

بررسی تأثیر روزه ماه مبارک رمضان بر بروز رفتار شهروندی سازمانی

آرین قلی پور *

مجید سعیدی نژاد **

حکیمه حسینی پور ***

دریافت مقاله: ۹۱/۹/۲۸

پذیرش نهایی: ۹۱/۱۲/۸

چکیده

هدف این مقاله بررسی این موضوع است که روزه چه تأثیری بر رفتارهای روزمره افراد در سازمانها دارد. بدین منظور یکی از سازمانهای پژوهشی - اجرایی کشور به عنوان جامعه مورد بررسی قرار گرفته که نمونه آماری شامل ۲۳۶ نفر است. روش تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث ماهیت توصیفی - پیمایشی است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در ماه رمضان رفتارهای شهروندی سازمان افزایش و رفتارهای ضد شهروندی کاهش می‌یابد. کلید واژه‌ها: معنویت و مذهب، رفتارهای شهروندی، رفتارهای ضد شهروندی.

* نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران agholipor@ut.ac.ir

** کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران mseidinedjad@alumni.ut.ac.ir

*** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران holipour@ut.ac.ir Jhasan

مقدمه

این پژوهش رابطه معنویت^۱ و مذهب^۲ و رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها را مورد مطالعه قرار می‌دهد. هدف این تحقیق تبیین تأثیرات معنویت بر بروز افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد شهروندی است. بی اخلاقی و رفتارهای ضد شهروندی مسئله اصلی این تحقیق است که به چالشی جدی برای مدیران تبدیل شده است. روز به روز ارزش اخلاق و رفتارهای مثبت در سازمانها بیشتر می‌شود و تقویت معنویت می‌تواند این مقصود را برای سازمانها حاصل کند و ضرورت و اهمیت این موضوع را در جوامع دینی مثل ایران دوچندان می‌کند.

روزه در لغت به معنای امساک است و بر خودداری انسان از خوردن و آشامیدن و مجموعه‌ای از رفتارهای حرام، مکروه و حتی مباح دلالت دارد. آثار روزه متعدد و متنوع است و می‌توان پیامدهای گوناگونی را از نظر جسمی، روحی، معنوی، اخلاقی، اجتماعی، اقتصادی، روانی و بهداشتی برای آن متصور شد. روزه داری باعث کاهش اسید اوریک خون و در نتیجه کاهش رسوب آن در مفاصل بدن، و موجب کاسته شدن از درد مفاصل و بندها می‌شود. بدن به دلیل کاهش قند خون در طول روزه داری به استفاده از چربی برای تأمین سوخت و ساز خود روی می‌آورد. در نتیجه از میزان چربی خون کاسته می‌شود؛ کم شدن چربی خون نیز از رسوب آن بر دیواره رگها می‌کاهد و به دنبال آن، احتمال بیماری قلبی، فشار خون و سکته قلبی و مغزی کاهش می‌یابد (زارع و محمدی، ۱۳۸۱: ۳)؛ هم چنین روزه داری باعث استراحت معده در طول روز می‌شود. استراحت معده نیز موجب کاهش میزان ترشح اسید معده می‌شود و زخم معده را کاهش می‌دهد. بنابراین روزه گرفتن یکی از عوامل کاهش زخم معده و اثنی عشر^۳ است (رحمانی، ۱۳۸۲) و (کی‌زی،^۴ ۲۰۰۱).

هربرت بنسون^۵ کاردیولوژیست دانشکده پزشکی دانشگاه هاروارد، معتقد است که دعا و نیایش موجب تسکین درد قلبی تا ۲۶٪، کاهش فشار خون و کاهش استفاده از دارو در ۸۰٪

-
- 1- Spirituality
 - 2- Religion
 - 3- Deodonom
 - 4- Qaisi
 - 5- Herbert Benson

بیماران مبتلا به بیماری قلبی می‌شود (چی تی^۱، ۱۹۹۷)؛ هم چنین بین مذهب و معنویت و سلامت جسمی - روانی در بیماران با دردهای عضلانی اسکلتی مزمن ارتباط معنی داری وجود دارد (ریپن تراپ^۲، ۲۰۰۵). اثر مراسم دینی در شفای بیماران و بهبود جسمی - روانی مورد توجه بسیاری از اندیشمندان قرار گرفته است (مایر لورنز و مادلین^۳، ۲۰۰۳).

با توجه به تأثیر روزه بر فیزیولوژی بدن، می‌توان رابطه آن را با معنویت و تأثیرش را بر مصرف انرژی، استراحت و سلامت جسمی بدن مورد تأمل قرار داد. آرتر والاس نویسنده امریکایی مزیت‌هایی برای روزه قائل است؛ از جمله: روشن شدن چشمها، تنفس راحت، صاف شدن پوست، آرامش اعصاب و به طور کلی سلامت جسمی، روحی و روانی بدن.

پژوهشگران ترکیه طی هفت سال، آمار پذیرش بیماران مبتلا به حمله قلبی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که آمار این بیماران در ماه مبارک از سایر ماه‌ها کمتر است. تأثیرات روزه‌داری در کاهش اضطراب دانشجویان نیز بررسی شده است. نتایج برخی پژوهشها در دانشگاه گیلان، نشان داده است که روزه بر عوامل روحی و روانی مؤثر است و موجب کاهش اضطراب می‌شود. این پژوهشگران با هدف تعیین ارتباط روزه داری و سطح اضطراب دانشجویان هنگام و بعد از ماه رمضان به این نتیجه رسیده‌اند که اضطراب دانشجویان در ماه رمضان در سطح خفیفی قرار دارد در حالی که همین دانشجویان در هفته‌های بعد از ماه رمضان سطح اضطراب متوسط یا نسبتاً زیادی دارند.

