

« فراسوی مدیریت »

سال چهارم - شماره ۱۶ - بهار ۱۳۹۰

ص ص ۱۷۲-۱۵۵

بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان

امین نیک پور*^۱

دکتر علیرضا منظری توکلی^۲

سید محمدرضا حسینی نژاد^۳

چکیده

در عصر حاضر اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود. از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند و از طرف دیگر محیط کاری به عنوان یکی از عواملی است که در رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد. لذا هدف از مطالعه حاضر تعیین رابطه بین معنویت محیط کاری با رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان می باشد. تحقیق حاضر از نوع پژوهشهای توصیفی و همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان در سال ۱۳۸۹ بوده که نمونه گیری به صورت تصادفی ساده انجام شده است. تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده و ابزار گردآوری اطلاعات برای معنویت محیط کاری پرسشنامه استاندارد میلیمن و همکاران و برای رفتار شهروندی سازمانی پرسشنامه محقق ساخته می باشد. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین متغیرهای معنادار کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش های سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار گزارش شده است.

واژه های کلیدی:

معنویت، معنویت در محیط کار، رفتارهای شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، اثربخشی سازمانی

^۱ - کارشناس ارشد گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران nikipour2003@yahoo.com

^۲ - استادیار واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۳ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۱- مقدمه

مطالعه معنویت در محیط کار^۱ پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد؛ زیرا کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنوی شان، ممکن است تقریباً به صد هزار ساعت زندگی کاری این افراد معنا و جهت ببخشد و کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر ایجاد کند و روح و روان آنان را پرورش دهد. افراد وقتی از محیط کاری فارغ شوند و به خانواده و جوامع خویش بازگردند، درحالی که قانع و تجدید قوا شده‌اند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم می‌پردازند و به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، ممکن است با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، سودآوری بیشتری برای سازمان حاصل شود. به علاوه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. اگر چنین شود این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جامعه ما در نخستین دهه‌های هزاره جدید با آن مواجه است (میتروف و دنتون^۲، ۱۹۹۹).

به زعم میتروف و دنتون (۱۹۹۹) پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند (Mitroff & Denton, 1999).

همچون معنویت محیط کاری، رفتار شهروندی سازمانی^۳ شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (Organ, 1988). نکته دیگر اینکه احتمالاً پیش‌بینی و ارزش‌گذاری این رفتارها به کمک معیارهایی که به نگرش‌ها و حالات کارکنان توجه می‌کنند، بهتر از معیارهای متداول ارزیابی عملکرد است، چراکه جنبه ارادی و

¹- Spirituality in the Workplace

²- Mitroff & Denton

³- Organizational Citizenship Behaviors

اختیاری این رفتارها بسیار برجسته تر رفتارهای عادی یک شغل است. همچنین اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه های اجتماعی، روانشناسی، سازمانی، و سیاسی یک سازمان با ارزش تر از اثرات آن بر شاخص های کمی و عملکردی است (Conlin, 1999, 120).

شهروندان به عنوان افرادی که تشکیل دهنده اجتماعات مختلف بشری هستند، هر چند در سالهای نه چندان دور مورد بی توجهی و بی مهری حاکمان و مدیران بودند، امروزه کانون توجه همه کسانی هستند که می خواهند به نحوی در زندگی انسان نقش داشته باشند. قدرتمندان برای مشروعیت خود محتاج رای شهروندان اند، بازرگانان، تجار، صاحبان صنایع، نویسندگان، روزنامه نگاران و به طور کلی همه تولید گران حاضر در صحنه زندگی بشر، نیازمند توجه به دغدغه های ذهنی و مطالبات شهروندان هستند. سیاست های شهروندان الویت اول هستند تا چندی قبل سیاست های رایج کشورهایی بود که نگاه خود را از درون بروکراسی دولتی بر گرفته و به بیرون پرداخته اند (الوانی و دیگران، ۱۳۸۰، ۲۹۵). ولی در وضعیت امروزی این سیاست جهانی شده است و همه دولت ها برای حفظ ثبات و تحقق اهداف خود شهروندان را در راس امور می بینند توجه به شهروندان نه تنها در حوزه سیاست و مدیریت با اهمیت تلقی شده است بلکه در سایر حوز های مختلف علنی نیز به شهروندان توجهی جدی شده است. و در تعریف حقوق شهروندی گفته اند حقوق شهروندی بهتر است که تکالیف و وظایف دولت در برابر اعضایش نامیده شود. این حقوق محدودیت های معینی را بر قدرت حاکمیت دولت تحمیل می کند (باربلت جی ام^۱، ۱۳۸۳، ۱۳۴). بنابراین آشکار است که شهروندان در دنیای امروز از منابع بسیار مهم سازمان محسوب می گردند و رفتار آنها برای مدیران بسیار با اهمیت تلفی می گردد و از این رو است که محققین

