

صلى الله عليه وسلم



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد "M.A."

گرایش : نیروی انسانی

عنوان :

بررسی رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری

استان سمنان

استاد راهنما :

دکتر بزرگمهر اشرفی

نگارش :

ناصر حسین پور

تابستان ۱۳۹۳

باسپاس و تشکر فراوان

از استاد با کمالات و شایسته جناب آقای دکتر بزرگمهر اشرفی که درکمال سعه صدر با حسن خلق و فروتنی از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ ننمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند.

ضمن اینکه بر خود لازم می دانم مراتب سپاس خود را از همه اساتید محترم رشته مدیریت و علی الخصوص جناب آقایان دکتر کردی و دکتر فراتی که زحمت دآوری این رساله را متقبل شدند کمال تشکر و قدردانی رادارم.

همیشه توسن اندیشه ات مظفر

معلمان مقامت ز عرش برتر باد

باد

تقدیم به محضر ارزشمند

پدر و مادر عزیزم به خاطر همه تلاشهای محبت آمیزی که در دوران مختلف زندگی ام انجام داده اند وبامهربانی چگونه زیستن را به من آموخته اند.
و همسر مهربان و فرزندان عزیزم نگین و نگار که در طول دوران تحصیل صبورانه مرا همراهی نمودند تا بتوانم درکمال آرامش و آسایش به تحصیل بپردازم .

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
۲	فصل اول : کلیات تحقیق (طرح تحقیق)
۳	مقدمه
۴	۱-۱ بیان مسئله
۶	۲-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش
۸	۳-۱ اهداف پژوهش
۸	۱-۳-۱ هدف اصلی پژوهش
۸	۲-۳-۱ اهداف فرعی پژوهش
۸	۴-۱ پرسش اصلی تحقیق
۸	۵-۱ سوالات فرعی تحقیق
۹	۶-۱ فرضیات تحقیق
۹	۱-۶-۱ فرضیه اصلی تحقیق
۹	۲-۶-۱ فرضیه های فرعی تحقیق
۱۰	۷-۱ مدل مفهومی اولیه پژوهش
۱۰	۸-۱ متغیرهای تحقیق
۱۱	۹-۱ تعاریف نظری و عملیاتی
۱۳	۱-۹-۱ اتعهد سازمانی
۱۵	۱۰-۱ طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
۱۶	۱۱-۱ نمودار مدل فرآیندی تحقیق
۱۸	فصل دوم : مبانی نظری تحقیق
۱۹	مقدمه
۱۹	۱-۲ بخش اول : معنویت
۱۹	۱-۱-۲ تاریخچه تعریف و مفهوم معنویت
۲۱	۲-۱-۲ معنویت و دین در سازمان
۲۵	۳-۱-۲ ابعاد معنویت
۲۶	۴-۱-۲ رابطه مذهب و معنویت
۲۷	۵-۱-۲ معنویت در اسلام
۲۸	۶-۱-۲ مفهوم سازی معنویت در محیط کار
۲۹	۱-۶-۱-۲ کار با معنا(در سطح فردی)
۲۹	۲-۶-۱-۲ احساس همبستگی(در سطح گروهی)
۲۹	۳-۶-۱-۲ همسوئی ارزشها(در سطح سازمانی)
۳۰	۷-۱-۲ معنویت در محیط کار
۳۰	۸-۱-۲ مزایای معنویت در محیط کار

