



<https://jas.ui.ac.ir/?lang=en>

Journal of Applied Sociology

E-ISSN: 2322-343X

Vol. 32, Issue 2, No.82, Summer 2021, pp. 29-48

Received: 31.12.2019 Accepted: 28.09.2020

Research Paper

The Impact of Spirituality in the Workplace on Organization Identity with the Mediating Role of Organizational Health and Deviant Behavior

Hadi Teimouri  *

Associate Professor, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran
h.teimouri@ase.ui.ac.ir

Ali Safari

Associate Professor, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran
a.safari@ase.ui.ac.ir

Afshin Jahanbazi Goujani

PhD. Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran
afshinjahanbazi@yahoo.com

Zahra Babaahmadi Milani

MA. Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran
z.ahmdi2001@gmail.com

Introduction:

The globalization and growth of employee demand for rich and nurturing work environments have led employees to seek more than just economic rewards in their jobs. The rapid growth of the concept of spirituality in the workplace and its applications in improving performance, effectiveness, dissemination of culture, and its impact on the development of strategies for the organization have become so important that spirituality in the workplace today is gradually penetrating many environments. Various dimensions of spirituality in the workplace have been examined. The organizational identity is formed in the form of a spirit that governs the workflow and how members think and feel about the organization. Having an organizational identity makes each person prefer the interests of his organization to their fleeting interests and invest in spirituality in his work and consider the success of the organization as his success. Having an organizational identity makes each person do not look at his work environment only as a workplace. Organizational identity is considered a competitive strategy. Thus, it is very important to pay attention to this issue. This study aimed to investigate the effect of spirituality in the workplace on the organizational identity with the mediating role of deviant behaviors and organizational health.

Materials and Methods:

This research was applied, descriptive survey, and correlational in terms of the purpose, nature, and method. The statistical population consisted of managers and experts of Isfahan Province Gas Company. Out of 1532 managers and experts of this company, 243 were selected using the stratified random sampling method appropriate to the sample size. The method of data collection was a researcher-made questionnaire. Cronbach's alpha was used to evaluate the reliability of the questionnaire. The reliability of all criteria was higher than 0.6; therefore, the reliability of the questionnaire was confirmed. Content and structure validations (confirmatory factor analysis) were used to evaluate the validity of the questionnaire. Data analysis was

performed using PSS24 and Amos24 software through structural equation modeling.

Discussion of Results and Conclusions:

The findings of the hypotheses showed that the model had a good fit. The results of testing the hypotheses showed that spirituality in the workplace had a significant and positive effect on organizational identity and organizational health. Spirituality in the workplace had a significant and inverse effect on deviant behavior. Based on the results of the research, if there is an emphasis on spirituality in the organization, organizational identity is strengthened. According to this result, if the organization is moving in a direction that the spirituality of the employees will increase,

* Corresponding author

Teimouri, H., Safari, A., Jahanbazi Goujani, A., Babaahmadi Milani, Z. (2021). The impact of spirituality in the workplace on organization identity with the mediating role of organizational health and deviant behavior. *Journal of Applied Sociology*, 32(2), 29-48.



2322-343x / © 2021 The Authors. Published by University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<http://dx.doi.org/10.22108/jas.2020.120847.1850>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085745.1400.32.2.2.0>

employees will be less inclined to exhibit deviant behaviors. With the growth of spirituality in employees, there will be a barrier in them to show incorrect behaviors and act as a controlling factor. Deviant behaviors and organizational health also had a significant effect on organizational identity. Based on the results of the present study, if there was an emphasis on spirituality in the organization, organizational identity was strengthened. The mediating role of deviant behaviors regarding the effect of spirituality in the workplace on organizational identity was approved. But, the mediating role of organizational health regarding the effect of spirituality in the workplace on organizational identity was not approved.

Keywords: Spirituality in the workplace, Organizational Identity, Organizational Health, Deviant Behavior.

References:

Abernethy, M. A., Bouwens, J., & Kroos, P. (2017) Organization identity and earnings manipulation. *Accounting, Organizations and Society*, 58, 1-14.

Afsar, B., & Badir, Y. (2017) Workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: the mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29 (2), 95-109.

Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016) Occupational health and safety and organizational commitment: evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*, 7 (3), 225-230.

Amrollahi Biuki, N., Sarvari, M., & Taghizadeh, A. R. (2018) Explaining the moderating role of freedom of expression in relation between the phenomenon of organizational dissent and organizational identity. *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, 6 (1), 143-155 (in Persian).

Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018) The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 233-249.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000) Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.

Balmer, J. M. (2017) The corporate identity, total corporate communications, stakeholders' attributed identities, identifications, and behaviors continuum. *European Journal of Marketing*, 51 (9-10), 1472-1502.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000) Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349.

Berdibayeva, S., Garber, A., Ivanov, D., Satybalдина, N., Smatova, K., & Yelubayeva, M. (2016) Identity crisis resolution among psychological correction of deviant behavior of adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 977-983.

Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015) Bait and switch or double-edged sword? the (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, 68 (1), 157-178.

Bowling, N. A., & Gruys, M. L. (2010) Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20 (1), 54-61.

Bullinger, B. (2017) Companies on the runway: Fashion companies' multimodal presentation of their organizational identity in job advertisements. In Markus A. (Ed.) (2017) *Multimodality, Meaning, and Institutions*, Emerald Publishing Limited. 145-177.

Chen, C. T., & King, B. (2018) Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8.

Cheney, G. (1983) The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69 (2), 143-158.

Christian, J. S., & Ellis, A. P. (2014) The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119 (2), 193-208.

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004) Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 599-609.

Fanggida, E., Rolland, E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016) Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. (Study on the lecturer of private universities in the Kupang city-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.

Flint, D. J., Signori, P., & Golicic, S. L. (2018) Corporate identity congruence: a meanings-based analysis. *Journal of Business Research*, 86, 68-82.

Frandsen, S. (2017) The silver bullet of branding: fantasies and practices of organizational identity work in organizational identity change process. *Scandinavian Journal of Management*, 33 (4), 222-234.

Gatling, A., Kim, J., & Milliman, J. (2016) The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: a self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (3), 471-489.

Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015) A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1-10.

Ghasemzadeh Alishahi, A., Rabiei, M., & Kazemzadeh Beytali, M. (2015) The relationship of individual accountability with job stress and work deviant behavior among nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 4 (1), 27-38 (in Persian).

Golparvar, M., Vaseghi, G., & Mosahebi, M. R. (2010) The moderating role of conflict with supervisor and coworkers and conflict management styles in relation between stress and exhaustion with deviant behaviors. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 1 (5), 59-73.

Hemmati Nodoust Guilani, M., Hasanzadeh, M. S., & Monzavi, F. (2015) Investigating the relationship between workplace spirituality and organization-based self-esteem. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 4 (1), 51-74 (in Persian).

Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987) Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20 (4), 30-37.

Jannah, S. M., & Santoso, C. B. (2017) The impact of workplace spirituality on organizational citizenship

