

بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)

اعظم میرباقری^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارشناسان شهرداری تهران بود. این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش، کلیه کارشناسان شهرداری تهران می‌باشند که تعداد آنها ۴۰۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان برابر با ۱۹۶ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس تعداد کارکنان انتخاب شد. روش گردآوری داده‌ها از نوع کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، فرسودگی شغلی مسلش و همکاران (۱۹۹۶) و معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) به درجه بندی لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم - موافقم - نظری ندارم - مخالفم - کاملاً مخالفم) مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم افزار SPSS و آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد میان ابعاد تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ابعاد تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارند. همچنین نتایج نشان داد میان ابعاد تعهد سازمانی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ابعاد تعهد سازمانی بر معنویت سازمانی تأثیر دارند.

واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، معنویت سازمانی، شهرداری

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

امروزه سازمان ها به طور فرآیندی با محیط های متلاطم، پیچیده و متغیر روبرو هستند. پیچیدگی و تغییر، جزء جدایی ناپذیر زندگی سازمانی شده است. از این رو، سازمان ها در برخورد با چنین چالش هایی، به الزاماتی از قبیل ایجاد سازمان های خلاق، منعطف و پاسخگو تأکید می ورزند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴). از دهه ۱۹۸۰ به بعد، برنامه های تغییر و بهبود^۱ خود را مداخلاتی^۲ از گونه؛ بازمهندسی، تکاپوی گروهی و مواردی از این قبیل متمرکز ساخته اند؛ اما از آن جایی که این مداخلات اغلب بر الگوی مکانیکی تأکید داشته اند، نتایج امیدوار کننده جدی را به ارمغان نیاورده اند، یا دست کم باید اذعان داشت که این مداخلات در عملکرد کنونی پاسخگو نیست (دین^۳، ۲۰۰۲). یکی از عملی ترین شیوه ها، ترغیب کارکنان به این امر است که با تمام وجود، خود را وقف کار نمایند و از این راه، خود تمام عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن، کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیط های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار کار، با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود (کندی^۴، ۲۰۰۲). علاوه بر این، امروزه بیشتر کارکنان نسبت به کار خود، احساس دلسردی و دل زدگی که حاصل کوچک سازی های سازمانی، مهندسی مجدد و اخراج کارکنان در دهه های اخیر است را تجربه می کنند (کینجرسکی و همکاران^۵، ۲۰۰۴). رویارویی با این واقعیت که پارادایم های مکانیکی، انتظارات و خواسته های سازمان را برآورده نمی کند، سازمان ها را بر آن داشته تا در جست و جوی راه های دیگری برای دستیابی به فرصت های رقابتی باشند. این موضوع با در نظر گرفتن جهانی سازی و تغییر به سمت سازمان های مبتنی بر دانش، ابعاد گسترده تری پیدا کرده است. علاوه بر این، امروزه سازمان ها با کارکنان رشد یافته ای مواجه اند که خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴).

هم زمان با پایان یافتن دوران سلطه اندیشه های کلاسیک و ابزار انگارانه در مدیریت، توجه به انسان و ابعاد وجودی او در مدیریت بیشتر شد و در نتیجه تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی عمق بیشتری یافت و قلمرویی با عنوان "اخلاق کاری" در بین بسیاری از اندیشمندان مطرح شد. اخلاق کاری دارای وجوه و جلوه های متعددی است که یکی از ابعاد عملی آن "تعهد سازمانی" نام دارد. این مفهوم که در جریان شناخت و درگیر شدن افراد با سازمان تجلی می یابد، در دهه گذشته جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است (توکلی و همکاران، ۲۰۰۹). از آن جا که تعهد کاری، عکس العمل عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است، در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت کارایی افراد بالا می رود و فقدان این عامل، عدم رضایت شخصی، پایین آمدن وجدان کاری، کند کاری و غیبت های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی افراد را در پی دارد (چمپوکوم و در^۶، ۲۰۰۴). در نبود تعهد سازمانی، اعضاء در محیطی که از آن گریزانند (محیط بیگانه) کار می کنند و ممکن است منجر به فشار بیش از حد و ناخوشایندی گردد. از

¹ Development

² Intervention

³ Dean

⁴ Kennedy

⁵ Kinjerski

⁶ Chompookum & Derr

همین رو، سازمان ها و مدیران شان باید برای دستیابی به منفعت، هم برای سازمان و هم برای اعضاء آن توجه اصلی خود را به توسعه تعهد سازمانی معطوف کنند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴).

اگر قرار است سازمان ها بمانند، با در نظر گرفتن توسعه و پیشرفت، آنگاه راه چاره‌ای جز معنوی شدن آن ها نمی بینیم. هم چنین به منظور دستیابی هر چه بهتر سازمان ها به اهداف خود، داشتن کارکنان متعهد و پایبند به رسالت و اهداف سازمانی امری بسیار مهم تلقی می شود (اباذری و امیریان زاده، ۱۳۹۵).

در عصر حاضر سازمان های مختلف با تشکیلات کوچک و بزرگ شدیداً در زندگی افراد نفوذ کرده و بسیاری از مردم نیز بخش مهمی از وقت خود را در آنها سپری میکنند (راشدی و همکاران، ۲۰۱۲). سازمان ها همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در بر گرفته اند، سازمانی که باید ابزاری برای نیل انسان به اهدافش باشد، انسان را به ابزاری برای مقاصد خود تبدیل کرده است. انسان، سازمان را خلق میکند تا به وی خدمت کند، اما پس از مدتی، چنان شیفته و غرق در آن می شود که گویی خادم سازمان است. شرایط کاری در سازمان‌های امروز به گونه ای است که موجب می شود بسیاری از افراد، بخش فراوانی از زندگی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. این وضعیت می تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد، اما در عین حال، عوارض و پیامدهای منفی نیز دارد. (اسنیر و زهر^۷، ۲۰۰۸).

تعهد سازمانی یک نوع نگرش شغلی مهم و متغیری است که مدیریت همواره درصدد ارتقا آن است و تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن ابراز می کنند و به طور مستقیم به مشارکت کردن و ماندن در سازمان تمایل نشان می دهند (کشته گر و همکاران، ۱۳۹۳)؛ به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بر رابطه افراد سازمان با سازمان دلالت دارد و تعیین کننده تصمیم فرد مبنی بر ادامه همکاری و یا عدم آن در سازمان می باشد (ماسرک و همکاران، ۲۰۱۵). وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان میتواند ضمن کاهش عینیت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (کردتمینی و کوهی، ۱۳۹۰). کار صرف نظر از تأمین منابع مالی میتواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند؛ اما همچنین کار می تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (دربندی، ۱۳۸۹). مفهومی که در سالیان اخیر توجه روانشناسان را به خود معطوف ساخته است همانا از پا درآمدن، از رمق افتادن، بیحالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که در اصطلاح به آن فرسودگی شغلی گفته میشود (راشدی و همکاران، ۲۰۱۲)، که واکنشی ممتد به محرکهای تنش‌زای مزمن عاطفی و بین فردی در کار میباشد و به کمک سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی (حس ناکارآمدی) توصیف میشود (نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸).

از طرفی زندگی بدون کار بی معنی میشود، اما کار بی روح، زندگی را تباه کرده و می میراند، لذا افراد علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امر شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶). واژه «معنویت در سازمان» که زمانی تابو قلمداد میشد اکنون به عنوان موضوع پژوهش های دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح است.

⁷ Snir & Zohar

این نیروی قدرتمند چنان بر اصول مدیریت و کسب کار پرتو افکنده و نظریه های آن را تحت تأثیر قرار داده است که از نظر برخی صاحب نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی به شمار می آید (کرد تمینی و کوهی، ۱۳۹۰). معنویت در سازمان، قاعده نوپدید است که میتواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان گره بخورد. ورود معنویت در سازمان، به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را در زمینه سازمان، جامعه و خانواده خویش به دست آورند (رستگار، ۱۳۸۵).

با توجه به مطالب گفته شده در این پژوهش به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان شهرداری منطقه ۴ شهر تهران پرداخته می شود. یافته های محقق حاکی از آن است که در این سازمان تاکنون پژوهشی در این راستا انجام نشده است. لذا مساله اصلی پژوهش در این تحقیق عبارت میباشد از اینکه آیا تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارشناسان شهرداری شهر تهران تأثیر معناداری دارد؟

پیشینه تحقیق

- کشته گر و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای به بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری ندارد. همچنین اعتیاد به کار فقط بر تعهد عاطفی و هنجاری تأثیر معناداری دارد و بر تعهد مستمر پرستاران تأثیر معناداری نداشت.

