نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۱۴

مدل پیش‌بینی نگرش میل به تغییر بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه فارس

محمد حسن صیف[۱]- احمد رستگار[۲]- احسان اکبری[۳]- مرضیه تاجوران[۴]

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی اثر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار بر نگرش میل به تغییر با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی صورت گرفت. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها از نوع توصیفی- هم‌بستگی به شمار می‌رود که به شیوه میدانی اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت خطوط لوله ومخابرات نفت منطقه فارس مشتمل بر ۳۵۰ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۵ نفر محاسبه و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از سه پرسش‌نامه بسته و استاندارد به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل ۸.۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تمامی متغیرهای مؤثر بر نگرش میل به تغییر توسط کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه فارس در قالب مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت مدل مفهومی با شاخص‌های نیکویی برازش مورد تایید قرار گرفت. هم‌چنین با توجه به برآوردهای ضرایب اثرات مستقیم وغیر مستقیم، بالاترین اثر مستقیم بر نگرش میل به تغییر مربوط به تعهد مستمر (۰/۳۵) و کمترین آن مربوط به اثر غیر مستقیم جذابیت کاری (۰/۰۸) بوده است.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی، نگرش میل به تغییر

۱ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسئول (hassanseif@gmail.com)
۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۴ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

مقدمه

تمام ابعاد زندگی بشر از جمله دانش و فن‌آوری، با شتابی بی‌مانند در حال تحول‌اند و سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی هستند. بسیاری سازمان‌ها به این باور رسیده‌اند که برای دستیابی به موفقیت در دنیای امروز باید خود را با واقعیتی به نام تغییر تطبیق دهند. سازمان‌ها ممکن است در ابتدا تغییر تدریجی را دنبال کنند اما به دلایلی مانند نرسیدن به هدف یا وضعیت مطلوب در ادامه، تغییر بنیادی را دنبال کنند. تحقیقات نشان می‌دهد برای این که سازمان‌ها بتوانند به طور موثری تقاضای در حال تغییر محیط امروزی را برآورده سازند، نیازمند انعطاف پذیری، انطباق پذیری، کارآفرینی و نوآوری بیش‌تری هستند (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳). از طرفی دیگر، سازمان‌های امروزی در محیطی مملو از تنش‌ها و تغییرات مداوم زندگی می‌کنند و برای بقا و استمرار فعالیت خویش ناگزیر از پذیرش تغییر هستند. این در حالی است که تمایل و نگرش عمومی اعضای سازمان این است که با پذیرش وضعیت موجود، در برابر تغییراتی که موجب بر هم زدن این وضعیت باشد، از خود مقاومت نشان دهند. وضعیت موجود، وضعیت آشنای کارکنان است که مدت‌ها بدان خو گرفته‌اند. و تغییر در این شرایط آشنا موجب ترس و نگرانی از ابهاماتی است که اغلب پیامدهای تغییر است (حسنی، حیدری زاده، قاسمزاده علیشاهی و سهرابی، ۱۳۹۳). بنابراین قبل از ایجاد تغییر باید زمینه‌های مساعد آن فراهم شود و مزایای تغییر برای کارکنان، کاملا توجیه شده و تغییرات با مشارکت کارکنان و با جلب توجه آنان انجام شود؛ زیرا در غیر این صورت، ممکن است افراد در اثر فشار، از تغییرات جدید استقبال نمایند ولی باطنا با آن به مبارزه بر می‌خیزند (محمد پورزرندی، رحیمیان و طباطبایی مزدآبادی، ۱۳۹۳). از طرفی علت شکست بسیاری از برنامه‌های تغییر نیز به دست کم گرفتن اهمیت نقش محوری افراد در فرایند تغییر از سوی رهبران تغییر بر می‌گردد (Choi & Ruona, 2011). هم‌چنین اهمیت تعهد کارکنان به سازمان و بررسی میزان وفادار بودنشان در شرایطی مثل تغییرات درون و برون سازمانی آشکارتر است. سازمان‌ها، تحت تأثیر شرایط داخلی یا محیط بیرونی خود، پیوسته در معرض تغییر هستند. میزان تعهد کارکنان به سازمان در شرایط تغییر و پذیرش این تغییرات در بسیاری از موارد رکن اساسی برای بقای آن سازمان

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

است. در واقع، سازمان‌ها تغییر می‌یابند تا مشکلی را برطرف سازند، بقای خود را استمرار بخشند و با کیفیتی بهتر به اهداف خود جامه‌ی عمل بپوشانند. با طی این فرایند، سازمان‌ها رشد و توسعه پیدا می‌کنند (فرازجا و خادمی، ۱۳۹۰). در چند دهه گذشته، معنویت در کار نیز بسیار مورد توجه واقع شده است. توجه رو به رشد به معنویت در کار می‌تواند بازتابی از یک روند اجتماعی فراگیرتر باشد. تجربه معنویت در کار، احساس پیوند و تعهد موثرتری نسبت به سازمان و حسی از التزام و وفاداری نسبت به آن را در کارکنان ایجاد می‌نماید (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱). به کارگیری معنویت در محیط کار می‌تواند مزایای زیادی برای مدیران و کارکنان به همراه آورد و در واقع این مفهوم تمایلی است که در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود و به گونه موفقیت آمیزی اجرا گردد پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت (گودرزی و کریمی اراضی، ۱۳۹۱). تقویت تجارب معنوی کارکنان توسط سازمان عملکرد و بازدهی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد (Karakas, 2010). ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری برای مدیریت، کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد و افراد به دنبال راهی هستند که زندگی کاری و معنوی خود را با هم پیوند بزنند و با بصیرت و آگاهی برای رسیدن به هدف تلاش کنند (میرکاظمی، کشتی‌دار و حیدری، ۱۳۹۲). از جمله پرسش‌های مهمی که در زمینه معنویت در کار مورد توجه قرار گرفته، توجه به ارتباط میان این سازه با نگرش‌های کاری کارکنان است.

