

## بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی

حبیب اله دعایی

دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

مرتضی عزیزی\*

کارشناس ارشد مدیریت تحول

### چکیده

از جمله پرسش‌های مهمی که در زمینه معنویت در کار مورد توجه قرار گرفته، توجه به ارتباط میان این سازه با نگرش‌های کاری کارکنان است؛ از این رو جهت بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه شیراز به صورت مستقیم و غیر مستقیم (با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی) چهار فرضیه اصلی مطرح گردیده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی با کمک نرم‌افزار "اسمارت پی‌ال‌اس" و تحلیل پاسخ‌های ۱۵۵ نفر از کارکنان غیر هیأت علمی دانشگاه شیراز به منظور بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش، نشان می‌دهد مدل به کار گرفته شده، مدل نظری مناسبی برای پیش‌بینی پیامدهای رفتاری کارکنان بوده و همه روابط مستقیم میان متغیرهای مدل نیز، معنادار بوده‌اند. همچنین یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد معنویت در کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر رفتارهای کمک‌کننده، رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد. بنابراین، آگاه کردن مدیران نسبت به وجود این عامل ارزشمند و چگونگی استفاده از آن در پیشبرد اهداف سازمانی، می‌تواند تأثیر بسزایی در بهبود عملکرد سازمان داشته باشد.

**کلیدواژه‌ها:** معنویت در کار، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، دانشگاه شیراز.

## The impact of spirituality at work on organizational citizenship behavior with emphasis on organizational commitment

**Habibollah Doaie**

Associate Professor, University of Sistan & Baloochestan

**Morteza Azizi**

Master of Transformation Management

### Abstract

One important question in the field of workplace spirituality concerns the relationship of this construct with employee work attitudes. Thus, to examine direct and indirect impact of spirituality at work on organizational citizenship behavior of employees of Shiraz University with emphasis on organizational commitment, four hypotheses were suggested. SEM, partial least square method employing Smart PLS software was used to analyze data collected from 155 employees in order to examine structural and measurement models and verify the hypotheses. The results showed that the proposed theoretical model can predict the employees' behavior consequences, since the statistical test confirmed the significant direct relationships between the variables in the model were significant. The findings revealed that spirituality at work has a significant effect on employees' helping behaviors, voice behaviors and the organizational commitment. Therefore, making the managers aware of this valuable factor and its proper use in advancing the organizational goals could have a significant impact on improving the organization's performance.

**Keywords:** Spirituality at work, Organizational citizenship behavior, Organizational commitment, Shiraz University.

### مقدمه

شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد ضرورت ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (Rifkin, 1995 & Griffin, 1998). بر این اساس، ریفکن (۱۹۹۵) بیان می‌کند جوامع باید قراردادهای کاری جدیدی را تدوین کنند که از ویژگی‌های کار هفتگی کوتاه تر برخوردار باشد تا افراد بتوانند زمان بیشتری به بخش‌های دیگر زندگیشان بپردازند. حال (۱۹۹۶) تغییرات فزاینده‌ای را در سازمان‌های قرن بیست و یکم پیش‌بینی می‌کند و بر این اعتقاد است که کارکنان بیش از گذشته، نسبت به شغل خود حساس شده‌اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدف‌های مالی، بر حسب تامین نیازهای روان‌شناختی می‌سنجند. هنس (۲۰۰۱) نیز بیان می‌دارد نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران، پارادایم جدید

پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را "معنویت" می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (Kennedy, 2002).

از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت (با اشکال مختلف آن) است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت، به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل موثر بر آن و یا متأثر از آن، حرکت نموده است (Karakas, 2010).

از دیگر متغیرهای این مطالعه، رفتار شهروندی سازمانی است که همانند معنویت در کار، در دو دهه اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته است و در واقع از حوزه خصوصی کم کم وارد حوزه عمومی شده است. در سال‌های اخیر و به ویژه با آغاز قرن بیست و یکم تعداد مقالات و پژوهش‌ها در این زمینه رشد فزاینده‌ای داشته و همچنان نیز ادامه دارد؛ چرا که محققان زیادی تأثیر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمانی را تایید نموده‌اند. اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش‌بینی عوامل ایجادکننده این رفتارها متمرکز بوده‌اند. در این زمینه، متغیرهایی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد و... به عنوان عوامل ایجادکننده این رفتارها مطرح شده‌اند (Podsakoff et al., 2000). یکی از متغیرهایی که در این زمینه مورد غفلت واقع شده است، معنویت در کار است که دارای توان بالقوه فراوانی جهت تأثیر بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. لذا این مطالعه در تلاش است در قالب یک مدل مفهومی، تأثیر معنویت در کار را بر رفتار شهروندی سازمانی (رفتارهای کمک‌کننده و رفتارهای کلامی)، با توجه به نقش واسطی که برای تعهد سازمانی میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته شده است، مورد بررسی قرار دهد. بدیهی است که انجام مطالعاتی از این دست می‌تواند ارتباط میان معنویت در کار و پیامدهای نشأت گرفته از آن را مشخص نموده و با شناسایی و روشن نمودن یافته‌ها، از یک طرف سازمان‌های کنونی را برای نشان دادن توجه بیشتر به این پدیده و بهره‌گیری بیشتر از پیامدهای آن متمایل نموده و از طرف دیگر کارکنان را در ارضای نیازهای متعالی خویش و داشتن کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر یاری نمود. لازم به ذکر است که تاکنون چه در داخل و چه در خارج از کشور، مطالعات اندکی در مورد معنویت در کار به صورت میدانی انجام پذیرفته است؛ ضمن این که مطالعه‌ای که به بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسط تعهد سازمانی پرداخته باشد، تاکنون در کشور انجام نگرفته و از این لحاظ این تحقیق پیشگام است.

## مبانی نظری تحقیق

## معنویت و سازمان

جودی نیل از اولین و پرشورترین محققان در زمینه معنویت در کار، موسس وب سایت معنویت در کار و نیز سردبیر دو ویژه نامه معنویت در ژورنال "مدیریت تغییر سازمانی" عقیده دارد که در چند سال گذشته، عواملی از قبیل حادثه ۱۱ سپتامبر، بحران های اقتصادی در جهان، روند جهانی شدن، فقدان یکپارچگی در سازمان ها و ... منجر به تمایل شدید مردم به ارتباطات انسانی بیشتر و همچنین نیاز شدید به یک حس عمیق معنا در کار شده است (Stewart, 2002).