- behavior: the roles of organizational identification and perceived organizational supports. *Asia Pacific of Advanced Business and Social Studies*, 3 (2), 13-20.
- Javadipour, M., & Parsajoo, A. (2015) The relationship between employee empowerment and organizational health of the general directorate of sports and youth of hamadan province. *Bi-Quarterly Journal of Human Resource Management in Sports* 3 (1), 146-149.
- Kalantari, M. R., & Khalili, R. N. (2018) The relationship between spirituality in workplace, organizational commitment and professional ethics among girl's senior high school teachers. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 12 (2), e62356.
- Kamrani Mahni, M., & Kamrani Mahni, M. (2016) *Investigating the relationship between spirituality in the workplace and deviant behaviors of employees in airports in kerman province*. The Second International Conference on Management Cohesion and Development Economics, Tehran, Osve University (in Persian).
- Karami, A., & Salimian, M. (2018) Organizational independence pattern of central bank of the islamic republic of iran based on organizational health. *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*, 9 (2), 88-100.
- Khorasani Toroghi, H., Rahimnia, F., Gholamreza Malekzadeh, Gh., & Mortazavi, S. (2018) Relationship between abusive leadership style and deviant behavior (Case Study: Sport and youth organizations of northern khorasan). *Human Resource Management in Sport Journal*, 5 (1), 133-146 (in Persian).
- Kurt, Y., Yamin, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2016) Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: the case of anatolian tigers. *European Management Journal*, 34 (6), 686-700.
- Lok, P., Rhodes, J., & Westwood, B. (2011) The mediating role of organizational subcultures in health care organizations. *Journal of Health Organization and Management*, 25 (5), 506-525.
- Lyngdoh, T., Liu, A. H., & Sridhar, G. (2018) Applying positive psychology to selling behaviors: a moderated-mediation analysis integrating subjective well-being, coping and organizational identity. *Journal of Business Research*, 92, 142-153.
- Mehta, T. G., Atkins, M. S., & Frazier, S. L. (2013) The organizational health of urban elementary schools: school health and teacher functioning. *School Mental Health*, 5 (3), 144-154.
- Mesmer-Magnus, J. R., Asencio, R., Seely, P. W., & DeChurch, L. A. (2018) How organizational identity affects team functioning: the identity instrumentality hypothesis. *Journal of Management*, 44 (4), 1530-1550.
- 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.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018) The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Momenpor, N., Hasani, M., & Qasemzade, A. (2017) The moderating role of organizational identity concerning psycho-structural capital and citizenship and deviant behaviors of employees of the general directorate of education in alborz province. *Organizational Culture Management*, 16 (1), 219-236 (in Persian).
- Naemi, M., & Naemi, Z. (2016) *Investigating the effect of spirituality in the workplace and organizational identity on job innovation of teachers in girls' vocational schools in mashhad*. Second World Conference on Scientific Research in Management, Accounting, Law and Social Sciences. Shiraz (in Persian).
- Nair, N., & Bhatnagar, D. (2011) Understanding workplace deviant behavior in nonprofit organizations: toward an integrative conceptual framework. *Nonprofit Management and Leadership Journal*, 21 (3), 289-309.
- Nasr Isfahani, A., Farokhi, M., & Amiri, Z. (2015) The effect of islamic spirituality on organizational citizenship behavior and determining the mediating role of organizational identity (Case Study: High school sports teachers in isfahan). *Sports management studies journal*, 8 (38), 181-200 (in Persian).
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015) Called to commitment: an examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132 (4), 859-872.
- O'Connor, P. J., Stone, S., Walker, B. R., & Jackson, C. J. (2017) Deviant behavior in constrained environments: sensation-seeking predicts workplace deviance in shallow learners. *Personality and Individual Differences*, 108, 20-25.
- Parsch, J. H., & Baughman, M. S. (2010) Towards healthy organizations: The use of organization development in academic libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 36 (1), 3-19.
- Razi, S., Akbai, M., Shakiba, H., & Marzban, S. (2015) Relation between organizational health and spirituality with organizational entrepreneurship. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10 (2), 109-118 (in Persian).
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevali, M. (2018) Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26 (5), 740-758.
- Salarzehi, H., Aramesh, H., & Mohammadi, M. (2010) Organizational spirituality and its impact on consumption model of employees in governmental organizations in iran (Case study). *International Journal of Business and Management*, 6 (1), 137-144.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2012) *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Shamsuddin, E., Alamdari, A., Porhemmat, M., & Nejati, M. (2018) Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and organizational health of the staff of yasouj university of medical sciences. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10 (1), 495-503.
- Shoss, M. K., Jundt, D. K., Kobler, A., & Reynolds, C. (2016) Doing bad to feel better? an investigation of within-and between-person perceptions of counterproductive work behavior as a coping tactic. *Journal of Business Ethics*, 137 (3), 571-587.
- Singh, A., & Jha, S. (2018) Scale development of organizational health construct. *Global Business Review Journal*, 19 (2), 357-375.

- Tavakoli, M., & Sharatmadari, M. (2014) Investigating the impact of spirituality in the workplace and organizational commitment on job satisfaction of the staff of the representation of the supreme leader in universities. *Management in Islamic University*, 4 (1), 59-76 (in Persian).
- Valizade, S. (2016) *Investigating the relationship between genuine leadership and organizational health with job eagerness in yasouj secondary school teachers*. Master Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan (in Persian).
- Vatankhah, S., & Raoofi, A. (2018) *Psychological entitlement, egoistic deprivation and deviant behavior among cabin crews: An attribution theory perspective*. *Tourism Review*.
- Vitell, S. J., King, R. A., Howie, K., Toti, J. F., Albert, L., Hidalgo, E. R., & Yacout, O. (2016) Spirituality, moral identity, and consumer ethics: a multi-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 139 (1), 147-160.
- Zameni, F. (2015) Investigating the relationship between the development of ethical behavior by managers and the health of the organization. *Biological Moral*, 6 (20), 47-67 (in Persian).
- Zhang, R., Redfern, K., Newman, M. A., & Ferreira-Meyers, K. (2016) If you are emotionally intelligent: the effects of customer-related social stressors on counterproductive work behavior for front-line service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 24 (3), 260-271.
- Zhang, S. (2018) Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161 (3), 687-705.

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی

هادی تیموری^{ID*}، دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

h.teimouri@ase.ui.ac.ir

علی صفری، دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

a.safari@ase.ui.ac.ir

افشین جهانبازی گوجانی، دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

afshinjahanbazi@yahoo.com

زهرا باباحمدی میلانی، کارشناسی ارشد مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

اصفهان، ایران

z.ahmdi2001@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی انجام شده است و از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را مدیران و کارشناسان شرکت گاز استان اصفهان تشکیل داده‌اند که از بین ۱۵۳۲ نفر از مدیران و کارشناسان این شرکت، ۲۴۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه، انتخاب و داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته گردآوری شدند. برای سنجش روایی، از روش روایی محتوایی و سازه و برای سنجش پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهند روایی و پایایی پذیرفتنی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS20 و AMOS20 انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهند معنویت در محیط کار تأثیر معنادار و مثبتی بر هویت سازمانی ($B=0/57$) و سلامت سازمانی ($B=0/14$) دارد و بر رفتار انحرافی، تأثیر معنادار و معکوس ($B=-0/19$) دارد. همچنین رفتار انحرافی و سلامت سازمانی بر هویت سازمانی به ترتیب با ضریب $B=-0/19$ و $B=0/33$ تأثیر معنادار دارند. میانجی‌گری رفتار انحرافی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأیید شد؛ اما میانجی‌گری سلامت سازمانی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأیید نشد.

واژه‌های کلیدی: معنویت در محیط کار، هویت سازمانی، رفتار انحرافی، سلامت سازمانی

* نویسنده مسئول

تیموری، ه. صفری، ع. جهانبازی گوجانی، ا. باباحمدی میلان، ز. (۱۴۰۰). «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی». جامعه‌شناسی کاربردی، (۸۲)، ۲۹-۴۸.



2322-343x / © 2021 The Authors. Published by University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<http://dx.doi.org/10.22108/jas.2020.120847.1850>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085745.1400.32.2.2.0>

www.SID.ir

مقدمه و بیان مسأله

جو و فضای سازمان‌ها همواره از عوامل مؤثر بر شکل‌دهی رفتارها، احساسات و نگرش‌های کارکنان است؛ بنابراین، یکی از رسالت‌های مهم سازمان‌ها ایجاد جو و فضایی است که در آن کارکنان بتوانند با رضایت خاطر و احساس امنیت کامل در زمینه انجام وظایف شغلی، حداکثر تلاش خود را به کار ببرند. معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و مدیران در سطوح مختلف را به خود معطوف کرده (Gazica & Spector, 2015; Neubert & Halbesleben, 2015) و در دهه‌های اخیر شهرت جالب‌توجهی پیدا کرده است (Milliman et al., 2018: 58)؛ به طوری که مرکز بسیاری از پژوهش‌ها قرار گرفته است (Vatankhah & Raoofi, 2015: 160; Berkelaar & Buzzanell, 2018: 52). مطالعات اخیر نیز نشان می‌دهند تعداد افراد در جستجوی معنا و معنویت در محیط کار در حال افزایش است (Afsar & Badir, 2017). معنویت در محیط کار به کارکنان با این نگاه می‌نگرد که روح آنها به تغذیه نیاز دارد و تأکید آن بر ارزش‌های انسانی است (Zhang, 2018: 3). افراد دارای معنویت زیاد، تلاش می‌کنند با سازمان و همکاران خود همبستگی بالایی داشته باشند و نسبت به سازمان خود و برای خدمت و کمک به دیگران وفادار باشند که تمام این موارد، به وجود هویت سازمانی در کارکنان نیازمند است (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸۱-۱۸۲) و از آنجا که هویت سازمانی از نگاه مدیریت، دارای راهبردی محسوب می‌شود که می‌تواند سبب دستیابی به اهداف راهبردی سازمان شود، اهمیت ویژه‌ای دارد (Frandsen, 2017: 226)؛ زیرا فرد با هویت سازمانی بالا سرنوشت خود و سازمان را متصل به هم می‌داند و با روحیه بهتری کار می‌کند؛ به‌ویژه آن دسته از کارمندانی که سرمایه انسانی محسوب می‌شوند (Bullinger, 2017: 147). در همین زمینه، سازمان‌ها به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود باشند. توجه به عامل انسانی در

