

نقش معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

وحید بخردی‌نسب^۱، فاطمه ژولانژاد^{۲*}

۱. دکترای تخصصی، گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

۲. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

*jolanejad1022@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی‌گری معنویت‌گرایی در ارتباط بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در استان اصفهان است. بازه زمانی انجام پژوهش سال ۱۳۹۷ و تعداد کارکنان ۱۷۰ نفر گزارش گردید. تعداد نمونه از طریق جدول جرسی و مورگان برابر ۱۱۸ نفر محاسبه گردید. از ۱۱۸ پرسشنامه توزیع شده به روش تصادفی ساده، تعداد ۱۰۰ پرسشنامه به طور کامل برگشت گردید. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد معنویت‌گرایی (ارتشی، ۱۳۸۹)، ادراک طردشدگی در محیط کار (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹) و رفتارهای انحرافی در محیط کار (بنت و رایبسون، ۲۰۰۰) استفاده شد. روایی محتوای پرسشنامه‌ها از طریق متخصصین موضوعی بررسی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای معنویت‌گرایی ۰/۶۵، ادراک طردشدگی ۰/۸۴ و رفتارهای انحرافی ۰/۷۹ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Spss19 و Amos23 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت که در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمالیتی، مدل‌سازی تحلیل مسیر، ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون‌های تعقیبی استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین معنویت‌گرایی با ادراک طردشدگی و بین معنویت‌گرایی با رفتارهای انحرافی رابطه معکوس، بین ادراک طردشدگی با رفتارهای انحرافی رابطه مستقیم وجود دارد. بین زنان و مردان در ادراک طردشدگی، رفتارهای انحرافی، معنویت‌گرایی تفاوت به‌دست آمد، به طوری که ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در مردان بیشتر از زنان و معنویت‌گرایی در زنان بیش از مردان است. بین سه متغیر مورد اشاره براساس سطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. ولی براساس سابقه کار تفاوت معنی‌دار در معنویت‌گرایی به‌دست آمد، به طوری که معنویت‌گرایی در کارکنان با سابقه بالاتر از بیست سال بیشتر از سابقه کار کمتر بود.

واژه‌های کلیدی: ادراک طردشدگی، رفتارهای انحرافی، معنویت‌گرایی.

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر موضوع رفتارهای انحرافی کارکنان به گونه‌ای فزاینده در مطالعات سازمانی مطرح بوده است. رفتارهای انحرافی یا رفتارهایی از قبیل دزدی، عدم حضور بر سرکار بدون علت، ارتکاب تخلف‌های گسترده و نقض هنجارهای سازمانی از سوی کارکنان می‌توانند تأثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان داشته باشند. این گونه رفتارها سبب وارد آمدن خسارات مالی و حتی جانی بسیاری به خود فرد، همکاران وی و سازمان و به‌طور کلی جامعه می‌شوند و دستیابی به مهم‌ترین اهداف سازمان را که همان بهره‌وری بالا و افزایش تولید است، مختل می‌سازند. طی چهار صد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیت‌های دنیوی را از اموری مثل مذهب، معنویت و عرفان به کلی جدا کرده است. از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمان‌ها می‌باشد (اسپکتور و فاکس^۱، ۲۰۰۲). شرایط پیچیده و پرقاب‌محیط‌های کسب و کار امروز، شرکت‌ها و مؤسسات تولیدی و خدماتی را بر آن داشته تا با بهینه کردن بهره‌وری، کارایی و اثربخشی، ضمن استفاده بهینه از منابع محدود و ارزشمند خویش بیشترین توانمندی‌ها را برای مقابله در عرصه رقابت به‌منظور پیشرفت و بقا تحصیل نمایند. یکی از عمده‌ترین و ارزشمندترین منابعی که در اختیار سازمان‌ها قرار دارد، نیروی انسانی است که شاید آن‌گونه که شایسته است مورد توجه قرار نگرفته، چراکه هنوز اهمیت و توانمندی‌های این منبع گران‌قدر برای بسیاری از سازمان‌های ما ناشناخته باقی‌مانده تا آن‌که بتوانند آن را بارور ساخته و نهایت بهره را از این منبع داشته باشند. در این میان یکی از مواردی که سازمان‌های امروزی می‌بایست به آن توجه نمایند، بحث معنویت‌گرایی در سازمان‌ها برای مقابله با رفتارهای انحرافی و پردشدگی می‌باشد. رفتارهای انحرافی محیط کار به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به گونه‌ای عمدی توسط اعضای سازمان انجام می‌گیرند و با اهداف و علایق سازمان در تضادند. فعالیت‌های ضدتولید در محیط کار می‌توانند شامل رفتارهایی با شدت کم، مانند شایعه‌پراکنی و استفاده نامناسب از اینترنت تا رفتارهای جدی‌تری مانند آزار و اذیت، خرابکاری، دزدی و خشونت فیزیکی باشند. رفتارهای انحرافی می‌توانند تأثیرات سوء عمیقی بر کارکنان و نیز سازمان داشته باشند (ابولاعراب^۲، ۲۰۰۴). به‌علت پیامدهای منفی مالی و جانی رفتارهای انحرافی، شناسایی پیشایندهای این‌گونه رفتارهای انحرافی برای محیط کار برای سازمان، بسیار حائز اهمیت است. از جمله این پیشایندها ادراک پردشدگی در محیط کار است (هیتلن و نوئل، ۲۰۰۹). پدیده پردشدگی در محیط کار توجه بیشتر اندیشمندان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده است، زیرا تأثیر منفی این پدیده بر عملکرد فرد و سازمان به اثبات رسیده است (صالحی صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۸).

چنین احساسی در فرد می‌تواند از سوی همکاران یا سرپرستان یا به‌دلیل استفاده از زبان محاوره‌ای خاصی که شخص قادر به فهم آن نیست ایجاد شود (کونفرنس و همکاران^۳، ۲۰۰۳؛ هیتلن و هاردن^۴، ۲۰۰۴). فریس و همکاران^۵ (۲۰۰۸)، ادراک پردشدگی در محیط کار را به‌عنوان درجه‌ای که شخص توسط دیگران (سرپرست یا همکار) در محیط کار نادیده گرفته شده است، تعریف می‌کنند (هیتلن و همکاران، ۲۰۰۳). طرد کردن افراد در محیط کار می‌تواند شامل چشم‌پوشی و یا دوری از آنان باشد. اصطلاحاتی مانند «بی‌اعتنایی کردن»، «بی‌محلی کردن» و «سرد برخورد کردن» هم‌معنا با مفهوم طرد کردن به‌کار رفته‌اند. طرد شدن در هر یک از اشکال مختلف خود می‌تواند زمینه‌ساز وقوع رفتارهای انحرافی در محیط کار باشد (هیتلن و نوئل، ۲۰۰۹؛ فریس و همکاران، ۲۰۰۸؛ اسکات^۶، ۲۰۰۷). هنگامی که افراد احساس کنند از سوی سرپرست یا همکاران خود در سازمان طرد شده‌اند، خود را عضوی از سازمان نمی‌دانند و در نتیجه همکاری‌هایشان را با سازمان کاهش می‌دهند (اپلبام^۷، ۲۰۰۷).

1. Spector & Fox

2. Abularub

3. Conference et al

4. Hitlan & Harden

5. Ferriset et al

6. Scott

7. Appelbaum

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران معنویت سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده یاری رساند و نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمدِ همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (الکساندر و همکاران^۱، ۱۹۹۶). بسیاری از ادیان واژه دقیقی برای تعریف معنویت ندارند. با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است، در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود. معنویت به‌عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است (کاواناق^۲، ۱۹۹۹). اما در تعریفی جامع‌تر و دقیق‌تر، معنویت را به‌عنوان «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، جست و کاوی در جهت آن‌چه برای انسان شدن موردنیاز است و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند (هینلز^۳، ۱۹۹۵).

معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتقاد متقابل در میان افرادی است که در یک فرآیند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (آشفورث و میکایل^۴، ۲۰۰۶). معنویت در محیط کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی‌مان نمی‌شود، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با آن‌ها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند. سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی، شامل درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص شده است (براک^۵، ۱۹۹۹). هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوع‌هایی اساسی خواهد بود. دلایل سودمند بسیاری 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. ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آن‌ها به دنبال راهی هستند که زندگی کاری‌شان را با زندگی معنوی‌شان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به‌دست آوردن پول است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آن‌ها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی‌شان، مرتبط شوند. همان‌گونه که ماهیت کار تغییر کرده است، ارتباط بین مدیران و کارکنان نیز دگرگون شده است. در یک دوره، مدیران دستوردهندگانی بودند که هیچ نقشی در بالندگی شخصی کارکنان نداشتند. امروزه مدیران راهنماهایی هستند که به خلق معنا و هدف برای همکاران‌شان کمک می‌کنند. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند (بهرامی‌دشتکی، ۱۳۸۵). با توجه به توضیحات ارائه شده و اهمیت معنویت در رفتار و اقدامات کارکنان به نظر می‌آید، معنویت‌گرایی رابطه بین درک از طردشدگی و رفتارهای انحرافی را می‌تواند تحت تأثیر قرار دهد. آشنایی پژوهش‌گر با جامعه مورد مطالعه بیان‌گر این است که رفتارهای انحرافی در این جامعه بالا است، از طرفی نوع فعالیت و فناوری تولید سازمان مورد مطالعه به شکلی است که احساس طردشدگی در افراد را تقویت می‌کند. بنابراین به نظر می‌آید رابطه این دو در جامعه مورد مطالعه، یک مسأله است.

از طرفی بر اساس ادبیات موضوع به نظر می‌آید، معنویت‌گرایی به‌عنوان یک متغیر می‌تواند این رابطه را تحت تأثیر قرار دهد. به همین دلیل مسأله اصلی پژوهش حاضر، تعیین نقش معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی است.

^۱.Alexander et al

^۲.Cavanagh

^۳.Hinnells

^۴.Ashforth & Michael

^۵.Burack

۲- مروری بر مبانی نظری

۲-۱- رفتارهای انحرافی در محیط کار

تعاریف متعدد با واژه‌های مختلف که به نوعی هم‌پوشی دارند، در ارتباط با رفتارهای انحرافی ارائه گردیده است که در ذیل نمونه‌هایی از آن‌ها بیان شده است. رفتارهای انحرافی در محیط کار، رفتارهای ضداجتماعی و مخرب نیز نامیده می‌شوند. این رفتارها عمدی است که هنجارهای مهم سازمان را نقض کرده و انجام آن‌ها سلامت سازمان یا اعضای آن را به خطر می‌اندازد. در تعریفی دیگر رفتارهای انحرافی سازمانی شامل هر عمل اختیاری می‌شود که به موجب آن کارکنان به‌طور عمدی به سازمان یا اعضای سازمان صدمه می‌زنند. این رفتارها، اعمال و رفتارهایی است که با هنجارهای تثبیت شده در سازمان، در تضاد بوده و به زیان سازمان یا افراد و یا هر دو می‌باشند (رایبزن و جاج، ۱۳۸۹). رفتارهای انحرافی سازمانی در محیط کار، رفتارهایی است که در آن‌ها رسوم، سیاست‌ها و قواعد درون سازمان توسط فرد یا گروه زیرپا گذاشته شود و این زیرپا گذاشتن نیز اثربخشی و عملکرد سازمان را با مخاطره مواجه سازد. این رفتارها را می‌توان در یک طبقه‌بندی روشن و ساده در دودسته رفتارهای انحرافی معطوف به افراد (نظیر دزدی، بدگویی، ضرب و شتم، تمسخر و بی‌ارزش‌سازی) و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (نظیر تخریب محصولات و خدمات، غیبت، کم‌کاری، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی و امثال آن) طبقه‌بندی کرد (بنت و رایبسنون، ۲۰۰۰). از یک طرف شواهد پژوهشی موجود حاکم از آن است که رفتارهای انحرافی در سازمان را می‌توان به‌عنوان نمودهایی از اعتراض و تلافی‌جویی تلقی کرد (بنت و رایبسنون، ۲۰۰۰). رایبسنون و بنت (۲۰۰۰) رفتارهای انحرافی را رفتارهای ارادی می‌دانند که طی آن هنجارهای مهم سازمان شکسته می‌شوند و تهدیدی برای سازمان، اعضایش و هردو می‌باشد (بالدوین^۱، ۲۰۰۳).

طبق تعریفی دیگر، رفتارهای انحرافی کاری عبارت است از رفتارهای ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و کارکنانش و یا هردو را تهدید می‌کند (کاله^۲، ۲۰۰۴). رفتارهای انحرافی شامل رفتارهای ارادی که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌رسانند و یا قصد آسیب رساندن به آن‌ها را دارند، تعریف شده است. ویژگی کلیدی رفتارهای انحرافی این است که این رفتارها باید به خودی خود هدفمند باشند، نه این‌که انجام آن‌ها تصادفی باشد، به این معنی که کارمند تصمیم بگیرد آن رفتار را انجام دهد. چه قصدش آسیب رساندن به سازمان باشد چه آسیب رساندن به همکاران، حتی اگر این آسیب غیرعمدی باشد. اما در مواقعی که شخص به دلیل نداشتن مهارت کافی برای انجام وظایف شغلی‌اش موجب آسیب‌رساندن شود این رفتار را نمی‌توان رفتار انحرافی نامید، زیرا این هدف را نداشته که عمداً وظایفش را درست انجام ندهد (پاکی، ۱۳۹۱).

