

**The Relationship Between Spirituality in the
Workplace and Employee Commitment with
Respect to the Mediating Role of Organizational
Citizenship Behavior and the Moderating Role of
Emotional Intelligence**

Alireza Mazidi^{1*}, Fatemeh Janginia²

1. Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch, Iran. (Corresponding Author) Email: mazidi482003@yahoo.com
2. Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Azadshahr Branch, Iran.

Received: 9/1/2022; Accepted: 7/5/2022

DOI: [10.30495/msds.2022.1951808.1037](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1951808.1037)

Extended Abstract

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between spirituality in the workplace and employee commitment with respect to the mediating role of organizational citizenship behavior and the moderating role of emotional intelligence in Golestan Central Broadcasting. The present study was conducted using descriptive / survey and correlation methods. The statistical population was all employees of Golestan Broadcasting Center, which numbered 400 people. Using Krejcie and Morgan's table, 196 people were determined as the sample size and the sampling method was simple random. The research data were collected by the library and field methods and the tools used were the standard questionnaires of spirituality in the workplace "Milliman et al", the standard questionnaire of employee commitment "Meyer and Allen", the standard questionnaire of organizational citizenship behavior "Podsakoff", and the standard questionnaire of emotional intelligence. "Bradbury and Graves." The reliability of the questionnaires was

calculated using Cronbach's alpha method for workplace spirituality questionnaire 0.835, employee commitment questionnaire 0.864, organizational citizenship behavior questionnaire 0.823, and emotional intelligence questionnaire 0.856, and the validity of the instrument was confirmed by the convergent validity method. Also, data analysis was performed using the structural equation modeling method and Smart-PLS software, which shows the significance of all hypotheses, and in general, the research hypotheses have been confirmed.

Introduction

The most important goal of any organization is to achieve the highest possible level of optimal productivity. The need to present a new paradigm for working in the organization with an approach of combining personal life and work life is increasing. And the needs of employees have changed in terms of type and volume, and current organizations will be successful if they fully meet the biological, social, psychological, and spiritual needs of employees. Some researchers of the new paradigm consider responding to the future challenges of management as spiritual; they believe that satisfying the transcendent needs of employees can be sought in the model of spirituality. Whereas the concern of mankind today is always to deal with spirituality; therefore, in terms of structuralism and phenomenology, spirituality is very valuable for entering into models and literature of organizational behavior. Therefore, the new paradigm of organizational and management research has moved towards examining and explaining the dimensions and indicators of spirituality in the workplace and the factors affecting it.

Case study

This research has been conducted in the Central Broadcasting Organization of Golestan Province.

Theoretical framework

Spirituality in the workplace involves trying to find and find the ultimate goal in a person for work-life, in order to establish a strong relationship between the person and colleagues and other people who somehow participate in working with him, as well as compatibility or unity between a person's basic beliefs. It is with the values of his organization. It is an attitude and mental state that shows a kind of desire, need, and obligation to continue working in the organization. Desire means the

desire and heart desire to continue working in the organization. Behaviors are beyond the job description of individuals and are done voluntarily and voluntarily by individuals to improve activities and achieve organizational goals. It is the ability to know the feelings of oneself and others, the ability to combine emotions and thoughts to control the feelings of one and others, and the ability to communicate and cope effectively with oneself and the environment.

Methodology

The present study was conducted using descriptive / survey and correlation methods. The statistical population was all the employees of Golestan Central Broadcasting Organization, whose number was 400 people. Using Krejcie and Morgan's table, 196 people were determined as the sample size and the sampling method was simple random. It should be noted that because there is a possibility of non-return of the number of distributed questionnaires, so it was 10% more, i.e. about 216 questionnaires were distributed.

Discussion and Results

By utilizing and strengthening spirituality in the workplace, employees' commitment to the organization can be improved; the higher the employees' perception of the experience of spirituality in the workplace, the higher the organizational commitment of the employees is expected. Employees who have a deep sense of meaning in their work attach great importance to getting their work done right. If employees have a high level of organizational leadership behavior, their organizational commitment will also be at a high level. Controlling destructive emotions and tensions, and regulating and managing the emotions of oneself and others in order to create positive interactions, will affect the formation and increase of organizational commitment of employees. Therefore, the experience of spirituality in the workplace requires a high level of emotional intelligence competence to create a more effective sense of connection and commitment to the organization and a sense of commitment and loyalty to it in employees.