به نظر می رسد که معنویت در کار به عنوان حوزه ای که می تواند همانند فرایندهای یادگیری در سازمان کمک زیادی به درک مسایل مرتبط با رهبری و مدیریت نماید، مطرح شده است (Bosch, 2009). در چند دهه گذشته، معنویت در کار بسیار مورد توجه واقع شده است (Zaidman et al., 2011). توجه رو به رشد به معنویت در کار می تواند بازتابی از یک روند اجتماعی فراگیرتر باشد (Oswick, 2009). رشد بازشناسی و شهرت معنویت در کار، به شیوه های مختلفی نمایان گردیده است (Oswick, 2009). اخیراً بیش از ۷۰ کتاب در رابطه با معنویت و مدیریت و همچنین معنویت و زندگی سازمانی به رشته تحریر درآمده است. بیشتر این کتاب ها ماهیت تجربی داشته و چگونگی به کارگیری سنت های معنوی مختلف در محیط کار را شرح داده اند (Zaidman et al., 2011). این متون معنویت را به عنوان وسیله ای جهت دستیابی به اهداف مدیریت معرفی نموده اند. به طور خاص، متون خودیاری و رهبری معنوی، معنویت را به عنوان منبعی بالقوه برای ارتقای اثربخشی فردی و بهبود عملکرد سازمانی در نظر گرفته اند (Oswick, 2009).

پارادایم کنونی کسب و کار و دگرگونی، ادغام ها، کاهش هزینه ها و کارایی بیشتر نشات گرفته از فشارهای اقتصادی، دلواپسی و اضطراب فزاینده ای را میان کارکنان و رهبران ایجاد نموده است (Neal, 1999; Duxbury & Higgins, 2002; Leigh, 1997). بسیاری از افراد در حال اجتناب و دوری کردن از محیط های کاری پر اضطراب مدرن هستند. بنابراین، یکی از چالش های واقعی محیط کار رونق و رواج مجدد تعهد سازمانی کارکنان، رضایت مندی و نهایتاً احساس ارزش در مقابل اهداف سازمانی در میان آشوب هاست. احتمالاً معنویت در کار سازه مناسبی برای پاسخ به این چالش هاست. اگرچه دلایل خاص افزایش علاقه به معنویت در کار، هنوز به عنوان موضوع برخی از تحقیقات مطرح است، اما جیا کالون، جار کوویچ و فری (۲۰۰۵) اصلی ترین دلایل را این گونه عنوان می نمایند:

الف) افراد در حال جستجوی پاسخ‌های معنوی جهت کسب آسایش در برابر تغییرات تجاری و اجتماعی نامنظم هستند.

ب) تغییر در ارزش‌ها در میان تمامی ملت‌ها هوشیاری اجتماعی و وارستگی (روشن‌بینی) معنوی را افزایش داده است.

ج) علاقه فزاینده به فلسفه‌های شرقی بازگشت به تمایلات معنوی را در افراد ایجاد نموده است (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Giacalone et al., 2005).

نقل‌قولی از مجله "مدیریت نیروی کار" (October, 2004) بیان می‌کند، "ما می‌دانیم افرادی که احساس می‌کنند می‌توانند ارزش‌های معنویشان را به محیط کار بیاورند، نسبت به آن افرادی که احساس می‌کنند نمی‌توانند ارزش‌های معنویشان را به محیط کار بیاورند خوشحال‌تر و بهره‌ورتر هستند، ماندگاری بیشتری دارند و به سازمان کمک می‌نمایند" (Stevison et al., 2009).

### معنویت چیست؟

از آنجا که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، توصیف آن چندان آسان نیست. با این همه، برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- معنویت به مثابه نیرویی انرژی‌زا، انگیزاننده، الهام‌بخش و روح‌بخش زندگی به شمار می‌رود (Mc Knight, 1984, p. 176 & Cavanagh, 1999).

- معنویت جستجویی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین در زندگی به حساب می‌آید (Cavanagh, 1999 & Myers, 1990).

- معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کند و کاو در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست‌وجو برای رسیدن به انسانیت کامل است (Hinnells, 1995).

### تعریف معنویت در کار

با توجه به تعاریف مذکور از معنویت، صاحب نظران معنویت در کار را به شرح زیر تعریف نموده‌اند:

- معنویت در کار در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است (Gibbons, 1999).

- معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود (Ashmos & Duchon, 2000).

• معنویت در کار شامل چهار بعد بوده که به صورت زیر تعریف شده‌اند:

جذابیت کار<sup>۱</sup>: که به وسیله احساسی عمیق از سعادت/ خوشبختی توصیف می‌شود، اعتقاد به این که شخص مشغول به کار معناداری است که دارای یک هدف متعالی می‌باشد، داشتن احساس تأیید و تصدیق خودآگاهی از انطباق میان ارزش‌ها و اعتقادات شخص، با کار شخص.

ارتباط معنوی<sup>۲</sup>: که در برگیرنده احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود است.

احساس همبستگی<sup>۳</sup>: که در برگیرنده احساس ارتباط با دیگران و داشتن اهداف مشترک با آنان می‌باشد.

تجربه درونی<sup>۴</sup>: که به وسیله حالتی مثبت از انرژی یا نشاط توصیف می‌شود، حسی از تکامل، تعالی و تجربه‌ای از شادی و سعادت (Kinjerski & Skrypnek, 2006). لازم به ذکر است که چهار بعد مذکور به عنوان مبنایی برای این مطالعه استفاده شده است.

#### رفتار شهروندی سازمانی

در دنیای پُر چالش کنونی، سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاش اند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند؛ زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد و می‌تواند عاملی موثر بر وابستگی شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد.

#### مفهوم رفتار شهروندی سازمانی

باتمن و ارگان (۱۹۸۳) برای اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی را به کار بردند و آن را این گونه تعریف نمودند: رفتاری فردی که داوطلبانه است، به طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارآیی سازمان را افزایش خواهد داد. همچنین تمایل کارکنان به انجام رفتارهایی که فراتر از الزامات رسمی نقش و جایگاه‌شان می‌باشد نیز به عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است. همچنین کتر و کان (۱۹۷۸) به رفتارهای فراتر از نقش که موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌شود، اشاره کرده‌اند. در دهه ۱۹۳۰ چستر بارنارد پدیده رفتار شهروندی سازمانی را مطرح نمود. او در آن زمان آن را رفتارهای فرانقشی نامید و آنها را «رفتارهایی

<sup>1</sup>- Engaging Work

<sup>2</sup>- Spiritual Connection

<sup>3</sup>- Sense of Community

<sup>4</sup>- Mystical Experience

خودجوش و خودانگیخته» تعریف می‌کرد که هم شامل رفتارهایی است که در شرح شغل آمده‌اند و مورد انتظار و پذیرش مدیریت سازمان است و هم رفتارهای فرانقشی را که نمودهایی از کمک به کارکنان جدید در سازمان، عدم تضییع حقوق دیگران و ابراز صمیمیت با دیگران می‌باشد، در بر می‌گیرد (Jacqueline & Shapiro, 2002).

#### ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

علی‌رغم توجه فزاینده به موضوع رفتارهای شهروندی، با مروری بر ادبیات این حوزه، فقدان اجماع درباره ابعاد این مفهوم آشکار می‌گردد. نتایج حاصل از مرور ادبیات نشان می‌دهد که تقریباً سی نوع متفاوت از رفتار شهروندی قابل تفکیک است و تعاریف متعددی از آن به عمل آمده است که البته همپوشی‌های بسیاری میان آنها وجود دارد. تعداد مطالعاتی که در حال بررسی این موضوع هستند به نحو چشمگیری در حال افزایش است. به هر حال اجماعی عمومی بر روی ابعاد مختلف مفهوم رفتار شهروندی سازمانی وجود ندارد. ارگان (۱۹۸۸) مقیاس چند بعدی از رفتار شهروندی سازمانی ارائه کرد. این مقیاس متشکل از ابعدی پنجگانه است که ساختار رفتار شهروندی سازمانی را تشکیل می‌دهد. این پنج بعد عبارتند از:

۱. نوع دوستی: کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیر معمول؛
۲. وظیفه شناسی: انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود (همانند کار در بعد از ساعات اداری برای سود رساندن به سازمان)؛
۳. جوانمردی: تأکید بر جنبه‌های مثبت سازمان به جای جنبه‌های منفی آن؛
۴. فضیلت مدنی: که مستلزم حمایت از عملیات اداری سازمان است؛
۵. ادب و نزاکت: مشورت با دیگران قبل از اقدام به عمل، دادن اطلاع قبل از عمل و رد و بدل کردن اطلاعات.

جوانمردی و نزاکت مولفه‌هایی هستند که بیانگر اجتناب از وارد نمودن خسارت به سازمان هستند. جوانمردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب ناپذیر و اجحاف‌های کاری بدون این که گله و شکایتی صورت گیرد. در حالی که نزاکت درباره اندیشیدن به این است که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می‌گذارد (Markoczy & Xin, 2004).

پادساکوف (۲۰۰۰) دسته بندی مفصلی از این گونه رفتارها انجام داده است که رفتارهای شهروندی سازمانی را در قالب هفت دسته تقسیم می‌نماید: رفتارهای کمک کننده، جوانمردی، نوآوری فردی؛ فضیلت مدنی؛ تعهد سازمانی؛ خود رضایتمندی؛ رشد فردی. مارکوزی و زین (۲۰۰۴)، رفتار شهروندی

سازمانی را به دو نوع تقسیم می‌کند: یاری رساندن و کمک مثبت و فعال، اجتناب از رفتارهایی که به همکاران و سازمان لطمه وارد می‌کند (Markoczy & Xin, 2004).

پادساکوف و همکاران (۲۰۰۹) در فراتحلیلی که بر مبنای مطالعات تجربی صورت گرفته در زمینه رفتار شهروندی سازمانی استوار می‌باشد، به ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی اشاره نموده‌اند. رفتار شهروندی سازمانی به این دلیل که انگیزه و توانایی کارکنان را افزایش داده و محیط سازمانی مطلوب تری را ایجاد می‌نماید، بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد (Hongyun, 2010). کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی را بروز می‌دهند، به شکل‌گیری یک محیط کاری بهره‌ور و لذت بخش کمک می‌نمایند (Spence, 2010).

مطالعات بر روی درک بهتر رفتارهای شهروندی سازمانی تا به اکنون ادامه دارد و هر یک از صاحب‌نظران نیز در مطالعات خود به ابعاد متفاوتی از این پدیده اشاره داشته‌اند. لازم به ذکر است که در این مطالعه تنها دو بعد از رفتارهای شهروندی سازمانی یعنی رفتارهای کمک‌کننده (رفتارهایی که به وسیله اعمال داوطلبانه که بر فعالیت‌های توجه به دیگران تمرکز دارد، شناخته می‌شوند) و رفتارهای کلامی (آنهايي هستند که بر ابراز چالش با هنجارهای سازمانی مشخصاً برای بهبود عملکرد تاکید دارند) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند (Allen, 2007)؛ به بیان دیگر شخص در تعهد سازمانی نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. تعهد سازمانی، حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان و در برگیرنده تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (Allen & Meyer, 1990). تعهد سازمانی نیرو و توانی است که افراد را ملزم و موظف می‌کند در راستای یک یا چند هدف، رفتار و کنش‌های مربوط به هم را ایفا کنند (Cohen, 2000, p. 82). همچنین قدرت و نیروی واقعی است تا افراد خود را به سازمان ملتزم، و سازمان را معرف خود بدانند (Arnold, 2005) و موجب می‌شود تا فرد، هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق بداند و آرزو کند تا عضوی از سازمانش باشد (Miller, 2003).

طبق نظر میر و آلن، تعهد می‌تواند در سه بُعد طبقه‌بندی شود: عاطفی، مستمر و هنجاری.



تعهد عاطفی به عنوان تمایلی برای باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان به خاطر وابستگی عاطفی به، یا شامل شدن در، آن سازمان تعریف می شود. به عبارت ساده تر می مانید چون می خواهید. تعهد مستمر به عنوان تمایلی برای باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان به خاطر آگاهی از هزینه های مربوط به ترک آن تعریف می شود. به عبارت دیگر می مانید چون نیاز دارید. تعهد هنجاری به عنوان تمایلی برای باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان به خاطر احساس وظیفه تعریف می شود. در این مورد می مانید چون مجبورید.

دلایل زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه چرا یک سازمان باید سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (Steers & Porter, 1991). تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (Shiuan et al., 2003).

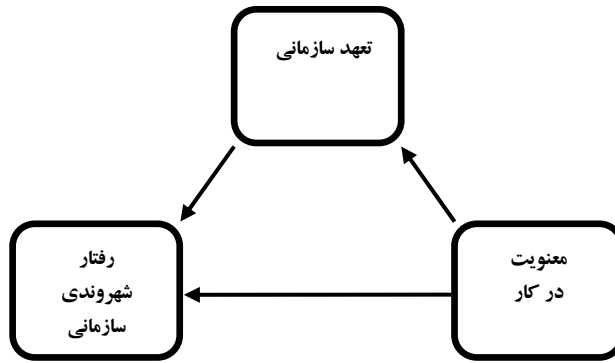
#### معنویت در کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

