

# تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار

❖ عباس قائدامینی هارونی\*<sup>۱</sup> ❖ مهرداد صادقی ده‌چشمه<sup>۲</sup> ❖ حسین دشتی  
عسکری<sup>۳</sup> ❖ محمدعلی گشمرد<sup>۴</sup>

صفحه: ۷۲-۴۸

## چکیده

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه استاندارد عملکرد کارکنان کوپمنز و همکاران (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی ویس و همکاران (۱۹۶۷) و پرسش‌نامه استاندارد معنویت محیط کار اش موس و دوچون (۲۰۰۰) بود که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۹۰ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۵ می‌باشد و معنویت در محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۲۵- است و همچنین معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۸۵- است

**کلیدواژه‌ها:** معنویت محیط کار؛ رفتار انحرافی در محل کار؛ رضایت شغلی؛ عملکرد کارکنان

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۰۳

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۱۷

۱. مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارسان، فارسان، چهارمحال بختیاری، ایران. Email: ag7220500@gmail.com

۲. استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۳. دکتری مدیریت فرهنگی

۴. دانشجوی دکتری الهیات و معارف اسلامی، دانشکده زبان ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

## مقدمه

یکی از موانع مربوط به منابع انسانی این است که چگونه یک سازمان عملکرد کارکنان خود را بهبود می‌بخشد. بهبود عملکرد کارکنان کار آسانی نیست. چهار نوع عامل وجود دارد که بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، عوامل فردی/فردی (دانش، انگیزه و مهارت‌ها)، عوامل رهبری، عوامل تیمی (همبستگی و روابط تیمی خوب)، و همچنین عوامل سیستمی (فرهنگ سازمان) (Mahmudi, 2010). رفتار کارکنان در محیط کار از مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی تبعیت می‌کند، در دوره‌ای به‌طور فزاینده‌ای رقابتی است که ناشی از تعهد به انجام توانایی‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌هایی است که باید داشته باشند. منابع انسانی، متشکل از مدرسان و کارکنان غیر مدرس، با کارکنانی که به شدت با سازمان کاری خود شناسایی می‌شوند، یکسان است، یعنی نگرش با انگیزه‌تر، وفادارتر به سازمان خود و عملکرد بهتر (Zhu, 2008). شناسایی سازمانی همچنین بر حوزه‌های مختلف رفتارها، نگرش‌ها و شناخت‌های مورد نظر کارکنان تأثیر می‌گذارد (He & Brown, 2013; Lee, Kim, Seo, & Hight, 2015). این یافته‌ها سازمان‌ها را به سمت گلوله جادویی (تعامل انسان با رایانه) سوق می‌دهد که به دنبال افزایش مشارکت کارکنان و عملکرد فردی است، حتی اگر تحت شرایط خاص، گلوله جادویی دارای معایبی خواهد بود (Galvin et al., 2015). معایب آن می‌تواند به صورت نرخ حضور کم، جابجایی بالای کارکنان و کاهش تعهد سازمانی باشد که اغلب به عنوان رفتار انحرافی در محل کار از آن یاد می‌شود.

رفتار انحرافی در محیط کار یک مشکل جدی در شرکت‌ها است (Appelbaum & et al, 2006). انحرافات اغلب به عنوان واکنش‌هایی به عوامل استرس‌زای فردی در سازمان‌ها شناخته می‌شوند که آن‌ها را ناامید می‌کند، مانند شرایط مالی، اجتماعی و کاری (Lawrence & Robinson, 2007). رفتارهای انحرافی درون سازمانی که اغلب رخ می‌دهد، انحرافات غیراخلاقی است و گاهی حتی در درون سازمان نیز ایجاد می‌شود. رفتار غیراخلاقی در سازمان‌های کاری رایج و خاص است. (Umphress & Bingham, 2011) امروزه، یک روند تجاری حیاتی برای کاهش رفتار انحرافی در محیط کار، معنویت کارکنان در محیط کار است (Eliyana & Sridadi, 2020). اگرچه معنویت یک ایده نسبتاً جدید در محیط کار است، اما مطمئناً در جاهای دیگر به‌طور کلی در مورد تجربیات انسانی ایده جدیدی نیست (Ashmos & Duchon, 2000) معنویت در محیط کار مربوط به مذهب نیست، بلکه مربوط به کارکنانی است که خود را موجودات معنوی می‌دانند که باید روح خود را در سازمان تغذیه کنند. در همین حال، معنویت نقش اساسی در تعیین باورهای اخلاقی در مورد رفتار در محیط کار دارد و همچنین، معنویت محیط کار به عنوان مفهوم‌سازی که

به طور گسترده پذیرفته شده و واقعاً مورد استفاده قرار می گیرد، ارائه کردند. علاوه بر این، معنویت محیط کار، ساختاری است که می تواند رفتار انحرافی در محیط کار را کاهش دهد تا عملکرد کارکنان ثبات و حتی افزایش یابد. این شرایط به ویژه در مؤسسات آموزش عالی که به عنوان یک سیستم آموزشی با رسالت حیاتی برای آموزش جوانان در یک جامعه به شمار می روند، صادق است. رفتار انحرافی در محیط کار به عنوان یک رویداد در سیستم باعث آسیب می شود که از دو نوع تشکیل شده است. اول اینکه چنین رفتاری کارایی و کارایی سیستم را کاهش می دهد و سازمان را از دستیابی به اهداف و مأموریت خود باز می دارد (Ferris et al., 2009). دوم اینکه بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه باعث ایجاد فرهنگ خطر و ویروسی می شود که به محیط کار سرایت می کند (Jun & et al, 2020). جو و فضای سازمان ها همواره از عوامل مؤثر بر شکل دهی رفتارها، احساسات و نگرش های کارکنان است؛ بنابراین، یکی از رسالت های مهم سازمان ها ایجاد جو و فضایی است که در آن کارکنان بتوانند با رضایت خاطر و احساس امنیت کامل در زمینه انجام وظایف شغلی، حداکثر تلاش خود را به کار ببرند. معنویت در محیط کار، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و مدیران در سطوح مختلف را به خود معطوف کرده (Gazica & Spector, 2015) و در دهه های اخیر شهرت جالب توجهی پیدا کرده است و به طوری که مرکز بسیاری از پژوهش ها قرار گرفته است (Milliman & et al, 2018).