Conclusion

According to the research findings, there is a positive and significant relationship between spirituality in the workplace and employee commitment. In fact, by utilizing and strengthening

spirituality in the workplace, employees' commitment to the organization can be improved; the higher the employees' perception of the experience of spirituality in the workplace, the higher the organizational commitment of the employees. It is clear that when employees feel comfortable with work, find it challenging, and have a sense of meaning and purpose at work, the more the individual goals and values of employees and the organization fit together and feel connected with other colleagues, friends and belong, their commitment to the organization increases. According to the research findings, there is a positive and significant relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. The reason for this can be stated as follows; Employees who have a deep sense of meaning in their work attach great importance to getting their work done right. Such employees are likely to have a high work ethic and act spontaneously and self-controlled.

Keywords: Workplace Spirituality, Employee Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence.

رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان با توجه به

نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلی هوش

هیجانی

علیرضا مزیدی*^۱، فاطمه جنگی نیا^۲

چکیده: هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلی هوش هیجانی در صدا و سیمای مرکز گلستان بوده است. تحقیق حاضر با استفاده از روش توصیفی/پیمایشی و همبستگی انجام شد. جامعه آماری آن کلیه کارکنان سازمان صدا و سیمای مرکز گلستان بودند که تعداد آنها ۴۰۰ نفر بود و با بهره‌گیری از جدول کرجسی و مورگان، ۱۹۶ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردید و روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده بوده است. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار «میلیمان و همکاران»، پرسشنامه استاندارد تعهد کارکنان «می‌یر و آلن»، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی «پادساکف»، و پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی «برادبری و گریوز» بوده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه معنویت در محیط کار ۰,۸۳۵، پرسشنامه تعهد کارکنان ۰,۸۶۴، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰,۸۲۳، و پرسشنامه هوش هیجانی ۰,۸۵۶ محاسبه شد و روایی ابزار با روش روایی همگرا مورد تأیید قرار گرفته‌اند. همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار Smart-PLS انجام پذیرفت که نتایج تحقیق معنادار بودن تمامی فرضیه‌ها را نشان می‌دهد و به طور کلی فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، تعهد کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی.

۱. نویسنده مسئول - استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی آباد کتول، ایران.

Email: mazidi482003@yahoo.com

۲. مربی، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر، آزادشهر، ایران.

مقدمه

امروزه ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری ضرورت یافته و نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است. بنابراین، سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را معنویت می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد. از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار سازمانی دارای ارزش بسیاری است، به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخص‌های معنویت در محیط کار و عوامل متأثر از آن حرکت نموده است (Karakas, 2010).

معنویت در محیط کار در بردارنده کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد. یکی از مهمترین مزایای معنویت در محیط کار، پدید آمدن مفهومی به نام تعهد سازمانی است. تعهد کارکنان، در واقع جهت‌گیری است که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند و بیان‌کننده حالتی است که در آن کارکنان سازمان، هدف‌هایشان را معرف خود دانسته و آرزو می‌کنند که در عضویت آن سازمان بمانند. معنویت در محیط کار، تعهد را از طریق ایجاد یک جو مطمئن در محیط کار افزایش می‌دهد. در واقع، منظور از معنویت در این پژوهش رابطه فرد با درون خویش و باطن خود و اثر این معنویت در رابطه با تعهد کارکنان است (Parvin et al., 2014).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند تحت تأثیر معنویت در محیط کار قرار گیرد، رفتار شهروندی سازمانی است. از این رو با توجه به اهمیت بالای مطالعه رفتار انسان در

محیط کار، بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران علوم رفتاری به مطالعه تأثیر معنویت در محیط کار بر روی رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند. با این حال با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی، به نظر می‌رسد نبود احساس درک معنویت محیط کاری در بین کارکنان سازمان‌ها، ممکن است به بروز رفتارهای کم‌کاری در سازمان، عدم تعهد کارکنان و حتی ترک کار منجر شود. در واقع، کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آنها و مسایل‌شان توجه دارد، احتمال زیادی وجود دارد که این افراد در محیط کار از خود رفتارهای شهروندی سازمانی نشان دهند و به سازمان متعهد و وفادار بمانند (Salimi & Hamrahi, 2015). بر همین اساس در پژوهش حاضر متغیر رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

