

عدالت، اخلاق و معنویت در محیط کار: مدلی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی و شهروندی کارکنان

عیسی نیازی^{۱*}، رامین باقری^۲، عبدالرحمان اصفهانیانی^۳

چکیده

هدف: معنویت در محل کار به‌عنوان مفهومی نوین و اثرگذار، نقش مهمی در تقویت جو اخلاقی و کاهش رفتارهای انحرافی ایفا می‌کند. این مفهوم به معنای تجربه احساس همبستگی، هدفمندی و پیوند عمیق با محیط کاری است که می‌تواند تعهد و انگیزه کارکنان را افزایش دهد. بر همین اساس، پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی معنویت در محل کار میان جو اخلاقی و رفتار انحرافی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران می‌پردازد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-ترکیبی است. داده‌ها به شیوه‌های کتابخانه‌ای و میدانی و از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد. روایی ابزار با نظر خبرگان و پایایی آن با معیارهای پایایی مرکب، میانگین واریانس استخراج‌شده و آلفای کرونباخ تأیید گردید. جامعه آماری شامل ۲۶۰ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بود که بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه ۱۵۲ نفر انتخاب شد. برای آزمون فرضیه‌ها، از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند: (۱) معنویت در محیط کار با رفتار انحرافی رابطه منفی دارد؛ (۲) معنویت میانجی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار انحرافی است؛ (۳) جو اخلاقی با معنویت رابطه مثبت دارد؛ (۴) جو اخلاقی با رفتار انحرافی رابطه منفی دارد؛ (۵) معنویت میانجی رابطه بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی است.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها بیانگر آن است که معنویت در محیط کار با تقویت جو اخلاقی و تعدیل اثر عدالت سازمانی، کاهش رفتارهای انحرافی را تسهیل می‌کند؛ بنابراین، توجه به ارتقای معنویت و جو اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند محیطی عادلانه‌تر و اخلاقی‌تر فراهم آورده و به افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان بینجامد.

کلمات کلیدی: جو اخلاقی، رفتار انحرافی، رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، معنویت در محل کار.

*۱. نویسنده مسئول استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران. E.niazi@gu.ac.ir
 ۲. استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی شرق گلستان، گنبدکاووس، ایران، ramminbagheri2010@gmail.com
 ۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه شرق گلستان، گنبدکاووس، ایران. A.esfahaniani2020@gmail.com

مقدمه

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها علی‌الخصوص در سازمان‌های آموزشی، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را جو اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است (۱). از آنجایی که نگرش‌های اعتقادی و اخلاقی به‌عنوان انگیزه اصلی رفتار افراد هستند. این انتظار می‌رود که ادراک افراد از ارزش‌های اخلاقی مربوط به اصول سازمان تأثیری قوی در واکنش مؤثر افراد در سازمان داشته باشد، جو اخلاقی ادراک رسمی و غیررسمی کارکنان از فرایندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و جو کاری درک شده با پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، عدالت سازمانی تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری و عملکرد شغلی در ارتباط است (۲). جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد. هم‌چنین رویه‌ها، عملکردها و سیاست‌های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می‌کند. محیط فرهنگی - اجتماعی، جو روانی سازمان، تاریخچه سازمانی، کدها و استانداردهای اخلاقی، برنامه‌های آموزشی در زمینه اخلاق، شیوه مدیریت و ارتباط، همگی از عوامل سهیم در شکل‌گیری جو اخلاقی در یک سازمان است. در سازمان‌هایی که جو مثبت اخلاقی حاکم باشد ادراک کارکنان از عدالت و نیز تحقق عدالت در آن بستر آسان‌تر رفتار کارکنان نسبت به رفتار شهروندی در قالب نقش و نیز فرا نقش بهتر بروز ظهور می‌یابد، اخلاق روح قانون است و ضمانت اجرایی آن، بدون قوانین و مقررات غیرممکن است؛ اما اخلاق دامن‌های بسیار فراگیرتر از قانون دارد و تعهدات اخلاقی در سطح ژرف‌تری از مناسبات حرفه‌ای، مؤثر است. به همین دلیل تحویل اخلاق حرفه‌ای به مقررات و قانون آسیب‌زا است