¹⁻ Barblet .j.m

بسیاری به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند (زارع، ۱۵۳، ۱۳۸۳). در ۱۵ سال گذشته تحقیقات زیادی در موضوع رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است. این واژه اولین بار در سال ۱۹۸۳ توسط ارگان و همکارش مطرح شد (Bateman & Organ, 1983, 590). مبنای این مطرح شدن به مفاهیمی از قبیل " تمایل به همکاری" (Bernard, 1938) و نیز تمایز بین عملکرد قابل اعتماد نقش و " رفتارهای نوآورانه و خودجوش"^۱ (Katz et al, 1978) برمی گردد. در ابتدا تحقیقات عمدتاً در راستای شناخت رفتارهایی بود که با وجود تاثیر آشکار بر عملکرد سازمان ها، در سیستم های ارزیابی عملکرد نادیده گرفته می شدند. در واقع در تعابیر اولیه، رفتار شهروندی سازمانی دربرگیرنده رفتارهای خارج از محدوده شغل ملاحظه می شد. البته به تدریج همراه با توسعه مفهوم رفتار شهروندی سازمانی مشخص شد که تمایز میان فعالیت های درون حوزه شغل و خارج از حوزه شغل چندان مشخص و آشکار نیست. لذا باید رفتار شهروندی سازمانی را به طور انعطاف پذیر تعریف کرد (Bienstock et al, 2003, 360).

یکی از تعاریف اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان قرار گرفته است، توسط ارگان (۱۹۸۸) مطرح شده است: رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری^۲ کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می دهد (Organ, 1988).

میتروف و دنتون در سال (۱۹۹۹) جدی ترین تحقیق تجربی در مورد معنویت محیط کار را به کمک پرسشنامه و مصاحبه هایی با مدیران منابع انسانی در محیط های کاری آمریکا انجام دادند.

پاسخ دهندگان: نسبت به تعریف و بین معنویت دیدگاه های بسیار متنوعی داشتند.

1- Innovative and Spontaneous Behaviors

2- Discretionary

تمایل نداشتند تا زندگی خود را تفکیک کنند (زندگی خانوادگی، شخصی، کاری، فامیلی). بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می شدند. تمایل زیادی به تجربه اقدامات معنوی در محیط کار داشتند. اغلب نسبت به استفاده از واژه‌های معنویت و دین در محیط کار بیم‌ناک بودند. همانند فرهنگ‌های غربی، آنها معنویت را پدیده‌ای انفرادی درک می کردند. این دو محقق نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. آنها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و... بیش از حد صورت گرفته است و روش‌های مدیریت معنویت، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

اشمس و دوچن (۲۰۰۰) در یک مطالعه جامع سعی کردند تا معنویت در محیط کار را مفهوم‌سازی کنند و آن را بسنجند. آنها معنویت را این‌گونه تعریف کردند: «درک و شناسایی این که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که این بعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد.» براساس این تعریف آنان هفت بعد معنویت محیط کاری را مشخص کردند، و با روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این ابعاد مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند. این ابعاد براساس سنجش معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی و سازمانی بیان شدند (Eshmes & dochen, 2000).

تحقیقی از کینجرسکی و اسکرپنیک^۱ (۲۰۰۴) یکی دیگر از تحقیقات جدی با هدف تعریف معنویت در محیط کار و با روشی اکتشافی و کیفی صورت گرفته است. آنها از ۱۴ محقق با روش‌های مختلفی از قبیل مصاحبه حضوری، مصاحبه تلفنی، نظرسنجی مکتوب و... اطلاعات مورد نظر خود را درباره دو موضوع جمع‌آوری

