

رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

علی محمداباذری محمود آباد^۱، مژگان امیریان زاده *^۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۷

چکیده

هدف از این پژوهش تبیین رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز بوده است. روش پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز هستند که بالغ بر ۳۷۹ نفر است. حجم نمونه طبق فرمول کوکران برابر با ۱۹۱ نفر است و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن، پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمان و همکارانش و پرسشنامه تعهد سازمانی موودی، استیز و پورتر استفاده شده است و هر سه پرسشنامه از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام پذیرفت. نتایج نشان داد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده‌ی معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. بین ابعاد معنویت در محیط کار و ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. البته از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد معنادار بودن و همسوئی با ارزش‌های سازمانی پیش‌بینی کنندگان معنی داری برای رفتار شهروندی هستند، اما بعد احساس همبستگی پیش‌بینی کننده‌ی معنی داری برای رفتار شهروندی نیست. همچنین از میان ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای رفتار شهروندی می‌باشد. اما بعد تعهد عاطفی پیش‌بینی کننده‌ی معنی داری برای رفتار شهروندی نمی‌باشد.

واژه‌های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، معنویت در محیط کار

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

* نویسنده مسوول مقاله: mamirianzadeh15@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغل شان عمل کنند. زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد، و می‌تواند عاملی موثر بر تعهد سازمانی و عزت نفس باشد. صاحب‌نظران رفتار سازمانی معتقدند که رفتار شهروندی سازمانی چهارچوبی را فراهم می‌کند که مدیران می‌توانند با مدیریت کردن آن بین افراد در داخل یک واحد کاری اولاً باعث کاهش نیاز سازمان برای صرف منابع باارزش و ارتقا بهره‌وری در سازمان کمک نمایند و ثانیاً به واسطه آزاد کردن زمان و انرژی به افراد این امکان را می‌دهد تا با دقت بیشتری به وظایف خود از جمله برنامه ریزی، حل مساله و... بپردازند. اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه‌های اجتماعی، روانشناسی، سازمانی، و سیاسی یک سازمان، با ارزش‌تر از اثرات آن بر شاخص‌های کمی و عملکردی است (Farh, Circa & Organ, 2004). رفتار شهروندی سازمانی به این دلیل که انگیزه و توانایی کارکنان را افزایش داده و محیط سازمانی مطلوب تری را ایجاد می‌نماید، بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد (Hongyun, 2011). تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین رفتار درون نقشی^۱ و رفتار فرانقشی^۲ تفاوت قائل شده‌اند (Hui, Law & Chen, 1999). رفتار درون نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می‌شود که شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می‌شوند. رفتار فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان بر می‌گردد که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند. در واقع رفتار شهروندی سازمانی^۳، رفتار درون نقشی محسوب نمی‌شود بلکه رفتار فرانقشی است (Koopman, 2001). عمده تحقیقات صورت گرفته در رابطه با رفتارهای شهروندی سازمانی، مربوط به شناسایی عوامل ایجادکننده بوده است. در این رابطه متغیرهای زیادی مورد شناسایی قرار گرفته است که مهم‌ترین آنها عبارتند از: رضایت شغلی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، معنویت در محیط کار، اعتماد، رهبری، حمایت سازمانی ادراک شده (Fatahi, 2007). رفتار شهروندی سازمانی موضوعی جدید در مباحث رفتار سازمانی است که اهمیت آن همچنان در حال افزایش است شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسوولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، بر پایه و اساس تئوری‌ها

¹ Entra- role behavior

² Extra ° role behavior

³ Organizational citizenship behavior(ocb)

و شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در سازمان است نظریه های سازمانی مسلما رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان، همچنین به کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و انطباق پذیری کمک می‌کند (Podsakoff, Mackenzie, 2000). معنویت در محیط کار^۱ و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است و اهمیت و تعداد تحقیقات در این زمینه در حال افزایش است. به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار که برگرفته از علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می‌باشد (Biberman, & Whitty, 1997). که برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد. دلیل علاقه مندی سازمان‌ها به معنویت در کار علاوه بر جوانب انسانی، افزایش اثربخشی سازمانی است (Mousavi, 2008). مطالعات انجام شده، رابطه مثبتی را بین معنویت در کار با خلاقیت (Freshman, 1999)، صداقت و اعتماد درون سازمانی (Wanger-Marsh & Conley, 1999)، افزایش حس کامیابی شخصی (Burack, 1999)، نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی و کاهش تمایل به خروج (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003) نشان می‌دهند. مدیریت معنویت را به عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت می‌دانند و بر این باورند که آنچه بشریت در این وضعیت بحران زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان‌ها باید معنوی تر شوند یا نه، بلکه انتخاب این است که آنها چگونه می‌توانند؟ اگر قرار است سازمان‌ها باقی بمانند، با در نظر گرفتن توسعه و پیشرفت، آنگاه راه چاره‌ای جز معنوی شدن آنها نمی‌بینیم. همچنین به منظور دستیابی هر چه بهتر سازمان‌ها به اهداف خود، داشتن کارکنان متعهد و پایبند به رسالت و اهداف سازمان امری بسیار مهم تلقی می‌شود. تعهد می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد، کارکنانی که متعهد هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (Moorhead & Griffin, 2004). به طور کلی، تعهد سازمانی^۲، مقیاس مفیدی برای اثربخشی سازمانی در نظر گرفته شده است و به طور خاص، یک سازه چند بعدی است که دارای یک نیروی بالقوه برای پیش‌بینی پی‌آمدهای سازمانی مثل عملکرد، ترک خدمت، غیبت، حق تصدی و اهداف سازمانی می‌باشد (Allen & Meyer, 1997). سازمان‌هایی که دارای اعضای با

¹ workplace spirituality

² Organizational Commitment

سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، معمولاً از عملکردی بالاتر و غیبت و تأخیر کمتری برخوردار می‌باشند. در واقع تعهد سازمانی نشان دهنده رابطه فرد با سازمان بوده که این رابطه در سازمان بطور معناداری قابل توصیف است (BteMarmaya et al., 2011). به علاوه سال‌های زیادی است که به عنوان یک سازه اصلی در درک رابطه بین مدیر و کارکنان شناخته شده است (Gautam et al., 2004). بنابراین لازم است سازمان‌ها عواملی را که تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد، شناسایی نموده و با بکارگیری این عوامل سعی در حفظ و افزایش تعهد و پایبندی کارکنان شان نمایند. با توجه به اهمیت سه متغیر یاد شده برای پیشرفت سازمان‌ها و خودکنترلی افراد در سازمان‌ها و اثربخشی افراد درون سازمان‌ها، در این پژوهش محقق به دنبال این است که چه رابطه‌ای بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز وجود دارد؟ امید است که آگاهی از این مطلب بتواند مسوولان دانشگاه را در جهت اقدامات لازم برای افزایش رفتار شهروندی کارکنان کمک کند.

