

طراحی و آزمون الگوی از پیشایندهای رفتار اخلاقی

امل شریفی فرد^{۱*}، آزاده حربی^۲، مصطفی بهارلو^۳، محمد منتخب یگانه^۴

۱. گروه روانشناسی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران

۲. گروه ریاضی، دانشکده علوم پایه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

۳. گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۱۹، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱۵)

چکیده

زمینه: یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگوی از پیشایندهای رفتارهای اخلاقی بود.

روش: طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود که تعداد ۲۳۸ نفر از آن‌ها از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همه شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌های رفتار اخلاقی، مقیاس زمینه اخلاقی، مقیاس انگیزش شغلی، پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه معنویت در محیط کار را تکمیل نمودند. داده‌ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری و تحلیل واسطه‌ای تحلیل شدند.

یافته‌ها: تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری برازندگی الگوی پیشنهادی را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج حاکی از اثر مثبت زمینه اخلاقی بر انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار، اثر مثبت انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی و اثر مثبت غیرمستقیم زمینه اخلاقی از طریق انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی بود.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که زمینه اخلاقی در سازمان می‌تواند پیامدهای زیادی همچون رفتار اخلاقی کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند از طریق اشاعه‌ی زمینه اخلاقی در محیط کار باعث بروز پیامدهای فردی و سازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری در سازمان شوند.

کلیدواژگان: رفتار اخلاقی، زمینه اخلاقی، انگیزش شغلی، عدالت سازمانی، معنویت در محیط کار.

سر آغاز

اخلاقیات حوزه‌ای از فلسفه است که با ارزش‌ها، آداب و رسوم افراد سروکار دارد (۳). در تعریفی دیگر، اخلاقیات را می‌توان اینگونه تعریف کرد: استانداردهای رفتاری که از نظر قانونی و اخلاقی قابل قبول جامعه هستند و هدف آن‌ها جلوگیری از بروز رفتارهایی است که به نفع فرد و ضرر دیگران می‌باشد. در این راستا، رفتار اخلاقی عبارت است از رفتارهایی که این استانداردها را رعایت می‌کند و رفتار غیراخلاقی، رفتاری است که این استانداردها را نقض می‌کند. می‌توان چنین فرض کرد که معیار تعیین رفتار اخلاقی و غیراخلاقی، ذهنی و تابعی از ادراک و برداشت فرد از انتظارات رفتاری است. (۴).

بدلیل آشکارشدن رسوایی‌های متعدد در دنیای کسب و کار، اخلاق به یک موضوع اساسی و مهم در سازمان‌ها تبدیل شده است و سازمان‌ها متوجه این امر شده‌اند که عدم وجود اخلاق می‌تواند در دراز مدت بقاء سازمان را در دنیای رقابتی به خطر بیندازد (۱). از سوی دیگر، سرمایه انسانی، عامل مهمی برای تحقق اهداف سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی به شمار می‌روند. این تأکید رو به افزایش برای فهم رفتارهای کارکنان از یک سو، و رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی از سوی دیگر، توجه زیادی را به بررسی رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان در سازمان جلب کرده است (۲).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: emelsharifard@yahoo.com

سازمان با آن‌ها است (۱۶). مطالعات اولیه تأکیدشان بر روی عدالت توزیعی بوده است، یعنی احساس رعایت انصاف از آنچه بین افراد توزیع می‌گردد (۱۷). عدالت توزیعی هر جایی که پیامدها یا هنجارهای ضمنی تخصیص مزایا و منابع مانند بی‌طرفی و برابری همسانی داشته باشند، تحقق پیدا می‌کند (۱۸). در دهه ۱۹۸۰، برخی محققان نشان دادند که در بسیاری از مواقع رویه‌هایی که از طریق آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند به مراتب اهمیتی فراتر از خود پیامدها دارند، به طوری که اگر افراد احساس نمایند که پیامدهای مطلوبی دریافت نکرده‌اند، اما چون معتقدند رویه‌هایی که از طریق آن‌ها این پیامدها تخصیص می‌یابند منطبق بر عدل و انصاف بوده و بر اصول درست و مورد قبولی استوار است، از پیامدهای دریافتی احساس رضایت می‌کنند (۱۹). در دهه ۱۹۹۰ مطالعات بر جنبه‌ی اجتماعی عدالت سوق پیدا کرد. این نوع از عدالت که نام عدالت تعاملی بر آن نهاده شده است، به عنوان برخورد بین فردی که افراد در هنگام اجرای رویه‌ها دریافت می‌دارند، تعریف شد. عدالت تعاملی هنگامی تحقق می‌یابد که تصمیم‌گیرندگان با افراد با احترام و حساسیت رفتار کنند و منطق تصمیمات را به طور کامل برای آن‌ها توضیح دهند (۲۰). برخی محققین عدالت تعاملی را به دو عامل مجزای بین فردی و اطلاعاتی تقسیم‌بندی نمودند. آن‌ها پیشنهاد کردند که ابعاد احترام و حساسیت عدالت تعاملی را می‌توان به عنوان جنبه‌های بین فردی عدالت توزیعی مد نظر قرار داد، چرا که آن‌ها واکنش نسبت به پیامدهای تصمیم (یعنی حساسیت می‌تواند موجب شود که افراد در مورد یک پیامد نامطلوب احساس بهتری داشته باشند) را اصلاح می‌نمایند (۲۱). عدالت بین فردی رفتار توأم با احترام، مهربانی و به دور از سیاسی کاری صاحبان قدرت در سازمان است (۲۲). علاوه بر این، محققان پیشنهاد نموده‌اند که بعد توضیحی عدالت بین فردی را می‌توان به عنوان جنبه‌ی اطلاعاتی عدالت رویه‌ای در نظر گرفت، زیرا توضیحات غالباً اطلاعات مورد نیاز برای ارزشیابی جنبه‌های ساختاری رویه‌ها را فراهم می‌کنند (۲۱). عدالت اطلاعاتی به اتخاذ تصمیمات روشن و ارایه‌ی توضیحات و دلایل کافی درباره‌ی آن‌ها اشاره دارد (۲۲).

