

رابطه معنوبیت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانهای دولتی (مورد مطالعه کارکنان اوقاف استان مازندران)

سارا سراج پور^۱ مجید فتاحی^۲ مریم رستمیان^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازارگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران

^۲ استادیار مدیریت بازارگانی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازارگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

نام و نام خانوادگی سارا سراج پور

چکیده

معنوبیت سازمانی از جمله دریچه‌های نوینی است که در حوزه رفتار سازمانی گشوده شده و می‌تواند مشتمل بر دیدگاه دینی باشد. در هر صورت از لحاظ تاریخی علاقه به معنوبیت ریشه در مذاهب و ادیان سنتی داشته است. از طرفی، رفتار شهروندی سازمانی شامل مجموعه‌ای از رفتارهای بصیرتی و اختیاری می‌باشد که موجب بهبود بهره وری سازمان می‌شود. این پژوهش به منظور تبیین رابطه معنوبیت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اوقاف استان مازندران، صورت گرفته است. پژوهش پیش رو، از نظر هدف کاربردی و از دید روش، در دسته پژوهش‌های توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه کارکنان اوقاف استان مازندران که ۱۶۰ نفره استند. جهت تعیین نمونه آماری از روش نمونه برداری تصادفی ساده استفاده شده است. از این رو تعداد ۱۰۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع گردید. گردآوری اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد معنوبیت سازمانی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است. آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون ضربی همبستگی اسپیرمن و با بکارگیری نرم افزار spss انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاکی از آن است که بین معنوبیت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین رابطه میان معنوبیت سازمانی با هر یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، احترام و تکریم، جوانمردی، وجودن کاری، آداب اجتماعی) نیز تائید گردید. واژگان کلیدی: معنوبیت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، وظیفه شناسی، نوع دوستی، جوانمردی، نزاكت، آداب اجتماعی

مقدمه

سازمان یک نهاد اجتماعی و مبتنی بر هدف است، ساختار آن به صورتی آگاهانه طرح ریزی شده است، دارای سیستم‌های فعال و هماهنگ است و با محیط خارجی ارتباط دارد^[۱] و نیروی انسانی در قالب ثروت هر سازمانی محسوب می‌شوند و عامل بنیادی حرکت و تحول است، لذا کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد^[۲] نیروی انسانی با برخورد مناسب می‌تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه‌ای دارد. از سوی دیگر با توجه به اینکه کارکنان در دنیای امروز از منابع بسیار مهم سازمان محسوب می‌گردند و رفتار آنها برای مدیران بسیار با اهمیت تلفی می‌گردد و از این رو است که محققین بسیاری به تجزیه و تحلیل رفتار کارکنان سازمان به رفتار شهریوندی تعریف شده است، بپرداخته اند. رفتار شهریوندی سازمانی، اولین بار به وسیله ارگان و همکاران در سال ۱۹۸۳ مطرح شد. رفتار شهریوندی به معنی تلاش اعضای سازمان است. اگرچه به طور مستقیم مربوط به وظایف شغلی نیست بلکه باعث توسعه و بهبود اهداف سازمان می‌شود. ارگان معتقد است رفتار شهریوندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیم به وسیله‌ی سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارآیی عملکرد سازمان می‌شود^[۳]. رفتار شهریوندی 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^[۴] و از اختیاری نشان می‌دهد که این رفتارها، شامل رفتارهایی که فرد در جهت انجام نیازمندی‌های نقش و یا شرح شغلی از خود نشان می‌دهد، نیست. در یک تعریف دیگر از ارگان (۱۹۹۸) بیان می‌کند که، رفتار شهریوندی سازمانی آن دسته از رفتارهایی است که کارکنان سازمان در آن اثربخشی عملکردشان را صرف نظر از اهداف بهره وری شخصی ارتقا می‌دهند. هدف از مطالعه این رفتارها به وجود آوردن محیط کار مناسب به لحاظ روابط و عملکرد می‌باشد. چرا که مدیران امروزه به دنبال شناسایی عوامل و راهکارهایی هستند که بتوانند کارکنان را به سازمان متعهد نموده و ضمن آن کارکنان نسبت به کار تنها به صورت یک وظیفه سازمانی نگاه نکرند. ضمن آنکه در انجام امور به گونه عمل کنند تا با ارتباط با دیگر همکاران امور محوله را با مسئولیت بیشتر پذیرفته و به سرانجام رسانند. بر این اساس مدیران با رشد وضعیت مولفه‌های مربوط به حوزه رفتار شهریوندی کارکنان می‌توانند به بهبود عملکرده و اثربخشی و کارایی آنها کمک نمایند. اهداف یاد شده از سوی مدیران می‌طلبید تا مدیران ضمن شناسایی عوامل موثر در شکل گیری و پرورش رفتار شهریوندی، محیط کاری مناسب برای کارکنان فراهم نموده تا آنها بتوانند عملکرد مطلوب و مفیدی در سازمان داشته باشند. چرا که امروزه داشتن یک محیط کاری خوب از اهرم‌های پیشرفت و توسعه سازمان‌ها به شمار می‌رود و سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار با بوجود 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 حداقل برسانند و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری کنند^[۴] میتروف، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف تعریف می‌کند. اشموس و دوچن معتقدند که معنویت در خصوص مذهب و یا تغییر مذهب نیست و یا اینکه معنویت، پذیرفتن یک سیستم اعتقادی خاص توسط افراد نمی‌باشد، بلکه در خصوص کارکنایی است که خودشان را می‌فهمند^[۵] همچنین جارکویز و جیاکالون معنویت در محیط کار را چنین تعریف کرده‌اند: چارچوبی از ارزش‌ها ای 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. میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) معنویت سازمانی را شامل معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان معرفی نمودند. بسیاری از افراد فکر می‌کنند که معنویت همان مذهب است. معنویت، به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و بطور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد^[۶] 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^[۶] و مطالعات نشان می‌دهد که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار، می‌تواند مزایای زیادی داشته باشد، مزایایی که سازمان با بهره گیری از آن‌ها به بهبود بهره وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد^[۷] همچنین محققان معتقدند که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی، تعهد و در نتیجه افزایش کارایی سازمان گردد. در نهایت باید گفت، رفتار شهریوندی سازمانی می‌تواند اثر بخشی و کارایی در سازمان را بالا ببرد. کارکنایی که رفتار شهریوندی بالایی در سازمان دارند کارکنایی 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. با توجه به اهمیت موضوع و لزوم بررسی عوامل موثر بر رفتار شهری سازمانی با هدف افزایش بهره‌وری و عملکرد و همچنین لزوم معنویت در سازمان به جهت همسو شدن کارکنان با سازمان، سوالی که مطرح می‌شود این است که آیا معنویت سازمانی می‌تواند بر رفتار شهری کارکنان رابطه‌ای داشته باشد یا خیر؟