سازمان‌ها و رفتار آنها گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی به آن توجه شده است (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۴). در بیشتر مطالعات انجام شده در زمینه رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان‌ها، رشد و پیشرفت سازمان یا کاهش هزینه‌های آن مدنظر قرار می‌گرفت؛ اما رفته‌رفته متغیرهایی مانند خشونت در محیط کار، دزدی، بی‌تفاوتی در زمینه مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی وارد مطالعات رفتار سازمانی شدند (Zhang et al., 2016: 263) که نتایج مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند؛ بلکه هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان می‌کردند (Aryati et al., 2018: 237؛ خراسانی‌طرقی و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرفی، امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و میل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموع سازمان بتواند با داشتن محیط کسب و کار رقابتی موفق شود. این سازمان‌ها برای ایجاد شرایطی اقدام می‌کنند که کارکنان با کار خود پیوند یابند؛ یعنی با کار عجین شوند و برای انجام آن انگیزه و اشتیاق شدید داشته باشند و در نهایت، تحرک و خلاقیت بیابند (جوادی‌پور و پارساجو، ۱۳۹۴). چنانچه مدیران سازمان نسبت به سلامت سازمانی بی‌توجه باشند، سازمان با تبعاتی چون افزایش غیبت و بی‌تعهدی کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه انگیزش و نادیده‌انگاشتن اعتبار سازمان به وسیله کارکنان، بی‌اعتمادی بین کارکنان سازمان، کاهش بهره‌وری سازمان (ضامی، ۱۳۹۵)، افزایش هزینه‌های سازمان، مشکلات و ناتوانی‌های مدیریت در اداره و کاهش رضایت شغلی روبه‌رو می‌شود (ولی‌زاده، ۱۳۹۶). وجود سلامت در سازمان موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش ارتقای مهارت‌ها برای سازش بیشتر می‌شود؛ زیرا در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا وجود خواهند داشت که کانال‌های ارتباطی باز و سودمندی دارند (Singh & Jha, 2018: 360) و دوست دارند در محیط کار

پژوهشی تجربی آن را به کار گرفتند. این سه بعد با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی متناظر و شامل احساس معنا در کار فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی است (Kalantari & Khalili, 2018; Gatling et al., 2016: 474).

احساس معنا در کار فردی به احساس عمیق معنا و هدف‌داشتن در کار اشاره دارد (Ashmos & Duchon, 2000: 431). شامل این فرض است که فرد انگیزه‌ها، تمایل و علاقه برای انجام فعالیت‌هایی دارد که معنی بیشتری به زندگی او و دیگران می‌بخشند (Ashmos & Duchon, 2000: 136). این بعد با شاخص‌هایی همچون لذت بردن و انرژی گرفتن از کار و درک معنی و مفهوم کار شناخته می‌شود (همتی نوع‌دوست گیلانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۴). احساس همبستگی در گروه، پیوستگی و ارتباط با دیگران را شامل می‌شود (Fanggida et al., 2016: 640). این بعد براساس این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران می‌بینند و نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و هویت درونی افراد دیگر وجود دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط حسی، ذهنی و روحی میان کارکنان از جمله حمایت، آزادی بیان و توجه واقعی است (Ashmos & Duchon, 2000: 137). بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه حسی قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است (Fanggida et al., 2016: 640). همسویی ارزش‌های فرد با سازمان به این معناست که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان کاری قوی دارند و سازمان به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (میرزایی توکلی و شریعت‌مداری، ۱۳۹۴: ۶۳). هماهنگی با ارزش‌های سازمان به این فرض مربوط است که هدف شخص از خود او بزرگ‌تر است و باید با دیگران یا جامعه تعامل برقرار کند (Ashmos & Duchon, 2000: 137).

هویت سازمانی

حضور داشته باشند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. با توجه به اینکه سازمان‌های دولتی در ایران، نبض اقتصادی کشور را در اختیار دارند و بخش جالب‌توجهی از بودجه سالانه کشور را مصرف می‌کنند، توجه به امر پژوهش در فرایندهای مختلف آن به‌ویژه درباره مؤلفه‌های مرتبط با بهبود رفتار و نگرش‌های کارکنان اهمیت فراوانی دارد. همچنین با توجه به خدماتی بودن شرکت گاز و اهمیت رضایت و انگیزش افراد در اینگونه سازمان‌ها به‌منزله یکی از اصلی‌ترین سازمان‌های دولتی، مطالعه معنویت در محیط کار در ایجاد محیطی بانشاط برای رهایی کارکنان از فرسودگی شغلی ضروری به نظر می‌رسد تا علاوه بر کاهش رفتارهای انحرافی و افزایش سلامت سازمانی، درنهایت، سبب هویت سازمانی شود؛ از این رو، هدف از انجام پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤالات است: آیا معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأثیر دارد یا خیر؟ آیا سلامت سازمانی و رفتار انحرافی می‌تواند نقش میانجی را بین این دو مؤلفه ایفا کنند یا خیر؟

مروری بر ادبیات پژوهش

معنویت در محیط کار

معنویت در محیط کار ساختاری پیچیده و چندبعدی است (Milliman et al., 2003: 431) که برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد (Gatling et al., 2016: 474). کورت و همکاران (2016: 690) آن را تلاشی برای یافتن هدف نهایی در زندگی، ایجاد ارتباط قوی با همکاران و هماهنگی و همسویی بین باورهای افراد و ارزش‌های سازمان تعریف کردند. معنویت پدیده‌ای جهانی است که بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد تأثیر می‌گذارد (Vitell et al., 2016). به‌طور کلی همه تعاریف ارائه‌شده درباره معنویت شامل مفاهیم تمامیت، کمال و همبستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق کارند (Salarzahi et al., 2010: 139).

میلیمان و همکارانش (2003)، از بین هفت بعدی که اشمس و دوچان در سال ۲۰۰۰ برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، سه بعد را انتخاب کردند و در

رفتارهای انحرافی رفتارهای ارادی اند که هنجارهای سازمانی را نقض و سلامت سازمان، کارکنان یا هر دو را تهدید می‌کند (Colbert et al., 2004: 601). رفتارهای انحرافی از لحاظ طبقه‌بندی‌های کنونی از زمره رفتارهای منفی محسوب می‌شوند که مشخصه‌ها یا معیارهایی همچون تخطی از هنجارها و رسوم و قواعد موردپذیرش سازمان را دارند (Christian & Ellis, 2014: 195) و به صورت عمدی، ارادی و آگاهانه (Shoss et al., 2016) انجام می‌گیرند و در نهایت، هدفمند و مبتنی بر تلافی جویی یا آسیب‌رسانی به سازمان و افرادند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند (Christian 195: 2014; Ellis &); پس اگر رفتاری تخطی از هنجارها، رسوم و قواعد باشد اما عمدی و آگاهانه نباشد و آسیب جدی به سازمان و افراد وارد نکند، از زمره رفتارهای انحرافی و ضد تولید تلقی نمی‌شود (Golparvar et al., 2010: 63).

