

مدیریت ورزشی _ بهمن و اسفند ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۶، ص: ۹۲۱-۹۳۳
تاریخ دریافت: ۹۳/۰۳/۱۰
تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۳/۳۱

ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

مسعود فریدونی* - ابراهیم علیدوست قهفرخی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران ۲. عضو هیأت علمی گروه مدیریت ورزشی
دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین معنویت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی و از نظر روش اجرا پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان بود که با توجه به جدول مورگان، ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه مشخص شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه استاندارد سنجش معنویت سازمانی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و همچنین پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی طراحی شده توسط اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) بود که روایی پرسشنامه‌ها را استادان و متخصصان دانشگاهی تأیید کردند و پایایی پرسشنامه‌ها براساس آلفای کرونباخ سنجیده شد که عدد ۰/۸۹ برای معنویت سازمانی و ۰/۸۳ برای پرسشنامه سنجش رفتار شهروندی به دست آمد. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش و رابطه آن با سایر متغیرهای وابسته مورد نظر، از روش‌های آماری مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های معنویت سازمانی، کار با معنا، دینداری و همسویی با سازمان توانایی پیش‌بینی معنادار رفتار شهروندی سازمانی را دارند.

واژه‌های کلیدی

استان تهران، رفتار شهروندی، کارکنان، مدیریت ورزشی، معنویت سازمانی.

مقدمه

یکی از دغدغه‌های مهم صاحب‌نظران مدیریت و سازمان در چند دهه اخیر، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان بوده است. در این زمینه، تلاش‌های مختلفی انجام گرفته و نتایج ارزشمندی حاصل شده است. یکی از عواملی که امروزه به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان مورد توجه قرار گرفته و اقبال فراوانی کسب کرده، معنویت است که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به‌انحای مختلف، عملکرد افراد، گروه‌ها و در نهایت سازمان را تحت تأثیر مثبت خود قرار می‌دهد (۴)؛ به‌طوری‌که در دهه ۱۹۹۰ میلادی توجه محققان به مقوله معنویت به‌طور جدی گسترش یافت (۲۲). تاکنون بیش از هفتاد تعریف مختلف در مورد معنویت در محیط کار بیان شده است (۱۴). کلمه Spirituality برگرفته از ریشه Spiritus به معنای روح و جان است. میتروف، استاد مدیریت دانشگاه کالیفرنیا جنوبی معنویت را این‌گونه تعریف می‌کند: «تمایل به یافتن هدف غایی زندگی و زیستن براساس آن هدف». پژوهشگر دیگری معتقد است که معنویت، احساس وابستگی و درهم‌تنیدگی عمیق و به‌شدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند، است (۲۷). همچنین براساس تعریف اشموس، معنویت در محیط کار، شامل درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش است (۷). مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان و... که در حوزه مدیریت و سازمان، به پژوهش‌های جدید راه یافته‌اند، همگی حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام معنویت در کار دارند (۴). با مروری بر تعاریف ارائه‌شده برای معنویت در محیط کار متوجه می‌شویم که در تمام این تعاریف دو عامل مشترک‌اند: ۱. معنویت مفهومی پیچیده و چندبعدی است؛ ۲. این مفهوم بسیار ذهنی و شخصی است (۱۱).

مفهوم معنویت در فرهنگ‌های مختلف، متفاوت است. برخی بر این باورند که وجود و ذات انسان معنوی است (۲۳). در تعریفی دقیق‌تر می‌توان گفت، معنویت در محیط کار عبارت است از تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگ و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان. شایان ذکر است که معنویت در محیط کار می‌تواند مشتمل بر دیدگاه معنوی باشد یا این‌گونه نباشد. در هر صورت، از لحاظ تاریخی علاقه به معنویت ریشه در ادیان و مذاهب سنتی داشته است. با این حال امروزه معنویت در سازمان به دین خاصی وابسته نبوده و بر ارزش‌ها و دیدگاه‌های فردی استوار است (۲۰). در مجموع، ابعادی که از سوی صاحب‌نظران معنویت

برای این متغیر مشخص شده است، عبارت‌اند از: کار بامعنا، احساس همبستگی، تعلق، همسویی و انطباق بر اهداف سازمان و گرایش دینی (دینداری) (۸).

