



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))
سال اول ، شماره ۱ ، پاییز ۱۴۰۰



مقاله پژوهشی

بررسی رابطه معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی

(مورد مطالعه: یک سازمان نظامی در شهر تهران)

بیژن ساعدی^۱، ایمان پاسدار^۲، حسین فتح آبادی^۳

۱- مدرس دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، تهران، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)

۳- دکترای مدیریت صنعتی، استادیار دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

در این پژوهش تأثیر معنویت محیط کاری در سه بعد کار بامعنا، احساس همبستگی و همسویی ارزشها بر رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه مربوط به معنویت محیط کاری با اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) در ۲۰ سؤال و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز با اقتباس از ابزار پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) با ۲۴ سؤال مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک معاونت ستادی از یکی از سازمانهای نظامی شهر تهران (۱۰۷ نفر) می باشد که از مجموع ۱۰۷ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۹۱ پرسشنامه قابل استفاده جمع آوری شد. به منظور نشان دادن همبستگی بین ابعاد معنویت در محیط کار از آزمون همبستگی و به منظور بررسی روابط میان متغیرها ابتدا از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و پس از تأیید وجود رابطه همبستگی بین متغیرها، جهت آزمون روابط علی، از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر اساس نتایج حاصله فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی پژوهش یعنی وجود رابطه میان معنویت محیط کاری و تمام ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی تأیید می شود یعنی هرچقدر معنویت محیط کاری و مؤلفه های آن در سازمان بیشتر باشد، انتظار می رود بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز بیشتر شود.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴

کلمات کلیدی:

معنویت محیط کاری، کار بامعنا، احساس همبستگی، همسویی ارزشها، رفتار شهروندی سازمانی.



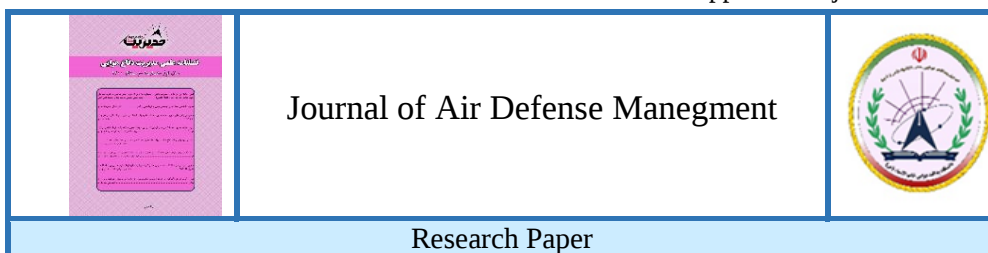
نویسنده مسئول:

ایمان پاسدار

ایمیل:

iman_pasdar@yahoo.com

استناد به مقاله: بیژن ساعدی، ایمان پاسدار، حسین فتح آبادی (۱۴۰۰). بررسی رابطه معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی در شهر تهران). فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی)) سال اول، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰.



Investigating the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behaviors(Case study: a military organization in Tehran)

Bijan Saedi ¹ , Iman Pasdardar ² , Hossein Fathabadi ³

1- Khatam Ol Anbia (PBU) University, Tehran, Iran

2- Master of Public Administration, Khatam Ol Anbia (PBU) University, Tehran, Iran,

3- PhD in Industrial Management, Khatam Ol Anbia (PBU) University, Tehran, Iran

Article Information

Accepted: 1400/11/03

Receieved:1400/09/22

Keywords:

Mental health,
Organizational measures,
Individual measures,
Khatam Ol Anbia (PBU)
University.



Corresponding anuthor:

Iman Pasdardar

Email:

iman_pasdardar@yahoo.com

Abstract

In this study, the effect of workplace spirituality in three dimensions , Work with meaning, sense of solidarity and alignment of values on citizenship and organizational behavior are examined. A questionnaire was used to collect information. Questionnaire related to workplace spirituality based on the workplace spirituality questionnaire by Millman and Colleagues (2003) and in 20 questions and questionnaires of organizational citizen behavior also adapted from Podsakov and Colleagues tools (1990) Used with 24 questions. The statistical population includes all the staff of a deputy of one of the military organizations in Tehran (107 people). Out of 107 questionnaires distributed, 91 usable questionnaires were collected. In order to show the correlation between the dimensions of spirituality in the workplace from the correlation test and in order to examine the relationships between the variables, first the Pearson's correlation coefficient test Was used and After confirming the correlation between the variables, the structural equation modeling method was used to test the practical relationships. Based on the results, the main hypothesis and sub-hypotheses of the research, ie the relationship between the spirituality of the work environment and all its dimensions with organizational citizenship behavior is confirmed That is, the more spiritual the work environment and its components in the organization, the higher the incidence of organizational citizenship behaviors is expected.