سازمانها به مثابه یکی از خاستگاه‌های بروز و گسترش رفتارهای انسانی، مورد بررسی و مطالعه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته‌اند. در این پژوهشها درباره ماهیت این رفتارها، علل بروز و پیامدهای آنها در وجوه گوناگون از حیث تأثیر بر روند دستیابی به اهداف سازمانی مطالعه شده است. این رفتارها ممکن است بر حسب اینکه کارکردهای سازمان را بهبود بخشد یا مختل کند، رفتارهایی مثبت یا منفی تلقی می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی به منزله رفتاری فراتر از نقش در دو دهه اخیر مورد توجه زیادی قرار گرفته، و رفتارهای منفی در چارچوب کلی رفتارهای ضد شهروندی، توسط گروه دیگری از محققان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. عوامل متعددی برای بروز

1- Chitty
2- Rippentrop
3- Maire Lorentz and Madelein

هر دو گروه رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی شناسایی شده است (سامچ^۱، ۲۰۰۷). پژوهشگرانی که در باره رفتار ضد شهروندی مطالعه کرده‌اند، دریافته‌اند که ممکن است این رفتارها، طیف گسترده‌ای از واکنشها را نظیر خرابکاری، دزدی، انتقام جویی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخی در بر بگیرد (پیرس و گیاکالون^۲، ۲۰۰۳). مطالعات، انبوهی از عوامل را در بروز رفتارهای ضد شهروندی دخیل می‌داند. عوامل خاص سازمانی مثل عدالت سازمانی و رقابت درون سازمانی و عوامل زمینه‌ای نظیر تنش شغلی و تناسب سازمانی، مستقیماً بر رفتار ضد شهروندی اثر می‌گذارد در حالی که ویژگیهای فردی کارکنان مثل کانون کنترل، درونگرایی و خود پایشی^۳، تأثیر این عوامل را تعدیل می‌کند. یکی از پژوهشهای اخیر نیز حاکی است که رفتارهای ضد شهروندی با بی‌عدالتی سازمان همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد؛ هم چنین یافته‌های این پژوهش حاکی از نقش تعدیل‌کنندگی ابعاد شخصیت بر این همبستگی است (قلی‌پور، پورعزت و سعیدی نژاد، ۱۳۸۶).

مبانی نظری پژوهش

دنيس اورگان^۴ و همکارانش برای اولین بار عبارت "رفتار شهروندی سازمانی" را بیش از دو دهه قبل به کار بردند. رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی آگاهانه است که مستقیماً پاداشی در پی ندارد ولی عملکرد سازمان را ارتقا می‌بخشد (پادساکف^۵ و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد درون نقشی به شمار نمی‌رود بلکه عملکردی فرا نقشی^۶ تلقی می‌شود. بررسیهای پادساکف نشان داد که تقریباً ۳۰ نوع متفاوت از ابعاد OCB شناسایی شده است. گوناگونی تعاریف مفهومی این سازه از نگاه محققان گوناگون در هفت موضوع طبقه‌بندی شده است: (۱) رفتارهای کمک‌کننده^۷ (۲) رادمردی و گذشت^۸ (۳) وفاداری سازمانی^۹ (۴) اطاعت

- 1- Somech
- 2- Pearce and Giacalone
- 3- Self- monitoring
- 4- Dennis Organ
- 5- Podsakoff
- 6- extra-role performance
- 7- Helping behavior
- 8- Sportsmanship
- 9- Organizational loyalty

سازمانی^۱ (۵) ابتکارات فردی^۲ (۶) رفتار مدنی^۳ (۷) توسعه شخصی^۴.
 با مطالعه ادبیات موضوع، می توان به این نتیجه رسید که تقریباً همه پژوهشهای OCB، تحت تأثیر مقاله کاتز^۵ (۱۹۶۴) قرار گرفته است. شاید جای تعجب نباشد که تشابهی قوی میان انواع OCB و ابعاد رفتارهای خود جوش و نوآورانه کاتز وجود دارد. با بیان ابعاد مورد نظر کاتز می توان این تشابه را مشاهده کرد که عبارت است از: (۱) همکاری با دیگران (۲) حمایت از سازمان (۳) افکار داوطلبانه و سازنده (۴) خود آموزشی (۵) داشتن نگرش مطلوب به سازمان؛ برای مثال، همکاری با دیگران منعکس کننده ابعاد کمک به دیگران و راد مردی و گذشت است. حمایت از سازمان منعکس کننده ابعاد رفتار مدنی و وفاداری به سازمان است. ارائه افکار داوطلبانه و سازنده منعکس کننده بُعد ابتکارات شخصی است. خودآموزشی منعکس کننده بُعد تمایل به توسعه شخصی است؛ و سرانجام داشتن نگرش مطلوب نسبت به سازمان، منعکس کننده وفاداری و شاید هم راد مردی و گذشت باشد (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰). نهایتاً باید گفت ابعادی که بیشترین توجه را میان پژوهشگران به خود جلب کرده، عبارت است از:

نوع دوستی: اهمیت به همنوگان در سازمان

وجدان: داشتن وجدان کاری و انجام دادن کارهای فرا وظیفه ای

ادب و ملاحظه: رعایت جوانب ادب و احترام

راد مردی و گذشت: جوانمردی و گذشت هنگام وجود منافع

رفتار مدنی: داشتن رفتارهای سنجیده و مدنی هنگام تعاملات و تضادها

این پنج بعد در سال ۱۹۸۸ توسط اورگان مطرح شد و پادساکف و همکارانش در سال ۱۹۹۰ با کمک روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این پنج بعد، مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند که این مقیاسها در سالهای بعد برای سنجش OCB مورد استفاده بسیاری از پژوهشگران قرار گرفت (اورگان، ۱۹۸۸).