۳۳	۹-۱-۲ اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار
۳۷	۱۰-۱-۲ نیاز سازمان و کارکنان به معنویت در محیط کار
۳۸	۱۱-۱-۲ چارچوب های پرورش معنویت در محیط کار
۴۱	۱۲-۱-۲ پیاده سازی معنویت در محیط کار
۴۲	۲-۲ بخش دوم: تعهد سازمانی
۴۲	مقدمه
۴۳	۱-۲-۲ تاریخچه مطالعات تعهد سازمانی
۴۵	۲-۲-۲ نگرش های شغلی
۴۵	۱-۲-۲-۲ خشنودی شغلی
۴۵	۲-۲-۲-۲ وابستگی یا درگیری شغلی
۴۵	۳-۲-۲-۲ تعهد سازمانی
۴۶	۳-۲-۲ مفهوم سازی تعهد سازمانی
۵۱	۴-۲-۲ علل تعهد سازمانی
۵۱	۱-۴-۲-۲ ویژگی های فردی
۵۲	۲-۴-۲-۲ خصوصیات مربوط به کار (نقش شغلی)
۵۳	۳-۴-۲-۲ خصوصیات سازمان
۵۴	۴-۴-۲-۲ تجربیات کاری
۵۴	۲-۲-۲ نتایج مثبت و منفی تعهد سازمانی
۵۵	۱-۵-۲-۲ تعهد سطح پایین
۵۹	۲-۵-۲-۲ تعهد متوسط
۶۰	۳-۵-۲-۲ تعهد سطح بالا
۶۲	۶-۲-۲ تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی؟
۶۳	۷-۲-۲ الگوهای چند بعدی
۶۳	۱-۷-۲-۲ مدل اریلی و چتمن
۶۴	۲-۷-۲-۲ مدل می یو و آلن
۶۵	۳-۷-۲-۲ مدل آنجل و پری
۶۶	۴-۷-۲-۲ مدل مایر و شورمن
۶۶	۵-۷-۲-۲ مدل نیپی و گولد
۶۷	۶-۷-۲-۲ مدل جاروس و همکاران
۶۷	۸-۲-۲ مدل های نظری عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۶۷	۱-۸-۲-۲ مدل استیرز و همکاران
۶۸	۱-۱-۸-۲-۲ عوامل شخصی
۶۸	۲-۱-۸-۲-۲ عوامل سازمانی
۶۸	۲-۱-۸-۲-۲ عوامل غیر سازمانی
۶۸	۲-۸-۲-۲ مدل مودی و همکاران
۶۸	۱-۲-۸-۲-۲ ویژگی های شخصی و فردی

۷۰	۲-۲-۸-۲-۲ ویژگی‌های مرتبط با نقش
۷۰	۳-۲-۸-۲-۲ ویژگی‌های ساختاری
۷۰	۴-۲-۸-۲-۲ تجربیات کاری
۷۰	۳-۸-۲-۲ مدل ماتئووزاجاک
۷۱	۱-۳-۸-۲-۲ عوامل پیش‌نیاز، ضروری و موثر و موجب تعهد سازمان
۷۱	۲-۳-۸-۲-۲ عوامل همبسته یا تعهد سازمانی
۷۱	۳-۳-۸-۲-۲ نتایج، اثرها و پیامدهای تعهد سازمانی
۷۵	۹-۲-۲ ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۷۵	۱۰-۲-۲ دیدگاه‌هایی در مورد کانون‌های تعهد سازمانی
۷۵	۱-۱۰-۲-۲ دیدگاه ریچرز
۷۶	۲-۱۰-۲-۲ دیدگاه بکر و بیلینگس
۷۷	۱۱-۲-۲ انواع دیگر تعهد سازمانی
۷۷	۱-۱۱-۲-۲ تعهد نگرشی یا اخلاقی
۷۷	۲-۱۱-۲-۲ تعهد حسابگرانه یا رفتاری
۷۹	جمع بندی
۸۰	فصل سوم: روش تحقیق
۸۱	مقدمه
۸۲	۳-۱-۳-۱ سیمای استان سمنان
۸۳	۲-۳-۲ وضعیت راهها و عملکرد اداره کل راه و ترابری استان سمنان
۸۴	۳-۳-۳ روش تحقیق
۸۵	۴-۳-۳ جامعه آماری
۸۵	۵-۳-۳ روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
۸۶	۶-۳-۳ ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۸۶	۷-۳-۳ نحوه اجرای تحقیق
۸۷	۸-۳-۳ روایی پرسشنامه
۸۷	۹-۳-۳ پایایی پرسشنامه
۸۸	۱۰-۳-۳ بیان فرضیه
۸۹	۱-۱۰-۳-۳ فرضیات فرعی
۹۰	۱۱-۳-۳ روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات
۹۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق
۹۲	مقدمه
۹۳	۱-۴-۱ توزیع جمعیت شناسی
۹۳	۱-۱-۴-۱ جنسیت
۹۴	۲-۱-۴-۱ وضعیت تاهل
۹۵	۳-۱-۴-۱ سابقه کار
۹۶	۴-۱-۴-۱ سن