۱. کار بامعنا: یک جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کسب‌وکار، برخورداری یک فرد از احساس عمیق درباره معنا و هدف در شغل است (۴).

۲. احساس تعلق و همبستگی در سازمان: احساس همبستگی در کار مبتنی بر این عقیده است که افراد خود را وابسته به یکدیگر می‌دانند و برخی انواع روابط بین خود درونی آنان و خود باطنی دیگران وجود دارد (۲۰).

۳. همسویی با ارزش‌های سازمانی: سومین بعد معنویت سازمانی، حالتی است که افراد سازمان، حسی قوی از همسویی ارزش‌های فردی با اهداف و مأموریت‌های سازمان داشته باشند (۴).

۴. دینداری: هرچند معنویت با مذهبی بودن و گرایش‌های دینی تفاوت پیدا کرده است، شامل مؤلفه‌هایی می‌شود که ریشه در دین و مذاهب دارند (۲۷).

متغیر دیگر این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی است که همانند معنویت در کار، در دو دهه اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته و در واقع از حوزه خصوصی کم‌کم وارد حوزه عمومی شده است (۲۱).

در خصوص رفتار شهروندی سازمانی ارگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که به‌طور مستقیم به‌وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما موجب ارتقای اثربخشی و کارایی^۱ عملکرد سازمان می‌شود (۴). به‌عبارت دیگر، رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فردی اختیاری هستند که به‌صورت مستقیم و آشکار به‌وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان تعریف نشده‌اند، اما در مجموع کارایی را افزایش می‌دهند (۱۱). جوانمردی و نزاکت مؤلفه‌هایی هستند که بیانگر اجتناب از وارد کردن خسارت به سازمان هستند (۱۹).

تپیر^۲ (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی و کارکنان معنوی» نشان داد که کارکنان معنوی کارها و تجربیات معنادارتر و هدفمندتری دارند، بنابراین سپاسگزارترند و رفتارهای شهروندی بیشتری را بروز می‌دهند (۲۶). ارمینیو و میگل (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند، افرادی که از معنویت بیشتری برخوردارند، بیشتر احساس تعهد، وابستگی و وفاداری به سازمان می‌کنند (۳). هارمر (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنویت در کار» نشان داد

1. Efficiency

2. Teper

ارتباط مثبتی بین رفتار شهروند سازمانی و معنویت در کار وجود دارد (۱۲). گه (۲۰۰۹) در مطالعه تجربی خود با عنوان «بررسی تأثیر متغیرهای میانجی بر رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی» مدل نظری را به منظور نشان دادن ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار با واسطه تعهد سازمانی، ارائه کرد و در نتیجه‌گیری خود به این مسئله پرداخت که تعهد مؤثر، تأثیری معنادار در رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی دارد (۱۰).

در مطالعه کوچر و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان «نقش معنویت در استرس، نگرش‌های شغلی گرفتار شهروندی سازمانی»، معنویت در کار، تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی داشت (۱۷). تحقیق اسمیت (۲۰۱۰) با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی و معنویت با رضایت شغلی و انگیزش با نقش متغیر میانجی رهبری تحول‌آفرین در بین سربازان آمریکایی» نشان داد که رابطه مثبتی بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد (۲۵). به نظر مالک و نعیم (۲۰۱۱) رابطه مثبتی بین معنویت و تعهد سازمانی وجود دارد و افرادی که معنویت و تعهد بالاتری دارند، رضایت شغلی بیشتری نیز دارند (۱۸). در مجموع رفتارهای شهروندی به نتایج مفیدی برای مدیریت منابع انسانی و جو کاری از جمله انگیزش کارکنان، احساس تعلق و مباحثات نسبت به جامعه سازمانی، همسویی با اهداف سازمانی و جذب کارکنان بهتر می‌انجامد (۶).

همتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی با عنوان «برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور» به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی با ۴/۴۸ امتیاز از حداکثر ۷ امتیاز، نسبت به حمایت سازمانی ادراک‌شده (با ۳/۴۸ امتیاز) در کارشناسان آکادمی دارای میانگین بالاتری است. همچنین رابطه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن به جز بعد جوانمردی به دست آوردند ($P < 0/01$). در آخر به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک‌شده پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن به جز بعد جوانمردی بود ($P < 0/01$) (۲). مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «مدل‌یابی تأثیر رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان» در وزارت ورزش و جوانان نشان داد که رهبری تحول‌گرا دارای ضریب اثر ۰/۳۶ بر رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین در مدل ارائه‌شده در پژوهش، مرادی به این نتیجه رسید که رهبری تحول‌گرا تأثیرات مستقیم و غیرمستقیمی از طریق عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد (۱). از آنجا که دغدغه امروز بشر، همواره پرداختن به معنویت، با اشکال مختلف آن است، از نظر

ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن به مدل‌ها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی ارزش بسیاری دارد. به همین سبب رویکرد جدید تحقیقات سازمان و مدیریت، به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی حرکت کرده است (۱۴).

از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی، حجم تحقیقات و پژوهش‌های نظریه‌پردازی در زمینه معنویت در محیط کار رشد چشمگیری داشته است (۱۱). با وجود گسترش حجم مطالب نظریه‌پردازی، تحقیقات تجربی به نسبت اندکی در مورد این موضوع صورت پذیرفته است (۱۵). از سوی دیگر، برخی تحقیقات بر پیامدهای معنویت در محیط کار متمرکز بوده است. در این زمینه می‌توان به عواملی همچون افزایش صداقت و اعتماد، تعهد سازمانی (۱۶)، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی (۵)، افزایش خلاقیت و بهره‌وری (۲۰) و رفتار شهروندی سازمانی (۲۴) اشاره کرد. با توجه به مطالب بیان شده و همچنین بر مبنای یافته‌ها در این زمینه، پژوهش حاضر در پی تبیین اثرهای معنویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران است. تحقیق حاضر درصدد توسعه مطالعات میلیمن و دیگران (۲۰۰۳)، اشموس و دوچون (۲۰۰۰) و سایرین است که بیان داشتند معنویت سازمانی به واسطه اثرگذاری بر نگرش‌های شغلی کارکنان از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عجز شدن با شغل بر رفتارهای شهروندی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین شایان ذکر است که تاکنون چه در داخل و چه در خارج از کشور، مطالعات اندکی در مورد معنویت در کار به صورت میدانی انجام پذیرفته است، ضمن اینکه در زمینه بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی تاکنون مطالعه‌ای در کشور مشاهده نشده و از این حیث این پژوهش پیشگام است. از این رو با توجه به مدل مفهومی پژوهش و آنچه گفته شد، هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی و از لحاظ ماهیت کاربردی بود که داده‌های آن به شکل میدانی جمع‌آوری شده بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۲۰۰ نفر بود و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرجسی به تعداد ۱۳۲ نفر انتخاب شد. همچنین نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. ابزار اندازه‌گیری متغیر مستقل معنویت

سازمانی، پرسشنامه میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) بود. مؤلفه‌های معنویت سازمانی شامل کار بامعنا، احساس همبستگی، تعلق، همسویی، انطباق بر اهداف سازمان و گرایش دینی است که هر کدام از ابعاد با تعدادی سؤال مشخص شده‌اند. همچنین این پرسشنامه براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم و نمره‌گذاری شده بود.

ابزار اندازه‌گیری متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی پرسشنامه طراحی شده توسط اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) بود. این آزمون شامل ابعاد نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و ادب و نزاکت بود.

برای به‌دست آوردن پایایی پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار spss مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۳ به‌دست آمد. همچنین برای تعیین روایی صوری، پرسشنامه‌ها میان استادان و متخصصان دانشگاهی توزیع و جمع‌آوری و پیشنهادها بررسی شد و در ویرایش نهایی لحاظ شد.

برای بررسی متغیرهای پژوهش و رابطه آن با سایر متغیرهای وابسته مورد نظر در این پژوهش از روش‌های آماری مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر رفتار شهروندی سازمانی از طریق داده‌های جمع‌آوری شده قویاً تأیید شده است. نتایج آزمون همبستگی چندمتغیره، همبستگی مثبت معناداری را میان کار بامعنا با مقدار $r=0/781$ و $P<0/001$ ، حس تعلق با مقدار $r=0/617$ و $P<0/001$ ، همسویی با سازمان با مقدار $r=0/891$ و $P<0/001$ ، دینداری با مقدار $r=0/843$ و $P<0/001$ ، با رفتار شهروندی سازمانی نشان داده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین با رفتار شهروندی سازمانی