تعاریف نظری و پیشینه پژوهش

در حد ضرورت و با رعایت اختصار، به تبیین مبانی نظری متغیرهای تحقیق به ترتیب متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی و متغیرهای مستقل معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی می‌پردازیم. سپس به نتیجه مطالعاتی که در این زمینه انجام شده در قالب پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود.

تعریف رفتار شهروندی سازمانی:

در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله باتمن و ارگان در سال ۱۹۸۳ مطرح شده است به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم آنکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (Bolino & Turnley, 2003). بولینو و تورنلی اعتقاد دارند که رفتارهای شهروندی به طور کلی دارای دو حالت عمومی هستند؛ آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان نمونه نیازی نیست که آنها از جنبه فنی به عنوان بخشی از شغل افراد باشند) و همچنین آنها ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق‌العاده‌ای هستند که سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت، از کارکنانشان انتظار دارند. برخی نظریه پردازان پیشنهاد می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری مورد ملاحظه قرار گیرد. در این دیدگاه رفتار شهروندی سازمانی را باید بعنوان یک مفهوم جهانی که شامل تمامی رفتارهای مثبت افراد در درون سازمان است، مورد توجه قرار گیرد. واز نظر پادساکوف و همکاران شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزئی از وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً از سوی سیستم سازمانی برای آن رفتارها پاداش در نظر گرفته نمی‌شود؛ ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد (Podsakoff et al., 2000). در این پژوهش پرسشنامه رفتار شهروندی دو بعد دارد که در ادامه تعریف آنها آمده است:

- رفتارهای شهروندی معطوف به کارکنان: لی و آلن رفتارهای شهروندی معطوف به کارکنان را شامل رفتارهایی مانند نועدوستی، وجدان، ادب و احترام، مهربانی و محبت، رفتار مدنی، رشد و توسعه شخصی، همدلی و گذشت می دانند.

- رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان: این گونه رفتارها بیانگر رفتارهایی مانند وظیفه شناسی، وقت شناسی، فرمانبرداری یا اطاعت سازمانی، و حضور فعال در سازمان، مشارکت سازمانی، حمایت و وفاداری سازمانی، فداکاری شغلی، کمک به همکاران و سازمان، و همکاری و هماهنگی در سازمان می باشد.

تعریف معنویت در محیط کار:

به نظر میتروف و دنتون (Mitroff & Denton, 1999) معنویت در کار، در برگیرنده تلاش برای جستجو 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 کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش می باشد. معنویت در کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش می باشد و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می یابد (Ashmos & Duchon, 2000). معنویت در کار، وضعیت ویژه ای است که دارای ابعاد روحی، عاطفی، شناختی^۱ و رازورانه^۲ (عرفانی) است و شامل کار جذاب است که از ویژگی‌های آن، احساس مطلوب بهروزی، و اعتقاد به انجام کار معناداری است که هدف والایی را دنبال می کند، و همسویی ارزش‌ها، اعتقادات کاری فرد و احساس استقلال با این ویژگی که با چیزی بالاتر از خود، پیوند و ارتباط معنوی یافته ای، و احساس همبستگی که همان احساس ارتباط با دیگران و هدف مشترک است (Kinjerski & Skrypnek, 2004). معنویت در محیط کار شامل تلاش جهت یافتن هدف نهایی فرد در زندگی، برقراری ارتباطی قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با کار، و سازگاری میان باورهای شخصی و ارزش‌های سازمانی می باشد (Milliman et al., 2003). در این پژوهش معنویت در محیط کار دارای سه بعد (کارمعنادار، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها) است که در ادامه به تعریف آنها می پردازیم:

- **کار معنادار:** یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. شاخص های این بعد، لذت بردن از کار، انرژی و روحیه گرفتن از کار، مرتبط بودن کار فرد با آنچه فکر می کند در زندگی مهم است، لحظه شماری برای رفتن سر کار، احساس مفید بودن فرد به خاطر انجام کار، و مفهوم داشتن کار برای فرد است (Milliman et al., 2003).

¹ Cognitive

² Mystical

- **احساس همبستگی:** یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار، در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. شاخص‌های این بعد، ارزشمند بودن کار گروهی، احساس جزء مفید جامعه بودن، حمایت افراد سازمان از هم، آزادی بیان نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف سازمان، توجه کارکنان به حال همدیگر، و احساس عضو یک خانواده بودن در سازمان هستند (Milliman et al., 2003).

- **همسویی ارزش‌ها:** سومین بعد معنویت محیط کاری، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت، و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت در محیط کار، تعامل کارکنان با اهداف بزرگ‌تر و عالی سازمانی را دربرمی‌گیرد. شاخص‌های این بعد شامل اهمیت ارزش‌های مهم سازمان برای فرد، توجه سازمان به افراد کم درآمد، حمایت سازمان از همه کارکنانش، مهم بودن اهداف سازمان برای فرد، اهمیت سلامت کارکنان برای سازمان، حس مؤثر بودن فرد در تحقق رسالت سازمان، و توجه مطلوب سازمان به نیازهای روحی و معنوی سازمان می‌باشد (Milliman et al., 2003).

تعریف تعهد سازمانی :

در دهه‌های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. مانند بسیاری از مفاهیم روانشناسی سازمانی، تعهد به شیوه‌های متفاوتی تعریف و اندازه‌گیری شده است. اگرچه تعاریف متعددی از تعهد در ادبیات موضوع یافت می‌شود، ولی اکثر آنها این سه موضوع کلی را منعکس می‌کنند: وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف. شهید مطهری (Motahari, 1991)، درباره تعهد چنین می‌گوید: تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می‌باشد. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند. تعهد سازمانی درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می‌باشد. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود (Mowday, Steers & Porter, 1979). ۱- تمایل قلبی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان. ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان، ۳. اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان. در این پژوهش تعهد سازمانی دارای سه بعد (مستمر، عاطفی و تکلیفی) است که در ادامه به تعریف آنها می‌پردازیم:

- **تعهد مستمر:** تعهد مستمر به ارزیابی کارکنان از اینکه آیا هزینه‌های ترک سازمان از هزینه‌های ماندن در آن بیشتر است یا نه اشاره می‌کند (Ortega-Parra & Sastre-Castillo, 2013). شاخص‌های این بعد شامل تلاش فرد برای سازمان بیشتر از انتظار سازمان از او، معرفی محل کار به

عنوان سازمانی بزرگ، احساس وفاداری به سازمان، پذیرفتن هرگونه تکلیف کاری در سازمان، و مشابهت ارزش‌های فرد و سازمان است.

