

## تحلیل و شناسایی عوامل سلامت فکری، معنویت، تعهد پذیری افراد و ارتباط بین آنها (مورد مطالعه : دانشجویان و فارغ التحصیلان شاغل رشته حسابداری واحد شاهرود)

محمد رضا عبدلی<sup>۱</sup>، احمد نظری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه معارف، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

### چکیده

ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خداوند<sup>۱</sup> با نیروی برتر، معنا جویی در کار و در نهایت روح و معنویت<sup>۲</sup> همه حکایت از ظهور پارادایمی جدید در عرصه سازمانی دارد در این تحقیق تاثیر و ارتباط سلامت رفتاری افراد از جنبه ساختاری، اقتصادی و اجتماعی با معنویت در حوزه های پایبندی به ارزشهای اخلاقی، معنویت ذهنی و فرهنگی وهمینطور با میزان تعهد پذیری در افراد در حوزه های عاطفی و اجتماعی و رفتاری مورد بررسی قرار گرفته شده است در ابتدا به کمک روش ارزیابی انتقادی و مرور ۶۳ پژوهش مربوط به موضوع و نیز خبرگان دانشگاهی و باتجربه، فاکتورها و عوامل موثر بر هر یک از متغیرهای تحقیق شناسایی و امتیازدهی و اولیت بندی شدند سپس با اتکا به تحلیل های فراترکیب و تحلیل دلفی مورد تحلیل قرار گرفتند جامعه آماری تحقیق شامل دانشجویان و فارغ التحصیلان رشته حسابداری دانشگاه آزاد شاهرود به تعداد ۱۴۳ نفر بودند که در قالب پرسشنامه کتبی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفتند نتایج دریافتی از دیدگاه آنها شناسایی عوامل موثر مولفه های اصلی سلامت فکری، معنویت و تعهد پذیری بود بعلاوه مشخص گردید بین معنویت و میزان تعهد پذیری در افراد رابطه قوی و مستقیمی وجود دارد و سلامت فکری به میزان زیادی می تواند متاثر از معنویت فردی و درونی افراد باشد بعلاوه سلامت فکری نقش زیادی در تعهد پذیری افراد در مسئولیت های مختلف ایفا می نماید.

واژه های کلیدی: معنویت، تعهد پذیری، سلامت فکری

<sup>۱</sup>Ethics

<sup>۲</sup>Theism

<sup>۳</sup>Spirituality

## ۱. مقدمه

سلامت یک نظام اداری اعم از سازمانها و شرکتهای و بنگاهها، از طریق مبارزه با فساد، آموزش مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی، قانون گرایی، شفافیت، پاسخگویی، ایجاد و توسعه سامانه های الکترونیک و فناوری های نوین، انضباط اداری و مالی و شایسته سالاری تحقق می یابد. گرچه فساد در جوامع دموکراتیک صنعتی نیز رخ می دهد اما در کشورهای در حال توسعه به این دلیل که این کشورها نیازمند استفاده از منابع کمیاب در موثرترین شیوه های خود هستند، مضر است. (رجائی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۶۴). بروز فساد و تأمین سلامت اداری در سازمان ها از جمله مسائلی است که هر سازمانی در هر مکان، زمان و با هر ماهیت وجودی (خدماتی، بازرگانی، غیرانتفاعی و...) می تواند با آن مواجه باشد و به یکی از مهم ترین مسائل سازمان بدل شود. در این صورت هر سازمان خواهان شناخت ماهیت بروز این مسئله و از بین بردن آن است. (امیری و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۶). توجه به فساد اداری و تحریک این دغدغه در نهادهای بین المللی به ویژه نهادهای پولی و اقتصادی به سال ۱۹۶۶ بر می گردد. در آن سال بود که افکار عمومی متوجه اظهاراتی شد که در اجلاس سالانه ی نهادهای مالی چند ملیتی به وسیله مدیر عامل صندوق بین المللی پول مطرح شد و آن این بود که دولت ها باید مقابله خود نسبت به فساد اداری و عدم تحمل آن را در اشکال مختلف به اثبات رسانده و نشان دهند؛ به ویژه در این ارتباط اصطلاح رئیس بانک جهانی وقتی که از فساد به عنوان سرطان نام برد، تحریک و تحرک و انگیزش بیشتر در توجه و پرداختن به موضوع فساد و تأمین سلامت اداری را در بر داشت. (عبدالجبار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۴۲). از آنجاییکه لازمه ی رشد و توسعه ی همه جانبه ی جامعه، داشتن سازمان های سالم و پویا است، لزوم توجه به ابعاد رفتاری سازمان ها همچون تعهد سازمانی و معنویت با عنایت به سیاست ها و راهبردهای نظام اداری کشور می تواند زمینه رشد و توسعه ی سازمان ها را فراهم نماید. چراکه پویایی هر سازمانی، به تعهد و ارتقای مؤلفه های وجدانیت در درون کارکنان بستگی دارد که باعث ایجاد انگیزه و ترقی بیشتر آن ها می شود. (رضانی و ایوبی، ۱۳۹۵: ۱۰۴). با توجه به مقدمات گفته شده، هدف این پژوهش طراحی مدل اثر بخش سلامت با توجه به نقش میانجی معنویت و تعهد می باشد.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

## سلامت فکری

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ میلادی توسط میلر<sup>۵</sup> در مطالعه فضای سازمانی مدارس به کار برده شد که به مجموع های از ویژگی های نسبتاً پر دوام اشاره می کند؛ دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر. این اصطلاح، که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد

<sup>۴</sup>Abdul Jabbar<sup>۵</sup>Miller

استفاده قرار گرفت بر اساس کار پارسونز<sup>۶</sup> توسط هوی و تارنر<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) و هوی و میسکل<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد.

### ابعاد سلامت فکری

برای بررسی میزان سلامت سازمانی ابتدا باید شناخت کافی درباره ابعاد آن داشته باشیم. هوی و فیلدمن<sup>۹</sup> ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه ویژگی‌ها و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده است که عبارت است از:

- **تأکید علمی:** به تأکید سازمان برای افزایش سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد.
- **روحیه:** به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی اشاره دارد که بین کارکنان هست.
- **حمایت منابع:** به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی است که این مواد و وسایل براحتی قابل دستیابی است.
- **ساخت دهی:** به رفتاری از مدیر اشاره دارد که کارکردگرا و هدفگرا است.
- **ملاحظه گری:** رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادهای آنهاست.
- **نفوذ مدیر:** به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده است و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل رئیس ناحیه آموزشی، می‌تواند به طور اثربخشی با وی کار کند.
- **یگانگی نهادی:** توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعقول مراجعان و محیط در امان باشد. (هوی و میسکل، ۱۹۹۱: ۴۵۴).

### تعهد پذیری

تعهد سازمانی در چند دهه گذشته، توجه و علاقه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. مطالعات بسیاری در خصوص تعریف تعهد سازمانی و مؤلفه‌های مؤثر بر آن صورت گرفته است. اما با وجود این، توافق و اجماع نظر در این مورد و تعیین شاخص‌های آن وجود ندارد. (صفرنیا، ۱۳۹۰: ۱۸).