۵	۴	۳	۲	۱	جدول همبستگی
				۱	Ocb
			۱	۰/۷۸۱	کار بامعنا
		۱	۰/۷۱۱	۰/۶۱۷	حس تعلق
	۱	۰/۸۶۱	۰/۸۲۹	۰/۸۹۱	همسویی با سازمان
۱	۰/۶۱۷	۰/۷۹۲	۰/۵۷۳	۰/۸۴۳	دینداری

به منظور ارزیابی قدرت پیش‌بینی سهم هر یک از مؤلفه‌های معنویت سازمانی از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. همچنین نحوه ورود داده‌ها به معادله به صورت گام‌به‌گام است. جدول ۲ تحلیل رگرسیون را در خصوص متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج رگرسیون چندگانه ابعاد معنویت سازمانی برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی

مدل	متغیرها	R	مجذور R	F	P
۱	کار بامعنا	۰/۷۸۱	۰/۶۱۱	۵۴۶/۴	۰/۰۰۱
۲	دینداری	۰/۷۹۱	۰/۶۲۴	۲۹۰/۵۵	۰/۰۰۱
۳	همسویی با سازمان	۰/۷۹۴	۰/۶۳۰	۱۹۶/۷۸	۰/۰۰۱

$P < ۰/۰۰۱^*$

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد ارتباط بین سه مؤلفه کار بامعنا و دینداری و همسویی با سازمان با رفتار شهروندی سازمانی بامعناست و با توجه به ضریب تعیین (R^2) کار بامعنا ۶۱ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند و با ورود مؤلفه دینداری میزان واریانس تبیین شده به ۶۲ درصد و با ورود مؤلفه همسویی با سازمان به ۶۳ درصد افزایش می‌یابد.

جدول ۳. رگرسیون گام‌به‌گام همراه با ضرایب بتا و ضرایب استاندارد شده بتا

مدل	متغیرها	ضرایب بتا	ضرایب استاندارد شده بتا	T	P
۱	کار بامعنا	۰/۵۱۳	۰/۷۸۲	۲۳/۳۷۶	۰/۰۰۱
۲	دینداری	۰/۴۷۳	۰/۷۲۱	۱۹/۶۸۵	۰/۰۰۱
۳	همسویی با سازمان	۰/۴۷۱	۰/۷۱۷	۱۹/۶۴۱	۰/۰۰۱

$P < ۰/۰۰۱^*$

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود سه مؤلفه کار با معنا، دینداری و همسویی با سازمان برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی وارد معادله رگرسیون شدند، به ترتیب کار با معنا با ضریب استاندارد بتای ۰/۷۸۲، دینداری ۰/۷۲۱ و همسویی با سازمان ۰/۷۱۷ توان پیش‌بینی معناداری برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی را داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اصلی پژوهش این بود که بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره ورزش و جوانان استان تهران رابطه وجود دارد. نتایج آزمون این سؤال رابطه مستقیم و معناداری بین این دو متغیر نشان داد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. در حقیقت با بهره‌گیری و تقویت معنویت در کار، می‌توان رفتارهای شهروندی سازمانی پذیرفتنی‌تری از کارکنان انتظار داشت. به‌طوری‌که معنویت سازمانی زمینه ایجاد نوع دوستی و کمک به همکاران، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت را در فضای سازمان ایجاد می‌کند. همچنین فضای سازمانی که معنویت در سطوح مختلف فردی، گروهی و به انحاء مختلف، با عملکرد کارکنان آمیخته شده است، بروز این‌گونه رفتارهای مورد قبول دیگران یا به عبارتی بروز رفتارهای شهروندی سازمانی طبیعی به نظر می‌آید که تمام افراد درگیر در سازمان از این جو حاکم در سازمان پیروی می‌کنند و درصدد برمی‌آیند که رفتارهای خود را در برابر همکاران و سایر افرادی که با آنها سروکار دارند، بهبود بخشند. نتایج بررسی این یافته، با یافته‌های کوچر و همکاران (۲۰۱۰) (۱۷)، هارمر (۲۰۰۸) (۱۲) و تپر (۲۰۰۳) (۲۶) هم‌راستاست. تپر نشان داد که کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنادار و هدفمندترند، بنابراین سیاست‌گذاران و رفتارهای شهروندی بیشتری را بروز می‌دهند. وی در ادامه نتیجه‌گیری می‌کند که معنویت در کار از طریق ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و این مسئله حساسیت کارکنان معنوی را نسبت به نیازهای دیگران بیشتر می‌کند و در نتیجه، به بروز رفتارهای کمک‌کننده بیشتری منجر می‌شود. تپر همچنین نشان داد که کارکنان معنوی با چالش‌هایی که نیازمند ایمان، ثبات و گذشت است، خو گرفته‌اند، در نتیجه رفتارهای مثبت در آنها متداول‌تر است (۲۶). همچنین یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین که معنویت محیط کاری را عاملی اثرگذار بر نگرش‌های شغلی از جمله تعهد سازمانی، درگیری شغلی، اعتماد مبتنی بر سازمان، میل به ترک شغل و رضایت شغلی قلمداد کرده‌اند، انطباق دارد.

