

اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار
(مورد مطالعه: دانشگاه لرستان) ♦

رضا سپهوند¹
محسن عارف‌نژاد²
فرجام زارع³
مهديه سپهوند⁴

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، بررسی و تحلیل نقش معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کاری بود. **روش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، 240 نفر از کارکنان دانشگاه لرستان است که از بین آنان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 147 نفر انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های معنویت سازمانی اشمس و دوچون (2000) و میلیمن و همکاران (2003)، اخلاق کاری گریگوری سی.پتی (1990) و آنومی سازمانی مظلومی و سفیدچیان (1394) استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آماری آموس بهره گرفته شده است. **یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با اخلاق کاری و رابطه معکوس و معناداری با آنومی سازمانی دارد. یافته‌های تحقیق دلالت بر وجود رابطه معکوس و معنادار بین اخلاق کاری و آنومی سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، اخلاق کاری، آنومی سازمانی.

♦ دریافت مقاله: 97/04/02 ؛ تصویب نهایی: 98/01/20

1. دکترای مدیریت، استاد دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان. خرم‌آباد- ایران .
2. دکترای مدیریت، استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان. خرم‌آباد- ایران(نویسنده مسئول)/ نشانی: خرم‌آباد؛ دانشگاه لرستان، دانشکده علوم اقتصادی و اداری / نامبر: 06633120104 / Email: arefnezhad.m@lu.ac.ir
3. دانشجوی دکترای مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان. خرم‌آباد- ایران.
4. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان. خرم‌آباد- ایران.

الف) مقدمه

سازمان، پدیده‌ای اجتماعی¹ است که در راستای دستیابی به اهداف جمعی و مشترک، به طور آگاهانه هماهنگ شده و حدود و ثغور مشخص دارد. عبارت پدیده اجتماعی دال بر این مفهوم است که سازمان، متشکل از افراد و گروه‌های در تعامل با یکدیگر است. از آنجا که سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، لذا الگوها و هنجارهایی که سازمانها از آن تبعیت می‌کنند، می‌بایست موزون و هماهنگ باشد تا ابهام و سردرگمی به حداقل برسد و اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بی‌نظمی و آشوب نمی‌شود (بوسوی و همکاران، 1395: 130). در واقع؛ سازمانها به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده، آنومی سازمانی گفته می‌شود. (سماوریدو،² 2009)

سازمانها در شرایط آنومیک³ به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها و شیوع بی‌نظمی، قادر به ارائه آشکار ارزشهای واقعی خود نیستند. به باور آلپورت،⁴ چنین سازمانهایی فاقد حیات⁵ و پیوستگی اجتماعی، به ویژه روح اخلاقی هدایتگرند و به مثابه سازمانهای مروج آشوب⁶ تلقی می‌شوند. به باور هادسون⁷ (1999)، سازمانهای آنومیک⁸ سازمانهایی اند که از نبود هنجارهای مشترک رنج می‌برند؛ یعنی با وجود اینکه برخی سازمانها ممکن است واجد مشخصه‌های سازمان آنومیک باشند، اما افرادی که در سازمان از دیگران و حتی از خود بریده و گسسته شده، فضای لازم را برای سازمان بی‌هنجار فراهم می‌آورند (کل پرور و نادی، 1389: 146). به عبارتی؛ از آنجا که سازمانها بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شوند و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین کننده رفتار در کنش متقابل میان کارکنانند؛ پس پیروی از این هنجارها و الگوهای سازمانی موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود (جانسون و دوبرلی،⁹ 2010). در واقع؛ هنجارهای سازمانی برای استحکام شرایط وضع می‌شوند؛ از این رو، وجود هنجارها و رعایت آن در گروه و سازمان باعث همنوایی، نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در سازمان شده و بر عکس، عدم رعایت آنها موجب از هم پاشیدگی و هرج و مرج می‌شود. (سکیبا¹⁰ و همکاران، 2009: 396؛ نقل از: مظلومی و سفیدچیان، 1394)

معنویت، چارچوبی وسیع و جامع از معنا ایجاد می‌کند که محور نظم‌جویی قرار می‌گیرد. معنویت به مثابه ضربه‌گیر فشارهای هیجانی عمل می‌کند و پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان را در سطوح مختلف به خود معطوف کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را منبعی پایدار برای سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمانهای پرتلاطم و آشوب‌زده یاری رساند، تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در

1. Social Phenomena
2. Tsahuridu
3. Anomic Conditions
4. Alport
5. Vitality
6. Collapse
7. Hadson
8. Anomic Organization
9. Johnson & Duberley
10. Skiba

389 اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار

سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنها را به صورت مقتضی به کار بندد؛ زیرا سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات‌اند. (سلاجقه و فرحبخش، 1389: 204)

امروزه معنویت از دو جنبه بیش از گذشته مد نظر اندیشمندان واقع شده است. نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنی‌ها و دوم، از نظر نقش برانگیزانندگی افراد برای سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. معنویت در محیط کار و سازمان می‌تواند به فرد در تعیین هدفی ارزشمند و غایی و ایجاد هماهنگی و همسویی بین هدف فرد و ارزشها و اهداف سازمان کمک شایانی کند. کارکنانی که به دنبال حفظ ارزشهای سازمانی‌اند، به احتمال زیاد احساس مسئولیت فردی بالایی در قبال موفقیت یا شکست سازمان خواهند داشت. به عبارتی؛ معنویت سازمانی با برآوردن منافع فردی، پیوند محکمی بین کارکنان و سازمان فراهم می‌سازد و در نتیجه، انگیزه و کار تیمی و تعهد نسبت به اهداف سازمانی را افزایش می‌دهد (طالقانی و همکاران، 1391: 171). معنویت در کار، سازه مناسبی برای پاسخگویی به چالشهاست و سبب ایجاد محیطی آرام و مطمئن در برابر تغییرات اجتماعی نامنظم می‌شود (میتروف، 2003). در این پژوهش، متغیر اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر میانجی بین معنویت سازمانی و آنومی سازمانی در نظر گرفته شده است. برنامه‌های اخلاقی به سازمانها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (کیوانی، 1393: 28). در اخلاق کار اسلامی به مواردی همچون: توزیع مسئولانه و عادلانه رفاه اقتصادی، پرهیز از اتلاف وقت، از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت توجه می‌شود (محمد و همکاران، 2010: 13). اخلاق کار اسلامی به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی، می‌تواند با متمایز ساختن خوب و بد از یکدیگر، رفتار و عمل افراد را در چارچوبی مشخص و منطبق با هنجارهای سازمانی قرار دهد (شیخ‌پور و همکاران، 1392: 226). به این دلیل و با توجه به نقش اخلاق کار² در افزایش کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمانها از طریق تأثیرگذاری بر رضایت شغلی و ارج نهادن به کرامات انسانی و به تبع آن کاهش غیبت و ناهنجاری در سازمان، در این پژوهش تلاش می‌شود نقش اخلاق کار در حوزه‌های کاری مشخص شود.

