

مدل تاثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح)

مهدی کامکار^۱؛ امین پاشایی هولاسو^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۰

چکیده

از آنجائیکه یکی از دغدغه‌های مهم صاحب‌نظران مدیریت و سازمان در چند دهه اخیر، شناسایی عوامل تاثیر گذار بر عملکرد سازمان‌ها بوده است و معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی از جنبه‌های مهم و تاثیر گذار محسوب می‌شوند، مقاله حاضر با هدف ارائه مدل تاثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی با روش توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی به رشته تحریر درآمده است و سعی در بررسی تاثیر بُعد کار با معنا، احساس تعلق و همبستگی در سازمان، هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی و دینداری و بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی بر عملکرد سازمانی دارد. برای آزمون یاد شده از یک پرسشنامه محقق ساخته متشکل از ۵۲ سوال استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ۰/۹۶۷ محاسبه شد. نمونه آماری تحقیق با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۳۰ نفر برآورد شد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف و نرمال بودن داده‌های تحقیق و کفایت نظری نمونه تحقیق حاصل از آزمون KMO و بارتلت از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار LISREL بهره جویی شد که نتایج تحقیق بدین قرار می‌باشد. معنویت در محیط کار ۵۵/۷٪ بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار و عدالت سازمانی ۳۵/۳٪ بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار است. این اعداد نشان‌دهنده این است که در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح که یکی از آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت، معنویت در کار نقش مهمی بر عملکرد سازمانی دارد.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محیط کار، عدالت سازمانی، عملکرد سازمانی، سازمان‌های تولیدی، تحلیل عاملی تأییدی.

۱- استادیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی (رایانامه: mahdkam@yahoo.com)

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت صنعتی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان و نویسنده مسئول (رایانامه: pashaeiamin@yahoo.com)

مقدمه

بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمان‌ها انجام می‌گیرد. زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون دولتی تقریباً ممکن نیست (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۰)؛ با وجود این، رمز موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تامین آسایش به‌صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد بلکه به سازمان و کارکنانی با انگیزه، متعهد، کارآمد و اثربخش نیاز است (عسکری و همکاران، ۱۳۹۳) بنابراین به‌منظور بهبود و توسعه مدیریت و دسترسی به اهداف سازمانی، مدیران ناگزیر به مطالعه رفتار انسان و چگونگی شکل‌گیری آن هستند. صاحب‌نظران به‌منظور پیش‌بینی و توصیف رفتار، سعی در شناخت ویژگی‌های فردی، شخصیت افراد، نحوه تعامل و ارتباط آن‌ها با همدیگر را دارند و درصدد جستجوی عوامل و مولفه‌های موثر بر رفتار سازمانی از جمله رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، نگرش و تمایلات افراد، تعهد سازمانی، رضایت شعلی، فرهنگ سازمانی و دیگر متغیرها به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی و تعیین میزان اثربخشی مدیران و کارکنان در سازمان هستند (میرمعینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۲). به‌همین خاطر، یکی از دغدغه‌های مهم صاحب‌نظران مدیریت و سازمان در چند دهه اخیر، شناسایی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمان بوده است. در این زمینه، تلاش‌های مختلفی انجام گرفته و نتایج ارزشمندی حاصل شده است. از عواملی که امروزه به‌عنوان عامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمان مورد توجه قرار گرفته و اقبال فراوانی کسب کرده، معنویت و عدالت سازمانی است که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به‌انحای مختلف، عملکرد افراد، گروه‌ها و در نهایت سازمان را تحت تاثیر مثبت خود قرار می‌دهد (Ashmos and Duchon, 2000).

امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به‌همین ترتیب، تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه‌ها و اصولی خاص دارد که ضمن اتصال فرد به مبداء وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تاثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود (میرزایی‌توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴) و آنچه که امروزه در دنیا کمبود آن احساس می‌شود، معنویت و خلاء معنوی است؛ انسان‌های امروزی در مادیات مانده‌اند و از معنویات فاصله گرفته‌اند. برای مهار

ویران ساختن این دوزخ خودساخته، نیاز به یک معجزه اجتماعی است که از روحانیت و معنویت برمی خیزد (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳: ۸۲). حضرت آیت الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در این باره می‌فرماید: «معجزه‌های اجتماعی برخلاف ازدها شدن عصای موسی است، چون آن‌طور معجزه‌ها ربطی به اراده انسان ندارد؛ اما معجزه‌های اجتماعی به‌طور مستقیم به اراده انسان‌ها ارتباط پیدا می‌کند، همانا خداوند بر هیچ گروهی آنچه را دارند تغییر نمی‌دهند تا آن‌که آنان آنچه را در خود دارند تغییر دهند (سوره رعد آیه ۱۱). هرگاه ملتی تصمیم بگیرد، اراده کند، اقدام کند، حرکت متناسب با هدفش را انجام دهد، آن وقت معجزه اجتماعی اتفاق می‌افتد ... حق بودن به‌اضافه عمل، اراده و به‌اضافه ایستادگی و پایداری است که آن معجزه را تحقق می‌بخشد؛ این پایداری، این ایستادگی، این تصمیم و این فداکاری در صحنه جامعه ما کشور ما به برکت همین اخلاص‌ها، بینش‌ها و بصیرت‌ها اتفاق افتاد. نیاز به رابطه معنوی به خداوند رحیم و کریم بدین جهت امروز برای مردم از همیشه حادث‌تر و جدی‌تر است» (بیانات در دیدار با بسیجیان استان همدان، ۱۳۸۳/۰۴/۱۶). به‌همین خاطر، بسیاری از محققین، معنویت را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در تحقق کارآیی و اثربخشی یاری رساند (Cavanagh, 1991). محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منفعتی از قبیل افزایش صداقت و اعتماد (Krishnakumar & Neck, 2002)، تعهد سازمانی (Kinjerski & Skrypnek, 2006)، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی (Altaf, 2011 & Atif, 2011)، افزایش خلاقیت (Freshman, 1991)، افزایش بهره‌وری (Claude & Zamor, 2003)، بهبود رفتار شهروندی سازمانی (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹) و انگیزش در کار (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵) منجر شود (صنوبر و رحیمی‌اقدم، ۱۳۹۳). در این میان عدالت سازمانی اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت شغلی^۱ در ارتباط است، به‌کار می‌رود. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که چگونه باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به‌صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند و چگونگی برخورد با کارکنان ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار آنان را تحت تاثیر قرار دهد (روشن‌ضمیر و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۷). رفتار عادلانه با کارکنان، منجر به تعهد سازمانی بالاتر رفتار شهروندی فراتر از نقش می‌شود. از سوی دیگر، اگر افراد احساس

¹ Work Positions

بی عدالتی کنند، تعهد کمی به سازمان دارند، به احتمال بیشتری سازمان را ترک کنند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند (Van den Bos, 2001).

با توجه به اهمیت معنویت و عدالت بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح، تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل تاثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح به رشته‌ی تحریر درآمده است و سعی در پاسخ به سوالات ذیل دارد:

۱- معنویت در محیط کار چه تاثیری بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح دارد؟

۲- عدالت سازمانی چه تاثیری بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح دارد؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

معنویت

با توجه به پیچیدگی و ابهام مفهوم معنویت، اغلب از آن به‌عنوان جعبه‌ سیاه یاد می‌شود. تعریف معنویت به دلیل کاربردهای گسترده آن بسیار حساس است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۴). آندرهیل^۱ در کتاب زندگی معنوی در بیان دشواری تعریف معنویت می‌گوید: «در حالی که از یک سو ناچاریم از انتزاع و عدم تعریف بپرهیزیم، از سوی دیگر باید از تعریف شتابزده خودداری کنیم چرا که هیچ واژه‌ای در زبان بشریت مترادف و متناسب با واقعیت‌های معنوی وجود ندارد» (Ander Hill, 1993:23). به‌همین خاطر، معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش و جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به‌نحوی در کارش مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانی را در بردارد (میرزایی‌توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴).