^۱ - Kinjerski & Skrypnek

کردند: مفهوم معنویت در محیط کار و بیان تجاری که آنها در این زمینه داشتند. با وجود این که برای اکثر آنها تعریف جامع معنویت در محیط کار دشوار بود، آنها به سادگی درباره تجارب خود صحبت می کردند. توضیحات آنها آشکار کرد که معنویت در محیط کار، عبارتی متمایز است و از دیدگاه افراد مختلف دارای ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، بین شخصی، معنوی است؛ و در واقع در برگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران و مقصود جمعی، یک حس ارتباط با موجودیتی والاتر و نیز یک حس تکامل و تعالی می باشد. این دو محقق با کمک نتایج تحقیق خود تعریف جامعی از معنویت در کار ارائه کردند و توصیه کردند که تحقیقات آینده بین معنویت درونی و سازمانی در محیط کار تفکیک قائل شود و ارتباط آنها را بسنجد (Kinjerski & Skrypnek, 2004).

کارام بابا^۱ (۱۹۸۹) در تحقیق خود «تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی و تاثیرش بر عملکرد» دریافت کارکنانی که در واحدهای سازمانی با عملکرد بالاتر کار می کنند بیشتر به رفتارهای شهروندی پرداخته اند.

حسن زارعی متین و غلامرضا جندقی و ناصر توره (۱۳۸۵) در تحقیقی «تحت عنوان شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی» پنج عامل را به عنوان عامل مهم تاثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی بین مدیران و کارکنان شناسایی شد کردند. که این پنج شاخص عبارتند از: فداکاری - وظیفه شناسی - وفاداری - توجه - تحمل پذیری این پنج عامل به آزمون گذاشته شد.

نتایج تحقیقی از سید محمد مقیمی (۱۳۸۵) «تحت عنوان بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کار آفرینی در سازمان های دولتی» نشان داد که بین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و متغیر فرهنگ کار آفرینی رابطه وجود دارد. و با

^۱ - Karam baba

توجه به ضرایب همبستگی بدست آمده متغیرهای فرهنگ کارآفرینانه بر حسب تاثیر پذیری از رفتار شهروندی سازمانی اولویت بندی شده اند.

نکته دیگر در مورد رابطه معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی این است که در تحقیقات پیشین، از جمله تحقیق میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) مشخص شده است که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجاد کننده نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، کاهش نیات خروج از خدمت و... می‌باشد. از سوی دیگر در تحقیقات ویلیام و اندرسون^۱ (۱۹۹۱)، کیم و مابورگ^۲ (۱۹۹۳)، مورمن و دیگران^۳ (۱۹۹۳)، بتن کورت و براون^۴ (۱۹۹۷) چن و دیگران^۵ (۱۹۹۸) ثابت شده است که نگرش‌های شغلی، خود از عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند. پس می‌توان این گونه نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار به طور غیرمستقیم و از طریق نگرش‌های کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد.

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.

1- Williams & Anderson

2- Kim & Mauborgne

3- Moorman et al

4- Bettencourt & Brown

5- Chen et al

۲- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که برای تعیین ضریب همبستگی از آزمونهای کندال و اسپیرمن استفاده گردیده است. این تحقیق را می توان از نوع تحقیقات، میدانی به حساب آورد. روش انجام این تحقیق پیمایشی (زمینه یابی) است.

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر کرمان در سال ۱۳۸۹ می باشد. تعداد کارکنان ۳۵۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه با توجه به این که تعداد جامعه آماری در دسترس است لذا از روش محاسبه فرمول کوکران اقدام شده و تعداد حجم نمونه به شرح زیر است:

$$n = \frac{\frac{p(1-p)Z^2_{1-a/2}}{d^2}}{1 + \frac{p(1-p)Z^2_{1-a/2}}{Nd^2}} = \frac{\frac{(0.5) \times (0.5) \times (1.96)^2}{(0.05)^2}}{1 + \frac{(0.5) \times (0.5) \times (1.96)^2}{350 \times (0.05)^2}} \approx 190$$

در فرمول فوق تعداد حجم نمونه $n =$ و کل جامعه آماری $N =$ با $Z = 1/96$ ، شرط $a = 0/5$ و Z ضریب اعتماد به نتایج نمونه را نشان می دهد و d دقت برآورد یا حداکثر خطای قابل قبول در برآورد نسبت جامعه است و 6^2 با توجه به عدم وجود واریانس جامعه بیشترین مقدار 6^2 برابر 25% می باشد بدین ترتیب کل تعداد نمونه در سطح اطمینان 95% با حداکثر خطای مجاز $0/05$ برابر است با: نمونه آماری بدست آمده از فرمول نمونه گیری کوکران بدست آمد که 190 پرسشنامه (که به طور تصادفی انتخاب شده) ارسال شد و در نهایت همان تعداد پرسشنامه قابل بهره برداری واصل گردید.