عیسی نیازی و همکاران

(۳). سازمان‌های آموزشی شهروندمدار نبوده و رفتار شهروندی سازمانی به‌ندرت دیده می‌شود و کارکنان خواسته و یا ناخواسته از بروز چنین رفتارهایی اجتناب می‌ورزند. کارکنان همان چیزی که قوانین و مقررات و شرح شغلی مشخص کرده و همان چیزی که مدیران و رهبران سازمان گفته‌اند انجام می‌دهند و رفتارهایی فراتر از نقش مورد انتظار ارائه نمی‌دهند در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی محدود می‌شود (۴ و ۵). اخلاق، این قدرت را هم برای فرد و سازمان فراهم می‌نماید که خودکنترل و خود بهبودگر باشند و این نظام آموزشی و تربیتی است که این نوع وجدان را چه در فرد و چه در سازمان نهادینه می‌نماید (۶ و ۷). استفاده از اخلاق (اخلاقی که ارزش افزوده ایجاد می‌نماید) قابلیت سازمان‌ها را افزایش داده و هزینه‌های سازمان و جامعه را کاهش می‌دهد. آنچه مسلم است وجود جو اخلاقی که نماد آن رفتار اخلاقی، نقش راهبردی در موفقیت سازمان دارد و دوری از آن، سازمان را سخت آسیب‌پذیر می‌کند. تأکید بر اهمیت جو اخلاقی در نظام سلامت صرفاً برای نشان دادن ضرر و خسارتی است که دوری سازمان‌ها را از اخلاق موجب می‌شود (۸ و ۹). هم‌چنین موفقیت یک سازمان منوط به اعتماد محیط به سازمان و آن نیز در گروه پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای محیط و آن نیز به‌نوبه خود، در گرو مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق همه عناصر محیط سازمان تعریف می‌شود و نقش راهبردی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. نبود جو مناسب و رفتار درست از سوی کارکنان حوزه سلامت خسارت‌هایی را هم به افراد، سازمان و جامعه وارد می‌نماید (۱۰). وقتی کارکنان رفتار مناسبی نداشته و از اخلاق برخوردار نباشند عدم همکاری بین افراد، قانون‌شکنی، عدم توجه به ارباب‌رجوع، عدم توجه به وجدان کاری و خصومت در این سازمان رشد یافته و دیگر نه‌تنها پاسخگوی نیازهای خود و محیط نیست بلکه ممکن است باعث فساد و از بین رفتن ارزش‌ها در جامعه شود. عدالت سازمانی موجد استرس در

سؤالات مربوط به اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق یعنی: معنویت در محل کار، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی در محیط کار است.

مرحله سوم: اعتبار (روایی) ابزار اندازه‌گیری یکی از موضوعات بااهمیت روش تحقیق است. در این تحقیق برای بالا بردن اعتبار و روایی محتوایی تحقیق، از قضاوت افراد متخصص استفاده شده است.

مرحله چهارم: از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (نمرات طیف از یک، یعنی بسیار کم تا پنج، یعنی بسیار زیاد، مرتب‌شده‌اند) میزان اهمیت هر یک از عوامل مطرحه در سؤالات تحقیق را مشخص کنند. لازم به ذکر است با توجه به این که مدل مفهومی تحقیق برگرفته از پژوهش هالدورای (۲۰۲۰) است و لذا هم‌راستا با این تحقیق از پرسشنامه استاندارد هالدورای (۲۰۲۰) جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده گردید.

در ضمن، جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران به تعداد ۲۶۰ نفر است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس، جهت انتخاب نمونه‌ها استفاده و حجم نمونه با توجه به اندازه جامعه آماری تحقیق از جدول مورگان استخراج شده است. حجم جامعه طبق جدول مورگان در این تحقیق ۱۵۲ در نظر گرفته شد. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ و جهت بررسی روایی پرسشنامه، علاوه بر روش روایی محتوا از روایی همگرا و واگرا نیز استفاده شده است. برای روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه گردید.

مدل مفهومی تحقیق

تمامی مطالعات تحقیق بر یک مدل مفهومی استوار است

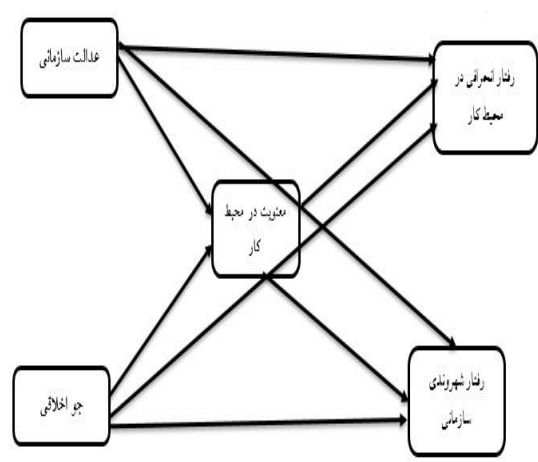
کارکنان هنگامی که کارکنان در سازمان با چالش‌های اخلاقی روبرو هستند، سطح استرس ناشی از محیط کار افزایش می‌یابد (۱۱، ۱۲ و ۱۳). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و ماهیتی اختیاری دارد که مستقیماً در سامانه‌های رسمی پاداش‌دهی در سازمان تعریف نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود منظور از اختیاری بودن این است که این رفتار جزء شرح وظایف شغلی و یا رفتارهای رسمی نیست و در تعهد استخدامی افراد قرار نگرفته و کاملاً انتخابی است و کوتاهی در انجام آن هیچ‌گونه تنبیهی را به دنبال ندارد (۱۴). به عبارتی می‌توان این نوع از رفتار را به صورت یک قرارداد روشن بین فرد و سازمان توصیف کرد که بیشتر به یک انتخاب شخصی شباهت دارد. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول این که این رفتار باید داوطلبانه باشد، دوم این که مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد و سوم این که رفتار شهروندی سازمانی، ماهیتی چندوجهی دارد (۱۵) با این اوصاف محقق به دنبال بررسی معنویت در محل کار به عنوان نقش میانجی بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران است.

