

فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی

دوره یازدهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۲

صفحات ۱۸۹ - ۲۱۰

## بررسی تأثیر پابندی به وظایف دینی بر تعهد سازمانی کارکنان

### آموزش و پرورش (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار)

اسدالله کردنائیج<sup>۱\*</sup>، علیرضا بخشی زاده<sup>۲</sup>، مهدی علی پور<sup>۳</sup>، مهدی جعفرزاده کناری<sup>۴</sup>

۱. دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه تربیت مدرس

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شاهد

۴. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی

(تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۱؛ تاریخ پذیرش: ۹۲/۲/۲۴)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش تأثیر پابندی یا التزام به وظایف دینی بر تعهد سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان شهریار انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. ضریب پایایی آن‌ها بر حسب آلفای کرونباخ، به ترتیب، برابر مقدار قابل قبول ۰/۹۱۷ و ۰/۷۹۸، به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، مدل‌سازی معادلات ساختاری و رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد و از دو نرم‌افزار آماری LISREL و SPSS بکار گرفته شد. نتایج نشان دادند که پابندی به وظایف دینی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری دارند و در این سطح اطمینان، پابندی به وظایف دینی تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش دارد. در نهایت، نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن نشان داد که کارکنان آموزش و پرورش به دو بعد «اخلاق تعامل با طبیعت» و «عبادت فردی» از ابعاد پابندی به وظایف دینی، توجه بیشتری نسبت به سایر ابعاد دارند.

### واژگان کلیدی

پابندی به وظایف دینی، عبادت فردی و جمعی، اخلاق فردی و جمعی، اخلاق تعامل با طبیعت، آموزش و پرورش.

## مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. بنابراین، توجه به بهبود کیفی منابع انسانی در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا این اقدام منافع دو جانبه‌ای برای سازمان و افراد در پی دارد. تأکید و توجه محض به آموزش‌های تخصصی نمی‌تواند منافع متقابل سازمان و کارکنان را تأمین کند. بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد می‌تواند تا حدودی در جهت بهم نزدیک کردن منافع سازمان و افراد کمک کند. با توجه به این که هر چه اعضای سازمان، بیشتر ارزش‌های سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و خود را ملزم با تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد (امانی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۷-۱۲۹).

سازمان‌های امروزی به شایستگی و پایداری به ارزش‌ها نیاز دارند، پرورش کارکنانی از نظر تخصصی اگرچه شرط لازم است، اما کافی نیست زیرا توجه به بُعد اخلاقی آنان نیز باید به همان اندازه دارای اهمیت است تا آنان از نظر معنوی، نیز پرورش یابند. بدون توجه به ارزش‌ها؛ حتی کارکنان دارای استعداد برجسته نمی‌توانند در بلندمدت موفق باشند و در سازمان‌هایی که کار می‌کنند کسب اعتبار نمایند (راث و ول، ۱۳۸۳). در سازمان‌های ایران به ویژه سازمان‌های دولتی، التزام و عمل به وظایف دینی به عنوان یکی از شرایط استخدام برای نیروی انسانی به شمار می‌رود. پس از انجام آزمون عمومی یا تخصصی، انجام مصاحبه با رویکرد عقیدتی و کسب امتیاز قابل قبول یکی از مراحل کلیدی و سرنوشت ساز داوطلبان برای استخدام است. داوطلبانی که بتوانند این مرحله را با موفقیت بگذرانند، پس از پشت سر گذاشتن تحقیقات محلی و آزمون‌های سلامت جسمانی، به عنوان نیروی جدید در سازمان برای همکاری دعوت می‌شوند. شاید یکی از دلایل وجود چنین مرحله‌ای در نظام استخدامی کشورمان، کسب اطمینان از عملکرد یا عدم رفتارهای غیراخلاقی در سازمان و یا میزان تعهد و پایداری آنان به سازمان باشد. با توجه به تحقیقات انجام شده، تعهد سازمانی بر میزان بهره‌وری، عملکرد و رفتارهای غیراخلاقی (کم کاری، غیبت، آسیب

رساندن به منابع و امکانات، پرخاشگری کلامی و فیزیکی با همکاران و مانند آن‌ها) تاثیرگذار است (Dalal, 2005, pp.1243-1245; Cartisano et al., 2008, p.491).

به منظور، در این پژوهش سعی بر آن است میزان پابندی کارکنان به وظایف دینی پس از استخدام، مورد سنجش قرار گیرد و اثر آن بر تعهد سازمانی کارکنان، به بوته آزمون گذاشته شود.

## بیان مسأله

در قالب بیان مسأله تحقیق می‌توان گفت، یکی از مسائل بحث برانگیز در بسیاری از سازمان‌های بزرگ پس از گذراندن مراحل جذب و استخدام کارکنان و همچنین، هزینه‌هایی که سازمان‌ها در این فرایند متقبل و متحمل می‌شوند؛ تعهد و پابندی کارکنان به سازمان است (Van Dick, 2004, pp.175-178; Riketta & Van Dick, 2005; Van Dick & Riketta, 2006, pp.83-84). جذب و حفظ کارکنان متعهد به سازمان یکی از بالاترین دغدغه‌های سازمان‌های معاصر است (Hauksnecht & Howard, 2009, pp.273-175; Hunziger & Biele, 2002; Reiche, 2008, pp.679-681). سازمان‌هایی که در این مورد ناموفق بوده‌اند، در آینده نیز شاهد کاهش قابلیت‌های رقابتی خود خواهند بود (Neininger et al., 2010, pp.570-572).

