

معنویت در محیط کار

و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی

دکتر علی اکبر فرهنگی^۱، مهدی فتاحی*^۲ و بهاره واثق^۳

۱. استاد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۸۵/۱/۱۸، تاریخ تصویب: ۸۵/۴/۱۶)

چکیده

معنویت در محیط کار، از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب و کار در غرب ظهور کرده است و حتی از آن به عنوان یک پارادایم جدید نیز یاد می‌شود. دنیای غرب که در چهارصد سال گذشته سعی در جدایی امور دنیوی و معنوی داشته است، اکنون در جست و جوی یکپارچگی آن‌هاست. با توجه به تنوع دیدگاه‌ها درباره معنویت، در ادبیات، معنویت در محیط کار با رویکردهای مختلفی بررسی شده است که سه رویکرد اصلی عبارتند از: ۱. رویکرد دینی که معنویت را در پیروی از دستورات یک دین خاص مثل مسیحیت می‌بیند؛ ۲. رویکرد درون‌گرا که معنویت را امری درونی می‌داند و ۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی که معنویت را معناجویی در کار و زندگی انسان می‌داند.

در این تحقیق، ابتدا ادبیات این مفهوم مرور شده و سپس با انجام دادن نوعی مفهوم سازی درون‌گرا از آن، برای نخستین بار این متغیر به عنوان یکی از عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده های دانشگاه تهران در نظر گرفته شده است. رفتار شهروندی سازمانی، شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزئی از وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً از سوی سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود؛ ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. این مفهوم جدید نیز به دلیل توانایی پیش‌بینی و اثرگذاری بر اثربخشی سازمانی، در دهه اخیر اهمیت زیادی یافته است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق به روش مدل سازی معادلات ساختاری گویای وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

واژگان کلیدی:

معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی، کار.

مقدمه

انسان‌ها وارد دوران جدید و بی‌سابقه‌ای در زندگی خود شده‌اند؛ دورانی که در آن، دنیا بشدت در حال تغییر و تحول است. طی چهار صد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیت‌های دنیوی را از اموری مثل مذهب، معنویت و عرفان به‌کلی جدا کرده است (نیل و بایرمن، ۲۰۰۳، ص ۳۶۳). این جدایی از یک سو سبب خرافات زدایی و نفی تسلط کلیسا بر انسان غربی، تحت تسلط درآوردن طبیعت و پیشرفت علوم و فن آوری‌های مختلف، افزایش فوق‌العاده رفاه زندگی، ظهور دموکراسی‌ها و حاکمیت قانون و... شده است. به بیان ساده‌تر سبب حاکمیت پارادایم عقلایی و مدرنیته در اکثر نقاط جهان شده است (شایگان، ۱۳۸۱؛ نیل و بایرمن، ۲۰۰۳؛ بایرمن و ویتی، ۱۹۹۷). با وجود این، این جدایی از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی‌اش جدا کرده است. در حقیقت، در پارادایم مدرن، به سهم روح و نیازهای درونی انسان‌ها توجه نشده است (شایگان، ۱۳۸۱؛ نیل و بایرمن، ۲۰۰۳؛ دهلر و ولش، ۱۹۹۴). پارادایم مدرن، صرفاً به چارچوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می‌پردازد و جنبه‌های درونی حیات را امور خصوصی تلقی می‌کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آن‌ها بپردازد. به دیگر سخن: پارادایم مدرن، که به کل عالم گسترش یافته و تأمین رفاه انسان را به عهده گرفته است، مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه‌ای را فراهم کرده است تا انسان‌ها و بخصوص انسان‌های غربی نوعی احساس نارضایتی و بی‌قراری داشته باشند. به همین دلیل است که آن‌ها برای پر کردن خلأ معنوی خود گرایش زیادی به سمت معنویت، مذهب و آیین‌های معنوی، بویژه آیین‌های شرق آسیا نشان می‌دهند (شایگان، ۱۳۸۱، صص ۳۲-۳۱).

از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمان‌ها می‌باشد (نیل و بایرمن، ۲۰۰۳؛ نک و میلین، ۱۹۹۴) وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹). بسیاری از امور که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه‌بندی می‌شدند، اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می‌باشند (شایگان، ۱۳۸۱، ص ۳۲). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و

گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی، و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است؛ پارادایم معنویت می‌باشد (بایبرمن و ویتی، ۱۹۹۷؛ بولمن و دیل، ۱۹۹۵). حتی وانگرمارش و کونلی^۱ با قطعیت پیش‌بینی کرده‌اند که این پارادایم جدید در ادامه موج سوم مطرح شده از سوی آلین تافلر، موج چهارم خواهد بود (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹، ص ۳۰۱).

از ابتدای سال ۱۹۹۲ حجم مقالات، کتاب‌ها، کنفرانس‌ها، و کارگاه‌های معنویت در محیط کار^۲ افزایشی فوق‌العاده داشته است (نیل و بایبرمن، ۲۰۰۳، ص ۳۶۳). مثلاً: این موضوع به روی جلد مجلاتی همچون راه یافته است. بیزینس ویک^۳ (کالین، ۱۹۹۹) و فورچن^۴ (گاتر، ۲۰۰۱) یکی از محققان پیش‌بینی کرده است که معنویت در محیط کار از اصلی‌ترین روندها در قرن بیست و یکم خواهد بود (شلنبرگر، ۲۰۰۰، ص ۱). علاوه بر این، در سال ۱۹۹۹ نیز آکادمی مدیریت^۵ که یکی از معتبرترین مراجع مدیریت در دنیا می‌باشد، آخرین گروه تخصصی خود را تحت عنوان «مدیریت، معنویت، و دین»^۶، تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه جدید فراهم کرد؛ و همزمان مجلات معتبری از جمله مجله علمی وزین «ژورنال مدیریت تغییر سازمانی»^۷ ویژه‌نامه‌هایی را به این موضوع اختصاص دادند (نیل و بایبرمن، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴).

متغیر دیگر این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی^۸ می‌باشد، که همانند معنویت در محیط کار در دو دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است؛ و در واقع از حوزه خصوصی کم‌کم وارد حوزه عمومی شده است. رفتارهای شهروندی سازمانی یا همان رفتارهای فراتر از وظیفه

-
1. Wanger-Marsh and Conley
 2. Workplace Spirituality
 3. Business Week
 4. Fortune
 5. Academy of Management
 6. Management, Spirituality and Religion (MSR)
 7. Journal of Organizational Change Management (JOCM)
 8. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

کارکنان به‌رغم تأثیر آشکار بر عملکرد سازمان‌ها، در گذشته عمدتاً نادیده گرفته می‌شدند. در واقع، در تعبیر اولیه، این رفتارها خارج از حوزه شغل ملاحظه می‌شدند (بین استوک و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۳۵۷). در سال‌های اخیر و بویژه با آغاز قرن بیست و یکم تعداد مقالات و پژوهش‌ها در این زمینه رشد زیادی داشته است و این روند همچنان ادامه دارد؛ چرا که محققان زیادی تأثیر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمانی را تأیید کرده‌اند.

اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش‌بینی عوامل ایجادکننده^۱ این رفتارها متمرکز بوده‌اند. در این زمینه، متغیرهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، روابط رهبر - پیرو و... به عنوان عامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده‌اند (پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰). ما عقیده داریم یکی از متغیرهایی که تا کنون در این زمینه مورد غفلت واقع شده است، معنویت در محیط کاری باشد که دارای توان بالقوه فراوانی جهت اثرگذاری بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. در این تحقیق ما قصد داریم این رابطه را برای نخستین بار مورد سنجش قرار دهیم. به این منظور، ابتدا مروری بر ادبیات دو موضوع معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی خواهیم داشت، و پس از مفهوم‌سازی و بیان فرضیات، روش تحقیق و نتایج پژوهش انجام شده در این زمینه بر روی کارکنان دانشگاه تهران بیان می‌شود؛ و نهایتاً پیشنهادهایی برای مدیران و محققان بعدی ارائه می‌گردد.

