

پیش‌بینی تعهد معنوی سازمانی و جو اخلاقی در سازمان

آذر براتی، دکتر هاجر براتی*، دکتر سید اکبر نیلی پورطباطبایی

گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

(تاریخ دریافت: ۹۲/۱/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۶)

چکیده

زمینه: یکی از مهمترین نگرش‌های شغلی، تعهد سازمانی است که با عوامل فردی و سازمانی مختلفی در ارتباط است. در پژوهش حاضر رابطه بین برخی از این عوامل فردی و سازمانی یعنی معنویت، جو اخلاقی، تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. **روش کار:** پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی و رابطه‌ای است. نمونه پژوهش شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان پتروشیمی بندر امام بود که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش یعنی پرسشنامه‌های معنویت، جو اخلاقی، تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی پاسخ دادند. این ابزارها توسط پژوهشگران به صورت یک پرسشنامه کلی تدوین و برای شرکت‌کنندگان ارسال شد. پس از یک هفته، ۱۱۱ پرسشنامه از آنها برای تحلیل بازگشت داده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون گام به گام و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان به طور مستقیم و معنویت به طور غیرمستقیم بر تعهد سازمانی اثرگذارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها پیشنهاداتی برای مدیران در جهت افزایش تعهد سازمانی از طریق برقراری تناسب بین فرد با سازمان و جو اخلاقی در سازمان و افزایش معنویت کارکنان ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: معنویت، جو اخلاقی، تناسب فرد-سازمان، تعهد سازمانی

سرآغاز

در زمینه تعهد سازمانی^۱ پیامدهای مهمی از قبیل انگیزندگی^۲، رفتار مدنی^۳ و حمایت سازمانی^۴ را نشان می‌دهد توجه به این نگرش ارزشی والا دارد (۱). در طول دو دهه گذشته تعهد سازمانی یکی از نگرش‌های شغلی بوده که بسیار در پژوهش‌ها وارد شده است. سازمان‌ها به مطالعه تعهد سازمانی بسیار علاقه‌مند هستند زیرا سطوح پایین تعهد، احتمال ترک سازمان را بالا می‌برد. افزایش تعهد سازمانی می‌تواند به کاهش تمایل به ترک شغل^۵، رفتار غیبت^۶ و رفتار ترک شغل و افزایش عملکرد

با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را به ماندن در سازمان متعهد سازند. به عبارت دیگر، در دنیایی که موفقیت یک سازمان به منابع انسانی کارآمد بستگی دارد، وجود کارکنان با تعهد از بهترین سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شود. به همین دلیل و از آنجایی که نتایج تحقیقات

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: sahel 3362@yahoo.com

شغلی^۷ منجر شود (۳ و ۲). اگرچه تعریف‌های زیادی از تعهد سازمانی ارائه شده است؛ همه آنها در این دیدگاه مشترکند که تعهد سازمانی یک حالت روانشناختی^۸ است که رابطه فرد با سازمانش را نشان می‌دهد و برای ادامه عضویت در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد (۴). آنچه به صورت سنتی بین این تعاریف تمایز ایجاد می‌کند، ماهیت حالت روانشناختی است که شرح داده می‌شود (۵). به طور کلی تعهد سازمانی به صورت حالتی روانشناختی تعریف شده است که در آن کارمند با سازمان خاص و اهدافش شناخته شده و علاقه دارد عضو آن تلقی شود (۶).

با وجودی که نگرش تعهد سازمانی در پژوهش‌های بسیاری همواره حاضر بوده است و سال‌ها محققان در بررسی عوامل موثر در ایجاد تعهد سازمانی متغیرهای گوناگونی از قبیل ویژگی‌های جمعیت شناختی (از قبیل سن و سطح تحصیلات)، خصوصیات ساختاری^۹ (مانند اندازه و سلسله مراتب سازمانی^{۱۰})، میزان انتظارات قبل از پیوستن به سازمان و نقش‌های شغلی و اعمال منابع انسانی را مورد پژوهش قرار داده‌اند (۷)؛ اما به برخی متغیرها در این میان توجه کمتری شده است. متغیرهایی که هرگاه بشر در عصر علوم و فناوری از آن غفلت نموده، به اشکال مختلف زمینه را برای رفتار عاری از تعهد و غیرانسانی فراهم نموده است. این پژوهش به دنبال تبیین نقش برخی از این متغیرها بوده است.

