

چشم‌انداز مدیریت بازرگانی

شماره ۳- پایپی ۳۶- پایپی ۱۳۸۹

ص ص ۱۱۷-۱۳۳

بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت

حمیدرضا یزدانی*، محمدرضا کاظمی نجف‌آبادی**، غلامرضا سلیمی***

چکیده

در مطالعات فعلی سازمان و مدیریت این عقیده وجود دارد که مفهوم معنویت و معنویت در کار، می‌تواند پاسخ و راه حلی برای کاهش کژکارکردهای سازمانی همچون از خودبیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان باشد. لذا در این تحقیق محققان قصد دارند تا مدل جامعی را برای تبیین عوامل مؤثر و متأثر از معنویت معرفی کنند. محققان با بررسی سابقه تحقیقات گذشته، به یک مدل مفهومی جامع برای تبیین عوامل مؤثر بر معنویت، معنویت و عوامل متأثر از معنویت دست یافتند و این مدل را در شرکت آب و فاضلاب شهر تهران (آبفا) از طریق پرسشنامه مورد سنجش و آزمون قرار دادند. روش تحقیق مورد استفاده در این تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی - مدل معادلات ساختاری بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که در بین ابعاد عدالت، عدالت تعاملی دارای بالاترین اثر بر روی معنویت است و خود معنویت نیز بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عدالت توزیعی، رویه‌ای و بعد اول معنویت (یگانگی در کار) نامناسب اس.

کلید واژه‌ها: معنویت در محیط کار، پیامدهای معنویت، پیش نیازهای معنویت، عدالت.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۲/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۵/۰۱.

* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول).

Email: Hryazdani@ut.ac.ir

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق (ع).

*** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

مقدمه

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. سازمان‌ها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض نما، در رفت و آمدند. صاحب‌نظران و تئوری پردازان علم مدیریت، برای رویارویی با چنین وضعیت و شرایطی، تئوری‌های مختلفی مانند: سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های هولوگرافیک، سازمان‌های کارآفرین و تئوری آشوب را ارائه کرده‌اند. معنویت در سازمان نیز پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و همچنین مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. [۱۷] قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، به تازگی تحت تأثیر نیرویی قدرتمند قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم را برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار، دارا باشد [۳۲]. امروزه، مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیق‌ترین ارزش‌هایی را که بر کارشان تأثیرگذار است به همراه دارد و نیز به همان میزان، نویددهنده‌ی موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. درحقیقت، مدیران به خاطر برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند [۳۱] به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن یا متأثر از آن حرکت کرده است [۲۲]. لازم به ذکر است که این تحقیقات با عناوین مختلف مانند "معنویت سازمانی"، "معنویت در محیط کار"، "محیط کار معنوی" و "معنویت در کار" مطرح گشته‌اند، لکن همه به دنبال بررسی یک مفهوم بوده‌اند. [۱۹ و ۲۶] هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. دلایل سودمند بسیاری برای بررسی رابطه معنویت و مدیریت وجود دارند. یکی از آنها تأثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد و دیگری دورنمای کار توأم با معنا است. از سوی دیگر و همزمان با توجه به معنویت سازمانی، عدالت سازمانی نیز به عنوان یک زمینه مطالعاتی چنان رواج یافته که از سرچشمه‌های خود یعنی حوزه‌های بنیادی جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی فراتر رفته و در حوزه‌های کاربردی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و مطالعات حقوقی نیز مطرح گشته است [۲]. از اینرو به نظر می‌رسد که ارتباط منطقی میان ادراک کارکنان از عدالت و

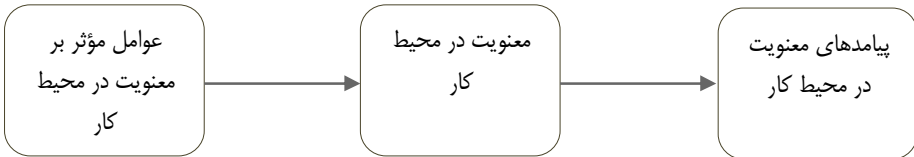
همچنین معنویت در محیط کار وجود داشته باشد و این ارتباط می‌تواند پیامدهای سازمانی مطلوبی برای کارکنان به همراه داشته باشد. لذا در این مقاله محققان سعی دارند تا در قالب یک مدل مفهومی، اثر ابعاد عدالت را بر روی معنویت و پیامدهای آن بررسی کنند.

