

بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی

دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۵

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲

احمد اسدزاده^۱

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم آموزش و پرورش - ایران

مهدی رحیم‌لو

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد خوی - ایران

سهراب احمدزاده

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد خوی - ایران

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه ۱۵۰ نفر (۷۰ نفر اعضای هیئت علمی و ۸۰ نفر کارکنان بخش اداری) بعنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن (۲۰۰۳)، پرسشنامه وجدان کاری بر پایه مدل بریک و مانت (۱۹۹۱) و پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که رابطه بین معنویت در محیط کار با وجدان کاری و جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری مثبت و معنی‌دار است. همچنین رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، وجدان کاری، جامعه‌پذیری سازمانی، دانشگاه.

^۱ نویسنده مسئول: ahmadasadzadeh65@gmail.com

Investigating the relationship between spirituality in the workplace and employees' work conscience with the mediating role of organizational socialization

Ahmad Asadzadeh¹

Master of Educational Management and Education Teacher - Iran

Mehdi Rahimulu

Master of Educational Management, Khoy Branch of Azad University - Iran

Sohrab Ahmadzadeh

Master of Educational Management, Khoy Branch, Azad University, Iran

Receipt: 2021/05/26

Acceptance: 2021/11/13

Abstract:

The aim of this study was to investigate the relationship between spirituality in the workplace and employees' work conscience with the mediating role of organizational socialization. The research method is descriptive and correlational modeling of structural equations. The statistical population includes all employees of Mohagheh Ardabili University who were selected as a statistical sample for the study using stratified random sampling method appropriate to the size of each class of 150 people (70 faculty members and 80 administrative staff). To collect research data, three standard questionnaires of spirituality in the workplace Milliman (2003), work conscience questionnaire based on Brick and Mount model (1991) and organizational socialization questionnaire based on Taormina model (1997) were used. The results of structural equation modeling showed that the relationship between spirituality in the workplace and work conscience and organizational socialization is positive and significant. The relationship between organizational socialization and work conscience is positive and significant. Also, the relationship between spirituality in the workplace and employees' work conscience with the mediating role of organizational socialization is positive and significant.

Keywords: Spirituality in the workplace, work conscience, organizational socialization, University.

¹ Corresponding author: ahmadasadzadeh65@gmail.com

مقدمه

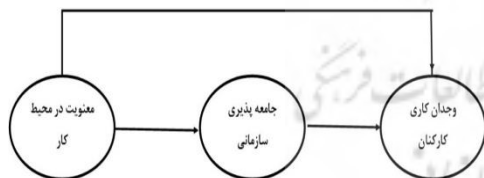
عصری را که در آن زندگی می کنیم ، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده اند ، سازمانها در چنین عصری همواره در دو لبه عظیم و بی نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض نما ، در رفت آمدند طی چهارصد سال گذشته ، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیتهای دنیوی را از اموری مثل مذهب معنویت و عرفان به کار جدا کرده است . این بهایی از يك سو سبب پیشرفت علوم و فن آوری های مختلف افزایش فوق العاده رفاه زندگی ، ظهور دموکراسی ها و حاکمیت قانون و .. شده است اما از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه های وجود انسانی اش جدا کرده است . در حقیقت به سهم روح و نیازهای درونی انسانها توجه نشده است.

از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل گیری بوده است. یکی از حوزه های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمان ها می باشد (Nil & Bayerman, 2003 و Nek & Miliman, 1994 و Vangermarsh, 1999). بسیاری از امور که قبلا در حیطه قلمرو خصوصی طبقه بندی می شدند، اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می باشند (Shayegan, 2002). گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی، و ... به پژوهش ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین های شرقی و غربی می باشد، و در واقع عکس العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است؛ پارادایم معنویت

