

بررسی اثر مسئولیت اجتماعی اخلاقی و احساس همبستگی معنوی بر بروز رفتارهای انحرافی

در محیط کار با نقش واسطه تعهد عاطفی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)

The Impact of Ethical Social Responsibility and Spiritual Community on Occurrence of Deviant Behaviors in Workplace: the mediating role of Affective Commitment (Case study: Ferdowsi University of Mashhad)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۲/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۰۷/۱۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۱۱/۰۵

G. Malekzadeh., (Ph.D), W. K. A. Al. Hasanawi., (Ph.D student), & M. Adibzadeh., (Ph.D student)

غلامرضا ملک‌زاده^۱، وسن کامل عفلوک الحسنای^۲ و مرضیه ادیب‌زاده^۳

چکیده

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the impact of ethical social responsibility and spiritual community on the occurrence of deviant behaviors in the workplace by considering the mediating role of affective commitment. This study was an applied and descriptive research and the study's statistical population was comprised of six hundred Ferdowsi University of Mashhad employees. Two hundred and forty-two used the Cochran formula to determine the sample size. Three hundred questionnaires were distributed among the staff by random stratified sampling method based on the prediction of non-return of some of the questionnaires and 252 questionnaires were returned. Data collection was carried out using ethical social responsibility, spiritual community, deviant behaviors, and affective engagement questionnaires. All these questionnaires are highly valid and reliable. Modeling structural equation was used to analyze data and examine the structural equation model's fitness. The results showed that the spiritual community has a direct and positive impact on affective engagement, but a negative and significant impact on deviant behaviors. The results also showed that ethical social responsibility plays a key role in explaining emotional commitment and reducing deviant behavior. These findings highlight the role of ethical social responsibility, spiritual community, the role of mediator, and the importance of affective engagement in predicting deviant behaviors. The results of this research show that in reducing deviant behavior, focusing on the feeling of spiritual correlation, emotional commitment, and ethical social responsibility is effective.

Keywords: Affective Commitment; Deviant Behaviors; Ethical Social Responsibility, Spiritual Community

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی اخلاقی و احساس همبستگی معنوی بر رفتار انحرافی با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی است. روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۰۰ نفر از کارشناسان دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد و حجم نمونه مطلوب با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر تعیین شد که با توجه به پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها، ۳۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی طبقه‌ای بین کارکنان توزیع گردید. از این تعداد پرسشنامه، ۲۵۲ پرسش‌نامه برگشت داده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تعهد عاطفی، احساس همبستگی معنوی در محیط کار، مسئولیت اجتماعی اخلاقی و رفتارهای انحرافی استفاده شد که همه آن‌ها از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها مدل‌یابی معادله ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که احساس همبستگی معنوی بر تعهد عاطفی تأثیر مستقیم و مثبت و بر بروز رفتارهای انحرافی تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین یافته‌های حاصل نشان داد که مسئولیت اجتماعی اخلاقی در تبیین تعهد عاطفی و کاهش بروز رفتارهای انحرافی نقش زیادی را ایفا می‌کند. این یافته‌ها بر نقش احساس همبستگی معنوی، مسئولیت اجتماعی اخلاقی و نقش واسطه و اهمیت تعهد عاطفی در پیش‌بینی بروز رفتارهای انحرافی تأکید دارد. نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به احساس همبستگی معنوی، تعهد عاطفی و مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر کاهش رفتار انحرافی اثرگذار است.

کلید واژه‌ها: تعهد عاطفی؛ رفتار انحرافی؛ مسئولیت اجتماعی اخلاقی؛ احساس همبستگی معنوی

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

malekzadeh@um.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

امروزه، سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده‌اند، به‌گونه‌ای که افراد با عضویت در سازمان‌ها، ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط‌های کاری سپری می‌کنند. بی‌شک، تمام نشانه‌ها از محوری بودن منابع انسانی و نقش و اهمیت آن‌ها در توسعه و پیشرفت سازمان‌ها حکایت دارد و همان‌گونه که محققان بسیاری خاطر نشان کرده‌اند، کسب و کارهای رقابتی امروز به دنبال کارکنانی متعهد و وفادار هستند تا به کارایی و عملکرد مناسب دست یابند (آپلبائوم، آیکنی و ماتوسیک، ۲۰۰۷؛ شارما و سینگ^۱، ۲۰۱۶). با این وجود، در بعضی موارد کارکنان به رفتارهایی گرایش دارند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارند و فراتر از هنجارهای قابل قبول سازمانی هستند. در صورتی که رفتار کارکنان از حد مجاز هنجارهای ذکر شده فراتر رود، اثرات آن بر هر جنبه‌ای از فرایندهای سازمانی قابل مشاهده است (هولادار، راهمن و اودین^۲، ۲۰۱۸).

در طول دهه‌های گذشته رفتارهای انحرافی در محل کار از قبیل سرقت، آسیب رساندن به تجهیزات سازمان، ورود به محل کار با تأخیر، وقفه غیرمجاز، بی‌توجهی به دستورات مدیر، یکی از مهم‌ترین موضوعات برای محققان عرصه مدیریت و سازمان بوده است (ارکوتلو و چافرا^۳، ۲۰۱۳). برخی از محققان، رفتار انحرافی سازمانی را به‌عنوان رفتارهای عمدی تعریف می‌کنند که توسط اعضا و با هدف ایجاد مانع در سازمان صورت می‌گیرد (تیونا، قزاوی، یسیلتاس و آرسلان، ۲۰۱۶).^۴ بنت^۵ و رابینسون^۶ (۲۰۰۰) رفتارهای انحرافی در محیط کار را به دو طبقه بین فردی و سازمانی تقسیم می‌کنند. رفتارهای انحرافی سازمانی رفتارهایی مانند دزدی، اخذ رشوه، خرابکاری و موارد این‌چنینی را شامل می‌شوند. رفتار انحرافی بین فردی مربوط به دیگر کارکنان سازمانی است که رفتارهایی مانند گستاخی و پرخاشگری و دشنام و ناسزاگویی نسبت به همکاران را دربرمی‌گیرد (دی‌ستفانو، سکریما و پری، ۲۰۱۷).^۷

این‌گونه رفتارها می‌توانند اثرات مضر برای سازمان‌ها داشته باشند. برای مثال، هر ساله ۲۰۰ میلیارد دلار در سازمان‌ها توسط کارکنان سازمان به سرقت برده می‌شود و هزینه‌ای به میزان ۴/۲ میلیارد دلار به دلیل خشونت و ۵/۲ میلیارد دلار به علت وب‌گردی و گشت‌وگذار در

1. Appelbaum, Iaconi & Matousek; Sharma & Singh
2. Howladar, Rahman & Uddin
3. Erkutlu & Chafra
4. Tuna, Ghazzawi, Yesiltas, & Arslan
5. Bennett
6. Robinson
7. Di Stefano, Scrima & Parry

اینترنت رخ می‌دهد (عمر، هالیم، زاینه و فرهادی، ۲۰۱۱)^۱. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در ایران به‌عنوان کشوری در حال توسعه نیز شایع می‌باشد. برای مثال در سال ۲۰۱۵ میلادی سازمان شفافیت بین‌المللی، کشور ایران را از نظر شاخص سلامت اداری در میان ۱۶۸ کشور مورد مطالعه در رده ۱۳۰ قرار داده است که نشان دهنده فساد بالا در میان سازمان‌های ایرانی است (سازمان شفافیت بین‌المللی^۲، ۲۰۱۶).

نظر به اینکه رفتار انحرافی در محیط کار انواع متفاوتی از اقدامات و مسائل جزئی تا شدید مانند تقلب، ایجاد مشکل، عملکرد پایین، سوءاستفاده از زمان سازمان، وب‌گردی طی ساعات کار، دزدی، خشم، تجاوز، سوءاستفاده از مواد و اطلاعات و انواع متنوعی از اذیت و دردها و کلاه‌برداری‌های سازمانی را شامل می‌شود (کِلوویت، فرنسیس، پروسر و کمرون، ۲۰۱۰)^۳ و در مسئولیت اجتماعی اخلاقی، انتظار می‌رود که اعضا به ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته، شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند، به ارزش‌ها و هنجارها احترام گذارند و جلوی فعالیت‌های منفی را بگیرند، حتی اگر لزوماً در قانون مشخص نشده باشند (سعیدی‌پور و مرادی، ۱۳۹۲؛ پوراسدی و معدنی، ۱۳۹۵)، مسئولیت اجتماعی اخلاقی را می‌توان از متغیرهای اثرگذار بر رفتار انحرافی در نظر گرفت.

علاوه‌براین، مطالعات نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی شرکت به‌صورت مثبت با تعهد سازمانی عاطفی در ارتباط است و به نوبه خود، به‌صورت منفی بر رفتارهای مخرب اثرگذار است (شاین، هور، کیم و کانگ، ۲۰۱۷)^۴. در رابطه با مسئولیت اجتماعی و تعهد عاطفی، ویسه، نوری زاده و نامدارجویمی (۱۳۹۳) اظهارنظر می‌کنند هر چه واگذاری مسئولیت به افراد درون سازمان بیشتر باشد و به فرد کارها و وظایفی متناسب با استعدادها و مهارت‌های وی محول شود، فرد بر این باور خواهد رسید که سازمان برایش ارزش قائل است و این مهم باعث می‌شود، برای سازمان و اهدافش اهمیت قائل شود. از این رو، برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده حداکثر تلاش خود را می‌کند، اهداف خود را با اهداف سازمانی هم‌راستا کرده و خود را با سازمان یک کل و عضوی از یک خانواده در نظر می‌گیرد. نتایج مطالعاتی مانند ربیعی مندجین و غلامی (۱۳۹۵)، اردلان، قنبری، بهشتی‌راد و نویدی (۱۳۹۴)، سلطانی و نجات (۱۳۹۴) و جبارزاده و بایزیدی (۱۳۸۹)، رتاب، بریک و ملاحی^۵ (۲۰۰۹)، لو، اگری و رالستون^۶

1. Omar, Halim, Zainah & Farhadi
2. International Transparency Organization
3. Kelloway, Francis, Prosser & Cameron
4. Shin, Hur, Kim & Kang
5. Rettab, Brik & Mellahi
6. Lo, Egri & Ralston

(۲۰۰۸) و لی و بر ولد^۱ (۲۰۰۳) نیز نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی باعث افزایش تعهد کارکنان در سطح سازمان‌ها می‌شود، چراکه مسئولیت اجتماعی شامل فعالیت‌هایی برای رفاه کارکنان و خانواده‌هایشان است.

در همین راستا، محققان خاطر نشان می‌کنند که ابعاد تعهد، ارتباط منفی با رفتار انحرافی در محیط کار دارد. هال^۲ (۱۹۷۰) بیان می‌کند تعهد درجه‌ای است که اهداف سازمانی و اهداف فرد در راستای یکدیگر قرار دارند. این موضوع نشان می‌دهد که کارکنان خود را با سازمانشان شناسایی می‌کنند و به اهداف سازمان متعهد باقی می‌مانند (متیو، پارشار و رامانتان، ۲۰۱۸)^۳. در صورتی که کارکنان رضایت بالایی نسبت به شغل و محل کار خود داشته باشند، ممکن است وضعیت لذت بخش یا هیجانی و به همراه آن، واکنش مثبت در سازمان ایجاد گردد. از این رو، محققان به این نکته اشاره می‌کنند که تعهد سازمانی و عاطفی کارکنان منجر به کاهش رفتار انحرافی می‌گردد (دمیر، ۲۰۱۱؛ گیل، میسر، شاین و یون، ۲۰۱۱؛ فلینت، هالی و مک‌نالی، ۲۰۱۳)^۴. فیاضی و اصلانی (۱۳۹۴) نیز ادعان می‌کنند که هرچه تعهد کارکنان بالاتر باشد، تمایل بیشتری به بروز رفتارهای سازمانی مثبت و در مقابل، کارکنان با تعهد پایین تمایل بیشتری به بروز رفتارهای انحرافی دارند. همچنین، مطالعات نادای و اسلامی هرنندی (۱۳۹۵) نشان داد که تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارند.

از سوی دیگر، برمبنای بررسی‌های انجام شده می‌توان به این موضوع اشاره کرد که درک نیاز به معنویت در محیط کار می‌تواند یکی از روش‌های کاهش رفتار انحرافی و افزایش تعهد میان کارکنان باشد، چراکه معنویت قابلیت عمل به‌عنوان کنترل شخصی را دارد و به کارکنان این فرصت را می‌دهد تا رفتار خود را در محل کار داوری کنند (جیمز، مایلز و مولینز، ۲۰۱۱)^۵ و با فراهم آوردن جو اعتماد و اطمینان در محیط کاری، تعهد را افزایش می‌دهد (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲)^۶. علاوه‌براین، مطالعات ویتز، وردی و ستر^۷ (۲۰۱۲) و سلیمان و بهاتی^۸ (۲۰۱۳) بیانگر آن است که وجود معنویت در سازمان به ایجاد رفتار مثبت و محیط بدون رفتار انحرافی کمک می‌کند. از دیدگاه برخی از محققان، سازمان‌هایی که از محیط کار معنوی پشتیبانی می‌کنند، از کارکنان متعهد و کارآمدی بهره‌مند هستند که کمتر در رفتارهای انحرافی مشارکت دارند (احمد

1. Lee & Bruvold

2. Hall

3. Mathew, Prashar & Ramanathan

4. Demir; Gill, Meyer, Shin & Yoon; Flint, Haley & McNally

5. James, Miles & Mullins

6. Krishnakumar & Neck

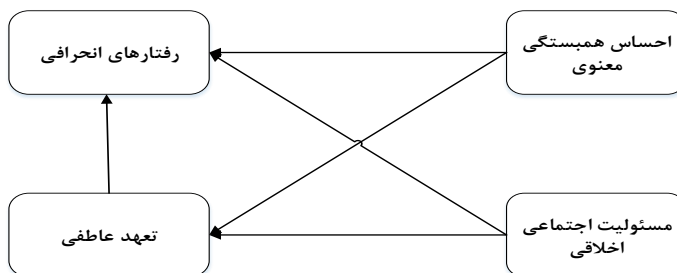
7. Weitz, Vardi & Setter

8. Sulaiman & Bhatti

و عمر، ۲۰۱۴)^۱. ریگو و پینا اکانها (۲۰۰۸) نیز در خصوص ارتباط معنویت با تعهد عاطفی بیان می‌کنند زمانی که افراد معنویت در محیط کار را تجربه کنند، این احساس در آن‌ها ایجاد می‌شود که به صورت مؤثرتری به سازمان خود وابسته هستند و حس علاقه و وفاداری به سازمان خود پیدا می‌کنند. مطالعات مالیک و نعیم^۲ (۲۰۱۱) اشرفی و حسین‌پور (۱۳۹۳)، آذری، لسانی و علاج (۱۳۹۳)، کریمی ثانی و احیایی (۱۳۹۰) و رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) نیز نشان داد که حضور معنویت در محیط کار به بهبود تعهد سازمانی منجر می‌شود و با تعهد عاطفی در ارتباط است.

با توجه به مطالب بیان شده، ضروری است که مدیران به این‌گونه رفتارها در سازمان اهمیت داده و سعی در یافتن منشأ رفتارهای انحرافی داشته باشند تا بتوانند با راه‌حل‌های موجود، آن را برطرف کنند. دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اجتماعی حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و اشاعه دهنده دانش و فناوری از گزند این قبیل تخلفات و انحراف‌ها مصون نخواهند ماند. هر گونه رفتار انحرافی باعث هدر رفتن و اتلاف منابع و کاهش کیفیت رشد و پیشرفت جامعه در زمینه‌های تربیت نیروی انسانی، تولید علم و فناوری و حل مسائل مختلف جامعه تأثیری به سزا داشته و دارد.

به دلیل اهمیت به سزایی که دانشگاه‌ها در پیشرفت و در توسعه جوامع و بهبود زندگی اجتماعی دارند، لزوم انجام پژوهش‌هایی در این باره احساس می‌شود. با توجه به اینکه برخی از پژوهش‌های انجام شده تنها به رابطه میان متغیرها به صورت مجزا پرداخته‌اند، در پژوهش حاضر تلاش شده است که به این سؤال پاسخ داده شود که چه ارتباطی میان مسئولیت اجتماعی اخلاقی، احساس همبستگی معنوی و رفتارهای انحرافی وجود دارد و درعین حال نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه میان عوامل مذکور در دانشگاه فردوسی مشهد بررسی گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Ahmad & Omar
2. Malik & Naeem

روش‌شناسی پژوهش

از آنجاکه در این پژوهش به بررسی و تجزیه و تحلیل تأثیر مسئولیت اجتماعی و احساس همبستگی معنوی در محیط کار بر رفتار انحرافی با نقش میانجی تعهد عاطفی پرداخته می‌شود، این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و با توجه به این که در این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه، سعی می‌شود که میزان و نوع روابط بین متغیرها، برای پاسخ به مسئله‌ای علمی در دنیای واقعی مورد بررسی قرار گیرد، این تحقیق به لحاظ روش انجام کار از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق ۶۰۰ نفر از کارشناسان دانشگاه فردوسی مشهد بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه معلوم استفاده شد. در این روش ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه از کارکنان، پیش‌آزمون شده و با جایگذاری انحراف معیار آن به میزان ۰/۵۱۲ در فرمول کوکران با دقت برآورد و سطح اطمینان ۰/۹۵ و میزان خطای ۰/۰۵ حداقل حجم نمونه ۲۴۲ نفر تعیین شد.

$$n = \frac{N \delta^2 z^2_{\alpha/2}}{e^2(N-1) + \delta_x^2 z^2_{\alpha/2}} = \frac{600 \times 0.262 \times 3/8416}{0.025 \times 599 + 0.262 \times 3/8416} = 242$$

با توجه به پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها، ۳۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی طبقه‌ای بین کارکنان توزیع و از این تعداد، ۲۵۲ پرسش‌نامه برگشت داده شد که در فرایند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله‌ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده، مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS v.18) و بسته‌ی آماری برای علوم اجتماعی (SPSS v.19) صورت گرفت.

ابزارهای مورد استفاده

جهت سنجش متغیرها از سنجه‌های استاندارد مطالعات پیشین استفاده شد. سنجه‌ها به منظور استفاده در زمینه‌ی سازمانی ایرانی با استفاده از شیوه ترجمه-بازگشت-ترجمه بومی‌سازی شده است که در ادامه ذکر می‌گردد.

پرسشنامه تعهد عاطفی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به تعهد عاطفی از مطالعه آلن و مایر^۱ (۱۹۹۰) استفاده شده است که ۷ سؤال جهت سنجش تعهد عاطفی به کار گرفته شد. مقیاس نمره گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرت درجه‌بندی شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب‌نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن را منتخب یگانه، بشلیده، شمسی و هزاریان (۱۳۹۵)، ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲۹ به دست آمده است.

پرسشنامه احساس همبستگی معنویت: برای سنجش احساس همبستگی معنویت مقیاس مطالعه میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) به کار گرفته شد که ۷ سؤال دارد و پاسخ‌های آن روی مقیاس پنج درجه‌ای از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق تنظیم شده‌اند. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب‌نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. ابادری محمود آباد و امیریان‌زاده (۱۳۹۵) پایایی آن را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۹۱۴ حاصل شد.

پرسشنامه مسئولیت اجتماعی اخلاقی: به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی از مطالعه سعیدی‌پور و مرادی (۱۳۹۲) استفاده شده است که ۵ سؤال جهت سنجش به کار گرفته شد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرت درجه‌بندی شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب‌نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. سازندگان آن، پایایی این پرسشنامه را ۰/۷۶ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آمده است. پرسشنامه رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارهای انحرافی، مقیاس بنت و بنیسون (۲۰۰۰) به کار گرفته شد و با مقیاس پنج درجه‌ای از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق تنظیم شده‌اند. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب‌نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) پایایی آن را ۰/۸۳۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۶۳ حاصل شد.

همچنین روایی سازه‌های پرسش‌نامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت و معناداری بار شدن گویه‌های مربوطه

1. Allen & Meyer

به سازه‌های موردنظر، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۳ آورده شده است.

یافته‌های پژوهش

باتوجه به نتایج به دست آمده از لحاظ جنسیت پاسخگویان، حدود ۵۹ درصد (۱۴۹ نفر) مرد و ۴۰/۹ درصد (۱۰۳ نفر) زن هستند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی را پاسخگویان در بازه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال ۴۲/۵ درصد (۱۰۷ نفر) به خود اختصاص داده‌اند. بازه سنی ۱۸ تا ۲۲ سال، ۱۰/۳ درصد (۲۶ نفر)، ۲۲ تا ۲۶ سال، ۱۸/۶ درصد (۴۷ نفر)، ۳۰ تا ۳۴ سال، ۲۳/۸ درصد (۶۰ نفر) پاسخگویان را در برمی‌گیرد و تنها ۴/۸ درصد (۱۲ نفر) از پاسخگویان بیش از ۳۴ سال سن داشتند.

به لحاظ تحصیلات ۶/۳ درصد (۱۶ نفر) دارای تحصیلات دیپلم، ۳/۹۷ درصد (۱۰ نفر) فوق دیپلم، ۵۱/۶ درصد (۱۳۰ نفر) کارشناسی، ۳۳/۳ درصد (۸۴ نفر) کارشناسی ارشد و ۴/۷۶ درصد (۱۲ نفر) تحصیلات دکتری داشتند.

از آنجاکه یکی از پیش‌شرط‌های به‌کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، بدین منظور تحلیل همبستگی پیرسون به انجام رسید. در جدول ۱ میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آن‌ها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
احساس همبستگی معنوی در محیط کار	۳/۴۰	۰/۹۱	(۰/۹۱۴)			
۲. مسئولیت اجتماعی	۳/۵۱	۰/۷۵	۰/۵۱۱**	(۰/۷۴۴)		
۳. تعهد عاطفی	۳/۷۱	۰/۷۰	۰/۵۴۷**	۰/۴۹۸**	(۰/۸۲۹)	
۴. رفتارهای انحرافی در محیط کار	۲/۴۲	۰/۷۱	-۰/۵۰۸**	-۰/۵۷۸**	-۰/۵۸۸**	(۰/۸۶۳)

* توضیح جدول بالا: همبستگی [یک دنباله] در سطح معناداری $p < 0.05$; ** همبستگی در سطح معناداری $p < 0.01$. مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کرونباخ می‌باشند

ضرایب این جدول نشان از آن دارد که رابطه بین احساس همبستگی در محیط کار و مسئولیت اجتماعی به عنوان متغیرهای مستقل با تعهد عاطفی به عنوان متغیر واسطه به ترتیب برابر با $0/511$ و $0/498$ می باشد که مثبت و معنادار هستند. رابطه بین این دو متغیر با رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز به ترتیب برابر با $0/508$ - و $0/578$ - می باشد که هر دو منفی و معنادار هستند. رابطه بین تعهد عاطفی و رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز برابر با $0/588$ - است. میانگین متغیرها نشان از آن دارد که میانگین احساس همبستگی در محیط کار، مسئولیت اجتماعی و تعهد عاطفی بیشتر از ۳ و میانگین رفتارهای انحرافی در محیط کار کمتر از ۳ می باشد. همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه های مختلف پرسش نامه در پیش بینی گویه های مربوطه بررسی شده تا از برازندگی مدل های اندازه گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن ها در اندازه گیری سازه ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم افزار AMOS به انجام رسید. با توجه به اینکه در مدل CFA برازش یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش بینی گویه های پرسش نامه، در سطح اطمینان $99/$ ، دارای تفاوت معنادار با صفر بود هیچ یک از گویه ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه ها این است که سطح معناداری برای آن ها زیر $05/$ باشد. در نهایت، ۲۹ گویه از پرسش نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه های معنادار به همراه شاخص های برازش مدل CFA در جدول شماره ۲، ارائه شده است. این شاخص ها نشان از برازش مطلوب مدل های اندازه گیری داشته و معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه

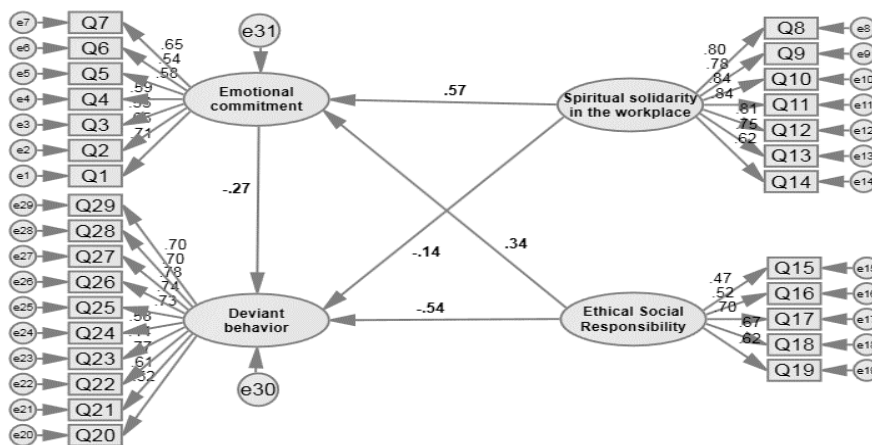
نام متغیر	گویه	بار عاملی	سطح معناداری	نتیجه	نام متغیر	گویه	بار عاملی	سطح معناداری	نتیجه
تعهد عاطفی	Q1	۰/۷۳۹	./۰۰۰	معنادار	مسئولیت اجتماعی	Q15	۰/۴۵۶	./۰۰۰	معنادار
	Q2	۰/۶۷۷	./۰۰۰	معنادار		Q16	۰/۵۱۱	./۰۰۰	معنادار
	Q3	۰/۵۸۰	./۰۰۰	معنادار		Q17	۰/۷۲۴	./۰۰۰	معنادار
	Q4	۰/۶۲۰	./۰۰۰	معنادار		Q18	۰/۶۶۴	./۰۰۰	معنادار
	Q5	۰/۶۰۵	./۰۰۰	معنادار		Q19	۰/۶۱۰	./۰۰۰	معنادار
احساس همبستگی معنوی در محیط کار	Q6	۰/۵۶۸	./۰۰۰	معنادار	رفتارهای انحرافی در محیط کار	Q20	۰/۵۵۳	./۰۰۰	معنادار
	Q7	۰/۶۸۱	./۰۰۰	معنادار		Q21	۰/۶۴۴	./۰۰۰	معنادار
	Q8	۰/۸۰۵	./۰۰۰	معنادار		Q22	۰/۷۹۹	./۰۰۰	معنادار
	Q9	۰/۷۷۹	./۰۰۰	معنادار		Q23	۰/۴۷۲	./۰۰۰	معنادار
	Q10	۰/۸۳۵	./۰۰۰	معنادار		Q24	۰/۶۱۲	./۰۰۰	معنادار
	Q11	۰/۸۳۸	./۰۰۰	معنادار		Q25	۰/۷۵۵	./۰۰۰	معنادار
	Q12	۰/۸۱۱	./۰۰۰	معنادار		Q26	۰/۷۶۶	./۰۰۰	معنادار
	Q13	۰/۷۴۸	./۰۰۰	معنادار		Q27	۰/۸۰۹	./۰۰۰	معنادار
	Q14	۰/۶۱۸	./۰۰۰	معنادار		Q28	۰/۷۲۵	./۰۰۰	معنادار
						Q29	۰/۷۳۰	./۰۰۰	معنادار

$\chi^2 = 822.918; df = 371; \chi^2/df = 2.218,$
 $CFI = 0.924; TLI = 0.909; IFI = 0.916;$
 $RMR = 0.046; GFA = 0.863, RMSEA = .071$

شکل شماره ۲، نشان‌دهنده مدل‌سازی معادلات ساختاری برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. بر اساس منابع موجود در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب، لازم است کای اسکور غیر معنادار، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده و نیکویی برازش^۱ بزرگتر از ۰/۸۰، شاخص برازش تطبیقی^۲ ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده^۳ کوچک‌تر از ۰/۰۹ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد^۴ کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد. برای الگوی معادله‌ی ساختاری برازش یافته، کای اسکور برابر با ۸۳۱/۵۳۴، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی برابر با ۲/۲۳۵، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۲ و ۰/۹۴، ریشه‌ی

1. Normed Fit Index-NFI, Comparative Fit Index-CFI, Goodness-of-Fit Index-GFI
2. Comparative Fit Index-CFI
3. Root Mean Squared Residual-RMR
4. Root Mean Squared Error of Approximation-RMSEA

میانگین مربعات باقی مانده ۰/۰۷۱ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۰۴۵ به دست آمده است. کلیه‌ی شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.



شکل ۲: الگوی معادله ساختاری

در مدل برازش یافته تمامی اثرات مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار هستند ($p < 0.05$, $t > 1.96$). برای آزمون فرضیه از دو شاخص p -value و t -value استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه موردنظر کم‌تر از ۰/۰۵ و یا مقدار شاخص دوم خارج از بازه $\pm 1/96$ باشد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد ضریب اثر همبستگی معنوی در محیط کار و مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر تعهد عاطفی به ترتیب برابر با ۰/۵۷ و ۰/۳۴ برآورد شده است که با توجه به شاخص p -value که برای هر دو رابطه برابر با ۰/۰۰۰ شده و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد و همچنین شاخص t -value که برای دو رابطه مذکور به ترتیب برابر با ۷/۵۷۵ و ۴/۰۳۶ به دست آمده و هر دو مقدار خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد می‌توان گفت این دو ضریب معنادار و فرضیه ۱ و ۲ تأیید می‌گردند. ضریب اثر همبستگی معنوی در محیط کار و مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر رفتارهای انحرافی نیز به ترتیب برابر با ۰/۱۴- و ۰/۵۴- می‌باشد که این ضرایب نیز با توجه به شاخص‌های p -value و t -value برای آن‌ها معنادار می‌باشند. و در نهایت ضریب اثر تعهد

عاطفی بر رفتارهای انحرافی برابر با ۰/۲۷- هست که این ضریب نیز در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است.

فرضیه‌های ششم و هفتم این تحقیق به بررسی اثر غیرمستقیم همبستگی معنوی در محیط کار و مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر رفتارهای انحرافی پرداخته است. میزان اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است. $B_{indirect} = a \times b$. علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوبل معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد این فرمول به شرح زیر است:

همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر احساس همبستگی معنوی در محیط کار و تعهد عاطفی برابر با ۰/۵۷ و برای رابطه بین دو متغیر تعهد عاطفی و رفتار انحرافی برابر ۰/۲۷- محاسبه گردید. بنابراین، میزان اثر غیرمستقیم احساس همبستگی معنوی در محیط کار برابر است با ۰/۱۵۳- می‌باشد. با جایگذاری اعداد به دست آمده در فرمول گفته شده مقدار t -value برای اثر غیرمستقیم به میزان ۲/۹۴۶- به دست آمد که با توجه به اینکه خارج از بازه $\pm 1/96$ است می‌توان گفت اثر غیرمستقیم احساس همبستگی معنوی در محیط کار بر رفتار انحرافی معنادار می‌باشد. میزان اثر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر رفتار انحرافی نیز برابر با ۰/۰۹۱- (۰/۲۷)* ۰/۳۴ است که با توجه به عدد معناداری به دست آمده که به میزان ۲/۲۰۷- می‌باشد و خارج از بازه $\pm 1/96$ است می‌توان گفت اثر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر رفتار انحرافی معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت احساس همبستگی معنوی در محیط کار و مسئولیت اجتماعی اخلاقی می‌توانند از طریق افزایش تعهد عاطفی، رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهند. نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۷ پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول شماره‌ی ۳، نشان داده شده است:

$$t - \text{value} = \frac{a*b}{\sqrt{b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2}}$$

میزان a : میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، s_a : میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b : میزان اثر میانجی بر وابسته، s_b : میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته. با توجه به توضیحات ارائه شده در ادامه فرضیات میانجی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر احساس همبستگی معنوی در محیط کار و تعهد عاطفی برابر با ۰/۵۷ و برای رابطه بین دو متغیر تعهد عاطفی و رفتار انحرافی برابر ۰/۲۷- محاسبه گردید. بنابراین، میزان اثر غیرمستقیم احساس همبستگی معنوی در محیط کار برابر است با ۰/۱۵۳- می‌باشد. با جایگذاری اعداد به دست آمده در فرمول گفته شده مقدار t -value برای اثر غیرمستقیم به میزان ۲/۹۴۶- به دست آمد که با توجه به اینکه خارج از بازه $\pm 1/96$ است می‌توان گفت اثر غیرمستقیم احساس همبستگی معنوی در محیط کار بر رفتار انحرافی معنادار می‌باشد. میزان اثر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر رفتار انحرافی نیز برابر با ۰/۰۹۱- (۰/۲۷)* ۰/۳۴ است که با توجه به عدد معناداری به دست آمده که به میزان ۲/۲۰۷- می‌باشد و خارج از بازه $\pm 1/96$ است می‌توان گفت اثر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی اخلاقی بر رفتار انحرافی معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت احساس همبستگی معنوی در محیط کار و مسئولیت اجتماعی اخلاقی می‌توانند از طریق افزایش تعهد عاطفی، رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهند. نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۷ پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول شماره‌ی ۳، نشان داده شده است:

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	عدد معناداری	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	نتایج فرضیه
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۵۷۵	۰/۰۵۴	۰/۵۶۹	احساس معنوی ← تعهد عاطفی
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۰۳۶	۰/۱۰۷	۰/۳۳۶	مسئولیت اجتماعی اخلاقی ← تعهد عاطفی
تأیید	۰/۰۳۱	-۲/۵۶۲	۰/۰۵۸	-۰/۱۴۳	احساس همبستگی معنوی ← رفتار انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	-۴/۶۳۳	۰/۱۴۶	-۰/۵۴۰	مسئولیت اجتماعی اخلاقی ← رفتار انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	-۳/۲۱۸	۰/۰۸۸	-۰/۲۷۰	تعهد عاطفی ← رفتار انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	-۲/۹۴۶	۰/۰۵۲	-۰/۱۵۳	احساس همبستگی معنوی ← تعهد عاطفی ← رفتار انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	-۲/۲۰۷	۰/۰۴۱	-۰/۰۹۱	مسئولیت اجتماعی اخلاقی ← تعهد عاطفی ← رفتار انحرافی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر متغیرهای مسئولیت اجتماعی اخلاقی، احساس همبستگی معنوی و تعهد عاطفی بر بروز رفتارهای انحرافی پرداخته شد. نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد سطح بالاتر احساس همبستگی معنوی با سطح بالاتری از تعهد عاطفی در ارتباط است. نتایج همچنین بیانگر تأثیر مثبت متغیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد عاطفی و اثر منفی بر رفتار انحرافی است. مطابق نتایج احساس همبستگی معنوی بر رفتار انحرافی اثرگذار است و متغیر تعهد عاطفی قادر است رابطه همبستگی معنوی و مسئولیت اخلاقی بر رفتار انحرافی را میانجی‌گری کند.

به عبارت دیگر، سطح بالاتر احساس همبستگی معنوی با سطح بالاتری از تعهد عاطفی در ارتباط است. نتایج این فرضیه با مطالعات ریگو و کانها (۲۰۰۸)، مالیک و نعیم (۲۰۱۱)، آذری و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی ثانی و احمایی (۱۳۹۰) هم‌خوانی و مطابقت دارد.

با توجه به این رابطه میان احساس همبستگی معنوی و تعهد عاطفی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگاه کارکنان در فعالیتهای سازمان مشارکت داده شوند، ارزش‌های مرتبط را بشناسند و یا هویت خود را با سازمان شناسایی کند، تعهد عاطفی آنها نسبت به سازمان افزایش می‌یابد. به بیانی دیگر هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند سازمانشان امید و شادی را میان اعضای سازمان تشویق کرده و نشاط سازمانی را ترویج می‌دهد، تلاش می‌کنند با نگرشی مثبت م از طریق ایجاد پیوندهای عاطفی و افزایش احساس وفاداری به سازمان، آن را جبران می‌کنند. ریگو و پینا اگانها (۲۰۰۸) معتقدند که وقتی کارکنان سازمان احساس کنند که سازمان به‌گونه‌ای

منصفانه، با احترام و حمایت‌گرانه با آن‌ها رفتار می‌کند، سطح تعهد عاطفی آن‌ها نسبت به سازمان افزایش می‌یابد.

احساس همبستگی سازمانی نیز بیانگر نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران و توجه کارکنان به یکدیگر است و وجود سطح بالای احساس همبستگی در سازمان موجب می‌شود که کارکنان با اهداف سازمان آشنا شده و خود را عضوی از یک خانواده بدانند. پروین، محمدی، شیربیگی و لطفی‌نژاد (۱۳۹۴) در این رابطه به این نکته مهم اشاره کرده‌اند که هنگامی افراد معنویت در محیط کار را تجربه کنند، احساس می‌کنند که به صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند و نوعی حس علاقه و وفاداری را به سازمان در خود احساس می‌نمایند. در این شرایط احساس این که سازمان به آن‌ها به‌عنوان یک ابزار نگاه می‌کند نیز کاهش می‌یابد. از این رو می‌توان گفت که احساس همبستگی معنوی کارکنان، تعهد عاطفی آن‌ها را که نشان دهنده درک عاطفی کارکنان و پیوند و مشارکت و عجين شدن با کار در سازمان است، تقویت می‌کند و عجين شدن با کار و افزایش تعهد عاطفی منجر به تقویت و بروز رفتارهایی می‌گردد که افزایش و بهبود عملکرد شغلی و سازمانی را به دنبال دارند.

در فرضیه دوم پژوهش، اثر مسئولیت اجتماعی بر تعهد عاطفی مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج آزمون، بیانگر تأثیر مثبت و معناداری اثر مسئولیت اجتماعی بر تعهد عاطفی است. نتایج به دست آمده در رابطه با این فرضیه نیز با مطالعات ربیعی مندجین و غلامی (۱۳۹۵)، اردلان و همکاران (۱۳۹۴)، سلطانی و نجات (۱۳۹۴)، رتاب و همکاران (۲۰۰۹)، لو و دیگران (۲۰۰۸)، برامر و همکاران (۲۰۰۷) و لی و بر ولد (۲۰۰۳) همسویی و همخوانی دارد.

در رابطه با نتایج فرضیه دوم می‌توان چنین استدلال کرد که مسئولیت اجتماعی از جمله متغیرهای سازمانی است که در بهبود گرایش‌های مثبت نیروی کار اثرگذار است و احساس غرور در نیروی کار را به همراه دارد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴). علاوه بر این، محققانی نظیر برامر و همکاران (۲۰۰۷) و پترسون^۱ (۲۰۰۴) به این نکته اشاره کرده‌اند که سازمان‌هایی که بیشتر به مسئولیت‌های اجتماعی خود توجه می‌کنند برای کارکنان جذاب‌تر هستند چرا که کارکنان این سازمان‌ها به شناسایی خود با سازمانی که دارای اعتبار است افتخار می‌کنند. نظریه هویت اجتماعی نیز به این موضوع اشاره دارد که مسئولیت اجتماعی می‌تواند به جذب، حفظ و انگیزش کارکنان کمک کند به این دلیل که افراد همواره تمایل دارند با ارزش‌های سازمانی مثبت شناخته شوند. در تعاریف تعهد عاطفی نیز همواره به این موضوع اشاره شده است تعهد عاطفی، احساس وابستگی مثبت کارکنان به سازمان و هویت‌یابی با سازمان را در پی دارد. از این رو،

1. Peterson

می‌توان انتظار داشت اشتغال افراد در سازمان‌هایی که به ارزش‌های ناشی از مسئولیت اجتماعی خود توجه می‌کنند، احساس مثبت و غروری سازنده در کارکنان خود القاء نمایند که تعهد عاطفی در سازمان را افزایش دهد.

