

## The Effect of Spirituality at Work on Job Performance by Mediating of Organizational Citizenship Behavior among the Employees of the Technical and Vocational Education Organization

**Fatemeh Dadgarian Sereshki, M.A**

Department of Psychology, Islamic Azad University, Electronic Campus, Tehran, Iran

**\*Zeinab Rabbani, Ph.D**

Department of Psychology, Islamic Azad University, Electronic Campus, Tehran, Iran

**Azam Moghadam, Ph.D**

Department of Psychology, Islamic Azad University, Electronic Campus, Tehran, Iran

### Abstract

The main purpose of this study was to investigate the effect of spirituality at work on job performance by mediating of organizational citizenship behavior among the employees of the technical and vocational education organization in Alborz province. The research design was descriptive-correlational. The population consisted of all employees of the General Directorate of Technical and Vocational Education of Alborz Province. A sample of 175 people was selected by single-stage cluster sampling. They completed the Spirituality Questionnaire in the Workplace (Milliman et al., 2003), Organizational Citizenship Behavior (Konovsky and Organ, 1996) and Job Performance (Paterson, 1992). The collected data were analyzed by structural equation method using LISREL software. The results showed that some components of spirituality at work have an indirect effect on employees' job performance by mediating of organizational citizenship behavior ( $P < 0.05$ ). In addition, some components of spirituality at work directly had positive effect on job performance. Also, the organizational citizenship behavior had directly positive and significant effect on job performance ( $P < 0.05$ ). Thus, a person's inner sense of meaningful work, connection with others and higher meaning of moral principles are the truth, correctness, and goodness of the beliefs that conduct person to his job. Also, spirituality at work increases the sense of intimacy and empathy towards colleagues, and with a positive impact on performing tasks and relation with colleagues, it leads to increased efficiency and effectiveness of employees in the organization.

**Keywords:** spirituality at work, organizational citizenship behavior, job performance, employees

## تأثیر معنویت در کار بر عملکرد شغلی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

فاطمه دادگریان سرشکی

کارشناس ارشد روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

\*زینب ربانی

دکترای روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

اعظم مقدم

دکترای روانسنجی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی اثر معنویت در کار بر عملکرد شغلی به واسطه رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای استان البرز بود. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آن را کلیه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان البرز تشکیل دادند. نمونه‌ای به تعداد ۱۷۵ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای انتخاب شده و به سوالات پرسشنامه‌های معنویت در محیط کار (Milliman et al, 2003) رفتار شهروندی سازمانی (Konovsky & Organ, 1996) و عملکرد شغلی (Paterson, 1992) پاسخ دادند. رابطه بین متغیرها در قالب مدلی طراحی و به روش تحلیل مسیر بررسی شد. نتایج آزمون مدل نشان داد، داده‌ها با مدل پیشنهادی پژوهش برازش دارند و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر این که مولفه‌های معنویت در کار به واسطه رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر غیرمستقیم دارند ( $P < 0.05$ )، تایید شد. علاوه بر آن برخی از مولفه‌های معنویت در کار بر عملکرد شغلی، اثر مستقیم و مثبت داشتند. همچنین اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار به دست آمد ( $P < 0.05$ ). بنابراین نتیجه می‌شود احساس درونی یک فرد از کار با معنا و هدفمند، ارتباط و پیوند عمیقش با دیگران و مفهوم و معنای متعالی‌تری از اصول اخلاقی، باورهای هستند که موجب می‌شود فرد شغل خود را در راستای رشد و تعالی خویش ببیند و با تمایل درونی وظایف کاری خود را انجام دهد. همچنین معنویت در کار با تاثیر مثبت در انجام وظایف و ارتباط با همکاران منجر به افزایش کارایی و اثر بخشی کارکنان در سازمان می‌گردد.

**واژگان کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شغلی، معنویت در کار، کارکنان

## مقدمه

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست، نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌باشد و بهبود عملکرد نیروی انسانی مهمترین قدم در راه اصلاح عملکرد هر سازمانی است. در پژوهش‌های اخیر ضرورت توجه به نیازهای روانشناختی کارکنان در وظایف شغلی در جهت بهبود عملکرد کارکنان مشخص شده است. به عقیده Hansson (2001) نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. در این راستا برخی از پژوهشگران، پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را "معنویت" می‌دانند. آنان بر این عقیده اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جسنجو کرد (Kennedy, 2002)، به نقل از (Abedi Jafari & Rastgar, 2007).

معنویت در لغت از «معنی» گرفته شده و به معنای حقیقی، راست، اصلی، ذاتی، مطلق، باطنی و روحانی است. در رویکردهای مختلف تعاریف متعددی برای معنویت ارائه شده است. معنویت با امور شخصی، تاثیر گذار، ناشی از تجربه و تفکر برانگیز در ارتباط است و ابعادی از قبیل جنبه وجودی و ذاتی انسان، معنا و هدف در زندگی، رابطه متقابل افراد معنوی با دیگران و با یک قدرت متعالی تر، عقاید و ارزش‌های مربوط به زندگی و حقوق بشری و در نهایت، تعالی یافتن انسانها برای آن برشمردند (Taleghani, Doster et al, 2002). Mohammadi, Rostami, 2013. معنویت در کار نیز دارای تعاریف متعددی است. Myers (1990) معنویت در کار را، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده برای جست و جوی مداوم در پی یافتن معنا و هدف در زندگی کاری می‌داند که شامل درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، بیکرانگی عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام‌های باور شخصی می‌باشد. به عقیده Gibbons (2001) معنویت در کار، در بر گیرنده مفهومی از احساس تمامیت و به هم پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است (Abedi Jafari & Rastgar, 2007).

