

## معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز

دکتر جعفر بیک زاد\*

دکتر سهراب یزدانی\*\*

مریم حمدالهی\*\*\*

### چکیده

در دنیای امروز که دنیای سازمان هاست، نیروی انسانی به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه و دارایی سازمان می تواند مهم ترین مزیت رقابتی را برای سازمان بوجود آورد. مدیران و رهبران سازمان ها می توانند با بوجود آوردن معنویت<sup>۱</sup> در محیط های کاری و بهره گیری از ابزارهای غیر مادی، بصیرت و تدبیر معصومانه در این نیروی انسانی این احساس را ایجاد کنند که کارشان با معنا و هدف دار و چالش برانگیز است. این ها زمینه رشد و پیشرفت را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. همچنین با بوجود آوردن معنویت در محیط های کاری این احساس را در آنان ایجاد می شود که خود را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند و این که کارکنان باید در سازمان از همدیگر حمایت کنند و خود را با اهداف سازمان و مأموریت های آن عجین کنند، و کارکنان با این شرایط و در این محیط های کاری دست به خلاقیت و ابتکار عمل زده و در برابر کنش ها، واکنش نشان داده و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد. هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز است. برای این منظور رفتار شهروندی سازمانی براساس نظریه اورگان و باتمن<sup>۲</sup> در پنج بعد؛ نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی و معنویت محیط کاری بر اساس نظریه میلیمن و همکارانش<sup>۳</sup> تعریف و در این راستا پنج فرضیه تنظیم شده است، برای آزمون این فرضیه ها، دو پرسشنامه شامل پرسشنامه معنویت محیط کاری با ۲۱ سؤال و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی با ۳۰ سؤال استفاده شد. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه ها در اختیار نمونه آماری که از کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می باشد و تعداد آن ها ۱۸۲ نفر است، قرار داده شد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه بندی شد، سپس برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از

\*دکترای تخصصی مدیریت دولتی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

Beikzad\_jafar@yahoo.com

\*\*دکترای مدیریت آموزشی و استاد بار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مراغه S\_yazdani2003@yahoo.com

\*\*\*دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

selnahamdollahi@yahoo.com

1- Spirituality

3- Milliman et al

2- Organ and Bateman

روش های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون رگرسیون دو متغیره) استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها، نشان دهنده تأیید فرضیه های اول چهارم و پنجم و رد فرضیه های دوم و سوم تحقیق است؛ به عبارتی معنویت محیط کاری بر مؤلفه های نوع دوستی، ادب و ملاحظه، و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است و بر مؤلفه های وجدان و جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر نمی باشد.

**واژگان کلیدی:** معنویت محیط کاری<sup>۱</sup>، رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup>، اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی، مشارکت سازمانی

### مقدمه

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب رسمی هر می سازمان است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیر قابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی- انسانی و دمکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم بوجود می آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند (زارع، ۱۳۸۳، ۱۵۲). بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی- انسانی رو به افزایش است.

شهروندان به عنوان افرادی که تشکیل دهنده اجتماعات بشری هستند، هر چند در سال های نه چندان دور مورد بی توجهی و بی مهری حاکمان و مدیران بودند؛ اما امروزه کانون توجه همه کسانی هستند که می خواهند به نحوی در زندگی انسان نقش داشته باشند. سیاست شهروندان اولویت اول هستند، تا چندی قبل سیاست رایج کشورهایی بود که نگاه خود را از درون بوروکراسی دولتی بر گرفته و به بیرون پرداخته بودند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰، ۲۹۵). اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آن ها می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود. از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند.

رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط ارگان و باتمن در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه گردید. ارگان و باتمن معتقدند که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فردی و

- 
- 1- Workplace Spirituality
  - 2- Organizational Citizenship Behavior(OCB)

داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش طراحی نشده، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود (احمدی، ۱۳۸۸، ۲).

شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و بر عهده گرفتن وظایف و مسئولیت های اضافی، پیروی از مقررات و رویه های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی، تحمل نارضایتی و مشکلات در سر کار می باشد. بر پایه و اساس تئوری ها و نظریه های سازمانی مسلماً رفتار شهروندی سازمانی می تواند به سازمان در تداوم حیات خود و رسیدن به اهداف سازمانی کمک کند. بعلاوه رغبت و تمایل به رفتار شهروندی به علت رقابت های روزافزون جهانی اهمیت ویژه ای دارد (شاطری، ۱۳۸۸، ۱۲).

امروزه بیشتر کارکنان در کار خود دلسردی و دلزدگی را تجربه می کنند که حاصل کوچک سازی ها، مهندسی مجدد و تعدیل و یا اخراج کارکنان در دهه اخیر است. رویارویی با این واقعیت که برنامه های تغییر و بهبود با مداخلاتی از قبیل باز مهندسی، کوچک سازی و مواردی از این قبیل با پارادایم های مکانیکی، انتظارات و خواسته های سازمان ها را برآورده نمی کنند، سازمان ها را بر آن داشته تا در جست وجوی راه های دیگری برای دستیابی به مزیت های رقابتی باشند (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵، ۲).

علاوه بر این امروزه به نظر می رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای رو به رو هستند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمند و پرورش محیط های کاری، با چنین ویژگی هایی هستند. معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کار شان ارضاء کننده، با معنا و هدف دار است. هم چنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد (رستگار و وارث، ۱۳۸۷، ۷۵).

معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش های سازمانی است، نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می برد و فهم آن ها را از ارتباط با دیگران بهبود می بخشد، به گونه ای که احساس لذت را تجربه می کنند (کرانکی و همکاران، ۲۰۰۳، ۳۹۷).

همچنین میتروف پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف تعریف می کند (مارکیوس و همکاران، ۲۰۰۷، ۹). ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یک پارچه تری را در زمینه سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (رستگار و وارث، ۱۳۸۷، ۷۵).

### بیان مسأله

جهان امروز دنیایی سرشار از تحولات، دگرگونی ها و پیچیدگی های بسیار است. نیروی انسانی به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه و دارایی سازمان می تواند مهم ترین مزیت رقابتی را برای سازمان در چنین دنیایی بوجود آورد و از آنجایی که دگرگونی واقعی در جامعه از طریق دگرگونی در اندیشه ها و باورها و رفتارهای همین منابع انسانی رخ خواهد داد و مقر این دگرگونی، در مدارس است، لذا آموزش و پرورش به عنوان معمار تحول در جامعه زمانی می تواند این مهم را انجام دهد که با درک پیچیدگی ها و دگرگونی ها، تهدیدات را به فرصت تبدیل کند.