-
- 1- Organizational compliance
 - 2- Individual initiative
 - 3- Civic virtue
 - 4- Self development
 - 5- Katz

رفتار ضد شهروندی

پژوهشها در مورد رفتار ضد شهروندی نسبتاً جدید، و کمتر گسترش یافته است. رفتار ضد شهروندی "بدرفتاری کارمند که از بازده کار او می‌کاهد"، تعریف شده است؛ ضمن اینکه عبارتهایی نظیر پرخاشگری^۱ (نیومن و بارون^۲، ۱۹۹۸)، رفتار ضد اجتماعی^۳ (گیاکالون و گرینبرگ^۴، ۱۹۹۷)، رفتار غیرمولد و ناکارآمد^۵ (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲)، بزهکاری^۶، انتقام جویی^۷ (اسکارلی کی و فولگر^۸، ۱۹۹۷)، کینه توزی^۹ و انحراف^{۱۰} (رابینسون و بنت^{۱۱}، ۱۹۹۵) نیز برای توصیف رفتار ضد شهروندی به کار رفته است. پیش از این، معمولاً پژوهشگران این رفتارهای انحرافی را در محل کار صرفاً به مثابه پاسخ کارمندان به تنبیه‌های غیر عادلانه در محل کار (بال، تروینو و سیمز^{۱۲}، ۱۹۹۴) و رفتار سوء سرپرستان (اسکارلی کی و فولگر، ۱۹۹۷) در نظر می‌گرفتند. بر این اساس ابعاد تعریف شده، رفتارهای ضد شهروندی به منزله فصل مشترک مطالعات عبارت است از:

الف) لجبازی و خودسری: این بعد از رفتار ضد شهروندی به هر رفتار آشکار کارمند اشاره دارد که مستقیماً با سیاستها و انتظارات سازمان مغایر است. چنین رفتاری به شکلی پیوسته و در معرض مشاهده عموم، مدعیانه و خصمانه است؛ برای مثال در سازمانی تجاری، فروشندگان خودسر سعی می‌کنند تا به صورتی آشکار توجه دیگران را به عدم خوشحالی خود جلب، و بر عدم موافقت با سازمان، اعضا و سیاستهای آن تأکید کنند.

ب) مقاومت در برابر اقتدار: برخلاف لجبازی و خودسری، که مستقیم و آشکارا ابراز می‌شود، این بعد از رفتار ضد شهروندی به طور کلی درونی‌تر و بدون اینکه با اعتراض همراه باشد، انجام می‌پذیرد. افرادی که در برابر اقتدار سازمان و مدیریت آن مقاومت نشان می‌دهند به مثابه نیروی

- 1- Aggression
- 2- Neuman and Baron
- 3- Antisocial Behavior
- 4- Giacalon and Greenberg
- 5- Counterproductive Work Behavior(CWB)
- 6- Delinquency
- 7- Retaliation
- 8- Skarlicki and Folger
- 9- Revenge
- 10- Deviance
- 11- Robinson and Bennett
- 12- Ball, Trevino & Sims

مخالف و با عقیده‌ای متفاوت، اغلب به صورت پنهان مانند آتش زیر خاکستر عمل می‌کنند. (ج) طفره رفتن یا فرار از کار، ممکن است به منزله هر رفتاری با قصد سرباز زدن، انکار کردن و فراموشکاری در انجام دادن وظایف و مسئولیتهای مربوط به شغل تعریف شود بویژه در مشاغلی که حضور فیزیکی در محلی مشخص مطرح نیست؛ مثل بازاریابها که اغلب بیرون از محل و یا در مسیر مأموریت خود قرار دارند، طفره رفتن از کار به مثابه یک جنبه از ACB مطرح می‌شود؛ اگرچه از زیر کار فرار کردن، معضلی است که کم یا بیش در بیشتر سازمانها بویژه سازمانهای دولتی قابل مشاهده است.

(د) کینه توزی: کینه توزی کارمند، هرگونه رفتاری است که در جهت تلافی بعضی خطاها و آسیبهای درک شده گذشته انجام می‌شود (جلینک و آهرن^۱، ۲۰۰۶).

(ه) پرخاشگری: ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، سرپرستان، یا مشتریان با قصد صدمه زدن به آنها است. نیومن و بارون با مرزبندی و تمییز بین پرخاشگری و خشونت محل کار، پرخاشگری در محل کار را به منزله کوششهایی توسط افراد برای صدمه زدن به دیگران تعریف می‌کنند (افرادی که با او کار می‌کنند یا کار کرده‌اند یا سازمانهایی که آنها در استخدام آن قرار دارند یا قبلاً قرار داشتند) (نیومن و بارون، ۱۹۹۶).

معنویت و دین در محیط کار

پیدا شدن جریانی از پژوهشها برای پی بردن به اثر معنویت و دین در سازمانها، تمایل و اشتیاق فراوانی را هم در جامعه علمی و هم در سازمانها موجب شده است.

دین، آرمانهایی را برای زندگی تعریف می‌کند که در یک دوره در ارزشها و نگرشهای جامعه و افراد انعکاس می‌یابد. چنین ارزشها و نگرشهایی، رفتار و اقدامات اعضا را بر اساس فرهنگها شکل می‌دهد؛ برای مثال، بسیاری از تعطیلات کاری سازمانها به مناسبتهای دینی و مذهبی وابسته است؛ برای مثال روز تولد بودا، مقدسترین روز در تقویم بودایی‌ها است. جمعه عید پاک و روز کریسمس دو تاریخ مهم در تقویم مسیحیان است و ماه رمضان مقدسترین ماه مسلمانان است (فم و

1- Jelink and Ahern

همکاران^۱، ۲۰۰۴). در چنین روزهایی، احتمالاً جامعه و اعضای آن به شکل محسوسی تحت تأثیر معنویت ناشی از دین قرار می‌گیرند.