بیشتر مطالعات در حوزه رفتار انحرافی در شرکت‌های خصوصی و انتفاعی انجام شده است. با وجود تفاوت‌های بین سازمان‌های دولتی و انتفاعی، با توجه به تأثیر رفتارهای انحرافی بر عملکرد سازمان و نیز هزینه‌هایی که بر آنها وارد می‌کند (به‌طور میانگین ۷ درصد درآمد سازمان‌ها با رفتارهای انحرافی کارمندان از دست می‌رود) (Bowling & Gruys, 2010: 195; Christian & Ellis, 2014: 55)، بررسی این مقوله در سازمان‌های دولتی نیز ضروری است (Nair & Bhatnagar, 2011); زیرا بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنان را با بحران‌های جدی تری روبه‌رو کند. بنت و رایبسنون^۱ (2000) با استفاده از دو بعد شدت رفتار و نوع آسیبی که این رفتار بر جای می‌گذارد، رفتارهای انحرافی را به دو دسته رفتارهای انحرافی بین‌فردی و سازمانی تقسیم کرده‌اند که در این پژوهش از آن استفاده شده است. رفتارهای انحرافی بین‌فردی شامل رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی و خصومت است که بین افراد صورت می‌گیرد و هدف رفتارهای انحرافی

در ابتدایی‌ترین تلاش‌های انجام‌شده برای تبیین هویت سازمان، هویت به معنای مجموع نقش و نگارها (نحوه پوشش کارکنان، لوگوی سازمان و ...) و نمادسازی تعریف می‌شود؛ ولی در حال حاضر به گمان بیشتر صاحب‌نظران، هویت همان واقعیت‌های موجود درباره سازمان است. هویت سازمانی به معنای ادراک یکی‌بودن با سازمان است (Abernethy et al., 2017: 3); در واقع، هویت، واقعیت اصلی هر سازمان را به ذی‌نفعان ارائه می‌دهد (امرالهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۵). هویت سازمانی از منابع مهم سازمان محسوب می‌شود که بر تصویر و شهرت شرکت و سازمان تأثیر می‌گذارد (Flint et al., 2018: 69-70). کارکنان دارای هویت سازمانی، درباره سازمان خود و انجام فعالیت‌هایشان انگیزه لازم را دارند (Abernethy et al., 2017). هویت سازمانی همچنین می‌تواند کاهش ترک خدمت اعضا را به‌همراه داشته باشد (Mesmer-Magnus et al., 2018).

در این پژوهش از نظر چینی استفاده شده است که عقیده دارد هویت از سه پدیده (عضویت یا احساس همبستگی، وفاداری یا حمایت از سازمان و شباهت یا درک مشخصه‌های مشترک) به‌هم آمیخته تشکیل شده است. عضویت یا احساس همبستگی دربرگیرنده احساس تعلق، دلبستگی و یا جاذبه‌های عاطفی نسبت به سازمان و غرور و افتخار از عضو شدن در آن است. وفاداری یا حمایت از سازمان، به تلاش قبلی در جهت تحقق اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی و دفاع از سازمان در مقابل عوامل خارجی اشاره دارد؛ یعنی فرد از اهداف و خط‌مشی‌های سازمان دفاع و حمایت می‌کند و نسبت به تحقق آنها از خود اشتیاق نشان می‌دهد و از این طریق میزان وفاداری اعضا به سازمان نشان داده می‌شود و در نهایت، شباهت یا درک مشخصه‌های مشترک، به ویژگی‌های مشترک ادراک‌شده به‌وسیله اعضای سازمان اطلاق می‌شود که براساس آن فرد احساس می‌کند منافع و اهداف مشترکی با سایر اعضای سازمان خود دارد و خود را با ویژگی‌های مشابه با سازمان استخدام‌کننده خود توصیف می‌کند (Cheney, 1983: 145).

رفتار انحرافی

¹ Bennett & Robinson

البرز» دریافتند بین سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی با بروز رفتارهای شهروندی و انحرافی در کارکنان رابطه وجود دارد و نقش تعدیل‌کننده هویت سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و کاهش رفتارهای انحرافی معنادار است.

کامرانی مهنی و کامرانی مهنی (۱۳۹۶) پژوهش «بررسی ارتباط میان معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی کارکنان در فرودگاه‌های استان کرمان» را انجام دادند. یافته‌های پژوهش بین ۱۶۵ نفر از کارکنان فرودگاه‌های استان کرمان نشان دادند بین متغیر معنویت در محیط کار و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

نعیمی و نعیمی (۱۳۹۶) پژوهش «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و هویت سازمانی بر نوآوری شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهرستان مشهد» را بین ۱۶۰ نفر از دبیران هنرستان‌های دخترانه مشهد در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، انجام و نشان دادند بین معنویت در محیط کار، هویت سازمانی و نوآوری شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

راز و همکاران (۱۳۹۴) پژوهش «رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی» را انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند در دانشگاه تهران بین معنویت در محیط کار، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. این بدین معناست که هرگونه بهبود معنویت در محیط کار می‌تواند سبب بهبود سلامت سازمانی و افزایش کارآفرینی سازمانی شود.

رضاپور اقدم و همکاران^۱ (2018) در پژوهش «معنویت در محیط کار و بقای سازمان» به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و ایجاد جو اخلاقی در سازمان سبب افزایش تعهد کارکنان، رفاه آنان و درنهایت، بقای سازمان می‌شود.

آریاتی و همکاران^۲ (2018) در پژوهش «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با نقش میانجی جو اخلاقی و تعهد

سازمانی، تخریب سازمان است؛ مانند سرقت از سازمان، تخریب اموال و ... (Vatankhah & Raoofi, 2018).

سلامت سازمانی

پارچ و باگمن سازمانی را سالم می‌دانند که جو کاری مناسب، توانایی حفظ، پاسخگویی در قبال وظایف به‌ویژه درباره محیط و جامعه را داشته باشد. همچنین آنان استدلال کرده‌اند که در سازمان‌های سالم، سیاست‌ها، روش‌ها و اولویت‌ها، بر توانمندسازی کارکنان و تأکید بر اهمیت آموزش مستمر، نوآوری و هماهنگی با تغییرات محیط مبتنی‌اند و برای مشتری‌مداری، عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی اهمیت زیادی قائل‌اند (Parsch & Baughman, 2010: 5). سلامت سازمان به توانایی‌های سازمان برای دست‌یابی به اهداف خود، بهبود عملکرد فرد و سازمان، حمایت و رفاه کارکنان اشاره دارد. در چنین سازمانی، رضایت و سلامت (جسمی، فکری و اجتماعی) کارکنان برای پایداری سلامت سازمانی مهم است؛ زیرا زمینه‌ای برای بهبود عملکرد سازمان به شمار می‌آید (Karami & Salimian, 2018: 90).

سلامت سازمانی سبب ایجاد محیط دلپذیری برای کار و کوشش، بالارفتن روحیه سازندگی و دست‌یابی به اهداف سازمانی (Mehta et al., 2013: 147)، افزایش سطح اعتماد بین کارکنان، توانایی و سطح تخصص آنان و افزایش کارآیی (Shamsuddin et al., 2018: 496) خواهد شد. در این پژوهش از نظر هوی و فیلمن (1987) استفاده شده است که ابعاد سلامت سازمانی را در سه سطح (فنی و اداری و نهادی) و هفت بعد (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیریت و یگانگی نهادی) بررسی کرده‌اند.

پیشینه پژوهش

مؤمن پور و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش «نقش تعدیل‌کننده هویت سازمانی در رابطه سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای شهروندی و انحرافی کارمندان اداره کل آموزش و پرورش استان

¹ Rezapouraghdam et al.

² Aryati et al.

زیر مطرح می‌شوند:

۱. معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأثیرگذار است.
۲. معنویت در محیط کار بر رفتار انحرافی تأثیرگذار است.
۳. رفتار انحرافی بر هویت سازمانی تأثیرگذار است.
۴. معنویت در محیط کار بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است.
۵. سلامت سازمانی بر هویت سازمانی تأثیرگذار است.
۶. سلامت سازمانی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند.
۷. رفتار انحرافی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

هدف از این پژوهش، تعیین تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی است. از نظر هدف، کاربردی و و از نظر شیوه‌های گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی متون و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسش‌نامه بوده است. می‌توان گفت این پژوهش از نظر مسئله پژوهش و گردآوری داده‌ها ماهیت توصیفی - پیمایشی دارد و از نوع همبستگی است. از نظر قلمرو موضوعی نیز در حوزه رفتار سازمانی است. جامعه آماری آن را مدیران و کارشناسان رسمی، قرارداد مستقیم و ارکان ثالث شرکت گاز استان اصفهان (واحدهای ستادی و مناطق شش‌گانه واقع در شهر اصفهان) در سال ۱۳۹۶ تشکیل داده‌اند که تعداد آنها ۱۵۳۲ نفر تعیین شد. شیوه نمونه‌گیری، روش طبقه‌ای متناسب با حجم بوده است. براساس رابطه $5q \leq n \leq 15q$ که برای تعیین نمونه برای انجام معادلات ساختاری استفاده می‌شود (Schumacker & Lomax, 2012)، حجم نمونه موردنیاز براساس تعداد گویه‌های این پژوهش که ۴۸ عدد است، بین ۲۴۰ تا ۷۲۰ نفر برآورد شد که تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع و ۲۴۳ نمونه تحلیل پذیر گردآوری شد.

