پیش‌بینی تعهد معنوی سازمانی و جو اخلاقی در سازمان

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

گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، 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 پـژوهش حاضـر رابطـه 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 فـرد– سـازمان و تعهـد سـازمانی پاسـخ دادند. این ابزارها توسط پژوهشگران به صورت یک پرسشنامه کلی تدوین و برای شرکت کنندگان ارسال شد. پس از یک هفته، ۱۱۱ پرسشـنامه از آنها برای تحلیل بازگشت داده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون گام بـه گـام و تحلیـل مسـیر استفاده شد.

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

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها پیشنهاداتی برای مدیران در جهت افزایش تعهد سازمانی از طریق برقراری تناسـب بـین فـرد بـا سـازمان و جـو اخلاقی در سازمان و افزایش معنویت کارکنان ارائه شد.

کلید واژه ها: معنویت، جو اخلاقی، تناسب فرد– سازمان، تعهد سازمانی

سرآغاز

با افزایش رقابت و گسـترش روش‌هـای توسـعه منـابع انسـانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را به ماندن در سازمان متعهد سازند. بـه عبـارت دیگـر، در دنیایی که موفقیت یک سازمان به منابع انسانی کارآمد بسـتگی دارد، وجود کارکنـان بـا تعهـد از بهتـرین سـرمایه‌هـای انسـانی محسوب می‌شود. به همین دلیل و از آنجایی که نتایج تحقیقات در زمینه تعهد سازمانی[۱] پیامدهای مهمـی از قبیـل انگیختگـی[۲]، رفتار مدنی [۳] و حمایت سازمانی[۴] را نشان می‌دهدتوجـه بـه ایـن نگـرش ارزشـی والا دارد(۱). در طـول دو دهـه گذشـته تعهـد سازمانی یکی از نگرش‌های شغلی بوده که بسیار در پژوهش‌هـا وارد شده است. سـازمان‌هـا بـه مطالعـه تعهـد سـازمانی بسـیار علاقه‌مند هستند زیرا سطوح پایین تعهد، احتمال ترک سازمان را بالا می‌برد. افزایش تعهد سازمانی می‌تواند به کاهش تمایـل بـه ترک شغل[۵]، رفتار غیبت[۶] و رفتار ترک شغل و افـزایش عملکـرد

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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

شغلی[۷] منجر شود(۲و۳). 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 پژوهش های 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 جملهٔ 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، ارزش ها، 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(۱۰و۱۱). جو اخلاقی از طریق ایجاد تعهد سازمانی می‌تواند غیبت اختیاری معلمان را کاهش دهدو منجر به خشنودی شغلی شود(۱۲و۱۳). پژوهشی دیگر بر روی کارکنان یک شرکت تلفن نیز ، به رابطه ی مثبت بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی پی برد(۱۴). بنابراین جو اخلاقی ادراک شده، رابطه ی مثبت بالایی با تعهد سازمانی داردو جو اخلاقی ضعیف با افزایش تعارض و کاهش تعهد همراه است(۱۶و ۱۵).

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 سازمان هایی جذب می‌شوند که ویژگی هایی متناسب با ویژگی هایشان داشته باشند(۱۸).در نظریه تناسب فرد- سازمان فرض بر این است که ویژگی هایی از سازمان ها 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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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[15] 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(۲۵و۲۶). 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(۲۷و۲۸). پژوهش‌ها حاکی از این است که مردم و سازمان ها به عللی 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 شاخص های 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 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(۳۱و۳۲).

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 ۱۲۰نفر 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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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 برابر۰/۸۹ و۰/۸۸ 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 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 برازش 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 هستند 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.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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	۰/۸۹ و۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۷۵ و ۰/۷۶	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

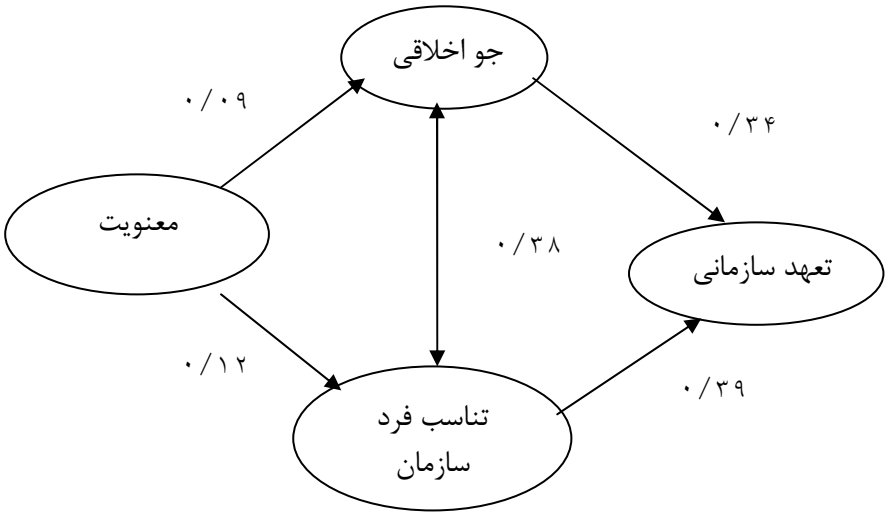
یافته‌های حاصل از پژوهش در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۱ آماره‌های توصیفی حاصل از متغیرهای پـژوهش را نشان می‌دهد. همانطور کـه مشـاهده مـی‌گـردد معنویـت دارای بیشترین میانگین و انحراف معیار است و تعهد سازمانی کمتـرین میانگین و کمترین انحراف معیار را دارد. همچنین ضرایب پایایی