پیش از بیان ادبیات موضوع توجه به نکات زیر ضروری است:

- با توجه به این که متون فارسی در زمینه معنویت در محیط کار اندک می‌باشد، در این مقاله مرور ما بر این مفهوم کمی از آن چه در مقالات پژوهشی مرسوم می‌باشد طولانی‌تر است.
- مفهوم معنویت در محیط کار در این مقاله، از نگاه ادبیات مدیریت در غرب و بویژه آمریکای شمالی مورد بحث قرار می‌گیرد. بدیهی است که این مفهوم از مدت‌ها قبل در فرهنگ ما وجود داشته است؛ ولی در این مقاله تنها از منابع غربی استفاده شده است و هدف مقایسه این مفاهیم با مفاهیم دین و فرهنگ خودمان نبوده است. مسلماً در آینده لازم است این مقایسه و نیز نقد این مفهوم غربی با توجه به فرهنگ شرقی اسلامی خودمان صورت گیرد.
- در مقالات مختلف واژه‌های معنویت در محیط کار، معنویت در کار، معنویت محیط

1. Antecedents

کاری، روح در کار و... معمولا معادل یکدیگر استفاده می‌شوند، و البته ممکن است اندکی تفاوت معنایی با یکدیگر داشته باشند. برای مثال: عبارت معنویت در کار بیش‌تر به جنبه‌های فردی و عبارت معنویت در محیط کار بیش‌تر به جنبه‌های سازمانی اشاره دارد. در هر صورت ما در سرتاسر این متن از واژه «معنویت در محیط کار» استفاده می‌کنیم و فرض می‌کنیم که این واژه در برگیرنده همه ابعاد فردی و سازمانی معنویت در محیط کار می‌باشد.

معنویت در محیط کار

نیاز سازمان‌ها و کارکنان به معنویت در محیط کار

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۸۱). (موریس^۱ ۱۹۹۷، ص ۷) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد، و اخلاق کاری در اکثر محیط‌های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (کینجرسکی و اسکرپنیک، ۲۰۰۴، ص ۲۶). در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند (لوندین و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۳۷۹). جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان‌های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط‌های کاری غنی و پرورش‌دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیش‌تر کرده است. در حقیقت به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند.

بعضی از محققان عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط‌های کاری به وجود آمده است (اسچراگ، ۲۰۰۰، ص ۳۰۶). گریگوری پیرس^۲، مدیر یک انتشاراتی و مؤسس سازمان «رهبران کسب و کار برای کمال، اخلاق، و عدالت»^۳ بیان می‌کند: «ما اغلب زمان زیادی را برای کار کردن صرف می‌کنیم. شرم‌آور است اگر خدا را در آن جا نیابیم» (برادلی و کائونای، ۲۰۰۳، ص ۴۴۸). سازمان‌ها اکنون به طور روز افزونی، بی‌ارزشی کسب موفقیت‌های مالی را در مقابل هزینه ارزش‌های انسانی درک کرده‌اند؛ و در شروع هزاره

1. Morris

2. Gregory F.A. Pierce

3. Business Leaders for Excellence, Ethics and Justice (BLEEG)

جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی آنها و نیز شکوفا ساختن قابلیت‌های بالقوه‌شان در محیط کاری راه‌های جدیدی یافته‌اند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۸۱). پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تأیید کرده‌اند (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰؛ بایرمن و ویتی، ۱۹۹۷؛ نیل و بایرمن، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴؛ فرشمن، ۱۹۹۹؛ گی‌بنز، ۱۹۹۹؛ میتروف و دنتون، ۱۹۹۹؛ نک و میلین، ۱۹۹۴؛ گانتز، ۲۰۰۱؛ اسپراگ، ۲۰۰۰؛ الدنبرگ و بانسوچ، ۱۹۹۷).

جودی نیل^۱ از اولین و پرشورترین محققان در این زمینه، مؤسس وبسایت معنویت در کار^۲ و نیز سردبیر دو ویژه‌نامه معنویت در ژورنال مدیریت تغییر سازمانی عقیده دارد که در چند سال گذشته، عواملی از قبیل حادثه ۱۱ سپتامبر، بحران‌های اقتصادی در جهان، روند جهانی شدن، فقدان یکپارچگی در سازمان‌ها و... منجر به تمایل شدید مردم به ارتباطات انسانی بیش‌تر و همچنین نیاز شدید به یک حس عمیق معنا در کار شده است (استوارت، ۲۰۰۲، ص ۹۲). (اشمس و دوچن^۳، ۲۰۰۰، ص ۱۳۶) علل رشد علاقه مردم به معنویت در محیط کار بخصوص در ایالات متحده را چنین بیان می‌کنند:

۱. کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، و تعلیق از کار وسیع در دو دهه گذشته که سبب شد محیط کار در آمریکا به محیطی نامناسب برای کارکردن تبدیل شود؛
۲. این حقیقت که محیط کاری به طور فزاینده‌ای برای اکثر مردم به عنوان منبع اولیه همبستگی ادراک می‌شود. دلیل این امر کاهش روابط با خانواده، همسایه‌ها، مراکز مذهبی و گروه‌های مدنی می‌باشد؛
۳. دسترسی و کنجکاوی بیش‌تر نسبت به فلسفه‌ها، فرهنگ‌ها، و آیین‌های شرق آسیا، مانند ذن بودیسم، کنفسیوسیسیم، که مراقبه را تشویق می‌کنند و بر ارزش‌هایی از قبیل وفاداری گروهی، جست و جوی معنویت در هر اقدام و... تأکید دارند؛
۴. افزایش جمعیت، مسن شدن جمعیت دنیا، احساس عدم اطمینان و نزدیکی بیش‌تر به مرگ، و در نتیجه تمایل به تعمق بیش‌تر درباره معنای زندگی؛
۵. افزایش فشار رقابت جهانی که سبب شده است تا رهبران سازمانی درک کنند که

1. Judi Neal

2. www.spiritatwork.com

3. Ashmos and Duchon

خلاقیت کارکنان باید پرورش یابد.

سایر دلایل عبارتند از:

ورود به هزاره جدید، افزایش جست و جو برای معناخواهی در کار، جست و جوی ثبات در دنیای بی ثبات امروزی، حرکت به سمت زندگی کل گرا، مشارکت بیش تر زنان در محیط های کاری، حرکت کشورهای توسعه یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری و... (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۸۳).

تعاریف و دیدگاه های معنویت و معنویت در محیط کار

با در نظر گرفتن افزایش قابل ملاحظه توجهات به معنویت در محیط کار، پرسش اصلی این است که معنویت در محیط کار چه معنایی دارد؟ معنویت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و بنابراین، تعاریف زیادی در ادبیات این موضوع وجود دارد که ناشی از وجود دیدگاه های متفاوت می باشد. میتروف^۱، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جست و جوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می کند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). سایرین معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی و... تعریف می کنند. بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین های شرقی همچون تائوئیسم، بودیسم، ذن، و نیز اسلام تأکید دارند. چنین محققانی بدرستی ادعا می کنند که این جوامع غیرغربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت، و دیگر جنبه های زندگی یکپارچگی ایجاد نموده اند (کاوانگه، ۱۹۹۹، ص ۱۸۶ و بروس^۲، ۲۰۰۰، ص ۴۶۱) با بررسی پاره ای از تحقیقات در این زمینه بیان می کند: "برای یک خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که از سوی آن به سمت الوهیت حرکت می کند؛ برای یک پزشک در مدرسه پزشکی هاروارد، معنویت چیزی است که به زندگی معنا می بخشد؛ برای یک جامعه شناس، جست و جویی انفرادی برای درک مقصود و ارزش هایی است که ممکن است مفهوم خدا یا وجود متعالی را دربر داشته باشد یا نداشته باشد. برای دیگران معنوی بودن به معنای دانستن و زیستن بر اساس این آگاهی است که زندگی بیش از آن چیزی است که ما می بینیم. معنوی بودن، فراتر از دانستن و زیستن، مبنایی برای تحول شخصی، بین شخصی، اجتماعی، و حتی جهانی براساس این معرفت است که خدا همواره در وجود ما حاضر است."

1. Mitrof
2. Bruce

بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده نمی‌توان تعریف واحدی از معنویت و در نتیجه از معنویت در محیط کار ذکر کرد. برخی از محققان به جای ارائه تعریفی دقیق از معنویت به رویکردهای مختلف آن توجه کرده‌اند. یک دسته‌بندی متداول از رویکردهای مختلف معنویت در محیط کار که از سوی چند گروه از محققان ارائه شده است، عبارت است از:

۱. رویکرد درون‌گرا / متافیزیکی^۱،
۲. رویکرد دینی^۲،
۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی / سکولار^۳ (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲؛ توئیگ و دیگران، ۲۰۰۱؛ گی‌بزنز، ۲۰۰۰).

اگر بخواهیم آرای افراد مخالف دین و معنویت را نیز در نظر بگیریم، باید رویکرد زیر را نیز اضافه کنیم:

رویکرد مخالفان معنویت (بوژ، ۲۰۰۰).