سازمانی» دریافتند که ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی، رابطه معنادار و منفی است؛ به گونه‌ای که کاربست شیوه‌ها و رهبری اخلاقی در سازمان موجب کاهش بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان می‌شود.

جاناه و سانتوسو^۱ (2017) نیز در پژوهش «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی، با در نظر گرفتن نقش هویت‌یابی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده» دریافتند معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بردیبایوا و همکاران^۲ (2016) در پژوهش «وضعیت بحران هویت در زمینه اصلاح روان‌شناختی رفتار انحرافی در نوجوانان»، تأثیر منفی رفتار انحرافی نوجوانان بر هویت را نشان دادند. در این پژوهش وضعیت کنونی رفتار انحرافی در نظر گرفته و امکان استفاده از روش‌های مختلف روان‌درمانی در کار برای ایجاد هویت مثبت در نوجوانان تعریف شده است.

آمپونساه تاویا و منساه^۳ (2016) تأثیر سلامت شغلی و امنیت بر ابعاد مختلف تعهد سازمانی را بررسی کردند و نشان دادند بین سلامت شغلی و امنیت و تعهد، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ به گونه‌ای که مدیریت باید این واقعیت را به رسمیت بشناسد که سلامت و امنیت کارکنان در انجام وظایف، بر تعهد آنان به سازمان تأثیرگذار است.

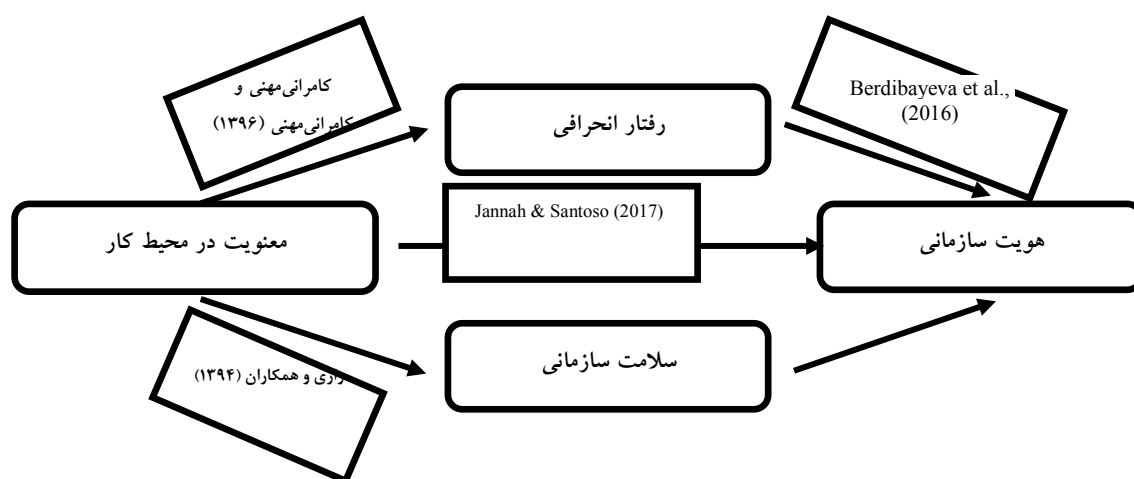
با توجه به آنچه ذکر شد و بررسی نتایج مطالعات مشابه، در این پژوهش تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی بررسی شد. در پژوهش‌های پیشین روابط بین متغیرها به صورت جداگانه با یکدیگر و با ابعاد متفاوت از این پژوهش و یا با متغیرهایی که در این پژوهش به آنها پرداخته نشده است، بررسی شده است؛ اما ترکیب این روابط با یکدیگر و با این ابعاد بررسی نشده و این، از نوآوری‌های این پژوهش است.

بنابر آنچه گفته شد، فرضیه‌های پژوهش حاضر به صورت

¹ Jannah & Santoso

² Berdibayeva

³ Amponsah-Tawiah & Mensah



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

Fig 1- Research conceptual model

انحرافی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با ۱۲ گویه در ۲ بخش بین فردی و سازمانی براساس پرسش‌نامه بنت و روبینسون (2003) استفاده شده است. با توجه به شرایط فرهنگی - اجتماعی جامعه، تغییرات و تعدیلات لازم در پرسش‌نامه‌های مذکور متناسب با واقعیت‌های جامعه آماری مطالعه‌شده و شرایط فرهنگی - اجتماعی جامعه اعمال شد.

برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوایی و سازه استفاده شده است. پانزده نفر از صاحب نظران در شرکت گاز و استادان متخصص در حوزه مطالعه‌شده، روایی محتوایی پرسش‌نامه را بررسی کردند و بعد از دریافت نظرهای آنها اصلاحات ضروری در پرسش‌نامه انجام پذیرفت. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بارهای عاملی، مقادیر مناسبی داشتند. همچنین برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه شامل دو بخش سؤالات جمعیت‌شناختی و سؤالات تخصصی استفاده شد. از میان طیف‌های مختلف موجود درباره تهیه پرسش‌نامه، از طیف پنج‌طبقه‌ای لیکرت (۱ تا ۵) - که عدد یک بیان‌کننده کمترین امتیاز و عدد پنج نشان‌دهنده بیشترین امتیاز است - استفاده شده است. ذکر این نکته ضروری است که برای گردآوری داده‌های مربوط به هویت سازمانی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با ۱۳ سؤال در ۳ بخش عضویت، شباهت و وفاداری براساس پرسش‌نامه چنی (1983)، برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با ۱۲ گویه در ۳ بخش احساس معنا در کار، همبستگی در سطح گروهی و همسویی ارزش‌های فرد با سازمان براساس پرسش‌نامه میلیمان و همکاران (2003)، برای سنجش سلامت سازمانی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با ۱۱ سؤال در ۳ بخش اداری، سازمانی و فنی براساس پرسش‌نامه هوی و ویلدمن (1987) و برای سنجش رفتار

جدول ۱- ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

Table 1- Cronbach's alpha coefficients of research variables

متغیر پژوهش	ابعاد	آلفای کرونباخ
معنویت در محیط کار	احساس معنا در کار فردی	۰/۷۵۰
	احساس همبستگی در گروه	۰/۷۸۱
	همسویی ارزش‌های فرد با سازمان	۰/۸۰۹
	معنویت در محیط کار	۰/۸۶۶
هویت سازمانی	شباهت	۰/۶۴۳
	وفاداری	۰/۸۱۳
	عضویت	۰/۸۵۴
رفتار انحرافی	هویت سازمانی	۰/۹۱۲
	بین فردی	۰/۹۰۷
	سازمانی	۰/۸۲۵
	رفتار انحرافی	۰/۹۳۲
سلامت سازمانی	سطح سازمانی	۰/۹۸۱
	سطح اداری	۰/۷۲۶
	سطح فنی	۰/۷۸۰
	سلامت سازمانی	۰/۸۷۱
	آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه	۰/۸۹۲

شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عامل تأییدی) در جدول زیر ارائه شده‌اند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، آلفای کرونباخ پرسش‌نامه مقدار ۰/۸۹۲ به دست آمد. برای حصول اطمینان از روایی، از ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است.

جدول ۲- شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری

Table 2- General pattern fit indicators for measurement patterns

متغیر	RMR	RMSEA	GFI	CFI	CMIN/DF
معنویت در محیط کار	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۹۷	۰/۹۸	۱/۸۶
هویت سازمانی	۰/۰۳۷	۰/۰۸۱	۰/۹۰۹	۰/۹۳	۲/۵۷۰
رفتار انحرافی	۰/۰۳۱	۰/۰۸۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۲/۶۰۳
سلامت سازمانی	۰/۰۳۷	۰/۰۹	۰/۹۱	۰/۹۵	۳/۱۲۷
برازش مناسب	۰/۰۵>	۰/۱>	۰/۹<	۰/۹<	۱< و ۵>

SPSS آزمون شد و همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، همبستگی متغیرهای پژوهش در سطح ۹۹٪ انجام‌پذیر است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، الگوهای اندازه‌گیری، برازش خوبی دارند و به عبارتی، شاخص‌های کلی این مورد را تأیید می‌کنند که داده‌ها به خوبی از الگوها حمایت می‌کنند. همچنین همبستگی میان داده‌های پژوهش با نرم‌افزار