مطالعات اخیر نیز نشان می دهند تعداد افراد در جستجوی معنا و معنویت در محیط کار در حال افزایش است. معنویت در محیط کار به کارکنان با این نگاه می نگرد که روح آن ها به تغذیه نیاز دارد و تأکید آن بر ارزش های انسانی است (Zhang, 2018). در بیشتر مطالعات انجام شده در زمینه رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان ها، رشد و پیشرفت سازمان یا کاهش هزینه های آن مدنظر قرار می گرفت؛ اما رفته رفته متغیرهایی مانند خشونت در محیط کار، رفتارهای انحرافی در محیط کار، بی تفاوتی در زمینه مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی وارد مطالعات رفتار سازمانی شدند (Zhang, 2018). نتایج مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند؛ بلکه هزینه هایی را نیز متوجه سازمان می کردند (Aryati & et al, 2018). انتظار می رود معنویت در محیط کار، صداقت، خلاقیت، تعهد و رضایت شخصی کارمند را تحریک کند (Zhang, 2018). پژوهش ها از این نظر حمایت می کند که برنامه های معنوی محیط کار در یک سازمان قطعاً منجر به تشویق نتایج مثبت مانند افزایش شادی، آرامش، رضایت شغلی و تعهد می شود (Jun & et al, 2020). سازمان هایی که از محیط کار معنوی و دلسوز حمایت و تشویق می کنند، نه تنها از کارکنانی که نگرانی و اصول بیشتری دارند بهره مند می شوند بلکه افزایش تعهد، بهره وری، سازگاری و نوآوری را در کارمندان خود مشاهده

می کنند (Galvin et al., 2015). برای افزایش بهره‌وری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، نیاز به افزایش نظم و انضباط کارکنان برای حمایت از فرآیند دستیابی به عملکرد کارکنان، عملکرد فردی و سازمانی، برای رقابت در سطح ملی و بین‌المللی است. کارکنان دائمی غیر مدرس، در ارزیابی عملکرد در طول شش سال گذشته، مشخص شده است که هنوز تقریباً ۲۰٪ از کارکنان بودند که در ارزیابی عملکرد یا واحد عملکرد کارکنان شرکت نکردند و موفق نشدند. ضمناً سطح انضباط پرسنل آموزشی با وقت‌شناسی کمتر از ۸۰٪ تقریباً ۲۰٪ از کل پرسنل آموزشی ثابت بوده است. این یک مشکل به عنوان شکل رفتار انحرافی در محیط کار است. لذا هدف از این پژوهش هدف از این پژوهش تعیین تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی است.

### بررسی ادبیات

#### رفتار انحرافی در محیط کار

زمانی که کارکنان بر این باورند که محل کارشان ناعادلانه است، نگرش‌های منفی مانند نارضایتی، بی‌اعتمادی و استرس ایجاد می‌شود که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار می‌شود که بر افراد و سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. شکلی از کارکنان است که انحرافات محل کار را در نظر می‌گیرند، یعنی در نتیجه رفتار ناعادلانه یا مبادلات اجتماعی نامطلوب بین کارکنان و سازمان‌ها به عنوان شکلی از کاربرد نظریه تبادل اجتماعی (Homans, 1961). رفتار انحرافی محیط کار به عنوان رفتار داوطلبانه تعریف می‌شود که به طور قابل توجهی هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و در نتیجه سازمان یا رفاه اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett, 1995, 2000) همچنین می‌توان توضیح داد که رفتار انحرافی در محیط کار نسبت به افراد به عنوان انحرافات بین فردی شناخته می‌شود. و از آن به سمت سازمان به عنوان انحرافات سازمانی یاد می‌شود (Bennett & Robinson, 2000). علاوه بر این، رفتار انحرافی در محل کار، رفتار اعضای سازمان است که عمداً برای نقض قوانین یا نادیده گرفتن ارزش‌های مغایر با منافع مشروع سازمان انجام می‌شود. (Gruys & Sackett, 2003) رفتار انحرافی در محل کار را می‌توان به عنوان یک تمایل عمدی یا عمدی برای آسیب رساندن به سازمان توصیف کرد (Omar et al., 2011).

#### عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان به عنوان استاندارد پیشرفت، اضافه کاری، پاداش، تنبیه، بازنگری و تغییرات حقوق تعریف می‌کند. این یک الزام در برآوردن نیازهای کارکنان است. از سوی دیگر، عملکرد کارکنان عنصر اصلی تشکیل‌دهنده یک سازمان است، به طوری که جنبه‌هایی که از مبنای عملکرد بالا استفاده می‌کنند باید به طور انتقادی توسط سازمان برای موفقیت مدیریت و سازمان مورد بررسی قرار گیرند (Abbas & Yaqoob,

2009). عملکرد کارکنان نمادی از باورهای گسترده کارکنان در مورد رفتار و سهم آن‌ها در موفقیت سازمانی است (Ahmad & Khurram, 2011). عملکرد کارکنان یک رفتار واقعی است که توسط همه به عنوان یک کار نمایش داده می‌شود. دستاوردهای تولید شده توسط کارکنان مطابق است. با نقش آن‌ها در سازمان چارچوب اکتشافی برای عملکرد فردی به عنوان نتایج کار فردی پیشنهاد شده است که از چهار بعد تشکیل شده است: عملکرد وظیفه، عملکرد متنی، عملکرد تطبیقی و رفتار کاری غیرمولد. این چهار نوع رفتار را می‌توان برای به تصویر کشیدن رفتارهای مختلفی در نظر گرفت که عملکرد شغلی فردی را تقریباً در همه مشاغل شکل می‌دهد (Koopmans et al., 2014).

### معنویت محل کار

به نظر می‌رسد معنویت محل کار در هنگام تلاش برای تعریف این سازه توجه محققان را به خود جلب می‌کند (Van der Walt & De Klerk, 2014). معنویت معنای وسیع‌تری نسبت به دین دارد (Ajala, 2013; Akbar et al., 2018). دین نباید در تعریف معنویت گنجانده شود. معنویت محل کار هنوز با کلمات مشخص تعریف نشده است و هنوز در مرحله توسعه است (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Kolodinsky et al., 2007). به‌زعم اشмос و دوچون (۲۰۰۰) معنویت در محیط کار درک بین افراد به عنوان موجودات معنوی است که روح آن‌ها در کار نیاز به مراقبت دارد با تمام ارزش‌های درون خود، تجربه یک هدف و معنا در کارشان و احساس ارتباط با دیگران و جامعه‌ای که در آن کار می‌کنند. جنبه‌های معنویت محیط کار به‌طور خلاصه به عنوان زندگی درونی (Mitroff & Denton, 1999)، احساس با هم بودن (Milliman et al., 2003)، معنادار بودن کار (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003)، ارزش کاری توصیف می‌شوند (Roset al., 1999).