فرهنگی، فتاحی و واثق (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان "معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی" با انجام نوعی مفهوم سازی درون گرا از معنویت، این متغیر را به عنوان عامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده های دانشگاه تهران با روش معادلات ساختاری مورد آزمون قرار داده و نشان دادند که رابطه ای معنی دار میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. تپر (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان "رفتار شهروندی سازمانی و کارکنان معنوی" نشان داد که کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنادارتر و هدفمندتر هستند؛ بنابراین سپاسگزارتر بوده و رفتارهای شهروندی بیشتری را بروز می دهند. ترات (۱۹۹۶) در مطالعه ای اکتشافی با موضوع معنویت در کار بیان می کند که اظهارات نظریه پردازان تعهد سازمانی (مثل، "تعهد موثر یک اعتقاد قوی در پذیرش ارزش ها و اهداف سازمانی، تمایل به نشان دادن تلاش جهت متقاعد کردن سازمان و یک تمایل احساسی قوی به باقی ماندن در عضویت سازمان را تقویت می کند")، پیوندی میان نظریه تعهد و نظریه معنویت برقرار نمود. کاهن (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان "ارتباط میان فرم های تعهد و پیامدهای کاری" و هکت و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان "فهم ارتباط میان سازه های تعهد کاری"، به طور تجربی مدل هایی را تایید کردند که در آنها تعهد سازمانی به عنوان متغیر واسط پیامدهای رفتاری محیط کاری از جمله رفتار شهروندی سازمانی، مطرح شده است. میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، در مطالعه ای با عنوان "معنویت در کار و نگرش های کاری کارکنان" که بر روی ۲۰۰ دانشجو صورت گرفت نشان دادند که میان ابعاد کار

معنا دار، احساس همبستگی و انطباق ارزش‌های موجود در سازه معنویت در کار و پیامدهای نگرشی تعهد سازمانی، تمایل به ترک سازمان، رضایت شغلی و خودباوری، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. تپر (۲۰۰۳) مدلی از کارکنان معنوی<sup>۱</sup> و رفتار شهروندی سازمانی را ارائه نمود. وی سه حالت روان‌شناختی میانجی که معتقد بود بر رفتار شهروندی سازمانی موثر است را معرفی نمود: الف) سپاسگزاری؛ ب) حساسیت نسبت به دیگران؛ ج) تحمل نابرابری. تپر بیان می‌کند که کارکنان معنوی، معنا و هدف بیشتری را از طریق کار و تجربیاتشان دریافت می‌کنند؛ بنابراین سپاس‌گزارتر هستند. این امر منجر به ابراز رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری می‌شود. وی در ادامه نتیجه‌گیریش، بیان می‌کند که معنویت در کار از طریق ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و این مسئله حساسیت کارکنان معنوی را نسبت به نیازهای دیگران بیشتر نموده و در نتیجه این امر منجر به بروز رفتارهای کمک‌کننده بیشتری می‌گردد. گه (۲۰۱۰) در مطالعه تجربی خود با عنوان "بررسی تاثیر متغیرهای میانجی بر رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی" مدل نظری را به منظور نشان دادن ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار با واسطه تعهد سازمانی، ارائه نمود و در نتیجه‌گیری خود به این امر اشاره نمود که تعهد موثر، تاثیری معنادار در رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی دارد. به علاوه، لیو (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "معنویت، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی" به خوبی ارتباط مثبت میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار را نشان می‌دهد. سیتیوات و عبدالرحمان (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای با عنوان "رهبری متعالی و رفتار شهروندی سازمانی، بررسی نقش واسطه معنویت در کار"، ارتباط معنادار میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار را نشان داده‌اند. همچنین در مطالعه‌ای با عنوان "نقش معنویت در استرس، نگرش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" که توسط کوچر و همکاران (۲۰۱۰) انجام پذیرفته است، معنویت در کار، تاثیر مثبتی را بر رفتار شهروندی سازمانی نشان داده است. هارمر (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنویت در کار" نشان داد ارتباط مثبتی میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار وجود دارد. آرمینیو (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "معنویت در کار و تعهد سازمانی" نشان داد که تجربه معنویت در کار، احساس پیوند و تعهد موثرتری نسبت به سازمان و حس از التزام و وفاداری نسبت به آن را در کارکنان ایجاد می‌نماید.

### مدل مفهومی تحقیق

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی است که مبتنی بر روابط نظریه پردازانه میان شماری از عواملی است که در خصوص مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مساله به گونه ای منطقی جریان می یابد. لذا با توجه به مسئله تحقیق، ادبیات موضوع و تحقیقات ذکر شده، مدل شکل ۱ پیشنهاد می گردد که شامل متغیر مستقل معنویت در کار، متغیر واسط تعهد سازمانی و متغیر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Stevenson et al., 2009)

در این مدل معنویت در کار به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی (رفتارهای کمک کننده و رفتارهای کلامی) و تعهد سازمانی (تعهد سازمانی موثر) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند. همانطور که در شکل مشخص گردیده است تعهد سازمانی به عنوان متغیر واسط میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته شده است و متغیر معنویت در کار دارای اثرات مستقیم و غیر مستقیم (از طریق تعهد سازمانی) بر رفتار شهروندی سازمانی می باشد و متغیر تعهد سازمانی نیز به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد.

### فرضیه های تحقیق

فرضیه های این تحقیق به شرح زیر است:

**فرضیه ۱:** معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

۱-۱: معنویت در کار بر رفتارهای کمک کننده تأثیر دارد.

۲-۱: معنویت در کار بر رفتارهای کلامی تأثیر دارد.

**فرضیه ۲:** معنویت در کار بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

۱-۲: معنویت در کار بر تعهد سازمانی موثر تاثیر دارد.

**فرضیه ۳:** پیامد نگرشی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.

۱-۳: تعهد سازمانی بر رفتارهای کمک کننده تاثیر دارد.

۲-۳: تعهد سازمانی بر رفتارهای کلامی تاثیر دارد.

**فرضیه ۴:** تاثیر غیرمستقیم معنویت در کار از طریق تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، بیشتر از اثرات مستقیم آن، بر رفتار شهروندی سازمانی است.

### روش شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه شیراز بوده که تعداد آنان قریب به ۸۰۰ نفر می باشد. در تحقیق حاضر از روش نمونه گیری تصادفی ساده که بیشترین سطح تعمیم پذیری را در میان روش های مختلف نمونه گیری دارا می باشد و به همین دلیل بر اعتبار تحقیق می افزاید، استفاده شده است. در این روش برای تعیین حجم نمونه، ابتدا پیش نمونه گیری از جامعه آماری به تعداد ۳۰ نفر انجام شد و با توجه به میزان انحراف معیار این پیش نمونه که به مقدار ۰/۷۶ به دست آمد و با توجه به حجم جامعه (۸۰۰ نفر)، و بر اساس فرمول نمونه گیری تصادفی ساده (کوکران)، حجم نمونه به تعداد ۱۷۴ نفر مشخص شد. بر همین اساس تعداد ۲۱۰ پرسش نامه توزیع گردید که از این تعداد، ۱۵۵ پرسش نامه دریافت گردید و همین تعداد مبنای تحلیل قرار گرفت.

پرسش نامه مورد استفاده در این تحقیق از سه بخش، نامه همراه، سوالات عمومی و سوالات تخصصی تشکیل شده است.

نامه همراه: در این نامه علاوه بر بیان عنوان پژوهش، هدف از گردآوری اطلاعات توضیح داده شده است و در پایان از پاسخ دهندگان تشکر و قدردانی به عمل آمده است.