نتایج تحقیقات نشان دهنده‌ی نقش و اهمیت نیروی انسانی در گسترش و توسعه و رشد سازمان‌ها و جوامع است. هیچ جامعه‌ای رشد و ترقی نمی‌کند، مگر به واسطه ایفای نقش منابع انسانی (Alam, 2009, p.1267). جندقی به نقل از پارت (۱۹۹۹) می‌گوید، بنا بر عقیده برخی از نویسندگان و محققان، در دنیای امروز شایستگی و مهارت‌های شغلی به عنوان عوامل ناتمام توسعه‌ی سازمان‌ها هستند. بنابراین، برای رشد و توسعه، مدیران می‌بایست به عامل مهم رضایت شغلی که به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است، نیز توجه کنند و برای افزایش سطح تعهد سازمانی بین کارکنانشان تلاش نمایند (Jandaghi et al., 2011, pp.6855-6856).

آلتین دیس به نقل از چنج<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) معتقد است که امروزه تعهد کارکنان به سازمان یکی از موارد بسیار مهم برای حفظ و نگهداری کارکنان محسوب می‌شود. تعهد کارکنان یکی از ابزارهای مهم برای افزایش سطح عملکرد آنان در سازمان است. محققان به این نتیجه رسیده‌اند که کارکنان متعهد، در سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش شغلی هستند که این عوامل به نوبه خود باعث افزایش بهروزی سازمان می‌گردند (Altindis, 2011, p.8605).

هنگامی که کارکنان یک سازمان نسبت به شرایط سازمان و شغل خود احساس رضایت و تعهد می‌کنند (بدین معنی که از سازمان رضایت داشته و نسبت به سازمان تعهد نشان می‌دهند)، از لحاظ رفتاری و ادراکی نیز علاقمند به برقراری تعهد و پیمان از نظر روحی و روانی هستند در نتیجه، تلاش مضاعف و چشم‌گیری را برای سازمان انجام می‌دهند (گل پرور و بلالی، ۱۳۸۹). زمانی که در کارکنان سطح تعهد، رضایت شغلی و قرارداد روانی در حد بالایی است اقدام به رفتارهای غیراخلاقی (کم‌کاری، غیبت، آسیب رساندن به منابع و امکانات، پرخاشگری کلامی و فیزیکی با همکاران و ...) کاهش می‌یابد (Dalal, 2005, pp.1246-1248; Cartisano et al., 2008, p.494). تعهد و پایبندی سازمانی برای دستیابی به قابلیت‌های منابع انسانی دارای اهمیت ویژه‌ای است (Chang, 2006, pp.74-75). به زعم محققان برای رسیدن به بالاترین سطح کیفیت تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش، تعهد و پایبندی سازمانی یک پیشینه قوی ارائه می‌کند، در نتیجه، تعهد یکی از عوامل حیاتی برای تعلیم و تربیت است (Shagholi et al., 2011, pp.248-250).

با توجه به جایگاه مهم تعهد و پایبندی سازمانی، تحقیقات ارزنده‌ای در رابطه با این موضوع در داخل و خارج از کشور توسط محققان صورت گرفته است. آنان در تحقیقات خود، تأثیر عوامل متعددی را بر تعهد سازمانی سنجیده‌اند، اما با توجه به دیدگاه‌های ویژه‌ای که در سازمان‌های ایران، بخصوص در سازمان‌های دولتی در رابطه با شرایط اجتماعی و دینی کارکنان قبل و بعد از استخدام وجود دارد، ما را بر آن داشت که عامل دیگری یعنی پایبندی به وظایف دینی را در

---

1.Chang

رابطه با تعهد سازمانی کارکنان، در یک سازمان دولتی (اداره آموزش و پرورش شهرستان شهریار) مورد آزمون قرار دهیم، و نقش این عامل را پس از استخدام بر تعهد سازمانی کارکنان بسنجیم.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این قسمت از بحث با رعایت ایجاز و اختصار به مبانی نظری (در رابطه با متغیرهای تحقیق) موضوع و در ادامه نیز به پیشینه آن در حد لزوم، پرداخته می‌شود.

#### تعهد سازمانی<sup>۱</sup>

تعهد سازمانی عبارتست از پایایی فیزیکی، یا نیروی نگه‌داستی، که موجب حفظ فرد برای انجام فعالیتی در یک بازه زمانی در راستای رسیدن به اهداف سازمان می‌گردد (Bentein et al., 2005, p.471; Meyer & Herscovitch, 2001, pp.311-312). در واقع، تعهد سازمانی به عنوان شکل دیگری از وفاداری به سازمان مطرح است (Lambert, 2004, pp.213-215). می‌یر و آلن<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را به عنوان یکی مهمترین جنبه‌های زندگی سازمانی معرفی کردند که در چرخه زندگی سازمان کاربرد دارد (Briner & Cassar, 2011, pp.284-285).

#### مقایسه تعهد سازمانی با تعهد اسلامی (التزام و عمل به وظایف دینی)

با توجه به موضوع پژوهش، بعد از انقلاب اسلامی از التزام و عمل به وظایف دینی به عنوان تعهد اسلامی نام می‌برند و افرادی که به وظایف دینی پایبندتر باشند افراد متعهدتری نامیده می‌شوند؛ براین اساس، می‌توانیم تفاوت بین تعهد اسلامی و تعهد سازمانی را به شرح زیر مورد توصیف قرار داده می‌شود.

تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان هاست و عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند. شخص دارای

1. Organizational commitment

2. Meyer & Allen

تعهد سازمانی، نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد. در حالی که فرد دارای تعهد اسلامی، مسؤولیت را امانتی الهی می‌داند و خود را متعهد به حفظ و حراست از آن می‌بیند و با تمام وجود در جهت انجام دادن وظایف محوله و کسب رضای حق تعالی کوشش می‌کند.

