

## ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز

جعفر بیگ زاد<sup>۱\*</sup>  
بابک مصطفائی<sup>۲</sup>  
حسین نوری<sup>۳</sup>

### چکیده

در محیط پر تلاطم و متغیر امروزی چیزی که می‌تواند سازمان‌ها را نسبت به سایر سازمان‌ها در شرایط مطلوب‌تری نگه دارد، توجه به بهره‌وری در سازمان است. بهره‌وری در دانشگاه به یک دغدغه بسیار مهم برای مدیران تبدیل شده است. زیرا اساسی‌ترین محرک در رسیدن به نتایج رضایت بخش محسوب می‌شود. در این بین معنویت در محیط کار به عنوان بستری برای دستیابی به بهره‌وری تاثیرگذار است. در پژوهش حاضر، تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش مورد استفاده توصیفی و همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه تبریز است که تعداد آنها ۲۹۵ می‌باشد، حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۱۶۷ نفر بدست آمده است. اعتبارسنجی ابزار گردآوری داده‌ها، به وسیله روایی محتوایی و برای برآورد پایایی آنها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزارهای SPSS و lisrel استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که فرضیه‌های تحقیق تأیید شده و معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تاثیر غیرمستقیم داشته است. **واژگان کلیدی:** معنویت در محیط کار، بهره‌وری سازمانی، سرمایه اجتماعی، پایبندی به رفتارهای اخلاقی

beikzad\_jafar@yahoo.com

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

babak0411@gmail.com

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

hossein2nori@gmail.com

## مقدمه

در محیط پر تلاطم و متغیر امروزی چیزی که می‌تواند سازمان‌ها را نسبت به سایر سازمان‌ها در شرایط مطلوب‌تری نگه دارد، توجه به بهره‌وری در سازمان است (اسماعیل‌پور و نیکوکار، ۱۳۹۶: ۱۵۹). در چنین محیطی، بهره‌وری، عنصر حیاتی برای سازمان‌های دولتی و خصوصی هستند. سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای برای یافتن راه‌هایی جهت بهبود بهره‌وری از نظر عملکرد افراد (کارکنان) و سازمان به طور کلی به منظور کسب و حفظ یک مزیت رقابتی تلاش می‌کند (سوزبیلیر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۹۳). بهره‌وری به عنوان یکی از مباحث مطرح در سازمان‌های امروزی، توجه بسیاری از محققان را به خود جلب نموده است (عزیزی‌نژاد، ۱۳۹۸: ۱).

بهره‌وری در سازمان از علل و عوامل متعددی متاثر است که یکی از این عوامل مسائل معنوی در محیط کار است (اسماعیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: گارچ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). از تغییرات عمده در سازمان‌های امروزی این است که آنها سعی دارند ارزش‌های اخلاقی و معنوی را به محیط‌های کسب و کار ارتباط دهند (شیری و نصرالهی وسطی، ۱۳۹۶: ۳۴). برخی از نظریه‌پردازان علم مدیریت همواره با ورود به مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی و پژوهش‌های جدیدی در حوزه مدیریت و سازمان، ظهور الگوواره جدیدی را به نام «معنویت در کار» مطرح کرده‌اند (نوروزی کوهدشت و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۸).

با توجه به اینکه معنویت در محیط کار، ارزش‌های فردی، گروهی و سازمانی را مد نظر قرار می‌دهد، لذا در پابندی منابع انسانی به رفتارهای اخلاقی تاثیرگذار بوده و از این طریق بر بهره‌وری سازمانی موثر می‌باشد. اخلاق یکی از مباحثی است که به ارزش‌های عملی رفتار انسان‌ها در حوزه‌های مختلف اشاره دارد (محبی، ۱۳۹۸: ۱۳۷). رفتار اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان‌ها می‌باشد، که در حوزه کارآمدی منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد (نادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۸۷). یکی از مهمترین مباحثی که در چند دهه گذشته در حوزه رفتار سازمانی مطرح بوده و بارها پژوهش و نقد و بررسی شده، رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان بوده است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته‌اند. یکی از

1. Sozbilir

2. Garg

عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷۸). شواهد بسیاری وجود دارد که مؤید اهمیت استراتژیک و اثر مثبت اخلاق بر عملکرد فردی و سازمانی است. پر واضح است توجه زیاد به رفتارهای اخلاقی، نشانگر اهمیت و تاثیر آن بر کارایی و اثربخشی و همچنین نقش میانجیگرانه در رسیدن به اهداف و تعالی سازمانی دارد (باقری و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۵).

بی‌توجهی سازمان‌ها و مدیران به اخلاق کار و ضعف در برخورد با نیروی انسانی و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان و مدیران ایجاد کند و مشروعیت سازمان و مدیران و اقدامات آن را زیرسؤال ببرد (رحمدل و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰). از آنجا که رفتارهای اخلاقی می‌توانند به اعتبار سازمان کمک کرده و بهره‌وری سازمان را افزایش دهند و برعکس رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند باعث خسارات فراوان و گاه جبران‌ناپذیری در سازمان شوند، پژوهشگران اعتقاد دارند که از طریق فهم پیشایندهای رفتارهای اخلاقی مدیران بهتر می‌توانند چگونگی تشخیص و مدیریت رفتارهای اخلاقی و پیامدهای سازمانی را دریابند (شریفی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۵).

دانشگاه به عنوان نهادی که متولی تربیت انسان‌ها، اعطای نقش اجتماعی به افراد و تولید سرمایه اجتماعی کشور است، دارای نقش راهبردی برای هر جامعه‌ی روبه پیشرفتی است. تبیین و چینش ساختارهای علمی، اهداف آموزشی و نسبت دانشگاه با عرصه اجتماعی مستلزم تعیین چارچوب کلی حرکت نخبگان در جامعه است. روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی آنچنان است که می‌تواند بر سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت را به ارمغان آورد. از طرفی یکی از مسائلی که در تحقیقات مدیریت مورد توجه محققان بوده است بهبود بهره‌وری سازمانی است. بنابراین، محقق در وهله اول به بررسی تاثیر معنویت در محیط کار با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی پرداخته و سپس تاثیر معنویت در محیط کار با نقش واسطه‌ای پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی را مورد بررسی قرار داده است. بنابراین، در تحقیق حاضر به ارائه مدلی به منظور تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری

سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پابندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز پرداخته می‌شود.

