

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی - گرایش به معنویت در شرکت نخ پیوسته زاگرس اصفهان

مهدی محمدی ۱، مرتضی آقانهانی ۲ و امیر بلیده ۳

۱ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، ایران، تهران

۲ استادیار موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه پیام نور ایران

چکیده

در دنیای امروز، سازمان ها بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد جمعی خود نیستند. زیرا در حالت اجباری شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول یک سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد. ولی در همکاری داوطلبانه، افراد، سعی، کوشش، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان ابراز میکنند. هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی معنویت در کار در شرکت نخ پلی استر زاگرس اصفهان می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی، بر حسب نوع داده ها، یک تحقیق کمی و از لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی است. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه های استاندارد فرهنگ سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و معنویت در کار استفاده شد که روایی آن ها از نظر ظاهری و محتوایی و پایایی آن ها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و در جامعه آماری ۶۰۰ نفری کارکنان شرکت نخ پلی استر زاگرس اصفهان بین ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه توزیع شد. نمونه های تحقیق به صورت تصادفی انتخاب شدند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که فرهنگ سازمانی دارای تأثیر معناداری بر رفتار ضد شهروندی سازمانی می باشد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی موجب می شود که رفتار ضد شهروندی سازمانی به صورت معناداری کاهش یابد ولی فرهنگ سازمانی بر معنویت در کار و همچنین معنویت در کار بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تأثیری ندارد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی، معنویت در کار.

مقدمه

امروزه سازمان ها به گونه ای فزاینده با محیط های پیچیده و متلاطم رو به رو هستند. افزون بر این، سازمان ها با کارکنانی کمال طلب مواجه هستند که خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط کاری مطلوب به منظور پرورش خلاقیت و استعداد های خویش جهت بالندگی خود هستند (فتاحی، ۱۳۸۶). در رهیافت های جدید نیز، بر توسعه محیط های کاری با هدف پرورش خلاقیت، رشد شخصی کارکنان و تبدیل توانایی های بالقوه کارکنان به توانایی بالفعل تأکید شده است که لازمه این امر شناخت فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان و ارائه راهکارهای مطلوب و سازنده برای بهبود آن است (عسکریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱). یک فرهنگ سازمانی مطلوب که در گرو ایجاد و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و مهار رفتارهای ضد شهروندی سازمانی است، محرکی برای بهره وری و افزایش بازدهی کارکنان است. این تحقیق بر آن است تا با در نظر گرفتن نقش میانجی معنویت، رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دهد. معنویت در سازمان پدیده ی نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان رادر سطوح مختلف به خود جلب کرده است. فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می شود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است. از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه ای تازه پدید آمده است که هیچ یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم و تربیت است در حالی که عناصر فرهنگ منظم نیستند. فرهنگ کمک می کند تا درباره چیزی جدای از مسائل فنی در سازمان سخن گفته شود و باعث می شود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید. بنابراین می توان گفت فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ سازمانی پدیده ای در سازمان است و همه اعضاء اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می سازد، شیوه ایجاد و دوام آن، به ما کمک می کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از معانی مشترک است با ویژگی هایی که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می دهد و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می شود؛ درواقع همان عاملی است که شیوه ی انجام امور را تعیین می کند. این فرهنگ آنقدر قوی است که ناخودآگاه در وجود فرد رخنه کرده و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می دهد (علی احمدی، ۱۳۸۳).

گوردون (۱۹۹۴) «فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه ای از فرضیات و ارزشهای سازمان می داند که بطور گسترده رعایت می شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می شود». دنیسون (۱۹۹۰) نیز فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمندی می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات را تعیین می کند. «هوردن اشتاین و برک در مورد امنیت فرهنگ سازمانی بیان می دارند: بالندگی سازمان به عنوان یک فرایند برنامه ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی، برابر می باشد؛ در واقع هرگونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی مؤثر واقع نمی شود؛ همچنین، اگر مدیران درصدد تغییر عملکرد سازمان باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی و تغییر آن ها توجه داشته باشند». شاید جامع ترین تقسیم بندی که در زمینه فرهنگ سازمانی ارائه شده است، تقسیم بندی کوئین باشد که فرهنگ سازمانی را به چهار دسته «فرهنگ گروهی، فرهنگ عقلایی، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ توسعه ای» تقسیم می کند.

فرهنگ گروهی: «جهت گیری انعطاف پذیری دارد، تمرکز درونی را نشان می دهد و به عنوان مدل ارتباطی انسان معروف است» (کووین و رهبرت، ۱۹۸۳). «ارزش سیستمی فرهنگ گروهی، به وسیله ی نگرانی کارکنانش، بیان می شود و برارتباط کاری تأکید دارد» (بونجر و همکاران، ۱۹۹۶).

فرهنگ عقلایی: «هدف آن، بهره وری و کارایی است که بصورت رقابتی، نتایج خلاقانه و احتیاجات محیط شرکت را بدست می آورد» (ثورستن و همکاران، ۲۰۱۳).

فرهنگ سلسله مراتبی: «این رفتار به مدل فرآیند درونی اشاره دارد» (کووین ورهبرت، ۱۹۸۳). ثبات، هدف اصلی رفتار سلسله مراتبی است و به طور مثبتی با احساس رضایت کارکنان، ارتباط دارد؛ چرا که سطح پائین نامفهومی و حس بالا امنیت را فراهم می آورد» (جاورسکی و همکاران، ۱۹۹۳).