### رضایت شغلی

رضایت شغلی جهت‌گیری کارکنان نسبت به شغلشان است (Malka & Chatman, 2003). از سوی دیگر، رضایت شغلی تفاوت بین پاداش‌های مورد انتظار و دریافتی است. هر چه این تفاوت کوچک‌تر باشد، رضایت بیشتر است (Rai & Sinha, 2002). رضایت شغلی معمولاً به عنوان مجموعه‌ای از احساسات یا پاسخ‌های عاطفی مرتبط با موقعیت‌های شغلی یا «درست احساس مردم نسبت به جنبه‌های مختلف کارشان» تلقی می‌شود (Spector, 1997). نظریه رضایت شغلی به‌طور کلی به نظریه تمایل و نیاز به تئوری تحقق تقسیم می‌شود. جایی که رضایت شغلی به عنوان یک پدیده شخصیتی در نظر گرفته شد (Judge et al., 2001) (Saari & Judge, 2004). در همین حال، نظریه برآورده شدن نیازها را می‌توان از طریق نیازهای سلسله مراتبی مازلو توضیح داد، که بیان می‌کند که فرد در تلاش است تا به مرحله رشد خودشکوفایی رشد

کند. خودشکوفایی نقطه‌ای از زندگی انسان است که در آن به کمال روحی و عاطفی می‌رسد. علاوه بر این، روش مینه‌سوتا برای سنجش رضایت شغلی یکی از خروجی‌های «پروژه سازگاری شغلی» در دانشگاه مینه‌سوتا است. در این رابطه، تئوری زیربنای رضایت شغلی مینه‌سوتا فرض می‌کند که تناسب شغلی به تطابق بین مهارت‌های فردی و تقویت‌ها در محیط کار بستگی دارد (Weiss, Dawis, England, & , 1967, Lofquist).

### توسعه فرضیه‌ها

#### معنویت محیط کار و رفتار انحرافی در محیط کار

پژوهش‌ها نشان داد که شرایط بدینی سازمانی منجر به رفتار انحرافی در محیط کار می‌شود (Jiang et al., 2017; Li & Chen, 2018)، که ارتباط احتمالی بین معنویت محیط کار و رفتار انحرافی در محیط کار را تأیید می‌کند. معنویت محیط کار می‌تواند به کارکنان کمک کند رفتار محیط کار را اندازه‌گیری کنند زیرا می‌توانند به عنوان کنترل شخصی عمل کنند. بنابراین، معنویت محیط کار می‌تواند رفتار انحرافی محل کار را کاهش دهد. همچنین بین معنویت محیط کار و رفتار بد سازمانی رابطه منفی پیدا کرد (Weitz, Vardi, Setter, 2012). علاوه بر این، نتایج پژوهش‌های (Milliman & et al., 2003) نشان داد که همسویی معنویت محیط کار، نه تنها همسویی ارزش‌ها با سازمان را شامل می‌شود، بلکه این اعتقاد را نیز شامل می‌شود که سازمان اخلاقی است و از یکپارچگی بالایی برخوردار است. به طوری که معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می‌گذارد، که با شرایط معنویت محیط کار نشان می‌دهد که به نظر می‌رسد در تضاد مستقیم با رفتار انحرافی در محل کار باشد. نتایج تحقیق پژوهش (Zhang, 2018) نشان داد که معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی تأثیر می‌گذارد و معنادار است. علاوه بر این، نتایج پژوهش (Septa, 2018) و (Siswanto, 2018) نشان داد که معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می‌گذارد. همچنین، نتایج پژوهش‌های (Sulaiman & Bhatti, 2013) نشان داد که معنویت قوی در محل کار به ایجاد رفتار مثبت و کاهش رفتار انحرافی در یک سازمان کمک می‌کند. بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد.

معنویت محیط کار به طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر می‌گذارد.

#### معنویت محل کار و رضایت شغلی

بعد کاری معنویت محیط کار به این معناست که شغل کارکنان با شادی درک می‌شود و کارکنان را با افراد بهتر پیوند می‌دهد. (Duchon & Plowman, 2005) رابطه بین معنویت محیط کار و رضایت شغلی چندان مورد مطالعه قرار نگرفته است (Duffy, 2006)، اگرچه علاقه فزاینده‌ای به مطالعه این رابطه وجود

دارد. مطالعات قبلی انجام شده توسط (Milliman & et al., 2003) در مورد کارکنان پاره وقت نشان داد که بین ابعاد معنویت و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بعدها، مطالعات دیگر نتایج مشابهی را در سازمان‌ها نشان دادند، جایی که معنویت محیط کار بر کارکنانی که رضایت شغلی بیشتری را تجربه کردند، تأثیر گذاشت. (Altaf & Awan, 2011) از این رو، کارکنانی که نیازهای روحی آن‌ها برآورده می‌شود، تمایل بیشتری نسبت به شغل خود دارند. بدین ترتیب، بین معنا در رضایت شغلی و شغل تأثیر مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیق انجام شده توسط (Zhang, 2018)، (Hasan et al., 2016)، (Van der Walt & De Klerk, 2014) و (Tasnim et al., 2017) تأیید کردند که معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد.

معنویت محیط کار به طور قابل توجهی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد

### معنویت محیط کار و عملکرد کارکنان

پژوهش در مورد تشویق معنویت در محیط کار به کارکنان در زمینه‌های خلاقیت، بهبود فرآیند، خدمات مشتری، صداقت و اعتماد، رضایت شخصی و تعهد کمک می‌کند که در نهایت منجر به افزایش عملکرد می‌شود. (Krishnakumar & Neck, 2002) سازمان می‌تواند تجربیات معنوی را تشویق کند که می‌تواند عملکرد و سودآوری سازمان را با توانمندسازی کارکنان برای انجام وظایف بیشتر بهبود بخشد. متعهد شدن کارکنان در محیط کار را آسان تر می‌کند و به آن‌ها کمک می‌کند تا پیشرفت‌ها شخصی و پیشرفت‌های سازمانی داشته باشند. بنابراین، کارکنان و مدیران باید معنویت محیط کار تقویت کنند زیرا به کارکنان کمک می‌کند تا در کل سازمان مشارکت بیشتری داشته باشند (Rabindra et al., 2015). معنویت محیط کار می‌تواند به عنوان یک عامل فردی در تأثیرگذاری بر عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (Soha, Osman, Salahuddin, Abdullah, & Ramlee, 2016). علاوه بر این، این رابطه را از طریق تحقیق به تفصیل شرح داد که عملکرد را می‌توان با معنویت محل کار، یعنی احساس اجتماع و احساس هدف و کار معنادار ساخت (Albuquerque, Cunha, Martins, & Britosa, 2014). بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد. معنویت محیط کار به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد

### رضایت شغلی و عملکرد کارکنان

پژوهشگران قبلی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان را بررسی کرده‌اند. (Lin & et al, 2014) استدلال کرد که پژوهش‌های محدودی برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد انجام شده است. یافته‌های متناقض ممکن است به دلیل عوامل فردی متفاوت باشد که به رضایت شغلی کمک می‌کند. با این حال، پژوهشگران قبلی گزارش کرده‌اند که رضایت شغلی یک عنصر ضروری است و به طور

مثبت بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (Rodsutti & Swierczek, 2002). پژوهش‌های انجام شده توسط (Djastuti & et al, 2019)، (Inuwa, 2016)، (Jalal & et al, 2019)، (Khan, 2012)، (Destari & Pancasila, 2018)، (Maryati & et al, 2019)، (Nguyen, 2020)، (Paais & Pattiruhu, 2020)، (et al, 2020) و (Putri & et al, 2019) تأیید کردند که رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد. رضایت شغلی به‌طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

### رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد کارکنان

رفتار انحرافی در محیط کار دامنه همه اشکال رفتاری است که به‌طور عمدی توسط اعضای سازمان بر خلاف اهداف سازمان انجام می‌شود (Piskin, 2014). علاوه بر این، رفتار انحرافی هر فعالیت فردی عمدی است که می‌تواند عملکرد خود، دیگران یا سازمان را مختل کند (Chand & Chand, 2014). به‌عبارت‌دیگر، رفتار انحرافی در محیط کار می‌تواند به خود، دیگران و منابع سازمانی آسیب برساند. رفتار انحرافی کنترل نشده در محیط کار باعث کاهش عملکرد کارکنان می‌شود. یافته‌های پژوهش‌ها نشان داد که رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد فرد/کارکنان تأثیر می‌گذارد (Muafi, 2011). همچنین نتایج پژوهش (Yupono, 2018) نیز این موضوع را تأیید کرد کشف شد. بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد.

رفتار انحرافی در محیط کار به‌طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

### رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار

به‌زعم قاضی و همکاران (۲۰۰۶) رضایت شغلی نشان داد که قدرت رضایت کارکنان بر عملکرد کار خروجی کارآمد، مانند افزایش نقش اضافی، فعالیت‌های تخیلی، مولد و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد، در حالی که کاهش رفتار انحرافی در محیط کار، ترک خدمت و فعالیت‌های غیراخلاقی در محیط کار رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. نتیجه پژوهش (Malhotra & et al, 2017) تأیید کرد که رضایت شغلی بر رفتار کاری غیرمولد تأثیر می‌گذارد. همین نتایج تحقیقاتی نیز توسط (Appelbaum & et al, 2006) و (Mahyarni, 2019) این موضوع را تأیید کردند. بدین ترتیب، بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد.

رضایت شغلی به‌طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می‌گذارد.

**رضایت شغلی تأثیر معنویت در محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه می‌کند**



در رابطه بین رضایت شغلی و ابعاد معنویت محیط کار، معنویت با رضایت شغلی تأثیرگذار واسطه خواهد شد. معنویت یک پدیده جهانی است که در آن سازمان‌ها اذعان می‌کنند که افرادی که در شرکت‌های آنها کار می‌کنند دارای یک زندگی درونی هستند که به دلیل کار معنی‌دار برای زندگی آنها و رضایت شغلی مستمر کارکنان رشد می‌کند. نتایج تحقیق توسط (Kred et al, 2017) تأیید کرد که رضایت شغلی نقش واسطه‌ای در تأثیر ابعاد معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار دارد. نتایج همچنین توسط پژوهش انجام شده (Zhang, 2018) تأیید شد. بدین ترتیب، با توجه مطالب گفته فرضیه زیر تدوین شد.

رضایت شغلی تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه می‌کند.

### پیشینه پژوهش

(Eliyana & Sridadi, 2020) در پژوهشی با عنوان معنویت محیط کار و رضایت شغلی نسبت به عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتار انحرافی محیط کار و اشتیاق در محیط کار که با نمونه آماری ۸۹۱ کارکنان دولتی سریلنکا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تأثیر منفی معناداری از معنویت محیط کار و رفتار انحرافی محل کار بر عملکرد وجود دارد. به همین ترتیب، تأثیر منفی قابل توجهی از رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد وجود داشت. علاوه بر این، اشتیاق به کار، تعامل بین آنها را ضعیف می‌کرد. (Haldorai & et al, 2020) در پژوهشی با عنوان معنویت محیط کار به عنوان میانجی بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار که با نمونه آماری ۶۴۱ کارمند در هتل‌های هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار به عنوان نقش میانجی بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار تأیید شد. (Juni & et al, 2020) در پژوهشی با عنوان تأثیر معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار و عملکرد کارکنان: نقش میانجی رضایت شغلی که با نمونه آماری ۱۴۳ کارمند در دانشگاه محمدیه یوگیا کارتا، اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر داش و معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت و معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیری نداشت و رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محل کار تأثیری نداشت و رضایت شغلی نتوانست تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه کند. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت. در همین حال، یافته‌ها بیشتر نشان داد که معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیری نداشت و رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محل کار تأثیری نداشت. و رضایت شغلی نتوانست تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار

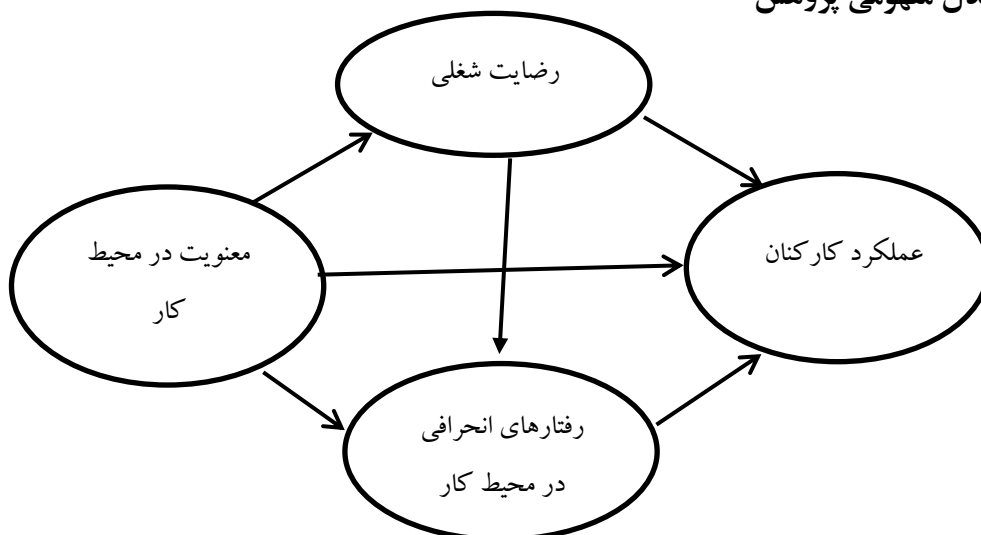
واسطه کند. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشت. (Kia & et al, 2019) در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و عملکرد درون نقشی کارکنان: نقش‌های میانجی شناسایی سازمانی، مشتری مداری، جو خدمات و جو اخلاقی که با نمونه آماری ۲۳۳ نفر از کارکنان بانک در استرالیا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی، جو خدمات و جو اخلاقی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد درون نقش کارکنان را واسطه می‌کرد و اثر میانجی‌گری مشتری مداری تأیید نشد. با این حال، رهبری اخلاقی با رفتار مشتری مداری در بین کارکنان ارتباط مثبت داشت. (Destari & et al, 2018) در پژوهشی با عنوان تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان با تعهد سازمانی به عنوان متغیر مداخله‌گر در آژانس معدن و انرژی شمال سوماترا که با نمونه آماری ۹۷ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی تا حدی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان داشت. تعهد بخشی سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشت. نتیجه تحلیل مسیر مشخص شد که بین رضایت شغلی بر عملکرد از طریق تعهد سازمانی تأثیر غیرمستقیم و معناداری وجود داشت. (Howladar & et al, 2018) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی: نقش تعدیل‌کننده رهبری تحول‌گرا که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۲۸ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی بنگلادش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد و رهبری تحول‌گرا رابطه میان رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کرد. (Soomro & Shah, 2018) در پژوهشی با عنوان تعیین تأثیر گرایش کارآفرینی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان که با نمونه آماری ۳۲۶ نفر از کارکنان پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت.

جهت‌گیری کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. رضایت شغلی تحت تأثیر تعهد سازمانی بود، در حالی که فرهنگ سازمانی تحت تأثیر رضایت شغلی بود. از سوی دیگر، جهت‌گیری کارآفرینی تأثیر غیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشت. (Bouckenoghe & et al, 2015) در پژوهشی با عنوان چگونه رهبری اخلاقی عملکرد شغلی کارکنان را شکل می‌دهد: نقش‌های واسطه‌ای انسجام هدف و سرمایه روان‌شناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۱۹۵ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی پیروان داشت، اما این تأثیر از طریق نقش سرمایه روان‌شناختی و تطابق هدف پیرو

رهبر توضیح داده شد. شهرزاد (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان مطالعه تجربی خانه نرم افزار در پاکستان با نمونه آماری ۱۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشت. (Shin, 2014) در پژوهشی با عنوان " رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۴۴۶۸ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی کره جنوبی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به‌طور قابل توجهی پیش‌بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه‌ای در سازمان شد. همچنین عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان و عملکرد سازمان را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کرد. (Sheraz, 2012) در پژوهشی با عنوان "افزایش عملکرد کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، رهبری تحول‌گرا و فرهنگ سازمانی در بخش توسعه پاکستان" انجام داد. نمونه شامل ۳۷۷ کارکنان از سازمان‌های غیردولتی، ملی و بین‌المللی در پاکستان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌گرا، رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت.

با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تاکنون پژوهش‌های کمی به موضوع تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار در این زمینه انجام شده و این موضوع حاشیه و کم اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش‌های مختلف هر کدام از این متغیرها به‌طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغیر هر یک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار بررسی می‌کند. بر این اساس، فرضیه زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است. با توجه به ادبیات و فرضیه‌های فوق، یک مدل فرضی (که در شکل ۱ نشان داده شده است ایجاد شده است:

### مدل مفهومی پژوهش



براساس مدل پژوهش، فرضیه‌های زیر بیان می‌شود:

#### فرضیه اصلی

معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

#### فرضیه‌ها فرعی

- ۱- معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.
- ۲- معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.
- ۳- معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
- ۴- معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۵- معنویت در محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.
- ۶- رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.
- ۷- رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.
- ۸- رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۹- معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به افزایش عملکرد کارکنان می‌پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان می‌پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می‌باشد که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت خواهد گرفت. این آمار مستخرج از داده‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می‌باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر خواهد بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به صورت زیر می‌باشد: ترکیب سؤالات پرسشنامه به ترتیب زیر می‌باشد:

جدول شماره ۲: ترکیب سؤالات پرسشنامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سؤالات در پرسشنامه	جمع سؤالات	نگارنده پرسشنامه
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱-۸	۸	رابینسون و بنت (۲۰۰۰)
رضایت شغلی	۹-۲۸	۲۰	ویس و همکاران (۱۹۶۷)
معنویت محیط کار	۲۹-۴۲	۱۴	اشموس و دوچون (۲۰۰۰)
عملکرد کارکنان	۴۳-۶۰	۱۸	کوپمنز و همکاران (۲۰۱۴)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

نتیجه گیری	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	پرسش نامه	سؤالات
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۰/۱۰$ , GFI= ۱/۰۰, AGFI = ۱/۰۰, RMSEA= ۰/۰۰۱	رفتارهای انحرافی در محیط کار	سؤالات ۱-۸
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۰/۹۳۳$ , GFI= ۰/۹۸, AGFI = ۰/۹۹, RMSEA= ۰/۰۰۱	رضایت شغلی	سؤالات ۹-۲۸
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۱/۰۲۲$ , GFI= ۰/۹۹, AGFI= ۰/۹۷, RMSEA= ۰/۰۰۳	معنویت محیط کار	سؤالات ۲۹-۴۲
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۰/۹۷۷$ , GFI= ۰/۹۹, AGFI = ۰/۹۹, RMSEA= ۰/۰۰۳	عملکرد کارکنان	سؤالات ۴۳-۶۰

پایایی پرسشنامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد.