امروزه، سازمان‌ها با پدیده‌هایی مواجه‌اند که با وجود پایداری اندک، حضور دارند و بر نحوه عمل آن‌ها تأثیر می‌گذارند. بنابراین سازمان باید به شیوه‌ای انعطاف‌پذیر رفتار کرده و به طور مداوم برای تناسب با شرایط ناپایدار، خود را متحول سازد. بسیاری از دست اندرکاران سازمانی ضرورت تحول را ادراک کرده و برای عملی ساختن آن دست به کار شده‌اند. با این وجود، بسیاری از برنامه‌های تحولی علیرغم تلاش‌های بسیار، ناکام می‌شوند. به نظر می‌رسد، علل اصلی این ناکامی‌ها، در این نکته نهفته است که اغلب، واکنش به تغییر، مناسب نیست. تحول پایدار در سازمان بیش از هر چیزی متکی بر واکنش مساعد کارکنان به تغییر است. چنانچه کارکنان خود را برای تغییر آماده بدانند و به تغییر متعهد شوند، اعمال موفقیت آمیز تغییر و دستیابی به نتایج مثبتی مانند حمایت از تغییر و کاهش مقاومت در برابر آن، دور از انتظار نخواهد بود. بنابراین موفقیت تغییر، به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

حضور زمینه مناسب برای آن بستگی دارد، زیرا زمینه و ویژگی‌های سازمان، آن را برای تغییر آماده می‌کند و تعهد به تغییر را فراهم می‌سازد (عریضی، دری و براتی، ۱۳۹۴). عوامل متعددی می‌توانند در موفقیت یا عدم موفقیت در اجرای تغییرات برنامه‌ریزی شده نقش داشته باشند. یکی از مهم‌ترین این عوامل که نقش حیاتی در اجرای فرایند تغییر ایفا می‌نماید، نگرش کارکنان نسبت به تغییر است (Rafferty, Jimmieson & Armenakis, 2013). آن‌ها آمادگی تغییر را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطالعه می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند که ظهور، مقدمات و پیامدهای آمادگی تغییر در هر یک از سطوح تحلیل با سطح دیگر تفاوت دارد. هم‌چنین تیمور و زیف[1] (۲۰۱۰) اظهار می‌دارند که درجه‌ی بالایی از آمادگی تغییر، هم در زمینه‌ی مالی و هم در زمینه‌ی عملیاتی منجر به عملکرد بهتر سازمان می‌شود. در این میان مطالعات متعددی به بررسی رابطه‌ی میان تعهد سازمانی و واکنش کارکنان به تغییر پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این مطالعات حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت میان تعهد سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر بوده است. به طور کلی تعهد سازمانی اثر مثبتی بر نحوه‌ی واکنش کارکنان به تغییر داشته است (Lines & Selart, 2013). آلن و می‌یر[2] (۱۹۹۷) ادعا کرده‌اند که یک فرد به طور همزمان تعهدهایی را به سازمان بر اساس پیوندهای عاطفی (تعهد عاطفی) احساس وظیفه کردن نسبت به سازمان (تعهد هنجاری) و درک هزینه‌های اجتماعی، اقتصادی و ترک سازمان (تعهد مستمر) دارد (Demir, 2011). هم‌چنین مطالعات نشان داده است تعهد هنجاری و عاطفی کارکنان به تغییر، ارتباط مثبتی با رفتارهای پشتیبان تغییر، نظیر همکاری و رفتارهای قهرمانانه دارد (Choi & Ruona,2011). از طرفی سازمان‌ها نه فقط برای بقا، بلکه برای نیل به موفقیت و پیشرفت نیز باید یاد بگیرند چگونه تغییر را اجرا کنند تا مورد پذیرش و حمایت قرار گیرد. تعهد نتیجه‌ی نگرش کلی کارکنان نسبت به تغییر، پذیرش و دید مثبت نسبت به آن است (Lines & Selart, 2013). به عبارتی، می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود را برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر از دست داده‌اند، یا بهتر است رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند

[1] Timmor & Zif
[2] Allen & Meyer

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

(Oliveira, Valentina & Possamai, 2012). کانر[1] (۱۹۹۲) تعهد به تغییر را به عنوان عاملی توصیف کرده است که بین افراد و اهداف تغییر، پیوستگی اساسی ایجاد می‌کند و معتقد است مهم‌ترین عامل دخیل در شکست پروژه‌های تغییر، فقدان تعهد افراد است (Ning & Jing, 2012). به علاوه بنفیل[2] در سال۲۰۰۳ سه رویکرد اصلی تحقیقات را در زمینه معنویت در سازمان‌ها شناسایی کرد. رویکرد اول، دنباله کمی است، در ارتباط با این که به طور کمی چطور معنویت در محیط کار منجر به عملکرد سازمان می‌شود. رویکرد دوم، استفاده از روش‌های کیفی برای نشان دادن چرایی و چگونگی یکپارچگی معنویت در سازمان است. رویکرد سوم نیز، استفاده از روش‌های تحقیق کمی برای شناسایی چگونگی آشکار شدن معنویت از طریق سازمان است، و بررسی تاثیری که سازمان‌های معنوی بر افراد و عملکرد در سازمان‌ها فراهم می‌کنند. به طور کلی، معنویت منافعی را برای کارکنان و استراتژی سازمان فراهم می‌کند. میلیمان[3] و همکارانش (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که معنویت در سازمان با تعهد سازمانی، قصد ترک خدمت، رضایت حقیقی از شغل و اعتماد به نفس سازمانی مرتبط است. علاوه بر این، کارکنان معنوی با توجه به افزایش حس انگیزه و معنی‌داری شغل عملکرد بهتری دارند (Sprung, Sliter & Jex, 2012). در واقع معنویت، جست و جویی برای دریافت معنایی عمیق از ارتباط زندگی با جهان و خدا است. تعاریف متعددی از معنویت در ادبیات مدرن ارائه شده است که به گونه‌ای به دنبال اتصال بین فرد، جهان و خدا می‌باشند. این تعاریف عناصر مشترکی را مطرح می‌کنند: خود درونی، جست و جویی برای ارزش‌های کلی که خود محوری را از فرد جدا می‌سازد، همدلی عمیق با تمام موجودات زنده، و در نهایت، تمایل به در تماس بودن با منبع زندگی (Mahadevan, 2013).

