

بررسی نقش واسط عدالت سازمانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی

سیده زهرا فاطمی*

دانشجوی دکتری مدیریت سیستم

دانشگاه تربیت مدرس

اصغر مشبکی اصفهانی

استاد دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

در مطالعات فعلی سازمان و مدیریت، این عقیده وجود دارد که مفهوم معنویت و معنویت در کار می تواند پاسخ و راه حلی برای کاهش کارکردهای منفی در سازمان باشد؛ و پیامدهای مطلوبی همچون تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در پی داشته باشد. در این راستا، عواملی می توانند تقویت کننده تاثیر معنویت بر پیامدهای مثبت سازمانی باشند. بدین منظور، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه معنویت و تعهد سازمانی، با توجه به نقش تعدیلگر عدالت سازمانی، انجام شد. مدل تحقیق با مد نظر قراردادن ادبیات موضوع، طراحی و در میان نمونه‌ای از کارکنان اداری دانشگاه تربیت مدرس به روش نمونه‌گیری تصادفی توزیع شد، و سپس مورد سنجش قرار گرفت. روش این تحقیق از نوع همبستگی - مدل معادلات ساختاری بوده، و جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج تحقیق، حاکی از تاثیر مثبت معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین، عدالت سازمانی به عنوان متغیر واسط، مورد تایید قرار گرفت که نشان دهنده اثر تقویت کنندگی رابطه مثبت بین معنویت و تعهد سازمانی است.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، معنویت در محیط کار

*نویسنده مسئول. fatemi_zahra@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۵/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۱۷

Investigating the mediator role of organizational justice in relation of spirituality at work and organizational commitment

Seyedeh Zahra Fatemi
PhD Student of System management
Tarbiat Modares University
Asgar Moshbaki Esfehani
Associate professor of Tarbiat Modares
University

Abstract

In recent studies of organization and management, there are beliefs that concept of spirituality and spirituality at work would be the answer and solution to reduce the negative functions in organizations and lead to the favorable consequences, such as organizational commitment and job satisfaction. In this regard, there are factors that can reinforce effects of spirituality on positive organizational outcomes. To verify current views, this study was carried out with the goal of investigating the intermediate role of organizational justice between spirituality at work and organizational commitment. Therefore, from research literature a conceptual model for our study was designed, and tested among a sample of administrative staff in Tarbiat Modares University using random sampling method. Correlation research method, Structural Equation Modeling with Smart PLS software was applied for data analysis. The results showed that there is positive influence of spirituality at work and organizational justice on organizational commitment. The role of Organizational justice as a mediator variable was also confirmed that represents the effect of positive support of spirituality on the organization commitment.

Key words: Organizational commitment, Organizational justice, Spirituality at work.

مقدمه

یکی از دغدغه‌های اساسی صاحب نظران مدیریت و سازمان، شناسایی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمان و یافتن راه‌هایی جهت بهبود عملکرد سازمان است، و در این راستا تلاش‌های مختلفی صورت گرفته است. یکی از عواملی که امروزه به عنوان عامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمان مورد توجه قرار گرفته است، معنویت است، که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی، عملکرد افراد، گروه‌ها و نهایتاً سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تعدادی از صاحب نظران تغییر در پارادایم‌های دانش سازمانی، تئوری مدیریت و اقدامات آن را در دو دهه اخیر مطرح کرده‌اند. به نظر می‌رسد این تغییر پارادایم، پیچیده و شامل ابعاد چندگانه‌ای مانند حرکت از چشم‌انداز قابل پیش‌بینی به هرج و مرج است. معنویت و اخلاقیات ارزش‌هایی اصلی هستند که زندگی بشر را از زمان بسیار قدیم شکل داده‌اند.

بنفیل در سال ۲۰۰۳ سه رویکرد اصلی تحقیقات را در زمینه معنویت در سازمان ها شناسایی کرد. رویکرد اول، دنباله کمی است، در ارتباط با این که بطور کمی، چطور معنویت در محیط کار منجر به عملکرد سازمان می شود. رویکرد دوم، استفاده از روش های کیفی برای نشان دادن چرایی و چگونگی یکپارچگی معنویت در سازمان است. رویکرد سوم نیز، استفاده از روش های تحقیق کمی برای شناسایی چگونگی آشکار شدن معنویت از طریق سازمان است، و بررسی تاثیری که سازمان های معنوی بر افراد و عملکرد سازمان دارند (Mahadevan, 2013).

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند، تحت تاثیر میزان رعایت عدالت در سیستم قرار دارد، ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه افراد از کار در سازمانی معنویت محور به دست می آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می دهند و انتظاری که سازمان از کارکنان در سازمان دارد، موضوع بسیاری از پژوهش های مدیریتی قرار گرفته است. با توجه به اهمیت موضوع تعهد در سازمان و نگرش مثبت کارکنان که از احساس وفاداری به سازمان حاصل می شود و نقش عدالت سازمانی در تشریح نگرش ها و رفتارهای کارکنان، در این تحقیق با رویکردی نوآورانه با هدف بررسی میزان تعهد سازمانی در سازمان های معنویت گرا، عدالت سازمانی به عنوان واسط مد نظر قرار گرفته است. گرین معتقد است، ادراک عدالت سازمانی موجب افزایش تعهد و رضایت کارکنان می شود. رعایت عدالت، موجب ماندگاری کارکنان در سازمان و موفقیت سازمان می شود و در نهایت جامعه از منافع آن بهره مند می شود. با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است، و توجه به گرانبهاترین سرمایه بر روند شکست یا کامیابی سازمان تاثیر دارد، تلاش در جهت توسعه تعهد سازمانی در فضایی معنویت گرا از طریق ایجاد جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، توجه به توانمندسازی کارکنان و رضایت بخش نمودن کار، و احساس معنا در کار، همه از جمله عواملی در جهت ایجاد و بهبود تعهد کارکنان است. در این میان، توجه به عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه های توزیع منابع و پاداش های سازمان، در پابندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان موثر خواهد بود. فضای معنویت گرا در سازمان، با توجه به اهمیتی که برای معنویت در هر سه سطح مد نظر قرار می گیرد، در کنار بروز رفتارهای عادلانه، در تعهد سازمانی تاثیرگذار خواهد بود. تحقیقات متعددی به بررسی تاثیر معنویت و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی پرداخته اند، که در ادبیات و پیشینه تحقیق به بعضی از آنان اشاره شده است. با این وجود، بررسی تاثیر محیط کار معنوی در ادراک عدالت سازمانی و نقش عدالت سازمانی در تقویت تاثیر محیط کار معنوی بر ایجاد تعهد شغلی، به عنوان

یکی از پیامدهای مهم محیط کار معنوی و بهبود عملکرد سازمانی، مورد توجه قرار نگرفته است. از این رو، در این مطالعه به بررسی رابطه تاثیر گذاری معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی پرداخته می شود.