در سال‌های اخیر مفهوم هوش، تنها به عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته است. هوش هیجانی نوعی از هوش درون فردی است که افراد با دریافتن و کشف این مهارت در خود به موفقیت‌هایی نائل می‌شوند (Hui-Hua & Schutte, 2015). هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند، به این معنا که فرد به چه میزانی از هیجان‌ها و احساسات خود آگاهی دارد و چگونه آنها را کنترل و اداره می‌کند. افراد برخوردار از هوش هیجانی بالا، در برابر تغییرات واکنش‌های مناسب نشان می‌دهند و نسبت به افکار و احساسات و رفتارهای خود و دیگران آگاهی دارند. آنها نسبت به خودشان احساس مثبتی دارند و در محیط کار متعهدتر عمل می‌کنند. بنابراین، شناخت و مدیریت احساسات خود و درک درست و انتقال صحیح آن به دیگران نتیجه برخورداری از سطح بالای هوش هیجانی می‌باشد که می‌تواند منجر به تعهد کارکنان گردد (Ouyang et

al., 2015). بر این اساس، در پژوهش حاضر متغیر هوش هیجانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان به عنوان متغیر تعدیلی در نظر گرفته شده است. لذا در زمینه رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان، آنچه که اهمیت دارد این است که هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی کننده میزان تعهد کارکنان باشد.

بر این اساس سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلی هوش هیجانی در صدا و سیمای مرکز گلستان رابطه معناداری وجود دارد؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

معنویت در محیط کار

معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است (Yazdani et al., 2013).

تعهد کارکنان

تعهد کارکنان، نگرش و حالتی روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه فعالیت در سازمان است. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت در سازمان. نیاز یعنی فرد به دلیل سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده است ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. بنابراین، می‌توان گفت تعهد سازمانی وابستگی‌های روانی افراد به سازمان‌شان را منعکس می‌کند (Wang et al., 2017).

رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فراتر از شرح شغل افراد می‌باشند و به صورت داوطلبانه و اختیاری توسط افراد جهت بهبود فعالیت‌ها و کسب اهداف سازمانی انجام می‌شوند (Ahmadi et al., 2010).

هوش هیجانی

هوش هیجانی عبارت است از توانایی شناخت احساسات خود و دیگران، توانایی ترکیب احساسات و تفکر برای کنترل احساسات خود و دیگران، توانایی ارتباط و مقابله مؤثر با خود و محیط پیرامون (Golman, 2017).

پیشینه تحقیق

سراج‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اوقاف استان مازندران پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاکی از آن بود که بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، رابطه میان معنویت سازمانی با هر یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (نوع‌دوستی، احترام و تکریم، جوانمردی، وجدان کاری، آداب اجتماعی) مثبت و معنی‌دار بوده است (Sirajpour et al., 2018).

قاضی (۱۳۹۷)، در مطالعه‌ای رابطه میان بروز رفتارهای شهروندی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های حاصل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار بوده است. همچنین، مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی و احترام) بر مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) مؤثر بوده است (Ghazi, 2018).

حسین‌زاده شهری و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارشناسان بخش بین‌الملل بانک‌های ملت و اقتصاد نوین پرداختند. نتایج نشان داد که تقریباً به یک میزان تمام تعهدها (عاطفی، مستمر و هنجاری) در کارکنان مورد مطالعه وجود دارد. رتبه‌بندی سازه‌های هوش هیجانی، نشان داد که

سازه‌های همدلی، خودانگیزی، مدیریت هیجانات، خودآگاهی، مهارت‌های اجتماعی به ترتیب دارای بیشترین تا کمترین میانگین در بین کارکنان هستند. همچنین، بررسی روابط بین سازه‌های هوش هیجانی و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که بین تمام سازه‌های هوش هیجانی، همبستگی بسیار قوی و مثبتی با تعهد عاطفی وجود دارد. سازه‌های خودآگاهی، مدیریت هیجانات، مهارت‌های اجتماعی با تعهد هنجاری؛ سازه خودانگیزی با تعهد مستمر و سازه همدلی با هر دو نوع تعهد رابطه‌ای معنادار دارند (Hosein Zadeh Shahri et al., 2015).

