

## بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز

جعفر بیگ زاد<sup>۱</sup>، مریم حمدالهی<sup>۲</sup>، کبری حمدالهی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می باشد. برای این منظور، معنویت محیط کاری براساس نظریه میلین و همکارانش در سه بعد؛ کار معنادار در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش های سازمانی در سطح سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی براساس نظریه اورگان و باتمن در پنج بعد؛ نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی تعریف و در این راستا سه فرضیه اصلی و پانزده فرضیه فرعی تنظیم گردیده است. برای آزمون این فرضیه ها، دو پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد معنویت محیط کاری با ۲۱ سؤال و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی با ۳۰ سؤال استفاده گردید. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه ها در اختیار ۱۸۲ نمونه آماری که شامل کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می باشد، قرار داده شد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه بندی شد، سپس برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون رگرسیون دو متغیره) استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها، نشان دهنده تأیید سه فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی و رد هشت فرضیه فرعی می باشد که این امر بیانگر آن است که معنویت محیط کاری هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی و هم در سطح سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز تأثیر دارد. از طرف دیگر، معنویت در سطح فردی بر بعد رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است و در سطح گروهی بر بعد نوع دوستی، وجدان، ادب و نزاکت و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است. در سطح سازمانی نیز بر بعد ادب و نزاکت و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.

کلید واژه ها: معنویت محیط کاری<sup>۴</sup>، رفتار شهروندی سازمانی<sup>۵</sup>، آموزش و پرورش

پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۷/۲۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۲/۱۵

<sup>۱</sup> - دکترای تخصصی مدیریت دولتی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب Beikzad\_jafar@yahoo.com

<sup>۲</sup> - کارشناس ارشد مدیریت دولتی Hamdollahi\_m@yahoo.com

<sup>۳</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند selnahamdollahi@yahoo.com

4. Workplace spirituality

5. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## مقدمه

هزاره سوم پدید آورنده 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 وجود آوردن معنویت در این محیط‌های کاری می‌توانند در کارکنان خود این احساس را بوجود 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<sup>۱</sup>، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف تعریف می‌کند (مارکیوس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷: ۹). همچنین جاکویز<sup>۳</sup> و جیاکالون<sup>۴</sup> معنویت در محیط کار را چنین تعریف کرده‌اند: چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است، نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (کرانکی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۹۷). بسیاری از افراد فکر می‌کنند که معنویت همان مذهب<sup>۶</sup> است (خانی فر و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۶۰). هر چند بین دو واژه دین و معنویت رابطه نزدیک و عمیقی وجود دارد، اما بین آن‌ها تفاوت‌هایی نیز هست (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۴). مذهب موجب پرورش و بارور نمودن معنویت می‌شود، اما معنویت تنها به یک مذهب خاص وابسته نیست (طهماسبی و باباشاهی، ۱۳۸۶: ۲۰۴). 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: ۵۶۰). اشموس و دوچن<sup>۷</sup> معتقدند که معنویت در خصوص

- 
1. Mittrof
  2. Marques
  3. Jurkiewics
  4. Giacalone
  5. Krahnke
  6. Religious
  7. Ashmos and Duchon

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: ۹۲).

معنویت به انسان بیش از حدی نسبت به خود می‌دهد و بطور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد. از جمله دلایل اهمیت و ضرورت معنویت بخصوص معنویت در محیط‌های کاری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. 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 بدست آورند (کاوآنگ<sup>۱</sup>)، (۱۹۹۹: ۱۵۹).

۲. امروزه بنظر می‌رسد 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 (کینجرسکی و اسکرپینک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۳۴).

۳. 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 بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند ایجاد تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات اند؛ از یک سو نظم و ثبات سازمان‌ها با عقلانیت (نیمکره چپ) پیوند می‌خورد و از سوی دیگر بی‌نظمی و تغییر سازمان‌ها با معنویت (نیمکره راست) قابل توجیه است. بهره‌وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمان‌ها میسر است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۳).

۴. 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 مادی اند (بردلی و کاوآنی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳، ۴۵۳).

در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۸).

- 
1. Cavanagh
  2. Kinjerski and Skrypnek
  3. Bradley and Kauanui

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 و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های معنوی ۴۰ تا ۵۰ درصد از دیگر شرکت‌های مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش سهام داران بهترند (مقیم‌ی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۱-۹۲). 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<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۱۵۶-۱۶۲).

همچنین با توجه به اهمیت نیروی انسانی مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از اهمیت بیشتری برخوردار است. امروزه رفتار شهروندی سازمانی علاوه بر رفتار شناسان، توجه روانشناسان و جامعه‌شناسان را نیز به خود جلب کرده است. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اختیاری است که جزئی از وظایف رسمی کارکنان نیست و مستقیماً از سوی سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. پس رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند اثر بخشی و کارایی در سازمان را بالا ببرد. کارکنانی که رفتار شهروندی بالایی در سازمان دارند کارکنانی هستند که به همکارانشان کمک و همیاری می‌کنند، و تحمل زیادی در مقابل مشکلات کاری دارند و نظر و اعتقادات شان را صادقانه و با حسن نیت بیان کرده و در فعالیت‌های سازمان مشارکت می‌جویند، و سعی می‌کنند برای بهبود کیفیت سازمان و واحد کاری خود پیشنهادهای نوآورانه ارائه دهند به عبارت دیگر آن‌ها اقدامات و اعمالی را انجام می‌دهند که الزامی نبوده اما برای همکاران و در نهایت برای سازمان سود بخش هستند.

