

رابطه سایش اجتماعی و دل‌بستگی شغلی کارکنان با نقش معنویت در کار، چابکی سازمانی و جو اخلاقی

اسد یگانه^۱، فرانک موسوی^۲، الهام کاویانی^۳، سحر محمدی^۴

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۰۹ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۱۵

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه سایش اجتماعی و دل‌بستگی شغلی کارکنان با نقش معنویت در کار، چابکی سازمانی و جو اخلاقی انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. از میان ۲۹۲ نفر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان، ۱۶۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از ۵ پرسشنامه سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲)، دل‌بستگی شغلی ادواردز و کیل‌پاتریک (۱۹۸۴)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹)، معنویت سازمانی میلمن و همکاران (۲۰۰۳) و جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸) و برای تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد: سایش اجتماعی با دل‌بستگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری داشته و با جو اخلاقی، چابکی سازمانی و معنویت در کار رابطه ندارد. چابکی سازمانی و معنویت در کار با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری دارند، اما جو اخلاقی با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری ندارد. چابکی سازمانی و معنویت در کار به‌عنوان متغیر میانجی سایش اجتماعی و دل‌بستگی شغلی نقش مثبت دارند، اما جو اخلاقی اثر ندارد.

۱. مربی، علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، لرستان، ایران، (نویسنده مسئول)، ایمیل: asadyeganeh@yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۳. استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۴. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، سایش اجتماعی، معنویت در کار، چابکی سازمانی، جو اخلاقی.

مقدمه

دلبستگی شغلی^۱ به عنوان مجموعه‌ای از امور مرتبط با نگرش، شامل دو مولفه عاطفی و رفتاری است که می‌تواند تحت تأثیر ویژگی‌های فرد و هم‌چنین ویژگی‌های محیط کار قرار بگیرد (بلسی^۲، ۲۰۲۰). دلبستگی شغلی را درونی کردن ارزش‌هایی مثل خوبی‌کاری یا اهمیت کار در نزد شخص می‌دانند و به عبارتی دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد (کولبرک، دلیک، میترویس و کولبرک^۳، ۲۰۱۸). به زعم هارونا و مارساندان^۴ (۲۰۱۷) دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد (رنگریز، سجاد و لطیفی جلیسه، ۱۳۹۷). کانتارلی^۵ و همکاران (۲۰۱۶) دلبستگی شغلی را به عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌دانند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند (طیبی‌ثانی، سیاوشی و عامریان، ۱۳۹۸). دلبستگی شغلی یکی از موثرترین روش‌ها برای افزایش بهره‌وری کارمندان از طریق بهبود تعهد کاری و مشارکت کارمندان بوده است. هم‌چنین دلبستگی شغلی به کارمندان کمک می‌کند تا نسبت به کارشان بیشتر متعهد باشند (سامسون و ناناوار^۶، ۲۰۲۰).

راک^۷ (۲۰۱۷) معتقد است به دلیل تأثیر مثبت دلبستگی کارکنان بر اثربخشی سازمانی، فعالان، شاغلین و متخصصان دانشگاهی، علاقه‌مندند تا در کارکنان دلبستگی ایجاد نمایند. به زعم لی^۸ (۲۰۱۷) بسیاری از شاغلین، دلبستگی کارکنان را به عنوان اقدامی نوین در حوزه منابع انسانی در نظر می‌گیرند که می‌تواند برای مقابله با شرایط نامطمئن و متلاطم بازار کار و صنعت راهگشا باشد، اما با وجود این جوامع دانشگاهی هنوز در جستجوی عوامل پیش‌بینی‌کننده دلبستگی کارکنان هستند (اعلامی و حسینی‌ضرابی، ۱۳۹۸). این در حالی است که بر خلاف کشورهای غربی که نظریه‌ها و پژوهش‌های متعددی درباره

-
1. job involvement
 2. Blessy
 3. Culibrk, Delic, Mitrovic & Culibrk
 4. Haruna & Marthandan
 5. Cantarelli
 6. Samson & Nanaware
 7. Ruck
 8. Lee

دلبستگی شغلی کارکنان یافت می‌شود، در کشورهای آسیایی توجه کمتری به این موضوع می‌شود در حالیکه اهمیت دادن به دلبستگی شغلی کارکنان در این کشورها مورد نیاز است (گوپتا، ۲۰۱۷). مرور پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد عواملی زمینه‌ساز کم بودن دلبستگی شغلی معلمان هستند. بنا به گفته لوینسون و کوکسون^۲ (۲۰۰۲) نتیجه بررسی‌های صورت گرفته بر روی معلمان ایالت متحده و دیگر کشورهای توسعه‌یافته نشان داده است که بین یک‌سوم تا یک‌دوم معلمان در صورت داشتن حق دوباره انتخاب شغل، شغل معلمی را انتخاب نخواهند کرد (رستگارخالد، کاوه و محمدی، ۱۳۹۳).

بدون تردید توجه به نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع ماندگاری و رشد سازمان، اهمیت قابل توجهی دارد. از این منظر، رفتارهای کارکنان از جنبه رفتارهای سازمانی مثبت و منفی یا جنبه تاریک رفتار سازمانی^۳ مورد توجه جدی محققان و مدیران قرار گرفته است. به نظر لینستد^۴ و همکاران (۲۰۱۴) مطالعات پیرامون موضوع رفتارهای انحرافی و مخرب سازمانی، سابقه‌ای طولانی نداشته و جدی‌ترین تحقیقات در این زمینه از ۲۵ سال پیش شروع به رشد کرده‌اند. این رفتارها طیف وسیعی از مواردی چون پرخاشگری، غیبت غیرموجه، سرقت، پذیرش رشوه و... را در برمی‌گیرد و همه‌ساله مبالغ هنگفتی هزینه مستقیم بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند (فیاضی و یوسفیان‌آرانی، ۱۳۹۴).

امروزه می‌توان ادعا نمود که کار به‌عنوان یک عامل کلیدی در شکل‌گیری هویت، روابط و تعاملات انسانی نقش مهمی دارد، اما همین کار می‌تواند منشأ استرس، سایش، خستگی و تحلیل رفتگی در افراد گردد. اخیراً محققان به یکی از عارضه‌های زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی اشاره نموده‌اند که تحت عنوان سایش اجتماعی^۵ نام گرفته است (فلوگر و کروپانزانو، ۱۹۹۸). سایش اجتماعی به‌عنوان رفتارهایی در نظر گرفته شده که در طول زمان مانعی جهت ایجاد

-
1. Gupta
 2. Levinson & Cookson
 3. dark side of organizational behaviour
 4. Linstead
 5. social undermining
 6. Floger & Cropanzano

توانایی و حفظ روابط مثبت بین فردی، موفقیت مربوط به کار، و شهرت، تعریف شده است (اسمیت و وبستر^۱، ۲۰۱۷).

