

نقش رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیر اخلاقی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۹

آتنا خرمی^۲، محمد جواد تقی پوریان^۳، بهزاد فرخ سرشت^۴، معصومعلی سلیمیان^۵

از صفحه ۱۹۱ تا ۲۱۸

چکیده

زمینه و هدف: رفتار در سازمان‌ها، تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست. بلکه نتیجه روابط پویای این عناصر است. این پژوهش با هدف بررسی نقش رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیر اخلاقی انجام شد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و بر حسب روش، توصیفی هم‌بستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان بانک‌های انصار و قوامین استان مازندران که از طریق فرمول کوکران ۱۸۳ نفر که ۷۸ نفر از بانک انصار و ۱۰۵ نفر از بانک قوامین، به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. مازندران به شرق، مرکز و غرب تقسیم و در هر قسمت شعب بانک‌های مذکور انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های معتبر استفاده شد که روایی آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ تأیید شد. فرضیه‌ها از طریق معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل تحلیل شدند.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که معنویت در محیط کار بر رفتار غیر اخلاقی تأثیر منفی دارد. معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی و بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. اشتیاق شغلی بر رفتار غیر اخلاقی تأثیر ندارد. رفتار نوآورانه بر رفتار غیر اخلاقی تأثیر دارد. هم‌چنین معنویت در محیط کار با توجه به نقش میانجی رفتار نوآورانه و اشتیاق شغلی، بر رفتار غیر اخلاقی تأثیر ندارد.

نتیجه‌گیری: برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی، تقویت روابط افراد، برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت، غنی‌سازی شغلی از جمله فعالیت‌هایی هستند که مدیران بانک‌ها می‌توانند به آن‌ها توجه کنند.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای نوآورانه، اشتیاق شغلی، معنویت در محیط کار، رفتارهای غیر اخلاقی.

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی چالوس است.

۲- دانشجوی دکتری رفتار سازمانی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (رایانامه: atena.khorrami@iauc.ac.ir)

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: mj.pourian@iauc.ac.ir)

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (رایانامه: b.farrokh@iauc.ac.ir)

۵- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (رایانامه: dr.salimian@iauc.ac.ir)

مقدمه

مجموعه فعالیت‌های اثرگذار کارکنان در محیط کار به‌منظور رسیدن به خواسته‌ها و اهداف شخصی و رفع نیازها و خواسته‌های فردی را که معمولاً دیگران باید هزینه آن را بدهند رفتار غیر اخلاقی^۱ می‌گویند (فریس، آدامز، کلودینسکی، هاکوتر و آمیتر^۲، ۲۰۰۲، ص ۱۸۲). نتایج پژوهش‌های پیشین در ایران و دیگر کشورها بر این دلالت دارد که بروز رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها به‌نوعی بر روی عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر منفی دارد و باعث تعهدگریزی، کم‌کاری، کارگریزی و ارتباط‌گریزی کارکنان می‌شود (درگاهی و شهام، ۱۳۹۴، ص ۴۸). از طرفی در یک تعریف ساده معنویت را این‌گونه می‌توان بیان کرد «درک و شناسایی این‌که کارکنان زندگی درونی و باطنی دارند که خود باعث پیشرفت می‌شود و به‌واسطه کارهای با معنا در بستر اجتماعی افزایش می‌یابد» (آشموس و داچن^۳، ۲۰۰۰، ص ۱۳۶). رفتار به‌طریقی که فرد سعی دارد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند به‌معنی معنویت در کار است و نوعی هم‌بستگی روحی بین فرد و کارش برقرار می‌شود (نمازی و آریانی، ۱۳۹۷، ص ۱۳۱). پژوهش‌گران بیان می‌کنند، تشویق معنویت در محیط کار^۴ به مزایا و منافعی از قبیل افزایش تعهد سازمانی، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان مانند افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش تمایل به ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیش‌تر، منجر می‌شود و همه این‌ها موجب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم می‌شود (احدی شعار، ایرانی، گل‌وردی و جعفری، ۱۳۹۳، ص ۴۲). میزان اشتیاق، دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل به معنای اشتیاق شغلی^۵ است (شوفلی، باکر و سالانوا^۶، ۲۰۰۶، ص ۷۰۴). اشتیاق شغلی مفهومی است که نشان‌دهنده نوعی پیوند بین شاغل و شغل است (زاهد بابلان، قلعه‌ای،

1- Unethical Behavior

2- Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter & Ammeter

3- Ashmos & Duchon

4- workplace spirituality

5- work engagement

6- Schaufeli, Bakker & Salanova

دیوبند و کاظمی، ۱۳۹۹، ص ۱۲۴). از جمله پیامدهای مثبت اخلاق کاری کارکنان اشتیاق شغلی است (رضایی شریف، کریمیان پور، مرادی و کریمیان پور، ۱۳۹۷، ص ۶۷). اشتیاق شغلی هم برای سازمان‌ها و هم برای کارکنان اهمیت زیادی دارد. در حقیقت در دنیای عملی کار، اساسی‌ترین وظیفه سازمان‌های امروزی ایجاد اشتیاق در کارکنان تلقی می‌شود (اقبال، همتی گلپان و رعیت پیشه، ۱۳۹۶، ص ۳۲). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تأثیر می‌گذارد و کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به‌شمار می‌رود (آقاجانی و مهداد، ۱۳۹۸، ص ۳۸). رفتارهایی که با خود تغییر به‌همراه می‌آورد، با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند به‌عنوان رفتارهای نوآورانه^۱، است (نعمی و شناور، ۱۳۹۴، ص ۱۵۰). نوعی فرآیند انگیزه‌ای و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان که در فعالیت‌های خاصی نمایان می‌شود را می‌توان رفتار نوآورانه به‌حساب آورد (افراسیابی و ملک، ۱۳۹۹، ص ۷). رفتارهای نوآورانه کارکنان به جنبه‌های کلیدی اثربخشی سازمانی مربوط می‌شود که شامل ایجاد، ارتقاء و تحقق ایده‌های جدید که به‌نفع عملکرد است (غفوریان شاگردی، آبیانی اصفهانی و فتاحی، ۱۳۹۷، ص ۵۲). با توجه به اهمیت رفتار غیر اخلاقی و آسیبی که می‌تواند به سازمان‌ها از جمله بانک‌های قوامین و انصار وارد کند، از این‌رو مسئله پژوهش حاضر این است که نقش معنویت در محیط کار بر رفتار غیر اخلاقی در بخش بانکداری با وارد شدن سازه‌های اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه به‌عنوان میانجی چگونه است؟

بیان مسئله: فارو^۲ (۱۹۸۴) معتقد است که معنویت متضمن بالاترین سطوح رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و فردی است و به‌عنوان یکی از نیازهای درونی انسان است (هاشمی، آریین‌پور و ماشین‌چی عباسی، ۱۳۹۳، ص ۳۴). معنویت در محیط کار مزایای فراوانی دارد، سازمان با بهره‌گیری از آن مزایا به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد

(علیزاده، ۱۳۹۷، ص ۱۲۳). مهم‌تر از همه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد (افشار کبیری، قلعه‌ای، طالبی و شیخ‌لو، ۱۳۹۸، ص ۸۳). بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌کند و از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است. رواج چنین رفتارهایی به بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر شود و ممکن است به کاهش درآمد و خدشه‌دار شدن اعتبار این‌گونه سازمان‌ها بینجامد (زینالی صومعه و پورعزت، ۱۳۹۰، ص ۲). رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار، می‌تواند به‌طور جدی سلامت افراد و مجموعه سازمان را به‌مخاطره افکند و رفتارهای متعارض با هنجارها و ارزش‌های سازمان محل کار است (کنعانی کاشانی، ۱۳۹۵، ص ۴). تخصیص و تجهیز بهینه منابع، نتایج اقتصادی و اجتماعی قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت؛ بازارهای پولی و مالی نقش حیاتی در جامعه دارند. بانک‌ها همواره به‌دنبال افزایش بازدهی سرمایه هستند. این امر راهبرد سودآوری بانک‌ها را به‌سمت فعالیت‌های پرخطر و پیچیده سوق می‌دهد. با این وصف، اخلاق در روابط مالی همانند اخلاق در روابط انسانی اهمیت داشته و نباید از آن چشم پوشید (عبدلی، مهرآرا، محمدپور، ۱۳۹۶، ص ۱۴۰). رفتارهای غیر اخلاقی به‌عنوان دغدغه اساسی مدیران است و مدیران درصدد ارائه راه‌کارهایی برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی هستند. هم‌چنین معنویت در محیط کار تأثیر به‌سزایی در رفتار غیر اخلاقی دارد و از طرفی بانک‌ها که منبع با ارزش برای پیشرفت جامعه و توسعه کشور است و در این بین نیز بانک‌های قوامین و انصار نقش حیاتی در این زمینه دارند و حجم بالایی از کارکنان را شامل می‌شوند و با توجه به نقششان در اقتصاد کشور از حساسیت بیش‌تری برخوردار هستند و با توجه به این‌که در پژوهش‌هایی که تاکنون انجام‌شده تمرکزی بر نقش معنویت در محیط کار بر رفتار غیر اخلاقی صورت پذیرفته است، از این‌رو این پژوهش درصدد پاسخ‌گویی به این مسئله است که نقش معنویت در محیط کار بر رفتار غیر اخلاقی در بخش بانک‌داری با وارد شدن سازه‌های اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه به عنوان میانجی چگونه است؟

مبانی نظری: رفتار غیر اخلاقی: آن گروه از رفتارهایی که انجام آن در سازمان به طور رسمی ضرورت ندارد، اما برای کسب قدرت توسط یک فرد یا گروه به کار می‌رود رفتار غیر اخلاقی است. به عبارت ساده‌تر، رفتارهای غیر رسمی، تنگ‌نظرانه و غیر قانونی هستند که مدیریت سازمان آن را مجاز نمی‌داند؛ مانند سهل‌انگاری، تعهدگریزی، کش دادن کارها، تقصیر را به گردن دیگران انداختن، جلوگیری از تغییر و تحول، حاشیه‌سازی، خود را به هالوبازی زدن، طفره رفتن، دیگران را سپر بلا قرار دادن، تحریف واقعیت‌ها، پالایش و مخدوش کردن اطلاعات و پافشاری بر تصمیمات و اشتباهات گذشته، مته به خشخاش گذاشتن. (درگاهی و شهام، ۱۳۹۴، ص ۴۷). رفتاری که برخلاف هنجارهای سازمانی است رفتار غیر اخلاقی است و از جمله فسادهای اداری، رشوه‌خواری، تقلب، دروغ‌گویی و ... را شامل می‌شود (ساعدی گل شیخان، ۱۳۹۷، ص ۲). منبع فشار عصبی، عملکرد ضعیف، ترک فیزیکی و روانی کار، ارتباط ضعیف با مدیر یا سرپرست، و در نهایت کاهش تعهد شغلی در کارکنان، بروز رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها قلمداد می‌شود (ویگودا- گادوت^۱، ۲۰۰۷، ص ۲۸۷).

معنویت در محیط کار: یکی از روندهای مهم کسب‌وکار و مدیریت در قرن بیست و یکم که از اواسط دهه نود به صورت جدی مطرح شده معنویت در محیط کار است (قنبری و نویدی، ۱۳۹۶، ص ۳۸). معنویت در محیط کار، سازگاری یا یگانگی بین باورها اساس یک فرد با ارزش‌های سازمان است و هم‌چنین دربرگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی است که به‌نحوی در کار آن مشارکت دارند (ترابی، حامدی، جلیلیان، ۱۳۹۹، ص ۶). بر اساس نظر رگو و پینا ای کانه‌ها^۲ (۲۰۰۸) زمانی که افراد حس مشترکی را در کار احساس کنند، هم‌خوانی بین ارزش‌های شخصی و سازمانی را به شیوه‌ای که اعتبار آن‌ها را ارتقاء دهد، درک کنند، لذت و حس تشریک مساعی برای

1- Vigoda - Gadot

2- Rego & Pina e Cunha

خوبی بیش‌تر را احساس کنند و معتقد باشند همکارانشان زندگی درونی و عقایدشان را ارج می‌نهند معنویت محیط کاری رخ می‌دهد (سپهوند، مجیدی کرهرودی، موسوی پور و سپهوند، ۱۳۹۷، ص ۳۷). میلین، زاپلوسکی و فرگوسن^۱ (۲۰۰۳) بین سه سطح رفتار سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی) برای مفهوم‌سازی و آسانی در مطالعه و تجزیه و تحلیل معنویت در سازمان، ارتباط برقرار کرده، متناظر با این سه سطح سازمانی معنویت در محیط کار را طبقه‌بندی کردند. سپس برای سنجش معنویت در محیط کار از میان هفت بُعد معنویت در محیط کار سه بُعد را که بر اساس مطالعات به‌عمل آمده مهم‌ترین ابعاد شناخته شده بودند، انتخاب و استفاده کردند. این سه بُعد عبارتند از: کار با معنا در سطح فردی)، احساس هم‌بستگی (سطح گروهی) و هم‌سویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی) که بیان‌گر سه سطح معنویت در محیط کار هستند (ابراهیم‌پور، روشن‌دل اربطانی و سخندان، ۱۳۹۶، ص ۱۸۲). مارکوز، دیمن و کینگ^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان و نیز کاهش نیات ترک محیط کار و افزایش اخلاق و وجدان کاری شود و همه این‌ها به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم موجب بهبود عملکرد و سودآوری و اثربخشی سازمان می‌شوند (مارکوز و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۸۹). معنویت در محیط کار نوآوری کارکنان را افزایش می‌دهد و منجر به ایجاد انگیزه مثبت در کارکنان می‌شود (فین قیداً^۳، ۲۰۱۷، ص ۱۷۳). هرچه درک کارکنان از معنویت کار بیش‌تر باشد، آن‌ها احساس رضایت و یکپارچگی بیش‌تری دارند و تعهد آن‌ها را نسبت به کار افزایش می‌دهد. از این‌رو، معنویت در محیط کار به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم رفتار اخلاقی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (عبدالهی، کریمیان و نامداری پژمان، ۱۳۹۳).