یکی دیگر از پیشایندهای رفتارهای اخلاقی، معنویت است (۲۳). معنویت در محیط کار برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد که ناشی از وجود دیدگاه‌های متفاوت می‌باشد. صاحب‌نظران معنویت در محیط کار را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کنند (۲۴). معنوی بودن با اعتقاد عملی به رعایت ارزش‌های اخلاقی یکسان است. بدین ترتیب افراد در چنین محیطی به دلیل تابعیت از اصول و مبانی اخلاقی و معنوی همواره قادرند از لذت‌های آنی و سطحی و غیراخلاقی بگذرند. کسی که با تابعیت از اخلاقیات و معنویات زندگی می‌کند، حاضر به انجام رفتار غیراخلاقی به هیچ قیمتی نیست (۲۵).

علاوه بر اینکه زمینه اخلاقی می‌تواند به صورت مستقیم بر رفتارهای اخلاقی اثر داشته باشد، قادر است از طریق متغیرهای انگیزش شغلی (۱۵)، عدالت سازمانی (۲۶) و معنویت در محیط کار (۲۷) نیز بر بروز رفتارهای اخلاقی مؤثر باشد. با توجه به مطالب گفته شده، هدف پژوهش

رفتار اخلاقی کاری، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، در عمل رعایت می‌کنند (۵).

از آنجا که رفتارهای اخلاقی می‌توانند به اعتبار سازمان کمک کرده و بهره‌وری سازمان را افزایش دهند و از سوی دیگر رفتارهای غیراخلاقی می‌توانند باعث خسارت فراوان و گاه جبران‌ناپذیری در سازمان شوند، پژوهشگران اعتقاد دارند که از طریق فهم پیشایندهای رفتارهای اخلاقی، مدیران بهتر می‌توانند چگونگی تشخیص و مدیریت رفتارهای اخلاقی و پیامدهای سازمانی را دریابند. گرچه مدل‌های تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی در همه خصوصیات با هم توافق ندارند، اما همه آن‌ها بر این فرض قرار دارند که رفتار اخلاقی افراد در سازمان‌ها نمی‌تواند بدون در نظر گرفتن زمینه‌ای که در آن فرآیندهای تصمیم‌گیری رخ می‌دهند، فهمیده شود (۶).

با توجه به این موارد می‌توان اظهار داشت که یکی از راهکارهای لازم برای بررسی علل و رفع رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌ها، بررسی زمینه سازمانی مرتبط با مسائل اخلاقی سازمان می‌باشد (۷). حاکم بودن اخلاقیات در جو و فرهنگ سازمان، چارچوب هدایت‌گری از ارزش‌های اخلاقی را ایجاد می‌کند. زمینه اخلاقی شامل ویژگی‌هایی از سازمان می‌باشد که نسبت به نگرش‌ها، تصمیمات و رفتارهای مرتبط با اخلاق، حمایت‌کننده می‌باشد (۸). از آنجا که در سازمانی با زمینه اخلاقی به سلامت و رفاه کارکنان توجه بیشتری می‌شود، تجارب عاطفی مثبتی در کارکنان پدید می‌آید که تأثیر مستقیمی بر انگیزش شغلی آنان می‌گذارد (۹). همچنین طبق نظریه عدالت سازمانی، زمانی که کارکنان بر این باور باشند که همه افراد بر طبق قوانین اخلاقی وضع شده توسط سازمان رفتار می‌کنند و همه ملزم به رعایت آن‌ها هستند، این امر منجر به بروز ادراک عدالت برای آن‌ها می‌شود (۱۰). همچنین طبق نظریه منابع شغلی، زمینه اخلاقی به عنوان یک منبع سازمانی مثبت می‌تواند محیطی پرفضیلت، سالم و مطلوب برای آرامش کارکنان فراهم کند که در نتیجه معنویت را افزایش می‌دهد (۱۱).