مروری بر ادبیات موضوع

معنویت و سازمان

در سازمانها معنویت منافی را برای کارکنان و استراتژی سازمان فراهم می کند. میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳) بیان می کنند که معنویت در سازمان با تعهد سازمانی، قصد ترک خدمت، رضایت حقیقی از شغل و اعتماد به نفس سازمانی مرتبط است. علاوه بر این، کارکنان معنوی با توجه به افزایش حس انگیزه و معنی داری شغل عملکرد بهتری دارند (Sprung, Sliter & Jex, 2012).

واژه معنویت معانی مختلفی دارد و گاهی با واژه دین اشتباه گرفته می شود. درک این مطلب مهم است که معنویت و دین واژه هایی با مفهوم واحد نیستند، بلکه آنها دو سازه مرتبط اما مشخص اند. در حالی که این دو واژه به عنوان مترادف تعریف می شوند، محققان تفاوت بین این دو را تایید کرده اند. زینباور و همکارانش (۱۹۹۷) معتقدند دین در واقع با عضویت رسمی سازمانی، باورها و یا عقاید افراد مرتبط می باشد، در حالی که معنویت با نزدیکی به یک موجود برتر و یا احساسی ناشی از ارتباط با جهان و موجودات زنده در ارتباط است. به عبارت دیگر، دین شامل اعتقادات و اعمال مرتبط با گروه های سازمان یافته و مراسم مذهبی است، در حالی که معنویت، مستلزم احساس تجربه برای معنا و هدف در زندگی است (Sprung, Sliter & Jex, 2012). معنویت، جست و جویی برای دریافت معنایی عمیق از ارتباط زندگی با جهان و خدا است. تعاریف متعددی از معنویت در ادبیات مدرن ارائه شده است که به گونه ای به دنبال اتصال بین فرد، جهان و خدا می باشند. این تعاریف عناصر مشترکی را مطرح می کنند: خود درونی، جست و جویی برای ارزش های کلی که خود محوری را از فرد جدا می سازد، همدلی عمیق با تمام موجودات زنده، و در نهایت، تمایل به در تماس بودن با منبع زندگی (Mahadevan, 2013).

تقریباً حدود هفتاد تعریف در مورد معنویت ارائه شده است و هنوز تعریفی که کاملاً مورد پذیرش قرار گرفته باشد، بدست نیامده است. لایز (۱۹۹۵) می گوید "تعریف معنویت در محیط کار مانند گرفتن یک فرشته است، روحانی و زیبا اما گیج کننده" واژه معنویت از واژه لاتین "spiritus" به معنای تنفس، نفس، هوا یا باد گرفته شده است (Webster-Merriam)، میتروف و دنتن (۱۹۹۹a) معنویت را به عنوان "احساس اولیه نسبت به ارتباط با خود، دیگران و سایر موجودات هستی" تعریف می کنند.

اشموس بیان می‌کند معنویت در محیط کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش می‌باشد و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی است که پرورش می‌یابد (Riasudeen & Prabavathy, 2011).

پراکنندگی در تعاریف مرتبط با معنویت، بطور کلی به دو عامل بستگی دارد:

۱- این حقیقت که معنویت در محیط کار پیچیده و دارای ساختار چند جنبه ای است.

۲- این حقیقت که این مفهوم کاملاً فردی و انتزاعی است.

به منظور اجتناب از تئوری سازی انتزاعی گیاکالون و جرکویز (۲۰۰۳) تعریف زیر را از معنویت ارائه داده اند: معنویت در کار، چهارچوب ارزش‌های سازمانی است؛ و فرهنگی است که کارکنان، برتری در فرایند کار و تسهیل در برقراری ارتباط با دیگران را به همراه حس کمال و نشاط، تجربه می‌کنند؛ و این بهبود بخش می‌باشد.

مولفه‌های معنویت در محیط کار

معنویت در کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود. معنویت در کار بیشتر با سه مولفه قابل شناسایی است که عبارتند از:

۱. کار معنادار (سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در کار

۲. احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک

۳. همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش (Riasudeen & Prabavathy, 2011).

معنویت با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند می‌خورد. معنویت در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند؛ و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003).

عدالت سازمانی

سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، گروهی و سازمانی بکار می‌گیرند، مدیریت می‌کنند و توسعه می‌دهند. آن‌ها عدالت و برابری را ترویج می‌کنند، و کارکنان را در امور

شرکت می‌دهند و آن‌ها را توانمند می‌سازند. آن‌ها معتقدند یکی از اصول عدالت سازمانی اصل توجه به نظرات است؛ و مشارکت در تصمیم‌گیری، عدالت ادراک شده را افزایش می‌دهد (Yarmohammadian, Shafie por motlagh & Foladvand, 2013). مفاهیم عدالت و انصاف که در محیط‌های سازمانی و در بین کارکنان نیز مطرح است، عموماً به عنوان عدالت سازمانی معرفی می‌شوند (Lambert, 2003). از نظر بیز و تریپ (۱۹۹۵)، عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود و شامل موارد زیر است:

۱- چگونگی تخصیص ستاده در سازمان

۲- رویه‌هایی که بایستی برای تصمیم‌گیری بکار گرفته شوند

۳- چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان

این تعریف بر وجود سه بعد برای عدالت دلالت می‌کند: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند. مطالعه عدالت سازمانی با کارهای آدامز (۱۹۶۳ و ۱۹۶۵) درباره نظریه برابری آغاز شد، که بر ادراک عادلانه بودن پیامدها تاکید داشت؛ ادراک کارکنان از توزیع عادلانه پیامدها را عدالت توزیعی می‌نامند (Ghafari Vernosfadrani & Golparvar, 2009). زمانی گفته می‌شود عدالت توزیعی وجود دارد که توزیع پیامدهای سازمانی مانند جبران خدمات، منافع و پاداش‌هایی که به کارکنان داده می‌شود، با ورودی و فعالیت‌های آنان در سازمان مرتبط باشد. در حالی که عدالت توزیعی بر پیامدها تاکید دارد، عدالت رویه‌ای بر فرایندی که منجر به نتایج می‌شود، تاکید می‌کند. عدالت رویه‌ای ارزشمند است، زیرا در نهایت منجر به عدالت توزیعی می‌شود. مطالعه عدالت رویه‌ای ادراک عادلانه بودن فرایندهایی که توسط آن‌ها پیامدها تعیین می‌شوند، نیز به دنبال مطالعه عدالت توزیعی صورت گرفت. عدالت تعاملی یا عدالت مراوده‌ای، بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی می‌باشد. عدالت مراوده‌ای بر این نکته تاکید دارد که افراد مسئول در سازمان، منابع و پاداش‌ها را در محیط کار، با توجه به رفتار دریافت کنندگان تخصیص می‌دهند (Crow, Lee & Joo, 2012).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی اشاره به پیوندهای روانشناختی کارکنان با سازمان، وفاداری به سازمان و شناخت سازمان دارد (Demire, Yücel, 2013). تعهد سازمانی، بیان‌کننده وابستگی روانشناختی به محل سازمان است و

طبق نظر مایر و آلن (۱۹۹۰) ممکن است اشکال متفاوتی داشته باشد. پورتر و همکاران (۱۹۷۴) معتقد هستند که تعهد سازمانی در سه شناخت عمده تجلی می‌یابد: ۱- ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن ۲- تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد به خاطر سازمان ۳- آرزو و خواسته قطعی برای عضوی از سازمان ماندن (Meyer & Allen, 1997).

تعهد عاطفی، به میزان دل‌بستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن اشاره می‌کند، به عبارتی، تعهد عاطفی به عنوان حس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانندسازی با آن و درگیری در سازمان مفهوم سازی شده است. افراد با تعهد عاطفی قوی در استخدام سازمان باقی می‌مانند، زیرا دوست دارند که عضو سازمان باشند. دومین مولفه تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است، تعهد هنجاری مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌داند. افرادی که از نظر هنجاری تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، به احتمال بیشتر برای سازمان خود فداکاری و برای خدمت به آن تلاش بیشتری می‌کنند، مجذوب آن می‌شوند و نسبت جالب توجهی از انرژی خود را صرف پیگیری اهداف سازمان می‌کنند (Demire, Yücel, 2013).

دیدگاه سوم به تعهد سازمانی، تحت عنوان تعهد مستمر مطرح شده است. در این دیدگاه فرد بسته به فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه‌های ناشی از ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند. دل‌بستگی فردی در این دیدگاه، بر مبنای عاطفه یا احساس خوب نسبت به سازمان و یا باورهای هنجاری درباره وظایف، تکالیف و مسئولیت‌پذیری نیست؛ بلکه در این مفهوم تعهد صرفاً بر مبنای ملاحظه‌های اقتصادی و عملی است (Jaros, 2007).

پیشینه تحقیق

مطالعات متعددی در بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق صورت گرفته است. یزدانی، کاظمی نجف آبادی و سلیمی (۲۰۱۰)، در مطالعه خود به بررسی و تبیین نقش عدالت در معنویت پرداخته‌اند، و ابعاد عدالت سازمانی را پیش‌بینی کننده ایجاد معنویت در سازمان بیان کرده‌اند. در این مطالعه نقش موثر عدالت تعاملی در ایجاد معنویت مورد تایید قرار گرفته است. همچنین، در مطالعه‌ی هاوکینز (۲۰۰۸)، رابطه معنویت سازمانی و عدالت اجتماعی را مورد تایید قرار می‌گیرد و معنویت، جزء جدانشدنی از زندگی افراد معرفی می‌شود.

لی و بارت (۲۰۰۷) نیز در مطالعه خود بیان می‌کنند که عدالت اجتماعی و معنویت با یکدیگر مرتبط هستند. بعلاوه، رابطه مثبت بین تعهد و معنویت را مورد تایید قرار داده اند. آنان نقل می‌کنند که در بین مسیحیان معنویت یا باورهای مذهبی برای انجام فعالیت های مبتنی بر عدالت ضروری است. الوانی و دیگران (۲۰۰۹) در تحقیق خود همبستگی بالایی را در رابطه بین تعهد و عدالت سازمانی بدست آوردند. آن‌ها بیان کردند که تلاش در برقراری عدالت سازمانی می‌تواند منجر به تعهد کارکنان شود، و نقش آفرینی فعالانه سازمان در این راستا مهم و کارساز است. در تحقیق دیگری که نظیم و شهید (۲۰۱۲) انجام داده اند، رابطه مثبت قابل توجه بین عدالت و تعهد، مورد تایید قرار گرفته است. ایشان، توجه ویژه به ابعاد عدالت رویه ای و توزیعی را در ایجاد سطح بالایی از تعهد توصیه کرده اند.

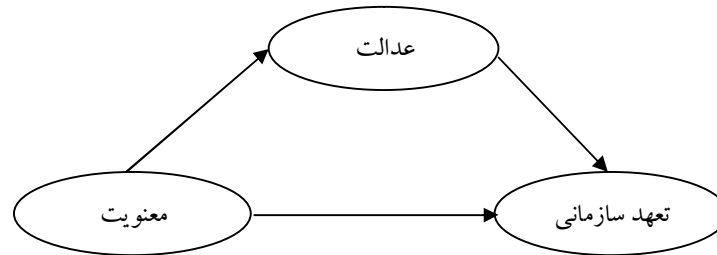
یازسیقلو و تپالقلو (۲۰۰۹)، در مطالعه خود وجود رابطه مثبت معنی دار بین عدالت و تعهد را مورد تایید قرار می‌دهند؛ و بیان می‌کنند که سطح بالایی از عدالت و انصاف در سازمان منجر به تعهد بالاتر کارکنان می‌شود. کارکنان، هنگامی که احساس می‌کنند با آن‌ها منصفانه برخورد نمی‌شود، نمی‌توانند به سازمان خود متعهد بمانند. گیاکالون و جرکویز (۲۰۰۴) اشاره دارند که نگرش کارکنان در سازمان‌هایی با سطح بالایی از معنویت، حمایتی و مثبت است؛ و تعهد در این سازمان‌ها در سطحی بالاتر نسبت به سازمان‌های بدون محیط معنوی وجود دارد. بدرینارایانان و مدهاوارام (۲۰۰۸) نیز در مطالعه خود به بررسی عوامل ایجادکننده معنویت و پیامدهای معنویت پرداخته‌اند و بیان کرده‌اند که یکی از پیامدهای محیط کاری معنوی ایجاد تعهد شغلی در سازمان است.