- **تعهد عاطفی:** یکی از ابعاد تعهد سازمانی تعهد عاطفی است که به تعلق عاطفی کارکنان، درک عاطفی آنان و پیوند و مشارکت آنان و عجین شدن آنان با سازمان اشاره دارد (Ortega-Parra & Sastre-Castillo, 2013). شاخص‌های این بعد، احساس افتخار از بیان عضویت در سازمان، تمایل فرد برای کار کردن در سازمان دیگر، روحیه گرفتن از سازمان، ترک سازمان با تغییر کمی در شرایط فعلی فرد، و احساس شادی از پیوستن به سازمان با وجود داشتن حق انتخاب سازمان‌های دیگر می‌باشند.

- **تعهد تکلیفی یا هنجاری:** این بعد از تعهد به احساس کارکنان از وظیفه و الزام نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند اشاره دارد (Ortega-Parra & Sastre-Castillo, 2013). شاخص‌های این بعد، دستاورد‌های مهم در اثر پیوستن به سازمان، سازگاری خط‌مشی‌های سازمان با خواسته‌های فرد، نگرانی فرد نسبت به سرنوشت سازمان، بهتر بودن سازمان کنونی برای فرد نسبت به سازمان‌های دیگر، و اشتباه بودن تصمیم فرد برای کار در سازمان هستند.

پیشینه پژوهش

- در سال (Kamali, 2013) کمالی، از پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران متوسطه ناحیه دو آموزش و پرورش شهر شیراز" دفاع کردند. بر اساس نتایج پژوهش ایشان: بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه معنادار در جهت مثبت به اثبات رسید و بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه معناداری در جهت مثبت به اثبات رسید و همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

- سید نقوی و رفعتی آلاشتی (Seyed Naghavi & Rafati Alashti, 2012) در مقاله‌ای با عنوان "ابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و نقش فرهنگ سازمانی در تعدیل این رابطه (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس)" نشان دادند که ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند، اما تعهد مستمر، تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد. فرهنگ سازمانی نیز به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در این رابطه عمل می‌کند و باعث افزایش تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

- فرهنگی و دیگران (Farhangi et al, 2006) در طی یک تحقیق با عنوان معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی ضمن مرور ادبیات مربوط به معنویت، با انجام نوعی مفهوم‌سازی درون‌گرا از آن، برای نخستین بار این متغیر به عنوان یکی از عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران در نظر گرفته شده است نتایج

آزمون فرضیات تحقیق به روش مدل سازی معادلات ساختاری گویای وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

- فتاحی (Fatahi, 2007)، پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی" را دفاع کردند. وی در این تحقیق که در شعب منتخب سازمان تأمین اجتماعی در شهرستانهای اصفهان، خمینی شهر و نجف آباد انجام گرفت، به بررسی رابطه بین معنویت در کار و رفتارهای شهروندی کارکنان پرداخته است و در این تحقیق از مدل سه سطحی معنویت در کار میلیمان و همکارانشان استفاده کرده و در نهایت نتیجه تحقیقات ایشان رابطه معنادار بین معنویت در کار و رفتارهای شهروندی کارکنان را نشان داد.

-اسلم (Aslam, 2012) در پژوهشی با عنوان "رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رضایت و تعهد شغلی" نشان داد که برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی باید رضایت و تعهد افزایش یابد یعنی رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی با رضایت و تعهد وجود دارد و این رابطه مثبت است ایلماز و ککلوک (Yilmaz & Cokluk, 2008) در تحقیقی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی کردند. به عقیده آنها برای یک سازمان، بسیار مهم است از عواملی که بر تعهد کارکنان شان تأثیر خواهد داشت، آگاه باشند و این موضوع برای سازمان‌های آموزشی که رفتارهای فراتر از ایفای نقش کارکنان شان را نیاز دارند، مهمتر است. در نهایت آنها نتیجه گرفتند از آنجائی که بسامد ایفای نقش‌های فراتر از رفتارهای معمولی کارکنان به تناسب افزایش سطح تعهد بالا می‌رود، باید سطح تعهد کارکنان افزایش داده شود.

- لاری و استیلا (Larry & Stella, 2010) در پژوهشی به عنوان "رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای درون نقشی" انجام دادند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی پیش بینی قوی برای رفتار شهروندی سازمانی بود اما در مورد تعهد سازمانی نتایج رابطه معناداری را نشان نداد.

های و همکاران (Hui et al., 2014) در تحقیقی که بر روی ۳۲۳ هتل در چین با عنوان "آیا شهرت ادراک شده توسط کارمندان با نقش میانجی تعهد سازمانی به رفتار شهروندی کمک می کند" انجام دادند. یافته ها نشان می دهد که ابعاد گوناگونی از شهرت صنفی بر رفتار شهروندی سازمانی به طور متفاوتی تاثیر می گذارد. مسوولیت اجتماعی شهرت تاثیر مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. این مطالعه نشان می دهد که بین شهرت صنفی و رفتار شهروندی با نقش میانجی تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

- آلبوکورک^۱ و همکاران (Albuquerque et al., 2014) در مطالعه ای با عنوان رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی در دو مرکز خدمات بهداشتی، به بررسی ابعاد معنویت در محیط کار (کار معنادار، همسویی ارزش‌ها و احساس همبستگی) بر عملکرد سازمانی پرداختند. این مطالعه نشان داد که احساس همبستگی و کار معنادار قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی می باشند. همچنین معنویت در محیط کار و احساس همبستگی به عنوان میانجی در ارتباط با رابطه بین گروه کاری و عملکرد سازمانی عمل می کنند.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: بین معنویت در محیط کار و تعهدسازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین ابعاد معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- ابعاد معنویت در محیط کار به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد.
- ۴- ابعاد تعهد سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد.
- ۵- معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز هستند که بالغ بر ۳۸۰ نفر می باشند و حجم نمونه طبق فرمول کوکران برابر با ۱۹۱ بوده است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است. ابتدا لیستی از اسامی کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز به تفکیک زن و مرد تهیه و مرتب شد سپس بصورت تصادفی و به نسبت مساوی از هر طبقه کارکنان انتخاب شده اند.

¹ Albuquerque

ابزار پژوهش

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:

این پرسشنامه با استفاده از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن (Lee & Allen, 2002) طراحی شده است. پرسشنامه شامل دو بعد رفتار های معطوف به کارکنان و رفتارهای معطوف به سازمان و ۱۶ گویه می باشد و براساس طیف ۷ گانه لیکرتنمره بندی شده است (همیشه = ۷ و... هرگز = ۱) و سوالات ۱ تا ۸ رفتار های معطوف به کارکنان و سوالات ۹ تا ۱۶ رفتارهای معطوف به سازمان را می سنجد.