در ادامه به طور خلاصه به بیان هر یک از این رویکردها می‌پردازیم:

۱. رویکرد دینی:

این رویکرد معنویت را جزئی از یک دین و مذهب بخصوص می‌داند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ص ۱۵۵). برای مثال: مسیحیان باور دارند که معنویت نوعی «دعوت به کار» می‌باشد؛ آن‌ها کار را مشارکت در خلاقیت خداوند و وظیف‌های الهی می‌دانند. بویژه پروتستان‌ها که پیرو عقاید مارتین لوتر هستند، عقیده دارند که خداوند به طور مداوم در حال خلق است و کار کردن مشارکت با خداوند است (نایلور و دیگران، ۱۹۹۶، ص ۳۸). هندوها عقیده دارند باید تلاش کرد و نتیجه را به خداوند می‌سپارند (متن، ۱۹۹۷). بودایی‌ها کار سخت را ابزاری می‌دانند که سبب بهبود در زندگی فرد به عنوان یک کل می‌شود و نهایتاً موجب غنی‌سازی تمام و کمال زندگی و کار می‌شود (جاکوبسن، ۱۹۸۳). این دیدگاه در اسلام معمولاً در قالب اخلاق کار اسلامی^۴ مطرح می‌شود. اخلاق کار اسلامی مسلمانان را به تعهد بیش‌تر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و... تشویق می‌کند (یوسف، ۲۰۰۰، صص ۵۳۷-۵۱۳). طرفداران آیین

-
1. Intrinsic / Metaphysical
 2. Religious
 3. Existentialistic / Secular
 4. Islamic Work Ethic (ISE)

تائو و کنفوسیوس برای همکاری و کار تیمی ارزش زیادی قائل هستند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). در مقایسه با سایر رویکردها، رویکرد دینی احتمالاً بحث‌برانگیزترین رویکرد است.

۲. رویکرد درون‌گرا / متافیزیکی:

در این نگاه، معنویت نوعی آگاهی درونی است که از درون هر فرد برمی‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده است. در حقیقت در این رویکرد معنویت فراتر از قوانین و ادیان ملاحظه می‌شود (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲؛ گایلوری، ۲۰۰۰). برای مثال، گرابر^۱ بیان می‌کند (گرابر، ۲۰۰۰، ص ۴۰) که معنویت از امور رسمی و تشریفاتی اجتناب می‌کند و امری غیرحرفه‌ای، بدون سلسله مراتب، و جدا از روحانیون و مراکز مذهبی است.

با این‌که تأکید این دیدگاه بر درون انسان است، شامل احساس پیوند درونی فرد با کارش و با دیگران نیز می‌باشد. همچنین در این رویکرد معنویت شامل احساس همبستگی و ارتباط میان خود و دیگران می‌باشد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰). مثلاً میتروف و دنتون معنویت را نوعی احساس عمیق درباره پیوند کامل یک فرد با خودش، با دیگران و با کل جهان می‌دانند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹، ص ۸۲).

افراد معتقد به معنویت درون‌گرایانه، عقیده دارند برعکس ادیان که نگاهی به بیرون انسان دارند؛ معنویت درون‌گرا به درون انسان و کشف قلمرو پادشاهی درون توجه دارد (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۸۲). در این رویکرد، باور بر این است که تمام موجودات زنده و غیرزنده در درون خود دارای نیرویی مقدس و هستی‌بخش هستند که باید آن را درک کنند. در واقع برعکس ادیان که دارای یک فلسفه خدانشناسی مشخص و نیز سیستمی از اصول، عقاید و دستورات هستند که برای همه یکسان است، معنویت درون‌گرا عقیده دارد که هرکس در هر جایی باید مسیر شخصی خود را برای یکی شدن با نیروی مقدس درونی خود را بیابد.

در محیط کار نیز معتقدان به رویکرد درون‌گرا عقیده دارند که تنوع معنوی افراد باید به رسمیت شناخته شود و در واقع افراد باید راهی بیابند که بدون آسیب زدن به بقیه به امور معنوی خود نیز بپردازند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۸۳).

۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی / سکولار:

در این رویکرد هدف اصلی یافتن معنا در کار و محیط کاری می‌باشد (کریشناکومار و نک،

1. Graber

۲۰۰۲؛ نایلور و دیگران، ۱۹۹۶؛ نک و میلین، ۱۹۹۴). برخی از پرسش‌های آگزیستانسیالیستی که در این رویکرد مطرح می‌شود، عبارت است از:

- چرا من کاری را انجام می‌دهم؟
- معنا و مفهوم کار من چیست؟
- این کار من را به کجا خواهد برد؟
- دلیل وجود من در سازمان چیست؟

این پرسش‌ها در محیط کار برای افراد مطرح می‌شوند و پاسخ دادن به آن‌ها بسیار مهم است. افرادی که پاسخ این پرسش‌ها را بیابند، احساس معنای بیش‌تری خواهند داشت، رضایت و در نتیجه آن بهره‌وری و عملکرد آن‌ها نیز افزایش می‌یابد؛ ولی افرادی که در کار روزمره خود احساس معنا نکنند دچار «ضعف وجودی» خواهند شد، از خود بیگانه می‌شوند و این امر می‌تواند بهره‌وری و عملکرد آنان را بشدت کاهش دهد و موجب احساس ناکامی گردد.

۴. رویکرد مخالفان معنویت:

در این رویکرد نسبت به معنویت و بویژه دین نگاهی کاملاً منفی وجود دارد و گفته می‌شود که معنویت و دین هر دو ابزاری در دست مدیران و رهبران هستند تا از طریق آن پیروان یا زیردستان خود را استثمار نمایند. پست‌مدرن‌های شکاک چنین عقیده‌ای دارند (بوژ، ۲۰۰۰).

تحقیق در زمینه معنویت در محیط کار

در زمینه معنویت و دین در محیط کار هنوز مدل‌ها و روش‌های تحقیق کاملاً قابل قبول همگان وجود ندارد. در واقع تحقیقات در زمینه معنویت در محیط کار در نقطه عجیبی قرار دارد. از یک سو نیاز به تحقیقات تجربی اساسی، مفهوم‌سازی و نظریه‌پردازی وجود دارد و از سوی دیگر روش‌های مورد قبول علوم اجتماعی حاکی از کمبود ابزارهای مناسب برای مطالعات قابل قبول در این زمینه می‌باشد (لوندین و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۳۷۹).

به طور کلی سه دیدگاه در این باره وجود دارند: عده‌ای از محققان عقیده دارند که روش‌های پوزیتیویستی قادر به تبیین و وصف معنویت در محیط کار نیستند. آن‌ها استدلال می‌کنند که روش‌های پوزیتیویستی و تجربی برای تحقیقات در این زمینه کافی نیستند و حتی ممکن است با سنجش و تحلیل نادرست متغیرهای اساسی حوزه معنویت و دین در محیط کار از قبیل معنویت، روح، وفاداری، خدا و جهان به این رشته آسیب برسانند (ویلبر، ۱۹۹۸؛ گی‌بنز، ۲۰۰۰؛ فورناسیاری و لوندین، ۲۰۰۱).

گروهی دیگر پیشنهاد کرده اند که تحقیقات در این زمینه با ترکیبی از روش های پوزیتیویستی و دیگر روش های جدید که در این زمینه کاربرد دارند، صورت گیرد. برای مثال: لوند دین و همکارانش عقیده دارند تحقیقات در زمینه معنویت و دین در یک دوره گذار قرار دارد که روش ها و مدل های مناسب آن در حال توسعه می باشند. آنان تأکید می کنند که اصول روش تحقیقی وجود دارد که به طور بالقوه مدل های مناسبی هستند و بهتر از پوزیتیویسم با معرفت شناسی مذهب و معنویت در محیط کار همسو می شوند. ترکیب این متدولوژی های جدید با مدل های پوزیتیویستی و انواع جدید داده ها منجر به کارهای تحقیقی معتبرتری می شود (لوندین و دیگران، ۲۰۰۳).

نهایتاً عده ای نیز از تحقیقات تجربی و پوزیتیویستی در این زمینه پشتیبانی می کنند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹؛ اشمس و دوچن، ۲۰۰۰؛ کینجرسکی و اسکرپنیک، ۲۰۰۴). مثلاً: میتروف، پروفیسور مدیریت اعتقاد دارد که معنویت در محیط کار را به طور تجربی می توان مورد مطالعه قرار داد. او و همکارش دنتون^۱ در سال ۱۹۹۹ جدی ترین تحقیق تجربی را به کمک پرسشنامه و مصاحبه هایی با مدیران منابع انسانی در محیط های کاری آمریکا انجام دادند. نتایج تحقیق آن ها به طور خلاصه به صورت زیر می باشد: پاسخ دهندگان:

- نسبت به تعریف معنویت دیدگاه های بسیار متنوعی داشتند؛
 - 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 واژه های معنویت و دین در محیط کار بیم ناک بودند؛
 - همانند دیگر فرهنگ های غربی، آن ها معنویت را پدیده های انفرادی و شخصی می دانستند.
- این دو محقق نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم ترین و اساسی ترین وظایف مدیران است. آن ها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان ها بدون معنویت دوام نمی آورند. آن ها تأکید داشتند که روش های مدیریت معنویت سازمانی، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

مزایای معنویت در محیط کار

مطالعات نشان می‌دهند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایای زیادی منجر شود. یکی از حوزه‌های مدیریت که می‌تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. روش‌های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر همسو کردن ساختارها و سیستم‌های سازمانی با رفتارهای مطلوب متمرکز است. این روش مستلزم تلاش و استمرار فوق‌العاده است. می‌توانیم این روش را «تغییر از بیرون به درون» بنامیم؛ زیرا در این روش، تغییر ابتدا از عناصری بیرون افراد آغاز می‌شود. در مقابل دانش معنوی پیشنهاد می‌کند که تغییر می‌تواند به صورت «از درون به بیرون» مدیریت شود. در واقع افرادی که زندگی معنوی را تجربه می‌کنند، می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (هیتن و دیگران، ۲۰۰۴، ص ۶۲).