ریسادی و پراباوانی (۲۰۱۱) نیز در بررسی تاثیرگذاری معنویت بر محیط کار و نگرش کاری، به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار اهمیت بالایی در ایجاد نگرش شغلی دارد و تاثیر مهمی بر ایجاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌گذارد. آن‌ها بیان کردند که سینقال (۲۰۰۶) در مطالعه‌اش نشان داده است سطوح فردی و سازمانی معنویت در محیط کار به طور مثبت بر تعهد شغلی و رضایت تاثیر دارند. سلاجقه و فرح بخش نیز در بررسی رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی بیان می‌کنند که ادراک کارکنان از معنویت در غرب و شرق نشان دهنده تاثیرگذاری بر تعهد کارکنان است، زیرا تعهد یکی از شاخص‌های اصلی تعهد کاری می‌باشد و افراد را سختکوش می‌سازد.

مدل مفهومی

چارچوب نظری اتخاذ شده، با الهام از ابعاد مفهومی و نظری مطرح شده حاصل شده است؛ و مبتنی بر متغیرهای معنویت در محیط کار، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می‌باشد. متغیر وابسته تحقیق، تعهد

سازمانی است که برای سنجش آن، سه بعد تعهد، تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر مد نظر قرار گرفته است. متغیر مستقل تحقیق، معنویت در محیط کار است که با توجه به تعریف میلیمان و همکارانش ابعاد، کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها برای سنجش مورد بررسی قرار گرفته است؛ و در نهایت، متغیر عدالت سازمانی، با در نظر گرفتن ابعاد آن، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای مورد سنجش قرار گرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

- ۱- معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است.
- ۲- معنویت سازمانی بر عدالت سازمانی تاثیر گذار است.
- ۳- عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است.
- ۴- معنویت سازمانی از طریق عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است.

روش تحقیق

این مطالعه به لحاظ هدف، در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرای تحقیق، در زمره تحقیقات پیمایشی - تحلیلی است. جامعه تحقیق شامل کارکنان اداری دانشگاه تربیت مدرس می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان استفاده شد؛ و ۳۰۵ نفر به عنوان حداقل نمونه مورد نیاز به دست آمد. با توجه به برآورد حداقل حجم نمونه آماری تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شد، و با توجه به پرسشنامه‌های جمع آوری شده، مواردی که فاقد اطلاعات کامل بودند، حذف شد و ۳۰۵ پرسشنامه که توسط کارمندان تکمیل شده بود، مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از این افراد نمونه، ۱۴۱ نفر مرد و ۱۵۵ نفر زن بودند. از این تعداد ۱۳۰ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۰ نفر دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم و ۷۵ نفر

کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. بیشتر افراد نمونه، دارای سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال (۷۶ نفر)، و ۶۳ نفر نیز دارای سابقه کاری بین ۱۵-۲۰ سال بودند.

ابزار تحقیق این مطالعه پرسشنامه می‌باشد. برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، که دارای ۱۷ گویه است، با در نظر گرفتن سطوح معنویت فردی، گروهی و سازمانی استفاده شده است؛ همچنین، جهت سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، که دارای ۱۹ گویه است؛ و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۱)، که دارای ۲۱ گویه است، پس از بومی سازی پرسشنامه، استفاده شده است. برای آزمون فرضیات و برازندگی مدل نیز از مدل-یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی، استفاده شده است.

ارزیابی مدل اندازه گیری

پایایی و روایی ابزار تحقیق

مشهورترین ابزار برای آزمون قابلیت اعتماد پرسشنامه، یا همان پایایی، ضریب آلفای کرونباخ است که به منظور محاسبه‌ی هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه‌هایی که ویژگی‌های مختلفی را می-سنجند، به کار می‌رود. این کمیت بین صفر و یک تغییر می‌کند، ضریب پایایی صفر، معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. مقادیر بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ مطلوب است (Sekaran, 2009). همچنین به منظور دست یابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس اقتباس شده ارزیابی شد. پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ همراه با میانگین واریانس حداقل ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک سازه هستند (Fornell & Larcker, 1981). همانطور که مشاهده می‌شود پایایی مرکب برای همه سازه‌ها و میانگین واریانس اقتباس شده، اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهند.

جدول (۱): پایایی و میانگین واریانس

متغیر	تعداد گویه ها	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس (AVE)
معنویت سازمانی	۱۶	۰/۹۱۰	۰/۹۲۳	۰/۵۵۱
عدالت سازمانی	۱۶	۰/۹۵۸	۰/۹۶۳	۰/۶۲۱
تعهد سازمانی	۸	۰/۸۳۲	۰/۸۷۳	۰/۴۶۹

آزمون بارتلت

این آزمون مناسب بودن داده‌ها جهت انجام تحلیل عاملی را مشخص می‌کند. مقدار این آماره بین ۰ تا ۱ تغییر می‌کند. اگر آزمون بارتلت معنادار باشد، یعنی ماتریس همبستگی همانی نیست و بین متغیرها همبستگی وجود دارد و امکان انجام تحلیل عاملی وجود دارد. اگر نمونه مناسب باشد، مقدار این آماره باید بزرگتر از ۰/۵ باشد که در اینجا مقدار آماره برابر با ۰/۵۲۲ است که نشان می‌دهد، تحلیل عاملی برای این مجموعه داده مناسب است.

