها در راستای ایجاد معنویت و دستیابی به نشاط و تعهد سازمانی از طریق آن، برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام داده و سازوکارهای مناسب را فراهم سازند.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، نشاط سازمانی، تعهد سازمانی، دانشگاه شیراز.

◇ دریافت مقاله: 95/02/19؛ تصویب نهایی: 95/10/19.

1. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول) / نشانی: شیراز؛ میدان ارم، دانشگاه شیراز، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی / نامبر: 07136460767. Email: bagherimoslem@shirazu.ac.ir
2. دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور شیراز.
3. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی دانشگاه شیراز.

الف) مقدمه

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی در پی از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر است. تغییر، واژه‌ای ناآشنا با اذهان نیست و این آشنایی، سازمانها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه‌ی احساسات است. سازمانهایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدانجا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آنهاست. این پارادایم جدید را می‌توان «جنبش معنویت» نامید (دهلر و ولش،¹ 1994: 17). تغییرات یاد شده ابعاد مختلفی دارد، از قابل پیش‌بینی بودن به سوی غیر قابل پیش‌بینی شدن، از فرماندهی و کنترل به سوی اعتماد و توانمندسازی، از سیستم‌های بسته به سیستم‌های باز و مثالهایی از این قبیل. این نوآوری‌ها و روشهای نوین در اهداف سازمانی، موجبات غنی‌سازی ذهنی و رشد روحی و معنوی کارکنان را فراهم آورده و به لحاظ مالی نیز برای سازمان ارزش آفرینی می‌کند. (همان؛ کاراکاس،² 2010: 90)

این بُعد روحانی، تجلی جستجوی کارکنان برای یافتن معنا، خودآگاهی و برقراری ارتباط با نیروی مافوق بشری است. در پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسانها تنها با دستانشان کار نمی‌کنند، بلکه قلبهایشان نیز درگیر فعالیت می‌شود (اشموس و داجون،³ 2000: 137). صدها سال پیش، غربی‌ها بین جهان بیرون (فعالتهای کاری) و جهان درون که همان معنویت و دین است، جدایی ایجاد کردند. تأثیر این کار را نمی‌توان در خرافه‌زدایی که ناشی از فعالتهای کلیساها در آن دوران بود، نادیده گرفت؛ اما موجب جدایی انسانها از بهترین ویژگی‌شان؛ یعنی معنویت شد. با گذشت زمان، وجود معنویت، منافع زیادی را نشان داد؛ به ویژه در شرق آسیا؛ به گونه‌ای که آنان احساس پوچی خود را با معنویت از بین می‌بردند (نیل و بیرمن،⁴ 2004: 263). با تمرکز بر معنویات و ایجاد شادی در محل کار، سازمانها افزایش در رضایت شغلی، مشارکت سازمانی و تعهد سازمانی را تجربه کرده‌اند و تمامی این نتایج، عملکرد سازمانها را بهبود بخشیده است (پچساوانگا و داجون،⁵ 2012: 190). بنابر این، با وجود شک و تردیدهای بسیار در این زمینه، رشد تحقیقات در باب معنویت روند صعودی داشته است؛ چرا که انسان در محل کار نیز به دنبال معنایی برای فعالیت خود می‌شود. (نیل و بیرمن، 2004: 263)

1. Dehler and Welsh
2. Karakas
3. Ashmos and Duchon
4. Neal and Biberman
5. Petchsawanga and Duchon

5 ♦ بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

معنویت در کار را می‌توان به رسمیت شناختن زندگی درونی کارکنان تعریف کرد. معنویت در کار، تجربه‌ای است که در آن افراد ارتباطات و حمایت‌هایی درونی را احساس می‌کنند (شموس و داچون، 2000: 137؛ مورا، 2007: 81). این ارتباطات می‌تواند درون خود فرد با دیگر افراد، طبیعت، جهان هستی، خدا یا هر نیروی ماورایی باشد. معنویت دو جزء دارد: افقی و عمودی. جزء عمودی در معنویت، تمایل به چیزی فراتر از خود شخص است. منظور از جزء عمودی می‌تواند خدا، معنویت، جهان هستی یا قدرت ماورا باشد. جزء افقی در معنویت، تمایل به ارائه خدمت به سایر انسانها و جهان را ایجاد می‌کند و نمود بیرونی و خارجی دارد. معنویت در کار در صورتی حاصل می‌شود که هر دو جزء عمودی و افقی محقق شود. مثالهایی از معنویت عمودی می‌تواند زمانهای مراقبه در آغاز جلسات، زمان آموزش معنوی کارکنان و تعیین محلی مناسب برای نمازگزاران باشد. از سویی، سازمانی در بخش افقی قوی خواهد بود که ویژگی‌های خاصی را داشته باشد؛ نظیر رفتارهای مراقبتی میان همکاران، تعهد قوی در سرویس دهی به مشتریان، حساسیت به محیط زیست و حجم بالایی خدمات اجتماعی (دهقی و همکاران، 2012: 160؛ اردهیم و همکاران، 2006: 961). همچنین معنویت در محیط کار می‌تواند در هر دو بُعد فردی و سازمانی تفسیر شود. در بُعد فردی، معنویت می‌تواند یک تجربه عاطفی و شناختی باشد. کارمند احساس کرده و باور می‌کند که یک ارتباط معنوی بین خودش و کاری که انجام می‌دهد وجود دارد. در سطح سازمانی، معنویت می‌تواند بازتابی از ارزشهای معنوی باشد که بخشی از فرهنگ سازمان را به خود اختصاص می‌دهد و می‌تواند در رفتار سازمانی، تصمیم‌گیری‌ها و تخصیص منابع تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، معنویت در محیط کار می‌تواند مشوق هر دو بُعد باشد. در بُعد فردی، فرد می‌تواند در برنامه‌های توسعه معنوی مشارکت کند و در بُعد سازمانی، ارزشهای معنوی اصلاحاتی را در برنامه‌ریزی و راهبردهای سازمان و اقدامات مدیریت منابع انسانی (استخدام، آموزش، توسعه و ارزیابی) ایجاد و بنیان فرهنگی سازمانها را دستخوش تغییر می‌کند (پچساوانگا و داچون، 2012: 191). در سال 2003، میلیمن و همکاران³ سه بُعد از معنویت سازمانی را در تحقیقی تجربی به کار گرفتند که بر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی استوار شده بود. این سه بعد عبارت بودند از: کار با معنا، همبستگی و هماهنگی با ارزشهای سازمانی؛ که شرح آنها در ادامه ارائه می‌شود. (میلیمن و همکاران، 2003: 430)