## ادبیات پژوهش

### معنویت در محیط کار

در دهه‌های اخیر، ارضای نیازهای متعالی کارکنان با عنوان سازمانی مثبت‌گرا مورد تأکید بوده است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنان‌شان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدان جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آنهاست. این پارادایم جدید را می‌توان «جنبش معنویت» نامید (محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۴). به‌زعم کرانکی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی و نشانه‌های آن تلقی می‌شود که کارکنان را از بین رویه‌های کاری ارتقاء داده، فهم آنها را از ارتباط با یکدیگر بهبود بخشد، به نحوی که آنها از این کار احساس لذت بکنند.

تأثیر مثبت معنویت بر کارکنان و سازمان، مورد استقبال رهبران سازمان قرار گرفته است (چاولا و گئود<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۱۵۹). از جمله این موارد می‌توان به فضای روانی مثبت (میلیمان و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸: ۵۸)؛ رفتارهای مثبت شغلی (لی و چن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸) و کاهش رفتار انحرافی در کار (هالدورای و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰: ۲) اشاره کرد. همچنین مزیت‌های معنویت شامل سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و رضایت از انجام کار برای کارکنان و سازمان است که با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌انجامد (علیزاده، ۱۳۹۷: ۱۲۳).

فرای<sup>۶</sup> معتقد است که معنویت دو نقش اساسی بر زندگی افراد دارد: ۱. علاوه بر ارزش‌های دنیوی، زندگی فردی افراد را تعالی می‌دهد، و ۲. اعتقاد به معنویت شامل ارزش‌های فراتر از منافع اقتصادی در زندگی افراد می‌باشد (صمدی میار کلائی و صمدی میار کلائی، ۱۳۹۶: ۱۵۶-۱۵۷).

1. Krahnke et al
2. Chawl & Gud
3. Milliman et al
4. Li & Chen
5. Haldorai et al
6. Fry

باید توجه داشت که موضوع معنویت نه یک دیدگاه مذهبی بلکه یک دیدگاه متمرکز بر انسان است که براساس خودآگاهی، هدف زندگی و مشارکت جامعه است. این سه جنبه معنویت چشم‌انداز غالب در ادبیات تغییرات سازمانی است. این تغییرات سازمانی پارادایم‌های جدیدی را برای روابط کاری و تأثیر محیط‌های کاری تعریف می‌کنند. برخی از این پارادایم‌های جدید مرتبط با انگیزش کار و رضایت شغلی هستند که به پایداری سازمانی بسیار مرتبط است (بلا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۲). کارکنانی که به چشم‌انداز سازمان امید و ایمان دارند، «برای بهبود مستمر و بهره‌وری بیشتر» آنچه را که لازم است انجام می‌دهند. معنویت در محیط کار منجر به عملکرد فردی مثبت و همچنین منجر به سلامت انسان و سلامت روانشناختی و بهره‌وری می‌شود (فرای، ۲۰۰۳).

### بهره‌وری سازمانی

در عصر اقتصاد، همه نهادها به دنبال بهبود ارتقای وضعیت بهره‌وری خود هستند. سازمان‌ها، افراد، بخش‌ها، همه از واژه‌های مرتبط با بهره‌وری استفاده می‌کنند تا بیان کنند چگونه بهتر است کارها را انجام داد؟ بهره‌وری یک مسأله جهانی است و حدود سه دهه است که تلاش‌هایی در جهت رفع کاستی‌های آن در سازمان‌ها شروع شده است یا به دنبال راه‌هایی برای افزایش میزان بهره‌وری در سازمان‌ها بوده‌اند (جودزاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۸).

بهره‌وری سازمان را می‌توان به صورت «نسبت سنجش توانایی سازمان برای تبدیل منابع ورودی (نیروی انسانی، مواد، ماشین‌آلات و غیره) به کالاها و خدمات بیان کرد» (لخوانی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). بهره‌وری در سازمان‌های امروزی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا این مقوله با کارایی، اثربخشی و کیفیت در ارتباط است و کاهش یا افزایش آن می‌تواند موجب اضافه شدن یا از دست دادن مخاطبان سازمان شود (نامور و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۶).

اندازه‌گیری بهره‌وری به عنوان ابزاری اساسی توسط سازمان‌ها جهت ایجاد پاسخگویی به عملکرد، تعریف مسئولیت‌ها، نظارت و ارزیابی فعالیت‌ها، پیوند دادن فرایندهای اصلی سازمانی، تنظیم اهداف و ایجاد تغییرات لازم برای اطمینان از بهبود مستمر استفاده می‌شود (آماه و اهو یازو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). توجه به افزایش بهره‌وری مهم‌ترین عامل در افزایش قدرت رقابتی سازمان‌ها است. سازمانی که افزایش بهره‌وری را سرلوحه کار خود قرار دهد می‌تواند بر محیط متلاطم و متغیر امروزی فائق آید (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۱).

1. Bella et al

2. Lakhwani et al

3. Amah & Ahiauzu

با توجه به دیدگاه مولینز، بهره‌وری و کیفیت خدمات با ایجاد انگیزه مثبت و عملکرد عملی بهبود می‌یابد، زیرا انگیزه به افراد در دستیابی به اهداف و یک دیدگاه خوش بینانه کمک می‌کند. ایجاد نفوذ در تغییر، ایجاد تصویر از خود و توانایی و پیشرفت تسهیل شود (گفت و اوینده<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۹۷).

### سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی و تأثیرگذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه مطرح شده است و در مبانی مرتبط با توسعه نیز جایگاهی ویژه یافته است، به گونه‌ای که برخی آن را حلقه مفقود شده توسعه می‌دانند، با این استدلال که افرادی که سرمایه اجتماعی بالا دارند، به زندگی سالم و شادتر و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع، تمایل بیشتری دارند (قنبری و نویدی، ۱۳۹۶: ۳۵). سرمایه اجتماعی شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقای عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌شود (واستر و جورج<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۲۰۱). گلمن (۱۹۹۰) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از منابع ذاتی روابط سازمان اجتماعی جامعه تعریف می‌کند که برای رشد شناختی و اجتماعی مفید است (هررو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

سرمایه اجتماعی متمرکز بر رفتار انسان‌ها با یکدیگر است که دارای ابعاد مختلف همچون اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی است. این سرمایه هر چه بهتر و بیشتر رشد کند به بالندگی می‌رسد (زارع‌شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۴). سرمایه اجتماعی منشأ روابط اجتماعی است (کای و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱: ۱) که می‌تواند از طریق تعاملات بین ذینفان یک سازمان ایجاد شده (ایگرام و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹: ۳۳۹) و موجب احساس تعلق و اعتماد در سازمان شود (لدی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰: ۳).

### پایبندی به رفتارهای اخلاقی

اخلاق یکی از ارکان جدایی‌ناپذیر زندگی انسان‌هاست و نادیده گرفتن آن منجر به صدمات زیادی شده است (ارجمندنیا و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۴). اخلاق کاری مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های منعکس کننده ارزش‌های اساسی کار و مجموعه‌ای از نگرش‌ها و باورهای مرتبط با

1. Gift & Obindah  
2. Waster & Jeorg  
3. Herrero  
4. Cai et al  
5. Ingram et al  
6. Leddy et al

رفتار کاری است (مریاک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). بسیاری از سازمان‌ها به دلیل مشکل اخلاقی به سمت اضمحلال حرکت می‌کنند، بنابراین، تحقیقات در مورد مسائل اخلاقی و اثربخشی نظریه‌های اخلاقی را به خود جلب کرد (صلاح‌الدین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۵۸۳).

رفتار اخلاقی در سازمان را عمل مطابق با ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان و انعکاس ارزش‌های افراد دانسته و از آن به عنوان رویکردی اساسی برای حذف ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان یاد می‌شود (ثابت و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۹). رفتار اخلاقی نوعی رفتار تعریف می‌شود که با سیاست‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای مقرر شده سازمانی سازگار باشد (دیمیتریو و داکت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸: ۶۷). رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات می‌باشند که رفتار فرد را بر می‌انگیزند (باقری و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۶). زمانی که افراد دچار عدم پایبندی به اخلاق می‌شوند استانداردهای اخلاقی آنها تنزل می‌یابد و در یک حالت روانی غیر اخلاقی، افراد طیف وسیعی از رفتارها را برای خود مجاز می‌دانند (ارجمندینا و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۸).

### پیشینه پژوهش

به نظر می‌رسد معنویت در محیط کار با و نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمان مؤثر است. بیشتر مطالعات و پژوهش‌ها نیز از اهمیت رفتار اخلاقی در عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند و سازمان‌هایی که بر اخلاق تاکید می‌کنند تصویر بهتر، اعتبار و منافع بلندمدت را برای آنها به همراه دارد (باقری و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۵).

جدول شماره ۱: پژوهش‌های انجام شده در زمینه متغیرهای پژوهش

| محقق و سال                         | عنوان پژوهش                                                                 | هدف پژوهش                                                                                                          | نتیجه                                                                              |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| آمین و همکاران (۲۰۲۰) <sup>۴</sup> | اعتبارسنجی رابطه معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی و انحراف در محل کار       | بررسی رابطه معنویت محل کار و انحراف محل کار را از طریق بهبود تعهد سازمانی                                          | بین معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی و انحراف در محل کار رابطه معنی‌داری وجود دارد |
| لدی و همکاران (۲۰۲۰)               | بررسی نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت ناامنی غذایی در زنان مسن در ایالات متحده | نقش سرمایه اجتماعی بر مدیریت ناامنی غذایی                                                                          | سرمایه اجتماعی نقش مثبتی بر بهبود مدیریت صنایع غذایی دارد.                         |
| سوزبیلیر (۲۰۱۸)                    | ارتباط سرمایه اجتماعی، اخلاقی و بهره‌وری در سازمان‌ها                       | ارتباط بین سرمایه اجتماعی بر اخلاقی و بهره‌وری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و رابطه بین اخلاقی سازمانی و بهره‌وری | سرمایه اجتماعی بر اخلاقی و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد                          |

1. Meriac et al
2. Salahudin et al
3. Dimitriou & Ducette
4. Amin et al

| محقق و سال                          | عنوان پژوهش                                                                 | هدف پژوهش                                                                                                                                                                          | نتیجه                                                                                             |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| جلو و کویلهو <sup>۱</sup><br>(۲۰۱۷) | تأثیر معنویت در کار بر نگرش و عملکرد فردی کارکنان                           | درک بهتر مفهوم معنویت در کار، بر اساس نوشته‌های مازلو، معرفی یک بعد جدید، تعادل عاطفی و آرامش درونی برای غنی سازی مفهوم سازی‌های سنتی و یک واسطه جدید، منبع شغلی برای بهبود عملکرد | معنویت در کار بر تعهد عاطفی تأثیر دارد، استعداد شغلی بر عملکرد فردی موثر است                      |
| ادیبه و همکاران<br>(۲۰۱۵)           | تأثیر اخلاق محل کار بر بهره‌وری سازمانی                                     | تعیین تأثیر اخلاق در مح کار بر بهره‌وری                                                                                                                                            | بین استانداردهای اخلاقی و بهره‌وری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد                               |
| ابراهیم‌پور و همکاران<br>(۱۳۹۶)     | تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه            | بررسی نقش معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی کارکنان                                                                                                                               | معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد.                            |
| شیری و نصرالهی<br>وسطی (۱۳۹۶)       | تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار      | بررسی تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی و تعیین مکانیزم این اثرگذاری                                                                                                        | معنویت در محیط کار در رابطه میان رهبری تعالی‌بخش و پاسخگویی اخلاقی نقش واسطه‌گری کامل ایفا می‌کند |
| اسماعیل‌پور و نیکوکار<br>(۱۳۹۶)     | بررسی تأثیر رهبری متعالی بر بهره‌وری سازمانی با تأکید بر معنویت در محیط کار | تأثیر رهبری متعالی بر بهره‌وری سازمانی با تأکید بر معنویت در محیط کار                                                                                                              | معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمان موثر است                                                    |

### فرضیه‌های پژوهش

- بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و پایبندی به رفتار اخلاقی رابطه وجود دارد.
- بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین پایبندی به رفتارهای اخلاقی و بهره‌وری سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای پایبندی به رفتار اخلاقی رابطه وجود دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۲۹۵ نفر از کارکنان دانشگاه تبریز است که حجم



نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۱۶۷ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است؛

جدول شماره ۲: نمونه آماری و سهم هر طبقه در نمونه آماری

| ردیف | حوزه ریاست و معاونت            | تعداد کارکنان | سهم هر حوزه در نمونه آماری |
|------|--------------------------------|---------------|----------------------------|
| ۱    | حوزه ریاست                     | ۱۳            | ۷                          |
| ۲    | معاونت پژوهش و فناوری          | ۵۱            | ۲۹                         |
| ۳    | معاونت خدمات دانشجویی          | ۶۷            | ۳۸                         |
| ۴    | معاونت فرهنگی                  | ۱۹            | ۱۱                         |
| ۵    | معاونت پشتیبانی و توسعه منابع  | ۱۰۹           | ۶۲                         |
| ۶    | معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی | ۳۶            | ۲۰                         |
|      | جمع                            | ۲۹۵           | ۱۶۷                        |

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد بشرح زیر استفاده گردیده است:

پرسشنامه معنویت در محیط کار: پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار توسط میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) ساخته شده است که مشتمل بر ۲۱ گویه است و در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از مخالفم (۱) تا موافقم (۵) تنظیم شده است. مقیاس‌های آن عبارتند از کار معنادار (در سطح فردی) (سوالات ۱-۶)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) (سوالات ۷-۱۳)، همسویی با ارزش‌های سازمان (در سطح سازمانی) (سوالات ۱۴-۲۱) است. در مطالعه بیکزاد و همکاران (۱۳۹۰) ضریب آلفای کرونباخ معنویت در محیط کار ۰/۸۹۱ بدست آمده است و در این مقاله نیز ۰/۸۶۵ بدست آمده است.