جنا و پرادهان (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلی هوش هیجانی در سازمان‌های تولیدی و خدماتی هند پرداختند. نتایج حاصل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. متغیر رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی ناچیزی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان ایفا می‌کند. همچنین هوش هیجانی کارکنان در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان نقش تعدیل‌کننده دارد (Jena & Pradhan, 2018).

یوسف و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های عمومی در مالزی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (نوع‌دوستی، تواضع، فضیلت مدنی، وجدان و جوانمردی) رابطه مثبت و معناداری دارند. نتایج همچنین نشان داد بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنا در کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و بُعد احساس همبستگی بیشترین تأثیر را بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دارد (Yusof et al., 2018).

¹ Jena & Pradhan

² Yusof et al.

گوتام و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی به تبیین رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان پنج سازمان در نپال پرداختند. نتایج حاصل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) نیز مثبت و معنادار بوده و رفتار شهروندی سازمانی بیشترین تأثیر را بر تعهد هنجاری داشته است (Gautam et al., 2015).

آنتونی (۲۰۱۳)، در تحقیقی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی مدیران چند شرکت در هند پرداختند. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که هوش هیجانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی دارد و تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی مدیران قوی‌تر بوده است. همچنین رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد (Antony, 2013).

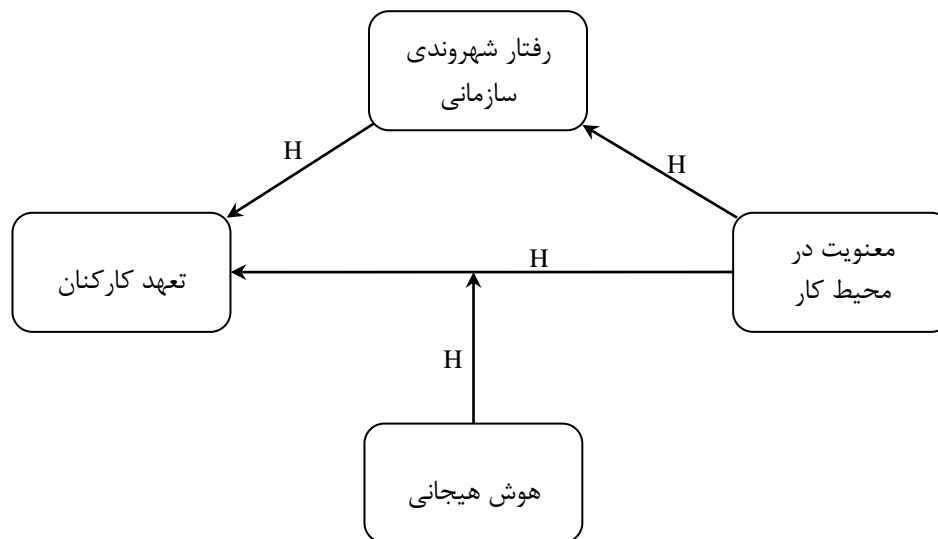
مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی، الگویی است که بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مسأله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند، تأکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می‌کند. پدید آوردن چنین چارچوب مفهومی به پژوهشگر کمک می‌کند که روابط خاصی را در نظر بگیرد، آنها را بیازماید و درک خود را در زمینه‌های پویایی‌های موقعیتی که قرار است پژوهش در آن صورت گیرد، بهبود بخشد (Sekaran, 2011). در پژوهش حاضر، با توجه به مبانی نظری ارائه شده در قسمت‌های پیشین و با استفاده از تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلی هوش هیجانی در سازمان‌های تولیدی و خدماتی هند»، که توسط جانا و

¹ Gautam et al.