به نظر می‌رسد مقوله "تعهد سازمانی" در آثار مدیریتی نوشته شده به زبان فارسی کمتر مورد توجه قرار گرفته و احياناً با واژهی "تعهد" که پس از پیروزی انقلاب اسلامی در کشورمان رواج یافته و در کنار تخصص به منزله معیاری برای پذیرش کارکنان و انتخاب مدیران سازمان‌ها مورد تأکید قرار گرفته، اشتباه می‌شود. در این بخش سعی بر آن است با تبیین مختصر تعهد سازمانی، مفهوم آن از "تعهد" متمایز شود. تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کار هستند، در حالی که تعهد اسلامی احساس مسؤولیت درونی فرد در قبال انجام وظایف محوله و پی‌آمدهای آن‌هاست که ناشی از ایمان و اعتقادات الهی است. به بیان دیگر، در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. اما فرد متعهد خود را ملزم به پاسخ‌گویی در قبال دستورهای پروردگار و دین مبین اسلام می‌بیند و صرف نظر از وجود قوانین و مقررات یا ناظر بیرونی به انجام دادن کارها از روی مسؤولیت همت می‌گمارد و جلب رضایت حق تعالی را سرلوحه‌ی تلاش خویش قرار می‌دهد و اختیار تفویض شده به خویش را امانتی الهی می‌داند که باید بر اساس عهد و پیمانی که پذیرفته است، به خوبی به سر منزل مقصود برساند. قرآن کریم نیز مسؤولیت را امانت و در کنار صفت تخصص و توانایی انجام دادن امور محوله به فرد، شرط امانتداری (که امروزه از آن به تعهد تعبیر می‌شود) را برای تصدی پست و مقام لازم می‌داند. این موضوع در سوره‌های نساء (آیه ۵۸)، نمل (آیه ۳۹)، قصص (آیه ۲۶) و یوسف (آیه ۵۵)، مورد تأکید قرار گرفته است. علی (ع) نیز در نامه خود به نماینده و فرماندار خود در آذربایجان به نام اشعث بن قیس می‌فرماید: "مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست، ولی آن مسؤولیت در گردن تو امانت است کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته است که نگهبان آن باشی (جلالی، ۱۳۹۰، ص ۷۸-۷۹).

### پایبندی (التزام) عملی به وظایف دینی

التزام در لغت به معنای به گردن گرفتن، بایسته داشتن و ملزم شدن به امری و واجب دانستن بر خود است (معین، ۱۳۴۲، ج ۶؛ المنجد، ۱۹۷۵م). وظایف (جمع وظیفه) به معنای آن چیزی است که انجام آن شرعاً یا عرفاً به عهده کسی باشد (معین، ۱۳۴۲). بنابراین، التزام به وظایف دینی، یعنی فرد انجام تکالیف دینی را بر خود بایسته بداند. در اصطلاح دینی، ایمان به معنای باور قلبی و التزام به مقام عمل آمده است. ایمان نمی‌تواند منشاء عمل نشود و هر دو یعنی ایمان و عمل، دو جلوه از یک حقیقت هستند. اگر عمل بدون التزام و اعتقاد قلبی و باور به حقایق آن از فرد صادر شود، نشان ایمان او نیست و تنها عملی مقبول در گاه الهی خواهد بود که متکی به ایمان باشد. التزام به وظایف دینی شامل «عبادات» و «اخلاق» می‌شود. منظور از عبادات، کلیه اعمالی است که در محدوده رابطه انسان با خود و خدای خود مطرح می‌شود و فرد بر حسب معارف و شرایع دینی، خود را موظف به انجام آن‌ها می‌داند که به دو دسته فردی و جمعی تقسیم می‌شوند (خدایاری فرد، ۱۳۸۸، ص ۴۹). عبادات به دو دسته فردی و جمعی تقسیم می‌شوند:

**عبادات فردی:** منظور از عبادات فردی، کلیه اعمالی است که فرد بر حسب معارف دینی، خود را موظف به انجام آن‌ها می‌داند. انجام این رفتارها در محدوده رابطه انسان با خود و خدای خود مطرح می‌شود و پیدایش و بروز آن به موقعیت اجتماعی و روابط بین فردی وابسته نیست.

**عبادات جمعی:** کلیه اعمال و کنش‌های اجتماعی فرد دیندار در روابط بین فردی است. دین اسلام دینی کامل و جهان شمول است، از آن نظر که نه تنها به شئون فردی انسان توجه دارد و وظایف فرد دیندار را در حیطه شخصی خود معین می‌کند، بلکه، در ارتباطات اجتماعی و برخورد با دیگران نیز توصیه‌هایی را برای حفظ آرامش، نظم، الفت و محبت بین مؤمنان مطرح کرده است. اخلاق نیز عبارت است از کلیه اعمال و کارکردهای فردی و اجتماعی که فرد دیندار بر اساس شریعت اسلام ملزم به رعایت آن‌هاست. اخلاقی که در اسلام و در این تحقیق مدنظر است، شامل سه دسته فردی، اجتماعی و تعامل با طبیعت می‌شود (خدایاری فرد، ۱۳۸۸، ص ۵۴-۵۲).

**اخلاق فردی:** صفات و ویژگی‌های پایدار که در ذهن یک شخص ملکه شده و او را بدون نیاز

به تفکر و تأمل به کارهای متناسب با آن صفات وا می‌دارد و شاکله شخصیت فرد را رقم می‌زند.

**اخلاق اجتماعی:** صفات و ویژگی‌های پایدار نفسانی انسان که اشخاص در تعامل با دیگران در جامعه از خود نشان می‌دهند و منجر به بروز فضایل و رذایل در سطح اجتماع می‌شود.