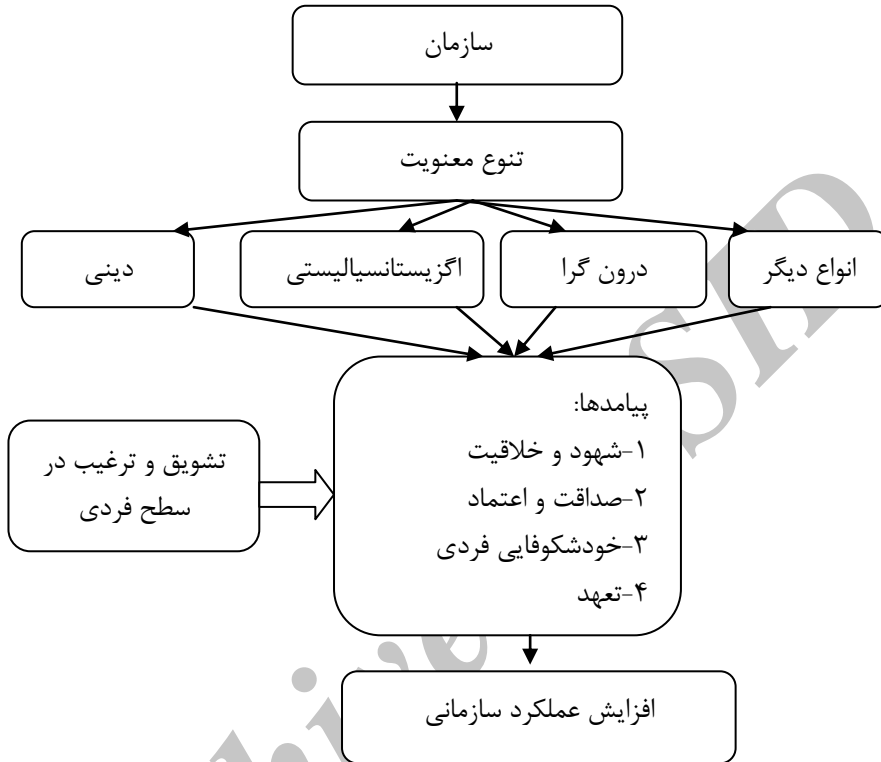
پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه گذاری در آن است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در دنیای امروز این سازمان مدیریت و کارکنانی را می طلبد که با داشتن یک حس عمیق معنا و مقصود در کار و همبستگی عمیق کارکنان با یکدیگر بتوانند سازمان را به حداکثر کارایی و اثربخشی رهنمون سازند. در چنین سازمان هایی کارکنان سعی خواهند کرد که در فعالیت های سازمان مشارکت کرده و به همکاریشان کمک و همیاری کنند و برای بهبود سازمان و واحد کاری خود پیشنهادهای نوآورانه ارائه دهند. این چنین سازمان هایی در دنیای پرتلاطم امروزی می توانند بر مشکلات فائق آیند.

در این پژوهش سعی شده است تأثیر معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مورد مطالعه قرار گیرد. به طور کلی تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز چه تأثیری دارد؟ برای این منظور، مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی بر اساس نظریه اورگان و باتمن به شرح زیر:

۱- نوع دوستی: شامل همه نوع اقدامات و کمک های داوطلبانه کارکنان به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است.

- ۲- **نزاکت (ادب و ملاحظه):** اجتناب از وارد کردن خسارت به سازمان و اندیشیدن به این که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می گذارد.
- ۳- **وجدان:** رفتاری اختیاری است که فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان در محیط کار است.
- ۴- **جوانمردی:** تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت های اجتناب ناپذیر و اجحاف کاری بدون این که گله و شکایتی صورت گیرد.
- ۵- **رفتار مدنی:** تمایل به مشارکت و مسؤلیت پذیری و وفاداری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان می باشد (پولات، ۲۰۰۹، ۱۵۹۲-۱۵۹۳).
- و معنویت محیط کاری براساس نظریه میلیمن و همکارانش تعریف شده است. مطالعات نشان می دهد که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار می تواند مزایای زیادی داشته باشد، مزایایی که سازمان با بهره گیری از آن ها به بهبود بهره وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص های مالی خود می پردازد. تحقیقات نشان می دهد که شرکت های معنوی ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکت های مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش سهام داران بهترند (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶، ۹۱-۹۲).
- همچنین محققان معتقدند که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کاری می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی، و تعهد و در نتیجه افزایش کارایی سازمان گردد. این نکته در شکل شماره ۱ نشان داده شده است (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ۱۵۶-۱۶۲).

شکل ۱. مدل «آزادی معنوی» فردی برای متحد کردن و تشویق و ترغیب معنویت در نیروی کار گوناگون



منبع: کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ۱۶۲.

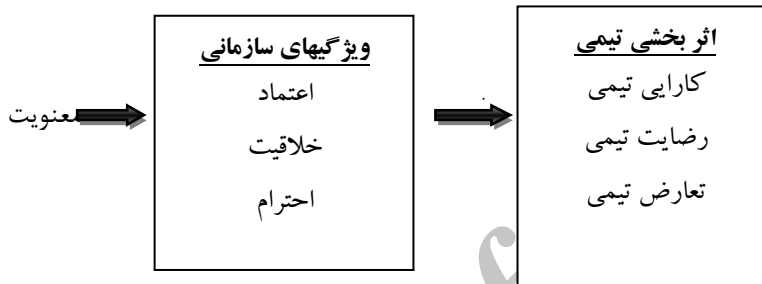
همچنین تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار می تواند به اثر بخشی در سازمان ها منجر شود. اثربخشی اهمیت زیادی در سازمان ها دارد. هاگمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) پیشنهاد یک رویکرد اصولی را برای تجزیه و تحلیل اثر بخشی تیم ها ارائه داد. او یک مدلی را ارائه داد که فرض می کرد رفتار گروهی و عاملی که بر اثربخشی آن فشار می آورد، باید درک و شناسایی شود. او اعتقاد دارد که اثربخشی تیمی با سنجش خروجی یعنی توانایی اعضا برای کار با یکدیگر در آینده و فشاری که اعضای گروه متحمل می شوند، باید مورد ارزیابی قرار گیرد. مدلی که هاگمن برای

1- Hackman

تأثیر معنویت محیط کاری و اثر بخشی تیمی ارائه داده، در شکل شماره ۲ نشان داده شده است (دنیل، ۲۰۱۰، ۴۵۲).

شکل ۲. مدل تأثیر معنویت محیط کاری بر اثر بخشی تیمی

فرهنگ سازمانی



همچنان که در شکل مشاهده می شود معنویت محیط کاری با بوجود آوردن و افزایش اعتماد، خلاقیت و احترام باعث افزایش اثر بخشی تیمی در سازمان می شود. فرهنگ سازمانی هم که دائماً در حال تغییر است، و شامل آداب و رسوم رسمی و غیر رسمی، خلق و خوی، لهجه و مجموعه ای از ارزش هایی است که توسط کارکنان تسهیم می شود. بارنی<sup>۱</sup> فرهنگ سازمانی را مجموعه از ارزش ها، اعتقادات، مفروضات و نمادهایی که به صورتی که ماهیت شرکت است تعریف می کند. معنویت محیط کاری با پذیرش فرهنگی که در آن به پرورش کارکنان احترام گذاشته می شود، توجه به زمینه های کاری (طرح ریزی مشاغل)، و با کمک تیم ها به ساختن جامعه کمک می کند. همچنین معنویت محیط کاری با عامل فرهنگ سازمانی یک محیط منحصر به فرد مطابق با توانایی و محل کار کارکنان برای پرورش استعدادهای کارکنان ایجاد می کنند. و سازمان هایی که معنویت در محیط های کاری آنها تشویق و ترغیب می شود با یک ویژگی منحصر به فرد به اثربخشی تیم ها فشار می آورند (دنیل، ۲۰۱۰، ۴۴۴).

تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار را می توان در دو سطح فردی و سازمانی بررسی کرد. در سطح سازمانی گفته می شود که معنویت باید در کل سازمان اعمال شود و سازمان به عنوان یک کل، باید معنوی باشد. در سطح فردی نیز بر تشویق و ترغیب معنویت فردی افراد تأکید

1- Barney

می شود. در این حالت، سازمان دیگر دارای یک نوع گرایش مشخص معنوی یا مذهبی خاص نیست، و در عوض به تشویق و برآورده ساختن نیازهای معنوی افراد توجه می شود. در این سطح فرض بر این است که سازمان مجموعه ای از افراد است که هر کدام دارای دیدگاه معنوی متفاوتی هستند و رهبران سازمان باید تنوع مذهبی افراد را درک کنند، آن را بپذیرند، و زمینه شکوفایی این تنوع را فراهم سازند. بنابراین، در این سطح تشویق و ترویج معنویت در محیط کار به جای کل سازمان از افراد شروع می شود. لذا در سطح فردی معنویت با تشویق افراد به صحبت آزادانه درباره نظریات معنوی شان و کمک به آن ها در جهت مرتبط ساختن این نظریات با ارزش های سازمان ایجاد می شود. بر همین اساس کریشناکومار و نک (۲۰۰۰) مدل آزادی معنوی فردی را برای تقویت معنویت در سطح فردی ارائه کردند که در شکل شماره ۱ نشان داده شده است. در این مدل گرایش های مذهبی مختلف افراد پذیرفته و تشویق می شود و افراد می توانند آزادانه آن ها را ابراز کنند. به عقیده این دو محقق، در سازمانی که یک خط مشی در جهت آزادی معنوی وجود دارد، کارکنان می توانند توانایی های بالقوه خود را شکوفا کنند و علاوه بر بهبود عملکرد، فضای محیط کسب و کار را نیز دوستانه تر سازند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ۱۶۲).

### اهمیت و ضرورت معنویت در محیط های کاری

معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می دهد و به طور شگفت انگیزی اعتماد به نفس را بالا می برد و باعث می شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد. از جمله دلایل اهمیت و ضرورت معنویت به خصوص معنویت در محیط های کاری می توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. ورود معنویت به سازمان و محیط های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می دهد تا چشم انداز یک پارچه تری نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (کاوانگ، ۱۹۹۹، ۱۵۹).
۲. امروزه به نظر می رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جست و جو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۱، ۳۴).
۳. پدیده عدم اطمینان در محیط های کنونی، سازمان ها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی نظمی در سازمان



را حل و فصل نمایند. سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف نیازمند ایجاد تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات اند؛ از یک سو نظم و ثبات سازمان ها با عقلانیت (نیمکره چپ) پیوند می خورد و از سوی دیگر بی نظمی و تغییر سازمان ها با معنویت (نیمکره راست) قابل توجیه است. بهره وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمان ها میسر است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، ۱۰۳).

۴. کارکنان هوشمند امروزی، سازمان هایی را برای کار بر می گزینند که به آنان در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید. می توان گفت که کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای نیازهای مادی اند (بردلی و کاوینی، ۲۰۰۳، ۴۵۳). در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار آن چنان است که می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷، ۶۸).

اشمس و دوچن (۲۰۰۰) علل رشد علاقه مردم به معنویت در محیط کار به خصوص در ایالات متحده را چنین بیان می کند:

۱. کوچک سازی، مهندسی مجدد، و خاتمه خدمت در دهه های اخیر باعث تغییر محیط کاری آمریکا به سوی محیط کاری شده که در آن بی عدالتی در دستمزدها وجود دارد و این باعث تضعیف روحیه کارکنان شده و در نتیجه تبدیل محیط کار به یک محیط کار نامناسب برای کار کردن تبدیل شود.

۲. برای بیشتر افراد محیط کاری باعث پیوند سازگار با دیگر افراد و نیازهای انسانی و همچنین منبع اصلی همبستگی و همکاری است. و این به علت کاهش روابط خانوادگی، مراکز مذهبی، گروه های اجتماعی (مدنی)، می باشد.

۳. حس کنجکاوای درباره فرهنگ های صلح جو و فلسفه های شرقی، فلسفه هایی مانند ذن بودیسم و کنفوسیوسیسیم، که تفکر و تعمق را تشویق می کنند و بر ارزش های همچون وفاداری گروهی و کشف معنویت در هر فعالیتی تأکید می کنند.

۴. مسن شدن جمعیت دنیا، توقف پیشرفت ها در طول زندگی، بلاتکلیفی و مرگ باعث تمایل به تفکر بیشتر درباره زندگی شده است.

۵. افزایش فشار رقابت جهانی باعث شده تا رهبران سازمانی درک کنند که خلاقیت کارکنان باید افزایش یابد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰، ۱۳۴-۱۳۵).

برخی دیگر از تغییرات و دلایل توجه به معنویت بدین شرح است:

- ۱- وسایلی که امروزه در اختیار بشر قرار گرفته است، به هیچ وجه قابل قیاس با وسایلی که در اختیار بشر قدیم بوده است، نیست. لازمه این سخن این است که اگر امروزه انسان قصد تخریب و آزار رساندن به هموعان خود را داشته باشد، امکانات و وسایل این ضرر رساندن بیش از هر زمان دیگری میسر است. ناگفته پیداست که هر چه این وسایل و امکانات ضرر رسان، بیشتر در اختیار انسان قرار گیرد، نیاز به نیروی مهارکننده انسان که از این امکانات سوء استفاده نکند، بیشتر است. ما امروزه مسلح‌تر از گذشته هستیم و طبعاً به کنترل بیشتری نیاز داریم و این کنترل نمی‌تواند بیرونی باشد، بلکه کنترلی درونی است تا بتوانیم از این امکانات گسترده بهتر استفاده کنیم.
- ۲- انسان امروز با وجودی که امکانات و وسائل بیشتری را در اختیار دارد، نارضایتی‌اش بیشتر شده است. تمدن برای رضایت بیشتر ایجاد شده است؛ ولی به صورت ناآگاهانه و ناخواسته ما را به سوی نارضایتی‌های بیشتر خواهد برد. این نارضایتی را چگونه باید جبران کرد؟ این موضوع نشان می‌دهد که با وجود گسترش امکانات، انسان به نوعی دل زدگی رسیده است. بنابراین برای جبران این دل زدگی، انسان امروز، چاره‌ای جز عطف توجه به درون و یا عالم انفس و مؤلفه‌های امیدوار کننده ندارد.
- ۳- در گذشته دین و مذهب، بسیاری از کارکردهایی را که ما امروز بیشتر از گذشته به آن احتیاج داریم، برآورده می‌ساخت. امروزه دین و مذهب به‌عنوان دین و مذهب تاریخی، نهادینه و رسمی، کم‌کم سطره و نفوذ خود را در اذهان مردم از دست داده است. عوامل مختلفی باعث شده که امروزه ادیان تاریخی کمتر از گذشته بر اذهان سطره داشته باشند و یکی از این عوامل این است که، قوام ادیان به تعبد است و امروزه عقلانیت مدرن تعبدگریز است. و دلایلی از این قبیل باعث به وجود آمدن توجه به معنویت در کار شده است (موسوی، ۱۳۸۹). همچنین با توجه به اهمیت نیروی انسانی مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از اهمیت بیشتری برخوردار است. امروزه رفتار شهروندی سازمانی علاوه بر رفتار شناسان، توجه روانشناسان و جامعه‌شناسان را نیز به خود جلب کرده است. رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگه‌داری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت پرورش دهند، به جای آن که

متوسل به زور و اجبار شوند، به فرآیندهای انتخاب یا استخدام یا جامعه پذیری اتکا کنند تا این رفتارها را ایجاد نمایند (مقیم، ۱۳۸۴، ۲۱).

رفتارهایی داوطلبانه و اختیاری بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شود (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶، ۵۷). کارکنانی که رفتار شهروندی بالایی در سازمان دارند، کارکنانی هستند که به همکارانشان کمک و همیاری می کنند، و تحمل زیادی در مقابل مشکلات کاری دارند و نظر و اعتقادات شان را صادقانه و با حسن نیت بیان کرده و در فعالیت های سازمان مشارکت می جویند، و سعی می کنند برای بهبود کیفیت سازمان و واحد کاری خود پیشنهادهای نوآورانه ارائه دهند؛ به عبارت دیگر آن ها اقدامات و اعمالی را انجام می دهند که الزامی نبوده، اما برای همکاران و در نهایت برای سازمان سود بخش هستند.