نتایج فرضیه سوم نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در احساس همبستگی معنوی، رفتار انحرافی به میزان ۰/۱۴ واحد کاهش می‌یابد. نتایج مطالعات پژوهشگرانی چون ویتز و همکاران (۲۰۱۲)، سلیمان و بهاتی (۲۰۱۳) و احمد و عمر (۲۰۱۴) نیز این نتیجه‌گیری را تأیید می‌کنند که با افزایش احساس معنویت، رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار کاهش می‌یابند. در رابطه با این نتیجه‌گیری می‌توان به این نکته اشاره کرد که احساس همبستگی در محیط کار سبب می‌شود که افراد یکدیگر را در پیوند با یکدیگر بدانند. به بیان دیگر بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹)^۱. وجود معنویت و احساس همبستگی در سازمان باعث افزایش رشد ذهنی، حس تعلق و علاقه به دیگران و عضو یک خانواده بودن در سازمان شده و موجب می‌شود کارکنان به عقاید و احساسات یکدیگر احترام بگذارند. این موضوع نیز به نوبه خود به توسعه اعتماد بین کارکنان کمک می‌کند و باعث می‌شود کارکنان از انجام رفتارهای انحرافی خودداری کنند.

نظریه تبادل اجتماعی نیز انگیزه ناشی از نگرش‌ها و رفتارهای مبادله‌شده بین افراد را توصیف می‌کند که شامل تعامل با همکاران، سرپرستان، تیم‌ها و سازمان‌ها است. بر اساس این نظریه می‌توان استنباط کرد که کارکنان تمایل دارند بر اساس روابط خود با سازمان، رفتار کنند. درواقع، اگر کارکنان باور کنند که روابطشان ماهیت دوجانبه دارد، سازگار با هنجارهای سازمان رفتار می‌کنند. به عبارت بهتر، می‌توان گفت که کارکنانی که اعتماد در روابط را احساس می‌کنند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند.

یافته‌های فرضیه چهارم تحقیق نیز بیانگر آن است که با افزایش مسئولیت اجتماعی اخلاقی، رفتارهای انحرافی در سازمان کاهش می‌یابد. بر این اساس می‌توان مدعی شد که شواهد کافی برای پشتیبانی از رابطه منفی میان مسئولیت اجتماعی اخلاقی و رفتار انحرافی (ضریب استاندارد ۰/۵۴) وجود دارد. به نظر می‌رسد به دلیل این که مسئولیت‌های اجتماعی اخلاقی شامل پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم می‌شود، افرادی که مسئولیت‌های اخلاقی را می‌پذیرند، مانع از آسیب رساندن خود و دیگران به جامعه می‌شوند.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه پنجم تحقیق نیز نشان می‌دهد که رابطه میان تعهد عاطفی با رفتار انحرافی منفی است (با ضریب استاندارد $-0/27$). این نتیجه با تحقیقات فیاضی و اصلانی (۱۳۹۴)، نادری و اسلامی هرندی (۱۳۹۵)، مطالعات گیل و همکاران (۲۰۱۱) و فلینت و دیگران (۲۰۱۳) هم‌راستا می‌باشد.

در تبیین این فرضیه می‌توان به این نکته اشاره کرد که هنگامی که سازمان از شرایطی مطلوب برای اثربخشی و عملکرد مناسب برخوردار باشد و کارکنان نگرشی مثبت نسبت به کار و سازمان خود داشته باشند، احتمال کمتری وجود دارد که مرتکب رفتارهایی شوند که به سازمان آسیب برسانند (ناوس و استوری^۱، ۲۰۱۵؛ دمیر، ۲۰۱۱). همچنین بر اساس نظریهٔ هنجار متقابل گولدنر^۲ (۱۹۶۰)، افراد بسته به نوع نگرشی که کسب می‌کنند، رفتار خود را تنظیم می‌نمایند. بنابراین، انتظار می‌رود تعهد عاطفی کارکنان، احتمال رخداد رفتارهای انحرافی آنان را کاهش دهد.

نتایج آزمون فرضیه‌های ششم و هفتم نیز نشان می‌دهند که تعهد عاطفی قادر است رابطه همبستگی معنوی و مسئولیت اخلاقی و رفتار انحرافی را میانجی‌گری کند که این نتیجه‌گیری با نتایج شاین و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

یافته‌های تحقیق مبین این موضوع است که همبستگی معنوی به واسطه ارتباط ذهنی، حسی و روحی میان کارکنان از جمله حمایت، آزادی بیان و توجه واقعی است به کاهش سطح رفتارهای انحرافی می‌انجامد. از این رو، توصیه می‌شود از طریق تعاملات صمیمانه و ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان، احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد به صورتی که سطح احساس همبستگی معنوی کارکنان بهبود یابد. همچنین، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می‌تواند به توسعه میزان احساس همبستگی کارکنان منجر گردد.

با توجه به اینکه مسئولیت اجتماعی اخلاقی، سیاست‌ها، اصول، تصمیمات یا عملکردهایی فراتر از چارچوب قوانین مکتوب هستند که اعضای جامعه از آن‌ها انتظار دارند فعالیت‌های مثبت را افزایش دهند، پیشنهاد می‌شود با ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی، به توسعه مسئولیت اجتماعی اخلاقی کمک نمایند. این نوع از رفتارهای سازمانی که رفتارهای فرا نقش سازمانی هستند، به گسترش توجه مدیران و کارکنان به فعالیت‌هایی کمک کرده و باعث می‌شود با توجه به منافع متعدد رفتارهای شهروندی سازمانی، دستیابی به فعالیت‌های مثبت فراتر از قوانین مکتوب، تبیین و گسترش یابد. علاوه بر این، انتظار می‌رود با پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی و اخلاقی کارکنان و مدیران، نوعی تعالی فکر و نگرش را در آن‌ها، هر چند به صورت

1. Neves & Story
2. Gouldner

تدریجی به وجود آید. از دیگر موارد پیشنهادی، رعایت موارد اخلاقی توسط مدیران برای فرهنگ‌سازی است.