جدول (۲): آزمون بارتلت

۰/۵۲۲	ملاک کیزر	آزمون بارتلت
۲۲۱۸۷/۷۵۵	آماره آزمون چرخش	
۱۸۳۰	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	معناداری	

تحلیل عاملی تأییدی

تحلیل عاملی تأییدی به منظور سنجش اعتبار و روایی مقیاس اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی، فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی^۱ و همبستگی‌های متقابل بین متغیرها مورد آزمون قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی هر چه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، گویای این مساله است که سوالات پرسشنامه ارتباط قویتری با متغیرهای مکنون دارند و اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد به معنای عدم ارتباط بین سوال پرسشنامه با متغیر مکنون است. نتایج نهایی حاصله از تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۴-۶ نمایش داده شده است. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار است.

ارزیابی مدل ساختاری

گام دوم، تحلیل مسیر، تعیین شاخص‌های برازندگی مدل و برازش مدل است. از این رو شاخص‌های به دست آمده در پی ال اس همگی کیفیت برازش را نشان می‌دهند. به این معنی که این شاخص‌ها، عددی

^۱ Standardized Loading

بین یک و صفر می‌باشند و هر چه مقدار آن‌ها به یک نزدیک‌تر باشد و از ۰/۵ بیشتر باشد، نشان دهنده برازش خوب و کامل است.

معیار کلی برای روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شد که این معیار، جی-اف^۱ نام دارد (Zhang, 2009). این شاخص‌ها به ترتیب مطلق و نسبی و همچنین مدل بیرونی (اندازه گیری متغیرها از طریق تحلیل عاملی و روایی سازه) و مدل درونی (برازش مدل ساختاری) نامیده می‌شوند (Hulland, 1999).

جدول (۳): تحلیل عاملی تاییدی گویه های پرسشنامه

بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها
۰/۸۰۱	۴۸Q	۰/۷۴۸	۱۵Q	۰/۶۱۸	۱Q
۰/۷۸۳	۴۹Q	۰/۶۰۹	۱۶Q	۰/۶۵۹	۲Q
۰/۷۶۳	۵۰Q	۰/۷۰۹	۱۷Q	۰/۴۹۳	۳Q
۰/۷۰۱	۵۱Q	۰/۷۹۹	۱۸Q	۰/۶۵۷	۴Q
۰/۷۱۷	۵۲Q	۰/۷۸۲	۱۹Q	۰/۶۹۷	۵Q
۰/۸۸۱	۵۳Q	۰/۸۰۰	۲۴Q	۰/۵۵۱	۶Q
۰/۷۹۴	۵۴Q	۰/۵۹۹	۲۷Q	۰/۶۸۶	۸Q
۰/۸۳۹	۵۵Q	۰/۶۰۰	۲۸Q	۰/۷۲۹	۹Q
۰/۷۹۵	۵۶Q	۰/۵۲۰	۳۰Q	۰/۶۱۹	۱۰Q
۰/۸۲۶	۵۷Q	۰/۵۵۱	۳۷Q	۰/۹۶۰	۱۱Q
۰/۸۷۴	۵۸Q	۰/۷۵۴	۳۸Q	۰/۶۲۱	۱۲Q
۰/۸۸۵	۵۹Q	۰/۴۹۴	۴۵Q	۰/۶۷۵	۱۳Q
۰/۸۹۳	۶۰Q	۰/۶۴۷	۴۷Q	۰/۶۰۴	۱۴Q
۰/۸۷۲	۶۱Q				

جدول (۴): شاخص های برازندگی مدل

شاخص مدل	نوع شاخص
۰/۶۴۱	شاخص مطلق
۰/۷۷۰	شاخص نسبی
۰/۹۹۶	شاخص مدل بیرونی
۰/۷۷۳	شاخص مدل درونی

^۱. Gof

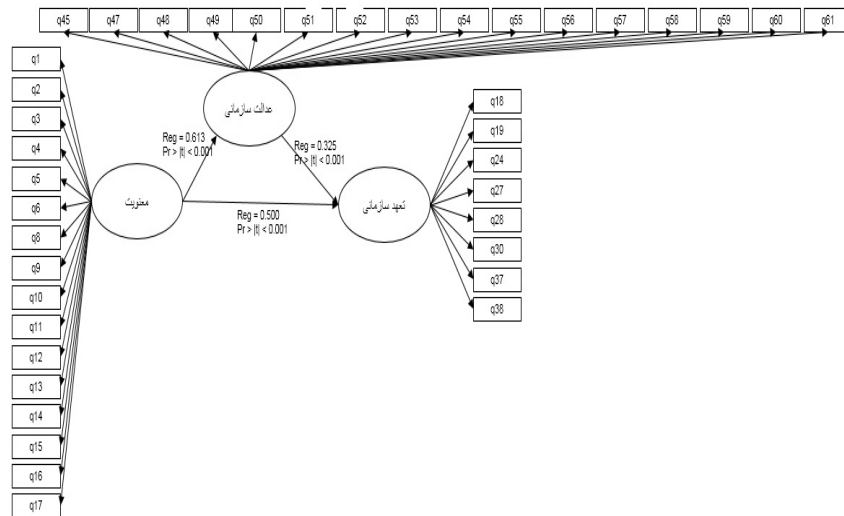
در این تحقیق، شاخص نسبی از شاخص مطلق بالاتر است. مطالعات نشان می‌دهد که ارزش شاخص نیکویی برازش بیش از آنکه به مدل بیرونی بستگی داشته باشد به مدل درونی (ارزیابی مدل ساختاری) وابسته است. در این مطالعه، همانطور که در جدول آمده است، شاخص مدل درونی ۰/۷۷۰ است. با توجه به جدول، می‌توان به این نتیجه رسید که مدل مطالعه به خوبی برازش شده است. بنابراین، بعد از تایید مدل، می‌توان نتایج تحلیل مسیر را در آزمون فرضیات به کار برد و به تفسیر آن‌ها پرداخت.

جدول (۵): ضریب مسیر فرضیه های تحقیق

نتیجه	P	ضریب رگرسیونی	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۰/۶۱۳	۱- معنویت سازمانی ← عدالت سازمانی
تایید	۰/۰۰۰	۰/۵۰۰	۲- معنویت سازمانی ← تعهد سازمانی
تایید	۰/۰۰۰	۰/۳۲۵	۳- عدالت سازمانی ← تعهد سازمانی
		تایید	۴- نقش واسط عدالت سازمانی چون هر دو مسیر مستقیم معنادار شدند، بنابراین نقش واسط عدالت سازمانی تایید می‌شود.