(2007). Ashmos & Duchon (2000) هفت بعد را برای معنویت در کار مشخص کردند. Milliman, Czaplewski & Ferguson (2003) این ابعاد را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی طبقه بندی نمودند و به منظور عملیاتی کردن این سازه برای هر سطح یکی مهمترین ابعاد را در نظر گرفتند. این سه بعد عبارتند از کار با معنا (سطح فردی)، حس همبستگی با دیگران (سطح گروهی) و همسویی میان ارزش‌های فردی و سازمانی (سطح سازمانی) (Farhangi, Fattahi, & Vasegh, 2006). کار با معنا، احساس عمیق معنی و هدف داشتن در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار نشان می‌دهد که چگونه کارکنان در سطح فردی با کار روزانه خود تعامل دارند. اصطلاح معنویت در کار شامل این فرض است که هر فرد انگیزه‌ها، تمایل و علایقی برای انجام فعالیت‌هایی دارد که معنی بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد (Ashmos & Duchon, 2000). دومین بعد، حس همبستگی با دیگران است که بیانگر نوعی احساس پیوستگی و ارتباط با دیگران می‌باشد. این بعد در سطح گروهی رفتار انسان رخ می‌دهد و بر تعاملات میان کارکنان و همکارانشان تمرکز دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط ذهنی، احساسی و روحی بین کارکنان مانند حمایت کردن، آزادی بیان و توجه حقیقی می‌باشد (Ashmos & Duchon, 2000). سومین بعد معنویت در محیط کار به هماهنگی میان ارزش‌های شخصی کارکنان با اهداف، رسالت‌ها و ماموریت‌های سازمان، اشاره دارد. همسویی با ارزش‌ها به معنی باور افراد به این مهم است که مدیران و کارکنان دارای ارزش‌های مرتبط و وجدان قوی هستند و سازمان به رفاه کارکنانش توجه می‌کند (Ashmos & Duchon, 2000). نتایج تحقیقات نشان داده است تجربه معنویت در محیط کار با افزایش صداقت و اعتماد (Wanger-Marsh, Conley, 1999)، تعهد شغلی (Azari, Lesani & Alaj, 2014; Mirzaei Tavakoli & Shariatmadari, 2015)، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش قصد ترک کار (Milliman et al., 2003)، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر (Marques, Dhiman & King, 2005) همراه است. در مطالعات متعدد نیز اثر مثبت معنویت در کار بر عملکرد شغلی و موفقیت‌های کاری کارکنان به دست آمد

شکیبایی در مقابل سختی‌ها و دشواری‌های اجتناب‌ناپذیر کاری و هم‌چنین اجحاف‌های شغلی بدون این که گله و شکایتی از فرد سر بزند، اطلاق می‌گردد و نزاکت به حساسیت به میزان اثرگذاری اقدامات شخصی بر سرنوشت دیگران مربوط می‌باشد (Sobhani Nejad, 2016). بالا بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی در سازمان موجب می‌شود سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود و چنین سازمان‌هایی با جذب نیروهای شایسته‌تر، عملکرد بهتری خواهند داشت (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). از دیگر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به بهبود و افزایش کمیت کار، رضایت شغلی، افزایش خودپنداره مثبت شخصی، بهبود توانایی سازمان برای جذب نیروی جدید با کیفیت بالا، ارتقاء روابط مثبت بین کارکنان، سهیم شدن کارکنان در مسئولیت‌های سنگین نظارتی و حفظ تعادل درونی سازمانی اشاره نمود (Organ, 1988; Nasiri, Jafari & Shahlaei, 2016; Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006; Afjeh, Dehghatan & Mafakheri, 2012; Wang, Keung, 2011; Chiang, Hsieh, 2012). در بررسی پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی، مطالعات نشان داده است این دسته از رفتارها نتیجه رویکرد درون‌نگرانه‌ای است که بیشتر با محیط‌های معنوی پیوند می‌خورد. معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کار، همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است و این ویژگیها از ابعاد مهم رفتار شهروندی سازمانی نیز هست. در پژوهش‌های متعددی رابطه معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی بررسی شده است. نتایج این تحقیقات نشان داد ابعاد معنویت در کار با مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری داشته و معنویت در کار، رفتار شهروندی سازمانی را به طور مثبت پیش‌بینی می‌کند (Abazari MahmoudAbad & Amirianzadeh, 2016; Taleghani, Mohammadi & Rostami, 2013; Abedi Jafari & Rastgar, 2007; Farhangi, Fattahi & Vasegh, 2006).

جامعه ما دارای فرهنگ اسلامی است و ارزش‌ها و باورهای اسلامی که از شاخص‌های معنویت و دینداری هستند در همه ابعاد زندگی افراد جامعه از جمله کار آن‌ها وجود دارد

(Petchsawang & Duchon, 2012; Zare, 2013; Salimi, 2012; Javanmard, 2016).

علاوه بر معنویت در محیط کار، آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر زیادی بر اثر بخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده‌اند. در گذشته عملکرد درون‌نقشی کارکنان مورد توجه بود. عملکرد درون‌نقشی شامل آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان است که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می‌شوند. محققان بین عملکرد درون‌نقشی و عملکرد فرآنقشی تفاوت قائل شده‌اند (Hui et al., 1999). عملکرد فرآنقشی به رفتارهای شغلی اطلاق می‌شود که فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان و اختیاری بوده و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند (Organ, 1988). این دسته از رفتارها تحت عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی مشخص شده است (Bateman et al., 1983). Organ (1988) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری خود جوش و آگاهانه می‌داند که به طور مستقیم یا صریح، توسط سیستم پاداش دهی رسمی سازمانی تقویت نشده اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد. منظور از خودجوش و آگاهانه بودن در آن است که این رفتار، ضرورت اجباری نقش یا مبتنی بر شرح شغل نبوده بلکه رفتاری عمدتاً مبتنی بر انتخاب شخصی است و در صورت عدم انجام آن نیز تنبیهی به دنبال نخواهد بود (Shateri & Sobhani Nejad, Yuzbashi, 2010).