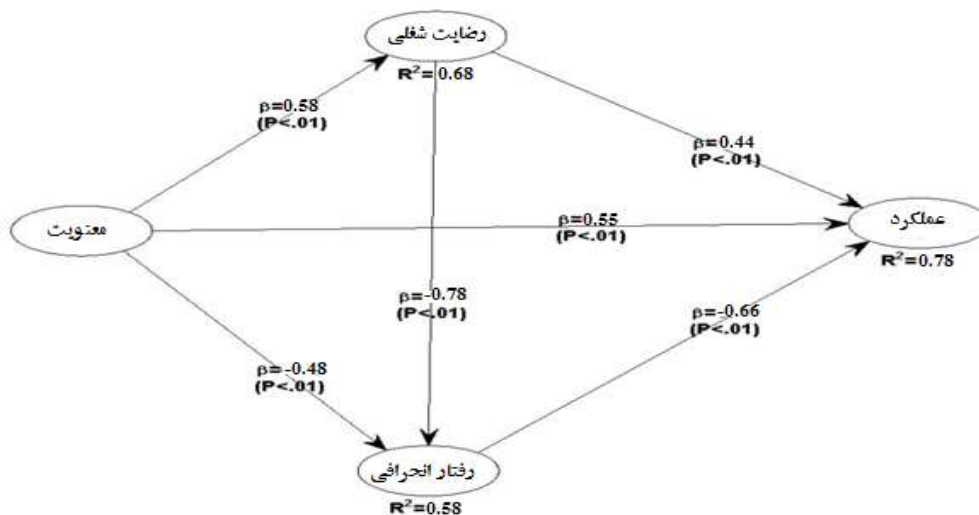
جدول (۴) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱-۸	۰/۸۸
رضایت شغلی	۹-۲۸	۰/۸۸
معنویت محیط کار	۲۹-۴۲	۰/۹۰
عملکرد کارکنان	۴۳-۶۰	۰/۹۰

### یافته‌ها پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

شکل ۲: مدل اصلی پژوهش



جدول ۵: برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	اوی.آی.اف	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	برازش مدل مناسب است
GOF	جی.او.اف	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	برازش مدل مناسب است
SPR	اس.پی.آر	حالت ایده آل ۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	آر.اس.سی.آر	حالت ایده آل ۱	برازش مدل مناسب است
SSR	اس.اس.آر	بیش از ۰/۷	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	آن.ال.بی.سی.دی.آر	بیش از ۰/۷	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به طور کلی به شرح زیر است:

تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار

۴۸ - ۷۱

عباس قائدامینی هارونی ❖ مهرداد صادقی دهچشمه ❖ حسین دشتی عسکری

جدول ۶: ضرایب تأثیر رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط

معنویت در محیط کار	رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی	عملکرد کارکنان
معنویت در محیط کار			
رضایت شغلی	۰/۵۸		
رفتارهای انحرافی	-۰/۴۸	-۰/۷۸	
عملکرد کارکنان	۰/۵۵	۰/۴۴	-۰/۶۶

جدول ۷: بررسی معنی داری ضرایب مدل

معنویت در محیط کار	رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی	عملکرد کارکنان
معنویت در محیط کار			
رضایت شغلی	<۰/۰۰۱		
رفتارهای انحرافی	<۰/۰۰۱		
عملکرد کارکنان	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

جدول ۸: بررسی معنی داری روابط مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
معنویت در محیط کار - رضایت شغلی - عملکرد کارکنان	۰/۶۵	<۰/۰۰۱
معنویت در محیط کار - رفتارهای انحرافی - عملکرد کارکنان	-۰/۲۵	<۰/۰۰۱
معنویت در محیط کار - رضایت شغلی - رفتارهای انحرافی	-۰/۸۵	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۸ معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۵ می باشد و معنویت در محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر -۰/۲۵ است و همچنین معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر -۰/۸۵ است.

جدول ۹: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

معنویت در محیط کار	رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی	عملکرد کارکنان
معنویت در محیط کار	۰/۶۲	۰/۵۵	۰/۵۱
رضایت شغلی	۰/۶۲	(۰/۸۶)	۰/۵۱
رفتارهای انحرافی	۰/۶۵	۰/۵۵	(۰/۸۵)



## تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار

عباس قائدامینی هارونی ❖ مهرداد صادقی ده چشمه ❖ حسین دشتی عسکری ❖ محمد

۴۸ - ۷۲

عملکرد کارکنان

۰/۵۰

۰/۵۱

۰/۶۲

(۰/۸۳)

### فرضیه‌های فرعی پژوهش

جدول ۱۰: آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار معناداری	میزان اثر	فرضیه‌ها	
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۵۵	معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد	فرضیه ۱
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۶۵	معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد	فرضیه ۲
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۵۸	معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر دارد.	فرضیه ۳
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۴۸	معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد	فرضیه ۴
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۲۵	معنویت در محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد	فرضیه ۵
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۴۴	رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.	فرضیه ۶
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۶۶	رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد	فرضیه ۷
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۷۸	رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	فرضیه ۸
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۸۵	معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد	فرضیه ۹

با توجه به جدول (۷)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری مثبت دارد ضریب این تأثیر ۰/۵۵ است، می‌توان گفت با تقویت معنویت در محیط کار میزان عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری مثبت دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۵ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر معناداری مثبت دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۸ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت معنویت در محیط کار میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد و معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر -۰/۴۸ است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت معنویت در محیط کار میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و معنویت در محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر -۰/۲۵ است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش معنویت در محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی

در محیط کار میزان عملکرد کارکنان بهتر می شود و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۴ می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش رضایت شغلی افزایش می یابد و رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۶- می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار میزان عملکرد کارکنان کاهش می یابد و رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی دارد و ضریب این تأثیر ۰/۷۸- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش رضایت شغلی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۸۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی میزان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار انجام شد. اولین فرضیه این پژوهش که معنویت محیط کار تأثیر قابل توجهی بر رفتار انحرافی در محل کار دارد. این با نتایج پژوهش (Zhang, 2018)، (Septa, 2018) و (Siswanto, 2018) مطابقت دارد، که تأیید می کنند معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی تأثیر گذاشته و معنادار است. همین نتیجه توسط (Sulaiman & Bhatti, 2013) نیز تأیید شد. کارکنان غیر مدرس می توانند معنویت محیط کار را که به معنای کار به شکل شادی در کار است، هم برای خود و هم برای همکاران برای نتایج کارشان فراهم کنند. تمایل به کار هر روز؛ در هر نیروی کار آموزشی احساس همبستگی با محیط و همسویی ارزش در قالب ارزش های معنوی وجود دارد تا بتوان از رفتار انحرافی محیط کار در انجام کار کاسته شود. دومین فرضیه، مبنی بر این که معنویت محیط کار به طور معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد، پذیرفته شد. مطابق با پژوهش های (Zhang, 2018)، (Hasan et al., 2016) و (Van der Walt & De Klerk, 2014) که نشان دادند معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد. همین نتیجه توسط نیز توسط (Tasnim et al., 2017) تأیید شد این مطالعه نشان می دهد که وقتی معنویت محیط کار کارکنان غیر مدرس (به معنای کار، احساس اجتماع و همسویی ارزش) خوب باشد، رضایت شغلی حاصل می شود.