فرهنگ توسعه ای: «جهت گیری انعطاف پذیر، پذیرش انحراف از رویه های موجود و اجرای نوآوری را میسر می سازد. ترکیب ارزش های انعطاف پذیر و جهت گیری بیرونی، به پذیرش و نیاز به محیط متغیر، اشاره دارد» (بونجر و همکاران، ۱۹۹۶).

اخلاق سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی، پدیده های جدیدی نیستند. موج اخیر ورشکستگی و رسوایی مالی شرکت ها و سازمان ها که در اثر رفتارهای غیر اخلاقی و ضد شهروندی کارکنان ایجاد شده است، توجه به نیاز سازمان ها به حکمرانی مناسب سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق و فرهنگ سازمانی را به اوج خود رسانده است. رفتار های ضد شهروندی سازمانی، که کارکردهای درون سازمانی را ایجاد می کنند. رفتارهای کینه توزانه، خودسرانه و همراه با لجبازی، به روابط مبتنی بر اعتماد کارکنان و مدیران صدمه وارد می کند. به علاوه، هنگامی که کار گروهی و همکاری، به عنوان عامل موفقیت بیشتر قلمداد می شود، رفتارهای پر خاشگرانه، زیرساختهای اجتماعی را تهدید میکنند. عوامل سازمانی، زمینه ای و فردی، در بروز چنین رفتارهایی موثراند. فضای اخلاقی سازمان، یکی از مهمترین عوامل سازمانی که در بروز رفتارهای ضد شهروندی و شهروندی، در سازمان موثر می باشد (واعظی، رحمانی، ۱۳۹۱).

بروز رفتارهایی با عنوان رفتارهای ضد شهروندی، برخلاف رفتارهای شهروندی سازمانی که موجب ارتقاء عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و نظایر آن می شوند میتواند مانع کارکرد سازمان شود و به کاهش درآمد و یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. در بخش خصوصی، اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و ورشکستگی بنگاه های کم بنیه از جمله پیامدهای منفی اینگونه رفتارها تلقی می شود. اما بروز رفتارهای ضد شهروندی در سازمان ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آن ها، ممکن است آن ها را با بحران های جدی تری مواجه سازد. اشاعه رفتارهای ضد شهروندی در بین کارکنان سازمان هایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه دار و در کارکردهای عمومی این سازمان ها اختلال ایجاد می کند. لذا ضروری است، رفتارهای ضد شهروندی ریشه یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آن ها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد. شناخت علل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه های شخصی و غیر مرتبط با کار، پر خاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، و سایر رفتارهایی که زیر پا گذاشتن مقررات سازمان، منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمان ها را خدشه دار می کنند، به مدیران کمک می کند تا حتی المقدور از آنان اجتناب نمایند (آرین قلی پور و دیگران، ۱۳۸۶). معنویت نیرویی روح بخش و انگیزاننده ی زندگی است، انرژی ای که الهام بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می باشد (بنفیل، ۲۰۰۷). معنویت به عنوان تلاش دائمی بشر برای پاسخ به چراهای زندگی است. به عبارت واضح تر، استفاده ی بهینه از قوه ی خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه رشد و تکامل است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان ها اکنون به طور روز افزونی بی ارزشی کسب موفقیت های مالی را در مقابل هزینه ی ارزش های انسانی درک کرده اند و در شروع هزاره ی جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی آنها و نیز شکوفا ساختن قابلیت های بالقوه شان در محیط های کاری، راه های جدیدی یافته اند. پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تأیید کرده اند (مارکز و همکاران، ۲۰۰۳).

معنویت در کار در بر گیرنده ی تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی است که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمان او است (بردلی و کانومی، ۲۰۰۳). معنویت در کار، درک و شناسایی این است که بعدی از زندگی کارکنان،

درونی و باطنی است که قابل پرورش است و به واسطه ی انجام کارهای با معنا، در زندگی اجتماعی پرورش می یابد (نقوی همکاران، ۱۳۹۴). معنویت در کار، نیرویی الهام بخش وبرانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی و موجودات طبیعی می باشد (میرتف و دنتون، ۱۹۹۹). معمولا در مطالعات سازمانی از مفهوم سازی معنویت در محیط کار که توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) صورت گرفته است، استفاده می شود. میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچی (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند و در یک تحقیق تجربی از آن ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است عبارتند از: کاربا معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی. می توان گفت معنویت در محیط کار به عنوان چارچوب ارزش های سازمانی مشاهده شده در فرهنگ تعریف شده است که تجربه ی متعالی کارکنان را از طریق کار ارتقاء می دهد (ریو، ۲۰۰۵).

هرچند بین واژه دین و معنویت، رابطه ی تنگاتنگ و عمیقی وجود دارد، اما بین آنها تفاوت نیز هست. از لحاظ تاریخی معنویت ریشه در دین دارد اما کاربردهای رایج آن ممکن است با یک سنت دینی خاص همراه نباشد. در تمایز بین دین و معنویت، برخی ادعای استیلای معنویت بر دین را دارند و برخی دیگر بالعکس. پارگامنت اشاره می کند که دین با امور سازمانی، شعائر وایدئولوژی مرتبط است و معنویت با امور شخصی. ایشان دین را امری بازدارنده و محدود کننده نیروهای انسانی و معنویت را امری پسندیده می داند که با بزرگترین توانمندی های بشری در ارتباط است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). معنویت بر این مبنا است که کار فقط ابزاری برای جذابیت و چالش نیست، بلکه در واقع تلاشی برای جستجوی هدف و معنایی عمیق، حقیقت یافتن رؤیاهای فرد، نحوه ی برآوردن نیازهای زندگی باطنی از طریق جستجوی کار با معنا و یاری کردن به دیگران است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲). متغیرهای پژوهش حاضر فرهنگ سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و معنویت می باشند که هر کدام از این متغیرها و تأثیرشان بر یکدیگر در شرکت نخ پلی استر زاگرس مورد تحقیق و بررسی قرار می گیرند تا دریابیم آیا فرهنگ سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی گرایش به معنویت بر کارکنان شرکت نخ پلی استر زاگرس تأثیر معناداری دارد یا خیر؟

