

چشم‌انداز مدیریت دولتی

شماره ۱۶ - زمستان ۱۳۹۲

صص ۱۵۹ - ۱۳۹

## بررسی قابلیت پیشگویی‌کنندگی جهت‌گیری مذهبی - اسلامی در مقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد در ارتباط با رفتارهای شهروندی سازمانی

مصطفی هادوی نژاد\*، محبوبه حسینی\*\*

### چکیده

پیمایش حاضر برای مقایسه ضرایب همبستگی متغیرهای جهت‌گیری مذهبی - اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد با متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های اجرایی رفسنجان انجام شده است. سنجه پژوهش پرسش‌نامه بود که پس از بررسی پایایی و روایی، بین ۳۷۰ نفر از کارکنان سازمان‌های یاد شده به طور تصادفی توزیع شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش، از طریق مقایسه ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، به سبب غیر نرمال بودن داده‌ها انجام شد. نتایج نشان داد که اختلاف معناداری بین ضرایب همبستگی متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای شهروندی سازمانی (نوع دوستی و فرمانبری) وجود ندارد؛ یعنی معنویت حاکم بر اعضای جامعه آماری مورد مطالعه، صبغه دینی دارد و لاجرم سکولار نیست؛ در نتیجه جایگزینی متغیر جهت‌گیری مذهبی - اسلامی به جای معنویت سازمانی در سطح فرد، در جامعه آماری که اعضای آن به نوعی قائل به معنویت دینی هستند، برای تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی ضروری نیست.

**کلیدواژه‌ها:** رفتار شهروندی سازمانی؛ معنویت سازمانی در سطح فرد؛ جهت‌گیری مذهبی - اسلامی؛ نوع دوستی؛ فرمانبری.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۲/۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۷

\* استادیار، دانشگاه ولی‌عصر (عج)، (نویسنده مسئول).

E-mail: hadavi@vru.ac.ir

\*\* کارشناس ارشد، دانشگاه ولی‌عصر (عج).

## ۱. مقدمه

همواره آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن‌ها بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری از مدیران و پژوهش‌گران بوده است؛ ولی اغلب آنان فقط به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کنند. تقریباً از دو دهه پیش، پژوهش‌گران میان عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی<sup>۱</sup> تفاوت قائل شده‌اند (Hui et al., 1999). منظور از عملکرد فراتر از نقش، رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان است که معمولاً از سوی نظام‌های رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند (Organ, 1988). رفتارهای شهروندی سازمانی، مفهوم‌سازی متداولی از عملکرد یادشده است (Bateman et al., 1983).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار در رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی<sup>۲</sup> است (George, 1992). معنویت سازمانی، از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در مبنای نظری مدیریت در غرب ظهور کرده است و حتی از آن به عنوان یک پارادایم جدید نیز یاد می‌شود (رستگار، ۱۳۸۹). گرایش به این مفهوم، روزه‌روز در حال افزایش میان دانشگاهیان (Cavanaugh, 1999; Sass, 2000)، دست‌اندرکاران (Laabs, 1996)، و به طور کلی عموم جامعه است (Zukav, 1989). مقصود از معنویت سازمانی چهارچوبی از ارزش‌های مشهود در فرهنگ سازمان است که موجب تعالی کارکنان، ضمن فرآیند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به گونه‌ای در آن‌ها بارور می‌سازد که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند (Giacalone and Kurkiewicz, 2003).

معنویت سازمانی در بسیاری از مطالعات، سکولار و فارغ از دین در نظر گرفته شده است (krishnakumar et al., 2002). این در حالی است که اندیشمندان عرصه علوم انسانی اسلامی و از جمله مدیریت اسلامی، نگاه سکولار به دانش را بر نمی‌تابند. مدیریت اسلامی که بر پایه اندیشه‌ها و ارزش‌های دین اسلام استوار است، درصدد است تا آموزه‌های خود را به عنوان آموزه‌های متعالی در عرصه دانش مدیریت ارائه کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۱). از آنجایی که اسلام بر پایه توحید قرار دارد، تعالیم هنجاری معنویت سازمانی را به سبب طفره رفتن از آن، موهوم و در حکم آموزه‌های مسکن و بدلی می‌داند (جوادی آملی، ۱۳۷۲)؛ از این رو می‌کوشد جایگزین مناسبی را همچون جهت‌گیری مذهبی - اسلامی برای آن بیابد. جهت‌گیری مذهبی - اسلامی، روی‌آورد کلی شخص به تعالیم و آموزه‌های اسلام است که در ارتباط با موجودی متعالی، مجموعه‌ای از اعتقادات، اعمال و تشریفات خاص را در چهارچوب دین اسلام در زندگی شامل می‌شود (آذربایجانی، ۱۳۸۷).

1. Extra-Role-Performance  
2. Organizational Spirituality

به منظور بررسی این ادعا که جهت‌گیری مذهبی - اسلامی می‌تواند جایگزین مناسب‌تری برای معنویت سازمانی در تبیین متغیرهای وابسته علوم انسانی و از آن جمله رفتار سازمانی باشد، پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی قابلیت پیش‌گویی کنندگی جهت‌گیری مذهبی - اسلامی در مقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد در ارتباط با رفتارهای شهروندی سازمانی بپردازد.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**رفتارهای شهروندی سازمانی.** اصطلاح رفتارهای شهروندی سازمانی که برای نخستین بار توسط باتمن و ارگان<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) به عرصه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی ره یافت، طبق تعریف عبارتند از رفتارهایی که در جریان‌های کاری صورت می‌گیرد، فطری است، نه صریح و آشکار است و نه صریحاً توسط نظام رسمی پاداش تدوین شده است (Polta, 2009). به دیگر سخن این رفتارها جزء الزامات رسمی سازمان و انجام شغل نیستند اما به اثربخشی کار و سازمان کمک می‌کنند (Desivilya, 2006).

اگر چه رفتار شهروندی دارای ابعاد است، درباره آن هنوز توافق واحدی میان صاحب نظران وجود ندارد. با وجود این، بیشتر پژوهش‌ها و مطالعات مفهومی انجام شده درباره رفتارهای شهروندی سازمانی، ساختار آن را در دو بعد ترسیم نموده‌اند: نخست، رفتارهای شهروندی که در قبال کل سازمان صورت می‌پذیرند؛ مانند انجام وظایفی که از فرد خواسته نشده، اما موجب بهبود تصویر و عملکرد سازمان می‌شود؛ دوم، رفتارهای شهروندی که در قبال افراد درون سازمان انجام می‌شوند و در نتیجه سازمان به طور غیرمستقیم از منافع آن رفتارها منتفع می‌شود؛ مانند انجام کارهای عضو غایب سازمان، توسط همکارش (Williams et al., 1991) اغلب به گروه نخست از این رفتارها، فرمانبری<sup>۲</sup> و به گروه دوم، نوع‌دوستی<sup>۳</sup> گفته می‌شود (Smith et al., 1983). تمایز میان این دو بعد از این رو حائز اهمیت است که طبق پژوهش‌های انجام شده، چه بسا متغیرهای پیش‌گویی‌کننده این دو با هم فرق کنند (Brife et al., 1986).