همچنین محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافعی منجر شود از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن، ۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک، ۱۹۹۹)، افزایش تعهد سازمانی (دلبرک، ۱۹۹۹؛ میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳)، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیت ترک محیط کار (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیش‌تر (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵).

همه این‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردند.

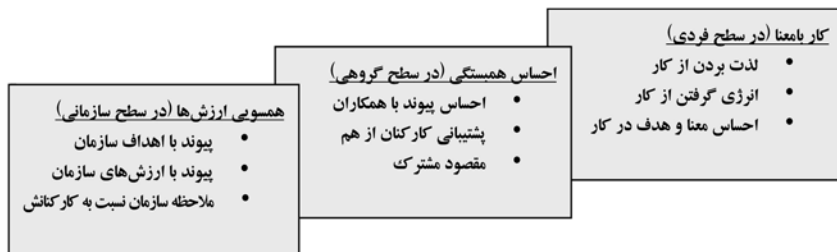
مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار

در این تحقیق ما از مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار که از سوی میلیمن و همکارانش^۱ (۲۰۰۳) صورت گرفته است، استفاده می‌کنیم. در سال ۲۰۰۳ میلیمن و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند؛ و در یک تحقیق تجربی از آن‌ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با

1. Milliman et al

سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی می‌باشد، عبارتند از: کار با معنا^۱ در سطح فردی، احساس همبستگی^۲ در سطح گروهی، و همسویی با ارزش‌های سازمان^۳ در سطح سازمانی. شکل زیر این مفهوم‌سازی را نمایش می‌دهد. در ادامه این سه بعد را بیش‌تر توضیح می‌دهیم:

شکل ۱: مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی



(میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۴۲۸)

کار با معنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش‌تری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰؛ هرمان و جیویا، ۱۹۹۹).

احساس همبستگی: یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰). این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۴۲۹). این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی، و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد.

همسویی ارزش‌ها: سومین بعد معنویت محیط کاری، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت، و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت

1. Meaningful Work
2. Sense of Community
3. Alignment with the Organization's Values

در محیط کار تعامل کارکنان با مقصود سازمانی بزرگ‌تر را دربرمی‌گیرد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰).

یادآوری این نکته لازم است که مفهوم‌سازی ذکر شده با توجه به دیدگاه‌های کلی که پیش‌تر بیان شد؛ بیش‌تر در ذیل دیدگاه درون‌گرا طبقه‌بندی می‌شود. بنابراین، در این تحقیق ما در جست و جوی کشف عقاید و باورهای دینی و عرفانی کارکنان نیستیم، بلکه با نگاهی درون‌گرا به دنبال آن هستیم تا نگرش‌های کارکنان در مورد احساس معنا در کار، همبستگی با همکاران و همسویی با ارزش‌های سازمان را مورد سنجش قرار دهیم و عقیده داریم که با توجه به این مفهوم‌سازی، روش‌های تحقیق تجربی مورد استفاده در علوم اجتماعی از جمله روش پیمایش نتیجه‌بخش خواهد بود. بنابراین تحقیق ما تحت پارادایم پوزیتیویسم انجام می‌شود.

رفتارهای شهروندی سازمانی

همچون معنویت محیط کاری، در گذشته به رفتارهای فراتر از وظیفه کارکنان مانند رفتارهای شهروندی سازمانی نیز توجه زیادی نمی‌شد؛ ولی امروزه این امر در کانون توجه بسیاری از محققان، مدیران، و سازمان‌ها قرار گرفته است. امروزه سازمان‌ها به جای استفاده از سلسله مراتب خشک و رسمی و مشاغل بشدت غیرشخصی، به استفاده از ساختارهای کاری مبتنی بر تیم‌های مستقل متمایل شده‌اند. این امر بر اهمیت افزایش همکاری و نوآوری کارکنان افزوده است. همواره آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن‌ها بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری مدیران و محققان می‌باشد؛ ولی اغلب آنان فقط به عملکرد درون‌نقشی^۱ کارکنان توجه می‌کردند. تقریباً از دو دهه پیش محققان میان عملکرد درون‌نقشی و عملکرد فرا‌نقشی^۲ تفاوت قائل شده‌اند (هوی و دیگران، ۱۹۹۹، ص ۳). منظور از عملکرد فراتر از نقش، رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان است، که معمولاً از سوی سیستم‌های رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند (ارگان، ۱۹۸۸، ص ۵).

-
1. In-Role Performance
 2. Extra-Role Performance

رفتار شهروندی سازمانی، مفهوم سازی متداول از عملکرد فرانقشی می باشد (بیتمن و ارگان، ۱۹۸۳؛ ارگان، ۱۹۸۸). سایر مفاهیم مربوط به عملکرد فرانقشی، که تشابه زیادی با رفتار شهروندی سازمانی دارند عبارتند از: رفتارهای اجتماعی گرایانه^۱ (بریف و موتوایلدو، ۱۹۸۶)، رفتارهای خودجوش^۲ (جرج و بریف، ۱۹۹۲)، رفتارهای فرانقشی (ون داین و دیگران، ۱۹۹۵)، و عملکرد زمینه ای^۳ (بورمن و موتوایلدو، ۱۹۹۳). ولی در این میان رفتار شهروندی سازمانی مقبولیت بیش تری یافته است؛ و در دو دهه اخیر و بویژه با آغاز قرن بیست و یکم تعداد پژوهش ها در این زمینه رشد چشمگیری یافته است. در این پژوهش ها رابطه رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهایی از زمینه های مختلف مدیریت، از قبیل منابع انسانی، بازاریابی، روان شناسی، مدیریت استراتژیک، مدیریت بین الملل، اقتصاد، رهبری و... سنجدیده شده است (پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰).

تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتارهای شهروندی سازمانی عمدتاً بر سه نوع می باشند: گروهی از تحقیقات بر پیش بینی عوامل ایجاد کننده رفتارهای شهروندی سازمانی متمرکز بوده اند. در این زمینه عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، رابطه رهبر و پیرو و... به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتارهای شهروندی سازمانی مطرح شده اند (پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰). از سوی دیگر، یک سری از تحقیقات بر پیامدهای رفتارهای شهروندی سازمانی متمرکز بوده اند. در این زمینه عواملی از قبیل عملکرد سازمان، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و... مطرح شده اند (موریسون، ۱۹۹۶؛ پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰). گروهی از تحقیقات نیز منحصر بر روی مفهوم رفتارهای شهروندی سازمانی متمرکز بوده اند و مثلاً سعی کرده اند تا تعریف جدیدی از آن داشته باشند، ابعاد آن را مشخص کنند و یا با کمک روش تحلیل عاملی مقیاس های استاندارد برای سنجش این مفهوم ایجاد کنند (نت مه یو و دیگران، ۱۹۹۷؛ پادساکف و دیگران، ۱۹۹۰). تحقیق حاضر از نوع اول است و ما قصد داریم برای نخستین بار رابطه معنویت در محیط کار را با رفتارهای شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار دهیم.

-
1. ProSocial Behaviors
 2. Spontaneous
 3. Contextual Performance

تعریف و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۹۸ از سوی ارگان و بیتمن^۱ مطرح شد (بیتمن و ارگان، ۱۹۸۳). مبنای آن به مفاهیمی از قبیل «تمایل به همکاری» (بارنارد، ۱۹۸۳) و «رفتارهای نوآورانه و خودجوش» (کتز و کان، ۱۹۷۸) برمی گردد. یکی از تعاریف اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان قرار گرفته، از سوی ارگان مطرح شده است: «رفتار شهروندی سازمانی، شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزئی از وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً از سوی سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود؛ ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد» (ارگان، ۱۹۸۸، ص ۴).