- محمودی راد و نعیم حسینی (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ولیعصر (عج) بیرجند» را مورد مطالعه و ارزیابی قرار داده اند. با توجه به نتایج مطالعه که حاکی از ارتباط بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی است به نظر می رسد عوامل سازمانی بیش از عوامل فردی بر تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار باشد، لذا مدیران می توانند با تعدیل عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی را ارتقاء دهند.

رضایی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در میان معلمان تربیت بدنی استان گلستان پرداختند. آن ها در این پژوهش نشان دادند که رابطه منفی و معنی داری بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعهد سازمانی خصوصاً تعهد عاطفی در معلمان رسمی نسبت به دیگر معلمان بالاتر بود.

- کرد تمینی و کوهی (۱۳۹۰). در مطالعه ای به بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان پرداختند. نتایج نشان داد که تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی منفی و معنی داری با مسخ شخصیت داشت. کارکرد شخصی با تعهد مداوم، تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری داشت. نتایج همچنین خاطر نشان ساخت که معنویت سازمانی با تمام ابعاد و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری داشت.

- اشرفی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد پرداختند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین فرسودگی شغلی با متغیرهای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری همبستگی معکوس و معنی داری دارد.

- خانی فر و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی معنویت سازمانی و تعهد حرفه ای پرداختند. نتیجه تحقیق آن ها حاکی از آن است که معنویت تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد و باعث تعهد بیشتر و دقیقتر به سازمان می شود.
- خطیبی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ملی پرداختند. رابطه منفی و معنی داری بین استرس شغلی و تعهد سازمانی؛ خصوصاً تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد؛ اما بین استرس شغلی و تعهد مداوم هیچ رابطه معنیداری وجود نداشت.
- زراعت کار (۱۳۸۷) این نتیجه دست یافت که رابطه مثبت و معنی داری بین تعهد سازمانی و معنویت وجود دارد.
- آلبو کورک^۸ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه ای با عنوان رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی در دو مرکز خدمات بهداشتی، به بررسی ابعاد معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمان پرداختند. این مطالعه نشان داد که احساس همبستگی و کار معنادار قادر به پیش بینی عملکرد سازمان می باشند. همچنین معنویت در محیط کار و احساس همبستگی به عنوان میانجی در ارتباط با رابطه بین گروه کاری و عملکرد سازمانی عمل می کنند.
- مالک و نعیم^۹ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان نقش معنویت در رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان استادان آموزش عالی در پاکستان نشان دادند که رابطه مثبتی بین معنویت و تعهد سازمانی وجود دارد و افرادی که معنویت و تعهد بالاتری دارند رضایت شغلی بیشتری دارند.
- کوچر و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه ای با عنوان «نقش معنویت در استرس، نگرش های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که معنویت در کار، تأثیر مثبتی را بر رفتار شهروندی سازمانی نشان داده است.
- گه (۲۰۱۰) در مطالعه تجربی خود با عنوان «بررسی تأثیر متغیرهای میانجی بر رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی» مدل نظری را به منظور نشان دادن ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار با واسطه تعهد سازمانی، ارائه نمود و در نتیجه گیری خود به این امر اشاره نمود که تعهد مؤثر، تأثیری معنادار در رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی دارد.
- کینجرسیک و اسکریپنک^{۱۰} (۲۰۰۸) در پژوهش خود تحت عنوان معنویت در کار، افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش غیبت در کار، اظهار نمودند که تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با معنویت و رضایت شغلی دارد.
- هارمر (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنویت در کار» نشان داد ارتباط مثبتی میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار وجود دارد.
- آرمینیو و میگوئل^{۱۱} (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «معنویت در کار و تعهد سازمانی» نشان دادند که افرادی که از معنویت بالاتری برخوردارند بیشتر احساس تعهد، وابستگی و وفاداری به سازمان میکنند و کمتر احساس غیرمفید بودن میکنند.
- لیو (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «معنویت، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی» به خوبی ارتباط مثبت میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار را نشان می دهد.

⁸ Albuquerque⁹ Malik & Naeem¹⁰ Kinjerski & Skrypnik¹¹ Armenio & Miguel

- سیتیاوات و عبدالرحمان (۲۰۰۷) در مطالعه ای با عنوان «رهبری متعالی و رفتار شهروندی سازمانی، بررسی نقش واسطه معنویت در کار» ارتباط معنادار میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار را نشان داده اند.

- کاسپر^{۱۲} (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی معنویت در محل کار پرداخته است. او عقیده دارد افرادی که معنویت سازمانی بالاتری دارند دارای تعهد سازمانی بیشتر و فرسودگی شغلی کمتری هستند.

برک و گرین گلس^{۱۳} (۱۹۸۹) در پژوهشی به بررسی فرسودگی روانشناختی در میان مردان و زنان دریافتند که صفات شخصی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی داری دارد و ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده شد.

روش تحقیق

هر پژوهشی بسته به موضوع، مسئله تحقیق، اهداف و فرضیه های تحقیق، متغیرها، شرایط زمانی و مکانی و امکانات موجود روش خاصی را برای انجام تحقیق در راستای اهداف و فرضیه ها بر می گزیند.

هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق تعیین نماید، چه روش و شیوه ای را انتخاب کند تا سریعتر، راحت تر و ارزانتر به جواب فرضیه ها خود در منطقه مورد مطالعه برسد. در واقع روش شناسی تعیین کننده حدود و معیارهایی است که می بایست در فرایند پژوهش علمی مورد توجه قرار گیرد.

از آنجایی که در پژوهش حاضر هدف بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارشناسان شهرداری تهران می باشد، تحقیق حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می گردد. از سوی دیگر، با توجه به نحوه گردآوری داده ها، در زمره پژوهش های توصیفی طبقه بندی می شود. از میان روش های گوناگون پژوهشهای توصیفی، روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش های همبستگی است. در مدل تحلیلی پژوهش متغیر تعهد سازمانی، متغیر مستقل (برون زا) و متغیرهای فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی نیز به عنوان متغیر وابسته (درون زا) در نظر گرفته شدند.

در پژوهش های توصیفی عموماً از روش های مطالعه کتابخانه ای و بررسی متون و محتوای مطالب و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده استفاده می شود. به طور کلی پژوهش های توصیفی را می توان به سه گروه پیمایشی یا زمینه یاب، ژرفانگر و تحلیل محتوا تقسیم کرد. پژوهش توصیفی-پیمایشی به مطالعه ویژگی ها و صفات افراد جامعه می پردازد و وضعیت فعلی جامعه آماری را در قالب چند صفت یا متغیر مورد بررسی قرار می دهد. با توجه به تعداد کارشناسان شهرداری شهر تهران (۴۰۰ نفر) که جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می دهند و طبق جدول مورگان تعداد نمونه آماری ۱۹۶ نفر می شود. روش نمونه گیری در این تحقیق برای جامعه آماری به صورت تصادفی ساده است

آزمون نرمالیت

برای نشان دادن نرمال و یا غیرنرمال بودن توزیع ها (متغیرها) از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. اگر sig محاسبه شده بیشتر از ۰/۰۵ باشد، توزیع نرمال بوده و می توان از آزمون های پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده کرد؛ در غیر این صورت از آزمون های ناپارامتریک استفاده می گردد.

¹² Casper

¹³ Burke & Greenglass

متغیرهای این تحقیق با استفاده از آزمون K-S مورد سنجش قرار گرفته و نرمال و یا غیرنرمال بودن آنها به صورت زیر تعیین و مشخص شده است:

فرض صفر؛ توزیع پاسخ‌ها از حالت نرمال برخوردار است.

فرض یک؛ توزیع پاسخ‌ها از حالت نرمال برخوردار نیست.

$$\left[\begin{array}{l} H_0; r \neq 0 \\ H_1; r = 0 \end{array} \right.$$

جدول (۱) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S)

متغیر	آماره ks	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	۰,۱۱۷	۰,۰۷۵
فرسودگی شغلی	۰,۱۳۲	۰,۱۰۲
معنویت سازمانی	۰,۱۴۸	۰,۰۸۴

با توجه به اینکه عدد معناداری مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ ($\text{sig} > 0.05$) شده است، لذا همه سؤالات تحقیق از توزیع نرمال برخوردارند؛ بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل استنباطی این متغیرها استفاده نمود.

تحلیل استنباطی داده‌ها

آزمون فرضیه اول؛ تعهد عاطفی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

آزمون فرض

فرض صفر؛ تعهد عاطفی بر فرسودگی شغلی تأثیر ندارد.