شهروندی نخستین بار برای ایجاد انسجام و روح جمعی میان افراد جامعه در علوم اجتماعی مطرح شد. شهروند و شهروندی کلماتی بانفوذ و نیرومند هستند. آن‌ها از احترام، از حقوق، و از رتبه و مقام صحبت می‌کنند. کومانز و همکارانش شهروندی را به عنوان مجموعه‌ای از حقوق، وظایف و هویت‌های مربوط به شهروندان در مقابل دولت-ملت تعریف کرده‌اند (عباسی و حجتی، ۱۳۸۸: ۸۴). شهروندان به عنوان افرادی که تشکیل دهنده اجتماعات بشری هستند هر چند در سال‌های نه چندان دور مورد بی‌توجهی و بی‌مهری حاکمان و مدیران بودند اما امروزه کانون

توجه همه کسانی هستند که می‌خواهند به نحوی در زندگی انسان نقش داشته باشند. سیاست شهروندان اولویت اول هستند تا چندی قبل سیاست رایج کشورهای بود که نگاه خود را از درون بوروکراسی دولتی برگرفته و به بیرون پرداخته بودند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰: ۲۹۵). در جهان امروز توجه به شهروندان نه تنها در حوزه سیاست و مدیریت با اهمیت تلقی شده است بلکه در سایر حوزه‌های مختلف علمی نیز، به شهروندان توجه جدی شده است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم و ارزشمند سازمان درک شده است رفتار آن‌ها می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود. از این روست که محققان زیادی به مطالعه و تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند. واژه رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۸۳ از سوی ارگان و باتمن<sup>۱</sup> مطرح شد. مبنای آن به مفاهیمی از قبیل "تمایل به همکاری" و "رفتارهای نو آورانه و خود جوش" بر می‌گردد. رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت پرورش دهند، بجای آنکه متوسل به زور و اجبار شوند، به فرآیندهای انتخاب یا استخدام یا جامعه‌پذیری اتکا نمایند تا این رفتارها را ایجاد نمایند (مقیم، ۱۳۸۴: ۲۱). رفتارهایی داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شود (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶: ۵۷).

اگر چه تعداد مطالعات انجام شده در خصوص رفتار شهروندی سازمانی بسیار کم است ما بایستی تفسیرهایی از شکل‌های متفاوت از فرهنگ‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی و سیستم اقتصادی را مورد سنجش قرار دهیم. هاف استد<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) چهار بعد اصلی از تفاوت بین فرهنگ‌های اجتماعی را شناسایی کرد که عبارتند از:

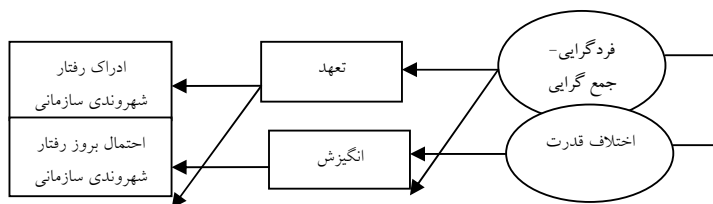
۱. اصل آزادی فردی - گروهی (فردگرایی - جمع‌گرایی) که منعکس‌کننده نفوذ اعضاء در فرهنگ رفتاری است: ارزش‌ها و علائق شخصی یک فرد در مقابل تأکید بر علائق و ارزش‌های گروه‌های بزرگتر، از قبیل توسعه خانواده، قبیله، یا دوستان. در فرهنگ آزادی فردی، افراد بر

---

1. Organ & Bateman  
2. Hofstede

آزادی هویت فردی خودشان تأکید می‌کنند در حالی که در فرهنگ گروهی (جمع‌گرایی) تأکید بر هویت گروه بزرگتر است (اورگان و همکاران، ۱۹۹۸: ۲۶). فرهنگ‌های جمع‌گرا ممکن است مشوق رفتارهای گوناگونی باشند که هم به سازمان، هم به گروه‌های داخلی منفعت می‌رساند. در صورتی که فراتر از وظایف رفتن در یک گروه در فرهنگ‌های جمع‌گرا می‌تواند طبیعی باشد، ممکن است در فرهنگ‌های فردگرا بسیار استثنایی و فوق‌العاده به نظر آید (نوابخش و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۹).