² Antony

پرادهان (۲۰۱۸) انجام شده، می‌توان مدل مفهومی نمایش داده شده در نمودار شماره ۱ را جهت بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلی هوش هیجانی در صدا و سیمای مرکز گلستان ارائه کرد که فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می‌گیرد.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق (Jena & Pradhan, 2018)

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با استفاده از روش توصیفی/پیمایشی و همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان صدا و سیمای مرکزی گلستان می‌باشد که تعداد آنها ۴۰۰ نفر بوده که با بهره‌گیری از جدول کرجسی و مورگان، ۱۹۶ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردیدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بوده است. لازم به ذکر است چون احتمال عدم برگشت تعدادی از پرسشنامه‌های توزیع شده وجود دارد، به مقدار ۱۰ درصد بیشتر، یعنی حدود ۲۱۶ پرسشنامه توزیع گردید.

روش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها

به منظور جمع‌آوری داده‌ها، آمیزه‌ای از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. همچنین، جهت بدست آوردن داده‌های مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل و انجام آزمون‌های آماری از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مورد نظر از پژوهش جنا و پرادهان (۲۰۱۸) با همین مضمون استخراج شده و داری ۵ بخش است. یک بخش عمومی اطلاعات جمعیت شناختی شامل: جنسیت- تحصیلات- و سابقه شغلی و ۴ بخش ارزیابی متغیرهای معنویت در کار، تعهد کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی که در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای به شرح کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تا حدودی (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) اندازه‌گیری شده است.

در این تحقیق برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SMART- PLS بهره برده شده است. این روش این امکان را فراهم می‌کند تا صحت فرضیه‌های تحقیق را مورد آزمون قرار داده و معنادار بودن ضرایب بدست آمده را نشان داد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

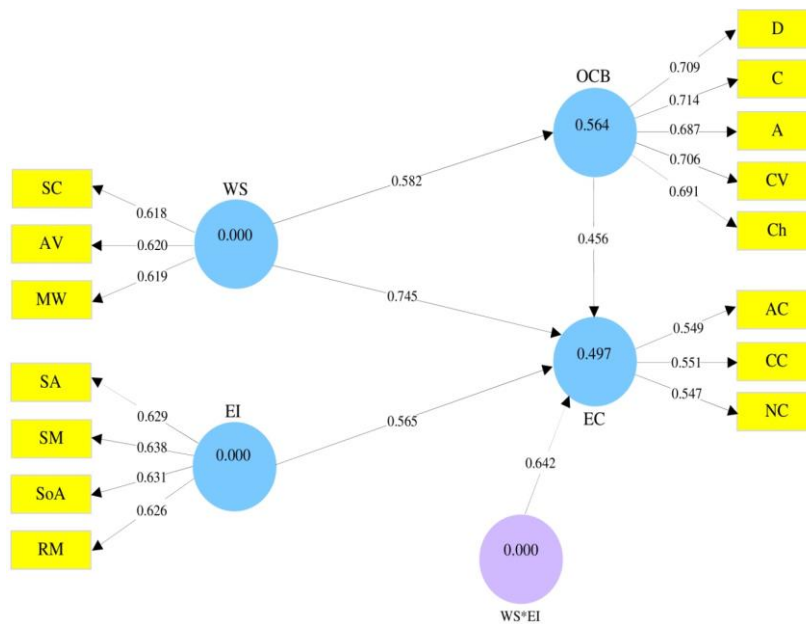
در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و برای بررسی و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS بهره برده شده است. این روش امکان آن را فراهم می‌کند تا صحت فرضیه‌های تحقیق را مورد آزمون قرار داده و معنادار بودن ضرایب بدست آمده را نشان داد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط «مدل خطی کلی» است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و پنهان است. در میان تمامی شیوه‌های تحلیل چند متغیره تنها روش معادلات ساختاری است که همزمان