باورهای دینی در شکل‌گیری رفتارهای اجتماعی نقش قابل ملاحظه‌ای ایفا می‌کند. تفاوت‌های ناشی از رفتارهای وابسته به دین بر روش زندگی افراد، انتخاب‌های آنها، آنچه می‌خورند و افرادی که با آنها همکاری می‌کنند، تأثیر می‌گذارد. هیرشمن^۲ (۱۹۸۳) معتقد است که وابستگی‌های مذهبی کاتولیک‌ها، پروتستانها و یهودیها به طور مشخص نگرشهای آنان را در مورد نشریات، رستورانها و باورهای سیاسی شکل می‌دهد.

آشمس و دوخن^۳ (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای جامع، سعی کردند معنویت را در محیط کار مفهوم‌سازی کنند و آن را بسنجند. آنها معنویت را این‌گونه تعریف کردند: «درک و شناسایی اینکه بعدی از زندگی کارکنان، درونی و باطنی است؛ بعدی که قابل پرورش است و به دلیل کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد.» یکی دیگر از پژوهشهای جدی با هدف تعریف معنویت در محیط کار و با روشی اکتشافی و کیفی، توسط کینجرسکی و اسکرپنیک^۴ (۲۰۰۴) صورت گرفته است. نتایج تحقیق آنها حاکی است که معنویت در محیط کار، عبارتی متمایز است و از دیدگاه افراد گوناگون دارای ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، بین‌شخصی، اسرار آمیز و معنوی است و در واقع در برگیرنده احساس پیوند و ارتباط با دیگران در مقصودی جمعی، حس ارتباط با موجودیتی والاتر و نیز حس تکامل و تعالی است (فتاحی، ۱۳۸۵). بر اساس تعریف این دو پژوهشگر، بعد فیزیکی بر نوعی احساس و هیجان مادی دلالت دارد که وضعیتی مطلوب از انگیزش و انرژی مثبت را مد نظر قرار می‌دهد. بعد عاطفی، اثر مثبتی است که با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه است. بعد شناختی، مبین نوعی احساس تأیید و تصدیق خودآگاهی است که بر هم‌نمایی بین ارزشها و باورهای فرد و کارش و باور داشتن به اینکه برای کاری با معنا استخدام شده و ناظر به هدف متعالی است، دلالت دارد. بعد میان‌فردی، شامل احساس اتصال و پیوند با دیگران و داشتن اهداف مشترک با آنان است. بعد معنوی نیز احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود مثل قدرت برتر، عالم هستی یا طبیعت بشری را مد نظر قرار می‌دهد که در نهایت بعد

1- Fam & et al.

2- Hirschman

3- Ashmos and Duchon

4- Kinjerski.V.M. and Skrypnek

اسرار آمیز بر نوعی احساس کمال و تعالی و حیات و حضور در لحظه دلالت می‌کند (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

معنویت در محل کار بر چارچوبی از ارزشهای سازمان معیار در فرهنگ و ارتقای تجربه برتری کارکنان از طریق کار، آسان سازی ادراکی از همبستگی با یکدیگر در فرایندی دلالت دارد که به تکامل و کامیابی می‌انجامد (گیاکالون و جارکیویک^۱، ۲۰۰۳). هدف از معنویت در محل کار، توانایی توسعه نگرشها و ارتباطات مثبت با دنیای پیرامون است؛ نگرشهای مثبتی شامل تمرکز بر سلامت، شادی، قوی شدن، صفای درونی، درک حقیقت و ایجاد ارتباط با دیگران با همان کیفیت ارتباط با خود و نظایر آن (لیتزی^۲، ۲۰۰۳).

مطابق دیدگاه‌های گیاکالون و جارکیویک (۲۰۰۴)، بوراک^۳ (۱۹۹۹)، و وونگ^۴ (۲۰۰۳)، مهمترین ویژگیهای معنویت در محل کار عبارت است از:

- ۱- داشتن ارزشهای ذاتی فراتر از نقشها، عناوین و داشته‌ها
 - ۲- برخورداری از معنا و مقصود صریح به رغم احساس پوچی و آشفتگی
 - ۳- تأکید بر صحت و اعتبار، نگرش درونی، خلاقیت و انتقال
 - ۴- شناخت ابعاد غیرمادی، مقدس و برتر حقیقت
 - ۵- داشتن نگرش خادمانه نسبت به کار و رهبری
 - ۶- تجسم ارزشهای معنوی درستی، صداقت، عشق، مهربانی و احترام
 - ۷- تأکید بر مسئولیت نسبت به اجتماع، جامعه و محیط زیست
 - ۸- در نظر داشتن خدا و اصول معنوی در تصمیم‌گیریهای اخلاقی
- معنویت در محل کار ممکن است به چند طریق در دو سطح متفاوت شخصی و سازمانی بیان شود (گارسیا - زامور و جین - کلود^۴، ۲۰۰۳). بر اساس نتایج تحقیقات "به کارگیری معنویت در محل کار ممکن است به منافع در زمینه خلاقیت، توسعه فراگرد، خدمت به مشتری، درستی و اعتماد، ارضای شخصی و تعهد هدایت شود که همه به ارتقای عملکرد سازمانی منجر می‌شود

1- Giacalone and Jurkiewicz
 2- Litzsey
 3- Wong
 4- Garcia – Zamor and Jean – Claud

