

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، استرس شغلی، باورهای مذهبی و عملکرد شغلی در مدیران مدارس متوسطه استان کهگیلویه و بویراحمد

محمد اورکی^۱، محمد رضا سرمدی^۲، نورا نوروزیان^۳

^۱دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

^۲عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

^۳کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، استرس شغلی، باورهای مذهبی و عملکرد شغلی در مدیران مدارس متوسطه استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۱۳۹۰ به انجام رسید. ابتدا مبانی نظری و پیشینه تحقیق تشریح و در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از پرسشنامه‌های ۱- آلن و می ۱۹۸۴، ۲- پرسشنامه عملکرد پاترسون ۳- پرسشنامه فشارزای شغلی محمدرضا صفارزاده ۱۳۷۷، ۴- پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی آلپورت استفاده شده است؛ که بر روی نمونه جامعه آماری، شامل مدیران و کارکنان آموزش پرورش است. تعداد پاسخ‌دهندگان مجموعاً حدود ۲۱۱ نفر است؛ و داده‌های گروه نمونه با استفاده از نرم افزار SPSS، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که تعهد سازمانی و استرس شغلی و باورهای مذهبی مفادیر ما است که بین آنها رابطه وجود دارد و از طریق آزمون رگرسیون مورد بررسی و اجزای سه مولفه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. که در مولفه بررسی باورهای مذهبی بیشترین اثر را داشت.

کلیدواژه: استرس شغلی، باورهای مذهبی و تعهد سازمانی عملکرد شغلی

مقدمه

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، استرس شغلی، باورهای مذهبی و عملکرد شغلی در مدیران مدارس متوسطه استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۱۳۹۰ به انجام رسید. ابتدا مبانی نظری و پیشینه تحقیق تشریح و در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از پرسشنامه های ۱- آلن و می ۱۹۸۴-۲ پرسشنامه عملکرد پاترسون ۳- پرسشنامه فشارزای شغلی محمدرضا صفارزاده ۱۳۷۷-۴ پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت استفاده شده است.

قرن بیست و یکم برای عالم بشری قرن استرس زا و اضطراب آمیز بوده، مقوله استرس در سراسر جهان موضوع روز بدل گردیده است و استرس و عوامل ناشی از آن در سازمان ها کاملاً محسوس استرس شغلی باعث تاثیر بر میزان تعهد فرد نسبت به سازمان و تداوم رویه در رفتار او می شود. بعلاوه متعهد بودن به کار در مدیران به لحاظ تقویت ایمان، وجدان کاری را همواره بیدار نگه می دارد که در نتیجه به انجام امور خواهد شد و عملکرد شغلی را بهبود می بخشد. (رابینز، ۱۳۸۱). سازمانها به دلیل درگیر شدن با گروههای مختلف انسانی جهت تحقق اهداف خود با مشکلاتی روبه رو شده اند. (دولتیار، خداداد ۱۳۸۶، ص ۵)

مشکل اعظم بسیاری از سازمانها عدم تعهد مدیران و عملکرد سازمانی پایین است. عوامل زیادی می تواند بر تعهد سازمانی تاثیر گذار باشد، لذا شناخت علمی و اصولی مفهوم و میزان استرس شغلی می تواند زیر بنای مستحکمی برای تعهد سازمانی باشد. ماهیت و پیچیدگی شغل مدیریت ایجاب می کند که مدیران با تصمیم گیریهای متنوعی سر و کار داشته باشند، فشار روانی موجود در بین مدیران یکی از مقوله های دخیل در فرایند تصمیم گیری است زیرا مدیران از یک یکسو با مسوولیت های مهم مواجه واز سوی دیگر اختیار و آزادی عمل کافی برای تصمیم گیری را ندارند و این عوامل می تواند فشارهای روانی مدیران را بیشتر نماید (احمدپور: ۱۳۸۸، ص ۷)

آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر زیادی بر اثر بخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده اند. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثر بخشی سازمانی، اکثرابه عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کردند. عملکرد درون نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می شود که در شرح وظایف و نقش های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسائی و پاداش داده می شود. تقریباً از دو دهه قبل، محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده اند. عملکرد فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقشهای رسمی کارکنان بر می گردد که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی شوند. (ارگان، ۱۹۸۸)

مبانی نظری

مفاهیم و تعریف تعهد

تعهد: از نظر لغوی عبارت از برگردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن و نگه داشتن عهد و پیمان می باشد.

(معین، ۱۳۸۲، ص ۴۶۶).

همچنین عبارت از:

- ۱- عمل متعهد شدن به یک مسؤلیت یا یک باور
- ۲- عمل ارجاع یا اشاره به موضوع
- ۳- حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کار. (صادقی فر، ۱۳۸۶، ص ۱۳).

تعاریف تعهد سازمانی

به طور کلی تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب این گونه تعریف شده است:

- ۱- تمایل قوی به ماندن در سازمان
- ۲- تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان

۳- اعتقاد قوی به پذیرش ارزشها و اهداف سازمان (صادقی فر، ۱۳۸۶، ص ۳۷).

هاپ چان^۱ و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۲۵۲) تعهد سازمانی گرایش مثبت افراد نسبت به سازمان است که نتیجه ی ارزیابی وضعیت شغلی و تعلق به سازمان می باشد.