۲-۲- ادراک طردشدگی در محیط کار

واژه "طرد" به این معنا است که کسی یا چیزی توسط دیگری رانده شده است (گیدنز و بردسال، ۱۳۸۶؛ ص ۴۶۹). طرد اجتماعی نیز به معنای محروم شدن از مشارکت در نهادهای اجتماعی و نقض حقوق انسانی و مدنی تعریف شده است (غفاری و تاج‌الدین، ۱۳۸۴) و به تعریف دیگر طرد اجتماعی به معنای فرایند جدایی و گسست از بازار کار، اجتماعات و سازمان‌های اجتماعی است (فیتز، ۱۳۸۱). ادراک طردشدگی در محیط کار عامل مهمی است که رفتارهای انحرافی در محیط کار و بهزیستی روانشناختی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹). سازه طرد در محیط کار اولین بار توسط هیتلان و هاردن (۲۰۰۴) مطرح شد. رفتارهای طردکننده می‌توانند از سوی همکاران، سرپرستان و یا به‌صورت طرد توسط زبان محاوره رخ دهند (کونفرنس و همکاران، ۲۰۰۳؛ هیتلان و هاردن، ۲۰۰۴). فریس و همکاران (۲۰۰۸) ادراک طردشدگی در محیط کار را به‌عنوان درجه‌ای که شخص احساس می‌کند توسط دیگران در محیط کار نادیده گرفته شده است، تعریف می‌کنند. همچنین طرد توسط زبان محاوره به این معناست که افراد دیگر حاضر در محیط کار در گفت‌وگوهای خویش با یکدیگر به‌گونه‌ای یا به زبانی صحبت کنند و یا از اصطلاحات خاص و رمزگونه‌ای استفاده نمایند که فرد قادر به درک آنان نباشد (کونفرنس و همکاران، ۲۰۰۳).

¹.Baldwin

².Kale

ادراک طردشدگی حداقل به سه دلیل با سطوح پایین سلامت در ارتباط است (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). اول، طردشدن از سوی دیگران واقعهای دردناک و منفی است (آیزنبرگر و همکاران^۱، ۲۰۰۳) و حوادث منفی نیز واکنش‌های فیزیکی و احساسی شدیدی را به دنبال دارند (تیلور^۲، ۱۹۹۱). دوم، افرادی که طرد می‌شوند در مقایسه با دیگران حمایت اجتماعی کمتری را تجربه می‌کنند و با توجه به اینکه حمایت اجتماعی منبع مهمی برای مبارزه با شرایط فشارزاست، چنین شرایطی می‌تواند سلامت آنان را تهدید نماید. بالاخره، طردشدن نه تنها حمایت اجتماعی، بلکه اشکال محسوس‌تر حمایت را نیز از بین می‌برد، مانند شرایط فشارزایی که می‌تواند با بی‌اعتنایی از سوی همکاران تشدید شود (هابفول^۳، ۱۹۸۹). در راستای تأثیرات ادراک طردشدگی در محیط کار، ویلیامز^۴ (۲۰۰۱) تبیینی ارائه نموده است که مشابه با تبیین نظریه حفظ منابع است. تجربه مستمر ادراک طردشدگی می‌تواند موجب پایان یافتن منابعی شود که برای انگیزش فرد ضروری هستند. افرادی که احساس طردشدگی را تجربه می‌کنند برای محافظت در برابر از دست دادن منابع آینده، سازوکارهایی را برای حفظ منابع باقی‌مانده خود به کار می‌برند، اما از آنجا که فرد انرژی خود را برای حفظ منابع در آینده مصرف می‌کند و عزت نفس وی در معرض خطر قرار می‌گیرد، به عنوان فرایندی فشارزا دارای آثار منفی برای فرد خواهد بود (هابفول، ۱۹۸۹). همه این عوامل سبب می‌شوند تا افراد نسبت به فقدان منابع در آینده حساس‌تر شوند (رایت^۵ و هابفول، ۲۰۰۴). هنگامی که افراد منابع خویش را سرمایه‌گذاری می‌کنند، اما در مقابل، منافع مورد انتظارشان را به دست نمی‌آورند، فشار روانی را تجربه می‌کنند (هابفول، ۱۹۸۹). هم‌چنین، به اعتقاد ویلیامز و سومر^۶ (۱۹۹۷) اگر فردی طرد طولانی‌مدت را تحمل کند، تلاش مداوم برای برآوردن این نیازها ممکن است به یأس و نومیدی در وی منجر شود، همین امر سطح سلامت روان و بهزیستی روانشناختی افراد را کاهش می‌دهد (فریس و همکاران، ۲۰۰۸).

۲-۳- معنویت‌گرایی

معنوی و معنویت به هرآنچه که شامل یا مربوط به معنی و روح باشد، گفته می‌شود و مقابل ظاهری و مادی است. هر آنچه مادی نباشد را معنوی گویند. از دین به معنویت استعاره می‌شود (دهخدا، ۱۳۷۷). معنوی در مقابل لفظی است و در معنی روحانی در مقابل مادی و باطنی، در مقابل ظاهری هم به کار می‌رود. معنویت می‌تواند امر قدسی یا غیبی، ارزش‌های اخلاقی، دین، عرفان و ... هر نوع معنابخشی به زندگی را در برگیرد. زندگی معنوی لزوماً به معنای تعلق به یکی از ادیان نهادینه و تاریخی نیست بلکه به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید دهد (ملکیان، ۱۳۸۰). در واقع تقریباً از نیمه دوم قرن نوزدهم اروپا و در غرب به طور کلی اعم از اروپای باختر و آمریکا و کانادا بحثی تحت عنوان معنویت مطرح شده و گفته شد که همه نظام‌های اجتماعی در چیزی تحت عنوان مشترک هستند و با این که به ادیان و مذاهب مختلف تعلق خاطر دارند در معنویت اشتراک دارند (فرای^۷، ۲۰۰۳). با این وجود، گرایش به معنویت را از لحاظ تاریخی می‌توان به مسیحیانی بازگرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت مانند عرفای اسپانیا یا فلاندری، یا مثلاً ارتدکس روسی، تفاوت قائل شده‌اند. در واقع برخی از نویسندگان غربی بر این باورند که واژه معنویت صرفاً در دهه‌های اخیر به کار رفته است. اما این واژه بیش از این در زمینه‌های مقایسه اجتماعی در قرن نوزدهم به کار رفته و آن هنگامی که اصلاح‌گران هندو در رأس آن، سوامی معنویت هندی را با مادی‌گرایی غربی به مقابله نشانند و ادعا کردند که هند حاوی گنجینه معنوی است که غرب باید هم‌چنان در جستجوی آن باشد (اورسلا^۸، ۱۹۹۷). درباره حساسیت تعریف معنویت، آندرهیل در کتاب زندگی معنوی می‌گوید "درحالی که از یک سو ناگزیر هستیم که از ابهام و انتزاع جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم، چرا که هیچ واژه‌ای در زبان

¹.Eisenberger et al

².Taylor

³.Hobfoll

⁴.Williams

⁵.Wright

⁶.Sommer

⁷.Fry

⁸.Uersella

انسانی ما در مورد واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند (بنر^۱، ۱۹۸۹). ضمناً ذکر این نکته ضروری است که تعریف معنویت با معنویت در محیط کار تفاوت دارد. لذا معنویت در کار نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی می‌باشد (مایرز^۲، ۱۹۹۰). بر طبق نظر یک پژوهشگر معنویت یک خصیصه فطری انسانی است که ذاتاً به معانی و مفاهیم مذهبی اشاره دارد. معنویت در این قالب یک کیفیت اختیاری-ارادی نیست بلکه هرکسی یک مفهوم از معنویت را تجسم می‌نماید. حتی اگر معنویت مبتنی بر مادی‌گرایی یا پوچ‌گرایی باشد، البته این موضوع کاملاً مرسوم است که معنویت را در معنی دقیق آن به‌عنوان سبکی از زندگی که مبتنی بر مفاهیم اساسی و ارزش‌ها به‌جای قدرت، لذت و ثروت است، بکار گیرند (بتن کورت و بارن^۳، ۱۹۹۷). عده‌ای معنویت را برخاسته از درون انسان‌ها می‌دانند و می‌گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنابخش و خودیابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آن‌ها شکل می‌گیرد (دیدگاه درونی بودن معنویت). اگرچه در این دیدگاه به‌طور قطع صحبت از قدرتی به میان می‌آید که از درون هر فرد سرچشمه می‌گیرد، ولی در عین حال این دیدگاه شامل احساس مرتبط بودن فرد با کار خود و دیگران نیز می‌شود؛ به گونه‌ای که حتی طرفداران این دیدگاه، معنویت را به‌صورت احساسی اصلی فرد ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان نیز تعریف کرده‌اند (کریشنا کومار و نیک^۴، ۲۰۰۲).

۲-۴- مفهوم سلامت معنوی

علی‌رغم پژوهش‌های بسیاری که در مورد سلامت معنوی در طول دهه‌های گذشته انجام شده است، فقدان ارائه یک تعریف کاری یا تئوریک قابل‌قبول از سلامت معنوی کماکان مشاهده می‌گردد. به گونه‌ای که مشکل شناسایی، تعریف و اندازه‌گیری ابعاد سلامت معنوی، همچنان پابرجا است (هائوکس و همکاران^۵، ۲۰۰۴). در این راستا، عدم افتراق سلامت معنوی از معنویت در بسیاری از منابع، خود یکی از مباحث قابل‌توجه است. اگرچه می‌توان به‌طور منطقی فرض کرد که هم‌پوشانی‌هایی بین تعریف معنوی و معنویت وجود دارد، مترادف شمردن آن‌ها با یکدیگر یا بکارگیری آن‌ها در متون مختلف حداقل بدون افتراق قائل‌شدن بین آن‌ها، پدیده‌ای شایع و موردچالش می‌باشد. با توجه به مشکل فوق، در جستجوی مفاهیم ارائه شده برای سلامت معنوی در منابع مختلف، تعاریف ذکر شده برای معنویت نیز خود بخود رخ می‌نمایند. معانی بسیار مختلفی در مقالات و کتب گوناگون در مورد معنویت و سلامت معنوی ارائه شده است. هنگام پرداختن به این دو، مفهوم مذهب نیز به میان می‌آید. مذهب^۶ به معنای به هم پیوستن^۷ است. یک مذهب، تجربیات معنوی جمعی^۸ یک گروه از مردم را در داخل سیستمی از باورها و اعمال^۹ سازماندهی می‌کند. مذهبی بودن به درجه شرکت در یا میزان پذیرش باورها و اعمال یک مذهب سازمان‌یافته، اطلاق می‌شود. معنویت به معنای تنفس است و مفهومی وسیع‌تر از مذهب دارد و به‌طور اولیه یک روند پویا، شخصی و تجربی^{۱۰} است. برخی معتقدند ابعاد معنویت شامل تلاش برای معنا و هدف^{۱۱} تفوق و برتری (مثلاً احساس این که انسان بودن فراتر از وجود مادی ساده است)، اتصال^{۱۲} (مثلاً اتصال به دیگران، طبیعت یا الوهیت) و ارزش‌ها (مانند عشق، دلسوزی و عدالت) می‌باشد (مولر و

¹. Benner

². Mayers

³. Bettencourt & Brown

⁴. Krishna komar & Neck

⁵. Hawks et al

⁶. Religion

⁷. To bind together

⁸. Collective

⁹. Beliefs & practices

¹⁰. Experiential

¹¹. Meaning & purpose

¹². Connectedness

همکاران^۱، ۲۰۰۱). این درحالی است که «معنا و هدف در زندگی، خودآگاهی، اتصال به خود، دیگران و یک واقعیت برتر» از اجزاء سلامت معنوی نیز شمرده شده‌اند (هائوکس و همکاران، ۲۰۰۴). اگر چه برخی افراد که خود را معنوی می‌دانند، بر یک مذهب رسمی صحنه نمی‌گذارند، مذهبی بودن و معنویت، مفاهیمی هستند که هم‌پوشانی دارند. به‌صورت تجربی، هر دو جستجوی معنا و هدف، تفوق، اتصال و ارزش‌ها را ممکن است شامل باشند. در این نگاه، مذهبی بودن شبیه معنویت است. مذهب و معنویت از مهم‌ترین عوامل فرهنگی هستند که به ارزش‌های انسانی، رفتارها، تجربیات و ساختار معنا می‌دهند (مولر و همکاران، ۲۰۰۱). برخی معتقدند معنویت فراتر از مذهب و شامل مفاهیم دیگری همچون سلامت معنوی، آرامش و راحتی ناشی از ایمان و تطابق معنوی، تجربیات و تظاهرات روح فرد در یک روند بی‌همتا یا یک قدرت بی‌نهایت است، اتصال (به یک فرد، دیگران، طبیعت یا خدا) یکپارچگی همه ابعاد انسانی می‌باشد (مراویگلیا^۲، ۱۹۹۹). بعضی برای معنویت دو بعد عمودی و افقی ذکر می‌کنند. بعد عمودی منعکس‌کننده ارتباط با خدا یا یک قدرت بی‌نهایت است. بعد افقی هم منعکس‌کننده اتصال ما به دیگران و طبیعت و هم اتصال درونی ما است، که عبارت است از توانایی ما برای یکپارچه‌کردن ابعاد مختلف وجودمان و توانایی ما برای انتخاب‌های مختلف (لان^۳، ۱۹۸۷). بحث‌های موجود در مورد معنویت، منجر به این شده است که معنویت امری ذهنی^۴، مبهم^۵ و قطبی^۶ شود. در یک انتهای طیف، به معنویت مترادف با مذهب نگرسته شده است در حالی که در انتهای دیگر طیف برای تمام افراد فاقد ایمان یا اعتقاد به خدا نیز، به کار می‌رود (اسمیت و مک‌شری^۷، ۲۰۰۴).