از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی، جو اخلاقی است (۸). بر اساس تعریف محققان، جو اخلاقی سازمان (OEC)^{۱۱} ابعاد اخلاقی سازمان را اندازه می‌گیرد که مشتمل بر ضوابط رایج، رفتارها، ارزش‌ها، اعتقادات و عاداتی هستند که رفتار کلی افراد را که در یک سازمان شکل می‌دهند (۸). پژوهشگران، در یک مطالعه که به بررسی اثر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای نویسندگان پرداخت به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی اثری قوی بر تعهد سازمانی دارد (۹). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از وجود جو اخلاقی در سازمان با سطوح بالاتری از تعهد سازمانی

خود گزارشی همراه است (۱۰ و ۱۱). جو اخلاقی از طریق ایجاد تعهد سازمانی می‌تواند غیبت اختیاری معلمان را کاهش دهد و منجر به خشنودی شغلی شود (۱۲ و ۱۳). پژوهشی دیگر بر روی کارکنان یک شرکت تلفن نیز، به رابطه مثبت بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی پی برد (۱۴). بنابراین جو اخلاقی ادراک شده، رابطه مثبت بالایی با تعهد سازمانی دارد جو اخلاقی ضعیف با افزایش تعارض و کاهش تعهد همراه است (۱۵ و ۱۶).

تناسب فرد - سازمان (P-O fit)^{۱۲} دیگر عامل مهم در ایجاد تعهد سازمانی است (۱۷). تناسب فرد - سازمان به صورت سازگاری بین افراد و سازمانی که در آن کار می‌کنند، تعریف می‌شود و پژوهشگران نشان دادند که افراد به سازمان‌هایی جذب می‌شوند که ویژگی‌هایی متناسب با ویژگی‌هایشان داشته باشند (۱۸). در نظریه تناسب فرد - سازمان فرض بر این است که ویژگی‌هایی از سازمان‌ها وجود دارد که پتانسیل همخوانی با ویژگی‌های افراد را داراست و می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تاثیرگذار باشد. بر اساس همین نظریه، تناسب بین ارزش‌های فرد و سازمان با پیامدهای رفتاری مطلوب مانند خشنودی شغلی بیشتر و ترک شغل کمتر همراه است (۱۹). محققان بین تناسب قابل مشاهده فرد - سازمان^{۱۳} با تناسب ادراک شده فرد - سازمان^{۱۴} تمایز قائل شدند (۲۰). تناسب فرد - سازمان می‌تواند به صورت قابل مشاهده یعنی وجود همخوانی واقعی بین ویژگی‌های سازمان‌ها با ویژگی‌های افراد باشد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که تناسب قابل مشاهده فرد - سازمان اشاره به رابطه بین ارزش‌های فرد و سازمان دارد. هرچه رابطه بیشتر باشد، تناسب بیشتری وجود دارد. همچنین تناسب فرد - سازمان می‌تواند به صورت ادراک شده یعنی ادراک مستقیم افراد از وجود تناسب باشد. به عبارت دیگر تناسب ادراک

می‌دهد(۳۰). معنویت سازمانی با تمام ابعاد و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری دارد، می‌تواند مانع فرسودگی شغلی شود و رفتارهای شهروندی و اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد(۳۱ و ۳۲).

در پژوهش حاضر، هدف بررسی اثر همزمان سه متغیر جو اخلاقی، تناسب فرد سازمان و معنویت بر تعهد سازمانی است.

روش پژوهش

در این پژوهش جامعه آماری را کلیه کارکنان شرکت های پتروشیمی بندر امام واقع در منطقه ماهشهر تشکیل می‌دادند که در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بودند. نمونه پژوهش ۱۲۰ نفر از کلیه کارکنان مرد شرکت مذکور به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند پرسشنامه‌ها برای افراد گروه نمونه، در واحدهای مختلف کاری سازمان محل اجرای پژوهش، ارسال شد که پس از جمع آوری تنها تعداد ۱۱۱ از آنها کامل پاسخ داده شده بود و وارد تحلیل شد. میانگین تحصیلات اعضای نمونه برابر ۱۲/۵۴ با انحراف معیار ۴/۱۳ و میانگین سنی آنان برابر ۳۷/۳۹ با انحراف معیار ۱۱/۱۴ بود. همچنین میانگین سابقه استخدام اعضای نمونه برابر ۱۵/۲۲ با انحراف معیار ۳/۴۴ بود.

پژوهش حاضر از نوع رابطه ای می‌باشد (۳۳). به منظور اهداف چندگانه این پژوهش از جمله بررسی ارتباط بین متغیرها، از روش های آمار توصیفی مناسب، تحلیل همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد.

همچنین برای سنجش متغیرها از ابزارهای زیر استفاده شد:

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی سنجیده شد(۳۴). این پرسشنامه دارای ۴ سوال است و شرکت کنندگان در تحقیق روی یک مقیاس پنج درجه ای

شده قضاوت مستقیم افراد را از میزان خوبی تناسب بین خود و سازمان نشان می‌دهد(۲۱). نظریه‌های تناسب فرد سازمان معتقدند که هنگامی که بین فرد و محیط تناسب و سازگاری وجود دارد، فرد پاسخ‌های مثبتی ارائه می‌کند و نگرش‌های مثبتی در وی به وجود می‌آید(۲۲). تناسب فرد- سازمان خشنودی کارکنان را افزایش می‌دهد و از میزان ترک شغل می‌کاهد(۲۳). در هنگام وجود تناسب، سازمان محل کار محیطی مطبوع برای فعالیت و پیشرفت محسوب می‌شود و جذابیت سازمانی بالا می‌رود(۲۴).