روایی و پایایی^۲ پرسشنامه

برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد و به این ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را خواهد سنجد. برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج حاصل با توجه به جدول ۱ برای رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۹ است که در حد قابل قبولی است و پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۱: بررسی پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

| متغیر | ضریب آلفای کرونباخ |
|-----------------------|--------------------|
| رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۹ |

پرسشنامه مربوط به معنویت در کار

این پرسشنامه با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمان و همکارانش (Milliman et al, 2003) طراحی شده است. این پرسشنامه از ۲۰ سوال تشکیل شده است که از گزینه های کاملاً مخالفم (۱) و کاملاً موافقم (۵) ادامه دارد و بر اساس مقیاس لیکرت نمره بندی شده است. پرسشنامه سه بعد دارد که سوالات ۱ تا ۶ بعد معنادار بودن کار و ۷ تا ۱۳ بعد احساس همبستگی و ۱۳ تا ۲۰ بعد همسویی با ارزش های سازمان را می سنجد.

روایی و پایایی پرسشنامه: برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان و اساتید دانشگاهی استفاده شده است. اصلاحات لازم به عمل آمده و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان ویژگی مورد نظر محققین را خواهد سنجد. برای بررسی پایایی این پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آمده است که نشان می دهد که

1. Validity

2. Reliability

ضریب آلفای کرونباخ برای معنویت در محیط کار و ابعاد آن از ۰/۸۱ تا ۰/۹۴ در نوسان می باشند که همگی در حد قابل قبول هستند و پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۲: بررسی پایایی پرسشنامه معنویت در محیط کار

| متغیر و ابعاد | ضریب آلفای کرونباخ |
|--------------------|--------------------|
| معنویت در محیط کار | ۰/۹۲۱ |
| معدنارپودن کار | ۰/۹۴ |
| احساس همبستگی | ۰/۸۶ |
| همسویی با ارزشها | ۰/۸۱ |

پرسشنامه مربوط به تعهد سازمانی

این پرسشنامه نیز توسط موودی، استیترز و پورتر (Mowday, Steers & Porter, 1979) ابداع گردیده است. این پرسشنامه از ۱۵ سوال تشکیل شده است که از گزینه های کاملاً مخالفم (۱) و کاملاً موافقم (۷) ادامه می یابد و بر اساس مقیاس لیکرت نمره بندی شده است. البته از آنجایی که پرسشنامه تعهد سازمانی دارای سؤالات معکوس نیز می باشد برای امتیاز بندی و تفسیر نتایج، باید به سؤالات ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۳ و ۱۴ مطابق مقیاس فوق امتیاز بندی شود و برای سؤالات ۳ و ۷ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۵ به طور معکوس امتیاز بندی کرد (یعنی کاملاً مخالفم=۷، تا حدودی مخالفم=۶ و...) که ر آن سؤالات ۱ تا ۵ تعهد مستمر و سؤالات ۶ تا ۱۰ بعد تعهد عاطفی و سؤالات ۱۰ تا ۱۵ بعد تعهد تکلیفی را می سنجد.

روایی و پایایی پرسشنامه

از آنجا که پرسشنامه تعهد سازمانی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته در مطالعات زیادی در ایران به صورت مستقل به کار رفته است، روایی محتوایی پرسشنامه با ارایه آن به اساتید راهنما و متخصصان مورد تایید قرار گرفته و اطمینان حاصل گردیده که پرسشنامه همان ویژگی مورد نظر را خواهد سنجید. برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ آمده است که نشان می دهد که ضریب آلفای کرونباخ برای تعهد سازمانی و ابعاد آن از ۰/۷ تا ۰/۸ در نوسان می باشند که همگی در حد قابل قبول هستند و پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۳: بررسی پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی و ابعاد آن

| متغیر و ابعاد | ضریب آلفای کرونباخ |
|----------------------|--------------------|
| تعهد سازمانی | ۰/۷۹ |
| تعهد مستمر | ۰/۷ |
| تعهد عاطفی | ۰/۷ |
| تعهد تکلیفی (هنجاری) | ۰/۸ |

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS به رایانه انتقال یافت. تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام پذیرفت. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جدول توزیع فراوانی و میانگین و انحرافات معیار به توصیف داده ها پرداخته شده و در بخش دوم با استفاده از آمار استنباطی و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به آزمون فرضیه-های تحقیق پرداخته شد.

یافته های پژوهش

– فرضیه‌ی اصلی: بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار

شهروندی سازمانی

| متغیر | ضریب همبستگی (R) با رفتار شهروندی | سطح معناداری (Sig) |
|--------------------|-----------------------------------|--------------------|
| معنویت در محیط کار | ۰/۶۷ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد سازمانی | ۰/۴۹۱ | ۰/۰۰۰ |

N=191

نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/67$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که با افزایش معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی بهبود می‌یابد و این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. بنابراین در این مورد فرضیه فرض صفر رد و فرضیه‌ی تحقیق تأیید می‌شود. همچنین بر اساس جدول ۴ بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/491$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که با افزایش تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی نیز بهبود می‌یابد. این نتیجه نیز قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. این فرضیه نیز تأیید شد.

– اولین فرضیه‌ی فرعی: بین ابعاد معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی

| ابعاد معنویت در محیط کار | ضریب همبستگی (R) با رفتار شهروندی | سطح معناداری (Sig) |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| معنادار بودن کار | ۰/۴۲ | ۰/۰۰۰ |
| احساس همبستگی | ۰/۳۸۸ | ۰/۰۰۰ |
| همسویی با ارزشهای سازمان | ۰/۴۱۹ | ۰/۰۰۰ |

جدول ۵ ضرائب همبستگی پیرسون بین ابعاد معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از جدول مذکور بدین شرح است:

۱- بین بعد معنادار بودن کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/42$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که افزایش بعد معنادار بودن کار باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. در مورد این فرضیه نیز فرض صفر رد و فرضیه‌ی تحقیق تأیید شد.

۲- بین بعد احساس همبستگی معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/388$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که با افزایش احساس همبستگی، رفتار شهروندی نیز بهبود می‌یابد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. این فرضیه نیز پذیرفته می‌شود.

۳- بین بعد همسویی با ارزش‌های سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/419$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که با افزایش همسویی با ارزش‌های سازمانی، رفتار شهروندی نیز بهبود می‌یابد. این نتیجه نیز قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. در مورد این فرضیه نیز فرض صفر رد و فرضیه‌ی تحقیق تأیید می‌گردد. همچنین بعد معنادار بودن کار قویترین رابطه و بعد احساس همبستگی ضعیفترین رابطه بر رفتار شهروندی سازمانی دارند.