هم‌چنین از نظر دافی، گنستر، دانیل و پاگون^۲ (۲۰۰۲) سایش اجتماعی به عنوان رفتاری که مانع ایجاد و حفظ روابط مطلوب و همراه با موفقیت می‌شود، تعریف شده است (اسمیت و وبستر، ۲۰۱۷). سایش اجتماعی می‌تواند به صورت بذله‌گویی و همراه با شوخی و یا به صورت صریح توسط افراد انجام شود. هم‌چنین سایش اجتماعی در سازمان شامل تمام هیجان‌ها و احساسات منفی‌گرا مشابه نفرت و بی‌محبتی نسبت به کارمندی خاص یا ارزشیابی منفی از بینش و اقدامات فرد مزبور و دیگر رفتارهای ارادی و عمدی، مانند ممانعت از دادن اطلاعات با اهمیت کاری و اداری به شخص که از سوی مدیر، همکاران و یا دیگر افراد انجام می‌گردد، به طوری که قابلیت‌های شخص را جهت دستیابی به اهداف کاری اش مختل می‌سازند (کیوس، وستپال و مکدونالد^۳، ۲۰۱۷).

از طرفی امروزه، سازمان‌ها باید با محیط‌های به شدت متغیر که ویژگی اصلی آن‌ها سطوح بالای عدم حتمیت، پیچیدگی و پویایی است، روبرو شوند. باید برای یافتن سریع تغییرات پیرامونی، دادن پاسخ‌های درست به این تغییرات، پیدا کردن فرصت‌های جدید و رسیدن به مزایای آن‌ها قابلیت‌هایی را در خود به وجود آورند. در این بافت، مفهوم چابکی سازمانی^۴ یکی از موضوعات کلیدی‌ای است که توجه متخصصان و محققان را به خود جلب کرده است (فیلیپ، رولدان و لئال-رودریگوز^۵، ۲۰۱۷).

به اعتقاد الحدید^۶ (۲۰۱۶) همه سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش در معرض تغییر و تحولات قراردارند و ناگزیرند همگام با تغییرات همه‌جانبه علم و فن‌آوری، با این شرایط سازگار شوند. از دیدگاه وی منظور از چابکی نیروی انسانی این است که پرسنل، انعطاف‌پذیری و قابلیت‌های لازم برای ایفای نقش‌های حیاتی در سازمان را در هنگام مواجهه با تغییرات چشمگیر در شرایط پیش‌رو را داشته باشند (رضایی، قربان‌پور لقمجانی و احسانی، ۱۳۹۷). تغییر روزافزون محیط پیرامون سازمان‌ها و نیازهای مشتریان، سازمان‌ها را

-
1. Smith & Webster
 2. Duffy, Ganster, Daniel & Pagon
 3. Keeves, Westphal & McDonald
 4. Organizational Agility
 5. Felipe, Roldan & Leal-Rodriguez
 6. Alhadid

ملزم به تعدیل، طراحی مجدد و تطبیق سریع فرایندها و توانایی‌های سازمانی با این تغییرات می‌کند. بنابراین سازمان‌ها به چابکی نیازمندند. چابکی به عنوان پیکره‌بندی و طراحی مجدد و هماهنگی سریع فعالیت‌ها برای پاسخ به نیازها، تهدیدها و فرصت‌های محیطی تعریف می‌شود که به عنوان یک توانایی ضروری برای سازمان‌های امروزی الزامی است (راوی و دیاتا^۱، ۲۰۱۳).

هم‌چنین معنویت در محیط کار^۲، معنویت در کار، معنویت سازمانی^۳ و محیط کار معنوی^۴ واژه‌هایی هستند که توسط صاحب‌نظران این حوزه مطرح بوده‌اند. معنویت در سازمان، موضوعی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. معنویت محیط کار، حس تجربه قلبی تولید شده در کارکنان است بعد از اینکه آن‌ها بتوانند ارزش کار، گروه، سازمان و برتری یافتن خودشان را تشخیص و تکمیل کنند (که، ژنگ، یان و فو^۵، ۲۰۱۷).

به نظر ویلیامز^۶ و همکاران (۲۰۱۷) در مجموع می‌توان گفت که معنویت در محیط کار عبارت است از شناختی از این موضوع که کارکنان دارای یک زندگی درونی هستند که به وسیله کار معناداری که در بستر اجتماعی رخ می‌دهد، تغذیه می‌گردد و هم‌چنین تغذیه می‌نماید. هم‌چنین به اعتقاد پوار^۷ (۲۰۱۶) معنویت در محیط کار را می‌توان تجربه کارمند از معنا در محیط کار دانست (صفری، تیموری، قشقایی و آقایی، ۱۳۹۸).

سازمان‌ها، واحدها و گروه‌های کاری انواع مختلفی از جوها از جمله جو اخلاقی^۸ را در بر می‌گیرد و به علت تفاوت‌های موقعیتی افراد، گروه‌های کاری و سوابق کاری، ادراک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان‌های مختلف متفاوت می‌باشد. جو اخلاقی را مجموعه‌ای از ویژگی سازمان می‌دانند که به هنجارهایی اشاره دارد و نشان‌دهنده چگونگی حل و فصل مشکلات اخلاقی است. بر اساس مطالعات مختلف، جو اخلاقی

1. Ravi & Diatha
2. Spirituality in the Workplace
3. Organizational Spirituality
4. Spirituality the Work Environment
5. Ke, Zhang, Yan & Fu
6. Williams
7. Pawar
8. ethical climate

شامل ممنوعیت‌ها و مجازات‌ها و محدودیت‌های اخلاقی است (ترک و بیسر^۱، ۲۰۱۸). جو اخلاقی نوعی جو سازمانی است که اشاره به رفتارهایی دارد که تصور می‌شود رضایت‌بخش یا به‌طور کلی در محیط مورد نظر پذیرفته شده است (ماتیاس و آکا^۲، ۲۰۱۷).

جو اخلاقی منعکس‌کننده خط‌مشی‌ها، روش‌ها، سیاست‌های سازمانی و نتایج اخلاقی می‌باشد (روبل، کی، کوآ و ریمی^۳، ۲۰۱۷). از دیدگاه دیکونینک^۴ (۲۰۱۳) جو اخلاقی در سازمان شامل برداشت روانی کارکنان در مورد سیاست‌های اخلاقی و روش‌های حاکم بر سازمان و بخش‌های آن می‌باشد (موسوی، امیری و فرخی، ۱۳۹۳). از طرفی به نظر گارامیلب^۵ و همکاران (۲۰۱۳) جو اخلاقی در سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مورد رفتارهای درست یا اشتباه، ابتدا به مشاهدات توجه کنند (عباسی، ضرغامی فرد و منصوری، ۱۳۹۸).

مباحث مذکور حاکی از اهمیت متغیرهای مورد مطرح شده در سازمان‌ها و به تبع آن بروز پیامدها و آثار آن در کارکنان است. به نظر می‌رسد این متغیرها در سازمان‌های آموزشی نظیر آموزش و پرورش به لحاظ حساسیت بالای اجتماعی و تأثیرگذاری بر سطوح مختلف جامعه می‌تواند پیامدهای بیشتری را نسبت به سایر سازمان‌ها از طریق زمینه‌سازی برای ایجاد تنش‌های شغلی مرتبط با تعاملات کارکنان سطوح مختلف سازمانی و دیگر افراد ایجاد نماید و حتی، ظرفیت‌های سازمان را از مسیر توسعه و پویایی باز دارد. از طرفی کارکنان اداری نقش مهمی در برنامه‌ریزی، اتخاذ تصمیمات مناسب، پشتیبانی و در کل ارائه خدماتی که رضایت سایر حوزه‌های آموزش و پرورش را برآورده نماید بر عهده دارند. بدون تردید سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های آموزشی و مدیران‌شان باید درباره وضعیت دل‌بستگی شغلی و هم‌چنین متغیرهای مرتبط با آن حساسیت داشته، به آن توجه نمایند. تحقیق حاضر با درک اهمیت این موضوع، درصدد پاسخگویی به این سوال است: آیا سایش اجتماعی با میانجی‌گری متغیرهای چابکی سازمانی، معنویت در کار و جو اخلاقی در دل‌بستگی شغلی کارکنان نقش دارد؟