(کریشناکامار و نک^۱، ۲۰۰۲). کارکنانی که به طور معنوی با کار مرتبط می‌شوند، آسودگی توانایی درونی، آرامش، شکیبایی، متانت، سلامت عقلی و روانی و نگرش مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند (لیترسی، ۲۰۰۳). هم چنین بر اساس بعضی از پژوهشها، سازمانهایی که معنویت را به کار می‌گیرند، منافع و موقعیت بهتری را به دست می‌آورند (میتروف و دنتون^۲، ۱۹۹۹). محللهای کار برخوردار از فضای روحانی، حتی اقدامات سودآورتری را به دنبال دارد؛ این گونه شرکتهای نسبت به سایر شرکتهای درآمد خالص، برگشت سرمایه و ارزش سهام و خروجی بیشتری دارند. پژوهشها هم چنین نشان می‌دهد که وقتی سازمانها سودآوری را با معنویت تلفیق می‌کنند، روز به روز شکل بهتری به خود می‌گیرند؛ هم چنانکه دکتر بنفیل در مقاله‌ای با عنوان "آیا سودآوری و معنویت قطبهای متضادند؟"، اظهار می‌کند که ایجاد و پرورش فضای معنوی در محل کار، بیشتر از خوشحال نگهداشتن کارکنان اثرگذار است؛ این موضوع به سلامت و بقای کسب و کار کمک می‌کند. حرکت بالقوه بشر بدون روح، پوسته‌ای توخالی است. معنویت نمی‌تواند قابل شمارش شود، اما به هر صورت، اثر آن بر دنیای شرکتهای واضح است (تامپسون^۳، ۲۰۰۰). معنویت در محل کار به شهود هدایت، و به سوی خلاقیت حرکت می‌کند (فرشمن^۴، ۱۹۹۹). وقتی کارکنان با بعد معنوی خود در محل کار حاضر می‌شوند، خلاقیت بیشتری از خود بروز می‌دهند که موجب مسرت و خشنودی آنان می‌شود. معنویت بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد و سازمانهایی که معنویت را مورد توجه قرار می‌دهند با رشد خلاقیت، رضایت، عملکرد گروهی و تعهد سازمانی بیشتری رو به رو می‌شوند (فرشمن^۴، ۱۹۹۹) و (ترنر^۵، ۱۹۹۹). در صورت ایجاد محیطی معنوی، وقتی کارکنان به محل کار می‌آیند، احساس تکامل می‌کنند و این موضوع به رضایتمندی شخصی بیشتر و افزایش روحیه همکاری آنان منتهی می‌شود؛ علاوه بر آن به افزایش عملکرد سازمانی از طریق موفقیتهای مالی بزرگتر می‌انجامد (ترنر، ۱۹۹۹). معنویت با تثبیت جو اعتماد در محل کار، تعهد را افزایش می‌دهد (باراک^۶، ۱۹۹۹). این تعهد شامل تعهد کارکنان به سازمان و هم چنین تعهد سازمان به کیفیت و مشتری خواهد شد. در سازمانهای برخوردار از سطح بالای معنویت، نگرشهای

-
- 1- Krishnakumar and Neck
 - 2- Mitroff and Denton
 - 3- Thompson
 - 4- Freshman
 - 5- Turner

کارکنان نسبت به سایر سازمانها مثبت تر و بیشتر مورد حمایت، و معرف میزان تعهد بیشتری به ارزشها است (میلی من، زاپل اسکی و فرگوسن^۱، ۲۰۰۱). برای اثربخش بودن، لازم است معنویت در فرهنگ سازمان و سیاستهای سازمانی و اقدامات روزانه آن منعکس شود (وونگ و چونگ^۲، ۲۰۰۳). با برقرار شدن جو معنویت در محل کار، احتمالاً تغییرات زیر در سازمان رخ خواهد داد:

سازمان، هدفمند و معناگرا خواهد شد؛ فرهنگ مبتنی بر ترس به فرهنگ مبتنی بر عشق تغییر می یابد؛ اقدامات و تصمیمات مدیریتی آشکارا با ارزشهای معنوی مانند درستی، صداقت، محبت، امید، مهربانی، احترام، و تربیت انطباق می یابد؛ مدیریت می آموزد تا صادقانه بشنود و محلی امن را برای اینکه کارکنان حقایق را بگویند بدون اینکه از واکنش احتمالی دیگران واهمه داشته باشند، تأمین کند؛ مدیریت دیوارهای سلسله مراتب را برای خلق احساسی از اجتماع و القای احساس وابستگی در کارکنان، خراب می کند؛ مدیریت برای کارکنان بر مبنای اینکه "آنها که هستند و چه می شوند"، نه اینکه "برای شرکت چه می کنند"، ارزش قائل می شود؛ رؤسا با کارکنان به روشی مسئولانه، محترمانه و همراه با توجه رفتار می کنند؛ زیرا افراد را ابزاری برای استفاده و استثمار تلقی نمی کنند؛ رشد قابل توجهی در روحیه، رضایتمندی، وفاداری و بهره‌وری کارکنان وجود خواهد داشت (وونگ و چونگ، ۲۰۰۳). پژوهشها نشان می دهد که در سالهای آینده، شرکتها ترکیبی از اقلیتهای نژادی و مذهبی خواهند بود (شراذر^۳، ۱۹۹۹)؛ هرچند مطالعات تجربی کمی در زمینه دین و تنوع سازمانی صورت گرفته است، مطالعات معمولاً در زمینه ارزشهای دینی مورد تأکید قرآن و تورات و انجیل در سازمان بوده است (علی و گیبز^۴، ۱۹۹۸) که بیشتر به مسائل اطاعت و اختیار و رفتارهای ضد اخلاقی و رفتارهای فرا شغلی می پردازد. البته دینی بودن ممکن است با رفتارهای مربوط به کار رابطه داشته باشد (کریجر و هانسون^۵، ۱۹۹۹).