Organ (1988) پنج بعد از رفتار شهروندی سازمانی را مشخص کرد که عبارتند از آداب اجتماعی، وجدان کاری، نوع دوستی، جوانمردی و نزاکت. آداب اجتماعی مبین میزان مشارکت فرد در زندگی اجتماعی سازمان است و شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه، آن هم در زمانی که نیاز جدی به حضور فرد مذکور نباشد، است. وجدان کاری شامل رفتارهایی، فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان در محیط کاری است. نوع دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی مانند صمیمیت، همدلی و دلسوزی بین همکاران اشاره دارد که به شکل مستقیم یا غیر مستقیم به حل مشکلات کاری کارکنان سازمان کمک می‌دهد. جوانمردی به

ساختاری طراحی شد (شکل ۱) و فرضیه‌های زیر مطرح می‌باشد.

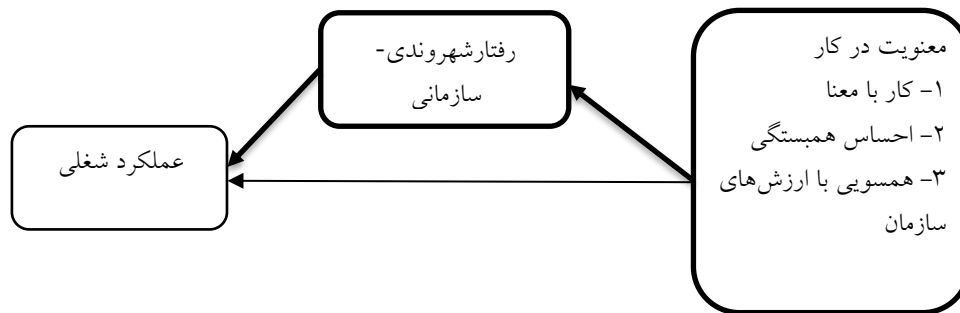
۱- مولفه‌های معنویت (کار با معنا، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان) در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و مثبت دارد.

۲- مولفه‌های معنویت (کار با معنا، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان) در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مستقیم و مثبت دارد.

۳- رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مستقیم و مثبت دارد.

۴- مولفه‌های معنویت (کار با معنا، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان) در محیط کار به واسطه رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر غیرمستقیم دارد.

را تحت تاثیر قرار داده است. بنابراین انتظار می‌رود در سازمان‌های داخلی کارمندان از سطح معنویت در کار بالایی برخوردار باشند و بالطبع رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را در محیط کار بروز دهند. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از جمله سازمان‌هایی است که عهده دار تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه بوده و کارکنان آن از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم سازمان به حساب می‌آیند و نقشی اساسی در پیشبرد اهداف آن بر عهده دارند. بنابراین بررسی مولفه‌های مرتبط با بهبود رفتارها و نگرشهای کارکنان و نحوه اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر از اهمیت بالایی در ارتقای عملکرد این سازمان برخوردار است. بر این اساس هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی به واسطه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان البرز بود. این روابط در قالب مدلی



شکل ۱- مدل پیشنهادی پژوهش

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع مطالعات کاربردی بوده و طرح تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان البرز (اداره کل، مراکز، واحد آزمون، واحد آموزشگاه آزاد) تشکیل دادند که تعداد آن‌ها برابر با ۳۲۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول Morgan معادل ۱۷۵ نفر به دست آمد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی یک مرحله‌ای استفاده شد به طوری که از بین اداره کل و مراکز ۶ گانه، سه مرکز به تصادف نمونه انتخاب شده و کلیه کارکنان آن پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند.

## ابزار سنجش

در این پژوهش از سه پرسشنامه برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شد که به شرح زیر می‌باشند. پرسشنامه معنویت در محیط کار (Workplace Spirituality Questionnaire): این پرسشنامه توسط Milliman et al. در سال ۲۰۰۳ برای سنجش معنویت در محیط کار طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و سه مولفه کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سوالاتی مانند (کارم با آنچه که فکر می‌کنم در زندگی مهم است، مرتبط می‌باشد. یا کارم یکی از چیزهایی است که فکر می‌کنم در زندگی مهم است.) به سنجش معنویت

پرسشنامه عملکرد شغلی (Job Performance Questionnaire): این پرسشنامه توسط Paterson در سال 1992 تهیه شده و در سال ۱۳۷۵ توسط Siah & Shokrkon ترجمه و هنجاریابی شد (به نقل از Arshadi, 2007). این مقیاس شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران بوده که هر یک دارای ۱۵ سؤال می-باشد. در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. پاسخ به سؤالات این پرسشنامه از طریق یک طیف ۴ درجه‌ای شامل بندرت (۱)، گاهی (۲)، اغلب (۳) و همیشه (۴) مشخص می‌شود (برای نمونه، انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم). Siah & Shokrkon (1997) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کردند، و روایی آن را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد در سطح ۰/۰۵ قابل قبول گزارش کرده‌اند (به نقل از Arshadi, 2007). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه نمره کل عملکرد شغلی ۰/۹۱ به دست آمد. بنابراین این ابزار از پایایی بالایی برخوردار است.

#### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. آمار توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی (فراوانی، درصد، میانگین) و شاخص‌های پراکنندگی (واریانس و انحراف استاندارد) بوده و در بخش استنباطی از روش تحلیل مسیر استفاده شد. کلیه محاسبات توسط نرم افزارهای SPSS24 و LISREL8.5 انجام شد.