- دومین فرضیه‌ی فرعی: بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

| ابعاد تعهد سازمانی | ضریب همبستگی (R) با رفتار شهروندی | سطح معناداری (Sig) |
|--------------------|-----------------------------------|--------------------|
| تعهد مستمر | ۰/۵۲۲ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد عاطفی | ۰/۳۶۳ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد تکلیفی | ۰/۴۷۹ | ۰/۰۰۰ |

جدول ۶ ضرائب همبستگی پیرسون بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. بر اساس جدول مذکور نتایج حاصل به این شرح است: ۱- بین بعد مستمر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/522$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که با افزایش بعد مستمر تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی نیز بهبود می‌یابد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. در این مورد فرض صفر رد و فرضیه‌ی تحقیق تأیید می‌شود. ۲- بین بعد عاطفی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/363$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که افزایش بعد عاطفی تعهد سازمانی باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد. این نتیجه نیز قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. این

فرضیه نیز پذیرفته می‌شود. ۳- بین بعد تکلیفی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/479$, $sig=0/000$) و این بدان معنی است که افزایش بعد تکلیفی تعهد سازمانی موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد. این نتیجه نیز قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. این فرضیه نیز تأیید می‌گردد. همچنین بعد تعهد مستمر قویترین رابطه و بعد تعهد عاطفی ضعیفترین رابطه را بر رفتار شهروندی دارند.

– سومین فرضیه‌ی فرعی: ابعاد معنویت در محیط کار بطور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

جدول ۷: معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد معنویت کار

| نام متغیر | ضریب | میزان T | خطای استاندارد | سطح معنی‌داری | R | R^2 | f |
|-------------------------------|-------|------------|-------------------|------------------|-------|-------|------|
| معنادار بودن کار | ۰/۲۴۵ | ۲/۷۹ | ۰/۲۷۵ | ۰/۰۰۶ | | | |
| احساس همبستگی | ۰/۰۷۵ | ۰/۷۵ | ۰/۳۱ | ۰/۴۵۵ | ۰/۴۷۲ | ۰/۲۲۳ | ۱۷/۸ |
| همسویی با ارزش‌های سازمانی | ۰/۲۱۵ | ۲/۲۳ | ۰/۲۸ | ۰/۰۲۷ | | | |

d.f = ۳ و ۱۸۷

sig = ۰/۰۰۰

برای آزمون سومین فرضیه فرعی تحقیق از رگرسیون چندمتغیره به روش هم‌زمان استفاده شده است. جدول ۷ نتایج حاصل از این آزمون را نشان می‌دهد. بر اساس جدول مذکور دو بعد معنادار بودن و همسوئی با ارزش‌های سازمانی پیش‌بینی‌کنندگان معنی‌داری برای رفتار شهروندی هستند. بطوری که میزان تی بدست آمده برای این دو متغیر معنی‌دار می‌باشد. اما بعد احساس همبستگی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنی‌داری برای رفتار شهروندی نیست. بطوری که میزان تی بدست آمده برای این متغیر ۰/۷۵ است که معنی‌دار نمی‌باشد ($sig=0/455$). بنابراین دو بعد معنادار بودن کار و همسویی با ارزش‌های سازمانی در مجموع ۲۲/۳ درصد از تغییرات در رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند ($R^2=0/223$). بر اساس میزان حاصل از این آزمون بعد معنادار بودن کار قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی است. این نتایج با توجه به میزان f به دست آمده ($f=17/8$) با درجه آزادی ۳ و ۱۸۷ معنا دار و قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

- چهارمین فرضیه‌ی فرعی: ابعاد تعهد سازمانی بطور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

جدول ۸: معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد تعهد سازمانی

| نام متغیر | ضریب | میزان T | خطای استاندارد | سطح معنی داری | R | R ^۲ | f |
|-------------|--------|---------|----------------|---------------|-------|----------------|------|
| تعهد مستمر | ۰/۴۱۱ | ۵/۵۶ | ۰/۲۲۱ | ۰/۰۰۰ | | | |
| تعهد عاطفی | -۰/۱۱۲ | -۱/۳۵ | ۰/۳۴۹ | ۰/۱۸ | ۰/۵۸۴ | ۰/۳۴۱ | ۳۲/۲ |
| تعهد تکلیفی | ۰/۳۵۳ | ۴/۲۲ | ۰/۲۳۶ | ۰/۰۰۰ | | | |

d.f = ۳ و ۱۸۷ sig = ۰/۰۰۰

نتیجه حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره حاکی از آن است که دو بعد تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای رفتار شهروندی می‌باشد. همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود میزان تی بدست آمده برای این دو متغیر معنادار می‌باشد. اما بعد تعهد عاطفی پیش‌بینی کننده‌ی معنی داری برای رفتار شهروندی نمی‌باشد (T = -۱/۳۵، sig = ۰/۱۸). بنابراین این فرضیه برای بعد تعهد عاطفی رد و برای دو بعد دیگر پذیرفته می‌شود. بر اساس جدول مذکور ابعاد تعهد سازمانی در مجموع ۳۴/۱ درصد از تغییرات در متغیر وابسته یعنی رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند (R^۲ = ۰/۳۴۱). بر اساس ضرائب معادله بعد تعهد مستمر پیش‌بینی کننده‌ی قوی- تری برای رفتار شهروندی سازمانی است. این نتایج با توجه به میزان f به دست آمده (f = ۳۲/۲) با درجه آزادی ۳ و ۱۸۷ معنادار و قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

- پنجمین فرضیه‌ی فرعی تحقیق: تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار بطور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی است.

جدول ۹: معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار

| نام متغیر | ضریب | میزان T | خطای استاندارد | سطح معنی داری | R | R ^۲ | f |
|--------------------|------|---------|----------------|---------------|-------|----------------|-------|
| تعهد سازمانی | ۰/۳۲ | ۳/۶ | ۰/۱ | ۰/۰۰۰ | | | |
| معنویت در محیط کار | ۰/۲۴ | ۲/۷ | ۰/۱ | ۰/۰۰۸ | ۰/۵۱۹ | ۰/۲۶۹ | ۳۴/۶۱ |

d.f = ۲ و ۱۸۸ sig = ۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۹ مشاهده می‌کنید نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده‌ی معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. بطوری که میزان تی بدست آمده برای هر دو متغیر معنادار هستند. این دو متغیر در مجموع ۲۶/۹ درصد از تغییرات در متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. بر