گراهام با بکار بردن دیدگاه تئوریک خود که مبتنی بر فلسفه سیاسی و تئوری مدرن علوم سیاسی بود، سه نوع رفتار شهروندی مطرح می کند:

**۱- اطاعت سازمانی<sup>۱</sup>:** این واژه توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده اند. شاخص های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیت ها با توجه به منابع سازمانی است.

**۲- وفاداری سازمانی<sup>۲</sup>:** این وفاداری به سازمان، از وفاداری به خود، سایر افراد و بخش های سازمانی متفاوت است؛ و بیان کننده میزان وفاداری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸، ۷۰).

**۳- مشارکت سازمانی:** این واژه میل کارکنان به درگیر شدن فعال در همه ابعاد زندگی سازمانی را توصیف می کند. در کار تجربی وان داینی، گراهام و داین سچ (۱۹۹۴) نشان داده شده که مشارکت به طور واقعی سه شکل دارد:

**الف) مشارکت اجتماعی:** درگیر بودن فعال کارکنان را در امور شرکت و مشارکت در فعالیت های اجتماعی را در سازمان توصیف می کند (مثل حضور در جلسات غیر اجباری و محترم شمردن مسائل سازمانی و پا به پای آن حرکت کردن).

ب) **مشارکت حمایتی**: میل کارکنان به بحث و چالش و برانگیز بودن برای بهبود سازمان به وسیله پیشنهاد دادن، ابداع و تشویق دیگر کارکنان به بیان آزادانه عقائدشان را توصیف می کند.

ج) **مشارکت عملی (وظیفه ای)**: مشارکت کارکنان را که افراد فراتر از استانداردهای مورد نیاز کاری است، توصیف می کند (به عنوان مثال قبول کردن داوطلبانه تکالیف اضافی، کار کردن تا دیر وقت برای اتمام پروژه های مهم و...) (زارع، ۱۳۸۳، ۱۵۴-۱۵۵).

### رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و کارایی سازمان ها

رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد. مطالعات تجربی که در این زمینه انجام شده (بورمن و موتویدلو، ۱۹۹۳)، ارگان و کونوسکی (۱۹۹۸)، پودساکف و مک کنزی (۱۹۹۴)، جورج و بنتهاوس (۱۹۹۱، و غیره) ضمن تأیید این مطلب، دلایل مختلفی را که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بر اثربخشی سازمانی تأثیرگذار باشد، چنین بیان می کنند:

۱. افزایش بهره وری مدیریت و کارکنان؛
  ۲. آزاد نمودن منابع سازمانی که می تواند برای مقاصد مولدتری مورد استفاده قرار گیرند؛
  ۳. کاهش نیاز به اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که صرفاً جنبه دارندگی دارند؛
  ۴. کمک به فعالیت های هماهنگ کنندگی هم در درون و هم بین گروه های کاری؛
  ۵. تقویت توانایی سازمان ها برای جذب و نگه داری کارکنان کارآمد؛
  ۶. افزایش ثبات عملکرد سازمان ها؛
  ۷. توانمندسازی سازمان برای انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی (مقیم، ۱۳۸۵، ۱۷۶).
- همچنین رفتار شهروندی سازمانی می تواند با کارایی سازمانی ارتباط داشته باشد. دلایلی را که پودساکف و مک کنزی ارائه داده اند عبارتند از:
- ۱- کارگرانی که به همکاران جدید خود کمک می کنند تا راه و چاه امور را یاد بگیرند و به سرعت خود را با فرآیند جهت گیری و اجتماعی شدن هماهنگ کرده و سریعاً به یک کارمند دارای بهره وری بیشتر مبدل گردند؛
  - ۲- کارکنانی که با کمک همدیگر به سرپرستی مدیران کمتر نیازمند شده و لاجرم وقت مدیران را برای رسیدگی به وظایف دیگر آزاد می گذارند؛
  - ۳- کارکنانی که به یکدیگر نگرش مثبتی دارند، با هم بیشتر همکاری کرده، از تعارض های مخرب با سایر کارکنان دوری می کنند؛

- ۴- کارگرانی که آزادانه و داوطلبانه در غیر ساعات کاری با همدیگر ملاقات داشته، به طور منظم با هم در تماس بوده، جریان ارتباط سازمانی را بهبود می بخشند؛
- ۵- رفتار شهروندی سازمانی به یک محیط کار مثبت منجر شده، به استخدام و حفظ بهترین و کارآمدترین کارمندان کمک می کنند (عباسی و حجتی، ۱۳۸۸، ۸۷).

### پیشینه تحقیقات

در رابطه با معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی و جوانب آن تحقیقاتی در داخل و خارج انجام شده است که به شرح زیر است:

«دنیس»<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۴) در پژوهش و تحقیقاتی که انجام داده اند، برای تعریف معنویت در محیط کار شاخص هایی را به دست آوردند، شامل: ۱- سلامت، ۲- شادکامی، ۳- خرد، ۴- موفقیت، ۵- رضایت باطنی

شاخص های پنج گانه فوق در آرامش روانی، یکپارچگی در توانمندی های فردی، خلاقیت و شکوفایی یک فرد در محیط کار مؤثر است (ساغروانی، ۱۳۸۸، ۸۹).

- رابطه معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان (مطالعه ای در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران) توسط سید محمد مهدی موسوی در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر ابوالحسن فقیهی در دانشگاه پردیس قم در سال ۱۳۸۷ انجام شده است. از اهداف اساسی انجام این پژوهش، مطالعه ای میدانی در خصوص رابطه معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان است. تجزیه و تحلیل داده های آماری حاصل از ۲۵۱ نمونه آماری از کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران در تهران، همبستگی معنادار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۷۳۵، با عدد معناداری ۰/۰۰۰ میان معنویت در کار و توانمندی کارکنان را نشان می دهد که بیان کننده این موضوع است که از عوامل مهم مرتبط با توانمندی و توانمندسازی کارکنان، معنویت در کار می باشد و باید در بحث توانمندسازی کارکنان توجه فراوانی به آن شود.

- «ساس»<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۰ با انجام یک مطالعه کیفی، سه ویژگی اصلی معنویت را در محیط کار برشمرد:

۱. تطابق ارزش های صاحب سازمان، مدیریت و کارکنان آن با یکدیگر.

۲. معنویت شخصی، به گونه ای که سازمان زمینه ای را برای رشد تجارب معنوی کارکنان فراهم می کند.
۳. سازمان دهی مبتنی بر رابطه، به طوری که سازمان مانند یک خانواده احساس می شود (ساغروانی، ۱۳۸۸، ۸۹).
- در مطالعه ای که در مورد ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات توسط بین استوک و همکارانش در سال ۲۰۰۳ انجام شده، فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت:
  - ارتباط مثبتی میان ادراک کارکنان از حقوق شهروندی شان و خود گزارش دهی آنان از رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.
  - ارتباط مثبتی میان ادراک کارکنان از اجتماعی شان و خود گزارش دهی آنان از رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.
  - ارتباط مثبتی میان ادراک کارکنان از حقوق سیاسی شان و خود گزارش دهی آنان از رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.
  - ارتباط مثبتی میان رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله کارکنان شان نشان داده می شود و مقداری که آنان خدمات را مطابق با استانداردها و نیازمندی های خدماتی سازمان تحویل می دهند، وجود دارد.
  - ارتباط مثبتی میان مقداری که خدمات سازمان مطابق با سازمان ها و نیازمندی های مشتری ارائه می شود و ادراک مشتریان از کیفیت خدمات وجود دارد.
- این تحقیق در میان ۴۹ رستوران در آمریکا و در بین ۵۳۵ نفر از کارکنان خدماتی آن ها انجام شد با همبستگی بالایی فرضیه های ۱، ۴، ۵ را تأیید کرد. فرضیه های ۲، ۳ نیز با همبستگی کمتری تأیید شده است (حسنی کاخکی، ۱۳۸۵).
- در مطالعه دیگری در سال ۲۰۰۳ ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات توسط هی یون و همکارش بررسی شد. این محققان طی فرضیاتی ارتباط مثبت میان رضایت شغلی و اعتماد را برخی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، رفتار مدنی و جوانمردی) را نشان داد. سپس با استفاده از شاخص SERVQUAL برای سنجش کیفیت خدمات، رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی را با کیفیت خدمات نشان دادند. ۹۵ شرکت در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته اند و از ۵۶۷ مشتری برای سنجش کیفیت خدمات سؤال شد. در مراحل مختلف، نمونه ای از ۲۰۱ کارمند خدماتی در بازه های سنی مختلف در سه مرحله مورد مطالعه قرار گرفته اند. مهم ترین فرضیه این مطالعه که بیان می کرد ادراک