---

<sup>۶</sup>Parsons

<sup>۷</sup>Hoy & Trner

<sup>۸</sup>Hoy & Miskel

<sup>۹</sup>Hoy & Fildman

مفهوم تعهد سازمانی اولین بار توسط وایت<sup>۱۰</sup> (۱۹۵۹) در مقاله «انسان سازمانی» مطرح گردید. فردی که برای سازمان کار می‌کند باید خود را متعلق به سازمان دانسته و به تمام بخش‌ها متعهد باشد. تعهد سازمانی را می‌توان، اعتقاد قوی به اهداف سازمانی و تمایل قوی به تداوم عضویت در آن تعریف کرد. (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۰).

بعداً پال ارلورنس (۱۹۶۷) اظهار می‌کند، سازمانی مطلوب است که احساس وفاداری کامل نسبت به اهداف سازمان در میان کارکنان از بالاترین تا پایین‌ترین رده رواج پیدا کند. این فرضیه در ادبیات مربوط به تعهد، تأثیر مثبت تعهد سازمانی را توصیف می‌کند. در تحقیق دیگری که به وسیله شعرون<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۱) انجام شد، دانشمندان با بررسی نمونه‌ای از آن متوجه شدند که تعهد این افراد به سازمان به علت سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده‌اند، نیست بلکه به دلیل روابط و مشارکت اجتماعی آنان با یکدیگر است. شعرون تعهد را به عنوان نوعی تمایل و جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان پیوند می‌دهد، تعریف کرده است. (صفرنیا، ۱۳۹۰: ۱۸). در تعریف دیگر تعهد سازمانی بیان‌کننده وابستگی روانشناختی به سازمان محل استخدام است. (غفوری، ۱۳۸۸: ۲۱). به نظر استیروز تعهد را می‌توان ناشی از عوامل مشخصی مانند سن، سابقه خدمت و عوامل سازمانی مانند ویژگی‌های سازمان، میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی دانست.

سالانسیک (۱۹۷۷) تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی می‌داند.

## معنویت

از آن جایی که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. موضوع معنویت، دل‌مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت ندارند. با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است، در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود:

در تعریفی دیگر: «معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی». (میرز، ۱۹۹۲).

---

<sup>۱۰</sup>White

<sup>۱۱</sup>Sheroon

<sup>۱۲</sup>Myers

اما در یک تعریف به نسبت جامع تر و دقیق تر، معنویت را به عنوان: «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کند و کاوی در جهت آن چه برای انسان شدن موردنیاز است، و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته اند». (هینیلز، ۱۹۹۵).

### رابطه میان دین و معنویت

پژوهش های میدانی میتروف و دنتون در جامعه امریکا، به خوبی نشان می دهند که افراد بین معنویت و دین فرق گذاشته اند: تقریباً ۳۰ درصد از افراد پیمایش شده نسبت به دین و معنویت دیدگاهی مثبت داشتند. درصد کمی، حدود ۲ درصد، به دین نگاهی مثبت و نسبت به معنویت دیدگاهی منفی داشتند، حدود ۶۰ درصد یا اکثریت آنان، دیدگاه شان نسبت به معنویت، مثبت و نسبت به دین، منفی بود. ۸ درصد آنان نیز، هم نسبت به معنویت و هم نسبت به دین، دیدگاه منفی داشتند.

از این رو، بنابر پژوهش های این دو نویسنده، چهار گرایش گوناگون نسبت به دین و معنویت وجود دارد: فرد می تواند نسبت به دین و معنویت نظری مثبت داشته باشد، این فرد دین و معنویت را هم معنا می گیرد و معنویت را تنها از راه دین می جوید و می یابد. در دیدگاه دوم، فرد می تواند نسبت به دین نظری منفی داشته باشد، اما دیدگاهش نسبت به معنویت مثبت باشد، در این مورد، این فرد دین را سازمان یافته، دارای فکری بسته و بی تحمل می انگارد و از سوی دیگر معنویت را بی نهایت شخصی، با فکری باز و دارای تحمل و ویژگی جهانی بودن می داند. معنویت از این دیدگاه، برای همه افراد دست یافتنی است و مهم نیست که فرد چه عقایدی داشته باشد؛ معنویت یک نیروی وحدت بخش و پیونددهنده با هستی است.

در دیدگاه سوم، فرد می تواند نسبت به دین نگاه مثبت داشته باشد و نسبت به معنویت دیدگاهی منفی. تمام انرژی و توانمندی های این فرد در مسیر زندگی دینی اوست و به ویژه بر درک و انجام آیین ها، شعائر و آموزه های یک دین خاص، تمرکز دارد. رستگاری با عضویت در یک جامعه دینی همبسته، حاصل می شود.

### پیشینه تحقیق

هونگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) تحقیقی تحت عنوان «سلامت مالی در نظام اداری» انجام داد. این تحقیق یک تحقیق مورد و مبتنی بر مطالعات کتابخانه ای می باشد. این تحقیق بیان می کند اغلب اقدامات اصلاح سلامت در نظام اداری مبتنی بر بسیج منابع مالی، کاهش ریسک مالی، تخصیص عادلانه منابع و استفاده از خدمات و مشوق ها به منظور کاهش فساد مالی در بین کارکنان می باشد. این تحقیق بیان می کند به منظور توسعه سلامت مالی در نظام اداری، می بایست مکانیزم های نظارتی قوی و مبتنی

---

<sup>۴</sup>Hinnells

<sup>۴</sup>Hong

بر قوانین روشن و شفاف با رویکرد پویایی سیستم های سازمانی ایجاد گردد تا از این طریق ساختارهای پاسخگو تر را در درون مرزهای سازمان ها شاهد باشیم.

**اسونسون<sup>۵</sup>(۲۰۱۷)** در تحقیقی اقدام به توصیف و ارزیابی الزامات قانونی برای شفافیت در مؤسسه های آموزش عالی کشور سوئد نمودند. در این تحقیق از دو روش کمی و کیفی برای کشف اسناد و مدارک حقوقی، تجزیه و تحلیل داده ها و انجام مصاحبه با مدیران برجسته مؤسسه های آموزش عالی و سازمان های اداری سوئد استفاده شده. در نهایت به این نتیجه رسیدند که شفافیت باید در تمام مراحل مستند سازی و تصمیم گیری وجود داشته باشد و با تمام مراحل انجام کار همراه باشد همچنین تصمیم ها و مستندات باید شفاف باشد و در سطوح مختلف به اطلاع برسد.

**درویش و عظیمی زاچاکانی (۱۳۹۵)** در پژوهش خود «تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی گری اعتماد سازمانی در کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین» را بررسی نمودند. جامعه آماری این پژوهش، شامل پزشکان و پرستاران واحد ستادی بیمارستان پانزده خرداد ورامین است که حدود ۲۸۰ نفرند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد و با پخش تعداد بیشتری پرسشنامه، در مجموع، ۱۸۴ پرسشنامه تحلیل شد. روش تحلیل اطلاعات، بهره گیری از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار لیزرل است. نتایج نشان داد شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در بیمارستان پانزده خرداد ورامین تأثیری ندارد.