مهاجرت منابع انسانی بین کشورهای صنعتی در حال رشد باعث ایجاد سازمانهایی با تفاوتهای نژادی، دینی و متفاوت در شیوه زندگی شده است (فرناندز^۶، ۱۹۹۳). دیگر شرکتها در داخل مرزهای ملی و قومیتی قرار ندارند و شرکتها به مجموعه‌ای از انسانهایی با آداب و رسوم،

- 1- Milliman, Czaplewski and Ferguson
- 2- Wong and Cheung
- 3- Schraeder
- 4- Ali and Gibbs
- 5- Kriger and Hanson
- 6- Fernandez

دین و نژاد متفاوت تبدیل می‌شوند. دین در این امتداد می‌تواند بعضی از رخدادهای درون سازمانی را برای مدیران توضیح دهد. شرکتها از بعد مدیریتی به گسترش فعالیت خود به کشورهای دیگر توسعه می‌یابند که ادیان و آداب و رسوم متفاوتی دارند. بسیاری از کشورها اقتصاد و اجتماع و سامانه سیاسی خود را بر اساس دین خاصی بنا کرده اند؛ لذا اگر شرکتی قصد گسترش فعالیت خود را در آن کشورها داشته باشد، باید دین را به حساب آورد.

شرکتهایی که نسبت به دین حساسیت نشان می‌دهند با مخاطرات کمتری در برابر استخدامهای غیر عادلانه و سیاستهای انتخاب و ارتقا رو به رو می‌شوند؛ چنین شرکتهایی باید مطمئن شوند که سیاستهای آنها با قوانین موجود در مورد استخدام اقوام گوناگون همخوانی دارد ضمن اینکه طبق دیدگاه فتالیانینس و راجا (۲۰۰۰)، باورهای دینی قراردادهای روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مسلمانان و شاخه شرقی ارتدوکسها مراسمی به نام روزه دارند که باعث توسعه نوعی حس دوستی بین افراد می‌شود، ولی در دینهای دیگر چنین وظیفه‌ای تعریف نشده است. آنها چنین بحث کرده‌اند که باورهای دینی می‌تواند بر قراردادهای روانی افراد اثر بگذارد. تحقیقات بیشتر می‌تواند مذهبی بودن را به منزله عامل پیش‌بینی کننده مؤثر بر قضاوت و اعتماد به کارگیرد یا اثر آن را بر رفتار خود خدمتی در سطح فردی و گروهی بررسی کند. در مجموع هرچند پژوهشهای بسیار ناچیزی در این زمینه صورت گرفته است، پیشنهاد می‌شود دین به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیش‌بینی کننده رفتارهای سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد.

روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان یک نهاد عمومی غیر دولتی شاغل در تهران با جمعیتی بالغ بر ۲۶۰۰ نفر است. سطوح مختلف تحصیلی، رده‌های شغلی متفاوت، گونه‌گونی وظایف در بخشهای خدماتی، فرهنگی، پژوهشی و آموزشی در سازمانی نسبتاً جدیدالتأسیس و در حال گسترش، جامعه آماری مناسبی را برای پژوهش کاربردی و توصیفی فراهم می‌آورد که نتایج آن قابل تعمیم باشد. نمونه آماری شامل ۲۳۶ نفر است که به صورت تصادفی انتخاب شده، و دوبار به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. قابل تأمل است که اندازه نمونه آماری براساس جدول مورگان، حدود

۲۳۰ نفر برآورد شد. هنگام جمع‌آوری اطلاعات برای اطمینان ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد و سرانجام ۲۳۶ پرسشنامه کاملاً تکمیل شده در تحلیل مورد استناد قرار گرفت. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه صورت گرفت. به پاسخ دهندگان اطمینان داده شده که نام آنها کاملاً محرمانه است و به هیچ طریق فاش نخواهد شد؛ از این رو هیچ سؤالی برای اطلاعات شخصی افراد طراحی نشد. همه گویه‌ها با مقیاس پنج گزینه ای طیف لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵) موافقم (۴) نظری ندارم (۳) مخالفم (۲) کاملاً مخالفم (۱) طراحی شد.

جدول شماره ۱: ابعاد متغیرها و تعداد سؤالات هر کدام

متغیرهای مورد بررسی	ابعاد	مجموع سؤالات
معنویت کاری	احساس معنا در کار احساس همبستگی با دیگران ادراک همسویی با ارزشهای سازمان	۱۵
رفتار شهروندی سازمانی	جوانمردی و گذشت وجدان نوع دوستی رفتار مدنی ادب و ملاحظه	۱۸
رفتار ضد شهروندی سازمانی	لجبازی و خودسری مقاومت در برابر اقتدار ظفره رفتن کینه توزی پرخاشگری	۲۵

در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به عمل آمد تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون، و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که پس از حذف تعدادی از سؤالات برای سؤالات رفتار ضد شهروندی با ۲۵

سؤال عدد ۸۷ درصد و برای سؤالات رفتارهای شهروندی ۱۸ سؤال، عدد ۸۸ درصد و معنویت کاری عدد ۸۶ درصد به دست آمد. این اعداد نشان می‌دهد که پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. برای تعیین روایی پرسشنامه علاوه بر روش تحلیل محتوا، روش تحلیل عاملی نیز به کار گرفته شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ بهره گرفته، و سطح خطای ۱٪ برای آزمون فرضیه‌ها در نظر گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