روش بررسی

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. در این پژوهش، برای دستیابی به اهداف، به شرح مراحل زیر عمل گردیده است:

مرحله اول: ابتدا برای تبیین موضوعی تحقیق، با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای به جمع‌آوری اطلاعات از کتب، مجلات و فصلنامه‌های علمی مبادرت شد

مرحله دوم: پرسشنامه‌ای آزمودنی طراحی گردید، که در بخش اول سؤالات عمومی (۴ سؤال عمومی در رابطه: جنسیت، سن، سابقه کار و میزان تحصیلات) و در بخش دوم سؤالات تخصصی (۴۴ سؤال تخصصی) پرسیده شد که این



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق منبع: (هالدورای، ۲۰۲۰)

بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است.

بررسی کفایت مدل

معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. (۲۱ و ۲۲). مطابق با شکل خروجی نرم‌افزار، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زا (وابسته): معنویت در محیط کار ۰/۳۳۰، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۴۶ و رفتار انحرافی در محیط کار ۰/۷۵۱ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

که متغیرهای موردنظر و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌سازد. این مدل مفهومی که با عناوین دیگری همچون چارچوب نظری، نقشه ذهنی و ابزار تحلیل شناخته می‌شود، الگویی است که پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسئله مهم تشخیص داده شده‌اند، نظریه‌پردازی می‌کنند. این نظریه می‌تواند ضرورتاً سخن پژوهشگر نباشد و به‌طور منطقی از نتایج تحقیقات قبلی پیرامون مسئله نشئت گرفته باشد. مدل مفهومی این تحقیق برگرفته از مقاله هالدورای (۲۰۲۰) است.

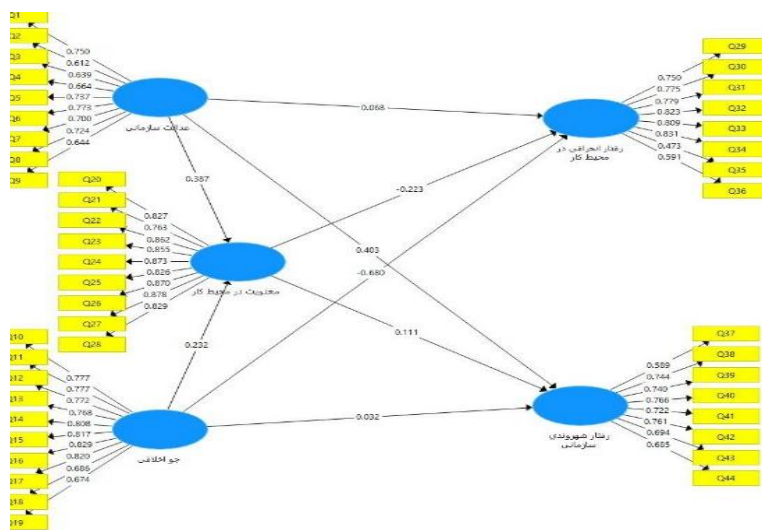
یافته‌های تحقیق

مدل ساختاری پژوهش برای بررسی فرضیه‌های پژوهش پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به‌صورت زیر است. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه خطی، شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر پنهان است. این ضریب عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان‌دهنده نبود رابطه خطی بین دو متغیر پنهان است.

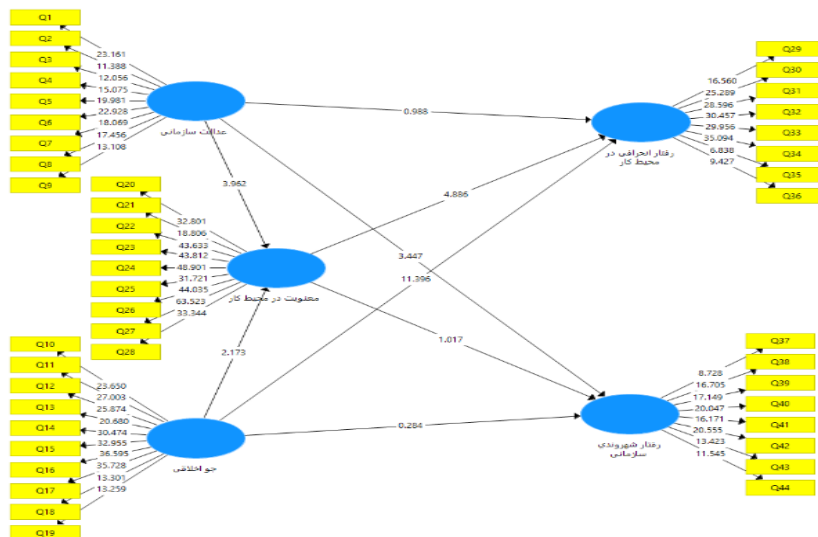
برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش

1. Bootstrapping

عیسی نیازی و همکاران



شکل (۲): ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش



شکل (۳): نتایج آزمون تی - استیوندن برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

• و ۱ قرار دارد که هر چه به ۱ نزدیکتر باشد بهتر است؛ و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و بین

عدالت، اخلاق و معنویت در محیط کار: مدلی برای پیش‌بینی ...

عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (۲۸ و ۲۹). البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول شماره پنج، مقدار ۰/۵۷۲ محاسبه گردیده است. متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می‌کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۴۴۰ است که جز اندازه‌های بزرگ است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش بسیار مناسبی دارد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم‌افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و

۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد (۲۳، ۲۴ و ۲۵). در واقع این شاخص نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل یک متغیر وابسته مفروض تا چه حد توانسته‌اند به خوبی آن را پیش‌بینی کنند. مقدار Q^2 برای سازه‌های درون‌زای: معنویت در محیط کار ۰/۲۱۷، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۱۱۲ و رفتار انحرافی در محیط کار ۰/۳۸۰ محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط مدل در خصوص سازه‌های برون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است (۲۶ و ۲۷) که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times \overline{R^2}}$$

جدول (۱): میزان R^2 و cummunality متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
عدالت سازمانی	۰/۳۴۵	-
جو اخلاقی	۰/۴۸۷	-
معنویت در محیط کار	۰/۶۰۴	۰/۳۲۱
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶۶	۰/۲۴۶
رفتار انحرافی در محیط کار	۰/۴۱۴	۰/۷۵۱
میانگین	۰/۴۴۳	۰/۸۴۱

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.443 \times 0.439} = .44$$

نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول زیر نشان داده شده است.

یافته‌های پژوهش بر مبنای آزمون فرضیه‌ها نشان داد که از میان دوازده فرضیه مورد بررسی، بخشی تأیید و بخشی رد گردید. نتایج حاکی از آن است که عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر کاهش رفتارهای انحرافی نداشت، اما با معنویت در محیط کار رابطه مثبت و معناداری برقرار کرد. همچنین، معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنادار داشت و توانست نقش میانجی در ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتار انحرافی ایفا نماید. در خصوص جو اخلاقی نیز مشخص شد که رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست، اما با معنویت در محیط کار ارتباط مثبت دارد. رابطه

بین معنویت و رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار به دست نیامد و معنویت نتوانست نقش میانجی در رابطه جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کند. در عین حال، عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری نشان داد. یافته مهم دیگر اینکه جو اخلاقی با رفتار انحرافی رابطه منفی و معنادار دارد و معنویت توانست به‌عنوان میانجی در ارتباط میان جو اخلاقی و رفتار انحرافی عمل کند. در مجموع، نتایج نشان می‌دهند که اگرچه تمامی روابط پیش‌بینی شده تأیید نشدند، اما نقش معنویت در کاهش رفتارهای انحرافی و برخی از میانجی‌گری‌ها معنادار بوده و جو اخلاقی و عدالت سازمانی نیز به‌طور مستقیم بر متغیرهای اصلی اثرگذار بوده‌اند.

جدول (۲): نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر (β)	معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	عدالت سازمانی با رفتار انحرافی محیط کار رابطه منفی دارد.	۰/۰۶۸	۰/۹۹	عدم تأیید
۲	عدالت سازمانی با معنویت در محیط کار رابطه مثبت دارد.	۰/۳۸۷	۳/۹۶۲	تأیید
۳	معنویت در محیط کار با رفتار انحرافی محیط کار رابطه منفی دارد.	-۰/۲۲۳	۴/۸۸۶	تأیید
۴	معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار انحرافی محل کار است.	-۰/۰۸۶	۳/۰۷۷	تأیید
۵	جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد.	۰/۰۳۲	۰/۲۸۴	عدم تأیید
۶	جو اخلاقی با معنویت در محیط کار رابطه مثبت دارد.	۰/۲۳۲	۲/۱۷۳	تأیید
۷	معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد.	۰/۱۱۱	۱/۰۱۷	عدم تأیید
۸	معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی است.	۰/۰۲۵	۰/۹۲۱	عدم تأیید
۹	عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد.	۰/۴۰۳	۳/۴۴۷	تأیید
۱۰	جو اخلاقی با رفتار انحرافی محیط کار رابطه منفی دارد.	-۰/۶۸۰	۱۱/۳۹۶	تأیید
۱۱	معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است.	۰/۰۴۲	۰/۹۸۵	عدم تأیید
۱۲	معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی محیط کار است.	-۰/۰۵۱	۱/۹۸۵	تأیید