سؤال دیگر پژوهش این بود که بین مؤلفه کار با معنا با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج آزمون این سؤال رابطه مستقیم و معناداری بین این دو متغیر نشان داد. کار با معنا یک جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کاری است. این بعد از معنویت سازمانی نشان می‌دهد که کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل ایجاد می‌کنند. به صورتی که کارکنانی که با وظایف سازمانی خود ارتباط برقرار کرده و نوعی از معنویت را در خود ایجاد کرده‌اند، نسبت به کارکنانی که با وظیفه خود بیگانه‌اند، در نهایت رفتار شهروندی سازمانی را در سطح بالاتری بروز می‌دهند. در همین زمینه پژوهش میلیمن (۲۰۰۳) با عنوان «معنویت کاری» نشان داد که چگونه معنویت در کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد. نتایج تحقیق وی نشان داد که کار با معنا به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می‌شود (۲۰).

در مورد این سؤال که آیا بین مؤلفه حس تعلق با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد، نتایج آزمون این سؤال رابطه مستقیم معناداری را بین این دو متغیر نشان داد. احساس تعلق و همبستگی در محیط سازمانی موجب وابستگی هرچه بیشتر کارکنان به یکدیگر می‌شود، به طوری که افراد خود را وابسته به یکدیگر می‌دانند و این نزدیکی افراد به یکدیگر موجب می‌شود که احساس بهتری از همکاری در سازمان بین کارکنان شکل بگیرد. در نتیجه این احساس تعلق و همبستگی در محیط سازمانی مقدمه هرچه بهتر شدن بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را فراهم می‌سازد. نتایج به دست آمده با یافته‌های هاوولی و هارمن (۱۹۹۳) همسوست. آنان نشان دادند کارکنانی که احساس می‌کنند سازمانشان به آنها حس نیرومندی از وابستگی و حس حقیقی از هدف ارائه می‌دهد، در کار خود خلاق تر و نوآورترند و رشد شخصی بیشتری را تجربه می‌کنند (۱۳).

سؤال دیگر پژوهش این بود که آیا بین همسویی با ارزش‌های سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج آزمون این سؤال رابطه مستقیم و معناداری را بین این دو متغیر نشان داد. بدین معنا که همسویی با ارزش‌های سازمانی یک حس قوی از همسویی ارزش‌های فردی با اهداف و مأموریت‌های سازمان در بین کارکنان ایجاد می‌کند، به طوری که این همسویی موجبات تعامل کارکنان با اهداف بزرگ‌تر سازمانی را فراهم می‌سازد. همسویی با ارزش‌های سازمان بر این منطبق استوار است که اهداف جمعی، بزرگ‌تر و مهم‌تر از اهداف فردی است و هر کس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. همسویی، همچنین به این معناست که کارکنان بر این باورند که مدیران و همکاران در سازمان ارزش‌های شایسته‌ای دارند، از وجدان برخوردارند و به رفاه کارکنان اهمیت می‌دهند. این حس همسویی با ارزش‌هایی سازمانی که موجب می‌شود نگرش جمعی در سازمان

شکل گیرد، به مرور موجب می‌شود که کارکنان در برخورد با کارکنان دیگر و در نهایت درون سازمان رفتارهای شهروندی سازمانی پذیرفتنی‌تری را بروز دهند. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های کوچر و همکاران (۲۰۱۰) (۱۷) همخوان است.