یکی دیگر از پیشایندهای رفتارهای اخلاقی انگیزش شغلی است (۱۲). انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخش است که از درون و بیرون وجود شخص نشأت می‌گیرد و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می‌باشد (۱۳). براساس نظریه مبادله اجتماعی، سازوکار اصلی که از طریق آن انگیزش شغلی با رفتارهای اخلاقی پیوند می‌یابد، اصل تقابل است. بر اساس این اصل، اگر کارکنان شرایط کاری سازمان را رضایت بخش ارزیابی کنند، در ارزیابی‌های ادراکی و شناختی خود به این نتیجه می‌رسند که سازمان در قبال تعهدات نانوشته و قرارداد روانشناختی خود نسبت به آن‌ها پایبندی نشان می‌دهد. در اثر تجربه برقراری قرارداد روانشناختی، انگیزش شغلی کارکنان افزایش یافته و در نتیجه به میزان تمایلشان به انجام رفتارهای اخلاقی نیز افزوده می‌شود (۱۴).

از دیگر پیشایندهای رفتار اخلاقی در سازمان، عدالت سازمانی می‌باشد (۱۵). عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه

حاضر طراحی و آزمون الگوی از پیش‌بینندهای مهم رفتارهای اخلاقی است که شامل زمینه اخلاقی، انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار می‌باشد. در این الگو فرض بر این است که زمینه اخلاقی هم به طور مستقیم و همچنین غیرمستقیم و از طریق متغیرهای انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی اثر می‌گذارد. نگاره ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



نگاره ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش

روش

روش پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بوده است که در سال ۱۳۹۵ در این شرکت مشغول به فعالیت بودند. در پیشینه مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه کافی پیشنهاداتی چند ارائه شده است. در پژوهش حاضر، از جامعه آماری و براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ذیل استفاده گردید که پاسخ‌های آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۵ (برای همیشه) نمره‌گذاری می‌شود:

در پژوهش حاضر جهت سنجش رفتار اخلاقی از پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای رفتار غیراخلاقی نیواستروم و راج استفاده گردید که در نهایت پاسخ‌های آن به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. آنها در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند (۲۸). در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب روایی این پرسشنامه از یک سؤال محقق ساخت استفاده شد که ضریب ۰/۷۳ به دست آمد و جهت تعیین ضریب پایایی آن از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۹۰ و ۰/۸۶ به دست آمد.

در پژوهش حاضر جهت سنجش زمینه اخلاقی از مقیاس ۵ ماده زمینه اخلاقی هانت، وود و چونکو استفاده گردید. سازندگان این مقیاس در پژوهش خود ضریب پایایی آن را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند (۲۹). در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب روایی این مقیاس از یک سؤال محقق ساخت استفاده شد که ضریب ۰/۶۵ به

دست آمد و جهت تعیین ضریب پایایی آن از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۷۶ و ۰/۷۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش انگیزش شغلی از مقیاس ۶ ماده انگیزش شغلی رایت استفاده گردید. آنها در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را با دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۱ گزارش نموده‌اند (۳۰). در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب روایی این مقیاس از یک سؤال محقق ساخت استفاده شد که ضریب ۰/۶۸ به دست آمد و جهت تعیین ضریب پایایی آن از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۷۸ و ۰/۷۳ به دست آمد.

در پژوهش حاضر جهت سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه ۲۰ ماده عدالت سازمانی کالکوئیت استفاده گردید (۳۱). محققین در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش نموده‌اند (۳۲). در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب روایی این پرسشنامه از یک سؤال محقق ساخت استفاده شد که ضریب ۰/۸۱ به دست آمد و جهت تعیین ضریب پایایی آن از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۸۹ و ۰/۸۴ به دست آمد.

در پژوهش حاضر جهت سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه ۲۰ ماده معنویت سازمانی میلیمن و همکاران استفاده گردید. ضریب پایایی این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است (۳۳). در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب روایی این پرسشنامه از یک سؤال محقق ساخت استفاده شد که ضریب ۰/۷۶ به دست آمد و جهت تعیین ضریب پایایی آن از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۸۳ و ۰/۸۲ به دست آمد.

یافته‌ها

پیش از انجام تحلیل‌های اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش‌های مقدماتی در ارتباط با داده‌ها انجام گرفته است. یافته‌های توصیفی مربوط به نمره‌های کسب شده آزمودنی‌ها روی متغیرهای پژوهش، شامل میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده.

همانطور که نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد، همه‌ی روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهش حداقل در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار هستند. این تحلیل‌های همبستگی بینشی در خصوص روابط دومتغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کنند.

جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه‌ی بین زمینه اخلاقی و رفتارهای اخلاقی با میانجی‌گری انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده گردید. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجش‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از

نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. جدول ۳ الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

جمله مجذور خی، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. جدول ۲ شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
رفتار اخلاقی	۵۰/۸۷	۱۲/۱۷	-				
زمینه اخلاقی	۱۵/۰۷	۳/۳۴	۰/۴۴۳**	-			
انگیزش شغلی	۱۷/۱۷	۴/۰۱	۰/۴۰۲**	۰/۲۴۶**	-		
عدالت سازمانی	۶۰/۹۱	۱۱/۲۶	۰/۳۷۹**	۰/۲۸۸**	۰/۱۴۵*	-	
معنویت در محیط کار	۶۱/۰۰	۹/۸۲	۰/۴۰۶**	۰/۳۶۵**	۰/۱۶۴**	۰/۱۸۱**	-

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

شاخص‌های برازش	χ^2	df	X ² /df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶/۱۱۳	۳	۲/۰۳۸	۰/۹۸۹	۰/۹۴۶	۰/۹۶۸	۰/۹۸۳	۰/۹۸۴	۰/۹۸۳	۰/۰۶۶

پریچر و هیز را در رابطه‌ی زمینه اخلاقی و رفتارهای اخلاقی با میانجی‌گری انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار نشان می‌دهد. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، نقش میانجی‌گری هر سه متغیر تایید شد.

همانطور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد، همه ضرایب مسیرهای مستقیم در الگوی نهایی پژوهش معنی‌دار هستند. نگاره ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر در میان متغیرها را گزارش می‌دهد.

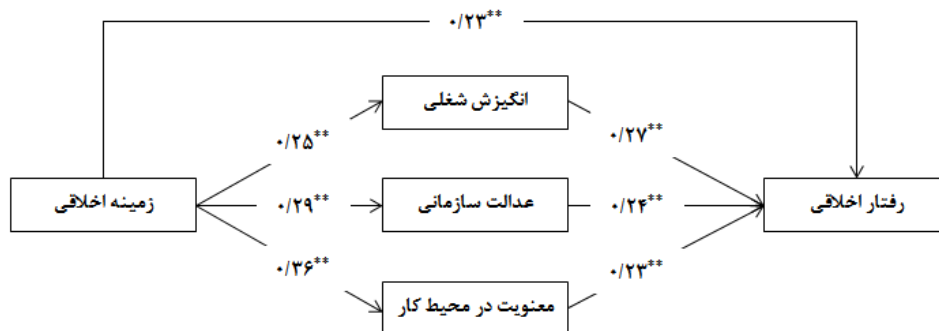
جدول ۴. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

متغیر	داده‌ها	سوگیری	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا
زمینه اخلاقی → انگیزش شغلی → رفتارهای اخلاقی	۰/۲۷۹۵	-۰/۰۰۲۷	۰/۰۰۱۴	۰/۱۱۷۷	۰/۵۱۶۲
زمینه اخلاقی → عدالت سازمانی → رفتارهای اخلاقی	۰/۲۸۸۶	۰/۰۰۶۴	۰/۰۰۰۹	۰/۰۹۱۷	۰/۵۳۲۸
زمینه اخلاقی → معنویت در محیط کار → رفتارهای اخلاقی	۰/۳۷۵۳	۰/۰۰۳۴	۰/۰۰۰۲	۰/۱۷۴۲	۰/۶۳۰۱

جدول ۳: الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش

متغیر	مسیر	متغیر	β	سطح معنی‌داری
زمینه اخلاقی	←	انگیزش شغلی	۰/۲۴۶	۰/۰۰۰۱
زمینه اخلاقی	←	عدالت سازمانی	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰۱
زمینه اخلاقی	←	معنویت در محیط کار	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰۱
زمینه اخلاقی	←	رفتار اخلاقی	۰/۲۲۸	۰/۰۰۳
انگیزش شغلی	←	رفتار اخلاقی	۰/۲۷۳	۰/۰۰۰۱
عدالت سازمانی	←	رفتار اخلاقی	۰/۲۲۸	۰/۰۰۰۱
معنویت در محیط کار	←	رفتار اخلاقی	۰/۲۳۳	۰/۰۰۰۱

برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای، از روش بوت استرپ استفاده شده است. جدول ۴ نتایج حاصل از بوت استرپ در برنامه ماکرو، آزمون



