

بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان

امید کربکندي

چکیده

معنویت در محیط کار از مفاهیمی است که سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب و کار در غرب نقش پررنگ تری یافته است و حتی از آن به عنوان یک پارادایم جدید نیز یاد می شود. دنیای غرب که در چهارصد سال گذشته سعی در جدایی امور دنیوی و معنوی داشته است، اکنون در جستجوی یکپارچگی آنهاست. امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند. بسیاری از اقدامات سازمان ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و ... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. امروزه کارکنان در هر جا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنان رشد یافته و بالنده ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط های کاری با چنین ویژگی هایی هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده، با معنا و هدف دار است. همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد. استفاده از معنویت در محیط کار، تلاشی برای یافتن هدف نهایی فرد در زندگی است، تا بدین وسیله بتواند با سایر همکاران خود و کسانی که با او ارتباط کاری دارند، ارتباطی قوی برقرار کند و نوعی هماهنگی میان عقاید اصلی فرد و ارزش های سازمان ایجاد گردد. کارکنانی که معنویت محیط کار را تجربه می کنند، از صداقت و اعتماد بیشتری برخوردارند، نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف

دارند؛ رضایت شغلی بیشتر و استرس شغلی و میل به خروج کمتری دارند؛ عملکرد شغلی، رشد، توسعه، خلاقیت، بهره‌وری و اثر بخشی آنها زیاده‌تر است .

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌تواند مهم‌ترین مزیت رقابتی را برای سازمان به وجود آورد. رفتار شهروندی سازمانی، مفهوم سازی متداول از عملکرد فرآینقی می‌باشد. 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 اثر بخشی سازمان را افزایش می‌دهد.

شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و بر عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل مشکلات در سرکار می‌باشد. بر پایه و اساس تئوری‌ها و نظریه‌های سازمانی مسلماً رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به سازمان در تداوم حیات خود و رسیدن به اهداف سازمانی کمک کند. مدیران و رهبران سازمانها می‌توانند با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری این احساس را در کارکنان ایجاد کنند که خود را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس و از یکدیگر حمایت کنند و خود را با اهداف سازمان و مأموریت‌های آن عجین نمایند. کارکنان با این شرایط و در این محیط‌های کاری دست به خلاقیت زده و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد. برای رویارویی با چالش‌های بیرونی سازمان‌های معاصر باید محیط‌های کاری را فراهم آورند که به آنان در جذب، نگهداری و برانگیختن نیروهای کاری با عملکرد بالا کمک کنند. خلق محیط کاری که احساس معنا و هدف را برای کارکنان فراهم آورد در اولویت می‌باشد.

اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش بینی عوامل ایجاد کننده این رفتارها متمرکز بوده اند. در این زمینه، متغیرهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، و... به عنوان عامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند. به نظر می رسد یکی از متغیرهایی که تاکنون در این زمینه مورد غفلت واقع شده است، معنویت در محیط کار می باشد که دارای توان بالقوه فراوانی جهت اثر گذاری بر متغیرهای سازمانی و بالطبع رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی سازمانی است. برای این منظور، معنویت محیط کار بر اساس نظریه میلین در سه بعد «معنا در کار، احساس هبستگی و همسویی با ارزشها» و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس نظریه اورگان و باتمن در پنج بعد «نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، ادب و رفتار مدنی» تعریف و فرضیه های تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنا دار بین معنویت در محیط کار و متغیرهای آن با رفتارهای شهروندی سازمانی تنظیم گردیده است. برای آزمون این فرضیه ها از پرسش نامه معنویت محیط کاری با 18 سؤال و پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی با 28 سؤال استفاده شده است. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسش نامه ها در اختیار نمونه آماری شامل 275 نفر از کارکنان شهرداری اصفهان قرار داده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق، گویای وجود رابطه معنا دار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار (معنویت محیط کاری)¹، رفتار شهروندی سازمانی²

¹ Workplace spirituality

² Organizational citizenship Behavior (OCB)