بررسی وضع موجود دانشگاه‌های دولتی ایران نشان‌دهنده آن است که به دلیل مواردی همچون: نبود راهبرد و رقابت، آموزش متون علمی منسوخ و قدیمی و بدون توجه به نیاز فضای کسب و کار، مدرک‌گرایی و عدم توجه به توانمندسازی دانش‌آموختگان، فرایندمحوری به جای نتیجه‌محوری و عدم کارآفرینی سازمانی و اتکا به بودجه‌های دولتی، دچار نوعی بی‌نظمی شده و مستعد ابتلا به پدیده آنومی‌اند و با توجه به نقش دانشگاهها در توسعه کشور، ایجاد شرایط آنومیک در اینگونه سازمانها می‌تواند ضررهای جبران‌ناپذیری به دنبال داشته باشد. رعایت هنجارها و الگوهای منظم سازمانی از طرف کارشناسان سازمان، نقش مهمی در اعتلای آن و کمک به بهبود وضعیت کشور خواهد داشت. پس با توجه به نقش مهم پیشگیری از رخداد آنومی سازمانی (بی‌نظمی و عدم رعایت هنجارها)، بر آن شدیم که معنویت سازمانی³ را به عنوان متغیر مستقل در این پژوهش معرفی کنیم و بررسی‌های لازم

1. Mitroff

2. Work Ethic

3. Organizational Spirituality

را در خصوص نقش این متغیر در کاهش بی‌نظمی انجام دهیم. همچنین با در نظر گرفتن متغیر اخلاق کاری به عنوان متغیر میانجی، بررسی خواهیم کرد که این متغیر چه تأثیری از معنویت سازمانی خواهد پذیرفت و با توجه به این تأثیر، بر متغیر آنومی سازمانی چه اثری می‌گذارد.

ب) مبانی نظری و پیشینه پژوهش

1. اخلاق کاری

کلمه اخلاق جمع خُلُق به معنی خوبی‌هاست. اخلاق، شاخه‌ای از فلسفه است که آن را فلسفه اخلاقی یا اخلاقیات نامیده‌اند. اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از آثارش می‌توان تعریف کرد. (کیوانی، 1393: 34)

برخی از اندیشمندان، اخلاق کاری را مجموعه‌ای از باورها و نگرشهای منعکس‌کننده ارزشهای اساسی کار تعریف کرده و چنین استدلال می‌کنند که اخلاق کاری ساختار تک‌واحدی نیست، بلکه مجموعه‌ای از نگرشها و باورهای مربوط به رفتار کاری است (مریاک، وهور و بنیستر،¹ 2010). اخلاق کاری در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم جامعه، با سیستم ارزشهای شخصی، باورهای دینی، تجارب گذشته و سطح آموزش همراه است (الهیاسات،² 2012). اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع می‌بایست حفظ و اشاعه کرد. اخلاق کار به عنوان مجموعه‌ای از کنشها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته‌شده است که از سوی سازمانها مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف فراهم آورد. (رجی‌پور و دهقانی، 1391: 53)

اخلاق کار، نگرش فردی را در خصوص جنبه‌های گوناگون کار، از جمله: تمایل به فعالیت و مشارکت، پاداشهای مادی و غیر مادی و پیشرفت شغلی منعکس می‌کند و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود. وبر، مفهوم اخلاق کار پروتستانی را بر اساس رابطه علی بین اخلاق کار و بهبود نظام سرمایه‌داری ارائه کرد. او معتقد بود نیروی جهت‌دهنده معنوی‌ای در نظام سرمایه‌داری وجود دارد که بر پایه آن، موفقیت مالی و کاری نه تنها ابزاری برای دستیابی به اهداف شخصی، بلکه برای دستیابی به اهداف مذهبی است (سگری و همکاران، 1392: 109). اما اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌کنند (وکمن،³ 2010). در اخلاق کار اسلامی نیز نظیر اخلاق کار پروتستان، بر اهمیت کار اخلاقی مبتنی بر ارزشهای معنوی و انسانی بدون اتلاف وقت و اوقات فراغت افراطی تأکید شده است؛ اما برخی محققان (علی

1. Meriac, Woehr & Banister

2. Alhyasat

3. Okhman

391 اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار

والکاظمی، 2007) بیان داشته‌اند در اخلاق کار پروتستان، بر نتایج مطلوب و در اخلاق کار اسلامی، بر نتایج همراه با نیت افراد در کار تأکید ویژه‌ای شده است؛ بنابر این، در هردوی این اخلاقیات کاری، بر تعهد، کار ارزشی و دقیق، اجتناب از فریبکاری و آسیب‌رسانی به دیگران برای کار و امرار معاش تأکید شده است. با این حال، در اخلاق کار اسلامی بر استقلال و نیت مشروع و خداپسندانه نیز فراتر از اخلاق کار پروتستان تأکید ویژه‌ای شده است (گل‌پرور و نادی، 1389: 45). دیدگاه اخلاق کار اسلامی، به کار فضیلت بخشیده، آن را بسان عبادت در نظر می‌گیرد. کار در اسلام به عنوان یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد تعادل در زندگی اجتماعی و فردی در نظر گرفته می‌شود. اخلاق اسلامی کار، به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد، بلکه کار را برای تحقق و تکامل زندگی لازم می‌داند و به تلاش اقتصادی و کاری توجه زیادی دارد. (یوسف درویش، 2001)

اخلاق، مطالعه‌ی درست یا غلط بودن انتخابهای انسان است. اخلاق می‌تواند مجموعه‌ای از ارزشهای اخلاقی تعریف شود که بین رفتار درست و غلط تمایز ایجاد می‌کند (مارون و همکاران، 2012). در اخلاق اسلامی بر تعاون و همکاری در کار تأکید می‌شود و مشاوره، شیوه‌ای برای غلبه بر موانع و سدهای رسیدن به نیازهای فرد تلقی می‌شود. اخلاق کار بر کار خلاقانه و نوآورانه به عنوان منبعی برای لذت و موفقیت تأکید می‌کند (کومار و ری، 2010). اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ جامعه به شمار می‌رود و باورها، ارزشها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و ضمن اینکه در سیر تاریخی و تحولات جوامع در نزد جوامع گوناگون، تعابیر متفاوتی وجود دارد، از اهمیت و ارزش زیادی نیز برخوردار است.