سوالات عمومی: در این بخش ۹ سوال در مورد ویژگی های کارکنان شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، عنوان شغلی، مدت زمان فعالیت در عنوان شغلی، سابقه خدمت، واحد شغلی و وضعیت استخدامی و یک سوال تشریحی نیز در مورد انتظار کارکنان از مدیریت دانشگاه و سرپرست خود، مطرح شده است.

سوالات تخصصی: این بخش، شامل ۳۸ گویه در ۴ بخش ذیل است که هر بخش آن، یکی از متغیرهای تحقیق را مورد سنجش قرار می دهد:

بخش اول پرسش‌نامه شامل ۱۸ گویه است و متغیر مستقل معنویت در کار را با استفاده از پرسش‌نامه معنویت در کار کینجرسکی و اسکریپنک (۲۰۰۶)، اندازه‌گیری می‌نماید. بخش دوم شامل ۷ گویه است و متغیر وابسته رفتارهای کمک‌کننده را با استفاده از پرسش‌نامه رفتارهای کمک‌کننده ون دین و لپین (۱۹۹۸) اندازه‌گیری می‌نماید. بخش سوم شامل ۶ گویه می‌باشد و متغیر وابسته رفتارهای کلامی را با استفاده از پرسش‌نامه رفتارهای کلامی ون دین و لپین (۱۹۹۸)، اندازه‌گیری می‌نماید. بخش پنجم شامل ۷ گویه بوده و متغیر وابسته (واسط) تعهد سازمانی را با استفاده از پرسش‌نامه تعهد سازمانی میر و آلن (۱۹۹۷)، اندازه‌گیری می‌نماید.

در این پژوهش برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی صوری استفاده شده است. در بررسی روایی صوری، ابتدا پرسش‌نامه به تعدادی از صاحب نظران مربوطه از جمله استاد راهنما، استاد مشاور، سه استاد گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد و سه دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی داده شد و از آنان در مورد هر سؤال و در خصوص ارزیابی هدف مربوطه نظرخواهی شد و با اصلاحات جزئی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت.

در این تحقیق، برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که این ضریب با استفاده از نرم‌افزار "اس‌پی‌اس‌اس" سنجیده شد. در جدول (۱) ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به این که برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است؛ از این رو می‌توان پایایی پرسش‌نامه مذکور را، مناسب ارزیابی کرد.

جدول (۱): ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر پنهان	ابعاد	آلفای کرونباخ
معنویت در کار	۱۸	۰/۹۰۲
تعهد سازمانی	۷	۰/۸۶۸
رفتار شهروندی سازمانی	۱۳	۰/۹۲۱

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش دو مرحله‌ای هالاند (۱۹۹۹) برای مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در گام اول، به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. روش‌های تاییدی، هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نمایند. در واقع تحلیل عاملی تاییدی، شایستگی گویه‌هایی را که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون برگزیده شده‌اند بررسی می‌نماید. در مرحله دوم، از تحلیل مسیر، شاخص‌های برازش مدل و ضرایب تعیین جهت بررسی مدل، استفاده شده است.

### یافته‌های تحقیق

اطلاعات مربوط به جنسیت پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۶۲ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۳۸ درصد آنان مرد هستند. این نسبت بیانگر این مطلب است که بیشتر کارکنان دانشگاه شیراز را زنان تشکیل می‌دهند. از طرفی بیشتر پاسخ‌دهندگان (۴۵/۱ درصد) دارای سنی میان ۳۱ تا ۴۰ سال هستند. همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان (۲۹/۶ درصد) سابقه خدمتی میان ۶ تا ۱۰ سال دارند. ضمن این که از لحاظ تحصیلات، بیشتر پاسخ‌دهندگان (۴۵/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند.

### تحلیل فرضیات تحقیق

در بررسی فرضیه اول که تاثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی را مطرح نموده است، همان‌طور که در جدول (۲) نمایان است، میزان معناداری<sup>۱</sup> برابر با صفر می‌باشد و از آنجایی که برای معنی‌دار بودن فرضیه بایستی میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، پس شرط معنی‌داری در این فرضیه برقرار بوده و در نتیجه اولین فرضیه اصلی مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ابراز داشت معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. ضریب مسیر در این حالت برابر با ۰/۴۸۵ و مقدار آماره آزمون نیز برابر با ۵/۴۹۳ می‌باشد. نتایج سایر فرضیات نیز که در جدول زیر نمایان است، به همین شیوه تحلیل می‌گردند.

1 P-value

جدول (۲): نتایج مربوط به فرضیات تحقیق

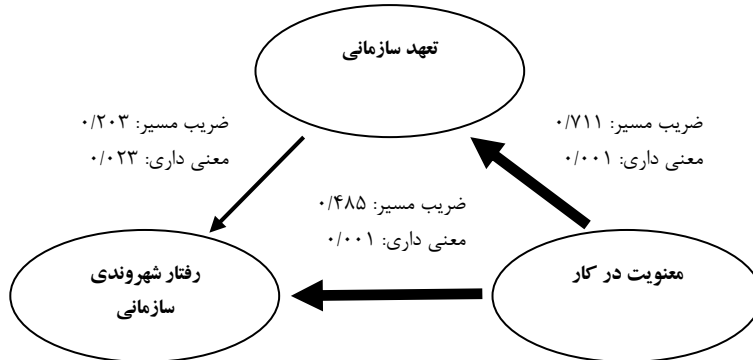
تعهد سازمانی				معنویت در کار				متغیر مستقل (پنهان)
معناداری	آماره تی	خطای استاندارد	ضریب مسیر	معناداری	آماره تی	خطای استاندارد	ضریب مسیر	
۰/۰۲۳	۲/۲۹۸	۰/۰۸۸	۰/۲۰۳	۰/۰۰۰	۵/۴۹۳	۰/۰۸۸	۰/۴۸۵	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۶۹۹	۰/۰۸۵	۰/۳۱۶	۰/۰۰۰	۵/۲۰۴	۰/۰۸۸	۰/۴۵۸	رفتارهای کمک کننده
۰/۱۲۵	۱/۵۴۱	۰/۰۹۴	۰/۱۴۵	۰/۰۰۰	۴/۹۸۴	۰/۰۹۷	۰/۴۸۴	رفتارهای کلامی
				۰/۰۰۰	۱۲/۵۱۰	۰/۰۵۷	۰/۷۱۱	تعهد سازمانی
				۰/۰۰۰	۱۰/۱۳۲	۰/۰۶۳	۰/۶۳۴	تعهد سازمانی موثر

### بررسی تأثیر غیر مستقیم معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی

برای محاسبه اثرات غیر مستقیم از فرمول زیر استفاده می شود:

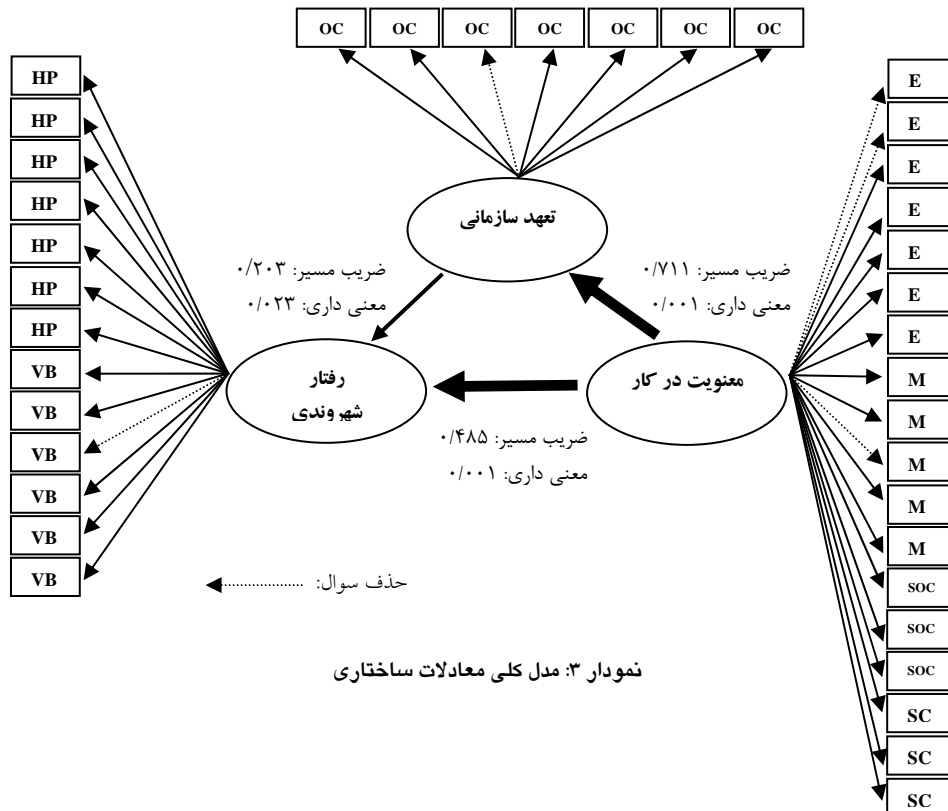
$$X_{ij} \times Y_{jk} = Z_{ijk}$$

در این فرمول متغیر  $X_{ij}$  میزان تأثیر مستقیم  $i$  امین متغیر مستقل  $X$  را بر  $j$  امین متغیر واسطه گر  $Y$  نشان می دهد، در حالی که متغیر  $Y_{jk}$  بیانگر میزان تأثیر مستقیم  $j$  امین متغیر واسطه گر  $Y$  بر متغیر  $k$  ام متغیر وابسته  $Z$  می باشد و نهایتاً متغیر  $Z_{ijk}$ ، میزان تأثیر غیرمستقیم  $i$  امین متغیر مستقل  $X$  بر متغیر  $k$  ام متغیر وابسته  $Z$  با واسطه گری متغیر  $j$  ام متغیر واسطه گر  $Y$  را نشان می دهد (Haenlein & Kaplan, 2004). نتایج حاصل از محاسبات ریاضی مربوط به بررسی مقایسه ای اثرات مستقیم و غیرمستقیم (با ایفای نقش واسط تعهد سازمانی) معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، نشان می دهد که اثر غیرمستقیم معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی ( $0/711 \times 0/203 = 0/144$ ) کمتر از اثر مستقیم آن ( $0/485$ ) است. از آن جایی که این امر در فرضیه چهارم پیش بینی شده است، این فرضیه مورد تأیید قرار نمی گیرد. نمودار (۲) بیان گر این مطلب است.



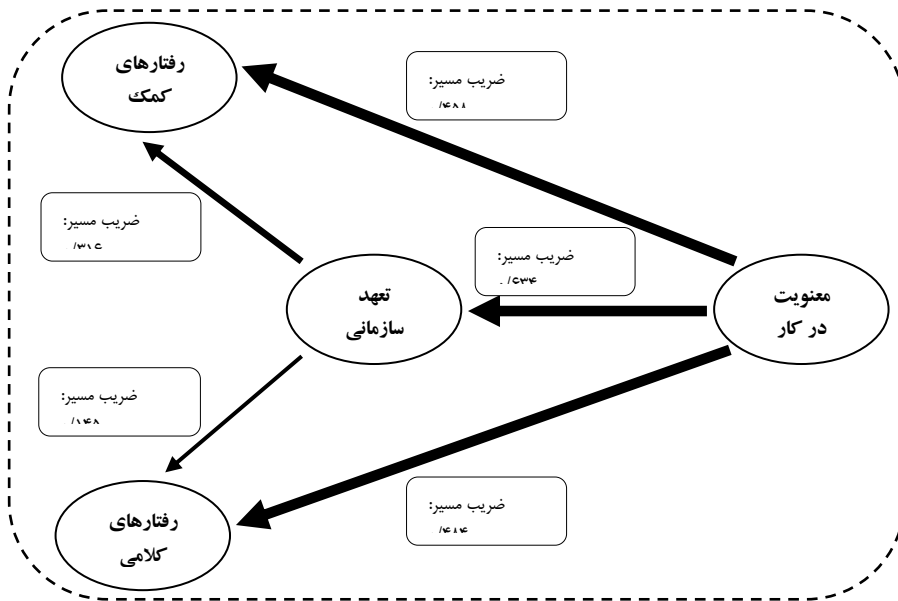
نمودار ۲: تاثیر مستقیم معنویت در کار بیش از تاثیر غیر مستقیم آن بر پیامدهای رفتاری است

نمودار ۳ و ۴، مدل خروجی نرم افزار "پی ال اس" برای مدل کلی و جزئی تحقیق، است که شامل متغیرهای آشکار و مکنون و ضرایب مسیر و مقادیر معناداری می باشد. میزان ضخامت بردارها بین متغیرهای مکنون، به مقدار ضریب مسیر یعنی همان ستون ارزش، وابسته است.