نگاره ۲: الگوی نهایی پژوهش حاضر

بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی الگویی از پیشایندهای رفتارهای اخلاقی بود. همانطور که نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۷). می‌توان اظهار داشت که یکی از راهکارهای لازم برای بررسی علل و رفع رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان‌ها، بررسی زمینه سازمانی مرتبط با مسائل اخلاقی سازمان می‌باشد (۳۴). زمینه اخلاقی می‌تواند رفتار اخلاقی را بهبود بخشد، در حالی که وجود زمینه غیراخلاقی در سازمان می‌تواند از طریق تقویت اقداماتی که استانداردهای اخلاقی را نقض می‌کنند، تأثیر منفی بر رفتار کارکنان در سازمان بگذارد (۸).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، انگیزش شغلی بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۱۲). براساس نظریه مبادله اجتماعی، سازوکار اصلی که از طریق آن انگیزش شغلی با رفتارهای اخلاقی پیوند می‌یابد، اصل تقابل است. براساس این اصل، اگر کارکنان شرایط کاری سازمان را رضایت‌بخش ارزیابی کنند، در ارزیابی‌های ادراکی و شناختی خود به این نتیجه می‌رسند که سازمان در قبال تعهدات نانوخته و قرارداد روانشناختی خود نسبت به آن‌ها پایبندی نشان می‌دهد (۱۴). در مقابل، زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به شرایط کاری آن‌ها کم-توجهی می‌کند و به تعهدات خود در قبال آن‌ها پایبند نیست، دچار ادراک نقض قرارداد روانشناختی شده، از سطح انگیزش شغلی‌شان کاسته شده و در این شرایط افراد بیشتر درگیر رفتارهای غیراخلاقی و ضد تولید می‌شوند (۳۵).

پژوهش نشان داد، عدالت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۱۵). طبق هنجار تقابل، افراد هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات هر موجودیتی سود و منفعت کسب کنند، خود را ملزم به ادای دین می‌دانند و سعی در جبران و واکنش متقابل دارند (۳۶). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه‌ی دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان شده و موجب رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان می‌شود. به ویژه، کارکنانی که برابری و عدالت را از طریق عدالت توزیعی، رویه‌ای و بین فردی در سازمان درک می‌کنند، به احتمال بیشتری در رفتارهای اخلاقی فعالیت می‌کنند (۳۴).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۲۳). از آنجا که معنوی بودن با اعتقاد عملی به رعایت ارزش‌های اخلاقی یکسان است، بدین ترتیب به نظر می‌رسد که محیط معنوی سازمان را بتوان معادل محیطی با مشخصه‌ی اخلاقی زیستن و انسانی عمل کردن دانست. افراد در چنین محیطی به دلیل تابعیت از اصول و مبانی اخلاقی و معنوی همواره قادرند از لذت‌های آنی و سطحی

و غیر اخلاقی بگذرند. کسی که با تابعیت از اخلاقیات و معنویات زندگی می‌کند، حاضر به انجام رفتار غیراخلاقی به هیچ قیمتی نیست (۲۵). معنویت، تأثیر تسهیل کننده بر اخلاق و رفتار اخلاقی فرد داشته که به موجب آن نوعی بینش در فرد به وجود می‌آید و به او اجازه عملی خلاف اخلاق نمی‌دهد؛ چرا که چنین فردی در می‌یابد که هر عمل غیراخلاقی به علت مرتبط بودن انسانها با هم، بر روی تک تک همکاران و در نتیجه کل سازمان اثرگذار است. این تبیین نشان می‌دهد که رشد ویژگی‌های معنوی در انسان‌ها در تعاملات اجتماعی اثر می‌گذارد و این عاملی در جهت تسهیل رفتار اخلاقی است (۲۳).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی بر انگیزش شغلی اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۱۵). در سازمانی با زمینه اخلاقی، اعضای آن مراقب و متوجه یکدیگر هستند، ویژگی‌های فرایند گروهی مانند همکاری و جاذبه بین فردی در آن رواج دارد و حالت عاطفی مثبتی در بین اعضای سازمان ایجاد می‌شود. این تجارب عاطفی مثبت در محیط کار، تأثیر مستقیمی بر نگرش‌های شغلی کارکنان دارد (۹). کارکنان در سازمانی انگیزشی بالاتری دارند که حامی ارزش‌هایی مثل پیروی از اصول اخلاقی، جاذبه‌های بین فردی و توجه به کارکنان می‌باشند و بیشتر با ارزش‌های این گونه سازمان‌ها همانندسازی می‌کنند. با توجه به این موارد می‌توان انتظار داشت که در سازمانی با زمینه اخلاقی، افراد انگیزش شغلی بالاتری را از خود نشان می‌دهند (۳۷). کارکنانی که بر این باورند که در سازمان زمینه‌ای غیراخلاقی وجود دارد و رفتارها و نگرش‌هایی مانند دروغ، فریب کاری و دیگر رفتارهای غیراخلاقی تصدیق و تأیید می‌شود، انگیزه شغلی‌شان کاهش یافته و دیگر تمایلی به ادامه همکاری با سازمان ندارند (۳۸).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی بر عدالت سازمانی اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۲۶). هم اخلاقیات و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارند و شامل قضاوت‌هایی درباره آنچه که درست یا غلط است، می‌باشد (۳۹). زمینه‌های سازمانی که رویه‌ها، قوانین و کدهای اخلاقی را پرورش می‌دهند، ادراک عدالت سازمانی برای کارکنان را نیز افزایش می‌دهند (۴۰). همچنین طبق نظریه عدالت سازمانی، زمانی که کارکنان بر این باور باشند که همه‌ی افراد بر طبق قوانین اخلاقی وضع شده توسط سازمان رفتار می‌کنند و همه ملزم به رعایت آن‌ها هستند، این امر منجر به بروز ادراک عدالت برای آن‌ها می‌شود (۱۰).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی بر معنویت در محیط کار اثر مثبت معنی دار دارد. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو و هماهنگ است (۴۱). بر خلاف نگرش‌های شغلی که دلالت بر تمرکز عاطفی کارکنان به شغل و سازمان دارد، معنویت مستلزم یک حالت درونی است که به عنوان پاسخی به محیط کار به وجود می‌آید. این حالت درونی به وسیله اعتماد، همکاری، انسجام، خودمختاری، حمایت متقابل، حفظ ارزش‌های اخلاقی و یا ترکیبی از این عوامل که از

