



Religion and the Realization of Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Students of Farhangian University

Seyyed Mansour Emami Meibodi¹, Abazar Ashtari²

Received: Jun. 11, 2019; Accepted: Sep. 18, 2019

Extended Abstract

A university based on a hundred-year history of teacher training centers was founded in the year 2000 under the name of "Farhangian University that the purpose is to provide, train and empower the teachers and staff of the Ministry of Education to provide exemplary citizenship to the community and nurture Iranian citizens. This study was a correlational and correlational study that was conducted on all students of Yazd Farhangian University. The results showed that half of the statistical population was 20 years old and only 16% were married. Also, the mean scores of religious values indexes (61.6), goal orientation (67.5) and organizational citizenship behavior (82.5) were also between the religious values at work and goal orientation. There is a positive relationship with organizational citizenship behavior. In addition, these two variables accounted for a total of 54% of the changes in organizational citizenship behavior of students at Farhangian University. In this regard, it seems that in order to have future citizens, we need to educate the targeting and spirituality variables in the work and social environment.

Keywords: Farhangian University, teacher student, religious values, organizational citizenship behavior, desire for purpose

1. Assistant Professor of History, Department of Religious Studies, Farhangian University, Yazd, Iran (Corresponding Author)

✉ sm.emami@cfu.ac.ir

2. Assistant Professor of Sociology, Institute for Social and Cultural Studies, Tehran, Iran

✉ ashtari@iscs.ac.ir



INTRODUCTION

The concept of organizational citizenship behavior was first introduced by Bateman and Organ (1980) in the early 1990s. Initial research on organizational citizenship behavior was more about identifying responsibilities or behaviors that employees had in the organization, but were often overlooked. These behaviors were measured incompletely in traditional job evaluations and sometimes were neglected, but they were effective in improving organizational effectiveness (Islami, 2008). These practices occur in the workplace and define as a set of voluntary behaviors that are not a part of a person's formal duties but are performed by him and effectively improve the organization's tasks and roles. Organizational citizenship behavior is one of the most important issues that have attracted Researchers' attention since the late twentieth century, and the main focus of these researches has been on the factors affecting to occurrence these behaviors in the organization. One of the most important factors in conducting extensive research on organizational citizenship behavior is the greater commitment of employees in organizations containing these behaviors in the workplace than the organization and they strive to utilize all of their experiences, abilities, and capabilities to obtain organizational goals.

There is still no unanimous agreement among researchers about the dimensions of organizational citizenship behavior. Literature review shows that there are thirty types of definitions about organizational citizenship behavior. The most important commonalities among these definitions include relief behavior, charity, organizational commitment; organizational obedience, social rituals, work conscience, altruism, and protecting organizational resources are closely linked to religious teachings and practices. Very little research has been done on the relationship between religion and organizational citizenship behavior. According to the continuation of education and the reproduction of education at Farhangian University, the importance of its reviewing is double. Farhangian University, based on its 100-year history of Teacher Training Centers, was founded in 2007 with the aim of providing, training and empowering the Ministry of Education's teachers and human resources to provide exemplary citizenship to the community and nurture Iranian citizens.

PURPOSE

The aim of this study was to investigate university students to identify the relationship between religion and religious components in organizational citizenship behavior.

METHODOLOGY

Presented models by Milliman et al (2003) and Etratdost (2010) were used for providing an analytical framework of religious values in the organization. This

study was a correlational study that was conducted by all students of Yazd Farhangian University. In this research, the standard questionnaire of organizational citizenship behavior of Somch and Drach Xavi (1997) is used to evaluate this variable. 300 students were selected and surveyed using questionnaire.

RESULT

The results showed that half of the population was 20 years old and only 16% were married. Also, the mean scores of religious values index, goal orientation and organizational citizenship behavior were 61.6, 67.5 and 82.5 respectively. Therefore, the religious values at work make teachers consider their jobs and teaching students is a part of the divine duty that God has granted to them. There is also a positive relationship between religious values at work and goal orientation at work with organizational citizenship behavior. In addition, these two variables explained 54% of the changes in organizational citizenship behavior of students and teachers at Farhangian University. In this regard, it seems that future citizens need to be educated about the variables of purposefulness and spirituality in the work unit and social environment.

DISCUSSION AND CONCLUSION

According to the findings of the study, it seems that considering the positive relationship between predictor variables, in order to have a society with high organizational citizenship behavior, attention should be paid to the training of "purposefulness" and "spirituality in the workplace" variables. Also, since spirituality at work is one of the important tools for success in the organization and life and is very important in personal and organizational life, it is recommended that teachers, school counselors, and other staff be given special consideration. And, by strengthening the spiritual dimension, prevent the problems that may be faced by individuals and organizations in the future, and by reinforcing and internalizing religious values at different levels of education, considering the role of religious values in different contexts. Spirituality at work can be a powerful force on the lives of students and staff, by helping individuals to integrate their work and spiritual life, targeting and meaningful work is done, and they probably help with this integration. They facilitate organizational citizenship behaviors and thus more profitable for the organization.

NOVELTY

The most important aspect of this paper's distinction and innovation is that it is the first study of this kind at the Farhangian University and its students.