#### یافته‌ها

در پژوهش حاضر نمونه مورد مطالعه شامل ۱۷۵ نفر از کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای استان البرز بود. ۳۹ درصد پاسخگویان، مردان و ۶۱ درصد آن‌ها زن بودند. میانگین سنی شرکت کنندگان ۴۴/۳۷ سال (با انحراف معیار ۷/۲۴) بود. حدود ۸۷ درصد پاسخگویان، متأهل و ۱۳ درصد مجرد بودند. از نظر تحصیلات بیشتر شرکت کنندگان مدرک تحصیلی کارشناسی

در محیط کار می‌پردازد. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه توسط Abazari MahmoudAbad & Amirianzadeh (2016) بررسی و مناسب ارزیابی شد. پایایی آن نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۰ به دست آمد که نشان دهنده پایایی این ابزار است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه‌ها و کل پرسشنامه معنویت در محیط کار به ترتیب برابر ۰/۷۶، ۰/۷۸، ۰/۸۳ و ۰/۸۸ به دست آمد. بنابراین این ابزار از پایایی مطلوبی برخوردار است. روایی این پرسش نامه به روش همسانی درونی با محاسبه ضرایب همبستگی مولفه‌های پرسشنامه با نمره کل بررسی شد. این ضرایب بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۷ به دست آمد که همگی در سطح ۰/۰۱ و کمتر معنادار بودند. بنابراین روایی این پرسشنامه نیز تایید شد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior Questinnare): این پرسشنامه توسط Konovsky & Organ در سال 1996 ساخته شد و مشتمل بر ۱۵ سوال است. این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود و شامل پنج بعد است که عبارتند از: نوعدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه. این پرسشنامه دارای پنج بعد می‌باشد (برای نمونه، به همکاری که کارشان سنگین است کمک می‌کنم). نادیری و تانوا (۲۰۱۰) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در حدود ۰/۶۳ گزارش نمودند. در پژوهش Poursaltani Zarandi & Amiraji (2013) روایی پرسشنامه به بهره‌گیری از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی به دست آمد. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پایایی درونی رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد. در این پژوهش میزان آلفای کرونباخ برای مولفه‌ها و کل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی از ۰/۵۰ تا ۰/۷۱ به دست آمد. بنابراین این ابزار از پایایی قابل قبولی برخوردار است. روایی این پرسش نامه به روش همسانی درونی با محاسبه ضرایب همبستگی مولفه‌های پرسشنامه با نمره کل بررسی شد. این ضرایب بین ۰/۵۶ تا ۰/۶۷ به دست آمد که همگی در سطح ۰/۰۱ و کمتر معنادار بودند. بنابراین روایی این پرسشنامه نیز تایید شد.

(۵۴ درصد) و کارشناسی ارشد (۲۵ درصد) داشتند. از لحاظ سابقه شغلی، متوسط سنوات خدمت آن‌ها ۱۸/۳۴ سال (با انحراف معیار ۵/۷۵) به دست آمد، و حدود ۲۴ درصد شرکت کنندگان رئیس اداره، ۴۹ درصد کارشناس، ۱۹ درصد مربی و ۷/۶ درصد هم سایر پست‌های سازمانی را داشتند. پس از غربالگری داده‌های اولیه (بررسی داده‌های از دست

رفته و بررسی داده‌های پرت)، اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش محاسبه شد (جدول ۱). در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش از مولفه‌های معنویت در کار و نمره کل رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی استفاده شد.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پیش بین با متغیرهای ملاک

متغیر	میانگین	انحراف معیار	رفتار شهروندی	عملکرد شغلی
کار با معنا	۲۱/۰۴	۵/۱۸	۰/۳۰**	۰/۱۴
احساس همبستگی	۲۱/۹۳	۵/۲۶	۰/۳۷**	۰/۱۷*
همسویی با ارزش‌های سازمان	۱۹/۸۶	۴/۶۴	۰/۵۲**	۰/۳۳**
رفتار شهروندی سازمانی	۵۴/۸۳	۶/۸۶	۱	۰/۳۹**
عملکرد شغلی	۵۷/۷۴	۶/۹۵	۰/۳۹**	۱

\*معنادار در سطح پنج صدم

\*\*معنادار در سطح یک صدم

آزمون می‌شود که توزیع متغیر با توزیع طبیعی تفاوت معنادار ندارد. در صورتی که این فرض در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشود (مقدار سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ باشد)، آنگاه می‌توان نتیجه گرفت که فرض نرمال بودن داده‌های تحقیق برقرار است. در این پژوهش آماره کولموگروف اسمیرنوف برای کلیه متغیرهای مورد بررسی غیر معنادار شد (از ۰/۹۲ تا ۱/۲۱). بنابراین فرض نرمال بودن داده‌های متغیرهای پژوهش تأیید شد.

مفروضه خطی بودن رابطه متغیرهای پژوهش با استفاده از ماتریس‌های نمودار پراکنندگی متغیرها و همچنین نمودار پراکنندگی باقیمانده‌ها بررسی می‌شود. بر این اساس ماتریس نمودارهای پراکنندگی ترسیم و بررسی شد. همه نمودارها تقریباً بیضی شکل بودند و خطی بودن رابطه متغیرهای مشاهده شده پژوهش را نشان می‌دادند. نمودار پراکنندگی باقیمانده‌ها نیز منحنی شکل نبود و به صورت مستطیلی اطراف مقدار باقیمانده‌های صفر متمرکز بود که حاکی از رابطه خطی بین نمره‌های متغیرهای وابسته پیش بینی شده و خطاهای پیش بین است. در پژوهش حاضر هم خطی چند گانه بین متغیرهای پیش بین با استفاده از آماره تحمل و تورم واریانس مورد بررسی