۱. بیان مسأله

فرا تحلیل تحقیقات معنویت در محیط کار

اگرچه از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی، حجم تحقیقات و پژوهش‌های نظریه پردازی در زمینه معنویت در محیط کار رشد چشمگیری داشته است [۱۳ و ۱۹] اما علی‌رغم گسترش حجم مطالب نظریه پردازی، تحقیقات تجربی نسبتاً اندکی پیرامون این موضوع صورت پذیرفته است. [۱۸ و ۲۶] بیش تر نویسندگان از مفهوم و اهمیت آن سخن گفته‌اند و در رابطه با کاربرد آن در رویه‌های سازمانی و یا نتایج حاصل از آن کم‌تر سخنی به میان آورده‌اند [۲۵ و ۳۴]. شاید یکی از دلایل این مسأله، ماهیت ذهنی و شخصی معنویت باشد که سنجش آن را دشوار ساخته است. [۲۴] به طور کلی تحقیقات تجربی صورت گرفته پیرامون معنویت در محیط کار بر اساس منطق و رویکرد فرا تحلیل بر سه نوع می‌باشند. گروهی از تحقیقات منحصرأ بر روی مفهوم معنویت در محیط کار متمرکز بوده‌اند و برای مثال سعی کرده‌اند تا تعریف جدیدی از آن داشته باشند، ابعاد آن را مشخص کنند و یا مقیاس‌های استاندارد برای سنجش این مفهوم ایجاد کنند. یکی از جدی‌ترین پژوهش‌های تجربی که در زمینه‌ی سنجش معنویت صورت پذیرفته، مربوط به اشمس و دوچن (۲۰۰۰) از دانشگاه تگزاس آمریکا است. اشمس و دوچن سعی کردند تا معنویت در محیط کار را مفهوم‌سازی کرده و آن را بسنجند. آنها معنویت را این‌گونه تعریف کردند: «درک و شناسایی اینکه بُعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که این بُعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد.» براساس این تعریف آنان هفت بُعد معنویت محیط کاری را مشخص کردند، و با روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این ابعاد مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند. این ابعاد براساس سنجش معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی، و سازمانی بیان شد [۷] از سوی دیگر، یک سری از تحقیقات بر پیامدهای معنویت در محیط کار متمرکز بوده است. در این زمینه می‌توان به عواملی همچون افزایش صداقت و اعتماد [۲۸]، تعهد سازمانی [۸ و ۲۵]، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی [۳۰]، افزایش خلاقیت و بهره‌وری [۱۳] و رفتار شهروندی سازمانی [۴ و ۲۱ و ۳۶] اشاره کرد. گروه معدودی از تحقیقات نیز بر پیش‌بینی و آزمون تجربی عوامل ایجاد کننده و پیش‌نیازهای معنویت در محیط کار متمرکز بوده است. در این زمینه عواملی از قبیل فضا و فرهنگ مناسب در محیط کار، احساس اتحاد در میان کارکنان، یادگیری مستمر، مشارکت کارکنان در امور [۲۵]، اعتماد و صداقت متقابل با دیگران، تعهد به کیفیت و خدمت‌رسانی، تعهد به کارکنان،

گزینش کارکنان بر مبنای فلسفه معنویت محور شرکت [۳۹] و توجه به عدالت [۲۱] تاکنون إحصا گشته‌اند و این عوامل را به عنوان عوامل مؤثر بر معنویت بررسی کرده‌اند.



فرا- تحلیل تحقیقات معنویت در محیط کار

در تحقیق حاضر محققان سعی دارند تا در قالب یک مدل مفهومی و جامع (پیشایندها- فرایند و پیامدها) به بررسی اثر عدالت بر روی معنویت و پیامدهای معنویت بپردازند.

۲. پیشینه تحقیق

۲-۱ معنویت

در دهه‌های گذشته، شاهد تغییر در ماهیت کار و محیط کاری بوده‌ایم. این تغییرات منجر به ایجاد محیط‌های کاری شده‌اند که نامطمئن و غیر قابل پیش‌بینی هستند [۲۵ و ۲۷]. روندهای جدید در کوچک سازی و ساختاردهی مجدد سازمان‌ها، تأثیرات منفی بر روحیه و وفاداری کارکنان گذاشته است و بسیاری از کارکنان احساس عدم اطمینان می‌کنند [۲۳] و مطالعات نشاندهنده افزایش استرس، افزایش غیبت از کار و کاهش رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های کاری است [۲۵]. از سوی دیگر، از نیمه دوم قرن بیستم، شاهد یک نهضت چشمگیر در احیای دین و معنویات هستیم [۵] و انجام پژوهش‌های روزافزون پیرامون معنویت سازمانی در سال‌های اخیر، رشد خیره‌کننده‌ای داشته است [۲۸ و ۳۹]. به گونه‌ای که برخی از نویسندگان، روند مهم کسب و کار در بیست سال اخیر را تمرکز بر معنویت کارکنان در محیط کار می‌دانند [۱۶] و برخی دیگر، شکل‌گیری سازمان‌های معنویت محور را به عنوان موج چهارم (در ادامه موج سوم تافلر) در عصر جدید معرفی می‌کنند [۳۹]. در حقیقت سازمان‌های موجود در عصر حاضر که موجبات از خودبیگانگی، سازش بیش از حد و جلوگیری از رشد شخصیت افراد را فراهم ساخته بودند [۱]، به صورت ناخودآگاه زمینه توجه به معنویت را ایجاد کرده‌اند، به طوری که "معنویت طلبی" جدید، دوشادوش پیشرفت‌های تکنولوژیکی پیشگام، گام بر می‌دارد [۳].

۲-۱-۱ مفهوم معنویت

از اوائل دهه‌ی ۱۹۹۰ میلادی که توجه محققان به مقوله معنویت به طور جدی گسترش یافته است [۳۴]. تاکنون بیش از ۷۰ تعریف مختلف پیرامون معنویت در محیط کار ارائه گشته است. [۲۲] با این وجود، هیچ گونه اجماع جهانی پیرامون تعریف معنویت در محیط کار وجود ندارد و تعاریف موجود نیز محدود، مبهم و بعضاً متناقض هستند [۱۹ و ۳۴ و ۳۸]. کلنکی (۲۰۰۳)

معتقد است که دشواری تعریف معنویت به دلیل ماهیت ذهنی و شخصی آن است. از سوی دیگر معنویت دارای ابعاد مختلف و به هم پیوسته‌ای از وجود آدمی است و به همین دلیل برای افراد مختلف معانی گوناگون دارد [۳۸]. با مروری بر تعاریف ارائه شده برای معنویت در محیط کار متوجه می‌شویم که در تمام این تعاریف دو عامل مشترک هستند: اولاً معنویت یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است و ثانیاً این مفهوم بسیار ذهنی و شخصی است [۱۹]. در یک طبقه بندی نسبتاً جامع، کریشناکومر و نیک (۲۰۰۲) سه دیدگاه در تعریف معنویت را احصا نموده‌اند:

- **رویکرد درونگرا/ متافیزیکی (فرا مذهبی):** نظریه پردازان این دیدگاه معتقدند که معنویت مفهوم یا اصلی است که از درون افراد سرچشمه می‌گیرد و چیزی فراتر از قوانین مذهبی است. بر این مبنا گالبر (۲۰۰) معنویت را اینگونه تعریف می‌کند: " خود آگاهی (شعور) درونی که فراتر از ارزش‌ها و اعتقادات برنامه‌ریزی شده است."
- **دیدگاه مذهبی:** بر اساس این دسته از تعاریف، معنویت در محیط کاری برای افرادی اتفاق می‌افتد که منتسب به دین خاصی هستند و معنویت در محیط کار معادل با مفهوم دین‌داری و مذهبی بودن است.
- **دیدگاه انگیزستانسیالیستی/سکولار:** بر اساس این دیدگاه، معنویت در محیط کار را می‌توان در پاسخ به سؤالاتی از قبیل " چرا من این کار را انجام می‌دهم؟"، " معنی کاری که انجام می‌دهم چیست؟"، " این کار مرا به کجا هدایت می‌کند؟" جستجو کرد. بر این اساس، افرادی که پاسخ این پرسش‌ها را بیابند، احساس معنای بیشتری خواهند داشت و در نتیجه رضایت، بهره‌وری و عملکرد آنها نیز افزایش می‌یابد [۲۸].

۲-۱-۲ رابطه‌ی مذهب و معنویت

میلیمن (۲۰۰۳) معتقد است که گرچه از منظر تاریخی، معنویت ریشه در مذهب دارد ولیکن برای برخی از افراد، معنویت در محیط کار شامل ارتباط با هیچ گونه دین خاصی نمی‌شود [۲۰ و ۳۰]. در سال ۱۹۹۹ میتروف و دنتون جدی‌ترین تحقیق تجربی در این زمینه را به کمک پرسشنامه و مصاحبه‌هایی با مدیران منابع انسانی در محیط‌های کاری آمریکا انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که پاسخ‌دهندگان بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می‌شدند [۲۰ و ۳۰].

۳-۱-۲ پیامدهای معنویت

بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند، چرا که معتقدند خلق محیط‌های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد - برد برای کارکنان و سازمان می‌شود. محیط کار معنوی تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد چرا که موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت و کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می-

گردد [۱۳]. کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیش‌تری نسبت به انجام وظایف خود دارند [۲۵].

۲-۱-۴ عوامل مؤثر بر معنویت

سؤال اساسی که پیرامون معنویت سازمانی وجود دارد اینست که منشأ و عوامل اصلی در شکل‌گیری معنویت در محیط کار چیستند؟ پاسخ به این سؤال از آنرو با اهمیت می‌باشد که مدیران سازمانی بتوانند با ایجاد آنها در سازمان، معنویت سازمانی را محقق کنند. بیش‌تر نویسندگان در این زمینه به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی مؤثر در شکل‌گیری و تقویت معنویت اشاره کرده‌اند [۲۵]. برخی نیز ادراک عدالت را زمینه‌ساز بروز معنویت می‌دانند [۶ و ۲۱]. از آن‌جا که پژوهش حاضر به دنبال بررسی و تبیین نقش پدیده عدالت در شکل‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار است، مفاهیم اصلی عدالت سازمانی را مرور می‌کنیم.

۲-۲ عدالت سازمانی

تحقیقات در خصوص عدالت سازمانی از چهل و پنج سال پیش تاکنون در ادبیات مربوط به روانشناسی و روانشناسی اجتماعی رشد چشمگیری یافته است [۱۲ و ۳۳ و ۳۵]. و مفاهیم عدالت و انصاف که در محیط‌های سازمانی و در بین کارکنان نیز مطرح می‌شود، عموماً به عنوان عدالت سازمانی معرفی می‌شود [۲۹]. از نظر بیگز و تریپ (۱۹۹۵) عدالت در سازمانها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمانها اطلاق می‌شود که شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان؛
۲. رویه‌هایی که بایستی برای تصمیم‌گیری بکار گرفته شوند؛
۳. چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان) [۱۱].

این تعریف بر وجود سه بُعد برای عدالت دلالت می‌کند: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. در این پژوهش نیز این سه بعد به عنوان ابعاد اصلی عدالت سازمانی در نظر گرفته خواهند شد. در ادامه به طور خلاصه به بررسی سه بُعد عدالت خواهیم پرداخت:

۲-۲-۱ عدالت توزیعی

تئوری‌های عدالت توزیعی بر محتوا یا دستاوردهای (خروجی‌های) تصمیم تمرکز دارد. این تئوری‌ها پیش‌بینی می‌کنند که مردم چگونه به تصمیمات تخصیص منابع واکنش نشان می‌دهند [۳۷ و ۳۳].

۲-۲-۲ عدالت رویه‌ای

نظریه عدالت سازمانی بیان می‌کند که افراد نه تنها پیامدهای دریافتی شان در سازمان را مد نظر قرار می‌دهند، بلکه رویه‌های به‌کار رفته جهت تعیین آن پیامدها را نیز مدنظر قرار می‌دهند.