می باشد (Bayberman, 1997 و Bolman & Dil, 1995). حتی وانگرمارش و کونلی با قطعیت پیش بینی کرد ه اند که این پارادایم جدید در ادامه موج سوم مطرح شده از سوی آلوین تافلر، موج چهارم خواهد بود (Vangermarsh, 1999) از ابتدای سال ۱۹۹۲ حجم مقالات، کتاب ها، کنفرانس ها و کارگاه های معنویت در محیط کار افزایشی فوق العاده داشته است (Nil & Bayerman, 2003). مثلاً: این موضوع به روی جلد مجلاتی همچون راه یافته است . بیژینس و یک (کالین، ۱۹۹۹) و فورچن (Ganter, 2001) یکی از محققان پیش بینی کرده است که معنویت در محیط کار از اصلی ترین روند ها در قرن بیست و یکم خواهد بود (Shelenberger, 2000). علاوه بر این، در سال ۱۹۹۹ نیز آکادمی مدیریت که یکی از معتبرترین مراجع مدیریت در دنیا می باشد، آخرین گروه تخصصی خود را، تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و « مدیریت، معنویت و دین » تحت عنوان پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه جدید فراهم کرد و همزمان مجلات ویژه نامه هایی را به این « ژورنال مدیریت تغییر سازمانی » معتبری از جمله علمی وزین موضوع اختصاص دادند (Nil & Bayerman, 2004).

کارکنان جدید، ارزشها و منشهای بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می آورند و در مقابل، سازمانها تلاش می کنند آنها را با ارزش ها و منش های درونی آشنا و سازگار نمایند (Fledman, 1981 و Shin, 1996). جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارمند جدید، از بیگانه به عضوی موثر و هماهنگ با سازمان تبدیل می کند (Movahed et al, 1385). این فرایند زمانی رخ می دهد که کارمندی از مرزهای سازمان چه خارجی و چه داخلی عبور می کند. جامعه پذیری شامل تغییر، مهارت های نوین، دانش، توانایی ها، نگرش ها، ارزش ها و روابط و درک صحیح و چارچوب های کاری می باشد. جامعه پذیری

(Shin, 1996)؛ پیشرفت کاری (Vesiga & Bel, 2004)؛ رفتار شهروندی سازمانی (Gi, 2010)؛ سازگاری شغلی (Koda, 2008)؛ رفتارهای فعالانه (Groman, 2006)؛ کاهش ترک شغل (Alen, 2006)؛ موفقیت شغلی (Cho, 2002)؛ کسب اطلاعات و نگرش (Anderson, 2002)؛ و عملکرد شغلی (Beheshtifar, 2011) رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بدیهی است که نیروی انسانی شاغل در سازمانهای آموزشی بویژه دانشگاه ها می توانند نقش مهمی در توسعه سطح دانش کشور را بر عهده داشته باشند، در نتیجه همسویی منابع انسانی شاغل در سازمان های مذکور با اهداف سازمان در موفقیت و عدم موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آنها می تواند تاثیر گذار باشد. با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار و جامعه پذیری سازمانی و ارتباط آنها با وجدان کاری و با توجه به مدل مفهومی پژوهش این تحقیق درصدد برآمده است که به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با میانجیگری جامعه پذیری سازمانی بپردازد و به این سوال که آیا بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با میانجیگری جامعه پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، جواب دهد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی (مشمول بر کادر اداری و اعضای هیئت علمی) می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزار

سازمانی فرایندی است که از طریق آن فرد به دانش و مهارت های اجتماعی دست یافته و ویژگی های فرهنگ را می آموزد. سازمان ها برای آموزش ارزش های سازمانی و هنجار های رفتاری به افراد تازه وارد از رویکرد جامعه پذیری استفاده می کنند. از طریق این رویکرد افراد جدید با شیوه های عمل آشنا شده، آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرا می گیرند، رفتار های شغلی مناسب را می آموزند و با هنجار ها و ارزش های گروه خود را وفق می دهند (Vesiga, 2004 و Van Yan, 2000).

یکی از مفاهیمی که جامعه پذیری سازمانی می تواند بر آن تاثیر داشته باشد، وجدان کاری است. وجدان کاری به عنوان عاملی مهم که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می کند و باعث می شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد (Liagatdar et al, 2012).

وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است، به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، به گونه ای که اگر بازرسی و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (Salimi & Daneshgar, 2006 و Simring, 2010). مروری بر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان می دهد که بین متغیر جامعه پذیری سازمانی با متغیرهای مثل تعهد سازمانی (Afsane Porak, 2012)؛ کیفیت زندگی کاری (Etebarian & Khalili, 2017)؛ آزوهای شغلی

سازمان (۲۰۱۶) است. پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله Nadi et al (2011)، ۰/۹۳ گزارش شده است. و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. در مدلیابی علی، توضیح متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و قدر مطلق متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مغادیر مطرح می‌باشد. بنابراین این فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش اجرا شده‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
معنویت محیط کار	۲/۳۰	۰/۴۹	-۰/۱۸	۰/۱۵
جامعه‌پذیری سازمانی	۴/۱۵	۰/۷۱	-۰/۲۶	۰/۱۹
وجدان کاری کارکنان	۳/۴۵	۰/۶۳	-۰/۲۲	۰/۱۴