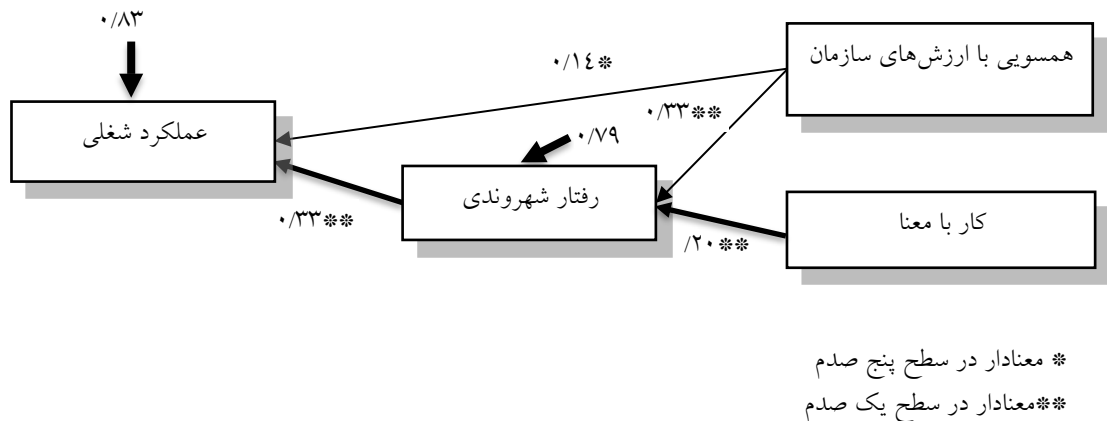
نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد بیشتر روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار شده است. در بین مولفه‌های معنویت در کار، مولفه همسویی با ارزش‌های سازمان با رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/52, p<0/01$ ) و عملکرد شغلی ( $p<0/01$ )، بیشترین رابطه را داشت و این روابط مثبت بود. رابطه مولفه احساس همبستگی و متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/33, p<0/01$ ) و عملکرد شغلی ( $r=0/17, p<0/05$ ) نیز مثبت و معنادار به دست آمد. اما مولفه کار با معنا تنها با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشت ( $p<0/01, r=0/30$ ).

ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۱ بیانگر آن است که میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زای مدل رابطه معنادار وجود دارد که این خود مجوزی برای انجام تحلیل مسیر و آزمون مدل می‌باشد.

به منظور بررسی مدل پژوهش لازم است مفروضه‌های روش تحلیل مسیر بررسی شود. مفروضه‌های اصلی تحلیل مسیر شامل نرمال بودن، خطی بودن و عدم هم خطی چندگانه می‌باشد. جهت بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با استفاده از این آزمون این فرضیه صفر

با توجه به برقراری مفروضه‌های روش تحلیل مسیر، مدل پژوهش به روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل آزمون شد. مدل برازش شده شامل مسیرهای معنادار، ضرایب استاندارد رگرسیون و واریانس تبیین شده می‌باشد که در شکل ۲ ترسیم گردیده است.

قرار گرفت. نتایج نشان داد که ارزش‌های تحمل به دست آمده برای متغیرها بالای ۰/۱ است (حداقل ۰/۲۲۱ و حداکثر ۰/۷۱۶) همچنین مقدار عامل تورم واریانس به دست آمده برای متغیرها کوچکتر از ۱۰ بود (حداقل ۱/۲۹۷ و حداکثر ۴/۶۸۴)، که نشان دهنده عدم هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین است.



شکل ۲- مدل ساختاری متغیرهای پژوهش: اثر معنویت در کار بر عملکرد شغلی به واسطه رفتار شهروندی سازمانی

به یک هستند و هر چه به یک نزدیکتر باشند برازش بیشتر مدل را بیشتر نشان می‌دهند. شاخص‌های SRMR و RMSEA به ترتیب ۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۱۹ به دست آمد که به صفر نزدیک هستند و کم بودن آن‌ها به منزله ی مطلوبیت مدل می‌باشد. بنابراین شاخص‌های به دست آمده نشان دهنده ی برازندگی مطلوب این مدل است. به این معنی که داده‌ها با مدل مفروض تناسب دارد.

با آزمون مدل پژوهش، اثرات مستقیم بین متغیرهای مورد مطالعه به دست آمد که در جدول ۲ ذکر گردیده است.

در شکل ۲ ضریب استاندارد رگرسیون ( $\beta$ ) شاخص ضریب مسیر است و روی پیکان‌های مسیر نمایش داده شده است. کلیه این ضرایب معنادار هستند و مقدار باقیمانده ( $R^2$ ) یا واریانس خطای هر معادله در انتهای پیکان معکوس به سمت متغیر درون زاد نمایش داده شده است.

برای تعیین برازش هر مدل همراه با یافته‌های به دست آمده، چندین شاخص تحت عنوان شاخص‌های نیکویی برازش محاسبه می‌شود. شاخص نسبت خی دو به درجه آزادی ( $\chi^2 / df$ ) برابر ۰/۰۴ به دست آمد که کمتر از میزان معیار (۳) می‌باشد. دو شاخص  $GFI = 1/00$  و  $AGFI = 0/99$  نیز نزدیک

جدول ۲. اثرات مستقیم متغیرهای درونزای مدل

سطح معناداری	مقدار t (CR)	خطای استاندارد (SE)	ضریب رگرسیون استاندارد ( $\beta$ )	مسیر
$p < 0/01$	۲/۵۳	۰/۰۰۳۱	۰/۲۰	کار با معنا ← رفتار شهروندی سازمانی
$p < 0/01$	۵/۵۲	۰/۰۰۲۶	۰/۳۳	همسویی با ارزش‌های سازمان ← رفتار شهروندی سازمانی
$p < 0/05$	۲/۰۵	۰/۰۰۴۸	۰/۱۴	همسویی با ارزش‌های سازمان ← عملکرد شغلی
$p < 0/01$	۳/۴۵	۰/۰۰۳۷	۰/۳۳	رفتار شهروندی سازمانی ← عملکرد شغلی

روابط مستقیم دیگر مولفه‌های معنویت در کار با عملکرد شغلی معنادار نشد ( $p > 0/05$ ). بنابراین فرضیه دوم پژوهش برای مولفه همسویی با ارزش‌های سازمان تایید شده ولی برای مولفه‌های کار با معنا و احساس همبستگی رد شد. همچنین اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار به دست آمد که بیانگر تایید فرضیه سوم پژوهش بود.

در جدول ۳ اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده بین متغیرهای مورد مطالعه گزارش شده است.