**اخلاق تعامل با طبیعت:** در قرآن آیات متعددی وجود دارد که جهان هستی را مخلوق خداوند و طبیعت را زنده و تسبیح‌کننده معرفی کرده‌اند. این آیات بیانگر آن هستند که آفرینش زمین، خورشید، ماه، ستارگان و موجودات، به حق بوده و در آن باطلی راه نیافته است. از این رو، باید به زمین، آسمان و همه مخلوقات آن، خاصه موجودات زنده، با نگاه تکریم‌نگریست و به بزرگی آن‌ها، اعتقاد داشت (خدایاری فرد، ۱۳۸۸، ص ۶۶).

### فرضیات تحقیق

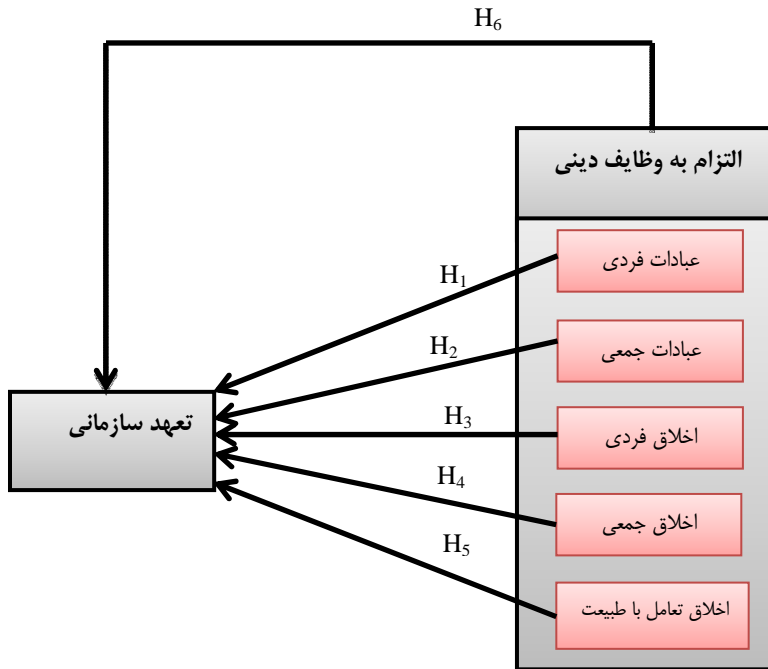
با توجه به مجموع پیشینه و مبانی نظری ذکر شده، برای التزام به وظایف دینی و تعهد سازمانی، فرضیات تحقیق حاضر را می‌توان به صورت زیر توسعه داد.

۱. عبادت فردی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
۲. عبادات جمعی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
۳. اخلاق فردی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
۴. اخلاق جمعی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
۵. اخلاق تعامل با طبیعت تأثیر مثبت با تعهد سازمانی کارکنان دارد.
۶. پایبندی به وظایف دینی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.



### مدل مفهومی تحقیق

بر مبنای مجموعه مبانی نظری و فرضیات تحقیق، مدل مفهومی تحقیق حاضر را می‌توان به صورت زیر نمایش داد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### روش تحقیق

این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر التزام عملی کارکنان آموزش و پرورش به وظایف دینی بر تعهد سازمانی است. نوع تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. در تحقیق

کاربردی سازمان مورد مطالعه می‌تواند از نتایج تحقیق بهره‌مند شود. این تحقیق از نظر روش نیز از جمله تحقیقات توصیفی و از شاخه همبستگی است و از نظر اجراء، به دلیل اینکه به بررسی موضوعی در سازمان مشخصی اجرا می‌شود، از نوع میدانی است. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در این پژوهش از دو پرسشنامه التزام عملی به وظایف دینی خدایاری فرد و رحیم‌نژاد (۱۳۸۸) که استاندارد بوده و در یک پروژه ملی در ایران تهیه و بکار برده شده و دارای روایی و پایایی است، استفاده گردیده و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و میر استفاده شده است.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تشکیل می‌دهد. علاوه بر این، در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و نمونه‌ای به اندازه ۲۰۵ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهریار برای مطالعه انتخاب شدند. برای این منظور تعداد ۲۴۰ پرسشنامه توزیع گردید و تعداد ۲۳۸ پرسشنامه آن ارجاع داده شده که از این میان، ۲۱۰ پرسشنامه قابل قبول بودند.

### سنججه‌ها و پرسشنامه

همان‌طور که قبلاً گفته شد، این تحقیق دو پرسشنامه دارد. پرسشنامه التزام عملی به وظایف دینی بر مبنای طیف شش گزینه‌ای (همیشه، اکثر اوقات، معمولاً، گاهی اوقات، به ندرت، هرگز) و پرسشنامه تعهد سازمانی نیز بر اساس طیف پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) تنظیم شده است. قبل از انجام پژوهش برای پایلوت ابزار به تعداد ۳۰ عدد پرسش‌نامه در سازمان پخش گردید و پس از جمع‌آوری این پرسشنامه‌ها، تعداد مؤلفه‌های هر یک از متغیرها به صورت جدول ۱ در نظر گرفته شد. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود، به طور کلی برای اندازه‌گیری متغیر التزام به وظایف دینی ۳۰ آیتم و متغیر تعهد سازمانی ۱۲ آیتم در نظر گرفته شد. علاوه بر این، متغیر کنترل و انمود اجتماعی نیز در نظر گرفته شد، که برای اندازه‌گیری آن از ۵ آیتم

استفاده شده است. برای کنترل این متغیر در تحقیق باید پاسخ‌های تمامی پاسخ‌دهندگان به آیتم-های این متغیر مورد بررسی قرار گرفته و در صورتی که فردی در این مقیاس نمره کامل ۳۰ را کسب کند (یا به عبارتی به تمامی سؤالات این متغیر، پاسخ «همیشه» بدهد) از نمونه تحقیق حذف گردد. بر اساس متغیر کنترل وانمود اجتماعی، تمامی پاسخ‌گویان مورد بررسی قرار گرفتند و ۱۸ پاسخ‌دهنده که نمره کامل ۳۰ را به دست آورده بودند از نمونه حذف شدند و نمونه ۲۳۸ تایی تحقیق به ۲۱۰ رسید. در ضمن، توجه داشته باشید که متغیر وانمود اجتماعی تنها به عنوان متغیر کنترل مطرح بوده و به منظور بررسی فرضیات، وارد تحقیق نمی‌گردد.