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



نمودار۱- الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

جدول ۳. پیش بینی تعهد سازمانی با متغیرهای پیش بین

متغیرها	R	R^2	R^2تعدیلی	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

ابزارها در پژوهش های قبلی و پـژوهش حاضـر و نیـز ضـرایب روایی آنها آورده شده است که این ضـرایب بـا توجـه بـه تعـداد سوالات در هر ابزار در حد مطلوبی است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پـژوهش را نشـان می‌دهد. ملاحظه می‌گردد که ضرایب همبستگی معنـادار اسـت. متغیرهای پیش بین یعنی معنویت، جـو اخلاقـی و تناسـب فـرد سازمان رابطه مثبت معنی دار با تعهد سازمانی دارند و بیشـترین همبستگی به تناسب فرد سازمان مربوط است.

جدول۳ نتایج تحلیل رگرسیون ورود برای تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسـیون منـدرج در جـدول۳ ،مشاهده می‌شود که تنها متغیرهای جو اخلاقـی و تناسـب فـرد سـازمان،تعهد سـازمانی را پـیش بینـی مـی‌کننـد و مقـدار R^2برابر۰/۳۹ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفـت کـه جـو اخلاقی و تناسـب فـرد سـازمان ۳۹ در صـد از واریـانس تعهـد سازمانی را تبیین می‌کنند.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسـیون منـدرج در جـدول۴ ،مشاهده می‌شود که متغیرهای معنویت و تناسب فرد سازمان،جو اخلاقی را پیش بینی می‌کنند .با توجه به مقدار R^2 برابر ۰/۱۷ می‌توان نتیجه گرفت که معنویت و تناسب فـرد سـازمان ۱۷ در صد از واریانس جو اخلاقی را تبیین می‌کنند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جـدول۵ ،نشـان می‌دهد که متغیرهای معنویت و جو اخلاقی، تناسب فرد سازمان را پیش بینی می‌کنند و مقدار R^2 برابر ۰/۱۸ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معنویت و جـو اخلاقـی، ۱۸ در صـد از واریانس تناسب فرد- سازمان را تبیین می‌کنند.

در نمودار۱- الگوی تحلیل مسیر متغیرهـای پـژوهش آورده شده است. همانطور که در الگو مشاهده می‌گردد متغیرهای جـو اخلاقی و تناسب فرد سازمان، به طور مستقیم بر تعهد سـازمانی موثرند و جو اخلاقی و تناسب فرد-سازمان نیز بـر یکـدیگر اثـر مستقیم دارند. هچنین معنویت به طور غیر مسـتقیم و از طریـق متغیرهای جو اخلاقی و تناسب فرد سازمان بـر تعهـد سـازمانی اثرگذار است.

جدول ٤. پیش بینی جو اخلاقی

متغیرها	R	R^2	R^2تعدیلی	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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

جدول ۵. پیش بینی تناسب فرد- سازمان

متغیرها	R	R^2	R^2 تعدیلی	F	β	t	α
معنویت	۰/۴۲*	۰/۱۸	۰/۱۶	۱۱/۰۷	۰/۱۲	۲/۴۵	۰/۰۱
جو اخلاقی					۰/۳۸	۴/۲۰	۰/۰۱

*=p<0.01

جدول۵. شاخص‌های تاییدی مدل

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

جدول۵، آماره‌های مرتبط با تحلیل عاملی تاییدی مدل را نشان می‌دهد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش CFI (۰/۹۶)، GFI (۰/۹۵) وAGFI (۰/۹۴) و پایین بودن شاخص هایRMR (۰/۰۳) و RMSEA (۰/۰۵) و همچنین میزان سطح آماری آماره خی دو تقسیم بر درجه آزادی(χ^2|df)نشان می‌دهدکه الگوی ارتباطی (مبتنی بر تحلیل مسیر صورت گرفته) از برازش کافی برخوردار می‌باشد(۳۸و ۳۹). مجذور خی 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).