معنویت^{۱۵} یکی از دیگر متغیرهایی است که اخیرا توجه زیادی را به خود جلب کرده و تحقیقات نشان داده که از پیش بین های تعهد سازمانی است(۲۵ و ۲۶). پژوهشگران معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کنند و معتقدند که تجربه معنویت می‌تواند منجر به تعهد سازمانی شود(۲۷ و ۲۸). پژوهش‌ها حاکی از این است که مردم و سازمان‌ها به علی از قبیل تمایل به تجربه معنویت 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 سازمان‌ها به این موضوع علاقه مند شده اند. نتایج حاصل از این دسته پژوهش‌ها نشان می‌دهد که درک کارکنان از معنویت باعث افزایش تعهد در محیط کار می‌شود، زیرا تعهد یکی از شاخص‌های اصلی بوده و افرادی که تعهد کاری بیشتری دارند، نسبت به افراد با تعهد کمتر، سخت تر کار می‌کنند(۲۹).

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

اخلاقی بیشتر در سازمان است. برای سنجش روایی همزمان این پرسشنامه، سازندگان آن از یک سوال به صورت «فکر می‌کنید جو حاکم بر سازمان شما چقدر اخلاقی است؟» استفاده کردند که همبستگی آن با مقیاس برابر ۰/۷۸ بوده است.

تناسب فرد- سازمان: شرکت کنندگان در پژوهش تناسب فرد- سازمانشان را با پاسخگویی به مقیاس تناسب فرد- سازمان مشخص ساختند (۳۶). این مقیاس توسط دو پژوهشگر ایرانی در یک پژوهش برای بررسی نقش جاذبه سازمانی بین ادراک برآزش فرد با شغل و سازمان و پذیرش شغل در شرکت فولاد مبارکه به کار رفته است و ۳ سوال دارد (مانند «تا چه درجه ای ارزش ها، اهداف و شخصیت شما با این سازمان و کارکنانی که در آن مشغول به کار هستید متناسب است؟» (۳۷). ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش انجام شده در ایران، ۰/۷۳ و در حد مطلوبی بود (۳۷). برای سنجش روایی این پرسشنامه از یک سوال «به طور کلی احساس می‌کنید چقدر بین شما و سازمان محل اشتغال تان تناسب وجود دارد؟» استفاده شده که ضریب همبستگی بین این سوال با کل مقیاس (روایی همزمان مقیاس) برابر با ۰/۶۹ بود که در حد قابل قبولی بود.

لیکرتی (۱= بسیار مخالفم تا ۵= بسیار موافقم) به آن پاسخ دادند. ضریب پایایی این ابزار برابر ۰/۵۹ می‌باشد که با توجه به تعداد اندک سوالات در حد مطلوبی است. برای سنجش روایی این پرسشنامه از یک سوال («به طور کلی چقدر به سازمان محل اشتغال خود تعهد دارید؟») استفاده شده که آن هم روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرتی (۱= بسیار مخالفم تا ۵= بسیار موافقم) پاسخ داده می‌شد و ضریب همبستگی بین این سوال با کل مقیاس (روایی همزمان مقیاس) برابر با ۰/۷۱ بود که در حد مطلوبی بود.

معنویت: معنویت سازمانی با استفاده از پرسشنامه معنویت سنجیده شد (۳۵). این پرسشنامه معنویت را به صورت یک متغیر دارای چهار بعد باورهای معنوی، تجربه معنویت در زندگی، خودشکوفایی معنوی و فعالیت های اجتماعی مذهبی با ۳۳ سوال می‌سنجد و نمره بالاتر در آن نشان دهنده معنویت بیشتر است. در این پژوهش تنها از سوالات مربوط به عامل باورهای معنوی (۱۳ سوال) و فعالیت های اجتماعی مذهبی (۶ سوال) و به طور کلی استفاده شد. شرکت کنندگان در تحقیق روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرتی (۱= بسیار مخالفم تا ۵= بسیار موافقم) به آن پاسخ دادند. پایایی این ابزار در پژوهش سازندگان آن به ترتیب برابر ۰/۸۹ و ۰/۸۸ و ضریب روایی وابسته به ملاک آن در پژوهش سازندگان مقیاس به ترتیب برای این دو بعد برابر ۰/۷۵ و ۰/۷۶ و در حد مطلوبی بوده است.