در حال حاضر با پیشرفت سریع علم و فن‌آوری و پیچیده شدن اوضاع سیاسی و محیط اجتماعی لزوم ایجاد و مدیریت تغییر سازمانی اهمیت ویژه‌ای یافته است. چنین روند رو به رشد در لزوم تغییر سازمانی نیاز به دانش و مهارت کافی برای بهبود و تکامل سازمانی را تشویق می‌نماید (ناهید بخشی، ۱۳۹۰). در واقع تغییر سازمانی به هر گونه واکنش یا پاسخ برنامه‌ریزی شده یا برنامه‌ریزی نشده نسبت به فشارهای خارجی یا درونی و یا عواملی که

[1] Caner
[2] Benpil
[3] Miliman

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

می‌توانند ماهیتا منجر به توسعه، گذار یا گشتار گردند تعریف می‌شود (Peachey & Bruening, 2012). این در حالی است که امروزه توانمندی‌های حس فرصت و توانمندی‌های بازسازی دارای تاثیرات معناداری بر عملکرد جدید شرکت‌ها می‌باشند (Jiao, Alon, Kwong Koo & Cui, 2013). به عبارتی تغییر صورت گرفته در سازمان موجب ایجاد نتایج مالی جدید در سازمان می‌گردد که وابسته به فرهنگ است و اجرای این تغییرات نیز مستلزم اصلاحات در کنترل کیفیت، مالی و تولید می‌باشد (Jordao, Souza & Avelar, 2014). این در حالی است که کارکنان، تغییرات توسعه‌ای و انتقالی را پذیرفته و نسبت به آن‌ها بی‌تفاوت نبوده‌اند و در مقابل آن‌ها مقاومتی از خود نشان نداده‌اند، اما تغییرات دگرگون ساز را نپذیرفته و نسبت به آن‌ها مقاومت نشان داده‌اند (کاملی، بختیاری اصل، لطفی آرباطان و پورفرج، ۱۳۹۲). به زعم بروک، پتری، اشمیدل و سوننبرگ[1] (۲۰۱۵) اغلب نقش فرهنگ در فرایندهای تغییر سازمانی، دست کم گرفته می‌شود، اما باید به این نکته مهم توجه داشت که موفقیت فرایند تغییر، تا حدود زیادی به تمایل کارکنان برای انطباق با محیط کاری جدید، بستگی دارد. در این راستا مادسن[2] و همکارانش (۲۰۰۶) مشاهده کردند که تغییر در سطح سازمانی، نمی‌تواند بدون افراد تکمیل شود و تغییر افراد نیز رخ نمی‌دهد مگر اینکه افراد برای آن آماده باشند. تغییر با افراد، آغاز می‌شود؛ زیرا در نهایت، تصمیمات و رفتارهای افراد، زمینه ساز مقاومت یا حمایت از تغییر می‌شوند. هم‌چنین بسیاری از محققان تغییر، بر اهمیت تشخیص اولویت‌ها یا عواملی که باعث تسهیل تغییر می‌شوند، یا ایجاد آمادگی برای تغییر در میان افراد درگیر، با تحت تأثیر قراردادن نگرش آنان به سمت تغییر، تأکید کرده‌اند. نتیجه اینکه، در ادبیات تغییر سازمانی، به منظور تغییرات موفقیت آمیز و اثربخش، تشخیص نگرش افراد، نقش پر رنگی دارد (محمدپور زرندی و همکاران، ۱۳۹۳). معنویت در کار نیز می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد و حفظ تعهد سازمانی محسوب شود. و قادر است تعهد کارکنان را رشد و توسعه دهد و از ترک خدمت کارکنان مستعد و متعهد نیز جلوگیری کند، و در نتیجه به پیشرفت و ارتقای مراکز و سازمان‌ها کمک نماید (امیر حسینی و قبادی، ۱۳۹۴). وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند احساس می‌کنند که به صورت مؤثری

[1] Brocke, Petry, Schmiedel & Sonnenberg [2] Madsen

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس این که سازمان، به آن‌ها، تنها به عنوان یک ابزار نگاه می‌کند، کاهش می‌یابد (Rego & Cunha, 2008). ریسادین و پراباواثی[1] (۲۰۱۱) نیز در بررسی تاثیرگذاری معنویت بر محیط کار و نگرش کاری، به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار اهمیت بالایی در ایجاد نگرش شغلی دارد و تأثیر مهمی بر ایجاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رفتارشهروندی سازمانی می‌گذارد. آن‌ها بیان کردند که سینقال[2] (۲۰۰۶) در مطالعه‌اش نشان داده است سطوح فردی و سازمانی معنویت در محیط کار به طور مثبت بر تعهد شغلی و رضایت تأثیر دارند. سلاجقه و فرح بخش (۲۰۱۰) نیز در بررسی رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی بیان می‌کنند که ادراک کارکنان از معنویت در غرب و شرق نشان دهنده تاثیرگذاری بر تعهد کارکنان است، زیرا معنویت یکی از شاخص‌های اصلی تعهدکاری می‌باشد و افراد را سختکوش می‌سازد. به عبارتی 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 هیچ گونه رابطه معناداری مشاهده نگردید (رضایی منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹). لذا بر این اساس و با توجه به متغیرهای موجود، مدلی پیشنهاد شد که به صورت شکل ۱ ارائه می‌شود. با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیات به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه ۱: مؤلفه جذابیت کاری بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارای اثر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۲: مؤلفه حس هم‌بستگی بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارای اثر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۳: مؤلفه ارتباط معنوی بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارای اثر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۴: مؤلفه تجارب کمال گرایانه بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارای اثر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۵: مؤلفه تعهد عاطفی بر نگرش میل به تغییر دارای اثرمستقیم و مثبت می‌باشد.