حالتی است که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی باقی ماندن در عضویت آن را دارد (رابینز، ۱۳۸۱، ص ۴۳۵).

اهمیت تعهد سازمانی

از سال ها پیش توجه خاصی برای درک مفهوم تعهد سازمانی شده و نیروی زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. دلیل اصلی این که چرا تعهد سازمانی مهمترین موضوعات تحقیق در رفتار سازمانی طی سالیان گذشته بوده است تأثیر قابل ملاحظه ی آن روی بازدهی می باشد. در حقیقت تعهد می تواند عامل پیش بینی کننده مهمی برای سازمان باشد. در کنار آن نیز مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشترکنند (اله دادی، ۱۳۸۲، ص ۲۴). شهید مطهری اظهار می دارد اگر شخص لیاقت، شایستگی و تعهد حداکثر بهره برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، لیاقت مدیر شدن را دارد که اگر چنین تعهد و شایستگی را ندارند، نباید چنین مسئولیتی به او محول شود. (اسماعیلی، ۱۳۸۰، ص ۶۷).

تأثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد سازمانی

۱- انسجام گروه: برخی مطالعات رابطه انسجام گروهی و تعهد سازمانی را مثبت و تعدادی دیگر، رابطه این دو را منفی دانسته اند.
۲- ارتباطات رهبر: چگونگی ارتباط رهبر با تعهد سازمانی، همبستگی قوی و مثبت دارد. بدین معنی، مدیران که ارتباطات به موقع و صحیحی ایجاد می کنند موجب تقویت محیط کاری و تعهد بیشتر کارکنان می گردند. رهبری مشارکتی نیز با تعهد سازمانی همبستگی مثبت دارد.

۳-وابستگی متقابل وظایف:

در مطالعات رابطه ی وابستگی وظایف با تعهد مثبت و متوسط گزارش شده است و همچنین وقتی کارکنان در شرایط وابستگی شدید وظایف باشند از کمک خود به سازمان و گروههای مرتبط آگاهی خواهند یافت و این خود به تعهد نگری به سازمان منجر می شود. (رهنمای رودپشتی، ۱۳۸۷، ص ۴۰).

مفهوم استرس

در طول زمان های گذشته از استرس برداشت های متفاوت شده است بر همین اساس نیز مفاهیم و تعابیر مختلفی به خود گرفته اما به طور کلی برای روشن شدن مفهوم استرس باید نکاتی را در نظر گرفت:

۱- باید بین استرس و عوامل استرس زا تفاوت قائل شد.

۲- علت استرس همواره عوامل ناخوشایند و نامطلوب نیست بلکه عوامل مسرت بخش و موفقیت آمیز نیز می تواند استرس ایجاد کنند.

۳- به نظر بسیاری از مردم، استرس حالت تهاجمی دارد به این معنا که استرس مفهومی منفی دارد و از این رو کوشش می شود تا از آن پرهیز شود. در حالی که استرس ماهیت دوگانه دارد، به عبارتی دارای دو بعد می باشد که یک بعد آن منفی است و بعد دیگر آن مثبت، بنابراین می توان گفت که استرس تنها یک چیزی ناخوشایند و ناپسند نیست، یک حد مشخصی از استرس می تواند سازنده باشد ما از آن جا که بیشتر به اثرات منفی استرس توجه می کنیم، ماهیت دوگانگی استرس را از یاد برده ایم. (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۳۷۸).

مفهوم استرس شغلی^۲:

استرس شغلی را می توان روی هم جمع شدن عامل های استرس زا و آن گونه وضعیت های مرتبط با شغل را دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند.

استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن شود و یا به عبارت دیگر کنش متقابل بین شرایط کاری و ویژگی های فردی شاغل به گونه که خواسته های محیط کاری^۳ بیش از آن است که فرد بتواند از عهده ی آن ها برآید (راس، آلتمایز، ۱۳۸۵، ص ۲۲).

استرس شغلی عبارت است از احساس و آگاهی شخص کارمند از مشاهده ی وضعیت ها و پیش آمدهای ناخوشایند و واکنش فیزیولوژیکی وی در مقابل خواسته های ناممکن محل کار (چن چن^۴ و همکاران ۲۰۰۸، ص ۵۷۳).

الزامات فیزیکی

الزامات فیزیکی به مکان شغل بستگی دارد، الزامات فیزیکی عبارت از عواملی در محیط کاری فرد که بر ایجاد استرس در وی تأثیر دارد به عنوان نمونه، دمای محیطی، چیدمان دفتر، نور، سروصدا، درجه ی حرارت برای مثال ممکن است کار کردن در فضای آزاد هنگامی که در درجه ی حرارت بی نهایت زیاد ایست، منجر به ایجاد فشار عصبی شود. الزام فیزیکی در مورد دفتر کار نیز می تواند صدق کند و مشکل ساز شود. دفترهایی که دارای طرح نامناسب می باشد گاهی باعث می شود که افراد نتوانند محیط خصوصی برای خود داشته باشد (گریفین، ۱۳۸۷، ص ۱۶۷) الزامات فیزیکی شرایط عادی است که فرد را در میان گرفته، استرس در متغیرهای عادی زمانی رخ می دهد که حداقل شرایط زیستی و ایمنی، جسمانی حفظ نشده باشد. (راندال، ۱۳۸۵، ص ۹۹).