جو اخلاقی: جو اخلاقی با استفاده از یک پرسشنامه ۷ سوالی سنجیده شد (مانند «در این سازمان از افراد انتظار می‌رود که بر اساس باورهای اخلاقی عمل کنند» (۸)). این پرسشنامه روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرتی از ۱ بسیار مخالفم تا ۵ بسیار موافقم پاسخ داده می‌شود و نمره بالاتر در آن نشان دهنده جو

جدول ۱: آماره های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب پایایی در پژوهش های قبلی	ضریب پایایی در پژوهش حاضر	ضریب روایی	تعداد سوال
تعهد سازمانی	۸/۵۴	۲/۳۹	۰/۸۷	۰/۵۹	۰/۷۱	۴
معنویت	۳۲/۳۳	۵/۲۵	۰/۸۸ و ۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۷۶ و ۰/۷۵	۱۹
جو اخلاقی	۱۱/۶۶	۳/۵۲	۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۷۸	۷
تناسب فرد- سازمان	۸/۷۱	۲/۳۹	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۶۹	۳

یافته‌ها

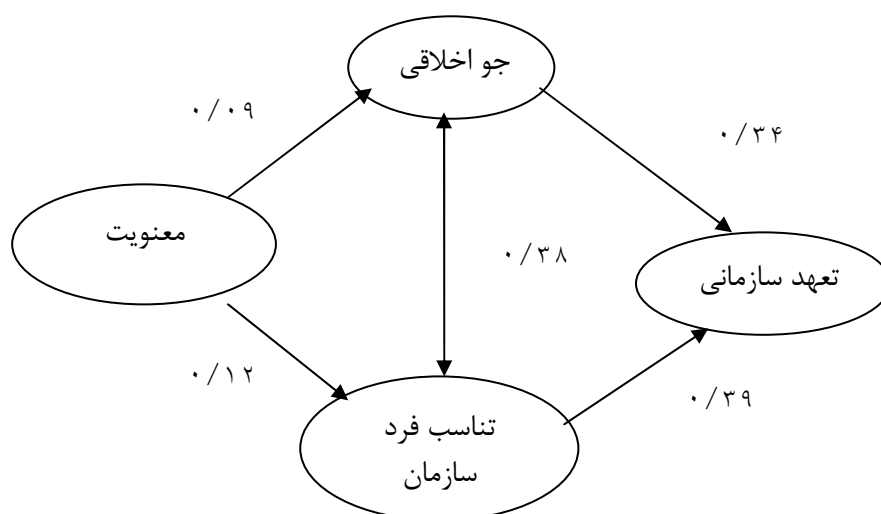
نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌گردد معنویت دارای

جدول ۲: ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعهد سازمانی	معنویت	جو اخلاقی
معنویت	۰/۱۱*		
جو اخلاقی	۰/۴۵*	۰/۱۶*	
تناسب فرد- سازمان	۰/۵۲*	۰/۱۸*	۰/۴۰*

**= p<0.01

یافته‌های حاصل از پژوهش در جداول زیر آورده شده است. بیشترین میانگین و انحراف معیار است و تعهد سازمانی کمترین میانگین و کمترین انحراف معیار را دارد. همچنین ضرایب پایایی جدول ۱ آماره‌های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش را



نمودار ۱- الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

جدول ۳. پیش‌بینی تعهد سازمانی با متغیرهای پیش‌بین

متغیرها	R	R ²	R ² تعدیلی	F	β	t	α
جو اخلاقی	۰/۶۳*	۰/۳۹	۰/۳۷	۲۱/۱۷	۰/۳۴	۳/۹۳	۰/۰۱
تناسب فرد- سازمان					۰/۳۹	۴/۴۱	۰/۰۱

مشاهده می‌شود که متغیرهای معنویت و تناسب فرد سازمان، جو اخلاقی را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به مقدار R² برابر ۰/۱۷ می‌توان نتیجه گرفت که معنویت و تناسب فرد سازمان ۱۷ درصد از واریانس جو اخلاقی را تبیین می‌کنند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۵، نشان می‌دهد که متغیرهای معنویت و جو اخلاقی، تناسب فرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و مقدار R² برابر ۰/۱۸ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معنویت و جو اخلاقی، ۱۸ درصد از واریانس تناسب فرد- سازمان را تبیین می‌کنند.

در نمودار ۱- الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش آورده شده است. همانطور که در الگو مشاهده می‌گردد متغیرهای جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان، به طور مستقیم بر تعهد سازمانی موثرند و جو اخلاقی و تناسب فرد-سازمان نیز بر یکدیگر اثر مستقیم دارند. همچنین معنویت به طور غیر مستقیم و از طریق متغیرهای جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان بر تعهد سازمانی اثرگذار است.