از منظر جامعه‌شناسی، اخلاق کار عبارت است از باورها، ارزشها و هنجارهای حوزه‌ی فعالیتهای اقتصادی و به ویژه تولیدی که ریشه در ارزشها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از باورها، ارزشها و هنجارها به شدت متأثر از فرایندهای اجتماعی شدن فرد و به ویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است. (سلیمانی و همکاران، 1391: 25)

در مدیریت، اخلاق به عنوان مجموعه اصول و استانداردهای جهت‌دهنده رفتار تعریف شده و جایگاه درخور توجهی در مدیریت دولتی پیدا کرده است؛ به گونه‌ای که بسیاری از کشورها آن را در دستور کار و سرلوحه برنامه‌های خود قرار داده‌اند. اگر اخلاق در زندگی کاری انسانها حضور و بروز داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی، احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی از یک سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر است. اخلاقیات کار، از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از راهبرد سازمان شود. اخلاقیات در کار، زیربنایی اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود. (زایری و پیترس، 2002²)

اخلاق کار دارای ابعاد مختلفی است که از جمله آنها می‌توان به ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر گریگوری سی. پتی¹ اشاره کرد که عبارتند از: 1. دلبستگی و علاقه به کار، 2. پشتکار و جدیت در کار، 3. روابط سالم، انسانی و مذهبی در محل کار، 4. روح جمعی و مشارکت در کار. (اسدی و همکاران، 1388)

2. معنویت

ورود مفاهیمی همچون باور به خدا، درستکاری، وجدان، صلح و نועدوستی، معناجویی در کار، اعتماد و اخلاق به پژوهش‌های جدید در حوزه سازمان و مدیریت، از ظهور پارادایم معنویت در کار حکایت دارد (فریدونی و علیدوست، 1394: 924). معنویت در فرهنگ‌های مختلف، مفاهیم متنوع و متفاوتی به خود گرفته است. برخی بر این باورند که انسان از ذاتی معنوی بهره‌مند است. معنویت را می‌توان در ارتباط با مفاهیمی همچون: انسانیت، نیکی و ارزشهای جمعی بررسی کرد. در حالت معنوی، فرد قادر به برقراری تعامل و ارتباط با دنیای بیرونی خود خواهد بود و از قدرت باطنی خود آگاهی دارد (بالداسچینو،² 2008). موضوع معنویت از اعتبار فزاینده‌ای در مطالعات سازمانی برخوردار شده است. اندیشمندانی همچون ساندلندز³ دیدگاهی متعصبانه نسبت به معنویت سازمانی دارند و معتقدند تمام نظریه‌های سازمانی، نظریه معنویت سازمانی محسوب می‌شوند. تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به کاربرد اصول مبتنی بر معنویت، اخلاق و ارزشهایی بستگی دارد که به نوبه خود، این اصول در تصمیمات و اقدامات افراد متجلی می‌شوند (طالقانی و همکاران، 1391: 167). در هر صورت، از لحاظ تاریخی علاقه به معنویت ریشه در ادیان و مذاهب سنتی داشته است. با این حال، امروزه معنویت در سازمان به دین خاصی وابسته نیست، بلکه بر ارزشها و دیدگاههای فردی استوار است (متمی، رهبر و اسلامی، 1386: 93). معنویت به عنوان تعهد دینی و چگونگی تعالی درون فردی و فراقردی انسان و همچنین به عنوان رفتاری که به واسطه اصول و ارزشهای خاصی هدایت می‌شود، تعریف می‌شود (لونگ و میلز،⁴ 2010). در مجموع، ابعادی که از سوی صاحب‌نظران معنویت برای این متغیر مشخص شده و در این پژوهش نیز از آنها بهره گرفته شده است، عبارتند از:

یک) جذآبیت کار⁵ (کار بامعنا): یک جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کار را برخوردار کردن فرد از احساسی عمیق راجع به معنا و هدف در شغل تشکیل می‌دهد. این بعد از معنویت سازمانی نشان می‌دهد که کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل ایجاد می‌کنند. این فرض درباره معنویت سازمانی وجود دارد که هر کس در سازمان دارای این انگیزه و امید است، در کارهایی مشغول باشد که معنایی وسیع به زندگی او و دیگران اعطا می‌کند. در دیدگاه معنویت، کار فقط ابزاری برای جذآبیت و چالش نیست، بلکه تلاشی برای جستجوی هدف و معنایی عمیق، حقیقت یافتن رؤیاهای فرد، نحوه برآوردن نیازهای زندگی باطنی از طریق جستجوی کار بامعنا و

1. Gregory C. Petty

2. Baldacchino

3. Sandelands

4. Long & Mills

5. Engaging Work

393 اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار

یاری کردن به دیگران است. افراد مشغول به کار در سازمان دائماً در جستجوی معنا و مفهومی از شغل خویش‌اند. (میلین¹ و همکاران، 2003: 429)

دو) احساس تعلق و همبستگی در سازمان:² احساس همبستگی در کار مبتنی بر این عقیده است که افراد، خود را وابسته به یکدیگر می‌دانند و برخی از انواع روابط بین خود درونی آنان و خود باطنی دیگران وجود دارد. تعلق و همبستگی در سازمان، پیوندهای عاطفی، معنوی و روحی را در بر می‌گیرد که گروه‌های سازمانی بر اساس آن شکل می‌گیرند. اهمیت تعلق و همبستگی در این است که این مؤلفه در بر دارنده احساسی قوی‌تر از رابطه میان افراد در قالب حمایت و پشتیبانی، آزادی بیان و مراقبت عمومی است. (طالقانی و همکاران، 1391: 168)

سه) همسویی با ارزشهای سازمانی (ارتباط معنوی):³ این بُعد زمانی صورت می‌گیرد که افراد سازمانی حسی قوی از همسویی ارزشهای فردی با اهداف و مأموریت‌های سازمان داشته باشند. همسویی با ارزشهای سازمانی بر این منطق استوار است که اهداف جمعی، مهم‌تر از اهداف فردی است و هر فرد باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. (اشمس و دوچون، 2000: 37)

تجربه درونی⁵ (معنویت فردی): به وسیله حالتی مثبت از انرژی بانشاط توصیف می‌شود و حسی از تکامل و تعالی و تجربه‌ای از شادی است (کینجرسکی و اسکرایپنک، 2006). جستجوی مطالعه شخصی برای درک و فهم پاسخ پرسشهایی درباره زندگی، معنا و ارتباط با نیروی مقدس یا متعالی که ممکن است منجر به رشد آیینهای مذهبی و تکوین جامعه شود.

3. آنومی سازمانی

در متون فلسفه کلاسیک و متون مذهبی یونان، از آنومی به عنوان بی‌نظمی⁷ و زیاده‌روی و معصیت و شرارت⁸ استفاده شده است. گیویانو⁹ از آنومی به عنوان فقدان قانون ثابت یاد می‌کند. از نظر دورکیم، آنومی عبارت است از موقعیتی که با اهداف نامشخص و آرزوهای بی‌پایان ترکیب شده است. دورکیم به عنوان اولین نظریه پرداز آنومی مطرح است؛ اما اندیشمندان بر این باورند که تفسیری منحرف از آنومی دورکیم که توسط مرتون ارائه شده، بر ادبیات جامعه‌شناسی غالب شده است (تساموریدو، 2009). ویر نیز از مفهوم آنومی غافل نبوده و دیدگاهش بر این است که سازمانهای عقلایی و بوروکراتیک، با ایجاد محدودیت برای افراد و قرار دادن آنان در قفسهایی آهنین، سبب می‌شوند که از افراد، انتخاب مبتنی بر ارزشها سلب شود و این امر سبب شکل‌گیری آنومی در جامعه و سازمانها

1. Milliman

2. Sense of Community

3. Spiritual Connection

4. Ashmos & Duchon

5. Mystical Experience

6. Kinjerski & Skrypnek

7. Anarchy

8. Wickedness

9. Guyau

می‌شود (بارناسون،¹ 2009). دورکیم، آنومی را خطاها و نقصانهایی تعریف می‌کند که جامعه به عنوان یک کل از آن رنج می‌برد و این خطاها به فقدان هنجارهای اخلاقی و قانونی مربوط است (جانسون و دوبرلی، 2010؛ نقل از: موسوی و همکاران، 1395: 132). آنومی سازمانی در برگیرنده فرایندهایی است که از طریق آن، هنجارهای اخلاقی در سازمان مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند. (دی‌لارا و رودریگوئز،² 2009)

