

The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior among Hakim Sabzevari University Faculty Members

Dr. Hassan Nodehi³
Zohre Sadat Sadr⁴

بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه

دکتر حسن نودهی^۱
زهرا سادات صدر^۲

چکیده

Abstract

The purpose of this article is to study the relationship between the spiritual intelligence and organizational-citizen behavior of the faculty members in Hakim Sabzevari University in the academic year 2010-2011. This is an applied research using descriptive-correlation methodology. In this study, LISREL and SPSS were used for analyzing the data. The results indicated that spiritual intelligence of the faculty members of this university with the vectorial coefficients of 0.20, 0.29, 0.47, 0.27 affects directly on the work conscience, devotion and sacrifice, civil virtue, respect, respectively and the effect of the spiritual intelligence on the altruism with the vectorial coefficient of 0.12 was not confirmed

Keywords: Intelligence, spiritual intelligence, organizational citizen behavior, civil virtue, altruism, work conscience

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت تحلیل توصیفی - همبستگی می باشد. برای اندازه گیری هوش معنوی از مقیاس خود گزارشی کینگ ساخته شده در سال ۲۰۰۸ و برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی پودسکاف و مکنزی در این استفاده شد. جامعه آماری متشکل از اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه حکیم سبزواری می باشد که در حدود ۱۴۸ نفر می باشند که براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۱۰۷ نفر در نظر گرفته شد. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای نسبی صورت گرفت. پژوهش از دو نرم افزار SPSS و LISREL جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده کرده است. نتایج این پژوهش نشان داد که هوش معنوی اعضا، هیئت علمی این دانشگاه به ترتیب با ضرایب مسیری ۰/۲۹، ۰/۴۷ و ۰/۲۷ بر وجدان کاری، گذشت و فداکاری، فضیلت مدنی و احترام و تکریم آنان تاثیر مستقیم داشته و تاثیر هوش معنوی بر نوع دوستی با ضریب مسیری ۰/۱۲ تأیید نشد.

کلیدواژه ها: هوش، هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت مدنی، نوع دوستی، وجدان کاری، دانشگاه حکیم سبزواری

۱. عضو هیات علمی دانشگاه حکیم سبزواری .

Hassan_nodehi@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

zssadr@yahoo.com

3 . Assistant Professor, Hakim Sabzevari University

4 . MA Graduated, Educational Management in Bojnourd PN University

مقدمه

زندگی کاری می تواند در جهت ایجاد این مزیت گامی مهم بر دارد.

تاکنون، این پرسش همواره مطرح بوده است که هوش چیست؟ از کجا می آید؟ و چگونه رشد می کند؟ روان شناسان روش ها و ابزاری را برای اندازه گیری هوش ساختند، تعریف ارسطو از انسان همچون حیوانی اندیشه ورز، مشغله یی فکری درباره هوش شناختی پدید آورد (صمدی، ۱۳۸۵: ۱۰۰).

هوش، رفتار حل مسأله سازگارانه ای است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگارانه جهت گیری شده است. رفتار سازگارانه، شباهت اهداف متعددی را که باعث تعارض درونی می شوند، کاهش می دهد. این مفهوم هوش، مبتنی بر گزاره ای است که فرایند حرکت به سوی اهداف، انجام راهبردهایی را برای غلبه بر موانع و حل مسأله ضروری می سازد. (ایمونز^۱، ۱۹۹۹؛ استرنبرگ^۲، ۱۹۹۷؛ به نقل از: نازل^۳، ۲۰۰۴)

تجربه نشان می دهد که در طول تاریخ، هرچه هوش ظاهری بشر بیشتر شده است، گرایش های ناهنجار، راه های خطا و مسأله آفرینی و ایجاد معضل و بحران برای بشریت نیز بیشتر شده است. روانشناسان در ابتدا با تعریف هوش هیجانی سعی کردند این آسیب را جبران نمایند. سپس با اضافه کردن انواع جدیدی از هوش تحت عنوان «هوش معنوی» و «هوش وجودی» که متوجه مفاهیمی نظیر مرگ و زندگی است، سعی در تکمیل تعریف خود نمودند. برخلاف هوش ظاهری که فعالیت آن به حواس پنج گانه مربوط است، هوش باطنی با درک جهان پیرامونی به عنوان تجلیات، ارتباط دارد و جمال الهی، هوش باطنی خفته را بیدار می سازد. (عبدا...زاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۳).

مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان شناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز^۴ و بعد از آن در سال ۱۹۹۹ توسط ایمونز مطرح شد. به موازات این جریان، گاردنر^۵ ۱۹۹۹ مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف مورد نقد و بررسی قرارداد و پذیرش این

در میان موجودات و مخلوقات متفاوت و پیچیده پروردگار، بشر هم چنان کرسی نخست را دارا است. با وجود تحقیقات و مطالعات فراوان در این زمینه باز هم، بشر همواره موضوعی جذاب برای مطالعه به منظور کشف و استفاده از جنبه های ناشناخته انسان در علم مدیریت است. از میان همه این پیچیدگی ها، هوش موضوعی است که از دیرباز آدمی به پژوهش و تفحص در مورد ابعاد، تظاهرات، ویژگی ها و انواع آن علاقه مند بوده است.