کار با معنا: این بعد از معنویت سازمانی بیان می‌کند که چگونه کارکنان در سطح فردی با کار روزانه خود در تعاملند. مفهوم معنویت در کار فرض می‌گیرد که هر فرد تمایل دارد به کاری اشتغال ورزد که معنای بیشتری را به زندگی خودش و دیگران ببخشد.

1. Moore

2. Erdheim, Wang and Zickar

3. Milliman, Czaplewski and Ferguson

همبستگی: این بعد بیانگر همبستگی و تعاملات و روابط عمیق با دیگران است و در گروهی از افراد رخ می‌دهد. همبستگی بر این اصل استوار است که افراد با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و درون خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند.

هماهنگی با ارزشهای سازمانی: سومین جنبه از جوانب معنویت در کار، زمانی رخ می‌دهد که افراد هماهنگی قوی‌ای را بین ارزشهای خود و مأموریت و هدف سازمان تجربه می‌کنند. هماهنگی همچنین بیانگر این موضوع است که افراد معتقدند مدیران و کارکنان، ارزشهای مناسب و وجدان قوی و نیز دغدغه رفاه کارکنان و جامعه خود را دارند. (همان)

گفته شد که پیدایش معنویت تأثیر قابل توجهی بر سایر متغیرهای سازمانی، نظیر تعهد سازمانی خواهد داشت. در عصر ناطمینانی‌ها و تحولات، سازمانها به افرادی نیاز دارند که برای منافع سازمان فراتر از مرزهای وظایف خود تلاش کنند. چنین تعهدی بستگی به فضای ذهنی کارکنان دارد و سازمان موظف است ارزشهای تأثیرگذار بر افزایش تعهد کارکنان را شناسایی کرده، آنها را تقویت کند (نیل و بیرمن، 2004: 263). زمانی که افراد با تعهد معنوی خود مشغول به کار می‌شوند، می‌توانند معنا و هدف را یافته و سازمان خود را به گونه‌ای ببینند که در آن خودشان را پیدا کنند. (پچساوانگا و داجون، 2012: 192)

تعهد سازمانی را می‌توان میزانی نامید که کارکنان خود را با سازمان شناخته و مایل به ادامه فعالیت در سازمان می‌باشند؛ همانند یک نیروی مغناطیسی قوی که یک شی فلزی را به دیگری جذب می‌کند. تعهد نیز نیرویی است که موجب باقی ماندن کارمند در سازمان می‌شود (دهمی و همکاران، 2012: 161). تعهد چیزی فراتر از وفاداری صرف و منفعلانه به سازمان است. در واقع، تعهد بیانگر یک رابطه فعال با سازمان است؛ به طوری که افراد برای رسیدن سازمان به اهدافش از برخی چیزهای خود می‌گذرند. از این رو، تعهد می‌تواند از محدوده اعتقادات و باورهای فرد گذشته و در اقداماتش جلوه‌گر شود (مودی و همکاران، 1979: 225). در اغلب تحقیقاتی که در زمینه تعهد سازمانی صورت گرفته، مدل سه جزئی آلن و می² قرار گرفته است. این مدل بیان می‌کند که افراد تعهد سازمانی را در سه جزء عاطفی، هنجاری و مستمر تجربه می‌کنند. تعهد عاطفی بر اساس روابط عاطفی شکل می‌گیرد که کارکنان بر اساس تجربیات مثبت خود با سازمان ایجاد می‌کنند و احساس چالش برانگیز بودن و راحتی را به کارکنان القا می‌کند. تعهد مستمر منعکس کننده مفهومی از تعهد است که هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی ناشی از ترک سازمان را موضوع بحث قرار می‌دهد و تابع تعدادی از سرمایه‌گذاری‌هایی است که کارکنان در سازمان انجام داده‌اند (مانند سهم بازنشستگی) و در نهایت، تعهد هنجاری شامل تجارب اجتماعی نظیر تأکید والدین بر فداکاری به یک کارفرما می‌شود و پس از ورود

1. Mowday, Steers and Porter
2. Allen and Meyer

7 ♦ بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

شخص به سازمان رخ می‌دهد. همچنین تعهد هنجاری تعهدی را مد نظر قرار می‌دهد که ریشه در سود متقابل دارد. (آلن و می‌یر، 1993: 50؛ جاروس،¹ 2007: 8)

همانطور که از گفته‌ها می‌توان نتیجه گرفت، رشد و توسعه جوامع و اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف و مدرنیته و توسعه همه‌جانبه سازمانها از طرف دیگر، تندرستی و شادکامی انسانها را به طور چشمگیری کاهش داده و سبب ایجاد بیماری‌هایی همچون افسردگی و انزوا شده است. از نگاهی دیگر، کارکنان سازمانها، خود را محکوم به پوسیدگی در پیکره سازمان می‌دانند و میل و اشتیاق خود را برای ارتقای فعالیتهای سازمانی از دست داده‌اند (سترن بروجنی و اسدی، 1393: 550). بنابر این، مسئله شادی و نشاط در فضای کاری نیز به انبوه مسائلی که اندیشمندان سازمانی با آن مواجه‌اند اضافه شده و دستیابی به آن می‌تواند هدف بسیاری از سازمانها به حساب آید.