HOW TO CITE: Bijan Saedi , Iman Pasdardar, Hossein Fathabadi (1400). Investigating the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behaviors(Case study: a military organization in Tehran). Journal of Air Defense Manegment.

۱. مقدمه

هزاره سوم پدیدآورنده مناسبات جدیدی است که همراهی با آن در گرو داشتن کارکنانی است که توانمندی درک چارچوب‌های جدید و همسویی با آن را داشته باشند. امروزه داشتن یک محیط کاری خوب از اهرم‌های پیشرفت و توسعه سازمان‌ها به شمار می‌رود و سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار با به وجود آوردن معنویت در این محیط‌های کاری می‌توانند در کارکنان خود این احساس را به وجود آورند که در کار خود احساس معنا کنند و از کار خود لذت ببرند و انجام این کار به آن‌ها انرژی بدهد و بتوانند خود را با اهداف گروه و سازمان همسو کنند و به این ترتیب بتوانند عملکرد خود را به حداکثر برسانند و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری کنند. میتروف، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعیین می‌کند (مارکیوس و همکاران، ۲۰۰۷).

بسیاری از افراد فکر می‌کنند که معنویت همان مذهب است. هرچند بین دو واژه دین و معنویت رابطه‌ی نزدیک و عمیقی وجود دارد، اما بین آن‌ها تفاوت‌هایی نیز هست. مذهب موجب پرورش و بارور نمودن معنویت می‌شود، اما معنویت تنها به یک مذهب خاص وابسته نیست. از لحاظ تاریخی معنویت ریشه در مذهب دارد اما معنویت همان مذهب نیست. ریشه این تمایز حداقل به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم باز می‌گردد (خانی فر و همکاران، ۲۰۱۰). اشموس و دوچن معتقدند که معنویت در خصوص مذهب و یا تغییر مذهب نیست و یا اینکه معنویت، پذیرفتن یک سیستم اعتقادی خاص توسط افراد نمی‌باشد، بلکه در خصوص کارکنانی است که خودشان را می‌فهمند (ساغروانی، ۱۳۸۸).

مطالعات نشان می‌دهد که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار می‌تواند مزایای زیادی داشته باشد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها، به بهبود بهره‌وری، افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های معنوی ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکت‌های مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش سهام‌داران بهترند (خانی فر و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین محققان معتقدند که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی، و تعهد و در نتیجه افزایش کارایی سازمان گردد (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). به‌طور کلی تحقیقات و مطالعات در زمینه معنویت محیط کار بیانگر رابطه بین معنویت محیط کار و عملکرد سازمانی و نتایج فردی نظیر کاهش غیبت، افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، رفاه و سعادت فردی و بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌باشد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

همچنین با توجه به اهمیت نیروی انسانی مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از اهمیت بیشتری برخوردار است. بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، بخصوص یک سازمان دانش‌محور، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. سازمان‌ها در تلاش‌اند

تا کارکنانی را بکار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند. آن دسته از رفتارهای کارکنان که بیش از الزامات نقش و فراتر از وظایف رسمی خود، در جهت اهداف سازمان فعالیت می کنند تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مورد بحث قرار می گیرد. باتمان و ارگان (۱۹۸۳) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند و آن را به عنوان رفتارهایی سودمند دانستند که در شرح شغل قید نشده است اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می دهند. شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و بر عهده گرفتن وظایف و مسئولیت های اضافی، پیروی از مقررات و رویه های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی، تحمل نارضایتی و مشکلات در سر کار می باشد. بر پایه و اساس تئوری ها و نظریه های سازمانی، مسلماً رفتار شهروندی سازمانی می تواند به سازمان در تداوم حیات خود و رسیدن به اهداف سازمانی کمک کند. به علاوه رغبت و تمایل به رفتار شهروندی به علت رقابت های روزافزون جهانی اهمیت ویژه ای دارد (فتاحی، ۱۳۸۵).

امروزه بیشتر کارکنان در کار خود دلسردی و دل زدگی را تجربه می کنند که حاصل کوچک سازی ها، مهندسی مجدد و تعدیل و یا اخراج کارکنان در دهه اخیر است. رویارویی با این واقعیت که برنامه های تغییر و بهبود با مداخلاتی از قبیل بازمهندسی، کوچک سازی و مواردی از این قبیل با پارادایم های مکانیکی، انتظارات و خواسته های سازمان ها را برآورده نمی کنند، سازمان ها را بر آن داشته تا در جستجوی راه های دیگری برای دستیابی به مزیت های رقابتی باشند (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۰). علاوه بر این امروزه به نظر می رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای روبه رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند و پرورش محیط های کاری، با چنین ویژگی هایی هستند. معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده، بامعنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد (رستگار و وارث، ۱۳۸۷).

معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش های سازمانی است، نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده ای از میان فرآیندهای کاری، فراتر می برد و فهم آنان را از ارتباط با دیگران بهبود می بخشد، به گونه ای که احساس لذت را تجربه می کنند. ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را در زمینه سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (رستگار و وارث، ۱۳۸۷).

لذا با عنایت به موارد بالا، محقق در پی آن است تا تأثیر معنویت محیط کاری و ابعاد آن بر بروز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان یکی از معاونت های ستادی یکی از سازمان های نظامی شهر تهران را بررسی و راهکارهایی اجرایی جهت بهبود آن ارائه نماید.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱. مبانی نظری

معنویت معادل لاتین Spirituality برگرفته از ریشه Spiritus به معنی روح و جان است. معنویت درباره‌ی خودآگاهی و یکی شدن با دیگران است. معنویت ترکیبی از فلسفه اصلی زندگی ما، ارزش‌ها و اعمال ماست. معنویت در محیط کاری یکی از روندهای مهم کسب‌وکار و مدیریت در قرن بیست و یکم می‌باشد که از اواسط دهه نود به‌طور جدی مطرح شده است. دلیل علاقه‌مندی سازمان‌ها به معنویت محیط کاری، افزایش اثربخشی سازمانی است. شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان و غیره نشان می‌دهند. بر این اساس، معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به‌گونه‌ای در کارش مشارکت دارند. همچنین، سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی فرد با ارزش‌های سازمانی او، نیز می‌باشد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به ماهیت شخصی معنویت، در این باره دیدگاه‌ها و تعاریف مختلفی وجود دارد. در تعریفی که توسط اشمس و دوچن ارائه شده است معنویت محیط کاری عبارت است از: "درک و شناسایی اینکه بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که این بعد قابل پرورش است و به‌واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی افزایش می‌یابد." بر اساس همین تعریف، این دو محقق با کمک روش تحلیل عاملی پرسش‌نامه‌ای با هفت بعد اصلی برای کمک به محققان جهت سنجش معنویت محیط کاری ایجاد کردند. در سال ۲۰۰۳ میلیم و همکارانش سه بعد از این هفت بعد را که متناسب با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بود، انتخاب و از آن در یک پژوهش استفاده کردند. این سه بعد عبارت‌اند از احساس معنا در کار در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی ارزش‌های فرد با سازمان در سطح سازمانی. جدول ۱ این مفهوم‌سازی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی (میلیم و دیگران، ۲۰۰۳)

کار بامعنا (در سطح فردی)	احساس همبستگی (در سطح گروهی)	هم‌سوایی ارزش‌ها (در سطح سازمانی)
* لذت بردن از کار	* احساس پیوند با همکاران	* پیوند با اهداف سازمان
* انرژی گرفتن از کار	* پشتیبانی کارکنان از هم	* پیوند با ارزش‌های سازمان
* احساس معنا و هدف در کار	* مقصود مشترک	* ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش

کار بامعنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی

تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش‌تری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰).

احساس همبستگی: یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰). این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند باهم می‌دانند و بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳). این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد.

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 مقصود سازمانی بزرگ‌تر را در برمی‌گیرد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰). فرای (۲۰۰۳) معتقد است که معنویت دو نقش اساسی در زندگی افراد دارد: اول اینکه زندگی فردی افراد را ورای ارزش‌های دنیوی تعالی می‌دهد و دوم اینکه اعتقاد به معنویت شامل ارزش‌های فراتر از منافع اقتصادی در زندگی افراد می‌باشد. او معتقد است که معنویت در قالب ارزش‌های معنوی و رفتارهای معنوی نمود پیدا می‌کند. ارزش‌های معنوی شامل: صداقت، اعتماد، نفوذ اخلاقی، ارتباط صادقانه و تواضع و فروتنی می‌باشد. همچنین رفتارهای معنوی نیز شامل: احترام، رفتارهای صادقانه با دیگران، قدردانی از مشارکت و همکاری دیگران و درگیری در اعمال معنوی می‌باشد. معنویت در محیط کاری سبب انگیزه اطرافیان برای عمل در راستای ارزش‌های تعریف‌شده می‌شود. به عبارت دیگر، سبب افزایش پایداری عملکرد کارکنان و در نتیجه سوق دادن افراد برای دستیابی به اهداف می‌شود (ساموئل، ۲۰۲۰). به گونه‌ای که به اعتقاد برخی محققان، پایداری عملکرد بدون تقویت معنویت، امکان‌پذیر نیست، زیرا بدون محیط کاری دوستانه و صمیمی بین کارکنان، دید اخلاقی و متعهدانه برای دستیابی به اهداف به دست نمی‌آید (اقبال و احمد، ۲۰۱۹).