می‌توان نظریه آنومی را به حوزه‌های سازمان و مدیریت تسری داد. اولین مطالعات در حوزه آنومی سازمانی به سال 2000 برمی‌گردد. هادسون، سازمانهای آنومیک را سازمانهایی می‌داند که در دستیابی به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک با شکست مواجه می‌شوند. آلپورت اشاره می‌کند وقتی سازمانی ارزشهایش را به صراحت بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود. از نظر وی، سازمان آنومیک سازمانی است که فقدان یا ضعف همبستگی در ساختارها و کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و از نشانه‌های حیات برخوردار نیست و در نتیجه، دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود. مارتین و همکاران از آنومی سازمانی به عنوان وضعیت بی‌هنجاری موجود در سطح جمعی سازمان یاد می‌کنند. (مظلومی و سفیدچیان، 1394: 7)

آنومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا سازمان در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، کارآمدی خود را از دست می‌دهد (بارناسون، 2009 نقل از: موسوی و همکاران، 1395). وقتی در حوزه‌ای کلان مانند وضعیت سازمان نزد کارکنان احساس بی‌هنجاری و بی‌نظمی اتفاق می‌افتد، پیش از هر اتفاق دیگری، شکلی از سرایت اثر بی‌هنجاری سازمانی در ادراکات گروهی و تیمی اتفاق می‌افتد. به لحاظ نظری، وقوع گسست و تعارض بین هنجارهای گروهی غیر رسمی با هنجارهای سازمانی رسمی، از طریق سازوکارهای فشار روانی اجتماعی در محیط‌های کار به خوبی قابل تبیین است. به بیانی ساده‌تر، وقتی بین هنجارهای گروه کاری و هنجارهای سازمانی تضاد و تعارض پیش می‌آید، افراد باید موقعیت خود را به سرعت مشخص کنند؛ یعنی یا باید پیروی از هنجارهای رسمی سازمان را بپذیرند یا با هنجارهای غیر رسمی گروه خود که در تعارض با هنجارهای رسمی سازمان قرار دارد، امور را پیش ببرند. در چنین موقعیتهایی، این احتمال زیاد است که افراد پیروی از هنجارهای غیر رسمی گروه خود را بپذیرند و فعالیت‌های خود را بر مبنای آن تنظیم کنند. پیروی از ناهنجاری‌های سازمان موجب به وجود آمدن رفتارهای کاری نابهنجار می‌شود. رفتار کاری نابهنجار نوعی رفتار داوطلبانه است که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند. این اقدامات باعث کاهش بهره‌وری سازمان و افراد می‌شود. (مان: 133)

در وضعیت بی‌هنجاری، رجحانها و ارزشهای مورد تأکید کارکنان در تضاد با ارزشها و رجحانهای سازمان قرار می‌گیرد و به این ترتیب، بستری برای رخداد رفتارهای نامطلوب فراهم می‌شود. بی‌هنجاری سازمانی به عنوان پدیده‌ای مطرح می‌شود که زمینه تقویت بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک‌شده در سازمان را فراهم می‌آورد. (گل‌پرور و نادی، 1389)

395 اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار

نتایج پژوهش تیساهوریدو (2009) در بررسی عوامل مؤثر بر آنومی سازمانی، حاکی از آن است که محیط کار، آنومی را افزایش می‌دهد. محیط کار واقعی ممکن است اثراتی بر آنومی داشته باشد، چنانکه در تحقیقات پیشین ثابت شد. اما شرکت‌کنندگان غیر شاغل در این تحقیق، بنا به ذهنیتی که داشتند، همانند افراد شاغل، محیط کار را آنومی‌زا شناختند. در پژوهشی دیگر، جانسون و همکاران (2011) به بررسی فرهنگ راهبردی و ابعاد محیطی به مثابه شاخصهای آنومی در شرکتهای تجاری و خصوصی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که در شرکتهای تولیدی در آمریکا، اثرگذاری تهاجم راهبردی، رقیب‌محوری، شدت رقابت و تلاطم فناورانه بر ای ایجاد آنومی مورد تأیید است. طالبی و همکاران (1394) نیز در تحلیل اثرات احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی، دریافتند که تمامی ابعاد آنومی در تعیین کنش ارتباطی سهم بسزایی دارند؛ اما در پژوهشهای خارجی طیف گسترده‌تری از تحقیقات در ارتباط با مفهوم آنومی سازمانی به چشم می‌خورد.

ج) پیشینه

یافته‌های تحقیق بیتی‌زینل¹ (2008) در بررسی رابطه میان اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی، نشان می‌دهد که بین هر سه متغیر رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. اوکمن (2010) با بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی، دریافت که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد، اما تأثیری بر تمایل به ترک سازمان ندارد.

سنگری و همکاران (1392) تحقیقی را با موضوع تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی در سختکوشی کارکنان انجام دادند. یافته‌های تحقیق ایشان حاکی از آن است که اخلاق کار اسلامی و دینداری، هر دو از عواملی‌اند که تأثیر مثبت بر رفتار سختکوشی کارکنان دارند. همچنین در خصوص متغیر رفتار سختکوشی، با توجه به تأهل آزمودنی‌ها، نتایج متفاوتی به دست آمد؛ بدین معنی که کارکنان متأهل در رابطه با متغیر رفتار سختکوشی، میانگین بالاتری به دست آورده‌اند. گل‌پرور و نادری (1389) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که اخلاق کاری اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی شده، سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی را در محیط کار فراهم می‌سازد.

کوچر و همکاران (2010) در بررسی «نقش معنویت در استرس، نگرشهای شغلی مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی»، به این نتیجه دست یافتند که معنویت در کار، تأثیر مثبتی بر کاهش استرس و بهبود رفتار شهروندی سازمانی دارد. اسمیت (2010) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی و معنویت با رضایت شغلی و انگیزش» با نقش متغیر میانجی رهبری تحول‌آفرین نشان داد که رابطه مثبتی بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد.

یافته‌ها و نتایج تحقیق فریدونی و علیدوست (1394) حاکی از آن است که ارتباط مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های معنویت سازمانی، کار با معنا، دینداری و همسویی با سازمان، توانایی پیش‌بینی معنادار رفتار شهروندی سازمانی را دارند (بهرامی دشتکی، 1389: 146). یافته‌های تحقیق پروین و همکاران (1394) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی است. میانگین نمرات کلی معنویت سازمانی، همسو با اهداف سازمان و تعهد مداوم مردان، بیشتر از زنان است. بررسی سایر فرضیات نشانگر آن است که بین ابعاد معنویت و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. طبق تحلیل رگرسیون ابعاد احساس همبستگی با همکاران و همسویی با اهداف سازمان از ابعاد معنویت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت تعهد عاطفی بودند و بعد احساس همبستگی با همکاران، تعهد مداوم را پیش‌بینی می‌کرد و نمرات کلی معنویت سازمانی هم پیش‌بینی کننده مثبتی برای تعهد هنجاری بود.