1. Turk & Bicer
2. Matthias & Aka
3. Rubel, Kee, Quah & Rimi
4. Deconinck
5. Garamillb

روش

تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها در زمره تحقیق‌های غیرآزمایشی^۱ و از نظر روابط بین متغیرها از نوع توصیفی- همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری^۲ است. جامعه آماری شامل ۲۹۲ نفر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان است که از این تعداد ۲۶۳ نفر مرد و ۲۹ نفر زن هستند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و استفاده از جدول برآورد حجم‌نمونه کرجسی و مورگان^۳ (۱۹۷۰)، ۱۶۹ نفر شامل ۱۵۲ مرد و ۱۷ زن به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. شایان ذکر است بر اساس سمت‌های سازمانی کارشناس (۱۴۴ نفر)، کارشناس مسئول (۱۶ نفر)، رئیس اداره (۶ نفر) و معاون اداره کل (۳ نفر) ابزارهای اندازه‌گیری را تکمیل نمودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری بر حسب جنسیت

| شاخص | زن | مرد | جمع |
|-------|------|-------|-----|
| جامعه | ۲۹ | ۲۶۳ | ۲۹۲ |
| | ۹/۹۳ | ۹۰/۰۷ | ۱۰۰ |
| نمونه | ۱۷ | ۱۵۲ | ۱۶۹ |
| | ۹/۹۳ | ۹۰/۰۷ | ۱۰۰ |

ابزارهای اندازه‌گیری: «برای سنجش متغیرها از ابزارهای زیر که روایی آن‌ها به روش اعتباریابی محتوایی و تأیید صاحب‌نظران و پایایی پس از اجرا در یک نمونه (۳۰ نفر) با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردید؛ استفاده شد:

سایش اجتماعی: برای سنجش سایش اجتماعی از مقیاس ۲۶ ماده‌ای ۵ گزینه‌ای دافی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد که شامل دو بعد سایش سرپرست (۱۳ ماده) و سایش همکار در سطح فردی (۱۳ ماده) است. دافی، اسکات، شاو، تپر و اکوینو^۴ (۲۰۱۲) در تحقیق پایایی کل مقیاس سایش اجتماعی را (۰/۹۳) گزارش نموده‌اند ضریب پایایی ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۷۷ به دست آمد.

1. Non- Experimental
2. Structural Equation Modeling: SEM
3. Krejcie & Morgan
4. Duffy, Tepper, Shaw, Tepper & Aquino

دل‌بستگی شغلی: برای سنجش دل‌بستگی شغلی از پرسشنامه ۲۰ سوالی ۴ گزینه‌ای ادواردز و کیل‌پاتریک^۱ (۱۹۸۴) استفاده شد. حداکثر نمره یعنی ۶۰ بیانگر دل‌بستگی بسیار بالا و حداقل نمره یعنی صفر (۰) بیانگر دل‌بستگی بسیار پایین می‌باشد. در تحقیق حاضر ضریب پایایی آن ۰/۷۶ به دست آمد.

چابکی سازمانی: برای سنجش چابکی سازمانی از پرسشنامه شریفی و ژانگ^۲ (۱۹۹۹) استفاده شد. تعداد سوالات آن ۲۹ و چهار بعد: سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف-پذیری را مورد سنجش قرار می‌دهد. امتیازدهی به سؤال‌ها بر اساس مقیاس لیکرت و شامل گزینه‌های بسیار کم، کم، تا حدودی (متوسط)، زیاد و خیلی زیاد از یک تا پنج است. حداکثر امتیاز قابل حصول ۱۴۵ و حداقل ۲۹ است. ضریب پایایی ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۰، ۰/۸۷ و ۰/۹۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۷ به دست آمد.

معنویت سازمانی: معنویت سازمانی با پرسشنامه میلمن، سزیلویسکی و فرگوسن^۳ (۲۰۰۳) سنجش شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۰ سوال ۵ گزینه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که سه مؤلفه کار معنادار (در سطح فردی)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) و همسویی با ارزش‌های سازمان (در سطح سازمانی) را دربر می‌گیرد. ضریب پایایی ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۶ به دست آمد.

جو اخلاقی: برای سنجش جو اخلاقی از پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن^۴ (۱۹۸۸) استفاده شد. این مقیاس از ۲۶ گویه ۵ گزینه‌ای در طیفی از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق طراحی شده است و شش بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل را مورد سنجش قرار می‌دهد. ضریب پایایی ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۳، ۰/۹۰، ۰/۸۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ به دست آمد.

-
1. Edwards & Kilpatrick
 2. Sharifi & Zhang
 3. Milliman, Czaplewski & Ferguson
 4. Victor & Cullen

یافته‌ها

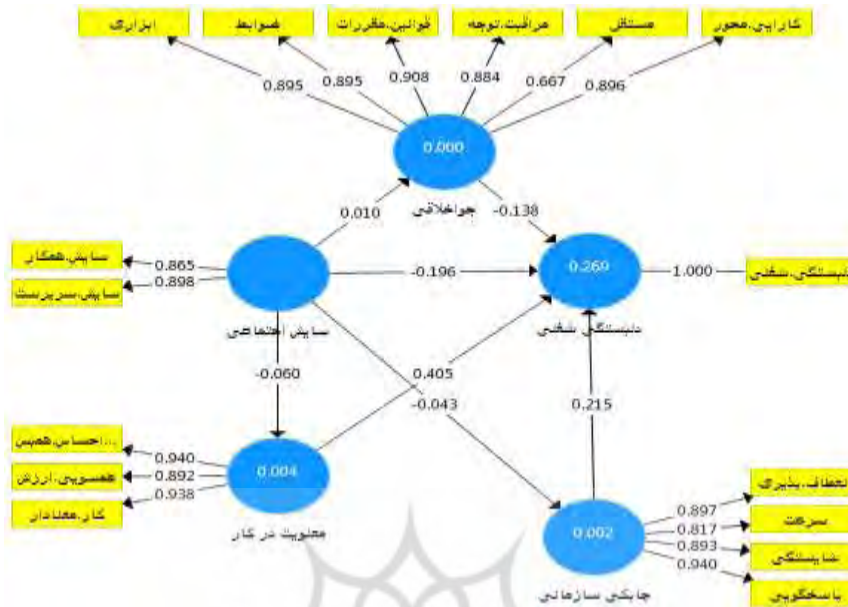
جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه

| شاخص | زن | مرد | جمع |
|---------|------|-------|-----|
| فراوانی | ۱۷ | ۱۵۲ | ۱۶۹ |
| درصد | ۹/۶۸ | ۹۰/۳۲ | ۱۰۰ |

| شاخص | کارشناس | کارشناس مسئول | رئیس اداره | معاون اداره | جمع |
|---------|---------|---------------|------------|-------------|-----|
| فراوانی | ۱۴۴ | ۱۶ | ۶ | ۳ | ۱۶۹ |
| درصد | ۸۵/۲۰ | ۹/۴۷ | ۳/۵۵ | ۱/۷۸ | ۱۰۰ |