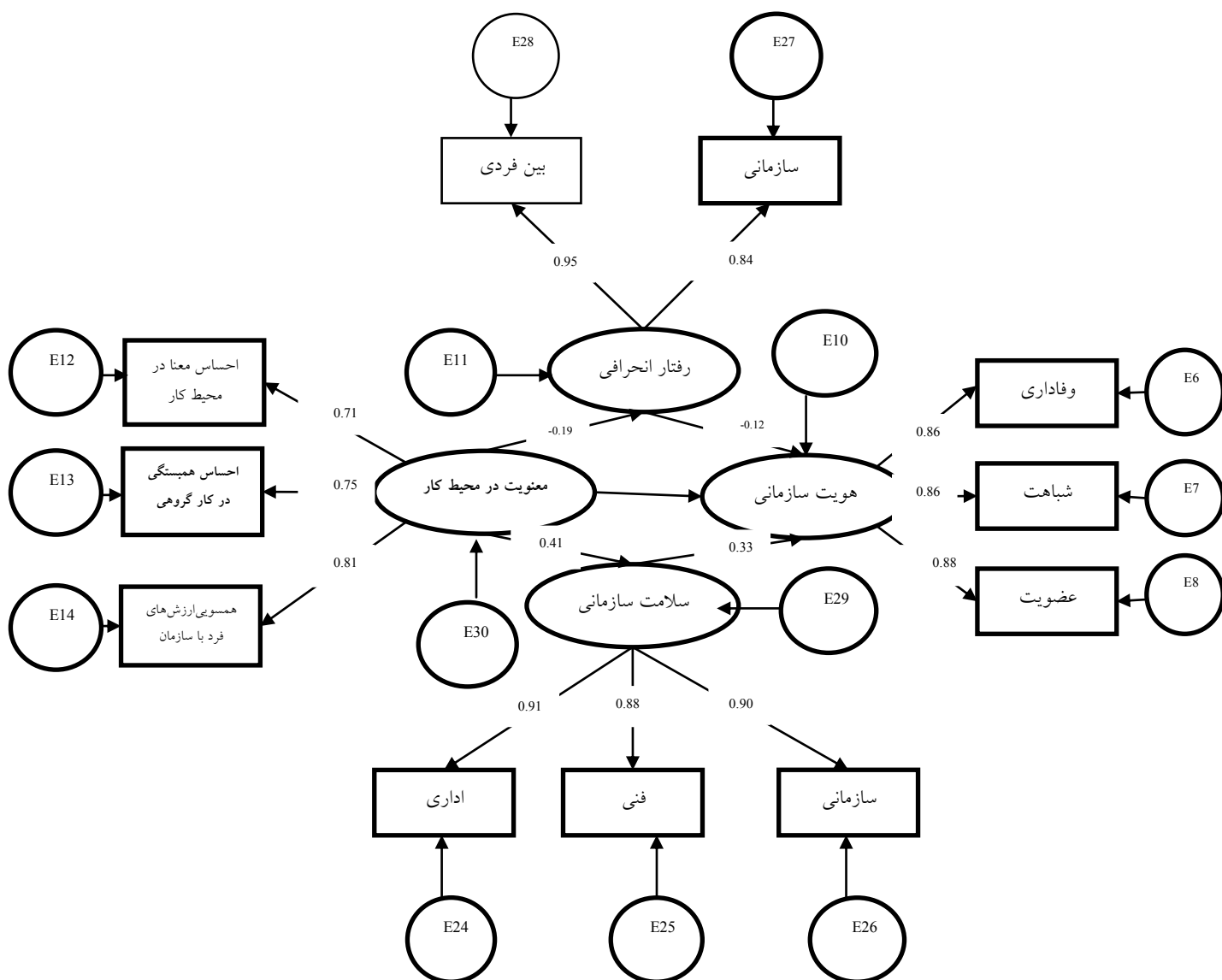
جدول ۳- همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 3- Correlation of research variables

	معنویت	هویت	رفتار انحرافی	سلامت سازمانی
معنویت	۱			
هویت	۰/۷۲۳	۱		
رفتار انحرافی	-۰/۹۷	-۰/۱۶۲	۱	
سلامت سازمانی	۰/۴۶۵	۰/۵۳۶	۰/۰۵۷	۱

در شکل ۲ الگوی ساختاری پژوهش نشان داده شده است.

تحلیل الگوی ساختاری



شکل ۲- الگوی ساختاری پژوهش

Fig 2- Structural pattern of research

استاندارد، می توان نتیجه گیری کرد که شاخص های برازش مقادیر پذیرفتنی دارند.

در جدول ۴ شاخص های برازش الگوی ساختاری نشان داده شده است که با مقایسه مقادیر شاخص ها با مقادیر

جدول ۴- شاخص های برازش الگوی ساختاری پژوهش

Table 4- Indicators of structural pattern research

شاخص برازش الگوی مناسب	CFI	PNFI	CMIN/ DF	RMSEA
ساختاری	۰/۹۵۷	۰/۶۸۳	۱/۵۵۰	۰/۰۴۸
برازش مناسب	۰/۹<	۰/۵<	۵>	۰/۱>

داده شده است.

آزمون فرضیه های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه های اول تا پنجم در جدول ۵ نشان

جدول ۵- آزمون فرضیه های اول تا پنجم

Table 5- Test the first to fifth hypotheses

مسیر	ضریب بتا	مقدار بحرانی	P	نتیجه
معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۵۷	۴/۹۵۴	۰/۰۰۰	تأیید
معنویت در محیط کار بر رفتار انحرافی تأثیر دارد.	-۰/۱۹	-۲/۲۹۸	۰/۰۲۲	تأیید
رفتار انحرافی بر هویت سازمانی تأثیر دارد.	-۰/۱۲	-۲/۲۲۵	۰/۰۲۶	تأیید
معنویت در محیط کار بر سلامت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۴۱	۶/۵۲۶	۰/۰۰۰	تأیید
سلامت سازمانی بر هویت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۳۳	۵/۴۲۷	۰/۰۰۰	تأیید

متغیر میانجی در این رابطه ایفای نقش کند و در غیر این صورت، این متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر یک متغیر میانجی را نشان می دهد. جدول ۶ آزمون فرضیه های ششم و هفتم و نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و هویت سازمانی را نشان می دهد.

با توجه به اینکه مقدار بحرانی در هر پنج فرضیه از ۱/۹۶ بیشتر است، این فرضیه ها تأیید می شوند. برای آزمون تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر، از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش، مقدار حد بالا و پایین متغیر میانجی بررسی می شود؛ اگر مقدار صفر را در بر گرفت، این متغیر نمی تواند به منزله

جدول ۶- آزمون فرضیه های ششم و هفتم

Table 6- Test of the sixth and seventh hypotheses

مسیر	ضریب تأثیر	معناداری	خطای معیار	سطح اطمینان ۹۵٪	نتیجه
				حد پایین حد بالا	
سلامت سازمانی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و هویت سازمانی نقش میانجی دارد.	۰/۰۳۳	۰/۰۵۲	۰/۰۲۴	۰/۱۰۸	رد
رفتار انحرافی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و هویت سازمانی نقش میانجی دارد.	۰/۱۹۴	۰/۰۰۱	۰/۰۷۱	۰/۰۸۷	تأیید

تحصیلات، بیشترین درصد فراوانی به تحصیلات کارشناسی مربوط است. برای متغیر سن، بیشترین درصد فراوانی به ۴۰-۳۱ سال مربوط است و بالاتر از ۱۵ سال، بیشترین فراوانی متغیر سابقه کار بوده است. همچنین از بین سه نوع استخدام، استخدام به صورت ارکان ثالث نسبت به استخدام رسمی و قرارداد مستقیم فراوانی بیشتری داشته است.

همان طور که مشاهده می‌شود، نقش میانجی سلامت سازمانی - به دلیل اینکه حد پایین منفی و حد بالا مثبت است - رد و نقش میانجی رفتار انحرافی تأیید می‌شود.