پرسشنامه سرمایه‌های اجتماعی: این مقیاس توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ساخته شده و دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد که هفت خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها و تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) ساخته شده است. آلفای کرونباخ گرفته شده ۰/۹۳ می‌باشد (قلیچ لی، ۱۳۸۵). همچنین اونی (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه را برای هر سه بعد ۰/۹۱ بدست آورده است و روایی آن را تایید کرده است.

پرسشنامه بهره‌وری سازمانی: پرسشنامه بهره‌وری سازمانی توسط اولسانیا و همکاران که مشتمل بر ۲۷ گویه است در سال ۲۰۱۲ ارائه گردیده است. در این پرسشنامه از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، متوسط= ۳، کم= ۲ و خیلی کم= ۱) برای دریافت نظرات پاسخگویان استفاده شده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه اردلان و همکارانش (۱۳۹۵) به روش آلفای کرونباخ اعتباریابی شده است (۰/۹۲). روایی کل پرسشنامه با استفاده از تحلیل گویه توسط اولسانیا و همکاران، ۰/۸۱ محاسبه شده است. در مطالعه اردلان و همکارانش (۱۳۹۵) نیز روایی پرسشنامه تأیید گردیده است. در این پژوهش نیز همسانی درونی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۶ محاسبه گردید که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه می‌باشد.

پرسشنامه پایداری به رفتار اخلاقی در سازمان: این پرسشنامه توسط لوزیر در سال (۲۰۱۳) تهیه و تدوین و مشتمل بر ۱۵ گویه است و در یک مقیاس ۴ درجه‌ای طبقه‌بندی شده است. هدف از طراحی این پرسشنامه ارزیابی میزان پایداری افراد به رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌باشد. و روایی پرسشنامه توسط خبرگان به تأیید رسیده است. ضریب آلفای کرونباخ در این مطالعه پژوهشی ۰/۷۱۵ گزارش شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از روش آماری توصیفی- استنباطی استفاده شد. برای بررسی و تحلیل نتایج از رگرسیون همزمان و مدل ساختاری در نرم افزار لیزرل انجام شده است.

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در تحقیق شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی ارائه شده است.

جدول شماره ۳: شاخص‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

| جنسیت | زن          | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|-------------|---------|--------------|
|       | ۴۲          |         | ۲۵/۵         |
|       | مرد         | ۱۲۵     | ۷۴/۵         |
|       | زیر ۲۵ سال  | ۳       | ۲/۰          |
|       | ۲۵-۳۵       | ۲۰      | ۱۱/۸         |
|       | ۳۶-۴۵       | ۹۸      | ۵۸/۸         |
|       | ۴۶-۵۵       | ۳۹      | ۲۳/۵         |
| سن    | بالتر از ۵۵ | ۷       | ۳/۹          |

| سطح تحصیلات         | فراوانی        | درصد فراوانی |
|---------------------|----------------|--------------|
| دیپلم               | ۱۳             | ۷/۸          |
| فوق دیپلم           | ۱۰             | ۵/۹          |
| لیسانس              | ۳۶             | ۲۱/۶         |
| فوق لیسانس و بالاتر | ۱۰۸            | ۶۴/۷         |
| زیر ۵ سال           | ۱۶             | ۹/۸          |
| ۵-۱۰ سال            | ۳              | ۲/۰          |
| ۱۱-۱۵ سال           | ۳۹             | ۲۳/۵         |
| ۱۶-۲۰ سال           | ۶۵             | ۳۹/۲         |
| ۲۱-۲۵ سال           | ۲۹             | ۱۷/۶         |
| بالاتر از ۲۵ سال    | ۱۳             | ۷/۸          |
|                     | فراوانی کل=۱۶۷ | ٪ ۱۰۰/۰      |

نتایج بدست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که ۲۵/۵ درصد نمونه آماری زن و ۷۴/۵ درصد نمونه آماری مرد هستند. ۲ درصد نمونه آماری زیر ۲۵ سال، ۱۱/۸ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۵۸/۸ درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۲۳/۵ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۳/۹ درصد نمونه آماری بالاتر از ۵۵ سال سن دارند؛ ۷/۸ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۵/۹ درصد فوق دیپلم، ۲۱/۶ درصد لیسانس و ۶۴/۷ درصد فوق لیسانس و بالاتر هستند. همچنین ۹/۸ درصد نمونه آماری زیر ۵ سال، ۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۳/۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ درصد، ۳۹/۲ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ درصد، ۱۷/۶ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ درصد و ۷/۸ درصد بالاتر از ۲۵ سال سابقه شغلی دارند.

جدول ۴ شاخص‌های توصیفی چهار متغیر معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی، پایبندی به رفتارهای اخلاقی و بهره‌وری سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴: شاخص‌های میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

| متغیر                      | انحراف استاندارد | میانگین |
|----------------------------|------------------|---------|
| معنویت در محیط کار         | ۱۳/۳۴            | ۷۸/۷۰   |
| سرمایه اجتماعی             | ۱۷/۸۸            | ۹۱/۶۶   |
| پایبندی به رفتارهای اخلاقی | ۴/۴۱             | ۱۹/۴۳   |
| بهره‌وری سازمانی           | ۱۹/۷۲            | ۷۷/۶۶   |

جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین معنویت کارکنان در محیط کار ۷۸/۷۰، میانگین سرمایه اجتماعی کارکنان ۹۱/۶۶، میانگین پایبندی به رفتارهای اخلاقی ۱۹/۴۳ و میانگین بهره‌وری سازمانی ۷۷/۶۶ است.

### آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که سطح معنی‌داری بدست آمده بزرگتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ می‌باشد فرض نرمال بودن داده‌ها را پذیرفته و می‌توان برای بررسی فرضیه‌های این متغیرها از روش‌های پارامتریک استفاده کرد که از آزمون  $\chi^2$  پی‌رسون استفاده می‌شود.