رفتار نوآورانه: نوآوری به‌عنوان یکی از سرمایه‌های مهم برای سازمان‌ها در

1- Milliman, Czaplewski & Ferguson

2-Marques, Dhiman & King

3- Fanggidae

دهه‌های اخیر تلقی می‌شود (رجبی فرجاد، اخوان خرازیان و رشیدی، ۱۳۹۸، ص ۱۱۱). به‌گونه‌ای که مارتین و تربلانچ^۱ (۲۰۰۳) معتقدند توسعه رفتارهای نوآورانه در کارکنان توان سازمان را در به‌دست آوردن مزیت رقابتی و همچنین امکان واکنش‌های مناسب را در محیط‌های پیچیده و متحول بالا می‌برد و بهبود و نوآوری مستمر را نوعی گندوکاو منظم برای یافتن شیوه‌ها و پاسخ‌های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی می‌دانند (کرملی، میتار و وایزبرگ^۲، ۲۰۰۶، ص ۷۹). عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت رفتار نوآورانه است (نداف، مهرابی و سالاروند، ۱۳۹۸، ص ۱۳۳). رفتار نوآورانه در محیط کار فرایند پیچیده‌ای است که اغلب با دشواری، موانع و ناکامی همراه است و شامل درک مسئله، ارائه ایده‌ها و راه حل‌های جدید، ارتقاء و یافتن اثبات منطقی برای آن‌ها، است (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۱۱). رفتار نوآورانه ایده‌های جدید حل مسئله را از طریق فراهم کردن یک محصول، خدمت یا فرآیند برای استفاده فراهم می‌کند و به‌عنوان فرآیندی تلقی می‌شود. معمولاً از طریق بررسی رفتار نوآورانه کارکنان به‌عنوان بخشی از شغل آنان، بلکه به‌عنوان یک نقش رفتاری فوق‌العاده‌ای رفتاری که در شرح شغلی مشخص نشده است که اشاره به رفتاری انتخابی دارد، شناسایی می‌شود (دورنر^۳، ۲۰۱۲، ص ۳۲). رفتار نوآورانه در محیط کار، شامل سه زمینه تولید ایده^۴، ترویج ایده^۵ و پیاده‌سازی ایده^۶ است و رفتار پیچیده‌ای است (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۵۶). تولید ایده، نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند و به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد. تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید ترویج ایده است. اشاره به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راه‌کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری

1- Martin & Terblanche

2- Carmelli, Meitar & Weisberg

3- Dorner

4- Idea generation

5- Idea promotion

6- Idea realization

سازمانی‌اش، پیاده‌سازی ایده است (دی جونگ و دن هارتوگ^۱، ۲۰۱۰، ص ۲۴). از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای نوآورانه، می‌توان به سبک رهبری اخلاقی اشاره کرد (کاشفی، رجبی فرجاد و طوطیان اصفهانی، ۱۳۹۸، ص ۸۷). شوکرت، کیم، پک و لی^۲ (۲۰۱۸)، عنوان کردند که رهبری اخلاقی و تحول‌گرا بر جو نوآورانه در سازمان تأثیرگذار است (شوکرت و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۷۷۹).

اشتتیاق شغلی: مفهوم اشتتیاق شغلی اولین بار در سال ۱۹۹۰ توسط کان^۳ مطرح شد (لی^۴، ۲۰۱۶، ص ۴). اشتتیاق شغلی به انجام وظایف شغلی با شور و تلاش فراگیر منجر شده و به‌عنوان انگیزه‌های شناختی - عاطفی در کار تعریف می‌شود (نداف و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۳۱). اشتتیاق به یک حالت پایای سرایت‌کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود که با ویژگی‌های قدرت، تعهد و جذب کار توصیف می‌شود و چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص است. انرژی بالا و انعطاف‌پذیری روانی حین کار و مقاومت در برابر سختی‌ها؛ یعنی قدرت. بنابراین، کارمندی که شوق زیادی به‌کار دارد به احتمال بیش‌تری هنگام مواجهه با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد و در سطح بالایی از شغلش دارای انگیزه است، حالت میل و علاقه شدید به کار، درک احساس معنی‌داری از انجام کار، داشتن احساس اشتتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار به‌عنوان تعهد توصیف می‌شود و تمرکز کامل بر کار یعنی جذب شدن در کار (خلیلی‌پور و خنیفر، ۱۳۹۶، ص ۳۰). هنگامی که فرد خود را از لحاظ جسمی، شناختی و احساسی نسبت به یک شغل غرق کند می‌توان گفت که اشتتیاق شغلی وجود دارد (والکوف^۵، ۲۰۱۶، ص ۳). مطالعات در زمینه اشتتیاق شغلی نشان می‌دهد که کارکنان مشتاق تجربه‌های مثبت بیش‌تر و از لحاظ احساسی حس خوشحالی، لذت و وجد دارند و هم‌چنین از لحاظ فیزیکی و

1- De Jong & Den Hartog

2- Schuckert, Kim, Paek & Lee

3- Kahn

4- Li

5- Volkov

ذهنی سالم‌تر هستند و می‌توانند این اشتیاق شغلی را منتقل کنند (باکر و شوفلی، ۲۰۰۸، ص ۱۴۹). پژوهش‌ها نشان داد که با معنا بودن تکالیف کاری با اشتیاق شغلی و پیامدهای سازمانی مثبت ارتباط دارد (ژی، ژیا، ژین و ژو^۱، ۲۰۱۶، ص ۷۲).

پیشینه پژوهش: بررسی‌های بیکان و وسترن^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که تمایل به اخلاقی بودن با معنویت رابطه معنادار دارد. گه^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که معنویت و ناظر دیدن خدا باعث افزایش کارایی، تولید، کاهش غیبت از کار و افزایش اخلاق و تعهد کاری می‌شود. هم‌چنین در پژوهش‌های مینر^۴ (۲۰۰۹)، آرورا و باگات^۵ (۲۰۱۶) و بیکوس و هال^۶ (۲۰۰۹)، نتایج نشان داد که منابع معنوی، اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهند. ملایی، مهداد و گل‌پرور (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه» به این نتیجه رسیدند که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سوران‌یانچشمه (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جوّ سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران، به این نتیجه رسید که با توجه به نقش میانجی جوّ سازمانی، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارند. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد، رهبری اخلاقی بر جوّ سازمانی نوآورانه تأثیر دارد، اشتیاق شغلی بر جوّ سازمانی نوآورانه تأثیر دارد. وقار سیدین و سلمانی مود (۱۳۹۴) با هدف بررسی ارتباط اشتیاق شغلی پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیرکلامی در محل کار به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق شغلی با سوء رفتارهای کلامی و غیرکلامی تجربه شده توسط پرستاران ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. مرندي

1- Xie, Xia, Xin & Zhou

2- Beekun & Westerman

3- Geh

4- Miner

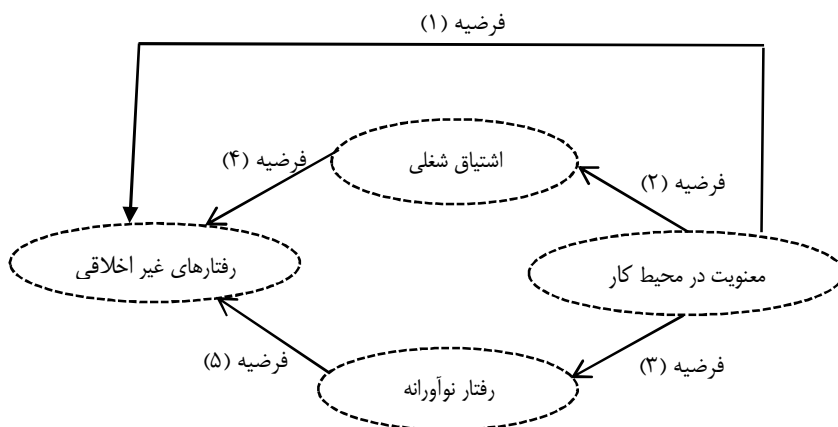
5- Arora & Bhagat

6- Bikos & Hall

(۱۳۹۵) با هدف بررسی رهبری معنوی و تأثیر آن بر ظرفیت نوآوری کارکنان با نقش میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، به این نتیجه رسید که؛ (۱) رهبری معنوی از طریق توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت نوآوری سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد، (۲) رهبری معنوی بر ظرفیت نوآوری سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد، (۳) رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معنادار و مثبتی دارد. (۴) توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت نوآوری سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. (۵) رهبری معنوی تأثیر معنادار و مثبتی بر فضا برای نوآوری در سطح سازمان خواهد داشت. (۶) رهبری معنوی تأثیر معنادار و مثبتی بر نوآوری در محصول در سطح سازمان خواهد داشت. (۷) رهبری معنوی تأثیر معنادار و مثبتی در نوآوری فرآیند در سطح سازمان خواهد داشت. رهبر ضیابری (۱۳۹۶) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه از طریق مبادله رهبر - عضو، به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد. حسینی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمان بر نوآوری و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی جو نوآوری و تعهد سازمانی، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی سازمان هم به صورت مستقیم و هم این‌که به صورت غیر مستقیم از طریق نقش میانجی جو نوآوری و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است و نتیجه‌گیری کرده‌اند که جو اخلاقی سازمان از طریق تأثیر بر سطح نوآوری در سازمان نیز موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود.