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافقی واحدی میان محققان وجود ندارد. برای مثال، ابعادی نظیر رفتارهای کمک‌کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتارمدنی، نوعدوستی و... در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته‌اند (پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰). پنج بعدی که بیش‌تر مورد قبول محققان بوده‌اند عبارتند از: نوعدوستی^۲، وجدان^۳، ادب و ملاحظه^۴، رادمردی و گذشت^۵، و رفتارمدنی^۶. این پنج بعد از سوی ارگان (۱۹۸۸) مطرح شدند و در سال‌های بعد مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته‌اند. در این تحقیق ما رفتار شهروندی سازمانی را متشکل از چهار بعد نوعدوستی، وجدان، رادمردی و گذشت و رفتار مدنی در نظر می‌گیریم.

نوعدوستی، کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه مشکلات و وظایف مرتبط است؛ مانند کارکنانی که به افراد تازه‌وارد یا کم مهارت کمک می‌کنند. وجدان، به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات فراتر می‌رود؛ مثل فردی که بیش‌تر از حالات معمول سر کار می‌ماند یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند. منظور از رادمردی و گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیرایده‌آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن

-
1. Organ and Bateman
 2. Altruism
 3. Conscientiousness
 4. Courtesy
 5. Sportsmanship
 6. Civic Virtue

است. نهایتاً منظور از رفتارمدنی، تمایل به مشارکت و مسؤولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان می‌باشد (مک‌کنزی و دیگران، ۱۹۹۳؛ پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰).
به هر حال، بر اساس تحقیقات مختلف، رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد و اثر بخشی سازمانی رابطه مستقیمی دارد و همین امر سبب شده است، بسیاری از سازمان‌ها در پی ایجاد این رفتارها در کارکنانشان باشند.

فرضیات تحقیق

با توجه به مطالب ذکر شده طبیعی است که فرض کنیم بین تجربه معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. دلیل این امر را می‌توانیم این‌گونه بیان نماییم: کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام شدن کارشان اهمیت زیادی قائل هستند. احتمالاً چنین کارکنانی دارای وجدان کاری زیادی خواهند بود، و به صورت خودجوش و خودکنترل عمل می‌کنند؛ و برای مثال، حتی وقتی کسی بر آن‌ها نظارت نمی‌کند، قوانین را رعایت می‌کنند. چنین کارکنانی برای انجام دادن بهتر کارشان سعی می‌کنند و همواره، اطلاعات، دانش، و مهارت‌های خود را به روز نگه می‌دارند. این کارکنان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان حس می‌کنند، شرایط دشوار را تحمل می‌کنند و همچنین برای بهتر انجام شدن کارها به همکاران خود از جمله کارکنان کم‌مهارت کمک می‌کنند.

طبیعی است کارکنانی که باور دارند انسان‌ها در پیوند با یکدیگر هستند و در محیط کار نیز احساس همبستگی عمیقی با همکاران خود دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن‌ها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند. چنین کارکنانی به دیگر اعضا کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. برای مثال: یک کارمند ممکن است به همکار خود که غیبت داشته و یا حجم کارش نسبتاً زیاد است، کمک کند. این کارکنان به دلیل دوست داشتن محیط کار خود، احتمالاً از اقداماتی که در حدود وظایف‌شان قرار نمی‌گیرد، ولی به بهبود تصویر سازمان و همکارانشان کمک می‌کند؛ نیز دریغ نمی‌کنند. چنین کارکنانی که مدیران و زیردستان را در پیوند با خود می‌دانند، وجدان کاری بیشتری خواهند داشت و مشکلات کوچک را بزرگنمایی نمی‌کنند؛ و به جای تمرکز بر اشتباهات سازمان و دیگران، به نکات مثبت کار توجه می‌کنند؛ تا هم فضای سازمان را دوستانه‌تر نمایند و هم عملکرد را بهبود بخشند.

کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌ها و مأموریت سازمان همسو می‌بینند، باور

دارند که سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس است، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شدن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند. چنین کارکنانی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی علاقه زیادی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، بویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با کار دارند، سبب می‌شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد. احتمالاً این کارکنان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کم‌تر از شرایط سخت کاری شکایت می‌کنند و مبادرت به اقداماتی می‌نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند؛ علت چنین فعالیت‌هایی این است که این کارکنان سازمان را پشتیبان خود می‌دانند و در واقع خود را از سازمان جدا نمی‌دانند.

از مجموع مباحث مطرح شده تاثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر روی رفتارهای شهروندی را می‌توانیم نتیجه بگیریم. نکته دیگر در پشتیبانی از 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 مختلف ثابت شده است که نگرش‌های شغلی، خود از عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند (ویلیام و اندرسون، ۱۹۹۱؛ کیم و مابورگ، ۱۹۹۳؛ مورمن و دیگران، ۱۹۹۳؛ بتن کورت و براون، ۱۹۹۷؛ چن و دیگران، ۱۹۹۸). بنابراین می‌توانیم این گونه نتیجه بگیریم که معنویت در محیط کار به طور غیرمستقیم و از طریق نگرش‌های کارکنان نیز بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد.

با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از:

فرضیه اصلی: میان تجربه معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

همچنین برای درک بهترین رابطه، اثر معنویت در محیط کار بر روی ابعاد رفتارهای شهروندی به صورت جداگانه نیز آزمون می‌شود. بنابراین فرضیات فرعی این تحقیق عبارتند از:

فرضیه فرعی ۱: میان تجربه معنویت در محیط کار و بعد نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد؛

فرضیه فرعی ۲: میان تجربه معنویت در محیط کار و بعد وجدان از رفتار شهروندی

سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد؛

فرضیه فرعی ۳: میان تجربه معنویت در محیط کار و بعد رادمردی و گذشت از رفتار

شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد؛

فرضیه فرعی ۴: میان تجربه معنویت در محیط کار و بعد رفتارمدنی از رفتار شهروندی

سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

روش شناسی

تحقیق حاضر از حیث هدف آن، یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات وصفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام دادن تحقیق نیز به صورت پیمایشی بوده است. از مهم‌ترین ویژگی‌ها و مزایای این روش قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده می‌باشد.

متغیرهای تحقیق:

معنویت محیط کاری به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی و ابعادش به عنوان

متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

جامعه و نمونه آماری:

کارکنان دانشکده های دانشگاه تهران به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. نمونه گیری

به روش طبقه بندی تصادفی از میان کارکنان یازده دانشکده صورت گرفته است. حجم نمونه

آماري ۱۵۰ برآورد شده است، که حجم نهایی نمونه ما ۱۵۷ بوده است.

ابزار گردآوری اطلاعات، پایایی و روایی

ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسش‌نامه بود. بدین منظور به کمک تحلیل عاملی اکتشافی و

با نرم افزار SPSS 12 یک مقیاس برای متغیر معنویت در محیط کار و یک مقیاس برای متغیر

رفتار شهروندی سازمان طراحی شد. با استفاده از مقیاس میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳)، ۱۶

سؤال برای سنجش سه بعد معنویت در محیط کار طراحی و تحلیل عاملی شد. یکی از سؤالات

به دلیل بار عاملی کم، حذف شد و سه عامل احساس معنا در کار (۶ سؤال)، احساس

همبستگی (۴ سؤال) و همسویی با ارزش های سازمان (۵ سؤال) به دست آمد. برای مقیاس

رفتار شهروندی سازمانی نیز، با استفاده از مقیاس پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) و نت مه‌یر و

همکارانش (۱۹۹۷)، ۱۵ سؤال طراحی و تحلیل عاملی شد. پس از حذف دو سؤال به دلیل بار

عاملی کم، چهار عامل نועدوستی (۴ سؤال)، جوانمردی و گذشت (۴ سؤال)، وجدان (۲ سؤال) و رفتار مدنی (۳ سؤال) به دست آمد.

دو گروه مختلف پرسش نامه ها را پاسخ گفتند: پرسشنامه معنویت در محیط کار را کارکنان پاسخ دادند. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز از سوی سرپرست مستقیم هر کارمند، درباره آن کارمند پاسخ داده شد. دلیل این کار آن است که محققان ارزیابی سرپرست در مورد رفتار شهروندی کارکنان را معتبرتر می دانند (پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰). سپس پرسشنامه کارمند و سرپرست مسقیمش به یکدیگر ضمیمه شده و داده های مربوط به یک نمونه (کارمند) محسوب شد. ذکر این نکته لازم است که در حدود ۶۵٪ از کارکنان زن و بقیه مرد بودند. میانگین سنی آن ها نیز ۳۲/۴ سال بود.

ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار، ۸۷ درصد و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی ۸۱ درصد است که گویای پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می باشد. همچنین جهت آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. در این مرحله با انجام دادن مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر دو مقیاس معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی در جداول ۱ و ۲ مشخص شده است. ذکر این نکته لازم است که برای تأیید مدل اندازه گیری یا همان تحلیل عاملی، اولاً باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً مقادیر t -value ضرایب استاندارد آن باید معنادار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک تر از ۳، RMSE^۱ کوچک تر از ۰,۰۵ و نیز GFI^۲ و AGFA^۳ بزرگ تر از ۰,۹۰ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگ تر یا از ۲- کوچک تر باشند، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار خواهند بود:

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index

جدول ۱: مدل اندازه گیری معنویت در محیط کار

| شماره | بعد | سوال | ضریب استاندارد | t-value |
|---|-------------------|---|----------------|---------|
| ۱ | احساس همبستگی | احساس عضوی از یک خانواده بودن | ۰/۵۷ | ۶/۷۹ |
| ۳ | احساس همبستگی | هدف مشترک کارکنان | ۰/۵۴ | ۶/۳۷ |
| ۴ | احساس همبستگی | ادراک از مراقبت کارکنان از یکدیگر | ۰/۶۱ | ۷/۳۸ |
| ۱۳ | احساس همبستگی | ارزشمندی همکاری با دیگران | ۰/۶۰ | ۷/۲۴ |
| ۶ | همسویی با ارزش ها | ادراک از با وجدان بودن سازمان | ۰/۶۱ | ۷/۸۶ |
| ۷ | همسویی با ارزش ها | پیوند با مأموریت و رسالت سازمان | ۰/۶۹ | ۹/۱۷ |
| ۸ | همسویی با ارزش ها | توجه سازمان به کار روحیه ده و انرژی بخش | ۰/۶۲ | ۷/۹۴ |
| ۹ | همسویی با ارزش ها | احساس خوب داشتن نسبت به ارزش های سازمان | ۰/۷۰ | ۹/۲۵ |
| ۱۰ | همسویی با ارزش ها | همسویی با اهداف سازمان | ۰/۶۵ | ۸/۴۴ |
| ۲ | احساس معنا در کار | لذت بردن از کار | ۰/۵۰ | ۶/۰۶ |
| ۵ | احساس معنا در کار | مهم بودن کار در زندگی | ۰/۵۹ | ۷/۴۶ |
| ۱۱ | احساس معنا در کار | آزادی در بیان آرا و عقاید | ۰/۵۵ | ۶/۸۰ |
| ۱۴ | احساس معنا در کار | انرژی و روحیه گرفتن از کار | ۰/۶۳ | ۷/۹۹ |
| ۱۵ | احساس معنا در کار | لحظه شماری برای رفتن به سر کار | ۰/۶۲ | ۷/۹۰ |
| ۱۶ | احساس معنا در کار | درک معنا و مفهوم کار | ۰/۵۲ | ۶/۳۲ |
| $\chi^2 = 120$ df = ۸۷ RMSEA = ۰,۰۴۵ GFI = ۰,۹۴ AGFI = ۰,۹۱ تمام مقادیر t در سطح اطمینان ۹۵٪ معنا دار هستند. | | | | |

با نگاهی با نتایج خروجی لیزرل، ملاحظه می شود که مدل اندازه گیری معنویت در محیط کار مدل مناسبی است؛ چون مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنادار می باشند. همچنین نتایج خروجی لیزرل برای مدل اندازه گیری رفتار شهروندی سازمانی نشان می دهد که این مدل نیز مدل مناسبی است؛ چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنادار می باشند. مجموع این نتایج گویای آن هستند که پرسشنامه این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی می باشد.

جدول ۲: مدل اندازه گیری رفتار شهروندی سازمان

| شماره | بعد | سوال | ضریب استاندارد | t-value |
|--|-----------------|---|----------------|---------|
| ۱ | رفتار مدنی | انجام دادن وظایفی غیر اجباری جهت بهبود تصویر سازمان | ۰/۹۲ | ۱۳/۳۲ |
| ۱۳ | رفتار مدنی | انطباق با تغییرات سازمان | ۰/۹۶ | ۱۴/۱۱ |
| ۴ | جوانمردی و گذشت | تلاش برای اجتناب از ایجاد مشکل در رابطه با همکاران | ۰/۵۳ | ۶/۲۳ |
| ۵ | جوانمردی و گذشت | شکایت همیشگی برای موضوعات بی اهمیت (R) | ۰/۷۱ | ۷/۲۲ |
| ۶ | جوانمردی و گذشت | توجه همیشگی به موارد اشتباه (R) | ۰/۶۱ | ۷/۲۹ |
| ۷ | جوانمردی و گذشت | از گاه کوه ساختن (R) | ۰/۵۲ | ۶/۰۹ |
| ۸ | نوع دوستی | عدم سوء استفاده از حقوق بقیه | ۰/۶۵ | ۷/۹۸ |
| ۹ | نوع دوستی | کمک اختیاری به دیگر کارکنان دارای حجم کار زیاد | ۰/۵۷ | ۶/۸۷ |
| ۱۱ | نوع دوستی | کمک اختیاری به کارکنان تازه وارد | ۰/۵۱ | ۵/۹۹ |
| ۱۲ | نوع دوستی | آمادگی همیشگی برای کمک به دیگران | ۰/۷۵ | ۹/۲۹ |
| ۲ | وجدان | اعتقاد به کار با صداقت در مقابل درآمد حلال | ۰/۹۴ | ۱۳/۷۲ |
| ۱۰ | وجدان | پیروی از قوانین و مقررات حتی در مواقع عدم حضور دیگران | ۰/۴۱ | ۵/۰۸ |
| ۱۵ | وجدان | صرف وقت بیش از حد برای استراحت (R) | ۰/۸۸ | ۱۲/۶۴ |
| $\chi^2 = 79/96$ $df = 56$ $RMSEA = 0/050$ $GFI = 0/93$ $AGFI = 0/90$ تمام مقادیر t در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. | | | | |

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیات، ابتدا از آزمون همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS 12، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری^۱، با کمک نرم افزار Lisrel 8.53 آزمون شد.

1. Structural Equations Modeling

ضریب همبستگی اسپیرمن میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی (مجموع ابعاد)، ۰,۷۱۵ به دست آمد که این میزان در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار بود. جدول زیر نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان معنویت محیط کاری و تک تک ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد و همان‌طور که مشاهده می‌کنید، کلیه متغیرها با هم ارتباط معناداری دارند:

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

| میانگین | انحراف معیار | معنویت در محیط کار | نوع دوستی | وجدان | رفتار مدنی | جوانمردی و گذشت |
|---|--------------|--------------------|-----------|-------|------------|-----------------|
| معنویت در محیط کار | ۲/۲۴۶۶ | ۰/۵۲۱۹۸ | ۱ | | | |
| نوع دوستی | ۲/۲۶۲۷ | ۰/۷۵۳۵۱ | ۰/۶۱۹ | ۱ | | |
| وجدان | ۲/۲۹۷۲ | ۱/۰۹۶۱۱ | ۰/۴۶۴ | ۰/۳۰۶ | ۱ | |
| رفتار مدنی | ۲/۸۴۳۹ | ۰/۶۱۱۶۴ | ۰/۳۴۶ | ۰/۲۶۰ | ۰/۲۷۸ | ۱ |
| جوانمردی و گذشت | ۲/۲۵۹۶ | ۰/۵۲۱۹۸ | ۰/۵۱۳ | ۰/۳۹۰ | ۰/۴۰۷ | ۰/۱۸۹ |
| تمام ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنا دار هستند. | | | | | | |

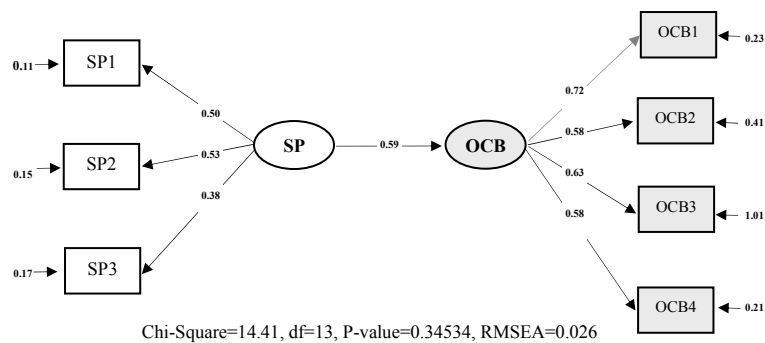
مدل سازی معادلات ساختاری

به منظور آزمون فرضیات، از مدل سازی معادلات ساختاری رگرسیون استفاده می‌شود. این کار چند دلیل دارد: اول این که با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به جای آن که چند آزمون رگرسیون جداگانه گرفته شود، فرضیات فرعی در یک آزمون تست می‌شوند. دوم این که تست کامل مدل دوم (فرضیات فرعی) معلوم می‌کند که معنویت محیط کاری قوی ترین اثر را بر روی کدام بعد رفتار شهروندی سازمانی دارد. سوم این که شاخص های برازش مدل در مدل سازی معادلات ساختاری، اعتبار مدل های پیشنهاد شده را می‌سنجد و نهایتاً این که استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری قدم نهایی تحلیل عاملی تأییدی است که پیش‌تر، روی مقیاس های سنجش تحقیق انجام گرفته بود.