شادی (نشاط)² در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند. استعدادهای شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به طور متفاوت موجود است. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهند کرد (کلوتیر و همکاران،³ 2014: 150؛ زارعی متین و همکاران، 1388: 40). نشاط سازمانی منجر به بهره‌وری، کارایی، دقت در تصمیم‌گیری، افزایش طول عمر و کیفیت زندگی کاری می‌شود (تقی‌محمودی و همکاران، 2013: 2241). با بررسی و مطالعه ادبیات مربوط، عناصر اساسی نشاط و شادی سازمانی مشخص شده است (فانی و آقازیارتی، 1392: 74). رابطه بین این عوامل و نشاط در محیط کار توسط ارزشهای فرهنگی تعدیل می‌شود؛ زیرا هر فرهنگی فلسفه و تعریف خاص خود را از نشاط ارائه می‌دهد. (وسارت و همکاران، 2015: 79)

امنیت در محیط کار: احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آنچه شخص دارد و حصول اطمینان از تداوم برخورداری از آن در آینده است. امنیت در کار، شامل چهار عنصر ایمنی، محیط کاری مناسب، حقوق منصفانه و امنیت است. (فانی و آقازیارتی، 1392: 74)

اعتماد: داشتن انتظاری مثبت از افراد است که بر اساس ملاحظات فرصت‌طلبانه عمل نکرده و قابل اعتماد باشند. (گندمی و همکاران، 2012: 40؛ وسارت و همکاران، 2015: 80)

عدالت: اولین مطالعات در موضوع انصاف را در کارهای آدامز (1960) مشاهده می‌کنیم. مطابق نظریه برابری آدامز، فرد نتایج خود را با دیگران مقایسه می‌کند. احساس عادلانه بودن یا ناعادلانه بودن، در مقایسه

1. Jaros

2. Happiness

3. Cloutier, Jambeck and Scott

8 ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی 22

ریشه دارد (گندمی و همکاران، 2012: 40). همچنین عدالت سازمانی شامل سه بُعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. (جمشیدی و همکاران، 1392: 52)

تعامل با همکاران: انسان اساساً موجودی اجتماعی است و تمایل به ارتباط با دیگران در طبیعت انسان، ریشه‌های ژرف دارد (گندمی و همکاران، 2012: 40). روابط صمیمانه حتی در محدوده دستورالعمل‌های رسمی نیز می‌تواند موجب شادی و نشاط شود. (وسارت و همکاران، 2015: 81)

ساختار منعطف: اگر قرار باشد کارکنان توانایی خود را به بهترین شکل بروز دهند، باید میزان آزادی و اختیار آنها افزایش یابد (فانی و آقازارتی، 1392: 74). بنابر این، بوروکراسی موفقیت کارکنان را با تردید مواجه کرده و اثر منفی بر انگیزه آنان خواهد داشت. (گندمی و همکاران، 2012: 40)

مثبت‌اندیشی: نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند، سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است. ذهنیت مثبت می‌تواند سلامت جسمی را نیز ارتقا دهد. مراد از مثبت‌اندیشی، تخیل مثبت نیست؛ زیرا تخیل مثبت پشتوانه واقعی ندارد و فرد را شکننده و آسیب‌پذیر می‌کند. (فانی و آقازارتی، 1392: 74)

یادگیری سازمانی: به معنای توانایی سازمان در کسب بصیرت و دانش از خود و سازمان‌های دیگر و ایجاد تغییر در عملکرد خود بر اساس بصیرت و دانش جدید است. در یادگیری سازمانی، دانش جدید، خلق و از آن دانش در عمل استفاده می‌شود. (گندمی و همکاران، 2012: 40)

خودگشودگی: باعث شادی در محیط کار می‌شود و بالعکس، پنهان کردن تفکرات و احساسات واقعی، منجر به عدم نشاط و شادی در محیط کار خواهد شد. به اشتراک گذاشتن اطلاعات باعث اعتماد در افراد شده، آنها احساس ارزشمند بودن می‌کنند. (همان: 41)

مشارکت: مطالعات نشان می‌دهند زمانی که ما در تصمیماتی که برایمان مهم است، شرکت می‌کنیم و برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل می‌شویم، شادتر خواهیم بود. (فانی و آقازارتی، 1392: 76)

معنادار بودن کار: بیشتر روان‌شناسان، وجود معنا در زندگی را عامل اساسی برای واداشتن آدمیان به ادامه زندگی به طور عام و فراهم کردن زندگی شاد و همراه با خرسندی به طور خاص می‌دانند. انسانها نه تنها در زندگانی دنبال هدف‌اند، بلکه در محیط کار نیز می‌خواهند حکمت و معنای کار معلوم باشد. (وسارت و همکاران، 2015: 81)

علاقه به کار: افرادی که با عشق و علاقه بیشتر به کار می‌پردازند، فعالیت خود را نشاط‌آورتر یافته و زمان کمتری برای احساس غم خواهند داشت. (گندمی و همکاران، 2012: 41)