معنویت در محیط کار، چهارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به‌طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به‌گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

معنویت در محیط کار، نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای جستجوی مداوم جهت یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام های باور شخصی است (Myers,1990).
در جدول زیر (جدول شماره ۱) ویژگی های معنویت در تعاریف مختلف ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی های معنویت در تعاریف مختلف ارائه شده

مولفه ها و ویژگی های معنویت	
ارتباط (درهم تنیدگی، همبستگی، وحدت، تعلق و مشارکت، تعلق به خود سایر انسان ها و موجودات، جهان هستی، خوب دیدن همه چیز)	حس ترس (سرگردان در مورد زندگی، شگفتی، تقدیر عمیق و یا حس احترام)
متفاوت با مذهب (متفاوت با مذهب و فراتر از آن)	حق شناسی
بخشش	منبع انرژی و انگیزه
ذات (جوهر بودن، هسته، مرکز یا خود واقعی)	خودانگیختگی
خوب بودن (سلامتی و رشد در ابعاد زندگی)	جاودانگی (بی نهایت، ابدیت و جاودانگی)
تعالی (به خصوص خود تعالی)	احساس هماهنگی
ارزش ها و اعتقادات (ارزش ها و اولویت های زندگی و اعتقاد عمیق فرد به حفظ آن ها)	به دنبال پاسخ به پرسش های وجودی (سوال در مورد نامتناهی و تلاش برای ایجاد حس زندگی، تفسیر شخصی زندگی)
درون گرایی (خودآگاهی، احساس عمیق در مورد خود، اختیار)	آرامش (آرامش درونی یا آرامش فکری)
عشق (عشق بدون قید و شرط / تجربه عشق)	لمس ناپذیری (متافیزیکی و غیرمادی، مافوق طبیعی، تغییر ناپذیر و نامرئی)
اعتقاد به یک قدرت بالاتر (نیروی جهانی، منبع زندگی)	معنی و هدف زندگی (احساس سوق دادن به سمت معنی / هدف / انجام / حرفه)
الهام (خلاقیت و تخیل)	حالت تجربه (دانستن و تجربه کردن، آگاهی، خودآگاهی بیشتر، شدت تجربه)
تمامیت (یکپارچگی / ادغام)	تحمل کردن (قدرت درونی در برابر سختی ها)
شهود و خرد	کل گرایی
ایمان و امید	خدمت

منبع (Maralack,2008): (قربانی و همکاران، ۱۳۹۴)

معنویت از دیدگاه اسلام

اساساً ادیان الهی و از جمله دین مبین اسلام برای معنوی کردن زندگی بشریت آمده‌اند. وسیله‌ای که مکتب اسلام برای رسیدن انسان به رستگاری معرفی می‌کند، اصلاح و تهذیب نفس است (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا)^۱ که ثمره ایمان و تقوای الهی حقیقی است (وَ أَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَ نَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَى)^۲. بنابراین معنویت را از دیدگاه اسلام می‌توان چنین تعریف کرد: «توجه و اهتمام به باطن تعالیم و آموزه‌های نظری و عملی دین و به‌طورکلی، توجه به باطن و غیب هستی و پیراستن نفس از تعلق مادیات و آراستن آن به روحانیت احکام و دستورهای دین مبین اسلام در پرتو توجه و تدبیر خالصانه و زینت‌دادن آن به نورانیت جاری و ساری در نظام آفرینش و از رهگذر طهارت و خلوص عارفانه». از این‌رو، ساحت حقیقی و زیربنای اصلی معنویت را باید در باطن خود انسان جستجو کرد (مطهری، ۱۳۸۴: ۱۳). معنویت به دایره احکام مترقی شریعت اسلام محدود نمی‌شود و صحیفه بزرگ هستی نیز تجلی‌بخش لطایف معنوی و حقایق باطنی برای اهل تامل و تدبیر است تا از رهگذر توجه به باطن امور، جان خویش را جلا دهند و حقیقت هستی را در آن آشکارا نظاره‌گر باشند و ضمن توجه به ظواهر دینی و معیشت دنیوی به مجرد باطنی یا تهذیب و تزکیه نفس دست یابند (ربانی، ۱۳۸۰: ۲۴). از دیدگاه اسلام، معنویت بر دین مبتنی و مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد و حدود و تغور معنویت فرد را، دین معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه فرد مسلمان، یعنی ارتباط با خویشتن، با دیگران، با محیط و با خدا، بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (عطافر و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲۳).

مقایسه معنویت از منظر اسلام و معنویت از منظر غرب در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردد.

۱ آن‌که نفس خود را تزکیه نمود، رستگار شد (سوره شمس آیه ۹)

۲ و اما آن‌کسی که از مقام پروردگارش بترسد و نفسش را از هوی باز بدارد، پس بهشت جایگاه اوست (سوره نازعات آیات ۴۰ و ۴۱).

جدول ۲. مقایسه معنویت از منظر اسلام و معنویت از منظر غرب

موضوع	معنویت از منظر اسلام	معنویت از منظر غرب
تعریف	رابطه‌ای میان اعمال و اعمال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می‌آوردند. همچنین رابطه‌ای میان این حالات و ملکات و میان مقامات و منارج باطنی که انسان سیر می‌کند؛ همچنین خود این مقامات و مراحل باطنی و عالمی که موجوداتی اسبیل و والسی و بیرون از سلطه و حکومت مانه و طبیعت هستند (طباطبایی، ۱۳۸۷).	معنویت به معنای «حقیقت زندگی» یا «روش برای بودن» و «تجربه کردن» است که با آگاهی یافتن از یک بُعد غیرمادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را مبنی می‌سازد. این ارزش‌ها به دیگران، خود طبیعت و زندگی مربوطند و به هر چیزی که فرد به عنوان خدای قلمداد می‌کند اطلاق می‌شوند (بوست، ترجمه‌ی شهیدی و شیرافکن، ۱۳۸۷).
ابعاد	رابطه‌ای بین فرد و خدا	رابطه‌ای بین فرد و ماوراء
مؤلفه‌ها	حس پیوند؛ باور به این که فرد بخشی از جامعه‌ی بزرگ بشری است و نقش گریزناپذیر وی در تدلوم هارمونی زندگی؛ جهان‌شمولی؛ باور به ماهیت توأم با وحدت و خشنودی؛ تحقق دمه احساس شرف و خشنودی ناشی از خشنودی ناشی از رویارویی شخصی با واقعیت مثالی؛ تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی؛ اندیشه درباره‌ی امور بر اساس «همه این هم آن» به جای «یا این یا آن»؛ فقدان تفصیلات؛ توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه و امید به زندگی بهتر در آینده؛ مشتاق رویارویی با تجربه‌های زندگی به عنوان فرصت‌هایی برای رشد و شادی (قریبی، ۱۳۸۳، ص ۸۲)؛ سیاسی همیشگی در برابر تمت‌های بی‌شمار الهی؛ حرکت همراه با بیم و امید در مسیر رضایت الهی در همه‌ی شئون فردی و اجتماعی.	حس پیوند؛ باور به این که فرد بخشی از جامعه‌ی بزرگ بشری است و نقش گریزناپذیر وی در تدلوم هارمونی زندگی؛ جهان‌شمولی؛ باور به ماهیت توأم با وحدت و خشنودی ناشی از رویارویی شخصی با واقعیت مثالی؛ تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی؛ اندیشه درباره‌ی امور بر اساس «همه این هم آن» به جای «یا این یا آن»؛ فقدان تفصیلات؛ توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه؛ مشتاق رویارویی با تجربه‌های زندگی به عنوان فرصت‌هایی برای رشد و شادی؛ سیاسی؛ حس شگفتی و سیاسی برای مشخصه‌های پس‌ممتا و مشترک؛ یا دیگران در زندگی خود (قریبی، ۱۳۸۳، ص ۸۲).
شاخص‌ها	آخرت‌گرایی، پایداری، زندگی بر اساس فطرت، اعمال کمال	صل‌گرایی محیطی و اجتماعی، ناپایداری، زندگی بر اساس غریزه، اعمال لذت
هدف	سرکشت تاخ به حق، لذت ابدی منوی	کسب موهب، مادی، لذت و آرامش دنیوی

(منبع: عترت دوست، ۱۳۸۹: ۱۰۷)

بر این اساس، می‌توان عناصر معنویت در رویکرد اسلامی را شامل: (۱) مجموعه صفات و اعمال؛ (۲) مطابقت با فطرت؛ (۳) مبتنی بر دین و مذهب؛ (۴) با هدف تعالی و کمال انسان؛ (۵) منطقی و عقلانی؛ (۶) حضور در تمامی جنبه‌های زندگی و (۷) در جهت قرب الهی دانست که به شرح جدول زیر (جدول شماره ۳) می‌باشد.

جدول ۳. عناصر معنویت از دیدگاه اسلام

منابع عناصر	مجموعه صفات و اعمال	مطابقت با فطرت	مبتنی بر دین و مذهب	با هدف تعالی و کمال انسان	منطقی و عقلایی	حضور در تمامی جنبه های زندگی	در جهت قرب الی ...
امام خمینی (ره) (۱۳۵۸)	*				*		*
رحیم پور ازغدی (۱۳۸۴)						*	
مشیکی و همکاران (۱۳۸۵)			*				
رحیم پور ازغدی (۱۳۸۶)				*	*		
رودگر (۱۳۸۸)	*	*			*		*
رستگار (۱۳۹۱)			*				*
علامه طباطبایی (۱۳۸۷)	*						
مطهری (۱۳۷۲)		*					*

(منبع: معصومی، ۱۳۹۵: ۱۰۶)

در مجموع، ابعادی که از سوی صاحب نظران معنویت برای این متغیر مشخص شده است، عبارت اند از: کار با معنا، احساس همبستگی، تعلق، هم‌سوئی و انطباق بر اهداف سازمان و گرایش دینی (دین‌داری) می‌باشد که به صورت زیر تعریف می‌شوند:

۱. کار با معنا: یک جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کسب‌وکار، برخورداری یک فرد از احساس عمیق درباره معنا و هدف در شغل است (Ashmos and Duchon, 2000).
۲. احساس تعلق و همبستگی در سازمان: احساس همبستگی در کار مبتنی بر این عقیده است که افراد خود را وابسته به یکدیگر می‌دانند و برخی انواع روابط بین خود درونی آنان و خود باطنی دیگران وجود دارد (Milliman & et al, 2003).
۳. هم‌سوئی با ارزش‌های سازمانی: سومین بعد معنویت سازمانی، حالتی است که افراد سازمان، حسی قوی از هم‌سوئی ارزش‌های فردی با اهداف و ماموریت‌های سازمان داشته باشند (Belavich & et al, 1997).
۴. دین‌داری: هر چند معنویت با مذهبی بودن و گرایش‌های دینی تفاوت پیدا کرده است، شامل مولفه‌هایی می‌شود که ریشه در دین و مذاهب دارند (فریدونی و علیدوست، ۱۳۹۴).