[1] Riasudeen & Prabavathy
[2] Sinkgal

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

فرضیه ۶: مؤلفه تعهد هنجاری بر نگرش میل به تغییر دارای اثر مستقیم و مثبت می‌باشد.

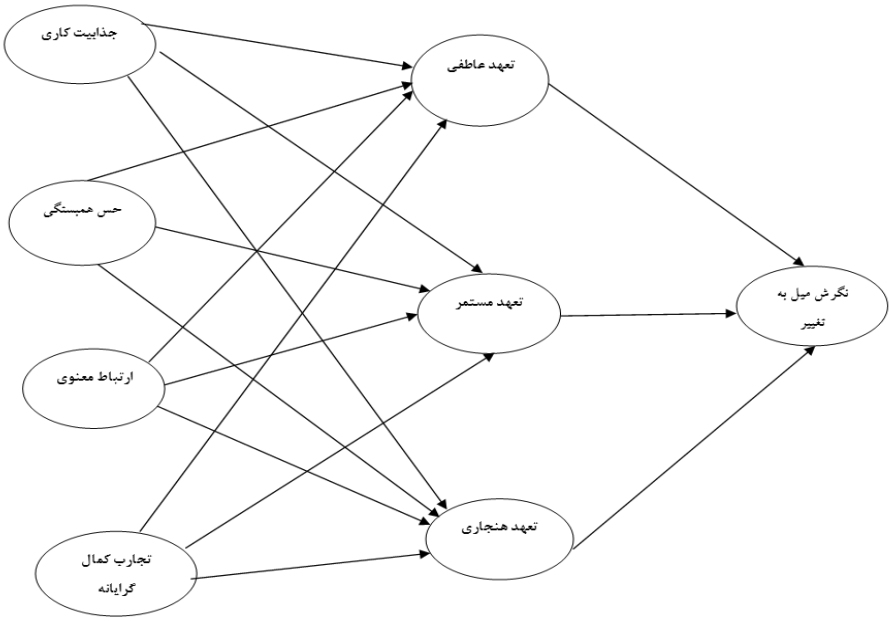
فرضیه ۷: مؤلفه تعهد مستمر بر نگرش میل به تغییر دارای اثر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۸: مؤلفه جذابیت کاری از طریق واسطه‌گری ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) بر نگرش میل به تغییر دارای اثر غیر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۹: مؤلفه حس هم‌بستگی از طریق واسطه‌گری ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) بر نگرش میل به تغییر دارای اثر غیر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۱۰: مؤلفه ارتباط معنوی از طریق واسطه‌گری ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) بر نگرش میل به تغییر دارای اثر غیر مستقیم و مثبت می‌باشد.

فرضیه ۱۱: مؤلفه تجارب کمال گرایانه از طریق واسطه‌گری ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) بر نگرش میل به تغییر دارای اثر غیر مستقیم و مثبت می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع هدف، کاربردی است. هم‌چنین این پژوهش توصیفی- پیمایشی و از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان شرکت خطوط لوله ومخابرات نفت منطقه فارس است که تعداد آن‌ها ۳۵۰ نفر گزارش شد و تعداد نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۵ نفر محاسبه گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، به منظور کسب اطلاعات میدانی پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. سؤالات از نوع بسته می‌باشد. مقیاس سنجش همه بخش‌های مدل بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بر روی یک پیوستار کاملا موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم وکاملا مخالفم تنظیم شده است. از آنجایی که هر یک از این پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به طور مکرر مورد استفاده قرارگرفته است و طبق قضاوت استادان راهنما و مشاور سؤلات تشکیل دهنده ابزار دقیقا متغیرهای مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کنند پس می‌توان با اطمینان خاطر نسبتا بالایی، روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تأیید قرار داد. هم‌چنین باتوجه به استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها برای اطمینان از روایی سازه می‌توان گفت از آن‌جا که بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق حاضر هم‌بستگی نسبتا خوبی وجود دارد، ابزار اندازه‌گیری از روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است. هم‌چنین برای برآورد پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش با هدف تحلیل داده‌ها ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش گزارش و سپس ماتریس هم‌بستگی متغیرها، ضرایب مسیر، مشخصه‌های نکویی برازش و نمودار مسیر مدل برازش شده ارائه شده است. در جدول شماره (۲) شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونهٔ مورد بررسی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

جدول ۱- نحوه توزیع فراوانی سؤلات پرسش‌نامه و مقدار آلفای به دست آمده متغیرها

ردیف	متغیرهای مورد مطالعه	تعداد سولات	شماره سوالات	آلفای کرونباخ	منبع
۱	نگرش میل به تغییرسازمانی	۱۸	۱الی۱۸	۰/۷۸	درویش یوسف (۲۰۰۰)
۲	تعهد عاطفی	۶	۱۹الی ۲۴	۰/۸۶	آلن ومی یر (۲۰۰۴)
۳	تعهد مستمر	۶	۲۵الی ۳۰	۰/۸۲	
۴	تعهد هنجاری	۶	۳۱ الی ۳۶	۰/۸۳	
۵	جذابیت کاری	۷	۳۷ الی۴۳	۰/۷۹	وال کنیجرسکی وبرنا. ج اسکرپینک (۲۰۰۶)
۶	حس هم‌بستگی	۵	۴۴ الی ۴۸	۰/۸۲	
۷	ارتباط معنوی	۳	۴۹ الی ۵۱	۰/۸۰	
۸	تجارب کمال گرا	۳	۵۲ الی۵۴	۰/۸۴	