مدیریت استرس در سطح سازمان

موارد فشارزایی زیادی وجود دارد که افراد قادر به جلوگیری از آنها نیست و لازم است سازمان برای حذف یا کاهش اثر آنها وارد عمل شود مهم ترین روش های مدیریت استرس در سطح سازمانی عبارتند از:

-انتخاب و بکارگماری:

اگرچه بعضی از شغل ها در مقایسه با دیگر مشاغل فشار بیشتری را ایجاد می کنند مانند شغل های مدیریتی، اما افراد نیز برای پاسخ در حالت استرس متفاوت هستند

مدیریت نباید استخدام را محدود به افراد با تجربه ی بالا و دارای مرکز کنترل داخلی بنماید، اما چنین افرادی ممکن است تطابق بیشتری نسبت به شغل های پر استرس داشته باشند و آن شغل ها را به صورت اثر بخش تری به انجام برسانند و به عبارت دیگر، مدیریت باید بین شغل و مشاغل تناسب معقوله تری را ایجاد کند (همان منبع ۶۷۱).

-هدف گذاری یا تعیین هدف:

استفاده از هدف گذاری می تواند ضمن ایجاد انگیزش در کارکنان باعث کاهش فشارهای شغلی آنان گردد و مدیران باید هدف هایی را برای زندگی و کار خود تعیین کنند و این هدف ها را با جزئیات آن مشخص سازند تا از طریق، ابهامات مربوط به مسئولیت مدیریتی خود را روشن کنند در هر صورت فرآیند تعیین هدف باعث می شود اضطراب حاصل از فعالیت های بی هدف جای خود را فشارهای سازنده بدهد (انصاری، ۱۳۸۶، ص ۹۲).

-ارتباطات سازمانی

به دلیل اهمیت ارتباطات در تعدیل استرس مدیریت، می توان به عنوان مفهوم جدید شکل دهی ادراک کارکنان از آن استفاده اثر بخش نماید وجود ارتباطات مؤثر صحیح برای مدیران همواره یکی از راه های مهم توفیقی در امور مدیریت به شمار می آید زیرا

1-Job stress
2-Work demand
1-Chen Chen

یکی از مهمترین جنبه های رفتار افراد در سازمان فرآیند ارتباط است اگر مذبذبان بتوانند از یک شبکه ی گسترده ی با کیفیت و مؤثر ارتباطی استفاده کنند، خواهند توانست به بهبود مدل ارتباطی، داخلی و خارجی ارتباطی را شناسایی کنند و آثار آن را به حداقل برسانند و اعمال مدیریت خویش را به اثر بخشی در رسیدن به اهداف خود و سازمان تبدیل کنند به همین ترتیب می توانند خود را از مشکلات زیاد نداشتن ارتباط و فشار روانی حاصل از آن نجات دهد (همان منبع، ص ۹۳).

ارتباط تعهد سازمانی و استرس شغلی

تعهد سازمانی یکی از ضرورت های اصلی برای هر سازمانی به شمار می آید. همچنین تعهد با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است و عامل پیش بینی کننده بر عملکرد سازمان محسوب می شود. عواملی هستند که می توانند میزان تعهد سازمانی افراد را دست خوش تغییرات نمایند از جمله استرس شغلی می باشد. لذا به جهت اهمیت موضوع این پژوهش در راستای رابطه بین این دو متغیر انجام گرفته است، البته پژوهش های محدودی توسط محققین، مرتبط با موضوع پژوهش صورت پذیرفته است و لازم به ذکر است که هر کدام از پژوهشگران نام برده ابعاد مختلفی از استرس شغلی و تعهد سازمانی را بررسی نموده اند که در زیر به آنها اشاره می نمایم.

تحقیقات انجام شده توسط یوسف (۲۰۰۲) نشان می دهد که تعهد فرد به سازمان بر روی رفتارهای کاری فرد از جمله رضایت از کار تأثیر گذر است. یکی از عوامل که می تواند باعث تغییرات میزان تعهد سازمانی گردد استرس شغلی فرد باشد. لذا وی به بررسی تعارض نقش و ابهام در نقش از منابع مهم استرس بر روی میزان تعهد مستمر و تعهد هنجاری از انواع تعهد سازمانی پرداخته و نتایج حاکی از آن بود که رضایت شغلی رابطه مستقیم با تعهد هنجاری و رابطه منفی با تعهد مستمر دارد همچنین هرچه تعارض نقش و ابهام در شغل فرد بیشتر باشد میزان تعهد سازمانی فرد کمتر می شود.