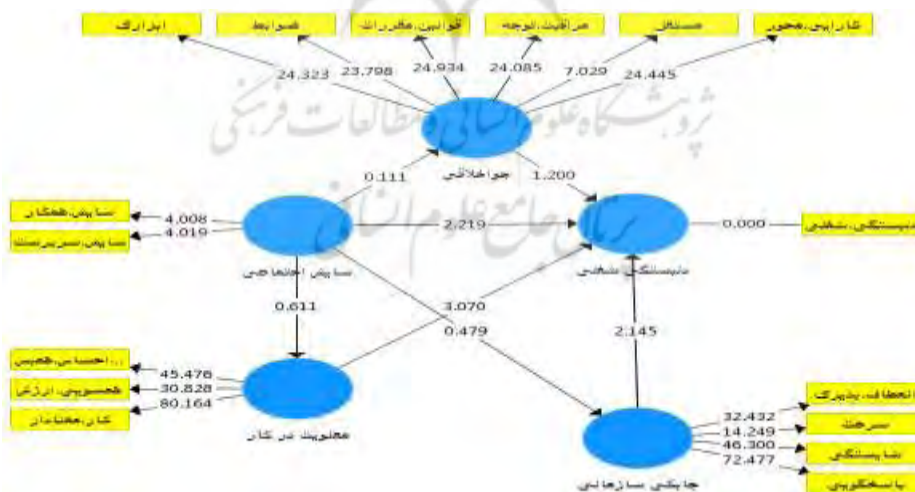
نمونه آماری تحقیق حاضر ۱۶۹ نفر شامل ۱۵۲ مرد و ۱۷ زن که بر اساس سمت‌های سازمانی، ۱۴۴ کارشناس، ۱۶ کارشناس مسئول، ۶ رئیس اداره و ۳ نفر معاون اداره کل بودند. برای تجزیه و تحلیل فرضیه تحقیق از تحلیل ساختار واریانس مدل‌سازی معادلات ساختاری که یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل چندمتغیره است، و روش حداقل مربعات جزئی^۱ با نرم‌افزار (smartPLS) استفاده شده است. در این روش و مدل آزمون می‌شود: مدل اول مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری است که به بررسی اعتبار و پایایی پرسشنامه می‌پردازد و برای این منظور از سه شاخص مهم متوسط واریانس استخراج شده^۲، پایایی مرکب^۳ و بار عاملی^۴ کمک گرفته می‌شود. مدل دوم، مدل درونی یا مدل ساختاری است که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. (حداقل مربعات جزئی = مدل درونی + مدل بیرونی). در ادامه مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق در دو حالت معناداری و ضرایب استاندارد ارایه شده‌اند:

1. Partial Least Squares
2. Average Variance Extracted
3. Composit Reliability
4. Factor loadings



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری درونی در حالت استاندارد

شکل ۱ مدل تحلیل مسیر تحقیق است که ضرایب بارهای عاملی و هم‌چنین ضرایب همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. به عبارتی بارهای عاملی هر یک از خرده‌مولفه‌های متغیرهای اصلی (مستقل، وابسته و میانجی) و همبستگی بین متغیرهای اصلی تحقیق ارائه شده است.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری درونی در حالت معنی‌داری

شکل ۲ مقادیر معناداری t ارایه شده است. بر این اساس مقادیری که بیشتر از ۱/۹۶ باشند نشانگر تأثیرگذاری متغیرها است. به عنوان مثال مقدار ۲/۱۴۵ بین دو متغیر چابکی سازمانی و دل‌بستگی شغلی حاکی از تأثیرگذاری متغیر چابکی سازمانی بر دل‌بستگی شغلی است.

برازش درونی مدل

جدول ۳. متوسط واریانس استخراج شده (AVE)، پایایی مرکب (CR)، قدرت پیش‌بینی (Q^2)، ضریب تعیین (R^2)

| عنوان | ضرایب پایایی ترکیبی CR | میانگین واریانس استخراجی AVE | قدرت پیش-بینی Q^2 | ضریب تعیین R^2 | اندازه اثر f^2 |
|----------------|------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|------------------|
| دل‌بستگی شغلی | ۱/۰۰ | ۱/۰۰ | - | ۰/۲۶۹ | - |
| سایش اجتماعی | ۰/۸۷۵ | ۰/۷۷۸ | ۰/۱۸ | - | ۰/۰۵۲ |
| جو اخلاقی | ۰/۹۴۵ | ۰/۷۴۳ | ۰/۲۱ | - | ۰/۰۰۸ |
| چابکی سازمانی | ۰/۹۳۷ | ۰/۷۸۹ | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۳۲ |
| معنویت در کار | ۰/۹۴۶ | ۰/۸۵۳ | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۶۰ |
| شاخص برازش GOF | | | ۰/۵۱ | | |

برای بررسی برازش مدل در حداقل مربعات جزئی، از معیار کیفیت جهانی که توسط آماتو^۱ و همکاران (۲۰۰۴؛ نقل از وتزلز، اودکرکن-اسچرودر و ون اوپن^۲، ۲۰۰۹) مطرح شده، استفاده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \partial R^2}$$

$\overline{communality}$ میانگین اشتراک هر متغیر است و کیفیت مدل بیرونی را می‌سنجد. R^2 میانگین ضرایب تعیین مربوط به هر متغیر پنهان درون‌زا می‌باشد و کیفیت مدل درونی را می‌سنجد و برای هر متغیر درون‌زا بر طبق متغیرهای پنهانی که آنرا توضیح می‌دهند، محاسبه می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF^3 معرفی شده است.

1. Amato
2. Wetzels, Odekerken-Schroder & VanOppen
3. Goodness of Fit

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار شاخص نیکویی برازش معادل (۰/۵۱) است که نشان از برازش کلی بالای متوسط برای مدل ساختاری است. یعنی مدل درونی قدرت کافی برای آزمون فرضیه‌ها را دارد و نتایج آزمون را می‌توان به لحاظ آماری صد در صد قابل اتکا دانست. هم‌چنین معیار R^2 یا ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که متغیرهای برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارند. هرچه مقدار ضریب تعیین یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است (چن، ۱۹۹۸).

Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل‌قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند (هنسلر، رینگل و سینکوویسز، ۲۰۰۹). با توجه به جدول ۳ مقدار Q^2 سازه‌های وابسته در حد متوسط گزارش شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط در خصوص این سازه‌ها دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌سازد.

اندازه اثر f^2 : برای اندازه‌گیری شدت رابطه‌ها می‌توان از معیار اندازه‌تأثیر f^2 استفاده کرد. با استفاده از معیار اندازه‌تأثیر، می‌توان تعیین کرد که کدام یک از متغیرهای مستقل، تأثیر بیشتری بر متغیر وابسته داشته‌اند. طبق نظر کوهن^۳ مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). با توجه به میزان اعداد f^2 این نتیجه حاصل می‌شود که اندازه اثر متغیرهای تحقیق متوسط می‌باشد.