در این پژوهش از مدل مفهومی موجود در پژوهش طالقانی و همکاران [۸] استفاده شده است. این مدل ترکیبی از دیدگاه دو دانشمند در حوزه معنویت سازمانی و رفتار شهری سازمانی بوده است و بر اساس نظریه آنها متغیرها و روابط بین آنها تعیین و بررسی خواهد شد.



[۸] مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فرضیات پژوهش بصورت زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی

بین معنویت سازمانی با رفتار شهری سازمانی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین معنویت سازمانی با نوع دموکراسی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد.

بین معنویت سازمانی با احترام و تکریم کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد.

بین معنویت سازمانی با جوانسیدی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد.

بین معنویت سازمانی با وعدان گاری کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد.

بین معنویت سازمانی با آداب اجتماعی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

معنویت سازمانی^۱ عبارت است از تسهیلات سازمانی در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خوبی و احساس معنوی کارمند به واسطه شغلی که انجام می‌دهد. [۸] و رفتار شهری سازمانی^۲ مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست، با وجود این توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شود [۹].

وظیفه شناسی (وعدان گاری)^۱ نمونه‌های مختلفی را در بر می‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را بروز می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه مورد نیاز برای انجام دادن آن کار است. ارگان همچنین، معتقد است افرادی که دارای رفتار شهری مترقب هستند، در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند که این نشان دهنده وظیفه شناسی بالای آنهاست [۱۰].

نوع دوستی^۲ رفتارهای مفید و سودبخش از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به کارکنانی که مشکلات کاری دارند، کمک می کند. البته، برخی از صاحبنظران در زمینه رفتار شهروندی مانند پودساکف ابعاد نوع دوستی و وظیفه شناسی را در یک طبقه قرار می دهند و از آنها به عنوان رفتارهای کمکی نام می بردند [۳].

جوانمردی^۳ به شکیبایی در برابر موقعیتهای نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه مندی اشاره می کند. کریستین و سرونی جوانمردی را به عنوان تمایل به تحمل شرایط اجتناب ناپذیر و ناراحت کننده بدون شکایت و ابراز ناراحتی تعریف کرده اند [۱۱]. نزاکت (احترام و تکریم)^۴ بیان کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می کنند، دارای رفتار شهروندی مترقب هستند. [۱۱]

و آداب اجتماعی^۵ شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیتهای فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران می شود. براین اساس، گراهام معتقد است که یک شهروند سازمانی خوب نه تنها از مباحث روز سازمان آگاه است، بلکه درباره آنها اظهار نظر می کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه دارد [۱۲].