**زارع و همکاران (۱۳۹۵)** در تحقیقی تأثیر سلامت اجتماعی بر کنترل فساد اداری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس را بررسی نمودند. جامعه آماری این تحقیق همه کارکنان اداره ورزش و جوانان فارس که تعداد ۱۱۵ نفر است، که با توجه به پایین بودن حجم نمونه آماری به صورت تمام شمار به دست آمد که در حقیقت نمونه برابر با جامعه است. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد سنجش سلامت اجتماعی کییز (۲۰۰۴) و برای اندازه گیری کنترل فساد اداری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه برای استفاده از روایی محتوایی و روایی سازه و پایایی از ضریب پایایی آلفا کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد، سلامت اجتماعی با کنترل فساد اداری رابطه مستقیم و مثبتی دارد.

**رضایی و یعقوبی (۱۳۹۵)** در تحقیقی تحت عنوان «دولت الکترونیک: الگوی جدید در اصلاح نظام اداری و ارائه خدمات عمومی» تلاش نمودند این موضوع رو بررسی نمودند. در این تحقیق مشخص گردید، دولت باید در جستجوی شیوه های نوینی باشد که نوآوری مستمر در ارائه خدمات عمومی را برای شهروندان به ارمغان آورد. کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات

---

<sup>۵</sup>Svensson

جهت ارائه خدمات دولتی به جامعه، که از آن تحت عنوان دولت الکترونیک نام می‌برند، ابتکار عمل جدیدی است که قصد دارد تا زمینه دسترسی شهروندان به خدمات عمومی را از طریق رسانه‌های الکترونیک فراهم آورد و روابط دولت و شهروندان را به گونه‌ای جدید پایه ریزی نماید. دولت الکترونیک آغازگر مرحله جدیدی از حیات روابط بین دولت و شهروندان است که توانسته جایگاه خود را به خوبی در میان برنامه اصلاحات مدیریت بخش عمومی و اصلاح نظام اداری باز نماید. آنچه این نوشتار به دنبال آن است تبیین برخی از زوایای دولت الکترونیک همچون مفهوم، سنخ شناسی، دلایل شکل گیری، اهداف و ضرورت‌ها، مزایا و کاربردها و دلایل گرایش به استفاده از دولت الکترونیک و چالش‌های فراوی آن می‌باشد.

### ۳. سوالات پژوهش

آیا سلامت فکری با معنویت ارتباط معناداری دارد؟

آیا سلامت فکری با تعهد پذیری ارتباط معناداری دارد؟

شاخص های مرتبط با سلامت فکری، معنویت و تعهد پذیری چیست؟

### ۴. روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای قلمداد می‌گردد از لحاظ هدف انجام، این تحقیق جزء تحقیقات توصیفی و کاربردی است و بر این مبنا استراتژی تحقیق کیفی ما از نوع میدانی است. روش شناسی این تحقیق ترکیبی (آمیخته) از نوع توصیفی است. رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطق گرد آوری داده‌ها از نوع استقراء- قیاسی است؛ عبارت دیگر از طریق رویکرد استقرایی ابتدا مدل را طراحی و سپس این مدل از طریق رویکرد قیاسی مورد سنجش و بررسی قرار می‌گیرد.

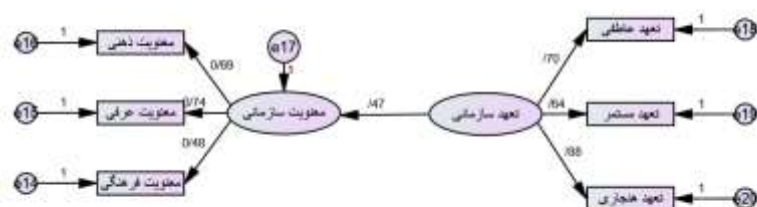
### ۵. جامعه و نمونه آماری و دوره زمانی پژوهش

جامعه‌ی آماری شامل دو بخش خبرگان و پاسخگویان تفکیک می‌شود. بخش خبرگان شامل ۲۴ نفر که ۱۴ نفر از متخصصان دانشگاهی و ۱۰ نفر از متخصصان منابع انسانی شاغل در سایر سازمانها و شرکتها می‌باشند که از طریق نمونه گیری همگن و هدفمند بعنوان نمونه انتخاب شده اند تعداد ۶ زن و ۱۸ مرد در بخش کیفی مشارکت داشتند که همگی دارای مدرک ارشد به بالا بود. همچنین بازه سابقه‌ی شغلی مشارکت کنندگان پژوهش برابر با ۵ تا ۳۰ سال می‌باشد. طیف بیشتر مشارکت کنندگان پژوهش دارای مدرک حوزه مالی بود .

جامعه آماری بخش کمی تحقیق را دانشجویان و فارغ التحصیلان در دسترس رشته حسابداری دانشگاه آزاد شاهرود تشکیل داده اند که ۱۴۳ نفر می باشند و عمدتاً در شهرستان ساکن می باشند

## ۶. روش تجزیه و تحلیل داده ها

آیا بین معنویت با تعهد رابطه وجود دارد؟



شکل (۱-) نمودار تحلیل مسیر بین تعهد و معنویت

جدول ۱. شاخصهای برازش مدل تحلیل مسیر ارتباط بین معنویت با تعهد

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0.08$	0.050
نسبت خی دو ( $\chi^2/df$ )	کمتر از ۳	۱/۵۸۳
برازندگی (GFI)	$\geq 0.90$	0.577
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0.90$	0.635
برازش مقایسه ای (CFI)	$\geq 0.90$	0.865
برازش نرم (NFI)	$\geq 0.90$	0.921
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0.90$	0.567
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0.90$	0.851

در مدل بالا شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با ۰/۰۴۳ است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۱/۸۶۲ است. (GFI) برابر با ۰/۸۶۲۷، مقدار (AGFI) برابر با ۰/۶۵۳، (CFI) برابر با ۰/۸۶۲،



(NFI) برابر با ۰/۸۶۲، (TLI) برابر با ۰/۶۵۹ و مقدار شاخص (IFI) برابر با ۰/۹۴۲ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

بین معنویت فردی با تعهد پذیری رابطه وجود ندارد.