دستاوردها و موفقیت در کار: دستاورد و موفقیت، اغلب به خاطر خودش دنبال می‌شود. یکی از موارد «پیروز شدن برای پیروز شدن» را می‌توان در دنبال کردن ثروت توسط برخی افراد دید که در نهایت

9 ♦ بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

ثروتشان را صرف امور خیریه می‌کنند. آنها با انجام این دست کارها، به خلق معنا می‌پردازند که موجبات شادی آنها را فراهم می‌آورد. (سلیگمن، 1392: 20)

ب) پیشینه پژوهش

تحقیقات متعددی در باب بررسی رابطه مؤلفه‌های یاد شده صورت گرفته، اما هیچ‌کدام به رابطه سه مؤلفه معنویت سازمانی، نشاط سازمانی و تعهد سازمانی نپرداخته‌اند. از جمله آنها در سال 1391، حقیقی و همکاران طی پژوهشی به بررسی رابطه معنویت و شادی در محیط کار پرستاران بخش دولتی استان قم پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل، بیانگر وجود رابطه مثبت بین مؤلفه‌های یاد شده است. همچنین نسترن‌بروجنی و اسدی پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در سال 1393 به انجام رساندند. نتایج گواه بر رابطه معنادار بین شادکامی و اجزای تعهد سازمانی (به جز تعهد مستمر) بوده است. سال 1392 تحقیقی توسط عبدلی صورت گرفت که به روشن شدن رابطه مثبت بین رویکرد معنوی بر تعهد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود انجامید. مهداد و ایران‌پور (2014) رابطه سه مؤلفه اعتقادات مذهبی، نشاط سازمانی و تعهد سازمانی را در بیمارستان محمد رسول‌الله اصفهان ارزیابی کردند. نتایج نشان می‌دهد که اعتقادات مذهبی رابطه عمیقی با نشاط سازمانی داشته و این دو مؤلفه بر تقویت انواع تعهد سازمانی مؤثرند. همچنین تعهد عاطفی با نشاط سازمانی و اعتقادات مذهبی رابطه مثبت دارد. تعهد مستمر رابطه معناداری با اعتقادات مذهبی و رابطه منفی با نشاط سازمانی را نشان داد و تعهد هنجاری رابطه منفی با اعتقادات مذهبی و نشاط سازمانی را مشخص کرد. در همین راستا، یارامش‌لو و همکاران (2015) نیز به نتیجه مشابهی در میان کارکنان دفتر مرکزی بانک کشاورزی رسیدند. سال 2008، مطالعه‌ای توسط رگو و پیناکونا¹ انجام گرفت که در صدد بررسی تأثیر پنج بعد معنویت در کار (احساس تیمی از جامعه، هماهنگی با ارزشهای سازمانی، احساس کمک به جامعه، لذت بردن از کار و فرصتهای زندگی درونی) بر انواع تعهد سازمانی بود و نتایج تجزیه و تحلیل، رابطه معنادار بین این دو مؤلفه را تأیید کردند. سال 2011، فیلد و بیتنداج² پژوهشی را با این سؤال انجام دادند که آیا نشاط و دلبستگی شغلی، ارزش و اثری بر تعهدات سازمانی کارکنان دارند یا نه. نتایج مبین آن بود که رابطه مثبت قابل توجهی بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و همچنین تعهد سازمانی و نشاط سازمانی وجود دارد. شهپاز و غفور (2015) ارتباط دو مؤلفه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی را در کارکنان آب و فاضلاب پنجاب پاکستان سنجیدند. حاصل پژوهش، رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های معنویت و تعهد سازمانی

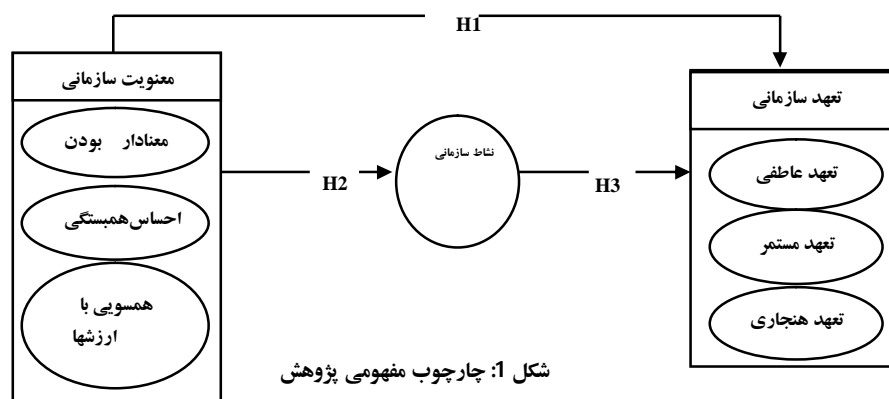
1. Rego and Pina e Cunha

2. Field and Buitendach

بود. همچنین واینایتا و همکاران¹ (2014) در هیئت علمی دانشگاههای عمومی و خصوصی کنیا و موسی و آلاس² (2016) در معلمان مدارس دولتی مصر به نتایج مشابه دست یافتند.

ج) چارچوب مفهومی پژوهش

برای تدوین فرضیه‌های پژوهش، هر پژوهشگری نیازمند چارچوب مفهومی است تا بر اساس آن، ضمن شناسایی متغیرها؛ فرضیه‌ها، روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین کند. این پژوهش به دنبال بررسی این موضوع است که آیا معنویت سازمانی با میانجی‌گری نشاط سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است یا خیر. چارچوب مفهومی پژوهش به صورت شکل 1 است.