پژوهش‌های مختلفی به بررسی عوامل پیش‌گویی‌کننده رفتارهای شهروندی سازمانی پرداخته‌اند؛ از جمله این عوامل می‌توان به اعتماد کارکنان به مدیریت سازمان (Erturk, 2007)، شخصیت (Duff, 2007)، رضایت شغلی و تساوی حقوق (Podsakoff et al., 2000)، اجتماعی‌شدن (Louis, 1980)، و درگیری شغلی (Konovsky, 1989) اشاره کرد. یکی از این عوامل، متغیر معنویت سازمانی است (Giacalone and Kurkiewicz, 2003).

---

1. Bateman & Organ  
2. Compliance  
3. Altruism

**معنویت سازمانی.** امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در پی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. بر این مفهوم که ما را به پدیده‌ی معنویت سازمانی رهنمون می‌سازد، تعریف‌های گوناگونی ارائه شده است که در جدول شماره یک به برخی از آن‌ها اشاره شده است.

جدول ۱. تعاریف مفهومی معنویت سازمانی

تعریف معنویت سازمانی	ارائه دهنده	تعریف عناصر اصلی
در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار.	گیبنز <sup>۱</sup> (۱۹۹۹)	احساس عمیق وابستگی، تقابل هر چیز و کار با معنا
در برگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش.	میتروف و دنتون <sup>۲</sup> (۱۹۹۹)	کار هدفمند، ارتباط مؤثر با همکاران، همسویی بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی
در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار.	گیبنز <sup>۳</sup> (۱۹۹۹)	احساس عمیق وابستگی، تقابل هر چیز و کار با معنا
درک شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و قابل ایجاد است و به واسطه، انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود.	اشمس و داچن <sup>۴</sup> (۲۰۰۰)	ارتباط مؤثر با خویشان خویش، کار با معنا و حساسیت نسبت به دیگران
سفری به سوی یک پارچگی و شغف برای افراد و سازمان که حرکت به سوی کمال و پیوستگی در محیط کار را فراهم می‌آورد.	گیبنز <sup>۵</sup> (۱۹۹۹)	تلفیق زندگی کاری و زندگی معنوی، کمال‌یابی و احساس یگانگی با هر چیزی
نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی.	میرز <sup>۴</sup> (۱۹۹۰)	در برگیرنده ابعاد وجودی انسان

در این بین، اشمس و داچن<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) معنویت سازمانی را در سه سطح فرد، گروه و سازمان تعریف کرده‌اند. معنویت در سطح فرد، ناظر بر تجربه شخصی فرد است، در اینکه احساس کند در یک جمع همدل قرار دارد، کار برای او معنادار است و از حیاتی باطنی (سیر انفسی) شامل باورهای معنوی که ممکن است در قالب عبادات تجلی یابند و به فرد امید به زندگی می‌بخشند،

1. Gibbons

2. Mitroff &amp; Denton

3. Gibbons

4. Myers

5. Ashmos &amp; Duchon

برخوردار است. در جمع همدل، فرد احساس می‌کند در حال رشد و بالندگی است، برای او ارزش قائل می‌شوند و همه دست در دست هم کار می‌کنند. مسئولیت‌پذیری فردی، پیوندهای سازنده با دیگر افراد و همچنین تأمل فرد در خود و زندگی، بر فزونی معنویت در این سطح دامن می‌زند؛ در مقابل، موانع مخدوش‌کننده جمع همدل، معناداری کار و حیات باطنی فرد، موجب کاهش معنویت در سطح فرد می‌شود.

**دین، جهت‌گیری مذهبی - اسلامی و معنویت.** از نظر لغوی دین ریشه در واژه لاتینی Religio دارد و معمولاً به معنای اجبار یا در قید و بند بودن معنا می‌شود. در اصطلاح، دین به معنای اقرار بشر به نیروی فوق بشر ناظر و به‌ویژه تصدیق خدا یا خدایان مشخص، سزاوار تسلیم و پرستش آمده است. به دیگر سخن دین یعنی نظام اعتقاد به خداوند یا نیروی فوق بشری، شعائر عبادی یا دیگر مراسم متمایل به چنین نیرویی (Fontana, 2003). از منظر اسلامی، تعریف دین متفاوت از تعاریف مزبور است؛ طباطبایی (۱۳۷۸) دین را عقاید و سلسله دستورهای عملی و اخلاقی می‌داند که پیامبران از طرف خداوند برای راهنمایی و هدایت بشر آورده‌اند و اعتقاد به این عقاید و انجام این دستورها، سبب سعادت و خوشبختی انسان در دو جهان می‌شود. به‌زعم جوادی آملی (۱۳۹۰)، دین مجموعه‌ای است از معارف، احکام و دستورالعمل‌هایی که منشأ الهی دارد و برای هدایت انسان و وصول به سعادت دنیایی و آخرتی به دست بشر می‌رسد. بر همین اساس مقصود از جهت‌گیری مذهبی - اسلامی، روی‌آورد کلی شخص به تعالیم و آموزه‌های اسلام است که در ارتباط با موجودی متعالی مجموعه‌ای از اعتقادات، اعمال و تشریفات خاص را در چهارچوب دین اسلام در زندگی شامل می‌شود.

جهت‌گیری مذهبی - اسلامی، در یک تقسیم‌بندی واجد ده بعد است که این ابعاد عبارتند از انسان و خدا (معرفت، ایمان، توکل، امید، محبت و حسن ظن به خدا، پرستش، یاد و شکرگزاری خدا، پیروی از او و تلاوت آیات کتابش و نیز داشتن اخلاص در قبال او)، انسان و آخرت (اعتقاد به معاد، نتایج اعمال و جاودانگی روح، ترجیح سعادت اخروی، شوق بهشت و خوف از جهنم)، اولیاء دین (اعتقاد، شناخت و محبت به انبیاء و امامان علیهم‌السلام، الگو قرار دادن و پیروی از آنها)، انسان و دین (اعتقاد به کتب آسمانی، توجه به شعائر دینی، مکان‌ها، زمان‌ها و اشیاء مقدس، التزام در رعایت حدود الهی، جستجوی سعادت از طریق دین و نیز حضور در گروه اجتماعی مؤمنان)، ابعاد جسمی (مراقبت از سلامت جسمی خود، تعدیل غرایز، رعایت پاکیزگی و طهارت و نیز میانه‌روی در معیشت)، روابط اجتماعی (راستی، وفاداری، رواداری، امانتداری، عفت و پاکدامنی، دعوت به خیر، مردم‌آمیزی، رعایت حقوق دیگران، احساس مسئولیت نسبت به دیگران، خوش‌رفتاری و پرهیز از آزار و بدگمانی به دیگران)، امور اقتصادی (بهره‌بردن از دنیا و

آبادانی آن، تعدیل تملک و ثروت‌اندوزی، داشتن مال و شغل حلال، کمک به مستمندان، جدیت در کار و درستکاری در معاملات، خانواده (التزام به محبت و احترام به والدین، گفتار نرم و شایسته، ازدواج، صلۀ ارحام و تربیت‌آموزی در کانون خانواده)، انسان و طبیعت (درس‌آموزی و بهره‌برداری صحیح از طبیعت، آبادانی و حفظ محیط‌زیست و نیز آزار نرساندن به حیوانات) و اخلاق فردی (رعایت تقوا، خویش‌داری، مراقبت از نفس، توبه، نوسازی خویشتن، محاسبۀ نفس، صبر و پایداری، تفکر و تعقل، پرهیز از خودمیان‌بینی و رعایت عزت نفس) (آذربایجانی، ۱۳۸۷).