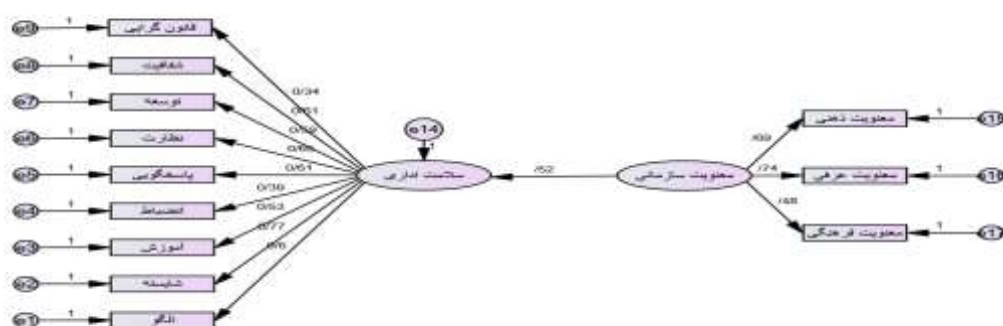
بین معنویت فردی با تعهد پذیری رابطه وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون بین معنویت با تعهد

متغیر	ضریب استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
معنویت با تعهد	۰/۳۸	۵/۰۱۳	۰

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده در جدول نشان می دهد بین معنویت اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر تعهد دارد. ( $p < ۰/۰۵$ ) مقدار) بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین بین معنویت با تعهد رابطه وجود دارد.

آیا بین معنویت با سلامت رفتاری رابطه وجود دارد؟



شکل (۲-) نمودار تحلیل مسیر بین معنویت فردی و سلامت رفتاری

جدول ۲- شاخص های برازش مدل تحلیل مسیر ارتباط بین معنویت با سلامت

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq ۰/۰۸$	۰/۰۵۵
نسبت $\chi^2/df$	کمتر از ۳	۱/۶۰۰
برازندگی (GFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۸۷۶
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۷۴۰
برازش مقایسه ای (CFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۸۶۴
برازش نرم (NFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۸۲۹
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۷۳۹
برازش افزایشی (IFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۸۶۸

در مدل بالا شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با ۰/۰۷۵ است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۱/۵۰۰ است. (GFI) برابر با ۰/۵۷۶، مقدار (AGFI) برابر با ۰/۶۴۰، (CFI) برابر با ۰/۳۷۴، (NFI) برابر با ۰/۸۰۹، (TLI) برابر با ۰/۸۲۹ و مقدار شاخص (IFI) برابر با ۰/۵۸۸ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

بین معنویت فردی با سلامت رفتاری رابطه وجود ندارد.

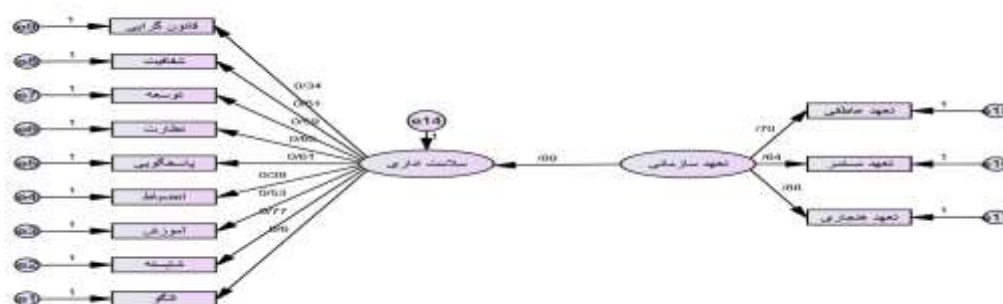
بین معنویت فردی با سلامت رفتاری رابطه وجود دارد.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون بین معنویت و سلامت

متغیر	ضریب استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
معنویت سازمانی با سلامت اداری	۰/۶۲	۹/۵۵۱	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده در جدول نشان می دهد بین معنویت سازمانی اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر سلامت اداری دارد. ( $p < ۰/۰۵$ ) مقدار) بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین معنویت سازمانی با سلامت فکری رابطه وجود دارد.

آیا بین تعهد پذیری با سلامت رفتاری رابطه وجود دارد؟



شکل (۳) نمودار تحلیل مسیر بین تعهد پذیری و سلامت

جدول ۳- شاخصهای برازش مدل تحلیل مسیر ارتباط بین تعهد با سلامت

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq ۰/۰۸$	۰/۵۸۶
نسبت خی دو ( $\chi^2/df$ )	کمتر از ۳	۱/۵۶۹
برازندگی (GFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۶۱
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۸۶۰
برازش مقایسه ای (CFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۸۶۷

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
برازش نرم (NFI)	$\geq 0.90$	۰/۸۶۴
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0.90$	۰/۸۶۲
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0.90$	۰/۸۶۲

در مدل بالا شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با ۰/۵۶۹ است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۱/۸۹۹ است. (GFI) برابر با ۰/۵۶۱، مقدار (AGFI) برابر با ۰/۸۶۰، (CFI) برابر با ۰/۸۶۷، (NFI) برابر با ۰/۹۴۴، (TLI) برابر با ۰/۸۶۲ و مقدار شاخص (IFI) برابر با ۰/۸۶۳ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

بین تعهد پذیری با سلامت رفتاری رابطه وجود ندارد.

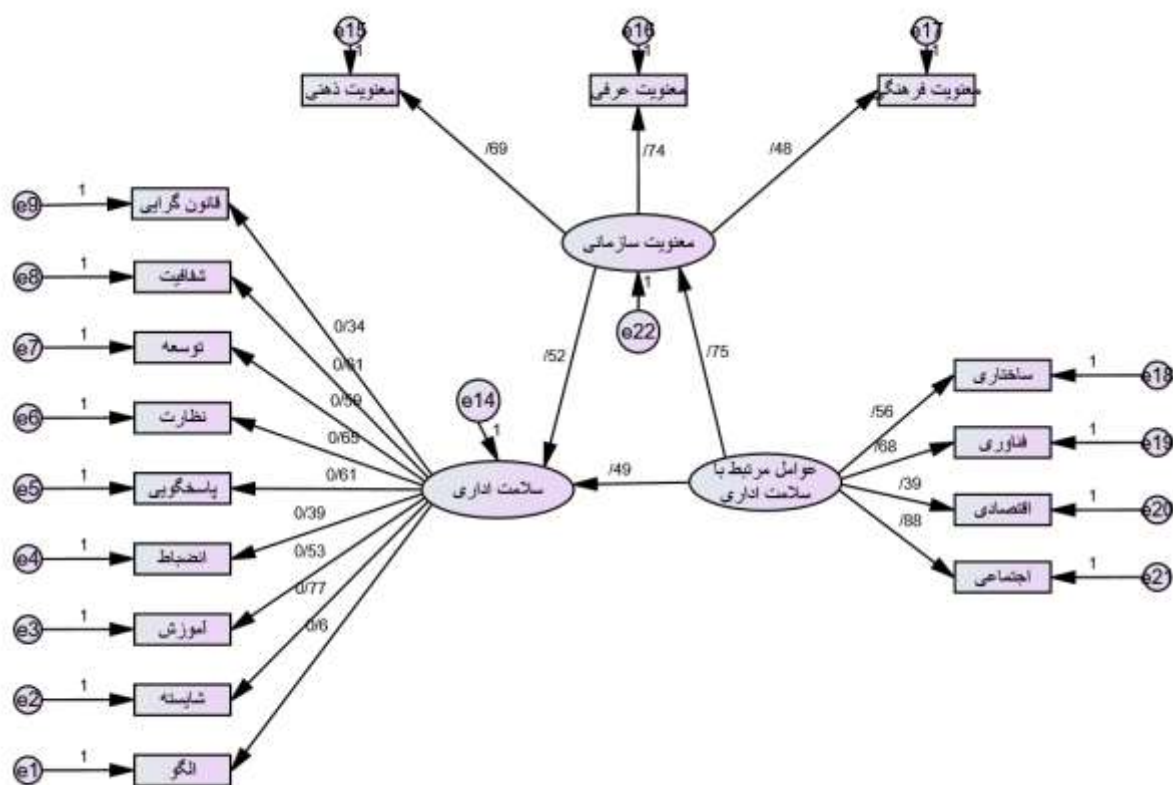
بین تعهد پذیری با سلامت رفتاری رابطه وجود دارد.