شکل 1: چارچوب مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به چارچوب مفهومی و همچنین هدف اصلی پژوهش که بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی است، فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

- فرضیه اول: معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: نشاط سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: نشاط سازمانی در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی نقش میانجی دارد.

1. Wainaina, Eravo and Waititu
2. Mousa and Rath Alas

د) روش‌شناسی و ابزار پژوهش

تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی و توصیفی - پیمایشی از نوع مقطعی است. روش گردآوری داده در این پژوهش، تلفیقی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است؛ زیرا برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات نظری، از مطالب کتابخانه‌ای بهره گرفته و در بخش عملی، اقدامات میدانی و پیمایشی و استفاده از ابزار پرسشنامه به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز منتج شده است. جامعه آماری تحقیق، کلیه 600 کارمند ستادی دانشگاه شیراز است. نمونه آماری حاصل از جدول مورگان، 234 نفر از کارکنان ستادی دانشگاه شیراز بوده که از 250 پرسشنامه توزیع شده به افراد، 201 پرسشنامه بازگردانده شده، استفاده شده است.

در این پژوهش سه نوع پرسشنامه برای جمع‌آوری داده استفاده شده که هر کدام به متغیری خاص اختصاص داشت. پرسشنامه بررسی متغیر معنویت سازمانی، مربوط به معنویت در کار، با اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار ملیمن و همکارانش (2003) طراحی شده است و سه بُعد معنادار بودن کار (6 گویه)، احساس همبستگی (7 گویه) و همسویی با ارزشهای سازمان (7 گویه) را می‌سنجد. پرسشنامه سنجش متغیر تعهد سازمانی توسط آلن و می‌یر طراحی شده که سه بُعد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) را سنجیده و دارای 24 گویه است. پرسشنامه‌ای که به متغیر نشاط سازمانی اختصاص یافته نیز پرسشنامه‌ای است با 29 گویه که توسط آرگایل و کراسلند تهیه شده و سه مفهوم فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی را ارزیابی می‌کند. به منظور سنجش روایی پرسشنامه، دو نوع روایی محتوا و همگرا در نظر گرفته شد. اعتبار محتوای پرسشنامه با اتکا به نظر اساتید دانشگاهی تأیید و اصلاحات لازم به عمل آمد. نتایج خروجی پی.ال.اس نشان می‌دهد که تمامی متغیرها دارای AVE بالاتر از 0/5 هستند. بنابر این، مؤلفه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح کنند. لذا ابزار این تحقیق از روایی مناسبی برخوردار است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول 1 نشان می‌دهد که ابزار این تحقیق از پایایی مناسب (بالای 0/7) برخوردار است.

جدول 1: نتایج روایی و پایایی پرسشنامه

متغیرها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	AVE
معنویت سازمانی	20	0/748	0/546
نشاط سازمانی	29	0/850	0/683
تعهد سازمانی	24	0/804	0/597

هـ) یافته‌های پژوهش

1. شاخصهای برازندگی مدل

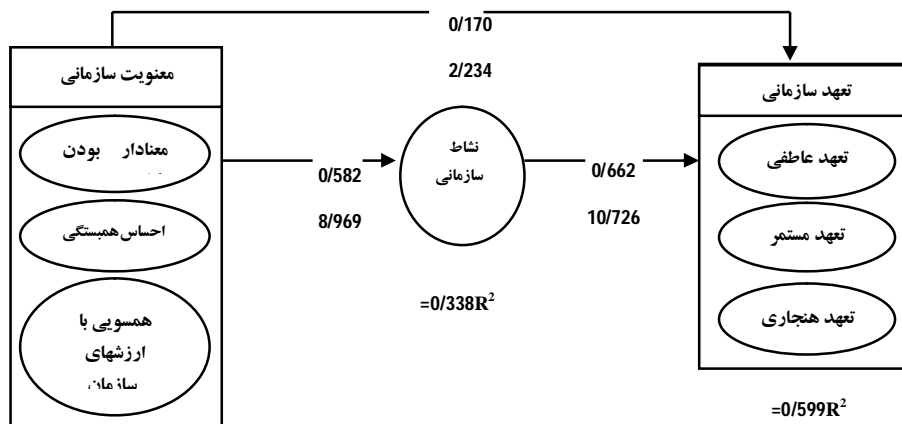
همان‌طور که در جدول برازندگی ملاحظه می‌شود، مقادیر شاخصهای مدل، نمایانگر برازندگی خوب مدل بوده و مدل تحقیق حاضر مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول 2: شاخصهای برازندگی مدل

مقدار	شاخصهای برازندگی مدل
0/726	مطلق
0/864	نسبی
0/921	مدل بیرونی

2. آزمون فرضیه‌ها

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری، الگوی ساختاری و الگوی کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش، ضرایب معناداری Z و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها بررسی می‌شود. ضرایب معناداری و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌های چارچوب مفهومی در شکل 2 مشاهده می‌شود. همچنین نتایج آزمون فرضیات در جدول 3 آمده است.