برای سنجش معنویت محیط کاری از پرسشنامه استاندارد میلین و همکاران، استفاده شده است. پرسشنامه معنویت محیط کاری کارکنان شامل ۱۴ سؤال می-باشد که معنویت محیط کاری را در مولفه های معنا در کار، همبستگی با دیگران، همسویی با ارزش های سازمان می سنجند(ما در سنجش معنویت در محیط کار عوامل دینی و اعتقادی افراد را در نظر نگرفته ایم؛ چراکه افراد معمولاً علاقه ای برای ارائه اطلاعات در این زمینه ها ندارند و طرح چنین موضوعاتی احتمالاً حساسیت برانگیز خواهد بود).

جدول ۱: ابعاد معنویت محیط کاری و نحوه سنجش آنها

ردیف	مولفه معنویت محیط کاری	شماره سوالات	تعداد سوالات
۱	معنا در کار	۱-۲-۳-۴-۵	۵
۲	همبستگی با دیگران	۶-۷-۸-۹	۴
۳	همسویی با ارزش های سازمان	۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴	۵

برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز شامل ۱۲ سؤال می باشد، که ۴ مولفه رفتار شهروندی سازمانی را پوشش می دهد .

جدول ۲: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و نحوه سنجش آنها

ردیف	مولفه رفتار شهروندی سازمانی	شماره سوالات	تعداد سوالات
۱	راد مردی و گذشت	۱ الی ۳	۳
۲	رفتار مدنی	۴ الی ۵	۲
۳	وجدان	۶ الی ۹	۴
۴	نوع دوستی	۱۰ الی ۱۲	۳

روایی^۱: به منظور سنجش روایی پرسشنامه معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی این پرسشنامه ها در اختیار ۵ نفر از اساتید دانشگاه قرار گرفت تا نظر خود را در مورد میزان تناسب سوالها و مولفه با مقیاس های، کاملاً مناسب، مناسب، تا حدی مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب، اعلام نمایند. مقیاس های، کاملاً مناسب^۴، مناسب^۳، تا حدی مناسب^۲، نامناسب^۱، کاملاً نامناسب داشته اند. پس از جمع آوری پرسشنامه نتایج به دو طریق تحلیل گردید. روایی پرسشنامه معنویت محیط کاری به صورت تقریبی برابر با ۰/۸۲ و همچنین پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۸۰ است.

پایایی^۲: به منظور تعیین پایایی، هر دو پرسشنامه مربوط به معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از آزمون و آزمون مجدد^۳ استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا ده پرسشنامه بین ده نفر از جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل دریافت شد. پس از گذشت ده روز مجدداً پرسشنامه ها بین همان افراد توزیع شد و پس از جمع آوری پرسشنامه های مرحله اول و دوم پایایی پرسشنامه معنویت محیط کاری به میزان ۸۹ و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به میزان ۹۱ مورد تأیید قرار گرفت.

1- Validity

2- Reliability

3- Test - Retest

۳- یافته های تحقیق

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای دموگرافیک

متغیر	شاخص اندازه گیری	فراوانی	درصد	درصد معتبر
وضعیت جنسیت کارکنان	مرد	۱۱۰	۵۷/۹	۵۷/۹
	زن	۸۰	۴۲/۱	۱۰۰
	جمع	۱۹۰	۱۰۰	-
وضعیت تحصیلی کارکنان	دیپلم	۳۴	۱۷/۹	۱۷/۹
	فوق دیپلم	۶۰	۳۱/۶	۴۹/۵
	لیسانس	۸۹	۴۶/۸	۹۶/۳
	فوق لیسانس و بالاتر	۷	۳/۷	۱۰۰
	جمع	۱۹۰	۱۰۰	-
وضعیت سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۸۴	۴۴/۲	۴۴/۲
	۱۱-۲۰ سال	۶۷	۳۵/۳	۷۹/۵
	۲۰ سال به بالا	۳۹	۲۰/۵	۱۰۰
	جمع	۱۹۰	۱۰۰	-
وضعیت سن کارکنان	۲۰-۲۵ سال	۴۳	۲۲/۶	۲۲/۶
	۲۶-۳۵ سال	۷۲	۳۷/۹	۵۰/۵
	۳۶-۴۵ سال	۴۵	۲۳/۷	۸۴/۲
	۴۵ به بالا	۳۰	۱۵/۸	۱۰۰
	جمع	۱۹۰	۱۰۰	-
وضعیت استخدامی کارکنان	استخدام رسمی	۹۲	۴۸/۴	۴۸/۴
	استخدام پیمانی	۳۰	۱۵/۸	۶۴/۲
	استخدام قراردادی	۵۱	۲۶/۸	۹۱/۱
	خرید خدمت	۴	۲/۱	۹۳/۲
	غیره	۱۳	۶/۸	۱۰۰
	جمع	۱۹۰	۱۰۰	-