عملکرد

آرنولد و فلامن (۱۹۹۸-۲۰۰۴) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که برای ارتقاء کیفیت عملکرد بایستی فشار روانی را در حد بهینه نگه داشت و در صورتی که میزان فشار روانی از این محدوده کمتر یا بیشتر باشد عملکرد پایین تر خواهد آمد، یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد افراد انگیزش است و بخش عظیمی از نظریه های انگیزش مبتنی بر نیاز می باشد. کراکت و دیگران (۱۹۶۱۹) کشف کردند که دگرگونی در حالات عاطفی کارگران به عملکرد آنان تأثیر ندارد، به شرط اینکه عملکرد لازم، ماهیت قابلی داشته واز تفکر بی نیاز باشد. در سالهای میانی دهه ۱۹۶۰ دویژوهشگر به نامهای ترنولارنس درباره ویژگیهای شغلی تحقیق کردند. آنان پیش بینی کردند که مشاغلی را ترجیح می دهند که پیچیده تر و چالشی تر باشد. در آخرین سال های دهه ۱۹۶۰ ادوین لاک پیشنهاد کرد که باید در جهت تامین هدف خاصی اقدام نمود و چنین مسئله ای میتواند یکی از محرک های اصلی کار به حساب آید. هدف مشخص می نماید که کارگر یا کارمند چه باید بکند و باید چه مقدار تلاش کند، نتیجه تحقیقات (نظریه ارزش هدف) را تایید کرده اند (هدف های خاص باعث افزایش عملکرد می شوند) و این اگر تامین هدف مشکل باشد کسی که آن را می پذیرد عملکرد بهتری خواهد داشت و سرانجام این که بازخور نمودن نتیجه کار، موجب عملکرد های عالی تر خواهد شد، نتیجه تحقیقات نشان می دهد که با ایجاد شرایط خاص برای افراد با به کارگیری نظریه های یادگیری می توان بازدهی، میزان غیبت، تاخیر کارکنان، کیفیت کارکنان و به طور کلی عملکرد آنان را توجیه کرد. (رابینز ۱۳۷۶-۱۶۳۰) کسانی که سطح نگرش مثبت در مورد کارشان دارند، سطح عملکرد آنان بهتر است.

عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد شغلی:

- (۱) بهره وری نیروی انسانی: عوامل بسیاری بر افزایش بهره وری نیروی انسانی مؤثرند که از جمله:
 - آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان.
 - ارتقای انگیزش کارکنان سازمان.
 - ایجاد زمینه های مناسب به منظور ابتکار و خلاقیت کارکنان.

-برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد.

-برقراری نظام مناسب تشویق و تنبیه.

(۲) وجدان کاری و انضباط اجتماعی

(۳) تحول در سیستم و روشها

(۴) صرفه جویی در کلیه مصرف و هزینه های سازمان

(۵) تفاهم بین کارکنان و مدیران

(۶) ساختار سازمانی و سیستمهای کارآمد که هدف از این کار واکنشی مناسب نسبت به شرایطی محیطی و ساده کردن تصمیم گیری است (صنوبری^۵، ۱۳۷۹: ۱۱۷)

باورهای مذهبی و معنویت:

باورهای مذهبی مجموعه ای از اعتقادات نظری و عملی برگرفته از دین میباشد که دیندار خود را ملزم به پایبندی به آن میداند. این اعتقادات طی سده ها توسط شارحان و مجتهدان دین از منابع اصلی اجتهاد دینی استخراج شده و توسط توده معتقد جامه عمل به خود پوشیده است؛ بنابراین هر وقت که از باورهای مذهبی گفته میشود روی سخن بیشتر با مجموعه ای از اعتقادات است که توسط عمده افراد دیندار مورد پذیرش قرار گرفته و از نظر به عمل نیز رسیده است.

طبق شرح ها و توصیفات مفسران و عارفان دینی گوهره دین و باورهای دینی معنویت میباشد که یک رهرو دینی در طی سلوک دینی خود در چارچوب باورهای دینی خویش با خودشناسی و خداشناسی میتواند به آن برسد و از آنجا که این قشر از دین اغلب برای دیندار یقینی میگردد استواری و پابرجایی عقیدتی آن بسیار است و به نوعی برای دیندار وجودی خواهد گشت.

روش تحقیق

در بحث روش تحقیق می توان از زوایای مختلف به موضوعات نگریست. در یک تقسیم بندی، تحقیقات علمی را بنا به هدفی که دنبال می نمایند به سه دسته تحقیقات بنیادی^۵، کاربردی^۶ و تحقیق و توسعه^۷ تقسیم بندی می شود (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۶). جز پژوهش های کاربردی محسوب می شود.

در تقسیم بندی دیگر، تحقیقات براساس نحوه گردآوری داده ها به دو دسته توصیفی^۸ و آزمایشی^۹ مجزا شده اند. «تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آن توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. از نظر روش این پژوهش با توجه به وضوح آن در دسته پژوهشهای توصیفی از نوع همبستگی قرار می گیرد.

در نهایت با توجه به نکات و دیدگاه های ارائه شده، **تحقیق حاضر**، به علت کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات مرتبط با آموزش پرورش **کاربردی** است و از طرفی چون نتایج پژوهش مسئولین را به شناخت بیشتر شرایط موجود و کمک به فرایند تصمیم گیری رهنمون می نماید، از نوع تحقیقات **توصیفی** می باشد. به عبارت دیگر به منظور تحقق هدف های مطرح شده و پاسخ به سئوالات پژوهش، این تحقیق جزء طرح **پیمایشی** است که از روش های توصیفی به شمار می رود.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در آزمون سئوالات تحقیق از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در کلیه تحلیل های آماری، سطح معناداری^{۱۰} پنج صدم مفروض شده است. نتیجه گیری و استنتاجات آماری نیز در کلیه فرضیه ها مبتنی بر قانون مندی کلی آزمون ها است، که بر

^۵- Fundamental or Pure Research

^۶- Applied Research

^۷- Research & Development

^۸-Descriptive Research

^۹-Experimental Research

^{۱۰}. Significance Level

اساس آن چنانچه سطح معناداری بدست آمده، کوچکتر یا مساوی با ۰/۰۵ باشد، فرض صفر H_0 رد شده و فرض تحقیق (H_1)، مبنی بر وجود تفاوت بین دو وضعیت مورد بررسی، تأیید می گردد.