در چند دهه اخیر میزان مطالعات و تالیفات پیرامون معنویت در سازمان در حال رشد بوده است، با این حال این پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بوده اند. نخست اینکه بسیاری از این تحقیقات توجه خود را فقط بر ارائه تعاریفی از این مفهوم معطوف داشته و به اثرات این متغیر بر نگرش‌های شغلی کارکنان اهمیت چندانی نداده اند. هر چند که تاکید بر معنویت کارکنان لازم به نظر می رسد، در عین حال ضروری است که پژوهش‌ها به سمت و سویی هدایت شوند که به شناخت ما از تاثیرات معنویت سازمانی بر نگرش‌های شغلی افراد کمک کند. دوم، اینکه تحقیقاتی که با موضوع نگرش‌های شغلی و رفتارهای سازمانی سر و کار داشته اند، به طور ساده، فرض کرده اند که معنویت در محیط کار همواره با اثرات مثبتی همراه بوده است، در حالی که این اثرات و روابط را به شکل رسمی و کاربردی مورد آزمون قرار نداده اند. [۸] در این پژوهش نیز سعی بر آن است که رابطه بین معنویت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی مورد آزمون قرار گیرد.

اعتقاد بر این است که معنویت سازمانی به طور غیرمستقیم و به واسطه اثرباری بر نگرش‌های شغلی کارکنان موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی آنان می شود. [۱۳] یافته‌ها نشان می دهد که رابطه معناداری بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد. [۸]

در بررسی‌هایی که توسط پژوهشگر از پایان نامه‌ها، مجلات، اینترنت و ... صورت پذیرفت، تحقیقات انجام شده در زمینه بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و برخی از آنها جهت ارائه پیشینه پژوهش مرتبط تشخیص داده و انتخاب شده اند.

دعایی و عزیزی (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی» را مورد مطالعه قرار داده اند. نتایج حاصل از پژوهش، نشان می دهد مدل به کار گرفته شده، مدل نظری مناسبی برای پیشینی پیامدهای رفتاری کارکنان بوده و همه روابط مستقیم میان متغیرهای مدل نیز، معنادار بوده‌اند. همچنین یافته‌های تحقیق نشان می دهد معنویت در کار تأثیر تعیین کنندهای بر رفتارهای کمک کننده، رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد. [۱۴]

کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان» را ارائه نمودند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان بود. نتایج نشان دادند که از بین مولفه‌های هوش هیجانی، خودآگاهی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه مثبت داشتند. بین نظرات دبیران در مورد هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به جنس، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشد جز اینکه دبیران با سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال هوش هیجانی خود را بیش تر برآورد کردند. [۱۵]

کرد و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «هوش معنوی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی: سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران» را مورد مطالعه قرار داده اند. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می دهد که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. در واقع بین متغیر هوش معنوی و ابعاد نوع دوستی، وجдан کاری، جوانمردی و گذشت و رفتار مدنی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی از آزمون فریدمن استفاده

⁴ Courtesy

⁵. Social Customs

شده است که نتایج نشان می‌دهد وجود کاری بالاترین رتبه و ادب و ملاحظه دارای کمترین رتبه در میان مؤلفه‌های رفتار شهروندی است. [۱۶]

موداسیر و سینگ^۶ (۲۰۱۳)، پژوهشی با عنوان «ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی» را مورد مطالعه قرار داده اند. نتایج این پژوهش نشان داد که در سازمان مورد مطالعه از لحاظ شاخص‌های انسانی رفتار شهروندی سازمانی یعنی شاخص‌های فدکاری، مشارکت (مدنی، اجتماعی، وظیفه‌ای و حمایتی) و توجه، تفاوت معناداری وجود ندارد، اما به لحاظ شاخص‌های سازمانی بین سازمان‌های مذکور از لحاظ وظیفه شناسی، جوانمردی و وفاداری تفاوت معناداری وجود دارد. [۱۷]

ایلگین و همکاران^۷ (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با اثر تعدیلی جنسیت» را ارائه نمودند. نتایج این پژوهش نشان دادند که هوش هیجانی با تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم دارد. جنسیت روی هوش هیجانی تاثیری نداشت، اما رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی را به جز بعد استفاده از هیجانات را تعديل نمود. [۱۸]