فرض یک؛ تعهد عاطفی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

$$H_0 : P = 0$$

$$H_1 : P \neq 0$$

جدول (۲) آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اول

متغیر	تعهد عاطفی	فرسودگی شغلی
تعهد عاطفی	۱	ضریب همبستگی
		عدد معناداری
		تعداد
		۰,۳۳۸
		۰,۰۰۰
		۱۹۶

نتایج نشان داده شده در جدول (۲) مربوط به ضریب همبستگی میان مجراهای تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی می‌باشد. با توجه به جدول مشاهده می‌کنید که عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ شده است ($\text{Sig} < 0.05$) بنابراین در مورد این متغیر می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی

میان تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی ۰/۳۳۸ می باشد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۵ باشد ضریب بسیار پایینی است تنها ۴٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد. اگر ضریب همبستگی بزرگتر از صفر باشد همبستگی مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد.

جدول (۳)؛ ضرایب متغیر وابسته فرسودگی شغلی و متغیر مستقل تعهد عاطفی

ضریب معناداری	t	ضریب تعیین (R^2)	ضرایب استاندارد	ضریب های غیر استاندارد		مدل
			β	انحراف معیار	B	
۰,۰۰۰	۴,۷۲۷	۰,۱۲۶	۰,۲۷۲	۰,۲۸۷	۱,۲۲۷	عدد ثابت
۰,۰۰۲	۷,۳۱۵			۰,۲۳۴	۱,۷۲۰	تعهد عاطفی

بر اساس جدول شماره (۳) از آنجایی که عدد معناداری (sig)، مقدار ثابت و متغیر ساده سازی ارتباطات کوچکتر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود؛ یعنی تعهد عاطفی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. همانطور که مشاهده می شود عدد ثابت در اینجا برابر ۱/۲۲۷ و ضریب متغیر مستقل تعهد عاطفی برابر ۱/۷۲۰ می باشد. معادله خط رگرسیون این تابع نیز به صورت زیر می باشد:

$$Y = 1/227 + 1/720 X$$

ضریب تعیین بدست آمده در جدول (۳) نشان می دهد رگرسیون خطی تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی به تنهایی ۱۲/۶ درصد از تغییرات را توجیه می کند. این یعنی می توان گفت که فرسودگی شغلی ۱۲/۶ درصد فقط تحت تأثیر تعهد عاطفی می باشد و ۸۷/۴ درصد سهم سایر متغیرها می باشد.

آزمون فرضیه دوم؛ تعهد هنجاری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

آزمون فرض

فرض صفر؛ تعهد هنجاری بر فرسودگی شغلی تأثیر ندارد.

فرض یک؛ تعهد هنجاری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 : P = 0 \\ H_1 : P \neq 0 \end{cases}$$

جدول (۴) آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه دوم

فرسودگی شغلی	تعهد هنجاری	متغیر	
۰,۳۸۴	۱	ضریب همبستگی	تعهد هنجاری
۰,۰۰۰		عدد معناداری	
۱۹۶		تعداد	

نتایج نشان داده شده در جدول (۴) مربوط به ضریب همبستگی میان تعهد هنجاری و فرسودگی شغلی می باشد. با توجه به جدول مشاهده میکنید که عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ شده است ($\text{Sig} < 0.05$) بنابراین در مورد این متغیر می توان

نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان تعهد هنجاری و فرسودگی شغلی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان تعهد هنجاری و فرسودگی شغلی ۰/۳۸۴ می باشد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ باشد ضریب متوسطی است و حدود ۲۵٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد. اگر ضریب همبستگی بزرگتر از صفر باشد همبستگی مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد.

جدول (۵)؛ ضرایب متغیر وابسته فرسودگی شغلی و متغیر مستقل تعهد هنجاری

مدل	ضریب های غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب تعیین (R^2)	t	ضریب معناداری
	B	انحراف معیار	β			
عدد ثابت	۲,۲۴۸	۰,۲۸۷	۰,۳۸۱	۰,۱۴۲	۷,۵۶۷	۰,۰۰۰
تعهد هنجاری	۱,۵۲۸	۰,۰۴۴			۶,۷۲۵	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره (۵) از آنجایی که عدد معناداری (sig)، مقدار ثابت و متغیر تعهد هنجاری کوچک تر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود؛ یعنی تعهد هنجاری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. همانطور که مشاهده می شود عدد ثابت در اینجا برابر ۲/۲۴۸ و ضریب متغیر مستقل تعهد هنجاری برابر ۱/۵۲۸ می باشد. معادله خط رگرسیون این تابع نیز به صورت زیر می باشد:

$$Y = 2/248 + 1/528 X$$

ضریب تعیین بدست آمده در جدول (۵) نشان می دهد رگرسیون خطی تعهد هنجاری و فرسودگی شغلی به تنهایی ۱۴/۲ درصد از تغییرات را توجیه می کند. این یعنی می توان گفت که فرسودگی شغلی ۱۴/۲ درصد فقط تحت تأثیر تعهد هنجاری می باشد و ۸۵/۸ درصد سهم سایر متغیرها می باشد.

آزمون فرضیه سوم؛ تعهد مستمر بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

آزمون فرض

فرض صفر؛ تعهد مستمر بر فرسودگی شغلی تأثیر ندارد.

فرض یک؛ تعهد مستمر بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

$$H_0 : P = 0$$

$$H_1 : P \neq 0$$

جدول (۶) آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه سوم

متغیر		تعهد مستمر	فرسودگی شغلی
تعهد مستمر	ضریب همبستگی	۱	۰,۵۸۹
	عدد معناداری		۰,۰۰۱
	تعداد		۱۹۶

نتایج نشان داده شده در جدول (۶) مربوط به ضریب همبستگی میان تعهد مستمر و فرسودگی شغلی می باشد. با توجه به جدول مشاهده میکنید که عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ شده است ($Sig < 0.05$) بنابراین در مورد این متغیر می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان تعهد مستمر و فرسودگی شغلی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان تعهد مستمر و فرسودگی شغلی ۰/۵۸۹ می باشد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ باشد ضریب متوسطی است و حدود ۲۵٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان میدهد. اگر ضریب همبستگی بزرگتر از صفر باشد همبستگی مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد.

جدول (۷)؛ ضرایب متغیر وابسته فرسودگی شغلی و متغیر مستقل تعهد مستمر

ضریب معناداری	t	ضریب تعیین (R^2)	ضرایب استاندارد	ضریب های غیر استاندارد		مدل
			β	انحراف معیار	B	
۰,۰۰۰	۵,۷۱۰	۰,۲۹۵	۰,۴۷۱	۰,۴۲۱	۲,۷۲۵	عدد ثابت
۰,۰۰۰	۷,۱۲۸			۰,۷۸۵	۱,۲۸۹	تعهد مستمر

بر اساس جدول شماره (۷) از آنجایی که عدد معناداری (Sig)، مقدار ثابت و متغیر تعهد مستمر کوچکتر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود؛ یعنی تعهد مستمر بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. همانطور که مشاهده می شود عدد ثابت در اینجا برابر ۲/۷۲۵ و ضریب متغیر مستقل تعهد مستمر برابر ۱/۲۸۹ می باشد. معادله خط رگرسیون این تابع نیز به صورت زیر می باشد:

$$Y = 2/725 + 1/289 X$$

ضریب تعیین بدست آمده در جدول (۴-۱۱) نشان می دهد رگرسیون خطی تعهد مستمر و فرسودگی شغلی به تنهایی ۲۹/۵ درصد از تغییرات را توجیه می کند. این یعنی می توان گفت که فرسودگی شغلی ۲۹/۵ درصد فقط تحت تأثیر تعهد مستمر می باشد و ۷۰/۵ درصد سهم سایر متغیرها میباشد.

آزمون فرضیه چهارم؛ تعهد عاطفی بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرض

فرض صفر؛ تعهد عاطفی بر معنویت سازمانی تأثیر ندارد.

فرض یک؛ تعهد عاطفی بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 : P = 0 \\ H_1 : P \neq 0 \end{cases}$$

جدول (۸) آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه چهارم

متغیر	تعهد عاطفی	معنویت سازمانی
تعهد عاطفی	ضریب همبستگی	۰,۶۴۱
	عدد معناداری	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۹۶

نتایج نشان داده شده در جدول (۸) مربوط به ضریب همبستگی میان تعهد عاطفی و معنویت سازمانی می باشد. با توجه به جدول مشاهده میکنید که عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ شده است ($\text{Sig} < 0.05$) بنابراین در مورد این متغیر می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان تعهد عاطفی و معنویت سازمانی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان تعهد عاطفی و معنویت سازمانی ۰/۶۴۱ می باشد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ باشد ضریب متوسطی است و حدود ۲۵٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان میدهد. اگر ضریب همبستگی بزرگتر از صفر باشد همبستگی مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد.