مشتریان از کیفیت خدمات به طور مثبتی به ابعاد نوع دوستی، رفتار مدنی و جوانمردی از رفتار شهروندی وابسته است، تأیید گردید (حسینی کاخکی، ۱۳۸۵).

- شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی توسط ناصر توره در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر حسن زارعی متین در دانشگاه تهران- پردیس قم در سال ۱۳۸۵ انجام شده است. این پژوهش به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار شهروندی سازمانی و همچنین بررسی ارتباط ما بین شاخص های رفتار شهروندی و عملکرد سازمانی بوده است، در این تحقیق برای شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی با کاوش در ادبیات موجود از الگوی به نام البرات مورمن، اورگان، نیهف، اسمیت، وان سکتار، مارک سی وان و ... شش عامل به عنوان عامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان و مدیران شناسایی شد که این شش شاخص عبارتند از: فداکاری، وظیفه شناسی، وفاداری، توجه، تحمل پذیری، جوانمردی، این شش عامل در سازمان های موجود به آزمون گذاشته شد تا وضعیت آن ها از لحاظ میزان رفتار شهروندی و بررسی ارتباط این شاخص ها با عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

بر اساس آزمون رتبه ای فریدمن در سازمان های موفق و ناموفق شاخص وظیفه شناسی کارکنان بیشترین میانگین رتبه و تحمل پذیری و کمترین میانگین رتبه به دست آمده است. آزمون t نشان داد که در این سازمان ها از لحاظ شاخص های انسانی رفتار شهروندی یعنی شاخص های فداکاری، مشارکت (مدنی، اجتماعی، وظیفه ای و حمایتی) و توجه تفاوت معناداری وجود ندارد. اما به لحاظ شاخص های سازمانی بین سازمان های مذکور از لحاظ وظیفه شناسی، جوانمردی و وفاداری تفاوت معناداری وجود دارد.

- بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با فرهنگ کارآفرینی در سازمان های دولتی توسط دکتر سید محمد مقیمی در سال ۱۳۸۵ در دانشگاه تهران- پردیس قم در قالب طرح تحقیقاتی انجام شده است. در این تحقیق عوامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده است که عبارتند از:

۱- ویژگی های کارکنان، ۲- ویژگی های شغلی، ۳- ویژگی های سازمانی، ۴- ویژگی های رهبری.

هدف تحقیق حاضر بررسی رفتار شهروندی سازمانی مدیران و کارکنان ستاد مرکزی وزارت نیرو به عنوان یکی از سازمان های دولتی ایران است. برای دستیابی به این هدف سه فرضیه تنظیم شده است و برای آزمون این فرضیه ها پرسشنامه ای طراحی شد پس از سنجش روایی

و پایایی، پرسشنامه ها در اختیار مدیران و کارکنان قرار داده شد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه بندی شد. سپس برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. نتایج حاصل بیانگر آن است که ارتباط قوی بین مؤلفه های سازمانی کار آفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

- بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با عوامل شغلی در بین استادان و کارکنان دانشگاه اصفهان توسط محمد رضا مالکی در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر علی شائمی در دانشکده علوم اداری و اقتصاد در سال ۱۳۸۷ انجام شده است. هدف اصلی تحقیق آن است که با استعانت از مدل ویژگی های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، نحوه تأثیر ویژگی های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی استادان و کارکنان دانشگاه اصفهان را مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. هدف مذکور به وسیله متغیرهایی چون عناصر پنج گانه ویژگی های شغلی و اقسام پنج گانه رفتار شهروندی سازمانی مورد آزمون قرار گرفته است. این تحقیق، پژوهش کاربردی، و از نوع توصیفی- پیمایشی از شاخه میدانی است. برای ادبیات آن از روش توصیفی و برای تحلیل و اثبات فرضیه ها از روش پیمایشی استفاده شده است. داده ها با نمونه گیری از جامعه بزرگ تر به وسیله پرسشنامه حاصل شده است. در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی چون آزمون  $t$  تک نمونه ای و ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط متغیرهای تحقیق، آزمون  $Z$  فیشر و تفاوت دو ضریب همبستگی و آزمون مقایسه دو میانگین جامعه برای تفاوت ارتباط متغیرها بین استادان و کارکنان و آزمون کولموگورف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع جامعه آماری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها نیز با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام شده است. نتایج حاصل از تحقیق حاکی از آن است که رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر ویژگی های شغلی می تواند نهادینه و تقویت شود.

- شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی و ارائه الگو برای شرکت نفت ایران توسط فریدون احمدی در قالب رساله دکتری به راهنمایی دکتر حسن زارعی متین در دانشگاه تهران در سال ۱۳۸۸ انجام شده است. این تحقیق تلاش می کند تا با شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی زمینه بروز این رفتار را برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی فراهم نماید. در این تحقیق به بررسی نقش پنج عامل عمده سبک رهبری مدیران، ویژگی های شخصیتی کارکنان، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل ارزشی



در توسعه رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شده است. برای سنجش نقش سبک رهبری مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی، از نظریه سبک های رهبری تحول آفرین، مبادله‌ای و عدم مداخله گر ارائه شده توسط بس و اولیو استفاده شده است. جهت تعیین نقش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی از پنج ویژگی مهم شخصیتی (BIG FIVE) ارائه شده توسط مارتینز بهره گرفته شده است.

برای شناسایی نقش ساختار سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی، از دو نوع ساختار سازمانی مکانیکی و ارگانیکی ارائه شده توسط رایینز استفاده شده است. جهت مشخص کردن نقش فرهنگ سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار از شش بعد مهم فرهنگ سازمانی ارائه شده توسط هافستد بکارگیری شده و در نهایت از دو مولفه مهم عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی به عنوان عوامل مهم ارزشی که بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی موثر می باشد، استفاده شده است. لازم به ذکر است انتخاب عوامل فوق بر اساس نظر خواهی از خبرگان و فراوانی بکارگیری آن‌ها در تحقیقات اخیر بوده است. این تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جهت مشخص نمودن میزان تاثیر عوامل پنج گانه فوق بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی، تعداد ۱۰۰ نفر از ۶ مدیریت در بخش ستادی شرکت ملی نفت ایران به عنوان حوزه مورد مطالعه انتخاب شد. اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از دو روش مطالعه کتاب خوانی و میدانی جمع آوری شده است. به طوری که جهت تدوین مبانی نظری و پیشینه تحقیق از مطالعات کتاب خوانی و برای جمع آوری اطلاعات مرتبط با وضعیت موجود رفتار شهروندی سازمانی و نیز سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی از روش میدانی سود جست‌ایم. اطلاعات مورد نیاز در بخش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است.