امروزه معنویت یک پدیده جهانی است که برای همه (معتقدان و نیز بی‌ایمان‌ها) به کار می‌رود (کاولی^۸، ۱۹۹۷؛ بارنارد^۹، ۱۹۸۸). معنویت برای افراد مختلف، بسته به نگرش آن‌ها به جهان یا فلسفه زندگی آن‌ها معانی مختلفی دارد (مارتسولف و میکلی^{۱۰}، ۱۹۹۸)؛ در حالی که برخی دیگر قاطعانه اظهار می‌کنند که هنگامی که معنویت از همراهی با مذهب جدا شود، عاری از هرگونه معنا یا مفهوم واقعی می‌شود (برادشاو^{۱۱}، ۱۹۹۴؛ پاتیسون^{۱۲}، ۲۰۰۱). طبق این دیدگاه، در حال حاضر اصطلاح معنویت از زمینه تاریخی خود جدا شده است و به نظر می‌رسد، نتیجه آن پدیدار شدن شکلی از معنویت است که به صورت فردی تعیین می‌شود و منجر به کمرنگ شدن اصطلاح معنویت می‌شود و ممکن است هویت معنوی از دست برود. در این حالت اشکال متعددی از معنویت که «فرد» تعیین می‌کند، ظاهر می‌شود. برخی مطرح می‌کنند که این مسئله منعکس‌کننده اشتغال فکری سیستم مراقبت سلامتی با نظریه فردگرایی^{۱۳} است. در طی سال‌های اخیر، فرسایشی در مورد اجزاء مذهبی و خداپرستانه معنویت، به بهای رویکرد بیشتر به سوی تعدد^{۱۴} دیده می‌شود. تغییر شکل مفهوم معنویت، منعکس‌کننده دیدگاهی بیشتر غیردینی^{۱۵} است که در جستجوی شمول عام و ارتباط با هرکس، قطع نظر از عقیده رایج مذهبی می‌باشد (اسمیت و مک‌شری، ۲۰۰۴).

معنویت، کیفیتی فراتر از وابستگی مذهبی است و برای الهام^{۱۶}، احترام، خشیت، معنا و هدف، تلاش می‌کند. در این حالت، معنویت حتی در کسانی که به هیچ‌خدایی اعتقاد ندارند، می‌تواند وجود داشته باشد (موری و زنتر^{۱۷}، ۱۹۸۹). معنویت لزوماً نباید

1. Mueller et al
2. Meraviglia
3. Lane
4. Subjective
5. Confused
6. Polarized
7. Smith & McSherry
8. Cawley
9. Burnard
10. Martsolf & Mickley
11. Bradshaw
12. Pattison
13. Individualism
14. Pluralistic
15. Secularized
16. Inspiration
17. Murray & Zentner

شامل یک جزء مذهبی باشد؛ اگرچه مذهب ممکن است شیوه‌ای باشد که توسط آن افراد، معنا^۱ را در مورد زندگی‌شان، درک کنند (کاولی، ۱۹۹۷) یا اغلب تظاهر معنویت از طریق اعمال مذهبی و فرهنگی باشد (پیسوت، ۲۰۰۲).

برخی دیدگاه‌ها بیان‌گر آن است که فعالیت‌هایی همچون مراقبه^۲، مجسمه‌سازی و فعالیت‌های حمایتی گروهی ممکن است. اجزاء مختلف سلامت معنوی همچون معنا و هدف در زندگی، خودآگاهی و اتصال به خود، دیگران و یک واقعیت بزرگ‌تر را تأمین کنند (هائوکس و همکاران، ۲۰۰۴). گاه، موارد زیر نیز به‌عنوان اموری که به فرد از نظر معنوی کمک می‌کنند، ذکر می‌شود: کار با سرویس اجتماعی یا کار داوطلبانه، نیایش، خواندن آوازه‌های عبادی، خواندن کتاب‌های وحی، پیاده‌روی در طبیعت، داشتن زمانی بدون سر و صدا برای فکر کردن، انجام یوگا، انجام یک ورزش یا حضور در خدمات مذهبی. هنگامی که هدف از برخورداری از سلامت معنوی، احساس راحتی، آرامش درونی و ... بیان می‌گردد، این نتیجه را در پی دارد که با توجه به متفاوت بودن افراد، آن‌چه ممکن است برای فردی احساس راحتی و آرامش ایجاد کند، ممکن است برای دیگری کارایی نداشته باشد. پس هر کس باید در پی چیزی باشد که برای شخص وی احساس راحتی، امید، معنا و آرامش درونی به ارمغان آورد و مطالب فوق نتیجه طبیعی این دیدگاه است. در این راستا بیان می‌شود که بسیاری از مردم به معنویت از طریق مذهب دست می‌یابند، برخی از طریق موسیقی، هنر یا ارتباط با طبیعت. دیگران آن را در ارزش‌ها و اصول خود می‌یابند. طبق نظر راسل، معنویت و سلامت معنوی می‌توانند به طرق مختلف تظاهر کنند: تبادلات روزانه با دیگران، تعاملات معنوی مشخص به وسیله عشق، اعتماد، صداقت و درستکاری، یکپارچگی، احترام، فداکاری و دلسوزی، تجربیاتی در مورد طبیعت که احساس نزدیکی و اتحاد با دنیای طبیعی را ایجاد کند، ارتباط با ارواح جدا شده از جسم، ارتباط غیرشخصی با برخی نیروهای برتر یا قدرتی که جهان را هدایت می‌کند یا با یک خدای شخصی که فرد را می‌شناسد و از او مراقبت می‌کند. برخی معتقدند، معنویت یک تجربه شخصی است که از فردی به فرد دیگر شکل آن متفاوت است. در این دیدگاه زمینه‌های مشترک که در تمام تظاهرات معنوی گسترده‌اند، عبارتند از احساسات دوست داشتن و دوست داشته شدن، کمک‌کردن به دیگران، لذت را تجربه کردن، یک هدف اساسی در زندگی داشتن، تجربه کمال و آرامش در زندگی (کرنس و گیروان، ۴، ۱۹۹۸؛ ص ۲۹-۲۵). آن‌چه به‌عنوان سلامت معنوی در منابع مختلف، بررسی و بحث می‌شود، مفاهیم مختلفی است که اجماع کلی بر آن وجود ندارد.

۲-۵- معنویت در سازمان

به‌طور کلی، معنویت ابعاد مختلف و پیوسته‌ای از وجود آدمی است و به همین دلیل برای افراد مختلف معانی گوناگون دارد (اسمیت و لاو، ۵، ۲۰۰۷). اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت، تعریف‌های مختلفی را برای معنویت در سازمان بیان کرده‌اند. متیروف و دنتون^۳ (۱۹۹۹) معنویت را تمایل به یافتن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن بر اساس این اهداف تعریف کرده‌اند. معنویت تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا، یا کندوکاوی در جهت آن‌چه برای انسان شدن مور نیاز است و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل است (جمشیدی قهفرخی و حیاتی، ۱۳۹۲). معنویت در سازمان عبارت است از تسهیلات سازمانی در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خویش و احساس معنوی کارمندان طریق شغلی که انجام می‌دهند (پاور، ۷، ۲۰۰۹). معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و نیز در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (عابدی‌جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). کریشناکومار و نک (۲۰۰۲)، با توجه به تعریف‌های متنوع درباره معنویت و معنویت در سازمان، در طبقه‌بندی نسبتاً جامعی براساس تعریف‌های

¹.Meaning

².Pesut

³.Meditation

⁴.Kearns & Girvan

⁵.Smith & Louw

⁶.mitroff & denton

⁷.Pawar

صاحب‌نظران، سه دیدگاه درون‌گرا، دینی و اگزیستانسیالیستی را در تعریف معنویت احصا شده است که با توجه به رویکرد پژوهش حاضر به‌طور خلاصه دیدگاه درون‌گرا شرح داده می‌شود. طبق دیدگاه درون‌گرا، معنویت، مفهومی است که درون افراد ریشه دارد و چیزی فراتر از قوانین مذهبی است (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). در این دیدگاه معنویت را شعور و خودآگاهی ذاتی انسان‌ها تعریف کرده‌اند و معتقدند که معنویت برخاسته از ارزش‌ها و باورهای مشخص و از قبل تعیین شده است. همچنین، در این رویکرد معنویت شامل احساس همبستگی و ارتباط میان خود و دیگران است (آشموس و دوچان^۱، ۲۰۰۰). میتروف و دنتون^۲ (۱۹۹۹) معنویت را نوعی احساس عمیق در پیوند کامل یک فرد با خودش، با دیگران و با کل جهان می‌دانند. معتقدان به رویکرد درون‌گرا در محیط کار نیز عقیده دارند، تنوع معنوی افراد باید به رسمیت شناخته شود. در واقع، افراد باید راهی بیابند که بدون آسیب زدن به دیگران، امور معنوی خود را انجام دهند (مارکوس و همکاران^۳، ۲۰۰۵).

۲-۶- تأثیر معنویت در مدیریت دولتی

برای کارکنان امور اجتماعی، معنویت یک انگیزه مهم برای ورود به حرفه و یک منبع حمایتی برای مراقبت‌کنندگان است. حتی در حوزه مراقبت از سلامت، توجه بیشتری نسبت به معنویت ابراز شده است. معنویت، اغلب به‌عنوان جزء مهمی از مراقبت اثربخش به خصوص در بیماران در حال احتضار و مسن، تشخیص داده شده است (تایلور و همکاران، ۱۹۹۹؛ ص ۳۷-۳۰). آموزش مراقبت‌های معنوی به کارکنان این حوزه‌ها با رضایت در کار، کاهش میزان استرس مربوط به کار و نگرش‌های مثبت نسبت به همکاران، همبستگی داشته است. اما در مقابل شاهد هستیم که هیچ توجهی از سوی استادان و محققان مدیریت دولتی نسبت به این موضوع صورت نگرفته است. این مسئله با توجه به مبانی و اصول این حوزه عجیب به نظر می‌رسد. به عقیده تیلور و همکاران (۱۹۹۹)، ریشه‌های مدیریت دولتی آمریکا به‌عنوان یک حرفه و حوزه مطالعه و پژوهش کاملاً به ملاحظات معنوی مربوط است و توسط آن برانگیخته می‌شود. به‌علاوه ماهیت خدمت‌گزاران بخش عمومی با کیفیات معنوی آغشته است (گره خورده است). در واقع، خدمات عمومی نوعاً به‌عنوان حرفه یا فراخوانی مطرح می‌شوند که افراد خاصی را به سوی خود جلب می‌کنند (هولزر^۴، ۱۹۹۹؛ ص ۲۰۷-۱۸۴). مک کورمیک^۵ (۱۹۹۴) عبارت حرفه خدمات عمومی را به‌کار می‌برد که مبتنی بر روح نیک‌خواهی در قلب مدیریت دولتی است، به همین ترتیب گاتروپ عقیده دارد که خدمات عمومی عبارت است از وظیفه به‌عنوان یک عشق یا یک تعهد درونی قوی نسبت به یک علت که فراتر از مقتضیات لحظه‌ای قرار دارد. چنین تصور می‌شود که بسیاری از افرادی که وارد خدمات عمومی می‌شوند، مایل به خدمت در جهت منافع عمومی هستند. آن‌ها در قبال دیگران احساس وظیفه می‌کنند که این حالت به‌نوبه خود، آن‌ها را به همکاران و اجتماع بزرگتر پیوند می‌دهند و بدین‌وسیله از خدمات عمومی یک عمل متعالی می‌سازد، آن‌ها تعهد اخلاقی را جهت خدمت به منافع عمومی پذیرفته‌اند (وامسلی^۶، ۱۹۹۰؛ ص ۵۱-۳۱).