این در حالیست که معنویت از واژه لاتینی *spiritus* گرفته شده و به معنای نقش زندگی یا روشی برای بودن و تجربه کردن است (West, 1999). متأثر از تعریف‌ها و رویکردهای گوناگون به معنویت، تمایز بین دین و معنویت نزد صاحب‌نظران محل اختلاف شده است. معنویت به لحاظ تاریخی در دین ریشه دارد (Hinnells, 1995). اما کاربردهای رایج آن ممکن است با یک سنت دینی خاص همراه نباشد. ریشه این تمایز به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم و تمایزی که ویلیام جیمز<sup>۱</sup> (۱۹۶۱) در کتاب «گوناگونی تجربه‌های دینی»<sup>۲</sup> بین دین شخصی و دین نهادی قائل شد باز می‌گردد (James, 1961).

در یک گونه‌شناسی، می‌توان نگاه افراد به دین و معنویت را به ۴ دسته تقسیم کرد (Mitroff and Denton, 1999):

- یک فرد می‌تواند نسبت به دین و معنویت دیدگاهی مثبت داشته باشد. در نظر این فرد دین و معنویت یکسان و هم‌معناست و با وجودی که معنویت جایگاه یکسانی با دین دارد، تنها راه تجربه و پرورش معنویت از راه دین است؛

- دیدگاه یک فرد به دین می‌تواند مثبت، ولی به معنویت، منفی باشد. او تمام نیروهایش را بر زندگی دینی، بویژه آیین‌ها و آموزه‌های آن دین متمرکز می‌کند. رستگاری و عضویت در این اجتماع کاملاً مشترک و مقید از آرزوهای اصلی این فرد است؛

- یک فرد می‌تواند دیدگاهی منفی به دین ولی مثبت به معنویت داشته باشد. در این حالت، وی دین را سازمان‌یافته، با افکاری بسته و متعصب می‌انگارد. از سوی دیگر در نظر وی معنویت نیرویی وحدت‌بخش و پیونددهنده، بسیار شخصی، دارای فکری باز، غیر متعصب، جهانی، گذشته از عقاید خاص افراد و برای همه دست‌یافتنی است؛

- دیدگاه یک نفر می‌تواند هم به دین و هم به معنویت منفی باشد. در این وضعیت، فرد بر این باور است که دستیابی به هر چیز ارزش‌مندی، از راه وضع ارزش‌های مناسب امکان‌پذیر است. از منظر وی، معنویت و دین در سازمان کاری از پیش نخواهد برد.

1. William James

2. Diversity Of Religious Experience

**معنویت سازمانی در سطح فرد و رفتارهای شهروندی سازمانی.** در پژوهشی که میلیمن و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، با هدف بررسی رابطه معنویت سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان و نگرش‌های کاری کارکنان، روی ۱۶۷ نفر از دانشجویان یکی از دانشگاه‌های ایالت متحده انجام دادند، مشخص شد رابطه معناداری بین سطح فردی معنویت سازمانی و دست کم دو متغیر نگرشی از پنج متغیر مورد آزمون (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان، اعتماد به نفس سازمان بنیاد، و عجین شدن با شغل) وجود دارد؛ توضیح آن که بر اساس نتایج پژوهش، متغیر معناداری کار که معرف معنویت در سطح فرد است، با چهار متغیر نگرشی (همه به جز تمایل به ترک سازمان) رابطه معناداری را نشان داد. بنابراین با عنایت به سهم بسزایی که متغیرهای از نوع نگرش‌های کاری در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی دارند، می‌توان انتظار داشت معنویت سازمانی در سطح فرد که خود رابطه معناداری با نگرش‌های کاری دارد، در پیش‌گویی رفتارهای شهروندی سازمانی نقش داشته باشد.

تپر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نیز در قالب مدلی مفهومی، معنویت را متغیری مستقل برای متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی معرفی نموده است؛ بر پایه این مدل، از آنجا که انسان معنوی، فردی حق‌شناس، در قبال نیازهای دیگران حساس، و در برابر بی‌عدالتی‌ها شکیباست - با توجه به ارزش‌های هدف خود، و تحت تأثیر مبادله اجتماعی و نیز مدیریت تصویرپردازی دیگران (فرآیندی که طی آن فرد می‌کوشد واکنش دیگران را نسبت به تصویر خود در ذهن دیگران پی‌گیری کند و آن را مثبت جلوه دهد) به رفتار شهروندی سازمانی مبادرت می‌ورزد. همچنین، مقبل و هادوی نژاد (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند که معنویت سازمانی رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به طور کاهنده‌ای تعدیل می‌کند به این معنا که هرچه معنویت سازمانی بیشتر باشد، رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی کمتر می‌شود و بالعکس.

**جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و رفتارهای شهروندی سازمانی.** اسلام دینی است که بر تسلیم بودن در برابر مشیت خداوند یگانه و قبول وحدانیت او استوار است. بر اساس این دین، فلسفه آفرینش، بندگی است<sup>۳</sup> و بندگان خدا نیز با عمل صالح موجبات کمال خود را فراهم می‌سازند (آذربایجانی، ۱۳۸۷). یکی از اعمال صالح مؤکد در دین اسلام، ایثار، نوع‌دوستی و کمک به هموعان است؛ روایاتی از این دست که «هر کس از برادر مؤمن رفع گرفتاری کند، خداوند روز قیامت صد هزار حاجت از او برطرف می‌کند که اولین آن بهشت است برای او»، در

1. Milliman et al.  
2. Tepper

مأخذ اسلامی فراوان یافت می‌شود و بر اهتمام مؤمنان به قضای حاجت یکدیگر دلالت و تأکید دارند (نراقی، ۱۳۸۴). همچنین در دین اسلام تأکید می‌شود که فرد باید در نظام اجتماعی در خدمت دیگران باشد. روابط اجتماعی در نتیجه همکاری متقابل انسان‌ها به وجود می‌آید؛ انسان موجودی است که زندگی اجتماعی او از طریق این همکاری فراهم می‌آید و در واقع این تعاون و همکاری در نتیجه نیاز متقابل انسان‌ها به یکدیگر است. لذا در هر جامعه یا نظام اجتماعی گونه‌ای از این همکاری و تعاون وجود دارد. قرآن نیز این مطلب را تأیید کرده و مورد توجه قرار داده است و انسان را به برقراری تعاون و روابط اجتماعی در جهت خوبی‌ها هدایت می‌کند: «باید شما مؤمنان با یکدیگر در نیکوکاری و تقوا کمک و همکاری کنید». اسلام دستورها و قواعدی به منظور برقراری و استمرار نظام اجتماعی مطرح کرده است که با اجرای آن‌ها نظام اجتماعی اسلام ایجاد می‌شود و پایدار می‌ماند. در فرهنگ سازمانی اسلامی، اعضای سازمان نمی‌توانند نسبت به سرنوشت یکدیگر بی‌تفاوت باشند؛ زیرا به تعبیر استعاره‌گونه پیامبر اسلام «همه شما چوپانید و همگی مسئول رمة خویش هستید» کنایه از این که مؤمنان همگی در قبال سرنوشت یکدیگر مسئولند (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰).