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که معنویت در محیط کار نقش بسیار مهمی در تبیین رفتار کارکنان دارد و می‌تواند رابطه عدالت سازمانی و جو اخلاقی را با رفتارهای انحرافی و مثبت کارکنان شکل دهد. در واقع، زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان آن‌ها محیطی معنوی و اخلاقی ایجاد کرده است، کمتر درگیر رفتارهای منفی می‌شوند و تعلق بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند. این موضوع با نتایج پژوهش‌های داخلی مانند کیامنی و همکاران (۱۳۹۷) و اسماعیلی (۱۳۹۷) و همچنین تحقیقات بین‌المللی مانند هالدوای (۲۰۲۰) و جوزی (۲۰۱۶) همخوان است.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد عدالت سازمانی به‌طور مستقیم با کاهش رفتارهای انحرافی ارتباط معناداری نداشت؛ اما زمانی که با معنویت در محیط کار همراه شد، این اثر ظاهر گردید. این نتیجه بیانگر آن است که عدالت سازمانی به‌تنهایی کافی نیست و باید با ارزش‌های معنوی و اخلاقی ترکیب شود تا رفتارهای منفی کارکنان کاهش یابد. این یافته با دیدگاه رضایی (۱۳۹۶) و نصر اصفهانی (۱۳۹۶) همسو است که عدالت را بیشتر عامل تقویت تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌دانند تا عاملی مستقیم بر کاهش رفتارهای انحرافی.

یافته‌ها همچنین نشان داد که جو اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر معنویت داشته و رابطه منفی با رفتارهای انحرافی دارد. این نتیجه با مطالعات کامیار (۱۳۹۷) و قاسم‌زاده (۱۳۹۴) در ایران و پژوهش‌های ماتور (۲۰۱۳) و روهندا (۲۰۱۳) در خارج از کشور همخوان است؛ اما برخلاف انتظار، جو اخلاقی و معنویت در محیط کار تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی نداشتند. این موضوع می‌تواند به شرایط خاص سازمان تأمین اجتماعی تهران مربوط باشد؛ چراکه

فشارهای ساختاری و محدودیت‌های شغلی ممکن است اجازه ندهد کارکنان رفتارهای فراتر از وظیفه رسمی خود را به‌طور معناداری بروز دهند. این یافته با برخی نتایج خارجی مانند ابی (۲۰۱۵) و انتونی (۲۰۱۵) در تضاد قرار دارد، زیرا آن‌ها گزارش کرده‌اند که معنویت و جو اخلاقی تأثیر قابل‌توجهی بر رفتار شهروندی دارند.

از منظر نظری، این نتایج نشان می‌دهد که مدل‌های کلاسیک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی به‌تنهایی قادر به توضیح رفتار کارکنان نیستند و لازم است مؤلفه‌های معنوی و اخلاقی نیز در نظر گرفته شوند. به‌طور خاص، اگرچه عدالت سازمانی رابطه مثبتی با رفتار شهروندی داشت (مطابق با یافته‌های جیمز و همکاران، ۲۰۱۱)، اما عدم تأثیر میانجی معنویت در این رابطه نشان داد که در شرایط فرهنگی خاص ایران، معنویت بیشتر بر کاهش رفتارهای انحرافی اثر می‌گذارد تا بر تقویت رفتارهای فراتر از نقش.

به‌طور خلاصه، مقایسه یافته‌ها با مطالعات پیشین بیانگر آن است که یافته‌های این تحقیق در بخش بزرگی از موارد همسو با پژوهش‌های داخلی و خارجی است، به‌ویژه در حوزه تأثیر معنویت و جو اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی. تفاوت‌های مشاهده‌شده در بخش رفتار شهروندی سازمانی نیز می‌تواند فرصتی برای تحقیقات آینده فراهم آورد تا اثر شرایط فرهنگی، ساختاری و مدیریتی بر این روابط بیشتر بررسی شود.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار عامل کلیدی در کاهش رفتارهای انحرافی و تقویت جو اخلاقی است. زمانی که سازمان‌ها شرایطی فراهم می‌کنند که کارکنان احساس همبستگی، اعتماد و هدفمندی بیشتری داشته باشند، میزان بروز رفتارهای منفی مانند غیبت،