جدول (۹) ضرایب متغیر وابسته معنویت سازمانی و متغیر مستقل تعهد عاطفی

مدل	ضریب های غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب تعیین (R^2)	t	ضریب معناداری
	B	انحراف معیار				
عدد ثابت	۱,۵۲۴	۰,۸۵۲	۰,۳۷۲	۰,۳۴۸	۱۱,۵۲۱	۰,۰۰۰
تعهد عاطفی	۲,۲۷۰	۰,۱۲۵			۸,۲۵۰	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره (۹) از آنجایی که عدد معناداری (Sig)، مقدار ثابت و متغیر کنترل هیجانانگیز کوچکتر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود؛ یعنی تعهد عاطفی بر معنویت سازمانی تأثیر دارد. همانطور که مشاهده می شود عدد ثابت در اینجا برابر ۱/۵۲۴ و ضریب متغیر مستقل تعهد عاطفی برابر ۲/۲۷۰ می باشد. معادله خط رگرسیون این تابع نیز به صورت زیر می باشد:

$$Y = 1/524 + 2/270 X$$

ضریب تعیین بدست آمده در جدول (۹) نشان می دهد رگرسیون خطی تعهد عاطفی و معنویت سازمانی به تنهایی ۳۴/۸ درصد از تغییرات را توجیه می کند. این یعنی می توان گفت که معنویت سازمانی ۳۴/۸ درصد فقط تحت تأثیر تعهد عاطفی می باشد و ۶۵/۲ درصد سهم سایر متغیرها می باشد.

آزمون فرضیه پنجم؛ تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرض

فرض صفر؛ تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی تأثیر ندارد.

فرض یک؛ تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 : P = 0 \\ H_1 : P \neq 0 \end{cases}$$

جدول (۱۰) آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه پنجم

متغیر	تعهد هنجاری	معنویت سازمانی
ضریب همبستگی	۱	۰,۷۵۸
عدد معناداری		۰,۰۰۳
تعداد		۱۹۶

نتایج نشان داده شده در جدول (۱۰) مربوط به ضریب همبستگی میان تعهد هنجاری و معنویت سازمانی می باشد. با توجه به جدول مشاهده میکنید که عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ شده است ($\text{Sig} < 0.05$) بنابراین در مورد این متغیر می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی ۰/۷۵۸ می باشد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۵ باشد ضریب بالایی است و تا ۷۲٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد. اگر ضریب همبستگی بزرگتر از صفر باشد همبستگی مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد.

جدول (۱۱)؛ ضرایب متغیر وابسته معنویت سازمانی و متغیر مستقل تعهد هنجاری

مدل	ضریب های غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب تعیین (R^2)	t	ضریب معناداری
	B	انحراف معیار				
عدد ثابت	۲,۷۵۹	۰,۷۲۰	۰,۵۲۸	۰,۴۱۹	۹,۷۵۲	۰,۰۰۰
تعهد هنجاری	۱,۳۲۸	۰,۱۸۵			۵,۵۶۰	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره (۱۱) از آنجایی که عدد معناداری (sig)، مقدار ثابت و متغیر تعهد هنجاری کوچکتر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود؛ یعنی تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی تأثیر دارد. همانطور که مشاهده می شود عدد ثابت در اینجا برابر ۲/۷۵۹ و ضریب متغیر مستقل تعهد هنجاری برابر ۱/۳۲۸ می باشد. معادله خط رگرسیون این تابع نیز به صورت زیر می باشد:

$$Y = 2/759 + 1/328 X$$

ضریب تعیین بدست آمده در جدول (۱۱) نشان می دهد رگرسیون خطی تعهد هنجاری و معنویت سازمانی به تنهایی ۴۱,۹ درصد از تغییرات را توجیه می کند. این یعنی می توان گفت که معنویت سازمانی ۴۱,۹ درصد فقط تحت تأثیر تعهد هنجاری می باشد و ۵۸,۱ درصد سهم سایر متغیرها می باشد.

آزمون فرضیه ششم: تعهد مستمر بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرض

فرض صفر: تعهد مستمر بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

فرض یک: تعهد مستمر بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 : P = 0 \\ H_1 : P \neq 0 \end{cases}$$

جدول (۱۲) آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه ششم

متغیر	تعهد مستمر	معنویت سازمانی
تعهد مستمر	۱	۰,۶۶۱
		۰,۰۰۰
		۱۹۶
ضریب همبستگی		
عدد معناداری		
تعداد		

نتایج نشان داده شده در جدول (۱۲) مربوط به ضریب همبستگی میان تعهد مستمر و معنویت سازمانی می باشد. با توجه به جدول مشاهده میکنید که عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ شده است ($\text{Sig} < 0.05$) بنابراین در مورد این متغیر می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان تعهد مستمر و معنویت سازمانی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان تعهد مستمر بر معنویت سازمانی ۰/۶۶۱ می باشد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۵ باشد ضریب بالایی است و تا ۷۲٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد. اگر ضریب همبستگی بزرگتر از صفر باشد همبستگی مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد.

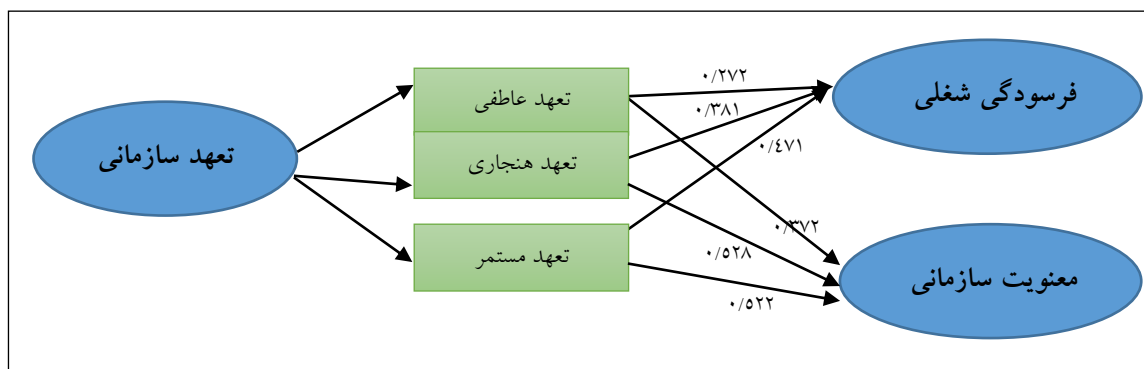
جدول (۱۳)؛ ضرایب متغیر وابسته معنویت سازمانی و متغیر مستقل تعهد مستمر

مدل	ضریب های غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب تعیین (R^2)	t	ضریب معناداری
	B	انحراف معیار				
عدد ثابت	۱,۸۵۶	۰,۱۲۰	۰,۵۲۲	۰,۳۹۷	۸,۲۵۶	۰,۰۰۰
تعهد مستمر	۲,۲۸۱	۰,۱۴۹			۱۲,۸۵۴	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره (۱۳) از آنجایی که عدد معناداری (Sig)، مقدار ثابت و متغیر تعهد مستمر کوچکتر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود؛ یعنی تعهد مستمر بر معنویت سازمانی تأثیر دارد. همانطور که مشاهده می شود عدد ثابت در اینجا برابر ۱/۸۵۶ و ضریب متغیر مستقل تعهد مستمر برابر ۲/۲۸۱ می باشد. معادله خط رگرسیون این تابع نیز به صورت زیر می باشد:

$$Y = 1/856 + 2/281 X$$

ضریب تعیین بدست آمده در جدول (۴-۱۷) نشان می دهد رگرسیون خطی تعهد مستمر و معنویت سازمانی به تنهایی ۳۹,۷ درصد از تغییرات را توجیه می کند. این یعنی می توان گفت که معنویت سازمانی ۳۹,۷ درصد فقط تحت تأثیر تعهد مستمر می باشد ۶۰,۳ درصد سهم سایر متغیرها می باشد.