ابزارها در پژوهش‌های قبلی و پژوهش حاضر و نیز ضرایب روایی آنها آورده شده است که این ضرایب با توجه به تعداد سوالات در هر ابزار در حد مطلوبی است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. ملاحظه می‌گردد که ضرایب همبستگی معنادار است. متغیرهای پیش‌بین یعنی معنویت، جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان رابطه مثبت معنی‌دار با تعهد سازمانی دارند و بیشترین همبستگی به تناسب فرد سازمان مربوط است. جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون ورود برای تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۳، مشاهده می‌شود که تنها متغیرهای جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان، تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و مقدار R² برابر ۰/۳۹ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان ۳۹ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۴

جدول ۴. پیش‌بینی جو اخلاقی

متغیرها	R	R ²	R ² تعدیلی	F	β	t	α
معنویت	۰/۴۲*	۰/۱۷	۰/۱۶	۱۰/۵۲	۰/۰۹	۲/۲۹	۰/۰۲
تناسب فرد سازمان					۰/۳۸	۴/۲۰	۰/۰۱

*=p<0.01

جدول ۵. پیش بینی تناسب فرد- سازمان

متغیرها	R	R ²	R ²	F	β	t	α
معنویت	۰/۴۳*	۰/۱۸	۰/۱۶	۱۱/۰۷	۰/۱۲	۲/۴۵	۰/۰۱
جو اخلاقی					۰/۳۸	۴/۲۰	۰/۰۱

* $p < 0.01$

جدول ۵. شاخص‌های تاییدی مدل

χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
۲/۸۱	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۳	۰/۰۵

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجایی که تعهد در دنیای به شدت رقابتی امروز که مقارن با عصر اطلاعات و فن آوری است اهمیت بسیاری دارد (۴۱). پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین متغیرهای معنویت، جو اخلاقی و تناسب فرد- سازمان بر تعهد سازمانی پرداخت. همانطور که نتایج در الگوی تحلیل مسیر نشان داد متغیر جو اخلاقی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی موثرند. بنابر نتایج یک پژوهش، کارکنان ممکن است برداشت‌های متفاوتی از جو حاکم بر سازمان داشته باشند (۴۲). اگرچه جو حاکم بر سازمان همان فضای پذیرش شده از جانب اکثریت است، اما توجه به تنوع‌ها نیز حایز اهمیت است چرا که برداشت کارکنان از جو سازمان، پاسخ آنها به محیط سازمانی و فعالیت‌هایشان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت در صورتی که جو اخلاقی سازمان و برداشت کارکنان از آن مثبت باشد؛ احساس تعهد و کارایی آنها به نحوه موثری ارتقا خواهد یافت.

جدول ۵، آماره‌های مرتبط با تحلیل عاملی تاییدی مدل را نشان می‌دهد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش CFI (۰/۹۶)، GFI (۰/۹۵) و AGFI (۰/۹۴) و پایین بودن شاخص‌های RMR (۰/۰۳) و RMSEA (۰/۰۵) و همچنین میزان سطح آماری آماره χ^2/df دو تقسیم بر درجه آزادی (χ^2/df) نشان می‌دهد که الگوی ارتباطی (مبتنی بر تحلیل مسیر صورت گرفته) از برازش کافی برخوردار می‌باشد (۳۸ و ۳۹). مجذور χ^2/df را « شاخص بد » برازش نیز نامیده اند زیرا معنی داری آن نشان دهنده تفاوت معنی دار بین کوواریانس برآورد شده و مشاهده شده است که به دلیل بستگی آن به حجم نمونه با افزایش آن همواره معنی دار می‌شود. به همین دلیل از شاخص χ^2/df استفاده شد که پژوهشگران مقدار بالاتر از ۲ را به خوبی برازش پیشنهاد می‌کنند (۴۰).

تقویت کند که این خود می‌تواند نمودی از ایجاد علاقه به کار و تعهد به سازمان باشد.

در نتایج دیده شد که متغیر جو اخلاقی بر تناسب فرد - سازمان اثر مستقیم دارد. جو اخلاقی ارزش‌هایی را در سازمان ارائه می‌کند که در صورت تناسب این ارزش‌ها با ارزش‌های کارکنان منجر به ادراک تناسب بیشتر بین فرد با سازمان محل خدمت می‌شود و بنابراین فرد راحت‌تر می‌تواند خود را با سازمان سازگار کند (۱۶). همچنین منشور اخلاقی و جوی که در سازمان در مورد اخلاقیات وجود دارد یکی از روش‌های ادراک ارزش‌های سازمان است که اگر این ارزش‌ها با ارزش‌های افراد متناسب باشد تناسب فرد - سازمان وجود دارد (۴۶). با در نظر گرفتن اینکه در افراد مختلف، احساسات متفاوتی نسبت به شغل وجود دارد (۴۷). هرچه فرد در جو اخلاقی تری قرار گیرد؛ احتمالاً شرایط را متناسب با خود تصور می‌کند، احساس بهتری نسبت به شغل در او ایجاد خواهد شد و سازگاری بیشتری را حس خواهد کرد.

از سوی دیگر نتایج نشان داد که تناسب فرد - سازمان بر جو اخلاقی تاثیر مستقیم دارد. عده‌ای از پژوهشگران در بررسی خود نشان داند تاثیر ارزش‌های اخلاقی متناسب با نگرش افراد است (۴۸). در واقع هرگاه نگرش افراد مبنی بر این باشد که بین آنان و سازمان تناسب کافی وجود دارد، ادراک وجود اخلاقیات نیز بیشتر است.