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	معنویت در محیط کار	۱		
۲	جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۵*	۱	
۳	وجدان کاری کارکنان	۰/۶۱*	۰/۴۷*	۱

p<0.01**

با توجه به جدول ۲، رابطه معنویت در محیط کار (۰/۶۱) و جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۴۷) با وجدان کاری در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین معنویت در محیط کار (۰/۵۵) با جامعه‌پذیری سازمانی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. آزمون الگوی نظری پژوهش برآزش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار Lisrel 8.8 در نمودار ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

اصلی گردآوری داده‌های پژوهش سه پرسشنامه استاندارد بود.

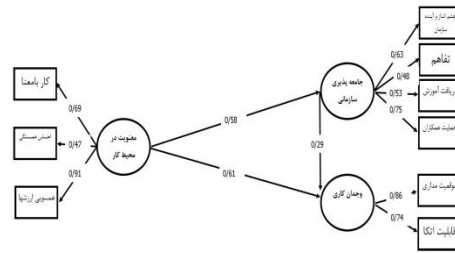
معنویت در محیط کار: این مقیاس را میلیمن و همکارانش در سال ۲۰۰۳ طراحی کردند. فرم اصلی ۱۶ سوال برای سنجش سه بعد کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی ارزشها طراحی شد. مقیاس پرسشنامه لیکرت و بصورت ۵ درجه‌ای می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار، ۷۹ درصد است که گویای پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می‌باشد. همچنین جهت آزمون روایی سوالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. در این مرحله با انجام دادن مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد.

پرسشنامه استاندارد وجدان کاری بر پایه مدل Bric & mont (1991)، در غالب ۱۶ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موفقیت مداری (سوالات ۱-۸) و قابلیت اتکا (۹-۱۶) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۴)، ۰/۸۴ بدست آمده است و در این تحقیق پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد.

پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر پایه مدل Taormina (1997) در غالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سوالات ۱-۵)، تفاهم (سوالات ۶-۱۰)، حمایت همکاران (۱۱-۱۵) و چشم انداز آینده

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

نتیجه	P	t	ضریب مسیر	فرضیه
تائید شد	۰/۰۳	۵/۴۲	۰/۶۱	بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد
تائید شد	۰/۰۵	۴/۵۴	۰/۵۸	بین معنویت در محیط کار و جامعه پذیری سازمان رابطه وجود دارد
تائید شد	۰/۰۱	۳/۸۱	۰/۲۹	بین جامعه پذیری سازمانی و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد
تائید شد	۰/۰۰	۶/۲۹	۰/۶۴	بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی رابطه وجود دارد



نمودار ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات نمودار ۲، بین معنویت در محیط کار و جامعه پذیری سازمانی (۰/۵۸) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری (۰/۶۱) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین بین جامعه پذیری سازمانی و وجدان کاری (۰/۲۹) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی (۰/۶۴) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تلاش شده است به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی پرداخته شود. نتایج این پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین معنویت در محیط کار و جامعه پذیری سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های گذشته از جمله (Gi, 2010), (Gao, 2011), (Sanpark, 2009), (Fathi et al, 2011), (Groman et al, 2004), (Beheshtifar, 2013), (Shaemi et al, 2012), (Soltanzadeh, 2013), (Etebarian et al, 2011), (Taormina, 2013), (Taormina, 2005), (Blou, 2009), (Asra, 2009), (Taormina, 2007) همسو است. چرا که آنها نیز به نتایج مشابه دست یافته اند. هیچ تردیدی وجود ندارد که در تغییرات بنیادی در حال شکل گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. ایجاد معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با

جدول ۳: شاخصهای پرازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2/d.f.
۰/۰۴	۰/۶۵	۰/۸۲	۰/۹۱	۰/۹۴	۱/۹۲

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص ها شامل x2/d.f که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی پرازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی پرازش تعدیل یافته (AGFI)، که مقادیر بیش از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص پرازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیش از ۰/۶ که نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۳ شاخص های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد. بنابراین می توان اینگونه بیان کرد که معنویت در محیط کار می تواند وجدان کاری را در بین افراد افزایش داده و بر میزان کارایی و تعامل بین افراد بیافزاید.