با آنکه اسلام حس منفعت‌جویی را حسی ضروری برای ترغیب آحاد جامعه انسانی به کسب و طلب منافع مادی دانسته است، افراط و زیاده‌روی در آن را نمی‌پذیرد. این شیوه رفتار از نظر اسلام، حیثیت جمعی جامعه را با مشکل رو به رو می‌کند؛ به همین دلیل اسلام جامعه را به سوی همکاری هدایت می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۹۰). انسان مؤمن لازمه کمال خود را در محبت و کمک به دیگران و اعطای حقوق به آنان را لازمه رسیدن به مطلوب خویش می‌داند. در اسلام افراد جامعه با تمسک به دین بعد انسانی خود را ارتقاء می‌بخشند و بر پایه چنین ارتقایی، به دیگر افراد جامعه علاقه قلبی دارند و به آن‌ها کمک می‌کنند (جعفری، ۱۳۷۸) بر اساس آنچه بیان شد می‌توان انتظار داشت که جهت‌گیری مذهبی-اسلامی یکی از پیشایندهای رفتارهای شهروندی (نوع‌دوستی و فرمانبری) سازمانی است.

**جهت‌گیری مذهبی-اسلامی در مقابل معنویت سازمانی.** مبانی نظری حاکم بر معنویت، مبانی نظری سکولار است؛ حجم انبوه پژوهش‌ها و مطالعات در این راستا گویای این مطلب است (Ashmos and Duchon, 2000; Cavanagh, 1999; Mitroff et al., 2000). عصر نوزایی در باختر، به پیدایش الگوهای جدید نظری و عملی منجر شد. با گسترش دامنه و عمق این تحولات، کشورهای اسلامی نیز در معرض آن قرار گرفتند و با سؤالات جدیدی مواجه شدند. یکی از مهم‌ترین این سؤالات، جایگاه دین و رابطه آن با سکولاریسم بود. کلمه «سکولار» کلمه لاتینی است و به معنای حال و زمان حاضر است. سکولاریسم در اصل به معنای توجه به حال

است. سکولار بودن در اصطلاح کنونی ادبیات فلسفی و عقلانی مغرب زمین به معنای اهل این زمان و این دوران و این مرتبه از وجود است. گاه در تعریف مفهومی سکولاریسم، شش معنا طرح شده است (سروش، ۱۳۸۱): زوال دین، سازگاری هرچه بیشتر با این جهان، جدایی دین از جامعه، جایگزینی صورت‌های مذهبی به جای باورداشته‌ها و نهادهای مذهبی، سلب تقدس از جهان و حرکت از جامعه مقدس به سوی جامعه دنیوی (Shiner, 1959).

ارکان و بنیادهای نظری سکولاریسم عبارتند از اومانیزم<sup>۱</sup> (انسان‌مداری، انسان‌گرایی و اصالت انسان)، راسیونالیسم<sup>۲</sup> (خردگرایی، خردمداری براساس انگاره خرد بشری فراترین مرجع شناخت، تصمیم و داوری در همه امور)، ساینتیسم<sup>۳</sup> (علم‌گرایی و اصالت بخشی به دانش تجربی) و لیبرالیسم<sup>۴</sup> (اباحی‌گری، نفی تکالیف یا کمینه کردن آن‌ها و محدودسازی هر چه بیشتر قوانین، هنجارها و قیود) (شاکرین، ۱۳۸۴).

از منظر فلسفی، در سکولاریسم، عقل انسان جانشین وحی، انسان از همه ابعاد هستی‌شناختی الهی و معنوی جدا و با کنار گذاشتن همه پیوندهای قدسی، نسبت‌گرایی و پلورالیسم در تمامی ابعاد زندگی او، اعم از سیاسی، اخلاقی، دینی و مانند آن‌ها حاکم می‌شود. در این نگرش همه آموزه‌ها و ارزش‌های الهی منک می‌شود و در حاشیه زندگی خصوصی قرار می‌گیرند. در بینش فلسفی سکولار، جهان بینی و افق معنایی یک فرد، مادی و دنیوی است و انسان از چنان قدرتی برخوردار می‌شود که بر همه چیزهای جهان از جمله طبیعت حاکم می‌شود، چرا که علم انسان توانایی غلبه بر همه موانع پیشرفت را داراست؛ به عبارت دیگر در این رهیافت برای عقل چنان قدرتی قائل‌اند که بدون رجوع به منابع وحیانی و ماوراءطبیعی توانایی تنظیم امور دنیایی بشر را دارد (آرتوربرت، ۱۳۶۹). پس سکولاریسم یعنی اولاً کنار گذاشتن دین، حاملان و متولیان دین؛ دوم اینکه به عقل محض عمل کردن و فقط احکام عقل را محور زندگی قرار دادن (سروش، ۱۳۸۱).

بر اساس اندیشه اسلامی، عقل انسان نه منبعی کامل است و نه معصوم، و لاجرم وحی الهی که هم از کمال و جامعیت و هم از عصمت برخوردار است، بهترین یاری‌گر عقل و اندیشه بشری است. از این رو اسلام نه چون خردستیزان دین را جانشین عقل می‌کند و نه چون راسیونالیست‌ها عقل را بر مسند دین می‌نشانند، نه به خردورزی فتوا می‌دهد و نه یک‌سالاری و تک‌تازی آن را برمی‌تابد (جوادی آملی، ۱۳۹۰). سکولاریسم اگرچه به ظاهر چنین می‌نماید که جای دین را پر کرده است و به آدمیان انگیزه و اندیشه می‌دهد، قادر نیست چیزهایی را جبران کند. وقتی عقلانیت محض حاکم باشد از یک طرف زندگی کاملاً تحت محاسبه و حسابگری درمی‌آید،

1. Humansism  
2. Rationalism  
3. Rationalism  
4. Liberalism

اخلاق سودجویانه می‌شود، اندیشه علمی می‌شود و وسایل همه فنی و ماشینی می‌شود. این‌ها همه به جای خود، ولی یک چیز از میان می‌رود و آن عنصر فداکاری و گذشت است (سروش، ۱۳۸۱). در پی تزلزل در عنصر گذشت و فداکاری، رفتارهای شهروندی سازمانی نیز دچار نقصان می‌شوند. از مختصات ضروری سکولاریسم، نفی شایستگی هرگونه گذشت و فداکاری در راه اصلاح و نیکوکاری‌ها برای مردم جامعه است؛ مخصوصاً آن فداکاری‌هایی که باعث زجر و شکنجه و حتی چشم‌پوشیدن از زندگی است (جعفری، ۱۳۷۸).

به این ترتیب، بر اساس نقد اندیشه اسلامی بر معنویت سازمانی مبتنی بر مفروضات سکولار، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

*فرضیه اصلی:* جهت‌گیری مذهبی - اسلامی در مقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد دارای قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی بهتری برای تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی است.

*فرضیه فرعی الف:* جهت‌گیری مذهبی - اسلامی در مقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد دارای قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی بهتری برای تبیین رفتارهای نوع‌دوستی است.

*فرضیه فرعی ب:* جهت‌گیری مذهبی - اسلامی در مقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد دارای قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی بهتری برای تبیین رفتارهای فرمانبری است.

شایان ذکر است از این رو معنویت سازمانی در سطح فرد با جهت‌گیری مذهبی - اسلامی مقایسه شده است که سطح و واحد تحلیل یکسانی دارند.