شکل (۱۴)؛ ضرایب رگرسیون در مدل مفهومی تحقیق

یافته های تحقیق

فرضیه اول: تعهد عاطفی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. برای بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره (۴-۶) نتایج این آزمون را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده سطح معناداری بدست آمده برای بررسی رابطه بین تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی سازمانی ۰,۰۰۰ می باشد؛ بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ می توان گفت رابطه مثبت و معناداری میان تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی وجود دارد. برای بررسی تأثیر تعهد عاطفی بر فرسودگی شغلی از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق رضایی شیرازی و همکاران (۲۰۱۱) در یک راستا نمی باشد. طبق نتایج تحقیق کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد یعنی اینکه افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از فرسودگی شغلی پائینی برخوردارند که با نتایج این تحقیق در یک راستا نمی باشد. نتایج تحقیق خطیبی و همکاران (۲۰۰۹) با نتایج این تحقیق در یک راستا نمی باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق برک و گرین گلس (۱۹۸۹) در یک راستا نمی باشد. نتایج این تحقیقات مؤید آن بود که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات پائینی از فرسودگی شغلی همراه است. * **فرضیه دوم:**

تعهد هنجاری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. برای بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره (۴-۸) نتایج این آزمون را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده سطح معناداری بدست آمده برای بررسی رابطه بین تعهد هنجاری و فرسودگی شغلی ۰,۰۰۰ می باشد؛ بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ می توان گفت میان تعهد هنجاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی تأثیر تعهد هنجاری بر فرسودگی شغلی از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق برک و گرین گلس (۱۹۸۹) در یک راستا نمی باشد. نتایج تحقیق خطیبی و همکاران (۲۰۰۹) با نتایج این تحقیق در یک راستا نمی باشد. طبق نتایج تحقیق کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد یعنی اینکه افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی

نمره بالایی کسب می کنند از فرسودگی شغلی پائینی برخوردارند که با نتایج این تحقیق در یک راستا نمی باشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق رضایی شیرازی و همکاران (۲۰۱۱) در یک راستا نمی باشد. نتایج این تحقیقات مؤید آن بود که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات پائینی از فرسودگی شغلی همراه است. * **فرضیه سوم: تعهد مستمر بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.**

برای بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره (۴-۱۰) نتایج این آزمون را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده سطح معناداری بدست آمده برای بررسی رابطه بین تعهد مستمر و فرسودگی شغلی ۰,۰۰۱ می باشد؛ بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ می توان گفت میان تعهد مستمر و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی تأثیر تعهد مستمر بر فرسودگی شغلی از آزمون رگرسیون استفاده شد. طبق نتایج تحقیق کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد یعنی اینکه افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از فرسودگی شغلی پائینی برخوردارند که با نتایج این تحقیق در یک راستا نمی باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق برک و گرین گلس (۱۹۸۹) در یک راستا نمی باشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق رضایی شیرازی و همکاران (۲۰۱۱) در یک راستا نمی باشد. نتایج تحقیق خطیبی و همکاران (۲۰۰۹) با نتایج این تحقیق در یک راستا نمی باشد. نتایج این تحقیقات مؤید آن بود که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات پائینی از فرسودگی شغلی همراه است. * **فرضیه چهارم: تعهد عاطفی بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.** برای بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره (۴-۱۲) نتایج این آزمون را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده سطح معناداری بدست آمده برای بررسی رابطه بین تعهد عاطفی و معنویت سازمانی ۰,۰۰۰ می باشد؛ بنابراین با اطمینان ۰,۹۹ می توان گفت بین تعهد عاطفی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی تأثیر تعهد عاطفی بر معنویت سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق مالک و نعیم (۲۰۱۱) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج پژوهش خانی فر و همکاران (۲۰۱۰) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) نشان داد که بین تعهد سازمانی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، به این معنی افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از معنویت بالایی برخوردارند که با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نیز با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج این تحقیقات نشان داد که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات بالایی از معنویت همراه است. از آنجایی که افراد دارای معنویت سازمانی بالا، انسانیت، مسئولیت پذیری، اخلاقیات و اهل سخت کوشی بوده و این ویژگی ها با امیدواری به آینده و علاقه و تعهد به صنعت و کار همراه است. نتایج تحقیق کاسپر (۲۰۰۶) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. * **فرضیه پنجم: تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.** برای بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره (۴-۱۴) نتایج این آزمون را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده سطح معناداری بدست آمده برای بررسی رابطه بین تعهد هنجاری و معنویت سازمانی ۰,۰۰۳ می باشد؛ بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ می توان گفت رابطه ای میان تعهد هنجاری و معنویت سازمانی وجود دارد. برای بررسی تأثیر تعهد هنجاری بر معنویت سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش خانی فر و همکاران (۲۰۱۰) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰)

نشان داد که بین تعهد سازمانی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، به این معنی افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از معنویت بالایی برخوردارند که با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج پژوهش خانی فر و همکاران (۲۰۱۰) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق مالک و نعیم (۲۰۱۱) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نیز با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج این تحقیقات نشان داد که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات بالایی از معنویت همراه است. از آنجایی که افراد دارای معنویت سازمانی بالا، انسانیت، مسئولیت پذیری، اخلاقیات و اهل سخت کوشی بوده و این ویژگی ها با امیدواری به آینده و علاقه و تعهد به صنعت و کار همراه است. نتایج تحقیق کاسپر (۲۰۰۶) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. * **فرضیه ششم: تعهد مستمر بر معنویت سازمانی تأثیر دارد.** برای بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره (۴-۱۶) نتایج این آزمون را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده سطح معناداری بدست آمده برای بررسی رابطه بین تعهد مستمر و معنویت سازمانی ۰,۰۰۰ می باشد؛ بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ می توان گفت میان تعهد مستمر و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی تأثیر تعهد مستمر بر معنویت سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق مالک و نعیم (۲۰۱۱) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) نشان داد که بین تعهد سازمانی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، به این معنی افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از معنویت بالایی برخوردارند که با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج پژوهش خانی فر و همکاران (۲۰۱۰) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج تحقیق آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نیز با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد. نتایج این تحقیقات نشان داد که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات بالایی از معنویت همراه است. از آنجایی که افراد دارای معنویت سازمانی بالا، انسانیت، مسئولیت پذیری، اخلاقیات و اهل سخت کوشی بوده و این ویژگی ها با امیدواری به آینده و علاقه و تعهد به صنعت و کار همراه است. نتایج تحقیق کاسپر (۲۰۰۶) با نتایج این تحقیق در یک راستا می باشد

فهرست منابع

منابع فارسی

- ابادری، علی محمد؛ امیریان زاده، مژگان (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان.
- اسماعیلی راد، حامد (۱۳۹۲). رهبری اخلاقی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی بانک ملی در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد، واحد تهران شمال.
- اشرفی سلطان احمدی، حسین؛ مهرمند، احد؛ غلامیان، علیرضا، عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد، فصلنامه علمی- پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۸.
- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

- افخمی روحانی، حسین؛ رحمان سرشت، حسین؛ کوشازاده، سیدعلی (۱۳۹۱). اثر رهبری هم‌نوا بر تعهد سازمانی از طریق نقش واسط اعتماد و تشریک دانش. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.
- الله دادی، اسماعیل (۱۳۸۱). فرهنگ سازمانی، مجله مدیریت، شماره ۶۸-۶۷.
- امامی، مصطفی (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه راهبرد دانشگاه تهران، سال اول، شماره اول، پاییز ۱۳۸۷، صص ۱۴۴-۱۲۷.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمود رضا؛ دلبری راغب، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و آرایه راهکارهای بهبود وضعیت آن، فصلنامه مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۷.
- باقری، مسلم؛ تولایی، روح اله (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، مرداد و شهریور ۱۳۸۹، صص ۹۶-۷۳.
- بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم؛ سنجی، مجیده (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران. فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، دوره ۱۸، شماره ۳.
- بیگ زاده، جعفر؛ یزدنی، سهراب؛ حمدالهی، مریم (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱.
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ عاشوری زاده، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه ارزش های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت آلومینیوم المهدی استان هرمزگان. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۲.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳.
- پیشوا، سروش (۱۳۷۸). بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با میزان تعهد دبیران دبیرستانهای دخترانه دولتی شهر شیراز در سال تحصیلی ۷۷-۷۸، پایان نامه (کارشناسی ارشد) شیراز: دانشگاه شیراز، دانشکده تحصیلات تکمیلی.
- ترک زاده، جعفر؛ محترم، معصومه (۱۳۹۱). پیش بینی تعهد سازمانی دانشجویان بر اساس ادراک آنها از جو آموزشی دانشگاه. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال چهارم، شماره ۲.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه شناسی نظم، تهران: نشر نی.
- حسن زادی، زهرا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان سازمان بنادر و کشتیرانی بندر انزلی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی وردی نژاد، فریدون. دانشگاه تهران، پردیس قم (دانشکده مدیریت).
- خشنود، الهام (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغل بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد، واحد سنندج.
- خورشید، صدیقه؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). مطالعه روابط اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل گری تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.