همانطور که یافته‌ها نشان می‌دهند، افرادی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. با توجه به اینکه تعهد عاطفی شامل حس تعلق و وابستگی فرد نسبت به سازمان است، پیشنهاد می‌شود که مدیران بر بهبود تعلق و تعهد کارکنان نسبت به کار و سازمانشان تمرکز کنند، مدیران باید به رشد و توسعه تعهد عاطفی از طریق روش‌هایی چون مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، اعطای تسهیلات، غنی‌سازی شغلی، توجه به مسائل و مشکلات شخصی و اجتماعی کارکنان، ایجاد یک رابطه عاطفی میان همکاران، شفافیت در امور، انتصابات مقبولانه، رعایت مساوات و برابری از جانب مدیران و... حس تعلق و وابستگی در افراد، وفاداری و میل به ماندگاری در کارکنان را افزایش دهند.

در اجرای فعالیت‌های پژوهشی همواره محدودیت‌هایی هست که بر نتایج پژوهش تأثیر گذارند و از اعتماد کردن و تعمیم‌پذیری آن می‌کاهد. این پژوهش نیز از این چنین محدودیت‌هایی دور نبوده است. در مطالعه حاضر، به کارگیری مدلسازی معادلات ساختاری علیت را ثابت نمی‌کند. از آنجا که طراحی مطالعات طولی، فرصت بیشتری را برای بررسی علیت فراهم می‌کند، انجام دادن این کار به پژوهشگران توصیه می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه این پژوهش بین کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد اجرا شده است، بنابراین، تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های دیگر به دلیل متفاوت بودن شرایط اقلیمی و فرهنگی باید با احتیاط انجام گیرد. از این رو، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز تکرار شود تا به درک بهتری از پدیده‌های مورد مطالعه منجر شود.

منابع

- اباذری محمودآباد، علی محمد. و امیریان‌زاده، مژگان. (۱۳۹۵). *رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان*. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۲۵)، ۱۱۹-۱۴۴.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی‌راد، رقیه و نویدی، پرویز. (۱۳۹۴). *تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی*. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. (۱۰۵)، ۱۰۹-۱۳۲.
- اشرفی، بزرگمهر. و حسین‌پور، ناصر. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شاهرود.
- آذری، همایون؛ لسانی، مهدی. و علاج، سحر. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۲-۹۳*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کرمان: دانشکده ادبیات دانشگاه شهید باهنر.

پروین، احسان؛ محمدی، شراره؛ شیربیگی، ناصر. و لطفی‌نژاد، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱ (۲)، ۱۹۳-۲۱۵.

پوراسدی، محمد. و معدنی، جواد. (۱۳۹۵). تأثیر مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی بر کیفیت ارائه خدمات/انتظامی. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۱۸ (۱)، ۱۶۱-۱۸۸.

جبارزاده کنگرلوئی، سعید. و بایزیدی، انور. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی با محافظه‌کاری در گزارشگری مالی شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بورس اوراق بهادار، ۳ (۹).

ربیعی مندجین، محمدرضا. و غلامی، مهدیه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۷ (۳)، ۶۹-۹۸.

رضایی منش، بهروز. و کرمانشاهی، شقایق. (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی فرودگاه دانشکده علوم انسانی. مهرآباد). فصلنامه بصیرت، ۱۷ (۳)، ۲۶-۴۹.

سعیدی پور، بهمن؛ مرادی، گلمراد. (۱۳۹۲). تهیه ابزار مسئولیت اجتماعی کارکنان و برآورد پایایی و روایی آن. پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ۱۱ (۲)، ۹۳-۱۱۶.

سلطانی، مرتضی. و نجات، سهیل. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴ (۴)، ۱۴۵-۱۷۲.

فیاضی، مرجان. و فرشاد اصلانی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه نگرش‌های شغلی کارکنان و رفتارهای انحرافی محیط کار، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد.

کریمی ثانی، پرویز. و احیایی، کبری. (۱۳۹۰). رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۱ (۱)، ۱۶-۲۶.

مقدم، علیرضا. و محمودی میمند، مهدی. (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷ (۸۹)، ۷۳-۸۹.

منتخب یگانه، محمد؛ بشلیده، کیومرث؛ شمسی، مرجان. و هزاریان، سولماز. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۱)، ۱۳۷-۱۵۴.

نادی، محمد علی. و اسلامی هرندی، فاطمه. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهرستان اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۴)، ۵۸-۸۲.

ویسه، سید مهدی؛ نوری زاده، همایون. و نامدار جویمی، احسان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه، کارکنان دانشگاه دولتی ایلام). اولین همایش ملی الکترونیکی

دستاورد‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری.

Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic

- motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(5), 586-598.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204-221.
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2017). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9), 828-848.
- Erkutlu, Hakan, & Chafra, Jamel. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9), 828-848.
- Flint, D., Haley, L. M., & McNally, J. J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42(5), 552-572.
- Gill, H., Meyer, J. P., Lee, K., Shin, K. H., & Yoon, C. Y. (2011). Affective and continuance commitment and their relations with deviant workplace behaviors in Korea. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(3), 595-607.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Howladar, M. H. R., Rahman, S., & Uddin, A. (2018). Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies*, 11(1), 147-183.
- James, M. S., Miles, A. K., & Mullins, T. (2011). The interactive effects of spirituality and trait cynicism on citizenship and counterproductive work behaviors. *Journal of management, spirituality & religion*, 8(2), 165-182.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.
- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: investment in employee development. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.

- Lo, C. W., Egri, C. P., & Ralston, D. A. (2008). Commitment to corporate, social, and environmental responsibilities: an insight into contrasting perspectives in China and the US. *Organization Management Journal*, 5(2), 83-98.
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236.
- Mardhatillah, A., & Rahman, S. A. (2015). Role of spirituality in enhancing work related attitude. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 311.
- Mathew, G. C., Prashar, S., & Ramanathan, H. N. (2018). Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), 302-322.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (Vol. 140, pp. 257-263). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Neves, P., & Story, J. (2015). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 165-176.
- Omar, F., Halim, F., Zainah, A., & Farhadi, H. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *Deviant behavior*, 16, 17.
- Peterson, D. K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business & Society*, 43(3), 296-319.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Rettab, B., Brik, A. B., & Mellahi, K. (2009). A study of management perceptions of the impact of corporate social responsibility on organizational performance in emerging economies: the case of Dubai. *Journal of Business Ethics*, 89(3), 371-390.
- Sharma, N., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234-249.
- Shin, I., Hur, W. M., Kim, M., & Kang, S. (2017). Hidden Roles of CSR: Perceived Corporate Social Responsibility as a Preventive against Counterproductive Work Behaviors. *Sustainability*, 9(6), 955.
- Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace deviance and spirituality in Muslim organizations. *Asian Social Science*, 9(10), 237.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366-396.
- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(3), 255-281.
- www.transparency.org