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract

BIBLIOGRAPHY

- Azerbaijani, M. (2003). Meqyās-e sanješ-e dindāri, tahayye va sāxt-e āzmun-e jahatgiri-ye mazhabi ba tekye bar Eslām [*Measuring religion scale, making a religious orientation test based on Islam*]. Qom: Educational Innovation Research Institute.
- Azimzadeh, M., Khabiri, M., & Asadi, H. (2009). *Ta'yin-e ertebāt beyn-e raftār-e šahrivandi-ye sāzmāni va šaxsiyat va naqš-e ta'dil konande-ye motaghayerhā-ye jam'iyatšenāxti* [Determining the relationship between organizational citizenship behavior and personality and the moderating role of demographic variables]. *Sport Management*, 2(4), 27-42.
- Bahrami Ehsan, H., & Rezapour Mirsaleh, Y. (2010). Rābete-ye sabkhā-ye Moqābele'i, jahatgiri-ye mazhabi va ab'ād-e šaxsiyat ba salāmat-e ravān-e mādarān-e dārāye kudak-e kamtavān-e zehni [The relationship between coping styles, religious orientation, and personality dimensions with the mental health of mothers with mentally retarded children]. *Research in Exceptional Children*, 10(3), 245-258.
- Bikzad, Jafar-Yazdani, Sohrab-Hamdollahi, Maryam (2011). Workplace Spirituality and its Impact on the Components of Organizational Citizenship Behavior Case Study: Education Personnel in Tabriz Regions. *Journal of Educational Management Research*, 3(1), 61-90.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2008). Relation of religious support to career decision self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 360-369. doi: 10.1177/1069072708317382
- Duffy, R.D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: exploring relations to career development. *Career Assessment*, 18(3), 250-265. doi: 10.1177/1069072710364791
- Eslami, H. (2007). Raftār-e šahrivandi-ye sāzmāni [Organizational citizenship behavior]. *Tadbir*, 187, 56-59.
- Etrat Doust, M. (2010). Darāmadi bar ma'naviyat šenāsi-ye sāzmāni va kārkhā-ye ān dar niru-ye entezāmi [Introduction to organizational spirituality and its functions in law enforcement]. *Police Human Development*, 7(32), 10-85.
- Geh, E., & Tan, Y.W.G. (2009). Spirituality at work in a changing world: managerial and research implications. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(4), 287-300. doi: 10.1080/14766080903290093
- Habibvand, A. (2008). Ravānšenāsi va din: Rābete-ye jahatgiri-ye mazhabi ba extelālat-e ravāni va pišraft-ye tahsili [Psychology and religion: relationship between religious orientation with mental disorders and academic achievement]. *Psychology and Religion*, 1(3), 79-107.

- Houghton, J.D., Neck, C.P., & Krishnakumar, S. (2016) The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: a 14-year update and extension. *Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205. doi: 10.1080/14766086.2016.1185292
- Jamali, A., Taghipour Zahir, A., & Salehi, M. (2009). Rābete-ye beyn-e avāmel-e šoghli va sāzmāni bar raftār-e šahrivandi-ye sāzmāni-ye a'zāye hey'at-e elmi-ye vāhedhā-ye mantaqe-ye yek-e dānešgāh-e āzād-e eslami be manzur-e erā'eye model-e monāseb [The relationship between job and organizational factors and organizational citizenship behavior of faculty members of an Islamic Azad University. *Educational Leadership & Management*, 3(2), 87-106.
- Mahdad, A. (2005). *Ravānšenāsi-ye san'ati va sāzmāni* [Industrial organizational psychology] (4th ed.). Esfahan, Iran: Jangal.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. doi: 10.1108/09534810310484172
- Rahman Sarsat, H. (2014). *Te'oriā-ye sāzām: az tajadodgarāyi ta pasā tajadodgarāyi* [Theories of organization, from modernism to postmodernism]. Tehran: Doran Publications.
- Supreme Council of the Cultural Revolution (2011). *Asās-nāme-ye dānešgāh-e Farhangiyān* [Statute of the University of Farhangian] (Ratified on Dec. 27, 2011, No. 704), Reterived from <https://pzst.cfu.ac.ir/file/20/attach2018074203103136315271.pdf>
- Vahdani, M., Moharramzadeh, M., & Seyed Ameri, M. H. (2012). Ertebāt-e beyn-e ab'ād-e šaxsiyat va farsudegi-ye šoghli dar mo'alleman-e madāres-e estesnā'i-ye ostān-e Xorāān-e Šomāli [The relationship between personality dimensions (5-Factor Model) and job burnout in special schools of North Khorasan Province]. *Exceptional Education*, 113, 5-14.



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



دین و تحقق رفتار شهروندی سازمانی: مورد مطالعه، دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

سیدمنصور امامی میبدی^۱، اباذر اشتری مهرجردی^۲

دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۱؛ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۷

چکیده

دانشگاه فرهنگیان با اتکا به پیشینه صد سال مراکز تربیت معلم، در سال ۱۳۹۰ تأسیس شد که هدف آن تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش جهت ارائه شهروند نمونه به جامعه و پرورش شهروندان ایران است. این مقاله مطالعه‌ای از نوع همبستگی و رابطه‌ای بوده که جامعه آن را کلیه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان یزد تشکیل می‌دهد. از بین این دانشجویان ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و با ابزار پرسشنامه مورد پیمایش قرار گرفتند. نتایج نشان داد نیمی از جامعه آماری ۲۰ ساله بوده و تنها ۱۶ درصد آنها متأهل بودند. همچنین میانگین نمرات شاخص‌های ارزش‌های دینی (۶۱.۶)، گرایش به هدف (۶۷.۵) و رفتار شهروندی سازمانی (۸۲.۵) بود. همچنین بین ارزش‌های دینی در کار و گرایش به هدف در کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. به‌علاوه، این دو متغیر در مجموع ۵۴ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی دانشجو و معلمان دانشگاه فرهنگیان را تبیین کردند. در همین رابطه به‌نظر می‌رسد شهروندان آینده نیازمند آموزش متغیرهای هدفمندی و معنویت در محیط کار و اجتماعی هستند.

کلیدواژه‌ها: دانشجو معلم، ارزش‌های دینی، رفتار شهروندی سازمانی، گرایش به هدف

۱. استادیار تاریخ، گروه معارف، دانشگاه فرهنگیان، یزد، ایران (نویسنده مسئول)

✉ sm.emami@cfu.ac.ir

۲. استادیار جامعه‌شناسی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، ایران

✉ ashtari@iscs.ac.ir

۱. مقدمه و بیان مسئله

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^۱ اولین بار توسط باتمان و ارگان^۲ (۱۹۸۰) در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی وارد دنیای علم شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با به‌رغم اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به‌طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (اسلامی، ۱۳۸۷، ۵۶). این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را این‌گونه تعریف می‌کنند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند (اپل بام، بارتولومکی، بومیر، بولانگر، کوریگان، دوره، دوفی و لنت^۳، ۲۰۰۴). ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که به‌طور مستقیم به‌وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، با این وجود باعث ارتقاء اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود.