نیاز سازمان‌ها و کارکنان به معنویت در محیط کار

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند رضایت شغلی، اعتماد و اخلاق در اکثر محیط‌های کاری نایاب شده است (مارکز و دیگران، ۲۰۰۷). بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و غیره موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. درواقع این اقدامات که

مبتنی بر پارادایم مکانیسمی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند. جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان‌های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط‌های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. در حقیقت به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند (کینجرسکی و اسکرپنیک، ۲۰۰۴).

معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. بنابراین، فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازمان‌دهی می‌کند، تا جایی که بتواند نقش خود را به‌خوبی و به‌طور صحیح انجام دهد. در جوامعی که بیشتر مردم دیندارند و با نظر به رویکردی که معنویت را در پیروی از دینی خاص می‌داند، امکان تقویت معنویت در سازمان‌ها و محیط کار بیشتر است و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۶).

بعضی از محققان عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط‌های کاری به وجود آمده است. گریگوری پیرس، مدیر یک انتشاراتی و مؤسس سازمان «رهبران کسب‌وکار برای کمال، اخلاق، و عدالت» بیان می‌کند «ما اغلب زمان زیادی را برای کار کردن صرف می‌کنیم. شرم‌آور است اگر خدا را در آنجا نیابیم» (برادلی و کائونای، ۲۰۰۳). سازمان‌ها اکنون به‌طور روزافزونی، بی‌ارزشی کسب موفقیت‌های مالی را در مقابل هزینه ارزش‌های انسانی درک کرده‌اند؛ و در شروع هزاره جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی آن‌ها و نیز شکوفا ساختن قابلیت‌های بالقوه‌شان در محیط کاری راه‌های جدیدی یافته‌اند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۷). پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تأیید کرده‌اند (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰، بایبرمن و ویتنی، ۱۹۹۷، نیل و بایبرمن، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴، فرشمن، ۱۹۹۹، گی بنز، ۱۹۹۹، میتروف و دنتون، ۱۹۹۹، نک و میلین، ۱۹۹۴). معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و به‌طور شگفت‌انگیزی اعتمادبه‌نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد. ازجمله دلایل اهمیت و ضرورت معنویت بخصوص معنویت در محیط‌های کاری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

الف) ورود معنویت به سازمان و محیط‌های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (کوانگ، ۱۹۹۹).

ب) امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هرکجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در

کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند (کینجرسکی و اسکرپینگ، ۲۰۰۴).

ج) پدیده عدم اطمینان در محیط‌های کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند ایجاد تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات‌اند؛ از یک سو نظم و ثبات سازمان‌ها با عقلانیت (نیمکره چپ) پیوند می‌خورد و از سوی دیگر بی نظمی و تغییر سازمان‌ها با معنویت (نیمکره راست) قابل توجیه است. بهره‌وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمان میسر است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

د) کارکنان هوشمند امروزی، سازمان‌هایی را برای کار برمی‌گزینند که به آنان در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید. می‌توان گفت که کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای نیازهای مادی‌اند. درمجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت، برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (برادلی و کائونای، ۲۰۰۳). ما در سنجش معنویت در محیط کار عوامل دینی و اعتقادی افراد را در نظر نگرفته‌ایم؛ چراکه افراد معمولاً علاقه‌ای برای ارائه اطلاعات در این زمینه‌ها ندارند و طرح چنین موضوعاتی احتمالاً حساسیت برانگیز خواهد بود.

رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی ریشه در نوشتارهای چستر بارنارد (۱۹۳۸) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتز و کان (۱۹۶۶ و ۱۹۶۴) در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات ناشی شده است. باین وجود واژه رفتار شهروندی سازمانی و تحقیقات اصلی بر روی این مفهوم از زمانی که ارگان (۱۹۸۳) و باتمن آن را با این نام (رفتار شهروندی سازمانی) معرفی کردند، آغاز گردید. در سال‌های بعد مطالعات زیادی بر روی این مفهوم صورت گرفت که هرکدام از واژه‌های جدیدی برای توصیف این مفهوم استفاده کرده‌اند، به طور مثال رفتار پیش اجتماعی، رفتارهای فرا نقشی و خودجوش سازمانی یا عملکرد زمینه‌ای. از میان تحقیقات انجام شده می‌توان به تحقیقات کاتز (۱۹۹۴)، ارگان (۱۹۹۷)، باربوتو (۲۰۰۰) و جکس (۲۰۰۲) اشاره کرد که هرکدام به عنوان منبع سایر تحقیقات قرار گرفته‌اند. در مورد تعریف واژه رفتار شهروندی سازمانی آنچه مشهود است اشتراکات بسیار زیادی است که در تعاریف نظریه پردازان دیده می‌شود که اغلب آن‌ها از تعریف ارگان نشأت می‌گیرند. ارگان رفتار شهروندی سازمانی را این گونه تعریف می‌کند: رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و به طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازمان دهی نمی‌شود. پودساکف، نت مایر، اسمیت، مکنزی، گراهام و سایر اندیشمندان در خصوص رفتار شهروندی سازمانی تعاریفی را ارائه نموده‌اند و هر یک