عدالت سازمانی

مطالعات اولیه در زمینه عدالت اوایل دهه ۱۹۶۰ و در طرح نظریه برابری کار آدامز (۱۹۶۵) آغاز شد و اکثر مطالعات در این زمینه از سال ۱۹۹۰ شروع و به عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی برای پژوهشگران سازمانی تبدیل شد؛ به طوری که مقالات این حوزه طی این سال‌ها روند روبه رشد چشمگیری داشته است (Lambert, 2003, pp.155-168). هر چند که موضوع انصاف و عدالت به پیش از زمان افلاطون و ارسطو باز می‌گردد (Greenberg & Colquitt, 2005) و بیانگر برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۵) که بدون درک و پرداختن به آن در سازمان‌ها، در برانگیزه کردن و هدایت کارکنان مشکلات بزرگی وجود خواهد داشت (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۹۴). به عبارت دیگر، عدالت سازمانی قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها است و شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان؛ رویه‌ای که باید برای تصمیم‌گیری به کار گرفته شود و چگونگی رفتارهای بین‌فردی در سازمان است (Bolino, Turnley & Bloodgood, 2009). در عدالت سازمانی این موضوع مطرح می‌شود که با کارکنان باید به چه شیوه‌هایی رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است (Moorman, 1991). در ادبیات مربوط به عدالت سازمانی متفق‌القول سه بعد برای عدالت سازمانی مطرح شده است که عبارتند از: عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲، عدالت تعاملی^۳ (رضایی و محمودی، ۱۳۹۶: ۲۶۴) و عدالت اطلاعاتی^۴ (قنبری و محمدی، ۱۳۹۶: ۴۸). عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند، اشاره دارد. این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز دارد. این نظریه به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان‌ها توجه دارد. عدالت رویه‌ای نشان‌دهنده عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدها است. پژوهش‌های انجام شده در مورد عدالت رویه‌ای نشان‌دهنده آن است که روش‌های توزیع منابع و امکانات، یک عامل تعیین‌کننده عدالت در سازمان‌ها محسوب می‌شود (Folger & Konovsky, 1985). در این نوع عدالت، احساس و درک فرد این است که برای بازتوزیع پرداخت‌ها و پاداش‌ها معیارهای عینی تعریف شده و

¹ distributive justice

² procedural justice

³ linguistic justice

⁴ Informational Justice

منطقی وجود دارد و این کار به دور از تعصب و غرض‌ورزی صورت می‌پذیرد (Zeinabadi & Salehi, 2011). عدالت تعاملی، رفتارهای منصفانه‌ای است که افراد از دیگران دریافت می‌کنند (Cropanzano & Hartnell, Walumbwa, 2009). در برخی پژوهش‌ها علاوه بر سه بعد مذکور با توجه به اهمیت اطلاعات در سازمان‌ها و جوامع سازمانی امروز، عدالت اطلاعاتی به میزان دسترسی یکسان و مکفی افراد سازمان به اطلاعات درست و کامل اشاره دارد (Arechaederra & et al, 2014). در جمع‌بندی عدالت سازمانی می‌توان بیان نمود که عدالت با سه عامل زیر تعریف می‌شود که جملگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اқشار مختلف و پرهیز از تبعیض دلالت دارند:

۱- برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به‌عنوان عضوی از سازمان.

۲- بی‌طرفی: بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان.

۳- عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیفاف به کارکنان، یعنی حق تجدیدنظرخواهی در تصمیم‌ها (فانی، ۱۳۹۲: ۴)

عدالت از دیدگاه اسلام

عدل در نظام آفرینش، رمز پایداری آن و در نظام تشریح، سرلوحه دعوت همه انبیا است. از این رو عدالت در اسلام به‌عنوان آخرین دین الهی و راه نجات بشریت، جایگاه، ارزش و اهمیت ویژه‌ای دارد و یکی از مفاهیم کلیدی و پراهمیت است. در قرآن کریم هدف از رسالت پیامبران الهی همان برپایی قسط و عدل بیان شده است، آنجا که خداوند متعال می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ»^۱ (سوره حدید آیه ۲۵). به‌همین خاطر می‌توان یکی از ویژگی‌ها و امتیازات مهم دین اسلام را اهمیت دادن به اصل عدالت در همه جنبه‌ها و شئون حیات بشری دانست. اصل عدالت در اسلام دارای چنان ارزش و اهمیتی است که هم در نظام اعتقادی اسلام به‌عنوان یکی از صفات حق تعالی شمرده می‌شود، هم در نظام خلقت و عالم تکوین این اصل ساری و جاری است و هم در عالم تشریح، رابطه انسان با جهان هستی و رابطه انسان با خداوند و رابطه او با هم‌نوعانش را ترسیم می‌کند. اسلام

۱ به یقین ما فرستادگان خود را با دلایلی روشن فرستادیم و با آن‌ها کتاب و وسیله سنجش فرو فرستادیم تا مردم به قسط و عدل برخیزند.

محور همه فعالیت های فکری، اعتقادی، رفتاری، اقتصادی و سیاسی را در جهت عدالت سوق می دهد. از منظر تعالیم اسلام، عدالت ریشه در حکمت و غایت مندی آفرینش و صفات و افعال الهی دارد. انسان ها در همه جا عدالت را دوست دارند و همیشه آن را بر بی عدالتی ترجیح می دهند و به خوبی به آن اعتراف دارند (افجه و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳). به همین خاطر طبق موازین اسلامی گوهر وجودی هر انسانی حق و عدل است و این مفهوم در آیه ۷ سوره انفطار بیشتر نمایان می شود: «الَّذِي خَلَقَكَ فَسَوَّاكَ فَعَدَلَكَ»، پس عدل ستیزی همان فطرت ستیزی است و این دلیل علاقه انسان ها به عدالت را توجیه می کند (جالینوسی و نجف پور، ۱۳۸۶: ۱۲۰).

امام علی (علیه السلام) می فرماید: «انسان با تقوا، نفس خویش را به عدل ملتمز می سازد و نخستین گام عدالت وی هم عبارت است از طرد هوای نفس» (اخوان کاظمی، ۱۳۸۱: ۶۵). همچنین، در جای دیگری می فرماید: «عدل چهار شاخه دارد: درک و فهم عمیق؛ علم و دانش ریشه دار؛ حکمتی نیکو و حلمی پایدار. پس هر آنکه فهمی عمیق داشت، ژرفای علم را دریافته و هر که بدان ژرفا رسید از احکام شریعت برگرفته و هر که بردبار بود، در کار خود دچار تفریط نشود و با حرمت و احترام در میان مردم بزید» (همان: ۶۵). با توجه به اهمیت اسلام و قرآن به مفهوم عدالت و ابعاد آن، آیات مورد مطالعه، تعداد سوره ها و آیه های به کار رفته در این خصوص در جدول شماره ۴ ارائه می گردد:

جدول ۴. آیات قرآن کریم در خصوص عدالت و ابعاد آن در قرآن کریم

تعداد آیه	تعداد سوره	آیات مورد مطالعه
۱۲۴	۴۹	آیات مرتبط با عدل، قسط، مساوات، برابری، عدالت و دادخواهی
۳۱۹	۵۵	آیات مرتبط با ظلم
۴۲	۱۷	آیات مشترک در خصوص عدل و ظلم
۴۸۵	۱۲۱	جمع

(منبع: افجه و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳)

در جدول شماره ۵ ابعاد و مولفه های حاکم بر عدالت سازمانی که در تحقیق حاضر از آن ها

بهره گرفته شده است، ارائه می گردد:

جدول ۵. ابعاد و مولفه‌های عدالت سازمانی

ابعاد	مولفه‌ها	توصیف
عدالت توزیعی	مساوات	اختصاص و یا توزیع منابع به‌گونه‌ای که منافع همه افراد درگیر در سازمان را فراهم کند.
	انصاف	اختصاص و یا توزیع منابع که در آن آنچه که افراد کسب می‌کنند، متناسب است با میزان سرمایه‌گذاری آنان و یا با میزان منافع افرادی که در یک وضعیت مشابه سرمایه‌گذاری کرده‌اند.
	نیازمندی	اختصاص یا توزیع منابع به‌گونه‌ای که هر کس آنچه را که در آن موقعیت نیاز دارد، کسب کند.
عدالت رویه‌ای	ثبات	رویه‌های انجام کارها همیشه ثابت هستند.
	عدم سوءگیری	رویه‌های انجام کار به نفع افراد یا گروه‌های مشخصی نیست
	دقت	رویه‌های انجام کار اطلاعات لازم و کافی را دارند.
	اصلاح و بازخورد	چنانچه در رویه‌های انجام کار خطایی رخ دهد امکان اصلاح آن وجود دارد.
	معرف بودن	رویه‌ها تمامی افراد سازمان را متاثر و دربرمی‌گیرد (معرف عده‌ای خاص نیست).
	اخلاقیات	رویه‌های انجام کار با قواعد اخلاقی جاری در سازمان سازگار هستند.
عدالت تعاملی	احترام	تعامل و ارتباطات توأم با احترام متقابل
	آموزش و تعلیم	تعاملاتی که در آن افراد محترمانه رفتار می‌کنند.
	کرامت و بزرگی	تعاملاتی که در آن افراد با شایستگی و کرامت رفتار می‌کنند.
عدالت اطلاعاتی	تناسب	اطلاعاتی که شامل تفسیر و تعاریف مناسب باشد.
	صحت و درستی	اطلاعات درست از نادرست تفکیک شده است.
	کفایت	اطلاعات مکفی برای کسانی که لازم دارند فراهم است.
	صداقت	صداقت و رک بودن اطلاعات

(منبع: قنبری و محمدی، ۱۳۹۶: ۴۸)

عملکرد سازمانی

متغیر دیگر این پژوهش، عملکرد سازمانی است که یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است (آذر و همکاران، ۱۳۹۵) که با وجود گستردگی استفاده از آن به عنوان یک متغیر وابسته سازمانی، ابهاماتی در تعریف و تبیین این مفهوم وجود دارد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵). پژوهشگران در تشریح مفهوم عملکرد سازمانی باید به دو موضوع اصلی توجه داشته باشند: ۱- انتخاب چهارچوب مفهومی برای تعریف عملکرد سازمانی و ۲- شناسایی معیارهای دقیق قابل دسترسی برای عملیاتی‌سازی مفهوم عملکرد سازمانی (Chenhall &

Langfield, 2007) و بدون شک مهم ترین معیار سنجش تاثیرگذار معنویت کار بر آن است. عملکرد سازمانی، عملکرد نتایج قابل اندازه گیری، تصمیم ها و اقدام های سازمانی است که نشان دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. از معیارهای عملکرد سازمانی می توان رضایت مشتری، رضایت کارکنان، اثربخشی سازمان و نتایج مالی و بازار را نام برد (Tangen, 2004) که در پژوهش حاضر برای سنجش متغیر عملکرد سازمانی از این معیارها استفاده شده است.

روش شناسی تحقیق

این مقاله حاصل پژوهشی است که از نظر هدف، کاربردی از نظر روش توصیفی-تحلیلی، پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش صاحب نظران دانشگاهی و خبرگان آشنا به مباحث مدیریت دولتی و مدیریت آموزشی و مدیران میانی و عالی سازمان مورد مطالعه می باشند که به صورت نمونه گیری هدفمند و بر اساس ویژگی های خاص تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که برای جامعیت پژوهش، نمونه آماری ۱۳۰ نفر تعیین گشت.

ابزار جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش ابزار اصلی سنجش، پرسشنامه است. این پرسشنامه از ۵۲ سؤال تشکیل و با استفاده از طیف لیکرت طراحی گردیده است. روایی این پژوهش از چهار طریق زیر بررسی شده است.

روایی محتوا: از آنجائی که در این تحقیق همه گویه های پرسشنامه که برای سنجش سازه استفاده شده است، بر اساس مطالعات قبلی بوده است، می توان از روایی محتوایی آن اطمینان پیدا کرد.

روایی سازه: روایی سازه یک ابزار اندازه گیری نمایانگر آن است که ابزار اندازه گیری تا چه حد اندازه یک سازه یا خصیصه ای را که مبنای نظری دارد می سنجد. تحلیل عاملی تأییدی یکی از مفیدترین روش ها در این زمینه است (علیرضایی و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۵). همان گونه که در نمودارهای حاصل از خروجی نرم افزار LISREL مشاهده خواهد شد بار عاملی همه فاکتورها بالا بوده و بیانگر روایی خوب سازه مدل خواهد بود.

روایی وابسته به معیار: هر چه همبستگی بین شاخص‌ها و متغیر وابسته یا ملاک بالاتر باشد، روایی بهتر است (علیرضایی و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۵). همان‌گونه که در جدول شماره ۶ دیده می‌شود، همه فاکتور با در سطح اطمینان ۰/۹۹ همبستگی مثبت و معناداری دارند.

جدول ۶. همبستگی فاکتورهای اصلی با نتایج آن

فاکتورها	کار با معنا	احساس تعلق و همبستگی	هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی	دینداری
معنویت در محیط کار	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۶
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی
	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۸
عملکرد سازمانی	رضایت کارکنان	اثربخشی سازمانی	رضایت مشتری	نتایج بازاری
	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶

سنجش اعتبار محتوا (CVR): این روش میزان موافقت میان ارزیابان یا داوران را در خصوص "مناسب یا اساسی بودن" یک گویه خاص می‌سنجد (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۲۰). به‌همین منظور از روش سی ایچ لاوشه^۱ برای سنجش اعتبار محتوا (CVR) استفاده شد و یک جامعه آماری ۲۰ نفره به سوالات این پرسشنامه پاسخ دادند. نتایج مرتبط با نسبت اعتبار محتوای بدست آمده برای تمامی سوالات پرسش‌نامه در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. نتایج مرتبط با نسبت اعتبار محتوای بدست آمده برای سوالات پرسش‌نامه

سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR	سوال	CVR
۱	۱	۱۰	۱	۱۹	۱	۲۸	۱	۳۷	۱	۴۶	۱
۲	۱	۱۱	۱	۲۰	۱	۲۹	۱	۳۸	۱	۴۷	۱
۳	۱	۱۲	۱	۲۱	۱	۳۰	۰/۹۵	۳۹	۱	۴۸	۱
۴	۱	۱۳	۰/۹۵	۲۲	۰/۹۵	۳۱	۱	۴۰	۰/۹۵	۴۹	۱
۵	۱	۱۴	۰/۹۵	۲۳	۱	۳۲	۱	۴۱	۱	۵۰	۱
۶	۱	۱۵	۱	۲۴	۱	۳۳	۰/۹۰	۴۲	۱	۵۱	۱
۷	۱	۱۶	۱	۲۵	۱	۳۴	۱	۴۳	۰/۸۵	۵۲	۱
۸	۱	۱۷	۱	۲۶	۱	۳۵	۱	۴۴	۱	-	-
۹	۱	۱۸	۱	۲۷	۱	۳۶	۱	۴۵	۱	-	-

^۱C.H. Lawshe

پایایی پرسشنامه

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به طوری کلی مقدار آن برای سوالات پرسشنامه برابر ۰/۹۷۵ شد که مقدار قابل توجهی جهت پایابودن پرسشنامه است. با توجه به جدول شماره، آلفای کرونباخ تمامی سوالات پرسشنامه مورد قبول است و پایایی پرسشنامه تأیید می‌گردد.

جدول ۸. نتایج آزمون آلفای کرونباخ مرتبط برای هر کدام از سازه‌های پرسشنامه

آلفای کرونباخ	تعداد سوال	متغیرهای مکنون	آلفای کرونباخ	تعداد سوال‌ها	حوزه پرسشنامه
۰/۹۱۹	۴	کار با معنا	۰/۹۶۷	۵۲ سوال	ارائه مدل تاثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی
۰/۹۱۶	۴	احساس تعلق و همبستگی در سازمان			
۰/۹۵۲	۴	هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی			
۰/۹۴۲	۴	دینداری			
۰/۹۱۲	۳	عدالت توزیعی			
۰/۹۲۱	۶	عدالت رویه‌ای			
۰/۸۹۶	۴	عدالت تعاملی			
۰/۹۱۷	۳	عدالت اطلاعاتی			
۰/۹۳۵	۴	رضایت مشتری			
۰/۹۱۴	۴	رضایت کارکنان			
۰/۹۱۵	۴	اثربخشی سازمان			
۰/۹۲۷	۴	نتایج مالی			
۰/۹۵۴	۴	بازار			

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS می‌توان اطلاعات حاصله را به صورت زیر بیان نمود:

جدول ۹. مشخصات پاسخ دهندگان

سطح تحصیلات پاسخ دهندگان					
لیسانس	٪۲۶/۲	فوق لیسانس	٪۵۰/۳	دکتری	٪ ۲۳/۵
سن پاسخ دهندگان					
سال ۲۰-۳۵	٪۲۶/۶	سال ۳۵-۴۰	٪۳۳/۷	۴۰ سال به بالا	٪ ۳۹/۷
سابقه کاری					
سال ۵-۱۰	٪۳۳/۱	سال ۱۰-۱۵	٪ ۳۰/۹	سال ۱۵-۲۰	٪ ۲۱/۳
				۲۰ سال به بالا	٪۱۴/۷

آمار استنباطی

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده ابتدا به بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیات از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته می‌شود و سپس با استفاده از نتایج این آزمون، از روش‌های آماری پارامتری یا غیرپارامتری مناسب استفاده می‌شود. بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر است:

H: توزیع داده‌ها نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمال استخراج شده‌اند).

H_۱: توزیع داده‌ها نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمال استخراج نشده‌اند).

جدول ۱۰. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار خطا	فرض صفر	نتیجه‌گیری
کار با معنا	۳/۵۱۶	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
احساس تعلق و همبستگی در سازمان	۴/۶۱۸	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی	۳/۲۱۲	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
دینداری	۲/۸۲۷	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
عدالت توزیعی	۴/۹۲۴	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
عدالت رویه‌ای	۳/۹۱۲	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
عدالت تعاملی	۴/۸۵۹	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
عدالت اطلاعاتی	۳/۵۴۹	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
رضایت مشتری	۴/۶۱۸	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
رضایت کارکنان	۲/۸۰۸	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
اثر بخشی سازمان	۲/۳۹۳	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
نتایج مالی	۳/۲۵۸	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است
بازار	۳/۴۸۹	۰/۰۵	رد نمی‌شود	داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول شماره ۱۰ و بررسی مقادیر K-S و سطح معنی داری، فرض H0 تأیید می شود. به عبارت دیگر، می توان نتیجه گرفت که تمامی متغیرها نرمال و می توان از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرد.

آزمون KMO و بارتلت

این شاخص هر چقدر به عدد یک نزدیک تر باشد نشان دهنده کفایت نمونه گیری و نیز مفید بودن تحلیل عاملی برای عوامل است (علیرضایی و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۵). از سوی دیگر آزمون بارتلت میزان معناداری روابط بین عوامل مورد نظر را نشان می دهد. مقدار KMO به دست آمده (جدول شماره ۱۱) نشان دهنده سازگاری مناسب فاکتورها برای انجام تحلیل عاملی است.

در این آزمون فرض صفر و فرض یک به صورت زیر است:

H0: ارتباط مناسب میان ساختار داده ها وجود ندارد.

H1: ارتباط مناسب میان ساختار داده ها وجود دارد.

به عبارتی دیگر نمونه ها از کفایت لازم برخوردار هستند. علاوه بر این، به دلیل برقراری رابطه: $P\text{-value} = 0/000 \leq 0/05$ در سطح خطای ۰/۵٪ می توان گفت، روابط معناداری بین متغیرهای تحلیل عاملی وجود دارد و داده ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب هستند.

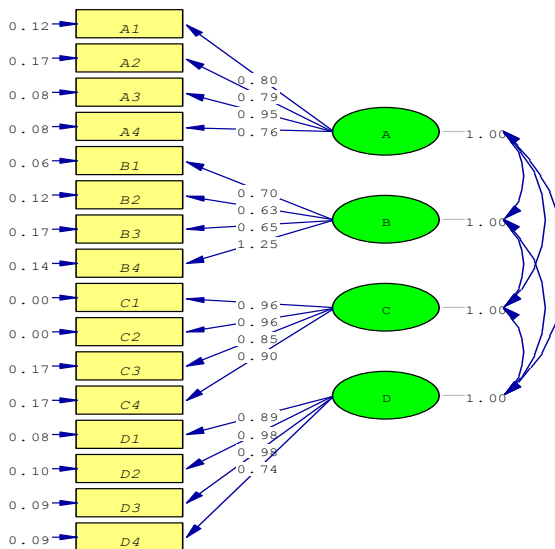
جدول ۱۱. نتایج آزمون KMO و بارتلت

فاکتور	نام آزمون	نتیجه	توضیح
ارائه مدل تاثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی	KMO	۰/۹۲۶	کفایت نمونه گیری در حد بسیار خوب است.
	آزمون بارتلت		
	χ^2	۴۰۱۲/۵۸	$P\text{-value} = 0/000 \leq 0/05$
	Df	۱۴۳	
Sig	۰/۰۰۰		

با توجه به جدول شماره ۱۱، از آنجائی که سطح معناداری (sig) برابر با صفر و کمتر از ۰/۰۵ و $P\text{-value} = 0/000 \leq 0/05$ است، فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط مناسب میان ساختار داده ها تأیید می شود و داده ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب هستند.

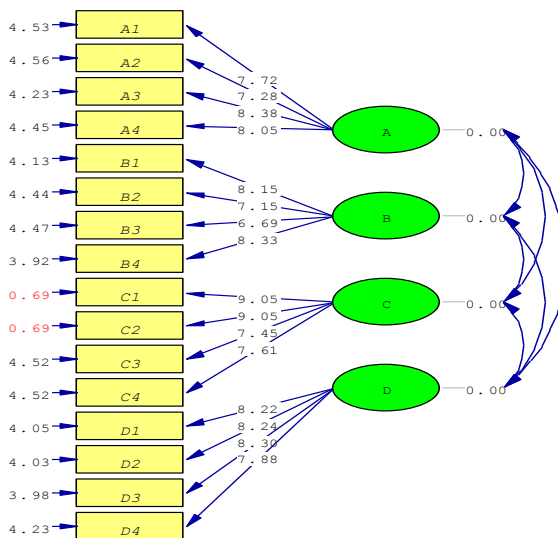
بررسی تأییدی متغیر مستقل معنویت در محیط کار

برای شناسایی ضرایب تاثیر بین مکنون‌های شناسایی شده متغیر معنویت در محیط کار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که خروجی آن در نمودارهای شماره ۱ و ۲ ارائه می‌گردد.



Chi-Square=410.98, df=240, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

نمودار ۱. متغیر معنویت در محیط کار در حالت استاندارد



Chi-Square=410.98, df=240, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

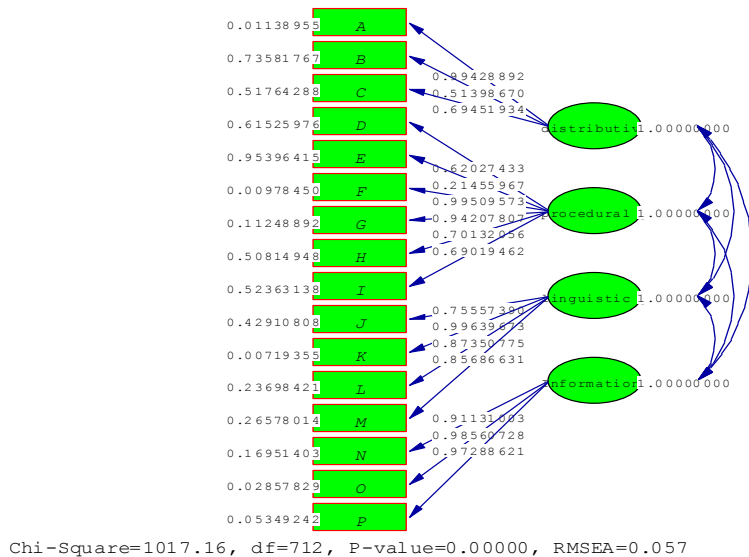
نمودار ۲. متغیر معنویت در محیط کار در حالت معنی‌داری

از آنجائی که در تحلیل عاملی تأییدی، مهم ترین عامل در تصمیم گیری رد یا قبول هر فرضیه، میزان شاخص RMSEA است و اگر این شاخص نامطلوب کمتر از ۰/۱ باشد، مدل از تناسب قابل قبولی برخوردار است، مشاهده می گردد که میزان این شاخص در نمودار شماره ۱ و ۲ برابر ۰/۰۷۴ است، بنابراین تناسب مدل از وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار است.

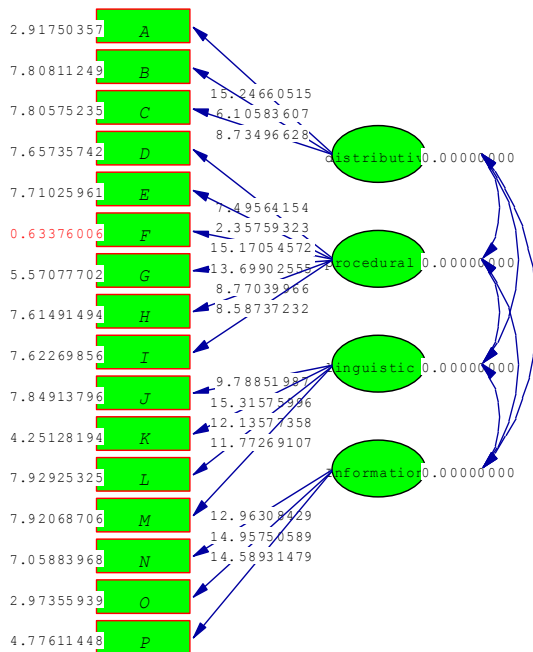
با توجه به نمودار شماره ۲ از آنجائی که باید ضرایب معناداری برای مقبولیت مدل بین (۱/۹۶) $< \chi^2 + 1/96$ قرار داشته باشد، در تمامی عوامل بیشتر از مقبولیت می باشد، در نتیجه مدل معنویت در محیط کار از نظر استناد قابل است.