(د) روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، پژوهش کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع تحلیل همبستگی است که در آن رابطه بین متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری¹ است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، و نیز پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شد. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بود که مهم‌ترین مزایای آن، قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل 240 نفر از کارکنان دانشگاه لرستان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد 147 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش در جدول 1 ارائه شده است.

جدول 1: اطلاعات جمعیت‌شناختی

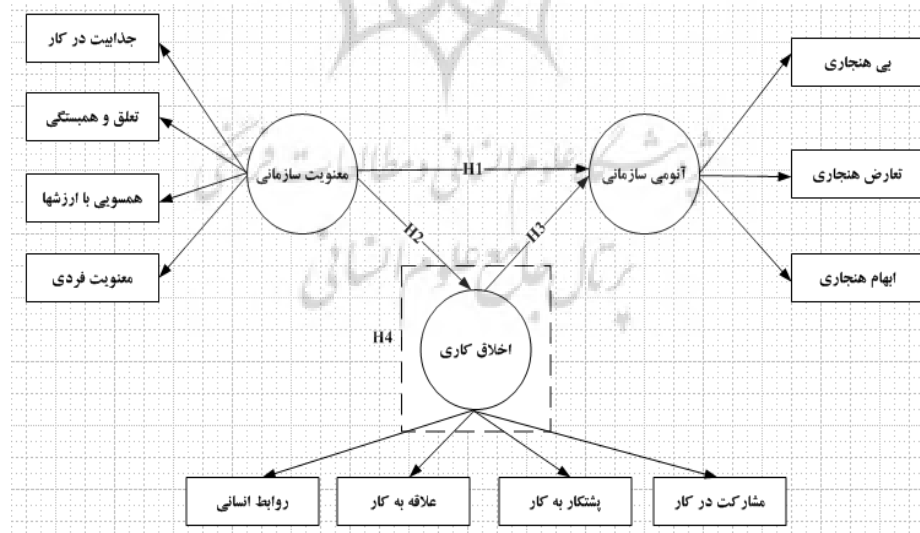
33	5 سال	سابقه کار	45	زن	جنسیت
42	5 تا 10 سال			مرد	
43	10 تا 15 سال		102	لیسانس	تحصیلات
29	15 سال و بالاتر		36	فوق لیسانس	
			20	دکتر	

397 اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار

جمع‌آوری اطلاعات با پرسشنامه‌های استاندارد صورت گرفته است. برای سنجش متغیر معنویت سازمانی، از پرسشنامه تلفیقی معنویت در محیط کار اشمس و دوچون (2000) و میلیمن و همکاران (2003) استفاده شد. این پرسشنامه دارای 25 سؤال و چهار بُعد جذابیت در کار، احساس تعلق و همبستگی در سازمان، معنویت فردی و همسویی با ارزشهای سازمانی است و بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است. برای سنجش متغیر آنومی سازمانی، از تحقیق مظلومی و سفیدچیان (1394) بهره برده شد. ایشان در تحقیقی با رویکرد کیفی، بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و ابهام هنجاری را ابعاد آنومی سازمانی معرفی کردند. هر یک از این ابعاد در تحقیق مظلومی و سفیدچیان با دو گزاره شرح و داستان شناسایی شده‌اند که در این تحقیق سعی شد برای هر یک از آنها، گویه‌هایی ایجاد شود؛ لذا در مجموع، از 9 گویه برای سنجش این ابعاد استفاده شد. برای سنجش متغیر اخلاق کاری نیز از پرسشنامه پتی گریگوری (1995) مبتنی بر چهار بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار و شامل 23 گویه استفاده شد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی برای متغیرهای معنویت سازمانی، اخلاق کاری و آنومی سازمانی به ترتیب: 0/81، 0/78 و 0/75 به دست آمد. برای سنجش روایی پرسشنامه‌های تحقیق نیز از نظرات اساتید دانشگاه استفاده شد.

مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

- فرضیه 1: معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی در دانشگاه لرستان تأثیر معناداری می‌گذارد.
 فرضیه 2: معنویت سازمانی بر اخلاق کاری در دانشگاه لرستان تأثیر معناداری می‌گذارد.
 فرضیه 3: اخلاق کاری بر آنومی سازمانی در دانشگاه لرستان تأثیر معناداری می‌گذارد.
 فرضیه 4: معنویت سازمانی از طریق اخلاق کاری بر آنومی سازمانی در دانشگاه لرستان تأثیر معناداری می‌گذارد.



هـ) یافته‌های پژوهش

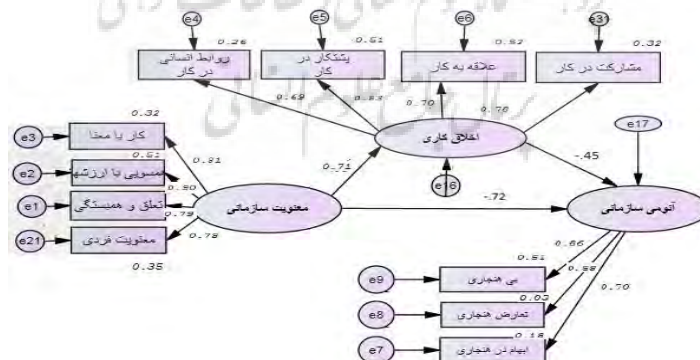
پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای مشخص کردن اینکه شاخصهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه در خصوص سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول باشند، باید در مرحله اول کلیه متغیرهای مشاهده شده به طور مجزا آزمون شوند. از این رو، شاخصهای کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارزیابی شدند. آزمون شاخصهای برازش برای مدلهای تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که شاخصهای اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) در خصوص سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان از وضعیت مطلوبی برخوردارند. (جدول 2)

جدول 2: نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص جزئی سطح معناداری برای هر متغیر

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی	p-value	متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی	p-value
آئومی سازمانی	بی‌هنجاری	0/66	0/001	معنویت سازمانی	جذابیت در کار	0/91	0/001
	تعارض هنجاری	0/58	0/000		همسویی با ارزشهای سازمان	0/90	0/000
	ابهام هنجاری	0/70	0/000		تعلق و همبستگی	0/79	0/000
	روابط انسانی در کار	0/69	0/001		معنویت فردی	0/78	0/000
اخلاق کاری	پشتکار در کار	0/83	0/012				
	علاقه به کار	0/70	0/000				
	مشارکت در کار	0/78	0/000				

1. نتایج مدل معادلات ساختاری

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و سطح معناداری استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری 0/05، مقدار بحرانی باید بیشتر از 1/96 باشد. همچنین مقادیر کوچک‌تر از 0/05 برای مقدار سطح معناداری، حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزنهای رگرسیونی با مقدار صفر در سطح 0/95 است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شده است که خروجی نرم‌افزار به صورت شکل 2 است.



شکل 2: مدل تخمین زده شده در حالت تخمین استاندارد

399 اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار

شاخصهای کلی برازش مدل پژوهش به شرح جدول 3 است.