هچنین نتایج نشان داد که معنویت به طور غیر مستقیم و از طریق متغیرهای جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان بر تعهد سازمانی اثرگذار است و متغیرهای جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان نیز، به طور مستقیم بر روی متغیر معنویت موثر می‌باشند. اگر معنویت درون یک سازمان بر ارزش‌ها، باورها،

همچنین، هنگامی که در سازمان جو اخلاقی حاکم باشد کارکنان احساس آسایش و مسئولیت بیشتری می‌کنند، هماهنگی در بین آنها تشویق می‌شود، به سازمان دلبسته می‌شوند و دوست خواهند داشت در سازمان بمانند به عبارت بهتر ادراک وجود جو اخلاقی تعهد سازمانی را بالا می‌برد (۱۳). این نتایج با نتایج حاصل از پژوهشی همراستا است که در رابطه با تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت (۴۲). نتایج پژوهش مذکور حاکی از وجود رابطه معنا دار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

نتایج در همان الگو همچنین نشان داد متغیر تناسب فرد - سازمان به طور مستقیم بر تعهد سازمانی موثر است. پژوهش‌ها حاکی از این است که در هنگام وجود تناسب و سازگاری بین فرد و محیط وی، فرد پاسخ‌های مثبتی ارائه می‌کند و نگرش‌های مثبتی در وی به وجود می‌آید که یکی از این نگرش‌ها می‌تواند تعهد سازمانی باشد (۴۳). به عبارت بهتر، از آنجا که تناسب سازمانی منجر به نگرش‌های مثبت به کار می‌شود، اگر تناسب خوبی میان فرد و سازمان وجود داشته باشد، کارکنان به سازمان متعهد است و تمایل دارند که در سازمان باقی بمانند (۴۴). همچنین نگرش مثبت کارکنان نسبت به کارشان می‌تواند منجر به عملکرد بالاتری در آنها شود (۴۵). در نتیجه می‌توان اینگونه استدلال نمود که فرد هرچه بیشتر خود و اهدافش را متناسب با سازمان تصور کند، فعالیت‌های روزمره کاری برایش رضایت و تمایل بالاتری به همراه خواهد داشت و او را ترغیب خواهد کرد که به نحوی عمل کند که در راستای برآورده شدن اهداف شخصی خود کارایی بالاتری نیز برای سازمان به همراه داشته و احساس مثبت از خود را بیش از پیش

می‌توانند با استفاده از سنجش تناسب فرد- سازمان در فرایند
گزینش از اثرات سطوح پایین تعهد اجتناب کنند.
سوم، با توجه به نقش معنویت، ایجاد شرایط مناسب برای بهره
برداری از مزیت های دینی برای کارکنانی که معنویت را در
مذهب می‌بینند می‌تواند منجر به تعهد شود. در مورد کارکنانی
که معنویت به معنای هدف و معنا داشتن است، ایجاد هدف و
احساس معناداری می‌تواند منجر به مزیت شود.
با وجود مزایای نظری و عملی ناشی از پژوهش حاضر چند نکته
قابل ذکر است:

اول، نتایج پژوهش حاضر به کارکنان یک سازمان خاص محدود
شده است. پژوهش های بعدی باید با نمونه های مختلف انجام
شود و با ابعاد مختلف تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.
دوم اینکه به دلیل ماهیت خاص پژوهش ناگزیر از داده های
خودگزارشی استفاده شد و این مسئله ممکن است منجر به تغییر
نتایج شود.

واژه نامه

1. Organizational commitment	تعهد سازمانی
2. Motivation	انگیزگی
3. Citizenship behavior	رفتار شهروندی
4. Organizational support	حمایت سازمانی
5. Turnover intention	تمایل به ترک شغل
6. Absenteeism behavior	رفتار غیبت
7. Job performance	عملکرد شغلی
8. Psychological state	حالت روانشناختی
9. Structural features	خصوصیات ساختاری
10. Organizational hierarchy	سلسله مراتب سازمانی
11. Organization Ethical Climate	جو اخلاقی سازمان

تصورات و الگوی رفتار مشترکی تاکید کند که اخلاقی ادراک
شود (جو اخلاقی) و متناسب با ارزش ها و باورهای فرد باشد
می‌تواند از طریق افزایش تناسب بین فرد و سازمان منجر به
تعهد سازمانی شود (۱۶). در برخی دیدگاه ها معنویت به معنای
ادراک حضور خدا در تمام جوانب زندگی است. در این دیدگاه
وقتی یک فرد ارتباطش با خدا از همه جهت خدایی ست، خود را
جزیی از خدا می‌داند و خدا را در همه جا ناظر و حاضر می‌بیند.
چون خود را جلوه ای از خدا می‌بیند، کارش را نیز خدایی می‌بیند.
چنین دیدگاهی زمینه اخلاق و تعهد کاری را فراهم می‌کند (۲۸).
بر مبنای یافته های این پژوهش موارد زیر به مدیران و
سازمان ها توصیه می‌شود:

اول، همانطور که مشاهده شد در رابطه بین تعهد سازمانی و
جو اخلاقی مثبت است. بنابراین اگر سازمان ها و مدیران در پی
ایجاد تعهد در کارکنان خود هستند؛ اولین گام در این راستا
رعایت اصول اخلاقی است.