برای سنجش فرضیات تحقیق از آزمون ویلکاکسون استفاده شده است. این آزمون از آزمونهای ناپارامتری است که برای ارزیابی همانندی دو نمونه وابسته با مقیاس رتبه‌ای به کار می‌رود. همچون آزمون مک‌نمار، این آزمون نیز مناسب طرحهای ماقبل و مابعد است (یک نمونه در دو موقعیت مختلف؛ یعنی قبل از ماه رمضان و هنگام ماه رمضان) و یا دو نمونه که از یک جامعه باشند. این آزمون اندازه تفاوت میان رتبه‌ها را در نظر می‌گیرد؛ بنابراین متغیرها می‌توانند جوابهای متفاوت و یا فاصله‌ای داشته باشند. این آزمون متناظر با آزمون t دو نمونه‌ای وابسته است و در صورت نداشتن شرایط آزمون t جانشین خوبی برای آن است. نمونه‌های به کار برده شده در این آزمون باید نسبت به سایر صفت‌های جور شده (جفت شده) باشد. همان‌طور که در دو جدول زیر نشان داده شده است، حد پایین و بالا در OCB منفی است و این بدین معنی است که OCB قبل از ماه رمضان کم بوده ولی در ماه رمضان افزایش پیدا کرده است. در سطر دوم هم چنانکه ملاحظه می‌شود، حد پایین و بالا مثبت، و این بدین معنی است که OCB قبل از ماه رمضان زیاد بوده ولی در ماه رمضان کاهش یافته است. در سطر سوم که به معنویت مربوط است حد بالا و پایین منفی، و این بدین معنی است که معنویت قبل از ماه رمضان کم بوده ولی در ماه رمضان افزایش پیدا کرده است.

جدول شماره ۲: رتبه ها

مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	N	
۶۳۴۶.۰۰	۸۳.۵۰	۷۶ ^a	رفتار شهروندی سازمانی قبل - بعد
۲۰۶۸۲.۰۰	۱۳۲.۵۸	۱۵۶ ^b	رتبه های مثبت
		۱۲ ^c	پیوندها
		۲۴۴	مجموع
۲۲۲۷۲.۵۰	۱۳۳.۳۷	۱۶۷ ^d	رفتار ضد شهروندی سازمانی قبل - بعد
۷۳۷۳.۵۰	۹۷.۰۲	۷۶ ^e	رتبه های مثبت
		۱ ^f	پیوندها
		۲۴۴	مجموع
.۰۰	.۰۰	۰ ^g	معنویت قبل - بعد
۳۴۸۶.۰۰	۴۲.۰۰	۸۳ ^h	رتبه های مثبت
		۱۵۳ ⁱ	پیوندها
		۲۳۶	مجموع

- a. رفتار شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان < رفتار شهروندی سازمانی بعد از ماه رمضان.
- b. رفتار شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان > رفتار شهروندی سازمانی بعد از ماه رمضان.
- c. رفتار شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان = رفتار شهروندی سازمانی بعد از ماه رمضان.
- d. رفتار ضد شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان < رفتار ضد شهروندی سازمانی بعد از ماه رمضان.
- e. رفتار ضد شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان > رفتار ضد شهروندی سازمانی بعد از ماه رمضان.
- f. رفتار ضد شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان = رفتار ضد شهروندی سازمانی بعد از ماه رمضان.
- g. معنویت قبل از ماه رمضان < معنویت بعد از ماه رمضان.
- h. معنویت قبل از ماه رمضان > معنویت بعد از ماه رمضان.
- i. معنویت قبل از ماه رمضان = معنویت بعد از ماه رمضان.

جدول شماره ۳: آزمون مقایسه زوجی

	اختلاف زوجها					t	درجه آزادی	sig. (2-tailed)
	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگینها	فاصله اطمینان ۹۵٪ اختلافها				
				حد بالا	حد پایین			
رفتار شهروندی سازمانی قبل - بعد	-/۴۰۶۴۳	/۷۹۳۰۰	/۰۵۰۷۷	-/۵۰۶۴۳	-/۳۰۶۳۴	-۸/۰۰۶	۲۴۳	/۰۰۰
رفتار ضد شهروندی سازمانی قبل - بعد	/۵۴۹۹۵۶	۱/۱۵۹۶۸۹	/۰۷۴۲۴۱	/۴۰۳۷۱۷	/۶۹۶۱۹۵	۷/۴۰۸	۲۴۳	/۰۰۰
معنویت قبل - بعد	-/۷۰۵۳۸	۱/۰۶۹۰	/۰۶۹۰۶	-/۸۴۱۴۳	-/۵۶۹۳۲	-۱۰/۲۱۴	۲۳۵	/۰۰۰

آماره Z برای معنا داری در آزمون رتبه ای ویلکاکسون به کار می رود که برای هر سه متغیر برابر با ۰.۰۰۰ است که نشانگر معنا داری آزمون است.

بحث و نتیجه گیری

این مقاله در صدد بررسی تأثیرات روزه بر رفتارهای روزمره افراد در سازمانها است. بدین منظور پرسشنامه ای با ۲۵ سؤال به منظور تعیین وضعیت معنویت، رفتار شهروندی و رفتار ضد شهروندی کارکنان در سازمان در دوره قبل و هنگام ماه مبارک رمضان بین ۳۰۰ نفر توزیع شد و نتایج زیر بر اساس مبانی نظری و مقایسه آن با نتایج استخراج شده از پرسشنامه تنظیم گردیده است. بر اساس مبانی نظری در صورتی که رفتار ضد شهروندی در سازمانی کاهش پیدا کند، این آثار را در بر خواهد داشت: لجبازی و خودسری به حداقل میزان خود می رسد، زمینه پذیرش

اقتدار و مدیریت سازمانی فراهم می‌گردد، طفره رفتن (فرار از کار) کم می‌شود، کینه توزی میان کارکنان و پرخاشگری نسبت به یکدیگر به حداقل می‌رسد. از سوی دیگر با تقویت رفتار شهروندی در سازمان، رادمردی، وفاداری سازمانی، ابتکارات فردی، رفتار مدنی و توسعه شخصی گسترش می‌یابد؛ هم چنین ظهور معنویت در سازمان موجب مسرت و خشنودی شغلی، تثبیت جو اعتماد در محل کار، افزایش تعهد، افزایش عملکرد گروهی، تأکید بر مسئولیت نسبت به اجتماع می‌شود. آثار وجود معنویت در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با یکدیگر سازگاری زیادی دارد.