بنا به گفته Movahed et al (2005) جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارمند جدید، از بیگانه به عضوی موثر و هماهنگ با سازمان تبدیل می کند. پس می توان گفت که افراد زمانی که خود را عضوی موثر در سازمان و در بین افراد سازمان بدانند و سازمان را معرفی خود بدانند و خود را معرفی سازمان، به نوعی بر وجدان کاری اش افزوده می شود. پس نتیجه اینکه معنویت در محیط کار با وجدان کاری کارکنان با میانجی گری جامعه پذیری سازمانی رابطه دارد. لذا پیشنهاد می گردد که مدیران هم باید به نیاز های معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش کنند. با چنین اقداماتی می توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می برند، راضی ترند و وجدان کاری بالایی دارند.

زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شود که فراتر از دست آوردن پول است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می سازد و به آنها اجازه می دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی شان، مرتبط شوند، با بر خورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهمتر می توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن بر خوردار شوند. تغییر در ماهیت کار منجر به تغییر در ماهیت سازمانها شده است. سازمانها به آرامی از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض به مکانهایی برای بالندگی معنوی تبدیل می شوند. معنویت به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد، افزایش خلاقیت رضایت، عملکرد و تعهد سازمانی، در سازمانهایی که تلاش می کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند.

کار با معنا یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد معنویت در محیط کار مشخص می کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح خودی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می بخشند. بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین کارکنان، ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروههای کاری می باشد. بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از هم سوئی بین ارزشهای فردی کارکنان با رسالت مأموریت و ارزشهای سازمان است به این معنی که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزشهای مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند

References

- Afsanepurak, S. A.; Seyfari, M. K. and Mohamadali Nasab, z. The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Physical Education Departments `Employees in Mazandaran-Iran. *Business and Social Sciences*, 2012; 2 (1): 187-95.
- Allen, D. G. Do organizational socialization tactics influence newcomers embed deadness and turnover? *Management*. 2006; 32(2): 237- 56.
- Ardalan, M. And Beheshti Rad, R. (1394). The Relationship between Organizational Culture and Work Conscience of Employees with the Mediating Role of Organizational Socialization of Employees of Urmia University, *Applied Sociology*, Vol. 26, No. 60 (4) 185-198. [in Persian]
- Asree, S. Zain, M. and Razalli, M.R. (2009) "Influence of Leadership Competency and Organizational Culture on Responsiveness and Performance of Farms", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, No. 22(4), p 500-516.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991) "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meeta-Analysis Personnel Psychology, *International Journal of Selection and Assessment*, No. 44, p 1-26.
- Beheshtifar, M. Rashidi, M. and Nekoie-Moghadam, M. (2011) "Study of Organizational Socialization and Its Relationship on Employees' performance". *Business Management*, No. 5(28), p. 10540-10544.
- Bellou, V. (2008) "Identifying Organizational Culture and Subcultures within Greek Public Hospitals", *Journal of Health, Organization and Management*, No. 22(5), p 496-509.
- Biberman, J. and Whitty, M. (1997) "A postmodern spiritual future for work", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.10, No.2, pp.130-138.
- Bolman, L.G. and Deal, T.E. (1995) "Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit", Jossey- Bass, San Francisco, CA.
- Burack, E. (1999) "Spirituality in the workplace". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No.4, P.280-291.
- Chow, I. Organizational socialization and career success of Asian managers. *The International. Human Resource Management* 2002; 13(4):720-37.
- Conlin, M. (1999) "Religion in the workplace: the growing presence of spirituality in corporate America", *Business Week*, November 1, p. 150.
- Cooper- Thomas, H.D. and Anderson, N. (2006) "Organizational Socialization A New Theoretical Model and Recommendations for Future Research and HRM Practices in Organizations", *Journal of Managerial Psychology*, No. 21(5); p 492-516.
- Creditors, A. And Khalili, m. (1387). The Relationship between Quality of Work Life and Its Dimensions with Organizational Socialization (Employees of Social Security Organization), *Journal of Knowledge and Research in Psychology*, No. 36-35, 106-81. [in Persian]
- Feldman, D.C. The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*; 1981. 6 (2):309-18.
- Gao, J. (2011) "A Model of Organizational Socialization and Turnover Intention International". *Journal of E-Business Development*, No. 1(1), P. 22-25.
- Ge, J. Su, X. and Zhou, Y. (2010) "Organizational Socialization, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior", *Nankai Business Review International*, No. 1(2), p 166-179.
- Ge, J. Su, X. and Zhou, Y. (2010) "Organizational Socialization, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior", *Nankai Business Review International*, No. 1(2), p 166-179.
- Graber, D.r. (2001) "Spirituality and healthcare organizations", *Journal of Healthcare Management*, Vol.46, No.1, pp.39-50.
- Gruman, J.A. Saks, A.M. and Zweig, D.I. (2006) "Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Behaviors: An Integrative Study", *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, p. 90-104.
- Kowtha, N. R. (2008) "Engineering the Engineers: Socialization Tactics and New Engineer Adjustment