در این جدول مقادیر ضریب مسیر و معنی داری آن‌ها برای هر یک از فرضیه‌ها بررسی شده است. با توجه به مقادیر P-value معنی داری ضرایب مسیر بررسی می‌شود. اگر مقدار مورد نظر از ۰/۰۵ کمتر باشد، مسیر و ضریب مسیر مورد نظر معنی دار است، و فرضیه مورد نظر تایید می‌شود و در غیر اینصورت آن ضریب مسیر معنی دار نیست و فرضیه مربوطه نیز رد می‌شود.

همانطور که در جدول مشاهده می‌کنیم، فرضیه اول، تاثیر معنویت سازمانی بر عدالت سازمانی، با ضریب مسیر ۰/۶۱۳ در سطح معنی داری ($P < 0/05$) مورد تایید قرار گرفت. بعلاوه، فرضیه دوم تحقیق، تاثیر معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی، با ضریب مسیر ۰/۵۰۰ نیز تایید شد. در مورد فرضیه سوم، تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، این مسیر با ضریب ۰/۳۲۵ در سطح ($P < 0/05$) معنی دار است، که حاکی از تایید این فرضیه نیز می‌باشد. در نهایت، فرضیه چهارم، که به بررسی نقش واسط عدالت سازمانی می‌پردازد، با توجه به اینکه مسیرهای مستقیم تاثیرگذاری معنوی سازمانی بر عدالت سازمانی و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفته اند، نقش واسط عدالت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۱۹۹ مورد تایید قرار می‌گیرد و نقش واسط تایید می‌شود.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق

بحث و نتیجه گیری

هیچ تردیدی وجود ندارد که در محیط کار، تغییرات بنیادی در حال شکل گیری است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. دلایل سودمندی برای بررسی رابطه معنویت و مدیریت وجود دارند. یکی از آن‌ها تأثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد، و دیگری دورنمای کار توأم با معنا است. معنویت ماهیت کار را تغییر می‌دهد، افراد را نیرومند می‌سازد و ارتباط بین مدیران و کارکنان را دگرگون می‌کند. با برخورداری از معنویت، بهره‌وری در محیط کار یا سازمان بهبود می‌یابد و می‌توان به آرامش و رضایت باطن با یک شادی طولانی دست یافت و محیطی را فراهم آورد تا همکاران و اعضای سازمان از این شادی و رضایت خاطر برخوردار شوند (Kazemi, 2004). معنویت به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا دهند، گزارش شده است.

فرضیه اول این تحقیق تأثیرگذاری معنویت بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. سلاجقه و فرح بخش (۲۰۱۰)، وجود رابطه مثبت معنادار بین معنویت و تعهد را تأیید کرده‌اند و بیان می‌کنند که در سازمان‌های معنویت‌گرا، تعهد کارکنان به سازمان زیاد می‌باشد. نظیم و شامید (۲۰۱۲) نیز وجود رابطه مثبت معنادار بین معنویت و تعهد را تأیید کرده‌اند و معتقدند افزایش معنویت در سازمان منجر به تعهد سازمانی می‌شود و میزان جابه‌جایی و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد. محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر

موفقیت سازمان و کارکنان آنها دارد، چرا که موجب کاهش جابه جایی کارکنان، استرس و غیبت از کار می‌شود، کار با معنا که یکی از مولفه‌های اصلی معنویت سازمانی است به تعهد عاطفی منجر می‌شود. مطالعه ریسادین و پراباوائی (۲۰۱۱) و اشموس و دوجان (۲۰۰۰) در بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و نگرش‌های شغلی حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین ابعاد معنویت در سازمان و تعهد سازمانی است. آنها بیان کرده‌اند که سطوح مختلف معنویت در سازمان، شغل معنادار و حس همدلی در سازمان پیش بینی کننده سطح بالایی از تعهد سازمانی است. بهره وری کارکنان و تعهد آنان به سازمان هنگامی که آنها حس همدلی و همسویی ارزش‌ها را در سازمان دارند، بیشتر است. معنویت در سطوح فردی و گروهی در سازمان رابطه مثبت معناداری با تعهد سازمانی دارد (Singhal, 2006). همچنین، رگو و سانهو (۲۰۰۸) در مطالعه خود دریافتند که ابعاد معنویت در کار، پیش بینی کننده همبستگی قابل توجهی با تعهد هنجاری، عاطفی و مستمر است و مطرح می‌کنند که وقتی افراد، معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند، احساس پیوند و وفاداری بیشتری نسبت به سازمان خود دارند. خانی فر، جندقی و شجاعی (۲۰۱۰) نیز رابطه مثبت معنادار بین ابعاد معنویت و تعهد سازمانی را مورد تایید قرار داده‌اند و بیان کرده‌اند که توجه به محیط اجتماعی که افراد در آن مشغول فعالیت هستند، احترام به ارزش‌های معنوی آنها و فراهم آوردن شرایطی برای ابراز آزادانه عقاید و باورهایشان در زندگی درونی افراد، منجر به افزایش سطح تعهد حرفه‌ای آنان در سازمان می‌شود. معنویت در محیط کار، رفتاری قابل یادگیری است و مدیران سازمان‌ها با توجه به این نکته و فراهم آوردن شرایط برای ایجاد محیط کار معنوی، می‌توانند پیامدها و نتایج مثبت و مفیدی را داشته باشند. وقتی کارکنان در محیط سازمان آزادی داشته باشند برای شرکت در تصمیمات سازمان علاقه بیشتری از خود نشان می‌دهند، مسئولیت‌های سازمانی را بر عهده می‌گیرند و در همه سطوح در فعالیت‌های سازمانی مشتاقانه شرکت می‌کنند. ادراک عدالت سازمانی و برابری افراد، منجر به تعهد شغلی و عاطفی افراد می‌شود، و از طرفی، هزینه‌هایی که سازمان به جهت جابه جایی افراد، ترک خدمت یا غیبت متحمل می‌شود، کاهش می‌یابد. توسعه منابع انسانی و همکاری بین آنان از مهم‌ترین نتایج فراهم آوردن محیط کار معنوی است.