اساس ضرائب معادله تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی قوی‌تری برای رفتار شهروندی سازمانی است. بطوری که میزان برای این متغیر ۰/۳۲ و برای معنویت در محیط کار ۰/۲۴ است. بنابراین این فرضیه برای هر دو متغیر تأیید می‌شود. این نتایج با توجه به میزان f بدست آمده ($f=۳۴/۶۱$) با درجه آزادی ۱۸۸ و ۲ معنا دار و قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه‌ی اصلی: بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و این بدان معنی است که با افزایش معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی بهبود می‌یابد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات کمالی (Kamali, Mohsen, 2013)، رحیم نیا (Rahimniya et al, 2014)، جوربنیان (Jurbanyan et al, 2014)، مناجاتی (Monajati et al, 2014)، فرهنگی و دیگران (Farhangi et al, 2006)، فتاحی (Fatahi, 2007) موثقی و عریضی (Movasegh & Arizi, 2014)، بولون (Bolon, 1997)، جاسووسکی (Jasovsky, 2001)، میر و همکاران (Meyer et al, 2002) همسو می‌باشد. با بهره‌گیری و تقویت معنویت در کار بر میزان رفتارهای شهروندی سازمانی افزوده می‌شود. در واقع کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آنها و مسایل شان مثل رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد و احتمال زیادی دارد که در محیط کار از خود رفتارهای رفتار شهروندی سازمانی نشان دهند. همچنین با تقویت تعهد بر میزان رفتارهای شهروندی سازمانی افزوده می‌شود. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد، و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد، و این رفتارهای ایثارگرانه و متعهدانه می‌تواند منجر به بروز رفتارهای فراتر از رفتار شهروندی سازمانی گردد. هرچه میزان تعهد سازمانی کارکنان بیشتر باشد، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی دارد و موجب ارتقای رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

اولین فرضیه‌ی فرعی تحقیق: بین ابعاد معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

ضرائب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و

معنی داری وجود دارد. این بدان معنی است که با افزایش هر کدام از ابعاد معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی بهبود می یابد. **کار معنادار به عنوان** یک بعد اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. از شاخص های این بعد، لذت بردن از کار، انرژی و روحیه گرفتن از کار، احساس مفید بودن فرد به خاطر انجام کار، و مفهوم داشتن کار برای فرد است پس از طرق افزایش در جنبه های مختلف این بعد می توان انتظار داشت که رفتارهای کارکنان بهبود یابد. همچنین احساس همبستگی به عنوان بعد دیگر معنویت در کار شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از طریق ارزشمند بودن کار گروهی، حمایت افراد سازمان از هم، آزادی بیان نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف سازمان، توجه کارکنان به حال همدیگر، و احساس عضو یک خانواده بودن در سازمان رفتارهای کارکنان را بهبود می بخشد و **همسویی ارزش ها** به عنوان بعد دیگری از معنویت محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت، و ارزش های سازمان است. همسویی ارزش های فرد با ارزش سازمان، باعث هم نوائی بیشتر فرد با هنجارهای سازمانی شده و فرد تلاش دارد با انجام رفتارهای موافق با سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان حرکت کند و رفتارهای سازمان خواهانه (رفتار شهروندی سازمانی) بیشتری را انجام دهد.

– دومین فرضیه فرعی تحقیق: بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

ضرائب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین ابعاد تعهد سازمانی (مستمر، عاطفی و تکلیفی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این بدان معنی است که با افزایش هر کدام از ابعاد تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی بهبود می یابد. تعهد مستمر به عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی به ارزیابی کارکنان از اینکه آیا هزینه های ترک سازمان از هزینه های ماندن در آن بیشتر است یا نه اشاره می کند. تعهد مستمر با شاخص هایی از قبیل تلاش فرد برای سازمان بیشتر از انتظار سازمان از او، احساس وفاداری به سازمان، پذیرفتن هرگونه تکلیف کاری در سازمان، و مشابهت ارزش های فرد و سازمان مشخص می شود. در واقع، افرادی که احساس تعلق درونی به سازمان دارند و به این دلیل در سازمان می مانند که به رسالت وجودی، ارزش ها و اهداف سازمان نگرش مثبتی دارند، از هیچ تلاشی برای دستیابی به این اهداف و ارزش ها فروگذار نیستند. بنابراین، احتمال بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از جانب چنین افرادی بالا می رود. در بعد تعهد عاطفی که به تعلق عاطفی کارکنان، درک عاطفی آنان و پیوند و مشارکت آنان و عجز شدن آنان با سازمان اشاره دارد. شاخص های این بعد همچون احساس افتخار از بیان عضویت در سازمان، روحیه گرفتن از سازمان و احساس شادی از پیوستن به سازمان با وجود داشتن حق انتخاب سازمان های دیگر می تواند باعث بهبود رفتار کارکنان شود. یعنی تعلق عاطفی کارکنان به هم و

عجین شدن آنها با سازمان باعث بروز رفتارهای داوطلبانه بیشتر در جهت بهبود سازمان می‌شود. بعد تعهد تکلیفی به عنوان بعد دیگری از تعهد سازمانی به احساس کارکنان از وظیفه و الزام نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند اشاره دارد و از طریق شاخص‌هایی از قبیل بدست آوردن دستاورد‌های مهم در اثر پیوستن به سازمان، سازگاری خط مشی‌های سازمان با خواسته‌های فرد و نگرانی فرد نسبت به سرنوشت سازمان رفتارهای مثبت کارکنان را باعث می‌شود. در بعد تعهد تکلیفی، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف، و مسوولیت خود می‌دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. بنابراین، از چنین کارکنانی که خود را مدیون سازمان می‌دانند می‌توان انتظار داشت که برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانشان کارهایی فراتر از وظایف معمول خود انجام دهند، حتی اگر پاداشی به آنها برای انجام چنین کارهایی داده نشود.

– سومین فرضیه‌ی فرعی تحقیق: ابعاد معنویت در محیط کار بطور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

برای آزمون سومین فرضیه فرعی تحقیق از رگرسیون چندمتغیره به روش هم‌زمان استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که بعد معنادار بودن و همسوئی با ارزش‌های سازمانی پیش‌بینی‌کنندگان معنی‌داری برای رفتار شهروندی هستند. اما بعد احساس همبستگی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنی‌داری برای رفتار شهروندی نیست. بر اساس میزان حاصل از این آزمون بعد معنادار بودن کار قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی است. انتظار می‌رود کار معنادار، با یک رفتار فردی در برابر سازمان ارتباط داشته باشد. میلیمان و دیگران (Milliman et al, 2003) معتقدند که چون جنبه معنادار بودن کار از میان جنبه‌های دیگر معنویت بعنوان یک مفهوم عمیق-تر و فردی‌تر نسبت به چالش‌شغلی در نظر گرفته می‌شود، می‌توان انتظار داشت که به طور مثبت بر نگرش‌های کارکنان مثل رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تاثیرگذار باشد. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای مقصود، اهداف یا فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قایل‌اند. کریشناکومار و نک^۱ اعتقاد دارد که معنا در کار یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است و باعث می‌شود که کارکنان توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کنند که این باعث ارتقا رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌شود. همچنین در رابطه با بعد همسوئی ارزش‌ها هر چقدر که کارکنان، سازمان و ارزش‌های آن را متعلق به خود بدانند پیش‌بینی می‌شود که رفتارهای داوطلبانه مثبت آنها بیش از پیش افزایش می‌یابد و برای انجام بهتر امور آن در زمان حال و نیازهای آن در آینده تلاش و کوشش بیشتری به عمل آورند، در واقع این رفتارها در جهت تلاش