نمودار ۳: مدل کلی معادلات ساختاری





نمودار ۴: مدل جزئی معادلات ساختاری

### بحث و نتیجه گیری

یکی از اهداف اساسی این مطالعه، بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی بود. این هدف در قالب فرضیه اول مطرح گردید که با توجه به نتایج آماری، این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفت. نتایج نشان داد معنویت در کار تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. در واقع با بهره‌گیری و تقویت معنویت در کار، می‌توان رفتارهای شهروندی مورد نظر، یعنی رفتارهای کمک‌کننده و رفتارهای کلامی را بهبود بخشید؛ به گونه‌ای که هر چقدر درک کارکنان از تجربه معنویت در کار افزایش پیدا کند، رفتارهای کمک‌کننده و رفتارهای کلامی بیشتری از کارکنان، مورد انتظار است. نتایج حاصل از بررسی این فرضیه، با نتایج تحقیق کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، هارمر (۲۰۰۸) و تپر (۲۰۰۳) هم‌راستا است. تپر نشان داد که کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنادارتر و هدفمندتر هستند؛ بنابراین سپاسگزارتر بوده و رفتارهای شهروندی بیشتری را بروز می‌دهند. وی در ادامه نتیجه‌گیری اش، بیان می‌کند که معنویت در کار از طریق ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و این مسئله حساسیت کارکنان معنوی را نسبت به نیازهای دیگران بیشتر نموده و در نتیجه، منجر به بروز رفتارهای کمک‌کننده بیشتری می‌گردد. تپر همچنین نشان داد کارکنان معنوی با چالش‌هایی که نیازمند ایمان، ثبات و گذشت می‌باشند، خو گرفته‌اند؛ بنابراین رفتارهای مثبت رابطه‌ای / خویشاوندی در آن‌ها متداول‌تر است. از آنجایی که تأثیرات متغیر معنویت در

کار بر رفتارها با وسعت زیاد مورد مطالعه قرار نگرفته است، در نتیجه یافته‌های این تحقیق، به ایجاد چارچوبی برای مطالعات آینده در این زمینه کمک می‌نماید. این یافته‌ها نشان داد هر چقدر درک کارکنان از تجربه معنویت در کار افزایش پیدا کند، افزایش زیادی در رفتارهای کمک‌کننده و رفتارهای کلامی قابل انتظار است.

از دیگر اهداف این تحقیق، بررسی ارتباط میان معنویت در کار بر تعهد سازمانی بود. این هدف در قالب فرضیه دوم تحقیق، مطرح گردید که با توجه به نتایج آماری این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفت و نتایج نشان داد معنویت در کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. در واقع با بهره‌گیری و تقویت معنویت در کار می‌توان تعهد سازمانی موثر را بهبود بخشید؛ به گونه‌ای که هر چقدر درک کارکنان از تجربه معنویت در کار افزایش پیدا کند، تعهد سازمانی موثر کارکنان در حد بالاتری، مورد انتظار است. نتایج حاصل از بررسی این فرضیه، با نتایج تحقیق آرمینیو (۲۰۰۸)، سید جوادین و ناصر زاده (۲۰۰۵) و ترات (۱۹۹۶) هم-راستا است. نتایج تحقیق ریگو (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که تجربه معنویت در کار، احساس پیوند و تعهد موثرتری نسبت به سازمان و حسی از التزام و وفاداری نسبت به آن را در کارکنان ایجاد می‌نماید. ترات بیان می‌کند اظهارات نظریه‌پردازان تعهد سازمانی (مثل، "تعهد موثر یک اعتقاد قوی در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمانی، تمایل به نشان دادن تلاش جهت متقاعد کردن سازمان و یک تمایل احساسی قوی به باقی ماندن در عضویت سازمان را تقویت می‌کند")، پیوندی میان نظریه تعهد و نظریه معنویت برقرار می‌نماید (Trott, 1996). بنابراین همان‌طور که بیان شد، تایید این فرضیه بدین معناست که هر چقدر درک کارکنان از تجربه معنویت در کار افزایش یابد، درک آنان از تعهد سازمانی موثر نیز افزایش می‌یابد.

هدف دیگر این تحقیق، بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسط تعهد سازمانی بود. این هدف در قالب فرضیه سوم تحقیق، مطرح گردید که با توجه به نتایج آماری، این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفت. اثر تعهد سازمانی موثر بر رفتارها، تا حدودی تایید شد. این نتایج با نتایج تحقیقات تان و گه (۲۰۰۹)، کاهن (۲۰۰۰) و هکت و همکاران (۲۰۰۱)، مطابقت دارد. آنها به طور تجربی مدل‌هایی را تایید کردند که در آنها تعهد سازمانی به عنوان متغیر واسط پیامدهای رفتاری محیط کاری، مطرح بود.

یکی دیگر از اهداف تحقیق، بررسی مقایسه‌ای نحوه تأثیر گذاری معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی به صورت مستقیم و غیر مستقیم (با ایفای نقش واسط تعهد سازمانی) بود. این هدف در قالب فرضیه چهارم تحقیق، مطرح گردید. همان‌طور که در قسمت تحلیل فرضیات آمده، نتایج حاصل از

محاسبات مربوط به بررسی تأثیر مستقیم و غیر مستقیم معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی حاکی از عدم وجود نقش واسطه‌گرایانه تعهد سازمانی در رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی است؛ بنابراین یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد در نمونه مورد مطالعه، دلیلی وجود ندارد که تعهد سازمانی در تأثیرگذاری معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسط داشته باشند. عدم تأیید نقش واسط تعهد سازمانی می‌تواند این گمان را قوت بخشد که متغیرهای تعدیل‌کننده در رابطه میان نگرش‌ها و رفتارها دخالت دارند.

### پیشنادهای تحقیق

با توجه به تأیید تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی، می‌توان ادعان کرد که نگرش مدیران دانشگاه به پدیده معنویت در کار، می‌تواند به بهبود رفتارهای فرانش و همچنین بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان کمک نموده، در نتیجه بهبود در عملکرد کلی سازمان از این طریق، قابل انتظار است؛ بنابراین، مدیران دانشگاه باید به بحث معنویت در کار توجه جدی داشته باشند و برای بهبود معنویت در کار تلاش نمایند. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و همچنین توجه به لذت‌بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنویت در کار را بهبود بخشند.

از آن‌جا که یکی از ابعاد معنویت در کار که باید بدان توجه نمود، احساس همبستگی است، پیشنهاد می‌شود با ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، موجبات کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان فراهم شده و از این طریق احساس همبستگی و وفاق کارکنان، افزایش یابد.

تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی، از سوی کارکنان منجر شود. از این رو مدیران، هم باید به نیازهای معنوی کارکنان توجه داشته باشند و هم برای ایجاد جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش نمایند. بنابراین، با توجه به تأیید تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان امیدوار بود که با انجام چنین اقداماتی، کارکنان از انجام وظیفه در سازمان لذت برده و در نتیجه رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را بروز دهند.

با توجه به تأیید تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تأمین نیازهای اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان را نیز در دستور کار قرار دهند تا بتوانند ضمن تأمین سلامت روانی کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند. همچنین با توجه به یافته‌های این تحقیق، تدوین قراردادهای کاری جدیدی که از ویژگی‌های کار هفتگی کوتاه تر برخوردار باشد، تا افراد بتوانند زمان بیشتری را به بخش‌های دیگر زندگیشان بپردازند، پیشنهاد می‌گردد.

از آنجایی که در این مطالعه تنها دو متغیر رفتاری و نگرشی در نظر گرفته شده بود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که متغیرهای نگرشی و رفتاری دیگری نیز در این مدل به عنوان جزئی از مطالعات آینده در نظر گرفته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، از طریق سایر متغیرهای واسطه نقش آفرین صورت پذیرد.