مبانی نظری

در دنیای پر رقابت کنونی سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان هستند. سازمان ها به منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده در شرح شغل عمل کنند. واضح و آشکار است که به منظور بقاء در قرن بیست و یکم سازمان ها باید خود را با ذهنیت جهانی تطبیق دهند و رهبری خود را به سمت حضور در فضای رقابت جهانی تغییر دهند. مدیران سازمان ها باید چگونگی مدیریت بر تغییرات را بیاموزند، در غیر این صورت چاره ای جز از دست دادن شرایط رقابتی ندارند. بدیهی است که منابع انسانی تنها منبع لایزال و جاویدان است که نه تنها به سهولت قابل دسترسی است بلکه پدیده ای است که در صورت مدیریت صحیح زمینه های بالندگی مدیریت را فراهم خواهد نمود. از آن جایی که فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی و ضد شهروندی سازمانی برای مدیران سازمان ها حائز اهمیت است در نتیجه مطالعات و تحقیقات زیادی در زمینه بررسی عوامل تعیین کننده آن ها صورت گرفته است. شناسایی محرک های این رفتارها جز موضوعات مهم تحقیقات گردیده و تحقیقاتی در رابطه با زمینه های این محرک ها صورت گرفته است. مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته رفتار سازمانی در سال های نخست دهه ۱۹۶۰ این امر جدیت بیشتری یافت. بسیاری از مطالعات صورت گرفته سعی در تقسیم بندی رفتارها و علل بروز آن ها داشته اند. مباحثی نظیر: ادراک، انگیزش، نگرش های شغلی و... از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می پردازند (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۹).

اما بحثی که در دو دهه اخیر مطرح شده است و علاوه بر رفتارشناسان، توجه روانشناسان و جامعه شناسان را نیز به خود جلب کرده است، رفتار شهروندی و ضد شهروندی سازمانی است. با توجه به اینکه ایجاد رفتار شهروندی سازمانی و مهار رفتار ضد شهروندی سازمانی همواره یکی از مسائل و دغدغه های مدیران است، شناخت آن ها می تواند گام مؤثر و مفیدی در ایجاد و مهار آن به شمار آید. لذا در این پژوهش به بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت و شناخت عوامل مؤثر بر آن بین کارکنان شرکت نخ پلی استر زاگرس اصفهان می پردازیم.

رفتار شهروندی سازمانی

مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این توسط وی انجام شده و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شوند (زارعی متین و احمدی، ۱۳۸۸). از نظر اورگان، رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳).

رفتار ضد شهروندی سازمانی

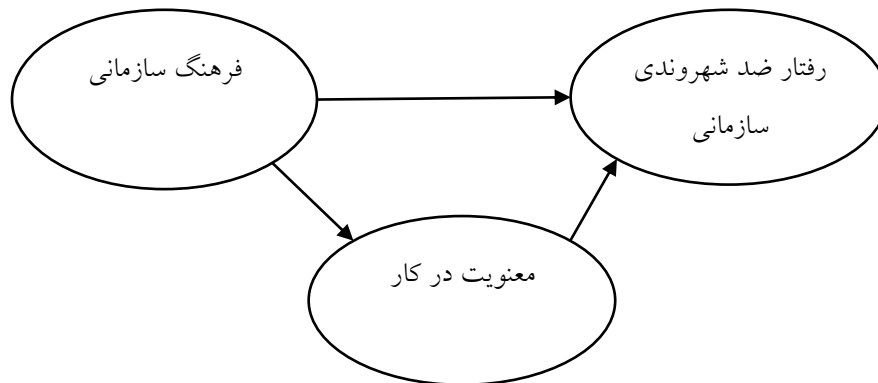
رفتارهای نادرستی را که نتایج کاری را کاهش می دهند، رفتار ضد شهروندی می نامند (بال و دیگران، ۱۹۹۴).

معنویت در کار

بنا بر نظر کاواناق (۱۹۹۹) معنویت به مثابه نیرویی انرژی زا، انگیزاننده، الهام بخش و روح بخش زندگی به شمار می رود. میرز (۱۹۹۰) معتقد است که معنویت جستجویی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین در زندگی به حساب می آید. هینلز (۱۹۹۵) اعتقاد دارد که معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا) کند و کاو در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست وجو برای رسیدن به انسانیت کامل است. با توجه به تعاریف مذکور از معنویت، صاحب نظران معنویت در کار را به صورتی مشابه تعریف کرده اند. گیبسون (۱۹۹۹) بر آن است که معنویت در کار در برگرفته مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش های عمیق در کار است. از طرف دیگر اشموس و دچون (۲۰۰۰) معتقدند که معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می شود.