به طور کلی ۲ مدل اجرا شد. در مدل اول رابطه متغیر معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی (فرضیه اصلی)، آزمون شد. در مدل بعدی نیز ارتباط متغیر معنویت در محیط کار با تک تک ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، آزمون شد. شکل ۱، نتایج آزمون فرضیه اول،

به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. این شکل که با استفاده از نرم افزار لیزرل به دست آمده است، ضریب استاندارد رابطه علی پیشنهاد شده میان متغیر معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. جدول ۴، نیز نتایج کامل آزمون فرضیات به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (هر دو مدل اجرا شده) را نشان می‌دهد:

شکل ۲: خروجی آزمون رابطه علی مدل اصلی تحقیق (فرضیه اصلی) با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل



جدول ۴: نتایج آزمون فرضیات به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از لیزرل

| مدل | فرضیات | R | R ² | t-value | نتیجه |
|---|---|------|----------------|---------|-------|
| ۱ | معنویت در محیط کار ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۶۹ | ۰/۴۸ | ۹/۷۵ | قبول |
| | $\chi^2 = 14/41$ df = 13 RMSEA = ۰/۰۲۶ GFI = ۰/۹۷ AGFI = ۰/۹۴ | | | | |
| ۲ | معنویت در محیط کار ← نوع دوستی | ۰/۸۶ | ۰/۷۴ | ۷/۳۴ | قبول |
| | معنویت در محیط کار ← وجدان | ۰/۵۰ | ۰/۲۵ | ۵/۹۲ | قبول |
| | معنویت در محیط کار ← رفتار مدنی | ۰/۴۰ | ۰/۱۶ | ۴/۶۳ | قبول |
| | معنویت در محیط کار ← جوانمردی و گذشت | ۰/۸۴ | ۰/۷۰ | ۶/۰۲ | قبول |
| $\chi^2 = 97/62$ df = 92 RMSEA = ۰/۰۲۰ GFI = ۰/۹۳ AGFI = ۰/۹۰ | | | | | |
| تمام مقادیر t در سطح اطمینان ۹۵٪ معنا دار هستند. | | | | | |

همان‌طور که مشاهده می‌شود، اولاً با توجه به معنادار بودن همه مقادیر t، کلیه فرضیات تأیید می‌شوند. ثانیاً اعتبار و برازندگی مناسب هر دو مدل تأیید می‌شود؛ چرا که مقدار کای دو،

مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در هر دو مدل کم بوده و مقدار GFI و AGFA نیز بالای ۹۰ درصد است.

بحث

این تحقیق به منظور سنجش میزان اثرگذاری معنویت در محیط کار بر روی رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن طراحی و انجام شد. چنین رابطه ای هم در ایران و هم در سطح دنیا برای اولین بار در این مطالعه مطرح شده است. سازه معنویت در محیط کار متشکل از ابعاد احساس معنا در کار، احساس همبستگی با دیگران در محیط کار و همسویی با ارزش های سازمان است. بنابراین 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.

همان طور که در شکل ۲ و جدول ۴ می بینید، ارتباط مثبت میان دو متغیر اصلی تحقیق یعنی معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تأیید می شود. ضریب همبستگی استاندارد این رابطه ۰,۶۹ و در نتیجه ضریب تعیین رابطه در حدود ۰,۴۸ می باشد. این بدان معناست که ۴۸٪ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را می توان با معنویت در محیط کار تبیین کرد. نتایج آزمون فرضیات فرعی نیز نشان می دهند که معنویت در محیط کار بر روی ابعاد نوع دوستی و جوانمردی از رفتارهای شهروندی سازمانی بیشترین تأثیر را می گذارد.

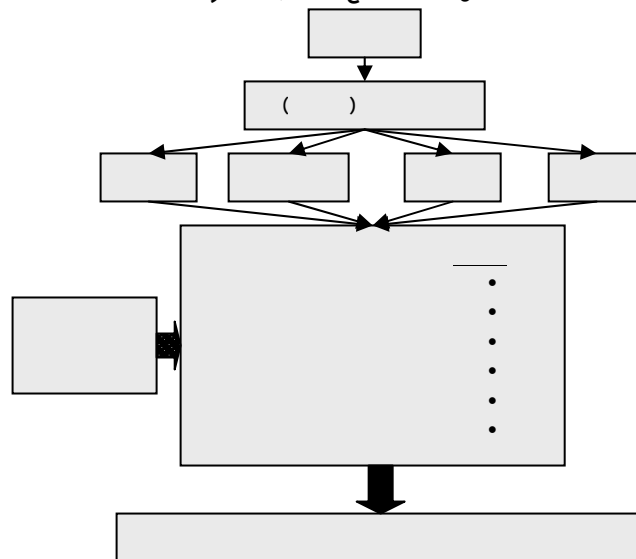
به طور کلی، مجموع نتایج، فرضیات تحقیق را به طور تجربی تأیید می کند. بنابراین، یکی از راه های ایجاد رفتار شهروندی سازمانی تقویت معنویت در محیط کار می باشد. در ادامه به طور خلاصه نظر محققان جهت تشویق و پرورش معنویت در محیط کار را مرور می کنیم:

تشویق و پرورش معنویت در محیط کار

تشویق و ترویج معنویت در محیط کار را می توان در دو سطح فردی و سازمانی بررسی کرد: در سطح سازمانی گفته می شود که معنویت باید در کل سازمان اعمال شود و سازمان به عنوان یک کل، باید معنوی باشد. میتروف و دنتون (۱۹۹۹) که پیشنهاد دهنده این ایده بودند، بیان کردند: از آنجا که بین ترجیحات، علائق، و گرایش های افراد، تفاوت و تعارض های زیادی وجود دارد، معنویت به جای سطح فردی باید در سطح سازمانی و با در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک کل ترویج شود.

در سطح فردی نیز بر تشویق معنویت فردی افراد تأکید می‌باشد. در این حالت، سازمان دیگر دارای یک نوع گرایش مشخص معنوی یا مذهبی خاص نیست، و در عوض به تشویق یا برآورده ساختن نیازهای معنوی افراد توجه می‌شود (کش و گری، ۲۰۰۰). در این سطح فرض بر این است که سازمان مجموعه‌ای از افراد است که هر کدام دارای دیدگاه معنوی متفاوتی هستند و رهبران سازمان باید تنوع مذهبی افراد را درک کنند، آن را بپذیرند، و زمینه شکوفایی این تنوع را فراهم سازند بنابراین، در این سطح تشویق و ترویج معنویت در محیط کار به جای کل سازمان از افراد آغاز می‌شود (ترنر، ۱۹۹۹، ص ۴۱). لذا در سطح فردی معنویت با تشویق افراد به صحبت آزادانه درباره نظرات معنوی‌شان و کمک به آن‌ها در جهت مرتبط ساختن این نظرات با ارزش‌های سازمان ایجاد می‌شود. بر همین اساس کریشناکومار و نک (۲۰۰۲) مدل آزادی معنوی را برای تقویت معنویت در سطح فردی ارائه کردند که با کمی اصلاح مطابق شکل ۳ می‌باشد. در این مدل گرایش‌های مذهبی مختلف افراد پذیرفته و تشویق می‌شود و افراد می‌توانند آزادانه آن‌ها را ابراز کنند. به عقیده این دو محقق، در سازمانی که یک خط‌مشی در جهت آزادی معنوی وجود دارد، کارکنان می‌توانند توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کنند و علاوه بر بهبود عملکرد، فضای محیط کسب و کار را نیز دوستانه‌تر سازند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ص ۱۶۲):

شکل ۳: مدل اصلاح شده آزادی معنوی



(کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ص ۱۶۲)

بنابراین، پیشنهاد ما به مدیران این است که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی

جهت بهبود معنویت تلاش کنند. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد. تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان منجر گردد. لذا مدیران هم باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش کنند. با چنین اقداماتی می‌توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می‌برند، راضی‌ترند و رفتارهای شهروندی سازمانی بیش‌تری انجام می‌دهند.