سولات تحقیق:

سوال اصلی:

چه رابطه ای میان تعهد سازمانی، استرس شغلی، باورهای مذهبی، و عملکرد شغلی وجود دارد؟

سولات فرعی:

- ۱- آیا بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین باورهای مذهبی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین استرس شغلی و باورهای مذهبی رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین باورهای مذهبی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۵- از بین متغیرهای تعهد سازمانی، استرس شغلی، کدام یک بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی مدیران محسوب می شوند؟

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی:

بین استرس شغلی، تعهد سازمانی، باور مذهبی و عملکرد شغلی رابطه معنا دار وجود دارد .

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین باور های مذهبی و استرس شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۲- بین عملکرد شغلی و باور های مذهبی رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۳- بین تعهد سازمانی و باور های مذهبی رابطه معنا دار وجود دارد .
- ۴- بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۵- بررسی پیش بینی پذیری عملکرد شغلی از روی تعهد سازمانی، استرس شغلی و باور های مذهبی.

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

قسمت اول پرسشنامه: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

جدول ۱: فراوانی، درصد و درصد تراکمی گروه بر حسب جنسیت

آماره ها جنس	فراوانی Frequency	درصد Percent	درصد تراکمی Cumulative Percent
زن	۱۰	۴,۷	۴,۷
مرد	۱۴	۶,۶	۱۱,۳۰
miss	۱۸۷	۸۸,۶	۱۰۰
کل	۲۱۱	۱۰۰	

جدول ۲: فراوانی، درصد و درصد تراکمی گروه برحسب تحصیلات

آماریها تحصیلات	فراوانی Frequency	درصد Percent	درصد تراکمی Cumulative Percent
فوق دیپلم	۱	۵.	۳۰.۳
لیسانس	۲۴	۱۱.۴	۸۳.۳
فوق لیسانس	۴	۱.۹	۹۶.۷
دکتری	۱	.۵	۱۰۰
miss	۱۸۱	۸۵.۵	
کل	۲۱۱	۱۰۰	

جدول ۳: فراوانی، درصد و درصد تراکمی گروه برحسب

آماریها تحصیلات	فراوانی Frequency	درصد Percent	درصد تراکمی Cumulative Percent
متاهل	۱۶	۷.۶	۷.۶
مجرد	۱	۰.۵	۸.۱
Miss	۱۹۴	۹۱.۹	۱۰۰
کل	۲۱۱	۱۰۰	

بین استرس شغلی، تعهدسازمانی، باورهای مذهبی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه اول: بین باورهای مذهبی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی استرس شغلی و باورهای مذهبی

متغیر	شاخصه های آماری	استرس شغلی
استرس شغلی	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معنی داری (Sig)	۰
	تعداد	۲۱۱
باورهای مذهبی	همبستگی پیرسون	۰/۰۳
	سطح معنی داری (Sig)	۰/۹۶
	تعداد	۲۱۱

جدول ۴ نشان می دهد که بین استرس شغلی و باورهای مذهبی رابطه مستقیم و معناداری دیده نمی شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۰۳)، و اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ بزرگتر است. بنابراین نمی توان گفت استرس شغلی روی باورهای مذهبی تاثیر دارد و بالعکس.

فرضیه دوم: بین باورهای مذهبی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی عملکرد شغلی و باورهای مذهبی

متغیر	شاخصه‌های آماری	عملکرد شغلی
عملکرد شغلی	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰
	تعداد	۲۱۱
باورهای مذهبی	همبستگی پیرسون	۰.۳۵۵**
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰.۰۱۰۰
	تعداد	۲۰۶

جدول ۵ نشان می‌دهد که بین عملکرد شغلی و باورهای مذهبی رابطه مستقیم و معناداری دیده می‌شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۳۵)، و اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت عملکرد شغلی روی باورهای مذهبی تاثیر دارد. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۳۵) با فراوانی ۲۰۶ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ و سطح معناداری (۰/۰۰۱) می‌باشد و از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است.

فرضیه سوم: بین باورهای مذهبی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی تعهد سازمانی و باورهای مذهبی

متغیر	شاخصه‌های آماری	تعهد سازمانی
تعهد سازمانی	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰
	تعداد	۲۱۱
باورهای مذهبی	همبستگی پیرسون	۰.۴۲**
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰.۰۰۱
	تعداد	۲۰۹

جدول ۶ نشان می‌دهد که بین و باورهای مذهبی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دیده می‌شود. میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۴۲)، چرا که سطح معناداری (۰/۰۰۱) از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت تعهد سازمانی روی باورهای مذهبی تاثیر دارد؛ و میزان ضریب همبستگی به دست آمده با فراوانی ۲۰۹ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است، اینکه سطح معناداری (۰/۰۰۱) است و Sig از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است.