### ۳. روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ راهبرد پژوهش از نوع پیمایش است که به وصف جامعه آماری به لحاظ مقایسه ضرایب همبستگی بین متغیرهای معنویت سازمانی و جهت‌گیری مذهبی - اسلامی با رفتارهای شهروندی سازمانی، شامل رفتارهای نوع‌دوستی و فرمانبری، پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمان‌های اجرایی رفسنجان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها بر اساس فهرست تهیه شده از فرمانداری رفسنجان در تاریخ انجام پژوهش، ۴۶۲۶ نفر بود. حجم نمونه آماری پیشنهادی بر اساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰)، ۳۷۰ نفر برآورد شد که به صورت تصادفی از میان سازمان‌های مزبور انتخاب شد. توضیح آن‌که، از میان ۵۰ سازمان اجرایی، پس از قرعه‌کشی، شماره‌های کارکنان ۲۰ سازمان استخراج شد که پس از مراجعه به هر سازمان، از میان کارکنان آن سازمان، همان تعداد که در قرعه‌کشی سهم آن سازمان شده بود، به صورت تصادفی انتخاب می‌شد. در مجموع ۳۷۳ پرسش‌نامه قابل استناد گردآوری شد. جدول ۲، نمای کلی این نمونه‌گیری را نشان می‌دهد.

1. Krejcie & Morgan

از پرسش‌نامه ۷۰ گویه‌ای آذربایجانی (۱۳۸۷) برای سنجش متغیر جهت‌گیری مذهبی-اسلامی، پرسش‌نامه ۳۴ گویه‌ای اشمس و داچن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) برای سنجش متغیر معنویت سازمانی در سطح فرد و پرسش‌نامه ۱۴ گویه‌ای ویلیامز و اندرسون<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) برای سنجش متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی استفاده شد. هر سه پرسش‌نامه در قالب یک پرسش‌نامه واحد در اختیار مشارکت‌کنندگان پژوهش قرار گرفت. به جز ۴ گویه از پرسش‌نامه جهت‌گیری مذهبی-اسلامی، هر سه سنجح بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای تدوین شده بودند. ابعاد متغیرها و تعداد گویه‌های هر یک از آن‌ها که توسط پرسش‌نامه‌ها سنجش می‌شود، در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲. نمونه آماری تحقیق

نام سازمان	تعداد کارکنان	حجم نمونه	نام سازمان	تعداد کارکنان	حجم نمونه
استاندارد	۷	۵	بهبزستی	۵۳	۷
آبفار	۸۵	۲۴	پست	۲۸	۶
آب و فاضلاب	۹۰	۹	تأمین اجتماعی	۷۱	۷
آب منطقه‌ای	۲۴	۱۱	ثبت احوال	۱۰	۷
اوقاف و امور خیریه	۱۵	۶	مخابرات	۶۴	۱۰
صنایع و معادن	۸	۷	دانشگاه ولی عصر (عج)	۲۷۲	۱۴
تعاون روستایی	۱۲	۷	آموزش و پرورش	۱۱۴	۲۸
راه و ترابری	۳۳	۷	پخش فرآورده‌های نفتی	۱۵۶	۵۳
انتقال خط لوله نفت	۳۱۴	۵۵	سازمان جهاد کشاورزی	۱۰۷	۲۱
شهرداری	۵۲۲	۳۰	دانشگاه علوم پزشکی	۱۹۳۱	۵۹

جدول ۳. ابعاد و تعداد گویه‌های پرسش‌نامه‌ها

متغیر	ابعاد	تعداد گویه	متغیر	ابعاد	تعداد گویه
جهت‌گیری مذهبی-اسلامی	انسان و خدا	۹	جهت‌گیری مذهبی-اسلامی	حس عضویت در جمع همدل	۱۰
	انسان و آخرت	۴		معناداری کار برای فرد	۷
	اولیای دین	۷		باورهای معنوی فرد	۵
	انسان و دین	۱۶		مسئولیت‌پذیری فرد	۲
	ابعاد جسمی	۳		پیوندهای سازنده فرد با دیگران	۳
	امور اقتصادی	۷		تأمل در خود و زندگی	۲
	روابط اجتماعی	۱۰		نبود موانع تحقق معنویت فردی	۶
	خانواده	۴		رفتارهای نوع‌دوستانه	۷
	انسان و طبیعت	۴		رفتارهای فرمانبرانه	۷
	اخلاق فردی	۶			

1. Ashmos and Duchon
2. Williams and Anderson

با توجه به اینکه پرسش‌نامه‌های یادشده در پژوهش‌های گوناگونی مورد استفاده واقع شده بودند، روایی محتوای آن‌ها قابل قبول دانسته شد. با هدف بررسی مقدماتی روایی سازه سنجه با استفاده از فن آماری تجزیه مؤلفه‌های اصلی<sup>۱</sup>، تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۲</sup> در نرم‌افزار SPSS انجام شد. از آنجایی که گویه‌هایی با مقادیر اشتراک استخراجی<sup>۳</sup> کمتر از ۰/۵ یافت نشد نتایج به حذف گویه‌ای منجر نشد. از آنجا که همه داده‌های این پژوهش به طور همزمان از افرادی مشخص و با ابزاری (پرسش‌نامه‌ای) واحد جمع‌آوری شده بود، به منظور پرهیز از تهدید پژوهشی واریانس روش مشترک<sup>۴</sup>، پیش از انجام تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون فرضیات، آزمون یک عاملی هارمن<sup>۵</sup> در نرم‌افزار SPSS اجرا شد (Harman, 1967). نتیجه اجرای تحلیل عاملی اکتشافی از طریق تجزیه مؤلفه‌های اصلی، ۳۲ عامل را با مقادیر ویژه بزرگتر از یک شکل داد که عمده‌ترین آن‌ها ۱۴/۷۷ درصد از کل واریانس را تبیین می‌نمود. بنابراین، با توجه به پایین بودن این مقدار، تهدید واریانس روش مشترک در این پژوهش متوجه روایی سنجه نبود.

برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد؛ ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده گویای پایایی مناسب سنجه‌های معنویت سازمانی در سطح فرد، جهت‌گیری مذهبی- اسلامی و رفتارهای نوع‌دوستانه بود (۰/۹۵ و ۰/۸۳). در مورد متغیر رفتارهای فرمانبرانه ضریب آلفا ۰/۴۸ بود که پس از حذف ۴ گویه، به ۰/۷۷ افزایش یافت. در این حالت ضریب آلفای متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی ۰/۷۷ بود (جدول ۴).

جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای اصلاح شده
معنویت سازمانی در سطح فرد	۰/۸۹	-
جهت‌گیری مذهبی- اسلامی	۰/۹۵	-
رفتارهای شهروندی نوع‌دوستانه	۰/۸۳	-
رفتارهای شهروندی فرمانبری	۰/۴۸	۰/۷۷
رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۷۷	-

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

1. Principal Component Analysis (PCA)
2. Exploratory Factor Analysis (EFA)
3. Extraction Communalities
4. Common Method Variance (CMV)
5. Harman Single-Factor Test

#### ۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌ها پژوهش، نخست وضعیت نرمال بودن توزیع آماری داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون شپیرو-ویلک<sup>۱</sup> بررسی شد (Thode, 2002). نتایج آزمون (جدول ۵) نشان داد که توزیع آماری داده‌های پژوهش نرمال نیست ( $P \leq 0/05$ ). به دلیل غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها برای محاسبه ضرایب همبستگی، از ضریب همبستگی ناپارامتریک رتبه‌ای اسپیرمن<sup>۲</sup> (Hauke, 2011) استفاده شد. بر اساس محاسبات انجام شده، جدول شش ضرایب همبستگی اسپیرمن را برای متغیرهای پیش‌بین (معنویت سازمانی در سطح فرد و جهت‌گیری مذهبی-اسلامی) و ملاک (رفتارهای شهروندی سازمانی، نوع‌دوستی و فرمانبری) در فرضیه‌های پژوهش، با درجه آزادی ۳۷۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد نشان می‌دهد. همان‌گونه که از جدول مشخص است، این ضرایب در سطح اطمینان یادشده معنادار هستند؛ بنابراین معنویت سازمانی در سطح فرد و جهت‌گیری مذهبی-اسلامی رابطه معناداری با رفتارهای شهروندی سازمانی، نوع-دوستی و فرمانبری در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند.