محققانی که در زمینه رفتار ضد شهروندی مطالعه کرده اند، دریافته اند که ممکن است این رفتارها طیف گسترده ای از واکنش ها را نظیر خرابکاری، دزدی، انتقام جویی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخی را در بر گیرند (به نقل از پورعزت و همکاران، ۱۳۸۶). واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی انجام داده اند و نتایج نشان داد که فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه ای بر رفتار ضد شهروندی سازمانی، تأثیری منفی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان شده است. قلی پور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر روزه ماه مبارک رمضان به بروز رفتار شهروندی و رفتار ضد شهروندی سازمانی» تأثیر روزه را بر رفتارهای روزمره افراد در سازمان ها بررسی کرده اند. یافته ها نشان داد در ماه مبارک رمضان، رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی کاهش می یابد. محمد صادق شریفی راد و وحید عطایی (۲۰۱۱) بر روی فرهنگ سازمانی و فرهنگ نوآوری و کشف ارتباط بین مشتریان تحقیق نموده و به این نتیجه رسیده اند که بین ساختارهای فرهنگ سازمانی با فرهنگ نوآوری همبستگی وجود دارد که این همبستگی ها بجز ارتباط بین انسجام و یادگیری سازمانی، همچنین بین انسجام و خلاقیت و بهبود، همگی مثبت هستند. امیر اشکان نصیری پور و هانیه نیکو (۱۳۹۱) بر رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد ایمنی و محیط زیست کارکنان تحقیق کرده و به این نتیجه رسیده اند که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد و هرچه به شاخص های فرهنگ سازمانی توجه بیشتری شود، عملکرد کارکنان بهبود می یابد. در پژوهشی که توسط نور علیزاده و همکاران (۱۳۹۱) در خصوص بررسی عوامل تأثیر گذار بر معنویت در کار انجام پذیرفت، نتایج نشان داد که معنویت در کار شامل سه بعد درون فردی، میان فردی و ماورای فردی می باشد.

توستن بوشگن و همکاران (۲۰۱۳) بر روی فرهنگ سازمانی و نوآوری تحقیق کرده و به این نتیجه رسیده اند که فرهنگ گروهی و فرهنگ منطقی با اهداف فرهنگ نوآوری، همساز هستند. فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ توسعه ای نیز بر کنترل و جهت گیری درونی تأکید دارند و کمتر در سازمان نوآور، دیده می شوند. بیکان و وسترن (۲۰۱۲) رابطه اخلاقیات و معنویت در کار را مورد پژوهش قرار داده اند که نتایج نشان دهنده رابطه معنادار اخلاقیات با معنویت در کار است. مالیک و باشارات (۲۰۱۱) نقش معنویت و رفتارهای مثبت سیاسی را در تعهد سازمانی بین معلمان سه مؤسسه عمومی و پنج مؤسسه خصوصی آموزشی در پاکستان بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که هر پنج بعد معنویت با تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارند. در حالی که تنها سه بعد از ابعاد معنویت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند. نور و آریف (۲۰۱۱) تأثیر معنویت در کار بر رضایت شغلی کارکنان را سنجیده اند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که معنویت در کار نقش کلیدی در ایجاد رضایت شغلی دارد. کریک و همکاران (۲۰۰۶) رفتار ضد شهروندی را در سطح تیم ها مطالعه کرده اند و سه متغیر بی نظمی رهبر تیم، تعهد تیم و حمایت سازی بررسی شد. نتایج نشان داد که این متغیرها با رفتار ضد شهروندی تیم به شدت همبستگی دارند. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد بی نظمی رهبر تیم بیشتر از دو متغیر دیگر نمود دارد. جیل بال و همکاران (۱۹۹۴) رفتار ضد شهروندی را به منزله نوعی بدرفتاری کارمند که از بازده کار او می کاهد تعریف کردند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع محقق ساخته)

روش

این پژوهش از لحاظ روش، یک پژوهش توصیفی می باشد. در روش توصیفی با مطالعه کتاب، مقالات و گزارش ها می توان اطلاعات مورد نیاز برای مطالعه میدانی را فراهم ساخت. سپس با کمک پرسشنامه، داده های مورد نیاز برای آزمون فرضیه ها گردآوری می شود. همچنین این پژوهش از حیث ماهیت یک پژوهش پیمایشی می باشد. پیمایش روش پژوهشی است که در آن از گروه های معینی خواسته می شود به تعدادی پرسش مشخص که برای همه افراد یکسان است، پاسخ دهند، این پاسخ ها مجموعه اطلاعات پژوهش را تشکیل می دهند. جامعه آماری این تحقیق شامل پرسنل شرکت نخ پلی استر زاگرس اصفهان در سال ۱۳۹۸ است که شامل ۶۰۰ نفر می باشد. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به شرح زیر محاسبه شده است و روش نمونه گیری به صورت تصادفی است.

بر این مبنا واحد تحلیل تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شرکت نخ پلی استر زاگرس اصفهان تشکیل می دهند. از آنجا که این تحقیق یک تحقیق توصیفی پیمایشی می باشد، بهترین ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. لذا در پژوهش حاضر جهت تدوین و گردآوری ادبیات مربوط به موضوع پژوهش و بررسی سوابق تحقیق، همچنین برای گردآوری مطالب فصل اول و فصل دوم و قسمتی از فصل سوم از روش کتابخانه ای استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی

این پرسشنامه دارای ۵۶ سوال بوده و هدف آن ارزیابی فرهنگ سازمانی از ۹ بعد مختلف (خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضای سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه طلبی و تهور طلبی و پایداری) است.

پرسشنامه رفتار ضد شهروندی سازمانی

این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال بوده و هدف آن ارزیابی رفتارهای ضد شهروندی سازمانی از ابعاد مختلف (لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن از کار، کینه توزی، پرخاشگری) است.