۹۷	۴-۱-۵-تحصیلات
۹۸	۴-۲-آمار توصیفی
۱۰۱	۴-۳-آمار تحلیلی
۱۰۱	۴-۳-۱-آزمون نرمال بودن توزیع داده ها
۱۰۳	۴-۳-۲-آزمون فرضیات
۱۰۳	۴-۳-۱-تحلیل عاملی تائیدی سازه های پرسشنامه
۱۰۵	۴-۳-۲-تحلیل آماری تعهد سازمانی
۱۱۰	۴-۳-۳-تحلیل آماری معنویت در محیط کار
۱۱۴	۴-۳-۴-بررسی آزمون فرضیات با استفاده از روش همبستگی
۱۱۷	۴-۳-۵-بررسی متغیرهای تحقیق در بین گروه های جمعیت شناختی
۱۱۷	۴-۳-۲-۵-جنسیت
۱۱۹	۴-۳-۲-۵-وضعیت تاهل
۱۲۰	۴-۳-۲-۵-تحصیلات
۱۲۳	۴-۳-۲-۵-سن
۱۲۵	۴-۳-۲-۵-سابقه کار

۱۲۸	فصل پنجم : بحث ، نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۲۹	مقدمه
۱۳۰	۵-۱-تجزیه و تحلیل فرضیات
۱۳۰	۵-۱-۱-فرضیه اصلی
۱۳۱	۵-۱-۲-تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول
۱۳۱	۵-۱-۳-تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم
۱۳۲	۵-۱-۴-تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم
۱۳۲	۵-۱-۵-تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم
۱۳۳	۵-۱-۶-تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی پنجم
۱۳۳	۵-۲-بحث و نتیجه گیری
۱۳۶	۵-۳-پیشنهادات کاربردی
۱۳۶	۵-۴-پیشنهادات برای پژوهش های آینده
۱۳۸	پیوستها
۱۴۱	منابع فارسی
۱۴۳	منابع غیر فارسی
۱۴۸	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ مولفه‌ها و ویژگی‌های معنویت (مارلاک، ۲۰۰۸) -----	۲۳
جدول ۱: نتایج احتمالی سطوح مختلف تعهد (راندول، ۱۳۷۴) -----	۵۷
جدول نتایج تحقیقات انجام یافته در داخل کشور -----	۷۸
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب جنس -----	۹۳
جدول ۲-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب وضعیت تأهل -----	۹۴
جدول ۳-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سابقه کار -----	۹۵
جدول ۴-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سن -----	۹۶
جدول ۵-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تحصیلات -----	۹۷
جدول ۶-۴ آمار توصیفی مولفه‌های معنویت در محیط کار کارکنان -----	۹۸
جدول ۷-۴ نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق -----	۱۰۲
جدول ۸-۴ مفاهیم و عامل‌های تحقیق به همراه معادل آن‌ها در مدل -----	۱۰۴
جدول ۹-۴ شاخص‌های نیکویی بر ارزش مدل تعهد سازمانی -----	۱۰۷
جدول ۱۰-۴ نتایج تحلیل عاملی تأییدی تعهد سازمانی -----	۱۰۸
جدول ۱۱-۴ شاخص‌های نیکویی بر ارزش مدل معنویت در محیط کار -----	۱۱۲
جدول ۱۲-۴ نتایج تحلیل عاملی تأییدی معنویت در محیط کار -----	۱۱۲
جدول ۱۳-۴ ضرایب همبستگی پیرسون فرضیه‌های تحقیق -----	۱۱۶
جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون تی مستقل متغیرهای تحقیق در بین کارکنان مرد و زن -----	۱۱۷
جدول ۱۵-۴ نتایج آزمون تی مستقل متغیرهای تحقیق در بین کارکنان متاهل و مجرد -----	۱۱۹
جدول ۱۶-۴ نتایج آزمون تجزیه واریانس متغیرهای تحقیق در بین گروه‌های تحصیلی -----	۱۲۱
جدول ۱۷-۴ نتایج آزمون تجزیه واریانس متغیرهای تحقیق در بین گروه‌های سنی -----	۱۲۳
جدول ۱۸-۴ نتایج آزمون تجزیه واریانس متغیرهای تحقیق در بین گروه‌های سوابق کاری -----	۱۲۵