بنابراین، اعتقاد مشترک به خدمات عمومی به‌عنوان یک حرفه عمومی، نوعی هاله معنوی را منعکس می‌کند. همچنین ویژگی معنوی خدمات عمومی می‌تواند به‌عنوان یک تفکر غالب در زمان تأسیس ملت‌ها مطرح شود. در فلسفه سیاسی پایه‌گذاران نهادها، باور اصلی این بود که هدف دولت پیگیری و ارتقای منفعت عمومی است. برای نمونه، مادیسون^۷ بیان می‌کند که منفعت عمومی و رفاه واقعی بخش عمده مردم، می‌بایست به‌عنوان یک هدف عالی دنبال شود (روسیترا^۸، ۱۹۶۱؛ ص ۲۸۹). منفعت عمومی تا حدی ناشی از روابط متقابل افرادی است که برای ادامه حیات به یکدیگر وابسته‌اند. این مسئله همچنین ناشی از این پیش‌فرض است که افراد هم‌چنان که به لحاظ غریزی (فطری) به خودشان عشق می‌ورزند، از یک علاقه ذاتی به دیگران نیز

¹.Ashmos & Duchon

².Mitroff & Denton

³.Marques et al

⁴.Holzer

⁵.McCormick

⁶.Wamsley

⁷.Madison

⁸.Rossiter

برخوردارند. نیاز اساسی به مراقبت از دیگران مبنایی را برای شکل‌گیری جامعه فراهم می‌سازد و عشق را به‌عنوان محوری برای دموکراسی بنا می‌نهد. این تصور وجود داشت که شهروندان در قبال همسایگان خود یک نوع وظیفه یا تعهد دارند. این وظیفه برای فرد یک حالت درونی پدید می‌آورد که از طبق نوعی جهت‌گیری هدفمند، وی را هدایت و در او حس انسجام شخصی ایجاد می‌کند. چنین حسی از نظر تاریخی در آموزه‌های دینی و کتاب‌های مقدس در تمام تمدن‌های برجسته جهان مطرح شده است، اگرچه تعهد برای خدمت به دیگران یا انجام یک هدف والاتر لزوماً یک امر دینی نیست (گاتروپ^۱، ۱۹۹۸؛ ص ۷۳).

از نظر پایه‌گذاران این حوزه، دولت می‌بایست نسبت به رشد و پرورش ویژگی‌های اخلاقی شهروندان خود اقدام کند. ویژگی‌های شخصیتی، فضیلت و تعهد به عدالت به‌عنوان ضروریات دولت‌های جمهوری مدنظر قرار می‌گیرند. در راستای این هدف، کارکنان بخش عمومی متعهد می‌شوند تا به‌عنوان الگوها فضایل اجتماعی هم‌چون: تعهد به منافع عمومی، خدمت به دیگران و نیک‌خواهی به فعالیت بپردازند. در این مسیر، توجه اساسی به خدمات عمومی در یک نظام مردم‌سالاری به‌طور ضمنی توسط معنویت مورد اشاره قرار می‌گیرد و علاوه بر آن، مورد تشویق قرار گرفته، در جهت ترویج آن تلاش می‌شود. اما اگر معنویت در مفهوم سنتی خدمات عمومی واقعاً به‌عنوان یک جزء ذاتی و لاینفک، مطرح است، پس چرا در مدیریت دولتی توجه عالمان (محققان) را به‌خود معطوف نساخته است؟ طبق نظر فردریکسون، گاتروپ و هارت، این بدان علت است که در عصر اصلاحات ترقی‌خواهانه، اندیشه غالب دانشگاهی صرفاً بر مباحث مربوط به کارایی و اثربخشی عمومی تمرکز یافته است.

رشد هم‌زمان مدرنیته به همراه تمرکز آن بر عقلانیت ابزاری و اصول منفعت‌گرایانه، توجهات را صرفاً بر کیفیات غیرشخصی سازمان و افراد متمرکز کرد. همان‌گونه که فردریکسون می‌نویسد: «در حالی که فلسفه معنویت‌گرایی به دلیل تأکید آن بر کارایی، اقتصاد و فناوری بهبود شایان توجهی را در نظام مدیریت دولتی موجب شده است، اما در عین حال در فقدان یک مفهوم برتر (یا متعالی) از این حوزه نیز نقش داشته است. مبنای دموکراسی، عشق و منفعت عمومی، به‌وسیله عقلانیت و تجمع منافع شخصی جایگزین شده است. جلوه مفاهیم دموکراتیک ارزشمند از نظر منطقی، اخلاقی و انگیزشی، به‌وسیله قواعد غیرشخصی بیرونی به نام اقتصاد، کارایی، بی‌طرفی و عدالت رویه‌ای خنثی می‌شوند» (گاتروپ، ۱۹۹۸؛ ص ۷۳).

در مدیریت دولتی این امر حائز اهمیت بسیار است که ماهیت معنوی خدمات عمومی و رابطه آن با تعهد سازمانی و عملکرد، مورد بررسی واقع شود. به‌علاوه، لازم است عنصر نظریه اخلاقی که جزء ذاتی و لاینفک خدمات عمومی است، مطرح شده و مورد توجه قرار بگیرد. اندیشمندان به لزوم ایجاد یک مبنای اخلاقی برای خدمات عمومی بر پایه حس میهن‌پرستی و نیک‌خواهی، انسان‌گرایی اجتماعی و ارزش‌های دینی اشاره کرده‌اند. دیگران نیز استدلال کرده‌اند که خرد معنوی جهت ایجاد نوعی اخلاقیات خدمات عمومی، مناسب است. ابعاد نظریه اخلاق، نظیر احسان، نیک‌خواهی، عدالت، مهربانی، ایثار و فداکاری نه تنها بر دموکراسی و مفهوم خدمات عمومی منطبقند، بلکه بر مفهوم گسترده‌تری به نام معنویت استوار می‌باشند. از طریق اشتراکات است که رابطه میان خدمات عمومی، انگیزه خدمات عمومی و معنویت فردی تشخیص داده می‌شود (هوستون و کارترایت^۲، ۲۰۰۷؛ ص ۸۹).

۳- پیشینه پژوهش

چانگ^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی طردشدگی در محیط کار و رفتارهای محیط کار با نقش میانجی و تعدیل‌گر استرس ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی پرداخت. نتایج نشان داد، زمانی که سطح توانمندسازی روانشناختی پایین باشد، نقش تعدیل‌گر را در رابطه بین طردشدگی در محیط کار و پیامدهای رفتاری ایفا می‌کند.

1. Gawthrop

2. Houston & Katherine

3. Chung

کواوی^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی طردشدگی در محیط کار و طفره روی اینترنتی با نقش میانجی آزرده‌گی عاطفی پرداخت. نتایج نشان داد طردشدگی در محیط کار و هم‌آزرده‌گی عاطفی بر طفره روی اینترنتی اثر معنادار دارد. همچنین آزرده‌گی عاطفی نقش میانجی را در رابطه بین طردشدگی در محیط کار و طفره روی اینترنتی ایفا می‌کند.

حسینی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی اثر طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی و تعدیل‌گر عدالت سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار و عزت‌نفس سازمانی مؤثر است. همچنین عدالت سازمانی ادراک‌شده نقش تعدیل‌گر را در رابطه بین طردشدگی در محیط کار با رفتارهای محیط کار ایفا می‌کند. از سوی دیگر، آزمون سوبل نشان داد، تقریباً ۴۰ درصد از تغییرات طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار از طریق متغیر میانجی عزت‌نفس سازمانی تبیین می‌شود.

صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر طردشدگی ادراک‌شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری پرداختند. تحلیل داده‌ها نشان داد که ادراک طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی و بدبینی سازمانی مؤثر بوده؛ همچنین روان‌رنجوری نیز نقشی تعدیل‌گر در این رابطه ایفا می‌کند. از سوی دیگر، آزمون سوبل و واف نشان داد که تقریباً بیش از ۳۲ درصد از اثر کل طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی به‌صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی بدبینی سازمانی تبیین می‌شود.

پیرایش و اکبری‌ان (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه پرداختند. فرضیه تأثیر وجدان‌کاری بر رفتارهای انحرافی تأیید و فرضیه‌های تأثیر ابعاد جهت‌گیری مردمی، تسهیم دانش، ثبات، وضوح نقش، هدایت اخلاقی، انصاف از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی تأیید نمی‌شود.

حکاک و رحیمی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان تعیین نقش معنویت در خلق مزیت پایدار مورد مطالعه کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان تبریز انجام دادند، نتایج نشان داد معنویت با ضریب تشخیص ۴٪ تعیین‌کننده مزیت رقابتی است. بنابراین بانک مسکن برای ارتقاء معنویت سازمانی و مؤلفه‌های آن به‌ویژه هم‌سوایی ارزش‌ها، می‌بایست راهبرد مناسب اتخاذ کند.

بشلیده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین طردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی، نقش تعدیل‌گر سرمایه روانشناختی با جامعه آماری ۱۸۲ نفر از کارکنان شرکت آب و نیروی شهر گتوند انجام دادند، که نتایج نشان داد طردشدگی در محیط کار رابطه مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی و رابطه منفی و معنی‌دار با خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. رابطه بین طردشدگی در محیط کار با فرسودگی شغلی زمانی قوی‌تر است که سرمایه روانشناختی پایین باشد. همچنین، رابطه بین طردشدگی در محیط کار با خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی زمانی قوی‌تر است که سرمایه روانشناختی بالا باشد.

ارشدی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان نقش تعدیل‌کننده صفات شخصیتی در رابطه بین ادراک طردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار که اعضای این پژوهش کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان بودند، انجام دادند، نتایج نشان داد که ادراک طردشدگی در محیط کار با رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی رابطه مثبت دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از نقش تعدیل‌گر دو صفت شخصیتی برون‌گرایی و روان‌آزرده‌گرایی در این روابط بودند.

ارشدی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای ادراک طردشدگی در محیط کار در رابطه بین مبادله رهبر-عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که روابط مطلوب میان رهبر و کارکنانش موجب کاهش ادراک طردشدگی در محیط کار می‌شود که این خود کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار و افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی افراد را به دنبال دارد.

ارثی (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت‌گرایی و تعهد سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

^۱. Koay

نادی و گل‌پرور (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام دادند. نتایج نشان داد که وفاداری سازمانی نقش میانجی در رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که اخلاق کاری اسلامی باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌کند.

۴- فرضیه‌ها

پژوهش حاضر مبتنی بر مدل مفهومی به کار رفته در پژوهش چانگ (۲۰۱۸) می‌باشد. فرضیه اصلی این پژوهش به بررسی نقش میانجی معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را می‌پردازد. لذا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تبیین شده است.

۱. بین معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی در محیط کار رابطه وجود دارد.
۲. بین معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه وجود دارد.
۳. بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه وجود دارد.

۵- متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش و ابزارهای سنجش به شرح زیر می‌باشد.

۵-۱- متغیر وابسته

رفتارهای انحرافی در محیط کار: متغیر وابسته پژوهش حاضر رفتارهای انحرافی در محیط کار است. مقیاس رفتارهای انحرافی در محیط کار^۱ بنت و رایبسون (۲۰۰۰) برای سنجش این رفتارها در محیط کار مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس شامل ۱۹ ماده است که ۱۲ ماده برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی و ۷ ماده برای رفتارهای انحرافی بین فردی منظور گردیده‌اند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (هرروز) مشخص می‌شوند. اسکرودر^۲ (۲۰۰۹) روایی این پرسشنامه را در حد مطلوب و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و ۰/۹۲ را به ترتیب برای دو خرده مقیاس رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی گزارش نمود. ضرایب همبستگی دو خرده مقیاس رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی در پژوهش حاضر با دو سؤال محقق ساخته به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۸ ($P < 0/001$) به دست آمدند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. پایایی این مقیاس نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای خرده مقیاس‌های رفتارهای انحرافی سازمانی و بین فردی ۰/۹۶ و ۰/۹۰ محاسبه گردید.

۵-۲- متغیر مستقل

ادراک طردشدگی: متغیر مستقل پژوهش حاضر ادراک طردشدگی است. از مقیاس طرد در محیط کار^۳ (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹) جهت سنجش ادراک طردشدگی استفاده شد. این مقیاس متشکل از ۱۷ ماده است، این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس طرد از سوی همکاران (۷ ماده)، طرد از سوی سرپرست (۵ ماده) و طرد توسط زبان محاوره (۳ ماده) می‌باشد. ۲ ماده آخر نیز سؤال‌های معیار هستند. به سؤالات در یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) پاسخ داده می‌شود. پژوهش‌های گذشته روایی مطلوب این مقیاس را مورد تأیید قرار داده‌اند (هیتلان و همکاران، ۲۰۰۸). هیتلان و نوئل (۲۰۰۹) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس طرد از سوی همکاران ۰/۷۶، برای خرده مقیاس طرد از سوی سرپرست ۰/۷۵ و برای خرده مقیاس طرد توسط زبان محاوره ۰/۷۵ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های طرد از سوی همکاران، طرد از سوی سرپرست و طرد توسط زبان محاوره به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۲ و ۰/۷۸ به دست آمد.

1. Workplace Deviance Questionnaire

2. Schroeder

3. Workplace Exclusion Scale-Revised

۵-۳- متغیر مداخله‌گر

معنویت‌گرایی: در این پژوهش معنویت‌گرایی نقش متغیر میانجی را بازی می‌کند. در این پژوهش از پرسشنامه معنویت‌گرایی ارتشی (۱۳۸۹) برای سنجش معنویت استفاده شد که شامل ۲۹ سؤال و دارای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است.

۶- روش اجرای پژوهش

تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS19 و Amos23 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمالیتی، مدل‌سازی تحلیل مسیر، ضریب همبستگی پیرسون، تی‌مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون‌های تعقیبی به شرح زیر استفاده شده است.