جدول ۲- شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
جذابیت کاری	۲۲/۳۲	۴/۱۱	۰/۹۶	۰/۷۴
حس هم‌بستگی	۱۷/۸۵	۳/۹۷	۰/۷۳	-۰/۱۸
ارتباطات معنوی	۱۰/۹۸	۲/۷۴	-۰/۱۰	۰/۳۷
تجارب کمال گرایانه	۹/۸۸	۴/۰۰	۰/۱۴	-۰/۰۱
تعهد عاطفی	۱۸/۱۳	۲/۲۹	-۰/۱۱	-۰/۴۰
تعهد هنجاری	۲۰/۶۹	۳/۲۳	۰/۲۲	-۰/۴۷
تعهد مستمر	۱۹/۹۳	۲/۶۷	۰/۰۹	۰/۶۹
نگرش میل به تغییر	۶۵/۳۰	۴/۹۰	۰/۳۴	-۰/۴۵

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

همان‌طور که در جدول شماره (۲) مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که تقریبا بین ۱- و ۱+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است. بنابراین، می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم. از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر هم‌بستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس هم‌بستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۳- ماتریس هم‌بستگی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
جذابیت کاری	۱							
حس هم‌بستگی	۰/۱۵**	۱						
ارتباطات معنوی	۰/۲۴**	۰/۱۸**	۱					
تجارب کمال گرایانه	۰/۱۸**	۰/۲۶**	۰/۲۷**	۱				
تعهد عاطفی	۰/۱۹**	۰/۲۶**	۰/۳۵**	۰/۲۷**	۱			
تعهد هنجاری	۰/۳۳**	۰/۲۹**	۰/۲۹**	۰/۲۵**	۰/۱۴*	۱		
تعهد مستمر	۰/۱۴**	۰/۲۳**	۰/۲۵**	۰/۲۸**	۰/۲۳**	۰/۲۴**	۱	/۴۶**
نگرش میل به تغییر	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۷**	۰/۱۳*	۰/۳۹**	۰/۳۰**	۰	۱

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/۰۱

با توجه به جدول شماره (۳) می‌بینیم که از میان متغیرهای برون زا (مؤلفه‌های معنویت در محیط کار) به ترتیب: ارتباط معنوی (۰/۲۰)، تجارب کمال گرایانه (۰/۱۸)، جذابیت کاری (۰/۱۶) و حس هم‌بستگی (۰/۰۸) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب هم‌بستگی را با نگرش میل به تغییر دارا می‌باشند که از میان این ضرایب، ضرایب هم‌بستگی بین مؤلفه‌های جذابیت کاری و حس هم‌بستگی با نگرش میل به تغییر از نظر آماری معنی‌دار نیست. از میان متغیرهای درون زا (مؤلفه‌های تعهد سازمانی) نیز به ترتیب متغیرهای تعهد مستمر (۰/۴۶)،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

تعهد عاطفی (۰/۳۹) و تعهد هنجاری (۰/۳۰) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب هم‌بستگی را با نگرش میل به تغییر دارا هستند که تمامی این ضرایب از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. ضمنا در ماتریس فوق بالاترین ضریب هم‌بستگی مربوط به رابطه بین تعهد مستمر و نگرش میل به تغییر (۰/۴۶) و پایین‌ترین ضریب هم‌بستگی در این ماتریس مربوط به رابطه بین جذابیت کاری و نگرش میل به تغییر می‌باشد.

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (جذابیت کاری، حس هم‌بستگی، ارتباط معنوی و تجارب کمال گرایانه) و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) بر نگرش میل به تغییر یک مدل فرضی براساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شدکه بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب این مدل اولیه صورت گرفته است. در نهایت نیز مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده پیش‌بینی نگرش میل به تغییر بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی آورده شده است. در ادامه جدول (۴) مربوط به اثرات مستقیم قابل مشاهده است.

جدول ۴- برآوردهای ضرایب اثر مستقیم متغیرهای تحقیق بر یکدیگر (منبع: یافته‌های پژوهش)

برآوردها / متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	مقدار آماره t	تفسیر نتایج
اثر مستقیم جذابیت کاری بر:				
تعهد عاطفی	۰/۰۷	۰/۰۲	۱/۳۵	معنادار نیست
تعهد هنجاری	۰/۲۴**	۰/۰۳	۴/۴۰	معنادار است
تعهد مستمر	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۸۶	معنادار نیست
اثر مستقیم حس هم‌بستگی بر:				
تعهد عاطفی	۰/۱۶**	۰/۰۳	۲/۹۶	معنادار است
تعهد هنجاری	۰/۲۰**	۰/۰۳	۳/۶۸	معنادار است
تعهد مستمر	۰/۱۵**	۰/۰۳	۲/۵۹	معنادار است
اثر مستقیم ارتباط معنوی بر:				

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

برآوردها / متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	مقدار آماره t	تفسیر نتایج
تعهد عاطفی	۰/۲۷**	۰/۰۴	۴/۷۶	معنادار است
تعهد هنجاری	۰/۱۶**	۰/۰۴	۲/۸۷	معنادار است
تعهد مستمر	۰/۱۷**	۰/۰۴	۲/۹۶	معنادار است
اثر مستقیم تجارب کمال گرایانه بر:				
تعهد عاطفی	۰/۱۴*	۰/۰۳	۲/۴۹	معنادار است
تعهد هنجاری	۰/۱۱*	۰/۰۴	۲/۰۵	معنادار است
تعهد مستمر	۰/۱۹**	۰/۰۴	۳/۲۳	معنادار است
اثرمستقیم تعهد عاطفی بر:				
نگرش میل به تغییر	۰/۲۹**	۰/۰۷	۵/۸۰	معنادار است
اثرمستقیم تعهد هنجاری بر:				
نگرش میل به تغییر	۰/۱۸**	۰/۰۵	۳/۵۱	معنادار است
اثرمستقیم تعهد مستمربر:				
نگرش میل به تغییر	۰/۳۵**	۰/۰۶	۷/۰۴	معنادار است

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/۰۱

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره (۴) اثر مستقیم جذابیت کاری بر تعهد هنجاری تایید می‌شود، ولی اثر مستقیم جذابیت کاری بر تعهد عاطفی و تعهد مستمر تایید نمی‌شود. هچنین اثر مستقیم متغیرهای حس هم‌بستگی، ارتباط معنوی و تجارب کمال گرایانه بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر تایید می‌شود. اثر مستقیم مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بر نگرش میل به تغییر نیز تایید می‌شود.