مدل مفهومی پژوهش: متغیر مستقل در این پژوهش، معنویت در محیط کار است که دارای زیرمجموعه (معنادار بودن کار، احساس هم‌بستگی، هم‌سویی با ارزش‌های سازمان) و متغیر وابسته نیز رفتار غیر اخلاقی با زیرمجموعه (استفاده شخصی، سرزنش دیگران، رشوه، تحریف، دست‌کاری گزارش هزینه‌ها، فریب) است. هم‌چنین رفتار نوآورانه با زیر مجموعه (هزینه‌های پژوهش و توسعه، عملکرد سازمان) و اشتیاق شغلی با زیر مجموعه (نیرومندی، فداکاری، جذب) به‌عنوان متغیرهای میانجی هستند.

بر اساس پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت ذیل ترسیم می شود:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی برگرفته از معنویت در محیط کار (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳)، رفتار غیر اخلاقی (آکاه و لوند^۱، ۱۹۹۴) با ۱۷ اشتیاق شغلی (شوفلی، مارفیتنز، کونزالز روما، سالانوا و باکر^۲، ۲۰۰۲)، رفتار نوآورانه (کانتر^۳، ۱۹۸۸) و (دونت^۴ و همکاران، ۲۰۱۴)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی-هم‌بستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان بانک‌های انصار و قوامین استان مازندران به تعداد ۳۵۰ نفر هستند. در بین کلیه مدیران و کارکنان بانک‌های مذکور، با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۸۳ نفر که ۷۸ نفر از بانک انصار و ۱۰۵ نفر از بانک قوامین انتخاب شدند. با توجه به این‌که ملاک استان مازندران است، به سه قسمت شرق، مرکز و غرب تقسیم و در هر کدام از قسمت‌ها شعبه‌های بانک قوامین و انصار انتخاب و ۲۳۰ پرسش‌نامه در آن توزیع شد که

1- Akkah & Lund

2- Schaufeli, Marfitnez, Gonzalez- Roma, Salanova & Bakker

3- kantor

4- Donet

در نهایت ۲۰۰ پرسش‌نامه قابل تجزیه و تحلیل بوده است. در این پژوهش از پرسش‌نامه معنویت در محیط کار (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳) با ۲۰ گویه، پرسش‌نامه رفتار غیر اخلاقی (آگاه و لوند، ۱۹۹۴) برگرفته از کار پژوهش‌های (نیواستروم و راج^۱، ۱۹۷۵) با ۱۷ گویه، پرسش‌نامه اشتیاق شغلی (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲) با ۹ گویه و پرسش‌نامه رفتار نواآورانه (کانتر، ۱۹۸۸) و (دونت و همکاران، ۲۰۱۴) با ۱۶ گویه استفاده شده است. امتیاز هر یک از گویه‌های پرسش‌نامه‌ها بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است.

در این پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی جهت سنجش روایی با نرم‌افزار لیزرل و روش آلفای کرونباخ با نرم‌افزار اسپاس برای سنجش پایایی استفاده شده است. نتایج روایی و پایایی در جدول شماره یک نشان داده شده است.

1- Newstrom & Rach

جدول شماره ۱: تحلیل عاملی برای سنجش روایی و آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها

سازه	بعد	گویه	بار عاملی	ضریب آلفا	سازه	بعد	گویه	بار عاملی	ضریب آلفا				
معنویت در کار (SPOW)	مقدار یونین کر (MMW)	۱ س	۰/۸۷	۰/۸۷۱	۰/۹۴۰	اشتیاق شغلی (WOEN)	۱ س	۰/۸۷	۰/۹۴۰				
		۲ س	۰/۹۰				۲ س	۰/۶۴					
		۳ س	۰/۶۴				۳ س	۰/۷۹					
		۴ س	۰/۷۹				۴ س	۰/۶۰					
		۵ س	۰/۶۰				۵ س	۰/۶۱					
		۶ س	۰/۶۱				۶ س	۰/۶۱					
	احساس همبستگی (SC)	۷ س	۰/۶۰	۰/۸۷۱		۰/۹۴۰	اشتیاق شغلی (WOEN)	۷ س	۰/۶۰	۰/۹۴۰			
		۸ س	۰/۶۰					۸ س	۰/۶۰				
		۹ س	۰/۶۰					۹ س	۰/۶۰				
	احساس همبستگی (SC)	۱۰ س	۰/۶۰	۰/۸۷۱		۰/۹۴۰	اشتیاق شغلی (WOEN)	۱۰ س	۰/۶۰	۰/۹۴۰			
		۱۱ س	۰/۶۰					۱۱ س	۰/۶۰				
		۱۲ س	۰/۶۰					۱۲ س	۰/۶۰				
	معنویت در کار (SPOW)	احساس همبستگی (SC)	۱۳ س	۰/۷۱		۰/۸۷۱	۰/۹۴۰	اشتیاق شغلی (WOEN)	۱۳ س	۰/۷۱	۰/۹۴۰		
۱۴ س			۰/۶۰	۱۴ س	۰/۶۰								
۱۵ س			۰/۷۱	۱۵ س	۰/۶۰								
۱۶ س			۰/۶۰	۱۶ س	۰/۶۰								
مسئولیت با ارزش‌های سازمان (AWOV)		۱۷ س	۰/۶۰	۰/۸۷۱	۰/۹۴۰				اشتیاق شغلی (WOEN)	۱۷ س		۰/۶۰	۰/۹۴۰
		۱۸ س	۰/۶۰							۱۸ س		۰/۶۰	
		۱۹ س	۰/۶۰							۱۹ س		۰/۶۰	
		۲۰ س	۰/۶۰							۲۰ س		۰/۶۰	
		۲۱ س	۰/۶۰							۲۱ س		۰/۶۰	
		۲۲ س	۰/۶۰							۲۲ س		۰/۶۰	
رفتار نوآورانه (INBE)	عملکرد سازمانی (OP)	۱ س	۰/۶۰	۰/۶۲۶	۰/۹۴۰	رفتار نوآورانه (INBE)	۱ س	۰/۶۰	۰/۹۴۰				
		۲ س	۰/۶۲				۲ س	۰/۶۲					
		۳ س	۰/۷۲				۳ س	۰/۷۲					
		۴ س	۰/۵۹				۴ س	۰/۵۹					
		۵ س	۰/۷۲				۵ س	۰/۷۲					
		۶ س	۰/۷۲				۶ س	۰/۷۲					
		۷ س	۰/۷۲				۷ س	۰/۷۲					
		۸ س	۰/۷۱				۸ س	۰/۷۱					
		۹ س	۰/۷۰				۹ س	۰/۷۰					
		۱۰ س	۰/۶۰				۱۰ س	۰/۶۰					
		۱۱ س	۰/۳۰				۱۱ س	۰/۳۰					
۱۲ س	۰/۵۹	۱۲ س	۰/۵۹										
رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	استفاده شخصی (PU)	۱ س	۰/۶۷	۰/۸۷۱	۰/۹۴۰	رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	۱ س	۰/۶۷	۰/۹۴۰				
		۲ س	۰/۶۷				۲ س	۰/۶۷					
		۳ س	۰/۷۱				۳ س	۰/۷۱					
		۴ س	۰/۶۷				۴ س	۰/۶۷					
	سرزیش دیگران (BO)	۵ س	۰/۶۷				۰/۸۷۱	۰/۹۴۰		رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	۵ س	۰/۶۷	۰/۹۴۰
		۶ س	۰/۵۷								۶ س	۰/۵۷	
		۷ س	۰/۶۷								۷ س	۰/۶۷	
	ریشه (BR)	۸ س	۰/۶۷				۰/۸۷۱	۰/۹۴۰		رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	۸ س	۰/۶۷	۰/۹۴۰
		۹ س	۰/۶۷								۹ س	۰/۶۷	
	تعریف (DI)	۱۰ س	۰/۶۷				۰/۸۷۱	۰/۹۴۰		رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	۱۰ س	۰/۶۷	۰/۹۴۰
۱۱ س		۰/۷۱	۱۱ س	۰/۷۱									
۱۲ س		۰/۷۱	۱۲ س	۰/۷۱									
گزارش هزینه‌ها (RCR)	۱۳ س	۰/۶۷	۰/۸۷۱	۰/۹۴۰	رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	۱۳ س	۰/۶۷	۰/۹۴۰					
	۱۴ س	۰/۶۷				۱۴ س	۰/۶۷						
	۱۵ س	۰/۶۷				۱۵ س	۰/۶۷						
فریب (DEC)	۱۶ س	۰/۵۷	۰/۸۷۱	۰/۹۴۰	رفتار غیر اخلاقی (UNBE)	۱۶ س	۰/۵۷	۰/۹۴۰					
	۱۷ س	۰/۶۷				۱۷ س	۰/۶۷						
	۱۸ س	۰/۶۷				۱۸ س	۰/۶۷						