که مدل‌های سنتی باید با مؤلفه‌های معنوی و فرهنگی تکمیل شوند. پیشنهاد می‌شود در آینده متغیرهایی چون فرهنگ‌سازمانی، رهبری اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی نیز در کنار عدالت و معنویت مورد مطالعه قرار گیرند.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار نقشی کلیدی در ایجاد محیطی سالم، اخلاقی و عادلانه دارد. این عامل با تعدیل اثر عدالت و جو اخلاقی، زمینه کاهش رفتارهای انحرافی و افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان را فراهم می‌کند. یافته‌های این پژوهش ضمن تأیید بخش عمده‌ای از مطالعات قبلی داخلی و خارجی (مانند اسماعیلی، ۱۳۹۷؛ جوزی، ۲۰۱۶؛ ابی، ۲۰۱۵) نشان‌دهنده اهمیت ویژه این موضوع در سازمان‌های ایرانی است؛ بنابراین، توجه به توسعه معنویت و اخلاق در سازمان‌ها نه تنها ضرورتی فرهنگی و اجتماعی بلکه راهبردی مدیریتی برای افزایش بهره‌وری و پایداری سازمان‌ها محسوب می‌شود.

پیشنهاد‌های تحقیق

با توجه به نتیجه فرضیه اول، کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش رفتار انحرافی است. اگر کارکنان بی‌عدالتی را در سازمان درک کنند میزان مشارکت خود را در سازمان کاهش می‌دهند. مدیران با در نظر گرفتن این نکته و برقراری عدالت به کنترل رفتار انحرافی در سازمان کمک می‌کنند.

با توجه به نتیجه فرضیه دوم که عدالت سازمانی با معنویت در محیط کار رابطه مثبت دارد.

• مدیران سعی کنند حجم کار و پاداش‌های پرداختی

کم‌کاری یا مقاومت در برابر تغییر کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با پژوهش‌های سلیمان و بایتی (۲۰۱۳) و هالدوای (۲۰۲۰) همخوان است که بر اهمیت معنویت در کاهش رفتارهای ضدتولیدی تأکید کرده‌اند.

همچنین نتایج نشان داد که عدالت سازمانی اگرچه به‌طور مستقیم رابطه‌ای قوی با کاهش رفتارهای منفی ندارد، اما از طریق معنویت می‌تواند بر این رفتارها اثرگذار باشد؛ بنابراین توصیه می‌شود که مدیران علاوه بر توجه به اجرای عدالت در تصمیم‌گیری‌ها و رویه‌ها، برنامه‌های آموزشی و فرهنگی برای تقویت ارزش‌های معنوی نیز طراحی کنند. در این صورت عدالت نه تنها در سطح رویه‌ها باقی نمی‌ماند بلکه در تجربه واقعی کارکنان نیز معنا پیدا می‌کند. این موضوع همسو با تحقیقات کامیار (۱۳۹۷) و نصر اصفهانی (۱۳۹۶) است که آموزش اصول عدالت سازمانی را عاملی مهم در افزایش اعتماد و تعهد کارکنان معرفی کرده‌اند.

از منظر کاربردی، نتایج نشان می‌دهد که برای کاهش رفتارهای انحرافی باید راهبردی ترکیبی اتخاذ شود که هم عدالت سازمانی و هم معنویت در محیط کار را تقویت کند. ایجاد چنین محیطی موجب افزایش اعتماد، وفاداری و سرمایه اجتماعی در سازمان خواهد شد. هرچند یافته‌ها نشان دادند معنویت میانجی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نیست، اما این موضوع می‌تواند به شرایط فرهنگی خاص مربوط باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده بررسی شود که آیا با بهبود شرایط مدیریتی و کاهش فشارهای ساختاری، معنویت می‌تواند به بروز رفتارهای شهروندی مثبت نیز کمک کند.

از منظر نظری، این تحقیق به ادبیات مربوط به عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار افزوده و نشان داده است



عدالت، اخلاق و معنویت در محیط کار: مدلی برای پیش‌بینی ...

کارکنان منصفانه باشد.

با توجه به نتیجه فرضیه سوم که معنویت در محیط کار با رفتار انحرافی محیط کار رابطه منفی دارد.

• کارکنان اگر احساس کنند که عدالت سازمانی در محیط کاری وجود دارد برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای مثبت مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند.

با توجه به نتیجه فرضیه چهارم که معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار انحرافی محل کار است.

• مدیران در رابطه با حق و حقوق، فعالیت‌های کاری و نیازهای کارکنان حساسیت و اهتمام بورزند.

با توجه به نتیجه فرضیه پنجم که جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد.

• کارکنان بتوانند با آرامش و اطمینان با تکیه بر توانایی‌ها و تخصص خود در مورد تصمیمات شغلی بحث و اظهار نظر کنند.

با توجه به نتیجه فرضیه ششم که جو اخلاقی با معنویت در محیط کار رابطه مثبت دارد.

➤ قبل از اخذ تصمیمات شغلی نظرات همه کارکنان شنیده شود.

با توجه به نتیجه فرضیه هفتم که معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد.

➤ شرح وظایف کارکنان مناسب باشد به طوری که فشار کاری به کارکنان نیاید.

با توجه به نتیجه فرضیه هشتم، معنویت در محیط کار

میانجی رابطه بین جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی است.

➤ مدیران در تصمیمات کاری نسبت به نیازهای شخصی کارکنان حساسیت نشان دهند.

با توجه به نتیجه فرضیه نهم که عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد.

آزادی عمل و انصاف در تصمیم‌گیری‌های شغلی از طرف کارکنان وجود داشته باشد.

با توجه به نتیجه فرضیه دهم که جو اخلاقی با رفتار انحرافی محیط کار رابطه منفی دارد.

➤ مشارکت در امور و تصمیمات سازمانی بین مدیران و کارکنان وجود داشته باشد.

با توجه به نتیجه فرضیه یازدهم معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است.

➤ مسئولیت‌های شغلی محوله به کارکنان عادلانه باشد.

با توجه به نتیجه فرضیه دوازدهم معنویت در محیط کار میانجی رابطه بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی محیط کار است.

➤ عملکرد و تلاش کارکنان در جهت بهبود و ارتقاء فعالیت‌ها از دید مدیران پنهان نماند.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران پروژه مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمامی کسانی که بدون هیچ‌گونه چشم‌داشتی ما را در اجرای این مطالعه یاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

Reference

1. Rahimnia F, Nikkhah Farhani Z. The impact of ethical climate on organizational identity and turnover intention - salespeople. *Q J Ethics Sci Technol*. 2017.
2. Shakerinia I. The relationship between ethical climate and organizational support on organizational citizenship behavior among nurses in public hospitals of Rasht. *Hosp Q*. 2013;11.
3. Shirazi A, Ahmadi Zehraei M. The relationship between organizational ethical climate with organizational trust and organizational commitment among secondary school teachers. 2010.
4. Ghadiri M, Beshleedeh K, Hashemi Sheikh Shabani SE, Meshkani F. The relationship between ethical climate with job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among employees of a government company. *Q J Ethics Sci Technol*. 2013.
5. Sedaghat M. The role of teacher self-efficacy in classroom management strategies, perceptions, and mindsets of students with academic achievement [doctoral dissertation]. Tehran, Iran: Shahid Rajaei Teacher Training University; 2016.
6. Alinajad A, Kazemi A, Pishahang Benab M. Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and employee performance. *Int J Hosp Manag*. 2014;23(74):73-98.
7. Golparvar M. The structural model of psychological contract breach, organizational commitment, turnover intention, job satisfaction, and deviant behaviors. *Sci Res J Cogn Behav Sci Res*. 2013;4(1):6.
8. Aykan E. Effects of perceived psychological contract breach on turnover intention: intermediary role of loneliness perception of employees. *Procedia-Soc Behav Sci*. 2014;413-419.
9. Collins MD. The effect of psychological contract fulfillment on manager turnover intentions and its role as a mediator in a casual, limited-service restaurant environment. *Int J Hosp Manag*. 2010;29(4):736-742.
10. Hui C, Rousseau DM, Lee C. Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: investigating generalizability and instrumentality. *J Appl Psychol*. 2004;89(2):311-321.
11. Jafri M. Influence of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour and trust. *Psychol Stud*. 2012;57(1):29-36.
12. Khatri N. Consequences of power distance orientation in organisations. *J Bus Perspect*. 2009;13(1):1-9.
13. Kickul J, Lester SW. Broken promises: equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *J Bus Psychol*. 2001;16(2):191-217.
14. Lambert EG, Kelley YT, Hogan NL. Work-family conflict and organizational citizenship behaviors. *J Crime Justice*. 2013;36(3):398-417.
15. Lapointe E, Vandenberghe C, Boudrias JS. Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: a three-wave moderated mediation model. *J Vocat Behav*. 2013;83(3):528-538.
16. Mathieu C, Babiak P. Corporate psychopathy and abusive supervision: their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Pers Individ Differ*. 2016;91:102-106.
17. McClean EJ, Burreis ER, Detert JR. When does voice lead to exit? It depends on leadership. *Acad Manag J*. 2013;56(2):525-548.
18. Meinecke AL, Klonek FE, Kauffeld S. Using observational research methods to study voice and silence. *Ger J Res Hum Resour Manag*. 2016;30:195-224.
19. Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *J Appl Psychol*. 1978;63(4):408-414.
20. Muhangi GT. Self-efficacy and job satisfaction as correlates to turnover intentions among secondary school teachers in Mbarara District. *Am Sci Res J Eng Technol Sci*. 2017;27(1):256-275.
21. Riggs ML, Warka J, Babasa B, Betancourt R, Hooker S. Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educ Psychol Meas*. 1994;54:793-802.
22. Tepper BJ. Consequences of abusive supervision. *Acad Manag*. 2014;43(2):178-190.
23. Tian Z, Huang P. Researches on the effects of leader empowerment behavior on employees' voice behavior: the mediating effect of self-efficacy. *Verlag Berl Heidelb*. 2013;757-764.

24. Travis DJ, Gomez RJ, Mor Barak ME. Speaking up and stepping back: examining the link between employee voice and job neglect. *Child Youth Serv Rev.* 2011;33(10):1831-1841.
25. Van Dyne L, LePine JA. Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Acad Manag J.* 1998;41:108-119.
26. Van Waeyenberg T, Decramer A, Anseel F. Home nurses' turnover intentions: the impact of informal supervisory feedback and self-efficacy. *J Adv Nurs.* 2015;71(12):2867-2878.
27. Wang Q, Weng Q, McElroy JC, Ashkanasy NM, Lievens F. Organizational career growth and subsequent voice behavior: the role of affective commitment and gender. *J Vocat Behav.* 2014;84(3):431-441.
28. Wen W, Xiaoyu D, Fangcheng T, Shaoxue W, Chunlei L, Juzhen P. Perceived voice and turnover intention: the mediating roles of two different affective commitments. *Int Conf Manag Sci Eng.* 2014;998-1011.
29. Van der Vaart L, Linde B, Cockeran M. The state of the psychological contract and employees' intention to leave: the mediating role of employee well-being. *S Afr J Psychol.* 2013;43(3):356-369.
30. Vantilborgh T. Volunteers' reactions to psychological contract fulfillment in terms of exit, voice, loyalty, and neglect behavior. *Voluntas.* 2014. doi: 10.1007/s11266-014-9441-6.
31. Vidyarthi PR, Anand S, Liden RC. Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? the moderating role of task interdependence and power distance. *Leadersh Q.* 2014;25(2):232-244.
32. Wang LD, Howell JP, Hinrichs KT, Prieto L. Organizational citizenship behavior: the role of value/identity-based motivation. *J Leadersh Organ Stud.* 2011;18(1):14-24.
33. Wang YD, Hsieh HH. Employees' reactions to psychological contract breach: a moderated mediation analysis. *J Vocat Behav.* 2014;85(1):57-66.
34. Zagenczyk TJ, Cruz KS, Cheung JH, Scott KL, Kiewitz C, Galloway B. The moderating effect of power distance on employee responses to psychological contract breach. *Eur J Work Organ Psychol.* 2014;24(6).



Justice, Ethics, and Spirituality at Work: A Model for Predicting Deviant and Citizenship Behaviors of Employees

Eesa Niazi^{1*}, Ramin Bagheri², Abdorrahman Esfahaniani³

Abstract

Background and objective: Workplace spirituality, as an emerging organizational concept, plays a vital role in fostering an ethical climate and mitigating deviant workplace behaviors.. It reflects employees' sense of connectedness, meaningfulness, and deep engagement with their work, which can enhance motivation, commitment, and ethical conduct.. Building on this premise, the present study explores the mediating role of workplace spirituality in the relationship between ethical climate and deviant workplace behavior among employees of the Social Security Organization in Tehran..

Methods and Materials: This applied research employed a descriptive–correlational design.. Data were collected through library and field methods using a structured questionnaire.. Instrument validity was confirmed by subject-matter experts, while reliability was established through composite reliability, average variance extracted, and Cronbach's alpha.. The study population consisted of 260 employees, from which a sample of 152 was determined using Morgan's table.. Hypotheses were tested through structural equation modeling using PLS software..

Results: Findings indicated that workplace spirituality was negatively associated with deviant workplace behavior and mediated the relationship between organizational justice and deviant behavior.. Furthermore, ethical climate showed a positive relationship with workplace spirituality and a negative association with deviant workplace behavior.. Workplace spirituality also mediated the relationship between ethical climate and deviant workplace behavior..

Conclusion: In conclusion, the study underscores the central role of workplace spirituality in reducing deviant behaviors by strengthening the ethical climate and moderating the influence of organizational justice.. Fostering spirituality and an ethical climate can help organizations cultivate a fairer, more ethical, and more productive work environment that enhances both employee satisfaction and organizational outcomes.

Keywords: deviant behavior, Ethical climate, organizational citizenship behavior, organizational justice, Workplace spirituality.

Workplace spirituality, Ethical climate, deviant behavior, organizational citizenship behavior, organizational justice

1. (Corresponding Author). Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities and Social Sciences, Golestan University, Gorgan, Iran. E.niazi@gu.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Shargh-e-Golestan Higher Education Institute, Gonbad-e-Kavus, Iran. Raminbagheri2010@gmail.com
3. MA of Business Management, Faculty of Management, University of Shargh-e Golestan, Gonbad, Iran. a.esfahaniani2020@gmail.com