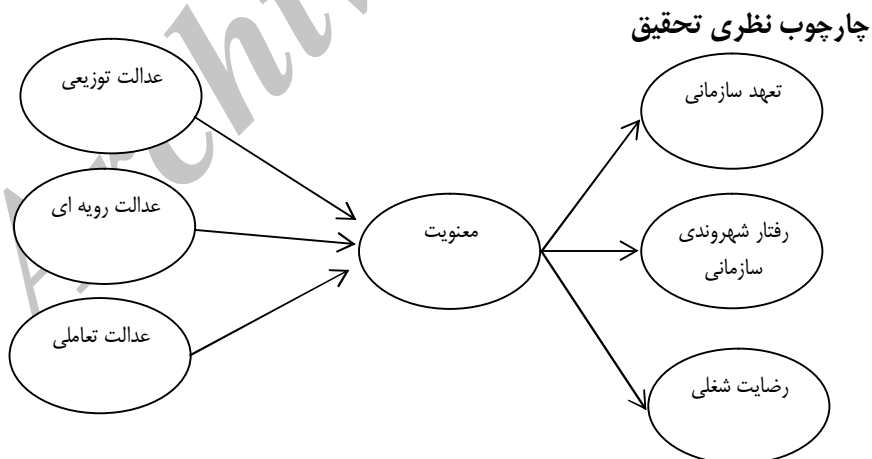
لیند و تیلور (۱۹۸۸) عدالت رویه‌ای را به عنوان حالتی تعریف می‌کنند که در آن فرایند تصمیم‌گیری به صورت منصفانه‌ای داوری شود [۲ و ۱۴].

۲-۳ عدالت مراوده‌ای

سومین نوع عدالت سازمانی که توسط بیز و موگ (۱۹۸۶) مطرح شد، عدالت مراوده‌ای است [۱۰]. این مفهوم از عدالت که به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شد بر جنبه انسانی اعمال سازمانی دلالت دارد؛ عدالت مراوده‌ای، جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را در بردارد [۹ و ۱۴].

۳-۳ مدل مفهومی

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی است که مبتنی است بر روابط نظریه پردازی میان شماری از عواملی که در خصوص مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله به گونه‌ای منطقی جریان می‌یابد. با توجه به تعاریف ارائه شده و ذکر تحقیقات گذشته، محققان، مدل‌های مفهومی زیر را برای نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر روی معنویت سازمانی و پیامدهای آن به شرح زیر ارائه کردند: (توجه: در تمام مدلها متغیرها به صورت مکنون است به همین دلیل شکل آنها به صورت بیضی می باشد).



نمودار ۱. چارچوب نظری تحقیق

فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق

۱. عدالت توزیعی بر روی معنویت اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (اصلی).

۲. عدالت رویه‌ای بر روی معنویت اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (اصلی).
۳. عدالت تعاملی بر روی معنویت تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (اصلی).
۴. معنویت بر روی تعهد سازمانی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (اصلی).
۵. معنویت بر روی رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (اصلی).
۶. معنویت بر روی رضایت شغلی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (اصلی).
۷. ابعاد عدالت سازمانی از طریق معنویت بر روی تعهد سازمانی اثر مثبت، غیر مستقیم و معناداری دارند (فرعی).
۸. ابعاد عدالت سازمانی از طریق معنویت بر روی رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت، غیر مستقیم و معناداری دارند (فرعی).
۹. ابعاد عدالت سازمانی از طریق معنویت بر روی رضایت شغلی اثر مثبت، غیر مستقیم و معناداری دارند (فرعی).

۳. روش شناسی تحقیق

از آنجایی که هدف تحقیق تعیین روابط علی میان ابعاد عدالت سازمانی، معنویت و پیامدهای معنویت (تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی) در قالب مدل مفهومی شماره یک می باشد، پس تحقیق از نظر هدف کاربردی-کمی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی تحقیق ابعاد عدالت سازمانی متغیرهای مستقل، معنویت متغیر میانجی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی متغیر وابسته هستند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که بر این اساس برای متغیرهای مورد بررسی به ترتیب ۱۹ و ۱۷ و ۶ و ۵ و ۵ سؤال برای ابعاد عدالت سازمانی، معنویت (شامل سه بعد معنویت) و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی با طیف ۵ تایی لیکرت در نظر گرفته شده است. در تحقیق حاضر برای سنجش معنویت محیط کاری در کارکنان سازمان آب و فاضلاب شهر تهران (آبفا)، از پرسشنامه‌ای که توسط اشمس و دوچن (۲۰۰۰) طراحی و به کار گرفته شده است، استفاده کرده‌ایم [۷]. به منظور سنجش پایایی یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای ابعاد عدالت سازمانی، معنویت (شامل سه بعد معنویت)، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در جدول زیر آمده است.

نام متغیر	تعداد سئوالات	عدد پایایی
عدالت توزیعی (dj)	۸	۹۳/۲ درصد

۷۲/۹ درصد	۵	عدالت رویه ای (pj)
۹۰/۴ درصد	۶	عدالت تعاملی (tj)
۹۳/۵ درصد	۱۷	معنویت (spritu)
۸۳/۴ درصد	۶	تعهد سازمانی (com)
۸۶/۲ درصد	۵	رفتار شهروندی سازمانی (ocb)
۷۸/۵ درصد	۵	رضایت شغلی (sat)

به منظور سنجش روایی سؤالات از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر است:

۳-۱ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	عدد KMO	عدد معناداری بارتلت	تعداد عاملها و ارزش ویژه آنها	درصد واریانس تبیین شده	سؤالات حذف شده در تحلیل عاملی
عدالت	۰/۹۰۲	۰/۰۰۰	بعد اول ۷/۴۹ بنام توزیعی، بعد دوم ۳/۰۶ به نام تعاملی و بعد سوم ۱/۰۷ بنام رویه ای	۶۸/۹۵	Pj3,pj5
معنویت	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰	بعد اول ۵/۷۹ بنام : یگانگی در محیط کار ، بعد دوم ۱/۹۴ بنام معنا در کار و بعد سوم ۱/۳۰ بنام : زندگی معنوی	۶۴/۵۴ درصد	Work1 , life1
تعهد سازمانی	۰/۷۳۶	۰/۰۰۰	یک عامل بنام تعهد با ارزش ویژه ۲/۲۷	۷۵/۹۵ درصد	Com1.com3.com6
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۸۷	۰/۰۰۰	یک عامل بنام رفتار شهروندی با ارزش ویژه ۲/۵۲	۶۳/۱۹ درصد	Ocb5
رضایت شغلی	۰/۷۷۲	۰/۰۰۰	یک عامل بنام رضایت شغلی با ارزش ویژه ۲/۳۰	۵۷/۵۲ درصد	Sat5