با توجه به این که برای تعریف معنویت و معنویت در کار و همچنین ابزار ارائه شده برای سنجش آن‌ها (پرسش‌نامه تحقیق)، تنها از منابع غربی استفاده شده است، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده به تعریف معنویت در کار و به تبع آن، ارائه پرسش‌نامه تحقیق، با توجه به متون دینی اسلامی پرداخته شود.

## References

- Allen, N., & Meyer, P. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Allen, N. (2007). Organizational commitment. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*, 2, 548-551.
- Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha, (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53 – 75.
- Arnold, K. A. (2005). An Anachronistic approach to leadership theory: the case for inclusiveness. Honolulu, Hawaii, (august 5-1).
- Arnold, K. A. (2005). SSHRC travel grants competition – paper presentation at scholarly meetings, paper entitled: an anachronistic approach to leadership theory: the case for inclusiveness. annual meeting of the academy of management, honolulu, Hawaii, August, 5-10.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. *Business Intelligence Journal*, 2(1), 139 – 157.

- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human Relations*, 53, 387-417.
- Delbecq, L. A. (1999). Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 345-349.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2002). Work-life balance in the new millennium: where are we? where do we need to go? (Executive Summary), Ottawa: Carleton University school of business. retrieved July 14, 2007, from: [http://64.233.179.104/scholar?hl=en&lr=&q=cache:IVHflBli8i4J:cprn.e/Back/bwlb\\_e.pdf+](http://64.233.179.104/scholar?hl=en&lr=&q=cache:IVHflBli8i4J:cprn.e/Back/bwlb_e.pdf+)
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318-327.
- Geh, Z. Y. E. (2009). *A study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors*. Master's dissertation, Singapore management University. retrieved from: [http://ink.library.smu.edu.sg/etd\\_coll/2](http://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/2)
- Giocalone, R., & Jurkiewicz, C. (Eds.), (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, N.Y.: M. E. Sharp.
- Gibbons, P. (1999). *Spirituality at work: a pre-theoretical overview*. MSC. thesis-Birnbeck college. University of London.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work* (8th Edition).
- Griffin, D. R. (1998). Spirituality and society: post modern spirituality. *Political Economy and Art, Executive*, 10(4), 8-17.
- Hackett, R.; Lapierre, L., & Hausdorf, P. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Haenlein, M., & Kaplan, A. M. (2004). A Beginner's guide to partial least squares analysis, *Understanding Statistics*, 3(4), 283-297.
- Harmer, R. (2008). Organisational citizenship behaviour, emotional intelligence and spirituality: what's the relationship? retrieved from <http://www.developfullcircle.com/articles/OCB%20EI%20and%20spirituality.pdf>
- Hinnells, J. R. (1995). *A new dictionary of religions*. Oxford: Blackwell.
- Hodson, R. (2002). Management citizenship behavior and its consequences. *Work and Occupations*, 29(1), 64-96.
- Hongyun, Z. (2010). *Organizational citizenship behavior: new perspective of building high performance organization*. IEEE : Doi: 978-1-4244-7161-4.
- Hulland, J. (1999). *Use of partial least square (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies*. *Strateg Manage*, 20, 195-204.

Jacqueline, A-M., Coyle-Shapiro. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 927-946.

Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. [Electronic Version], *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.

Karakas Fahri. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review, *Journal of Business Ethics* 94: 89-106.

Kennedy, M. H. (2002). *Spirituality in the workplace: an empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program*. Dissertation abstracts international, A 63(1), 269 (UMI No. 3039604).

Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: development of the spirit at work scale. Atlanta, GA: the Sixty-fifth annual meeting of the academy of management.

Kutcher, E. J.; Bragger, J. D.; Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319-337.

Leigh, P. (1997). The new spirit at work. *Training & Development*, 51(3), 26-41.

Liljander, V.; Polska, P., & van Riel, A. (2009). Modeling consumer responses to an apparel store brand: Store image as a risk reducer. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 16, 281-290.

Liu, H-O. (2008). *Transcendental leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of spirituality in the workplace*, (Doctoral dissertation). University of Southern California.

Markoczy, L., & Xin, K. (2004). The virtues of omission in organizational citizenship behaviour. *Anderson Graduate School of Management*, 1(28), 1-29.

Marques, j.; Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.

Mc Knight, R. (1984). Spirituality in the workplace in adams, J. D. (ed.), transforming work, alexandria. VA: Milles River Press.

Miller, K. (2003). *Values, attitudes and job satisfaction*. In Robbins, S. P., Odendaal A., & Roodt, G. (eds), Organisational behaviour: global and southern african perspectives. cape town: pearson education South Africa.

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

Myers, J. E. (1990). *Wellness throughout the lifespan*, guide post, May.

Neal, C. (1999). A conscious change in the workplace [Electronic Version]. *The Journal for Quality and Participation*, 22(2), 27-30.

Rifkin, y. (1995). *The end of work: technology, job and your future*. New York, Putman.

Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Beth Pain, J.; & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-525.

Seid Javadin, S., & Naserzadeh, S. (2005). The impact of empeloee's spirituality on job satisfaction. presentation at 3rd international management conference, Tehran, October, 2005, (in Persian).

Setiyawati, D., & Abdul Rahman, W. R. (2007). Spirituality and personality correlates of organizational citizenship behavior. In *Third International Research Colloquium: Research in Malaysia and Thailand*.

Shiuan, C. B.; YU, J. D., & Relley, J. H. (2003). Organizational commitment , supervisory commitment and employee outcomes in the chinese context proximal phyothesis or global hypothesis, *Journal of organizational behavior*, 24(3).

Spence, J. R. (2010). *Employee gratitude: A new direction for understanding organizational citizenship behaviour*. (doctoral dissertation).University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada.

Steers, R. M., & Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior*. Mcgraw-Hill, inc5, th ed.

Stevison, M.; Dent, E., & White, D. (2009). *Toward a greater understanding of spirit at work: a model of spirit at work and outcomes*. The academy of management proceedings, volume 2009 annual meeting proceedings.

Stewart, C. S. (2002). *Soul time*. Potentials, 35(9), 92-96.

Tan, G., & Geh, E. (2009). Spirituality at work: an examination of the mediation effect of organizational commitment. paper presented at 8th Asian conference and 1st MENA conference of the academy of HRD.

Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 181–190). Armonk, NY: M. E. Sharpe.

Trott, D. C. (1996). *Spiritual well-being of workers: an exploratory study of spirituality in the workplace*. Dissertation abstracts international, 57(9), 4152 (UMI No. 9705971).

Wanger-Marsh, F., & Conley, J. (1999). The fourth wave: the spirituality-based firm. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 292-301.

Zaidman, N.; Goldstein-Gidoni, O., & Nehemya, I. (2011). Spirituality as a discarded form of organizational wisdom. *Group & Organization Management*, 36(5), 630-633.