سؤال دیگر پژوهش این بود که بین دینداری با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد یا خیر؟ نتایج آزمون این سؤال رابطه مستقیم و معناداری را بین این دو متغیر نشان داد. خدانشناسی و خداگرایی از صفات برجسته ذاتی انسان است و جوهر معنویت نیز خدا و شناخت و شهود او در مرتبه‌ای عالی خواهد بود. هرچند معنویت با مذهبی بودن و گرایش‌ها تفاوت دارد، شامل مؤلفه‌هایی می‌شود که ریشه در دین و مذهب دارد، به‌طوری‌که دین برای بسیاری از افراد ریشه معنویت به‌حساب می‌آید؛ به‌صورتی که این مؤلفه از معنویت مزایای ویژه‌ای مانند تعاون و تشریک مساعی، انگیزش و بهره‌وری برای سازمان دارد که خود عاملی اساسی در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مورد قبول برای سازمان است. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های میلیمن و دیگران (۲۰۰۳) (۲۰) و پاوار (۲۰۰۹) (۶) همخوان است. شایان ذکر است که بعد مؤلفه دینداری مورد نظر تحقیق حاضر که همسان با معنویت فردی (دینداری) مورد تحقیق در کار میلیمن و دیگران و پاوار بود، رابطه معناداری با بروز رفتار شهروندی سازمانی داشت و این در حالی است که این متغیر در مطالعه میلیمن رابطه ناچیزی با نگرش‌های شغلی نشان داد و در مطالعه پاوار رابطه معناداری بین این دو یافت نشد.

در مورد این سؤال که کدامیک از مؤلفه‌های معنویت سازمانی پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره ورزش و جوانان هستند، نتایج نشان داد که از بین چهار مؤلفه کار بامعنا، احساس همبستگی، تعلق، همسویی، انطباق بر اهداف سازمان و گرایش دینی، تنها سه مؤلفه وارد معادله رگرسیون شدند. در مجموع این سه مؤلفه قادر به تبیین واریانس رفتار شهروندی سازمانی بودند و به‌ترتیب، کار بامعنا با ضریب استاندارد بتای ۰/۸۷۲، دینداری ۰/۷۲۱ و همسویی با سازمان ۰/۷۱۷ توان پیش‌بینی معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشتند. این ضرایب استاندارد بتا به این معناست که به ازای یک واحد تغییر در هر کدام از مؤلفه‌های معنویت سازمانی، به مقدار ضریب استاندارد بتای همان مؤلفه تغییر در رفتار شهروندی سازمانی رخ می‌دهد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های کار بامعنا، دینداری و همسویی با سازمان توان پیش‌بینی معنادار رفتار شهروندی سازمانی را دارند. واقع این بخش از یافته‌ها، مؤلفه‌هایی را معرفی می‌کند که از طریق آن می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را تعالی بخشید و در نهایت، تعالی رفتار شهروندی سازمانی براساس مدلی که در این تحقیق مبنای

عمل قرار گرفت، موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارها و در نهایت موفقیت در سازمان می‌شود. فابریکاتور (۲۰۰۰) نیز در مطالعات خود با عنوان «ارتباط معنویت بر رضایت‌مندی زندگی»، دریافت که معنویت شخصی به‌طور موثقی رضایت‌مندی بیشتر از زندگی را پیش‌بینی می‌کند (۹). مرادی و همکاران نیز (۱۳۹۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک‌شده پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن به‌جز بعد جوانمردی است (۱). در مجموع با توجه به تأیید تأثیر معنویت در بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، می‌توان گفت که نگرش مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌های ورزشی به پدیده معنویت در کار می‌تواند به بهبود رفتارهای فرا نقش کارکنان کمک کند، در نتیجه بهبود عملکرد در سطح کلان سازمان قابل انتظار است. بنابراین، برنامه‌ریزان در سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی باید به بحث معنویت در کار توجه جدی داشته باشند و برای بهبود معنویت در کار تلاش کنند. برنامه‌ریزان می‌توانند با اقدام‌هایی همچون توانمندسازی کارکنان، غنی‌سازی شغلی و چرخش شغلی، ادراک کارکنان از احساس معنویت در کار را بهبود بخشند.