همان‌طور که در جدول شماره یک مشاهده می‌شود، با توجه به این‌که حد قابل قبول برای بار عاملی ۰/۰۳ است، از این‌رو از بین سؤال‌ها، سؤال شماره هفت از بُعد احساس هم‌بستگی مربوط به سازه معنویت در کار حذف شد و بار عاملی مقیاس سنجش معنویت در محیط کار نیز اصلاح شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی بانک انصار و بانک قوامین استان مازندران به شرح زیر است:

بانک انصار: از میان کل پاسخ‌دهندگان بیش‌ترین درصد مربوط به مردان (۹۶/۶ درصد)، متأهلین (۹۷ درصد)، سنین ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۵/۲ درصد)، افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد (۵۶/۹ درصد)، افراد دارای سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال (۲۶ درصد)، متصدی امور بانکی (۵۷ درصد) و شعبه درجه ۳ (۴۵/۲ درصد) است.

بانک قوامین: از میان کل پاسخ‌دهندگان بیش‌ترین درصد مربوط به مردان (۹۱/۱ درصد)، متأهلین (۹۵ درصد)، سنین ۳۱ تا ۴۰ سال (۶۰/۳ درصد)، افراد دارای مدرک کارشناسی (۵۷ درصد)، افراد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۴/۸ درصد)، متصدی امور بانکی (۵۸/۹ درصد) و شعبه درجه ۱ (۵۶/۴ درصد) است.

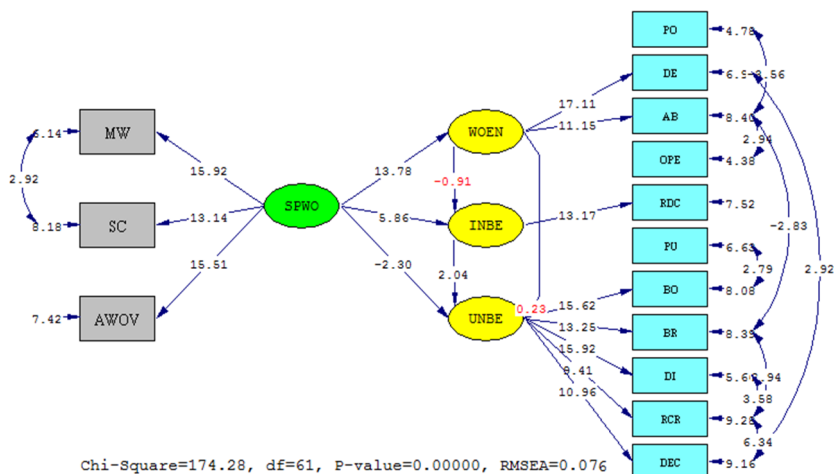
برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌های این پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدار معناداری این آزمون چون بیش‌تر از ۰/۰۵ است از این‌رو تمامی متغیرها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

جدول شماره ۲: شاخص‌های برازش مدل

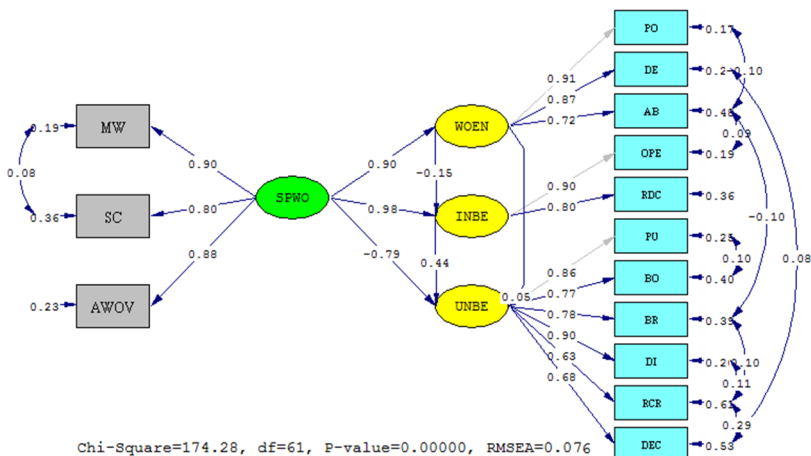
شاخص	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	نیکویی برازش	شاخص برازش هنجار یافته	شاخص برازش هنجار نیافته	شاخص برازش افزایش
مقادیر قابل قبول	< ۰/۰۵	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	۰-۱
مقادیر محاسبه شده	۰/۰۴۳	۰/۰۷۶	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۷

از معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل ۸٫۵ برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. شاخص برازش مدل در جدول شماره دو نشان می‌دهد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

نتایج آماره t-value و نتایج مقدار ضرایب مسیر بین متغیرها به ترتیب هرکدام در شکل‌های شماره دو و سه نشان داده شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



شکل شماره ۲: نتایج مقادیر تی بر اساس خروجی لیزرل



شکل شماره ۳: نتایج مقدار ضرایب مسیر ارتباط بین متغیرها بر اساس خروجی لیزرل

نتایج مسیریها بر اساس شکل‌های شماره دو و سه در جدول شماره سه نشان داده شده است.

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیرهای اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه از آزمون سوبل استفاده شده است. در آزمون سوبل یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیش‌تر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی.

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته.

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی.