بر اساس نتایج آزمون مدل و جدول ۲، از بین مولفه‌های معنویت در کار، مولفه‌های همسویی با ارزش‌های سازمان ( $\beta = 0/33, p < 0/01$ ) و کار با معنا ( $\beta = 0/20, p < 0/01$ ) بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معنادار داشتند اما اثر مولفه احساس همبستگی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نشد ( $p > 0/05$ ). بر این اساس فرضیه اول پژوهش برای مولفه‌های همسویی با ارزش‌های سازمان و کار با معنا تایید شده و برای مولفه احساس همبستگی رد شد. رابطه‌ی مولفه همسویی با ارزش‌های سازمان ( $p < 0/05$ )،  $\beta = 0/14$  بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار به دست آمد. اما

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده‌ی متغیرهای درونزای مدل

مسیر	اثر مستقیم معنادار ( $\beta$ )	اثر غیرمستقیم	اثر کل	میزان واریانس تبیین شده ( $R^2$ )
بر رفتار شهروندی سازمانی از				
همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۳۳**	-	۰/۳۳**	۰/۲۱
کار با معنا	۰/۲۰**	-	۰/۲۰**	
بر عملکرد شغلی از				
همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۱۴*	۰/۱۱*	۰/۲۵*	۰/۱۷
کار با معنا	-	۰/۰۷*	۰/۰۷*	
رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۳۳**	-	۰/۳۳**	

\*\*معنادار در سطح یک صدم

\*معنادار در سطح پنج صدم

### بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق به بررسی نقش معنویت در کار در عملکرد شغلی کارکنان به واسطه رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شد. روابط متغیرها در قالب مدلی طراحی و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون مدل نشان دهنده برآزش داده‌ها با مدل پیشنهادی پژوهش بود. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اثر مولفه‌های معنویت در کار بر عملکرد شغلی به واسطه رفتار شهروندی سازمانی تایید شد. علاوه بر آن مولفه همسویی با ارزش‌های سازمان به طور مستقیم بر عملکرد شغلی اثر داشت. در ادامه نتایج به دست آمده مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. بر اساس نتایج به دست آمده، مولفه‌های معنویت در کار به طور مستقیم و غیرمستقیم به واسطه رفتار شهروندی سازمانی

بر اساس نتایج جدول ۳ نیز اثر غیرمستقیم همسویی با ارزش‌های سازمان با عملکرد شغلی ۰/۱۱ به دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار بود و اثر غیرمستقیم کار با معنا با عملکرد شغلی مثبت و معنادار شد ( $\beta = 0/07, p < 0/05$ ). اما این رابطه برای مولفه احساس همبستگی به دست نیامد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش برای مولفه‌های همسویی با ارزش‌های سازمان و کار با معنا تایید شده و برای مولفه احساس همبستگی رد شد.

همچنین نتایج نشان داد مولفه‌های معنویت در کار، ۲۱ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کردند و کلیه این متغیرها توانستند ۱۷ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کنند.



در فراهم آوردن آسایش کارکنان و مشتریان و جامعه دارد، این همسویی و همسانی میان ارزش‌های فردی و سازمانی، موجب نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان شده و عملکرد بهتری خواهند داشت. اثر غیرمستقیم معنویت در کار بر عملکرد شغلی به واسطه رفتار شهروندی سازمانی نیز مثبت و معنادار شد. بنابراین می‌توان گفت. احساس درونی یک فرد از کار با معنا و هدفمند، ارتباط و پیوند عمیق یک فرد با دیگران و مفهوم و معنای متعالی تری از اصول اخلاقی، راستی، درستی و خوب بودن باورهایی هستند که موجب می‌شود فرد شغل خود را در راستای رشد و تعالی خویش ببیند و با تمایل درونی وظایف کاری خود را انجام دهد، علاوه بر آن در مواقع نیاز فعالیت‌های خارج از وظایف تعریف شده را نیز انجام می‌دهد. این نگرش موجب ایجاد صمیمت، همدلی و دلسوزی نسبت به همکاران، افزایش وجدان کاری، روحیه جوانمردی، ضابطه مند بودن در رابطه با قوانین سازمان و برخورداری از ادب و نزاکت، در محیط کار می‌شود و با تأثیر مثبت بر انجام وظایف و ارتباط با همکاران، موجب افزایش کارایی و اثر بخشی کارکنان در سازمان می‌گردد.

یافته دیگر پژوهش اثر مستقیم و مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای استان البرز بود. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج مبانی نظری و تحقیقات قبلی همخوان است (Organ, 1988; Nasiri, Jafari & Shahlaei, 2016; Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006; Afjeh, Dehghan & Mafakheri, 2015; Wang, Keung, 2011; Chiang & Hsieh, 2012).

Allen و همکارانش (2000) رفتار شهروندی سازمانی را مجموعه‌ای از رفتارهای سازنده و همکارانه تعریف کرده‌اند که نه تنها به وسیله شرح شغل تصریح نشده بلکه به طور مستقیم و یا قراردادی نیز توسط سیستم رسمی سازمانی پاداش داده نمی‌شود. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتار فردی که اثربخشی سازمان را به واسطه کمک به محیط اجتماعی و روانی آن ارتقاء می‌دهد نیز تعریف شده است (Zarei, Jandaghi & Tudeh, 2006). وقت شناسی، کمک به همکاران، داوطلب شدن برای انجام کارها، ارائه پیشنهادها، ابتکاری