فرضیه دوم در بررسی تاثیرگذاری معنویت بر عدالت سازمانی مورد تایید قرار گرفت. در تحقیق یزدانی و همکاران (۲۰۱۰) که عدالت را متغیر پیش بین معنویت در نظر گرفته‌اند، بیان شده است که عدالت سازمانی می‌تواند به عنوان متغیر پیش بین معنویت قرار بگیرد، آنها به این نتیجه دست یافتند که عدالت توزیعی و مستمر بر معنویت سازمانی اثر مثبتی دارد. همچنین، نشان دادند که معنویت بر روی پیامدهای سه

گانه رضایت شغلی، رفتار شغلی و تعهد سازمانی اثرگذار است. نتایج این تحقیق با تاثیر گذاری معنویت بر تعهد از همسویی برخوردار است، اما در این مطالعه عدالت سازمانی به عنوان واسطه بین معنویت و تعهد مد نظر قرار گرفته است و بیان کننده این نکته است که سازمان‌های معنویت‌گرا با توجه به شرایط فرهنگی، ارزش‌های افراد سازمان و نحوه مدیریت، به گونه ای هستند که عدالت سازمان را ارتقا می‌دهند و در صورتیکه ادراک کارکنان از عدالت افزایش یابد نسبت به سازمان متعهدتر و وفادارتر می‌شوند؛ اما، چنانچه فضای سازمانی معنویت‌گرا باشد، اما افراد احساس بی‌عدالتی کنند و رویه‌های سازمانی مبتنی بر انصاف و عدالت نباشد، ترک خدمت و جابه‌جایی‌ها افزایش می‌یابد.

صالحی صادقیانی، بیگ زاده، جعفری و قربان نژاد ملکی (۲۰۱۲) در بررسی رابطه معنویت و عدالت سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند، که بهبود معنویت سازمانی در هر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بر عدالت سازمانی موثر است. برای افزایش معنویت سازمان و تحقق عدالت سازمانی می‌توان از راهکارهای زیر به عنوان نمونه بهره‌مند شد: ارزیابی منصفانه از کار، تشویق کارکنان به پذیرش ریسک منطقی، ایجاد محیطی لذت بخش در سازمان، از بین بردن موانع معنویت و ایجاد روابطی سازنده بین کارکنان در سطوح مختلف سازمانی. همچنین تاثیر گذاری عدالت بر تعهد سازمانی در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفت و این فرضیه مورد تایید قرار گرفت.

ویسوسواران و اونز (۲۰۰۲) به نقل از دمیرل و یوسل (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که همبستگی شدیدی بین عدالت رویه‌ای و توزیعی با تعهد سازمانی وجود دارد. ایشان خاطر نشان می‌کنند که تحقیقات پیشین نشان دهنده همبستگی عدالت سازمانی و تعهد عاطفی نیز می‌باشد. به میزانی که سازمان برای کارکنانش ارزش قائل می‌شود و انتظارات آن‌ها را برآورده می‌سازد، ارتباط مستقیمی با سطح ادراک کارکنان از عدالت سازمانی دارد و در نتیجه بر سطح تعهد سازمانی کارکنان مستقیماً اثرگذار خواهد بود. به طور مشابه رافعی دهکردی، محمدی و یکتایار (۲۰۱۳) در مطالعه خود به این نتیجه رسیده‌اند که عدالت سازمانی بر تعهد تاثیر گذار است؛ و کمبود عدالت سازمانی، منجر به عدم تعهد کارکنان در سازمان می‌شود. در این تحقیق نیز، نتایج همبستگی‌های چندگانه در معادلات ساختاری نشان دهنده تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی می‌باشد. در نهایت، با توجه به تایید روابط مستقیم تاثیر گذاری معنویت بر عدالت سازمانی و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، نقش واسطه عدالت مورد تایید قرار گرفت که نشان دهنده تاثیر گذاری عدالت سازمانی بر ادراک رابطه معنویت سازمانی و بر تعهد می‌باشد. ادراک عدالت در هر سه بعد آن

منجر به تقویت روحیه کارکنان، افزایش همکاری و ادراک برابری می‌شود. محیط معنویت‌گرا با توجه به تاکید به بهبود روابط و فرهنگ خاصی که دارد، بر نحوه نگرش کارکنان تاثیر می‌گذارد. مروری بر راهکارهای مختلف پرورش معنویت، نشان می‌دهد که کلیه این راهکارها ریشه در فرهنگ سازمان دارد. در واقع، می‌توان گفت پرورش معنویت، مستلزم ایجاد تحول فرهنگی در سازمان است. فرهنگ سازمان چارچوبی برای هدایت رفتار افراد و نحوه تصمیم‌گیری آنان است. از بین بردن موانعی چون خودمحوری، فقدان کنترل درونی، درگیری و سیاست‌های اداری منجر به رشد معنویت در سازمان می‌شود. هنگامی که افراد خودمحور می‌شوند، فقط نیازهای خود را در نظر می‌گیرند و دیگران را نادیده می‌انگارند، در این شرایط ادراک بی‌عدالتی نیز افزایش می‌یابد و بر سطح تعهد کارکنان تاثیر می‌گذارد. ساختار سازمانی، در وظایف، رویه‌ها، برنامه‌ها و سیستم تشویق و کنترل منعکس می‌شود. هنگامی که سیستم پاداش و تشویق در سازمان تاکید زیادی بر انگیزش بیرونی دارد، شرایطی ایجاد می‌شود که کارکنان فقط به پاداش‌های بیرونی توجه می‌کنند و نیازهای درونی آنان کاهش می‌یابد (Tan, 2006). همانطور که تحقیقات نشان می‌دهد فضای معنویت‌گرا به طور ضمنی بر ایجاد محیطی عدالت‌محور تاکید دارد و در نتیجه می‌تواند بر تعهد کارکنان تاثیرگذار باشد.