منابع و مأخذ:

۱. شایگان، داریوش (۱۳۸۱)، «افسون زدگی جدید؛ هویت چهل تنگه و تفکر سیار»، چاپ سوم، تهران، فرزانه روز.
2. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000) "*Spirituality at work: a conceptualization and measure*", Journal of Management Inquiry, Vol. 9, No. 2, pp. 134-145.
3. Barnard, C. I. (1938) "*The functions of the executive*", Cambridge, MA: Harvard University Press.
4. 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, Vol. 26 ,pp. 587-595.
5. Bettencourt, L. A. and Brown, S. W. (1997) "*Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors*", Journal of Retailing, Vol.73, pp.39-61.
6. Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W. and Smith R.K. (2003) "*Organizational citizenship behavior and service quality*", Journal of Service Marketing, Vol.17, No.4/5, pp.357-373.
7. Biberman, J. and Whitty, M. (1997) "*A postmodern spiritual future for work*", Journal of Organizational Change Management, Vol.10, No.2, pp.130-138.
8. Boje, D. (2000) "*Another view: approaches to the study of spiritual capitalism*", in Biberman, J. and Whitty, M. (Eds), Work & Spirit, The University of Scranton, Scranton, PA, pp. xxv-xxxii.
9. Bolman, L.G. and Deal, T.E. (1995) "*Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit*", Jossey- Bass, San Francisco, CA.
10. Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993) "*Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*", In N. Schmitt, W.C. Borman, & Associates (Eds.), Personnel selection in organizations, pp.71-98. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
11. Bradley, J. and Kauanui, S.K. (2003) "*Comparing spirituality on three southern California college campuses*", Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.448-462.
12. Brief, A.P. and Motowidlo, S.J. (1986) "*Prosocial organizational behaviors*", Academy of Management Review, Vol.11,pp.710-725.
13. Bruce, W.M. (2000) "*Public administrator attitudes about spirituality: An exploratory study*", American Review of Public Administration, Vol.30,

No.4, pp. 460-472.

14. Burack, E. (1999) "*Spirituality in the workplace*". Journal of Organizational Change Management, Vol. 12, No.4, P.280-291.
15. Cash, K.C. and Gray, G.R. (2000) "*A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace*", Academy of Management Executive, Vol.14, No.3, pp.124-134.
16. Cavanagh, G.F. (1999) "*Spirituality for managers: context and critique*", Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.3, pp.186-199.
17. Chen, X. P., Hui, C. And Sego, D. J. (1998) "*The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses*", Journal of Applied Psychology, Vol.83, pp.922-931.
18. Conlin, M. (1999) "*Religion in the workplace: the growing presence of spirituality in corporate America*", Business Week, November 1, p. 150.
19. Dehler, G.E. and Welsh, M.A. (1994) "*Spirituality and organizational transformation*", Journal of Managerial Psychology, Vol.9, No.6, pp.17-26.
20. Delbecq, L.A. (1999) "*Christian spirituality and contemporary business leadership*", Journal of Organizational Change Management, Vol. 12, No.4, pp.345-349.
21. Fornaciari, C. and Lund Dean, K. (2001) "*Making the quantum leap: lessons from physics on studying spirituality and religion in organizations*", Journal of Organizational Change Management, Vol. 14, No. 4, pp. 335-51.
22. Freshman, B., (1999) "*An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace*", Journal of Organizational Change Management, Vol.12,No.4,pp. 318-327.
23. George, J.M. and Brief, A.P. (1992) "*Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship*", Psychological Bulletin, Vol.112, pp.310-329.
24. Gibbons, P. (1999) "*Spirituality at work: a pre-theoretical overview*", [Desertation], Birkbeck college, University of London.
25. Gibbons, P. (2000) "*Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*", Paper presented at the academy of management annual meetings, Toronto.
26. Graber, D.r. (2001) "*Spirituality and healthcare organizations*", Journal of Healthcare Management, Vol.46, No.1, pp.39-50.
27. Guillory, M. (2001) "*The living organizations: spirituality in the workplace. Innovations International Inc*", Salt Lake City, UT.
28. Jacobson, N.P. (1983) "*Buddhism and the contemporary world. Southern Illinois University Press*", Carbondale, IL.
29. Heaton, D.P., Schmidt-Wilk, J. and Travis, F. (2004) "*Constructs, Methods,*

- and measuring for researching spirituality in organizations*", Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.1, pp.62-68.
30. Herman , R.E. and Gioia, J.L. (1999) "*Making work meaningful: secrets of the future-focused corporation*", The Futurist, Vol.32, No.9, pp.24-38.
 31. Hui, C., Law, K.S., and Chen, Z.X. (1999) "*A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case*", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.77, pp.3-21.
 32. Katz, D. and Kahn, R. L. (1978) "*The social psychology of organizations*", New York: Wiley.
 33. Kim, W. C. and Mauborgne R. A. (1993) "*Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions*", Academy of Management Journal, Vol.36, pp.502-526.
 34. Kinjerski.V.M. and Skrypnek, B.J. (2004) "*Defining spirit at work: finding common ground*". Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.1, pp.26-42.
 35. Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002) "*Th "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace*", Journal of Managerial Psychology, Vol.17, No.3, pp.153-164.
 36. Lund Dean, k., Fornaciari, C.J. and McGee, J.J. (2003) "*Research in spirituality, religion, and work*", Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.378-395.
 37. MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (1993) "*The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance*", Journal of Marketing, Vol. 57, pp.70-80.
 38. Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005) "*Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition*", The Journal of American Academy of Business, Cambridge. Vol.7, No.1, pp.81-91.
 39. Menton, J.K. (1997) "*Srimad Bhagavad Gita, Devi Book Stall*", Kodungallor, India.
 40. Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson J. (2003) "*Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment*", Journal of Organizational Change Management, Vol. 16, No. 4, pp.426-447.
 41. 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.

42. Moorman, R. H., Niehoff, B. P. and Organ, D. W. (1993) *"Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice"*, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.6, pp.209–225.
43. Morris, T. (1997) *"If Aristotle Ran General Motors"*, New York: Henry Holt.
44. Morrison, E.W. (1996) *"Organizational citizenship behavior as a critical link between HRM practices and service quality"*, Human Resource Management, Vol. 35, pp. 493-512.
45. Naylor, T.H., Willimon, W.H. and Osterberg, R. (1996) *"The search for meaning in the workplace"*, Abington Press, Nashville, TN.
46. Neal, J. and Biberman, J. (2003) *"Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations"*. Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.363-366.
47. Neal, J. and Biberman, J. (2004) *"Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices"*, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.1, pp.7-10.
48. Neck, C.P. and Milliman, J.F. (1994) *"Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life"*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 9, No. 6, pp. 9-16.
49. Netemeyer, R.G., Boles, J.S., Mckee, D.O. and McMurrian, R. (1997) *"An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context"*, Journal of Marketing, Vol. 61, pp. 85-98.
50. Oldenburg, D. and Bandsuch, M. (1997) *"The spirit at work: Companies should nurture the soul if they want more from employees"*. The Detroit News, Wednesday, May 7.
51. Organ, D.W. (1988) *"Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome"*, Lexington, MA: Lexington Books.
52. Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. and Fetter, R. (1990) *"Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior"*, Leadership Quarterly, Vol.1, pp.107-42.
53. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000) *"Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research"*, Journal of Management, Vol.26, No.3, pp.513–563.
54. Schrage, M. (2000) *"Sorry about the profit, boss. My feng shui is off"*, Fortune, Vol.142, October 5, p.306.
55. Shellenbarger, S. (2000) *"More relaxed boomers, fewer workplace frills and*

- other job trends*", Wall Street Journal, December 27, p. B-1.
56. Stewart, C. S. (2002) "*Soul time*". Potentials, Vol.35, No.9,p.92.
57. Turner, J. (1999) "*Spirituality in the workplace*", caMagazine, Vol.132, No.10, pp.41-42.
58. Twigg, N.Wyld, D. and Brown, G. (2001)"*Quest for fire: a redefinition and reconceptualization of spirituality at work. Insights to a Changing World Journal*", available at: <http://spiritatwork.com/>
59. Van Dyne, L., Cummings, L.L. and Parks, J.M. (1995) "*Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters)*", In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), Research in Organizational Behavior, Vol.17, pp.215–285. Greenwich, CT: JAI Press.
60. Wanger-Marsh, F and Conley, J. (1999) "*The fourth wave: the spirituality-based firm*", Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.4, pp.292-301.
61. Wilber, K. (1998) "*The Marriage of Sense and Soul: Integrating Science and Religion*", Random House, New York, NY.
62. Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991) "*Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*", Journal of Management, Vol.17, pp.601–617.
63. Yousef, D. (2000) "*Organizational commitment as a mediator of relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change*", Human Relations, Vol.53, No.4, pp.513-537.