۲-۳ نتایج مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق (تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم)

نام مدل اندازه‌گیری	متغیرها شامل	مقدار کای-دو	درجه آزادی	نسبت کای-دو بر درجه آزادی	مقدار RMSEA
۱. مدل اندازه‌گیری متغیرهای مستقل (مرتبه دوم)	عدالت سازمانی و ابعاد آن	۲۲۱/۲۸	۱۱۶	۱/۹۰	۰/۰۷۸
۲. مدل اندازه‌گیری متغیر میانجی (مرتبه دوم)	معنویت و ابعاد آن	۱۱۹/۸۳	۷۵	۱/۵۹	۰/۰۷۰
۳. مدل اندازه‌گیری متغیرهای وابسته (مرتبه اول)	پیامدهای معنویت (تعهد؛ رفتار شهروندی و رضایت شغلی)	۵۷/۳۵	۴۱	۱/۴۰	۰/۰۵۳

نتایج مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق نشان داد که مدل اندازه‌گیری آنها مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است.

۳-۳-۳ جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این پژوهش با توجه به متغیرهای تحقیق یعنی ابعاد عدالت سازمانی، معنویت، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهر تهران است. تعداد جامعه آماری کارکنان مختلف برابر با ۳۱۶۰ نفر می‌باشد. بر طبق فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای با حجم ۱۸۰ نفر انتخاب شد و در نهایت تعداد ۱۴۱ پرسشنامه بازگشت و جمع‌آوری شد.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱ آمار توصیفی و استنباطی میانگین یک جامعه آماری متغیرهای تحقیق

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	وضعیت
عدالت توزیعی (dj)	۲/۴۸۴۰	۰/۸۵۵۸۹	-۷/۱۵۸	۱۴۰	نامناسب
عدالت رویه‌ای (pj)	۲/۸۹۶۰	۰/۸۳۲۹۹	-۱/۴۸۳	۱۴۰	نامناسب
عدالت تعاملی (tj)	۳/۳۶۵۲	۰/۹۷۹۷۴	۴/۴۲۷	۱۴۰	مناسب
معنویت (spritu)	۳/۵۲۵۴	۰/۵۸۴۳۶	۱۰/۶۷۷	۱۴۰	مناسب
بعد اول: یگانگی در محیط کار (unit)	۲/۹۹۲۹	۰/۸۶۴۱۴	-۰/۰۹۷	۱۴۰	متوسط
بعد دوم: معنا در کار (work)	۳/۴۷۷۰	۰/۸۲۲۰۷	۶/۸۸۹	۱۴۰	مناسب
بعد سوم: زندگی معنوی (life)	۴/۱۰۶۴	۰/۵۴۹۶۳	۲۳/۹۰۳	۱۴۰	مناسب
تعهد سازمانی (com)	۳/۲۹۵۵	۰/۹۶۱۲۳	۳/۶۵۱	۱۴۰	مناسب
رفتار شهروندی سازمانی (ocb)	۴/۱۹۶۸	۰/۵۳۸۵۲	۲۶/۳۸۹	۱۴۰	مناسب
رضایت شغلی (sat)	۲/۹۶۴۵	۰/۸۸۷۷۰	-۰/۴۷۴	۱۴۰	متوسط

۴-۲ تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق

همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزا	معنویت (spritu)	تعهد سازمانی (com)	رفتار شهروندی سازمانی (ocb)	رضایت شغلی (sat)
عدالت توزیعی (dj)	۰/۲۶۷	۰/۲۶۷	-۰/۰۵۱	۰/۵۲۱
عدالت رویه‌ای (pj)	۰/۳۴۳	۰/۲۹۱	۰/۰۹۵	۰/۳۶۱
عدالت تعاملی (tj)	۰/۵۶۲	۰/۴۴۰	۰/۲۲۸	۰/۵۴۹

همانطوری که مشاهده می‌شود، بین ابعاد عدالت سازمانی (متغیرهای برونزا) و معنویت و پیامدهای معنویت (متغیرهای درونزا) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. (بجز دو مورد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی) بیشترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین عدالت تعاملی - معنویت با درصد ۰/۵۶۲ و کمترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین با عدالت رویه‌ای - تعهد با ۰/۲۹۱ درصد مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزا و

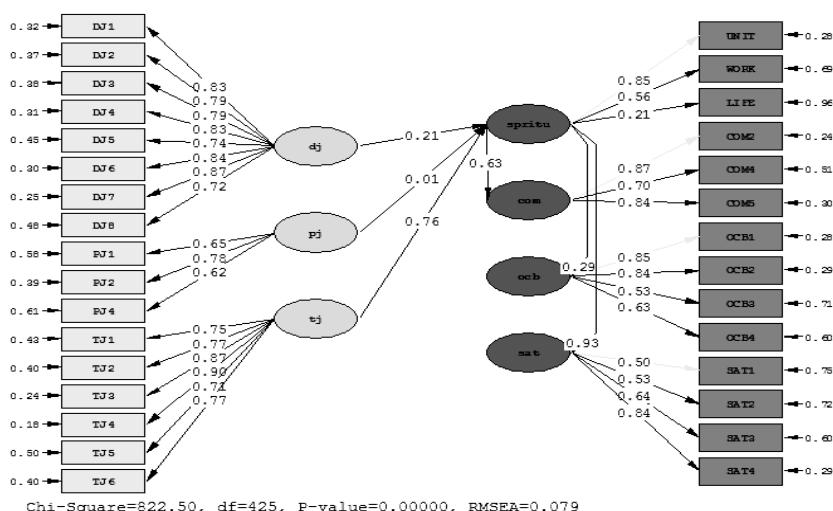
درونزا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه بهبودی در ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند سبب بهبودی در معنویت و پیامدهای معنویت (بجز در دو مورد رفتار شهروندی سازمانی) شود.