از آزمون من - ویتنی برای معنی داری تفاوت عوامل پنج گانه دو گروه از واحدهای مورد بررسی بهره برده ایم. جهت ارائه اطلاعات تکمیلی از ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین میزان ارتباط ابعاد عوامل پنج گانه با ابعاد شهروندی سازمانی استفاده شده است. و در نهایت با استفاده از آزمون های فریدمن و رگرسیون اولویت هر یک از عوامل پنج گانه از نظر میزان تأثیر بروز رفتار شهروندی سازمانی مشخص کرده ایم. نتایج تحقیق نشان می دهد که واحدهای مورد بررسی از سطح رفتار شهروندی سازمانی متفاوتی برخوردار است.

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی میزان تأثیر معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می باشد. و هدف کاربردی تحقیق حاضر عبارت است از:

۱. ارزیابی میزان معنویت محیط کاری
۲. ارزیابی میزان رفتار شهروندی سازمانی
۳. ارائه پیشنهادهایی به منظور ارتقای معنویت محیط کاری و در نتیجه بهبود رفتار شهروندی سازمانی

### فرضیه های تحقیق

- ۱- معنویت محیط کاری بر بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- ۲- معنویت محیط کاری بر بعد وجدان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- ۳- معنویت محیط کاری بر بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- ۴- معنویت محیط کاری بر بعد ادب و نزاکت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- ۵- معنویت محیط کاری بر بعد رفتارمدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می باشد. که تعداد آن ها ۳۴۶ نفر است. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد نمونه آماری ۱۸۲ نفر بدست آمد. به منظور انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا براساس نواحی، آموزش و پرورش شهر تبریز، به ۵ طبقه، طبقه بندی شده و سپس سهم هر ناحیه مشخص شد. جدول شماره ۱ سهم هر ناحیه در نمونه آماری را نشان می دهد.

جدول ۱. نمونه آماری به تفکیک سهم هر ناحیه در نمونه آماری

ردیف	نام ناحیه	تعداد کارکنان	سهم هر یک از نواحی در نمونه آماری
۱	ناحیه ۱	۷۱	۳۷
۲	ناحیه ۲	۶۰	۳۲
۳	ناحیه ۳	۷۰	۳۷
۴	ناحیه ۴	۷۵	۳۹
۵	ناحیه ۵	۷۰	۳۷
جمع		۳۴۶	۱۸۲

ابزار سنجش در این تحقیق پرسشنامه استاندارد معنویت محیط کاری میلیمن و همکارانش است و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان و باتمن می باشد. پرسشنامه معنویت محیط کاری مشتمل بر ۲۱ سؤال است که عبارتند از کار معنادار (در سطح فردی) (سؤالات ۱-۶)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) (۷-۱۳)، همسویی با ارزش های سازمان (در سطح سازمانی) (۱۴-۲۱) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی مشتمل بر ۳۰ سؤال که عبارتند از نوع دوستی (سؤالات ۱-۴)، وجدان (۵-۱۶)، جوانمردی (۱۷-۲۳)، ادب و نزاکت (۲۴-۲۷)، رفتار مدنی (۲۸-۳۰). با استفاده از نظریات استادان مدیریت و کارشناسان ذی ربط روایی صوری آن به تأیید رسید. برای برآورد پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده کردیم، براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۵ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی پرسشنامه های معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۸۹۱ و ۰/۸۴۵ بدست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب برای توصیف پاسخ های داده شده به سؤالات پرسشنامه های تحقیق حاضر از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخ های مربوط به هر یک از سؤالات سود جسته ایم. برای نشان دادن داده های آماری سؤالات عمومی به صورت مجسم، از نمودارهای ستونی بهره برده ایم و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شده است.

## یافته ها و نتایج تحقیق

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده، از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در جدول شماره ۲ و ۳ آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق آمده است و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها، آزمون رگرسیون دو متغیره مورد استفاده قرار گرفت (جدول های شماره ۴، ۵، ۶، ۷).

- ۱- معنویت محیط کاری بر بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
۲. معنویت محیط کاری بر بعد وجدان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر نیست.
۳. معنویت محیط کاری بر بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر نیست.
۴. معنویت محیط کاری بر بعد ادب و نزاکت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
۵. معنویت محیط کاری بر بعد رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.

جدول ۲. آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

شاخص	معنویت محیط کاری
تعداد	۱۸۲
بدون پاسخ	۰
میانگین	۸۷/۲۰

بر اساس جدول شماره ۲، فراوانی و درصد توزیع پاسخ های داده شده به سؤالات این متغیر، میانگین معنویت محیط کاری کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز، ۸۷/۲۰ است.

جدول ۳. آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

رفتار مدنی	ادب و نزاکت	جوانمردی	وجدان	نوع دوستی	تعداد
۱۸۲	۱۸۲	۱۸۲	۱۸۲	۱۸۲	۱۸۲
۰	۰	۰	۰	۰	بدون پاسخ
۱۲/۶۹	۱۶/۴۰	۲۱/۵۸	۴۱/۳۱	۱۸/۵۹	میانگین
۱۳	۱۷	۲۱	۴۲	۱۹	میان
۱۵	۱۶	۲۱	۴۲	۲۰	مد
۲/۲۸	۲/۳۹	۲/۵۶	۳/۷۹	۱/۶۲	انحراف معیار
۵/۲	۵/۷۴	۶/۵۶	۱۴/۴۱	۲/۶۴	واریانس
۱۰	۱۰	۱۳	۲۵	۱۱	رتبه
۵	۱۰	۱۵	۲۷	۹	حداقل
۱۵	۲۰	۲۸	۵۲	۲۰	حداکثر

بر اساس جدول شماره ۳، فراوانی و درصد توزیع پاسخ های داده شده به سؤالات این متغیر میانگین هر یک از ابعاد نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی به ترتیب ۱۸/۵۹، ۴۱/۳۱، ۲۱/۵۸، ۱۶/۴۰، ۱۲/۶۹ است.

جدول ۴. آزمون  $r$  پیرسون برای تعیین همبستگی معنویت محیط کاری با مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز

Correlations				
$\alpha = 0/05$	متغیر همبسته با	Pearson Correlation	(Sig)1-tailed	N
	مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی			
فرضیه ۱	معنویت محیط کاری با بعد نوع دوستی	۰/۱۷۵	۰/۰۰۹	۱۸۲
فرضیه ۲	معنویت محیط کاری با بعد وجدان	۰/۰۹۶	۰/۰۹۹	۱۸۲
فرضیه ۳	معنویت محیط کاری با بعد جوانمردی	۰/۰۲۵	۰/۳۷۱	۱۸۲
فرضیه ۴	معنویت محیط کاری با بعد ادب و نزاکت	۰/۲۷۴	۰/۰۰۰	۱۸۲
فرضیه ۵	معنویت محیط کاری با بعد رفتار مدنی	۰/۴۷۳	۰/۰۰۰	۱۸۲

جدول شماره ۴ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱، ۴، ۵ را نشان می‌دهد، برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون  $T$  پیرسون از حداقل سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کوچک تر می‌باشد و نیز با توجه به مقدار  $T$  محاسبه شده برای هر یک از فرضیه‌ها که از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۸۱ که ۰/۱۳۸ می‌باشد، بزرگ تر است، رابطه معنی‌داری بین هر یک از متغیر معنویت محیط کاری با مؤلفه‌های نوع دوستی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی وجود دارد. لذا فرض  $H_1$  تأیید و فرض  $H_2$  رد می‌شود. پس می‌توان گفت معنویت محیط کاری بر مؤلفه‌های نوع دوستی، ادب و ملاحظه و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی مؤثر می‌باشد.