جدول ۷: خلاصه مدل رگرسیون بین تعهد و سلامت اداری

متغیر	ضریب استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
تعهد و سلامت	۰/۸۹	۶/۸۶۸	۰/۲۴

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده در جدول نشان می دهد بین تعهد سازمانی اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر سلامت اداری دارد. ( $p < 0.05$ ) مقدار) بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین تعهد با سلامت رابطه وجود دارد.

آیا بین عوامل مرتبط با سلامت با توجه به نقش میانجی معنویت رابطه وجود دارد؟



شکل (۴-) نمودار تحلیل مسیر بین عوامل مرتبط با سلامت اداری با نقش میانجی معنویت

جدول ۴- شاخصهای برازش مدل تحلیل مسیر ارتباط بین عوامل مرتبط با سلامت با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0.08$	0.0567
نسبت $\chi^2/df$ دو	کمتر از ۳	1.0565
برازندگی (GFI)	$\geq 0.90$	1.0566
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0.90$	0.6443
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0.90$	0.868
برازش نرم (NFI)	$\geq 0.90$	0.265
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0.90$	1.0971
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0.90$	0.375

در مدل بالا شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با 0.0567 است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با ۳/۰۱۵ است. (GFI) برابر با 0.6443، مقدار (AGFI) برابر با 0.265، (CFI) برابر با 0.868،

(NFI) برابر با ۰/۲۴۵، (TLI) برابر با ۰/۳۷۱ و مقدار شاخص (IFI) برابر با ۰/۱۷۵ است به طور کلی با توجه به شاخص های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

H<sub>0</sub>: بین عوامل مرتبط با سلامت با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی رابطه وجود ندارد.

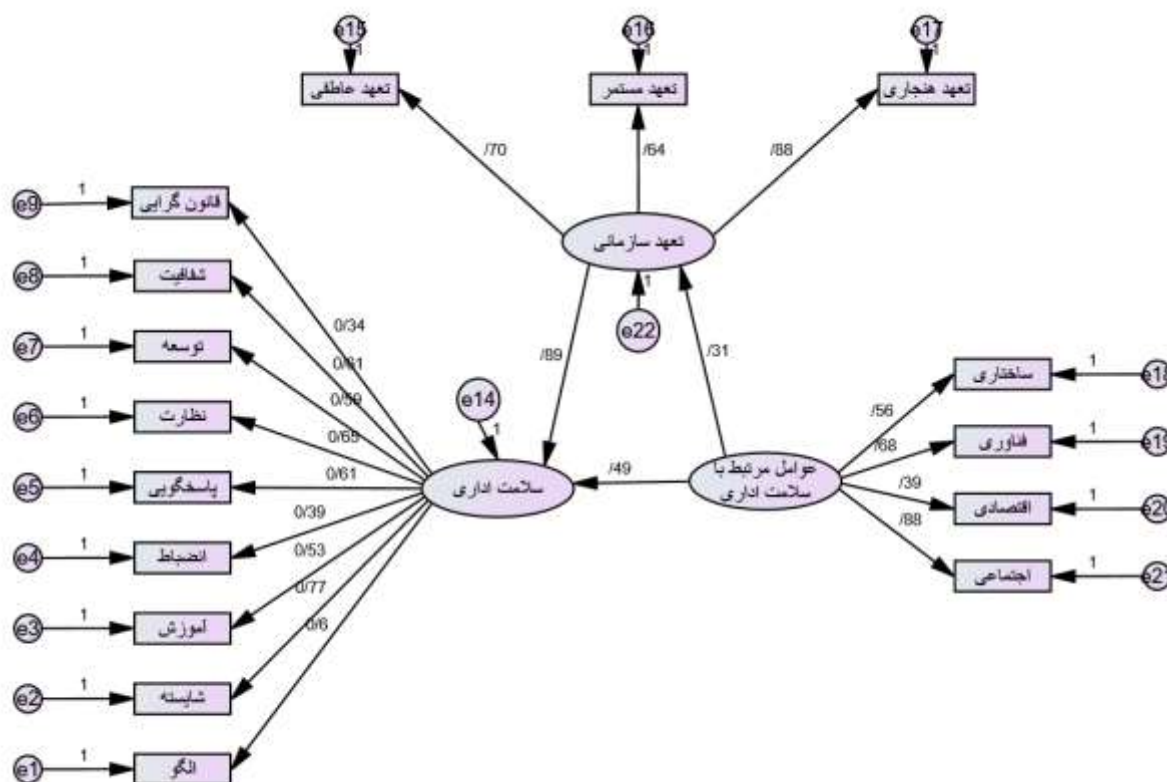
H<sub>1</sub>: بین عوامل مرتبط با سلامت با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۹: خلاصه مدل بوت استرپ بین عوامل مرتبط با سلامت با میانجیگری معنویت سازمانی

متغیر	ضرایب استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
عوامل مرتبط با سلامت اداری با میانجیگری معنویت سازمانی	۰/۳۲، ۰/۷۵	۸/۵۶۸	۰

با توجه به نتایج حاصل از آزمون بوت استرپ و ضرایب استاندارد به دست آمده در جدول نشان می دهد بین عوامل مرتبط با سلامت اداری اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر سلامت اداری با میانجیگری معنویت سازمانی دارد. ( $p < ۰/۰۵$ - مقدار) بنابراین فرض صفر رد میشود و میتوان نتیجه گرفت بین عوامل مرتبط با سلامت اداری با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی رابطه وجود دارد.