جدول 3: برازش مدل مفهومی

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
1	کای دو نسبی	χ^2/df	2/74	کوچکتر از 3	قابل قبول
2	ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	0/045	کوچکتر از 0/1	برازش خوب
3	شاخص برازندگی	GFI	0/93	بزرگتر از 0/90	بسیار خوب
4	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	0/92	بزرگتر از 0/90	بسیار خوب
5	شاخص برازش مقایسه‌ای	CFI	0/91	بزرگتر از 0/90	بسیار خوب
6	شاخص برازش هنجار شده	NFI	0/93	بزرگتر از 0/90	بسیار خوب
7	شاخص برازش فراینده یا افزایشی	IFI	0/92	بزرگتر از 0/90	بسیار خوب

با توجه به اطلاعات جدول 3، می‌توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه و تحلیل مدل به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در جدول 3 ارائه شده است. نتایج مربوط به آزمون مدل سازی معادلات ساختاری و فرضیات پژوهش در جدول 4 آورده شده است.

جدول 4: ضرایب مسیر و مقادیر مربوط به آن

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	تی	نتیجه
1	معنویت سازمانی ← آنومی سازمانی	-0/72	8/42	تأیید
2	معنویت سازمانی ← اخلاق کاری	0/71	6/43	تأیید
3	اخلاق کاری ← آنومی سازمانی	-0/45	5/42	تأیید
4	معنویت سازمانی ← اخلاق کاری ← آنومی سازمانی	$0/71 \times 0/72 = -0/511$	نیاز به آزمون سوبل	تأیید

هنگامی که مقادیر ضریب مسیر تی در بازه $+1/96$ باشد، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است (وینزی¹ و همکاران، 2010). با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، چهار فرضیه مدل تأیید می‌شوند. مقدار ضریب معناداری فرضیه اول پژوهش، $8/42$ به دست آمده است و نشان می‌دهد که معنویت سازمانی رابطه عکس و معناداری با آنومی سازمانی دارد. مقدار ضریب معناداری برای فرضیه دوم و سوم بالاتر از $1/96$ است که این مطلب حاکی از تأیید فرضیه‌های تحقیق است و بیانگر آن است که معنویت سازمانی رابطه معنادار و مستقیمی با اخلاق کاری (فرضیه دوم) و اخلاق کاری رابطه معکوس و معناداری با آنومی سازمانی دارد (فرضیه سوم). با توجه به تأیید شدن فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش، فرضیه چهارم پژوهش؛ یعنی میانجی بودن اخلاق کاری در رابطه بین معنویت سازمانی و آنومی سازمانی تأیید می‌شود.

پس از بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهش، می‌بایست شدت روابط بین متغیرها بررسی شود. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل 2، معنویت سازمانی $0/70$ درصد از تغییرات آنومی سازمانی را در جهت عکس تبیین

1. Vinzi

می‌کند. معنویت سازمانی به میزان 0/68 درصد از تغییرات اخلاق کاری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. سکوت سازمانی نیز به میزان 0/51 از تغییرات آنومی سازمانی را در جهت منفی تبیین می‌کند. همچنین با تأیید شدن نقش میانجی‌گری اخلاق کاری، معنویت سازمانی از طریق متغیر اخلاق کاری، دارای اثر غیر مستقیم، معکوس و معناداری برابر با 0/34-، (0/68x-0/51)، بر آنومی سازمانی است. در این پژوهش از آزمون سوبل¹ که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر دیگر به کار می‌رود، استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار z-value از طریق رابطه ذیل به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از 1/96، می‌توان در سطح اطمینان 95 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 مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است.

$$-11.14 = \frac{0.68 \times -0.51}{\sqrt{(-0.51^2 \times 0.110^2) + (0.68^2 \times 0.110^2) + (0.110^2 \times 0.110^2)}}$$

مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل برابر با 4/35 شده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار 1/96، می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد، تأثیر متغیر میانجی اخلاق کاری در رابطه میان معنویت سازمانی و آنومی سازمانی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره VAF² استفاده شد که مقداری بین 0 و 1 را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به 1 نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع؛ این مقدار نسبت اثر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. VAF از طریق رابطه ذیل به دست می‌آید.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان میانجی و وابسته و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

$$0/33 = \frac{0.68 \times -0.51}{(0.68 \times -0.51) - 0.110}$$

مقدار به دست آمده برای VAF از طریق رابطه بالا بدین معنی است که 0/33 از اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی از طریق متغیر میانجی اخلاق کاری تبیین می‌شود.

1. Sobel Test
2. Variance Accounted for

و) بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین معنویت و آنومی سازمانی؛ ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. ایجاد معنویت در کار، مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان دارد. با برخورداری از معنویت، کارکنان می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا شادی طولانی‌مدت دست یابند. معنویت در سازمان از طریق ایجاد حس انرژی در افراد برای انجام دقیق کارها، زمینه‌ساز احساس رضایتمندی و ارتقای روحیه کارکنان و همچنین با افزایش تعهد و علاقه و وفاداری به سازمان، منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود و از عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی تلقی می‌شود. در تحقیق موسوی و همکاران (1395)، وجود تبعیض و عدم شایسته‌سالاری در سازمان، عوامل موجد آنومی سازمانی معرفی شده‌اند و با توجه به اینکه در مبانی نظری معنویت سازمانی به رعایت عدالت و انصاف و همچنین توجه به شایسته‌سالاری توجه شایانی شده است، نتیجه گرفته می‌شود که می‌توان با فراهم ساختن بستری در سازمان برای ارتقای معنویت، زمینه کاهش بی‌هنجاری‌های سازمانی را فراهم کرد. همسویی با ارزشهای سازمانی، یکی از مؤلفه‌های معنویت سازمانی است؛ لذا وقتی بین ارزشهای فرد و سازمان هماهنگی و همسویی باشد، کارکنان دستیابی به اهداف خود را در گرو نیل به اهداف سازمان می‌دانند و بر این منطق استوار می‌شوند که اهداف جمعی، مهم‌تر از اهداف فردی است. این امر موجب می‌شود که سازمان از وحدت رویه لازم برخوردار شده، راههای موجد آنومی و بی‌نظمی سازمانی نیز کاهش یابد.