۲. فاصله قدرت که دلالت بر توسعه اعضاء در یک اجتماع نیست، اما بوسیله سلسله مراتب واضح در آسایش هستند و به این وسیله فاصله قدرت بین افراد مشخص می‌شود (اورگان و همکاران، ۱۹۹۸: ۲۶). فاصله قدرت و طبقه بندی اجتماعی می‌تواند ادراک و عملکرد رفتار شهروندی را در فرهنگ‌های مختلف تحت تأثیر قرار دهد. رهبری مشارکتی در یک فرهنگ با اختلاف قدرت کم، افراد را به خلاقیت و ابتکار خارج از نقش‌های خاصی که برایشان تعریف شده است، تشویق می‌کند. برعکس زیردستان یک رهبری سلسله مراتبی در فرهنگ‌های با اختلاف قدرت بالا ممکن است به آسانی هر گونه تقاضای آن‌ها را انجام دهند اما از ابتکار و خلاقیتی که ممکن است چالشی برای قدرت و اقتدار رهبر باشد، ترس دارند. افراد دقیقاً همان چیزی را که رهبران گفته‌اند، انجام می‌دهند، بنابراین رفتار شهروندی محدود می‌شود. بعلاوه رابطه بین رهبر و اعضا و تبادلی که بین آن‌ها اتفاق می‌افتد، بستگی به اختلاف قدرت دارد. در فرهنگ با فاصله قدرت پایین همچون آمریکا، مبادله رهبر - عضو به عنوان یک مبادله اجتماعی، در سطح جامعه مشاهده می‌شود و ادراک زیردستان در چنین جامعه ای از رفتار منصفانه، باعث می‌شود که کارکنان رفتار شهروندی را از خود بروز دهند. کارکنان در جوامع با اختلاف قدرت بالا ممکن است حتی در مواردی که قوانین منصفانه نباشد، رفتار شهروندی را نشان دهند، زیرا عدم برابری پذیرفته شده است. در حالیکه کارکنان در جوامع با اختلاف قدرت پایین، ممکن است هنگامی که در رویه‌ها و قوانین موجود عدم مساوات و برابری را مشاهده کنند، رفتار شهروندی را از خود نشان ندهند. مدل زیر (شکل شماره ۱) پیشنهاد می‌کند که فرهنگ، زمینه ای را مهیا می‌کند که در آن فاکتورهای خاصی تمایل افراد را به نشان دادن رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد (نوابخش و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۰-۷۱).



شکل ۱. تأثیر فرهنگ بر رفتار شهروندی سازمانی

### فرهنگ

۳. فرهنگ اجتناب از عدم اطمینان و تفاوت بین فرهنگ اجتماعی که خطر (ریسک) را تشریح می‌کند، قدرت تحمل ابهام، و نیاز به شیوه‌ها و قواعد سخت.

۴. طرفداری حقوق زن - مرد که منعکس کننده تفاوت در اهمیت رقابت در مقابل همکاری، وظیفه در مقابل رابطه، احساس و کیفیت زندگی در مقابل دارایی‌های عمده و با نفوذ، تفاوت در تخصص از نوع اختیار و وظیفه (برای مثال فرهنگی که کلاهبرداری و تقلب در آن بر عفت و تقوای ایده آل و آرمانی برتری دارد) (اورگان و همکاران، ۱۹۹۸: ۲۶-۲۷).

اگر چه رفتار شهروندی سازمانی در جوامع گوناگون وجود دارد ولی با توجه به تنوع فرهنگ این جوامع و ماهیت آن ممکن است انواع متفاوتی از رفتار شهروندی سازمانی را ارائه دهد و درک متفاوتی از رفتار شهروندی سازمانی را ایجاد کند و مدیران باید بتوانند رفتار شهروندی متناسب با فرهنگ جوامع را در سازمان پیاده کنند.

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی میان محققان وجود ندارد. مطالعه ادبیات در این زمینه نشان می‌دهد که سی نوع تعریف در مورد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (پولات<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۱۵۹۲).

پودساکوف<sup>۲</sup> و همکارانش در مطالعات خود هفت بعد مشترک را از دیدگاه‌های مختلف درباره رفتار شهروندی سازمانی استخراج نموده اند که عبارتند از:

۱. رفتار امدادی
۲. جوانمردی
۳. تعهد سازمانی
۴. اطاعت سازمانی
۵. ابتکار فردی
۶. فضیلت مدنی
۷. خود بهبودی.

1. Polat  
2. Podsakoff

نت میر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نیز رفتار شهروندی سازمانی را در قالب چهار بعد ذیل تقسیم بندی می نماید:

۱. جوانمردی ۲. آداب اجتماعی ۳. وجدان کاری ۴. نوع دوستی (مقیمی، ۱۳۸۴: ۲۶-۲۷).

"فارج و همکارانش" در سال ۱۹۹۷ ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را با توجه به شرایط فرهنگی کشور چین در قالب موارد ذیل مورد بررسی قرار دادند:

۱. آداب اجتماعی ۲. نوع دوستی ۳. وجدان کاری ۴. هماهنگی متقابل شخصی ۵. محافظت از منابع سازمانی (مقیمی، ۱۳۸۵: ۱۷۶). البته همپوشانی های زیادی بین این ابعاد وجود دارد. معتبرترین تقسیم بندی ارائه شده درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را اورگان در سال ۱۹۸۸ ارائه داد که عبارتند از:

۱. **نوع دوستی<sup>۲</sup> (رفتارهای کمک کننده):** شامل همه نوع اقدامات و کمک های داوطلبانه کارکنان به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است.

۲. **نزاکت (ادب و ملاحظه)<sup>۳</sup>:** اجتناب از وارد نمودن خسارت به سازمان و اندیشیدن به اینکه چگونه اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می گذارد.

۳. **وجدان<sup>۴</sup>:** رفتاری اختیاری است که فراتر از الزامات تعیین شده بوسیله سازمان در محیط کار می باشد.

۴. **جوانمردی<sup>۵</sup>:** تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت های اجتناب ناپذیر و اجحاف کاری بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد.

۵. **رفتار مدنی<sup>۶</sup>:** تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری و وفاداری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان می باشد (پولات، ۲۰۰۹: ۱۵۹۲-۱۵۹۳).