روش فورنل و لارکر: معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه سازه‌ها با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به گونه‌ای که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل

-
1. Chin
 2. Henseler, Ringle & Sinkovics
 3. Cohen

بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مشخصه اصلی این ماتریس آن است که قطر اصلی یک است (حنفی‌زاده و زارع‌رواسان، ۱۳۹۱). مقادیر موجود روی قطر اصلی ماتریس را با ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده در AVE جایگزین و در نهایت جدول ۴ ارائه می‌شود:

جدول ۴. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده

| متغیرها | جواخلاقی | دلبستگی شغلی | سایش اجتماعی | معنویت در کار | چابکی سازمانی |
|---------------|----------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| جو اخلاقی | ۰/۸۶۲ | | | | |
| دلبستگی شغلی | ۰/۳۳۷ | ۱/۰۰۰ | | | |
| سایش اجتماعی | ۰/۰۱۰ | -۰/۲۳۱ | ۰/۸۸۲ | | |
| معنویت در کار | ۰/۸۳۲ | ۰/۴۴۹ | -۰/۰۶۰ | ۰/۹۲۴ | |
| چابکی سازمانی | ۰/۶۵۳ | ۰/۴۱۱ | -۰/۰۴۳ | ۰/۶۸۸ | ۰/۸۸۸ |

همان‌گونه که از جدول ۴ برگرفته از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که متغیرهای مکنون در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و روایی واگرای مدل در حد مناسبی است. بر اساس آنچه بیان گردید در ادامه نتایج تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی برای فرضیه‌های تحقیق در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۵. نتایج تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی برای فرضیه‌های تحقیق

| فرضیه | ضریب مسیر | مقدار معنی داری | وضعیت ارتباط |
|-------------------------------|-----------|--------------------|-----------------|
| سایش اجتماعی بر دلبستگی شغلی | -۰/۱۹۶ | ۲/۲۱۹ | تایید |
| سایش اجتماعی بر جو اخلاقی | ۰/۰۱۰ | ۰/۱۱۱ | رد |
| سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی | -۰/۰۴۳ | ۰/۴۷۹ | رد |
| سایش اجتماعی بر معنویت در کار | -۰/۰۶۰ | ۰/۶۱۱ | رد |
| معنویت در کار بر دلبستگی شغلی | ۰/۴۰۵ | ۳/۰۷۰ | تایید |
| چابکی سازمانی بر دلبستگی شغلی | ۰/۲۱۵ | ۲/۱۴۵ | تایید |
| جو اخلاقی بر دلبستگی شغلی | -۰/۱۳۸ | ۱/۲۰۰ | رد |

با توجه به جدول ۵ وضعیت تأیید یا رد هر یک از فرضیه‌های تحقیق بررسی شده‌اند. با توجه به جدول مشخص است که در روابطی که دارای میزان معنی‌داری بیشتر از ۱/۹۶ هستند، فرضیه تأیید شده است. بر اساس آنچه مطرح گردید و با توجه به تجزیه و تحلیل نتایج مدل تحقیق، این یافته‌ها حاصل گردید: سایش اجتماعی بر دلبستگی شغلی تأثیر معنی‌داری (مقدار تی t معنی‌دار بیشتر از ۱/۹۶) دارد. به عبارتی با افزایش میزان سایش اجتماعی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. سایش اجتماعی بر جو اخلاقی تأثیر معنی‌داری (مقدار تی t معنی‌دار کمتر از ۱/۹۶) ندارد. همچنین جو اخلاقی بر دلبستگی شغلی تأثیر معنی‌داری (مقدار تی t معنی‌دار کمتر از ۱/۹۶) ندارد. لذا این نتیجه حاصل می‌شود که متغیر جو اخلاقی به عنوان میانجی دو متغیر سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی، تأثیرگذار نیست. سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی تأثیر معنی‌داری (مقدار تی t معنی‌دار کمتر از ۱/۹۶) ندارد. ولی میزان تأثیر متغیر چابکی سازمانی بر دلبستگی شغلی معنی‌دار (مقدار تی t معنی‌دار بیشتر از ۱/۹۶) است. لذا این نتیجه حاصل می‌شود که چابکی سازمانی به عنوان میانجی دو متغیر سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی، تأثیرگذار بوده و می‌تواند تأثیر مثبت داشته باشد. سایش اجتماعی بر معنویت در کار تأثیر معنی‌داری (مقدار تی t معنی‌دار کمتر از ۱/۹۶) ندارد. ولی میزان تأثیر معنویت در کار بر دلبستگی شغلی معنی‌دار (مقدار تی t معنی‌دار بیشتر از ۱/۹۶) می‌باشد. لذا این نتیجه حاصل می‌شود

که معنویت در کار به عنوان میانجی دو متغیر سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی، تأثیر گذار بوده و می تواند تأثیر مثبت داشته باشد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق با هدف بررسی نقش معنویت در کار، چابکی سازمانی و جو اخلاقی در رابطه بین سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی کارکنان انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که سایش اجتماعی بر دلبستگی شغلی تأثیر معنی داری دارد. به عبارتی با افزایش میزان سایش اجتماعی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان کاهش می یابد. این نتیجه با یافته های فیاضی و یوسفیان آرانی (۱۳۹۴) و یوسفیان آرانی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. نیز سایش اجتماعی بر جو اخلاقی تأثیر معنی داری ندارد. در این رابطه نصر اصفهانی، امیری، فرخی و سیفی (۱۳۹۶) در تحقیق خود به تأثیر معکوس جو اخلاقی سازمانی بر سایش اجتماعی با ضریب مسیر منفی اشاره نموده اند. از نتایج دیگر اینکه سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی تأثیر معنی داری ندارد. این نتیجه با یافته نصر اصفهانی، علامه، شامی و تیموری (۱۳۹۵) که به رابطه مثبت و مستقیم بین ابعاد سایش اجتماعی با چابکی سازمانی اشاره داشته اند همخوانی ندارد. نتیجه دیگر تحقیق حاکی است که سایش اجتماعی بر معنویت در کار تأثیر معنی داری ندارد. در این زمینه نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به اثر منفی معنویت در محیط کار بر تضعیف اجتماعی اشاره کرده اند. هر چند سایش اجتماعی در کوتاه مدت اثر محسوسی بر سازمان و کارکنان آن ندارد، لزوم توجه به آن هم از نظر محققان علوم رفتاری و هم از نظر مدیران سازمان ها احساس می شود؛ به هر ترتیب سایش اجتماعی در صورت تداوم و تکرار در یک بازه زمانی نسبتاً طولانی می تواند منجر به تأثیرات پایدار و قابل توجه بر نگرش ها، رفتارها و سطح سلامت و بهزیستی روحی و جسمی کارکنان گردد. نتایج مطالعات درانگ^۱ (۲۰۱۵)؛ نقل از نصر اصفهانی، علامه، شامی و تیموری، (۱۳۹۴)، دافی، اسکات، شاو، تپر و اکوینو^۲ (۲۰۱۲)، کروسلی^۳ (۲۰۰۹)، دافی، دانیل، جیسون^۴، شاو و میلنپ^۵ (۲۰۰۶)، بولینگ و بیهر^۱ (۲۰۰۶)؛ نقل از هرسکوویس^۲، (۲۰۱۱)،

-
1. DarOng
 2. Duffy, Tepper, Shaw, Tepper & Aquino
 3. Crossley
 4. Jason
 5. MilanP

هوبرو براس^۳ (۲۰۰۶)، میلر^۴ (۲۰۰۱؛ نقل از کروسلی، ۲۰۰۹)، اندرسون و پیرسون^۵ (۱۹۹۹؛ نقل از هرسکوویس، ۲۰۱۱)، فلوگر و کروپانزانو (۱۹۹۸؛ نقل از دافی و همکاران، ۲۰۰۲)، کروسلی و فلوگر (۱۹۹۷؛ نقل از خائف‌الهی و علیپوردرویشی، ۱۳۸۹)، اسکارلیسکی و فلوگر (۱۹۹۷)، لینمن^۷ و همکاران (۱۹۹۵؛ نقل از خائف‌الهی و علیپوردرویشی، ۱۳۸۹)، وینکوروونرین^۸ (۱۹۹۳) و روک^۹ (۱۹۸۴) نشان می‌دهد که سایش اجتماعی بر جنبه‌هایی از رفتار کارکنان و به تبع آن سازمان اثرگذار است.