فرضیه چهارم: بین عملکرد شغلی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۷: نتایج ضریب همبستگی عملکرد شغلی و استرس شغلی

متغیر	شاخصه‌های آماری	استرس شغلی
استرس شغلی	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰
	تعداد	۲۱۱
عملکرد شغلی	همبستگی پیرسون	۰.۳۷**

۰۰۰۱۰	سطح معنی داری (Sig)	
۲۰۷	تعداد	

جدول ۷ نشان می‌دهد که بین عملکرد شغلی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری دیده می‌شود. میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰-/۳۷)، بدلیل اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت عملکرد شغلی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری دیده می‌شود، چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده با فراوانی ۲۰۹ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است و مقدار آن منفی است. پس استرس شغلی باعث می‌شود عملکرد شغلی پایین آید. فرضیه پنجم: بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی تعهد سازمانی و استرس شغلی

متغیر	شاخصه‌های آماری	استرس شغلی
استرس شغلی	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معنی داری (Sig)	۰
	تعداد	۲۱۱
تعهد سازمانی	همبستگی پیرسون	۰-۴۱**
	سطح معنی داری (Sig)	۰۰۰۱۰
	تعداد	۲۰۵

جدول ۸ نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری دیده می‌شود. میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰-/۴۱)، چرا که سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت بین تعهد و استرس شغلی رابطه معکوس و معنا داری دیده می‌شود، چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده با فراوانی ۲۰۵ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است، مقدار آن منفی است و استرس شغلی باعث می‌شود تعهد سازمانی نیز پایین آید. از آزمون تحلیل واریانس یک متغیره (ANOVA) جهت بررسی تفاوت بین عملکرد با تعهد سازمانی و استرس شغلی مذهب تفاوت معنی داری مشاهده می‌گردد. تعهد سازمانی و استرس شغلی مذهب متغیر مستقل و عملکرد شغلی متغیر وابسته استفاده گردید. بررسی نتایج ($F_{(13,76)}=5/99, P=0/0001$) که تفاوت معنی داری را تایید می‌کند.

جدول ۹: آزمون تفاوت میانگین عملکرد شغلی با تعهد سازمانی و استرس شغلی و مذهب

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.159	3	2.386	13.760	.000 ^a
Residual	34.686	200	.173		
Total	41.845	203			

a. Predictors: (Constant), mazhab, stress, organization

b. Dependent Variable: function

جدول ۱۰- رگرسیون عملکرد شغلی با تعهد سازمانی و استرس شغلی و مذهب

آماره عملکرد شغلی	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معنی داری	R ²	مدل	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد								
(Constant)	3.779	.304		12.430	.000		رگرسیون	7.159		
تعهد سازمانی	.127	.057	.149	2.241	.026	.۱۷۱	باقی مانده	34.686	13.760	.000 ^a
استرس شغلی	.085	.037	-.337	2.280	.024					
مذهب	-.447	.087	.144	-5.164	.000					

نتایج جدول ۱۰ حاکی از آن است که متغیرهای پیش بینی تعهد سازمانی، استرس شغلی و باورهای مذهبی نقش قابل توجهی در تبیین نمرات عملکرد مدیران دارد؛ که چنین قدرت تبیینی در بعد تعهد سازمانی برای عملکرد شغلی ۱۲ درصد می باشد؛ یعنی نمره تعهد سازمانی مدیران حدود ۱۲ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی (تبیین) می کند ($p < 0/026$) و ($B = 0/127$)، همچنین استرس شغلی ۸ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی می نماید ($B = 0/085$) / ($p < 0$)؛ و در نهایت باورهای مذهبی ۴۴ درصد از نمرات عملکرد شغلی مدیران را تبیین می کند ($B = -/447$) ($p < 0/0001$) . بنابر این در پژوهش حاضر متغیرهای پیش بین به ترتیب اهمیت تاثیر بر عملکرد شغلی عبارتند از باورهای مذهبی، تعهد سازمانی و استرس شغلی هستند؛ بنابراین می توان گفت از نظر اثر بخشی متغیرها باورهای مذهبی در نمونه حاضر بیشترین وزن و اهمیت را دارد و پس از آن تعهد سازمانی و در نهایت استرس شغلی. از روی رگرسیون می توان عنوان کرد که سه متغیر مورد اشاره مجموعاً بیش از ۶۰ درصد واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می نماید.

نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق:

در این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی، استرس شغلی، باورهای مذهبی و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت و از آزمون فرضیه ها نتایج زیر بدست آمد.

نتایج حاصل از فرضیه اصلی:

بین استرس شغلی، تعهد سازمانی، باورهای مذهبی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از فرضیه های فرعی:

فرضیه اول: بین باورهای مذهبی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که بین استرس شغلی و باورهای مذهبی رابطه مستقیم و معناداری دیده نمی شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($0/03$)، و اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای $0/05$ بزرگتر است. بنابراین نمی توان گفت استرس شغلی روی باورهای مذهبی تاثیر دارد و بالعکس .

فرضیه دوم: بین باورهای مذهبی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که بین عملکرد شغلی و باورهای مذهبی رابطه مستقیم و معناداری دیده می شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($0/35$)، و اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای $0/05$ کمتر است. بنابراین می توان گفت عملکرد شغلی روی باورهای مذهبی تاثیر دارد، چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($0/35$) با فراوانی ۲۰۶ نفر در سطح آلفای $0/01$ چرا که سطح معناداری ($0/0001$) می باشد و از مقدار آلفای $0/05$ کمتر است.

فرضیه سوم: بین باورهای مذهبی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین و باورهای مذهبی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دیده می‌شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۴۲)، بدلیل این که سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت تعهد سازمانی روی باورهای مذهبی تاثیر. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده با فراوانی ۲۰۹ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است، و اینکه سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) بدست آمده و Sig از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است.