این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: نخست، این رفتار باید داوطلبانه باشد نه اینکه یک وظیفه از پیش تعیین‌شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد؛ دوم، اینکه مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد؛ و سوم، رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. با این تعاریف، از انسان به‌عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در جهت اهداف سازمان فعالیت کند. رفتار شهروندی سازمانی از موضوعات مهمی است که از اواخر قرن بیستم توجه محققان را به خود جلب کرده است و محور اصلی بیشتر این تحقیقات، عوامل مؤثر بر بروز این نوع رفتارها در سازمان بوده است. شاید یکی از عوامل مهمی که باعث انجام تحقیقات گسترده در زمینه رفتار شهروندی سازمانی شده است، این است که سازمان‌هایی



1. organization citizenship behavior (OCB)
2. Batman & Organ
3. Apelbam, Bartolomucci, Beaumier, Boulanger, Corrigan, Dore, Duffy, & Lent

که این نوع رفتارها در محیط‌های کاری آنها وجود دارد کارکنانشان نسبت به سازمان تعهد بیشتری دارند و سعی می‌کنند که تمامی تجربیات، توانایی‌ها، و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند. سؤالی که در این رابطه مطرح می‌گردد این است که آیا اهمیت رفتار شهروندی سازمانی به تداوم اهمیت آن در آینده است؟

چهار روند و نگرش معاصر به این سؤال پاسخ می‌گویند:

نخست، رقابت‌های جهانی به‌ویژه حمایت‌های سازمانی و ابتکارات ذاتی و درونی کارکنان به‌طور فزاینده‌ای به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی افزوده است.

دوم، به سازمان‌های تیم‌محور مرتبط است که امروزه این سازمان‌ها بیشتر رایج و عامه‌پسند شده‌اند و چنین سازمان‌هایی ممکن است نیاز به مؤلفه‌های شخصی و حمایتی عملکرد شهروندی سازمانی را افزایش دهند.

سوم، عملکرد سازمانی و مخصوصاً ابتکارات ذاتی و درونی کارکنان ممکن است نیازمند کاهش مستمر تعداد کارکنان، یعنی کوچک‌سازی به‌منظور وفق‌پذیری با تحولات و تمایل برای ظهور و ترویج بیشتر تلاش‌های حیاتی آنها باشد.

چهارم، خدمت‌رسانی به مشتریان و رضایت ارباب رجوع بطور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد امروزه پیوند مهمی بین شهروندی سازمانی و کوچک‌سازی با توجه به تغییرات و کاربرد آن وجود داشته باشد.

البته این کوچک‌سازی باید به‌گونه‌ای انجام پذیرد که علاوه بر اینکه کمترین رنجش را بر کارکنان داشته باشد، با افزایش عزت نفس و بالابردن شأن و رتبه و احترام باعث تقویت رفتار شهروندی سازمانی شده و با افزایش علاقه‌مندی و بالابردن اعتماد و روحیه همکاری در همه افراد سازمان را به‌وجود آورد.

دربارۀ ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی میان محققان وجود ندارد. مطالعه ادبیات در این زمینه نشان می‌دهد که سی نوع تعریف در مورد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. مهمترین مشترکات میان این تعاریف شامل رفتار امدادی، جوانمردی، تعهد سازمانی، اطاعت سازمانی، آداب اجتماعی، وجدان کاری، نوع دوستی و محافظت از منابع سازمانی ارتباط تنگاتنگی با آموزه‌ها و مناسک دینی دارد. تحقیقات بسیار





محدودی در رابطه با نسبت دین و رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته که با عنایت به پیوستار آموزش و بازتولید آموزش در دانشگاه فرهنگیان، لزوم بررسی آنرا دوچندان می‌کند. امروزه آموزش و پرورش همگانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان، بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع، آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی بوده و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. با توجه به نقش رفتار شهروندی سازمانی در بالابردن عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان، بررسی عوامل مؤثر بر آن دارای اهمیت بسیاری است. با توجه به بافت مذهبی کشور ایران و شغل معلمی که در یک فرهنگ مذهبی به آن تأکید زیادی شده است و همچنین اهدافی که یک معلم بایستی در شغل خود داشته باشد، هدف از مقاله حاضر بررسی نقش ارزش‌های دینی در رفتار شهروندی سازمانی دانشجو و معلمان دانشگاه فرهنگیان است. مقاله حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا ارزش‌های دینی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان نقشی دارند؟

در باب اهمیت این مطالعه، با عنایت به بررسی مطالعات مختلف می‌توان گفت شناخت عوامل مؤثر بر یادگیری جهت ارتقای سطح عملکرد و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان یکی از اهداف اغلب پژوهش‌های تربیتی بوده که به دنبال آن مدل‌های مختلفی از یادگیری مدرسه ارائه شده است. نکته حائز اهمیت این است که در اغلب این مدل‌ها، متغیرهای مربوط به توانایی‌های دانش‌آموزان در مقایسه با دیگر متغیرها اولویت دارد (برای

۱. در طول دوران پس از پیروزی انقلاب، یکی از دغدغه‌های صاحب‌نظران و متخصصان تعلیم و تربیت تأسیس دانشگاهی متناسب با شأن و منزلت آن برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش در ایران بوده است. در حال حاضر سه نوع دانشجو در دانشگاه وجود دارد: الف) دانشجوی کارشناسی پیوسته (دانشجو معلم) از طریق آزمون سراسری و پس از مصاحبه و گزینش انتخاب می‌شوند. نحوه آموزش این دانشجو معلمان به‌صورت تمام‌وقت و شبانه‌روزی است؛ ب) دانشجوی کارشناسی ارشد که از میان معلمان انتخاب می‌شود؛ ج) دانشجو یان ماده ۲۸ که از طریق آزمون سازمان سنجش و از ابتدای تحصیل به استخدام آموزش و پرورش درآمده و تعهد خدمت می‌دهند و پس از پایان تحصیلات به‌عنوان معلم در مدارس مشغول به کار خواهند شد. در مجموع این دانشگاه دارای حدود ۱۰۰ واحد دانشگاهی است که اکثر آن‌ها در مراکز استان‌ها و تعدادی نیز در سایر شهرهای استان‌ها قرار دارند.