- دربندی، محسن (۱۳۸۹). نقش رضایتمندی شغلی و رضایت از زندگی در فرسودگی شغلی کارکنان مجموعه پتروشیمی های فاز (۱) عسلویه، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان، ص ۱۵.
- دعایی، حبیب اله؛ عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی، پژوهش ناه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۸.
- دوستدار، محمد (۱۳۸۵). تبیین مدل تأثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک های رهبری، رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- دهقان مروت، افروز (۱۳۷۸). تحلیل رابطه عوامل شغلی با تعهد سازمانی بر اساس مدل ویژگی های شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- رابینز، ا. پ. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- راندال، ام دونالد (۱۳۷۴). تعهد و سازمان، نگرشی مجدد به سازمان انسانی، ترجمه اسفندیار فرج وند، مجله زمینه، شماره های ۵۱ و ۵۲: ۳۶-۳۹.
- رحمان سرشت، حسن؛ فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی "ویژه مدیریت"، سال هشتم، شماره ۲۹.
- رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵). مدل انگیزشی معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان نامه دکتری چاپ نشده: تهران. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رضائیان، علی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رفیعی، احمد؛ فرزاد، فرزاد، حسینی، سید عماد؛ محمدی نژاد، مهدی (۱۳۹۴). بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱۱، شماره ۲۱، صص ۱۵۷-۱۶۶.
- زراعت کار، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ارتباط فرا فردی و تعهد سازمانی: مطالعه موردی سازمان صدا و سیما، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران، مجتمع آموزش عالی قم، گروه مدیریت دولتی، ص ۱۳۲.
- زکی، محمد علی (۱۳۸۳). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مرد و زن دبیرستان های شهر اصفهان، مجله مصباح، شماره ۶۷، صص ۷۶-۵۱.
- ستوده اصل، نعمت؛ بختیاری، امیر هوشنگ (۱۳۸۵). بررسی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران و ماماها شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، دوره یازدهم.
- صادقی فر، جعفر (۱۳۸۶). ارزش فردی و تعهد سازمانی. شیراز: نوید شیراز، چاپ اول.
- صفرنیا، حسن (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک های دولتی، www.SID.ir.
- صفرنیا، حسن (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک

- صفری، شهربانو؛ گودرزی، حسینه (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳.
- صمدی، عباس؛ مهدوی خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)، فصلنامه تخصصی مالیات، شماره ۴، مسلسل ۵۲، صص ۷۳-۴۵.
- ضیائی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباسی؛ آبیای اصفهانی، سعید (۱۳۸۷)، نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۸۶-۶۷.
- عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباس علی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان ها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها، مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران. شماره ۵. صص ۹۹-۱۲۱.
- عابدی جعفری، حسن، رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها (مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها، مدل مفهومی). فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۹۹-۱۲۱.
- عیسی خانی، احمد؛ فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره شانزدهم.
- کردتمینی، بهمن؛ کوهی، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۱۴۴-۱۲۹.
- کردتمینی، بهمن؛ کوهی، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، پژوهش های عمومی مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۱۴۴-۱۲۹.
- کشته گر، عبدالعلی؛ جودزاده، مهتا؛ فردین، مرضیه؛ راشکی قلعه نو، مهین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و پنجم.
- محمدی، هدیه؛ رضائیان، محمد (۱۳۸۶). بررسی تعهد سازمانی پرسنل فرهنگستان هنر، رهپویه هنر، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۶.
- محمودی راد، غلامحسین؛ نعیم حسنی، صدیقه (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل، در بیمارستان ولیعصر (عج) بیرجند، فصلنامه علمی پژوهشی مراقبت های نوین، دوره ۱۰، شماره ۴.
- مقیمی، سید محمد؛ رهبر، امیر حسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۸۶)، معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم. شماره ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۹.
- ملکی آوارسین، صادق؛ خدیوی، اسدالله؛ خانکشی زاده، حسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشکین شهر. فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰.
- موسوی، سید محمد مهدی (۱۳۸۷)، رابطه معنویت در کار و توانمند سازی کارکنان (مطالعه در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران- پردیس قم.

- نریمانی، محمد؛ عباسی، مسلم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸.
- هرشن سن، دیوید بی؛ پاول، پاور دبلو (۱۳۷۴). مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل، ترجمه: محمد نقی منشی طوسی، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.

- منابع لاتین

- Abdi masooleh F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni Araghi A. The relationship between burnout and mental health among nurses. Tehran University Medical Journal. 2007; 65(6): 65-75.
- Abdulghafour YA, Bo-hamra AM, Al -Randi MS, Kamel MI, El-Shazly MK. Burnout syndrome among physicians working in primary health care centers in Kuwait. Alexandria Journal of Medicine. 2011;47(4).
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. Journal of Organizational Change Management. 27(1), 59 – 82.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Newbury Park, CA: Sage.
- Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha, (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, Journal of Organizational Change Management, 21(1), 53 – 75.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry, 2(9), 134-145.
- Assadi SN, Behdani F, Nouzadi MS, Farhadi M. Effect of work place parameters on mental health of physicians and nurses of emergency and non-emergency wards. Journal of Fundamentals of Mental Health. 2010;3(43(12)):6-12. [Persian].
- Baran, G. Yildiz, B, M. Inci, F. Ongor, M. Ceran, A. (2010), Analysis of burnout levels of teacher, Procedia Social and Behavioral Sciences 9, 975-980.
- Baron, R.A and Greenberg, Y., (1990). Behavior in Organization, Allyn and Bacon, Third Edition.
- Biberman, J., & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. Journal of Organizational Change Management. 2(10), 130-138.
- Borritz, Marianne (2005). Burnout in human service work- causes and consequences, Results of 3-Years Followup of the PUMA-study among human service workers in Denmark.
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. Business Intelligence Journal, 2(1), 139 – 157.
- Bradley & Kauanui K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses, Journal of Organizational Change Management. vol.16. No.4, pp. 448-462.
- Bradley and Kauanui K. (2003), comparing spirituality on three southern California college campuses, Journal of Organizational Change Management, vol. 16 No. 4, and pp. 448-462.
- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. Journal of Organizational Change Management. 12(4), 280-291.
- Burke, R., & Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cheeriness Model. Human Relations Journal, 42, 261-273.
- Casper, W.J. (2006). An Examination of proxy measures of work place spirituality: A profile Model of Multi-dimensional Constructs. Journal of Leadership & Organizational Studies, 12 (4), 109-118.

- Cavanagh, G. (1999), spirituality for managers: context and critique, *Journal of organizational change management*, vol. 12 No. 3, pp.53-165.
- Chelladurai, P. (1999) *Human Resource Management in Sport and Recreation*, Champaign. IL: Human Kinetics. Translate by Taleb pour, M (2008) Ferdowsi University of Mashhad, 510.
- Chughtai, Amir Ali & Zafar, Sohail (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cramer, D. (1996). Job Stisfaction and Organizational Continuance Commitment: A Tow Wave Panel Study. *Journal Of Organizational Behavier*, Vol 17, No 4.
- Culverson, Elizabeth. (2002) *Exploring Organizational Commitment Following Chang. A case Study Within the parks Canada Agency*.
- Danaiee-Fard Hassan, Viseh Sayed Mahdi, Shekary Hamideh. (2011) *Spiritual Capacity and Spiritual Leadership in the Improvement Working Conditions*. 2nd International Conference Bushiness Economic Research Proceeding
- Daniel, Joes luis. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *journal Management Development*. Vol.29. No.5. pp 442-456.
- Dean, Lund, Diane K. (2002) *Religion, Spirituality and Work: Transcendence in the Organization*. PhD. Saint Louis University
- Deloria, J.E. (2001). *A comparative study of employee commitment: Core and contract employees in a federal agency*. Doctoral Dissertation, Faculty of the Virginia polytechnic and State University.
- Demiray, E & Curabay, S. (2008). Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students. *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, Issue 2.
- Dick Margaret (1992). Burnout in doctorally prepared Nurse faculty. *Journal. Ofn. Education*. Vol.3, No.8.
- Dorman, J., (2003). Testing A Model for Teacher Burnout, *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, Vol.3, pp.35-47.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2002). *Work-life balance in the new millennium: where are we? where do we need to go? (Executive Summary)*, Ottawa: Carleton University school of business. retrieved July 14, 2007, from: <http://64.233.179.104/scholar?hl=en&lr=&q=cache:iVHf1Bli8i4J:cprn>.
- Dworkin, G.A. (2001). Perspectives on Teacher Burnout and School Reform, *International Educational Journal*, 2(2), 69-78.
- Enache, R.G (2013), Burnout Syndrome and Work Accidents, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 78, 170-174.
- Erdheim, J., Wang, Mo., & Zickar, M. J. (2006), linking the big five personality constructs to organizational commitment *Personality and Individual Differences* Vol. 41(5).
- Facticeau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E. A., Ladd, R. T. and Kudisch, J. D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*, 21(1), 1-25.
- Farber B. A (2003). *Introduction: A critical perspective on burnout. Stress and burnout in the human service Professions*. Elmsford, New York: Pergamon Press.
- Farhangi, A.A; Fatahi, M; Vasegh, B. (2006) Spirituality in the workplace and its role in improving of organizational citizenship behavior. *Organizational Culture Management*, N 13, 5-36
- Freadenberger J.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychiatry, Theory, Research and practice*. Vol 12, No.1.