ابعادی را برای آن برشمرده‌اند، اما شاید بتوان گفت که معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه‌شده درباره مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان ارائه شده است که در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. این ابعاد عبارت‌اند از:

- (۱) آداب اجتماعی: رفتاری است که توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمانی را نشان می‌دهد.
- (۲) نوع دوستی: عبارت است از کمک کردن به همکاران در عملکرد مربوط به وظایفشان (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴).
- (۳) وجدان کاری: رفتاری است که فراتر از الزامات تعیین‌شده به وسیله سازمان در محیط کار می‌باشد.
- (۴) جوانمردی: عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر و اجحاف‌های کاری بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد.
- (۵) نزاکت: این رفتار درباره اندیشیدن به این است که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می‌گذارد (مارکوزی و ژین، ۲۰۰۴).

۲-۲. پیشینه پژوهش

در بررسی تحقیقات صورت گرفته در رابطه معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی، پیشینه پژوهش به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد.

جدول ۲: پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان تحقیق	متغیرهای پژوهش	سال	محقق / محققین	خلاصه یافته‌ها و نتایج
۱	بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی	مستقل: معنویت محیط کاری وابسته: رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۹۰	جعفر بیک زاده مریم حمدالهی کبری حمدالهی	معنویت محیط کاری در همه سطوح فردی، گروهی و سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۲	بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار	مستقل: معنویت محیط کاری وابسته: رهبری خدمتگزار	۱۳۹۲	فرشته محمدی محمود حضرتی احمد جعفری	بین ارزیابی کارکنان از جو سازمان بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و ارزیابی مدیرانشان بر اساس مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۳	معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی	مستقل: معنویت محیط کاری وابسته: رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۹۰	جعفر بیک زاده سهراب یزدانی مریم حمدالهی	معنویت محیط کاری بر مؤلفه‌های نوع دوستی، ادب و ملاحظه و رفتار مدنی مؤثر است ولی بر مؤلفه‌های وجدان و جوانمردی مؤثر نمی‌باشد.
۴	تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی	مستقل: رفتار شهروندی سازمانی وابسته: تسهیم دانش	۱۳۹۰	حسن دانایی فرد احمد خائف الهی سیدمجتبی حسینی	بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (به جز جوانمردی) و تسهیم دانش در سطح اطمینان ۹۹٪ همبستگی مثبت وجود دارد.
۵	تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی	مستقل: اعتماد سازمانی وابسته: رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۹۱	علی شیرازی الهام خداوردیان محمد نعیمی	رابطه مثبت و معنادار بین اعتماد سازمانی و بروز رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و از بین ابعاد مختلف اعتماد سازمانی، اعتماد نهادی بیشترین سهم را در تبیین تغییرات رفتار شهروندی سازمانی دارد.

۳-۲. فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اصلی: معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی ۱: بعد کار بامعنا بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی ۲: بعد احساس همبستگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی ۳: بعد همسویی ارزش‌ها بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳. روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان یکی از معاونت‌های ستادی یکی از سازمان‌های نظامی شهر تهران می‌باشد. تعداد ۱۰۷ پرسشنامه بین کارکنان تقسیم شد که در نهایت تعداد ۹۱ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری شد. جدول توزیع فراوانی پاسخگویان به شرح ذیل می‌باشد:

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان

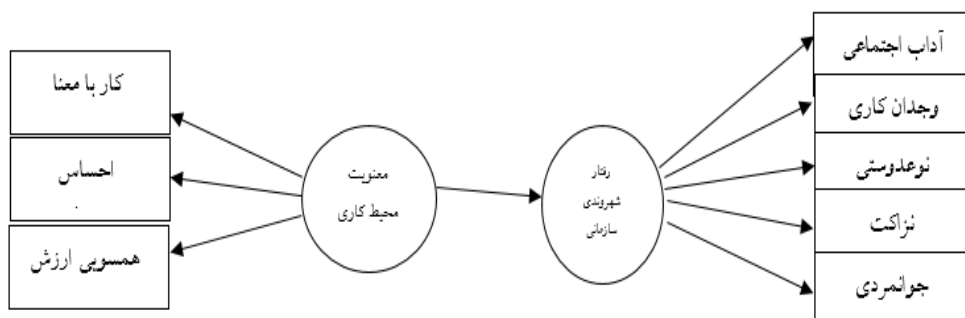
متغیر	شاخص اندازه‌گیری	فراوانی
وضعیت جنسیت کارکنان	مرد	۹۱
	زن	۰
	جمع	۹۱
وضعیت تحصیلی کارکنان	دیپلم	۴۱
	فوق دیپلم	۵
	لیسانس	۳۴
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۱
	جمع	۹۱
وضعیت سابقه خدمت کارکنان	کمتر از ۱۰ سال	۴۳
	۱۱ تا ۲۰ سال	۳۱
	۲۱ سال به بالا	۱۷
	جمع	۹۱