سومین فرضیه که بیان می کرد معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری دارد. نتایج این مطالعه با پژوهش های (Soha, Osman, Salahuddin, Abdullah, & Ramlee, 2016) مطابقت دارد و همچنین آلبوکرکی و همکاران (Albuquerque, Cunha, Martins, & Britosa, 2014)، با این حال، نتایج

این پژوهش با یافته‌های پراتاما (۲۰۱۴) و امام و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت ندارد که در آن معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیری نداشت. رابطه بین معنویت محیط کار و عملکرد کارکنان هنوز یک شکاف تحقیقاتی باقی می‌گذارد که هنوز می‌تواند در مطالعات بعدی به یک مشکل تحقیقاتی تبدیل شود. معنویت محل کار (به معنای کار، احساس جامعه و همسویی با ارزش) کارکنان غیر مدرس بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. این به این دلیل است که عملکرد کارکنان غیر مدرس با فرهنگ سازمانی که کارکنان را ملزم به مشارکت می‌کند و خودآگاهی برای ارائه نتایج اقتصادی به مؤسسات برای بهبود مستمر عملکرد خود از طریق سیستم‌های عملکرد آنلاین موجود، به خوبی در جریان است.

چهارمین فرضیه که بیان می‌کرد رضایت شغلی به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، تأیید شد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های انجام شده توسط (Djastuti & et al, 2019)، (Inuwa, Maryati & et al, 2016)، (Jalal & et al, 2019)، (Khan, 2012)، (Destari & et al, 2018)، (Nguyen, 2020)، (Putri & et al, 2019)، (Pancasila & et al, 2020)، (Paais & Pattiruhu, 2020)، (2019) تأیید کردند بر اساس تئوری رضایت شغلی، دو عامل از هرزبرگ در قالب انگیزه و بهداشت توسط کارکنان غیر مدرس احساس شده است که باعث بهبود عملکرد کارکنان یا نتایج کار آن‌ها می‌شود. علاوه بر این، رضایت شغلی با دستیابی به مزایای عملکرد بر اساس عملکرد سالانه مشاهده می‌شود.

پنجمین فرضیه تأیید شد که بیان می‌کند رفتار انحرافی در محل کار به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. از پژوهش‌های (Muafi, 2011) و (Yupono, 2018) تبعیت می‌کند. رفتار انحرافی در محیط کار به صورت بی‌انضباطی، رعایت نکردن قوانین و رهبری و سوءاستفاده از امکانات کم، باعث کاهش عملکرد کارکنان غیر مدرس یا کار کارکنان غیر مدرس می‌شود. این نیز به دلیل ناخودآگاهی از نقش او به عنوان یک کارمند غیر مدرس و به دلیل عدم درک کار، حس با هم نبودن و ناهمسوئی ارزش‌ها است.

ششمین فرضیه تأیید شد که بیان می‌کرد رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر معناداری دارد. نتایج این مطالعه با پژوهش‌های انجام شده توسط (Appelbaum & et al, 2006)، (Roznofeski et al, 2011)، (Malhotra & et al, 2017)، و (Mahyarni, 2019) همکاران مطابقت دارد. با این حال، نتایج این پژوهش با یافته‌های (Bowling, 2010) و (Nakasi, 2019) که در آن رضایت شغلی بر رفتار معکوس تأثیر نمی‌گذارد، مطابقت ندارد. شرایط کاری یا تجربیات به‌عنوان مثال نگرش‌های شغلی نامطلوب مشهود بود. کارکنان غیر مدرس احساس دل‌بستگی شغلی نمی‌کند و فعالیت‌های ویرایش شده را مطابق با فرهنگ

سازمانی که در محیط کار وجود ندارد، به طوری که وقتی رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد، سعی نمی‌کنند تخلف نکنند. که رضایت شغلی تأثیری بر کاهش رفتار انحرافی دارد. رضایت شغلی تأثیر معنویت در محل کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه می‌کند تأیید شد که رضایت شغلی می‌تواند تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه کند. بنابراین، این فرضیه که بیان می‌کرد رضایت شغلی واسطه تأثیر معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار است، تأیید شد. این نتایج پژوهش با پژوهش‌های (Kred et al, 2017) و (Zhang, 2018) را مطابقت دارد. این در شرایط کارکنان غیر مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) در خود معنایی، احساس با هم بودن و ارزش‌های سازمانی نهادینه نشده بود، به طوری که رفتار انحرافی در محیط کار ناشی از نارضایتی شغلی در محیط کار رخ داد. همچنین به این دلیل بود که آن‌ها قبلاً آگاهی نداشتند.

## References

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), 269-292.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107-112.
- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249-5253.
- Ajala, E. M. (2013). "The Impact of Workplace Spirituality and Employees' Wellbeing at the Industrial Sector: The Nigerian Experience". The African Symposium. 13(2), 3-13.
- Akbar, A. B., Udin, Wahyudi, S., & Djastuti, I. (2018). Spiritual Leadership and Employee Performance: Mediating Role of Organizational Commitment in Indonesian Public University. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(12), 4344- 4352.
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Britosa. A. (2014). *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59-82.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload & job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Appelbaum, S.H., Shapiro, B.T., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 233-249.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Emotional Competencies towards Counterproductive Work Behaviour in Banking Sector. *International Journal of Science and Research*, 3(12), 459-467.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., & Bashshur, M. R. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 515-538.
- Destari, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as

Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Research & Review*, 5(12), 355-364.

Djastuti, I., Rahardjo, S., Irviana, L., & Udin, U. (2019). Fun at work and employee performance: the roles of job satisfaction and organizational commitment in manufacturing companies. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 16, 153-162.

Duchon, D., & Plowman, D. (2005). "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance". *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.

Duffy, R. D. (2006). "Spirituality, religion, and career development: Current status and future directions". *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63.

Eliyana, A., & Sridadi, A. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10(11), 2507-2520.

Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). "Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 279-286.

Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B.E. (2015). "Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself as Central to the Organization's Identity". *The Academy of Management Review*, 40(2), 163-181.

Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1-10.