به طور خلاصه نتایج این تحقیق بیان می‌کند که، رفتار شهروندی سازمانی قبل از ماه رمضان کم بوده ولی در ماه رمضان افزایش پیدا کرده است. رفتار ضد شهروندی قبل از ماه رمضان زیاد بوده ولی در ماه رمضان کاهش پیدا کرده است. معنویت قبل از ماه رمضان کم بوده ولی در ماه رمضان افزایش پیدا کرده است. این نتایج نشان می‌دهد که توان استفاده از فضای معنوی برای ایجاد رفتارهای مطلوب در سازمانهای ایرانی وجود دارد و دین می‌تواند در رفتار سازمانی نقش خاصی ایفا کند. تاکنون مدیران در کشور برای بهبود رفتار سازمانی از شیوه‌ها و الگوهای غربی استفاده کرده اند و البته نتایجی هم به دست آمده است ولی شناسایی عوامل بومی اثرگذار، که به کشور ایران منحصر است، می‌تواند الگوی جدیدی پیش روی مدیران قرار دهد. پیشنهاد می‌شود تأثیرات عوامل دیگر همچون اثر محرم بر رفتار مورد بررسی قرار گیرد. چون اثر محرم نیز مثل اثر رمضان در سازمانها فراگیر است و می‌تواند تأثیرات زیادی در رفتار بگذارد.

منابع فارسی

- رحمانی، محمدرضا (۱۳۸۲). تأثیر روزه ماه مبارک رمضان بر پاسخ ازدیاد حساسیت تأخیری نسبت به PPD. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان. ش ۱: ۵۶ - ۵۲.
- زارع، مسعود. محمدی، غلامرضا (۱۳۸۱). بررسی تأثیر روزه داری در ماه مبارک رمضان بر برخی از عوامل بیوشیمی خون. اسرار. ش ۳: ۳۵ - ۳۰.
- عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ش ۵: ۹۹ - ۱۲۱.
- فتاحی، مهدی (۱۳۸۵). بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تامین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

به راهنمایی آراین قلی پور. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.

قلی پور، آراین؛ پورعزت، علی اصغر؛ سعیدی نژاد، مجید (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ش ۶.

منابع انگلیسی

- Ali, A. J., and M Gibbs (1998). Foundation of business ethics in contemporary religious thought : The Ten Commandment perspective. *International Journal of Social Economics*, Pp:1552-1564.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9/2: 134-145.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims Jr., H. P.(1994). Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37(2), 299.
- Burack, E. H(1999). Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.
- Chitty Kay (1997). *Professional Nursing Concepts and challenges*, Texas: W.B. Saunders.
- Fam, Kim S.; Waller, David S.; Erdogan, B. Zafer (2004). The Influence of Religion on Attitudes towards the Advertising of Controversial Products. *European Journal of Marketing* , vol. 38, No 5/5 :537-555
- Fernandez, J.P. *The diversity advantages*(1993). San Francisco, CA: New Lexington Press.
- Freshman B(1999). An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*. Vol.12, No.4, Pp: 318-327.
- Garcia-Zamor and Jean-Claude (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, Vol. 63(3), 355-363.
- Giacalone R and Jurkiewicz C (2003). Right From Wrong :The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics* 46 (1).
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (Eds.)(1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirschman, E (1983). Religious affiliation and consumption process, in Sheth, J.(Ed), *Research in marketing*, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 131-170
- Jelinek, R.; Ahearn, M (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. *Industrial Marketing Management* , 35: 457-467
- Katz J(1964). *Crime, Law and Social Change*. Seductions of Crime. Volume 28.
- Kinjerski.V.M. and Skrypnik, B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, .17, No.1, pp.26-42.
- Kruger, M. P., and B. J. Hanson(1999). A value-based paradigm for creating truly healthy organizations. *Journal of Organizational Change and Management*, pp: 302-317.
- Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, .17, No.3, pp.153-164.
- Litzsey C(2003). Spirituality in the Workplace and the Implications it has on employees and organizations. A Research Paper
- Maire Lorentz, Madelein M(2003). The Importance of pray for mind/body Heading, *Nursing Forum*, 39/3:23-31.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., and Ferguson, J. (2001). An Exploratory Empirical Assessment of the Relationship Between Spirituality and Employee Work Attitudes. *Academy of Management Proceedings*, pB1.
- Mitroff, I. and Denton, E(1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

- Neuman, J. H., & Baron, R. A (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24, 391–419.
- Organ D.W(1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis.*Journal of Management (JofM)*, 14(4), 547 - 557.
- Pearce,C.L. ; Giacalone,R.A(2003). Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams.*Journal of Applied Social Psychology*, 33/1:58-75
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000), *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*, *Journal of Management*, Vol. 26, pp. 513-63.
- Qaisi VG(2001). Increasing awareness of health care concerns during Ramadan . *J Am Pharm Jul-Aug* , 41 (4) : 511.
- Rippentrop, A. Elizabeth(2005). A Review of the Role of Religion and Spirituality in Chronic Pain Populations, *Rehabilitation Psychology*, Vol 50(3).Pp: 278-284.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Schraeder, T(1999). "Are your employment policies ready for the next millennium?" PIMA's papermaker.pp: 26.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434.
- Somech A(2007). Teachers organizational citizenship behavior : Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*.Vol.26.pp:914-923.
- Spector P. E.; Fox, S(2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior :Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*. No.12/ 269-292
- Thompson, W.D. (2000),"Can you train people to be spiritual?", *Training and Development*, 54(12), 18-19
- Turner, J. (1999). Spirituality in the workplace. *caMagazine*,132, No.10, pp.41-42.
- Wong M , Cheung M(2003). Supervisor–Subordinate Guanxi and Employee Work Outcomes: The Mediating Role of Job Satisfaction.*Journal of Business Ethics*. Volume 88.PP: 77-89.