رضایت شغلی (sat)	رفتار شهروندی سازمانی (ocb)	تعهد سازمانی (com)	همبستگی میان متغیرهای دورنزا
معنادار ۰/۴۹۸	معنادار ۰/۳۹۱	معنادار ۰/۴۸۱	معنویت (spritu)

همانطوری که مشاهده می‌شود بین معنویت و پیامدهای معنویت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین معنویت-رضایت شغلی با ۰/۴۹۸ درصد و کمترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین معنویت-رفتار شهروندی سازمانی با ۰/۳۹۱ درصد مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای دورنزا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه بهبودی در معنویت می‌تواند سبب بهبودی در پیامدهای معنویت شود.

۴-۴ مدل یابی معادلات ساختاری

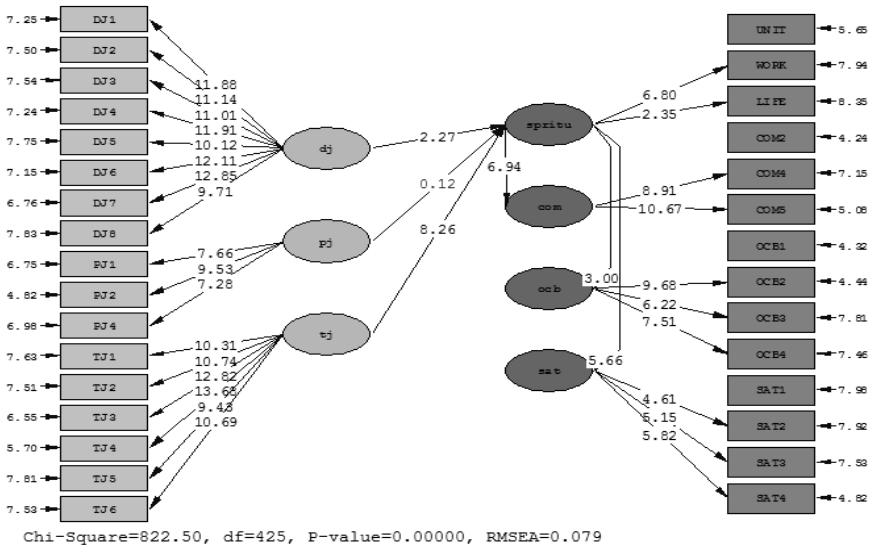
۴-۴-۱ مدل تخمین استاندارد



مقدار شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسب کای دو بر درجه آزادی برابر با ۱/۹۳ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷۹ و کوچکتر از ۰/۰۸ می‌باشد. در بین ابعاد عدالت سازمانی تاثیرگذار و معنادار بر روی معنویت بیشترین اثر

مربوط به عدالت تعاملی با ۰/۷۶ درصد است و بعد از آن به ترتیب بیشترین اثر مربوط به عدالت توزیعی (۰/۲۱) می باشد، همچنین خود معنویت بر روی تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری به ترتیب برابر با ۰/۶۳، ۰/۲۹ و ۰/۹۳ درصد دارد.

۴-۴-۲ مدل اعداد معناداری



همانطوری که مشاهده می شود تمامی ابعاد عدالت سازمانی به غیر از عدالت رویه‌ای بر روی معنویت اثر مثبت و معناداری می‌گذارد و خود معنویت نیز بر روی تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد زیرا عدد معناداری آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا تمامی فرضیه‌های اصلی به‌جز فرضیه شماره دوم تأیید می‌شود.

بررسی اثرات غیر مستقیم ابعاد عدالت سازمانی بر روی پیامدهای معنویت از طریق معنویت

نام متغیر	مقدار اثر غیر مستقیم متغیر بر روی تعهد سازمانی از طریق معنویت	عدد معناداری مشاهده شده	عدد معناداری قراردادی	نتیجه
عدالت توزیعی (dj)	۰/۱۳	۲/۲۰	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت رویه ای (pj)	۰/۰۱	۰/۱۲	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم ندارد
عدالت تعاملی (tj)	۰/۴۸	۵/۹۲	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم دارد
نام متغیر	مقدار اثر غیر مستقیم متغیر بر روی رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت	عدد معناداری مشاهده شده	عدد معناداری قراردادی	نتیجه

عدالت توزیعی (dj)	۰/۰۶	۱/۸۳	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم ندارد
عدالت رویه ای (pj)	۰/۰۰	۰/۱۲	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم ندارد
عدالت تعاملی (tj)	۰/۲۲	۲/۹۰	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم دارد
نام متغیر	مقدار اثر غیر مستقیم	عدد معناداری	عدد معناداری	نتیجه
	متغیر بر روی رضایت	مشاهده شده	قراردادی	
	شغلی از طریق معنویت			
عدالت توزیعی (dj)	۰/۱۹	۲/۱۵	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت رویه ای (pj)	۰/۰۱	۰/۱۲	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم ندارد
عدالت تعاملی (tj)	۰/۷۱	۵/۰۹	۱/۹۶	اثر غیر مستقیم دارد