نیست (۲۵). معنویت به نوعی حس پیوندجویی منجر می‌گردد که براساس آن، فرد خود را بخشی از یک کل می‌بیند که ماحصل آن، نوعی حس یکی بودن با دیگران است. این حس، تأثیر تسهیل کننده بر اخلاق و رفتار اخلاقی فرد داشته که به موجب آن نوعی بینش در فرد به وجود می‌آید و به او اجازه عملی خلاف اخلاق نمی‌دهد (۲۳).

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود بررسی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان، در فرآیند ارزیابی عملکرد و برنامه‌های ارتقای آنان وارد شود تا کارکنان را برای عمل کردن به شیوه‌های اخلاقی تشویق کرده و نیز نشان‌دهنده حمایت سازمان از رفتارهای اخلاقی مثبت باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود که موارد عدم پیروی از قوانین اخلاقی از سوی سازمان پیگیری شوند. پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به منظور پیش‌بینی رفتار اخلاقی توجه خاصی به مفهوم زمینه اخلاقی بنمایند و در ایجاد و اشاعه آن تلاش بیشتری نمایند. از آنجا که زمینه اخلاقی در سازمان باعث افزایش انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت می‌شود، به منظور ایجاد و اشاعه این نوع زمینه در سازمان پیشنهاد می‌شود که اصول و قواعد و انتظارات اخلاقی به استانداردهای رفتاری تبدیل شده و به صورت مکتوب در آورده شوند و در سازمان انتشار یابند. از آنجا که انگیزش شغلی، عدالت سازمانی و معنویت موجب افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان می‌شود، از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان اقدامات مقتضی برای افزایش انگیزش کارکنان، افزایش عدالت در سازمان و نیز ایجاد و اشاعه معنویت در محیط کار و کارکنان را به منظور افزایش رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان انجام دهند.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که زمینه اخلاقی می‌تواند در سازمان پیامدهای زیادی همچون رفتار اخلاقی کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند از طریق مکتوب کردن و انتشار اصول، قواعد و انتظارات اخلاقی، آن‌ها را به استانداردهای رفتاری تبدیل کرده و به وسیله‌ی اشاعه‌ی زمینه اخلاقی در محیط کار، باعث بروز پیامدهای فردی و سازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری در سازمان شوند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش جهت رعایت اصول اخلاقی، گردآوری اطلاعات با اطلاع سازمان مورد مطالعه و پس از توجیه اهداف مطالعه با مشارکت پاسخ دهندگان انجام پذیرفته است. همچنین صداقت، مسئولیت حرفه‌ای، امانتداری و حقیقت‌گویی از اصول انجام مطالعه جاری بوده است.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان طراحی و آزمون الگویی از پیشایندهای رفتارهای اخلاقی می‌باشد که با حمایت مالی بی‌دریغ و خالصانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد رامهرمز ارائه شده است که در اینجا از مسئولین ذیربط که فرصت انجام چنین طرحی را مهیا نمودند کمال