جدول شماره ۵. نتایج آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای تحقیق

| متغیرها                      | تعداد داده‌ها | آماره کلموگروف اسمیرنف | p-مقدار | نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع) |
|------------------------------|---------------|------------------------|---------|-----------------------------------|
| ۱-معنویت در محیط کار         | ۱۶۷           | ۰/۱۹۴                  | ۰/۳۴۳   | نرمال                             |
| ۲-سرمایه اجتماعی             | ۱۶۷           | ۰/۲۴۸                  | ۰/۰۶۲   | نرمال                             |
| ۳-پایبندی به رفتارهای اخلاقی | ۱۶۷           | ۰/۱۵۵                  | ۰/۵۱۸   | نرمال                             |
| ۴-بهره‌وری سازمانی           | ۱۶۷           | ۰/۱۵۰                  | ۰/۱۶۳   | نرمال                             |

در جدول ۶ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره ۶: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| متغیرها                      | ۱       | ۲       | ۳       | ۴ |
|------------------------------|---------|---------|---------|---|
| ۱-معنویت در محیط کار         | ۱       |         |         |   |
| ۲-سرمایه اجتماعی             | ۰/۴۱۱** | ۱       |         |   |
| ۳-پایبندی به رفتارهای اخلاقی | ۰/۲۹۹*  | ۰/۵۴۷** | ۱       |   |
| ۴-بهره‌وری سازمانی           | ۰/۵۰۳** | ۰/۷۳۰** | ۰/۵۱۴** | ۱ |

جدول شماره ۷: رگرسیون همزمان متغیرهای معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی

| مرحله | متغیر پیش بین                 | متغیر ملاک                    | R     | R <sup>2</sup> | B     | $\beta$ | دوربین -<br>واتسون | سطح<br>معنی‌داری |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|-------|----------------|-------|---------|--------------------|------------------|
| ۱     | معنویت در محیط کار            | بهره‌وری سازمانی              | ۰/۵۰۳ | ۰/۲۵۳          | ۰/۷۴۴ | ۰/۵۰۳   | ۲/۰۱               | ۰/۰۰۰            |
| ۲     | معنویت در محیط کار            | سرمایه اجتماعی                | ۰/۴۱۱ | ۰/۱۶۹          | ۰/۵۵۱ | ۰/۴۱۱   | ۲/۱۲               | ۰/۰۰۳            |
| ۳     | معنویت در محیط کار            | پایبندی به<br>رفتارهای اخلاقی | ۰/۲۹۹ | ۰/۰۹۰          | ۰/۰۹۹ | ۰/۲۹۹   | ۱/۹۵               | ۰/۰۳۳            |
| ۴     | سرمایه اجتماعی                | بهره‌وری سازمانی              | ۰/۷۳۰ | ۰/۵۳۳          | ۰/۸۰۵ | ۰/۷۳۰   | ۱/۸۸               | ۰/۰۰۰            |
| ۵     | پایبندی به رفتارهای<br>اخلاقی | بهره‌وری سازمانی              | ۰/۵۱۴ | ۰/۲۶۴          | ۲/۲۹۷ | ۰/۵۱۴   | ۱/۹۸               | ۰/۰۰۰            |
| ۶     | معنویت در محیط کار            |                               |       |                | ۰/۳۴۳ | ۰/۲۳۲   |                    | ۰/۰۲۸            |
|       | سرمایه اجتماعی                | بهره‌وری سازمانی              | ۰/۷۲۲ | ۰/۵۹۶          | ۰/۶۱۷ | ۰/۵۵۹   | ۱/۸۸               | ۰/۰۰۰            |
|       | پایبندی به رفتارهای<br>اخلاقی |                               |       |                | ۰/۶۱۷ | ۰/۱۳۸   |                    | ۰/۰۲۲            |

در جدول ۷ رگرسیون همزمان متغیرهای معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی (مرحله ۱)، معنویت در محیط کار بر سرمایه اجتماعی (مرحله ۲)، معنویت در محیط کار بر پایبندی به رفتارهای اخلاقی (مرحله ۳)، سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی (مرحله ۴)، پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی (مرحله ۵) و رگرسیون همزمان معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی، بر بهره‌وری سازمانی (مرحله ۶) ارائه شده است. در مقایسه مرحله یک تا ۵، اگر ضرایب رگرسیون معنویت در محیط کار از مرحله یک به چهار کاهش یابد، نشان‌دهنده نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی است. مقدار بتا برای معنویت در محیط کار و بهره‌وری ۰/۲۵، برای معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی ۰/۱۶، برای معنویت در محیط کار و پایبندی به رفتارهای اخلاقی ۰/۰۹، برای سرمایه اجتماعی و بهره‌وری ۰/۵۳، برای پایبندی به رفتارهای اخلاقی و بهره‌وری ۰/۲۶ و برای معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی، پایبندی به رفتارهای اخلاقی و بهره‌وری ۰/۵۹ است. معنویت در محیط کار ۲۵٪ از واریانس بهره‌وری، و ۱۶ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی و ۱ درصد از واریانس پایبندی به رفتارهای اخلاقی؛ و سرمایه اجتماعی ۵۳٪ از واریانس بهره‌وری و پایبندی به رفتارهای اخلاقی ۲۶٪

بهره‌وری سازمانی را تبیین می‌کند. معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی ۵۹٪ از واریانس بهره‌وری سازمانی را تبیین می‌کند. در روابط مستقیم، معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار بهره‌وری سازمانی ( $\beta=0/50$ )، معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار سرمایه اجتماعی ( $\beta=0/41$ )، و پیش‌بینی کننده مستقیم پایداری به رفتارهای اخلاقی ( $\beta=0/29$ ) بود. سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار بهره‌وری سازمانی ( $\beta=0/73$ )، و پایداری به رفتارهای اخلاقی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار بهره‌وری سازمانی ( $\beta=0/51$ ) است. متغیر معنویت در محیط کار همزمان با سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی با کاهش ضریب بتا در مقایسه با مرحله اول توانسته است پیش‌بینی کننده معنی‌دار بهره‌وری سازمانی باشد. برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌گردد. چنانچه مقدار آن در بازه ۲/۵ تا ۱۱/۵ قرار بگیرد به معنای عدم همبستگی بین خطاها است.