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۵-۱ نتیجه‌گیری و تحلیل

- در بررسی نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیر عدالت، عدالت تعاملی دارای بالاترین درصد تبیین بوده است. لذا پیشنهاد می‌شود که برای تقویت و بهبود عدالت بیشتر از طریق عدالت تعاملی اقدام شود. برای بهبود و تقویت عدالت تعاملی، دلایل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع به طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرند، توضیح داده شود، رفتار مسئولین اجرای تصمیمات، با افرادی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند محترمانه باشد و صداقت و اعتماد، مبنای تمامی ارتباطات کلامی و غیر کلامی قرار گیرد.
- در بررسی نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیر معنویت، بعد دوم معنویت (معنا در کار) دارای بالاترین درصد تبیین بوده است. لذا پیشنهاد می‌شود که برای تقویت و بهبود معنویت بیشتر از طریق بعد دوم معنویت اقدام شود. برای بهبود و تقویت این بعد (معنا در کار) توصیه می‌شود تا مدیران بر اساس نظریه ویژگی‌های شغلی هاگمن و الدمن به اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال شغل، بازخور شغل افراد توجه کنند.
- بر اساس نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری، دو بعد عدالت به نام عدالت توزیعی و رویه‌ای نامناسب بوده است و همچنین وضعیت بعد اول معنویت (یگانگی در محیط کار) و رضایت شغلی متوسط و سایر متغیرهای دیگر تحقیق مناسب بوده است. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران به فکر بهبود دو متغیر عدالت توزیعی و رویه‌ای و بعد اول معنویت (یگانگی در محیط کار) باشند. برای تقویت عدالت توزیعی مدیران باید به چگونگی تخصیص منابع و پاداش‌ها و مسئولیت‌ها از حیث اینکه افراد آن را عادلانه درک کند، توجه کنند و برای تقویت عدالت رویه‌ای مدیران باید در هنگام ارزیابی عملکرد، اجرای قوانین از شاخص‌های عینی و مورد قبول افراد استفاده کنند و در

نهایت برای تقویت بعد اول معنویت (یگانگی در محیط کار) مدیران باید به میزان هویت جمعی فعالیت‌های کارکنان خود توجه کنند. برای تقویت هویت جمعی توصیه می‌شود کارها به صورت تیمی طراحی و اجرا شوند.

- نتایج آزمون همبستگی میان ابعاد عدالت و معنویت نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی با تمامی معنویت رابطه مثبت و معناداری دارد. این بدین معناست که هرگونه بهبود در عدالت و ابعاد آن می‌تواند همراه با بهبود در معنویت در محیط کار باشد و در این میان عدالت تعاملی نسبت به دو عدالت دیگر دارای همبستگی بالاتری با معنویت است که این موضوع به دلیل ماهیت ارتباطی معنویت و هم جنس بودن آن با عدالت تعاملی است.

- نتایج آزمون همبستگی میان ابعاد عدالت و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که فقط عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. لذا پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود معنویت در کار و عدالت به اثرات سیاست‌های سازمانی و مدیریتی بر روی معنویت توجه بشود چرا که سیاست‌های سازمانی و مدیریتی، ایجادکننده ادراکات آنها از عدالت سازمانی هستند و خود این عدالت می‌تواند بر روی معنویت اثرگذار باشد.

- نتایج آزمون همبستگی میان ابعاد عدالت با تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داد که ابعاد عدالت با تعهد و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و در این میان بیشترین همبستگی مربوط به عدالت تعاملی است. همچنین نتایج آزمون همبستگی حاکی از وجود روابط مثبت و معناداری میان معنویت و پیامدهای معنویت (تعهد، رضایت و رفتار شهروندی) بوده است این بدین معناست که هرگونه بهبود در معنویت، می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای معنویت باشد و در این میان معنویت دارای بیشترین رابطه با رضایت شغلی بوده است.

- نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی مدل مفهومی در قالب مدل ساختاری نشان داد که تمامی ابعاد عدالت به جز عدالت رویه‌ای بر روی معنویت اثر مثبت و معناداری دارد و در این میان عدالت تعاملی دارای بیشترین اثر بر روی معنویت بوده است که این یافته تحقیق با نتیجه آقای هاوکین (۲۰۰۸) همخوانی دارد. همچنین مدل ساختاری نشان داد که معنویت بر روی پیامدهای سه‌گانه اثر مثبت و معناداری دارد و بیشترین تاثیر معنویت بر روی رضایت شغلی بوده است که یافته تحقیق با نتیجه تحقیقات میلیمن (۲۰۰۳)، دلبک (۱۹۹۹)، بنفیل (۲۰۰۳)، کینجرسکی و اسکرپینک (۲۰۰۶) و سستیوایت و عبدالرحمن (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

- بررسی اثرات غیرمستقیم مدل ساختاری همچنین نشان داد که عدالت تعاملی می‌تواند از طریق معنویت بر روی تعهد، رفتار شهروندی و رضایت شغلی اثر غیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته باشد. و عدالت توزیعی فقط بر روی تعهد و رضایت اثر غیرمستقیم گذاشته است و عدالت رویه‌ای هیچ‌گونه اثر غیرمستقیمی نداشته است که این مسأله، به ماهیت غیر فردی و غیر ارتباطی آن بر می‌گردد.