بررسی تأییدی متغیر مستقل عدالت سازمانی

در این تحقیق برای شناسایی ضرایب تاثیر بین مکنون های شناسایی شده متغیر عدالت سازمانی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که خروجی آن در نمودارهای شماره ۳ و ۴ ارائه می گردد.



نمودار ۳. متغیر عدالت سازمانی در حالت استاندارد



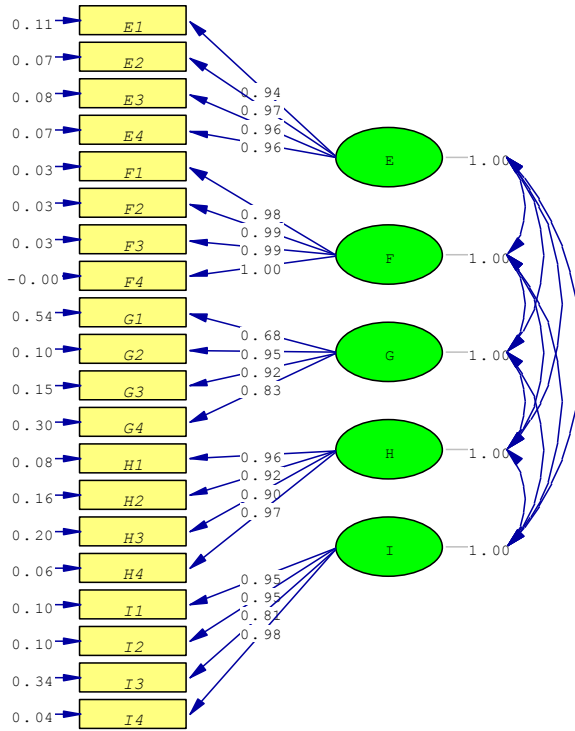
Chi-Square=1017.16, df=712, P-value=0.00000, RMSEA=0.057

نمودار ۴. متغیر عدالت سازمانی در حالت معنی‌داری

با توجه به نمودار شماره ۳ و ۴ میزان شاخص RMSEA برابر ۰/۰۰۵۷ است، بنابراین تناسب مدل عدالت سازمانی از وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار است. همچنین با توجه به نمودار شماره ۴ از آنجائی که ضرایب معناداری برای مقبولیت مدل (۱/۹۶ < x < ۱/۹۶+) در تمامی عوامل بیشتر از مقبولیت می‌باشد، در نتیجه مدل عدالت سازمانی از نظر استناد قابل است.

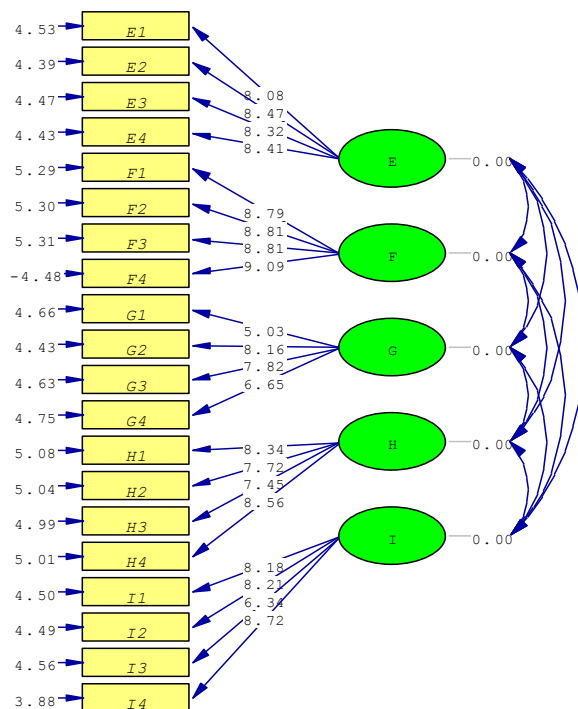
بررسی تأییدی متغیر وابسته عملکرد سازمانی

همچنین برای شناسایی ضرایب تأثیر بین مکنون‌های شناسایی شده متغیر عملکرد سازمانی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که خروجی آن در نمودارهای شماره ۵ و ۶ ارائه می‌گردد.



Chi-Square=478.28, df=270, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

نمودار شماره ۵. متغیر عملکرد سازمانی در حالت استاندارد



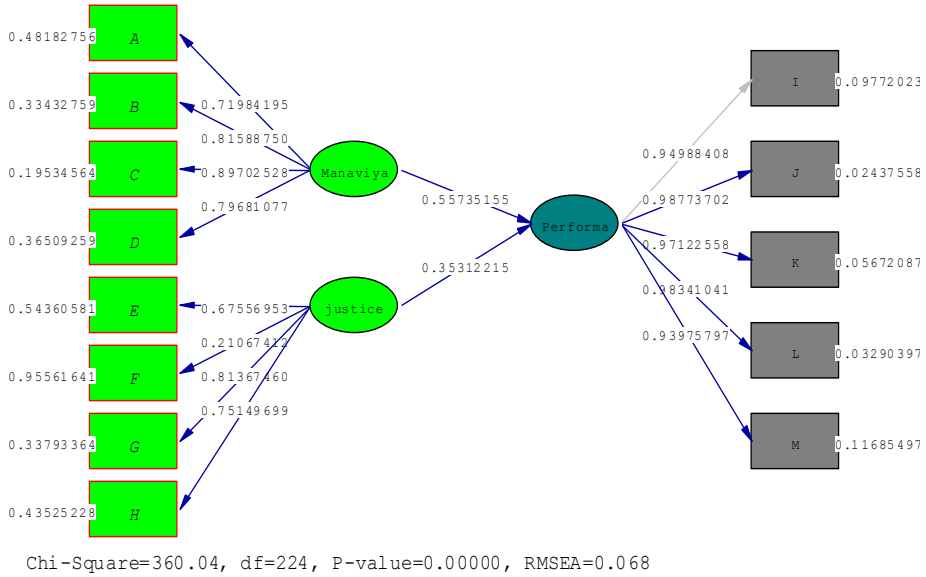
Chi-Square=478.28, df=270, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

نمودار ۶. متغیر عملکرد سازمانی در حالت معنی داری

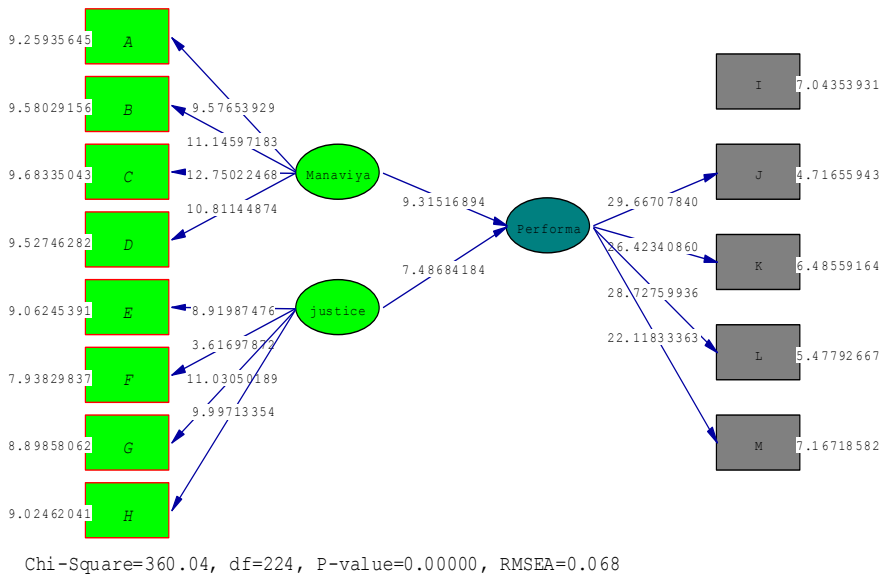
با توجه به نمودار شماره ۵ و ۶ میزان شاخص RMSEA برابر ۰/۰۷۷ است، بنابراین تناسب مدل عملکرد سازمانی از وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار است. همچنین با توجه به نمودار شماره ۴ از آنجائی که ضرایب معناداری برای مقبولیت مدل ($-1/96 < x < +1/96$) در تمامی عوامل بیشتر از مقبولیت می باشد، در نتیجه مدل عملکرد سازمانی از نظر استناد قابل است.

بررسی تاثیر متغیرهای معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی

برای بررسی تاثیر متغیر معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که خروجی آن در نمودارهای شماره ۷ و ۸ ارائه می گردد.



نمودار ۷. بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در حالت استاندارد



نمودار ۸. بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در حالت معنی داری

با توجه به نمودار شماره ۷ و ۸ میزان شاخص RMSEA برابر ۰/۰۶۸ است، بنابراین تناسب مدل تاثیر گذاری متغیرهای معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی از وضعیت بسیار

مطلوبی برخوردار است. همچنین با توجه به نمودار شماره ۸ از آنجائی که ضرایب معناداری برای مقبولیت مدل ($1/96 < x < 1/96+$) در تمامی عوامل بیشتر از مقبولیت می باشد، در نتیجه مدل تاثیر گذاری متغیرهای معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی از نظر استناد قابل است.