- Freshman. B. (1999). An exploratory analysis of definition and applications of spirituality in the work place. *Journal of Organizational Change Management*. 4(12), 318-323.
- Gautam, T., Van-Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2004). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*. 8(3), 305-314.
- Geh, Z. Y. E. (2009). A study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors. Master's dissertation, Singapore management University. retrieved from: http://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/2
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (Eds.), (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, N.Y.: M. E. Sharp.
- Gibbons, P. (1999). *Spirituality at work: a pre-theoretical overview*. MSC. thesis-Birbeck college. University of London.
- Gibbons, P. (2001) *Spirituality at work: A pre-theoretical overview*. MSC. Thesis – Brinbeck College, University of London, Aug.
- Goodarzi, M. (2011) *Management of Behavior in Sport*. University of Tehran Press, 3211.
- Green, B., Hartman, L. C. & Bambacas, M. (2000). Organizational Commitment: A multimethod scale analysis and test of effects. *International Journal of Organizational Analysis*, 8(1): 89-108.
- Greenberg, J & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. Prentice-hall, Inc, 6th ed.
- Griffin, D. R. (1998). *Spirituality and society: post modern spirituality*. *Political Economy and Art, Executive*, 10(4), 8-17.
- Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 2006;43(6):495-513.
- Hallberg U. E (2005). *A Thesis on fire: Studies of work engagement, Type a behavior and Burnout*, Department of Psychology, University of Stockholms.
- Harmer, R. (2008). Organisational citizenship behaviour, emotional intelligence and spirituality: what's the relationship? retrieved from <http://www.developfullcircle.com/articles/OCB%20EI%20and%20spirituality.pdf>
- Hassan Abedi Jafari Abbas Ali Rastgar. (2007) *the Emergence of Spirituality in Organizations: Concepts, Definitions, Presumptions and Conceptual Model Volume 2 (Number 5) 99-121*
- Heato Dennis, P. Schmiat-Wilk, J. and Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *journal of organizational change management*. vol, 17. no.1, pp: 62-82.
- Hinnells, J. R. (1995). *A new dictionary of religions*. Oxford: Blackwell.
- Hrebiniak, L. G. (1974). Effects of Job Level and Participation on Employee Attitudes and Perceptions of Influence. *Academy of Management Journal*, 17: 649-62.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. [Electronic Version], *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kaneshiro, Paul. (2008). *Analyzing The organizational Justice, Trust, And Commitment Relationship In A Public Organization*. Doctor Of Philosophy, Submitted to North central University, pp. 14_20.
- Karakas Fahri. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review, *Journal of Business Ethics* 94: 89-106.
- Kennedy, M. H. (2002). *Spirituality in the workplace: an empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program*. Dissertation abstracts international, A 63(1), 269 (UMI No. 3039604).

- Khajeddin N, Hakim Shoushtari M, Hajebi A. The Impact of perception of locus of control on Burnout Syndrome Among Nurses in a Psychiatric Hospital. *IJPCP*. 2006; 12 (1):43-8. [Persian].
- Khanifar, H., Jandghi, G., and Shojaie, S. (2010). Organization Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12, 558-570.
- Khatibi, A., Asadi, H., and Hamidi, M. (2009). The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-279.
- Kinjerski, V. M. & Skrypnek Berna, J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of organizational change management*. vol. 17, No. 13, pp: 26-42.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). Measuring the intangible: development of the spirit at work scale. Atlanta, GA: the Sixty-fifth annual meeting of the academy of management.
- Kinjerski, V., and Skrypnek, B. (2008). The promise of spiritual work Increasing Job Satisfaction and Organizational Commitment and Reducing Turnover and Absenteeism in long term care. *Journal of Gerontological Nursing*, 34 (10), 17-27.
- Kline, C. J. and Peters, L. H. (1991). Behavioral commitment and tenure of new employees: a replication and extension. *Academy of Management Journal*, 34: 194-204.
- Kokkinos CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *Br J Educ Psychol*. 2007;77(1):229-43.
- Krishnakumar, Sukumarakurup & Neck, Christopher P. (2002). The "What", "Why", and "How" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. vol.17. No.3. pp.153-164.
- Kutcher, E. J.; Bragger, J. D.; Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319-337.
- Lackritz, James R (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Journal of Teaching and Teacher Education* 20. www.elsevier.com/locate/tate
- Leigh, P. (1997). The new spirit at work. *Training & Development*, 51(3), 26-41.
- Liou, Shwu-Ru. (2008). An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*, Vol. 43 Issue 3.
- Liu, H-O. (2008). Transcendental leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of spirituality in the workplace, (Doctoral dissertation). University of Southern California.
- Louis, W, Fry. & Laura, L. Matherly. (2007). Spiritual leadership & organizational performance: An Exploratory study. Tarleton State University- Central Texas.
- Malik, M. E., and Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- Margues, J, Dhiman, S. & King, R. (2005). Spirituality in the work place: developing an integral model and a comprehensive definition. *The journal of American academy of business*. Cambridge, vol. 7, No. 1, pp: 81-91.
- Marsden, P. V. and Kalleberg, A. L. (1993). Gender differences in organizational commitment. *Work and Occupation*, 20(3), 9.
- Martino V.D. (2003). Relationship between work stress and workplace violence in the health sector. *ILO/ICN/WHO/PSI*.
- Maslach, C., (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective, In W.B. Schaufeli, C., Maslach, and T. Marek (Eds) *Professional Burnout: Recent Development in Theory and*

- ReCapel, S.A., (1991). "A Longitudinal Study of Burnout in Teachers, BR.Jr.EDU, Psy, 61, pp.36- 45 Research (PP. 19-32). Wasington, DC: Taylor and Francis.
- Masrek M, Osman M A, Ibrahim Z, Mansor AH(2015), Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment, Procedia - Social and Behavioral Sciences 172, 238 – 245.
 - Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 2, 94-171.
 - Mayer, R.C & Schoorman, D.F. (1998). Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment: A Test Of March And Simon ' Model. Journal Of Organizational Behavior, Vol, 19 No 1.
 - Mazloumi, R.A, Additions and Margins: Razavi, S.M.H, Sajjadi, S.N. (2008) Shomal Payedar Publication.
 - Mc Knight, R. (1984). Spirituality in the workplace in adams, J. D. (ed.), transforming work, alexandria. VA: Milles River Press.
 - McDonald-Fletcher VAMBWSWY. The impact of stress and social support on burnout [North Carolina State University M2 - Ed.D]. North Carolina: North Carolina State University; 2008.
 - Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. Human Resource Management Review, vol 11, No 3, 299 – 326.
 - Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes (An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management). 4(16), 427-447.
 - Mitroff Ian, Denton Elizabeth (1999) A Study of Spirituality in the Workplace.
 - Mitroff, I, A. & Denton, E. A. (1999). A spirituality audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion & values in the work place. son Francisco, C. A: Jossey- Bass.
 - Moghimi, S.M, Rahbar, A.H, Islamic, H. (2007) Organizational spirituality and its effect on employee creativity. Iranian Association for Ethics in Science and Technology, N 3, Pg. 89
 - Moorhead, J, & Griffin, R.W., (2004). Organizational behavior (translated by Alvani, M. And Me'marzadeh, Gh). Tehran, Morvarid (1989).
 - Motahari, Mohamad (1991), Management & Leasership in Islam. Qom, Sadra
 - Mousavi, Seyed Mohamad Mehdi (2008). Studying the relationship between Job spirituality and staff empowerment in the Iran Oil products distribution corporation, M.A. thesis. College of Management. Pardis University of Qom.
 - mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. human resource management review, 8(4).
 - Mowday, R., Steers, R., and Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior. 14, 224-247.
 - Mowdey.R.T. (1998). Reflections On The Study and Relevance of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, Vol 8, No 4.
 - Mowdey R.T., Porter L.W., Steers R.M. (1982). Employee- Organization Linkage of Commitment, Absenteeism and Turnover, Newyork: Academic Press.
 - Myers, J. E. (1990). Wellness throughout the lifespan, guide post, May.
 - Neal, C. (1999). A conscious change in the workplace [Electronic Version]. The Journal for Quality and Participation, 22(2), 27-30.
 - Nelson, Debra L. and James Campbell Quick (1997). Understanding Organizational Behavior: A Multimedia Approach, Cincinnat. Ohio: South-Western.
 - Nyklicek I, Pop V.J. (2005). Past and familial depression predict current symptoms of Professional burnout. Journal of Affective Disorders 88. www.elsevier. Com/locate/jad