در ادامه به بحث پیرامون اثرات غیر مستقیم پرداخته می‌شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

جدول ۵- برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم (منبع: یافته‌های پژوهش)

برآوردها / متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	مقدار آماره t
اثر غیرمستقیم جذابیت کاری بر:			
نگرش میل به تغییر	۰/۰۸**	۰/۰۲	۲/۷۲
اثر غیرمستقیم حس هم‌بستگی بر:			
نگرش میل به تغییر	۰/۱۳**	۰/۰۳	۴/۴۵
اثر غیرمستقیم ارتباط معنوی بر:			
نگرش میل به تغییر	۰/۱۷**	۰/۰۴	۵/۲۰
اثر غیرمستقیم تجارب کمال گرایانه بر:			
نگرش میل به تغییر	۰/۱۳**	۰/۰۴	۴/۲۱

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/۰۱

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۵) اثر غیر مستقیم مؤلفه جذابیت کاری بر نگرش میل به تغییرمعنی‌دار است. ضمنا با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم مؤلفه جذابیت کاری بر تعهد عاطفی و تعهد مستمر این اثر غیرمستقیم صرفا از طریق تعهد هنجاری صورت می‌گیرد. بنابراین نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی و تعهد مستمر در میان جذابیت کاری و نگرش میل به تغییر رد و در ارتباط با نقش واسطه‌ای تعهد هنجاری در میان این دو متغیر تایید می‌گردد. هم‌چنین نقش واسطه‌ای ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) در میان حس هم‌بستگی و نگرش میل به تغییر تایید می‌گردد.

نقش واسطه‌ای ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) در میان ارتباط معنوی و نگرش میل به تغییر نیز تایید می‌گردد. نقش واسطه‌ای ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) در میان تجارب کمال گرایانه و نگرش میل به تغییر تایید می‌گردد.

در ادامه به مقایسه اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرها بر نگرش میل به تغییر پرداخته

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

می‌شود.

از دیگر ویژگی‌های تحلیل مسیر امکان مقایسه اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم و هم‌چنین اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درون زا توسط مدل است. بر این اساس در جداول شماره (۶) به منظور مقایسه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر نگرش میل به تغییر، برآورد ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر نگرش میل به تغییر گزارش شده است.

جدول ۶- ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر نگرش میل به تغییر (منبع: یافته‌های پژوهش)

برآوردها / متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
اثرات متغیرها به روی نگرش میل به تغییر از:			
جذابیت کاری	-	۰/۰۸**	۰/۰۸**
حس هم‌بستگی	-	۰/۱۳**	۰/۱۳**
ارتباط معنوی	-	۰/۱۷**	۰/۱۷**
تجارب کمال گرایانه	-	۰/۱۳**	۰/۱۳**
تعهد عاطفی	۰/۲۹**	-	۰/۲۹**
تعهد هنجاری	۰/۱۸**	-	۰/۱۸**
تعهد مستمر	۰/۳۵**	-	۰/۳۵**

همان‌طور که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌کنیم هیچکدام از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار به عنوان متغیر برون زای پژوهش (جذابیت کاری، حس هم‌بستگی، ارتباط معنوی، تجارب کمال گرایانه) بر نگرش میل به تغییر دارای اثر مستقیم نیستند. در حالی که اثر غیر مستقیم هر چهار مؤلفه معنویت در محیط کار شامل جذابیت کاری، حس هم‌بستگی، ارتباط معنوی و تجارب کمال گرایانه بر نگرش میل به تغییر در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است که این

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

امر بیانگر نقش واسطه‌ای مؤثر متغیر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) در میان مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و نگرش میل به تغییر است.

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش x^2/df، RMSEA، CFI[1]، GFI و AGFI گزارش می‌شود در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل پیش‌بینی نگرش میل به تغییر ارائه شده است.

جدول ۷- مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بینی نگرش میل به تغییر (منبع: یافته‌های پژوهش)

مشخصه	برآورد	واریانس تبیین شده R^2
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x^2/df)	۲/۷۰	۰/۳۱
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸	
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۸	
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۲	
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷	

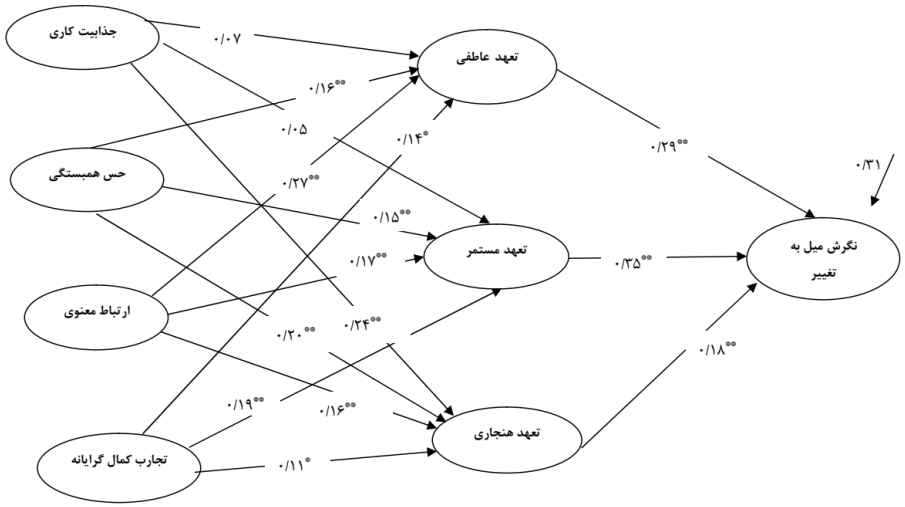
با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که درجدول (۷) گزارش شده برازش مدل پیش‌بینی نگرش میل به تغییر در سطح مطلوبی می‌باشد. در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با درنظر گرفتن متغیرهای معنویت در محیط کار به عنوان متغیر مستقل، ابعاد تعهد سازمانی به عنوان متغیر واسطه و نگرش میل به تغییر به عنوان متغیر وابسته به بررسی تأثیر آن‌ها در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه فارس می‌پردازد.