در این پژوهش برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از ابزار پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد. این مقیاس بر اساس الگوی پنج‌گانه ارگان (۱۹۸۸) یعنی: نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی تدوین شده است. این ابزار شامل ۲۴ سؤال است که از این میان نوع دوستی ۵ سؤال (۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۴)، وجدان کاری ۵ سؤال (۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱)، جوانمردی ۵ سؤال (۲، ۷،

۱۲، ۱۷، ۲۲)، نزاکت ۵ سؤال (۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۳) و آداب اجتماعی ۴ سؤال (۳، ۸، ۱۳، ۱۸) را در بر می‌گیرند. از آنجاکه ابزار مورد استفاده، ابزاری استاندارد می‌باشد بنابراین روایی این ابزار قبلاً توسط صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته است (فروشانی آقایی، مهدی (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، روایی و پایایی: آلفای کرونباخ، ۰/۸۸).

همچنین به منظور سنجش معنویت محیط کاری از ابزار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) در سه بعد کار بامعنا، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی استفاده شده است. این ابزار شامل ۲۰ سؤال است که از این میان کار بامعنا ۶ سؤال (۱ تا ۶)، احساس همبستگی ۷ سؤال (۷ تا ۱۳) و همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی ۷ سؤال (۱۴ تا ۲۰) را در بر می‌گیرند. روایی و پایایی این پرسشنامه در پایان‌نامه کارشناسی ارشد افسانه حقیقی (۱۳۸۸) در دانشگاه تهران با عنوان بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد کاری کارکنان بانک سامان مورد تأیید قرار گرفته است. در هر دو پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

۳-۱. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

به منظور نشان دادن همبستگی بین ابعاد معنویت در محیط کار از آزمون همبستگی استفاده شده است. نتایج نشان‌دهنده این است که بین همه ابعاد پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی بین ابعاد معنویت محیط کاری

معناداری کار	احساس تعلق و وابستگی به گروه	همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی
معناداری کار	۰/۶۹	۰/۶۱
احساس تعلق و وابستگی به گروه	۱	۰/۷۱
همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی		۱

وجود رابطه همبستگی بین ابعاد متغیر معنویت محیط کاری نشان دهنده این است که این ابعاد را نمی‌توان به شکل مجزا و مستقل از یکدیگر در نظر گرفت و این حوزه‌ها بر یکدیگر تأثیر متقابل و مستقیمی دارند.

نتایج آزمون همبستگی رتبه‌ای پیرسون

به منظور بررسی روابط میان متغیرها ابتدا از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد و در صورتی که رابطه همبستگی بین متغیرها برقرار باشد آنگاه جهت آزمون روابط علی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. فرض‌های این آزمون به شرح زیر می‌باشد:

فرض صفر: رابطه مثبت و معناداری بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود ندارد.

فرض مخالف: رابطه مثبت و معناداری بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به شرح جدول ذیل می‌باشد:

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی	معنویت محیط کاری
۰/۸۳۲	۱
۰/۰۰۰	۰
۱	۰/۸۳۲
۰	۰/۰۰۰

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۸۳۲ و مقدار عدد معنی‌داری مشاهده شده کوچک‌تر از ۰/۰۱ بوده که از سطح معنی‌داری استاندارد ($\alpha=0.05$) کمتر

می‌باشد. لذا فرضیه صفر در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود، یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد و نیز با توجه به علامت مثبت ضریب همبستگی بین این دو متغیر ، می‌توان گفت جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشد.

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش (اصلی و فرضیه‌های فرعی) به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

نتیجه	t-value	ضریب استاندارد (R)	ضریب غیراستاندارد	
قبول	۴/۶۳	۰/۷۹	۰/۷۱	معنویت محیط کاری ← رفتار شهروندی سازمانی
$0.93AGFA=0.94GFI=0.71RMSEA=27df=28/94=2X$				
قبول	۴/۱۳	۰/۸۷	۰/۵۹	معناداری در کار ← رفتار شهروندی سازمانی
قبول	۵/۱۹	۰/۷۳	۰/۷۹	احساس تعلق و وابستگی به گروه ← رفتار شهروندی سازمانی
قبول	۴/۱۹	۰/۷۳	۰/۶۴	همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی
$0.91AGFA=0.91GFI=0.58RMSEA=53df=114/39=2X$				

۱- نتایج خروجی لیزرل نشان می‌دهند که مدل اندازه‌گیری معنویت در محیط کار مدل مناسبی است زیرا مقدار کای دو، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSE) و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار نیکوئی برازش (GFI) و نیکوئی برازش تعدیل شده (AGFA) آن بالای ۹۰٪ است. کلیه مقادیر معناداری نیز در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار می‌باشند. این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی می‌باشد.