جدول ۱. مؤلفه‌ها و گزاره‌های ابزارهای مورد استفاده (پرسشنامه)

مؤلفه	تعداد گزاره‌ها برای هریک از مؤلفه‌ها			مجموع
پابندی به وظایف دینی خدایاری فرد و رحیم نژاد (۱۳۸۸)	عبادات	فردی	۷	۱۲
		جمعی	۵	
	اخلاق	فردی	۵	۱۸
		جمعی	۹	
		تعامل با طبیعت	۴	
تعهد سازمانی آلن و میر	تعهد سازمانی			۱۲
	وانمود اجتماعی			۵

### پایایی ابزار سنجش

جهت بررسی پایایی یا قابلیت اطمینان به ابزار سنجش یا پرسشنامه این تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول ۲ نمایش داده شده است. همان طور که در این جدول ملاحظه می‌کنید، ضریب آلفای کرونباخ مربوط به تمامی ساخت‌ها یا متغیرها بیشتر از ۰.۷ است که قابل قبول می‌باشد.

جدول ۲. ضرایب پایایی متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آن‌ها بر حسب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	مؤلفه	آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرها	آلفای کرونباخ کل
۱	پایبندی به وظایف دینی	پایبندی به وظایف دینی	۰/۹۱۷	۰/۹۱۷
		عبادات فردی	۰/۸۶۹	
		عبادات جمعی	۰/۸۰۹	
		اخلاق فردی	۰/۷۷۴	
		اخلاق جمعی	۰/۸۳۷	
		اخلاق تعامل با طبیعت	۰/۸۲۸	
۲	تعهدسازمانی	تعهد سازمانی	۰/۷۹۸	۰/۷۹۸

### تحلیل داده‌های تحقیق

داده‌های تحقیق به دو روش تحلیل توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفته است. از آمار توصیفی برای تحلیل توصیفی داده‌ها و از آمار استنباطی برای تحلیل استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیات تحقیق استفاده شده است که به ترتیب، در بخش‌های زیر به آن‌ها پرداخته شده است.

#### الف) تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق

همان‌طور که قبلاً گفته شد، در این تحقیق از نمونه‌ای ۲۱۰ نفری استفاده شد که از این تعداد، از لحاظ جنسیت، ۱۳۲ نفر مرد و ۷۸ نفر زن بودند، از لحاظ سن ۶۵ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۹۱ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۴ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۰ نفر بالاتر از ۵۰ سال بودند، از لحاظ تحصیلات ۱۵ نفر دیپلم، ۴۰ نفر فوق دیپلم، ۱۳۵ نفر لیسانس و ۲۰ نفر فوق لیسانس و بالاتر داشتند، و در نهایت از لحاظ سابقه خدمات ۴۲ نفر کمتر از ۵ سال، ۶۵ نفر بین ۵ تا ۱۰، ۲۳ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۶ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۴ نفر بیشتر از ۲۰ سال سابقه داشتند. نتایج مربوط به داده‌های جمعیت شناختی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۲
	زن	۷۸
سن	۲۰-۳۰ سال	۶۵
	۳۰-۴۰ سال	۹۱
	۴۰-۵۰ سال	۴۴
	۵۰-۶۰ سال	۱۰
تحصیلات	دیپلم	۱۵
	فوق دیپلم	۴۰
	لیسانس	۱۳۵
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۰
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۴۲
	۵-۱۰ سال	۶۵
	۱۰-۱۵ سال	۲۳
	بیشتر از ۱۵ سال	۳۶
	بیشتر از ۲۰ سال	۴۴
		۲۰.۹۶

داده‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق در جدول ۴ نشان داده شده است. همان طور که ملاحظه می‌شود، میانگین، حداقل، حداکثر و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای تحقیق در این جدول آورده شده است.

جدول ۴. داده‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
عبادات فردی	۲۱۰	۲.۲۹	۵.۸۵	۴.۵۶	۰.۹۲
عبادات جمعی	۲۱۰	۱.۰۰	۶.۰۰	۴.۰۶	۱.۱۲
اخلاق فردی	۲۱۰	۲.۶۰	۶.۰۰	۴.۸۷	۰.۷۷
اخلاق جمعی	۲۱۰	۱.۷۸	۵.۸۹	۴.۳۵	۰.۸۹
اخلاق تعامل با طبیعت	۲۱۰	۲.۵۰	۶.۰۰	۵.۰۳	۰.۸۴
التزام به وظایف دینی	۲۱۰	۲.۵۴	۵.۸۰	۴.۵۷	۰.۷۰
تعهد سازمانی	۲۱۰	۱.۴۲	۵.۰۰	۳.۲۸	۰.۶۵