Archive of SID

منابع

۱. اسکات، ریچارد (۱۳۸۷)، "سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز"، ترجمه‌ی حسن میرزایی اهرنجانی، چاپ اول، تهران: سمت.
۲. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، "انتظار عدالت و عدالت در سازمان"، چاپ چهارم، تهران: سمت.
۳. شایگان، داریوش (۱۳۸۱)، "افسون زدگی جدید، هویت چهل تکه و تفکر سیار"، ترجمه فاطمه ولیانی، چاپ سوم، تهران: نشر پژوهش فروزان روز.
۴. فتاحی، مهدی (۱۳۸۵)، "بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۵. گلشنی، مهدی (۱۳۷۹)، "علم و دین و معنویت در آستانه قرن بیست و یکم"، چاپ اول، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۶. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)، "تکامل اجتماعی انسان"، چاپ سیزدهم، تهران: صدرا.
7. Ashmos D. P., and Duchon, D. (2000), "Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, 9/2,134-145.
8. Benefiel, Margaret (2003), "Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research", *Journal of Organizational Change Management* , 16 (4), 367-377.
9. Bies, Robert J (2001), "Interactional (in)Justice: The Sacred and the Profane in Jerald Green Greenberg and Russell, Cropanzano, *Advances in Organizational Justice*", Stanford University Press.
10. Bies, R. J. and Moag, J. S. (1986), "*Interactional Justice: Communication Criteria for Fairness*", in Sheppard, *Research on Negotiation in Organizations*, JAI Press, Greenwich, CT.
11. Bies, R. J. and Tripp, T. M. (1995), "Justice as Rationality: A Relational Perspective on Fairness in Negotiations, *Research on Negotiation in Organizations*", 5, 45-64 .
12. Byrne S.zinta and Russell Cropanzano, (2001), "*the History of Organizational Justice: the Founders Speak in Russell Cropanzano*", Justice in Workplace from Theory to Practice, Lawrence Erlbaum Associates.
13. Claude, Jean, Zamor, Garcia (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63, (3), 355- 364
14. Cohen- Charash, Yochi and Paul E. Spector, (2001), "The Role of Justice in Organi Zations: Ameta – Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86, (2), 278-321.
15. Delbecq, L. A. (1999), "Christian Spirituality and Contemporary Business Leadership", *Journal of Organizational Change Management*, 12, (4), 345-349.
16. Freshman, B. (1999), "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace", *Journal of Organizational Change Management*, 12, (4), 318-327.

17. Gerald, F. Cavanah (1999), "Spirituality for Managers: Context and Critique", *Journal of Organizational Change Management*, 12, (3), 186-199, MCB university.
18. Goodier, Bethany; Crandell, Eisenberg Eric, M. (2006), "Seeking the Spirit: Communication", and the (Re)Development of A "Spiritual" Organization, *Communication Studies*, 57, 47-65.
19. Gotsis, George, Kortezi, Zoi (2008), "Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach", *Journal of Business Ethics*, 78: 575-600.
20. Harrington, William J., Preziosi, Robert C., and Gooden, Doreen J. (2002), "Perceptions of Workplace Spirituality Among Professionals and Executives", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13, 155 - 163.
21. Hawkins, Gunnells and Tiffany, Ayn (2008), "An Exploration of the Relationship Between Spirituality and Social Justice Work of Counselors and Counselor Educator", A Dissertation Presented to the faculty of the College of Education of Ohio University.
22. Karakas Fahri (2010), "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review", *Journal of Business Ethics* 94: 89-106.
23. Kinjerski, Val, Skrypnek, Berna J. (2004), "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground", *Journal of Organizational Change Management*, 17, 26 - 42.
24. Kinjerski, Val, and Skrypnek, Berna J. (a) (2006), "Measuring the Intangible: Development the Spirit at Work Scale", Academy of Management Best Conference Paper 2006 MSR.
25. Kinjerski, Val, and Skrypnek, Berna J. (b) (2006), "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work", *Leadership & Organization Development Journal*, 27, 280-295.
26. Kinjerski, Val, and Skrypnek, Berna J. (2008), "Four Paths to Spirit at Work: Journeys of Personal Meaning", Fulfillment, Weil-Being, and Transcendence Through Work, *The Career Development Quarterly*, 56, 319- 330.
27. Konz, Gregory, Ryan, Francis (1999), "Maintaining an Organizational Spirituality: no Easy Task", *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3), 200-210.
28. Krishnakumar, S. and Neck, C. P. (2002), "The "What", "Why" and "How" of Spirituality in the Workplace". *Journal of Managerial Psychology*, 17, 3, 153-164.
29. Lambert Eric (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of Criminal Justice*, Ny: 31(2), 155-167.
30. Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003), "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes, An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16, (4), 426-447.
31. Mitroff, Lan I. and Denton, Elizabeth (1999), "A Study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review*, 83-92.
32. Neal, J. (1997), "Spirituality in Management Education: a Guide to Resources", *Journal of Management Education*, 21, (1), 121-39

33. Nnowakowski, Jaelyn M. and Danald E. Conlon (2005), "Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward", *The International Journal Of ConflictManagement*, 1(1), 4-29.
34. Sass, Jamis (2000) , "Characterizing Organizational Communication Culture Approach " , *Communication Studies*, 51(3), 195-217.
35. Saunders, Mark N. K. (2006), "Book Review", in J. Greenberg and J. A Colquitt(eds): Hand Book Of Organizational Justice, *Organizational Studies*, 27, 1911-1916.
36. Setiyawati, Diana , Abdul, Rahman and Wan, Rafaei (2005), "*Spirituality and Personality Correlates of Organizational Citizenship Behavior*" , The Third International Research Colloquium , 116 - 131
37. Shapiro Coyle, k. Hoque and , Kessler, Richardson (2008), "Human Resource Management" , uk: University of London Press.
38. Smith, Dawie, Louw, Marianne (2007), "Conceptualization of the Spiritual Life Dimention: a Personal and Professional Leadership Perspective" , *Journal of Human Resource Management*, 5 (1), 19-27.
39. Wanger-Marsh, Conley J. (1999), "The fourth Wave: The Spirituality-Based Firm", *Journal of Organizational Change Management*, .12, (4), 292-301.

Archive of SID