۲- همان‌گونه که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش (t) فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. ثانیاً اعتبار و برازندگی مناسب هر دو مدل نیز تأیید می‌شود. زیرا مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFA نیز بالای ۹۰٪ است. لذا فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش یعنی وجود رابطه میان معنویت محیط کاری و تمام ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌شود یعنی هرچقدر معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های آن در سازمان بیشتر باشد انتظار می‌رود بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز بیشتر شود.

۹. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

ادبیات تحقیق نیز بیانگر تأثیرگذاری معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی است. به عبارتی

معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است. مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای غیرمادی، بصیرت و تدبیر معصومانه در نیروی انسانی، این احساس را در آنان به وجود آورند که کارشان بامعنا و هدفدار و چالش‌برانگیز است و این‌ها زمینه رشد و پیشرفت را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. و همچنین با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری این احساس را در آنان به وجود آورند که خود را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند و اینکه کارکنان باید در سازمان از همدیگر حمایت کنند و خود را با اهداف سازمان و مأموریت‌های آن عجین کنند، و کارکنان با این شرایط و در این محیط‌های کاری رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز خواهند داد. و کارکنان در چنین سازمان‌هایی دست به خلاقیت و ابتکار عمل زده و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان داده و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد. نتایج مطالعات پیشین نیز نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت پرورش دهند. در پژوهشی که توسط مک کارمیک انجام شد مشخص شد که معنویت بر رفتار مدیر در محیط کار تأثیرگذار است و رابطه معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد. همچنین در تحقیقات میلیمن و همکارانش مشخص شده که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجادکننده نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، کاهش نیات خروج از خدمت می‌باشد. از سوی دیگر در تحقیقات مختلف ثابت شده است که نگرش مثبت به شغل علاقه و تمایل کارمند را برای انجام رفتار شهروندی افزایش می‌دهد. و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند و از انجام آن لذت می‌برند و در کار خود احساس معنا می‌کنند، تمایل بیشتری به انجام رفتار شهروندی سازمانی دارند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان مذکور تأثیر دارد، و از آنجایی که هر چه این سازمان دارای معنویت محیط کاری بالایی باشد رفتار شهروندی بالایی را از خود نشان خواهند داد، لذا پیشنهادهای زیر در جهت افزایش معنویت محیط کاری در میان آنان، ارائه می‌شود:

- به وجود آوردن و تقویت این احساس که کارکنان از انجام کارشان لذت ببرند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی و غنی‌سازی شغلی، برآورده ساختن خواسته‌ها و انتظارات افراد، به‌کارگیری روش‌های جدید انجام کار.
- تقویت حس مهم بودن کار در زندگی.
- به وجود آوردن یک محیط کاری مناسب و متناسب ساختن افراد با کارشان طوری که کارکنان برای رفتن به سرکار لحظه‌شماری نکنند و از انجام آن لذت ببرند.
- به وجود آوردن و تقویت یک حس عمیق معنا و مقصود در کار.
- ارزشمندی همکاری گروهی از طریق تشویق کردن افراد به گفتگو و ارتباطات مثبت با همکاران، تشویق کارکنان برای استفاده از تجربه‌های خوب همدیگر، تأکید و توجه سازمان نسبت به همبستگی

- کارکنان، اولویت دادن به منافع همکاری اجتماعی در برابر منافع فردی.
- به وجود آوردن جوی مناسب در سازمان طوری که کارکنان خودشان را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند از طریق منصفانه کردن وظایف محوله به افراد، دادن آزادی به افراد در بیان آراء و عقایدشان، صادقانه رفتار کردن مدیران و سرپرستان با کارکنان.
- نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش های سازمان از طریق دادن آزادی در بیان آراء و عقاید، برگزاری جلساتی با حضور کارکنان در سازمان و تشویق آنان به بحث و گفتگو درباره ارزش های سازمان.
- عدم وجود تبعیض در سازمان نسبت به کارکنان از طریق نظام بندی و برقراری عدالت در آموزش، استخدام، تعدیل، سیستم ارتقاء و ترفیع و حقوق و دستمزد.
- همسو قرار دادن اهداف کارکنان با اهداف سازمان از طریق تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، برگزاری جلسات دوره ای برای ایجاد همسویی بین اهداف سازمان با کارکنان، ارائه اطلاعات برای تصمیمات گرفته شده.
- توجه و تأکید بر سلامت و شرایط زندگی کارکنان از طریق زمان بندی کار و حجم کاری به گونه ای که کارکنان فرصت کافی برای حضور در کنار خانواده و استراحت را داشته باشند، دادن حقوق و مزایای کافی برای تأمین نیازهای مادی و توجه به نیازهای معنوی کارکنان.