- Oehler Jerri M & et al. (1991). Burnout, job stress, anxiety and perceived social support in neonatal nurses. *Journal heart & lung*. Vol. 20 (5pt.1).
- Ortega-Parra A, Sastre-Castillo MA. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Journal of Management Decision*. 51 (5), 1071-1083.
- Pines,A(1993). Burnout: Existential Perspectives, In W.B. Schaufeli, C.Maslach, and T, Marek (Eds), *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*, Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.
- Rashedi V, Foroughan M, Hosseini M. Burnout and related demographic variables among Tehran Wel-fare Organization staffs. *J Kermanshah Univ Med Sci* 2012; 16: 28-36. (Persian).
- Rastgar, A. A. (2005) Presentation and explanation of the incentive model based on spirituality Tehran University Case Study. PhD thesis, Tehran University.
- Rastgar, Abbas Ali. (2010) *Spirituality in Organizational a Psychological Approach*. The University of Religions and Denominations Tinos Press, Qom city, 76.
- Rezaee Shirazi, R., Beiki, Y., Zmanian. F, & Esapour, K. (2011). Study of the Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout among Physical Education Teachers of Golestan Province, Iran.
- Rifkin, y. (1995). *The end of work: technology, job and your future*. New York, Putman.
- Salehi Sadaghiani Jamshid, Beikzad Jafar, jafary Sackine, Ghorbannejad Maleki Saeid. (2012) Spirituality at the workplace and its role on organizational justice. *Management Science Letters*, pg. 391–396.
- Schaufeli W.B, Greenglass E.R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*.
- Schuafeli,W,B. Taris, T,w. Rhenen,W,v. (2008), Workholism, Burnout, and Work engagement: Three of a Kind or Three Different King Of Employee Well-being?, *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2), 173 -203.
- Setiyawati, D., & Abdul Rahman, W. R. (2007). Spirituality and personality correlates of organizational citizenship behavior. In *Third International Research Colloquium: Research in Malaysia and Thailand*.
- Seyyed Naghavi M.A, Raf'ati Alashti, A, Khanzadeh, Z. (2012) *Advanced Organizational Behavior*. Publication Mahkame.
- Shirom A, Melamed S, Toker S, BerlinerS, Shapira I (2004). Burnout and Health Review: Current Knowledge and Future Research Directions.
- Shiuan, C.B., YU, J.D & Relley, J.H. (2003). Organizational Commitment, Supervisory Commitment and Employee Outcomes in The Chinese Context Proximal Phyothesis or Global Hypothesis. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol 24, No 3.
- Shore L.M., L.W. Porter and S.A. Zahra. (2004). Employer-oriented strategic approaches to the employee–organization relationship (EOR). In J. CoyleShapiro, L.M. Shore, S. Taylor and L.E. Tetrick, Editors. *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*. Oxford University Press, Oxford.
- Snir, R and Zohar, D, (2008). “Work holism as discretionary time investment at work: An Experience-Sampling Study” *Applied Psychology: An International Review*, Vol 57, Issue 1, P: 109-127.
- Soderfeldt M, Soderfeldt B, Warg L (1995). Burnout in social work. *Social work*.
- Soler JK, Yaman H, Esteva M, Dobbs F, Asenova RS, Katic M, Ozvacic Z, Desgranges JP, Moreau A, Lionis C, et al. Burnout in European family doctors: the EGPRN study. *Fam Pract*. 2008;25(4):245-65.

- Somers, M.J.; Brinbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.
- Stanley, E. Fawcett, James, C. Brau, Gary, K. Rhoads, and David, Whitlak. (2008). Spirituality and organizational culture: cultivating the ABCs of an Inspiring Workplace. *Intl Journal of public Administration*. 31: 420-438.
- Steers, R. M. (1997). Introduction to organizational behavior. scott-forsmand and company 3rd ed.
- Steers, R., & Porter, L.w. (1991). *Motivation and Work*. McGraw-Hill, Inc, 5th ed.
- Stevison, M.; Dent, E., & White, D. (2009). Toward a greater understanding of spirit at work: a model of spirit at work and outcomes. *The academy of management proceedings*, volume 2009 annual meeting proceedings.
- Stewart, C. S. (2002). Soul time. *Potentials*, 35(9), 92-96.
- Talaei A, Mokhber N, Mohammad – Nejad M, Samari A. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *koomesh*. 2006; 9 (3):237-46. [Persian].
- Tavakoli, Z; Abedi, M.R; Saleh Nia, M. (2009) Effect of training on enhancing organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Business Management Perspective*, Shahid Beheshti University. 105-124.
- Theodora Issa, David Pick. (2011) An interpretive mixed-methods analysis of ethics, spirituality and aesthetics in the Australian services sector. *Business Ethics: A European Review* Volume 20, Number 1, January, pg. 45.
- Underhill, E. (1937) *the Spiritual Life*. London: Hodder and Stoughton.
- Van Dyne L., J. W. Graham and R. M. Dienesch (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 785–802.
- Vares, S.H, Rastgar, A.A, Zera'atkar, S, Raf'ati Alashti, K. (2010) the correlation Between the Relationship with God and Organizational Citizenship Behavior (IRIB A case study). *Iranian Public Administration*, Volume 1, Number 3, winter 2010.
- Wang, C.S., & Chun, H., & Law, K. S. (2002). Casual relationship between attitudinal antecedents to turnover. *Academy of Management Best Papers Proceedings* (342-346). Vancouver, British Columbia Canada.
- Wanger-Marsh, F., & Conley, J. (1999). The fourth wave: the spirituality-based firm. *Journal of Organizational Change Management*. 4(12), 292-301
- Yazdani, H.R; Kazemi Najaf Abadi, M.R; Salimi, GH.R. (2010) Mediating role of organizational justice in the relationship between spirituality and spiritual consequences. *Quarterly of Business Management Outlook Shahid Beheshti University* N36, 117-133.
- Yener, M. Coskun, O. (2013), Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 99, 869-876.
- Young, B. S., Worchel, S., and Woehr, D. (1998). Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339-48.
- Zaidman, N.; Goldstein-Gidoni, O., & Nehemya, I. (2011). Spirituality as a discarded form of organizational wisdom. *Group & Organization Management*, 36(5), 630-633.
- BteMarmaya NH, Hitam M, Zawawi N, Jody JM. (2011). Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*. 1, 185-187.

Investigating the effect of organizational commitment on burnout and organizational spirituality (Case study: Tehran Municipality)

Azam MirBagheri ^{*1}

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

The overall purpose of this study was to investigate the effect of organizational commitment on burnout and organizational spirituality among experts of Tehran Municipality. This research is an applied research in terms of purpose and a descriptive correlational research in terms of nature and method. The study population of this study is all experts of Tehran Municipality, whose number is 400 people. The number of samples was determined based on Krejcie and Morgan sampling table equal to 196 people which was selected by simple random sampling method based on the number of employees. The method of data collection was library and field. To collect data in this study, three standard questionnaires of organizational commitment Allen and Meyer (1990), burnout Maslach et al. (1996) and spirituality in the work of Milliman et al. (2003) to a 5-point Likert scale (strongly agree- I agree - I have no opinion - I disagree - I completely disagree) was used. SPSS software and descriptive and inferential statistical tests such as Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient test and regression test were used for data analysis. The results showed that there is a positive and significant relationship between the dimensions of organizational commitment and burnout and the dimensions of organizational commitment have an effect on burnout. The results also showed that there is a positive and significant relationship between the dimensions of organizational commitment and organizational spirituality and the dimensions of organizational commitment have an effect on organizational spirituality.

Keywords

Organizational commitment, burnout, organizational spirituality, municipality

1. Master, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Research Sciences Branch, Tehran, Iran.