¹ Krishnakumar & Neck

پیوسته برای تحقق اهداف و ارزش‌های سازمان می‌باشد. طبیعی است هر چه اهداف و ارزش‌های فرد و سازمان تناسب بیشتری با هم داشته باشند کارکنان تمایل بیشتری برای نشان دادن رفتارهای مناسب در جهت اهداف و ارزش‌های سازمان دارند چون این اهداف را موافق و همسو با اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند. اما در رابطه با بعد احساس همبستگی، این بعد از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار، در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد در نتیجه این بعد در رفتارهای درون گروهی مورد مطالعه قرار می‌گیرد پس نمی‌تواند پیش-بینی کننده رفتارهای شهروندی کارکنان که جزء رفتارهای فردی کارکنان دسته بندی می‌شود باشد. از آنجا که ممکن است افراد در ارتباط با همکاران بسیار مطلوب عمل کنند ولی در ارتباط با رفتارهای داوطلبانه‌ای که پاداشی برای آنها دریافت نمی‌کند و جزء وظایف رسمی آنها محسوب نمی‌شود انگیزه نداشته باشند.

- چهارمین فرضیه فرعی: ابعاد تعهد سازمانی بطور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

نتیجه حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره حاکی از آن است که دو بعد تعهد مستمر و تعهد تکلیفی پیش‌بینی کننده معناداری برای رفتار شهروندی می‌باشد. اما بعد تعهد عاطفی پیش‌بینی کننده معنی داری برای رفتار شهروندی نمی‌باشد. بر اساس ضرائب بعد تعهد مستمر پیش‌بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی است. در رابطه با تعهد مستمر در ایران استخدام مادام العمر از طرفی موجب امنیت شغلی فرد و از طرف دیگر موجب تعهد استمراری به سازمان می‌شود. از این رو در بسیاری از مواقع ماندن فرد در سازمان به این علت است که نمی‌خواهد به دنبال کار جدیدی برود. اگر افرادی جذب سازمانی شوند که ماندن در سازمان برای آنها موضوع مهمی باشد و ترک سازمان برای آنان سخت باشد و به سازمان خود تعهد داشته باشند، می‌توان پیش‌بینی کرد که باعث توسعه کارایی و اثربخشی سازمان شوند و رفتار مناسب از خود بروز دهند. بطور کلی می‌توان گفت که اگر کارکنان به هر دلیلی انگیزه زیادی برای ماندن در سازمان و مقاومت در برابر ترک سازمان داشته باشند به همان اندازه بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش می‌کنند و رفتارهایی در جهت افزایش اثر بخشی سازمان انجام می‌دهند. در بعد تعهد تکلیفی، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف، و مسوولیت خود می‌دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. بنابراین، از چنین کارکنانی که خود را مدیون سازمان می‌دانند می‌توان انتظار داشت که برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانشان کارهایی فراتر از وظایف معمول، حتی اگر پاداشی به آنها برای انجام چنین کارهایی داده نشود، انجام دهند. مدیران می‌توانند با اقداماتی مانند توجه به عوامل اجتماعی - شخصیتی کارکنان و پرداخت حقوق و

مزایا به آنها و انجام اقدامات مناسب برای منابع انسانی سبب شوند تا کارکنان هویت و وفاداری خود را برای سازمان افزایش دهند که سبب اثربخشی بیشتر عملکرد سازمانی و دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی در سطحی مطلوبتر می‌شود. ولی در رابطه تعهد عاطفی و عدم پیش بینی رفتار شهروندی می‌توان اینطور نتیجه گیری کرد که چون تعهد عاطفی به تعلق عاطفی کارکنان، درک عاطفی آنان و پیوند و مشارکت آنان اشاره دارد یک رفتار بین همکاران است و یک فرد بنا به دلایل مختلف ممکن است با همکاران خود خوش رفتار باشد، ولی رفتار شهروندی یک رفتار فردی داوطلبانه است که اگر این فرد به دلایل مختلف از قبیل حقوق و مزایای نامناسب و رفتارهای مدیران ارشد و نا عدالتی در سازمان از انجام این رفتارها اجتناب کنند و چون پاداش مستقیم از این رفتارها دریافت نمی‌کنند تمایل به انجام آنها نداشته باشند.

– پنجمین فرضیه‌ی فرعی تحقیق: تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار بطور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی است.

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده‌ی معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. بر اساس ضرائب معادله، تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی قوی‌تری برای رفتار شهروندی سازمانی است. از منافع که ممکن است در پرتو تعهد سازمانی مضاعف افراد حاصل شود، می‌توان به رفتارهای فرانش اشاره کرد. در واقع، فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد، و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد، و این رفتارهای ایثارگرانه و متعهدانه می‌تواند منجر به بروز رفتارهای فرانش یا رفتار شهروندی سازمانی گردد. سازمان‌ها به منظور افزایش عملکرد، ارائه خدمات باکیفیت به مراجعه کنندگان و ایجاد محیط مناسب کاری و رسیدن به اهداف متعالی سازمان نیاز به نیروی انسانی متعهد دارند؛ بنابراین، باید عوامل ایجادکننده این تعهد را شناسایی کنند و در جهت ارتقای آن همت گمارند. معنویت در محیط کار می‌تواند نیروی قدرتمند مبتنی بر زندگی کارکنان باشد، زیرا با کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنویشان باعث هدفمند نمودن و معنادار کردن کار می‌شود و احتمالاً افراد به دلیل این یکپارچگی به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بپردازند و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را تسهیل نمایند و از این طریق سودآوری بیشتری را برای سازمان به ارمغان می‌آورند. معنویت در محیط کار شامل تلاش جهت یافتن هدف نهایی فرد در زندگی، برقراری ارتباطی قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با کار، و سازگاری میان باورهای شخصی و ارزش‌های سازمانی می‌باشد در نتیجه وقتی معنویت در بین کارکنان افزایش یابد می‌توان انتظار داشت که کارکنان به دلیل مشخص بودن هدف و برقراری روابط خوب با هم و سازگاری