منابع

- [۱] ودنتون، میترف (۱۳۸۲)، مطالعه معنویت در محیط کار، ترجمه علی رستگار، مجله حوزه و دانشگاه، شماره ۳۷.
- [۲] رستگار، عباسعلی و وارث، سید حامد (۱۳۸۷)، خدا در سازمان: تلفیق و یکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری، فصلنامه علوم مدیریت ایران.
- [۳] عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان ها، مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران.
- [۴] فتاحی، مهدی (۱۳۸۵). "بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتریان و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی". پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه تهران.
- [۵] امین نیک پور، دکتر علیرضا منظری توکلی و سید محمدرضا حسینی نژاد، مقاله بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان، مجله فراسوی مدیریت، بهار ۱۳۹۰، شماره ۱۶.
- [۶] فرشته محمدی، محمود حضرتی، احمد جعفری، مقاله بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار، پژوهش های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره بیستم

، تابستان ۱۳۹۲.

[۷] ساغروانی ، سیما (۱۳۸۸) ، هوش معنوی بعد ناشناخته بشر ، مشهد ، انتشارات آهنگ قلم ، چاپ اول.

[8] kinjersky.v.m. and skrypnek,b.j. (2004).defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17, No.1, pp.26-42.

[9] Krishnakumar, s, and Neck, c.p (2002). the what, why and how of spirituality in the workplac, *journal*, vol.36, pp.502-526.

[10] Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, No. 4, pp.426-447.

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

[12] Ashmos, dondep & Duchon,dennis.(2000). Spirituality at work A conceptualization and measure, *journal of Management inquiry*, 9, pp.134-145.

[13] Bradley & Kauanui K. (2003). Comparing spirituality on three southem California college campnses, *journal of organizational change Management*, vol.16, No.4, pp. 448-462.

[14] Khanifar, Hossein & Jandaghi, Gholamreza & Shojaie, Samereh. (2010), Organizational consideration between Spirituality and professional commitment, *journal of Sciences*, vol.12, No.4, pp. 558-571.

[15] Marques, Joan & Dhiman, Satinder & King, Rechard. (2007). *Spirituality in the workplace: what it is, why it matters, How to make it work for you*, Personhood Press.

[16] Cavanagh, G.F. (1999) "Spirituality for managers: context and critique", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12, No.3, pp.186-199.

[17] Gibbons, P. (1999) "Sprituality at work: a pre-theoretical overview," [Desertation], Birkbeck college, University of London.

[18] Igbal, Q., Ahmad, B., & Ahmad, N.H.(2019). Enhancing sustainable performance through job characteristics via workplace spirituality: A study on SMEs. *J. Sci. Technol. Policy Manag.*

[19] Neck, C.P. and Milliman, J.F. (1994) "Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 6, pp. 9-16.

[20] Freshman, B., (1999) "An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12,No.4,pp. 318-327.

[21] Fry, L.W.(2003).”Toward a theory of spritual leadership”. *The Leadership Quarterly*, Vol.14, No.6, pp.693-727.

[22] Ebrahimpour, H., Roshandel Arbatani, T., & Sokhandan, E. (2017). The Role of Spirituality in the Workplace on the Growth of Ethical Behavior of University Employees., 6(14), pp.177-192. (in Persian).

[23] Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), p.267.

[24] Castro Carmen Barroso, Armario Enrique Martin & Ruiz David Martin ,(2004) ," The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty " *International Journal of Service Industry Management* ,Vol. 15 , No1, pp.27-53.

- [25] Markoczy , Livia & Xin Katherin, (2004) . "The virtues of omission in organizational citizenship behavior", [www .goldmark .org / livia / papers / OCB/OC/B](http://www.goldmark.org/livia/papers/OCB/OC/B).
- [26] Bateman, T.S., and Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26: 587–595.
- [27] Katz, D. and Kahn, R. L. (1994). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- [28] Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- [29] Nasr esfahani, A., Amiri, Z., Farokhi, & M., Seyfi, M. (2017). The Effect of the Spirituality in the Workplace on the Social Undermining with Mediating Role of Organizational Ethical Climate (Department Social Security of Isfahan as a Case Study). *Journal of Applied Sociology*, 28(2), pp.17-34. (in Persian).
- [30] Posdakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2009). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10 (2), 133-151.