یافته‌های تحقیق، از وجود ارتباط مثبت و معنادار بین معنویت سازمانی و اخلاق کاری حکایت دارد. معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرشهای افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس یگانگی و همسویی ارزشها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد و در نتیجه، باعث افزایش اخلاق کاری در محیط سازمانی می‌شود. برخی از اندیشمندان به این واقعیت اشاره دارند که وجود مشکلات اخلاقی و نگرانی‌های اخلاقی با به کارگیری معنویت سازمانی در کار کمتر شده و این امر منجر به عملکرد سازمانی بهتر و سودآوری می‌شود. معنویت در کار از طریق ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و این مسئله حساسیت کارکنان را نسبت به نیازهای دیگران که یکی از موارد ایجاد روابط انسانی در کار است، بیشتر می‌کند. پایبندی به اصول و فلسفه اعتقادی باعث تعهد در کار و اشتغال، وفاداری به عهد و پیمان و صیانت از آن می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق فریدونی و علیدوست (1394) هم‌راستا است. نتایج تحقیق بالداسچینو (2008) نیز از این یافته حمایت می‌کند.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق کاری ارتباط معکوس و معناداری با آنومی سازمانی دارد. اگر اخلاق در زندگی کاری انسان حضور و بروز داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خودشکوفایی از یکسو و رضایت کارکنان و پیشرفت امور و شکوفایی از سوی دیگر است. آنومی سازمانی سبب می‌شود که کارکنان به اهداف سازمان پایبند نبوده، اهداف فردی خود را در اولویت قرار دهند که این امر موجب می‌شود کیفیت خدمات ارائه‌شده در وضعیت نامساعدی قرار گیرد. در تحقیق سلاجقه و سیستانی

خنامان (1394)، نتیجه‌گیری شد که با تقویت اخلاق کاری در سازمانها، کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی کارکنان و همچنین رعایت هنجارهای سازمانی تقویت می‌شود. در تحقیق موسوی و همکاران (1395)، عدم جدایی شغل و نگرش منفی نسبت به شغل، از عوامل ایجاد آنومی سازمانی معرفی شد و با توجه به اینکه یکی از مؤلفه‌های اخلاق کار، ایجاد علاقه به کار در بین کارکنان است، پس می‌توان به یافته‌های حاصل از این فرضیه نیز صحنه گذاشت و نتیجه گرفت که اخلاق کاری با ایجاد علاقه و پشتکار در کار می‌تواند به کاهش آنومی سازمانی منجر شود.

بر اساس نتایج و نیز مدل مفهومی پژوهش، پیشنهادهای ذیل در مرحله اجرا توصیه می‌شود:

پیشنهادهایی برای رهبری تقویت معنویت سازمانی

- پیشنهاد می‌شود مدیران با اقداماتی از قبیل چرخش و ایجاد تنوع شغلی و همچنین توجه به لذت‌بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند.
- استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان و فعال‌سازی نیروهای توانمند و مستعد و باایمان به منظور نشر معارف و حفظ ارزشهای دینی.
- تشکیل گروه‌های معنوی مددکاران مذهبی در بین کارکنان، به منظور مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان یا در راستای ارتقای معنویت فردی.

پیشنهادهایی برای بهبود اخلاق کاری

- پابندی مدیران و کارشناسان به باورهای دینی و اصول اخلاق کاری، فرهنگ و ارزشهای سازمانی و گام برداشتن در راستای تعالی سازمان.
- اثرگذاری مدیران بر جو اخلاقی حاکم بر سازمان از طریق ایجاد سیستم‌های پاداش، طراحی ساختار، تنظیم سیاستهای مربوط به منابع انسانی سازمان و از همه مهم‌تر، نحوه تعامل و برخورد انسانی با افراد.
- اهداف و راهبردهای سازمان می‌توانند طوری تدوین شوند که به افزایش آگاهی‌های اخلاقی کارکنان منجر شده، سیاستهای فرهنگ‌سازی را بهبود دهند.

پیشنهادهایی برای آنومی سازمانی

- سازمانها کارکنان جدید خود را با هنجارها، ارزشها و رفتارهای درون‌سازمانی تطبیق دهند و دانش، اطلاعات و مهارتهای لازم را برای ایفای نقش سازمانی به آنان آموزش دهند.
- مسئله تبعیض در سازمان مورد توجه قرار گیرد و همچنین به موارد رفاهی کارکنان و حمایت مدیران از کارکنان توجه ویژه‌ای شود.
- با توجه به اینکه وجود ظرفیت تغییر می‌تواند محملی برای حرکت به وضعیتی جدید باشد؛ مدیران، ظرفیت تغییر را در سازمان خود به وجود آورند.

با توجه به اینکه عدم شایسته‌سالاری در سازمان از عوامل موجد آنومی سازمانی تلقی می‌شود، افراد بر اساس شایستگی‌ها و توانایی‌هایی‌شان به کار گرفته شوند و کارراه مناسبی برای ارتقای کارکنان در نظر بگیرند.



منابع

- اسدی، ح؛ ف. راد و م. علیزاده اقدام (1388). «بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تبریز)». *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال دوم، ش 5: 29-44.
- بهرامی دشتکی، هد (1389). «معنا و معنویت از دیدگاه روان‌شناسان». *راه تربیت*، سال چهارم، ش 10: 143-160.
- پروین، ا؛ ش. محمدی؛ ن. شیربگی و ط. لطفی نژاد (1394). «بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه». *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*. سال اول، ش 2: 143-160.
- رجیب پور میبیدی، ع. و م. دهقانی فیروزآبادی (1391). «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی». *اخلاق زیستی*، سال دوم، ش 6: 49-92.
- سلاجقه، س. و فرح بخش، ش (1389). «معنویت و تعهد سازمانی». *راهبرد توسعه*. ش 23: 221-203.
- سلاجقه، س. و ف. سیستانی خنامان (1394). «بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمانهای دولتی شهر کرمان». *همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی*، 11-1.
- سلیمانی، ن؛ ن. عباس‌زاده و ب. نیاز آذری (1391). «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش 1: 21-38.
- سنگری، ن؛ ا. نائینی و ب. پورولی (1392). «تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان». *مطالعات رفتار سازمانی*، سال سوم، ش 2: 101-116.
- شیخه‌پور، ز؛ ا. ابراهیمی، م. شیخه‌پور و ش. زینالی (1392). «بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور». *مدیریت اسلامی*، سال بیست و سوم، ش 1: 225-241.
- طالبی، ا؛ س. سعیده و ف. طلوع پارسا (1394). «بررسی تأثیر احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی» *بررسی مسائل اجتماعی ایران*. سال ششم، ش 1: 51-70.
- طالقانی، غ؛ م. محمدی و ح. رستمی (1391). «معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی». *مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال یازدهم، ش 2: 163-188.
- فریدونی، م. و ا. علیدوست قهفرخی (1394). «ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی». *مدیریت ورزشی*، سال هفتم، ش 6: 921-933.
- کیوانی، ش (1393). «سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و ارتباط آن با اخلاق کاری». *منابع انسانی ناجا*، سال نهم، ش 38: 27-44.
- گل‌پرور، م و م. نادی (1389). «بی‌هنجاری سازمانی در ارتباط با تکرشهای اعضای هیئت علمی». *مجله علوم اجتماعی*، دوره هفتم، ش 1: 141-159.
- مظلومی، ن. و س. سفیدچیان (1394). «بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی». *مطالعات رفتار سازمانی*، سال چهارم، ش 2: 1-26.
- مقیمی، م؛ ا. رهبر و ح. اسلامی (1386). «معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال دوم، ش 4-3: 89-98.