از دیگر نتایج تحقیق این بود که جو اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر معنی‌داری ندارد. لذا این نتیجه حاصل شد که جو اخلاقی به عنوان متغیر میانجی دو متغیر سایش اجتماعی و دل‌بستگی شغلی، تأثیرگذار نیست. یافته مذکور با نتایج مطالعات رضایی منش و قربانی‌پاجی (۱۳۹۸)، حسنی و بشیری (۱۳۹۴) و رحیم‌نیا و نیکخواه‌فرخانی (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. یافته‌های تحقیق رضایی منش و قربانی‌پاجی (۱۳۹۸) نشان داد اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت اساتید تأثیر منفی و بر دل‌بستگی شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد. به‌طور کلی نتایج پژوهش حسنی و بشیری (۱۳۹۴) حاکی از آن است که جو اخلاقی کاهش تمایل به ترک شغلی کارمندان را در محیط اداری فراهم می‌کند. یافته‌های پژوهش رحیم‌نیا و نیکخواه‌فرخانی (۱۳۹۰) گویای آن است که جو اخلاقی سازمان و ابعاد آن به صورت مثبت و معنی‌داری بر هویت سازمانی تأثیرگذار بوده و از آن طریق به صورت منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان مؤثر هستند. از طرفی نتایج تحقیق نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دهنده تأثیر معکوس جو اخلاقی سازمانی بر سایش اجتماعی با ضریب مسیر منفی بود.

هم‌چنین بر اساس نتایج تحقیق چابکی سازمانی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. لذا این نتیجه حاصل شد که چابکی سازمانی به عنوان متغیر میانجی دو متغیر سایش

1. Bowling & Beehr
2. Hershcovis
3. Hoobler & Brass
4. Miller
5. Andersson & Pearson
6. Skarlicki
7. Linneman
8. Vinokur & VanRyn
9. Rook

اجتماعی و دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت داشته دارد. این یافته با نتایج مطالعات الحدید (۲۰۱۶)، وجیه^۱ (۲۰۱۶)، سگاراناوارو، سوتواکوستا و ونزلی^۲ (۲۰۱۶) همخوانی دارد. الحدید (۲۰۱۶) نشان داد که بین عملکرد سازمان‌ها و چابکی سازمانی در مدیران سطوح میانی و بالا رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. وجیه (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد که چابکی سازمانی به‌طور مستقیم بر تمامی ابعاد موفقیت سازمانی در کارمندان بیمارستان دانشگاه مینوفیه مصر اثرگذار است. سگاراناوارو و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که چابکی سازمانی در رابطه‌ی بین مدیریت ساختاری اطلاعات و عملکرد شرکت‌ها نقش میانجی ایفاء می‌کند. در رابطه با چابکی برخی صاحب‌نظران اذعان وجود دو نوع چابکی سازمانی کارآفرینانه و انطباقی برای نیل به چابکی را لازم دانسته‌اند. نیکلاس و وارون^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی دریافتند که در محیط‌های متغیر امروزی، سازمانی که تمایل بیشتری به چابکی دارد موفق‌تر خواهد بود. پی، تائوهوآ و پنس^۴ (۲۰۱۲) در پژوهشی در چین نتیجه گرفتند که چابکی به‌طور فزاینده‌ای با توجه به نقش مهم آن در محیط کسب و کار آشفته امروزی به‌عنوان یک ضرورت برای بقا و رفاه سازمان‌های معاصر تبدیل شده است.

از نتایج مطالعه حاضر تأثیر مثبت و معنی‌دار معنویت در کار بر دلبستگی شغلی می‌باشد. لذا این نتیجه حاصل شد که معنویت در کار به عنوان متغیر میانجی دو متغیر سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت داشته دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقی غمشادزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۸)، رضایی‌منش و قربانی‌پاجی (۱۳۹۸)، ناعمی (۱۳۹۷)، عبداللهی و رزقی‌شیرسوار (۱۳۹۵) و طهماسبی‌آقبلاغی، سلیمی و گل‌لاله (۱۳۹۵) همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های غمشادزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۸) اثر مستقیم معنویت در کار بر دلبستگی شغلی معنی‌دار بود. هم‌چنین؛ بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیق رضایی‌منش و قربانی‌پاجی (۱۳۹۸) نشان داد رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید تأثیر منفی و بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد. یافته‌های پژوهش ناعمی (۱۳۹۷) حاکی است که آموزش معنویت بر نگهداشت

-
1. Wageeh
 2. Cegarra-Navarro, Soto-Acosta & Wensley
 3. Nicholas & Varun
 4. Pei, Taohua & Panc

نیروی انسانی و اشتیاق شغلی مؤثر است. یافته‌های تحقیق عبداللهی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۵) نشان‌داد وضعیت معنویت و دل‌بستگی شغلی در میان جامعه مورد پژوهش در حد متوسط بوده است. در ضمن بین معنویت و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین یکی از راه‌های ارتقای دل‌بستگی شغلی کارکنان، بهبود شاخص‌های معنویت در محیط کار است.

به هر ترتیب از دیدگاه بسیاری، دل‌بستگی کارکنان اقدامی نوین در حوزه منابع انسانی است که می‌تواند برای رویارویی با شرایط نامطمئن و متلاطم راهگشا باشد، با وجود این شواهد حاکی است که پژوهشگران دانشگاهی هنوز در صدد شناخت عوامل پیش‌بینی کننده دل‌بستگی کارکنان می‌باشند. این در حالی است که بر اساس یافته‌های تحقیقی تفاوت معناداری بین سطح عملکرد و سودآوری سازمان‌هایی که کارکنان دل‌بسته دارند و سازمان‌هایی که کارکنان دل‌بسته ندارند مشاهده شده است (آربن^۱، ۲۰۱۷؛ نقل از اعلامی و حسینی ضرابی، ۱۳۹۸). تیواریو سینگ^۲ (۲۰۱۴؛ نقل از زارعی، ۱۳۹۸) نشان دادند که کارکنان با دل‌بستگی شغلی بالاتر نسبت به سازمان خود تعهد بالاتری دارند. هم‌چنین نتایج مطالعات یه، اینسون، بنکهو لاسزلو^۳ (۲۰۱۳) نشان می‌دهد کارمندانی که دل‌بستگی بیشتری به شغلشان دارند از رضایت شغلی بالاتر برخوردار هستند و تلاش بیشتری برای رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهند و در نتیجه تمایلی برای ترک سازمان خود ندارند (زارعی، ۱۳۹۸). نیز بنا به نتایج تحقیقی دل‌بستگی شغلی بر ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد. به عبارتی میزان ترک خدمت کارکنان کاهش می‌یابد (البسیر، مادهاکومالا و هندورا^۴، ۲۰۲۰). نیز موضوع رفتارهای انحرافی و مخرب سازمانی از جمله سایش اجتماعی که مطالعه پیرامون آن‌ها سابقه‌ای طولانی ندارد طیف وسیعی از مواردی چون پرخاشگری، غیبت غیرموجه، سرقت، پذیرش رشوه و... را در بر گرفته و هر سال مبالغ قابل توجهی هزینه مستقیم بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند.