مثال، مدل برونر، ۱۹۹۰ و مدل بلوم^۱، ۱۹۷۶؛ در صورتی که متغیرهای مربوط به معلّم نیز از اهمیّت زیادی برخوردارند به‌ویژه متغیرهایی که به ارزش‌های معلّمان و ویژگی‌های رفتاری آن‌ها در کار با دانش‌آموزان ارتباط دارد. در این میان نقش مذهب در فرایند تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان آسیایی چندان مورد مطالعه قرار نگرفته است (کاتچرو همکاران^۲، ۲۰۱۰). حتی باوجود در نظر گرفتن تحقیقات انجام‌شده در غرب، پژوهش در زمینه نقش باورهای دینی بر جنبه‌های مختلف شغلی در تمام دنیا در ابتدای راه خود قرار دارد (دافی و همکاران، ۲۰۱۰؛ مور^۳، ۲۰۰۸). باورهای دینی و ایمان جزء جنبه‌های محوری خودپنداره یک فرد هستند، اما هنوز از مطالعه آن‌ها در محیط کار اجتناب شده است (کاتچرو و همکاران^۴، ۲۰۱۰). با توجه به اینکه مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد پژوهش‌های خوبی در زمینه نقش ارزش‌های دینی در رفتار شهروندی، سازمانی دانشجویان معلمان صورت گرفته است، انجام پژوهش‌های بیشتر در حوزه آموزش و پرورش را ضروری می‌سازد. ارزش‌های دینی دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان احتمالاً اثری اجتناب‌ناپذیر در عملکرد شغلی آن‌ها دارد. انتخاب معلّمان در شغل بر اساس ارزش‌های دینی آن‌ها می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند تعیین کند که کدام ارزش‌های دینی می‌توانند عملکرد دانشجویان معلمان را پیش‌بینی کنند و در انتخاب معلّمان و آموزش‌های خاص به آنها تأکید نمود (وحدانی، محرم‌زاده و سیدعامری، ۱۳۹۱: ۷).

۲. چارچوب نظری

عوامل زیادی می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را در یک محیط کاری تحت تأثیر قرار دهد. یکی از این عوامل باورها و انگیزش‌های دینی افراد است. دنیای نوین در ایجاد پیشرفت‌های علمی و تأمین رفاه نسبی آدمی موفق بوده است، اما آنچه نتوانسته انجام دهد، پیشبرد اخلاق بشر هست. با توجه به خلاءهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز

1. Brown & Broner
2. Kutcher
3. Moore
4. Kacher



دل‌مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، دین و معنویت یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین و همچنین معنادار کردن زندگی انسان در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است (بهرامی و رضاپور، ۱۳۸۹، ۲۴۸). آنچه در این میان توجه ما را به خود جلب نموده است ظهور باورهای دینی و معنوی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری هست. اگر قرن حاضر را جامعه‌سازمانی قلمداد کنیم، ادعای نابجایی نکرده‌ایم. به قول پارسونز^۱، جامعه‌شناس معروف آمریکایی، در جامعه‌چندوجهی امروز، ایجاد سازمان‌ها راه اصلی تحقق پذیر ساختن خواسته و نیل به هدف‌هایی است که انسان‌ها به‌تنهایی نمی‌توانند به آن‌ها برسند (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۳، ۳۲). معنویت در سازمان قاعده‌نویابی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرفی را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتری داشته باشند (گه و تان^۲، ۲۰۰۹). یکپارچگی دین و معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به‌جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان‌های که افرادی اخلاقی و مولد دارند، به سودآوری بیشتری دست می‌یابند (گه و تان، ۲۰۰۹). عامل دیگری که فرض می‌شود با رفتار شهروندی سازمانی افراد در یک سازمان ارتباط زیادی داشته باشد، جهت‌گیری هدف افراد در شغل و اهداف شغلی آن‌ها است. هدف رفتار می‌تواند در دو نوع طبقه‌بندی شود: الف) تسلط‌یابی و ب) عملکردی. هدف تسلط‌یابی به سمت یادگیری تا آنجا که ممکن است برای دستیابی به پیشرفت رود، صرف‌نظر از عملکرد دیگران، جهت‌گیری می‌شود.

در سال‌های اخیر پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) در یک فراتحلیل از تحقیقات مربوط به پانزده سال اخیر در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، میزان تأثیرگذاری تعدادی از متغیرها بر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی را ترسیم نمودند. از جمله متغیرهایی که با رفتار

1. Parsons
2. Geh & Tan



شهروندی سازمانی رابطه همساز داشته‌اند عبارت بودند از: متغیرهای مرتبط با شغل نظیر رضایت‌مندی شغلی، یکنواختی شغلی و بازخورد شغلی. درخصوص متغیرهای شغلی تحقیقات به‌طور عمده حول نظریه‌های جانشین‌های رهبری بوده است که نتایج آن بیانگر ارتباط پایدار ویژگی‌های شغلی با رفتار شهروندی است. به‌علاوه، هر سه نوع ویژگی‌های شغلی، یعنی بازخورد شغلی، یکنواختی شغلی، و رضایت‌مندی درونی شغلی، به‌طور معناداری با مؤلفه‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی، نوع‌دوستی، نزاکت، وظیفه‌شناسی، جوانمردی و فضیلت مدنی، ارتباط داشته‌اند؛ به‌گونه‌ای که بازخورد شغلی و رضایت‌مندی درونی شغل، ارتباطی مثبت با رفتار شهروندی سازمانی داشته است. درحالی‌که یکنواختی شغلی ارتباط منفی را با رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد. روابط بین ویژگی‌های سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تا حدود زیادی نابسامان است. هیچ‌یک از موارد رسمیت سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمانی و حمایت ستادی ارتباط مستمری با رفتارهای شهروندی سازمانی نداشته‌اند. اما مؤلفه همبستگی گروهی با تمام مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دارای ارتباط مثبت بوده و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نوع‌دوستی کارکنان ارتباط معناداری داشته است. علاوه بر آن پاداش‌های خارج از کنترل رهبران با مؤلفه‌های نوع‌دوستی، نزاکت و وظیفه‌شناسی ارتباط منفی داشته‌اند (اسلامی، ۱۳۸۷، ۵۸).