مارکوس و همکاران^۸ (۲۰۰۷)، تحت عنوان «رابطه بین عوامل شخصیتی و رفتار شهروند سازمانی» بر روی ۴۵۴ کارمند دانشگاهی صورت گرفت و نتایج نشان داد که عوامل شخصیتی بر روی سطح رفتار شهروند سازمانی و جو سازمانی تاثیر می‌گذارد. جو سازمانی بر روی رفتار شهروند سازمانی تاثیر دارد و همچنین عوامل شخصیتی و سازمانی می‌توانند به عنوان پیش‌بینی کننده‌های جو سازمانی قلمداد شوند. [۱۹]

سامچ و رون^۹ (۲۰۰۷)، پژوهشی تحت عنوان «توسعه رفتار شهروندی سازمانی در مدارس» را ارائه نمودند. نتایج این پژوهش نشان دادند که بین ادراک از حمایت سرپرستان و جمع گرایی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود داشت. رفتار شهروندی سازمانی با خلق منفی رابطه معکوس داشت، اما با خلق مثبت رابطه ای نداشت. جمع گرایی بهترین پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش بود. [۲۰]

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی محسوب گردیده و از نظر روش پژوهش نیز یک پژوهش توصیفی- همبستگی است. در تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش‌ها، اشیاء و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می‌گیرند. [۲۱]

جامعه آماری در این پژوهش کارکنان اوقاف استان مازندران که ۱۶۰ نفر می‌باشند. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران استفاده می‌گردد.

که در آن:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{(N-1)d^2 + z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

n = حداقل حجم نمونه لازم
= حجم جامعه آماری
N = مقدار به دست آمده از جدول توزیع صفت در جامعه

$z_{\alpha/2}$ = مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال استاندارد است و همچنین نمونه‌های مورد نیاز در این تحقیق به شیوه تصادفی ساده اتخاذ خواهند شد.

d = خطای پذیرفته شده توسط محقق یا بازه قابل تحمل از برآورد پارامتر مورد نظر (معمولًاً در علوم اجتماعی برابر ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود).

حجم نمونه از جامعه مورد نظر طبق فرمول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر محاسبه شده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت پذیرفته است. از این رو تعداد پرسشنامه بین کارکنان اداره اوقاف استان مازندران که بصورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند توزیع گردید که اطلاعات بدست آمده از آنها توسط نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است.

در این پژوهش ابتدا برای گردآوری اطلاعات در زمینه‌های مبانی نظری و تدوین ادبیات تحقیق و تعاریف عملیاتی از روش مطالعه کتابخانه‌ای شامل مطالعه کتاب‌ها، مقاله‌ها، نشریه‌ها، رساله‌ها و منابع علمی موجود در دانشگاه و مراکز علمی استفاده شده و در خصوص جمع آوری اطلاعات برای پاسخ به سوالات پژوهش از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. به همین منظور، از پرسشنامه‌های

⁶. Modassir & Singh

⁷. Ilgin et al

⁸. Marques

⁹. Somech & Ron

تخصصی که برای سنجش معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به کار گرفته می‌شوند، استفاده شده است. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز پرسشنامه‌ای است که «پودسکاف و همکارانش» در سال (۲۰۰۰) آن را طراحی کرده‌اند. [۲۲] این پرسشنامه با بهره گیری از متغیرهای گوناگون مرتبط با هر بعد رفتار شهروندی سازمانی، هر ۵ بعد رفتار شهروندی سازمانی را جداگانه ارزیابی می‌کند. این مقیاس مشتمل بر ۱۸ گویه می‌باشد که پنج خرد مقیاس نوع دوستی (۱-۳)، جوانمردی (۴-۵)، وجдан کاری (۶-۹)، آداب اجتماعی (۱۰-۱۲) و نزاکت (۱۳-۱۸) را بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت مورد بررسی قرار می‌دهد، که در این پژوهش از آن استفاده شده است. در این تحقیق به منظور تعیین روایی، چون از پرسشنامه‌های استاندارد که قبل از کرات در تحقیقات مشابه استفاده شده بهره برداری شد لذا می‌توان بیان نمود که پرسشنامه حاضر از روایی ذاتی برخوردار است. اما محقق برای اطمینان کامل از روایی محتوا پرسشنامه، تعدادی از پرسشنامه‌ها را در اختیار تعدادی از کارشناسان و اساتید دانشگاهی که در رشته‌های تخصصی مدیریت بودند توزیع نمود تا ضمن بیان نقطه نظرات اصلاحی نسبت به تکمیل هر یک از گزاره‌های مربوطه اظهار نظر تخصصی نمایند.

برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۲۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع آوری و پس از وارد کردن داده‌ها، ضریب پایایی (آلای کرونباخ) محاسبه گردید. ضریب مورد نظر برای پرسشنامه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به شکل زیر تعیین گردید. با توجه به اینکه آلفای محاسبه شده بزرگتر از ۰/۷ است، پس می‌توان گفت که قابلیت اعتماد پرسشنامه در حد قابل قبول است.

در بخش آمار استنباطی از آزمون T تک نمونه‌ای جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها و از آزمون ضریب همبستگی اسپرمن جهت بررسی رابطه متغیرها استفاده گردیده است. کلیه داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۴. یافته‌های تحقیق

در این تحقیق جهت سنجش تفاوت معنی‌داری متغیرها از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شده است که در ادامه به تفکیک و شرح نتایج حاصل از آزمون رابطه بین هریک از متغیرها در جداول ذیل آمده است.

سوال تحقیق: آیا معنویت سازمانی بر نوع دوستی کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر دارد؟

معنویت سازمانی بر نوع دوستی کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر ندارد H_0

معنویت سازمانی بر نوع دوستی کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر دارد H_1

جدول ۱. معنویت سازمانی با نوع دوستی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار T	سطح معنی‌داری
معنویت سازمانی با نوع دوستی	۷.۹۲	۲.۲۹	۹۹	۳۴.۴	...

نتایج جدول ۱ نشان داد که معنویت سازمانی بر نوع دوستی مؤثر می‌باشد. با توجه به sig محاسبه شده که کمتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که فرض H_1 پذیرفته شده به عبارت دیگر با توجه به ثابت بودن مقدار T بیانگر تفاوت معنی دار بین این دو متغیر می‌باشد، یعنی معنویت سازمانی بر نوع دوستی کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر معنی‌داری دارد.

سوال تحقیق: آیا بین معنویت سازمانی با جوانمردی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد؟

بین معنویت سازمانی با جوانمردی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود ندارد H_0

بین معنویت سازمانی با جوانمردی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد H_1

جدول ۲. معنویت سازمانی و جوانمردی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار T	سطح معنی‌داری
معنویت سازمانی و جوانمردی	۵.۲۴	۱.۷۰	۹۹	۳۰.۸	...

نتایج جدول ۲ نشان داد که معنویت سازمانی بر جوانمردی مؤثر می‌باشد. با توجه به sig محاسبه شده که کمتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که فرض H_1 پذیرفته شده به عبارت دیگر با توجه به ثابت بودن مقدار T بیانگر تفاوت معنی دار بین این دو متغیر می‌باشد، یعنی معنویت سازمانی بر جوانمردی کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر معنی‌داری دارد.

سوال تحقیق: آیا بین معنویت سازمانی با وجودان کاری کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد؟

بین معنویت سازمانی با وجودان کاری کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود ندارد H_0

بین معنویت سازمانی با وجودان کاری کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد H_1

جدول ۲. معنویت سازمانی با وجودان کاری

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار T	سطح معنی‌داری
معنویت سازمانی با وجودان کاری	۸.۲۰	۳.۳۲	۹۹	۲۴.۶	۰.۰۰۰

نتایج جدول ۳ نشان داد که معنویت سازمانی بر وجودان کاری مؤثر می‌باشد. با توجه به sig محاسبه شده که کمتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که فرض H_1 پذیرفته شده به عبارت دیگر با توجه به مثبت بودن مقدار T بیانگر تفاوت معنی دار بین این دو متغیر می‌باشد، یعنی معنویت سازمانی بر وجودان کاری کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر معنی‌داری دارد.

سوال تحقیق: آیا بین معنویت سازمانی با آداب اجتماعی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد؟

بین معنویت سازمانی با آداب اجتماعی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود ندارد H_0

بین معنویت سازمانی با آداب اجتماعی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد H_1

جدول ۴. معنویت سازمانی با آداب اجتماعی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار T	سطح معنی‌داری
معنویت سازمانی با آداب اجتماعی	۸.۰۱	۲.۲۱	۹۹	۳۶.۱	۰.۰۰۰

نتایج جدول ۴ نشان داد که معنویت سازمانی بر آداب اجتماعی مؤثر می‌باشد. با توجه به sig محاسبه شده که کمتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که فرض H_1 پذیرفته شده به عبارت دیگر با توجه به مثبت بودن مقدار T بیانگر تفاوت معنی دار بین این دو متغیر می‌باشد، یعنی معنویت سازمانی بر آداب اجتماعی کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر معنی‌داری دارد.