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

با متغیرهای میانجی				مسیر	
نتیجه	علامت	آزمون سوبل	اثر کل	اثر غیر مستقیم	
عدم تأیید	-	۰/۱۸۴	۰/۱۲۴	۰/۰۴۵	معنویت در کار ← اشتیاق شغلی ← رفتار غیر اخلاقی
عدم تأیید	-	۱/۹۴۴	۰/۵۱	۰/۴۳۱	معنویت در کار ← رفتار نوآورانه ← رفتار غیر اخلاقی
بدون متغیر میانجی				مسیر	
نتیجه	علامت	خطای استاندارد	آماره تی	ضریب مسیر	
تأیید	-	۰/۳۴	۲/۳۰	۰/۷۹	معنویت در کار ← رفتار غیر اخلاقی
تأیید	+	۰/۰۶۴	۱۳/۷۸	۰/۹۰	معنویت در کار ← اشتیاق شغلی
تأیید	+	۰/۱۷	۵/۸۶	۰/۹۸	معنویت در کار ← رفتار نوآورانه
عدم تأیید	+	۰/۲۲	۰/۲۳	۰/۰۵	اشتیاق شغلی ← رفتار غیر اخلاقی
تأیید	+	۰/۲۱	۲/۰۴	۰/۴۴	رفتار نوآورانه ← رفتار غیر اخلاقی

با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش، نتیجه آزمون سوبل برای دو فرضیه مربوط به نقش میانجی اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه به ترتیب ۰۴/۱۸۴ و ۱/۹۴۴ بوده که نشان می‌دهد این دو فرضیه مورد تأیید قرار نمی‌گیرند. هم‌چنین برای سایر فرضیه‌ها مقدار محاسبه شده تی برای مسیرها در دامنه (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار نگرفته است، از این‌رو فرضیه‌ها تأیید شده‌اند فقط فرضیه تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتارهای غیر اخلاقی با توجه به این‌که مقدار تی در دامنه (۱/۹۶، -۱/۹۶) می‌باشد، رد شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

رفتارهای غیر اخلاقی آسیب و صدمات جبران‌ناپذیری را به افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها وارد می‌کنند و باعث ایجاد نگرش منفی می‌شوند. کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در بانک‌های انصار و قوامین نیز می‌تواند باعث ایجاد اعتماد درون و برون بانکی گشته و سبب حس تکلیف در کارکنان شود. هم‌چنین نگرش کارکنان به زندگی کاری را تغییر داده و زمینه‌های رسیدن به اهداف را به صورت اثربخش و سریع‌تر هموار کند. این پژوهش به بررسی نقش رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیر اخلاقی در بخش بانک‌داری پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار بر رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر منفی دارد. این فرضیه تأیید و نیز با پژوهش بیکان و وسترن و هم‌چنین با پژوهش گه هم‌سو است. با افزایش معنویت در محیط کار رفتارهای غیر اخلاقی از قبیل (سهل‌انگاری، تعهدگریزی، کش دادن کارها، تقصیر را به گردن دیگران انداختن، جلوگیری از تغییر و تحول، حاشیه‌سازی، خود را به هالوبازی زدن، طفره رفتن، دیگران را سپر بلا قرار دادن، مته به خشخاش گذاشتن، تحریف واقعیت‌ها، پالایش مخدوش کردن اطلاعات و پافشاری بر تصمیمات و اشتباهات گذشته) کاهش می‌یابد و رفتار اخلاقی نیز نمود پیدا می‌کند. برای ایجاد بستری مناسب برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی، بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار امری مؤثر است. یافته‌های پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار با توجه به

نقش میانجی اشتیاق شغلی بر رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر ندارد. از اینرو فرضیه مورد نظر رد شده است. در ابتدا یافته‌های حاصل از بند اول فرضیه نشان داد که معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد از اینرو با پژوهش‌های هیرچی، (۲۰۱۲) به نقل از بیکرتون، (۲۰۱۳)، ژی، ژین و ژو، (۲۰۱۶)، ساکس، (۲۰۱۱) و هم‌چنین منیر، (۲۰۰۹)، آرورا و باگات، (۲۰۱۶) و بیکوس و هال، (۲۰۰۹) و نیز با پژوهش ملایی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌سو است. هنگامی که معنویت در کار افزایش یابد میزان اشتیاق شغلی نیز بیشتر و شخص درگیر کار خود گشته و هم‌سو با اهداف سازمان تلاش می‌کند. از طریق ایجاد مشارکت افراد در کارهای تیمی می‌توان هم‌سوایی لازم را ایجاد و اشتیاق شغلی را افزایش داد. هم‌چنین در یافته‌های به‌دست آمده از بند دوم فرضیه حاضر که نشان داده است اشتیاق شغلی بر رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر ندارد، شاهد عدم تأیید فرضیه بوده‌ایم، از اینرو با پژوهش‌های سورانی و یانچشمه (۱۳۹۷) و وقار سیدین و سلمانی مود (۱۳۹۴) هم‌سو نیست.

افزایش اشتیاق شغلی هم‌چون داشتن احساس خوب، انرژی زیاد، قدرت، خوشحالی، برانگیختن شغل، غرق شدن در کار و... منجر به کاهش رفتارهای غیر اخلاقی نمی‌شود و نمی‌تواند به‌عنوان یک عامل اثر گذار در کاهش رفتارهای غیر اخلاقی مطرح شود. به‌طور کلی یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های هیرچی، (۲۰۱۲) به نقل از بیکرتون، (۲۰۱۳)، ژی، ژین و ژو، (۲۰۱۶)، ساکس، (۲۰۱۱) و هم‌چنین منیر، (۲۰۰۹)، آرورا و باگات، (۲۰۱۶) و بیکوس و هال، (۲۰۰۹) و نیز با پژوهش ملایی و همکاران، (۱۳۹۳)، سورانی و یانچشمه، (۱۳۹۷) و وقار سیدین و سلمانی مود، (۱۳۹۴) هم‌خوانی ندارد. اشتیاق شغلی نمی‌تواند تأثیری بر ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیر اخلاقی داشته باشد. با افزایش یا کاهش انرژی، رضایت در کار روزانه و دل‌بستگی به شغل که از جمله عوامل اشتیاق شغلی هستند، زمینه افزایش یا کاهش ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیر اخلاقی ایجاد نمی‌شود. در حقیقت محرک کافی و قوی در تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار غیر اخلاقی نیست. یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از آن است که

معنویت در محیط کار با توجه به نقش میانجی رفتارهای نوآورانه بر رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده فرضیه مربوطه رد شده است. یافته مربوط به قسمت اول فرضیه که تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای نوآورانه را نشان می‌دهد با پژوهش مرنیدی، (۱۳۹۵) هم‌سو است. هر اندازه که معنویت در محیط کار افزایش یابد رفتارهای نوآورانه نیز افزایش می‌یابد. رفتار نوآورانه سبب پیشرفت و خلق ارزش و موفقیت در سازمان می‌گردد که این امر نیازمند افرادی است که دارای توانایی، شایستگی، انگیزه و عاطفه بوده و در قبال کار خود مسئول باشند که این امر از طریق معنویت در کار می‌تواند بروز کند. معنویت در کار بر نگرش افراد تأثیر گذاشته و هم‌چنین باعث ایجاد انگیزه گشته و این انگیزه موجب می‌شود، فرد به دنبال ارائه ایده‌های جدید بوده و مسائل به وجود آمده در کار را حل کند.