¹ General Linear Model

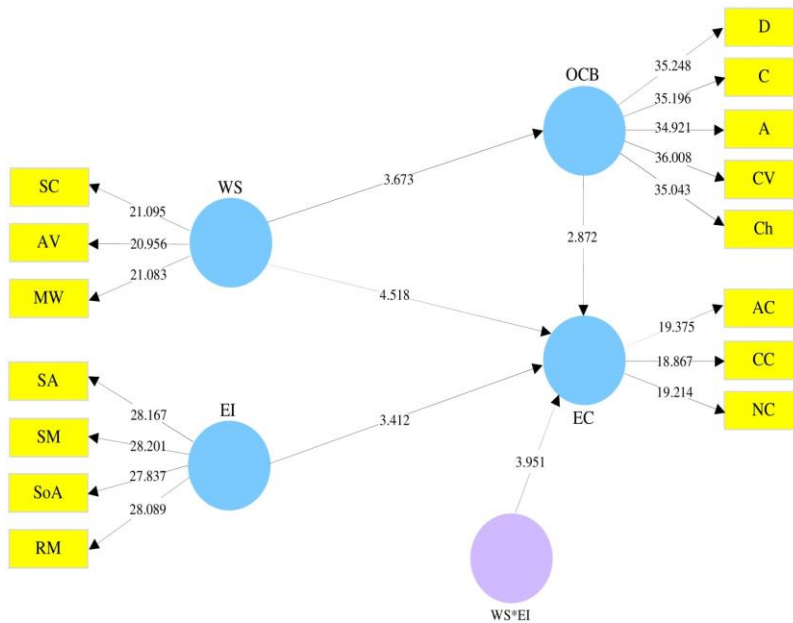
هم از تحلیل رگرسیون چندگانه و هم از تحلیل عاملی استفاده می‌کند (Hair et al., 2012).

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS می‌پردازیم. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس در نمودارهای شماره ۲ و ۳ نمایش داده شده است.



نمودار ۲. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



نمودار ۳. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

برازش مدل

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری استفاده شده است.

پایایی

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی پرداخته‌ایم.

الف) سنجش بارهای عاملی

جدول ۱. ضرایب بارهای عاملی

بار عاملی	شاخص	عامل
۰/۶۱۸ ۰/۶۲۰ ۰/۶۱۹	SC AV MW	معنویت در محیط کار
۰/۵۴۹ ۰/۵۵۱	AC CC	تعهد کارکنان

عامل	شاخص	بار عاملی
	NC	۰/۵۴۷
رفتار شهروندی سازمانی	D	۰/۷۰۹
	C	۰/۷۱۴
	A	۰/۶۸۷
	CV	۰/۷۰۶
	Ch	۰/۶۹۱
هوش هیجانی	SA	۰/۶۲۹
	SM	۰/۶۳۸
	SoA	۰/۶۳۱
	RM	۰/۶۲۶

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰,۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰,۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

(ب) آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
معنویت در محیط کار	(Alpha>0.7)	(CR>0.7)
تعهد کارکنان	۰/۸۳۵	۰/۸۴۳
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۶۴	۰/۸۷۲
هوش هیجانی	۰/۸۲۳	۰/۸۳۱

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) مربوطه می‌پردازد.

جدول ۳. نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی
معنویت در محیط کار	(AVE>0.5)
تعهد کارکنان	۰/۷۳۶
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۰۲
هوش هیجانی	۰/۷۶۴

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، ۰،۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

برازش مدل ساختاری

برازش بالای مدل نشان می‌دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. شاخص نیکویی^۱ برازش بالاتر از ۰،۵ نشان دهنده برازش مناسب مدل است (Esposito Vinzi et al., 2010).

جدول ۴. محاسبه برازش مدل

R2	Communality	متغیر
0.000	0.736	معنویت در محیط کار
0.000	0.678	هوش هیجانی
0.564	0.764	رفتار شهروندی سازمانی
0.497	0.602	تعهد کارکنان
GOF= 0.609		شاخص نیکویی برازش

^۱Goodness of Fit (GOF)

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار GOF برای مدل پژوهش بالای ۰,۵ است. بنابراین مدل پژوهش، قدرت آزمون فرضیه‌ها را دارد. بدست آوردن مقدار ۰,۶۰۹ برای GOF در مورد مدل مفهومی پژوهش، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن را تأیید می‌نماید.