شکل 2: ضرایب معناداری T-values و ضرایب مسیر الگوی پژوهش در سطح اطمینان 0/95

13 \diamond بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

جدول 3: نتایج تحلیل حداقل مربعات جزئی و آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	سطح خطای استاندارد	مقدار تی	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
1	معنویت سازمانی \leftarrow تعهد سازمانی	0/000	2/234	0/170	تأیید
2	معنویت سازمانی \leftarrow نشاط سازمانی	0/000	8/969	0/582	تأیید
3	نشاط سازمانی \leftarrow تعهد سازمانی	0/000	10/726	0/662	تأیید
4	تأثیر معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق نشاط سازمانی	0/000		0/385	تأیید

هنگامی که مقادیر ضرایب مسیر (تی) در بازه بیشتر از $1/96+$ باشد، نشان‌دهنده معنادار بودن عامل مربوط و به دنبال آن، تأیید فرضیه‌های پژوهش است (وینزی¹ و همکاران، 2010). با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، چهار فرضیه الگو تأیید می‌شود. مقدار ضریب معناداری فرضیه اول تحقیق، $2/234$ به دست آمده است و نشان می‌دهد معنویت سازمانی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. مقدار ضریب معناداری برای فرضیه‌های دوم و سوم، بیش از $1/96$ است. این مطلب حاکی از تأیید فرضیه‌هاست و نشان می‌دهد معنویت سازمانی به طور مستقیم بر نشاط سازمانی تأثیرگذار است (فرضیه دوم) و همچنین نشاط سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد (فرضیه سوم). از این رو، با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم و سوم تحقیق، فرضیه چهارم تحقیق؛ یعنی میانجی بودن نشاط سازمانی در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی، تأیید می‌شود.

بعد از بررسی معناداری فرضیه‌های تحقیق باید شدت تأثیرات را بررسی کرد. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل 2، معنویت سازمانی به میزان 17 درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. معنویت سازمانی به میزان $58/2$ درصد از تغییرات متغیر نشاط سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. نشاط سازمانی نیز به میزان $66/2$ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. همچنین، با تأیید شدن نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی، معنویت سازمانی دارای اثری غیر مستقیم، مثبت و معنادار، برابر $0/385 (0/582 \times 0/662)$ بر تعهد سازمانی است.

(و) بحث و نتیجه‌گیری

تغییرات گسترده در ماهیت کار و به تبع آن محیط کاری، امر اجتناب‌ناپذیری است که هیچ سازمانی نمی‌تواند خود را جدای از آن تصور کند. معنویت سازمانی نیز از جمله تغییراتی است که به یکی از نیازهای مهم برای موفقیت در کار تبدیل شده است. در هزاره سوم، کارکنان به دنبال یافتن رابطه‌ای بین معنویت و محیط کاری خود بوده و به همین دلیل کارهایی را بر می‌گزینند که الهام‌بخش و با معنا باشد. علاوه بر این، آنان در جستجوی راهی‌اند که معنویت در کارشان را با معنویت در زندگی پیوند بزند (خنیفر، جندقی و شجاعی، 2010: 558). معنویت در سازمان، نیروی دوگانه‌ای است که می‌تواند فرد و سازمان را توأم با یکدیگر به نتایج دلخواه برساند. افرادی که در جستجوی کار با معنا هستند، با یافتن آن، رضایت، خلاقیت، نشاط و تعهد بیشتری را در خود نسبت به کارشان احساس خواهند کرد. افرادی که به معنویت دست می‌یابند، خود را نسبت به جهان پیرامونی خود متعهد می‌یابند و این تعهد بر میزان تعهدشان در محیط کاری نیز کمک می‌کند. همچنین، این حالت معنوی فرد را امیدوارتر، دلگرم‌تر و پویاتر کرده و احساس تنهایی و ناطمینانی را در فرد کاهش می‌دهد. این تغییرات موجب بالا رفتن بهره‌وری و عملکرد آنان می‌شود؛ زیرا ایجاد تعهد در افراد از این طریق می‌تواند هزینه‌های ترک خدمت، غیبت و اتفاقاتی از این قبیل را کاهش داده و از سویی، فرد با اشتیاق و توان بیشتری فعالیتهای سازمان را دنبال می‌کند. می‌توان گفت تعهد چیزی فراتر از وفاداری صرف و منفعلانه به سازمان است. در واقع؛ تعهد بیانگر یک رابطه فعال با سازمان است؛ به طوری که افراد برای رسیدن سازمان به اهدافش از برخی چیزهای خود می‌گذرند. از این رو، تعهد می‌تواند از محدوده اعتقادات و باورهای فرد گذشته و در اقداماتش جلوه‌گر شود.

علاوه بر این، نشاط به عنوان نیاز روز سرمایه انسانی در جهان امروز، ترکیبی از تجربه عواطف مثبت، رضایت از زندگی و فقدان عواطف منفی بوده و کل زندگی فرد را تحت الشعاع قرار می‌دهد. به تبع، بخشی از این زندگی به محیط کاری و فعالیت فرد اختصاص دارد و همین موضوع موجب آن می‌شود که اصلاح و تجدید نظر در محیط کاری سازمانها به امری لازم بدل شود. نشاط سازمانی که از به کارگیری استعدادهای افراد و توجه به عناصر روحیه‌بخش به دست می‌آید، تأثیر خود را بر پیشبرد اهداف سازمانی نشان داده و به عنوان پدیده‌ای که در کاهش تحلیل رفتگی‌ها، افسردگی‌ها، ترک خدمت و... مؤثر است، موجب درآمد و بهره‌وری بالاتر بوده و در نتیجه، فرد و سازمان را منتفع می‌کند.