سوال تحقیق: آیا بین معنویت سازمانی با احترام و تکریم کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد؟

بین معنویت سازمانی با احترام و تکریم کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود ندارد H_0

بین معنویت سازمانی با احترام و تکریم کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه وجود دارد H_1

جدول ۵. معنویت سازمانی با احترام و تکریم

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار T	سطح معنی‌داری
معنویت سازمانی با احترام و تکریم	۱۲.۷	۳.۵۴	۹۹	۳۵.۸	۰.۰۰۰

نتایج جدول ۵ نشان داد که معنویت سازمانی بر احترام و تکریم مؤثر می‌باشد. با توجه به sig محاسبه شده که کمتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که فرض H_1 پذیرفته شده به عبارت دیگر با توجه به مثبت بودن مقدار T بیانگر تفاوت معنی دار بین این دو متغیر می‌باشد، یعنی معنویت سازمانی بر احترام و تکریم کارکنان اوقاف استان مازندران تأثیر معنی‌داری دارد.

بررسی همبستگی بین متغیرهای مستقل و معنویت سازمانی

در این مدل رگرسیونی میانگین تمامی گویه‌های پرسشنامه که در جهت بررسی معنویت سازمانی می‌باشند، شاخصی مناسب برای تعیین معنویت سازمانی به شمار آمده و به عنوان متغیر پاسخ در مدل رگرسیونی در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه متغیر پاسخ در این مدل، ترکیبی خطی از متغیرهای مستقل می‌باشد، درنتیجه ارتباط خطی بین آن‌ها کاملاً معنادار می‌باشد که نتایج آزمون همبستگی پیرسون نیز در جدول ۶ نشان‌دهنده معناداری این ارتباط می‌باشد.

جدول ۶. ضرایب همبستگی پیرسون برای متغیرهای مدل رگرسیونی

تعداد مشاهدات	معنویت سازمانی		متغیرهای مدل
	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۱۰۰	۰.۰۰۰	۰.۸۴۴	نوع دوستی
۱۰۰	۰.۰۰۰	۰.۷۲۸	جوانمردی
۱۰۰	۰.۰۰۰	۰.۳۶۰	وجدان کاری
۱۰۰	۰.۰۰۰	۰.۳۷۱	آداب اجتماعی
۱۰۰	۰.۰۰۱	۰.۳۳۷	احترام و تکریم

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین معنویت سازمانی با نوع دوستی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.844 و با سطح معناداری مشاهده شده 0.000 بیانگر وجود رابطه معنی دار بین معنویت سازمانی با نوع دوستی است. درنتیجه فرضیه بالا تائید می‌شود.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین معنویت سازمانی با جوانمردی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.728 و با سطح معناداری مشاهده شده 0.000 بیانگر وجود رابطه معنی دار بین معنویت سازمانی با جوانمردی است. درنتیجه فرضیه بالا تائید می‌شود.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد بین معنویت سازمانی با وجدان کاری کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.360 و با سطح معناداری مشاهده شده 0.000 بیانگر وجود رابطه معنی دار بین معنویت سازمانی با وجدان کاری است. درنتیجه فرضیه بالا تائید می‌شود.

فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد بین معنویت سازمانی با آداب اجتماعی کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.371 و با سطح معناداری مشاهده شده 0.000 بیانگر وجود رابطه معنی دار بین معنویت سازمانی با آداب اجتماعی است. درنتیجه فرضیه بالا تائید می‌شود.

فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد بین معنویت سازمانی با احترام تکریم کارکنان اوقاف استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با 0.337 و با سطح معناداری مشاهده شده 0.001 بیانگر وجود رابطه معنی دار بین معنویت سازمانی با احترام و تکریم است. درنتیجه فرضیه بالا تائید می‌شود.