۶-۱- تعیین روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش

جهت تعیین اعتبار پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به این که از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. از دو روش ۱- اعتبار محتوا، ۲- روایی صوری استفاده شده است و با توجه به استاندارد بودن سه پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، نیازی به روایی سازه نمی‌باشد. در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ طبق رابطه (۱) که یکی از روش‌های هم‌سانی درونی است استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS19 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

رابطه (۱)

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

که در این رابطه:

r_a : ضریب اعتبار، J : تعداد زیر مجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه یا آزمون، S_j^2 : واریانس زیر آزمون J ام و S^2 : واریانس کل آزمون. ضرایب پایایی کل برای هر یک از پرسش‌نامه‌های معنویت‌گرایی، رفتارهای انحرافی و ادراک طردشدگی در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: میزان ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات
معنویت‌گرایی	۰/۶۵	۲۹
طردشدگی	۰/۸۴	۱۷
رفتارهای انحرافی	۰/۷۹	۱۹

طبق یافته‌های جدول (۱) ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب برای پرسشنامه‌های معنویت‌گرایی، رفتارهای انحرافی و ادراک طردشدگی بالاتر از ۰/۷ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری استفاده در این پژوهش می‌باشد، ولی برای پرسشنامه معنویت‌گرایی برابر ۰/۶۵ محاسبه گردید که با اغماض ۰/۰۵ تفاوت با معیار ۰/۷ پایایی این پرسشنامه پذیرفته می‌شود.

۲-۶- جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان است، که در سال ۱۳۹۷ تعداد آن‌ها ۱۷۰ نفر گزارش گردید. برای حصول اطمینان از اینکه نمونه منتخب نماینده واقعی جامعه موردنظر باشد، پژوهشگر معمولاً مبادرت به انتخاب افراد نمونه از طریق روش تصادفی می‌نماید. هدف اصلی استفاده از تکنیک‌های نمونه‌گیری تصادفی آن است که نمونه‌هایی انتخاب شوند که بتواند اطلاعات آماری قابل تعمیمی به جامعه بزرگتر را به دست آورد. در پژوهش حاضر تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برابر ۱۱۸ نفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد برآورد گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. از تعداد ۱۱۸ پرسشنامه توزیع شده، ۱۰۰ پرسشنامه با نرخ بازگشت ۸۵ درصد به‌طور کامل و بدون خطا، برگشت داده شد.

۳-۶- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا توسط آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش شامل جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفت. سپس به منظور بررسی سوالات و آزمون فرضیه اصلی و فرضیات فرعی پژوهش، با استفاده از روش‌های آمار استنباطی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور از نوع تحلیل مسیر، ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون‌های تعقیبی اقدام شده است. این پژوهش به بررسی نقش میانجی معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشردگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار در یک شرکت صنعتی در اصفهان پرداخته است.

۷- توصیف یافته‌ها

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه‌های آماری از حیث متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت پرداخته شده است. در جدول (۲) یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش شامل جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت ارائه شده است.

جدول شماره ۲: توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

توزیع فراوانی میزان تحصیلات			توزیع فراوانی سابقه خدمت		
میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی صحیح	سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
دیپلم و زیر دیپلم	۵۰	۵۵/۶	کمتر از ۵ سال	۳۰	۳۳/۰
فوق دیپلم و لیسانس	۳۷	۴۱/۱	۵ تا ۱۰ سال	۳۵	۳۸/۵
فوق لیسانس به بالا	۳	۳/۳	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۴	۱۵/۴
بدون پاسخ	۱۰	-	بالاتر از ۲۰ سال	۱۲	۱۳/۲
مجموع	۱۰۰	۱۰۰	بدون پاسخ	۹	-
توزیع فراوانی جنسیت			مجموع		
جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی صحیح			
زن	۲	۲/۱			
مرد	۹۲	۹۷/۹			
بدون پاسخ	۶	-			
مجموع	۱۰۰	۱۰۰			

بر اساس یافته‌های جدول (۲) ۲/۱ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش زن و ۹۷/۹ درصد مرد هستند. همچنین نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد ۵۵/۶ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۴۱/۱ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس و ۳/۳ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات فوق لیسانس به بالا هستند. نتایج جدول (۲) همچنین نشان می‌دهد ۳۳/۰ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۳۸/۵ درصد از شرکت‌کنندگان سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال، ۱۵/۴ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۳/۲ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال هستند. در نهایت، نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرها در جدول (۳) ارائه شد. در این جدول، برای هر یک از متغیرهای پژوهش و ابعاد آن‌ها، آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کم‌ترین مقدار و بیشترین مقدار مربوط به هر یک از این عوامل بیان شده است.

جدول شماره ۳: آمار توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
ادراک از طردشدگی	۱/۰۴	۰/۳۷۹	۲/۵۸	۴/۸۸
۱- طرد از سوی سرپرست	۱/۲۷	۰/۴۵۳	۲/۵۰	۵/۰
۲- طرد از سوی همکاران	۱/۲۵	۰/۴۸۳	۲/۳۳	۵/۰
۳- طرد توسط زبان محاوره	۱/۹۰	۰/۴۹۴	۱/۸۳	۵/۰
معنویت‌گرایی	۴/۴۷	۰/۶۸۴	۱	۴/۲۵
رفتارهای انحرافی	۱/۴۴	۰/۵۹۱	۱	۳/۸۸
۱- رفتارهای انحرافی بین فردی	۱/۴۲	۰/۶۱۴	۱	۴/۰۰
۲- رفتارهای انحرافی نسبت به سازمان	۱/۴۵	۰/۵۹۷	۱	۳/۷۷

۸- یافته‌های استنباطی

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شد.

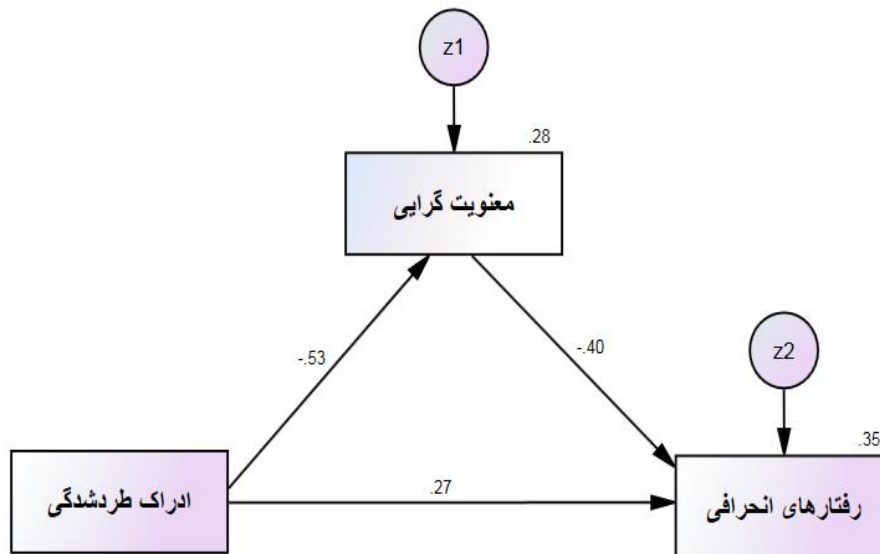
جدول شماره ۴: آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	آماره	سطح معنی داری	توزیع نرمال
ادراک از طردشدگی	۰/۰۹۰	۰/۰۵۸	دارد
معنویت‌گرایی	۰/۱۴۱	۰/۰۵۲	دارد
رفتارهای انحرافی	۰/۲۳۹	۰/۰۶۳	دارد

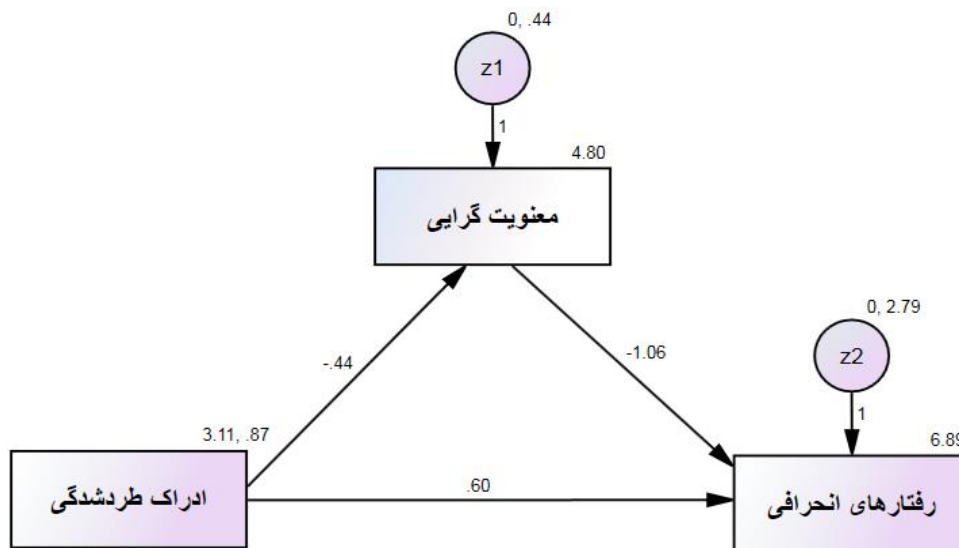
نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای ادراک طردشدگی، معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

۹- آزمون فرضیه اصلی

با توجه به فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر نقش میانجی‌گری معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار مبتنی بر مدل مفهومی چانگ (۲۰۱۸)، به بررسی مدل تحلیل مسیر فرضیه اصلی پژوهش که توسط نرم‌افزار AMOS23 مدل‌سازی گردیده است، پرداخته شد. شکل (۱) و (۲) مدل تحلیل مسیر پژوهش را با ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد نشان می‌دهد.



شکل شماره ۱: مدل تحلیل مسیر اشیاع شده برای تبیین رفتارهای انحرافی با ضرایب رگرسیون استاندارد (مدل رگرسیونی)



شکل (۲) مدل تحلیل مسیر اشیاع شده برای تبیین رفتارهای انحرافی با ضرایب رگرسیون غیراستاندارد

الف- برآورد وزن‌های رگرسیونی استاندارد

جدول (۲) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد را نشان می‌دهد که همان بار عاملی‌هایی هستند که بر روی مدل با ضرایب استاندارد نیز نوشته شده‌اند. ضرایب استاندارد بیان می‌کند که به‌طور مثال، یک واحد انحراف استاندارد تغییر در متغیر ادراک از طردشدگی باعث $-0/526$ انحراف معیار تغییر در متغیر معنویت‌گرایی می‌گردد. ضرایب رگرسیونی برآورد شده در جدول (۲) نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. در ستون اول مقدار ضریب، سپس خطای انحراف استاندارد، آماره t و در نهایت سطح معناداری گزارش شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره t تاثیر ادراک از طردشدگی بر معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی و همچنین سطح معناداری تاثیر معنویت‌گرایی بر رفتارهای انحرافی بیشتر از $1/96$ بدست آمد. بنابراین این سه ضریب اثر در سطح اطمینان 95% معنادار بوده و تاثیر ادراک از طردشدگی بر معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی و تاثیر معنویت‌گرایی بر رفتارهای انحرافی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در خصوص تحلیل میانجی‌گری

متغیر معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی، با استفاده از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) می‌توان گفت که در جدول (۲) مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه ادراک طردشدگی به‌طور مستقیم، تاثیر مثبت و معناداری به میزان $0/272$ بر روی رفتارهای انحرافی دارد، همچنین تاثیر معکوس ادراک طردشدگی بر معنویت‌گرایی به میزان $-0/526$ و تاثیر معکوس معنویت‌گرایی بر رفتارهای انحرافی به میزان $-0/400$ در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد. بنابراین تاثیر غیرمستقیم ادراک طردشدگی از طریق معنویت‌گرایی بر روی رفتارهای انحرافی ($-0/400 * -0/526$) نیز معنادار بوده و معنویت‌گرایی رابطه بین ادراک طردشدگی با رفتارهای انحرافی را به‌صورت جزئی طبق روش بارون و کنی میانجی‌گری می‌کند و فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جدول شماره ۵: برآورد وزن‌های رگرسیونی استاندارد

برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد در مدل فرضیه اصلی					
تاثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	ضریب اثر	خطای انحراف استاندارد	T-Value (نسبت بحرانی)	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
ادراک از طردشدگی ← معنویت‌گرایی	$-0/526$	$0/072$	$-6/098$	$0/000$	تأیید
معنویت‌گرایی ← رفتارهای انحرافی	$-0/400$	$0/261$	$-4/064$	$0/000$	تأیید
ادراک از طردشدگی ← رفتارهای انحرافی	$0/272$	$0/218$	$2/763$	$0/006$	تأیید
تاثیر کل متغیر ادراک از طردشدگی بر رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری معنویت‌گرایی					
تاثیر متغیر ادراک از طردشدگی بر رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری معنویت‌گرایی			میزان ضریب اثر		
			$0/272$	تاثیر مستقیم	
			$-0/526 * -0/400 = 0/210$	تاثیر غیرمستقیم	
			$0/482$	تاثیر کل	
تاثیر مستقیم متغیر ادراک از طردشدگی بر رفتارهای انحرافی					
تاثیر متغیر سرمایه ادراک از طردشدگی بر رفتارهای انحرافی			ضریب اثر		
			$0/272$	تاثیر مستقیم	

ب- ضریب تعیین متغیرهای وابسته در مدل تحلیل مسیر

نتایج مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای دو متغیر ملاک معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی در مدل، نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه متغیر ملاک معنویت‌گرایی $0/276$ به‌دست آمده است که نشان می‌دهد متغیر ادراک طردشدگی قادر به تبیین $27/6\%$ از واریانس متغیر ملاک معنویت‌گرایی است. همچنین ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر رفتارهای انحرافی $0/348$ به‌دست آمده است که نشان می‌دهد متغیرهای ادراک طردشدگی و معنویت‌گرایی قادر به تبیین $34/8$ درصد از واریانس متغیر ملاک رفتارهای انحرافی است که درصد تبیین نسبتاً بالایی می‌باشد.