جدول ۵. آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها

شیپرو-ویلک		متغیر
معناداری	آماره	
۰/۰۰۲	۰/۹۸۷	معنویت سازمانی در سطح فرد
۰/۰۰۰	۰/۹۴۹	جهت‌گیری مذهبی-اسلامی
۰/۰۰۰	۰/۹۰۶	رفتارهای شهروندی نوع‌دوستی
۰/۰۱۹	۰/۹۹۱	رفتارهای شهروندی فرمانبری
۰/۰۰۰	۰/۹۷۵	رفتارهای شهروندی سازمانی

جدول ۶. ضرایب همبستگی اسپیرمن متغیرهای فرضیه‌های تحقیق

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
معنویت سازمانی در سطح فرد	۱/۰۰۰	-			
جهت‌گیری مذهبی-اسلامی	۰/۳۷۶	۱/۰۰۰			
رفتارهای شهروندی نوع‌دوستی	۰/۳۷۶	۰/۳۳۳	۱/۰۰۰		
رفتارهای شهروندی فرمانبری	۰/۳۵۶	۰/۲۸۳	۰/۸۶۴	۱/۰۰۰	
رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۲۸۵	۰/۲۹۱	۰/۸۳۳	۰/۴۶۹	۱/۰۰۰

برای مقایسه قابلیت پیش‌گویی کنندگی دو متغیر معنویت سازمانی در سطح فرد و جهت‌گیری مذهبی-اسلامی در تبیین متغیرهای ملاک پژوهش، باید ضرایب همبستگی آن‌ها با یکدیگر

1. Shapiro-Wilk  
2. Spearman s Ranking Correlation Coefficient

مقایسه شوند. برای مقایسه ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، از آماره آزمون  $t$  ولج<sup>۱</sup> با احتساب درجه آزادی به دست آمده از معادله ولج- سترثویت<sup>۲</sup> (Welch, 1947) در سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد. نتایج در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. مقایسه ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن متغیرهای فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	آماره $t$ ولج	درجه آزادی	$t$ مقدار بحرانی	رد / تأیید فرضیه
فرضیه فرعی الف	۰/۶۳۷	۲۴/۷	-۱/۷۰۹	رد
فرضیه فرعی ب	-۰/۱۲۶	۲۶	-۱/۷۰۶	رد
فرضیه اصلی	-۰/۸۷۸	۲۳/۵	-۱/۷۱۲	رد

نظر به اینکه آزمون‌ها از نوع یک دنباله چپ هستند و آماره‌های آزمون در مقایسه با مقادیر بحرانی، در ناحیه  $H_0$  قرار می‌گیرند، پس فرضیه‌های پژوهش ( $\rho_{jk} < \rho_{jh}$ )، با ۹۵ درصد اطمینان رد و نقیض آن پذیرفته می‌شود. مقایسه ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن متغیرهای معنویت سازمانی در سطح فرد و جهت‌گیری مذهبی-اسلامی با رفتارهای شهروندی سازمانی نوع دوستی و فرمانبری، بر رد فرضیه‌های پژوهش دلالت دارند؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود تفاوت معنادارای بین معنویت سازمانی در سطح فرد و جهت‌گیری مذهبی-اسلامی در تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی نوع دوستی و فرمانبری وجود ندارد. همچنین، اگر فرضیه  $H_1$  را عدم تساوی ضرایب همبستگی یاد شده در نظر بگیریم، از آنجا که آماره‌های آزمون در مقایسه با مقادیر بحرانی برای آزمون‌های دو دنباله  $t$  در دامنه  $H_0$  قرار می‌گیرند، لذا فرضیه مزبور رد و نقیض آن که بر تساوی ضرایب یاد شده ( $\rho_{jk} = \rho_{jh}$ ) دلالت می‌کند، پذیرفته می‌شود.

جدول ۸. مقایسه ضرایب همبستگی بر اساس فرضیه تساوی آن‌ها

متغیر	مقدار بحرانی $t$
رفتارهای شهروندی نوع دوستی	$\pm ۲/۰۶۲$
رفتارهای شهروندی فرمانبری	$\pm ۲/۰۵۶$
رفتارهای شهروندی سازمانی	$\pm ۲/۰۶۶$

محاسبات در سطح  $p < ۰/۰۵$  معنادار است.

برای فهم بهتر نتایج پژوهش، تجزیه و تحلیل‌های متعاقب زیر صورت گرفت:

1. Welch t-test
2. Welch- Satterthwaite Equation

– محاسبه اندازه متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون‌های دو جمله‌ای و  $t$  یک نمونه‌ای: از برآیند اطلاعات جداول ۹ و ۱۰ چنین استنباط می‌شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقادیر متغیرهای پژوهش در جامعه آماری مورد مطالعه، از میانگین بیشتر است؛ به نحوی که این مقادیر برای متغیر جهت‌گیری مذهبی-اسلامی، رفتارهای شهروندی سازمانی و نیز رفتارهای نوع‌دوستی بسیار بالا و برای معنویت سازمانی در سطح فرد و رفتارهای فرمانبری نسبتاً بالاست.

جدول ۹. آمار توصیفی داده‌های نمونه پژوهش

متغیرها	پیشینه	کمینه	میانگین	انحراف معیار
معنویت سازمانی در سطح فرد	۶/۸۸	۲/۷۱	۵/۱۳	۰/۷۵
جهت‌گیری مذهبی-اسلامی	۶/۶۹	۳/۲۷	۵/۵۵	۰/۶۰
رفتارهای شهروندی سازمانی	۶/۰۰	۱/۹۳	۴/۵۸	۰/۷۷
رفتارهای نوع‌دوستی	۶/۰۰	۰/۸۶	۴/۸۸	۰/۹۹
رفتارهای فرمانبری	۶/۰۰	۱/۸۶	۴/۲۸	۰/۷۸

جدول ۱۰. دامنه مقادیر متغیرها در جامعه آماری پژوهش

متغیرها	دو جمله‌ای	$t$ یک نمونه‌ای
معنویت سازمانی در سطح فرد	$4 < \leq 5$	$5 < < 6$
جهت‌گیری مذهبی-اسلامی	$5 < \leq 6$	$5 < < 6$
رفتارهای شهروندی نوع‌دوستی	$4 < \leq 5$	$4 < < 5$
رفتارهای شهروندی فرمانبری	$4 < \leq 5$	$4 < < 5$
رفتارهای شهروندی سازمانی	$3 < \leq 4$	$4 < < 5$

– بررسی اختلاف بین مقادیر متغیرهای پیش‌بین:

به منظور بررسی تفاوت بین متغیرهای پیش‌بین از آزمون‌های رتبه‌های علامت‌دار ویلکاکسون و  $t$  وابسته استفاده شد (Pallant, 2007). آن‌گونه که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح جهت‌گیری مذهبی-اسلامی جامعه مورد مطالعه از معنویت سازمانی در سطح فرد بیشتر است.

جدول ۱۱. مقایسه معناداری مقادیر متغیرهای پیش‌بین

آزمون	آماره	معناداری
رتبه‌های علامت‌دار ویلکاکسون	$Z = -9/749$	۰/۰۰۰
وابسته $t$	$t = -10/749$	۰/۰۰۰

محاسبات در سطح  $p < 0/05$  معنادار است.