۵-نتیجه گیری و بحث

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز همسو می باشد. در پژوهش مشابه دیگری کرد و همکاران (۱۳۹۱) به نتایجی همسو با یافته فوق دست یافتند. بیک زاده و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به نتایجی همسو با یافته فوق دست یافتند. در پژوهش های خارج از کشور نیز با نتایج پژوهش موداسیر و سینگ (۲۰۱۳) همسو می باشد. در توجیه این مسئله شاید بتوان گفت که اثرات آموزه های دینی بر رفتارها و فرایندهای شغلی که در این تحقیق مقیاس سنجش معنویت فردی مدنظر قرار گرفته بود، فراتر از آن موضوعاتی است که در جوامع غرب و لائیک به آن توجه می شود. همچنانکه می دانیم در تعالیم و احکام اسلامی در مورد ارزش و اهمیت کار، اخلاق، نوع دوستی، همکاری، کمک به دیگران و وجود اخلاقی و کاری توصیه های فراوانی آمده است.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین معنویت سازمانی با نوع دوستی رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز همسو می باشد. موسوی (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به نتایجی همسو با یافته فوق دست یافته است. در پژوهش نیز با نتایج پژوهش کارلسون و کارلسون (۲۰۱۲) همسویی دارد.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین معنویت سازمانی با احترام و تکریم رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کرد و همکاران (۱۳۹۱) نیز همسویی دارد. نیک پور و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به نتایجی همسو با یافته فوق دست یافته است.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین معنویت سازمانی با جوانمردی رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز همسو می باشد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود به نتایجی همسو با یافته فوق دست یافته است. در پژوهش های خارج از کشور نیز با نتایج پژوهش ایلگین و همکاران (۲۰۰۹) همسویی دارد.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین معنویت سازمانی با وجود احترام کاری رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کرد و همکاران (۱۳۹۱) نیز همسویی دارد. در پژوهش های خارج از کشور نیز با نتایج پژوهش اسیخن (۲۰۰۸) همسویی دارد.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین معنویت سازمانی با وجود احترام کاری رابطه وجود دارد که با نتایج پژوهش دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز همسو می باشد. بیک زاده و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به نتایجی همسو با یافته فوق دست یافتند. در پژوهش های خارج از کشور نیز با نتایج پژوهش مارکوس و همکاران (۲۰۰۷) همسویی دارد.

۶-پیشنهادهای پژوهش

در فرضیه اول پژوهش نشان داده شد که «بین معنوبیت سازمانی با نوع دوستی رابطه وجود دارد.» از این رو پیشنهاد می شود:

با ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، موجبات کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان فراهم شده و از این طریق احساس نوع دوستی و وفاق کارکنان، افزایش یابد.

از آنجا که معنوبیت در افراد ثابت نیست و می توان از طریق آموزش آن را بهبود داد، با تاکید بر توانمندی های خودمدیریتی و مدیریت روابط که تاثیر زیادی بر بروز رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دارند، در راستای بهره مندی از حداکثر توانایی افراد، دوره های آموزشی بهبود توانمندی های فردی و اجتماعی (توسعه کنترل های عاطفی، تمرين یکدلی و توسعه مهارت شنود موثر، ارزیابی احساسات دیگران و ...) را برگزار کنند.

در فرضیه دوم پژوهش نشان داده شد که «بین معنوبیت سازمانی با احترام و تکريم رابطه وجود دارد.» از این رو پیشنهاد می شود: اکثر ویژگی های فردی (نوع دوستی) اکتسابی هستند یعنی می توان آن ها را از طریق آموزش به افراد توسعه داد. البته با توجه به اینکه رفتارهای کمک کننده تا حدی به نگرش افراد و ارزش های درونی آنان بستگی دارد، زمان زیادتری برای تغییر نگرش آنان و جایگزینی نگرش جدید نیاز است. در نتیجه پیشنهاد می شود افرادی استخدام شوند که دارای ویژگی نوع دوستی باشند. (زیرا یاددهی رفتارهای کمک کننده همچون نوع دوستی به افراد پرهزینه وقت گیر است).

در فرضیه سوم پژوهش نشان داده شد که «بین معنوبیت سازمانی با جوانمردی رابطه وجود دارد.» از این رو پیشنهاد می شود: به طور کلی در مورد ویژگی های فردی مانند رفتارهای کمک کننده و جوانمردی که قبل از ورود فرد به سازمان در او نهادینه شده است، پیشنهاد می شود با آموزش به ارتقای آن ها پرداخته نشود زیرا جوانمردی از ویژگی های شخصیتی افراد بوده و تغییر و بهبود آن بسیار مشکل است. از این رو بهتر است در فرایند کارمندیابی و استخدام افرادی انتخاب شوند که دارای این ویژگی باشند.

در فرضیه چهارم پژوهش نشان داده شد که «بین معنوبیت سازمانی با وجودن کاری رابطه وجود دارد.» از این رو پیشنهاد می شود: تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش های سازمانی، از سوی کارکنان منجر شود. از این رو مدیران، هم باید به نیازهای معنوی کارکنان توجه داشته باشند و هم برای ایجاد جو سازمانی پویا و انگیزانده تلاش نمایند. بنابراین، با توجه به تأثیر تاثیر معنوبیت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، می توان امیدوار بود که با انجام چنین اقداماتی، کارکنان از انجام وظیفه در سازمان لذت برده و در نتیجه رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را بروز می دهند.