از طرفی، سازمان‌های امروزی با محیط‌های به‌شدت متغیری مواجه هستند که باید برای دادن پاسخ‌های درسته تغییرات، پیدا کردن فرصت‌های جدید و دستیابی به مزایای آن‌ها

-
1. Urban
 2. Tiwari & Singh
 3. Yeh, Inson, Benke & Lasezelow
 4. AlBasyir, Madhakomala & Handaru

توانایی‌هایی را در خود به وجود آورند. در این شرایط، مفهوم چابکی سازمانی موضوعی مهم است که توجه متخصصین و محققین را به خود معطوف کرده است. معنویت در سازمان نیز موضوعی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و عمیق را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. معنویت محیط کار به زعم برخی صاحب‌نظران، حس تجربه قلبی تولید شده در کارکنان است بعد از اینکه آن‌ها بتوانند ارزش کار، گروه، سازمان و برتری یافتن خودشان را تشخیص و تکمیل کنند. هم‌چنین بر اساس بررسی‌های مختلف، جو اخلاقی ممنوعیت‌ها، مجازات‌ها و محدودیت‌های اخلاقی است که انعکاس دهنده خط‌مشی‌ها، شیوه‌ها، سیاست‌های سازمانی و نتایج مرتبط است. نتایج این تحقیق نشان داد که برخی متغیرهای مورد بررسی بر دلبستگی شغلی تاثیر گذار می‌باشند. بدون تردید سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های آموزشی و مدیران‌شان باید درباره وضعیت دلبستگی شغلی و هم‌چنین متغیرهای مرتبط با آن حساسیت داشته، به آن توجه نمایند. در راستای موارد مطرح شده پیشنهادات ذیل قابل تامل است:

- مدیران برای رویارویی با موضوع سایش اجتماعی، راه‌حل‌های مختلفی دارند؛ یکی از موارد که به تغییرات اصولی می‌انجامد، شناخت بافت اجتماعی و تغییر عادات افراد از طریق تمرکز بر رعایت ارزش‌ها و تغییر نگرش‌ها است.
- سازمان‌ها به منظور ایجاد تعهد و وفاداری و کاهش رفتارهای انتقامی، می‌توانند از طریق رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین، اصلاح سیستم‌های جبران خدمات و پاداش‌ها و تنبیهات، رعایت اصول اخلاقی در پرداخت‌ها، استفاده از برنامه‌های مشاوره‌ای در صورت بروز مشکل و استفاده از برنامه‌های آموزشی و اخلاقی در مورد سایش اجتماعی، آثار و پیامدهای آن و هدایت کارکنان در رابطه با بروز احساسات، در جهت کاهش سایش اجتماعی و اثرات آن اقدام نمایند.
- برای کاهش سایش اجتماعی و اثرات آن، می‌توان به ویژگی افراد توجه نمود. توجه به ویژگی‌های شخصیتی در گزینش کارکنان می‌تواند در کاهش اثرات سایش اجتماعی بر آن‌ها و در نتیجه بر سازمان موثر باشد.
- افزون بر این‌ها، تبدیل کردن مقوله تضعیف اجتماعی به گفتمان کلان، تدوین سیاست‌هایی علیه آن توسط تصمیم‌گیرندگان و به‌طور کلی در پیش گرفتن رویکردی

بلندمدت برای رهایی ادارات آموزشی از آن می‌تواند در زمره اقدامات عملی مد نظر قرار گیرد.

- شناسایی و تشخیص تغییرات موجود در نیازها و خواسته‌های کارکنان و هم‌چنین پاسخگویی به نیازهای جدید، فراهم نمودن زمینه‌های آموزش مستمر در جهت ارتقاء سطح دانش کارکنان مطابق با نیاز و تخصص در کلیه زمینه‌ها و تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی در راستای انتقال دانش جهت توانمندسازی کارکنان برای بهبود قابلیت چابکی ضرورت دارد.

- جهت ارتقاء چابکی سازمانی از طریق کارکردهای مدیریت منابع انسانی، بایستی طراحی و اجرای راهبردهای کارمندیابی برای جذب کارکنان مناسب، که از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و ظرفیت لازم برای دیدن آموزش‌های آینده برخوردار باشند در اولویت اول دست اندرکاران قرار گیرد.

- منظور بهبود هرچه بیشتر قابلیت چابکی، به انجام امور مراجعان در کوتاه‌ترین زمان ممکن و جلوگیری از اتلاف وقت آنان در واحدهای مختلف سازمان همت مضاعف نمایند.

- لازم است استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در بین کارکنان و هم‌چنین ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان به‌طور منصفانه، توجه جدی به مساوات و برابری بین کارکنان با توجه به معیارهای معنوی صورت گیرد.

- لازم است مدیریت آموزش و پرورش به سمت معنویت‌گرایی و به‌طور کلی پررنگ کردن آن در برنامه‌ریزی‌ها، در همه سطوح و گسترش آن در بین همه کارکنان پیش رود. برای این منظور، در سطح فردی، کارمندان و دارای قدرت و اختیارات مرتبط، در سطح گروهی، ایجاد فضای دوستانه و همدلی بین کارکنان سازمان و هم‌چنین جو پذیرای انتقادات و انتظارات بین کارکنان و مدیران و در سطح سازمانی، همسوسازی ارزش‌های فردی در جهت ارزش‌های سازمانی فراهم شود.

منابع

- اعلامی، فنوش؛ حسینی ضرابی، حامد. (۱۳۹۸) تحلیل عوامل دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی و میزان وفاداری آن‌ها به دانشگاه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۱ (۳۹) ۱۵۶-۱۳۷.
- حسینی، محمد؛ بشیری، ژینا. (۱۳۹۴). رابطه جواخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۰ (۴) ۳۶-۲۷.
- خائف‌الهی، احمدعلی؛ علیپوردرویشی، احمد. (۱۳۸۹). طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی. فصلنامه مدرس علوم انسانی. ۱۴ (۲) ۶۵-۴۵.
- حنفی‌زاده، پیام؛ زارع‌رواسان، احد. (۱۳۹۱). روش تحلیل ساختارهای چند سطحی با استفاده از نرم افزار *smartPLS*. چاپ اول. انتشارات ترمه.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار *PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ نیکخواه‌فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان. اخلاق در علوم رفتاری. ۶ (۴) ۱۱-۱.
- رستگارخالد، امیر؛ کاوه، مهدی؛ محمدی، مهدی. (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار (مطالعه موردی معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی شهر تهران). فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. ۵ (۱۹) ۲۵۱-۲۰۳.
- رضایی، سجاد؛ قربان‌پور لقمجانی، امیر؛ احسانی، علی. (۱۳۹۷). پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق انگیزش شغلی و خودکارآمدی عمومی (مطالعه موردی کارکنان اداره آموزش و پرورش). مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. ۷ (۲) ۸۸-۶۱.
- رضایی‌منش، بهروز؛ قربانی‌پاجی، عقیل. (۱۳۹۸). نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه با نقش میانجی دلبستگی شغلی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی. ۳۱ (۲) ۲۰۸-۱۸۷.
- رنگریز، حسین؛ سجاد، عاطفه؛ لطیفی‌جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی کارکنان با استفاده از رویکرد فراتحلیل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۰ (۳۷) ۱۴۶-۱۱۷.