دسته دیگر عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای رهبری است. رفتارهای رهبری به سه دسته تقسیم شده است:

۱. رفتارهای رهبری تحوّل‌آفرین (رفتارهای تحوّل‌ی اساسی، تعیین چشم‌انداز، ایجاد مدل مناسب، ارتقای پذیرش اهداف گروهی، انتظارات عملکردی بالا و برانگیختگی معنوی)؛
۲. رفتارهای تعاملی (رفتارهای پاداش‌دهی و تنبیهی-اقتضایی، غیراقتضایی)؛
۳. رفتارهایی با تئوری رهبری مسیر-هدف (رفتارهای تشریح‌کننده نقش، رویه‌ها یا رفتار رهبری حمایتی) یا تئوری رهبری مبادله رهبر، عضو مرتبط هستند.

۱-۲. رفتار شهروندی سازمانی و دین

یکی از متغیرهایی که نقش به‌سزایی در ایفای بهتر وظایف آموزشی معلمان دارد، رفتار شهروندی سازمانی است. سازمان‌های موفق نیازمند کارکنانی هستند که بیش از وظایف

معمول خود کار کرده و عملکردی فراتر از انتظارات سازمان داشته باشند. رفتار مدنی سازمانی اقداماتی را توصیف می‌کند که در آن کارکنان فراتر از نیازهای از پیش تعیین شده نقش خود، عمل می‌کنند و این امر سبب بالارفتن اثربخشی سازمانی می‌شود. طبق تحقیقات و پژوهش‌های صورت گرفته داخلی و خارجی، این نتیجه حاصل شده است که افرادی که تقلید مذهبی دینی بالاتری دارند نسبت به رعایت قوانین و مقررات حساسیت بیشتری دارند. این افراد به خاطر تأکید دین و مذهب بر این زمینه و اینکه در همه اعمال و رفتار خداوند را شاهد رفتار و کردار خود می‌دانند قانونمندی بالاتری دارند. ادیان مختلف ممکن است درباره مسائلی نظیر حقیقت خداوند یا برخی آیین‌های مذهبی اختلاف نظر داشته باشند، اما در مورد موضوعات اخلاقی از جمله دروغ، حسد، بخل، نوع دوستی، احترام به پیران، محبت به کودکان و مسائلی از این قبیل با همدیگر توافق کاملی دارند (حبیب‌وند، ۱۳۸۷، ۱).

جمالی، تقی‌پور، ظهیر و صالحی (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و بر روی فرسودگی شغلی و جو سازمانی تأثیر منفی دارند؛ از مؤلفه‌های رضایت شغلی مؤلفه‌های ماهیت کار، رضایت از همکاران و رضایت از میزان حقوق و مزایا قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را در جهت مثبت دارند.

دافی (۲۰۱۰) بر روی ۴۵۴ کارمند دانشگاهی تحقیقی انجام داد که نتایج نشان داد عوامل شخصیتی بر روی سطح رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی تأثیر می‌گذارد و جو سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

نتایج بررسی عظیم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل و سابقه خدمت، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی ندارند و با افزایش سن و سطح تحصیلات رفتار شهروندی نیز افزایش می‌یابد. با این وجود، در این حجم وسیع تحقیقاتی که در مورد تأثیرات مذهب و دین‌داری بر روی سلامت روان و جسم افراد در محیط‌های کاری و آموزشی صورت گرفته ردپایی از پژوهشی که به بررسی تأثیر این موضوع و رفتار شهروندی سازمانی افراد پردازد نیست. بنابراین، به سبب اهمیت این



دو مقوله، نگارندگان بر آن شدند که به این سؤال پاسخ دهند: آیا بین جهت‌گیری مذهبی معلمان و رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها رابطه‌ای وجود دارد؟ در این مقاله منظور از جهت‌گیری مذهبی، بازخورد کلی انسان به دین است که برگرفته از مدل آذربایجانی (۱۳۸۲) هست. در این مدل با توجه به آموزه‌های اسلام و توصیف ویژگی‌های افراد مؤمن بر اساس روایات و مفاهیم قرآنی، ارتباطات انسان به ده مقوله تفکیک شده که این ده مقوله در نهایت اعتقادات، مناسک و اخلاق را می‌سنجند.

۲-۲. باورها و ارزش‌های دینی در کار

آذربایجانی (۱۳۸۲) به نقل از کندی^۱ (۲۰۰۲) و فونتانا (۲۰۰۳) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی معنویت جست‌وجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، اخیراً توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه‌ای دارد. در ادامه، پژوهش‌های انجام‌شده فوق، شواهدی را درخصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آن‌ها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است. برای مثال، افراد معنوی در محیط کار، در کار گروهی بیشتر مشارکت می‌کنند؛ مهربان‌تر و عادلانه‌تر رفتار می‌کنند؛ نسبت به نیازهای سایر کارکنان حساسیت بیشتر به خرج می‌دهند؛ اعتماد، امانت‌داری و صداقت بیشتری در سازمان از خود بروز می‌دهند (کریشناکومار^۲، ۲۰۰۳)؛ تعهد سازمانی بالاتری دارند؛ از میل به خروج کمتر و رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند (میلیمن و زاپل، فرگوسن^۳، ۲۰۰۳)؛ بیشتر درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی^۴ می‌شوند (فتاحی، ۱۳۸۵؛ میتروف و دنتون، ۱۹۹۹)؛ بنابراین مدیران و رهبران سازمان‌ها، با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری، این احساس را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند که کارکنان خود را از سازمان و واحد کاری بدانند، در سازمان از



1. Kennedy
2. Krishnakumar & Neck
3. Milliman, Czaplewski & Freguson
4. organizational citizenship behavior



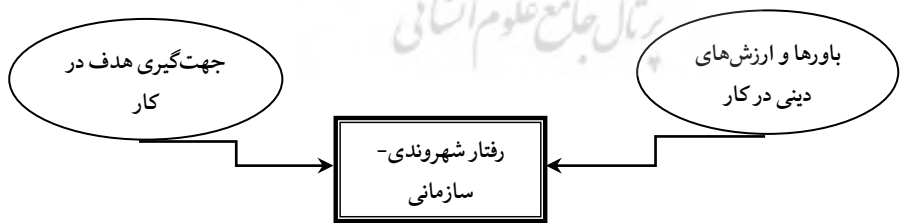
یکدیگر حمایت نموده و خود را با مأموریت‌ها و اهداف سازمان عجین نمایند (بیک‌زاد، یزدانی و حمدالهی، ۱۳۹۰: ۷۱). در این حالت، کارکنان کار خود را معنادار، هدف‌دار و چالش‌برانگیز می‌دانند و یا به عبارتی دیگر، انگیزه در آنان ایجاد می‌شود. همچنین مطالعات بسیاری ثابت کرده‌اند که بهره‌وری کارکنان به‌طور مستقیم با انگیزش آنان ارتباط دارد.