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In: Giacalone and R. A., & Jurkiewicz, C. L. (eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.

Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). "Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust". *Cogent Business & Management*, 3(1).

He, H., & Brown, A. (2013). "Organizational Identity and Organizational Identification A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*", 38(1), 3-35.

Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. San Diego, CA: Harcourt, Brace.

Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.

Jalal, R. N. U. D., Zeb, N., & Fayyaz, U. E. R. (2019). The Effect of Personality Traits on Employee Job Satisfaction with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 161-171. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.161>

Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). "The relationship between authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: the mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism". *Frontiers in Psychology*, 8, 732.

Judge, T.A., Scott, B.A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.

Kolodinsky, R.W., Giacalone, R. A., & Juckiewicz, C. L. (2007). Work values and outcomes: Exploring personal, organizational and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & De Vet, H. (2014). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.

Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "What", "Why", and "How" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.

Laabs, J. J. (1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, 74(9), 60-62.

Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 6.

Lee, Y. K., Kim, S. H., Seo, M. K., & Hight, S. K. (2015). Market orientation and business performance: Evidence from franchising industry. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 28-37.

Li, S., & Chen, Y. (2018). "The relationship between psychological contract breach and employees' counter productive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation". *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.

Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T. L. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299-5318.

Lin, S., Lamond, D., Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). "Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*", 8(1), 6-26.

Lindsay, C. A., Marks, E., & Gorlow, L. (1967). The Herzberg Theory: A critique and reformulation. *Journal of Applied Psychology*, 51(4), 330-339. <https://doi.org/10.1037/h0024868>

Mahyarni. (2019). The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *International Journal of Public Leadership*, 15(3), 170-188.

Malhotra, M., & Kathuria, K. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence, Job Satisfaction and Counterproductive work behaviour among employees of multinational companies in India. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 315-323.

Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic work orientation as moderators of effects of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 737-746.

Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130-143.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.

Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A spiritual audit of corporate America; A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Muafi, U. (2011). Causes and consequence deviant workplace behaviour. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126.

Nakasi, M. (2019). Employee Emotionality, Job Satisfaction and Counterproductive Work Behavior among Employees of Uganda Red Cross Society Lubaga. Dissertation, School of Psychology, Makerere University.

Nguyen, T. H. (2020). Impact of Leader-Member Relationship Quality on Job Satisfaction, Innovation and Operational Performance: A Case in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 449-456. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.449>

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Omar, F., Halim F. W., Zainah, A. Z., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011) Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behavior. *World Applied Sciences Journal*, 46-53.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.



Putri, E. R., Udin, U., & Djastuti, I. (2019). "Structural Empowerment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Innovativeness and Job Satisfaction". *Quality-Access to Success*, 20(170), 112-117.

Rabindra, K. P., Panigrahy, N. P., & Jena, L. K. (2015). Workplace Spirituality and Employee Performance: Mediating Role of Organisation Citizenship Behaviour. *Journal of Contemporary Psychological Research*, 2(1).

Rai, S., & Sinha, A. K. (2002). Job Delight: Beyond job satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 37(4), 554-571.

Robinson, S., & Bennett, R. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349- 360.

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.

Rodsutti, M. C., & Swierczek, F. (2002). Leadership and organizational effectiveness in multinational enterprises in Southeast Asia. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(5), 250-259. <https://doi.org/10.1108/01437730210435965>

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). "Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*", 43(4), 395-407.

Septa, A. M. (2018). The Influence of Spirituality on Deviant Behavior in the Workplace with Job Satisfaction as a Mediator Among Teachers at State High School Banda Aceh City. *Management Economics Student Scientific Journal*, 3(3), 129- 142.

Shellenbarger, S. (2000). More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends. *Wall Street Journal*, 3(1), 24-30.

Siswanto. (2018). The Implementation of Islamic Spirituality and Islamic Social Responsibility on Islamic Banking Employees, It's Implication Towards Workplace Deviance. *Management and Economic Journal*, 2(1), 1-16.

Soha, H. M., Osman, A., Salahuddin, S. M., Abdullah, S., & Ramlee, N. F. (2016). "The Relationship of Work Influence, Sense of Community, and Individual Spirituality towards Organizational Performance". *Procedia Economics and Finance*, 35, 591-596.

Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace deviance and spirituality in Muslim organizations. *Asian Social Science*, 9(10), 237-246.

Tasneem, F. A., Summaya, A. N., Kausar, C., & Khawaja, F. (2017). Workplace spirituality and job satisfaction: Moderating role of intrinsic and extrinsic values. *A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences*, 11(1), 58-66

Umam, M., Khairul, R., & Fahma, A. Z. (2017). Relationship of Employee Workplace Spirituality and Employee Performance: a Mediating Perspective of

Islamic Work Ethics. *Journal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v5i1>

Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621- 640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>.

Van Der Walt, F., & De Klerk, J. (2014). "Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *International Review of Psychiatry*", 26(3), 379-389.

Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehaviour. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9(3), 255-281.

Yupono, B. (2018). The Effect of Counterproductive Work Behavior (CWB) And Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance with Employee Engagement As Intervening Variable. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2).

Yuri, D., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Research and Review*.

Zhang, S. (2018) Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161 (3), 687-705.

## The effect of workplace spirituality on employees' performance with the mediating role of job satisfaction and deviant behavior in the workplace

Abbas Qaidamini Harouni, Mehrdad Sadeghi Dehcheshmeh ,Hossein Dashti Askari ,Mohammed Ali Gashmard

The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees working in Islamic Azad University of Isfahan branch (Khorasgan) in the number of 660 people, and 244 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through Cochran's sampling formula. The research tool of the standard questionnaire of deviant behaviors in the workplace by Robinson and Bennett(2000), Koopmans et al.'s standard employee performance questionnaire (2014), Weiss et al.'s (1967) standard job satisfaction questionnaire, and Ashmos and Duchon's (2000) standard workplace spirituality questionnaire, the validity of the questionnaires was based on content, form and construct validity. were checked and after the necessary terms, validity was confirmed and on the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as 0.88, 0.90, 0.88 and 0.90 respectively, and the data analysis was at the inferential level. including structural equation modeling. The results of the research showed that spirituality in the work environment through job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of employees that the coefficient This effect is 0.65 and spirituality in the workplace through deviant behaviors has a negative and significant effect on the performance of employees, the coefficient of this effect is -0.25, and spirituality in the workplace through job satisfaction has a negative and significant effect on deviant behaviors The coefficient of this effect is -0.85.

**Keywords:** spirituality of the workplace; deviant behavior in the workplace; job satisfaction; employee performance