### ب) تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق

در این قسمت ابتدا استفاده از ضرایب همبستگی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق، به بررسی وجود رابطه میان این متغیرها می‌پردازیم، که برای این منظور از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کردیم. هرگاه سطح معنی‌داری ضریب همبستگی دو متغیر کمتر از ۰.۰۵ باشد، رابطه این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار و هرگاه ضریب همبستگی دو متغیر کمتر از ۰.۰۱ باشد، رابطه دو متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. نتایج حاصل از محاسبه ضرایب همبستگی میان متغیرها در جدول ۵ نشان داده شده است. همان طور که در این جدول ملاحظه می‌شود، با توجه به این که سطح معنی‌داری مربوط به تمامی روابط میان متغیرها کمتر از ۰.۰۱ است، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه میان تمامی متغیرهای التزام به وظایف دینی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار و این رابطه مستقیم است. به عنوان نمونه، ضریب همبستگی میان «التزام عملی به وظایف دینی» و «تعهد سازمانی» برابر ۰.۵۲۹ است که با توجه به سطح معنی‌داری که کمتر از ۰.۰۱ است، نشان‌دهنده رابطه معنی‌دار، مثبت و قوی میان این دو متغیر است.

علاوه بر این، ضرایب تعیین مربوط به روابط متغیرها نیز در جدول ۵ نشان داده شده است. به عنوان نمونه ضریب تعیین میان میان «التزام عملی به وظایف دینی» و «تعهد سازمانی» برابر ۰.۲۷۹ است که این مقدار نشان می‌دهد که متغیر التزام عملی به وظایف دینی توانسته ۲۷.۹ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. برای سایر روابط نیز می‌توان به همین صورت نتیجه‌گیری کرد.

جدول ۵. رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (متغیر وابسته: تعهد سازمانی)

متغیرها	شاخص‌ها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه آزمون
عبادات فردی	۰.۴۵۲**	۰.۰۰۰	۰.۲۰۵	وجود رابطه معنی‌دار	
عبادات جمعی	۰.۳۶۸**	۰.۰۰۰	۰.۱۳۵	وجود رابطه معنی‌دار	
اخلاق فردی	۰.۴۴۴**	۰.۰۰۰	۰.۱۹۷	وجود رابطه معنی‌دار	
اخلاق جمعی	۰.۵۰۱**	۰.۰۰۰	۰.۲۵۱	وجود رابطه معنی‌دار	
اخلاق تعامل با طبیعت	۰.۲۹۲**	۰.۰۰۲	۰.۰۸۵	وجود رابطه معنی‌دار	
التزام عملی به وظایف دینی	۰.۵۲۹**	۰.۰۰۰	۰.۲۷۹	وجود رابطه معنی‌دار	

\*p&lt;0.05      \*\*p&lt;0.01

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتایج آزمون فرضیات تحقیق بر مبنای تحلیل رگرسیون چندمتغیره و آزمون t رگرسیون در جدول ۶ نمایش داده شده است. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌کنید، با توجه به شاخص‌های نشان داده شده، تمامی فرضیات در سطح اطمینان ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید شده‌اند. فرضیه اول، در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سایر فرضیات در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده‌اند. به عنوان نمونه، در رابطه با آزمون فرضیه اول، بر اساس آماره t، متغیر عبادات فردی بر متغیر تعهد سازمانی در سطح ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم، خطی و از نوع مستقیم است. یعنی با افزایش عبادات فردی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌گردد. مقدار ضریب مسیر این فرضیه نیز برابر ۰.۳۲ می‌باشد که نشان دهنده این است که اگر مقدار متغیر عبادات فردی به اندازه یک واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۵ درصد مقدار تعهد سازمانی، ۰.۳۲ واحد افزایش خواهد یافت. برای سایر فرضیات تحقیق نیز می‌توان به همین صورت تفسیر کرد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات تحقیق (متغیر وابسته: تعهد سازمانی)

نتیجه آزمون	ضریب تعیین چندگانه	ضریب مسیر	سطح معنی داری	آماره t	شاخص‌ها / متغیر مستقل
تأیید فرضیه	۰.۳۵	۰.۳۲	۰.۰۰۴	۲.۵۶*	عبادات فردی
تأیید فرضیه		۰.۱۲	۰.۰۰۱	۳.۱۳**	عبادات جمعی
تأیید فرضیه		۰.۶۵	۰.۰۰۰	۳.۸۷**	اخلاق فردی
تأیید فرضیه		۰.۳۳	۰.۰۰۰	۸.۲۵**	اخلاق جمعی
تأیید فرضیه		۰.۴۶	۰.۰۰۰	۵.۲۳**	تعامل با طبیعت
تأیید فرضیه	۰.۲۷	۰.۴۵	۰.۰۰۰	۴.۶۷**	التزام عملی به وظایف دینی

\*p&lt;0.05      \*\*p&lt;0.01

مقدار ضریب تعیین چندگانه (کل) مربوط به تأثیر ابعاد التزام عملی به وظایف دینی نیز برابر ۰.۳۵ است. این مقدار نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل عبادات فردی، عبادات جمعی، اخلاق فردی، اخلاق جمعی و اخلاق تعامل با طبیعت توانسته‌اند ۳۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند.