بحث و نتیجه‌گیری

ازآنجایی 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 برداشت های 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 فعالیت هایشان 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.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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 همراستاست 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 موثراست. پژوهش ها 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 می‌آیدکه یکی از این نگرش ها 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). درنتیجه می‌توان اینگونه استدلال نمود که فرد هرچه بیشتر خود و اهدافش را متناسب با سازمان تصور کند ،فعالیت های 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 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 ارزش هایی را در سازمان ارائه می‌کند که در صورت تناسب این ارزش‌ها با ارزش‌های کارکنان منجر به ادراک تناسب بیشتر بین فرد با سازمان محل خدمتش می‌شود و بنابراین فرد راحت تر می‌تواند خود را با سازمان سازگار کند(۱۶). همچنین منشور اخلاقی و جوی که در سازمان در مورد اخلاقیات وجود دارد یکی از روش های ادراک ارزش های سازمان است که اگر این ارزش‌ها با ارزش های 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؛ احتمالا 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. عده ای 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 متغیر های 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 ارزش ها، باورها،

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

تصورات و الگوی رفتار مشترکی تاکید کنـد کـه اخلاقـی ادراک شود(جو اخلاقی) و متناسب با ارزش‌هـا و باورهـای فـرد باشـد می‌تواند از طریق افزایش تناسب بین فـرد و سـازمان منجـر بـه تعهد سازمانی شود(۱۶). در برخی دیدگاه‌ها معنویـت بـه معنـای ادراک حضور خدا در تمام جوانب زندگی اسـت. در ایـن دیـدگاه 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 مـی‌بینـد. 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 یافته‌های این پـژوهش مـوارد زیـر بـه مـدیران و سازمان‌ها توصیه می‌شود:

اول، همانطور که مشاهده شد در رابطه بین تعهد سازمانی و جو اخلاقی مثبت است. بنابراین اگر سازمان‌ها و مدیران در پـی ایجاد تعهد در کارکنان خود هسـتند؛ اولـین گـام در ایـن راسـتا رعایت اصول اخلاقی است.

دوم، تناسب فرد – سازمان می‌تواند تعهد سـازمانی را منجـر شود. بنابراین انتخاب و استخدام کارکنانی که دارای ارزش هایی مشابه ارزش‌های سازمان هستند، می‌تواند علاقه آنان به سازمان را افزایش داده و با افزایش تعهد کارکنان، سـازمان را از مزایـای تعهد سازمانی بهره مند سازد. تحقیقات نشان می‌دهدکه تناسـب فرد– سازمان در زمینـه گـزینش، رابطـه معنـاداری بـا بسـیاری ازملاک‌های مهم شغلی داشته است(۵۳) . نتـایج ایـن پـژوهش تعهد سازمانی را در فهرست این ملاک‌هـای مهـم شـغلی قـرار می‌دهد. از آنجایی که عدم وجود تعهد سازمانی منجر بـه تـرک شغل می‌گردد، اثرات پیش بین تناسـب فـرد– سـازمان بـرروی تعهد سازمانی می‌تواند به طور عملی مفید باشد(۵۴). سازمان‌هـا می‌توانند با استفاده ازسنجش تناسـب فـرد– سـازمان در فراینـد گزینش از اثرات سطوح پایین تعهد اجتناب کنند.

سوم،با توجه به نقش معنویت، ایجاد شرایط مناسب بـرای بهـره برداری از مزیت های دینی بـرای کارکنـانی کـه معنویـت را در مذهب می‌بینند می‌تواند منجر به تعهد شود. در مـورد کارکنـانی که معنویت به معنای هدف و معنا داشتن اسـت، ایجـاد هـدف 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 محـدود شده است. پژوهش‌های بعدی باید با نمونه‌های مختلـف انجـام شود و با ابعاد مختلف تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

دوم اینکه به دلیل ماهیت خـاص پـژوهش نـاگزیر از داده هـای خودگزارشی استفاده شد و این مسئله ممکن است منجر به تغییر نتایج شود.

واژه نامه

1. Organizational commitment	تعهد سازمانی
2. Motivation	انگیختگی
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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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 روان شناختی* . 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 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- ابزری مهدی، انصاری محمداسماعیل، صفرنیا حسن ،وعباسی عباس. بررسی تاثیر برازش 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.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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—نادی 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, Ecunha 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، ۳و۴:۲۷-۱۷.

۲۸- کریمی ثانی پرویز و احیایی کبری. رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر. پژوهش های روان شناسی اجتماعی. ۱۳۹۰، ۱(۱):۲۶-۱۶.

۲۹- سلاجقه سنجر و فرح بخش شیما. معنویت و تعهد سازمانی. *راهبرد یاس*. ۱۳۸۹، ۲۲۱:۲۳-۲۰۳.

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: ۸۹-۱۱۳.

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 پژوهش‌های مدیریت . ۱۳۹۰، سال چهارم، شماره ۱۴ :۲۲-۵.

۳۲- نیک پور امین، منظری توکلی علیرضا، و حسینی نژاد سیدمحمدرضا. رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیادشهید کرمان. فراسوی مدیریت. ۱۳۹۰، سال ۴،۱۶: ۱۵۵-۱۷۲.

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 مفتاق داوود .سا خت و بررسی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه گرایش های معنوی در دانشجویان دانشگاه اصفهان دانشکده روان‌شناسی 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 مائده.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.InK.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.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]

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- Labatmedienė L (2007).Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. Baltic Journal of Management 2(2):196-212.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.6.9]