ضرایب معناداری Z (مقادیر t_values)

با توجه به نمودار شماره ۳، چون ضرایب t برای فرضیه‌های تحقیق بزرگتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج رابطه مستقیم و ضریب معناداری فرضیه‌های مدل

نتیجه آزمون	قدرمطلق آماره t	ضریب مسیر	نشان	فرضیه
تأیید	4.518	0.745	WS→EC	معنویت در محیط کار --> تعهد کارکنان
تأیید	3.673	0.582	WS→OCB	معنویت در محیط کار --> رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	2.872	0.456	OCB→EC	رفتار شهروندی سازمانی --> تعهد کارکنان
تأیید	3.951	0.642	WS*EI→EC	معنویت در محیط کار * هوش هیجانی --> تعهد کارکنان

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق، بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار می‌توان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را بهبود بخشید؛ به گونه‌ای که هر چقدر درک کارکنان از تجربه معنویت در محیط کار افزایش پیدا کند، تعهد سازمانی کارکنان در حد بالاتری، مورد انتظار است. پر واضح است وقتی کارکنان احساس لذت از کار ببرند، آن را چالش برانگیز تلقی کنند و احساس معنا و هدف در کار داشته باشند، و هرچه اهداف و ارزش‌های فردی کارکنان و سازمان تناسب بیشتری با هم داشته باشند و با دیگر همکاران احساس پیوند، دوستی و تعلق داشته باشند، تعهد آنها نسبت به سازمان بیشتر می‌گردد.

بر اساس یافته‌های تحقیق، بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. دلیل این امر را می‌توان این گونه بیان نمود: کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام شدن کارشان اهمیت زیادی قائل هستند. احتمالاً چنین کارکنانی دارای وجدان کاری زیادی خواهند بود، و به صورت خودجوش و خودکنترل عمل می‌کنند؛ برای مثال، حتی وقتی کسی بر آنها نظارت نمی‌کند، قوانین را رعایت می‌کنند. چنین کارکنانی برای انجام دادن بهتر کارشان سعی می‌کنند همواره، اطلاعات، دانش و مهارت‌های خود را به روز نگه دارند. این کارکنان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان حس می‌کنند، شرایط دشوار را تحمل می‌کنند و همچنین برای بهتر انجام شدن کارها به همکاران خود از جمله کارکنان کم مهارت کمک می‌کنند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در توجیه این یافته می‌توان گفت اگر کارکنان دارای سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی باشند، تعهد سازمانی آنها نیز در سطح بالایی خواهد بود. به عبارت دیگر، فردی که رفتار شهروندی بالایی دارد و در سازمان از خود تلاش بیش از حد و یا حتی ایثار نشان می‌دهد، لذا در سازمان باقی می‌ماند و اهداف آن را می‌پذیرد.

هوش هیجانی رابطه مثبت بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان را تعدیل می‌کند. به عبارت دیگر، مهار هیجانات مخرب و تنش‌ها، و تنظیم و مدیریت عواطف خود و دیگران در راستای ایجاد تعاملات مثبت، بر شکل‌گیری و افزایش تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذار خواهد بود. یافته‌های حاصل از بررسی این فرضیه، با یافته‌های تحقیق جانا و پرداهان (۲۰۱۸)، مبنی بر اینکه معنویت در محیط کار، زمانی که کارکنان سطوح بالاتری از هوش هیجانی دارند، قابلیت پیش‌بینی بیشتری از تعهد کارکنان دارد، همسو است. لذا تجربه معنویت در محیط کار، به وجود سطح بالایی از شایستگی هوش هیجانی نیاز دارد تا احساس پیوند و تعهد مؤثرتری نسبت به سازمان و حسی از التزام و وفاداری نسبت به آن را در کارکنان ایجاد نماید.

پیشنهادات تحقیق

با توجه به یافته‌های این تحقیق، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

صدا و سیمای مرکزی گلستان می‌تواند با توجه به تأیید رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان، از طریق منصفانه کردن وظایف محوله به افراد، دادن آزادی به افراد در بیان آراء و عقایدشان، صادقانه رفتار کردن مدیران و سرپرستان با کارکنان، جوی در سازمان بوجود بیاورند که کارکنان خودشان را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند.

صدا و سیمای مرکزی گلستان می‌تواند با توجه به تأیید رابطه بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی، از طریق توجه سازمان نسبت به کار روحیه بخش (با توجه به نوع کار و فعالیت)، بوجود آوردن روابط صمیمانه در انجام کار با یکدیگر، برآورده ساختن نیازهای مادی و معنوی کارکنان، اعتماد مدیران به افراد و دادن اختیار کافی برای تصمیم‌گیری، فرصت و اختیار بیشتری برای مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات حوزه کاری داده شود.