در رابطه با معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تحقیقات گوناگونی صورت گرفته که به چند مورد اشاره می گردد:

- 
1. Netemeyer
  2. Altruism
  3. Courtesy
  4. Consciousness
  5. Sportsmanship
  6. Civic Virtue



میتروف و دنتون<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۹ جدی‌ترین تحقیق تجربی در مورد معنویت در محیط کاری را به کمک پرسشنامه و مصاحبه‌هایی با مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد در محیط‌های کاری آمریکا انجام دادند. آن‌ها اعتقاد دارند که معنویت در محیط کار را به طور تجربی می‌توان مورد مطالعه قرار داد. 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 جدایی میان علم، مذهب و هنر و...، بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان‌ها بدون معنویت دوام نمی‌آورند. آن‌ها تأکید داشتند که روش‌های مدیریت معنویت سازمانی، باید بدون جدا کردن آن‌ها از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۸۴).

در تحقیقی که در سال ۲۰۰۳ توسط میلیمن و همکارانش<sup>۲</sup> صورت گرفت 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 می‌باشد. از سوی دیگر در تحقیقات مختلف ثابت شده است که نگرش‌های شغلی، خود از عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

طرح تحقیقاتی با عنوان رابطه ارتباط فرافرادی (بعد معنوی کارکنان) و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران) توسط وارث و همکارانش انجام شده است. که این تحقیق به دنبال تبیین رابطه بین ارتباط فرافرادی یعنی بعد معنوی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج بدست آمده حکایت از آن دارد که از چهار نوع ارتباط فرافرادی به غیر از نوع ارتباط همه خدایی، بین نوع ارتباط همه در خدایی، ارتباط از نوع کارگزاری خدا و ارتباط از نوع تعاملی با خدا و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با عوامل شغلی در بین اساتید و کارکنان دانشگاه اصفهان توسط مالکی در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر علی شائمی در دانشکده علوم اداری و اقتصاد در سال ۱۳۸۷ انجام شده است. هدف اصلی تحقیق آن است که با استعانت از مدل ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، نحوه تأثیر ویژگی‌های شغلی بر

---

1. Mitroff & Denton  
2. Milliman et al

رفتار شهروندی سازمانی اساتید و کارکنان دانشگاه اصفهان را مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. هدف مذکور به وسیله متغیرهایی چون عناصر پنجگانه ویژگی‌های شغلی و اقسام پنجگانه رفتار شهروندی سازمانی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از تحقیق حاکی از آن است که رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی می‌تواند نهادینه و تقویت شود.

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن در کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می‌باشد.

هدف کاربردی تحقیق حاضر عبارت است از:

۱. ارزیابی میزان معنویت محیط کاری
۲. ارزیابی میزان رفتار شهروندی سازمانی
۳. ارائه پیشنهادهایی به منظور ارتقای معنویت محیط کاری و در نتیجه بهبود رفتار شهروندی

سازمانی

### فرضیه‌های تحقیق

۱. معنویت محیط کاری در سطح فردی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح فردی بر بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح فردی بر بعد نزاکت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح فردی بر بعد وجدان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح فردی بر بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح فردی بر بعد رفتارمدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز مؤثر است.

۲. معنویت محیط کاری در سطح گروهی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح گروهی بر بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح گروهی بر بعد نزاکت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح گروهی بر بعد وجدان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح گروهی بر بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح گروهی بر بعد رفتارمدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
۳. معنویت محیط کاری در سطح سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح سازمانی بر بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح سازمانی بر بعد نزاکت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح سازمانی بر بعد وجدان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح سازمانی بر بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.
- معنویت محیط کاری در سطح سازمانی بر بعد رفتارمدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز مؤثر است.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز می باشد. که تعداد آن ها ۳۴۶ نفر است. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. و تعداد نمونه آماری ۱۸۲ نفر بدست آمد. به منظور انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا براساس نواحی، آموزش و پرورش شهر تبریز به ۵ طبقه، طبقه بندی گردیده و سپس سهم هر ناحیه مشخص شد. که جدول شماره ۱ سهم هر ناحیه در نمونه آماری را نشان می دهد.

جدول ۱. نمونه آماری به تفکیک سهم هر ناحیه در نمونه آماری

ردیف	نام ناحیه	تعداد کارکنان	سهم هر یک از نواحی در نمونه آماری
۱	ناحیه ۱	۷۱	۳۷
۲	ناحیه ۲	۶۰	۳۲
۳	ناحیه ۳	۷۰	۳۷
۴	ناحیه ۴	۷۵	۳۹
۵	ناحیه ۵	۷۰	۳۷
	جمع کل	۳۴۶	۱۸۲

ابزار سنجش در این تحقیق پرسشنامه استاندارد معنویت محیط کاری میلین و همکارانش می باشد و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان و باتمن می باشد. پرسشنامه معنویت محیط کاری مشتمل بر ۲۱ سؤال که عبارتند از کار معنادار (در سطح فردی) (سؤالات ۱-۶)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) (۷-۱۳)، همسویی با ارزش های سازمان (در سطح سازمانی) (۱۴-۲۱) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی مشتمل بر ۳۰ سؤال که عبارتند از نوع دوستی (سؤالات ۱-۴)، وجدان (۵-۱۶)، جوانمردی (۱۷-۲۳)، ادب و نزاکت (۲۴-۲۷)، رفتار مدنی (۲۸-۳۰). با استفاده از نظرات اساتید مدیریت و کارشناسان ذیربط روایی صورتی آن به تأیید رسید. و برای برآورد پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید، براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی

۳۵ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری Spss میزان پایایی پرسشنامه‌های معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی بترتیب ۰/۸۹۱ و ۰/۸۴۵ بدست آمد.

### یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در جدول شماره ۲ و ۳ آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق آمده است و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها، آزمون رگرسیون دو متغیره مورد استفاده قرار گرفت. (جدول‌های شماره ۴، ۵، ۶، ۷)

**جدول ۲. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق**

متغیر	شاخص	تعداد	بدون پاسخ	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	رتبه	حداقل	حداکثر
معنویت محیط کاری	۱۸۲	۰	۸۷/۲۰	۸۹	۹۰	۱۲/۰۳	۱۴۴/۹۴	۶۹	۳۶	۱۰۵	
معنویت محیط کاری	۱۸۲	۰	۲۷/۲۰	۲۸	۳۰	۳/۳۷	۱۱/۳۸	۱۷	۱۳	۳۰	
در سطح فردی											
معنویت محیط کاری	۱۸۲	۰	۳۱/۳۲	۳۳	۳۵	۴/۲۵	۱۸/۱۴	۲۴	۱۱	۳۵	
در سطح گروهی											
معنویت محیط کاری	۱۸۲	۰	۲۸/۶۸	۲۹	۳۶	۶/۳۱	۳۹/۸۱	۳۱	۹	۴۰	
در سطح سازمانی											

بر اساس جدول شماره ۲، فراوانی و درصد توزیع پاسخ‌های داده شده به سؤالات این متغیر، میانگین معنویت محیط کاری کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز، ۸۷/۲۰ است. و همچنین میانگین معنویت محیط کاری در سطح فردی، گروهی و سازمانی به ترتیب ۲۷/۲۰، ۳۱/۳۲، ۲۸/۶۸ است.

**جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق**

متغیر	شاخص	تعداد	بدون پاسخ	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	رتبه	حداقل	حداکثر
رفتار شهروندی	۱۸۲	۰	۱۱۰/۵۵	۱۱۲	۱۱۳	۷/۵۱	۵۶/۴۳	۵۵	۷۵	۱۳۰	
سازمانی											
نوع دوستی	۱۸۲	۰	۱۸/۵۹	۱۹	۲۰	۱/۲۶	۲/۶۴	۱۱	۹	۲۰	
وجدان	۱۸۲	۰	۴۱/۳۱	۴۲	۴۲	۳/۷۹	۱۴/۴۱	۲۵	۲۷	۵۲	
جوانمردی	۱۸۲	۰	۲۱/۵۸	۲۱	۲۱	۲/۵۶	۶/۵۶	۱۳	۱۵	۲۸	
ادب و نزاکت	۱۸۲	۰	۱۶/۴۰	۱۷	۱۶	۲/۳۹	۵/۷۴	۱۰	۱۰	۲۰	
رفتار مدنی	۱۸۲	۰	۱۲/۶۹	۱۳	۱۵	۲/۲۸	۵/۲	۱۰	۵	۱۵	

بر اساس جدول شماره ۳، فراوانی و درصد توزیع پاسخ‌های داده شده به سؤالات این متغیر، میانگین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز، ۱۱۰/۵ است. و همچنین میانگین هر یک از ابعاد نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، ادب و نزاکت و رفتار مدنی به ترتیب ۱۸/۵۹، ۴۱/۳۱، ۲۱/۵۸، ۱۶/۴۰، ۱۲/۶۹ است.

جدول ۴. آزمون ۲ پیرسون برای تعیین همبستگی معنویت محیط کاری با رفتار شهروندی سازمانی

Correlations				
$\alpha = 0.05$	متغیر همبسته با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)	N
فرضیه ۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۸۳	۰/۰۰۷	۱۸۲
فرضیه ۱-۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد نوع دوستی	۰/۱۲۷	۰/۴۴۰	۱۸۲
فرضیه ۲-۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد وجدان	۰/۱۰۴	۰/۰۸۱	۱۸۲
فرضیه ۳-۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد جوانمردی	۰/۰۲۱	۰/۳۹۱	۱۸۲
فرضیه ۴-۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد ادب و نزاکت	۰/۰۹۰	۰/۱۱۳	۱۸۲
فرضیه ۵-۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد رفتار مدنی	۰/۲۲۱	۰/۰۰۱	۱۸۲
فرضیه ۲	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۳۳	۰/۰۰۰	۱۸۲
فرضیه ۱-۲	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد نوع دوستی	۰/۲۰۳	۰/۰۰۳	۱۸۲
فرضیه ۲-۲	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد وجدان	۰/۱۵۱	۰/۰۲۱	۱۸۲
فرضیه ۳-۲	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد جوانمردی	-۰/۰۱۳	۰/۴۳۳	۱۸۲
فرضیه ۴-۲	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد ادب و نزاکت	۰/۲۶۰	۰/۰۰۰	۱۸۲
فرضیه ۵-۲	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد رفتار مدنی	۰/۴۴۳	۰/۰۰۰	۱۸۲
فرضیه ۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با رفتار شهروندی سازمان	۰/۲۹۸	۰/۰۰۰	۱۸۲
فرضیه ۱-۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد نوع دوستی	۰/۱۲۹	۰/۰۴۱	۱۸۲
فرضیه ۲-۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد وجدان	۰/۰۲۵	۰/۳۶۷	۱۸۲
فرضیه ۳-۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد جوانمردی	۰/۰۴۴	۰/۲۷۶	۱۸۲
فرضیه ۴-۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد ادب و نزاکت	۰/۲۹۸	۰/۰۰۰	۱۸۲
فرضیه ۵-۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد رفتار مدنی	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰	۱۸۲