پرسشنامه معنویت در کار

پرسشنامه استاندارد معنویت در کار شغلی توسط شهریار منیر قشقاق در سال ۱۳۹۳ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سوال بوده و هدف آن ارزیابی معنویت در کار از ۵ بعد مختلف (حس جامعه بودن تیم، همراستایی ارزش های فردی و سازمانی، حس مشترک با جامعه، حس لذت بردن از کار و فرصت هایی برای زندگی درونی) است.

یافته ها

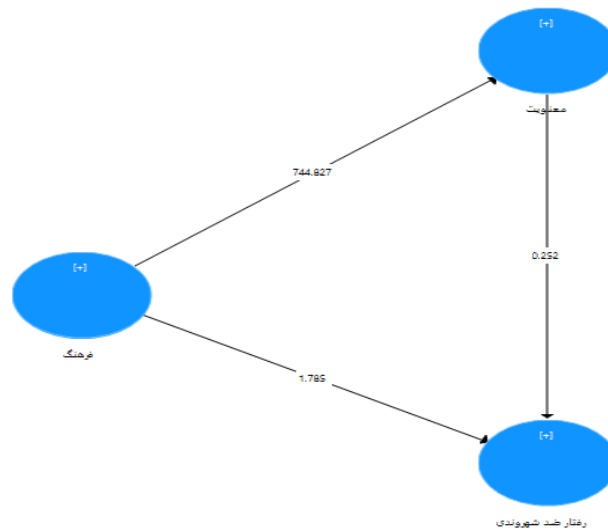
نتایج مربوط به سؤال در مورد جنسیت نشان می دهد که ۹۳/۱۶٪ از پاسخ دهندگان مرد و ۶/۸۴٪ از آنان زن می باشند. از نظر میزان تحصیلات ۵۴/۲۷٪ آنان دیپلم و پایین تر، ۴۱/۸۸٪ فوق دیپلم، ۳/۴۲٪ آنان لیسانس و ۰/۴۳٪ آنان فوق لیسانس و بالاتر می باشند. از جهت بررسی سن ۲۳/۹۳٪ از پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۲۵ سال است، ۳۸/۰۴٪ آنان بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۶/۹۲٪ بین ۳۱ تا ۳۵ سال و مابقی که ۱۱/۱۱٪ می باشند بالای ۳۵ سال سن دارند. از نظر سابقه خدمت نیز ۴۹/۵۷٪ آنان ۵ سال و کمتر، ۲۸/۶۴٪ آنان ۱۰ تا ۱۶ سال، ۱۶/۶۶٪ آنان ۱۱ تا ۱۵ سال و مابقی که ۵/۱۳٪ می باشند بیشتر از ۱۵ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۱: نتایج روایی و پایایی

متغیر	AEV	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	۸۳۸ .۰	۹۸۴ .۰
معنویت	۸۷۶ .۰	۹۹۶ .۰
رفتار ضد شهروندی سازمانی	۷۳۱ .۰	۹۹۱ .۰

ضریب معنی داری t

ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معنی داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش است.



شکل ۲: آزمون t فرضیات

شکل ۲، نشان دهنده آزمون t فرضیات است. همان طور که مشاهده می شود، در مدل پژوهشی، تنها فرضیه مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی بر معنویت تأیید می شود و دو فرضیه دیگر رد می گردند.

معیار نیکویی برازش (GOF)

برای ارزیابی مدل کلی به کار می رود که توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) پیشنهاد شده است. این معیار به صورت زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{CommuntalitiesR^2}$$

مقدار R2 بدست آمده برای متغیر معنویت، برابر ۰.۹۷۶ و برای متغیر رفتار ضد شهروندی برابر ۰.۴۱۱ است. بنابراین داریم:

$$\sqrt{0.5 * 0.976} = 0.698$$

$$\sqrt{0.5 * 0.411} = 0.453$$

مقادیر ۰.۰/۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش مدل کلی پیشنهاد شده است. مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۶۹۸ و ۰/۴۵۳ به دست آمد که حاکی از برازش کلی قوی مدل است.

پاسخ به فرضیات پژوهش براساس روش حداقل مربعات جزئی (PLS)

در بررسی آزمون فرضیه ها، اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، مسیر و ضریب مسیر مورد نظر معنی دار بوده و فرضیه آن تأیید می گردد، در غیر این صورت ضریب مسیر معنی دار نبوده و فرضیه مربوطه نیز رد می شود. در ادامه خلاصه نتایج فرضیه ها در قالب جدول آورده شده است.

جدول ۲: خلاصه نتایج فرضیه های پژوهش.

فرضیه	آماره t	ضریب مسیر	p value	نتیجه آزمون فرضیه
فرهنگ سازمانی بر معنویت سازمانی تأثیر معنی داری دارد.	۷۸۵ .۱	۵۶۶ .۰	۰۷۵ .۰	رد
فرهنگ سازمانی بر رفتار ضد شهروندی تأثیر معنی داری دارد.	۷۴۴	۹۸۸ .۰	۰۰۰ .۰	تأیید

¹ Tenenhaus Et Al

			۸۲۷	
د	۸۰۱.۰	۰۷۶.۰	۲۵۲.۰	معنویت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی تأثیر معنی داری دارد.

نتایج

فرضیه اصلی پژوهش

فرهنگ سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی گرایش به معنویت در شرکت نخ پلی استر زاگرس تأثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل انجام شده در فصل قبل می توان بیان نمود که معنویت در کار به عنوان یک متغیر میانجی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی را در سطح ۹۵٪ تحت تأثیر قرار نمی دهد و این دو متغیر دارای انسجام نمی باشند.