صدا و سیمای مرکزی گلستان با توجه به تأیید رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد کارکنان، با تقویت روحیه مردانگی و گذشت در بین کارکنان باعث شود شکایت کردن‌ها، عیب جویی‌ها و خرده گیری‌ها در سازمان کاهش یابد تا کارکنان مشکلات سازمان را مشکلات خود بدانند و از این طریق تعهد سازمانی را افزایش دهند.

صدا و سیمای مرکزی گلستان با توجه به تأیید نقش تعدیلی هوش هیجانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کارکنان با فراهم کردن شرایط مناسب از جمله برگزاری دوره‌های آموزشی به منظور تقویت مهارت‌های اجتماعی کارکنان، آشناسازی بیشتر آنان با مفاهیم هوش هیجانی و مشارکت توسعه و پرورش مهارت‌های هوش هیجانی کارکنان موجب بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های آنان شوند.

References

1. Ahmadi, P., Forouzandeh, S., & Safari Kahreh, M. (2010). The relationship between OCB and social exchange constructs, European

- Journal of Economics. *Finance And Administrative Sciences*(19), 107-120.
2. Antony, J. M. (2013). The influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior and organizational commitment. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(3), 110-115.
 3. Esposito Vinzi, V., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. Springer, New York.
 4. Gautam, T., Van Dick, R., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2015). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314.
 5. Ghazi, M. R. (2018). *Investigating the Relationship between Citizenship Behaviors and Organizational Commitment (Case Study: Staff of Mashhad University of Medical Sciences)* [M.Sc. Thesis, Attar Institute of Higher Education]. (In Persian)
 6. Golman, D. (2017). *Emotional intelligence* (N. Parsa, Trans.; 10 ed.). Roshd Publications, Tehran. (In Persian)
 7. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2012). *Multivariate analysis* (6 ed.). Pearson Education Inc., New Jersey.
 8. Hosein Zadeh Shahri, M., Fakhrian, S., & Baghchehsarai, M. (2015). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence Dimensions and Organizational Commitment. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, 7(1). (In Persian)
 9. Hui-Hua, Z., & Schutte, N. S. (2015). Personality, emotional intelligence and other-rated task performance. *Personality and Individual Differences*, 87, 298-301.
 10. Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Workplace spirituality and employee commitment: The role of emotional intelligence and organizational citizenship behaviour in Indian organizations. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(3), 380-404.
 11. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
 12. Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence

- on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
13. Parvin, E., Mohammadi, S., Shirbegi, N., & Lotfi Nejad, T. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment of Razi University of Kermanshah Staff. *Leadership and Educational Management Research*, 1(2). (In Persian)
 14. Salimi, Q., & Hamrahi, F. (2015). Structural Equation Modeling The Effect of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior in Shiraz University of Medical Sciences. *Health Management*, 18(60). (In Persian)
 15. Sekaran, O. (2011). *Research Methods in Management* (M. S. a. M. Shirazi, Trans.; 9 ed.). Publications of the Higher Institute of Management Education and Research and Planning, Tehran.
 16. Sirajpour, S., Fattahi, M., & Rostamian, M. (2018). The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Endowment Employees of Mazandaran Province). *Research in Management and Social Studies*, 3(11). (In Persian)
 17. Wang, J., Keil, M., Oh, L., & Shen, Y. (2017). Impacts of organizational commitment, interpersonal closeness, and confucian ethics on willingness to report bad news in software projects. *The Journal of Systems and Software*, 125, 220-233.
 18. Yazdani, M., Etebarian, A., & Abzari, M. (2013). Investigating the Adjustment Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Employees' Perception of Workplace Spirituality and Spiritual Intelligence in Isfahan Steel Plant. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 14(2). (In Persian)
 19. Yusof, J., Yaacob, H. F., & Abd Rahman, A. S. (2018). The relationship of workplace spirituality on organizational citizenship behaviour. *Sains Humanika*, 10(2), 31-39.