آیا بین عوامل مرتبط با سلامت اداری با توجه به نقش میانجی تعهد رابطه وجود دارد؟



شکل (۵) نمودار تحلیل مسیر بین عوامل مرتبط با سلامت اداری با میانجیگری تعهد سازمانی

## جدول ۴- شاخصهای برازش مدل تحلیل مسیر متغیرارتباط بین عوامل مرتبط با سلامت با توجه به نقش میانجی

## تعهد

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/123
نسبت $\chi^2/df$ دو	کمتر از ۳	2/531
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/918
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	1/501
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0/90$	2/863
برازش نرم (NFI)	$\geq 0/90$	0/350
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0/90$	0/953
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0/90$	0/102

در مدل بالا شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA برابر با 0/123 است. همچنین مقدار مجذور کای نسبی  $\chi^2/df$  مناسب برابر با 1/532 است. (GFI) برابر با 0/918، مقدار (AGFI) برابر با 0/862، (CFI) برابر با 0/521، (NFI) برابر با 0/123، (TLI) برابر با 0/953 و مقدار شاخص (IFI) برابر با 0/102 است به‌طور کلی با توجه به شاخص‌های ارائه شده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

## ۷. نتیجه گیری

براساس تحلیل نتایج در بخش کمی، سوال‌های بررسی شده، در قالب مباحث تئوریک مورد بحث و استدلال نظری قرار می‌گیرد:

## آیا بین معنویت با تعهد پذیری رابطه وجود دارد؟

براساس تحلیل‌های آماری باید بیان نمود، باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به‌دست‌آمده مشخص شد، بین معنویت اثر پیش‌بینی کنندگی معناداری بر تعهد دارد و سطح خطای آن کمتر از ۵ درصد می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین بین معنویت با تعهد رابطه وجود دارد.

در تحلیل نتیجه این فرضیه باید بیان نمود، معنویت به عنوان یک اخلاق محور در سطح عملکردی محسوب می‌شود که می‌تواند باعث ارتقای سطح رفتارهای منسجم‌تر و منطبق با اصول و استانداردهای تدوین شده ساختاری سازمان، گردد. به عبارت دیگر معنویت سازمانی مجموعه رفتارهای وجدان‌گرایانه‌ای را در بر می‌گیرد که براساس آن می‌تواند باعث ارتقای سطح رفتارگرایی متعهدانه در کل سازمان شود. نتیجه بدست آمده بیان کننده‌ی این واقعیت است، که معنویت در کار می‌تواند مجموعه‌ای اخلاق‌گرایانه‌ی ذهنی، سازمانی و فرهنگی‌ای را در بر بگیرد که باعث ارتقای سطح تعهدهای سازمانی شود. تعهد سازمانی، در واقع جهت‌گیری است که هویت فرد را به شرکت مرتبط یا وابسته می‌کند و بیان‌کننده‌ی حالتی است که در آن کارمندان هدف‌های سازمانی را معرف خود دانسته و به آن تعلق خاطر دارند. وجود این نتایج نشان می‌دهد که ابعاد معنوی براساس ارزش‌های فردی، سازمانی و فرهنگی توانسته است به خوبی باعث ارتقای سطح کارکردهای تعهد افراد شود. به عبارت دیگر، وجود ارتباط بین معنویت و تعهد می‌تواند بدین دلیل باشد که افراد برحسب رویکردهای معنوی‌گرایانه‌ی خود که می‌تواند، فردی/ذهنی، گروهی/سازمانی و یا اجتماعی/فرهنگی باشد، ارزش‌های منسجم‌تری از عملکردهای رفتاری و عملکردها

را برای خود تعریف و مدون نمایند و نسبت به آن ارزش ها احساس تعهد کنند، بنابراین می توان اینطور استنباط نمود که وجود ارزش های زیرساختی و توسعه برنامه های منابع انسانی در باب حل مسائل و تعارض بین نقشی و بین فردی، به خوبی توانسته است به افزایش سطح معنویت در محیط کار کمک نماید و باعث گردد تا کارکردهای تعهدگرایانه افراد افزایش یابد و باعث پویایی در انجام وظایف و نقش های فردی و سازمانی گردد. این یافته با پژوهش های بسیاری در این زمینه همسو هست. نتایج تحقیقات کومر و نک (۲۰۰۲)، ملیک و باشارات<sup>۶</sup> (۲۰۱۱)، وینر<sup>۷</sup> (۲۰۰۰)، کاراکاس<sup>۸</sup> (۲۰۱۰) نشان داد که افزایش معنویت باعث افزایش تعهد سازمانی می شود. همچنین پژوهش انجام شده توسط رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) نشان داد که حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده و همچنین، حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مدیران و کارکنان فرودگاه اثرگذار بوده، اما بر بهبود تعهد مداوم ایشان اثرگذار نبوده و هیچگونه رابطه معناداری مشاهده نگردید. کریمی ثانی و اخیایی (۱۳۹۰) در مطالعه ای نشان دادند که معنویت به تنهایی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.

### آیا بین معنویت با سلامت رابطه وجود دارد؟

براساس تحلیل های آماری و باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده مشخص شد، بین معنویت اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر سلامت اداری دارد و سطح خطای آن کمتر از ۵ درصد می باشد و می توان نتیجه گرفت بین معنویت با سلامت اداری رابطه وجود دارد.

در تحلیل نتیجه این فرضیه باید بیان نمود، همانطور که گفته شد، معنویت یک حالت روانی مبتنی بر حالت عرفانی است که براساس رویکردهای غالب مذهبی و باورهای اخلاقی در شرکت شکل می گیرد و باعث می گردد تا عملکردها به سمت پویایی بیشتری حرکت نماید. در واقع معنویت در محیط کار می تواند همچون مرهمی برای التیام بخشیدن زخم هایی باشد که در نتیجه بی هویتی در سازمان ها پدیدار گشته است. معنویت در محیط کار، به عنوان یک پارادایم جدید نقش قابل توجهی در اداره و هدایت سازمان، در تحت شرایط در حال تغییر خواهد داشت که این موضوع می تواند به ارتقای سطح سلامت اداری منجر شود. به عبارت دیگر با افزایش سطح معنویت گرایی، به دلیل اینکه کارکردهای اخلاق گرایانه افزایش می یابد، این موضوع می تواند باعث افزایش سطح سلامت اداری گردد که پیامد آن ارتقای شفافیت ها و پاسخگویی در قالب اختیارها و مسئولیت های فردی و سازمانی است. سلامت فردی نه تنها شامل توانایی برای انجام وظایف به طور مؤثر است، بلکه شامل توانایی در رشد و بهبود عملکرد نیز می گردد. براین اساس با افزایش معنویت، سلامت توسعه می یابد و ساختارهای عمل گرایانه سازمان در قالب ارزش های اخلاقی نهادینه شده، افزایش می یابد. نتیجه این بخش با پژوهش های هرینگتون و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۰۹)؛ میلیمان<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳)؛ رگو<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)؛ درفش و گلشن پور (۱۳۹۷) و رازی و همکاران (۱۳۹۴) که نتیجه این پژوهش را تایید می نمایند، مطابقت دارد.

<sup>۱</sup>Malik & Basharat

<sup>۷</sup>Weiner

<sup>۸</sup>Karakas

<sup>۹</sup>Harrington et al

<sup>۱۰</sup>Milliman et al

<sup>۱</sup>Rego

### آیا بین تعهد سازمانی با سلامت رابطه وجود دارد؟

براساس تحلیل های آماری و باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده مشخص شد، تعهد اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر سلامت دارد و سطح خطای آن کمتر از ۵ درصد می باشد و می توان نتیجه گرفت بین تعهد با سلامت رابطه وجود دارد.