فرضیه فرعی اول پژوهش

فرهنگ سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی در شرکت نخ پلی استر زاگرس تأثیر معناداری دارد. نتایج تجزیه و تحلیل در فصل قبل نشان داد که فرهنگ سازمانی دارای تأثیر معناداری بر رفتار ضد شهروندی سازمانی می باشد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی موجب می شود که رفتار ضد شهروندی سازمانی به صورت معناداری کاهش یابد.

فرضیه فرعی دوم پژوهش

فرهنگ سازمانی بر معنویت در کار در شرکت نخ پلی استر زاگرس تأثیر معناداری دارد. نتایج تجزیه و تحلیل در فصل قبل نشان داد که فرهنگ سازمانی دارای تأثیر معناداری بر معنویت در کار نمی باشد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی موجب افزایش معنویت در کار نمی شود و هیچ رابطه ای بین این دو متغیر وجود ندارد.

فرضیه فرعی سوم پژوهش

معنویت در کار بر رفتار ضد شهروندی سازمانی در شرکت نخ پلی استر زاگرس تأثیر معناداری دارد. نتایج تجزیه و تحلیل در فصل قبل نشان داد که معنویت در کار دارای تأثیر معناداری بر رفتار ضد شهروندی سازمانی نمی باشد. به عبارت دیگر، معنویت در کار موجب افزایش رفتار ضد شهروندی سازمانی نمی شود و رابطه ای میان متغیرها نیست.

مقایسه با نتایج سایر پژوهش ها

در این قسمت از فصل به بررسی و مقایسه‌ی نتایج با نتایج پژوهش‌های ارائه شده در فصل دوم پرداخته شده است. با توجه به جدول زیر، از بین پیشینه‌های ذکر شده، نتایج شش مورد از پیشینه‌ها با نتایج به دست آمده از پژوهش ما تطابق داشته و نتایج بقیه موارد، دارای مغایرت بوده است. در جدول (۱-۵) تطابق و عدم تطابق پیشینه‌ها ارائه شده است.

جدول ۲- تطابق و عدم تطابق پیشینه‌ها

تطابق / عدم تطابق	نتیجه	عنوان	نوع	پژوهشگر	شماره
تطابق	فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه ای بر رفتار ضد شهروندی سازمانی، تأثیری منفی داشته و سبب	تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی	۱-۱	واعظی و رحمانی	۱

دارد.	کاهش بروز این رفتارها در سازمان شده است.				
با فرضیه فرعی اول تطابق دارد.	در ماه مبارک رمضان، رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی کاهش می یابد.	تأثیر روزه ماه مبارک رمضان بر بروز رفتار شهروندی و رفتار ضد شهروندی سازمانی	۱۳۹۱	قلی پور و همکاران	۲
با فرضیه فرعی اول تطابق دارد.	بین ساختارهای فرهنگ سازمانی با فرهنگ نوآوری همبستگی وجود دارد که این همبستگی ها بجز ارتباط بین انسجام و یادگیری سازمانی، همچنین بین انسجام و خلاقیت و بهبود، همگی مثبت هستند.	فرهنگ سازمانی و فرهنگ نوآوری و کشف ارتباط بین مشتریان	۲۰۱۱	محمد صادق شریفی راد و وحید عطایی	۳
با فرضیه فرعی اول تطابق دارد.	بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد و هرچه به شاخص های فرهنگ سازمانی توجه بیشتری شود، عملکرد کارکنان بهبود می یابد.	رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد ایمنی و محیط زیست کارکنان	۱۳۹۱	امیر اشکان نصیری پور و هانیه نیکو	۴
تطابق ندارد	معنویت در کار شامل سه بعد درون فردی، میان فردی و ماورای فردی می باشد.	بررسی عوامل تأثیر گذار بر معنویت در کار	۱۳۹۱	نور علیزاده و همکاران	۵
تطابق ندارد	معنویت در کار نقش کلیدی در ایجاد رضایت شغلی دارد.	تأثیر معنویت در کار بر رضایت شغلی کارکنان	۲۰۱۱	نور و آریف	۶
تطابق ندارد	نتایج نشان دهنده رابطه معنادار اخلاقیات با معنویت در کار است.	رابطه اخلاقیات و معنویت در کار	۲۰۱۲	بیکان و وسترن	۷
با فرضیه فرعی اول تطابق دارد.	نتایج نشان داد که این متغیرها با رفتار ضد شهروندی تیم به شدت همبستگی دارند. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد بی نظمی رهبر تیم بیشتر از دو متغیر دیگر نمود دارد.	رفتار ضد شهروندی را در سطح تیم ها مطالعه کرده اند و سه متغیر بی نظمی رهبر تیم، تعهد تیم و حمایت سازی بررسی شد.	۲۰۰۴	کریک و همکاران	۸

۹	توستن بوشگن و همکاران	۲۰۱۴	فرهنگ سازمانی و نوآوری	فرهنگ گروهی و فرهنگی با اهداف فرهنگ نوآوری، همساز هستند. فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ توسعه ای نیز بر کنترل و جهت گیری درونی تأکید دارند و کمتر در سازمان نوآور، دیده می شوند.	با فرضیه فرعی اول تطابق دارد.
۱۰	مالیک و باشارات	۲۰۱۳	نقش معنویت و رفتارهای مثبت سیاسی را در تعهد سازمانی بین معلمان سه مؤسسه عمومی و پنج مؤسسه خصوصی آموزشی در پاکستان بررسی کردند.	هر پنج بعد معنویت با تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارند. در حالی که تنها سه بعد از ابعاد معنویت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند.	تطابق ندارد