بر عملکرد شغلی اثر مثبت داشتند. این نتایج همسو با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو است (Khamseh et al., 2015; Ahadi Shoar et al., 2014; Abazari MahmoudAbad & Amiranzadeh, 2016; Mohammadpour, 2015; Ahadi Shoar et al., 2014; Taleghani, Mohammadi, Rostami, 2013; Nikpour, Manzari Tavakoli & Hosseini Nejad, 2011; Azari, Lesani & Alaj; 2014; Razi et al., 2015). معنویت در کار، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده برای جست و جوی مداوم در پی یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است. به عقیده Cavanagh (1999) ورود معنویت به سازمان و محیط‌های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می‌دهد تا چشم انداز یکپارچه تری نسبت به سازمان خانواده و جامعه خویش به دست آورند. کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. معنویت در کار و محیط کار، برای کارکنان زمینه‌های مناسبی برای یافتن خویشتن خویش فراهم می‌آورد. کارکنان می‌توانند با خودکاو، خود را بشناسند و توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود را نشان دهند. ورود معنویت در کار و محیط کار، به کارکنان کمک می‌کند تا با همکاران خود ارتباط موثری بر قرار کنند و با همدلی، ایجاد فضای مناسب برای درک متقابل و نگرش مثبت به یکدیگر در اهداف فردی و سازمانی مشترک شوند و در برآوردن آن بکوشند، تا بدین وسیله هم به اهداف ارتباطی خود برسند و هم از آن لذت ببرند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد مولفه همسویی با ارزش‌های سازمانی از معنویت در کار به طور مستقیم بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد. بنابراین می‌توان گفت وقتی افراد ارزش‌های شخصی خود را با اهداف و رسالت سازمان یکی می‌بینند، و معتقدند مدیران و همکارانشان در سازمان دارای ارزش‌های شایسته هستند و نگران آسایش و رضایت درونی کارکنان می‌باشند و براین باورند که هدف سازمان صرفاً کسب سود نیست، بلکه در جست و جوی داشتن مفهوم و معنای متعالی تری از اصول اخلاقی، راستی، درستی و خوب بودن نیز هست و سهم بیشتری نسبت به سازمان‌های همانند خود

فنی و حرفه ای بالا به دست آمد.

با توجه به روابط به دست آمده در این پژوهش ایجاد بستری برای ارتقاء معنویت کاری کارکنان توسط مدیران و سیاست گذاران سازمان‌ها می‌تواند به عنوان روشی برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان مورد توجه قرار گیرد. در این راستا پیشنهاد می‌شود که بخش‌های فرهنگی سازمان در جهت تقویت اعتقادات مذهبی کارکنان و افزایش معنویت کاری اقداماتی از جمله برگزاری نمازجماعت، مراسم مربوط به مناسبات مذهبی، کارگاههای آموزشی احکام و مبانی اعتقادی اسلامی و برگزاری مسابقات قران و مسابقات فرهنگی با جوایزی مانند ارتقا شغلی انجام دهند

همچنین در راستای افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان پیشنهاد می‌شود بر تقویت ارزش‌های اخلاقی کارکنان در سازمان از جمله رعایت ادب و نزاکت، احترام به همکاران و مراجعین تاکید شود و سیاست‌های تشویقی در این رابطه در نظر گرفته شود. انجام کار گروهی و تیمی با هدف بهبود روحیه مشارکتی در نظر گرفته شود. رفتارهای مثبت کارکنان از جمله کمک به همکاران، مشارکت فعال در جلسات و دوره‌های دانش افزایی تشویق شوند و پاداش‌هایی به منظور ارائه ایده‌های خلاقانه قابل اجرا، اختصاص یابد. از نظرات کارکنان برای یافتن روش‌های موثر برای بهبود روحیه کاری آنها استفاده شود. معلمان و کارکنان ایده پرداز و خلاق، حمایت و تشویق شوند.

در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی وجود داشت از جمله اینکه داده‌ها بطور خودگزارشی جمع‌آوری شده است و امکان سوگیری در پاسخ‌گویی به سؤالات وجود دارد. نمونه پژوهش حاضر را کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای استان البرز تشکیل دادند از این رو یافته‌های تحقیق حاضر، قابل تعمیم به کارکنان سازمان‌های دیگر جامعه نیست که توصیه می‌شود این روابط در سازمان‌های دیگر نیز بررسی شود. همچنین با توجه به اینکه طرح پژوهش از نوع همبستگی است امکان تبیین علی روابط مشاهده شده بین متغیرها وجود ندارد.

برای پیشرفت کار و تلف نکردن وقت از جمله مصادیق این رفتارها می‌باشند. بر اساس نتایج تحقیقات قبلی رفتار شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از قبیل جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیت ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تاثیرگذاری بر بهبود عوامل برون سازمانی همچون رضایت شغلی، کیفیت خدمات و نیز وفاداری مشتریان، موجب تعالی کیفیت عملکرد کارکنان می‌شود (Castro et al., 2004). یافته‌های این پژوهش نیز نشان داد مولفه‌های نوعدوستی، وجدان و رفتار مدنی با عملکرد شغلی رابطه مثبت داشته و نوعدوستی، وجدان بر متغیر مذکور اثر مثبت داشتند بر این اساس می‌توان گفت افرادی که دارای رفتار شهروندی سازمانی متعالی می‌باشند، و رفتارهای فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان در محیط کاری انجام می‌دهند به عنوان مثال بعد از ساعت اداری برای سود رساندن بیشتر به سازمان کار می‌کنند، و یا در شرایط سخت نیز به کار خود ادامه می‌دهند، که این نشان دهنده وجدان کاری سطح بالا در آنها می‌باشد، این رفتارها موجب حس وفاداری و تعهد سازمانی و بقاء کارکنان می‌شود، همچنین افرادی که نسبت به همکاران خود حس صمیمیت، همدلی و دلسوزی دارند و آنها را در مسائل و مشکلات کاری شان کمک می‌کنند این حس همدلی و همکاری در انجام وظایف کاری آنها و همکارانشان تاثیر مثبت داشته و عملکرد شغلی آنها افزایش می‌دهد. نکته دیگر این که حضور داوطلبانه و مشارکت فعالانه در جلسات کاری در هماهنگی فعالیت اعضای تیم موثر بوده و باعث افزایش کارایی و اثر بخشی می‌گردد و در نهایت این رفتارها موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد متغیرهای معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان مورد مطالعه دارای میانگین بالایی بوده است. با توجه به اینکه این مطالعه در یک جامعه اسلامی انجام گرفته و می‌دانیم که در تعالیم و احکام اسلامی در مورد ارزش و اهمیت کار، اخلاق، نوع دوستی، همکاری، کمک به دیگران و وجدان اخلاقی و کاری توصیه‌های فراوانی شده است (Farhangi et al., 2006) همانگونه که انتظار می‌رفت این ویژگی‌ها در کارکنان سازمان