فهرست نمودار

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲ چهار نوع جهت‌گیری به سوی دین و معنویت (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹) ۲۴	
نمودار ۱: سه شکل تعهد سازمانی (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰)----- ۴۹	
نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب جنس ----- ۹۳	
نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب وضعیت تأهل ----- ۹۴	
نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سابقه کار ----- ۹۵	
نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سن ----- ۹۶	
نمودار ۵-۴ توزیع فراوانی کارکنان بر حسب تحصیلات----- ۹۷	
نمودار ۶-۴ وضعیت متغیرهای اصلی تحقیق در کارکنان اداره کل و راه ترابری استان سمنان ۹۹	
نمودار ۷-۴ وضعیت مولفه‌های معنویت در محیط کارکنان اداره کل و راه ترابری استان سمنان ۱۰۰	
نمودار ۸-۴ وضعیت مولفه‌های تعهد سازمانی در کارکنان اداره کل و راه ترابری استان سمنان ۱۰۰	

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل ۱. مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی میلین و همکاران (۲۰۰۳) -----	۲۸
شکل ۲. مدل «آزادی معنوی» فردی برای متحد کردن و تشویق و ترغیب معنویت در نیروی کار گوناگون (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲) -----	۳۳
شکل مدل عوامل موثر بر تعهد سازمانی استیرز و همکاران (ساروقی، ۱۳۷۴) -----	۶۷
شکل عوامل موثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی (مودی و همکاران، ۱۹۸۲) -----	۶۹
شکل عوامل ضروری، همبسته و پیامدهای سازمانی (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰) -----	۷۱
شکل ۱-۴ مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی سازه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی -----	۱۰۶
شکل ۲-۴ مدل اعداد معنی‌داری سازه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی -----	۱۰۶
شکل ۳-۴ مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی سازه‌های پرسشنامه معنویت در محیط کار -----	۱۱۰
شکل ۴-۴ مدل اعداد معنی‌داری سازه‌های پرسشنامه معنویت در محیط کار -----	۱۱۱

چکیده :

مقالات اخیر حکایت از گرایش و اقبال روزافزون مردم به موضوع معنویت دارند. تحقیقات نشان داده اند که مردم و سازمان ها به عللی از قبیل تمایل به تجربه معنویت « محیط کار در محل کار، سپری شدن بخش قابل توجهی از اوقات زندگی شخصی در محل کار و مزایا و پیامدهای مثبت حضور معنویت در محیط کار برای سازمان ها به این موضوع علاقه مند شده اند. به طور خلاصه، شواهد از وجود رابطه میان معنویت در محیط کار با خلاقیت، اعتماد، وفاداری سازمانی، افزایش احساس موفقیت شخصی، تعهد سازمانی بیشتر و بهبود عملکرد سازمانی خبر می دهد. در این پژوهش قصد بر این است تا رابطه میان معنویت و تعهد سازمانی در اداره کل راه و ترابری استان سمنان مورد بررسی قرار گیرد. این تحقیق براساس توزیع پرسشنامه های استاندارد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (آلن و میر) و بر اساس داده های جمع آوری شده از نمونه ای متشکل از ۱۴۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل راه و ترابری انجام گرفته است. به منظور بررسی آزمون فرضیات از تحلیل عاملی تاییدی و همبستگی استفاده شد. نتایج تحقیق بیان گر این مطلب بود که حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده است.