مشخصه‌های بارز وجود یک زمینه اخلاقی در سازمان است به‌وجود می‌آید (۴۲). همچنین طبق نظریه منابع شغلی، زمینه اخلاقی به عنوان یک منبع سازمانی مثبت می‌تواند محیطی پرفضیلت، سالم و مطلوب برای آرامش کارکنان فراهم کند که در نتیجه معنویت را افزایش می‌دهد (۱۱).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی از طریق انگیزش شغلی بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. از آنجا که در سازمانی با زمینه اخلاقی به سلامت و رفاه کارکنان توجه بیشتری می‌شود، تجارب عاطفی مثبتی در کارکنان پدید می‌آید که تأثیر مستقیمی بر انگیزش شغلی آنان می‌گذارد (۹). کارکنان در سازمانی انگیزشی بالاتری دارند که حامی ارزش‌هایی مثل پیروی از اصول اخلاقی، جاذبه‌های بین‌فردی و توجه به کارکنان می‌باشند و بیشتر با ارزش‌های این‌گونه سازمان‌ها همانندسازی می‌کنند (۳۷). از سوی دیگر، اگر کارکنان شرایط کاری سازمان را رضایت‌بخش ارزیابی کنند، در ارزیابی‌های ادراکی و شناختی خود به این نتیجه می‌رسند که سازمان در قبال تعهدات نانوشته و قرارداد روانشناختی خود نسبت به آن‌ها پایبندی نشان می‌دهد. در اثر تجربه‌ی برقراری قرارداد روانشناختی، انگیزش شغلی کارکنان افزایش یافته و در نتیجه به میزان تمایلشان به انجام رفتارهای اخلاقی نیز افزوده می‌شود (۲۰). در مقابل، زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به شرایط کاری آن‌ها کم‌توجهی می‌کند و به تعهدات خود در قبال آن‌ها پایبند نیست، دچار ادراک نقض قرارداد روانشناختی شده، از سطح انگیزش شغلی‌شان کاسته شده و در این شرایط افراد بیشتر درگیر رفتارهای غیراخلاقی و ضد تولید می‌شوند (۳۵).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. زمینه‌های سازمانی که رویه‌ها، قوانین و کدهای اخلاقی را پرورش می‌دهند، ادراک عدالت سازمانی برای کارکنان را نیز افزایش می‌دهند (۴۰). همچنین زمانی که کارکنان بر این باور باشند که همه‌ی افراد بر طبق قوانین اخلاقی وضع شده توسط سازمان رفتار می‌کنند و همه ملزم به رعایت آن‌ها هستند، این امر منجر به بروز ادراک عدالت برای آن‌ها می‌شود (۱۰). طبق هنجار تقابل، اگر کارکنان یک سازمان رویه‌های سازمانی را عادلانه و منصفانه تلقی کنند، این احتمال وجود دارد که برای ادای دین خود به سازمان، اقدام به ارائه‌ی رفتارهای مفید مانند رفتارهای اخلاقی، رفتارهای خدمات محور و غیره کنند (۳۴).

پژوهش نشان داد، زمینه اخلاقی از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. معنویت به‌وسیله‌ی اعتماد، همکاری، انسجام، خودمختاری، حمایت متقابل، حفظ ارزش‌های اخلاقی و یا ترکیبی از این عوامل که از مشخصه‌های بارز وجود یک زمینه اخلاقی در سازمان است به‌وجود می‌آید (۴۲). طبق نظریه منابع شغلی، زمینه اخلاقی به عنوان یک منبع سازمانی مثبت می‌تواند محیطی پرفضیلت، سالم و مطلوب برای آرامش کارکنان فراهم کند که در نتیجه معنویت را افزایش می‌دهد (۱۱). کسی که با تابعیت از اخلاقیات و معنویات زندگی می‌کند، حاضر به انجام رفتار غیراخلاقی به هیچ قیمتی

7. De Coninck IB. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitude and behavior. *Journal of Business Research*; 63(4): 384-391.
8. Treviño LK, Weaver GR, Reynolds SJ. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*; 32(6): 951-990.
9. Filipova AA. (2011). Licensed nurses' perceptions of ethical climates in skilled nursing facilities. *Nursing Ethics*; 16(5): 574-588.
10. Greenberg J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*; 16(2): 399-432.
11. Schaufeli WB, Bakker AB. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*; 25(3): 293-315.
12. Satish PD, Joseph J. (2008). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics*; 85(3): 403-410.
13. Pinder CC. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
14. Javadian Z, Golparvar M, Balali S. (2011). The relationship between psychological contract, job satisfaction and organizational commitment with unethical behaviors with the role of protest opportunity to injustice. *New Findings in Psychology*; 6(20): 17-32. (In Persian).
15. Karaosmanoglu E, Altinigneb N, Isiksalc DG. (2016). CSR motivation and customer extra-role behavior: Moderation of ethical corporate identity. *Journal of Business Research*; 69(10): 4161-4167.
16. Campbell L, Finch E. (2004). Customer satisfaction and organizational justice. *Facilities*; 22(7/8): 178-189.
17. Adams J. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
18. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter COLH, Ng KY. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*; 86(3): 425-445.
19. Ambrose ML. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 89(1): 803-812.
20. Bies RJ, Moag JF. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In: RJ. Lewicki, BH. Sheppard, MH. Bazerman (Eds.). *Research on negotiation in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press. pp. 1, 43-55
21. Greenberg J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 54(1): 81-103.
22. Nabatchi T, Bingham LB, Good DH. (2007). Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model. *International Journal of Conflict Management*; 18(2): 148-174.
23. Hashemi T, Arianpour E, Mashinchi Abbasi N. (2014). Role of social orientation on moral behavior

تشکر و قدردانی ابراز می‌گردد. همچنین بدین وسیله پژوهشگران این تحقیق از کلیه‌ی مسئولین و کارکنان محترم شرکت ملی حفاری ایران به ویژه جناب آقای فرید صالحی، کارشناس محترم روانشناسی صنعتی و سازمانی، که با حمایت معنوی خود زمینه‌ی اجرای این پژوهش را در آن شرکت فراهم نمودند تشکر و قدردانی می‌نماید.