در تحلیل نتیجه این فرضیه باید بیان نمود، سلامت افراد موجب تکامل تدریجی در استفاده از واژه ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرآیندهای مدیریتی، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت اجتماعی، اثربخشی و غیره ایجاد شده است. سلامت یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های اثربخشی است. داشتن کارکنان متعهد، یکی از عوامل سلامت سازمانی و برتری است. در واقع وجود تعهد در کارکنان باعث خواهد شد تا انگیزه های رفتاری و ذهنی کارکنان بیشتر تقویت گردد و افراد همسوتر با اهداف سازمانی تلاش می کنند تا به آن ها برای داشتن فضای شفاف اداری، جامعه ی عمل به پوشانند. تعهد های رفتاری باعث می شود تا وابستگی بین فرد با جایگاه شغلی و سازمان افزایش یابد و آن را بخشی از وجوه انسانی خود می پندارد و تلاش می کند به دلیل وجود انگیزه های فردی، سلامت اداری را بیشتر مدنظر قرار دهند. همچنین باید بیان نمود، هرگاه تعهد سازمانی براساس استمرار و عواطف در افراد افزایش یابد، و از سوی شرکت مورد تشویق قرار گیرد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش های درونی درمی آید که به ارتقای سطح سلامت های اداری منجر خواهد شد. نتیجه این پژوهش با پژوهش های، سزگین (۲۰۰۹)؛ نیر (۲۰۰۲)؛ رجبی پور میبدی و همکاران (۱۳۹۱)؛ رحیمی و همکاران (۱۳۹۳) که نتیجه بدست آمده را تایید می نماید، مطابقت دارد.

### آیا بین عوامل مرتبط با سلامت فکری با توجه به نقش میانجی معنویت رابطه وجود دارد؟

براساس تحلیل های آماری و باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده مشخص شد، عوامل مرتبط با سلامت اداری اثر پیش بینی کنندگی معناداری بر سلامت اداری باتوجه به نقش میانجی معنویت دارد و سطح خطای آن کمتر از ۵ درصد می باشد و می توان نتیجه گرفت این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است.

در تحلیل نتیجه این فرضیه باید بیان نمود، همانطور که در تحلیل های بخش کیفی مشخص گردید عواملی همچون علل ساختاری، فناوری و اطلاعات، اقتصادی، اجتماعی و رفتاری، محتوایی و اخلاق محوری از جمله عللی بودند که تاثیرشان بر ایجاد سلامت بررسی شد. این عوامل به دلیل بررسی ابعاد متفاوتی از ویژگی های ساختاری گرفته تا ویژگی های محتوایی سازمان همچون عدالت و اخلاق، مجموعه ای کاملی از عملکردهای فرآیندی و محتوایی ساختاری را در عملکردهای سلامت اداری در بر می گیرد که باعث می گردد تا سطح شفافیت ها و پاسخگویی ها افزایش یابد و با برآورده ساختن خط مشخصی از انتظارات فردی درون سازمانی، سعی بر ارائه خدمات با کیفیت تر و قابل توجه تر به شهروندان و مراجعه کنندگان خود دارند تا براین اساس به افزایش سطح صلابت شرکت در محیط در حال تغییر کمک نمایند. این عوامل به خودی خود زمانی می توانند باعث چابکی بیشتر گردند که رویکردهای اخلاقی در قالب معنویت سازمانی در لایه های رفتاری شرکت نهادینه شده باشد. در تحت این شرایط ارتباط این مجموعه عوامل با سلامت سازمانی به طور قابل توجه تری اثربخش تر خواهد شد و به پویایی بیشتر عملکردهای رفتاری و مسئولانه ی شرکت کمک می کند. باید توجه داشت زمانی که افراد به لایه های و ساختارهای سازمانی اعتماد نمایند و عدالت و برابری را ادراک کرده باشند، در تحت این شرایط سطح مشخص تری از عملکردهای سلامت گونه را در کار راهه شغلی خود در بر می گیرند. شاید نقش معنویت در عملکردهای رفتاری مشهود و قابل لمس نباشد، اما به دلیل اینکه سطح مشخصی از ارزش های اخلاق مدارانه و مبتنی بر اعتقاد و باورهای فردی و جمعی را به ظهور می رساند می تواند این موضوع را مشخص کند که قابلیت های عملکردی رفتاری و مسئولانه کارکنان در سازمان به افزایش سلامت اداری چه در محیط درونی از منظر ارتقای سطح عدالت ها و ارتقا برابر و حقوق و مزایایی مساوی و چه در محیط بیرون از منظر ارتقای سطح پاسخگویی ها و شفافیت ها منجر شود. نتیجه تحقیق ملکی (۱۳۹۱) رابطه مثبت معنویت سازمانی با سلامت سازمانی را تایید نموده است و وجود آن را عاملی مبتنی بر مجموع عوامل توسعه بخش در سلامت سازمانی همچون عدالت و برابری معرفی می نماید. همچنین نتایج پژوهش دانش فرد و محبوب روش (۱۳۸۸)، بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و دریابگیان (۱۳۹۰)،



پارنل و کراندال<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) رابطه مستقیم ابعاد تعهد سازمانی با سلامت و سایر عوامل همچون رضایت شغلی را مور تایید قرار دادند. بررسی و واکاوی در پژوهش های مرتبط انجام شده نشان می دهد، تطبیق نظری و تئوریک مناسبی در رابطه با نتیجه کسب شده این پژوهش با سایر پژوهش ها وجود دارد.

### آیا بین عوامل مرتبط با سلامت فکری با توجه به نقش میانجی تعهد پذیری رابطه وجود دارد؟

براساس تحلیل های آماری و باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد به دست آمده مشخص شد، عوامل مرتبط با سلامت اداری اثر پیش بینی کنندگی معناداری باتوجه به نقش میانجی تعهد دارد و سطح خطای آن کمتر از ۵ درصد می باشد و می توان نتیجه گرفت این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است.