منابع و مآخذ

۱. مرادی، محمد رضا. جعفری، اکرم. امیدی، علی‌رضا. علیدوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۲). "مدل‌یابی تأثیر رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران". نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۵، ش ۴، ص ۱۲۴-۱۰۷.
۲. همتی‌نژاد، مهرعلی. حمیدی، مهرزاد. الهیاری، محبوبه. (۱۳۹۱). "رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ایران". نشریه مدیریت ورزشی. دوره ۴، ش ۱۳، ص ۴۳-۲۷.
3. Armenio, R., & Miguel, P.C. (2008). Work place spirituality and Organization Commitment. *Journal of organizational Change Management*, 21(1). Pp:53-75.
4. Ashmos, D.P. and D. Duchon. (2000). Spirituality at Work: A conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2). pp: 134-146
5. Benefiel, M. (2003). Mapping the Terrain of Spirituality in Organization Research. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4). Pp: 367-337.
6. Boiral, O. (2009), Greening the Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, No.87. pp:221-236.
7. Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: context & critique. *Journal of organizational change management*. 12(3). Pp. 186-199.

8. Cropanzano, R & ..Byrne, S. (2000) “ The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance rating, and organizational citizenship behaviors “ fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in new Orleans. April, pp: 13-16
9. Fabricator, A. (2000). Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective Well-being. *J Psychol Theol.* 28(3). Pp: 221-228.
10. Geh, Z. Y. E. (2009). A study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors. Master’s dissertation, Singapormangement University. Retrieved from: http://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/2
11. Gotsis, G. & . Kortezi, Z. (2008), Philosophical foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics.* 78. Pp: 575-600.
12. Harmer, R. (2008). organizational citizenship behavior, emotional intelligence and spirituality: what the relationship? Retrieved from <http://www.developfullcircle.com/articles/OCB/>
13. Hawley J. (1993). Reawakening the spirit in work: The power of dharmic management. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco. CA. Pp: 25-70
14. Karakas, F. (2010), Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics* 94. Pp: 89-106
15. Kinjerski, V, & Skrypnik, Berna J. (2008), Four paths to Spirit at Work : Journeys of Personal Meaning, Fulfilment. Weil-Being. An Transcendence Through Work, *The Career Development Quarterly.* 56. Pp: 319-330
16. Kirishnakumar, S. & Neck, C.P. (2002). The What and Hhy and How of Spirituality in the Workplace . *Journal of Masnagerial Psychology.* 17, 3, pp: 153-164.
17. Kutcher, E.J. Bragger, J.D. Rodriguz-Sredinicki, O. & Masco, J.L. (2010). The role of religiosity in strees, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics.* 95. Pp: 319-337.
18. Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management.* 5(4). Pp: 1236-1244.
19. Markoczy, L., & Xin, K. (2004). The virtuse of ommision in organizational citizenship behavior. *Anderson Graduate School of Management.* 1(28). Pp : 1-29.
20. Milliman, John F., & rew J. Czaplewski & Jeffery Ferguson (2003), Workplace spirituality & employee work attiuds: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management.* Vol. 16, (4). Pp: 426-447.
21. Podsakoff PM, Mackenize SB, Paine JB, Bachrach DG. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Thoretical and Empirical Literature and Suggestion for Future Research. *Journal of Management.* 26(3). Pp: 513-63.
22. Sass, J. (2000), Characterizing Organizational Communication Culture Approach. *Communication Studies.* 51(3), pp: 195-217.

23. Sefia, D, George J. (2002). Learning Culture, Spirituality & Local Knowledge: Implications for African Schooling. *International Review of Education*, 48(5), pp: 335-360
24. Setiyawati, D. AbdulRahman. & Wan, R. (2005), Spirituality and personality Correlates of Organizational Citizenship Behavior. *The Third International Research Colloquium*, pp: 116-131.
25. Smith, J.P. (2010). The Effects of Self-Efficacy and Spirituality on the Job Satisfaction and Motivation to Lead Among Redeploying Soldiers as Moderated by Transformational Leadership, thesis for the degree of Doctor, University School of Global Leadership & Entrepreneurship UMI No. 3447893, pp: 23-49.
26. Tepper, B.J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. In R.A. Giacalone & C.L. Jurkiewicz (Eds), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Pp: 181-190.
27. Zinnbaure, B. J., Kenneth, I. Pargament, B. C., Mark S.R., Eric, M. B., Timothy G. Belavich, K.M. Hipp, A.B., Scott. & Jill, L. K. (1997). Religion & Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*. Vol.36(4). Pp: 549-564.