گام اول برای انجام اصلاحات در هر زمینه‌ای، مشخص کردن روابط بین مؤلفه‌هاست که پژوهش حاضر نیز درصدد کشف رابطه معنویت بر نشاط سازمانی و در نهایت، تعهد سازمانی بوده و نتایج تحقیق حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی و نشاط سازمانی برقرار بوده و حاصل این روابط تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی داشته است. ابعاد معنویت سازمانی، که سه بُعد کار با معنا، همبستگی و هماهنگی با ارزشهای سازمانی را شامل می‌شود، به خوبی توانسته‌اند نشاط سازمانی را در دانشگاه شیراز

15 بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی

تبیین کرده و ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. همچنین در نهایت، نشاط سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی شناخته شد؛ بدین معنا که در شدت و جهت رابطه بین دو متغیر یاد شده مؤثر است. گفتنی است که نتیجه این پژوهش با پژوهش‌های دیگری مانند یعقوبی و همکاران (1392)، نسترن‌بروجنی و اسدی (1393)، عبلی (1392)، عبداللهی و همکاران (1393)، رگو و پیناکونا (2008) و همچنین پژوهش‌هایی که در پیشینه پژوهشی تحقیق حاضر ذکر شد، هم‌راستا بوده و نتایج یکسانی را نشان داده است و می‌تواند دلیلی بر توجه بیشتر مدیران به این مقوله‌ها باشد.

با توجه به تأیید هر چهار فرضیه در این پژوهش، می‌توان پیشنهادهای اجرایی ذیل را ارائه کرد:

- شفاف‌سازی در حیطه مأموریت و چشم‌انداز سازمان و همچنین آگاهی سازمان از ارزشهای معنوی افراد می‌تواند در همسویی فرد و سازمان مؤثر واقع شود.
 - غنی‌سازی شغل و تجزیه و تحلیل شغل برای روشن شدن جایگاه فرد در سازمان می‌تواند موجب افزایش نشاط سازمانی افراد شده و معنای فعالیت آنها را بیش از پیش واضح کند.
 - تقویت خودگشودگی و همکاری بین کارکنان و غالب کردن راهبرد برد-برد بین کارکنان به جای رقابت‌های مخرب می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری و همچنین همبستگی فرد با سازمان شود.
 - در بخش سازمانی، تقویت مدیریت مشارکتی برای دخالت افراد در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند به ایجاد معنا و همسویی فرد و سازمان کمک شایانی کند و هر سه متغیر را تحت تأثیر قرار دهد.
 - شایسته‌سالاری و شفافیت در ارتقا و پاداش نیز در تقویت معنا در کار و به تبع آن بهبود معنویت، نشاط و تعهد در سازمان کمک خواهد کرد.
- همچنین می‌توان در راستای پژوهش انجام شده پیشنهادهای پژوهشی ذیل را برای محققان آتی پیشنهاد داد:
- سنجش اثر معنویت سازمانی بر دیگر مؤلفه‌های رفتاری نظیر رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی، رضایت شغلی و همچنین عملکرد شغلی در دانشگاه شیراز.
 - انجام این عنوان تحقیقی در سایر دانشگاهها و مقایسه نتایج آنها با این تحقیق.
 - بررسی رابطه دیگر عوامل سازمانی و متغیرهای رفتاری با نشاط سازمانی کارکنان دانشگاهها همانند رفتار شهروندی سازمانی و ...
- بررسی رابطه بین سبکهای مختلف رهبری در دانشگاهها و میزان نشاط سازمانی و تعهد سازمانی مرتبط با هر یک از این سبکها.



منابع

- جمشیدی، ناصر؛ حسین خنیفر و جلال نادری (1392). «طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان». مدیریت فرهنگ سازمانی، ۶، ۱۱: 51-75.
- حقیقی، محمدعلی، فائزه حیدری و معصومه کاظمی (1391). «معنویت، شادی و محیط کار». چشم‌انداز مدیریت دولتی، 10، 4: 129-150.
- زارعی متین، حسن، غلامرضا جندقی و زلفا حقیگیان (1388). «شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمانهای اجرایی استان قم». مدیریت دولتی، 1، 2: 35-48.
- سلیگمن، مارتین ای. پی. (1392). شکوفایی، روان‌شناسی مثبت‌گرا (درک جدیدی از نظریه شادکامی و بهزیستی). ترجمه امیر کامکار، و سکینه هژبریان. تهران: روان.
- عبدالهی، بیژن، حیدر کریمیان و مهدی نامداری پژمان (1393). «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی». اخلاق در علوم و فناوری، 9، 4: 1-10.
- عبدلی، محمدرضا (1392). «بررسی ارتباط و تأثیر رویکرد معنوی افراد بر میزان تعهدات شغلی آنها (مورد کاوی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود)». همایش ملی نماز و سبک زندگی با رویکرد سلامت اقتصادی. 1-17.
- فانی، علی اصغر و مهدی آفازیارتی (1392). «شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها». مدیریت فرهنگ سازمانی، 11، 1: 69-86.
- نسترن‌بروجنی، ایمان و حسن اسدی (1393). «بررسی شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران». مدیریت ورزشی، 6، 3: 545-557.
- یعقوبی، نورمحمد؛ مهوش رقیبی و زهرا مطهری (1392). «بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان». طب نظامی، 2، 2: 119-126.
- Abdollahy, B.; H. Karimian, P. Mehdi Namdari (2014). "Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace with Ethical Behavior of Employees". *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 9 (4): 1-10. (Persian)
- Abdoli, M.R. (2013). "The Relationship and the Impact of People on the Spiritual Approach their Job Obligations (Case Study: Islamic Azad University Shahrood)". *National Conference of Prayer and Lifestyle Approach to Economic Health*, 1-17. (Persian)
- Allen, N. & J. Meyer (1993). "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?". *Journal of Business Research*, 26: 49-61.
- Ashmos, D. & D. Duchon (2000). "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure". *Journal of Management Inquiry*, 9, 2: 134-145.
- Cloutier, S.; J. Jambeck & N. Scott (2014). "The Sustainable Neighborhoods for Happiness Index (SNHI): A Metric for Assessing a Community's Sustainability and Potential influence on Happiness". *Ecological Indicators*, 40, 9: 147-152.