۱۰- آزمون فرضیه‌های فرعی

نتیجه فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد.

فرضیه فرعی اول

بین معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی در محیط کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی بین متغیرهای معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی

ادراک طردشدگی			متغیر ملاک
			متغیرهای پیش‌بین
ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری	معنویت‌گرایی
-.۰/۵۲۷**	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰	

یافته‌های جدول (۶) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین معنویت‌گرایی با ادراک طردشدگی معنادار است. یعنی بین معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی ($r = -0/527$) رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۵۲/۷ درصد از واریانس معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی مشترک بوده است. در نتیجه، فرضیه فرعی اول مبنی بر این که بین معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی رابطه معنادار وجود دارد، تأیید گردید.

فرضیه فرعی دوم

بین معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۷: ضریب همبستگی بین متغیرهای معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی			متغیر ملاک
			متغیرهای پیش‌بین
ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری	معنویت‌گرایی
-.۰/۵۵۰**	۰/۳۰۲	۰/۰۰۰	

یافته‌های جدول (۷) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین معنویت‌گرایی با رفتارهای انحرافی معنادار است. یعنی بین معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی ($r = -0/550$) رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۳۰/۲ درصد از واریانس معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی دوم مبنی بر این که بین معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار وجود دارد، تأیید گردید.

فرضیه فرعی سوم

بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۸: ضریب همبستگی بین متغیرهای ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی			متغیر ملاک
			متغیرهای پیش‌بین
ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری	ادراک طردشدگی
۰/۴۹۲**	۰/۲۴۲	۰/۰۰۰	

یافته‌های جدول (۸) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ادراک طردشدگی با رفتارهای انحرافی معنادار است. یعنی بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی ($r = 0/492$) رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۲۴/۲ درصد از واریانس ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار وجود دارد، تأیید گردید.

درصد از واریانس ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار وجود دارد، تأیید گردید.

۱۱- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی «نقش معنویت‌گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار» در یک شرکت صنعتی در اصفهان به مرحله اجرا درآمده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان است که به صورت رسمی و قراردادی مشغول به کار هستند، مشتمل بر ۱۸۰ نفر تعیین گردید. برای حصول اطمینان از داده‌ها و بازگشت پرسشنامه‌ها پژوهش‌گر تعداد ۱۳۰ پرسشنامه توزیع کرد و تعداد ۱۰۰ پرسشنامه با نرخ بازگشت ۰/۸۵ و به طور کامل و بدون خطا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد معنویت‌گرایی با ۲۹ سوال، پرسشنامه ادراک طردشدگی در محیط کار (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹) با ۱۷ سوال هدفمند که طردشدگی در محیط کار را در سه بعد «طرد از سوی همکاران، طرد از سوی سرپرست، طرد توسط زبان محاوره» می‌سنجید و پرسشنامه رفتارهای انحرافی در محیط کار بر اساس مدل بنت و رابینسون (۲۰۰۰) با ۱۹ سوال هدفمند در دو بعد «رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین‌فردی» استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه توسط تعدادی از پاسخ‌گویان و روایی محتوایی آن توسط تعدادی از متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه معنویت‌گرایی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و طردشدگی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۴ به دست آمد و به طور کامل در قسمت روش اجرای پژوهش گزارش شد. داده‌های پژوهش با استفاده از بسته نرم‌افزاری علوم اجتماعی نسخه ۲۲، در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به یافته‌های پژوهش معنویت‌گرایی در رابطه بین طردشدگی و رفتارهای انحرافی نقش میانجی دارد. نتایج نشان می‌دهد که، افزایش معنویت‌گرایی هم، موجب کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود. از طرفی هر چه ادراک طردشدگی کمتر باشد، معنویت‌گرایی بیشتر است. ضریب تأثیر رفتارهای انحرافی از مسیر رفتار طردشدگی - معنویت‌گرایی برابر (۰/۲۱۲۰-) می‌باشد. درحالی که ضریب تأثیر مستقیم برابر ۰/۲۷ است. این بدان معناست که پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراک طردشدگی به طور مستقیم کارآمدتر از مسیر غیرمستقیم است. با توجه به تحقیقات حاضر هیچ‌گونه تحقیقی مشابه این تحقیق یافت نشد. تفسیر محقق در مورد نتایج فرضیه حاضر این است که افرادی که دارای معنویت‌گرایی بالاتری هستند، به دلیل ارتباط با خدا و حس درونی کمتر احساس تنهایی کرده و کمتر دچار طردشدگی و در نتیجه رفتارهای انحرافی می‌شوند.

بر اساس نتایج فرضیه فرعی اول شواهد نشان داده شد که بین معنویت‌گرایی با ادراک طردشدگی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس ضریب تعیین، ۵۲/۷ درصد از واریانس معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی مشترک بوده است. در نتیجه بر اساس تأیید فرضیه فرعی اول مبنی بر این که بین معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی رابطه معنادار وجود دارد، می‌توان اذعان داشت که قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند معنویت‌گرایی قرار دارد که اگر به درستی اداره و هدایت شود، ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار را دارا می‌باشد. ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند و زمینه‌های افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار را همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی در کارشان فراهم آورند. در واقع معنویت در کار با توصیف تجربه بامعنا و هدفمند کار کارکنان، انسانیت، سخت‌کوشی و مسئولیت را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. با این نگاه که معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کندوکاوی در جهت آن‌چه برای انسان شدن موردنیاز است، جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل است و با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی و برون‌فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی سازمان پیامدها و دستاوردهایی چون اتصال و پیوند با نیروی برتر (خدا)، احساس ظهور و حضور آن در کار و به تبع آن احساس داشتن کاری بامعنا و هدفمند، بروز توانمندی‌ها و قابلیت‌های فردی و به دنبال آن خودشکوفایی در کار، به راستی رسیدن هستی افراد، تفاهم برای رسیدن به هدفی مشترک در

راستای اهداف سازمانی و سرانجام احساس به هم پیوستگی با محیط خویش را ایجاد خواهد کرد. از طرفی وجود معنویت در کار علاوه بر تأثیری که در رفتار مدیریت و کارکنان دارد، نه تنها باعث بهبود بهره‌وری در محیط کار یا سازمان می‌شود، بلکه با ایجاد آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی ادراک پردشدگی کارکنان در محیط کار را که بر انگیزش افراد، یاس، سلامت روان و ناامیدی آن‌ها تأثیرگذار است، از بین برده و شادی و رضایت باطن را جایگزین آن می‌کند. ادراک پرد شدگی در محیط کار تبیین و متغیر بسیار قانع‌کننده برای رهایی از حس تعلق و کاهش همکاری در کار است و به سطوح بالاتری از اضطراب، افسردگی، رفتار جستجوی کار، قصد ترک شغل و همچنین سطوح پایین‌تری از رضایت و سلامت روانی کارکنان منجر می‌شود. بر این اساس سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های فعال در عرصه اقتصادی با تغییر در ماهیت کار خود از طریق رفتارهای توأم با معنویت به آرامی می‌توانند از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض، به مکان‌هایی برای بالندگی معنوی تبدیل شوند و به سطح موردنظر بهره‌وری و اثربخشی، خلاقیت، رضایت، عملکرد و تعهد سازمانی مورد انتظار برسند. با توجه به نتیجه یافته‌های پژوهش واربرشن و همکاران^۱ (۲۰۰۶) که نشان داد پرد شدگی منجر به پرخاشگری می‌شود و نتیجه این فرضیه شاید بتوان بین معنویت‌گرایی و پرخاشگری نیز قائل به رابطه منفی گردید. به این معنا که معنویت‌گرایی هرچه بیشتر باشد پردشدگی و پرخاشگری کمتر خواهد بود. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش بالینت و فریز^۲ (۲۰۱۳) که به این نتیجه رسیدند، بین پردشدگی و رفتار اجتماعی مطلوب رابطه وجود دارد می‌توان گفت، نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های فوق تا حدودی هم‌سو می‌باشد، چون رفتار اجتماعی را می‌توان نقطه مقابل پردشدگی دانست. در این تفسیر این نتیجه را می‌توان گفت که هر چه معنویت‌گرایی در رفتارها و اقدامات افراد قوی‌تر باشد، در نتیجه نفوذ او بین افراد و اعتماد دیگران نسبت به وی بیشتر می‌شود، در نتیجه هم کمیت و هم کیفیت روابط وی با دیگران بیشتر می‌شود، در نتیجه درک وی از پردشدگی کمتر خواهد بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش در تأیید فرضیه فرعی دوم، نتایج نشان داد شد که بین معنویت‌گرایی با رفتارهای انحرافی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بر اساس ضریب تعیین $0.30/2\%$ از واریانس معنویت‌گرایی و رفتارهای انحرافی مشترک بوده است. نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمان‌های اجتماعی برکسی پوشیده نیست. در محیط رقابتی امروز، منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و ارائه خدمات و همچنین، مهم‌ترین دارایی و سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شوند، قسمتی که مدیریت اثربخش آن‌ها، زمینه را برای تعالی سازمانی فراهم می‌سازد. در مواردی نیز ممکن است، کارکنان به رفتارهایی گرایش داشته باشند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارند و از این طریق سلامت خود و سایر کارکنان را تهدید می‌کنند. بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آن‌ها را «رفتارهای کاری انحرافی» می‌نامند، میزان توسعه‌یافتگی کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رفتارهای کاری انحرافی با نقض کردن هنجارها و نرم‌های سازمانی به نوعی سلامت سازمان، کارکنان شاغل در آن و یا هر دو را تهدید می‌کند و این موضوع، پژوهش‌گران زیادی را در سرتاسر جهان بر آن داشته که در مورد این رفتارها، شناسایی پیش‌زمینه‌ها، عوامل مرتبط و پیامدهای برخاسته از این قبیل انحرافات و تخلفات را در سازمان‌های خدماتی، تولیدی و صنعتی را چون خدشه‌دار شدن امنیت شغلی فرد، تخلف و بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی برای وی، کاهش بهره‌وری سازمانی، بی‌اعتمادی، هدر رفتن منابع محدود و ارزشمند سازمان و محقق نشدن اهداف سازمان‌ها و در نتیجه در سطح ملی تأثیر منفی نیروی کار بر رشد تولید ناخالص را شناسایی و راه‌های مبارزه با آن‌ها را کشف کنند. در این خصوص نتایج حاصل از پژوهش‌های تابلی و محمدباقری (۱۳۹۴)، گل‌پرور و ناد (۱۳۹۰) که در خصوص وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار، بی‌نزاکتی در کار و تبعات مخرب آن در سازمان تأکید می‌کنند، با نتایج این فرضیه هماهنگ می‌باشند. در توضیح این هماهنگی قابل ذکر است که شاید علت اصلی بروز بسیاری از این رفتارهای کاری احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت شغلی کارکنان باشد. چنانچه امروزه رضایت شغلی، اعتماد و اخلاق کاری در اکثر محیط‌های کاری نایاب شده است، همچنین بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و بی‌ارزشی هزینه ارزش‌های انسانی در مقابل کسب موفقیت‌های مالی موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی کارکنان شده است. در واقع

1. Warrbortion et al

2. Balliet & Ferris

این اقدامات که مبتنی بر پارادایم عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند. از این رو مدیران باید بیش از پیش در زمینه رفتارهای انحرافی در سازمان، بر پیش‌بینی عوامل ایجادکننده این رفتارها متمرکز باشند و در این میان یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که تاکنون مورد غفلت واقع شده است، «معنویت» می‌باشد، که دارای توان بالقوه زیادی جهت اثرگذاری بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً رفتار انحرافی کارکنان باشد. زیرا به‌نظر می‌رسد، کارکنان در مشاغل خود به‌دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند. افزایش جستجو برای معناخواهی در کار، جستجوی ثبات در دنیای بی‌ثبات امروزی، حرکت به‌سمت زندگی کل‌گرا، مشارکت بیش‌تر زنان در محیط‌های کاری، حرکت کشورهای توسعه یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری و... نیاز کارکنان و سازمان‌ها به معنویت را دوچندان کرده است. بر این اساس تشویق معنویت نه تنها موجب اخلاق و وجدان‌کاری و انگیزش بیش‌تر کارکنان در زمینه مشارکت شغلی و کاهش ترک محیط کار می‌گردد، بلکه زمینه‌ساز بروز خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حسن تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی سازمانی و افزایش رضایت کارکنان است.