ارزش‌هایشان با ارزش‌های سازمان رفتار شهروندی و داوطلبانه در جهت بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان انجام دهند و احساس رضایت بیشتری نسبت به انجام این رفتارها دارند. روی هم رفته با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که مدیران می‌توانند برای بهبود رفتار شهروندی کارکنان از دو متغیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی استفاده کنند و با تقویت این دو متغیر بین کارکنان رفتار شهروندی کارکنان را بهبود بخشند. اما با عنایت به اینکه تعهد سازمانی رابطه قویتری با رفتار شهروندی دارد می‌توانند روی این متغیر سرمایه‌گذاری بیشتری کنند. همچنین در بین ابعاد تعهد سازمانی با توجه به اینکه تعهد مستمر قویترین رابطه را با رفتار شهروندی داشت بهتر است که مدیران ابتدا این بعد را تقویت کنند و سپس بعد تعهد تکلیفی و بعد تعهد عاطفی تا نتایج بهتری کسب کنند و حتی با توجه به اینکه تعهد عاطفی پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی نبود می‌توانند از این بعد صرف‌نظر کنند. در رابطه با ابعاد معنویت در محیط کار نیز با توجه به اینکه بعد معنادار بودن کار قویترین رابطه را با رفتار شهروندی دارد ابتدا به تقویت این بعد پرداخته شود و بعد از آن به بعد همسویی ارزشها پرداخته شود. اما با توجه به اینکه بعد احساس همبستگی پیش‌بینی‌کننده قوی برای رفتار شهروندی سازمانی نبود می‌توان از این بعد صرف‌نظر کرد.

Reference

- Albuquerque, I. F. , Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*. 27(1), 59 ° 82.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Newbury Park, CA: Sage.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 2(9), 134-145.
- Aslam R. (2012). Investigating relationship of OCB with job satisfaction organizational commitment and turnover intentions. *Management journal*. 1(9), 90-100.
- Biberman, J., & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*. 2(10), 130-138.
- Bolino, M.C., Turnley, W., (2003), Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior, *Academy of Management Executive*. 17(3), 60-71.
- Bolon, D.S. (1997). Organizational citizenship behavior. *Academy of Management Executive*. 17(3), 60-71.
- BteMarmaya NH, Hitam M, Zawawi N, Jody JM. (2011). Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*. 1, 185-187.
- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*. 12(4), 280-291.
- Farh, J.R, Circa, C.B. and Organ, D.W. (2004). Organizational citizenship behavior in people s republic of china, *Organization Science Journal*. 15, 241-253.
- Farhangi, Ali Akbar, Fatahi, Mehdi & Vasegh, Bahareh. (2006). Spirituality in work environment and its role in citizenship behavior progress. *Culture of Management*. 13(4), 5-36.
- Fatahi, Mahdi (2007). Investigating the spiritual effects of work environment on Organizational Citizenship Behavior and its relation to the customer loyalty and service quality in Social Security Organization. M.A. thesis, Management school, Tehran Universtiy.

Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definition and applications of spirituality in the work place. *Journal of Organizational Change Management*. 4(12), 318-323.

Gautam, T., Van-Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2004). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*. 8(3), 305-314.

Hongyun, Z. (2011). Organizational citizenship behavior: new perspective of building high performance organization. pp.:152-153

Hui, C., Law, K.S., and Chen, Z.X. (1999). A structural equation model of the effect of negative affectivity, 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.

Hui, Fu, Yaoqi, Li, Yanhong, Duan. (2014). "Does employee-perceived reputation contribute to citizenship behavior?: The mediating role of organizational commitment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 26 (4), 593 ° 609.

Jasovsky, D. A. (2001). The Effect of Occupational Amage On the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and organizational commitment among hospital staff nurses. *Journal of Emergency Nursing*. 29(5), 412- 413.

Jurbanyan, Abd-al-Hakim; Makarem, Asghar; Hoseini, Mohamad Ali; Bakhshi, Enayat Allat (2014). Correlation between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Tehran Welfare Staff. *Journal of Health Improvement Management*. 3(4), 17-26.

Kamali, Mohsen. (2013). Investigating the relation between job satisfaction & organizational commitment and the Organizational Citizenship Behavior of the high school teachers in Education Organization, Zone 2, Shiraz, M.A. thesis, college of Economics & Management, Shiraz University.

Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 1(17), 26-42.

Koopman, R. (2001). The Relationship Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: a Review Literature, *Applied Psychology*, Ms Advised by Dr, Richard Tafall. pp.:1-10.

Larry J W, Stella E A. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*. 17(3), 601-617.

Lee, K., & Allen, N.J. (2002). OCB and workplace deviance : The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*. 87, 131-142.

Meyer, J.,D. ,Stanley L. Herscovitch, & L. Topolnytsky . (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: a Meta-Analysis of Antecedent, Correlates, and Consequences",*Journal of Vocational Behavior*.61, 20-52.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes(An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 4(16), 427-447.

Mitroff, I., & Denton, E. (1999).A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.

Moghimi, Seyed Mohamad. (2005). Organizational Citizenship Behavior: from theory to practice. *Culture of management*. 3(11), 19-48.

Monajati, Fatemeh, Moradi, Ali & Kheiri, Behnaz (2014). Relationship between training employee of Nursing personel and the job factors such as organizational commitment, job satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of training in medicin*. 4(6), 495-506.

Moorhead, J, & Griffin, R.W., (2004). Organizational behavior (translated by Alvani, M. And Me marzadeh, Gh). Tehran, Morvarid (1989).

Motahari, Mohamad (1991), *Management & Leasership in Islam*. Qom, Sadra

Mousavi, Seyed Mohamad Mehdi (2008). Studying the relationship between Job spirituality and staff empowerment in the Iran Oil products distribution corporation, M.A. thesis. College of Management. Pardis University of Qom.

Movasegh, Mohamad Taghi & Arizi, Hamid Reza (2014). Multidimensional relationship between precieved organizational justice & sprituality of work environment and the Organizational Citizenship Behavior. *Journal of psychology*. 18(2). 176-194.

Mowday, R., Steers, R., and Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.

Ortega-Parra A, Sastre-Castillo MA.(2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Journal of Management Decision*. 51 (5), 1071-1083.

Podsakoff, P; Mackenzie, S. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of management*. 26, 513-563.

Podsakoff P. M, Mackenzie S. B., Beth Pain J., and Bachrach D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Of Management*. 26(3), 501-518.

Rahimniya, Fariborz & Mirza;ie, Vahid (2014). The Conceptual Model Assessment of Organizational Citizenship Behavior Prediction of Nurses based on their life style and Organizational commitment. *Quarterly of Nursing Management*. (2), 41-51.

Seyed Naghavi, Mirali & Rafati Alashti, Kobra (2012). Relationship between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior and the effects of organizational culture on modification of such relationship (a case study: Pars Gas & Petroleum corp.). 3(11), 9-24.

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

Yilmaz, K., & Cokluk-Bokeoglu, O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Science Journal*. 3(5), 775-780.



پروژه‌ی نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی