

Original Article

The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Affiliation among the Staff of Public Hospitals

Akbar Bahmani Chobbasti¹, Seyed Mehdi Mousavi Davoudi^{2*}

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, University of Islamic Denominations, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

Email: mmousavi@mazaheb.ac.ir

Received: 8 Aug 2019 Accepted: 30 Dec 2019

Abstract

Background and Aim: Increasing the productivity of the organization requires employees with motivation and commitment. The present study was conducted to determine the relationship between workplace spirituality and organizational belonging in the staff of public hospitals of Isfahan city in 2019.

Materials and Methods: In this descriptive-correlational study, the statistical population included 580 employees of public hospitals in Isfahan. The sample size was estimated 230 people using Kerjesi and Morgan tables and the sampling was done by cluster random sampling. To collect data, Milliman et al's workplace spirituality and Schaufeli & Bakker's organizational affiliation standard questionnaires were used. Data analysis was performed using correlation and regression tests in SPSS software 16 at the significance level of 0.05.

Findings: There was a significant positive correlation between workplace spirituality and employees' organizational affiliation ($r=0.527$, $p<0.01$). Among the components of spirituality in the workplace, alignment with organizational values, sense of dependence and meaningful work were most associated with organizational belonging, respectively ($r=0.446$, $r=0.508$, $p<0.01$).

Conclusion: The findings show that spirituality in the workplace significantly predicts the organizational belonging of employees. Therefore, it is recommended that hospital managers enhance employees' sense of organizational belonging and productivity by strengthening the components of spirituality in the workplace.

Keywords: Spirituality; Workplace; Organizational Affiliation; Hospital

Please cite this article as: Bahmani Chobbasti A, Mousavi Davoudi SM. The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Affiliation among the Staff of Public Hospitals. *Bioethics Journal* 2019; 9(34): 59-66.

ارتباط معنویت در محیط کار و تعلق سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های دولتی

اکبر بهمنی چوب‌بستی^۱، سیدمهدی موسوی داودی^{۲*}

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه مذاهب اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: mmousavi@mazaheb.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۸/۵/۱۷ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۹

چکیده

زمینه و هدف: افزایش بهره‌وری سازمان مستلزم کارکنان دارای انگیزش و تعهد سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه معنویت در محیط کار و تعلق سازمانی در کارکنان بخش درمان استان اصفهان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این پژوهش توصیفی - همبستگی، جامعه آماری شامل ۵۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۷ بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۳۰ نفر برآورد و نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران و تعلق سازمانی شفلی و بکر استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS 16 در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

یافته‌ها: بین معنویت در محیط کار با تعلق سازمانی کارکنان رابطه معنادار مثبتی وجود داشت ($r=0/527, p<0/01$). از بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، همسویی با ارزش‌های سازمانی، احساس وابستگی و کار معنادار، به ترتیب بیشترین ارتباط را با تعلق سازمانی داشتند ($r=0/446, r=0/508, p<0/01$).

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که معنویت در محیط کار به‌طور معناداری تعلق سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند؛ لذا، توصیه می‌شود تا مدیران درمان با تقویت مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، احساس تعلق سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان را ارتقا بخشند.

واژگان کلیدی: معنویت؛ محیط کار؛ تعلق سازمانی؛ بیمارستان

مقدمه

افزایش بهره‌وری سازمان مستلزم کارکنان دارای انگیزش و تعهد سازمانی است (۱). محققین سعی دارند با توصیف و بررسی متغیرهای مؤثر بر افزایش عملکرد شغلی و سازمانی، به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها کمک کنند (۲). سازمان‌ها به‌طور روزافزون در جستجوی کارکنانی هستند که وفادار به سازمان بوده و به آن احساس تعلق داشته باشند (۳). کارکنانی که احساس تعلق به سازمان داشته باشند، هویت شخصی خویش را با هویت سازمانی پیوند می‌دهند و نیتی برای ترک سازمان ندارند (۴). چنین کارکنانی به سازمان و سیاست‌های آن اعتماد دارند و در راه پاسداری و محافظت از سازمان تلاش می‌کنند (۵). احساس تعلق به سازمان می‌تواند اعضای سازمان را به عمل در راستای منافع و علایق جمعی برانگیزاند و ارتباطات عاطفی و برنامه‌ریزی‌های سازمانی را جهت دهد (۶).

براساس مطالعات انجام شده، تعلق سازمانی عاملی است که نتایج مطلوبی را برای سازمان رقم می‌زند و باعث موفقیت و توسعه عملکرد فردی و سازمانی می‌شود. تعلق سازمانی در کارکنان موجب می‌شود که شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری و اطاعت قوی داشته باشد و گرایش به مشارکت سازمانی و پذیرش اهداف و ارزش‌های بنیادی سازمان بین اعضای سازمان تقویت شود (۷-۸)؛ همچنین، موجب می‌شود که کارکنان برای نیل به اهداف فردی و سازمانی از هیچ کوششی دریغ نکنند و در جهت تأمین نیازهای ارباب رجوع بکوشند تا سازمان به یک مزیت رقابتی دست یابد (۷). در تحلیل عوامل مؤثر بر تعلق سازمانی در علوم مدیریت و سازمان به متغیرهای متعدد فردی و سازمانی توجه شده است و پژوهش‌های مختلف سعی در تبیین عواملی دارند که بر تعلق سازمانی تأثیرگذار باشد (۹). در این میان، شرایط محیط کاری کارکنان مورد توجه مدیران و پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است. داشتن محیط کاری خوب یکی از چالش‌های مهم مدیریت سازمان‌ها در عصر حاضر است. ورود مفاهیم جدید معناجویی در کار، شناخت ارزش‌های کاری، اخلاق حرفه‌ای، معنا بخشی به زندگی کارکنان و سازمان، پارادایم جدیدی را

تحت عنوان معنویت محیط کاری ایجاد کرده است که می‌کوشند از پارادایم‌های خشک و بی‌روح سازمانی فاصله بگیرند. معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به‌طور فزاینده‌ای به ورای فرایندهای کاری می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد (۱۰). بسیاری از محققین، معنویت را منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که آن‌ها را در تحقق کارایی و اثربخشی یاری می‌رساند (۱۱). محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند مزایا و منافی از قبیل افزایش صداقت و اعتماد (۱۲)، تعهد سازمانی (۱۳)، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی (۱۴)، افزایش خلاقیت (۱۵)، افزایش بهره‌وری (۱۶)، بهبود رفتار شهروندی سازمانی (۱۷) و انگیزش در کار (۱۸) را به همراه داشته باشد. ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را در زمینه سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (۲۰-۱۹).

مطالعات متعددی ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج پژوهشی با عنوان رابطه معنویت در محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که رابطه معنادار معنویت محیط کاری و رضایت مشتریان به‌طور مستقل و عدم تأیید نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین معنویت در سطوح فردی (کار بامعنا) و سازمانی (همسویی ارزش‌ها) با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتریان رابطه مثبت و معنادار دارد؛ اما در سطح گروهی (احساس همبستگی) با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتریان رابطه معناداری ندارد (۲۱). در پژوهش دیگری معنویت محیط کار بر مؤلفه‌های نوع‌دوستی، ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر داشت، ولی تأثیر آن بر مؤلفه‌های وجدان و جوانمردی شهروندی سازمانی مشاهده نشد (۱۷). محمدی و همکاران در بررسی رابطه میان ابعاد معنویت محیط کاری (احساس تعلق و وابستگی به گروه، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، معناداری در کار) و ادراک کارکنان از ویژگی مدیران‌شان

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل ۵۸۰ نفر کارکنان رسمی شاغل در بیمارستان - های دولتی شهر اصفهان بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۳۰ نفر برآورد شد. نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای و تصادفی انجام شد. برای سنجش معنویت در کار از پرسش‌نامه میلین و همکاران، که سه مؤلفه احساس همبستگی در کار، معناداری در کار و همسویی با ارزش‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ گویه است که بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) تنظیم شده است (۱۴). ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر، ۰/۷۸ برآورد شد. علاوه بر این، برای سنجش تعلق سازمانی از پرسش‌نامه شفلی و بکر با ۱۵ گویه استفاده شد. در این پرسش‌نامه نیز از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) بهره گرفته شده است (۲۹). پایایی این پرسش‌نامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۲ تأیید شد.

برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها، روایی محتوایی و صوری توسط ۳ نفر از اساتید گروه مدیریت و ۳ نفر از اساتید گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور تأیید شد. پس از توزیع ۲۵۰ پرسش‌نامه، تعداد ۲۳۶ پرسش‌نامه تکمیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت تمامی افراد در پژوهش حاضر به صورت آگاهانه و داوطلبانه و با رضایت شفاهی آنان بود و محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان رعایت شد.

یافته‌ها

میانگین متغیرهای تحقیق و نیز مؤلفه‌های معنویت در محیط کار بالاتر از ۳ بود (جدول ۱).

براساس چهار مؤلفه رهبری خدمتگزار (خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد، مهرورزی) به این نتیجه رسیدند که بین ارزیابی کارکنان از جو سازمان بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و ارزیابی مدیران بر اساس مؤلفه‌های خدمتگزاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲). نوع دوست گیلانی و همکاران نیز به مطالعه رابطه معنویت در محیط کار و ابعاد سه‌گانه آن (کار معنادار، حس همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمانی) با عزت نفس سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی گیلان پرداختند. نتایج تحقیق آنان بیانگر وجود رابطه معنادار ابعاد سه‌گانه معنویت در محیط کار با عزت نفس سازمانی است؛ بنابراین، یکی از راه‌های ارتقای عزت نفس کارکنان، بهبود شاخص‌های معنویت در محیط کار است (۲۳). یعقوبی و همکاران نیز به این نتیجه رسیدند که تمامی ابعاد معنویت سازمانی با متغیر شادکامی ارتباط دارند (۲۴). نتایج مطالعه اباذری محمودآباد و امیریان زاده (۲۵) نیز نشان داد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ملایی و همکاران در بررسی رابطه معنویت در محیط کار (اشتیاق معنوی، تجربه عرفانی و معنوی، پیوند معنوی و احساس یگانگی)، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی (نیرومندی، فداکاری و جذب) با عملکرد وظیفه مشاهده کردند که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۶). خورشید و یزدانی نیز مشاهده کردند که اعتماد کارکنان به سازمان و هنجار تقابل و دوسویگی بر روی احساس تعلق سازمانی آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد (۲۷).

بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی و پیامدهای حاصل از آن نشان می‌دهد که عوامل سازمانی بر احساس تعلق کارکنان و پیامدهای آن تأثیرگذار است (۲۸). علاوه بر این، با توجه به نقش مثبتی که محیط کاری، به‌ویژه فضای معنوی محیط کار بر رفتار کارکنان دارد، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه معنویت در محیط کار و تعلق سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۸ انجام شده است.

باتوجه به محدودیت نمونه تحقیق به کارکنان بیمارستان- های دولتی شهر اصفهان، لازم است در تعمیم نتایج آن احتیاط کرد. پیشنهاد ما برای پژوهش‌های بعدی انجام مطالعه در سطح بیمارستان‌های دانشگاهی، دولتی و غیر دولتی است.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که معنویت در محیط کار به‌طور معناداری تعلق سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند؛ لذا، توصیه می‌شود تا مدیران درمان با تقویت مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، احساس تعلق سازمانی کارکنان را ارتقا بخشند. طبق یافته‌های پژوهش حاضر، با تقویت معنویت محیط کاری، بر میزان تعلق و دلبستگی کارکنان به سازمان افزوده می‌شود. کارکنانی که احساس معنا و مفهوم عمیق کار خویش را به‌روشنی درک کنند، احساس همبستگی بیشتری با کار و سازمان خویش خواهند داشت و ارزش‌ها و اهداف خویش را هم‌راستا با ارزش‌های سازمانی می‌بینند. کار معنادار، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های معنویت، شامل حسی عمیق از معنا و مفهوم در کار است. معنا و مفهوم در کار خود شامل لذت بردن از کار، انرژی و روحیه گرفتن از کار، احساس مفید بودن در کار و مهم بودن کار برای فرد می‌شود؛ لذا، از طریق افزایش هر یک از این شاخص‌ها می‌توان بهبود معناداری کار را انتظار داشت که خود بر تعلق سازمانی مؤثر است. همسویی ارزش‌ها به‌عنوان مؤلفه دیگری از معنویت شامل همسویی ارزش‌های فردی با اهداف، مأموریت و ارزش‌های سازمانی است. باتوجه به اهمیت بخش درمان، این همسویی، سبب می‌شود که کارکنان تمایل بیشتری به بروز رفتارهای کارکردی در جهت دستیابی به اهداف سازمانی داشته باشند.

تشکر و قدردانی

از همکاری افراد مورد مطالعه برای مشارکت در پژوهش قدردانی می‌شود.
تعارض منافع وجود ندارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بین معنویت در محیط کار با تعلق سازمانی رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد ($r=0/527, p<0/01$). در بین ابعاد معنویت در محیط کار، مؤلفه‌های همسویی با ارزش‌های سازمانی و کار معنادار به ترتیب بیشترین و کم‌ترین همبستگی را با تعلق سازمانی داشتند (جدول ۲).

بحث

یافته‌ها نشان داد که بین معنویت در محیط کار با تعلق سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تمامی ابعاد معنویت در محیط کار (کار بامعنا، همسویی با ارزش‌های سازمان و احساس همبستگی) با تعلق سازمانی رابطه مستقیم مثبت و معناداری داشتند. در بین ابعاد معنویت در محیط کار، مؤلفه‌های همسویی با ارزش‌های سازمانی و کار معنادار به ترتیب بیشترین و کم‌ترین شدت رابطه را با تعلق سازمانی داشتند. بر اساس نتایج آزمون تحلیل واریانس گام اول می‌توان استنباط کرد که بین متغیر پیش‌بین (احساس همبستگی) و متغیر ملاک (تعلق سازمانی) رابطه خطی معناداری وجود دارد و احساس همبستگی به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی تعلق سازمانی است. این یافته با نتایج رگو و پینا، که ارتباط معناداری را بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی تأیید نمودند، (۳۰) و با نتایج پژوهش میلیمن و همکاران، که بر ارتباط معناداری میان معنویت در محیط کاری و نگرش‌های شغلی تأکید کردند، همسوست (۱۴). همچنین نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات مبتنی بر ارتباط معنویت در محیط کاری با رضایت مشتریان (۲۱)، ادراک رهبری خدمتگزار در سازمان (۲۲)، احساس عزت نفس کارکنان (۲۳)، شادابی سازمانی (۲۴)، رفتار شهروندی سازمانی (۲۵) و انگیزش درونی و عملکرد شغلی (۲۶) همسوست. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن است که معنویت محیط کاری می‌تواند رفتارهای کارکردی کارکنان سازمان را تقویت کند، منجر به افزایش تعهد کارکنان شود، انگیزش و شادابی کارکنان را بهبود بخشد، رفتارهای شهروندی کارکنان را بروز دهد و نهایتاً بهره‌وری فردی و سازمانی را بهبود بخشد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

مقادیر عددی	متغیر
۳/۹۵±۰/۵۳۰	تعلق سازمانی
۳/۲۶±۰/۶۴	معنویت در محیط کار
۳/۳۲±۰/۵۱۶	همسویی با ارزش‌های سازمانی
۳/۲۴±۰/۶۶۴	احساس همبستگی
۳/۱۲±۰/۶۸۰	کار معنادار

جدول ۲: ماتریس همبستگی معنویت در محیط کار و تعلق سازمانی

متغیر	معنویت در محیط کار	همسویی با ارزش‌های سازمانی	احساس همبستگی	کار معنادار
تعلق سازمانی	۰/۵۲۷**	۰/۵۰۸**	۰/۴۹۹**	۰/۴۴۶**

* معناداری در سطح ۰/۰۵

** معناداری در سطح ۰/۰۱

References

1. Change Howard JK, Thomas EB, John PM. Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions. London: Routledge; 2012.
2. Pratt MG, Foreman PO. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review* 2000; 25(1): 18-42.
3. Read C. Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management* 2001; 12(8): 1269-1291.
4. Smidts A, Pruyn A, Riel CBM. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal* 2001; 49(5): 1051-1062.
5. Jazayeri SH, Karami P. Investigating the relationship between organizational culture and organizational affiliation of Lorestan province employees. Research project. Lorestan: Lorestan Province Water and Wastewater, Organization: Lorestan Jihad; 2009. [Persian]
6. Haslam SA, Postmes T, Ellemers M. More than a metaphor: organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management* 2003; 14(4): 357-369.
7. Keshvari E. Investigating the Relationship between Employee Acknowledgment and Organizational Commitment in Branches of Kowsar Credit Institution, Lorestan Province. Tehran: First National Conference on Social Sciences, Educational Sciences, Psychology and Social Security; 2017. [Persian]
8. Fani AA, Esakhani A, Danaee Fard H. Explaining antecedents of work engagement and its effect on organizational commitment. *IJBQ* 2012; 16(2): 151-166. Available at: <http://www.journals.modares.ac.ir/article-19-9443-fa.html>. [Persian]
9. Farahmand AA, Kasraei A. Affiliation and organizational Commitment. *Informational Journal of Management* 2016; 1(190): 129-136. [Persian]
10. Kinjerski V, Skrypnik B. Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management* 2004; 17(1): 26-42.
11. Barret R. Culture and consciousness: Measuring spirituality in the workplace by mapping values. Edited by Giacalone RA, Jurkiewicz CL. Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance. London: Taylor & Francis; 2014.
12. Krishnakumar S, Neck C. The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology* 2002; 17(3): 153-164.
13. Benefiel M. Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management* 2003; 16(4): 367-377.
14. Milliman J, Czaplewski A, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management* 2003; 16(4): 426-447.
15. Fernando M. Spiritual leadership in the entrepreneurial business: A multifaith study. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing; 2007.
16. Garcia Zamor JC. Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review* 2003; 63(3): 355-363.
17. Beikzad J, Yazdani S, Hamdollahi M. workplace spirituality and its effect on organizational citizenship behavior. *Quarterly Journal of Educational Management Researchs* 2011; 3(1): 61-90. [Persian]
18. Farhangi A, Rastgar A. Presenting and explaining the motivational model of spirituality. *Daneshvar Raftar* 2006; 13(20): 1-25. [Persian]
19. Rastgar A, Vares SH. God in organization; combination of spiritual life and work life. *Quarterly Journal of Management Sciences* 2008; 3(11): 73-99. [Persian]
20. Rastgar A, Abedi Jafari H. The emergence of spirituality in organizations: The concepts, hypotheses and conceptual model. *Quarterly Journal of Management Sciences* 2007; 2(5): 99-121. [Persian]
21. Sanobar N, Rahimi Aghdam S. The relationship between workplace spirituality and customer satisfaction with the mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of Culture Strategy* 2014; 26(2): 179-207. [Persian]
22. Mohammadi F, Hazrati M, Jafari M. Investigating the Relationship between Workplace Spirituality and Employee Perception of Servant Leadership. *Journal of Public Management Research* 2013; 6(20): 145-164. [Persian]
23. Hemmati Noudoost Gilani M, Hassanzadeh MS, Monzavi F. The relationship between spirituality in the workplace and organizational self-esteem. *Organizational Behavior Studies* 2015; 4(1): 51-74. [Persian]
24. Yaghoubi NM, Raghbi M, Zahra M. Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Staff Happiness: A Case Study in the Golestan

Police Headquarters. *J Police Med* 2013; 2(2): 119-126
[Persian]

25. Abazari Mahmoud Abad AM, Amirinzadeh M. The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment with Employee Organizational Citizenship Behavior. *New Approach to Educational Management* 2016; 7(25): 119-144.
[Persian]

26. Molaei M, Mahdad A, Golparvar M. The Relationship between Spirituality in the Workplace, Internal Motivation and Job Desire with Task Performance. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology* 2014; 15(2): 47-55. [Persian]

27. Khorshid S, Yazdani H. Studying the Relationships between Trust, Opposition and Sense of Organizational Affiliation with Consideration of the Moderating Effect of Organizational Commitment. *Transformation Management Journal* 2012; 4(1): 61-90. [Persian]

28. Jalilian H, Moradi M, Moradi A, Fattahi J. Investigating Factors Affecting Organizational Affiliation of Kermanshah Gas Company Employees and Providing a Conceptual Model for Measuring It. *Management and Human Resources in the Oil Industry* 2016; 8(30): 161-185. [Persian]

29. Schaufeli W, Bakker A. Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual, Occupational Health Psychology Unit. Utrecht, Netherlands: Utrecht University; 2003.

30. Rego A, Pina e Cunha M. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Management* 2008; 21(1): 53-75.