شماری از پژوهش‌ها در این خصوص و هماهنگ با این فرضیه بر ضرورت ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با این رویکرد که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به‌طور کامل به‌نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. از جمله پژوهش‌های عابدی‌جعفری و رستگار (۱۳۸۶)، محتشمی (۱۳۹۲)؛ میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)؛ ماکز و همکاران (۲۰۰۵) مبنی بر معنویت و نقش آن در بهبود رفتار سازمانی و ارتقای اثربخشی سازمان که نشان داده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد. بنابراین، مروری گذرا به برخی از فعالیت‌های انجام شده در قلمرو مدیریت و سازمان، اهمیت این موضوع را می‌رساند که انسان برای رسیدن به زندگی مطلوب و مناسب شغلی نیاز دارد که ضمن توجه به بعد مادی کار خود، بعد معنوی آن را نیز در اولویت قرار دهد. در واقع می‌توان ادعان داشت که پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت «معنویت» می‌باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش در تأیید فرضیه فرعی سوم نشان داده شد، بین ادراک طردشدگی با رفتارهای انحرافی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین نیز نشان داده شد که $2/24\%$ از واریانس ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی مشترک بوده است. طردشدگی به‌عنوان یک عامل استرس‌زای بین فردی، منابع اجتماعی افراد را تهدید کند، منابعی که در صورت نیاز جهت حل مساله یا کنار آمدن با چالشی می‌توانند، جذب شوند. کارکنان به‌هنگام مشاهده از دست دادن منابع ارزشمند خود احساس تهدید می‌کنند و در نتیجه، از دست دادن این منابع به‌طور بالقوه خود می‌تواند منبع استرس‌های محیط کار باشد. بر این اساس، ادراک طردشدگی در محیط کار را می‌توان عامل مهم، که رفتارهای کارکنان در محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد فرض کرد. زیرا ادراک طردشدگی در محیط کار می‌تواند به‌عنوان درجه‌ای که شخص احساس کند توسط دیگران در محیط کار نادیده گرفته شده است، به توانایی خود تنظیمی فرد، یعنی توانایی فرد در تنظیم رفتارهایش مطابق با استانداردهای اجتماعی، آسیب وارد می‌کند و به دنبال خود رفتارهای انحرافی در محیط کار را ایجاد خواهد کرد. بسیار واضح است زمانی که کارکنان ارتباطی با همکاران خود نداشته باشند و از سوی همکاران و سرپرست خود مورد طرد قرار گرفته باشند، از انجام رفتارهای فرانقشی که یکی از ملزومات آن داشتن ارتباطی مثبت و سازنده با همکاران، سرپرست و سازمان می‌باشد، خودداری به‌عمل می‌آورند و از آنجا که کارکنان نیازی فراگیر به تشکیل و نگهداشت کیفیت حداقلی از روابط بین فردی پایدار، مثبت و خشنودکننده در کار دارند، کوچک‌ترین احساس بیگانه بودن از سوی سرپرست و یا دیگر همکاران، نیاز به تعلق و دوست داشته شدن در آن‌ها را به وقوع پیآمدهای منفی همچون رفتارهای انحرافی منجر می‌شود. بنابراین وقتی افراد در محل کار طرد می‌شوند، برای این‌که نتایج منفی از دست‌دادن منابع روانی مرتبط با طردشدگی خود را به‌حداقل برسانند، سعی می‌کنند با رفتارهای انحرافی از جمله کم‌کاری، قلدری، لجبازی، ارباب و کینه‌توزی، بی‌زاکتی، قصد ترک شغل، پرخاشگری، سوءاستفاده از منابع سازمان مانند فناوری اطلاعات و... به بهترین شکل با عوامل استرس‌زا و چالش‌های مرتبط با طردشدگی در محل کار مقابله نمایند. در این خصوص و هماهنگ با یافته‌های فرضیه فوق زاردو و همکاران^۱ (۲۰۰۶) نشان دادند که کارکنانی که احساس

^۱. Zadro

می‌کنند طرد شده‌اند به احتمال بیشتر حوادث و رویدادها را به گونه‌ای تهدیدآمیز و آزردهنده تفسیر می‌کنند و متعاقب آن کمک و همکاری‌شان را با سازمان کاهش می‌دهند. در نتیجه این فرضیه، می‌توان گفت، ادراک طردشدگی در محیط کار با رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی رابطه مثبت دارد و چنانچه کارمند این احساس را کند که از سوی مدیر و سرپرستان مورد بی‌مهری کلامی و عاطفی قرار گرفته است، دچار احساس طردشدگی می‌شود و اگر این احساس در وی ماندگار گردد منجر به اختلال در ابعاد جسمی و روانی فرد می‌شود. فریس و همکاران (۲۰۰۸)، نیز در نتیجه پژوهش خود در این خصوص نشان دادند که طردشدگی سلامت روان، بهزیستی روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین بر مدیران و سرپرستان الزام است که نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت عاطفی و کلامی قرار دهند، زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلواپس خوشبختی آن‌ها است و نیروهای خود را مورد حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان متبوع‌شان دانسته و با احساس پابندی و وفاداری سازمان را معرف خودشان می‌دانند. همان‌گونه که نتیجه پژوهش نیز حاکی از این ادعا بوده است. مطالعات گسترده‌ای تاکنون در رابطه طردشدگی و رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار داده‌اند و همبستگی‌هایی به نسبت معناداری گزارش نموده‌اند. نتیجه یافته‌های پژوهش هیتلان و نوئل (۲۰۰۹)، ارشدی و همکاران (۱۳۹۰) در این خصوص با یافته‌های این فرضیه هماهنگ می‌باشند.

کرمی و همکاران (۱۳۹۴)، نیز در نتایج حاصل از پژوهش خود بر رابطه بین طردشدگی در محیط کار با بروز رفتار بی‌نزاکتی تاکید می‌کنند. آنچه که از پژوهش‌های پیشین در این خصوص به نظر می‌رسد، این است که طی یک ارتباط زنجیره‌ای ادراک طردشدگی در محیط کار عامل مهمی است که رفتارهای انحرافی در محیط کار و بهزیستی و روان‌شناختی افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. همچنین گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی در رابطه با ایجاد استرس شغلی و امنیت روان‌شناختی ادراک شده نیز در این خصوص نشان دادند که رفتارهای انحرافی در اغلب شرایط برای افراد و سازمان‌ها زیان‌بار هستند و در سطح فردی این رفتارها می‌توانند در پاسخ به استرس شغلی به عنوان رفتارهای جبرانی در نظر گرفته شوند. این نتایج نشان می‌دهد که اگر افراد در محیط کاری خود دارای احساس امنیت یا همان امنیت ادراک شده باشند، از انجام رفتارهای انحرافی به این دلیل که رفتارهای انحرافی می‌تواند به عنوان یک منبع تهدیدکننده برای امنیت تلقی شود، باز داشته شوند.

بر اساس یافته‌های پژوهش مبتنی بر فرضیه‌ها «بین معنویت‌گرایی و ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی رابطه معکوس وجود دارد. بنابراین به منظور کاهش درک از طردشدگی و رفتار انحرافی پیشنهاد می‌شود، از طریق توجه سطح‌گرایش کارکنان به ارزش‌ها و باورهای معنوی در استخدام کارکنان، توجیه و تبیین نقش معنویت‌گرایی در سلامت روان‌شناختی و نشاط در کار در آموزش‌های قبل و حین خدمت، لحاظ نمودن شاخص‌ها و معیارهای معنویت‌گرایی در ارزشیابی عملکرد کارکنان، کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه در کارکنان از طریق رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین، تقویت جو اخلاقی و مبتنی بر اعتماد و پرورش احساس تعلق و تعهد کارکنان، وضع قوانین صریح، شفاف و قابل اجرا برای همه کارکنان سازمان، رفع ابهام از شغل کارکنان و شرح دقیق وظایف همراه با انعطاف لازم، ایجاد اطمینان از نحوه پیشرفت و آینده شغلی کارمند در سازمان، اطلاع‌رسانی به‌هنگام در مورد پیامدهای اخلاقی و کاری رفتارهای کاری انحرافی، فرهنگ‌سازی شرکت در راستای بهبود هنجارهای شکل گرفته شده در ارتباط با رفتارهای کاری نابهنجار، اعمال سیاست‌ها و قوانین تنبیه‌کننده برای افرادی که رفتار انحرافی و نابهنجار در شرکت از خود بروز داده‌اند. مانند لغو تشویقی‌های مالی، مرخصی‌ها و کسر حقوق، توجه به سازه‌های روان‌شناختی افراد مانند انگیزش و اشتیاق شغلی کارکنان از طریق برقراری ارتباط کلامی و عاطفی مناسب با کارکنان، اصلاح سیستم‌های جبران خدمات و پاداش از طریق ارائه معیارهای صریح و روشن در خصوص پرداخت‌ها، تشویق رقابت‌های مفید، در نظر گرفتن رعایت اصول اخلاقی در پرداخت‌ها و رعایت عدالت و ثبات در ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تنبیهات، تقویت فرهنگ سازمانی از طریق فراهم کردن امکان مشارکت افراد از طریق استفاده از برنامه‌های مشاوره‌ای در صورت بروز مشکل و استفاده از برنامه‌های آموزشی و اخلاقی در مورد رفتارهای انحرافی، آثار و پیامدهای آن‌ها و هدایت کارکنان در مورد بروز احساسات، آموزش‌های اخلاقی و ترغیب و تشویق کارکنان به انجام آن در سازمان و ارائه خدمات مشاوره‌ای به کارکنان برای پیشگیری از این‌گونه از رفتارها از طریق کنترل‌های رسمی و غیررسمی، ایجاد محیط کاری رضایت‌بخش برای بروز خلاقیت از

طریق تشویق و حمایت کارکنان و کاهش عوامل و فشارهای بیرونی مانند رقابت با همکاران، تعیین اهداف مستبدانه، منابع ناکافی، خطمشی‌ها و رویه‌های ثابت، نظارت شدید بر عملکرد کارکنان، ساختارهای سخت، ایجاد محیط کار مناسب با توجه به اصل تفاوت‌های فردی و نوع شغل از لحاظ پیچیدگی و سادگی کار و وظایف (چون نیروی انسانی بر اساس انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌های فیزیولوژیکی و روانی خود واکنش‌های متفاوتی به محرک‌ها و عوامل سخت محیط کار نشان می‌دهد) و شناخت و پیاده‌سازی سیستم‌های عادلانه ارزیابی و پاداش عملکرد از طریق ایجاد انگیزه در کارکنان برای کاهش رفتارهای پردرشدگی در افراد معنویت‌گرایی در کارکنان تقویت شود. همچنین سازمان باید به سلامت فکری و جسمی کارکنان اهمیت داده و در مواقع بحرانی و سختی با سازوکارهایی نظیر اعطای مرخصی و استراحت به کارکنان و در مواقعی که آن‌ها از لحاظ فکری و جسمانی در شرایط مناسبی قرار ندارند، حمایت و پشتیبانی شوند و از استخدام افرادی که نگرش مناسبی نسبت به شغل و ماهیت کاری ندارد، جلوگیری شود از این طریق، از بروز تبعات رفتارهای نامناسب نیز جلوگیری شده است (در زمان استخدام، از طریق مصاحبه‌های عمیق، نگرش فرد نسبت به شغل و ماهیت کاری مشخص شود تا از ورود فرد به سازمان جلوگیری شود). به دلیل محدودیت زمانی در این پژوهش تنها از پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده و از سایر روش‌ها از جمله مصاحبه و مشاهده و ... استفاده نشده است. همچنین حدود تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش وابسته به محدودیت‌هایی است که برای آن وجود داشته است.