همان گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۲، ۳ نیز نشان می‌دهد، که برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون  $T$  پیرسون از حداقل سطح معنی‌داری (۰/۰۵) بزرگ تر است و نیز با توجه به مقدار  $T$  محاسبه شده برای هر یک از فرضیه‌ها که از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۸۱ که ۰/۱۳۸ می‌باشد، کوچک تر است، رابطه معنی‌داری بین هر یک از متغیر معنویت محیط کاری با مؤلفه‌های وجدان و جوانمردی وجود ندارد. لذا فرض  $H_3$  تأیید و فرض  $H_4$  رد می‌شود. پس می‌توان گفت معنویت محیط کاری بر مؤلفه‌های وجدان و جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی مؤثر نیست.

بنابراین فرضیه اول و چهارم و پنجم تأیید شد، یعنی معنویت محیط کاری بر مؤلفه‌های نوع دوستی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش مؤثر است. فرضیه دوم و سوم رد شد و نشان داد که معنویت محیط کاری بر مؤلفه‌های وجدان و جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش مؤثر نیست.

جدول ۵. تحلیل واریانس فرضیه های مربوط به مدل رگرسیونی تاثیر معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	F	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	$\hat{R}$ ضریب تشخیص	R	$\alpha = 0.01$
رد فرض H.	0/018	5/212	1/605	0/025	0/031	0/175	فرضیه ۱
رد فرض H.	0/198	1/940	3/789	0/004	0/009	0/096	فرضیه ۲
رد فرض H.	0/742	0/965	2/569	-0/005	0/001	0/025	فرضیه ۳
رد فرض H.	0/000	14/076	2/311	0/070	0/075	0/274	فرضیه ۴
رد فرض H.	0/000	51/471	2/014	0/220	0/224	0/473	فرضیه ۵

برای آزمون تاثیر هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. جدول شماره ۵ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد. با توجه به ضریب تشخیص  $\hat{R}$  که عبارت از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل است. می‌توان بیان کرد که به ترتیب حدود ۳، ۷ و ۲۲ درصد تغییرات مؤلفه های نوع دوستی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی توسط تغییرات معنویت محیط کاری تبیین می‌گردد.

جدول ۶. ضرایب پارامتر فرضیه های مربوط به معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	T محاسبه شده	$\beta$ شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض	0/018	2/385	0/024	معنویت محیط کاری با بعد نوع دوستی
رد فرض H.	0/198	1/292	0/030	معنویت محیط کاری با بعد وجدان
رد فرض H.	0/742	0/330	0/005	معنویت محیط کاری با بعد جوانمردی
رد فرض	0/000	3/816	0/054	معنویت محیط کاری با بعد ادب و نزاکت
رد فرض	0/000	7/206	0/090	معنویت محیط کاری با بعد رفتار مدنی

جدول ۷. رابطه ریاضی تاثیر معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی

رابطه ریاضی	متغیرهای مستقل
$Y=16/528+0/024 X_1$	معنویت محیط کاری با بعد نوع دوستی
$Y=38/672+0/030 X_1$	معنویت محیط کاری با بعد وجدان
$Y=21/121+0/005 X_1$	معنویت محیط کاری با بعد جوانمردی
$Y=11/647+0/054 X_1$	معنویت محیط کاری با بعد ادب و نزاکت
$Y=4/872+1/090 X_1$	معنویت محیط کاری با بعد رفتار مدنی

جدول های شماره ۶ و ۷ ضرایب پارامتر و رابطه ریاضی بین معنویت محیط کاری و مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را نشان می دهد. این روابط میزان تغییر در متغیر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی به ازای تغییر در معنویت محیط کاری را تعیین می کنند.

### نتیجه گیری

جدول شماره ۴ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه های ۱، ۴، ۵ را نشان می دهد، برای هر یک از فرضیه های تحقیق در سطح معنی داری یک دامنه ای، سطح معنی داری آزمون I پیرسون از حداقل سطح معنی داری (۰/۰۵) کوچک تر است و نیز با توجه به مقدار I محاسبه شده برای هر یک از فرضیه ها که از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۸۱ که ۰/۱۳۸ می باشد، بزرگ تر است، رابطه معنی داری بین متغیر معنویت محیط کاری با مؤلفه های نوع دوستی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی وجود دارد. پس می توان گفت معنویت محیط کاری بر مؤلفه های نوع دوستی، ادب و ملاحظه و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است.

برای آزمون تاثیر هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از جدول شماره ۵ نشان می دهد که به ترتیب حدود ۳، ۷ و ۲۲ درصد تغییرات مؤلفه های نوع دوستی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی توسط تغییرات معنویت محیط کاری تبیین می گردد.

جدول های شماره ۶ و ۷ ضرایب پارامتر و رابطه ریاضی بین معنویت محیط کاری و مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را نشان می دهد. این روابط میزان تغییر در مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی به ازای تغییر در معنویت محیط کاری را تعیین می کند، بدین ترتیب که یک واحد افزایش در معنویت محیط کاری به ترتیب باعث ۰/۰۲۴، ۰/۰۵۴ و ۰/۰۹۰ واحد



افزایش در بعد نوع دوستی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می شود.

ادبیات تحقیق نیز بیانگر تاثیر گذاری معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی است. به عبارتی معنویت محیط کاری بر مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی موثر است. مدیران و رهبران سازمان ها می توانند با بوجود آوردن معنویت در محیط های کاری و بهره گیری از ابزارهای غیر مادی، بصیرت و تدبیر معصومانه در نیروی انسانی، این احساس را در آنان بوجود آورند که کارشان با معنا و هدف دار و چالش برانگیز است و این ها زمینه رشد و پیشرفت را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. همچنین با بوجود آوردن معنویت در محیط های کاری این احساس را در آنان بوجود آورند که خود را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند و این که کارکنان باید در سازمان از همدیگر حمایت کنند و خود را با اهداف سازمان و مأموریت های آن عجین کنند، و کارکنان با این شرایط و در این محیط های کاری رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز خواهند داد. کارکنان در چنین سازمان هایی دست به خلاقیت و ابتکار عمل زده و در برابر کنش ها، واکنش نشان داده و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد.

نتایج مطالعات پیشین نیز نشان می دهد که مدیران می توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت پرورش دهند. در پژوهشی که توسط مک کرمیک انجام شد مشخص شد که معنویت بر رفتار مدیر در محیط کار تأثیر گذار است و رابطه معنی داری بین آن ها وجود دارد. همچنین در تحقیقات میلیمن و همکارانش<sup>۱</sup> مشخص شده که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجاد کننده نگرش های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، کاهش نیات خروج از خدمت می باشد. از سوی دیگر در تحقیقات مختلف ثابت شده است که نگرش مثبت به شغل علاقه و تمایل کارمند را برای انجام رفتار شهروندی افزایش می دهد. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند و از انجام آن لذت می برند و در کار خود احساس معنا می کنند، تمایل بیشتری به انجام رفتار شهروندی سازمانی دارند. همچنین در تحقیقی که توسط وارث و همکارانش صورت گرفت، ثابت شد که رابطه مثبت و معنی داری بین ارتباط فرا فردی (بعد معنوی کارکنان) و مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی همانند نوع دوستی، وجدان کاری، گذشت، ایثار، وجدان کاری و جوانمردی وجود دارد.