جدول شماره ۸: روابط بین متغیرهای پژوهش بر حسب مدل معادله‌های ساختاری

| تأثیر استاندارد مستقیم متغیرهای پژوهش     |                    |                |                            |                  |
|-------------------------------------------|--------------------|----------------|----------------------------|------------------|
| متغیرها                                   | معنویت در محیط کار | سرمایه اجتماعی | پایداری به رفتارهای اخلاقی | بهره‌وری سازمانی |
| سرمایه اجتماعی                            | ۰/۴۳**             | ۰/۰۰           | ۰/۰۰                       | ۰/۰۰             |
| پایداری به رفتارهای اخلاقی                | ۰/۳۱**             | ۰/۰۰           | ۰/۰۰                       | ۰/۰۰             |
| بهره‌وری سازمانی                          | ۰/۵۳**             | ۰/۷۶**         | ۰/۵۴**                     | ۰/۰۰             |
| تأثیر استاندارد غیر مستقیم متغیرهای پژوهش |                    |                |                            |                  |
| متغیر                                     | معنویت در محیط کار | سرمایه اجتماعی | پایداری به رفتارهای اخلاقی | بهره‌وری سازمانی |
| سرمایه اجتماعی                            | ۰/۰۰               | ۰/۰۰           | ۰/۰۰                       | ۰/۰۰             |
| پایداری به رفتارهای اخلاقی                | ۰/۰۰               | ۰/۰۰           | ۰/۰۰                       | ۰/۰۰             |
| بهره‌وری سازمانی                          | ۰/۳۰               | ۰/۰۰           | ۰/۰۰                       | ۰/۰۰             |

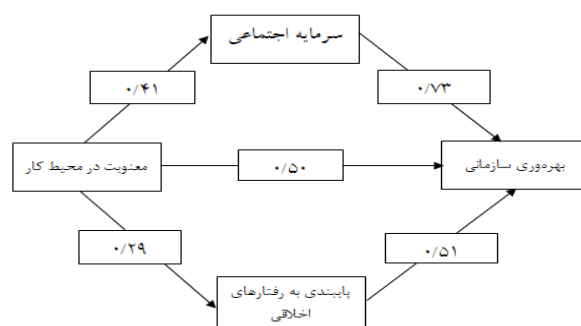
متغیرهای پژوهش تأثیر مستقیم بر بهره‌وری سازمانی داشته‌اند و بیشترین تأثیر بر بهره‌وری سازمانی مربوط به تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری ( $0/73$ ) است. به این ترتیب می‌توان مدل ساختاری روابط بین متغیرها را با یکدیگر و با شاخص‌های آن مطابق شکل ۱ ترسیم کرد. بر اساس شکل ۱، معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی تأثیر غیرمستقیم ( $0/30$ ) بر بهره‌وری سازمانی داشته است.

جدول ۹. مقایسه شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی و مدل اصلاح‌شده را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۸، هر چند در مدل پیشنهادی اولیه، سه شاخص کای‌اسکوئر نسبی (CMIN/DF)، نیکویی و برازش انطباقی (AGFI) و شاخص برازش هنجارشده مقتصد (PNFI)، برازش مدل را تایید می‌کند؛ با این وجود، شاخص‌های دیگر از جمله شاخص‌های نیکویی زیرنویس برازش (GFI)، شاخص برازش افزایش (IFI)، شاخص برازندگی توکر-لویس (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و جذر میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، عدم برازش مدل پیشنهادی را تایید کرده و نشان می‌دهد که نیازی به اصلاح مدل نیست.

مدل‌یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است (هومن، ۱۳۸۴، ۱۱). این روش امکان برقراری چندین رابطه را به صورت همزمان به محقق می‌دهد که از این رو به آن مدل رگرسیون چندگانه گفته می‌شود.

جدول شماره ۹: مقایسه شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری پژوهش

| شاخص‌ها        | CMIN/DF | GFI    | AGFI   | IFI    | TLI    | CFI    | PNFI   | RMSEA  |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| بازه قابل قبول | ۱ تا ۵  | > ۰/۹۰ | > ۰/۸۰ | > ۰/۹۰ | > ۰/۹۰ | > ۰/۹۰ | > ۰/۵۰ | > ۰/۰۸ |
| برآزش مدل      | ۲/۹۸    | ۰/۹۰   | ۰/۸۳   | ۰/۹۰   | ۰/۹۱   | ۰/۹۳   | ۰/۶۳   | ۰/۰۷۹  |



شکل شماره ۱: مسیرهای مدل

بر اساس این شکل، معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر غیرمستقیم داشته است.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارائه مدل تأثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش

واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پابندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز بوده است و نتایج حاصل از یافته‌ها بدین شرح است؛ با توجه به نتایج بدست آمده از رگرسیون همزمان، می‌توان نشان داد که معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده‌ی مثبت برای بهره‌وری سازمانی می‌باشد، همچنین معنویت در محیط کار به عنوان پیش‌بینی کننده‌ای مستقیم برای سرمایه اجتماعی، پابندی به رفتارهای اخلاقی می‌باشد. بهبود رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی در دانشگاه تبریز می‌باشد. به طور کلی متغیرهای پژوهش نشان دهنده تاثیر مستقیم بر بهره‌وری سازمانی است که بیشترین تاثیر بر بهره‌وری سازمانی نیز به وسیله سرمایه اجتماعی انجام می‌شود.

مدل ساختاری روابط بین متغیرها نیز نشان داد که معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پابندی به رفتارهای اخلاقی تاثیر غیرمستقیم بر بهره‌وری سازمانی داشته است. همچنین، نتایج حاصل از بررسی داده‌ها نشان دهنده نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پابندی به رفتارهای اخلاقی می‌باشد.

با بررسی نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر، یافته‌های بدست آمده از پژوهش‌های پژوهشگرانی از جمله؛ باقری و همکاران (۱۳۹۸)، شیری و نصرالهی وسطی (۱۳۹۶)، قنبری و نویدی (۱۳۹۶)، جلالی فراهانی و فریدونی (۱۳۹۶)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶)، اسماعیل پور و نیکوکار (۱۳۹۶)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، سوزبیلیر (۲۰۱۸)، بلا و همکاران (۲۰۱۸)، دیمیترو و داکت (۲۰۱۸)، میتال و دورفمن (۲۰۱۲)، همسو است.

### پیشنهادهای کاربردی

از آنجا که معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی تاثیر دارد، در جهت بهبود معنویت در محیط کار به منظور افزایش بهره‌وری سازمانی تعریف نقش هر یک از کارکنان در جهت رسالت و فلسفه وجودی سازمان و همچنین توجه به نیازهای روحی و معنوی کارکنان، تعریف دقیق و شفاف ارزش‌های سازمانی و دادن روحیه برتری به کارکنان می‌تواند موجب بهبود معنویت در محیط کار شود.