[1] Comparative Fit Index

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]



شکل ۲- نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل برازش شده پیش‌بینی نگرش میل به تغییر
($^{*}P < ۰/۰۵ ^{**}P < ۰/۰۱$)

بررسی نتایج آماری موجود نشان می‌دهد اثر غیر مستقیم مؤلفه جذابیت کاری بر نگرش میل به تغییر معنی‌دار است. ضمنا با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم مؤلفه جذابیت کاری بر تعهد عاطفی و تعهد مستمر این اثر غیر مستقیم صرفا از طریق تعهد هنجاری صورت می‌گیرد. با توجه به نتایج به دست آمده استنباط می‌شود که، میان مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و نگرش میل به تغییر اثر مستقیم و مثبتی وجود دارد. چنین رابطه‌ای منطقی است. سازمان‌های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده است هرچه نیاز مادی و به اصطلاح نیازهای بیرونی بیش‌تر ارضا شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی یا نیازهای درونی آن‌ها بیش‌تر ارضا می‌شود. ارضا نشدن این دسته از نیازها عملکرد و کارایی فرد را به طور چشم‌گیری کاهش می‌دهد و باعث می‌شود که کارکنان از کار خود زده شوند و تمایل به انجام کار در آنان کاهش یابد. معنویت محیط کاری با به وجود آوردن و افزایش اعتماد، خلاقیت و احترام باعث افزایش اثربخشی تیمی در سازمان می‌شود. بنابراین افرادی که جذابیت کاری را در محیط کارشان تجربه می‌کنند، کارکنانی هستند که احساس خوشبختی و خوب بودن دارند و از این که درگیرکار مفیدی که هدف والایی دارد، دارای

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

احساس تأیید و تصدیق هستند و از هم نوایی بین ارزش‌ها و باورهای خود با کارشان آگاهی دارند و باور دارند که برای کاری با معنا و هدفمند استخدام شده‌اند.

بررسی نتایج آماری موجود نشان می‌دهد که اثر غیر مستقیم مؤلفه حس هم‌بستگی بر نگرش میل به تغییرمعنی‌دار است. اگر عاملان تغییر به هنگام اعمال آن با مقاومت مواجه شوند و به واکنش‌های ادراک شده اعتنا نکنند، با مخاطراتی از قبیل هرج و مرج در سازمان، بی‌نظمی، نافرمانی کارکنان، نادیده گرفتن سلسله مراتب سازمانی و غیره مواجه می‌شوند که همگی روند دستیابی سازمان به اهدافش را کند کرده و یا مانعی برای آن هستند. کارکنانی که باور دارند انسان‌ها در پیوند با یکدیگر هستند و در محیط کار نیز احساس هم‌بستگی عمیقی با همکاران خود دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن‌ها ملاحظه و اهمیت بیش‌تری قائل هستند. چنین کارکنانی به دیگر اعضا کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند.

بررسی نتایج آماری موجود نشان می‌دهد که اثر غیر مستقیم مؤلفه ارتباط معنوی بر نگرش میل به تغییر معنی‌دار است. از آن‌جا که مقاومت در برابر تغییر، اجتناب ناپذیر است، در مدیریت کارآمد، مجموعه دلایل مشترکی از مقاومت افراد در مقابل تغییر؛ از قبیل حفظ منافع شخصی، عدم اعتماد و سوءتفاهم، ارزیابی‌های مختلف، تشکیل عادات تازه و ترک عادات دیرینه و ترس از آینده نامعلوم، خلاصه شده است. کارکنانی که ارتباط معنوی را تجربه می‌کنند، با داشتن حس ارتباط با چیزی بالاتر از خود و ارزش‌های وجودی خود، تطابقی رضایت بخش و احساس هماهنگی درونی میان خود و محیط کار را در می‌یابند، این افراد ارزش‌ها و اهدف خود را هم‌سو با ارزش‌ها و مأموریت سازمان می‌بینند، باور دارند که سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس است، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شددن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند.

بررسی نتایج آماری موجود نشان می‌دهد که اثر غیر مستقیم مؤلفه تجارب کمال گرایانه بر نگرش میل به تغییر معنی‌دار است. فعالیت‌هایی مانند مورد لطف قرار دادن همکاران، احساس مثبتی را به وجود می‌آورد که منجر به نگرش مثبت افراد برای کار در سازمان می‌شود؛ این امر موجب می‌گردد میزان تعهد، بالا رود و با افزایش میزان تعهد، افراد برای کارشان تلاش بیش‌تری می‌کنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند. چنین

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

کارکنانی دارای وجدان کاری زیاد هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می‌کنند و مبادرت به انجام اقداماتی می‌نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند، علت چنین فعالیت‌هایی این است که این کارکنان سازمان را پشتیبان خود می‌دانند و در واقع خود را از سازمان جدا نمی‌دانند.

از مجموع موارد بحث شده می‌توان نتیجه گرفت که کارکنانی که معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند، برای پذیرش تغییرات در سازمان مستعدتر و متمایل‌تر می‌باشند. نتایج به دست آمده، با نتایج تحقیقات، فرازجا و خادمی (۱۳۹۰)، کاراکاس (۲۰۱۰)، سلاجقه و فرح بخش (۲۰۱۰)، لاینز و سلارت (۲۰۱۳)، امیر حسینی و قبادی (۱۳۹۴)، (اسپرانگ و همکاران (۲۰۱۲) هم‌سو می‌باشند.