فرضیه چهارم: بین عملکرد شغلی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین عملکرد شغلی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری دیده می‌شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰-۰/۳۷)، و اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. میزان ضریب همبستگی به دست آمده با فراوانی ۲۰۹ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است، مقدار آن منفی است استرس شغلی باعث می‌شود عملکرد شغلی پایین آید.

فرضیه پنجم: بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری دیده می‌شود. چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰-۰/۴۱)، و اینکه سطح معناداری از مقدار آلفای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت تعهد و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده با فراوانی ۲۰۵ نفر در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است، مقدار آن منفی است استرس شغلی باعث می‌شود تعهد سازمانی نیز پایین آید. رگرسیون عملکرد شغلی با تعهد سازمانی و استرس شغلی و مذهب:

حاکمی از آن است که متغیرهای پیش بینی تعهد سازمانی، استرس شغلی و باورهای مذهبی نقش قابل توجهی در تبیین نمرات عملکرد مدیران دارد؛ که چنین قدرت تبیینی در بعد تعهد سازمانی برای عملکرد شغلی ۱۲ درصد می‌باشد؛ یعنی نمره تعهد سازمانی مدیران حدود ۱۲ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی (تبیین) می‌کند ($p < 0/024$, $B = 0/085$)؛ و در همچنین استرس شغلی ۸ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی می‌نماید ($p < 0/0001$, $B = -/447$). بنابراین این در نهایت باورهای مذهبی ۴۴ درصد از نمرات عملکرد شغلی مدیران را تبیین می‌کند. بنابراین این در پژوهش حاضر متغیرهای پیش بین به ترتیب اهمیت تاثیر بر عملکرد شغلی عبارتند از باورهای مذهبی، تعهد سازمانی و استرس شغلی هستند؛ بنابراین می‌توان گفت از نظر اثر بخشی متغیرها باورهای مذهبی در نمونه حاضر بیشترین وزن و اهمیت را دارد و پس از آن تعهد سازمانی و در نهایت استرس شغلی. از روی رگرسیون می‌توان عنوان کرد که سه متغیر مورد اشاره مجموعاً بیش از ۶۰ درصد واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می‌نماید.

پیشنهادهای پژوهش:**الف) پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی:**

- ۱- احترام و حفظ حرمت و شخصیت مدیران آموزشی توسط مسئولین و افراد جامعه.
- ۲- ارزش گذاشتن به شایستگی‌ها، سلاقی و آفرینندگی مدیران آموزشی در محیط کار از طریق مدیریت پدران (سرپرستی در نقش پدری خیرخواه) و دارا بودن صلاحیت علمی، اخلاقی و مدیریتی مسئولین مافوق.
- ۳- می‌توان حجم نمونه را بیشتر کرد.
- ۴- پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر استان‌ها و نیز در همه‌ی مقاطع انجام گیرد.

ب) پیشنهادهای کاربردی (عملی):

- ۱- برقراری نظام حقوق و مزایای منطقی و منصفانه درمیدان آموزشی و فراهم ساختن امکانات رفاهی و قدردانی و تجلیل از زحمات آنها به طور مداوم.

۲- فراهم ساختن شرایط لازم برای پیشرفت و ارتقای کمی و کیفی سطح تحصیلات و معلومات مدیران آموزشی همگام با پیشرفت علوم در عصر معاصر.

منابع فارسی

۱. ابراهیمی، وحید، ۱۳۸۷، کنترل استرس در محل کار، مجله بازار کار، شماره ۴۲۰، ص ۶
۲. ارشادی، مجید، ۱۳۸۶، بررسی رابطه هوش هیجانی و فشار روانی با اتخاذ سبک های مختلف، کنارآمدن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد رودهن دانشکده روانشناسی عمومی
۳. احمد پور، محمد، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران در شعب بانک سپه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت .
۴. احمدی، وحید، ۱۳۸۴، نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکردی دینی، تهران، نشر زمزم هدایت
۵. اوپنهایم، ان (۱۳۶۹)، طرح پرسشنامه و سنجش نگرش ها، ترجمه مرضیه کریم نیا، مشهد، آستان قدس رضوی، چاپ اول .
۶. توسلی، مرتضی، ۱۳۸۴، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان نیروی هوایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور
۷. جاهد، حسین، ۱۳۸۴، سلامت سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۵۹ .
۸. خطیب، محمد، ۱۳۸۶، بررسی و مقایسه رابطه فشار روانی مدیران با فرهنگ سازمانی از دیدگاه معلمان شهرستان خواف، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم
۹. دانایی فرد، حسن، الوانی، مهدی، آذر، عادل، ۱۳۸۳، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت رویکردی جامع، تهران: انتشارات صفار اشراقی
۱۰. دلاور، علی، ۱۳۸۶، روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، چاپ بیست و دوم، تهران، نشر ویرایش
۱۱. دلاور، علی، ۱۳۸۵، مبانی نظری و علمی در پژوهش در علوم انسانی، تهران، انتشارات رشد
۱۲. دواس، دی، ای (۱۳۷۶) پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایینی، انتشارات نی، چاپ اول، تهران .
۱۳. رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۴) کندوکاو و پنداشته ها، تهران، شرکت سهامی انتشار .
۱۴. رابینز، آنتنی، ترجمه پارسائیان، ع، و، اعرابی، م، ۱۳۸۱، مدیریت رفتار سازمانی جلد اول، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی .
۱۵. رستگار، علی: معنویت در سازمان، رساله دکترا، دانشگاه تهران، ۱۳۸۴
۱۶. ساعتچی، محمود، کامکاری کامبیز، عسکریان مهنار، آزمونهای روانشناختی، ۱۳۸۹
۱۷. سرایی، حسن. (۱۳۷۲). «مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق» ؛ تهران: انتشارات سمت
۱۸. سرمد، ز؛ ع. بازرگان و حجازی (۱۳۸۶)؛ روش‌های تحقیق علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه،
۱۹. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه، ۱۳۸۵، روش های تحقیق در علوم رفتاری
۲۰. سید جوادیان، رضا، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات نگاه دانش
۲۱. فخیمی، فهیمه، ۱۳۸۱، فشار عصبی و تعارض در سازمان و راه های مقابله با آنها، تهران انتشارات هوای تازه
۲۲. عسگریان، مصطفی، ۱۳۸۵، سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، تهران انتشارات امیرکبیر .
۲۳. عسگریان، مصطفی، ۱۳۸۵، رفتار سازمانی، تهران انتشارات امیرکبیر .
۲۴. علاقه بند، علی، ۱۳۷۶، ص ۱۲، اصول مدیریت آموزشی، نشر پیام نور
۲۵. کاظمی، خدیجه: مدیریت با تکیه بر معنویت، مجله تدبیر شماره ۱۴۹، ص ۷۹-۸۰، ۱۳۸۳