یافته‌های جانبی پژوهش

یافته‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان دادند بیشترین فراوانی به جنسیت مرد مربوط است. برای میزان

جدول ۷- توصیف نمونه آماری براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی

Table 7- Describes the statistical sample based on demographic variables

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۷۱	۷۰/۴
زن	۴۲	۲۹/۶
۲۰-۳۰ سال	۲۵	۱۰/۳
۳۱-۴۰ سال	۱۱۱	۴۵/۷
۴۱-۵۰ سال	۶۶	۲۷/۲
۵۱ سال به بالا	۴۱	۱۶/۹
دیپلم و زیردیپلم	۲۹	۱۱/۹
کاردانی	۲۳	۹/۵
کارشناسی	۱۰۳	۴۲/۴
کارشناس ارشد و بالاتر	۸۸	۳۶/۲
۵ سال و پایین‌تر	۲۹	۱۱/۹
۶-۱۰ سال	۴۰	۱۶/۵
۱۱-۱۵ سال	۶۸	۲۸
بالای ۱۵ سال	۱۰۶	۴۳/۶
رسمی	۷۲	۲۹/۶
قرارداد مستقیم	۳۳	۱۳/۶
ارکان ثالث	۱۳۸	۵۶/۸

نتیجه

هویت سازمانی در کارکنان تقویت می‌شود. این یافته‌ها با پژوهش جاناها و سانتوسو (2017) و نعیمی و نعیمی (۱۳۹۶) همپوشانی دارد. در این زمینه به مدیران و کارشناسان شرکت گاز استان اصفهان پیشنهاد می‌شود از آنجا که یکی از راه‌های افزایش معنویت در افراد، ایجاد حس تعلق و پیوند به دیگران در آنهاست، برای افزایش معنویت در سازمان‌ها و تأثیر مثبت بر هویت سازمانی، نشست‌ها و دوره‌های دوستانه و خانوادگی بین همکاران ترتیب داده شود تا کارکنان احساس

براساس فرضیه نخست مشخص شد معنویت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری ($B=0.57$) بر هویت سازمانی دارد. این به آن مفهوم است که هویت سازمانی به اعضا کمک می‌کند نگرش خود را نسبت به سازمان و سایر افراد تنظیم و خود را در ارتباط با محیط اجتماعی تعریف کنند (Lyngdoh et al., 2018: 145). براساس نتایج پژوهش اگر در سازمان بر معنویت تأکید فراوانی شود و کارکنان را بدان سمت سوق دهند،

پژوهشگران را بر آن داشته است تا به دنبال راه‌حل‌هایی برای بهبود آن باشند (Chen & King, 2018: 3; O'Connor et al., 2017: 22). با توجه به اثر مخرب رفتارهای انحرافی همچون پرخاشگری، لجبازی، اجتناب از کار و غیره بر احساس تعلق افراد به یکدیگر، به مدیران و کارشناسان شرکت گاز پیشنهاد می‌شود برای کاهش رفتار انحرافی، در جلسات مصاحبه استخدامی، بر گزینش افراد با استفاده از آزمون‌ها و مصاحبه‌های روان‌شناسی اهتمام و تمرکز بیشتری کنند. از راهکارهای جلوگیری از شایعه‌سازی و شفاف‌سازی در زمینه غیبت‌های بی‌اساس، داشتن شبکه اطلاع‌رسانی جامع است؛ از این رو، راه اندازی بستری برای اطلاع‌رسانی و گفتگوی آزاد تمامی کارمندان سازمان توصیه می‌شود.

نتایج فرضیه چهارم نشان دادند معنویت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری ($B=0.41$) بر سلامت سازمانی دارد که با پژوهش رازی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. سلامت سازمانی می‌تواند با بهبود روابط کاری و افزایش اثربخشی کارکنان، استعدادهای اعضا را شناسایی کند تا با استفاده از آنها اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق یابند (Lok et al., 2011: 509). طبق نتیجه به دست آمده اگر سازمان به سمت سوی قوی‌تر کردن ریشه‌های معنویت در وجود کارکنان حرکت کند، سلامت سازمانی افزایش خواهد یافت. در این زمینه به مدیران و کارشناسان شرکت گاز پیشنهاد می‌شود به دنبال افزایش شفافیت در سازمان باشند؛ زیرا از طریق همسویی ارزش‌های فرد با سازمان به منزله یکی از ابعاد معنویت، کارکنان اعتماد بیشتری به سازمان پیدا کنند. همچنین مشاهده مدیران متعهد، سبب نمایش ارزش تعهد و وجدان کاری خواهد بود و می‌تواند سبب ترویج این فرهنگ در سازمان شود.

فرضیه پنجم نشان داد سلامت سازمانی بر هویت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار ($B=0.33$) دارد. مدیران و کارشناسان شرکت گاز درباره این مفهوم می‌توانند با کارکنان خود در زمینه

نزدیکی بیشتری با یکدیگر داشته باشند. ترتیب دادن مسابقات و فعالیت‌های تیمی همچون رقابت‌های ورزشی نیز سبب می‌شود روحیه کار تیمی در افراد تقویت شود و نسبت به یکدیگر حس تعلق و مسئولیت بیشتری احساس کنند. از طرفی، تناسب بین فرد و فرهنگ و ارزش‌های سازمان در همان بدو استخدام باید در نظر گرفته و با استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی، به شناخت داوطلبان کار در سازمان پی برده شود و نسبت به استخدام افراد دارای ارزش‌های مشابه سازمان، اقدام کنند. براساس فرضیه دوم نتیجه گرفته شد که معنویت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری ($B=-0.19$) بر رفتار انحرافی دارد که با پژوهش کامرانی مهنی و کامرانی مهنی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. با توجه به این نتیجه اگر سازمان مطالعه‌شده در جهتی حرکت کند که معنویت کارکنان افزایش یابد، کارکنان تمایل کمتری به بروز رفتارهای انحرافی خواهند داشت و با رشد معنویت در آنان، مانعی برای نشان دادن رفتارهای نادرست برای آنان ایجاد خواهد شد و به منزله عامل کنترل‌کننده در آنان عمل می‌کند. در این زمینه به مدیران و کارشناسان شرکت گاز پیشنهاد می‌شود برای کاهش رفتار انحرافی در کارمندان، می‌توان با استفاده از معنویت و آموزه‌های انسانی و اخلاقی، افراد را با گسترده‌سازی ارزش‌های انسانی آشنا کرد. پیشنهاد برگزاری دوره‌های اخلاق کاربردی برای کارمندان و همچنین دوره‌های مهارت کنترل استرس، خشم و غیره به منزله راهکاری برای تقویت معنویت و کاهش بروز رفتار انحرافی در کارمندان پیشنهاد می‌شود. همچنین سازمان می‌تواند با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های روان‌شناسی و استفاده از فن‌های مختلف از جمله تحلیل رفتار متقابل، کارمندان را با ریشه‌ها و علل رفتاری افراد آشنا کند تا درک بهتری از خود و سایر انسان‌ها به دست آورند.

فرضه سوم نشان داد رفتار انحرافی بر هویت سازمانی تأثیر منفی و معنادار ($B=-0.12$) دارد. این نتیجه با پژوهش مؤمن‌پور و همکاران (۱۳۹۷) و بردی‌بایوا و همکاران (2016) نیز همخوانی دارد. غالب شدن رفتارهای انحرافی در سازمان

معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، د ۱۰، ش ۲، ص ۱۱۸-۱۰۹.

ضامنی، ف. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان»، *اخلاق زیستی*، د ۶، ش ۲۰، ص ۶۶-۴۷.

قاسم زاده علیشاهی، الف؛ ربیعی، م. و کاظم زاده بیطالی، م. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه پاسخگویی فردی با استرس شغلی و رفتار انحرافی کار در پرستاران شاغل»، *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، د ۴، ش ۱، ص ۳۸-۲۷.

کامرانی مهنی، م. و کامرانی مهنی، م. (۱۳۹۶). «بررسی ارتباط میان معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی کارکنان در فرودگاه‌های استان کرمان»، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران، دانشگاه اسوه.

مؤمن پور، ن؛ حسینی، م. و قاسم زاده، الف. (۱۳۹۷). «نقش تعدیل‌کننده هویت سازمانی در رابطه سرمایه روان‌ساختی و رفتارهای شهروندی و انحرافی کارمندان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، د ۱۶، ش ۱، ص ۲۳۶-۲۱۹.

میرزایی توکلی، م. و شریعت‌مداری، م. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، د ۴، ش ۱، ص ۷۶-۵۹.