۱۲- منابع و مأخذ

۱. ارتشی ز. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
۲. ارشدی ن، زارع ر، پیریایی ص. ۱۳۹۰. نقش واسطه‌ای ادراک پردرشدگی در محیط کار در رابطه بین مبادله رهبر-عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی پژوهش‌های روانشناختی اجتماعی. (۱) ۳، ۱۰۹-۹۲.
۳. ارشدی ن، زارع ر، پیریایی ص. ۱۳۹۱. نقش تعدیل‌کننده صفات شخصیتی در رابطه بین ادراک پردرشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی. (۱) ۳.
۴. بشلیده ک، موسوی س ح، خواجه پور ن، بهارلو م. ۱۳۹۴. رابطه بین طرد شدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیل‌گر سرمایه روانشناختی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی. سال دهم. ۴۰، ۱۹۲-۱۷۳.
۵. بهرامی دشتکی ۱۳۸۵. ه. اثربخشی آموزش معنویت به شیوه گروهی بر کاهش افسردگی در دانشجویان. جلد پنجم. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره. شماره ۱۹.
۶. پاکی س. ۱۳۹۱. بررسی اثر تعدیل عزت نفس بر رابطه بین رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی هیجانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۷. پیرایش، اعظم؛ اکبریان، اکرم. (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۹(۴)، ۳۶-۴۳.
۸. تابی ح، محمد باقری رفسنجانی پ. ۱۳۹۴. رفتارهای انحرافی و بی‌نزاکتی در محیط کار و تبعات سازمانی آن. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.
۹. جمشیدی قهرخی ف، حیاتی ز. ۱۳۹۲. سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. (۳) ۱: ۲۷-۵۰.
۱۰. حسن زاده ر. ۱۳۹۱. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران. نشر ساوالان. چاپ سیزدهم. ۳۳۶ صفحه.
۱۱. حسینی، ابوالحسن؛ قربانی پاچی، عقیل؛ اکبری، امیر. (۱۳۹۸). اثر پردرشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی و تعدیلگر عدالت سازمانی. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۴)، ۵۶۹-۵۸۶.
۱۲. حکاک م، رحیمی اقدام ص. ۱۳۹۴. تبیین نقش معنویت سازمانی در خلق مزیت پایدار (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان تبریز). مدیریت فرهنگ سازمانی. (۱۳) ۳: ۴۸۶-۴۶۳.
۱۳. دهخدا ع ا. ۱۳۷۷. لغت‌نامه و فرهنگ فارسی. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

۱۴. رایبیزا، جاج ت. ۱۳۸۹. رفتار سازمانی. ترجمه: م زارع. جلد اول. چاپ اول. تهران: انتشارات نصر. ۴۱۱ صفحه.
۱۵. سلمانی د، رامند م. ۱۳۸۸. بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی. نشریه مدیریت دولتی. (۱): ۳(۱): ۶۸-۵۱.
۱۶. سلیمی ق. ۱۳۷۶. روش‌های تحقیق در آموزش و پرورش. اصفهان: انتشارات گویا.
۱۷. صالحی صدقیانی، جمشید؛ کرمی، حامد؛ قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۸). تأثیر طردشدگی ادراک‌شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱۴(۲)، ۱۹۵-۲۱۶.
۱۸. عابدی جعفری ح، رستگار ع. ۱۳۸۶. ظهور معنویت در سازمان‌ها، مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی. فصل‌نامه علوم مدیریت ایران. (۲): ۵(۲): ۹۹-۱۲۱.
۱۹. غفاری غ ر، تاج‌الدین م ب. ۱۳۸۴. شناسایی مؤلفه‌های محرومیت اجتماعی، فصلنامه علمی پژوهی رفاه اجتماعی. (۴): ۱۷(۴): ۵۵-۳۹.
۲۰. غلامعلی‌لواسانی م، کیوان‌زاده م، ارجمند ن. ۱۳۸۷. معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. مجله روانشناسی معاصر، ۲(۳): ۷۳-۶۱.
۲۱. فلاحی ع. ۱۳۹۲. رابطه بین فشارزاهای شغلی و رفتارهای انحرافی با نیت ترک شغل در کارکنان پارس جنوبی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی مرودشت.
۲۲. فیتز پ. ۱۳۸۱. نظریه رفاه، سیاست اجتماعی چیست؟ ترجمه: ه همایون‌پور، تهران: گام نو. چاپ اول، ص ۱۸۳.
۲۳. کرمی م، ضیاء‌الدینی م، ناظر م، کرمی ن. ۱۳۹۴. ارتباط بین ادراک طرد شدگی با بی‌نواختی در محیط کار در کارکنان درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مقاله پژوهشی سلامت جامعه. دوره نهم. ۴.
۲۴. گال م، بورگ و، گال ج. ۱۳۹۰. روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. ترجمه الف ر نصر و همکاران. جلد اول. چاپ چهارم. انتشارات دانشگاه شهید بهشتی و سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. صفحه ۳۵۳.
۲۵. گل پرور م، محسن زاده ص، راعی ع، عبدی ع ر. ۱۳۹۴. نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی در رابطه بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک‌شده. روانشناسی معاصر. ۱۰(۲): ۸۳-۱۰۰.
۲۶. گل پرور م، نادى م ع. ۱۳۹۰. نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ششم. ۱. ۴۳-۵۳.
۲۷. گیدنز، آنتونی و بردسال، کارن. ۱۳۸۶. جامعه‌شناسی. ترجمه: ج چاوشیان، تهران: نی. چاپ اول، ص ۴۶۹.
۲۸. محتشمی. ۱۳۹۲. نقش معنویت در ارتقای اثربخشی سازمان. بصیرت و تربیت اسلامی. سال دهم. ۲۵. ۱۰۹-۱۳۱.
۲۹. مطهری م. ۱۳۷۷. مجموعه آثار. قم: انتشارات صدای قم.
۳۰. ملکیان م. ۱۳۸۰. راهی به رهایی. مدرسه علمیه الزهرا. ص ۷۶.
۳۱. نادى م ع، سجادیان الف. ۱۳۸۹. مبانی تحقیق کاربردی در علوم انسانی. اصفهان دانشگاه آزاد اسلامی (خوراسگان)، معاونت پژوهشی، صفحه ۲۳۵.

1. Abularub R F. 2004. Job stress, job performance and social support among hospital nurses. Journal of Nursing Scholarship. 36: 73-78.
2. Alexander, C. Schmit-wilk, J., Swanson, G 1996. Developing Consciousness in Organizations: The transcendental Meditation program Business, Journal of Business and Psychology, 10(4): 29-44.
3. Appelbaum S. 2007. Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. Corporate Governance. 7(5): 586-98
4. Ashforth Blake E, Michael G. 2003. Institutionalized spirituality: an oxymoron, in handbook of workplace spirituality and organizational performance, edited by: Robert A. Giacalone J, Jurkiewicz, 93-107.
5. Ashmos, D. P.; Duchon, D. 2000. Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure?, Journal of Management Inquiry, 9(2): 134-146.
6. Baldwin C D. 2003. Spiritual Identity, Trent. J M & Gunnells. T, Montgomery, Southern Christian University.

7. Balliet D, Ferris L D. ۲۰۱۳. Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Journal: Organizational Behavior and Human Decision Processes*. (120):2. 298–308. Publisher: Elsevier - Science Direct.
8. Benner D G. 1989. Toward a Psychology of Spirituality: Implications for Personality and Psychotherapy, *Journal OF Psychology Christianity*. 5(1): 19-30.
9. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
10. Bettencourt, L. A. Brown, S. W. 1997. Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors", *Journal of Retailing*, (73):39–61.
11. Bradshaw A. 1994. *Lighting the Lamp: The spiritual dimension of nursing care*. Scutari Press: London.
12. Burack E. 1999. *Journal of Management Spirituality in the Workplace LOrganizational Change*. (12)4: 280-291.
13. Burnard P. 1998. The spiritual needs of atheists and agnostics. *Professional Nurse*; 4: 130-132.
14. Cavanagh G F. 1999. *Journal of Spirituality for Managers, context and critique*.
15. Cawley N. 1997. Towards defining spirituality. An exploration of the concept of spirituality. *International Journal of Palliative Nursing*; 3: 31-36.
16. Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress, & Coping*, 31(3), pp. 304-317.
17. Conference, Los Angeles, CA. Hitlan, R. T., Z.rate, M. A. Schneider, K. T. 2003. Language exclusion: Its effects on psychological need-threat, workplace attitudes, and intergroup relations. In Bergman M. (Chair), *Multiple identities and discrimination: Examining intersections of characteristics*. Symposium presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP).
18. Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302: 290-292.
19. Fry L W. 2003. Toward a Theoru of Spiritual Leadership quarter. (14): 693-727.
20. Gawthrop L C. 1998. *Public Service and Democracy: Ethical Imperatives fir the 21st Century*, New York; Chatham House.
21. Hawks SR, Hull ML, Thalman RL, Richins PM and Heato D. P., Schmiat-W. J. Travis F. 2004. Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations, *Journal of Organizational Change Management*, (17) 1: 62-82.
22. Hinnells, R. 1995. *A New Dictionary of Religion*, Blackwell.
23. Hitlan R, Harden, J. 2004. Exclusion at work: Examining the relation between exclusion and work-related attitudes and behaviors.
24. Hitlan, R. T., Kelly, K. Z.rate, M. A. 2003. The effects of language-based exclusion on mood, and psychological threat. Poster presented at the annual meeting of the Society for Personality and Social Psychology.
25. Hitlan, R. T., Noel, J. 2009. The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: An interactional perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 477-502.
26. Hitlan.T. R, Cliffton J. R, Desoto C. M. 2008. Perceived exclusion in the workplace: The moderating role effects of gender and work-related attitudes and psychological health. *American Journal of Psychology*. 8.217-236.
27. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44: 513–524.
28. Holzer M. 1999. Communicating Commitment: Public Administration as a Calling. *Public Administration Management: An Interactive Journal*, 4(2): 184-207.
29. Houston D J, Katherine C. 2007. Spirituality and Public Service, *Public Administration Review*, January- February, p: 88-102.
30. Kale H. 2004. Sudhir, Spirituality, Religion and Globalization. *Journal of Macromarketing*. 24(2).

31. Kearns RL, Girvan JT, 1998. McAleese WJ. Differences in the self-reported spiritual health of male juvenile offenders and non-offenders. *American Journal of Health Studies*; 14: 113-119
32. Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated-mediation model. *Internet Research*, (just-accepted).
33. Krishnakumar, S.; Neck, C. P. 2002. "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace". *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 153-164.
34. Lane JA.1987. The care of the human spirit. *Journal of Professional Nursing*; 3: 332-337.
35. Leary, M. R. 2001. *Interpersonal Rejection*. New York: Oxford University press.
36. Litzky BE, Eddlestone KA, Kidder DL. 2006. The Good the Bad and the Misguided: how managers inadvertently encourage deviant behavior—rs, *academy of management perspectives*. 67: 91-103.
37. Marques J, Dhiman S, King, and R.2005.Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition.*The Journal of American Academy of Business*. Cambridge.7.1.81- 91.
38. Martsolf DS, Mickley JR. 1998. The concept of spirituality in nursing theories; differing world-views and extent of focus. *Journal of Advanced Nursing*; 27: 294-303.
39. Mayers J E.1990. *Wellness throughout the Lifespan*, Guidepost.
40. McCormick D W.1994. Spiritualityand Management. *Journal of Managerial Psychology*, (9)6: 5-8.
41. Meraviglia MG. 1999. Critical analysis of spirituality and its empirical indicators: Prayer and meaning in life. *Journal of Holistic Nursing*; 17: 18-33.
42. Milliman J, Czaplewski A.J, Ferguson J.2003. Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*.. 16. 4.426-447.
43. Mitroff, I.; Denton, E. 1999. *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*". Jossey-Bass, San Francisco, CA.
44. Mueller PS, Plevak DJ, Rummans TA. Religious involvement, spirituality, and medicine: Implications for clinical practice. *Mayo Clinic Proceedings* 2001; 76: 1225-1235.
45. Murray RB, Zentner JB. 1989. *Nursing concepts for health promotion*. Prentice Hall: London, 1989.
46. Office of Applied Research Program system 2007. Available at: <http://www.pajohe.ir/default.aspx?app=ArticleManagement&page=ArticleView&catId>.
47. Pattison S. 2001. Dumping down the spirit. In: Orchard H. *Spirituality in health care contexts*. Jessica kingsley Publishers: London, 33-46
48. Pawar, B. S. 2009. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitude: An empirical test of direct and interaction effects". *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8): 759-777.
49. Pesut B. The development of nursing students' spirituality and spiritual care – giving. *Nurse Education Today* 2002; 22: 128-135.
50. Rossiter C.1961. *The Federalist Paper*, New York, New American Libray.
51. Schroeder N A.2009. Cultural differences as a mediator of perceptions of injustice and workplace deviance. The Thesis of Master of Science, Graduate School of Clemson University.
52. Scott, K. D. 2007. The development and test of an exchange-based model of interpersonal exclusion. *Doctoral Dissertation*, the University of Kentucky.
53. Sepctor, P. E., Fox, S. 2002. An emotion-centered model of voluntary work behavior some
54. Smith J, McSherry W. 2004. Spirituality and child development: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*; 45: 307-315.
55. Smith, Dawie; Louw, Marianne .2007. Conceptualization of the Spiritual Life Dimention: a Personal and Professional Leadership Perspective". *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 19-27.
56. Taylor E J, Highfield M F, Amenta M O. 1999. Predictors of Oncology and Hospice Nurses Spiritual Care Perspectives and Practies, *Applied Nursing Research*. 12(1): 30-37.
57. Taylor, S. E. 1991. Asymmetrical effects of positive and negative events: The mobilization – minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110:67-85.

58. Ursula K.1997. Spirituality in new Handbook of Living Religious, oxford Blackwell.
59. Wamsley G L. 1990. Puplic Administration and the Governance process: Shifting the Political Dialogue, On Refounding Public Administration, edited by Gray L. Wamsly. P: 31-51.
60. Warrbortion W A, Williams K d, Cairns D r. 2006. When ostracism leads to aggression: The moderating effects of control deprivation. Journal: Journal of Experimental Social Psychology (42): 2. 213–220. Publisher: Elsevier - Science Direct.
61. Williams K. D. 2001. Ostracism: The Power of Silence. New York: Guilford Press.
62. Williams, K.D., Sommer, K. L. 1997. Social ostracism by one's coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? Personality and Social Psychology Bulletin, 23: 693-706.
63. Wright, T. A., Hobfoll, S. E. 2004. Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. Journal of Business and Management 9: 389-406.
64. Zadro L, Boland C, Richardson R.2006. How long does it last? The persistence of the effects of ostracism in the socially anxious. Journal of Experimental Social Psychology. 42(5):692-7.