زارعی، سلمان. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*. دانشگاه علامه طباطبائی. ۱۰(۳۷) ۱۹۸-۱۷۱.

صفری، علی؛ تیموری، هادی؛ قشقایی، زهرا؛ آقایی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*. ۱۰(۲۱) ۱۰۴-۸۱.

طهماسبی آقبلاغی، داریوش؛ سلیمی، غلامرضا؛ گل‌لاله، منوچهر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و جلوگیری از شایعه در سازمان (مورد مطالعه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان تهران). *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*. ۷ (ویژه نامه ۱۳۹۵) ۸۳-۷۱.

طیبی‌ثانی، سیدمصطفی؛ سیاوشی، محمد؛ عامریان، حسین. (۱۳۹۸). طراحی و برازش الگوی ساختاری تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی. *مجله علوم حرکتی و رفتاری*. ۲(۱) ۶۰-۴۵.

عباسی، سعیده؛ ضرغامی‌فرد، مژگان؛ منصور، حسین. (۱۳۹۸). تبیین عوامل موثر بر شکل‌گیری جو اخلاقی با تأکید بر نقش مدیریت منابع انسانی و ارزش‌های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر بندرعباس). *مطالعات مدیریت دولتی ایران*. ۲(۲) ۲۴-۱.

عبداللهی، مرجان؛ رزقی‌شیرسوار، هادی. (۱۳۹۵). رابطه بین معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران. *فصلنامه آینده پژوهی مدیریت*. ۲۷(۱۰۷) ۱۰۳-۸۳.

غمشادزهی، پری؛ ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. ۲۰(۴) ۵۶-۴۶.

فیاضی، مرجان؛ یوسفیان‌آرانی، وحید. (۱۳۹۴). تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی. *فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۴(۷۹) ۷۲-۴۷.

- موسوی، سیدنجم‌الدین؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی. (۱۳۹۳). تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری (نقش میانجی: جو اخلاقی سازمان). *فصلنامه‌ی برنامه‌ریزی مطالعات رفتار سازمانی*. ۳(۴) ۱۷۲-۱۴۷.
- ناعمی، علی محمد. (۱۳۹۷). تأثیر آموزش معنویت بر تعهد سازمانی، نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی مدیران مدارس ابتدایی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*. ۶(۱) ۱۶۸-۱۵۳.
- نصراصفهانی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی؛ سیفی، محسن. (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان). *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۲۸(۲) ۳۴-۱۷.
- نصراصفهانی، مهدی؛ علامه، سیدمحسن؛ شائمی، علی؛ تیموری، هادی. (۱۳۹۵). بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی و تعیین رابطه آن با چابکی سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت راهبردی*. ۲۲(۶۲) ۱۷۵-۱۵۳.
- نصراصفهانی، مهدی؛ علامه، محسن؛ شائمی، علی؛ تیموری، هادی. (۱۳۹۴). بسط الگویی سایش اجتماعی کارکنان در سازمان مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. ۱۱(۴۱) ۱۱۶-۹۹.
- یوسفیان‌آرانی، وحید. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رفتارهای تضعیف‌کننده اجتماعی بر نگرش‌های شغلی کارکنان با تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی مورد مطالعه: مرکز همکاری‌های فناوری و نوآوری ریاست جمهوری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- AlBasyir, L. M., Madhakomala.R., & Handaru, A. W. (2020). The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward withdrawal behavior. *Management Science Letters*, 10(7), 1623-1632.
- Alhadid, A. Y. (2016). The effect of organization agility on organization performance. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 273.
- Blessy, P.(2020). Job involvement of employees in engineering enterprises pvt. Ltd, trichy. *Studies in Indian Place Names. UGC Care Listed Journal*. 40(20), 147 - 152.
- Cegarra-Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K.(2016). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.

- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Crossley, C.D. (2009). Emotional and behavioural reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 108(1), 14-24.
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrović, S., & Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front Psychol*, 16(9), 1-12.
- Duffy, K., Scott, L., Shaw, D., Tepper, J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
- Duffy, M., Daniel, C., Jason, D., Shaw, J., & Milan, P. (2006). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Process, Article in Processes*, 101(1), 105-126.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 331-352.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. *Sustainability*, 9(12), 2354-2377.
- Folger R., & Cropanzano. R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management, Foundations for Organizational Science*, Sage Publications Series 7.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research (JMR)*, 18 (1), 39-50.
- Gupta, M. (2017). Corporate social responsibility, employee company identification, and organizational commitment: Mediation by employee engagement. *Current Psychology*, 36(1), 101-109.
- Henseler, J. Ringle, C.M., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing, *Advances in international Marketing*, 21(1), 277-319.
- Hershcovis, S. (2011). Incivility, social undermining, bullying...oh my!: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.
- Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1125-1133.
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The Effect of University Teachers' Workplace Spirituality on Employee Engagement: Professional Commitment as Mediator, *Creative Education*, 8(13), 2147-2154.
- Keeves, G. D., Westphal, J. D., & McDonald, M. L. (2017). Those Closest Wield the Sharpest Knife: How Ingratiation Leads to Resentment and Social Undermining of the CEO. *Administrative Science Quarterly*, 62(3), 484-523.

- Kerjcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research, Activities. *Educational and Psychological Measurements*, 30(3), 607-610.
- Matthias. E. E., & Aka, A. (2017). Implications of ethical climate on organisational commitment in microfinance banks in nigeria: A case of abakaliki metropolis, ebonyi state. *Journal of Business and Management*, 19(7), 10-20.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). workplace Spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Nicholas, R., & Varun, G. (2012). Investigating Firms Customer agility and Firm Performance: The importance OF aligning Sense and respond Capabilities. *Journal Of Business Research*, 65(5), 579-585.
- Pei-Ying H., Tao H. U., Shan L.P., & Tzu-Chuan. C. (2012). The role of in achieving operational agility: A case study of Haier, china, *Journal of Information Management*, 32(3), 294-298.
- Ravi, S. A. & Diatha K. S. (2013). Influence of ERP systems on business process agility. *IIMB Management Review*, 25(3), 137-149.
- Rook, K. S. (1984). The negative side of social interaction: impact on psychological well-being. *Journal of Personal Social Psychology*, 46(5), 1097-1108.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M., H., Quah, C. H., & Rimi, N. N. (2017). Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready Made Garment Industry of Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(2), 61-73.
- Samson, S., & Nanaware, S. N. (2020). To Study Quality of Work Life and Job Involvement of Employees in Infosys with Respect To Pune City. *Studies in Indian Place Names (UGC Care Journal)*, (40)23, 671-679.
- Sharifi, H. Zhang, Z (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations; An introduction. *International Journal of Production Economics*, (62)1-2, 7-22.
- Skarlicki. D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Smith, M. B., & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill and supervisor rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104(1), 453-459.
- Turk, M., & Bicer, M. (2018). A research on the relationship between ethical climate, organizational learning and innovative behavior. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 9(1), 1207-1218.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science*, (33)1, 101-125.
- Vinokur A. D., & VanRyn, M. (1993). Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on the Mental Health of

- Unemployed Persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, (65)2, 350-359.
- Wageeh, N. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296-309.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling For Assessing Hierarchical Construct Models. *Guidelines and Empirical Illustration*, 33(1), 177-196.