جدول شماره ۴ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱، ۱-۵، ۲، ۱-۲، ۲-۲، ۴-۲، ۵-۲، ۳، ۳-۴، ۵-۳ را نشان می‌دهد، برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی داری یک دامنه-ای، سطح معنی داری آزمون I پیرسون از حداقل سطح معنی داری (۰/۰۵) کوچکتر می‌باشد و نیز با توجه به مقدار ۲ محاسبه شده برای هر یک از فرضیه‌ها که از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۸۱ که ۰/۱۳۸ می‌باشد، بزرگتر است، رابطه معنی داری بین هر یک از متغیرهای معنویت

محیط کاری در سطح فردی، معنویت محیط کاری در سطح گروهی و معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با متغیر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن وجود دارد.

جدول ۵. تحلیل واریانس فرضیه‌های مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر معنویت محیط کاری بر

رفتار شهروندی سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	F	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	R <sup>2</sup> ضریب تشخیص	R	$\alpha=0/01$
رد فرض H <sub>0</sub>	0/014	6/212	7/407	0/28	0/33	0/183	فرضیه ۱
رد فرض H <sub>1</sub>	0/088	2/940	1/617	0/11	0/16	0/127	فرضیه ۱-۱
رد فرض H <sub>1</sub>	0/163	1/965	3/786	0/55	0/11	0/104	فرضیه ۲-۱
رد فرض H <sub>1</sub>	0/783	0/076	2/569	-0/05	0/00	0/021	فرضیه ۳-۱
رد فرض H <sub>1</sub>	0/227	1/471	2/393	0/03	0/08	0/090	فرضیه ۴-۱
رد فرض H <sub>0</sub>	0/003	9/211	2/203	0/43	0/49	0/221	فرضیه ۵-۱
رد فرض H <sub>0</sub>	0/000	22/518	7/102	0/16	0/11	0/333	فرضیه ۲
رد فرض H <sub>0</sub>	0/006	7/734	1/596	0/36	0/41	0/203	فرضیه ۱-۲
رد فرض H <sub>0</sub>	0/042	4/198	3/763	0/17	0/23	0/151	فرضیه ۲-۲
رد فرض H <sub>1</sub>	0/865	0/029	2/569	-0/05	0/00	0/013	فرضیه ۳-۲
رد فرض H <sub>0</sub>	0/000	13/067	2/320	0/62	0/68	0/260	فرضیه ۴-۲
رد فرض H <sub>0</sub>	0/000	44/045	2/050	0/92	0/197	0/443	فرضیه ۵-۲
رد فرض H <sub>0</sub>	0/000	17/604	7/190	0/84	0/89	0/298	فرضیه ۳
رد فرض H <sub>1</sub>	0/082	3/053	1/616	0/11	0/17	0/129	فرضیه ۱-۳
رد فرض H <sub>1</sub>	0/734	0/116	3/806	0/05	0/01	0/025	فرضیه ۲-۳
رد فرض H <sub>1</sub>	0/551	0/356	2/567	-0/04	0/02	0/044	فرضیه ۳-۳
رد فرض H <sub>0</sub>	0/000	17/578	2/294	0/84	0/89	0/298	فرضیه ۴-۳
رد فرض H <sub>0</sub>	0/000	55/534	1/999	0/222	0/236	0/486	فرضیه ۵-۳

برای آزمون تأثیر هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. جدول شماره ۵ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد. با توجه به ضریب تشخیص R<sup>2</sup> که عبارت از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل است. می‌توان بیان نمود که به ترتیب حدود ۳ و ۵ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی و بعد نوع دوستی توسط تغییرات معنویت محیط کاری در سطح فردی تبیین می‌گردد. و همچنین به ترتیب حدود ۱۱، ۴، ۲، ۷، ۲۰ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد نوع دوستی، وجدان، ادب و نزاکت، رفتار مدنی توسط تغییرات معنویت محیط کاری در سطح گروهی تبیین می‌گردد. و حدود ۹، ۹، ۲ درصد

تغییرات رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد ادب و نزاکت و رفتار مدنی توسط تغییرات معنویت محیط کاری در سطح سازمانی تبیین می‌گردد.

#### جدول ۶. ضرایب پارامتر فرضیه‌های مربوط به معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	T محاسبه شده	$\beta$ شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض $H_0$	۰/۰۱۴	۲/۴۹۲	۰/۴۰۷	معنویت محیط کاری در سطح فردی با رفتار شهروندی سازمانی
رد فرض $H_1$	۰/۰۸۸	۱/۷۱۵	۰/۰۶۱	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد نوع دوستی
رد فرض $H_1$	۰/۱۶۳	۱/۴۰۲	۰/۱۱۷	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد وجدان
رد فرض $H_1$	۰/۷۸۳	۰/۲۷۶	۰/۰۱۶	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد جوانمردی
رد فرض $H_1$	۰/۲۲۷	۱/۲۱۳	۰/۰۶۴	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد ادب و نزاکت
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۳	۳/۰۳۵	۰/۱۴۹	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد رفتار مدنی
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۴/۷۴۵	۰/۵۸۸	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با رفتار شهروندی سازمانی
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۶	۲/۷۸۱	۰/۰۷۷	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد نوع دوستی
رد فرض $H_0$	۰/۰۴۲	۲/۰۴۹	۰/۱۳۵	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد وجدان
رد فرض $H_1$	۰/۸۶۵	-۰/۱۷۰	۰/۰۰۸	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد جوانمردی
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۳/۶۱۵	۰/۱۴۶	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد ادب و نزاکت
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۶/۶۳۷	۰/۲۳۷	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد رفتار مدنی
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۴/۱۹۶	۰/۳۵۵	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با رفتار شهروندی سازمان
رد فرض $H_1$	۰/۰۸۲	۱/۷۴۷	۰/۰۳۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد نوع دوستی
رد فرض $H_1$	۰/۷۳۴	۰/۳۴۱	۰/۱۵	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد وجدان
رد فرض $H_1$	۰/۵۵۱	۰/۵۹۷	۰/۰۱۸	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد جوانمردی
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۴/۱۹۳	۰/۱۱۳	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد ادب و نزاکت
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۷/۴۵۲	۰/۱۷۵	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد رفتار مدنی