واژه نامه

1. Ethic	اخلاق
2.. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
3. Ethical behaviors	رفتارهای اخلاقی
4. Standards of behavior	استانداردهای رفتاری
5. Ethical context	زمینه اخلاقی
6. Ethical norms	هنجارهای اخلاقی
7. Job motivation	انگیزش شغلی
8. Organizational justice	عدالت سازمانی
9. Job resources theory	نظریه منابع شغلی
10. Spirituality	معنویت
11. Social exchange theory	نظریه مبادله اجتماعی
12. The principle of reciprocity	اصل تقابل
13. Distributive justice	عدالت توزیعی
14. Procedural justice	عدالت رویه‌ای
15. Interactional justice	عدالت تعاملی
16. Interpersonal justice	عدالت بین فردی
17. Informational justice	عدالت اطلاعاتی

References

1. Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*; 78(4): 559-574.
2. Riggle RJ. (2007). The impact of organizational climate variables of perceived organizational support, workplace isolation, and ethical climate on salesperson psychological and behavioral work outcomes. [Ph. D thesis]. South Florida: University of South Florida.
3. Montakhab Yeganeh M, Arshadi N, Neesi, A. (2015). Relationship of organizational ethical climate with psychological well-being, organizational commitment, job stress and turnover intention. *Ethics in Science and Technology*, 10(1): 9-18. (In Persian).
4. Khaled, AH. (2004). Ethical investment: empirical evidence from ftse Islamic index. *Islamic Economic Studies*; 12(1): 21-40.
5. Khorakian A, Jahangir M, Nikkhal Farkhani, Z, Mohammadi Shahrodi, H. (2017). Analysis of factors affecting the ethical behavior. *Ethics in Science and Tecnology*, 12(2): 24-36. (In Persian).
6. Peterson DK. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*; 17(1): 47-61.

34. Montakhab Yeganeh M. (2014). The relationship between ethical climate and psychological well-being, organizational commitment, job stress and turnover intention: The moderator role of core self-evaluations and leader-member exchange. [Master thesis]. Ahvaz: Shahid Chamran University. (In Persian).
35. Golparvar M, Balali S. (2010). The promotion of citizenship-organizational behavior through psychological contract, job satisfaction and organizational commitment. Second Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology, 3 and 4 March, Esfahan: Islamic Azad University. (In Persian).
36. Huang J, Jin B Yang C. (2004). Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences. *International Journal of Manpower*; 25(2): 195-210.
37. Treviño LK, Butterfield KD, McCabe DL. (1988). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*; 8(3): 447-476.
38. Stewart RW. (2011). You support diversity, but are you ethical? Examining the interactive effects of diversity and ethical climate perceptions on turnover intentions. *Journal of Business Ethics*; 99(3): 453-465.
39. Schminke M, Ambrose ML, Noel TW. (1997). The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. *Academic Management Journal*; 40(5): 1190-1207.
40. Lind EA, Kulik CT, Ambrose M, De Vera Park MV. (1993). Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic. *Administrative Science Quarterly*; 38(2): 224-251.
41. Ntayi JM, Namugenyi I, Eyaa S. (2010). Supplier delivery performance in Ugandan public procurement contracts. *Journal of Public Procurement*; 10(4): 479-511.
42. Lemmergaard J, Lauridsen J. (2008). The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical climate model. *Journal of Business Ethics*; 80(4): 653-675.
- regarding the mediating role of spirituality. *Social Cognition*; 3(1): 30-44. (In Persian).
24. Mahdad A, Asadi M, Golparvar, M. (2015). The prediction of psychological capital through spirituality in the workplace and ethical leadership. *Ethics in Science and Tecnology*; 10(1): 53-62. (In Persian).
25. Malekian M. (2005). *Kindness endures: Articles in the ethicists*. Tehran: Negah Moaser Publication. (In Persian).
26. Shapira-Lishchinsky O. (2016). From ethical reasoning to teacher education for social justice. *Teaching and Teacher Education*; 60(1): 245-255.
27. Ulrich C, Patricia OD, Carol T, Adrienne F, Marion D, Christine G. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*; 65(8): 1708-1719.
28. Newstrom JW, Ruch WA. (1975). Ethics of management and management of ethics. *MSU Business Topics*; 23(1): 29-37.
29. Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *The Journal of Marketing*; 53(3): 79-90.
30. Wright BE. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*; 14(1): 59-78.
31. Colquitt JA. (2001). on the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*; 86(3): 386-401.
32. Khajehpour N, Baharlou M, Beshlideh K, Montakhab Yeganeh M. (2016). The effect of servant leadership on organizational commitment: The mediating role of psychological empowerment and organizational justice. *International Journal of Psychology*; 10(2): 55-81.
33. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*; 16(4): 426-447.