یافته‌های حاصل از قسمت دوم فرضیه که نشان داده است رفتارهای نوآورانه بر رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر دارد، نشان از تأیید فرضیه داشته ولی با پژوهش‌های شوکرت و همکاران، (۲۰۱۸)، رهبری ضیابری، (۱۳۹۶) و حسینی، (۱۳۹۴) هم‌سو نیست. با بروز رفتارهای نوآورانه، رفتارهای غیر اخلاقی نیز ظاهر می‌شود. رفتارهای پیچیده یک فرد در محیط کار برای ارائه ایده جدید می‌تواند گاهی به شکل غیر اخلاقی پدیدار شود. این امر می‌تواند به شکل دروغ، تبعیض شغلی، مبالغه در خصوص قابلیت‌ها، ویژگی‌های ایده جدید برای کسب منفعت شخصی و حتی قانون‌شکنی باشد. از طریق نظارت بر عملکرد سازمانی افراد می‌توان رفتارهای نوآورانه را در جهت مثبت به کار گرفت و از بروز رفتارهای غیر اخلاقی جلوگیری کرد. به طور کلی یافته‌های حاصل از فرضیه با پژوهش‌های مرنیدی، (۱۳۹۵)، شوکرت و همکاران، (۲۰۱۸)، رهبری ضیابری، (۱۳۹۶) و حسینی، (۱۳۹۴) هم‌خوانی ندارد. با افزایش یا کاهش رفتار نوآورانه مانند کارایی، عملکرد بر اساس استاندارد، مزیت رقابتی و کاهش هزینه، ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیر اخلاقی مانند رسیدن به اهداف و خواسته‌های شخصی که دیگران باید هزینه آن را بدهند، افزایش یا کاهش نمی‌یابد و ارتباط آن دو متغیر، مستقل از وجود رفتار نوآورانه است. با توجه به

مقایسه نتایج به دست آمده از این پژوهش با سایر پژوهش‌ها، نتیجه‌گیری می‌شود که معنویت در محیط کار می‌تواند به‌طور مستقیم بر روی رفتارهای غیر اخلاقی اثر منفی داشته باشد و به‌طور غیر مستقیم از طریق میانجی‌های اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه تأثیری بر روی رفتار غیر اخلاقی ندارد.

پیشنهادها

برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در محیط بانکی انصار و قوامین پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- مدیران بانک انصار و قوامین به تقویت روابط افراد و تشویق کارکنان برای مشارکت در کار گروهی بپردازند.
- مدیران بانک انصار و قوامین سعی کنند جو دوستانه در بانک ایجاد کرده که منجر به همکاری و حمایت شود.
- شایسته است مدیران به کارکنان آزادی ابراز عقاید و نظرات داده که منجر به گفت‌وگو و ایجاد ارتباط مثبت شود.
- برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای کارکنان بانک انصار و قوامین که موجب روشن شدن و قابل فهم بودن کار و تأثیر آن در کیفیت انجام کار شود.
- به‌کارگیری سیاست‌هایی هم‌چون ایجاد تناسب بین شغل و مهارت افراد، چرخش شغلی و غنی‌سازی شغل که باعث ایجاد انگیزه در کارکنان بانک انصار و قوامین شود.

تقدیر و تشکر

پژوهش‌گران از مدیران، معاونین و کارکنان بانک‌های انصار و قوامین که در این پژوهش همکاری کرده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنند.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ سخندان، الناز (۱۳۹۶). تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۴، (۲)۶، صص ۱۹۲-۱۷۸. قابل بازیابی از:
http://miu.nahad.ir/article_475.html
- احدی شعار، سید مجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل وردی، مهدی؛ جعفری، سید محمد باقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیم و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱)، پیاپی (۱۱)، صص ۴۷-۳۳. قابل بازیابی از:
<http://ensani.ir/fa/article/330480/>
- افراسیابی، رؤیا؛ ملکی، اعظم (۱۳۹۹). بررسی فرهنگ سازمانی، رفتار نوآورانه با نگرش مرتبط با کار با نقش میانجی توانمند سازی روان‌شناختی. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۲۹)، صص ۱۶-۱. قابل بازیابی از:
<http://majournal.ir/index.php/ma/article/view/345>
- اقبالی، صادق؛ همتی گلیان، سید ابراهیم؛ رعیت پیشه، محمدعلی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر معنویت در سازمان بر اشتیاق شغلی پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۴(۴)، صص ۹۰-۷۳. قابل بازیابی از:
http://rmt.iranjournals.ir/article_30295.html
- آقاجانی، مینا؛ مهداد، علی (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۰(۱)، پیاپی (۷۵)، صص ۴۶-۳۵. قابل بازیابی از:
http://jsr-p.khuisf.ac.ir/article_663540.html
- بستانی، طاهره؛ قربانحسینی، مسعود (۱۳۹۹). تأثیر گردش شغلی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی توانمندی کارکنان در شهرداری ساوه. چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۲۴)، صص ۱۱۹-۱۰۸. قابل بازیابی از:
http://www.jamv.ir/article_107691.html
- ترابی، محمد امین؛ حامدی، ارکیده؛ جلیلیان، طیبه (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، ۷(۱)، صص ۲۶-۱. قابل بازیابی از:

http://hamedan.jrl.police.ir/issue_12982_12983.html

حسینی، سید عبدالکریم (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جوّ اخلاقی بر نوآوری و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی جوّ نوآوری و تعهد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد. قابل بازیابی از:

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/>

خلیلی‌پور، حاتم؛ خنیفر، حسین (۱۳۹۶). بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، صص ۵۲-۲۷. قابل بازیابی از:

http://obs.sinaweb.net/issue_4265_4880.html

درگاهی، حسین؛ شهام، گلسا (۱۳۹۴). مطالعه رابطه بین تعهدگریزی با تمایل به رفتار غیر اخلاقی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۴(۸)، صص ۵۷-۴۶. قابل بازیابی از:

<https://ijme.tums.ac.ir/article-1-5572-fa.pdf>

رجبی‌فرد، حاجیه؛ اخوان خرازیان، مریم؛ رشیدی، ابوالحسن (۱۳۹۸). تحلیل چند سطحی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر جوّ نوآورانه و رفتار نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل‌گر خودکار آمدی خلاق. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۲(۵)، صص ۱۲۸-۱۰۷. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/paper/2118444>

رضایی‌شریف، علی؛ کریمیان‌پور، غفار؛ مرادی، گل‌نما؛ کریمیان‌پور، ابراهیم (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۴)، صص ۷۹-۶۴. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/404420/>

رهبر ضیابری، ابوطالب (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه از طریق مبادله رهبر-عضو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان گیلان. قابل بازیابی از:

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/>

زاهد بابلان، عادل؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ دیوبند، افشین؛ کاظمی، سلیم (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخ‌گویی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۱)، صص ۱۲۹-۱۲۳. قابل بازیابی از:

<http://ethicsjournal.ir/article-1-1772-fa.html>

— زینالی صومعه، پروانه؛ پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۰). آثار فضای غیر اخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴)، صص ۱۰-۱. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=193023>

— ساعدی گل‌شیخان، مینا (۱۳۹۷). مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتار شهروند سازمانی، تمایل به ترک خدمت، حمایت سازمانی و عواطف شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه. قابل بازیابی از:

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/>

— سپهوند، تورج؛ مجیدی کهرودی، سید مهدی؛ موسوی‌پور، سعید؛ سپهوند، فرحناز (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، ۴(۱)، پایایی (۱۳)، صص ۳۴-۴۸. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/392859/>

— سلیمانی، اسماعیل؛ نوری پورلیاوی، رقیه؛ احمدی، حسن؛ معینی، مینا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۲)، صص ۷۲-۴۹. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/425479/>

— سورانی یانچشمه، رضا (۱۳۹۷). تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ویژه نامه، صص ۱۰۲۷-۱۰۰۹. قابل بازیابی از:

http://www.jiera.ir/article_65039.html

— عبدالهی، بیژن؛ کریمیان، حیدر؛ نامداری پژمان، مهدی (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۹(۴)، صص ۱۰-۱. قابل بازیابی از:

— http://ethicsjournal.ir/browse.php?a_code=A-10-24-30&sid=1&slc_lang=fa

— عبدلی، قهرمان؛ مهرآرا، محسن؛ محمدپور، رضا (۱۳۹۶). اخلاق در بانک‌داری اسلامی با تأکید بر نظریه اطلاعات نامتقارن: کاربست بازی‌های بی‌زین. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اقتصاد اسلامی، ۱۰(۱)، پایایی (۱۹)، صص ۱۶۰-۱۳۹. قابل بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/magazine/number/91383>