جدول‌های شماره ۶ و ۷ ضرایب پارامتر و رابطه ریاضی بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن را نشان می‌دهد. این روابط میزان تغییر در متغیر رفتار شهروندی سازمانی به ازای تغییر در معنویت محیط کاری در سطح فردی، گروهی، سازمانی را تعیین می‌کند.



**جدول ۷. رابطه ریاضی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن**

رابطه ریاضی	متغیرهای مستقل
$Y=99/495+0/407 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح فردی با رفتار شهروندی سازمانی
$Y=16/927+0/061 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد نوع دوستی
$Y=38/128+0/117 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد وجدان
$Y=21/152+0/016 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد جوانمردی
$Y=14/657+0/604 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد ادب و نزاکت
$Y=8/632+0/149 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح فردی با بعد رفتار مدنی
$Y=92/133+0/588 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با رفتار شهروندی سازمانی
$Y=16/162+0/077 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد نوع دوستی
$Y=37/093+0/135 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد وجدان
$Y=21/816+0/008 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد جوانمردی
$Y=11/811+0/146 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد ادب و نزاکت
$Y=5/252+0/237 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح گروهی با بعد رفتار مدنی
$Y=100/364+0/355 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
$Y=17/634+0/033 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد نوع دوستی
$Y=40/869+0/15 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد وجدان
$Y=21/059+0/018 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد جوانمردی
$Y=21/059+0/018 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد ادب و نزاکت
$Y=7/655+0/175 X_1$	معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با بعد رفتار مدنی

### بحث و نتیجه گیری

بر پایه یافته‌های حاصل از این تحقیق و با توجه به پیشینه تحقیق و یافته‌های پژوهش‌های دیگر، نتایجی که از این پژوهش حاصل می‌شود به شرح زیر می‌باشد:

همان‌گونه که جدول شماره ۴ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱، ۱-۵، ۲، ۲-۱، ۲-۲، ۲-۴، ۲-۵، ۳، ۳-۴، ۳-۵ را نشان می‌دهد، رابطه معنی‌داری بین هر یک از متغیرهای معنویت محیط کاری در سطح فردی، معنویت محیط کاری در سطح گروهی و معنویت محیط کاری در سطح سازمانی با متغیر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. برای آزمون تأثیر هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که به ترتیب حدود ۳ و ۵ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی و بعد نوع دوستی توسط تغییرات معنویت محیط کاری در سطح فردی تبیین می‌گردد. و همچنین به ترتیب حدود ۱، ۴، ۲، ۷، ۲۰ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد نوع دوستی، وجدان، ادب

و نزاکت، رفتار مدنی توسط تغییرات معنویت محیط کاری در سطح گروهی تبیین می‌گردد. و حدود ۹، ۹، ۲ درصد تغییرات رفتار شهروند سازمانی و ابعاد ادب و نزاکت و رفتار مدنی توسط تغییرات معنویت محیط کاری در سطح سازمانی تبیین می‌گردد.

جدول‌های شماره ۷ و ۶ ضرایب پارامتر و رابطه ریاضی بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن را نشان می‌دهد. این روابط میزان تغییر در متغیر رفتار شهروندی سازمانی به ازای تغییر در معنویت محیط کاری در سطح فردی، گروهی، سازمانی را تعیین می‌کند، بدین ترتیب که یک واحد افزایش در معنویت محیط کاری در سطح فردی بترتیب باعث ۰/۴۰۷، ۰/۱۴۹ واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی و بعد نوع دوستی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنجگانه شهر تبریز می‌شود. و یک واحد افزایش در معنویت محیط کاری در سطح گروهی بترتیب باعث ۰/۵۸۸، ۰/۰۷۷، ۰/۱۳۵، ۰/۱۴۶، ۰/۲۳۷ واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد نوع دوستی، وجدان، ادب و نزاکت و رفتار مدنی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز می‌شود. و همچنین یک واحد افزایش در معنویت محیط کاری در سطح سازمانی به ترتیب باعث ۰/۳۵۵، ۰/۱۸، ۰/۱۷۵، ۰/۰ واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد ادب و نزاکت و رفتار مدنی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز می‌شود.