دوم، تناسب فرد - سازمان می‌تواند تعهد سازمانی را منجر
شود. بنابراین انتخاب و استخدام کارکنانی که دارای ارزش هایی
مشابه ارزش های سازمان هستند، می‌تواند علاقه آنان به سازمان
را افزایش داده و با افزایش تعهد کارکنان، سازمان را از مزایای
تعهد سازمانی بهره مند سازد. تحقیقات نشان می‌دهد که تناسب
فرد- سازمان در زمینه گزینش، رابطه معناداری با بسیاری
از ملاک های مهم شغلی داشته است (۵۳). نتایج این پژوهش
تعهد سازمانی را در فهرست این ملاک های مهم شغلی قرار
می‌دهد. از آنجایی که عدم وجود تعهد سازمانی منجر به ترک
شغل می‌گردد، اثرات پیش بین تناسب فرد- سازمان بر روی
تعهد سازمانی می‌تواند به طور عملی مفید باشد (۵۴). سازمان ها

- among Asian auditors. *Managerial Auditing Journal* 28(3): 217-244.
- 11-DeConinck JB (2010).The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research* 63(4):384-397.
- 12-Shapira-Lishchinsky O, Rosenblatt Z (2010).School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration* 48(2):164-175.
- 13- Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B (2003).The Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment:A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics* 46: 127-141.
- 14-Shafer WE (2009).Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment; A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 22(7):1087_1110.
- 15-Shafer W E, Wang Z (2010).Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. *Managerial Auditing Journal* 25(4):377-400.
- 16- Kitapci H, Elci M (2007). Quality Culture, Ethical Climate, Person-organization and organizational commitment: An empirical investigation. *Journal of Global Strategic Management* 1 :289-297.
- ۱۷- ایزری مهدی، انصاری محمداسماعیل، صفرنیا حسن، وعباسی عباس. بررسی تاثیر برآزش فرد-سازمان برنگرش اعضای هیات علمی دانشگاه. فصلنامه علوم مدیریت ایران.۱۳۸۷، سال سوم، شماره ۱۰: ۸۶-۶۳
- 18- Carless SA (2011). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78(3):411-429.
- 19- Kasimati M (2011). Job satisfaction and turnover under the effect of person-organization fit in Albanian public organizations. *Journal for East European Management Studies* 16 (4): 315-337.
- 20- Kristof AL (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49:1-49.
- 21- Piasentin KA, Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior* 69(2):202-221.
12. Person-organization fit تناسب فرد- سازمان
13. Objective قابل مشاهده
14. Subjective ادراک شده
15. Spirituality معنویت

منابع

- 1-Kwon IG, Banks DW (2004).Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal* 19 (5) :6-22.
- 2- Cooper-Hakim A, Viswesvaran C (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin* 131:241-259.
- 3- Khan V, Hafeez M H, Hussain Rizvi S M, Hasnain A, Mariam A (2012). Relationship of Leadership Styles, Employees Commitment and Organization Performance (A study on Customer Support Representatives).*European Journal of Economics, Finance & Administrative Sciences* (49):133-149.
- ۴- عریضی حمیدرضا و براتی هاجر . رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با توجه به ساختار شغلی- مجله پژوهش‌های روان‌شناختی . ۱۳۸۹، شماره ۲۶، ۱۳(۲):۹۱-۱۱۲.
- 5- Erdheim Jmailto, Wang M, Zickar MJ (2006). Linking the Big Five organizational commitment. *Personality and Individual Differences* 41(5):959-970.
- 6- Earl JK, Bright JEH (2007).The relationship between career decision status and important work outcomes . *Journal of Vocational Behavior* 71(2):233-246.
- 7- Ahmad AR, Yunus NKY, Norwani NM, Musa K (2012).Organization Commitment of Public Primary School Senior Head Teachers. *International Journal of Economics Business and Management Studies* 1(1):9-14.
- 8- Schwepker CHJr, Ferrell OC, Ingram TN (1997), The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress In The Sales Force, *Journal of The Academy of Marketing Science* 25: 99-108.
- 9-Shafer WE (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 22 (7): 1087-1110.
- 10- Shafer W E, Poon MCC, Tjosvold D (2013). Ethical climate, goal interdependence, and commitment