داده های جدول ۳ نشان می دهد که بیش از نیمی از پاسخ دهندگان را مردان تشکیل می دهند. حدود ۹۶ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک لیسانس و پایین

تر هستند و تنها حدود ۴ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می باشند. بیش از نیمی از پاسخ دهندگان بالای ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. حدود ۶۰ درصد از پاسخ دهندگان زیر ۳۵ سال سن دارند. و کمتر از نیمی از پاسخ دهندگان استخدام رسمی هستند.

جدول ۴: سنجش همبستگی میان متغیرهای مستقل (معنویت محیط کاری) و متغیر وابسته (رفتارهای شهروندی سازمانی)

اسپیرمن		کندال		فراوانی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
ضریب معناداری (sig)	ضریب همبستگی	(sig)	ضریب همبستگی			
۰/۰۰۰	۰/۵۸۵	۰/۰۰۰	۰/۴۵۷	۱۹۰	رفتارهای شهروندی سازمانی	معنا در کار
۰/۰۰۰	۰/۵۲۵	۰/۰۰۰	۰/۴۰۸	۱۹۰	رفتارهای شهروندی سازمانی	همبستگی با دیگران
۰/۰۰۰	۰/۴۶۰	۰/۰۰۰	۰/۳۳۷	۱۹۰	رفتارهای شهروندی سازمانی	همسویی با ارزش های سازمان
۰/۰۰۰	۰/۶۵۲	۰/۰۰۰	۰/۵۰۲	۱۹۰	رفتارهای شهروندی سازمانی	معنویت محیط کاری

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

- بین معنویت محیط کاری با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپرمن به ترتیب برابر (۰/۵۰۲) و (۰/۶۵۲) می‌باشد و هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰,۰۱ معنی دار می‌باشد و یعنی اینکه بین معنویت محیط کاری با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپرمن رابطه مثبتی بین معنویت محیط کاری با رفتارهای شهروندی سازمانی برقرار است.

فرضیات فرعی

- بین معنا در کار^۱ با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپرمن به ترتیب برابر (۰/۴۵۷) و (۰/۵۸۵) می‌باشد و هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰,۰۱ معنی دار می‌باشد و یعنی اینکه بین معنا در کار با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپرمن رابطه مثبتی بین معنا در کار با رفتارهای شهروندی سازمانی برقرار است.

- بین همبستگی با دیگران^۲ با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپرمن به ترتیب برابر (۰/۴۰۸) و (۰/۵۲۵) می‌باشد و هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰,۰۱ معنی دار می‌باشد و یعنی اینکه بین همبستگی با دیگران با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه

^۱- Meaningful in work

^۲- Sense of Community

وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپرمن رابطه مثبتی بین همبستگی با دیگران با رفتارهای شهروندی سازمانی برقرار است.

- بین همسویی با ارزش های سازمان^۱ با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپرمن به ترتیب برابر (۰/۳۳۷) و (۰/۴۶۰) می باشد و و هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰,۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین همسویی با ارزش های سازمان با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپرمن رابطه مثبتی بین همسویی با ارزش های سازمان با رفتارهای شهروندی سازمانی برقرار است.

۴- نتایج و بحث

یافته های تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معنا دار بین مولفه های معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. و با توجه به تأیید وجود رابطه میان معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی، سازمان ها باید در پی راه هایی جهت بهبود معنویت در محیط کار باشند تا با بهبود فضای داخلی سازمان زمینه بروز رفتارهای اثربخش همچون رفتار شهروندی سازمانی را فراهم کنند.

یافته های تحقیق حاضر نشان می دهد که بین میزان معنا در کار و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد .

این یافته با نتایج تحقیق کریشناکومار و نک^۲ (۲۰۰۲) انطباق و همخوانی دارد . کریشناکومار و نک اعتقاد دارد که معنا در کار یک حس عمیق معنا و مقصود در

¹- Alignment with the Organization's Values

²- Krishnakumar & Neck

کار است و باعث می شود که کارکنان توانایی های بالقوه خود را شکوفا کنند که این باعث ارتقا رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می شود.

علاوه بر این نتایج تحقیقات جورج (۲۰۰۰) نشان داد که بین حالت روحی مثبت در کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

پس می توان گفت که اقداماتی همچون چرخش شغلی، غنی سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از معنا در کار را بهبود می بخشد.

در بعد همبستگی با دیگران نیز یافته های تحقیق حاضر با نتایج پژوهش طبرسا و همکارانش (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

طبرسا و همکارانش در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی پرداختند که نتایج نشان داد بین پشتیبانی کارکنان از هم و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

علاوه بر این تحقیقات جورج (۲۰۰۰) نشان داد که بین تمایل کارکنان برای کمک کردن به دیگران و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

پس ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد. تقویت روابط افراد درون سازمان طوری که آنها خود را عضو یک گروه احساس کنند و سعی کنند از همکارانشان مراقبت و پشتیبانی کنند نیز، نهایتاً منجر به افزایش انسجام افراد و گروه ها در سازمان می شود و احساس همبستگی کارکنان را افزایش می دهد.

یافته دیگر این تحقیق در مورد رابطه بین همسوئی ارزشها و رفتارهای شهروندی سازمانی با یافته های تحقیق ارگان (۱۹۸۸) همخوانی دارد.

نتایج تحقیقات ارگان رابطه قوی را بین احساس عدالت و رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند. دلیل تاثیر عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی این است که

عدالت باعث می شود کارکنان برای خود و سازمان ارزش قائل شوند که این خود باعث می شود اهداف و ارزشهای کارکنان سازمان با هم همسو شود.

عدالت ← ارزش قائل شدن برای خود و سازمان ← همسویی اهداف و ارزشها ← رفتار شهروندی

علاوه بر این نیهوف و مورمن (۱۹۹۰) به مطالعه رفتار شهروندی سازمانی و تئوری مبادله بین ۴۷۵ کارمند پرداختند، آنها می خواستند ببینند عدالت سازمانی چه نقشی در رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد.

پس تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، تلاش برای ابلاغ اهداف و بازخور گرفتن از کارکنان، توجه به نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش های سازمان، توجه به عدالت و تلاش برای سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می تواند منجر به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش های سازمانی توسط کارکنان گردد.

References

Alwani, S. M., & Danaeifard, H. (2001). *Speeches in Philosophy Theories of Tehran State Organization*. Saffar Arrafie Publishing, (In Persian).

Bar Balt, G. M. (2004). Translated by Javad Kargozari. *Journal of Civic Rights*, 2, (In Persian).

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.

Bernard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W. and Smith R.K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Service Marketing*, 17/4-5: 357-373.

Conlin, M. (1999). Religion in the workplace: the growing presence of spirituality in corporate America. *Business Week*, November 1, p. 150.

Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Kinjerski.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.

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

Mac Carmic, D. (2004). *Spirituality and Management*. Translated by: A. Rastegar, Haft Aseman Magazine, (In Persian).

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.

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.

Moghimi, S. M. (2005). *Organizational Citizenship Behavior from Theory to Practice*, (In Persian).

Mousavi, S. M. M. (1997). *The Relationship between Spirituality at Work and Empowerment: A Study in the Headquarters of the National Iranian Oil Products Distribution and Refining*. Master Thesis. Tehran: Tehran Univercity, (In Persian).

Nikookar, M. (2002). *Statistics and Application in Management*. Tehran: Farnaz Publication, (In Persian).

Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

Ramin Mehr, H. (2009). The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors. Transformation Management Research, 2, (In Persian).

Tabarsa, Gh. (2010). Review of Effective Factors on Organizational Citizenship Behavior in a Military Hospital. Journal of Military Medicine, 2, 93-99, (In Persian).

Vendenton, M. (2003). Study of Spirituality in the Workplace. Translated by: A. Rastegar, (In Persian).

Zare, H. (2004). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Organizational Performance, (In Persian).