نصراصفهانی، ع؛ فرخی، م. و امیری، ز. (۱۳۹۵). «تأثیر معنویت اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعیین نقش میانجی هویت سازمانی؛ مورد مطالعه: دبیران ورزش مقطع متوسطه شهر اصفهان»، *مطالعات مدیریت*

سلامت سازمانی نظرسنجی و با تنظیم خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی، بقا و سلامت سازمان را برای بلندمدت تضمین کنند. درباره فرضیه ششم یعنی تأییدنشدن میانجی‌گری سلامت سازمانی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی، بهتر است سازمان تلاش خود را برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط کاری کارکنان افزایش دهند تا برای کارکنان اطمینان خاطر باشد که برای سازمان و مدیریت، اهداف و ارزش‌های سازمانی مهم است و به سلامت سازمانی به‌منزله عاملی اساسی نگاه می‌شود؛ درنهایت، با توجه به تأیید میانجی‌گری رفتار انحرافی در تأثیر بین معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی، به شرکت گاز استان اصفهان توصیه می‌شود همه‌ساله افرادی را که از نظر اخلاقی و حفظ ارزش‌های سازمان در سطح خوبی هستند، شناسایی و تشویق کند و برای این دسته از افراد پاداش‌های مالی و غیرمالی قرار دهد.

منابع

امراللهی بیوکی، ن؛ سروری، م. و تقی‌زاده، ع. (۱۳۹۶). «تیین نقش تعدیل‌گر آزادی بیان در رابطه میان پدیده دگراندیشی سازمانی و هویت سازمانی»، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، د ۶، ش ۱، ص ۱۵۵-۱۴۳.

جوادی پور، م. و پارساجو، ع. (۱۳۹۴). «ارتباط توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان»، *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، د ۳، ش ۱، ص ۳۴-۲۵.

خراسانی طرقي، ح؛ رحيم‌نیا، ف. ملک‌زاده، غ. و مرتضوی، س. (۱۳۹۶). «رابطه سبک رهبری سوءاستفاده‌گر با رفتار انحرافی کارکنان؛ مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی»، *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، د ۵، ش ۱، ص ۱۴۶-۱۳۳.

رازی، س؛ اکبری، م. شکيبا، ح. و مرزبان، ش. (۱۳۹۴). «رابطه

- of adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 977-983.
- Berkelaar, B. L. & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? the (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, 68 (1), 157-178.
- Bowling, N. A. & Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20 (1), 54-61.
- Bullinger, B. (2017). *Companies on the Runway: Fashion Companies' Multimodal Presentation of their Organizational Identity in Job Advertisements*. Markus A. Höllerer Thibault Daudigeos Dennis Jancsary (ed.) *Multimodality, Meaning, and Institutions (Research in the Sociology of Organizations, Volume 54B)*. Emerald Publishing Limited, 145-177.
- Chen, C. T. & King, B. (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69 (2), 143-158.
- Christian, J. S. & Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119 (2), 193-208.
- Colbert, A. E. Mount, M. K. Harter, J. K. Witt, L. A. & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 599-609.
- Fanggida, E. Rolland, E. Suryana, Y. & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. (Study on the lecturer of private universities in the kupang city-indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Flint, D. J. Signori, P. & Golicic, S. L. (2018). Corporate identity congruence: a meanings-based analysis. *Journal of Business Research*, 86, 68-82.
- Frandsen, S. (2017). The silver bullet of branding: fantasies and practices of organizational identity work in organizational identity change process. *Scandinavian Journal of Management*, 33 (4), 222-234.
- Gatling, A. Kim, J. & Milliman, J. (2016). The ورزشی، د ۸، ش ۳۷، ص ۱۸۱-۲۰۰.
- نعیمی، م. و نعیمی، ز. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و هویت سازمانی بر نوآوری شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهرستان مشهد»، دومین کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز.
- ولی زاده، ص. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه رهبری اصیل و سلامت سازمانی با اشتیاق کار در دبیران مدارس متوسطه یاسوج*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- همتی نوع‌دوست گیلانی، م؛ حسن زاده، م. و منزوی، ف. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، د ۴، ش ۱، ص ۵۱-۷۴.
- Abernethy, M. A. Bouwens, J. & Kroos, P. (2017) Organization identity and earnings manipulation. *Accounting, Organizations and Society*, 58, 1-14.
- Afsar, B. & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29 (2), 95-109.
- Amponsah-Tawiah, K. & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*, 7 (3), 225-230.
- Aryati, A. S. Sudiro, A. Hadiwidjaja, D. & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 233-249.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.
- Berdibayeva, S. Garber, A. Ivanov, D. Satybaldina, N. Smatova, K. & Yelubayeva, M. (2016). Identity crisis' resolution among psychological correction of deviant behavior

- schools: school health and teacher functioning. *School Mental Health*, 5 (3), 144-154.
- Mesmer-Magnus, J. R. Asencio, R. Seely, P. W. & DeChurch, L. A. (2018). How organizational identity affects team functioning: the identity instrumentality hypothesis. *Journal of Management*, 44 (4), 1530-1550.
- 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.
- Milliman, J. Gatling, A. & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Neubert, M. J. & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: an examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132 (4), 859-872.
- Nair, N. & Bhatnagar, D. (2011). Understanding workplace deviant behavior in nonprofit organizations: toward an integrative conceptual framework. *Nonprofit Management and Leadership*, 21 (3), 289-309.
- O'Connor, P. J. Stone, S. Walker, B. R. & Jackson, C. J. (2017). Deviant behavior in constrained environments: sensation-seeking predicts workplace deviance in shallow learners. *Personality and Individual Differences*, 108, 20-25.
- Parsch, J. H. & Baughman, M. S. (2010). Towards healthy organizations: the use of organization development in academic libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 36 (1), 3-19.
- Rezapouraghdam, H. Alipour, H. & Darvishmotevali, M. (2018). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26 (5), 740-758.
- Salarzahi, H. Aramesh, H. & Mohammadi, M. (2010). Organizational spirituality and its impact on consumption model of employees in governmental organizations in iran (Case Study). *International Journal of Business and Management*, 6 (1), 137-144.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, New Jersey London: Psychology press.
- Shamsuddin, E. Alamdari, A. Porhemmat, M. & Nejati, relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: a self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (3), 471-489.
- Gazica, M. W. & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1-10.
- Golparvar, M. Vaseghi, G. & Mosahebi, M. R. (2010). The moderating role of conflict with supervisor and coworkers and conflict management styles in relation between stress and exhaustion with deviant behaviors. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 1 (5), 59-73.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20 (4), 30-37.
- Jannah, S. M. & Santoso, C. B. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational citizenship behavior: the roles of organizational identification and perceived organizational supports. *Asia Pacific of Advanced Business and Social Studies*, 3 (2), 13-20.
- Kalantari, M. R. & Khalili, R. N. (2018). The relationship between spirituality in workplace, organizational commitment and professional ethics among girl's senior high school teachers. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 12 (2), 1-6.
- Karami, A. & Salimian, M. (2018). Organizational independence pattern of central bank of the islamic republic of iran based on organizational health. *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*, 9 (2), 88-100.
- Kurt, Y. Yamin, M. Sinkovics, N. & Sinkovics, R. R. (2016). Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: the case of anatolian tigers. *European Management Journal*, 34 (6), 686-700.
- Lok, P. Rhodes, J. & Westwood, B. (2011). The mediating role of organizationa *Journal of Health Organization and Management*, 25 (5), 506-525.
- Lyngdoh, T. Liu, A. H. & Sridhar, G. (2018). Applying Positive psychology to selling behaviors: a moderated-mediation analysis integrating subjective well-being, coping and organizational identity. *Journal of Business Research*, 92, 142-153.
- Mehta, T. G. Atkins, M. S. & Frazier, S. L. (2013). The organizational health of urban elementary

- M. (2018). Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and organizational health of the staff of yasuj university of medical sciences. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10 (1), 495-503.
- Shoss, M. K. Jundt, D. K. Kobler, A. & Reynolds, C. (2016). Doing bad to feel better? an investigation of within-and between-person perceptions of counterproductive work behavior as a coping tactic. *Journal of Business Ethics*, 137 (3), 571-587
- Singh, A. & Jha, S. (2018). Scale development of organizational health construct. *Global Business Review*, 19 (2), 357-375.
- Vatankhah, S. & Raoofi, A. (2018). Psychological entitlement, egoistic deprivation and deviant behavior among cabin crews: an attribution theory perspective. *Tourism Review*, 73 (3), 314-330.
- Vitell, S. J. King, R. A. Howie, K. Toti, J. F. Albert, L. Hidalgo, E. R. & Yacout, O. (2016). Spirituality, moral identity and consumer ethics: A multi-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 139 (1), 147-160.
- Zhang, S. (2018). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161 (3), 687-705.
- Zhang, R. Redfern, K. Newman, M. A. & Ferreira-Meyers, K. (2016). If you are emotionally intelligent: The effects of customer-related social stressors on counterproductive work behavior for front-line service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 24 (3), 260-271.