فصل اول: طرح تحقیق

مقدمه:

یکی از موضوعات مهمی که امروزه برای حداکثر کردن عملکرد منابع انسانی در سازمان ها مطرح شده معنویت در سازمان و محیط کار است. معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد (شلنبارگر، ۲۰۰۰). دلیل علاقه مندی سازمان‌ها به معنویت در کار علاوه بر جوانب انسانی، افزایش اثر بخشی سازمانی است (جرالد، ۱۹۹۹). امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متعهد که تاکید بر مشتری مداری و افزایش بهره‌موری داشته و بطور مرتب سیستم‌ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشند (گوانزی و پلونی، ۲۰۰۴). تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایبند به آنها می‌باشد. تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان، احساس وفا داری قوی دارد و از طریق آن، سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. تعهد متغیری است که توجه قابل ملاحظه‌ای را در ادبیات سازمانی به خود جلب کرده است و به عنوان یکی از عوامل تضمین‌کننده‌ی موفقیت و بقای سازمان‌ها مد نظر کارشناسان قرار گرفته است. تعهد سازمانی به معنای پذیرش ارزش‌های سازمانی و تلاش در جهت عملیاتی نمودن آنها است. در این فصل ابتدا "به بیان مساله به اختصار خواهیم پرداخت سپس به ترتیب تبیین اهمیت پژوهش، بیان اهداف پژوهش، سوالات تحقیق، فرضیات تحقیق، مدل تحلیل اولیه پژوهش، متغیرهای تحقیق، تعاریف نظری و عملیاتی، طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها و در آخر مدل فرایند پژوهش را ارائه خواهیم کرد.

۱-۱- بیان مساله:

امروزه، مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیقترین ارزشهایی را که بر کارشان تأثیرگذار است به همراه دارد و نیز به همان میزان، نوید دهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. درحقیقت، مدیران به خاطر برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند (میرتوف، ۱۹۹۹) به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن یا متأثر از آن حرکت کرده است (کاراکاس، ۲۰۱۰).

معنویت دارای ابعاد یا مولفه های است که از مهمترین آنها که بیشتر مورد اجماع اندیشمندان است میتوان به حس جامعه بودن تیم در افراد، همراستایی ارزشهای فردی و سازمانی، حس مشترک با جامعه، حس لذت بردن از کار و فرصتهایی برای زندگی درونی اشاره کرد. مزایای معنویت در کار: مزایای متعددی را برای این امر بر شمرده اند که از این میان می توان شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد را از جمله مهمترینهای آن بر شمرد (کریشناکمار و نیک، ۲۰۰۲).

سازمانهایی که دارای اعضای با سطوح بالای تعهد هستند معمولاً از عملکرد بالاتر و غیبت و تاخیر کمتری برخوردار می باشند. کوتاهی در جهت ایجاد چنین تعهد، تعلق و وابستگی روانی در بین اعضای سازمان، مستلزم افزایش هزینه های هنگفتی جهت ایجاد سیستم های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده خواهد بود. داشتن مدیران و کارکنانی که ارزش ها و اهداف سازمان در آنها نهادینه شده باشد و آنها را متعلق به خود بدانند، این اطمینان را به وجود می آورد که افراد باطنا در جهت تامین منافع سازمان کار و تلاش نمایند (فقهی فرهمند ناصر، ۱۳۸۱) بدیهی است تلاش در جهت شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی به منظور ارتقا اثر بخشی سازمان ضروری می باشد.