در رابطه با معناداری معنویت محیط کار بر سرمایه اجتماعی می‌توان گفت؛ احساس مفید بودن در سازمان، همچنین احساس یکپارچگی کارکنان می‌تواند موجب بهبود محیط کار شود؛ بنابراین کار برای کارکنان ارزش تلقی شده و افراد از یکدیگر حمایت می‌کنند.



در رابطه با معناداری معنویت محیط کار بر پایبندی به رفتارهای اخلاقی می‌توان گفت که معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. بنابراین، فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی می‌کند؛ تا جایی که بتواند نقش خود را به خوبی و به طور صحیح انجام دهد.

در رابطه با معناداری سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در بهره‌وری سازمان می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی متمرکز بر رفتار انسان‌ها با یکدیگر است که دارای ابعاد مختلف همچون اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی است. این سرمایه با ارتباط هر چه بهتر و بیشتر رشد کند به بالندگی می‌رسد. از سویی نیز ارتباط منسجم‌تر کارمندان، اعتماد آنها را به یکدیگر و مشارکت آنها را در انجام دادن امور بیشتر می‌کند.

در رابطه با معناداری معنویت محیط کار با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی می‌توان گفت که اگر کارکنان دانشگاه احساس کنند خدا بر امور آنها نظارت دارد، آنگاه از موقعیت‌های سودجویی و بهره برداری نادرست فراهم شده، به دلیل ترس از خدا دوری می‌کنند و اگر فرصتی برای تخریب دیگران فراهم شود، اقدامی انجام نمی‌دهند و چون خداوند را ناظر بر فکر و اندیشه خود می‌دانند، حتی فکر انجام کار ناصواب را نمی‌کنند و ارزش‌های معنوی در محیط کار برایشان بسیار مهم و محترم وارزشمند می‌شود؛ در این صورت، میزان رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه افزایش می‌یابد و در نتیجه بهره‌وری سازمان نیز افزایش می‌یابد.

همچنین اگر بین ارزش‌های فردی کارکنان و اهداف سازمان سازگاری وجود داشته باشد؛ اشتغال و داشتن نقش مؤثر اجتماعی که به جامعه برمی گردد، برای کارکنان مهم باشد؛ هنگام کار کردن احساس رضایت خاطر به کارکنان دست دهد و احساس کنند کارشان در سازمان معنادار و مفید است؛ اغلب روزها هنگام آمدن به محل کار احساس لذت خاصی بکنند و از اینکه محیط و نوع کار را آرامش بخش می‌بینند، احساس شادابی شغلی داشته باشند؛ در این صورت، میزان بهره‌وری سازمان نیز افزایش می‌یابد. و در آخر پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه برنامه‌هایی را جهت افزایش معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی، پایبندی به رفتارهای اخلاقی ترتیب دهند، تا بهره‌وری سازمانی افزایش یابد.

### محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر نیز همانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که از جمله آنها می‌توان گفت که جامعه آماری پژوهش محدود به کارکنان دانشگاه تبریز بوده است که در تعمیم نتایج آن باید احتیاط نمود.

## منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب، روشندل اربطانی، طاهر، سخندان، الناز. (۱۳۹۶). تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*. دوره ۶، شماره ۱۴، ص ۱۷۷-۱۹۲.
- ارجمندنیا، علی اکبر و حجازی، رضوان و بغزیان، آبرت و اعتمادی عیدگاهی، سارا، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر ایجاد حساب اجتماعی بر رفتار غیر اخلاقی حسابداران: با نقش واسطه‌ای عدم پایبندی به اخلاق و احساس گناه، *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، سال چهارم، شماره هفتم، بهار و تابستان، صص ۶۳-۱۰۲.
- اسماعیل‌پور، رضا، نیکوکار، هانی (۱۳۹۶) بررسی تأثیر رهبری متعالی بر بهره‌وری سازمانی با تأکید بر معنویت در محیط کار، *مدیریت بهره‌وری*، دوره ۱۱، شماره ۴۰، صص: ۱۵۹-۱۸۴.
- باقری مسلم، کیانی مهرداد، تهمتنی محمد، (۱۳۹۸) رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتار اخلاقی. *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*. جلد ۱، شماره ۱۴، صص: ۳۵-۴۲.
- ثابت، عباس و فیلی، اردلان و توکلی، عبدالله و رازقی، سعید، (۱۳۹۷)، تحلیل متغیرهای سازمانی مرتبط با رفتار اخلاقی کارکنان، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان، صص ۸۹-۹۸.
- جلالی فراهانی، مجید و فریدونی، مسعود (۱۳۹۶). ارائه مدلی از تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان. *مدیریت ورزشی*. دوره ۹، شماره ۲، صص: ۲۸۶-۲۷۳.
- جودزاده، مهتا و یعقوبی، نورمحمد و روشن، سیدعلیقلی و نداف، مهدی، (۱۳۹۸)، طراحی مدل بومی شناخت، سنجش و آسیب شناسی فرهنگ بهره‌وری (مطالعه‌ای در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب)، *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، سال دوازدهم، شماره ۴۸، بهار، صص ۳۷-۷۵.
- رحمدل، هادی و سامانیان، مصیب و کفاش‌پور، آذر، (۱۳۹۸)، تبیین و ارائه مدل بومی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران صنعت بانکداری، *مجله اخلاق زیستی*، دوره نهم، شماره ۳۲، تابستان، صص ۸-۱۸.
- زارع شاه آبادی، اکبر و اسلامی، بهروز و مهدی پورخوراسانی، ملیحه (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد. *فصلنامه خانواده و پژوهش*. دوره ۱۶، شماره ۱، صص: ۸۳-۱۰۰.
- شریفی فرد امل، حربی آزاده، بهارلو مصطفی، منتخب یگانه محمد (۱۳۹۸) طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندهای رفتار اخلاقی، *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*، دوره ۱۴، شماره ۴، صص: ۱۰۴-۱۱.
- شیری، اردشیر، نصرالهی وسطی، سیمین (۱۳۹۶) تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار، *مطالعات مدیریت* (بهبود و تحول)، دوره ۲۶، شماره ۸۴، صص: ۳۳-۵۲.

صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه علی میان معنویت در محیط کار و متغیرهای سلامت روان‌شناختی در دانشگاه علوم پزشکی بابل با رویکرد دیمتل، *دو ماهنامه سلامت کار ایران*، دوره ۱۴، شماره ۲، خرداد و تیر، صص ۱۵۶-۱۶۴.

عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۹۷) تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری با خلاقیت، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، جلد ۱۳، شماره ۳، صص: ۷۹-۸۴.

علیزاده، سیماء، (۱۳۹۷)، رابطه بین معنویت در محیط کار، به عنوان یک مؤلفه اخلاقی، و کار تیمی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال سیزدهم، شماره ۳، پاییز، صص ۱۲۳-۱۳۰.

غفاری رحمان، (۱۳۹۷). تفکر راهبردی مدیران و معنویت در محیط کار عامل محرک رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه علم مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، دوره ۱۳۹۷، شماره ۲۲، صص: ۳۵-۶۰.

غلاوندی، حسن و سلطانزاده، وحید و امیری، علی‌رضا (۱۳۹۰) پیش بینی مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دبیران بر اساس ویژگی‌های رهبری خدمتگذار مدیران در مدارس متوسطه نده. *اندیشه‌های نوین تربیتی*. دوره ۷، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۶۰.

قنبری، سیروس، نویدی، پرویز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی همدان)، *جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره ۲۸، شماره ۲ (پیاپی ۶۶)، صص ۳۵-۴۸.

محبی، محمدمهدی، (۱۳۹۸)، رابطه اخلاق کاری و فناوری اطلاعات و ارتباطات با گسترش بازاریابی الکترونیکی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال چهاردهم، شماره ۱، بهار، صص ۱۳۷-۱۳۹.

محمدی مقدم، یوسف و جوری، بهنوش و نوری‌زاده، فهمیه، (۱۳۹۸)، بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی، *مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، سال چهارم، شماره ۵۱، بهار، صص ۱۱۳-۱۳۹.

نادی، محمدعلی و عزیزی، هاجر و مسجدی، نفیسه، (۱۳۹۸)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری، *مجله روانشناسی*، سال بیست و سوم، شماره ۱ (پیاپی ۸۹)، بهار، صص ۸۳-۹۸.

نامور، محمد و رضوی، سیدمحمدحسین و کلاته سفیری، معصومه، (۱۳۹۷)، اثر سرمایه فکری بر بهره‌وری با تأکید بر تسهیم دانش در کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۱۷)، بهار، صص ۲۵-۳۲.

نوروزی کوهدشت، رضا و مهدیان، محمد جعفر و پرموز، مهناز و شهبازی مقدم، غلام رضا (۱۳۹۸) رابطه معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، *پژوهش در دین و سلامت*، دوره ۵، شماره ۲، صص ۲۳-۳۶.

نیکوکار، هانی و اکبری، محسنو آهی، پرویز و قیاسی، رضا (۱۳۹۸) تبیین نقش رهبری آینده نگر در بهبود بهره‌وری سازمانی با میانجیگری تعهد سازمانی، *پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*. دوره ۱۴، شماره ۱، صص: ۱۰۱-۱۲۲.

Adeyeye, J.O.; Adeniji, A. A.; Osinbanjo, A.O.; Oludayo, O.A, (2015), Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria, *International Conference on African Development Issues* (CU-ICADI): Social and Economic Models for Development Track, PP.267-273.

Amah, E., & Ahiauzu, A. (2013). Employee involvement and organizational effectiveness. *Journal of Management Development*, 32(7), 661-674.

Amin, Sh; Adriani, Z; Khaerud, D; Habibi, (2020). DATASET for validation the relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and workplace deviance. *Data in Brief*. 31(1), 1-8.

Bella, RL, Osvaldo LQ, Fernando TF, Marlene JS. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective, *Sustainability*, Vol.10,No.1887; PP.1-13.

Cai, W; Polzin, F; Stam, E (2021) Crowd funding and social capital: A systematic review using a dynamic perspective. *Technological Forecasting & Social Change*. 162. 1-22.

Chawl, V., & Gud, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human Values*, 16(2), 157-167.

Dimitriou, Ch. K; ristina K. Ducette, J. P.(2018) An analysis of the key determinants of hotel employees' ethical behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34(1). 66-74.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.

Garg, N.(2017). Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2) 1-21).

Gift R.A. A; Obindah F.(2020). Examining the influence of motivation on organizational productivity in Bayelsa state private hospitals. *Open Access J Sci*, 4(3):94-108.

Herrero, I. (2018). How Familial Is Family Social Capital? Analyzing Bonding Social Capital in Family and Nonfamily Firms. *Family Business Review*, 0(0). 1-19.

- Haldorai, K; Kim, W; Howook, G(2020) Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 86(1), 1-11.
- Ingram B. C., Teigland, R., Vaast, E.,(2019). Designed entrepreneurial legitimacy: the case of a Swedish crowdfunding platform. *European J. of Inf. Syst.* 28 (3). 318-335.
- Joelle, M; Coelho, A. M,(2018) The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. The International *Journal of Human Resource Management*, 3, 1-26.DOI: 10.1080/09585192.2017.1314312.
- Krahnke, Keiko; Robert A. Giacalone & Carole L. Jurkiewicz (2003). *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 396-405.
- Lakhwani, M; Dastane, O;, Omkar, Satar, N. S. M; Johai, Z.(2020). The Impact of Technology Adoption on Organizational Productivity. *Journal of Industrial Disribution & Business*, 11(4), 7-18.
- Leddy, A. M; Whittle, J. B; Shieh,., Jacqueline, R. D.; Ofotokun, I. E; Weiser, S.D,(2020), Exploring the role of social capital in managing food insecurity among older women in the United States.*Social Science & Medicine*, 256. 1-8.
- Li, S., Chen, Y.(2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Front. Psychol.* 9, 1273.
- Meriac, J.P.; D.J. Woehr & C. Banister (2010). "Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence across Three Cohorts". *Journal of Business and Psychology*, 25: 315-324.
- Mittal, R. and Dorfman, P. (2012) "Servant Leadership Across Cultures", *Journal of World Business*, 47(4): 555-575.
- Milliman, J., Gatling, A., Kim, J.S., 2018. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *J. Hosp. Tour. Manag.* 35, 56–65.
- Sozbilir F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations, *Journal: Thinking Skills and Creativity*, Vol 27, PP.92-100.
- Salahudin, S. N. B; Baharuddin, S. S. ; Abdullah, M. S; Osman, A(2016) The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment . *7th International Economics & Business Management Conference*, 5th & 6th. 582-590.
- Waster, D; Jeorg, P.R. (2013). Information processing and strategic decision-making in small and medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. *International Small Business Journal*, 31(2), 192-216.