به‌منظور ارائه یک چارچوب تحلیلی از ارزش‌های دینی در سازمان، از الگوی ارائه‌شده از سوی میلیمان و همکارانش^۱، (۲۰۰۳) ارائه شده توسط عترت‌دوست (۱۳۸۹) بهره می‌گیریم. بر اساس این الگو، ارزش‌های دینی در محیط کار به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تفکیک شده است که در آن سطح فردی، معادل کار با معنا، سطح گروهی، معادل احساس یگانگی و یکپارچگی با دیگران و سطح سازمانی، معادل همسانی و همسویی با ارزش‌های سازمان در نظر گرفته می‌شود.

بر همین اساس فرضیه‌های این تحقیق به این شرح است: الف) به نظر می‌رسد بین ارزش‌های دینی در کار با رفتار شهروندی سازمانی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد؛ ب) به نظر می‌رسد بین گرایش به هدف در کار با رفتار شهروندی-سازمانی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد.

۲-۳. مدل مفهومی پژوهش

با عنایت به مطالب ارائه شده در بخش‌های قبلی و مطالعات صورت گرفته، مدل مفهومی و نظری پژوهش در قالب نمودار شماره (۱) ارائه شده است.



نمودار شماره (۱). مدل مفهومی تحقیق

۳. روش‌شناسی

این مطالعه از جمله مطالعات همبستگی و رابطه‌ای بوده که جامعه آماری آن را کلیه دانشجوی-معلمان دانشگاه فرهنگیان یزد تشکیل داده‌اند و شمار آنها بالغ بر ۷۰۰ نفر بودند. بر اساس این حجم جامعه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با توجه به معیار حجم نمونه در جدول کرجسی و مورگان، ۳۰۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. به عبارت دیگر از هر دو نفر، یک نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. مهمترین ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد (با مقیاس باورهای دینی در کار، جهت‌گیری هدف در کار، رفتار شهروندی سازمانی) بوده که ضرایب آلفای کرونباخ آنها بالای ۰/۷ بوده است.

۱-۳. تعاریف نظری و عملی متغیرها

باورها و ارزش‌های مذهبی در کار. باورها و ارزش‌های مذهبی در کار، بازتاب‌دهنده وضعیت دینی و باورهای درونی فردی به جز مناسک دینی است و شامل آن جنبه از باورها و اعتقادات دینی است که افراد هنگام انجام کار و وظایف شغلی خود آن‌ها را در نظر می‌گیرند و ممکن است در نحوه کارکردن آن‌ها تأثیر داشته باشد. از جمله این اعتقادات دیدن کار به عنوان وسیله‌ای برای ارتباط با خدا و عبادت او، اعتقاد به کمک خداوند در حل مشکلات شغلی است (لین و همکاران، ۲۰۰۹). در مقاله حاضر از مقیاس باورهای دینی (لین و همکاران، ۲۰۰۹)^۲ در کار برای ارزیابی ارزش‌های دینی معلمان در انجام کار و وظایف استفاده شده است.

جهت‌گیری هدف در کار. جهت‌گیری هدفی عملکردی، بر مقایسه اجتماعی و رقابت‌ها با هدف عمده عملکرد بالاتر نسبت به دیگران در تکلیف داشتن متمرکز است. به عبارت دیگر، مقصود فرد را از درگیر شدن در رفتارهای مربوط به پیشرفت و جهت‌گیری وی نسبت

۱. این تعاریف بر گرفته از کتاب مقیاس سنجش دین‌داری، تهیه و ساخت آزمون جهت‌گیری مذهبی با تکیه بر اسلام نوشته مسعود آذربایجانی در سال ۱۳۸۲ است.

۲. لین و همکارانش (۲۰۰۹) پرسشنامه‌ای با پانزده آیت و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم کردند. در پژوهشی که با مدیران ادارات انجام دادند به بررسی پایایی ۲ و روایی ۲ این مقیاس پرداختند. تحلیل عاملی نشان داد که این مقیاس دارای یک ساختار تک عاملی است (لین و همکاران، ۲۰۰۹). آن‌ها همچنین در پژوهش خود نشان دادند که این مقیاس از ثبات درونی ۲ خوبی برخوردار است (ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ بود) و مقیاس دارای روایی همگرا ۲ با مقیاس بلوغ دینی ۲ است. ضریب همبستگی این مقیاس با مقیاس بلوغ دینی (بنسون و همکاران، ۱۹۹۳) $r=0/81$ به دست آمد که در سطح $p=0/0001$

معنی‌دار بود





به ارزیابی شایستگی خود در کار نشان می‌دهد. در مقاله حاضر از پرسشنامه جهت‌گیری هدف (وندی وال^۱، ۱۹۹۷)^۲ برای ارزیابی اهداف شغلی معلمان استفاده شده است. رفتار شهروندی سازمانی. مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند (اسلامی، ۱۳۸۷). در مقاله حاضر از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی^۳ (سمچ و دراج ژاوی، ۱۹۹۷) برای ارزیابی این متغیر استفاده شده است.

۴. یافته‌ها

۴-۱. بخش توصیفی

دانشجویان به لحاظ سنی از دامنه ۱۹ تا ۲۲ سال متغیر بوده اما نیمی از آنان ۲۰ ساله بودند. در ضمن تنها ۱۶ درصد متأهل و ۱۱ درصد آنها شاغل هستند.