۲۶. گریفین، م، ترجمه الوانی، مهدی و، معمارزاده، غلامعلی، ۱۳۸۷، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات مروارید .
۲۷. مالکی، محمد، ۱۳۸۲، رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی مدیران تأمین اجتماعی سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت
۲۸. متسامورنن، جری (۱۳۸۵). مبانی نظری آزمون و آزمون سازی. (ترجمه شیده کامکار و اسدالله آسرای). تهران: انتشارات بهینه .
۲۹. منصورفر، کریم (۱۳۸۵). روش‌های آماری. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
۳۰. میلر، دلبرت (۱۳۸۰) راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایینی، تهران، نشر نی .
۳۱. نبوی، بهروز (۱۳۷۲). «مقدمه بر روش تحقیق در علوم اجتماعی»، تهران: انتشارات فروردین، چاپ یازدهم .
۳۲. وایزبرگ، ب. هربرت و بروس براون (۱۳۶۲). «درآمدی بر تحقیق پیمایشی و تحلیل داده‌ها»، ترجمه جمال عابدی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی .
۳۳. هومن، حیدر علی (۱۳۸۶). شناخت روش علمی در علوم رفتاری. تهران: انتشارات سمت. چاپ اول.
34. Arnold, I, Cooper, and, Roberson, T, (2005), Work psychology understanding human behavior the work place, pub England.
35. Burack,E. (1999), Spirituality in the work place, Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.4, pp.280-91
36. Borsboom., R., and, Menguc, B., (2003), stressors and job outcomes in sales: a triphasic model Versus a Linear – quadratic – interactive model, jour. Business research, No.
37. Cavanagh, G.F. (1999), “Spirituality for managers: Context and Critique”, Journal of Organization Change Management, Vol. 12, No. 3. pp186-99
38. chen chen, j., and, Silverthorne., c., (2006), organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America jour.
39. Conti, R, and, cooper, C., (2006), the effects of Lean production on worker job stress, jour. Operations and production management, vol.
40. chmel, N., (2000), introduction to work and organizational psychology, European perspective, pub USA
41. Lee, S.H, and Lee, T.W., and Lum, C.F., (2008) the effects employee services on organizational commitment and intentions to quit, personnel Review vol.
42. Gerald F. Cavanah, (1999), Spirituality for Managers: Context and Critique, Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.3, pp.186-199, MCB university.
43. Hinnells R. John, (1995), A New Dictionary of Religions, Blackwell.
44. joiner th. A, and Bakalis, S, (2006), the antecedents of organizational commitment the case of Australian casual academics jour. Educational management vol.
45. Mitrof Lan I. and Denton Elizabeth A. (1999), A Study of Spirituality in the Workplace, Sloan Management Review, Summer 1999, PP.83-92.
46. Myers, J. E. (1990), Wellness Throughout the Lifespan, Guidepost.
47. Marques, J.F, (2006) The spiritual worker, Journal Of Management Development, Vol.25, No. 9, pp884-95
48. Michael, O, and court, D, (2009), Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators Jour. Educational management vol.

49. Mow day, R.T, (2000), Reflection on the stay and relevance of organizational commitment, Review human resource management, vol.
50. Mayer, R.C, Herscoritch, L, (2002), commitment in the workplace, toward a general model, Review human resource management, vol.
51. Neal, J. (1997), Spirituality in management education: a guide to resources, Journal of Management Education, Vol. 21, No. 1, February, pp. 121-39
52. Parish, J., Eadwallunder, s, Basch, P, (2008), want to need to, caught to: Employee commitment to organizational change, vol.
53. Rego, A, Cunha, M, (2008), workplace spirituality and organizational commitment, Jour. Organizational change, vol.
54. Seydel, E.R, (2007), why work?, Review. Personnel, vol.
55. Yousef, D.A, (2002), Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressor and organizational commitment, Jour. Managerial psychology, vol.