با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق می‌توان دریافت که معنویت در محیط کار به طور غیر مستقیم بر نگرش میل به تغییرکارکنان با نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی برنگرش میل به تغییرآنان تأثیر می‌گذارد. بر این اساس می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر معنویت در محیط کار منطقه فارس و ایجاد زمینه مناسب و مساعد ساختن شرایط برای افزایش معنویت محیط کار در منطقه فارس، پذیرش میل به تغییر را در آن‌ها ارتقاء داده و باعث بهبود انتقال نفت خام وارائه خدمات مخابراتی به مشتریان گردیده که این امر در تأمین سوخت ایمن، سبز وپایدار جامعه کمک می‌کند.

منابع

امیر حسینی، زهرا، قبادی، شادی (۱۳۹۴). بررسی معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری، فصل‌نامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۳، شماره ۱۷ و ۱۸، صص ۱۱۰-۹۵.

بخشی، ناهید (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر تغییر سازمانی ادراک شده در شهرداری منطقه، مجله کار و جامعه، شماره ۱۳۹، صص ۶۷-۶۰.

حسنی، محمد، حیدری زاده، زهرا، قاسمزاده علیشاهی، ابوالفضل، سهرابی، مینا (۱۳۹۳). تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرش‌ها دربارهٔ تغییر سازمانی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۵۰، صص ۱۴۲-۱۲۳.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

دعایی، حبیب الله، عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسط تعهد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، شماره۸، صص ۵۱-۲۹.

رضایی منش، بهروز، کرمانشاهی، شقایق (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی فرودگاه مهرآباد)، فصل‌نامه بصیرت، شماره۱۷، صص، ۴۹-۲۶.

عریضی، حمیدرضا، دری، بهروز، براتی، هاجر (۱۳۹۴). بررسی متغیرهای میانجی مؤثر بر رابطه بین عوامل زمینه‌ای و سازمانی با واکنش به تغییر و پیامدهای آن، فصل‌نامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره۷۷، صص ۲۷-۱.

فرازجا، مهدی، خادمی، محسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبکهای رهبری تحول آفرین و تعامل گرا و نگرش به تغییر سازمانی، اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شمارهٔ ۴، صص ۴۹-۶۹.

کاملی، محمد جواد، بختیاری اصل، طیبه، لطفی آرباطان، ابوالفضل، پورفرج، اکبر (۱۳۹۲). بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر، فصل‌نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۲۳، صص ۱۳۴- ۱۰۳.

گودرزی، مسعود، کریمی اراضی، زهرا (۱۳۹۱). رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان نگرش شغلی در دانشگاه، فصل‌نامه روان‌شناسی صنعتی- سازمانی، شماره۱۰، صص ۵۸-۵۱.

محمدپور زرندی، حسین، رحیمیان، حمید، طباطبایی مزدآبادی، سید محسن (۱۳۹۳). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت تغییر کارکنان بانک شهر، فصل‌نامه علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، شماره ۹، صص ۲۸-۱۵.

منفرد، محمود، خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۳). تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی (مورد مطالعه: استانداری خراسان رضوی)، فصل‌نامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۳، صص۱۷-۱.

میر کاظمی، سیده عذرا، کشتی دار، محمد، حیدری، زکیه (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار با اثر بخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، شماره ۳، صص ۱۹-۱۱.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

Brocke, J. v., Petry, M., Schmiedel, T., & Sonnenberg, C. (2015), How Organizational Culture Facilitates a Global BPM Project: The Case of Hilti. International Handbooks on Information Systems, 693-713.

Choi, M. E. A., Ruona, W. (2011). Individual Readiness for Organizational Change and Its Implications for Human Resource and Organization Development. Human Resource Development Review, 10,46–73.

Demir, M. (2011). Effect of Organizational Justice, Trust and Commitmenton Employees 'Deviant Behavior. International Journal of Tourism andHospitality, Research, 22 (2) -204-221.

Jiao,H., Alon,I., Kwong Koo,CH., & Cui,Y. (2013). When should organizational change be implemented? The moderating effect of environmental dynamism between dynamic capabilities and new venture performance. Journal of Engineering and Technology Management, 30,205-188.

Jordao, R., Souza, A., & Avelar, E. A. (2014). Organizational culture and postacquisition changes in management control systems: An analysis of a successful Brazilian case. Journal of Business Research, 67, 542–549

Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review, Journal of Business Ethics, 94,89–106.

Lines, R., Selart, M., Espedal. (2013). Participation and Organizational Commitment during Change: From Utopist to Realist Perspectives. Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development, 2, 311-289

Mahadevan, B. (2013). Spirituality in business: sparks from the anvil in conversation with suresh hundre, chairman and MD. Polyhydron Pvt. Ltd, IIMB Management Review, 25, 91-103.

Ning, J., Jing, R. (2012). Commitment to Change: Its Role in the Relationship Between Expectation of Change Outcome and Emotional Exhaustion. Human Resource Development Quarterly,23, 461–485.

Oliveira, d., Valentina, D., Possamai, O. (2012). Forecasting project performance considering the influence of leadership style on organizational agility. International Journal of Productivity and Performance Management, 61, 653-671.

Peachey, J. W., Bruening, J. (2012). Investigating ambivalence towards organisational change in a Football Championship Subdivision intercollegiate athletic department. Sport Management Review, 15, 186-171.

Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. Journal of Management, 1, 110-35.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]

Rego, A., Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management, 21, 53 – 75.

Riasudeen, S., Prabavathy, R. (2011). Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organization. Global Management Review, 5, 29-37.

Salajegheh, S., Farahbakhsh, SH. (2010). Spirituality and organizational commitment. Quarterly of Rahbord yas, 23, 203-221 (in persian).

Sprung, J. M., Sliter, M. T., Jex, S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. Personality and Individual Differences, 53, 930–934.

Timmor,Y., Zif, J. (2010). Change readiness: an alternative conceptualization and an exploratory investigation. EuroMed Journal of Business, 2, 138-165.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-17]