جدول شماره (۱). میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی را برای مقیاس‌های به‌کاربرده شده در پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	انحراف	کشیدگی	انحراف
ارزش‌های دینی	۶۱/۶۷	۰/۵۳	-۰/۹۹	۰/۲۵	۲/۶۳	۸/۸۷
گرایش به هدف	۶۷/۴۸	۰/۶۵	-۰/۱۷	۰/۲۵	۰/۱۰	۰/۵۱۱
رفتار شهروندی سازمانی	۸۲/۴۹	۰/۸۰	-۰/۷۴	۰/۲۵	۲/۳۱	۰/۵۱۱

1. Vande Vall

۲. این پرسشنامه توسط وندی وال در سال ۱۹۹۷ طراحی شده و شامل ۱۶ عبارت می‌شود که در یک مقیاس شش درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه شامل سه زیر مقیاس یادگیری هدف، تمایل به هدف و اکتساب هدف هست. وی روایی همگرای معنی‌داری بین نمرات این پرسشنامه با پرسشنامه جهت‌گیری هدف عمومی و عملکرد خانواده پیدا کرد. همچنین او نشان داد که نمرات این پرسشنامه روایی واگرایی معنی‌داری با نمرات پرسشنامه ترس از ارزیابی منفی دارند. همچنین پایایی بازآموزی این پرسشنامه را برای زیر مقیاس اول ۰/۶۶ برای مقیاس دوم ۰/۶۰ و برای مقیاس سوم ۰/۵۷ به دست آورد.

۳. این پرسشنامه توسط سمچ و دراج ژاوی در سال ۱۹۹۷ طراحی شد و شامل ۲۴ سؤال هست که بر اساس یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه شامل سه زیر مقیاس نقش معلم در عملکرد تیمی، نقش معلم در عملکرد سازمانی مدرسه و نقش معلم در عملکرد با دانش‌آموز هست. آنها روایی همگرایی معنی‌داری بین نمرات این پرسشنامه و پرسشنامه خودکارآمدی و همکاری جمعی به دست آوردند. در ضمن، آلفای کرونباخ این پرسشنامه نیز ۰/۸۹ بوده است.

میانگین امتیازی متغیرهای تحقیق همه بالای ۶۰ بوده و انحراف معیار ناچیز آن حاکی از نرمال بودن جامعه آماری دارد. در ادامه، آزمون فرضیه‌ها نشان داد بین ارزش‌های دینی در کار و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد (آزمون دو دامنه، $r=0.485$ ، $n=293$ ، $P<0.01$ ، $r^2=0.235$) و این همبستگی مستقیم و متوسط هست. به عبارتی دیگر، هرچه نمره دانشجویان در مقیاس ارزش‌های دینی در کار بالا می‌رود، میانگین نمره آن‌ها در رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یافت. این یافته هم‌خوان با تحقیقات پیشین از جمله پژوهش‌های کریشناکومار و نک^۱ (۲۰۰۲)، گه و تان^۲ (۲۰۰۹)، بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت ارزش‌های دینی در کار موجب می‌شود معلمان شغل خود و آموزش به دانشجویان را بخشی از تکلیف الهی و وظیفه‌ای بدانند که خداوند بر گردن آن‌ها نهاده است (راوری و همکاران، ۲۰۰۹) و در نتیجه خارج از مشکلات شغلی خود از مشکلات مالی و... به شغل خود به‌عنوان ابزاری برای ارتباط با خداوند نگاه کنند (میرصالح و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین این امر باعث می‌شود در انجام وظایف شغلی خود نه تنها کم‌کاری نکنند، بلکه وظایف شغلی خود را به‌نحو احسن انجام دهند. این «انجام وظایف کاری به‌نحو احسن» از سوی معلمان، همان رفتار شهروندی سازمانی است.

همچنین بین گرایش به هدف در کار با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد (آزمون دو دامنه، $r=0.349$ ، $n=293$ ، $P<0.01$ ، $r^2=0.121$). (ارتباط بین هدفمندی در کار با رفتار شهروندی سازمانی یک ارتباط دوسویه و متقابل است. حتی می‌توان هدفمندی در کار را جزئی از رفتار شهروندی سازمانی دانست. به عبارتی دیگر، فردی که بر اساس تعریف رفتار شهروندی سازمانی وظایف شغلی خود را با انگیزش و با مسئولیت‌پذیری بالایی انجام می‌دهد، قطعاً دارای اهداف شغلی مشخص و معینی برای خود است و در شغل خود اهداف ایدئال خود را دنبال می‌کند و بالعکس (سمچ و دراچوژاوی، ۱۹۹۷). بنابراین می‌توان گفت افرادی که نمرات بالایی در متغیر هدفمندی زندگی و کار می‌باشند از هماهنگی شخصیتی بیشتری برخوردار خواهند بود و اگر به



1. Krishnakumar & Neck
2. Geh & Tan

اجزای هماهنگی و خوش‌بینی در شخصیت دقت شود می‌توان به این ادراک رسید که این هماهنگی می‌تواند منجر به بهبود وضعیت سایر متغیرهای رفتاری و شغلی فرد می‌گردد).

جدول شماره (۲). نتایج تحلیل رگرسیون ارزش‌های دینی و گرایش به هدف در جهت کارپیش‌بینی رفتار شهروندی-سازمانی

متغیرها	B	Std. Error	β	T	P
مقدار ثابت	۳۶/۳۲۳	۵/۳۹۸	-	۶/۷۲۹	.۰۰۰
ارزش‌های دینی در کار	./۴۷۷	./۰۹۲	./۳۳۷	۵/۱۸۵	.۰۰۰
گرایش به هدف	./۲۲۷	./۰۷۶	./۲۱۶	۳/۳۲۴	.۰۱

F=38/028, R=0/486, R²=0/236, Adjusted R²=0/230, P<0/01

متغیرهای «ارزش‌های دینی در کار» و «گرایش به هدف در کار» در مجموع ۵۴ درصد تغییرات رفتار شهروندی-سازمانی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان را تبیین کردند. همان‌طور که از نتایج یافته‌ها مشاهده شد هر دو متغیر قابلیت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را داشتند و در این میان ارزش‌های دینی قابلیت پیش‌بینی بیشتری نسبت به گرایش به هدف را دارا بود. ارزش‌های دینی به یک معلم اهدافی چون آموزش مناسب دانش‌آموز، رعایت کردن حق دانش‌آموز، ارتباط مناسب با والدین و... می‌دهد که خود می‌تواند جزء مهم‌ترین اهداف شغلی یک معلم باشد.