- in Organizations". Academic Journal, No. 55(1), p 67-81.
- Kwesiga, E and Bell, M.P. Back to Organizational Socialization: Building a Case for the Advancement of Women in Organizations, "Back to Organizational Socialization 2004; 23(7/8): 3-20.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson J. (2003) "Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment", Journal of Organizational Change Management, Vol. 16, No. 4, pp.426-447.
- Movahed Majid; Abbasi Shawazi Mohammad Taqi. Investigating the relationship between socialization and girls' attitudes toward traditional and modern values in the field of interpersonal relationships between the two sexes before marriage. Women's Studies, 2006: 4 (1): 67-99. [in Persian]
- Nadi, M. ; Golparvar, M. And Siadat, A. (1389). Organizational socialization and job aspirations of employees in work environments, Applied Sociology, Vol. 21, No. 37, 159-176. [in Persian]
- Neal, J. and Biberman, J. (2003) "Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations". Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.363-366..
- Neck, C.P. and Milliman, J.F. (1994) "Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life", Journal of Managerial Psychology, Vol. 9, No. 6, pp. 9-16.
- Salimi Daneshgar, M. (1384). Indicators and indicators of measuring work conscience in human resources, Bi-Quarterly Journal of Police Human Development, Second Year, Vol. 5, 20-42. [in Persian]
- San Park, J. and Hyun Kim, T. (2009) "Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention?" Leadership in Health Services, No. 22(1), p 20-38.
- Schein, E. H. Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century, Academy of Management Executive 1996; 10 (40): 80-88.
- Shaimi Barzaki, A. And Asghari, Zh. (1389). The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Kurdistan Gas Company, Journal of Transformation Management, Second Year, Vol. 3, 110-127. [in Persian]
- Shaygan, Dariush (1381). New charm; Forty-Piece Identity and Mobile Thinking, Third Edition, Tehran, Farzan Rooz. [in Persian]
- Shellenbarger, S. (2000) "More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends", Wall Street Journal, December 27, p. B-1.
- Simmering, M.J. and Cheramie, R.A. (2010) "Improving Individual Laddering for Trainees with Low Conscientiousness, Journal of Managerial Psychology, No. 25 (1), p. 44-57.
- Soltanzadeh, Vahid (2012) A Study of the Relationship between Job Support and Organizational Socialization with Organizational Commitment among Urmia University Staff, M.Sc. Thesis in Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University. [in Persian]
- Taormina, G.R. and Gao, J. (2005). "Effects of Organizational Socialization on Work Enthusiasm in Two Chinese Cultures", Journal Work Enthusiasm in Two Cultures, No. 12(2), p. 227-233.
- Taormina, R.J. (2007) "Interrelating Leadership Behaviors, Organizational Socialization and Organizational Culture, University of Macau, China", Leadership & Organization Development Journal, No. 29(1), p. 85-102.
- Taormina, R.J. Organizational socialization: a multidomain, continuous process model, International. Selection and Assessment 1997; 5 (1): 29-47.
- Van Vienne, A.E.M. Person-organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. Personnel Psychology 2000; Vol. 53. (1): 113-49.
- Wanger-Marsh, F and Conley, J. (1999) "The fourth wave: the spiritualitybased firm", Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.4, pp.292-301.
- Worthy, m. Bakhtiar Nasrabadi, H. ; Samii, F. And Hashemi, b. (1390). Investigating the Impact and Role of Factors Affecting Work Conscience,

Quarterly Journal of Applied Sociology, Vol. 22, No. 41 (1). 27-40. [in Persian]
Muharramzadeh, M. And Seyed Ameri, H. (1392).
Explaining the Relationship between Organizational Socialization and Work Conscience of Employees of

General Departments of Sports and Youth in Northwest Iran, Quarterly Journal of Sports Management Studies, Vol. 24, pp. 219-232. [in Persian]