- موسوی، ن؛ ع. شریعت‌نژاد و م. عارف‌نژاد (1395). «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی با استفاده از فن دلفی فازی». مدیریت سازمانهای دولتی، سال چهارم، ش 16: 129-142.
- Alhyasat-Khaled, M.K (2012). "The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at the Jordanian Press Foundations". *Journal of Islamic Marketing*; 3(2): 139-154.
 - Ali, J.A. & A. Al-Kazemi (2007). "Managerial Problems in Kuwait". *The Journal of Management Development*, 21(5): 366-375.
 - Asadi, H.; F. Rad & M. Alizadeh Aghdam (2009). "A Study of Work Ethics with Emphasis on Organizational Factors (Case Study of Public Universities of Tabriz Metropolitan Universities)". *Sociology Studies Journal*, Second Year, 5: 29-44.
 - Ashmos, D. & D. Duchon (2000). "Spirituality at Work: A Conceptualization & Measure". *Journal of Management*, 9 (2): 134-145.
 - Bahrami Dashtaki, H. (2010). "Meaning and Spirituality from the Point of View of Psychologists". *Quarterly Journal of Road Education*, 4(10): 143-160.
 - Baldacchino, D.R. (2008). "Teaching on the Spiritual Dimension in Care: the Perceived Impact on Undergraduate Nursing Students". *Nurse Education Today*, 28: 501-512.
 - Bintizainol, N. (2008). **Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employees at Majllis AMANAH RAKYAT**. A Thesis Submitted to the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree Master of Human Resource Management, University Utara Malaysia.
 - Bjarnason, T. (2009). "Anomie among European Adolescents: Conceptual and Empirical Clarification of a Multi-Level Sociological Concept". *Sociological Forum*, 24(1): 321-339.
 - De Lara, P.Z.; D.V. Tacoronte & J.M. Ting Ding (2009). "Procedural Justice and Workplace Deviance: The Mediating Role of Perceived Normative Conflict in Workgroups". *Decisions Organization*, 1: 381-393.
 - Fereidouni, M. & A. Alidoust Qehfarokhi (2015). "Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior". *Sport Management Quarterly*, Seventh Year, No. 6: 921-933.
 - Golparvar, M. & M. Nadi (2010). "Organizational Insecurity in Relation to the Attitudes of Faculty members". *Journal of Social Sciences*, 7(1): 141-159.
 - Haroon, M.; H.M. Fakhar Zaman & R. Waiza (2012). "The Relationship between Islamic Work Ethics and Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan". *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5). Available online at: <http://www.akpinsight.webs.com>.
 - Johnson, P. & J. Duberley (2010). "Anomie and Culture Management: Reappraising Durkheim". *Organization Journal*, 18(4): 563-584.
 - Keyvani, Sh. (2014). "Measurement of Manpower Productivity and its Relationship with Work Ethics". *Journal of Scientific and Promotion of Human Resources, Naja*, Ninth Year, 38: 27-44.

- Kinjerski, V. & B.J. Skrypnik (2006). **Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale**. Paper Presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA. P. 16.
- Kumar, N. & R.C. Rose (2010). **"Examining the Link between Islamic Work Ethic and Innovation Capabilities"**. *Journal of Management Development*, 29(1): 79-93.
- Kutcher, E.J. Bragger, J.D. Rodriguz-Sredinicki, O. & Masco, J.L. (2010). **"The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior"**. *Journal of Business Ethics*. 95: 319-337.
- Long, B.S. & Mills, J.H. (2010). **"Workplace spirituality, contested meaning, and the culture of organization: A critical sense making account"**. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 325-341.
- Mazlomi, N. & S. Sefidchian (2015). **"Investigating the Role of Change Capacity in the Formation of Organizational Anomy with Qualitative Approach"**. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 4(2): 1-26.
- Meriac, J.P.; D.J. Woehr & C. Banister (2010). **"Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence across Three Cohorts"**. *Journal of Business and Psychology*, 25: 315-324.
- Milliman, F.; J. Czaplewski & F. Jeffery (2003). **"Work Place Spirituality & Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment"**. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447.
- Mitroff, I. (2003). **"Do Not Promote Religion Under the Guise of Spirituality"**. *Organization*, 10(2): 375-382.
- Moghimi, M.; A. Rahbar & H. Islami (2007). **"Organizational Spirituality and its Impact on Personnel Creativity"**. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Second Year, No. 3-4: 89-98.
- Mohamed, N.; N.S. Abdul Karim & R. Hussein (2010). **"Linking Islamic Work Ethics to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia"**. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1): 13-23.
- Mousavi, N; A. Shariat-Nejad & M. Aref-Nejad (2016). **"Identification and Prioritization of Organizational Anomy in Public Organizations Using Fuzzy Delphi Techniques"**. *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, Fourth Edition, No. 16: 129-142.
- Okhman, W. (2010). **"The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes"**. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1): 21-27.
- Petty, G. C. (1995), **"Adults in the workforce and the occupational work ethic"**. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3):133- 140
- Rajabi-Pour Meybodi, A. & M. Dehghani Firouzabadi (2012). **"The Relationship of Islamic Work Ethics with Organizational Commitment and Job Satisfaction"**. *Journal of Biological Ethics*, Second Year, No. 6: 49-92.
- Salajeghe, S. & F. Sushi-e Khanaman (2015). **"Investigating the Relationship between Work Ethic and Quality of Services in Governmental Organizations in Kerman"**. *National Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations*, 1-11.

- Sangari, N.; A. Naeini & B. Purvali (2013). "The Effect of Religiousness and Islamic Work Ethics on Workers' Strength". *Journal of Organizational Behavior Studies*, Third Year, No. 1-2: 101-116.
- Shaikhepour, Z.; A. Ebrahimi, M. Shaikhepour & S. Zeinali (2013). "The Study of the Relationship between Islamic Ethics and Job Burnout among Instructors of Islamic Azad University and Payame Noor". *Journal of Islamic Management Scientific-Research Quarterly*, No. 1: 225-241.
- Skiba, M.; D.R. Smith & K.P. Marshall (2009). "Applying Merton's Theory of Anomia to Career Disruptions". *Management Research News*, 32(4): 392-404.
- Smith, J.P. (2010). **The Effects of Self-Efficacy and Spirituality on the Job Satisfaction and Motivation to Lead Among Redeploying Soldiers as Moderated by Transformational Leadership**. Thesis for the Degree of Doctor, University School of Global Leadership & Entrepreneurship UMI No. 3447893, 23-49.
- Soleimani, N.; N. Abbas-Zadeh & B. Niaz Azari (2012). "The Relationship between Job Ethics and Job Satisfaction and Job Stress of Employees". *New Approach Quarterly in Educational Management*, Third Year, No. 1: 21-38.
- Taleghani, Gh.; M. Mohammadi & H. Rostami (2012). "Organizational Spirituality an Effective Step to Improve Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Organizational Culture Management*, 11th, 2: 163-188.
- Tsahuridu, E.E. (2009). "An Exploration of Factors Affecting Anomie at Work". *6th Critical Management Studies Conference*. University of Warwick, UK.
- Vinzi, V.E.; L. Trinchera & S. Amato (2010). **PLS Path Modeling: from Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement**. *Handbook of Partial Least Squares*, 47-82.
- Yousef Darwish, A. (2001). "Islamic Work Ethic-A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". *Personnel Review*, 30(2): 152-169.
- Zairi, M. & J. Peters (2002). "The Impact of Social Responsibility on Business Performance". *Managerial Auditing Journal*, 17(4): 422-456.