### آزمون برازش مدل

برای تعیین برازندگی مدل ارائه شده در تحقیق به کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل<sup>۱</sup>، «شاخص‌های برازندگی» مختلفی در نظر گرفته شده است که در جدول ۷ نشان داده شده‌اند. هر یک از شاخص‌های به دست آمده به تنهایی دلیل برازندگی مدل یا عدم برازندگی آن نیستند، بلکه این شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و باهم تفسیر کرد. این جدول حدود مجاز هر یک از شاخص‌ها را نیز نشان می‌دهد. همان طور که در این جدول ملاحظه می‌-

1. LIZREL



کنید، تمامی شاخص‌ها در حدود مجاز خود قرار دارد و می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۷. نتایج آزمون برازش مدل مفهومی تحقیق

شاخص	مقدار	دامنه مجاز
$\chi^2$	۶۳۸/۳۲	
df	۲۶۷	
$\chi^2/df$	۲/۳۹	کمتر از ۳
RMSEA	۰/۰۷۵	کمتر از ۰/۱
NFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
NNFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
CFI	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹
IFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
GFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹
AGFI	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۸
RMR	۰/۰۴۴	کمتر از ۰/۰۵

### رتبه‌بندی ابعاد التزام عملی به وظایف دینی

در این قسمت قصد داریم اولاً، ببینیم که آیا کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار از نظر هر یک ابعاد التزام عملی به وظایف دینی در سطح یکسانی قرار دارند و یا اینکه توجه شان به هر یک از این ابعاد متفاوت است ثانیاً، اگر توجه شان نسبت به ابعاد التزام عملی به وظایف دینی متفاوت است، اولویت‌بندی توجه کارکنان به این ابعاد چگونه است که برای این منظور از آزمون فریدمن استفاده کردیم. نتایج حاصل از این آزمون در جداول ۸ و ۹ نمایش داده شده است. در جدول ۸ به میانگین رتبه‌های هر بعد اشاره شده و در جدول ۹ نیز مشخصات آماری و آماره کای دو ارائه گردیده است. در جدول ۸ با توجه به خروجی نرم افزار SPSS که مقدار  $sig = ۰/۰۰۰$  آن محاسبه شده است و چون  $sig < ۰/۰۰۵$  است، بنابراین، فرض صفر تأیید نمی‌شود و می‌توان گفت که ابعاد التزام عملی به وظایف دینی رتبه‌های یکسانی ندارند. ترتیب اولویت

مؤلفه‌ها نیز در جدول ۹ نشان داده شده است. همان طور که ملاحظه می‌کنید، ترتیب اهمیت و توجه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار به ابعاد التزام عملی به وظایف دینی به ترتیب عبارت است از: اخلاق تعامل با طبیعت، عبادت فردی، اخلاق فردی، عبادت جمعی و اخلاق جمعی. یعنی این کارکنان به اخلاق تعامل با طبیعت بیشترین توجه و به اخلاق جمعی کمترین توجه را مبذول می‌دارند.

جدول ۸. نتایج آزمون فریدمن رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آن‌ها

تعداد نمونه	خی دو	درجه آزادی	ضریب معناداری	نتیجه
۲۱۰	۹۴۶۵	۴	۰۰۰۰	رتبه بندی ممکن است.

جدول ۹. نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن

اولویت	میانگین رتبه	ابعاد پایبندی به وظایف دینی
۱	۳۸۷	اخلاق تعامل با طبیعت
۲	۳۰۸۲	عبادات فردی
۳	۳۰۰۳	اخلاق فردی
۴	۲۰۲۹	عبادت جمعی
۵	۱۰۹۹	اخلاق جمعی

### بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق به بررسی تأثیر ابعاد پایبندی به وظایف دینی (عبادت فردی، عبادت جمعی، اخلاق فردی، اخلاق جمعی و اخلاق تعامل با طبیعت) بر تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان شهریار پرداخته شد. یافته‌های تحقیق حاکی از رابطه معنی‌دار میان ابعاد پایبندی به وظایف دینی و تعهد سازمانی بود. علاوه بر این، یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از این سازمان نشان داد که تمامی ابعاد پایبندی به وظایف دینی و به طور کلی پایبندی به

وظایف دینی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش دارد (به جز عبادات فردی که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر تعهد سازمانی تأثیر دارد). همچنین، یافته نشان دادند که کارکنان آموزش و پرورش توجه متفاوتی به ابعاد پابندی به وظایف دینی دارند و از میان ابعاد پابندی به وظایف دینی اخلاق تعامل با طبیعت بیشتر مورد توجه کارکنان است. ترتیب اهمیت و توجه کارکنان به این ابعاد عبارتند از: اخلاق تعامل با طبیعت، عبادت فردی، اخلاق فردی، عبادت جمعی و اخلاق جمعی.

بر مبنای یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که هرچه کارکنان پابندی بیشتری به وظایف دینی داشته باشند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود نیز خواهند داشت. در سازمان‌های دنیای امروز علاوه بر نیاز به تخصص کارکنان، پابندی و التزام این کارکنان به ارزش‌ها، اخلاقیات و معنویات که به طور خلاصه در دین خلاصه می‌شود نیز از اهمیت بسیار مهمی برخوردار است. بدون توجه به این ارزش‌ها و معنویات، حتی کارکنان دارای تخصص و استعداد زیاد نیز نمی‌توانند در بلندمدت موفق باشند و در سازمان‌هایی که کار می‌کنند کسب اعتبار نمایند. کارکنان پابندتر به معنویات و اخلاقیات و مباحث دینی، به خاطر قرب و رضای الهی تعهد و پابندی و وفاداری بیشتری نسبت به سازمان خود دارند. بازسازی و تعالی شخصیت معنوی کارکنان منجر به برقراری تعهد و پیمان از نظر روحی و روانی با سازمانش می‌شود؛ که این تعهد سازمانی شکل گرفته مقدمات توسعه بهره‌وری، کارایی و پیشرفت سازمان را به همراه دارد. کارکنانی که تعهد و پابندی بیشتری دارند، نظم بیشتری در کارشان دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. این کارکنان احساس نوعی تکلیف و دین در قبال سازمانشان دارند و برای موفقیتش بیشتر تلاش می‌کنند. کارکنان متعهدتر، میزان غیبت و ترک شغلی کمتری دارد، کمتر به جستجوی شغل دیگر می‌پردازد، و در مجموع، رضایت شغلی بالاتر و تلاش و از خودگذشتگی بیشتری نسبت به سازمان دارد که این پیامدهای تعهد سازمانی در سایه پابندی محکم‌تر و بیشتر کارکنان نسبت به وظایف دینی و معنویات تقویت می‌شود.