با عنایت به یافته‌های تحقیق به نظر می‌رسد با توجه به رابطه مثبت متغیرهای پیش‌بین، برای اینکه جامعه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی بالایی داشته باشیم به آموزش متغیرهای «هدفمندی» و «معنویت در محیط کار» توجه گردد. همچنین با توجه به اینکه مهارت معنویت در کار از ابزارهای مهم موفقیت سازمان و زندگی هست و در زندگی فردی و سازمانی اهمیت فراوانی دارد به معلمان، مشاوران مدارس و سایر کارگزاران توصیه می‌شود که نسبت به این مسئله توجه ویژه‌ای داشته باشند و با تقویت بعد معنوی از مشکلاتی که ممکن است در آینده گریبان افراد و سازمان‌ها شود جلوگیری نمایند و با توجه به نقش ارزش‌های دینی در زمینه‌های مختلف به تقویت و درونی‌کردن ارزش‌های دینی در سطوح



مختلف تربیتی پرداخته شود. با علم به اینکه معنویت در کار می‌تواند نیروی قدرتمندی بر زندگی دانشجویان و کارکنان باشد، با کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه‌سازی ساختن کار و زندگی معنوی‌شان باعث هدفمند نمودن و معنادار کردن کار شده و احتمالاً با این یکپارچگی به جای گریز از هم به یاری هم می‌پردازند و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را تسهیل می‌نمایند و از این طریق سودآوری بیشتری را برای سازمان به ارمغان می‌آورند. همچنین پیشنهاد می‌شود:

۱. این موضوع در بین دانشجویان دانشگاه‌های دیگر و در جمعیت دانشجویان زن هم مورد بررسی قرار گیرد و نتایج با هم مقایسه شود؛

۲. مفهوم «معنویت در محیط کار» در این پژوهش از نگاه ادبیات مدیریت در غرب مورد بحث قرار گرفته است. بدیهی است که این مفهوم از مدت‌ها قبل در فرهنگ ما وجود داشته و هدف مقایسه این مفاهیم با مفاهیم دین و فرهنگ خودمان نبوده است. مسلماً در آینده لازم است این مقایسه و نیز نقد این مفهوم غربی با توجه به فرهنگ شرقی اسلامی خودمان صورت گیرد؛

۳. با توجه به پیش‌بینی مثبت متغیرهای پیش‌بین، پیشنهاد می‌شود الگوی اثربخشی بر مبنای بهبود ارزش‌های دینی و هدفمندی در کار طراحی و اثربخشی آن برافزایش رفتار شهروندی سازمانی مورد ارزیابی قرار گیرد؛

۴. با توجه به تأثیر مستقیم گرایش به هدف در رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش و حجم محدود تحقیقات در این زمینه، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات بیشتری بر روی این متغیر صورت گیرد؛

۵. به محققان آینده توصیه می‌شود که علاوه بر کنترل مقطع تحصیلی، پایگاه اجتماعی افراد را نیز کنترل کنند یا اینکه آن را به عنوان متغیر تعدیل‌کننده وارد تحقیق خود نمایند.



منابع

- اسلامی، سیدحسن (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه تدبیر، ۱۸۷، ۵۹-۵۶.
- آذربایجان، مسعود (۱۳۸۲). مقیاس سنجش دین‌داری، تهیه و ساخت آزمون جهت‌گیری مذهبی با تکیه بر اسلام. قم: پژوهشگاه نوآوری‌های آموزشی.
- بهرامی‌احسان، هادی؛ رضایور میرصالح، یاسر (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های مقابله‌ای، جهت‌گیری مذهبی و ابعاد شخصیت با سلامت روان مادران دارای کودک کم‌توان ذهنی. فصلنامه پژوهش در حیطه کودکان استثنایی، ۱۰(۳)، ۲۸۵-۲۴۵.
- بیک زاد، جعفر؛ یزدانی، سهراب؛ حمدالهی، مریم (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر مولفه‌های رفتار شهروند سازمانی مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۵ گانه شهر تبریز. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ۶۱-۹۰.
- جمالی، اختر؛ تقی‌پورظهیر، علی؛ و صالحی، مسلم (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی اعضا هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدل مناسب. رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۱۰۶-۸۷.
- حبیب‌وند، علی مراد (۱۳۸۷). روانشناسی و دین: رابطه جهت‌گیری مذهبی با اختلالات روانی و پیشرفت تحصیلی. روانشناسی و دین، ۱(۳)، ۷۹-۱۰۷.
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۹۳). تنوری‌های سازمان، از تجددگرایی تا پساتجدد گرایی. تهران: دوران.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰). اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (مصوب جلسه ۷۰۴ مورخ ۹/۱۰/۹۰)، برگرفته از <https://pzst.cfu.ac.ir/file/20/attach2018074203103136315271.pdf>
- عترت دوست، محمد (۱۳۸۹). درآمدی بر معنویت شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۲)، ۱۰۴-۸۵.
- عظیم‌زاده، سیدمرتضی، خبیری، محمد؛ و اسدی، حسن (۱۳۸۸). تعیین ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش تعدیل کننده متغیرهای جمعیت شناختی. مدیریت ورزشی، ۲(۴)، ۴۲-۲۷.
- مهداد، علی (۱۳۸۴). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (چاپ چهارم). اصفهان: جنگل.
- وحدانی، محسن؛ محرم‌زاده، مهرداد؛ سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۱۳، ۵-۱۴.



- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2008). Relation of religious support to career decision self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 360-369. doi: 10.1177/1069072708317382
- Duffy, R.D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: exploring relations to career development. *Career Assessment*, 18(3), 250-265. doi: 10.1177/1069072710364791
- Geh, E., & Tan, Y.W.G. (2009). Spirituality at work in a changing world: managerial and research implications. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(4), 287-300. doi: 10.1080/14766080903290093
- Houghton, J.D., Neck, C.P., & Krishnakumar, S. (2016) The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: a 14-year update and extension. *Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205. doi: 10.1080/14766086.2016.1185292
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. doi: 10.1108/09534810310484172