همچنین در راستای هدف فرعی پژوهش و به منظور ارزیابی وضعیت اندازه متغیرهای پژوهش در جامعه آماری به لحاظ متغیرهای بوم‌شناختی، از آزمون‌های ناپارامتریک U من ویتنی برای جنسیت و کروسکال والیس برای متغیرهای بوم‌شناختی تحصیلات، سن، سابقه و سازمان، و از آزمون پارامتریک تحلیل واریانس یک سویه برای همه متغیرها استفاده شد (Greene, 1999). خلاصه نتایج در جدول ۱۲ نشان داده شده است. آن‌گونه که از اطلاعات جدول ۱۲ برمی‌آید، تنها میان سطوح مختلف متغیرهای رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای نوع‌دوستی به لحاظ تحصیلات اعضای جامعه آماری مورد مطالعه تفاوت معنادار وجود دارد. در دیگر موارد تفاوت معناداری به چشم نمی‌خورد. نتایج آزمون LSD و میانگین متغیرهای رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای نوع‌دوستی در سه سطح تحصیلات (زیر کارشناسی، کارشناسی و بالاتر از کارشناسی) نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، میزان این متغیرها برای افراد دارای تحصیلات کمتر از کارشناسی (زیر دیپلم، دیپلم و فوق دیپلم) از افراد دارای مدرک کارشناسی به طور معناداری بیشتر است.

جدول ۱۲. ارزیابی وضعیت اندازه متغیرهای پژوهش در جامعه آماری به لحاظ متغیرهای بوم‌شناختی

معناداری آماره ناپارامتریک به ازای متغیر بوم‌شناختی					متغیر اصلی
جنسیت F	سابقه F	سن F	سازمان F	تحصیلات F	
Chi-square	Chi-square	Chi-square	Chi-square	Chi-square	
۰/۱۶۳	۰/۹۹۸	۰/۵۷۰	۰/۴۶۴	۰/۰۶۱	معنویت سازمانی در سطح فرد
۰/۱۵۰	۰/۵۸۷	۰/۳۲۰	۰/۱۸۰	۰/۱۷۷	جهت‌گیری مذهبی - اسلامی
۰/۹۳۷	۰/۸۸۱	۰/۵۷۸	۰/۱۹۰	۰/۰۴۱	رفتارهای شهروندی سازمانی
۰/۳۷۸	۰/۹۲۵	۰/۶۴۳	۰/۲۰۲	۰/۰۴۸	رفتارهای شهروندی نوع‌دوستی
۰/۵۶۱	۰/۴۷۵	۰/۵۴۷	۰/۲۳۷	۰/۰۸۷	رفتارهای شهروندی فرمانبری

محاسبات در سطح  $p < 0.05$  انجام شده است.

##### ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان داد اختلاف معناداری بین ضریب همبستگی جهت‌گیری مذهبی - اسلامی با رفتارهای شهروندی سازمانی و نیز ضریب همبستگی معنویت سازمانی در سطح فرد با رفتارهای شهروندی سازمانی وجود ندارد. این نتیجه برای رابطه بین متغیر جهت‌گیری مذهبی - اسلامی با رفتارهای نوع‌دوستی و فرمانبری در مقایسه با رابطه معنویت سازمانی در سطح فرد با رفتارهای نوع‌دوستی و فرمانبری نیز صدق می‌کند. به این ترتیب، هیچ یک از فرضیه‌های پژوهش در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد تأیید نمی‌شوند.

ضریب همبستگی معنی‌دار متغیرهای پیش‌بین پژوهش (جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد) از هم‌سوبودن این دو متغیر در جامعه آماری پژوهش حکایت دارد. این هم‌نواپی دو متغیر، گویای آن است که معنویت حاکم بر اعضای جامعه آماری مورد مطالعه، صبغه دینی دارد و لاجرم سکولار نیست؛ ضمن اینکه بالا بودن میزان جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و نیز معنویت سازمانی در سطح فرد در این جامعه آماری، مؤیدی دیگر بر این نتیجه است. توضیح آن که بر حسب نتایج به‌دست‌آمده از آزمون‌های دو جمله‌ای و  $t$  یک نمونه‌ای برای سنجش میزان جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد، این مقدار برای متغیر جهت‌گیری مذهبی-اسلامی بسیار زیاد و برای متغیر معنویت سازمانی در سطح فرد نسبتاً زیاد است. همچنین بر اساس نتیجه آزمون‌های رتبه‌های علامت‌دار ویلکاکسون و  $t$  وابسته، تفاوت بین این دو مقدار معنادار است، به نحوی که جامعه آماری مورد مطالعه علی‌رغم اینکه از معنویت نسبتاً بالایی برخوردار است، بیش از آن که معنوی باشد، مذهبی-اسلامی است.

بنابراین در تطبیق با گونه‌شناسی دیدگاه افراد به دین و معنویت (Mitroff and Denton, 1999) معلوم می‌شود کارکنان قلمرو مکانی مورد مطالعه، در زمره افرادی هستند که هم به دین و هم معنویت نگاه مثبتی دارند و به یک معنا معنویت را با رویکردی مذهبی-اسلامی تجربه می‌کنند؛ از این رو نتایج پژوهش، اختلاف معنی‌داری را در قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی متغیرهای جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد در تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی - شامل رفتارهای نوع‌دوستی و فرمانبری - نشان نداد. این نتیجه رابطه و نسبت حاکم بر معنویت و دین را در جامعه آماری پژوهش، معادل دیدگاه اول برآمده از پژوهش برادلی و کائونی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نشان می‌دهد؛ بر اساس این دیدگاه، جدایی بین معنویت و دین ناممکن است؛ لذا فرد معنوی فردی دیندار است که معنویت او بر پایه دین استوار شده است.

به این ترتیب می‌توان استنباط کرد که در شرایط مشابه، به کارگیری هر دو متغیر جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد برای تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی نتیجه یکسانی می‌دهند. لذا جایگزینی متغیر جهت‌گیری مذهبی-اسلامی به جای معنویت سازمانی در سطح فرد، در جامعه آماری که اعضای آن دیدگاه مثبتی هم به دین و هم به معنویت دارند و به نوعی قائل به معنویت دینی هستند، برای تبیین متغیر ملاک رفتارهای شهروندی سازمانی ضروری نمی‌نماید.

در راستای هدف فرعی پژوهش، معلوم شد به جز متغیر تحصیلات، اختلاف معناداری بین میزان متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش در جامعه آماری به لحاظ متغیرهای بوم‌شناختی جنسیت، سن، سازمان و سابقه کار فرد در آن وجود ندارد. نتایج نشان داد افراد دارای مدرک

1. Bradley & Kauanui

تحصیلی کمتر از کارشناسی به طور معناداری رفتارهای شهروندی سازمانی و بویژه رفتارهای نوع‌دوستی بیشتری نسبت به افراد دارای مدرک کارشناسی از خود بروز می‌دهند.