- Dehaghi, M.R.; M. Goudarzi & Z. Karimi Arazi (2012). “**The Effect of Spiritual Values on Employees' Organizational Commitment and its Models**”. *Social and Behavioral Sciences*, 62: 159-166.
- Dehler, G. & A. Welsh (1994). “**Spirituality and Organizational Transformation**”. *Journal of Managerial Psychology*, 9, 6: 17-26.
- Erdheim, J.; M. Wang & M. Zickar (2006). “**Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment**”. *Personality and Individual Differences*, 41: 959-970.
- Fani, A.A. & M. Aghaziarati (2013). “**Identification of Individual and Organizational Happiness Factors and Assessment of this Factors**”. *Organizational Culture Management*, 11 (1): 69-86. (Persian)
- Field, L.K. & J. Buitendach (2011). “**Happiness, Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa**”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1: 1-10.
- Gandomi, A.; H. Zarei Matin, H. Zarea, G. Jandaghi & M. Aliasgari (2012). “**An Investigation into the Relation between Personality Traits and Happiness at work. A Case Study of Qom Province Post Bank**”. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 2, 2: 38-54.
- Haghighy, M.A.; F. Heidari & J. Kazemi (2012). “**Spirituality, Happiness and Workplace**”. *Journal of Public Administration Perspective*, 10 (4): 129-150. (Persian)
- Jamshidi, N.; H. Khanifar & J. Naderi (2013). “**Modeling the Organizational Justice by Inspiring of Nahjolbalaghah and its Validation by Experts**”. *Organizational Culture Management*, 6 (11): 51-75. (Persian)
- Jaros, S. (2007). “**Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues**”. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6, 4: 7-25.
- Karakas, F. (2010). “**Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review**”. *Journal of Business Ethics*, 9, 4: 89-106.
- Khanifar, H.; GH. Jandaghi & S. Shojaee (2010). “**Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment**”. *European Journal of Social Sciences*, 12, 4: 558-571.
- Mehdad, A. & M. Iran Pour (2014). “**Relationship between Religious beliefs, Workplace Happiness and Organizational Commitment**”. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2, 10: 562-568.
- Milliman, J.; J. Andrew & C. Ferguson (2003). “**Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes**”. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 4: 426-447.
- Moore, T. (2007). “**Individual Differences and Workplace Spirituality: The Homogenization of the Corporate Culture**”. *Journal of Management and Marketing Research*, 41, 4: 79-93.
- Mousa, M. & R. Alas (2016). “**Workplace Spirituality and Organizational Commitment: A Study on the Public Schools Teachers in Menoufia (Egypt)**”. *African Journal of Business Management*, 10, 10: 247-255.
- Mowday, R.; R. Steers & L. Porter (1979). “**The Measurement of Organizational Commitment**”. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.

- Nastaran Boroujeny, I. & H. Asadi (2014). “**The Relationship between Happiness and Organizational Commitment, Staff of the Ministry of Youth and Sports of the Islamic Republic of IRAN**”. *Journal of Sport Management*, 6 (3): 545-557. (Persian)
- Neal, J. & J. Biberman (2004). “**Introduction: The Leading edge in Research on Spirituality and Organizations**”. *Journal of Organizational Change Management*, 2, 8: 1-5.
- Petchsawanga, P. & D. Duchon (2012). “**Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance**”. *Management Department Faculty Publications*, 92: 189-208.
- Rego, A. & M. Pina e Cunha (2008). “**Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study**”. *Journal of Organizational Change Management*, 21, 1: 53-75.
- Seligman, M.A.P. (2013). “**Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being**”. Amir Kamkar & Sakineh Hajirian. Tehran: RAVAN Publication. (Persian)
- Shahbaz, W. & M. Ghafoor (2015). “**Workplace Spirituality and Organizational Commitment: A Case Study of Water and Sanitation Agencies of Punjab, Pakistan**”. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 24, 1: 234-244.
- Taghi Mahmoudi, M.; M. Azar & R. Bahrami (2013). “**An Investigation of Organizational Happiness Impact on the Working Life Quality (Case Study: Isfahan University’s Staff)**”. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 1, 11: 2240-2248.
- Vinzi, V.E.; L. Trinchera & S. Amato (2010). “**PLS Path Modeling: from Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement**”. *Handbook of Partial Least Squares*, 47-82.
- Wainaina, L.; M. Iravo & A. Waititu (2014). “**Workplace Spirituality as a Determinant of Organizational Commitment amongst Academic Staff in the Private and Public Universities in Kenya**”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4, 12: 280-293.
- Wesarat, A.; M. Sharif & A. Abdul Majid (2015). “**A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace**”. *Asian Social Science*, 11, 2: 78-89.
- Yaqoobi, N.; M. Raqibi & Z. Motahari (2013). “**The Relationship between Organizational Spirituality and Employees Happiness: A Case Study in Golestan Police Headquarter**”. *Journal of Police Medicine*, 2 (2): 119-126. (Persian)
- Yarameshlu, Z.; Z. Alipur Darvish & J. Salehi Sadaghiani (2015). “**Review of Factors Affecting Organizational Commitment with the Approach of Desire for Happiness in Agricultural Bank Headquarters in Tehran**”. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 3, 3: 57-62.
- Zarei Matin, H.; Gh.Reza Jandaghi & Z. Haghgooyan (2009). “**The Identifying of Factors of Happiness at Work and Survey that Factors in Administrative Organizations**”. *Journal of Public Administration*, 1 (2): 35-48. (Persian).