پیشنهادات

- برای اینکه سازمان ها در جهت ایجاد رفتار شهروندی و مهار رفتار ضد شهروندی سازمانی حرکت کنند باید گام به گام حرکت کرد. چون فرایند رفتار شهروندی سازمانی یک فرایند یک روزه نیست که بتوان مانند یک تکنولوژی جدید به سرعت آن را وارد سازمان کرد، بلکه یک فرایند مداوم و زمان بر است.
- در صورتی که سازمان های موفق و ناموفق در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی به طور قاطع گام هایی بردارند در این صورت کارائی و بهره وری سازمانی به صورت بالقوه افزایش خواهد یافت و این امر باعث ارتقاء عملکرد آنها در میان سازمان رقیب خواهد شد.
- ایجاد رفتار شهروندی سازمانی نیازمند یک فرهنگ بر مبنای ارزش های مشترک است. رفتار شهروندی سازمانی در محیطی توسعه و گسترش پیدا می کند که در آن ارزش ها و نگرش های مشترکی در میان کارکنان در خصوص پیروی داوطلبانه کارکنان از مقررات و قوانین سازمانی (وظیفه شناسی)، تحمل پذیری نسبت به مشکلات روزمره و وفاداری نسبت به سازمان پدید آمده باشد. یعنی از رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک الگو و فرهنگ یاد شود.
- مدیران سازمان بایستی اطلاعات خود را در مورد شیوه های نوین و اثربخش مدیریت به روز نمایند و نسبت به مسائل، مشکلات و شکایات کارکنان قضاوت واقع بینانه و درست ارائه نمایند و مهارت های خود را به منظور تصمیم گیری های اثر بخش حل مشکلات تقویت نمایند. به علاوه مدیران بایستی در جهت ارتقاء اعتماد به نفس و عزت نفس (خودباوری) کارکنان در برابر شرایط سخت و مشکلات روزمره (تحمل پذیری) تلاش کنند.
- مدیران بایستی سعی کنند هرچندگاه جلسات غیر رسمی بین کارکنان و مدیران برگزار نمایند و جلسات پرسش و پاسخ ایجاد نمایند و کارکنان را در جریان اطلاعات سازمان در مورد عملکرد و اهداف سازمان به منظور پیشگیری از هرگونه وقوع مشکلات کاری قرار دهند و به پیشنهاد کارکنان در مورد بهبود روش ها و وظایف سازمانی اهمیت دهند.
- سازمان ها باید در ساختار سازمانی خود تجدیدنظر کنند و به سمت و سوی عدم تمرکز حرکت نمایند و کارکنان را در جریان تصمیم گیری ها قرار دهند و اختیارات لازم جهت انجام امور را به آنها محول کنند.
- مدیران سازمان باید به سمت و سوی توسعه و غنی سازی شغلی حرکت نمایند و در جهت معنی دار کردن وظایف کارکنان خود تلاش کنند و بازخوردهای لازم را در اختیار آنها قرار دهند.

- مدیران باید تلاش بالقوه ای در جهت ارتقاء و بهبود کیفیت زندگی با استفاده از مکانیسم هایی نظیر برنامه ریزی سلامتی، حقوق، رفاهی، امنیت نیروی انسانی و خدمات مشاوره ای به عمل آورند.
- کارکنان و مدیران باستی نگرش های مثبت خود را نسبت به سازمان و همکاران ارتقاء دهند و این امر موجب ارتقاء وظیفه شناسی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان می گردد.
- با توجه به رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمان در جامعه مورد مطالعه، پیشنهاد می شود با فراهم نمودن محیط مناسب برای افراد خلاق، ارتقای آگاهی و آموزش مداوم آنها، زمینه مورد نیاز را برای افزایش عملکرد سازمان فراهم کنید.
- به کارگیری مدیران خلاق به منظور برقراری یک فرهنگ سازمانی مطلوب؛ چرا که مدیران حساس ترین نقش را ایفا می کنند و با رفتار خود، نقش اساسی در شکل دهی فرهنگ سازمان دارند.
- در جهت همسویی و هماهنگی هدف های کارکنان سازمان، پیشنهاد می شود نیروهایی که قادر به انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان هستند، جذب و نگهداری شوند و برای تلفیق اهداف فرد با سازمان، در تصمیم گیری ها مشارکت داده شوند و برای رسیدن به اهداف در وجودشان، احساس مسئولیت ایجاد شود. در غیر اینصورت، افراد نمی توانند وظایفشان را به طور مطلوب انجام دهند و تحقق هدف را برای سازمان، مشکل می سازند (فرهنگ گروهی).
- با توجه به لزوم اهمیت فرهنگ سازمانی مناسب و نقش آن در ارتقای استانداردهای سیستم اداری برای کارکنان، پیشنهاد می شود برنامه های آموزشی مورد تأکید قرار گیرند و آموزش های متناسب با موضوع برای پرسنل مستقر در سیستم اداری ارائه شوند؛ همچنین، با توجه به اهمیت تأثیرات سیستم فرهنگ سازمانی در بخش های مختلف اداری و آموزشی، پیشنهاد می شود افراد متأثر از فرهنگ سازمانی به صورت گزارش های مندرج در پرونده، تشویق شوند و از لحاظ شغلی ارتقا یابند (فرهنگ سلسله مراتبی)