### پیشنهادهای عملی

- با توجه به این که نتایج تحقیق نشان می دهد معنویت محیط کاری بر مؤلفه های نوع دوستی، ادب و ملاحظه، و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز تأثیر دارد. و از آنجایی که هر چه کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز دارای معنویت محیط کاری بالایی باشند، رفتار شهروندی بالایی را از خود نشان خواهند داد. بنابراین پیشنهادهای زیر در جهت افزایش معنویت محیط کاری در میان کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز، ارائه می شود:
- بوجود آوردن و تقویت این احساس که کارکنان از انجام کارشان لذت ببرند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی و غنی سازی شغلی، برآورده ساختن خواسته ها و انتظارات افراد، بکارگیری روش های جدید انجام کار.
  - تقویت حس مهم بودن کار در زندگی
  - بوجود آوردن یک محیط کاری مناسب و متناسب ساختن افراد با کارشان طوری که کارکنان برای رفتن به سرکار لحظه شماری نکنند و از انجام آن لذت ببرند.
  - بوجود آوردن و تقویت یک حس عمیق معنا و مقصود در کار
  - ارزشمندی همکاری گروهی از طریق تشویق کردن افراد به گفتگو و ارتباطات مثبت با همکاران، تشویق کارکنان برای استفاده از تجربه های خوب همدیگر، تأکید و توجه سازمان نسبت به همبستگی کارکنان، اولویت دادن به منافع همکاری اجتماعی در برابر منافع فردی
  - بوجود آوردن جوی مناسب در سازمان طوری که کارکنان خودشان را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند 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.
  - نظر سنجی از کارکنان درباره ارزش های سازمان از طریق دادن آزادی در بیان آراء و عقاید، برگزاری جلساتی با حضور کارکنان در سازمان و تشویق آنان به بحث و گفتگو درباره ارزش های سازمان.
  - عدم وجود تبعیض در سازمان نسبت به کارکنان از طریق نظام بندی و برقراری عدالت در آموزش، استخدام، تعدیل، سیستم ارتقاء و ترفیع و حقوق و دستمزد.

- همسو قرار دادن اهداف کارکنان با اهداف سازمان از طریق تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، برگزاری جلسات دوره ای برای ایجاد همسویی بین اهداف سازمان با کارکنان، ارائه اطلاعات برای تصمیمات گرفته شده.
- توجه و تأکید بر سلامت و شرایط زندگی کارکنان از طریق زمان بندی کار و حجم کاری، به طوری که کارکنان فرصت کافی برای حضور در کنار خانواده و استراحت را داشته باشند، دادن حقوق و مزایای کافی برای تأمین نیازهای مادی و توجه به نیازهای معنوی کارکنان.
- توجه سازمان نسبت به کار روحیه ده و انرژی بخش: با توجه به نوع کار و فعالیت، فرصت و اختیار بیشتری برای مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات حوزه کاری داده شود، 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 تصمیم گیری.

#### منابع

- احمدی، فریدون. (۱۳۸۸)، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی و ارائه الگو برای شرکت ملی نفت ایران، رساله دکتری. تهران- پردیس قم.
- الوانی، سید مهدی و دانابی فرد، حسن. (۱۳۸۰)، گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی، تهران، انتشارات صفار-اشراقی. چاپ اول.
- اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی، ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۷. آذر. ۵۶-۵۹.
- توره، ناصر. (۱۳۸۵)، شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فرهنگ مدیریت. سال چهارم. شماره دوازدهم. بهار. صص ۳۱-۶۳.
- حسنی کاخکی، احمد. (۱۳۸۵)، بررسی میان رفتار شهروندی سازمانی و وفاداری مشتری در گروه شرکت همکاران سیستم، پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران.
- رامین مهر، حمید و هادی زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه ی بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ستاد تهران)، پژوهش نامه مدیریت تحول. سال اول. شماره دو. پاییز و زمستان. صص ۶۵-۸۹.

- رستگار، عباس علی و وارث، سید حامد. (۱۳۸۷)، **خدا در سازمان؛ تلفیق و یک پارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری**، فصلنامه علوم مدیریت ایران. شماره یازده. پاییز. صص ۷۳-۹۹.
- زارع، حمید. (۱۳۸۳)، **نقش رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد سازمان**، فصلنامه فرهنگ مدیریت. شماره ششم. تابستان و پاییز. صص ۱۵۱-۱۶۹.
- ساغروانی، سیما. (۱۳۸۸)، **هوش معنوی بعد ناشناخته بشر**، مشهد، انتشارات آهنگ قلم. چاپ اول.
- شاطری، کریم و یوزباشی، علیرضا و نور عزیزاده، رحمان. (۱۳۸۸)، **رفتار شهروندی اجباری در سازمان**، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۲، دی، صص ۵۸-۶۱.
- ضیائی، محمد صادق و نرگسیان، عباس و آبیایی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷)، **نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران**، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان، صص ۶۷-۸۶.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباس علی. (۱۳۸۶)، **ظهور معنویت در سازمان ها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها، مدل مفهومی**، فصلنامه علوم مدیریت ایران. شماره ۵. بهار. صص ۹۹-۱۲۱.
- عباسی، محمد و حجتی، محمد. (۱۳۸۸)، **رفتار شهروندی سازمانی گامی در جهت افزایش کارایی سازمان ها**، کار و جامعه. شماره ۱۰۶-۱۰۷. فروردین و اردیبهشت. صص ۸۳-۹۳.
- فرهنگی، علی اکبر و رستگار، عباس علی، (۱۳۸۵)، **ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان**، ماهنامه دانشور رفتار، شماره ۲۰، دی، صص ۱-۲۴.
- مالکی، محمدرضا. (۱۳۸۷)، **بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با عوامل شغلی در دانشگاه اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد. اصفهان.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴)، **رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل**، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره یازدهم، زمستان، صص ۱۹-۴۸.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۵)، **بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان های دولتی**، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره سیزدهم، تابستان، صص ۱۷۱-۱۹۲.

- مقیمی، سید محمد و رهبر، امیر حسین و اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم. شماره ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۹.
- موسوی، سید محمد مهدی. (۱۳۸۷). رابطه معنویت در کار و توانمند سازی کارکنان (مطالعه در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران- پردیس قم.
- وارث، سید حامد و رستگار، عباس علی و زراعت کار، سمیه و رفعتی آشتیانی، کبری. (۱۳۸۸). رابطه ارتباط فرافردي و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران). نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پاییز و زمستان، صص ۱۳۵-۱۵۴.
- Ashmos, dondep & Duchon, dennis. (2000). spirituality at work Aconceptualization and measure, journal of Management inquiry. 9 . pp.134-145
- Bradley & Kauanui K.(2003). comparing spirituality on three southem California college campnses, journal of organizational change Management. vol.16. No.4, pp. 448-462.
- Cavanagh, Gerald F. (1999). spirituality for managers: context and critique. journal of organization change Management. Vol,12. No,3. pp. 153-165 .
- Daniel, Joes luis. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. journal Management Development. vol.29. No.5. pp ۴۴۲-۴۵۶ .
- Kinjerski, V.M & Skrypnek, Berna.J. (2004). Defining spirit at work: Finding common cround, journal of organizational change Management .vol.17. No.1. pp.26-42 .
- Krahnke, Keiko & Giacalone, Robert A & Jurkiewicz, Carole L. (2003). journal of organizational change Management. vol.16. No.4 . pp.396-405 .

- Krishnakumar, sukumarakurup& Neck, christoper p. (2002). The "What", "Why", and "how" of spirituality in the workplace. journal of managerial psychology. vol.17. No.3. pp.153-164.
- Marques, Joan & Dhiman, Satinder & King, Rechard. (2007). Spirituality in the workplace : what it is, why it matters, How to make it work for you, published by Personhood Press .
- Milliman, j., Czaplewski, A.j.andFerguson,j. (2003)."Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment" .journal of organizational change Management. vol.16. No.4 .pp.426-447.
- Polat,Soner. (2009). Organizational citizenship behavior display levels of the teachers teachers at secondary schools according to the perceptions of the school. journal of procedia social and behavioral sciences No.1. pp.1591-1596 .

Archive of SID