ادبیات تحقیق نیز بیانگر تاثیر گذاری معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی است. به عبارتی معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی موثر است. مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با بوجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای غیر مادی، بصیرت و تدبیر معصومانه در نیروی انسانی، این احساس را در آنان بوجود آورند که کارشان با معنا و هدف دار و چالش برانگیز است و این‌ها زمینه رشد و پیشرفت را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. و همچنین با بوجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری این احساس را در آنان بوجود 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<sup>۱</sup> انجام شد مشخص شد که معنویت بر رفتار مدیر در محیط کار تأثیر گذار است و رابطه معنی داری بین آن‌ها وجود دارد. همچنین در تحقیقات میلین و همکارانش مشخص شده که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجاد کننده 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 آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز تأثیر دارد. و از آنجایی که هر چه کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز دارای معنویت محیط کاری بالایی باشند رفتار شهروندی بالایی را از خود نشان خواهند داد. لذا پیشنهادهای زیر در جهت افزایش معنویت محیط کاری در میان کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز، ارائه می‌شود:

- بوجود آوردن و تقویت این احساس که کارکنان از انجام کارشان لذت ببرند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی و غنی سازی شغلی، برآورده ساختن خواسته‌ها و انتظارات افراد، بکارگیری روش‌های جدید انجام کار.

- تقویت حس مهم بودن کار در زندگی

- بوجود آوردن یک محیط کاری مناسب و متناسب ساختن افراد با کارشان طوری که کارکنان برای رفتن به سرکار لحظه شماری نکنند و از انجام آن لذت ببرند.

- بوجود 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

- بوجود 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.
- نظر سنجی از کارکنان درباره ارزش‌های 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 ارزش‌های 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 زمانبندی کار و حجم کاری طوری 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

- الوانی، سید مهدی ودانایی فرد، حسن. (۱۳۸۰). **گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی**، انتشارات صفار-اشراقی، چاپ اول.
- اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی. **ماهنامه تدبیر**. شماره ۱۸۷.
- جهانگیرزاده، محمدرضا. (۱۳۸۲). انسان، دین و معنویت نوین. **حدیث زندگی**. شماره ۱۲.
- ساغروانی، سیما. (۱۳۸۸). **هوش معنوی**. انتشارات آهنگ قلم. چاپ اول.
- ضیائی، محمد صادق و نرگسیان، عباس و آبیاغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، **نشریه مدیریت دولتی**. دوره ۱. شماره ۱. صص ۶۷-۸۶.
- طهماسبی، رضا و باباشاهی، جبار. (۱۳۸۶). نقش مذهب و معنویت در جهانی شدن. **فصلنامه مطالعات مدیریت**. شماره ۵۶. صص ۱۰۳-۱۱۸.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباس علی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی. **فصلنامه علوم مدیریت ایران**. شماره ۵. صص ۹۹-۱۲۱.

- عباسی، محمد و حاجتی، محمد. (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی گامی در جهت افزایش کارایی سازمان‌ها، **کار و جامعه**، شماره ۱۰۶-۱۰۷. صص ۸۳-۹۳.
- فرهنگی، علی اکبر و رستگار، عباس علی. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان، **ماهنامه دانشور رفتار**، شماره ۲۰. صص ۱-۲۴.
- مالکی، محمدرضا. (۱۳۸۷). **بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با عوامل شغلی در دانشگاه اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، **فصلنامه فرهنگ مدیریت**، شماره یازدهم، صص ۱۹-۴۸.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، **فصلنامه فرهنگ مدیریت**، شماره سیزدهم، صص ۱۷۱-۱۹۲.
- نوابخش، مهرداد و غفاری آشتیانی، پیمان و کهن، علی. (۱۳۸۸). مدیریت بستر رفتار شهروندی سازمانی در فرانش‌های اجتماعی، **فصلنامه بصیرت**، سال شانزدهم شماره ۴۳. صص ۵۵-۷۹.
- وارث، سید حامد و رستگار، عباس علی و زراعت کار، سمیه و رفعتی آشتیانی، کبری. (۱۳۸۸). رابطه ارتباط فرافردی و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران)، **نشریه مدیریت دولتی**، دوره ۱. شماره ۳. صص ۱۳۵-۱۵۴.
- Ashmos, dondep & Duchon, dennis. (2000). *Spirituality at work A conceptualization and measure*, **journal of Management inquiry**, 9, pp.134-145.
- Bradley & Kauanui K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses, **journal of organizational change Management**, vol.16, No.4, pp. 448-462.
- Cavanagh, Gerald F. (1999). Spirituality for managers: context and critique, **journal of organization change Management**, vol.12, No.3, pp. 153-165.
- Khanifar, Hossein & Jandaghi, Gholamreza & Shojaie, Samereh. (2010). Organizational consideration between Spirituality and professional commitment, **journal of Sciences**, vol.12, No.4, pp. 558-571.
- Kinjerski, V.M & Skrypnek, Berna.J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground, **journal of organizational change Management**, vol.17 No.1, pp.26-42.
- Krishnakumar, sukumarakurup & Neck, christoper p. (2002). The "What", "Why", and "how" of spirituality in the workplace, **journal of managerial psychology**, vol.17, No.3, pp.153-164.

- Marques, Joan & Dhiman, Satinder & King, Rechar. (2007). **Spirituality in the workplace: what it is, why it matters, How to make it work for you**, Personhood Press.
- Milliman, j., Czaplewski, A.j.andFerguson,j. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment", **journal of organizational change Management**, vol.16, No.4, pp.426-447.
- Organ.D.W, Podsakoff.P.M, Mackenzie.S.B. (1998). **Organizational Citizenship Behavior: Its nature, Antecedents, and consequences**,
- Polat,Soner.(2009). Organizational citizenship behavior display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school, **journal of procedia social and behavioral sciences**, No.1, pp.1591-1596