با افزایش میزان تعهد، افراد برای کارشان تلاش بیشتری می کنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک میکنند (ریگو و کانها، ۲۰۰۸)

افزایش خلاقیت رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمانهایی که تلاش می کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقاء بخشند گزارش شده است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵). مدیران می توانند با اقداماتی از قبیل غنی سازی شغلی و توانمند سازی کارکنان و توجه به رضایت بخش کردن کار، درک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود ببخشند. ایجاد و یک جو، دوستانه مبتنی بر همکاری، بجای رقابت نیز می تواند باعث کاهش استرس کارکنان و نوعی سرمایه گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی کارکنان را افزایش دهد، ترویج معنویت در محیط کار منافع و مزایای زیادی دارد از قبیل (افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تعامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود و نگرش های شغلی کارکنان همچون رضایت افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش خلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر که همه اینها بصورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود و عملکرد، سود آوری و اثر بخشی سازمان می گردند و نیز باعث تعهد و پایبندی بیشتر کارکنان خواهد شد (سلاجقه و فرحبخش، ۱۳۸۹)

بنابراین با توجه به اهمیت و نقش تعهد سازمانی کارکنان و معنویت در محیط کار، به بررسی ارتباط بین متغیرها پرداخته تا ضمن آگاهی و شناخت از معنویت و تعهد سازمانی کارکنان بتوان آن را به عنوان یک الگو برای پیشرفت و افزایش عملکرد در سازمان ها ارائه داد.

۱-۲- اهمیت پژوهش:

اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی میشوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (حسین زاده علی، ۱۳۸۳). مهم ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره وری ممکن یا بهره وری بهینه است. عامل های کارآمد در بهره وری عبارتند از: سرمایه، ابزار، روش های انجام کار و نیروی انسانی. بی گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم ترین ابزارها برای رسیدن به هدف های سازمان است زیرا نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش و کاهش بهره وری سازمان دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (مهداد، ۱۳۸۵). تئوری معنویت در محیط کار از جمله تئوری هایی به شمار می رود که با شرایط فعلی تناسب و سازگاری زیادی داشته و می تواند برای مدیران و رهبران سازمان ها کمک بزرگی باشد و راه حل های مناسبی برای مشکلاتی که سازمان ها با آن روبرو هستند ارائه دهد. موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوع مهمی در رفتار سازمانی است (رابینز، ۲۰۰۳). در حالی که در سال های اخیر در این زمینه تحقیقات فراوانی انجام و کنفرانس های متعددی برگزار شده است، اما باید به این نکته توجه داشت که متغیر معنویت در متون خارجی در مقایسه با متون دینی کاملاً همخوانی ندارد (دنت و همکاران، ۲۰۰۵). سازمان های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده است هرچه نیاز مادی و به اصطلاح نیازهای بیرونی بیشتر ارضا شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی یا نیازهای درونی آنها بیشتر ارضا می شود. ارضا نشدن این دسته از نیازها عملکرد کارایی فرد را به طور چشمگیری کاهش می دهد و باعث می شود که کارکنان از کار خود زده شوند و تمایل به انجام کار در آنان کاهش یابد. معنویت محیط کاری با بوجود آوردن و افزایش اعتماد، خلاقیت و احترام باعث افزایش تعهد و اثربخشی تیمی در سازمان می شود (دنیل، ۲۰۱۰). همانطور که گفته شد کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش ها و اهداف خود را همسو با ارزش های سازمان می بینند و باور دارند که سازمان

نسبت به آنها و مسائلشان مثل رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد غیبت و ترک خدمت آنها کاهش یافته و بهروری آنها بیشتر می‌شود که در نتیجه انگیزه کارکنان را برای انجام کار افزایش می‌دهد. این تحقیق بمنظور افزایش سطح معنویت در کار مدیران و در نهایت افزایش تعهد سازمانی بین کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان انجام شده است. البته از نتایج این تحقیق می‌توان جهت افزایش تعهد سازمانی و بهبود معنویت در کار در تمام سازمانهای دولتی و خصوصی بهره برد.

با تاکید رایج در معنویت آن گونه که ذکر شد برای توجیه چرایی مطالعه و تحقیق در این زمینه می‌توان به برخی از موارد ذیل اشاره نمود:

- خودشکوفایی و بروز تمام عیار افراد در زمینه قابلیت ها و توانمندیهای فردی با ورود معنویت به سازمان میسرتر خواهد شد.
- معنویت در کار با افزایش خلاقیت، نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد.
- کارکنان رشد یافته امروز چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می‌کنند.
- در بسیاری از سازمانهای امروزی افراد تنها بازو ها و مغزهایشان را با خود به سرکار می‌آورند و نه روحشان را در نتیجه سازمان از تمامی خلاقیت و استعداد های بالقوه کارمندان استفاده نکرده و بهره مند نخواهد شد.

۱-۳-۱- اهداف پژوهش

۱-۳-۱- هدف کلی:

بررسی رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان

۱-۳-۲- اهداف فرعی:

بررسی و شناسایی مولفه‌های معنویت در کار کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان

بررسی و شناسایی مولفه‌های تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان

۱-۴- سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق)

آیا بین معنویت در کار بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۱-۵- سوالات فرعی تحقیق:

آیا بین حس جامعه بودن تیم و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

آیا بین حس همراهی ارزش‌های فردی و سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

آیا بین حس مشترک با جامعه و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

آیا بین حس لذت بردن از کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

آیا بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۱-۶-۱- فرضیات تحقیق

۱-۶-۱-۱- فرضیه اصلی:

بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد

۱-۶-۱-۲- فرضیه‌های فرعی تحقیق :

فرضیه فرعی ۱: بین حس جامعه بودن تیم و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه فرعی ۲: بین حس همراهی ارزش‌های فردی و سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه فرعی ۳: بین حس مشترک با جامعه و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه فرعی ۴: بین حس لذت بردن از کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه فرعی ۵: بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد

۱-۷-۷ مدل تحلیل اولیه پژوهش:



۱-۸-۸ متغیرهای تحقیق:

متغیر مستقل: معنویت در کار کارکنان که شامل مؤلفه های حس جامعه بودن تیم ، حس همراهی ارزش های فردی و سازمانی، حس مشترک با جامعه، حس لذت بردن از کار، فرصت هایی برای زندگی درونی میباشد.

متغیر وابسته: تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری)

۱-۹-۹ تعاریف نظری و عملیاتی:

تعریف نظری

معنویت: دانش یا عقیده‌ای است که اعتماد شونده بر آن اساس انگیزه یا محرک مورد نیاز برای انجام عملی که متعهد به انجام آن می‌باشد را دارا می‌باشد (مولرینگ و همکاران، ۲۰۰۴)

تعریف عملیاتی:

در برگزیده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانی می‌باشد. عناصر کلیدی در این تعریف شامل کار هدفمند، ارتباط مؤثر با همکاران، همسویی با ارزش‌های فردی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد (میتروف، ۲۰۰۳).

۱- حس جامعه بودن تیم

تعریف نظری:

یک بعد اساسی از معنویت در محیط کار می‌باشد که شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰).

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات ذیل مورد سنجش قرار می‌گیرد (سوالات ۵-۱ پرسشنامه معنویت) افراد تیم من احساس می‌کنند که بخشی از یک خانواده هستند.

تیم من، روحیه جامعه بودن را در گروه ارتقاء می‌دهند.

من احساس می‌کنم که اعضای تیم من از همدیگر حمایت می‌کنند.

من احساس می‌کنم که اعضای تیم من از همدیگر مراقبت می‌کنند.

من احساس می‌کنم که اعضای تیم من، دارای یک هدف مشترک هستند.

۲- همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی

تعریف نظری:

نشان‌دهنده تناسب ارزش‌های سازمانی و زندگی روحی و دورنی افراد می‌باشد. همچنین مشارکت رهبران با همبستگی بالا نیز می‌باشد (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳)

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات ذیل مورد سنجش قرار می‌گیرد (سوالات ۱۰-۶ پرسشنامه معنویت) من احساس مثبت درباره ارزش‌های غالب در سازمان دارم.

افراد احساس خوبی در باره آینده سازمان دارند

سازمان، به زندگی درونی من احترام می‌گذارد.

سازمان به من کمک می‌کند تا با آرامش زندگی کنم.

رهبران سازمانم تلاش می‌کنند تا برای یک جامعه بزرگ‌تر مفید باشند.