مبتنی بر نتایج پژوهش، پیشنهادهای اجرایی زیر برای جامعه آماری مورد مطالعه و یا سازمان‌های دارای شرایط مشابه توصیه می‌گردند:

- بر اساس معنی‌داری رابطه بین متغیرهای جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد در تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی، پیشنهاد می‌شود بدو استخدام منابع انسانی سازمان، از ایشان یکی از آزمون‌های سنجش میزان جهت‌گیری مذهبی-اسلامی یا معنویت سازمانی در سطح فرد به عمل آید. انتظار می‌رود کسانی که جهت‌گیری مذهبی-اسلامی یا معنویت بیشتری دارند، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری نیز داشته باشند؛

- تقویت جهت‌گیری مذهبی-اسلامی یا معنویت سازمانی کارکنان در سطح فرد، بر احتمال افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌افزاید.

همچنین پیشنهادهای زیر برای مطالعات و پژوهش‌های آینده توصیه می‌شوند:

- بازآفرینی پژوهش در جامعه آماری متفاوت، مانند سازمان‌های خصوصی؛

- مقایسه قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی متغیرهای پیش‌بین پژوهش (جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد) برای تبیین متغیرهای ملاک دیگر که بر اساس ادبیات تحقیق می‌توانند با یکدیگر رابطه معنی‌دار داشته باشند؛

- بررسی تأثیر همزمان متغیرهای جهت‌گیری مذهبی-اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد در رفتارهای شهروندی سازمانی.

شایان ذکر است، بر این پژوهش محدودیت‌های زیر حاکم بود:

- انجام پژوهش در سازمان‌های اجرایی شهر رفسنجان و لاجرم عدم اجرای آن در قلمروهای مکانی و جوامع آماری دیگر، همچون سازمان‌های بخش خصوصی و کارکنان آنها یا سازمان‌های دولتی شهرهای دیگر؛

- مقایسه میزان قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی متغیرهای مستقل پژوهش در قبال رفتارهای شهروندی سازمانی و در نتیجه، مغفول ماندن بررسی این مقایسه در ارتباط با دیگر متغیرهای وابسته مدیریت رفتاری.

## منابع

۱. آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۷). تهیه و ساخت آزمون جهت‌گیری مذهبی - اسلامی با تکیه بر اسلام. قم، مؤسسه چاپ زیتون، انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲. آرتوربرت، ادوین (۱۳۶۹). مبادی مابعدالطبیعه علوم نوین. مترجم: عبدالکریم سروش، تهران، انتشارات علمی فرهنگی.
۳. اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه (۱۳۸۶). معنویت. تهران. اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه.
۴. جعفری، محمد تقی (۱۳۷۸). فلسفه دین. قم، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۵. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۲). شریعت در آینه معرفت. تهران، مؤسسه فرهنگی رجا.
۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰). نسبت دین و دنیا. قم، مرکز نشر اسراء.
۷. رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۹). معنویت در سازمان با رویکرد روانشناختی. قم، انتشارات دانشگاه ادیان و مذهب.
۸. سروش، عبدالکریم (۱۳۸۱). سنت و سکولاریسم. قم، مؤسسه فرهنگی صراط.
۹. شاکرین، حمیدرضا (۱۳۸۴). سکولاریسم. تهران، انتشارات کانون اندیشه جوان.
۱۰. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۷۸). معنویت تشیع. قم، نشر تشیع.
۱۱. مقبل باعرض، عباس؛ و هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۰). «رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی» فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۱۵، ۲۰۳-۱۸۱.
۱۲. مصباح یزدی محمد تقی (۱۳۸۱). پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۱۳. نراقی، ملا احمد (۱۳۸۴). معراج السعاده، قم، انتشارات قائم آل محمد صلی الله علیه و آله.
۱۴. هادوی نژاد، مصطفی؛ دانایی فرد، حسن؛ و نقی پور، ولی الله (۱۳۹۰). پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین. دانشور رفتار، شماره ۲-۴۷، ۹۳-۱۲۰.
15. Alper, E. (2007). Increasing organizational behaviors of Turkish academicians. *Journal of managerial psychology*, 2, 87-106.
16. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-145.
17. Bateman, T. S., & Organ D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier. *Academy of Management Journal*, 26, 131-33.
18. Borman, W.C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 71-98.
19. Bradley J., & Kauanui S. K. (2003). Comparing Spirituality on three Southern California College Campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 448-462.

20. Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
21. Chiu, S. F. & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Social behavior and personality*, 33, 87-106.
22. Desivilya, H. S., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations the role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14, 22-42.
23. Duff, D. B. (2007). The relationship between organizational climate, personality factors and organizational citizenship behavior. Ph.D of the Illinois at Urbana-Champaign university.
24. Elliott, A. C., & Woodward, W. A. (2007). Statistical analysis quick reference guidebook with SPSS examples (1st ed.): Sage Publications, London.
- Fontana, D. (2003). *Psychology, Religion and Spirituality*, Blachwell, ABPS.
25. George, J.M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
26. Gibbons, P. (1999). Spirituality at work: a pre-theoretical overview, [Desertation], Birkbeck college, University of London.
27. Greene, J., & D' Oliviera, M. (1999). Learning to use statistical tests in psychology: A student's guide (2nd ed.). USA: Open University Press.
28. Hauke, J., & Kossowski, T. (2011). Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficients on the same sets of data. *Questions Geographicae*, 30, 87-93.
29. Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21, 967-988.
30. Hinnells John, R. (1995). *A new dictionary of religions*. Blackwell, London.
31. Hode, H. J. (2002). *Testing for normality*, Marcel Dekker, New York.
32. Hui, C. Law, K.S., & Chen, Z.X. (1999). A structural equation model of the effects of negative effectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 3-21.
33. James, W. (1961). *The Varieties of religious experience*, Penguin, New York.
34. Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
35. Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the work place. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 153-164.
36. Konovsky, M. A., & Cropanzano. R. (1989). Perceived fairness of employee drug testing as predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 698-707.
37. Laabs, J. (1996). Downshifter workers are scaling back; are you ready?, *Personnel Journal*, 75, 62-76.
38. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426-447.

39. Mitroff, I. A., & Denton, E. A. (1999). A spirituality audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. Jossey-Bass, San Francisco, C. A.
40. Myers, J. E. (1990). Aging: An overview for mental health counselors. *Journal of Mental Health Counseling, 12*, 245-259.
41. Organ D. W. (1995). A meta-analytic of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology, 48*, 339-350.
42. Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington Books Lexington, MA.
43. Payne, S. C., & Webber, S. S. (2006). Effects of service provider attitudes and employment status on citizenship behaviors and customers attitudes and loyalty behaviors. *Journal of Applied Psychology, 91*, 87-106.
44. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*, 513-563.
45. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly, 1*, 107-42.
46. Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 1*, 1591-1596.
47. Sass, J. S. (2000). Characterizing organizational spirituality: An organizational communication culture approach. *Communication Studies, 51*, 195-207.
48. Shapiro, J. C. Kessler, I., & Purcell, J. (2004). Exploring organizationally directed citizenship behavior: Reciprocity or It s my Job ?. *Journal of Management Studies, 41*, 10-14.
49. Shiner, L. (1959). The concept of secularization in empirical research, penguin, London.
50. Thode, H. J. (2002). Testing for normality. Marcel Dekker, New York.
51. Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee; In Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (Eds.); Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, M.E. Sharpe, New York.
52. Welch, B. L. (1947). The generalization of student's problem when several different population variances are involved. *Biometrika, 34*, 28-35.
53. West, W. S. (1999). Psychotherapy and spirituality: Crossing the line between therapy and religion. Hodder and Stoughton, London.
54. Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors. *Journal of management, 44*, 601-617.
55. Zukav, G. (1989). The seat of the soul, Simon and Schuster, New York.