- عزیزاده، سیما (۱۳۹۷). رابطه بین معنویت در محیط کار، به عنوان یک مؤلفه اخلاقی، و کار تیمی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۳)، صص ۱۳۰-۱۲۳. قابل بازیابی از:
<http://ethicsjournal.ir/article-1-1200-fa.html>
- غفوریان شاگردی، امیر؛ آیبیاضی اصفهانی، سعید؛ فتاحی، محمد (۱۳۹۷). بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی سازمان. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۱(۲)، صص ۷۸-۵۱. قابل بازیابی از:
http://www.qjimdo.ir/article_85090.html
- قنبری، سیروس؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری خدمت‌گزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۲)، پی‌پی ۶۶-۶۵. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=310317>
- کاشفی، معصومه؛ رجبی فرجاد، حاجیه؛ طوطیان اصفهانی، صدیقه. (۱۳۹۸). تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی. مجله اخلاق زیستی، ۹(۳۱)، صص ۸۵-۹۶. قابل بازیابی از:
<https://journals.sbmu.ac.ir/be/article/view/24895/17770>
- کبیری، افشار؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ طالبی، معصومه؛ شیخ‌لو، مریم (۱۳۹۸). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۲)، صص ۸۳-۹۱. قابل بازیابی از:
<http://ethicsjournal.ir/article-1-1451-fa.html>
- کنعانی کاشانی، علی (۱۳۹۵). ارائه الگوی مناسب در بررسی روابط بین علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان (مورد مطالعه شرکت ارتباطات الکترونیک). دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی، تهران. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=23686>
- مرندی، شهریار (۱۳۹۵). بررسی رهبری معنوی و تأثیر آن بر ظرفیت نوآوری کارکنان با نقش میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز پیام نور تهران غرب. دانشگاه پیام نور استان تهران. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/>
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی؛ گل‌پرور، محسن (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۲)، صص ۴۷-۵۵. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=225071>

- نداف، مهدی؛ مهربانی، علی؛ سالاروند، جهانگیر (۱۳۹۸). تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۲(۵)، صص ۱۵۴-۱۲۹. قابل بازیابی از:
http://www.qjimdo.ir/article_101888.html
- نعامی، دکتر عبدالزهره؛ شناور، فضل‌الله (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۷)، صص ۱۶۵-۱۴۵. قابل بازیابی از:
https://jmr.usb.ac.ir/article_2066.html
- نمازی، فاطمه؛ آریانی، وحید (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری استرس شغلی (مطالعه موردی: بانک مهر اقتصاد استان گیلان). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۲(۵)، صص ۱۴۳-۱۳۰. قابل بازیابی از:
<http://majournal.ir/index.php/ma/article/view/62>
- وقار سیدین، سید ابوالفضل؛ سلمانی مود، مریم (۱۳۹۴). ارتباط اشتیاق شغلی پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیر کلامی در محل کار. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴(۱)، صص ۲۷-۱۸. قابل بازیابی از:
http://ijnv.ir/browse.php?a_id=251&sid=1&slc_lang=fa
- هاشمی، تورج؛ آریین پور، الناز؛ ماشینچی عباسی، نعیمه (۱۳۹۳). نقش جهت‌گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت. دوفصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، ۳(۱)، پیاپی (۵)، صص ۴۴-۲۹. قابل بازیابی از:
http://sc.journals.pnu.ac.ir/article_885.html
- Arora, N. & Bhagat, P. (2016). Workplace spirituality and employee engagement leading to organizational citizenship behaviour. *International Journal of Education and Management Studies*, 6(3), p 395. Retrieved from:
https://search.proquest.com/openview/34ceaf2cc0af690e22cbd2fb0010dc42/1?pq-ri_gsite=gscholar&cbl=2032132
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). "Spirituality at work: a conceptualization and measure". *Journal of Management Inquiry*, 9(2), pp 134-145. Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/105649260092008>
- Bakker. A. B. & Schaufeli. W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), pp 147-154. Retrieved from:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.515>

- Beekun, R. I. & Westerman, J. W. (2012). “Spirituality and national culture as antecedents to ethical decisionmaking: a comparison between the United States and Norway”. *Journal of Business Ethics*, 110(1), pp 33-44. Retrieved from:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-011-1145-x>
- Benders, J. Bleijerveld, H. & Schouteten, R. (2017). Continuous improvement, burnout and job engagement: a study in a Dutch nursing department. *The International journal of health planning and management*, 32(4), pp 481-491. Retrieved from:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hpm.2355>
- Bickerton, G. R. (2013). *Spiritual Resources as Antecedents of Work Engagement among Australian Religious Workers*. University of Western Sydney, NSW, Australia. Retrieved from:
<https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567/>
- Bikos, L. H. & Hall, M. E. L. (2009). Psychological functioning of international missionaries: Introduction to the special issue. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(7), pp 605-609. Retrieved from:
<https://doi.org/10.1080/13674670903312427>
- Carmelli, A. Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), pp 75-90. Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437720610652853/full/html>
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), pp 23-36. Retrieved from:
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dörner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance* (Doctoral dissertation, Verlag nicht ermittelbar). Retrieved from:
https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt
- Faggidae, R. (2017). *The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Global Journal of Business and Social Science Review (GJBSSR)*, 5(3), pp 170-176. Retrieved from:
<https://ssrn.com/abstract=3007267>.
- Ferris, G.R. Adams, G. Kolodinsky, R.W. Hochwarter, W.A. Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: theory and research directions. UK: Elsevier, pp 179-254. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/2003-02240-009>

- Geh, E. (2009). Study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors. MSc thesis at Singapore Management University, Retrieved from:
https://researchdata.smu.edu.sg/articles/thesis/A_
- Marques, f. J. Dhiman, S. King, R. (2005). "Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition". *Journal of American Academy of Business*, 7 (1), p. 89. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/270455923>
- Li. Y. (2016). The impact of leadership behavior on employee engagement. Lawrence Technological University. Retrieved from:
<https://search.proquest.com/openview/9f7019b5fc08a9830d4d0924e2fd8108/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Milliman, J. Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes (An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 4(16), pp 427-447. Retrieved from:
<https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/023/2003/00000016/00000004/art00006>
- Miner, M. (2009). The impact of child-parent attachment, attachment to God and religious orientation on psychological adjustment. *Journal of Psychology and Theology*, 37(2), pp 114-124. Retrieved from:
<https://doi.org/10.1177/009164710903700203>
- Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21, pp 53–75. Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09534810810847039/full/html>
- Saito, Y. Igarashi, A. Noguchi-Watanabe, M. Takai, Y. & Yamamoto-Mitani, N. (2018). Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*, 26(4), pp 393-402. Retrieved from:
<https://doi.org/10.1111/jonm.12550>
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. & Salanova, M. (2006), The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross - national study. *Educational and Psychological Measuremen*, 66, pp 701-716. Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. Marfitnez, I. Gonzalez- Roma, V. Salanova, M. & Bakker, A. (2002), The measurement of engagement and burnout: Atwo sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*, 3, pp 71-92. Retrieved from:
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>

- Schuckert, M. Kim, T. T. Paek, S. & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: how authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), pp 776-796. Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-05-2016-0282/full/html>
- Volkov. I. V. (2016). Self-perceived employability, organizational commitment, and demographic characteristics as predictors of employee engagement (Doctoral dissertation, Barry University). Retrieved from:
<https://search.proquest.com/openview/16c5a44a3bfdd0b4e554748670704e20/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Citizens' perceptions of politics and ethics in public administration: a five year national study of their relationship to satisfaction with services, trust in governance and voice orientations, *J Public Admin Res Theory*, 17(2), pp 285-305. Retrieved from:
<https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/17/2/285/892904>
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, pp 70-78. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879116300203>