منابع

- رحمانی، نادر، (۱۳۹۲)، بررسی و مقایسه رفتار ضدشهروندی سازمانی در سازمان های دولتی و خصوصی شهرستان ماکو، دانشگاه پیام نور، پایان نامه کارشناسی.
- روح الامینی، محمود، (۱۳۶۸)، زمینه فرهنگ شناسی (جلد دوم)، تهران، انتشارات عطار، چاپ دوم.
- زارعی متین حسن، احمدی فریدون، همایونی غلام حسین. ارائه مدلی جامع برای بررسی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در دستگاه های دولتی. فصلنامه دانش ارزیابی. ۱۳۸۸، شماره ۱: ۱۲۵-۱۴۹.
- زارعی متین، حسن؛ (۱۳۷۲)، «فرهنگ و عملکرد سازمان»، مجله دانش مدیریت، شماره ۲۳.
- زاهدی، سیدمحمد، (۱۳۸۱)، تغییر فرهنگ سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۷، آبان ماه ۱۳۸۱، صص ۳۷-۳۰.
- زاهدی، شمس السادات و الوانی، سیدمهدی و فقیهی، ابوالحسن، (۱۳۷۹)، فرهنگ جامع مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ دوم.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۰)، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت، چاپ پانزدهم.
- سلمانی نژاد، رمضانعلی و دانشور، مریم و میرفخرالدینی، سیدحیدر، (۱۳۹۱)، ارتقاء فرهنگ سازمانی: کاربرد الگوی تعالی سازمانی ایران، بهبود مدیریت، سال ششم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، صص ۱۲۸-۱۵۲.
- شریف زاده، فتاح و کاظمی، مهدی، (۱۳۷۷)، مدیریت و فرهنگ سازمانی، تهران، نشر قومس، چاپ اول.
- شکورشاهی، حجت، (۱۳۹۲)، شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تفکر استراتژیک مدیران منطقه ۱۳ دانشگاه آزاد اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.
- صاحبی، محمدجواد، (۱۳۸۴)، مناسبات دین و فرهنگ در جامعه ایران (مجموعه مقالات)، تهران، نشر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات، چاپ اول.

- طوسی، محمدعلی، (۱۳۷۲)، فرهنگ سازمانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- علاقه‌بند، علی، (۱۳۷۹)، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان، چاپ هجدهم.
- علی احمدی، علیرضا؛ (۱۳۸۳)، شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانیو مدیریت بر آن، چ اول، تهران: بینا.
- فانی، علی اصغر و حسینی‌نژاد، حمید، (۱۳۸۱)، مطالعه تطبیقی در مورد وزارت جهاد سازندگی و کشاورزی، فرهنگ‌سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۰، بهمن ۱۳۸۱، صص ۳۶-۳۸.
- فتاحی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- قلی پور، آرین، (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- کاویانی، مصطفی، (۱۳۹۰)، فرهنگ سازمانی، Shn. umsha. ac. ir.
- مامی زاده، ج؛ (۱۳۸۰)، «تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد»، مجله تدبیر، شماره ۶۱.
- مامی‌زاده، جعفر، (۱۳۷۳)، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، فصلنامه مدیریت‌دولتی، شماره ۲۵، تابستان ۱۳۷۳، صص ۷۴-۸۹.
- محمودزاده، علی و فروزش، اکبر و مرتضوی، مهدی، (۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر دفتر نماینده ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی، چاپ اول.
- مصباح‌یزدی، محمدتقی، (۱۳۹۱)، جامعه و تاریخ از نگاه قرآن، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام‌خمينی (ره)، چاپ اول.
- منیر قشقاق، شهریار. (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت سازمانی با هویت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد گرمی.
- نصیری پور، امیر اشکان و هانیه نیکو؛ (۱۳۹۱)، «رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد ایمنی»، فصلنامه بهداشت و ایمنی، شماره اول.
- نقوی، سید علی؛ اسعدی، میر محمد و میرغفوری، سید حبیب اله (۱۳۹۴)، تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی،
- نقوی، م.، و جعفری فارسانی، ج. (۱۳۸۹). رابطه بین کیفیت ادراک شده در سبک رهبری و رفتار شهروندی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۶، صص ۲۶-۱۱۵.
- یزدانی، بهرنگ، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر قابلیت تفکراستراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.
- یزدی، پریسا، (۱۳۹۲)، فرهنگ سازمانی از نقطه نظر رابرت کویین، ماهنامه جهان گستر، شماره ۱۱۰، دی ۱۳۹۲، صص ۶۹-۷۴.

References

- Appelbaum, S. , Bartolomucci, N. , Beaumier, E. , Boulanger, J. , Corrigan, R. , Dore, I. , Girard, C. and Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture. *Leadership and Trust Management Decision*, 42 (1),13-40.
- Benefiel, M. (2007). Mapping the terrain of spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 367-384.
- Bradley, J. & Kauanui, S. K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 448-462.

- Carbajal, J. M. (2006). Influencing of organizational culture on the relationship between psychological contracts and organizational citizenship behavior. M. Sc. Thesis, Department of the Air Force University, Ohio, US.
- Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of Manpower*, 26 (2), 177-95.
- Cooke, R. A. and Rousseau, D. M. (1988). Behavior norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group and Organization Studies*, 13 (3), 245-273.
- Connolly, C. (2008). Organization culture: Is it a plus or a minus in your organization? *National Executive Institute Associates*, 254-199. Available at: <http://www.neiassociates.org/articles/>
- Denison, D. R. , Janovics , J. and Young , J. (2005). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. Working Paper, Denison Consulting, Available at: <http://www.denisonconsulting.com/dc/Portals/0/Docs/Paper_Validity.pdf >.
- Dickinson, L. (2009). An examination of the factors affecting organizational citizenship behavior. M. Sc. thesis, University of Tennessee at Chattanooga Accounting.
- Farh, J. , Earley, P. C. , and Lin, S. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42:421-444
- Gerald, F. & Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of organizational Change Management*, 12 (3), 186-199.