در تحلیل نتیجه این فرضیه نیز باید بیان نمود، همانطور که در تحلیل های بخش کیفی و تشریح فرضیه قبلی مطرح شد، عواملی همچون علل ساختاری، فناوری و اطلاعات، اقتصادی، اجتماعی و رفتاری، محتوایی و اخلاق محوری از جمله عللی بودند که تاثیرشان بر ایجاد سلامت اداری مورد بررسی قرار گرفت که توسعه هریک از این عوامل می تواند باعث شود تا سلامت اداری توسعه یابد. این عوامل به دلیل بررسی مجموعه ای از ابعاد ساختاری تا ابعاد محتوایی سازمان همچون عدالت و اخلاق، مجموعه ای کاملی از عملکردهای فرآیندی و محتوایی ساختاری شرکت نفت را در عملکردهای سلامت اداری مورد بررسی قرار داده است تا براساس آن سطح مشخصی از شفافیت ها و پاسخگویی ها را در قالب سلامت های اداری مورد بررسی قرار دهد تا براین مبنا مشخص گردد آیا سطح رضایت درونی افراد مطلوب است یا خیر. پیشنهادهای تجربی و واکاوی در پژوهش هایی همچون مایلز (۱۹۶۹)؛ سزگین (۲۰۰۹)؛ نیر (۲۰۰۲) و رجبی پور میبدی و همکاران (۱۳۹۱) این موضوع را تایید می کنند، چراکه اساس وجود سلامت اداری را ابعاد کلی همچون کارکنان، ساختار و محتوای سازمانی همچون سبک مدیریت و فرآیندهای سازمانی همچون ساختارها تعریف می نماید. این عوامل به خودی خود زمانی می توانند باعث چابکی بیشتر گردند که رویکردهای اخلاقی در قالب تعهدهای رفتار سازمانی در لایه های فرهنگی و ارزش محوری سازمان نهادینه شده باشد و باعث گردد تا افراد متعهدانه اهداف سازمانی را دنبال نمایند. در تحت این شرایط ارتباط این مجموعه عوامل با سلامت سازمانی به طور قابل توجه تری اثربخش تر خواهد شد و به پویایی بیشتر عملکردهای رفتاری و مسئولانه ی کارکنان در قالب سلامت اداری شرکت منجر خواهد شد. باید توجه داشت زمانی که افراد به لایه های و ساختارهای سازمانی اعتماد نمایند و عدالت و برابری را ادراک کرده باشند، در تحت این شرایط سطح مشخص تری از عملکردهای سلامت محور شکل می گیرد که نتیجه اثربخش آن تعهد است، تعهدی که فرد به شغل و سازمان چه از منظر عاطفی، چه از منظر هنجاری و چه از منظر استمرار رفتاری دارد و تلاش دارد تا به بهترین وجه آن را محقق سازد. نقش تعهد در قالب ارزیابی های رفتاری سازمان قابل سنجش است، اما زمانی اثربخش تر خواهد بود که این تعهدها، سطح مشخصی از ارزش های اخلاق مدارانه و متعهدانه را تبدیل به سلامت های عملکردی و رفتاری نمایند و به ارتقای سطح کیفیت ها کمک کنند. نتیجه این بخش با پژوهش های سهرابی و همکاران (۱۳۹۶)؛ رگان و ریان (۱۹۹۵)؛ دونالدسون و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)؛ جعفری و همکاران (۱۳۹۰)؛ پورسلطانی و امیرجی نقندر (۱۳۹۲) و حمدی و مرادی دولاما (۱۳۹۰) که نتیجه این پژوهش را تایید نمودند، مطابقت دارد.

<sup>۲</sup>Parnell & Crandall

<sup>۳</sup>Donaldson & Grant-Vallone

## منابع

۱. امید، علیرضا، صفری، سمیه، مرادی، محمدرضا. (۱۳۹۱). رابطه بین انگیزش مشارکت، توانمندسازی روانشناختی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، مقاله ۵، دوره ۴، شماره ۱۵، زمستان ۱۳۹۱، صفحه ۶۹-۸۵.
۲. امیر پناهی، ن. (۱۳۹۳). سلامت و فساد اداری، قم، کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
۳. امیر خانی، امیر حسین، امیر خانی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر بدگمانی کارکنان به تغییر سازمانی بر سلامت سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۱، بهار، ۳۹-۱۶.
۴. امیری، مجتبی، نرگسیان، عباس، بحری رودپشتی، الناز. (۱۳۹۴). سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری تهران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴ (پیاپی ۱۵)، زمستان، ۹۶-۶۵.
۵. ایران زاده، سلیمان، داودی، کامل. (۱۳۹۳). بررسی رابطه استقرار دولت الکترونیک و سلامت نظام اداری کشور، فصلنامه فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۲، پاییز، ص ۷۴-۵۵.
۶. بازوند،
۷. حقیقی، محمد علی، جزنی، نسرین، قاسمی، محمد. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲، تابستان، ۴۱-۵۵.
۸. حقیقی، محمد علی، حیدری، فائزه، کاظمی، معصومه. (۱۳۹۱). معنویت، شادی و محیط کار، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۰، تابستان، ۱۳۱-۱۵۱.
۹. حمدی، کریم، و مرادی دولاما، سمیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی شرکت فرد آذربایجان)، فصلنامه فراسوی مدیریت، ۵ (۱۹): ۵۰-۳۳.
۱۰. حیدری، حسین، جهانگیرزاده، جواد، سعید پور، لسیان. (۱۳۹۴). تأثیر اندازه دولت و دموکراسی بر فساد در
۱۱. Abdul Jabbar, S. F. (2013). Corruption: delving into the muddy water through the lens of Islam. Journal of Financial Crime, 20(2), 139-147.
۱۲. Acemoglu, D. and T. Verdier (1998). "Property Rights, Corruption and the Allocation of Talent: A General Equilibrium Approach", The Economic Journal, 108(450).
۱۳. Barr, C.M., Sayer, J.A., 2012. The political economy of reforestation and forestrestoration in Asia?Pacific: critical issues for REDD+. Biol. Conserv. 154 (7), 9-19.
۱۴. Barreto, R. A. (2000). "Endogenous Corruption in a Neoclassical Growth Model", European Economic Review, 44.
۱۵. Burack,E. (1999), Spirituality in the work place,Journal of Organizational Change Management, Vol.12,No.4,pp.280-91
۱۶. Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. Journal of Business Psychology, 17(2): 245-260.
۱۷. Ertimi, B. E. and M. A. Saeh (2013). "The Impact of Corruption on Some Aspects of the Economy", International Journal of Economics and Finance, Vol. 5, No. 8.
۱۸. Gene, B. (2006). <http://10outof10.blogspot.com/2006/12/simple-systems-thinking-model-of.html>.

## **Analysis and identification of factors of mental health, spirituality, commitment and relationship between them (Case study: accounting students and graduates of Shahroud)**

Mohammad Reza Abdoli

Ahmad Nazari

### **Abstract**

The introduction of concepts such as ethics, truth, belief in God with superior power, meaning-seeking at work and finally the spirit and spirituality all indicate the emergence of a new paradigm in the organizational field. In this study, the impact and relationship between behavioral health and structural, economic and social Spirituality in the areas of adherence to moral values, mental and cultural spirituality, as well as the degree of commitment in individuals in the emotional, social and behavioral areas have been studied first with the help of critical evaluation and reviewing 84 research on the subject and Academic and experienced experts, factors and factors affecting each of the research variables were identified, scored and prioritized, then analyzed based on meta-analysis and Delphi analysis. The statistical population of the study, including accounting students and graduates of Shahroud Azad University in There were 262 people who were analyzed in the form of a written questionnaire. The results obtained from their perspective were to identify the effective factors of the main components of mental health, spirituality and commitment. In addition, it was found that there is a strong relationship between spirituality and commitment in individuals. There is a direct and mental health can be greatly affected by the individual and inner spirituality of individuals. In addition, mental health plays a large role in the commitment of individuals in various responsibilities.

**Keywords:** spirituality, commitment, mental health