- Context and Critique, *Journal of Organization Change Management*, 12(3), 53-165.
- Chiang C -F, Hsieh T-Sh. (2012) "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180–190.
- Farhangi, A., Ak., Fattahi, M., & Vasegh, B. (2006) .Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior. *Organizational Culture Management*, 4 (3), 5-36. [Persian]
- Gibbons, p. (2001) *Spirituality at Work A Pre Theoretical Overview*, MSC, Thesis Birnbeck College University of London.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance Indian. *Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961-1966. [Persian]
- Khamseh, Fahima Qadri; Ahmad and Haqtaalab, Hamed (2015). Investigating the Impact of Organizational Spirituality on the Performance of Education Staff in Torbat-e Jam, First National Conference on Management, Innovation and Entrepreneurship in Resistance Economy, Mashhad, Iran Management Association, Khorasan Branch. [Persian]
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253–266.
- Marques J.Dhiman S.and King R. (2005). Spirituality in the workplace Developing an Integra model and a Comprehensive Definition the *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 7(1)1, 81-91.
- Milliman, j., Czaplewski, A.j. & Ferguson, j. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change Management.*, 16(4), 426-447.
- Mirzaei Tavakoli, S. M., Shariatmadari, M. (2015) Investigating the effect of spirituality in the workplace and organizational commitment on staff job satisfaction. *Management in the Islamic University*, 4 (1), 59-75. [Persian]
- Abedi Jafari, H. & Rastgar, A.A. (2007). The Emergence of Sprituality in Organizations: Concepts, Definitions, Presumption and Conceptual Model. *Iranian Journal of Management Sciences*. 2 (5). 99-121. [Persian]
- Afjeh S.A.Ak., Dehghatan, H., Mafakheri F. (2015). The effect of organizational support, empowerment and organizational citizenship behavior on job performance. *Organizational Resource Management Research*, 5 (3); 23-47. [Persian]
- Ahadi Shoar, S, M., Irani, H. R., Golverdi M., Jafari, S. M. (2014). Examining the relationship between spirituality in the workplace from Milliman's point of view and involvement in work (Case Study: Agricultural Jihad Organization of Qom Province). *Organizational culture management*, 21 (2), 41-6. [Persian]
- Allen T., Barnrd S., Rush, M., Russell J. (2000). Ratings of orgapanization citizenshipbehavior: does the source make a difference *Human Resourc, Management Review*, 10 (1), 97-114.
- Arshadi, N. (2007). Designing and testing a model of evaluations and important consequences of job motivation in the employees of the National Company for Oil-rich regions in the south of Ahvaz region. PhD Thesis in Psychology, Ahvaz, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz. [Persian]
- Ashmos, D.P & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 9 (2), 134-145.
- Azari, H.; M. Lesani & S. Alaj (2014). Examine the Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Commitment Sistan and Baluchestan University in the Academic Year 2013-14. Master Thesis. Faculty of Literature, University Kerman .[Persian]
- Castro, C.B., Armario, E.M., Ruiz, D.M., (2004), The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers:

- research, *Journal of Management*, 26 (3), 513–563.
- Poursaltani Zarandi, H., Amiraji Naqhandar, R. (2013). The Relationship between Organizational Organizational Commitment and Citizenship Behavior Organizational Organizational Citizenship of Physical Education Teachers in Mashhad. *Sport Management*, 16. 127-147. [Persian]
- Razi, S., Akbari, M., Shakiba, H., Marzban (2015). Relation between organizational health and spirituality with organizational entrepreneurship. *Ethics in science & technology*, 10 (2), 110-119. [Persian]
- Salimi, N. (2016). Spirituality in the work environment plays a role in improving performance Employees of Bandar Abbas hospitals in the year 94-95, Master Thesis, Executive Management, Payam Noor University, Qeshm Center. [Persian]
- Sobhani Nejad, M.; Yuzbashi, A.; Shateri, K. (2010). Organizational Citizenship Behavior (Theoretical Foundations, Correlations, Measurement Tools), Tehran: Yastroon Publishing. [Persian]
- Taleghani, Gh., Mohammadi, M., Rostami, H., (2013). Organizational Spirituality An Effective Step to Improve Organizational Citizenship Behaviors (OCB) (Case: Zahedan Municipality). *Organizational culture management*. 11 (2), 163-188. [Persian]
- Wang, J. Keung, C – W. (2011). Understanding organizational citizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in mainland China, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, Issue 4, pp. 845-854.
- Wanger, M. F. & Conley, J. (1999). The Fourth ware: The Spirituality – Based Firm, *Journal of organizational change management*, 12(4), 292-301.
- Zarei, M., Jandaghi, Gh. R., Tudeh, N. (2006). Understanding the factors of organizational citizenship behavior and examining its relationship with organizational performance, culture and management, 4 (12), 31-63. [Persian]
- Mohammadabazari MahmoudAbad, A., Amirianzadeh, M., (2016). The relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment with organizational citizenship behavior Staff. A new approach in educational management, 1(25), 119-143. [Persian]
- Mohammadpour, F. (2015). Investigating the relationship between psychological capital and spirituality at work with organizational citizenship behavior in employees of an industrial company. Master Thesis, Faculty of Humanities, Bojnourd. [Persian]
- Myers J.E (1990) *Wellness Throughout the lifespan*. Guidepost May.
- Nasiri, Ali; Hossein Jafari and Javad Shahlaei, (2016). The effect of organizational citizenship behavior on organizational performance with the mediating role of employees' job attitudes (Case Study: Selected Sports Federations), The Second National Conference on Sports Science and Physical Education of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. [Persian]
- Nikpour, A., Manzari Tavakoli, A., Hosseini Nejad, M.R. (2011). Investigating the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behaviors in the employees of Kerman Shahid Foundation. *Productivity management*, 4 (16) .155-172. [Persian]
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D., P. Podsakoff & S. MacKenzie: (2006), *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents & Consequences*.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189-208.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future