آن چه در عمل از نتایج این پژوهش به عنوان پیشنهاد کاربردی می‌توان یاد کرد، تلاش برای بالا بردن معنویت سازمانی و ایجاد فرهنگ معنویت‌محور است. نتایج حاصل از همبستگی میان معنویت و تعهد سازمانی نشان دهنده این است که هرگونه بهبود در معنویت و فراهم ساختن محیط کار با معنا، می‌تواند بهبود در پیامدهای مثبت سازمانی و به خصوص تعهد افراد در هر سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را بدنبال داشته باشد؛ و در نتیجه، رضایت‌مندی کارکنان را ایجاد کند. از این رو، توجه به ایجاد فرهنگ معنویت‌محور به ویژه در سطح فردی، و ایجاد کار با معنا از مهم‌ترین نکاتی است که باید مد نظر قرار گیرد. همچنین، تاثیرگذاری معنویت بر عدالت سازمانی نشان دهنده ماهیت مشابه ارتباطی بین عدالت و معنویت است، و هرگونه بهبود در شرایط معنوی سازمان و محیط کار می‌تواند همراه با بهبود ادراک افراد از وجود عدالت در سازمان و تعاملات میان آنان باشد. علاوه بر این، رابطه مثبت عدالت و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که هرگونه بهبود و فراهم آوردن محیط سازمانی عدالت‌محور معنوی و ادراک برابری افراد در سطح فردی و سازمانی منجر به افزایش تعلق خاطر کارکنان به سازمان و نگرش مثبت آنان می‌شود. این نوع دید نسبت به سازمان، تعهد را در میان کارکنان بهبود می‌بخشد و کارکنان در یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت و ایجاد همبستگی فعالیت می‌کنند، تا بهره‌وری و اثربخشی سازمان نیز بالا

رود. از این رو پیشنهاد می‌شود برای کسب عملکرد بهتر در سازمان، فرهنگ سازمانی به سمت فرهنگ معنویت‌گرا با توجه به غنی‌سازی فرهنگ پیش رود؛ بدین منظور، در سطح فردی، کار معنادار و دارای قدرت و اختیارات مرتبط، در سطح گروهی، ایجاد فضای دوستانه و همدلی بین کارکنان سازمان و همچنین جو پذیرای انتقاد و انتظارات بین کارکنان و مدیران، و در سطح سازمانی، همسو سازی ارزش های فردی در جهت ارزش های سازمانی برای تقویت نیروهای سازمان و تحقق اهداف کارکنان و سازمان می‌تواند فضای لازم را فراهم آورد تا بتوان از پیامدهای مثبت چنین فرهنگی بهره مند شد. بی شک در چنین فضایی افراد احساس نزدیکی بیشتری با یکدیگر پیدا می‌کنند، نسبت به شغل و سازمان خود متعهد تر می‌شوند و داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند.

References

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Badrinarayanan, V., & Madhavaram, S. (2008). Workplace spirituality and the selling organization: a conceptual framework and research propositions, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 9(4), 421-434
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1995). Justice as rationality: a relational commitment: measurement Issues, *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 5(4), 7-25.
- Crow, M. S.; Lee, Chang-Bae., & Joo, Jae-Jin. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: an investigation of job satisfaction as a mediator, *an International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Demirel, Y., & Yücel, İ. (2011). The effect of organizational justice on organizational commitment: a study on automotive industry, *International Journal of Social Sciences*, 11(3), 26-37.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics, *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-88.
- Ghafori Vernosfadrani, M. R., & Golparvar, M. (2009). Examine the relationship between organizational justice and organizational commitment component of municipal employees, *Journal of Psychological Studies*, 5(4), 1-20 (in persian).
- Hawkins, G. T. (2008). An exploration of the relationship between spirituality and social justice work of counselors and counselor educator, *A Dissertation presented to the faculty of the college of education of Ohio university*.

Hulland, J. (1999). Use of partial least square (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management*, 20, 195–204.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational perspective on fairness in Negotiations, *Research on Negotiation in Organizations*, 5, 45-64

Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance, *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129–142.

Kazemi, KH. (2004). Management based on spirituality, *Journal of Tadbir*, 149, 79-80 (in persian).

Khanifar, H.; Jandaghi, GR., & Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment, *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.

Lambert, Eric. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff, *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155-167.

Lee, E-K., & Barrett, C. (2007). Integrating spirituality, faith, and social justice in social work practice and education: a pilot study, *Journal of Religion & Spirituality in Social Work*, 26(2), 1-21.

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

Matthew, S. C.; Chang-Bae, L., & Jae-Jin, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: an investigation of job satisfaction as a mediator, *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402 – 423.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace, *Thousand Oaks, CA: Sage*.

Milliman, J.; Kazaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace (1st Ed.). *SanFrancisco: Jossey-Bass Publishers*.

Nazim, A., & Shahid, J. (2012). Relationship between organizational justice and organizational commitment and turnover intentions amongst medical representatives of pharmaceuticals companies of Pakistan, *Journal of Managerial Sciences*, 5(2), 201-212.

Rafei-Dehkordi, F.; Mohammadi, S., & Yektayar, M. (2013). Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province. *European Journal of Experimental Biology*, 3(3), 696-700.

Rego, A. E., & cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical Study, *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.

Riasudeen, S., & Prabavathy, R. (2011). Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organization. *Global Management Review*, 5(4), 29-37.

Robert, A. calone, Carole L. Jurkiewicz. (2003). Right from wrong: the influence of spirituality on perceptions of unethical business activities, *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.

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

Salehi Sadaghiani, J.; Beikzad, J.; jafary, S., & Ghorbannejad Maleki, S. (2012). Spirituality at the workplace and its role on organizational justice, *Management Science Letters*, 2, 391-396.

Sekaran, O. (2009). Methods in management research, Tarjome M,saebi., & M, Shirazi, Tehran, Chap 6 (in persian).

Sprung, Justin M.; Sliter, Michael T., & Jex, Steve M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes, *Personality and Individual Differences*, 53, 930-934.

Tan, G. (2006). Towards a holistic framework in fostering spirituality at work., *Submitted for: the twelfth annual international conference on advances in management*, 2-15.

Yarmohammadian, M. H.; Shafie por motlagh, F., & Foladvand, M. (2013). Relationship of organizational justice, job Satisfaction, organizational trust, and organizational commitment to excellent self-assessment (Case study of university professors in four countries, *New approaches in educational administration*, 4(1), 1-18 (in persian).

Yazdani, H. R.; Kazemi najafabadi, M. R., & Salimi, GH. R. (2010). Examine the role of mediator in the relationship between organizational justice and spirituality spiritual implications, *Journal of business management perspective*, 3(36), 117-133 (in persian).

Yazocioglu, İ., & Topaloglu, Işıl Gökçe. (2009). The relationship between organizational justice and commitment: a case study in accommodation establishments, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Zhang, Y. (2009). A Study of corporate reputation's influence on customer loyalty based on PLS-SEM Model, *International Business Research*, 2(3), 28-35.