در فرضیه پنجم پژوهش نشان داده شد که «بین معنوبیت سازمانی با آداب اجتماعی رابطه وجود دارد.» از این رو پیشنهاد می شود: مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تامین نیازهای اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان را نیز در دستور کار قرار دهند تا بتوانند ضمن تامین سلامت روانی کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند.

تدوین قراردادهای کاری جدیدی که از ویژگی های کار هفتگی کوتاه تر برخوردار باشد، تا افراد بتوانند زمان بیشتری را به بخش های دیگر زندگیشان بپردازنند، پیشنهاد می گردد.

فهرست منابع و مأخذ

- ۱- دفت ریچارد.(۱۳۸۹). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. دفتر نشر پژوهش های فرهنگی.
- ۲- نوغانی، محسن و همکاران. (۱۳۸۷). کیفیت زندگی شهروندان و رابطه‌ی آن با سرمایه‌ی اجتماعی در شهر مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال پنجم، ص ۱۴۰-۱۱۱.
- ۳-Cohen, A. (2004); "Professionalism and Organizational Citizenship Behavior An Empirical Examination among Israeli Nurses"; Journal of Managerial Psychology, pp. 19-34.
- ۴- بیک زاده، جعفر، حمداللهی، مریم و حمداللهی، کبری. (۱۳۹۰). "بررسی تأثیر معنوبت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پژوهش نواحی پنج گانه شهر تبریز"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۸.
- ۵- ساغروانی، سیما، غیور، سید مرتضی، (۱۳۸۸)، "معنوبت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار"، فصلنامه علمی- پژوهشی- تخصصی گروه مدیریت دانشگاه امام رضا علیه السلام، شماره ششم، ص ۲۷-۳۱.
- ۶- ضیائی، محمد صادق و نرگسیان، عباس و آبیاغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره یک، شماره ۱.
- ۷- مقیمی، سید محمد رهبر، امیرحسین و اسلامی حسن. (۱۳۸۶). معنوبت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره ۳.
- ۸- طالقانی، غلامرضا، مصطفی. رستمی، حسین. (۱۳۹۲)، "معنوبت سازمانی گامی موثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری زاهدان)", فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره چهاردهم.
- ۹- Appelbaum S, Bartolomucci N, Beaumier E, Boulanger J, Corrigan R, Dore I, Girard C, Serroni C, (2004), "organizational citizenship behavior: a case study of culture", leadership and trust, manamement decision, 42, 1, 13-40.
- 10-Bienstock, C. C., De Moranville, C.W., and Smith, R.K. (1995), "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality", Journal Of Services Marketing, 17, (4/5), 357-378.
- 11-Chrystine and C. Serroni (2004); "Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Culture, Leadership and Trust"; Manamement Decision, pp. 13-40.
- ۱۲- سیدنقیوی، میرعلی، فارسانی. جواد، (۱۳۸۹)، "رابطه بین کیفیت ادراک شده در سبک رهبری رهبر- عضو و رفتار شهروندی سازمانی"، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۶.
- 13-Claude, Jean & Garcia Zamor (2003), "Workplace Spirituality & Organizational Performance", Public Administration Review, Vol. 63, No. 3 (May - Jun), pp. 355-363.
- ۱۴- دعایی، حبیب الله؛ عزیزی، مرتضی؛ (۱۳۹۱)، "بررسی تأثیر معنوبت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسط تعهد سازمانی"، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۸.
- ۱۵- کریمی، زینب الله، عابدی، محمد رضا صالح، منیژه. (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی" چشم انداز مدیریت: شماره ۳۳، ص ۱۲۴-۱۰۵.
- ۱۶- کرد، اسدالله. (۱۳۹۱) هوش معنوی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی: سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره دوم.
- 17-Modassir, Atika & Singh, Tripti. (2013). "Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior", International Journal of Leadership Studies, Vol. 4, No. 1, pp. 3-21.
- 18-Ilgın, B. & Guney, S. & Ergeneli, A. & Tayfur, O. (2009). "The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors and the Moderating Effects of Gender on This Relationship, Creativity", Innovation and Management Abstracts of the 10th International Conference Sousse, Tunisia
- 19-Marques, Joan & Dhiman, Satinder & King, Rechard. (2007). "Spirituality in the workplace: what it is, why it matters, How to make it work for you", Personhood Press.
- 20-Somech, A. & Ron, I. (2007). "Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics", Educational Administration Quarterly, Vol. 43, No.1, pp.38-66.
- ۲۱- حافظ نیا. محمد رضا، (۱۳۸۷)، " مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی" ، تهران: (سمت)، چاپ چهاردهم، ص ۱-۳۳۳

- 22- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". Journal of Management, Vol. 26, pp: 513°563.