- ۳۳- گال مردیت، بورگ والتر و گال جویس. روش های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. ۱۳۸۴. جلد اول. تهران. انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی.
- 34- Ackfeldt AL, Coote LV (2005)., A Study of Organizational Citizenship Behaviors In a Retail Setting. *Journal of Business Research* 58(2):151-159.
- ۳۵- شریفی احسان، مهرابی حسینعلی، کلانتری مهرداد و مفتاح داوود. ساخت و بررسی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه گرایش های معنوی در دانشجویان دانشگاه اصفهان دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی. مطالعات اسلام و روان شناسی. ۱۳۸۷، شماره ۲: ۵۹ - ۷۸.
- 36- Smither JW, Reilly RR, Millsap RE, Pearlman K, Stoffy RW (1993). Applicant reactions to selection procedure. *Personnel Psychology* 46:49-76.
- ۳۷- عریضی حمیدرضا و خلیلیان مانده. روش های تحلیل میانجی و کاربرد آن در بررسی جاذبه سازمانی به عنوان متغیر میانجی. مجموعه مقالات فارسی نهمین کنفرانس آمار ایران. ۱۳۸۷، دانشگاه اصفهان. ۳۰ مرداد تا ۱ شهریور: ۲۳۰-۲۴۳.
- 38- Bentler PM, Bonett DG (1980). Significance tests and goodness of fit in analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin* 88:588-606.
- 39- Browne MW, Cudeck R (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.). *Testing structural equation models* (pp.136-162). Newby Park, CA: Sage.
- 40- Arbuckle JL (2005). *AMOS 6.0 user's guide*. Chicago: SPSS. Bentler, P.M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin* 88:588- 606.
- 41- Yen-Ku K (2013). Organizational commitment in an intense competition environment. *Industrial Management & Data Systems* 113 (1):39 - 56.
- 42- Okpara JO, Wynn P (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development* 9 (27):935-950.
- 43- Sekiguchi T (2004). Person-organization fit and Person-job fit in employee selection: A review literature. *Osaka Keidai Ronshu* 54(6):179-196.
- 22- Sekiguchi T (2004). Person-organization fit and Person-job fit in employee selection: A review literature. *Osaka Keidai Ronshu* 54(6):179-196.
- 23- Verquer ML, Beehr TA, Wagner SH (2003). A meta-analysis of relations between and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 63:473-489.
- 24- Chapman DS, Uggerslev KL, Carroll SA, Piasentin KA, Jones DA (2005). Applicant attraction to and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology* 90:928-944.
- ۲۵- نادى محمد علی و گل پرور محسن. رابطه ساده و ترکیبی مولفه های معنویت با وفاداری در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۰، سال ششم، ۲: ۱۰-۲.
- 26- Rego A, E Cunha M (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management* 21:1-9.
- ۲۷- ناصحی فر وحید و الماسی فرد محمد رسول. جایگاه معنویت در جامعه سازمانی امروز. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۸۸، سال چهارم، ۳ و ۴: ۲۷-۱۷.
- ۲۸- کریمی ثانی پرویز و اchiایی کبری. رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر. پژوهش های روان شناسی اجتماعی. ۱۳۹۰، ۱۱(۱): ۲۶-۱۶.
- ۲۹- سلاجقه سنجر و فرح بخش شیما. معنویت و تعهد سازمانی. *راهبرد یاس*. ۱۳۸۹، ۲۳: ۲۲۱-۲۰۳.
- ۳۰- رضایی منش بهروز، کرمانشاهی شقایق. رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی فرودگاه مهرآباد). فصلنامه پژوهش های مدیریت راهبردی. ۱۳۸۹، سال هفدهم. شماره ۴۶: ۱۱۳-۸۹.
- ۳۱- کرد تمینی بهمن و کوهی ملیحه. بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. *مجله پژوهش های مدیریت*. ۱۳۹۰، سال چهارم، شماره ۱۴: ۲۲-۵.
- ۳۲- نیک پور امین، منظری توکلی علیرضا، و حسینی نژاد سیدمحمد رضا. رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید کرمان. *فراسوی مدیریت*. ۱۳۹۰، سال ۱۶، ۴: ۱۶۵-۱۷۲.

۴۴- قلی‌پور آرین ، روشن‌نژاد مژگان و شرافت شاپور. تبیین تناسب فرد- سازمان به‌عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. اندیشه مدیریت راهبردی. ۱۳۸۹، ۴ (۱) : ۲۰۹-۲۲۹

- 45- Zehir C, Muceldili B, Zehir S (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58:734 – 743.
- 46- Ambrose ML, Arnaud A, Schminke M (2009). Individual moral development and ethical climate : the influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of business ethics* 77(3): 323-333.
- 47- Spagnoli P, Caetano A, Santos S (2012). Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time? *Journal of Business Research* 65: 609- 616.
- 48- Lopez TB, Babin BJ, Chung C (2009). Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: a cross-cultural scale validation. *Journal of Business Research* 62 (6):594-600.
- 49- Meyer JP and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *76(3):458-473.*
- 50- Labatmediènè L (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management* 2(2):196-212.