## منابع و مأخذ

۱. امانی، مصطفی (۱۳۸۸)، *تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن*، فصلنامه علمی راهبرد دانشکده مدیریت پردیس قم، صفحات ۱۲۷ تا ۱۴۵.
۲. خدایاری فرد، محمد؛ رحیم نژاد، عباس (۱۳۸۸)، *آماد هسازی مقیاس دینداری و ارزیابی سطوح دینداری اقشارمختلف جامعه ایران*، طرح پژوهشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران و مؤسسه روانشناسی و علوم تربیتی.
۳. راث ول، ویلیام (۱۳۸۳)، *برنامه ریزی جانشینی مؤثر*، ترجمه احمد رضا حراف، تهران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
۴. سفطی جلالی، اسدالله (۱۳۹۰)، *تعهد سازمانی عامل مؤثر بر افزایش بازده و وفاداری کارکنان*، مهندسی مدیریت، سال پنجم، بهمن و اسفندماه، شماره ۴۴، صفحات ۷۹-۷۸.
۵. گل پرور، محسن و وبلائی، سمیه (۱۳۸۹)، *مدل ارتقاء رفتارهای مدنی- سازمانی از طریق قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی*، دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوارسگان، شماره‌های ۳ و ۴.
۶. معین، محمد (۱۳۴۲)، *فرهنگ فارسی*، جلد ششم، تهران، امیرکبیر.
7. Alam GM (2009), *The role of science & technology education at network age population for sustainable development of Bangladesh through human resource advancement*, Sci. Res. Essays, Vol. 4, No. 11, pp.1260-1270.
8. Altindis.S (2011), *Job motivation & organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey*, African Journal of Business Management, Vol. 5, No. 21, pp.8601-8609.
9. Bentein, R. J., Vandenberghe, C., & Florence, S. (2005), *The role of change in the relationship between commitment & turnover: A latent growth modeling approach*, Journal of Applied Psychology, Vol. 90, pp.468-482.
10. Cartisano, G.T., Dominguez, F.M., & Depolo, M. (2008), *Psychological contract breach & outcomes: combining meta-analysis & structural equation models*, Psicothema, Vol. 20, No.3, pp.487-496.
11. Cassar. V, Briner.RB.(2011), *The relationship between psychological contract breach & organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of*

- violation, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 78, pp. 283–289.
12. Chang H, Chi N, Miao M (2007), *Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment & organizational occupational turnover intention using a nonrecursive model*. *J. Vocat Behav*, Vol.70, pp. 352-368.
13. Chang, E. (2006), *Composite effects of extrinsic motivation on work effort: Case of Korean employees*, *Journal of World Business*, Vol. 38, pp.70–79.
14. Dalal, R.S. (2005), *A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior & counterproductive work behavior*. *Applied Psychology*, Vol.90, No.6, pp.1241-1255.
15. Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009), *Targeted employee retention: Performance-based & job-related differences in reported reasons for staying*, *Human Resource Management*, Vol. 48, pp. 269–288.
16. Hunziger, A., & Biele, G. (2002), *Retention-Management. Wie Unternehmen Mitarbeiter binden können. [Retention management: How organizations can commit their employees]*, *Wirtschaftsp Psychologie aktuell*, Vol.22, pp.47–52.
17. Jandaghi, G, Mokhles, A & Bahrami, H (2011), *The impact of job security on employees' commitment & job satisfaction in Qom municipalities*, *African Journal of Business Management*, Vol. 5, No.16, pp. 6853-6858.
18. Lambert, E. (2004), *The impact of job characteristics on correctional staff members*. *Prison Journal*, Vol. 84, pp. 208–227.
19. Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001), *Commitment in the workplace: Toward a general model*. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299–326.
20. Michael Macaulay & Alan Lawton; (2006), *From virtue to competence: Changing The Principles Of Public Service*, *Journal Of Public Administration Review*.
21. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research & application*. Thousand Oaks, Sage.
22. Meyer, J. P., Becker, T. E., & van Dick, R. (2006), *Social identities & commitments at work: Toward an integrative model*, *Organizational Behavior*, Vol.27, pp.665–683.
23. Neininger, A., Willenbrock, N.L, Kauffeld, S. & Henschel, A. (2010), *Effects of team & organizational commitment – A longitudinal study*, *Vocational Behavior*, Vol. 76, pp.567–579.
24. Part F. (1999), *The relationship between job satisfaction & performance of boys in secondary schools of Torghabeh district*, M.A. thesis, Ferdousi Mashhad University, Iran.
25. Reiche, B. S. (2008), *The configuration of employee retention practices in multinational corporations foreign subsidiaries*, *International Business Review*, Vol. 17, pp. 676–687.
26. Riketta, M. & Van Dick, R. (2005), *Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength, correlates of workgroup versus organizational identification & commitment*, *Vocational Behavior*, Vol. 67, pp.490–510.
27. Shagholi, R. Zabihi, M.R, Atefi, M, Moayedi, F (2011), *The consequences of organizational commitment in education*, *Procedia Social & Behavioral Sciences*, Vol. 15, pp. 246–250.
28. Van Dick, R. (2004), *My job is my castle: Identification in organizational contexts*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial & organizational*

psychology, Vol. 19, pp. 171–203, Chichester, Wiley.

29. Van Dick, R., & Riketta, M. (2006), *Bindung von Mitarbeitern an Organization [Employees 'commitment to organizations]*, Zeitschrift für Personal psychology, Vol.5, pp.83-84.