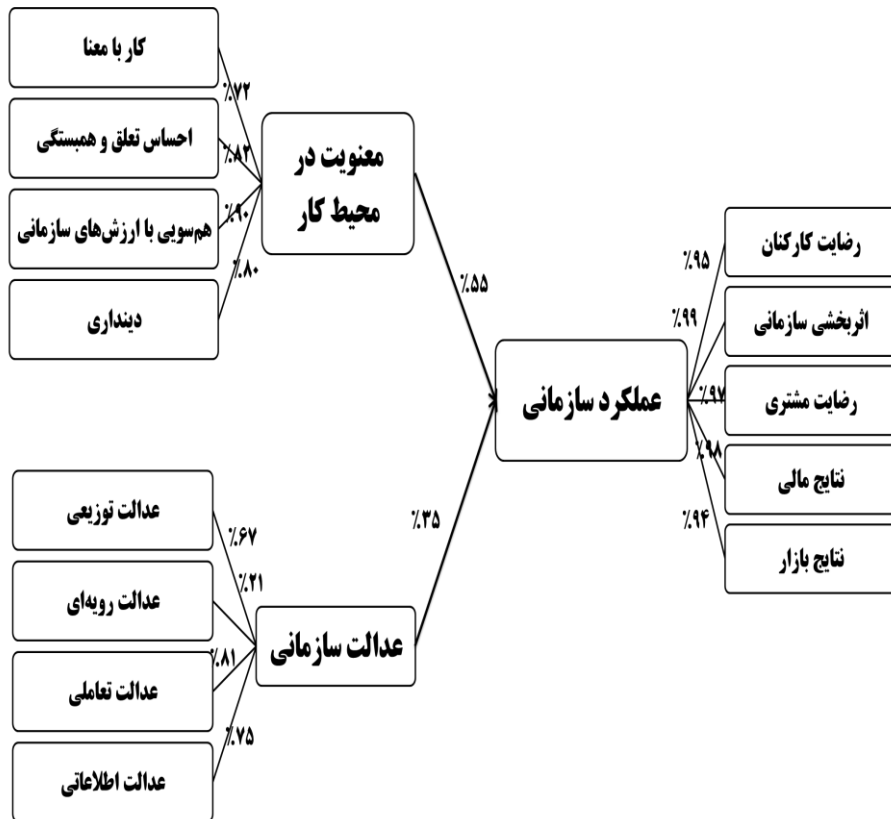
همچنین با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل در نمودارهای شماره های ۷ تا ۸، روایی سازه ای مدل تاثیر گذاری متغیرهای معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در جدول شماره ۱۲ ارائه می گردد.

جدول ۱۲. بررسی روایی سازه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی

اختصار	معادل انگلیسی	معادل فارسی	دامنه قابل قبول	میزان به دست آمده	نتیجه
χ^2 / df	χ^2 / df	شاخص کای دو بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۶۱	از آنجائی که بین این نشانگرها هماهنگی و هم سویی وجود دارد، در نتیجه روایی سازه مدل تائید شد.
Rmse	Root Mean Square of Approximation	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۸	
Nfi	Normal Fit Index	شاخص برازش هنجار شده	نزدیک به یک	۰/۹۷	
Cfi	Comparative Fit Index	شاخص برازش تطبیقی	نزدیک به یک	۰/۹۶	
Gfi	Goodness of Fit Index	شاخص برازندگی	نزدیک به یک	۰/۹۸	
Agfi	Adjusted Goodness of Fit Index	شاخص تعدیل یافته برازندگی	نزدیک به یک	۰/۹۸	

از آنجائی که در جدول شماره ۹، شاخص کای دو بر درجه آزادی که یکی از شاخص های اصلی است ۱/۶۱ می باشد و در محدوده مجاز قرار دارد، برازندگی مدل را مورد تائید قرار می دهد. شاخص تعدیل شده برازندگی که مقادیر بین ۰/۹ تا ۰/۹۵ قابل قبول و بالاتر از ۰/۹۵ عالی است، در مدل نهایی مقدار ۰/۹۸ است که عالی می باشد. شاخص های برازش هنجار شده، تطبیقی، برازندگی و تعدیل یافته برازندگی در این مدل به ترتیب برابر با ۰/۹۷، ۰/۹۶، ۰/۹۸ و ۰/۹۸ است که با توجه به دامنه قابل قبول از وضعیت عالی برخوردار می باشند. شاخص بعدی ریشه میانگین مربعات خطای برآورد می باشد که باید کمتر از ۰/۰۸ باشد و در این مدل برابر با ۰/۰۶۸ می باشد که در محدوده قابل قبول قرار گرفته است. بنابراین با توجه به کل شاخص های محاسبه شده می توان گفت که متغیر تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی از برازش مناسبی برخوردار می باشد. در نتیجه بین معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بنابراین ضمن ارائه مدل تاثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی می توان به سوالات تحقیق بدین صورت جواب داد که معنویت در محیط کار ۵۵/۷٪ بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار و عدالت سازمانی ۳۵/۳٪ بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار است. اعداد فوق نشان دهنده این است که در سازمان های تولیدی نیروهای مسلح که یکی از آنها مورد بررسی قرار گرفت، معنویت در کار نقش مهمی بر عملکرد سازمانی دارد.



نمودار ۹. مدل تاثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل تاثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در یکی از سازمان های تولیدی نیروهای مسلح به رشته تحریر درآمده است. با مطالعه ادبیات و مبانی نظری تحقیق در دو بُعد پیشینه نظری و پیشینه تجربی برای بُعد معنویت در محیط کار ۴ مولفه ها کار با معنا، احساس تعلق و همبستگی در سازمان، همسویی با ارزش های سازمانی و

دینداری احصاء، برای بعد عدالت سازمانی چهار مولفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی احصاء و برای بُعد عملکرد سازمانی ۵ مولفه رضایت مشتری، رضایت کارکنان، اثربخشی سازمان، نتایج مالی و بازار احصاء گردید که در قالب یک پرسشنامه ۵۲ سوالی تنظیم و یک جامعه آماری ۱۳۰ نفره به سوالات آن پاسخ دادند. روایی ابزار سنجش توسط چهار نوع روایی تائید و پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS با به‌دست آمدن عدد ۰/۹۶۷ تائید گردید. با توجه به نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مشاهده گردید که تمامی داده‌ها نرمال هستند، به همین خاطر از روش تحلیل عاملی تائیدی استفاده گردید. همچنین با استفاده از آزمون KMO و بارتلت اثبات گردید که داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب هستند و کفایت نمونه‌گیری در حد بسیار خوب است.

پس از آزمون‌های فوق، نسبت به بررسی تائیدی متغیرهای مستقل معنویت در محیط کار، عدالت سازمانی و متغیر وابسته عملکرد سازمانی توسط نرم‌افزار LISREL اقدام گردید که در تمامی مراحل آزمون مشاهده گردید مدل‌ها از تناسب و برازندگی مناسبی برخوردار هستند. در مرحله نهایی و آخر نسبت به ارائه مدل تاثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در یکی از سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح اقدام گردید که مشاهده شد.

معنویت در محیط کار ۵۵/۷٪ بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار و عدالت سازمانی ۳/۳۵٪ بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. این اعداد نشان‌دهنده این‌است که در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح که یکی از آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت، معنویت در کار نقش مهمی بر عملکرد سازمانی دارد.

پیشنهاد

همچنین پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های بعدی وضع موجود سازمان در ابعاد مورد بررسی در این پژوهش مورد سنجش واقع شود و راهکارهای تقویت‌کننده بعد معنویت در محیط کار به‌منظور تاثیرگذاری بیشتر بر عملکرد سازمانی مورد پژوهش واقع شود.

منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

- قرآن کریم، ترجمه حضرت آیت‌الله مکارم شیرازی.
- مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، بیانات در دیدار با بسیجیان استان همدان، ۱۳۸۳/۰۴/۱۶، قابل دسترسی در: WWW.Khamenei.ir
- آذر، عادل؛ عنادلیب‌اردکانی، داود؛ ابراهیمی‌نیا، مریم (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر توسعه محصول سبز بر عملکرد سازمانی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ششم، شماره ۱، صص ۲۱-۰۱.
- آذری، همایون؛ لسانی، مهدی؛ علاج، سحر (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر.
- اخوان‌کاظمی، بهرام (۱۳۸۱). عدالت در نظام سیاسی اسلام، تهران: موسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.
- افجه، سیدعلی‌اکبر؛ تقی‌پورفر، ولی‌الله؛ آذر، عادل؛ جعفرپور، محمود (۱۳۹۳). «مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی»، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست‌وسوم، شماره ۷۴، صص ۴۷-۲۱.
- اشرفی، بزرگ‌مهر؛ حسین‌پور، ناصر (۱۳۹۴). «بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شاهرود: دانشگاه آزاد اسلامی.
- اکبری، محسن؛ نیکوکار، هانی؛ اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۵). «بررسی نقش رهبری متعالی بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری مزیت رقابتی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ششم، شماره ۳، صص ۱۷-۰۱.
- بیگ‌زاده، جعفر؛ حمدالهی، مریم؛ حمدالهی، کبری (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴.
- جالینوسی، احمد؛ نجف‌پور، سارا (۱۳۸۶). «مفهوم عدالت در اسلام و غرب»، دوفصلنامه دانش

- سیاسی، شماره ۵، صص ۱۲۷-۹۹.
- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده، علی؛ شاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱). «بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۴، صص ۳۲-۰۹.
 - حسینی، سیدعلی؛ خادمی زارع، حسن؛ صادقیه، احمد؛ فخرزاده، محمدباقر (۱۳۹۶). «رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی با به‌کارگیری تکنیک تاپسیس (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) کل استان خراسان رضوی)»، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۴۱۷-۳۹۳.
 - رضایی، لیلا؛ محمودی، میترا (۱۳۹۶). «ارائه مدلی برای تبیین رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی و عدالت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۲، صص ۲۸۲-۲۶۳.
 - رودساز، حبیب؛ بیشه، مجید (۱۳۹۳). «نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال اول، شماره ۴، صص ۱۰۴-۸۱.
 - صانعی، مهدی؛ بوجار، محسن؛ آذر مهر، محمدعلی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شاهرود»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
 - صداقتی‌فرد، محسن؛ خلیج‌اسدی، شاهین (۱۳۹۰). «ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی»، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، شماره ۶، دوره ۲، صص ۵۱-۳۹.
 - صنوبر، ناصر؛ رحیمی‌اقدام، صمد (۱۳۹۳). «رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه راهبرد فرهنگ، شماره بیست‌وششم، صص ۲۰۷-۱۷۹.
 - عترت‌دوست، محمد (۱۳۸۹). «درآمدی بر معنویت‌شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۲، صص ۱۳۰-۱۰۵.
 - عطا‌فر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی؛ امیری، یدالله (۱۳۹۳). «تاثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی»، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست‌ویکم، شماره ۱، صص ۲۳۹-۲۱۹.
 - علیرضایی، ابوتراب؛ پاشایی‌هولاسو، امین (۱۳۹۵). «بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های

- چابکی سازمانی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره بیستم، شماره ۲، صص ۱۷۶-۱۴۹.
- فانی، علی‌اصغر (۱۳۹۲). «بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سازمانی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره هفدهم، صص ۱۶۷-۱۵۱.
 - فرهنگي، علي اکبر؛ فتاحي، مهدي؛ واثق، بهاره (۱۳۸۵). «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی»، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۳.
 - فریدونی، مسعود؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۴). «ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مدیریت ورزشی، دوره هفتم، شماره ۶، صص ۹۳۳-۹۲۱.
 - قربانی، محبوبه؛ حقیقی، مهدی؛ محمدعلی تجریشی، ایمان؛ رسته‌مقدم، آرش (۱۳۹۴). «بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی»، فصلنامه فرآیند مدیریت توسعه، دوره بیست‌وپنجم، شماره ۳، صص ۹۲-۶۷.
 - قلاوندی، حسن؛ اشرفی، فرشید؛ علی‌زاده، معصومه (۱۳۹۶). «پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۱۲-۱.
 - قمری، محمد (۱۳۹۰). «مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات‌علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۷، صص ۱۲۰-۱۰۱.
 - قنبری، سیروس؛ محمدی، محمدفائق (۱۳۹۶). «ارزیابی نقش اخلاق حرفه‌ای و امنیت روانی بر ارتباط بین عدالت و آوای سازمانی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۵۷-۴۷.
 - محمود روشن‌ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). «شناسایی عوامل موثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان»، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال هفتم، شماره ۲، صص ۱۸۳-۲۰۴.
 - معصومی، هادی (۱۳۹۵). «تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی»، ماهنامه پژوهش ملل، دوره اول، شماره ۹، صص ۹۹-۱۰۸.
 - میرمعینی، سیدیحیی؛ جلالی فراهانی، مجید؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۶). «طراحی مدل پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی دبیران تربیت‌بدنی شهر تهران بر اساس رضایت شغلی،

- تعهد و عدالت سازمانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم، شماره ۱۲، صص ۱۲۳-۱۱۱.
- میرزایی توکلی، سیدمنصور؛ شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). «بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستاد نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها»، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۷۶-۵۹.
 - نیازی، محسن؛ بهروزیان، بهروز؛ سنخایی، ایوب؛ حسینی‌زاده آرانی، سیدسعید (۱۳۹۶). «فرا تحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار»، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره پنجم، شماره ۲، صص ۶۰-۴۳.
 - نیکنام‌جو، منصور؛ اردکانی، محمدشاکر؛ غفوری چرخایی، حسین (۱۳۹۶). «تحلیل تاثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و پنجم، شماره ۳، صص ۱۶۳-۱۳۹.
 - نیکوکار، غلامحسین؛ سلطانی، محمدرضا؛ پاشایی هولاسو، امین (۱۳۹۳). «بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در یکی از دانشگاه‌های نیروهای مسلح»، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ششم، شماره ۳، صص ۵۲۸-۵۰۵.
 - یزدانی، حمیدرضا؛ کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا؛ سلیمی؛ غلام‌رضا (۱۳۸۹). «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۳.

(ب) منابع انگلیسی

- Altaf, A. & M. Atif Awan. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. Springer Science+Business. Media B. V.
- Arechaederra PD, Briones E, Lind A, Garcia-Ortiz L.(2014) Perceived organizational justice in care services: creation and multi-sample validation of a measure. Social Science & Medicine; 102: 26-32.
- Ashmos, D.P. and D. Duchon.(2000). Spirituality at Work: Aconceptualization and Measure. Journal of Management Inquiry,9(2). pp: 134-146.
- Belavich, K.M. Hipp, A.B., Scott. & Jill, L. K. (1997). Religion & Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy. Journal for the Scientific Study of Religion. Vol.36(4). Pp: 549-564.
- Bolino MC, Turnley WH, Bloodgood JM. (2009). Citizenship behavior and

the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*; 41(4): 501-522.

- Cavanagh, Gerald. F. (1999). Spirituality for Managers: Context and Critique. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (3). 186-199.
- Chenhall R. H., Langfield-Smith K. (2007) "Multiple perspectives of performance measures". *European Management Journal*, 25(4): 266–282.
- Claude, J. & G. Zamor. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. 63 (3). 355-364.
- Erhill, Evelyn (1993). The Spiritual Life. *Australian Journal of Psychology*, P23.
- Fabricatore, A. (2000). "Personal Spirituality as a Moderator between Stressors and Subjective well-being". *J. Psycho. Theol.*, 28 (3): 221-28.
- Folger R, Konovsky MA. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *The Academy of Management Journal*; 32: 115-130.
- Freshman, B. (1999). An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*. Vol 12. No 4. Pp 318-327.
- Greenberg J., Colquitt J. A. (2005) *Handbook of organizational justice*, Mahwah, N. J: Lawrence Erlbaum.
- Kinjerski, Val. & Berna J. Skrypnek. (2006). Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work. *Leadership & Organization Development Journal*. 27. 280- 295.
- Krishnakumar, S. & C. P. Neck. (2002). The "What", "Why" and "how" of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 17. No 3. pp 153-164.
- Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155-168.
- Mar alack, John (2008). Awareness of Spiritual Intelligence by Leadership within the NGO Sector. Partial Fulfillment of the Requirement for Degree of Master of Business Administration at the University Of Stellenbosch, PP. 303-311.
- Milliman, John F., & rew J. Czaplewski & Jeffery Ferguson (2003), Workplace spirituality & employee work attiuds: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.16,(4). Pp: 426-447.
- Moorman RH. (1991). Relationship between organizational Justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence

- employee citizenship?. Journal of Applied psychology; 76(6): 845-855.
- Myers, J.E. (1990). "Wellness throughout the Lifespan". Guide Post, May.
 - Tangen S. (2004) "Professional practice performance measurement: From philosophy to practice", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol.53, No.8, pp. 726-737.
 - Van den Bos, K. (2001). "Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments is Essential for a better Understanding of Organizational Justice". Journal of Vocational Behavior, 58 (2): 254-259.
 - Walumbwa FO, Cropanzano R, Hartnell CA. (2009). Organizational justice, voluntary learningbehavior, and job performance: A test of the mediatingeffects of identification and leader-member exchange. Journal of rganizational Behavior; 30:1103-1126.
 - Yousef, D.A. (2001). "Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". Personnel Review. Vol. 30, No. 2: 152-165.
 - Zeinabadi H, Salehi K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: proposing a modified social exchange model. Procedia-Socialand Behavioral Sciences; 29: 1472-81.
 - Zinnbaure, B. J., Kenneth, I. Pargament, B. C., Mark S.R., Eric, M. B., Timothy G.