هوش معنوی شامل مجموعه ای از مهارت هایی است که به عنوان وثیقه و بیمه در سپیده دم قرن ۲۱ بوجود آمد. امروزه ما با چالش ها و فرصت های فراوانی روبرو هستیم. نرخ سریع فن آوری، حضور همه جایی و همه زمانی اطلاعات، افزایش تنوع فرهنگی و نیاز به شهروندان جهانی برای برقراری ارتباط و همکاری مسالمت آمیز، توام با احترام و سازنده گوی از این تغییرات است. حال چگونه می توان این نوع از تغییرات را در دست گرفت؟ در حالی که مهارت های فکری سنتی هنوز هم لازم هستند ولی دیگر آنها برای اطمینان از توسعه مداوم و موفقیت های ما کافی به نظر نمی رسند. نیاز ما به توسعه ظرفیت های بالاتر که ترکیب و فراتر از مهارت های دیگر ما است، به ما اجازه دیدن تصویر بزرگ و انتخاب پایدار برای خودمان و دیگران را می دهد.

همان طور که جهان ما به طور فزاینده ای در حال پیچیده تر شدن است از ما می طلبد که با مردم، با پیشینه و جهان بینی های کاملاً متفاوت، تعاملی سازنده داشته باشیم. توانایی عمل با شفقت و خرد یکی از با ارزش ترین دارایی های ما است. این توانایی را هوش معنوی می نامند.

از سوی دیگر سازمان های امروزی نیاز به انعطاف پذیری برای موفقیت و مواجهه با رقبا دارند. رفتار شهروندی سازمانی نوعی رفتار است که ضمن ایجاد منافی هم چون بهره وری بیشتر، کیفیت جامعه و بهبود کیفیت

۴- توسعه سطوح هوشیاری: آخرین مولفه هوش معنوی به توانایی ورود به مراحل بالاتر هوشیاری از جمله هوشیاری خالص، آگاهی کیهانی، وحدت و یکنایی اشاره دارد (کینگ، ۲۰۰۸).

زهار در کتاب خود تحت عنوان هوش معنوی، نیلوفر را به عنوان سمبل شخصی استفاده می‌کند که دارای هوش معنوی است. استفاده از نیلوفر به عنوان سمبلی غایی از انسانی که دارای هوش معنوی است، راه آشکاری جهت ترکیب سنن غربی و شرقی است. به عقیده زهار، هوش معنوی کمک می‌کند که با تخیل و رویاپردازی محدودیت‌ها را از میان برداشته و همچون نیلوفری از درون لجن، شکوفا شویم. نیلوفر زندگی را در تاریکی و لجن آغاز می‌کند و با حرکت به سمت خورشید، عرش و زمین را به هم متصل می‌کند. در فلسفه‌های آسیایی، نیلوفر سمبل غایی تمامیت می‌باشد و هدف معنویت غرب دستیابی به چنین تمامیتی بوده‌است و روانشناسی این تمامیت را کمال می‌نامد (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۴۲).

متغیر دیگر این تحقیق رفتار شهروندی سازمانی^۸ است. این مفهوم برای اولین بار توسط ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و همکاران^۹، ۲۰۰۳: ۳۶۰۴).

این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را این گونه تعریف می‌کنند:

«مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند.» (اپل بام و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۴: ۱۹۴)

مفهوم ترکیبی معنویت و هوش را به چالش کشید (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۴).

ساتوس^۶ (۲۰۰۶) معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی براساس این قوانین تعریف کرده است. زوهار و مارشال^۷ (۲۰۰۰) هوش معنوی را به صورت زیر تعریف کردند:

«هوش معنوی، هوشی است که به وسیله آن ما مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و به آنها می‌پردازیم. هوشی است که از طریق آن ما می‌توانیم فعالیت‌ها و زندگی‌مان را در فضایی غنی‌تر، وسیع‌تر و با معنادارتر قرار دهیم و تعیین کنیم کدام یک از روش‌های زندگی معنا بیشتری دارد.»

کینگ هوش معنوی را به عنوان یک مجموعه از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌کند که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیرمادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه وجودی عمیق، بهبود معنا، شناخت خویش برتر و سلطه بر سطوح معنوی شرکت دارند (کینگ، ۲۰۰۸).

کینگ برای هوش معنوی ۴ مؤلفه پیشنهاد می‌دهد:

۱- تفکر انتقادی: اولین مولفه هوش معنوی به تفکر انتقادی وجودی اشاره دارد و توانایی اندیشیدن به طور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی تعریف می‌شود.

۲- تولید معنای شخصی: دومین مولفه هوش معنوی به تولید معنای شخصی اشاره دارد که به توانایی خلق معنا و هدف شخصی در کلیه تجارب جسمانی و روانی شامل ظرفیت خلق و تسلط یافتن به مقصود زندگی است.

۳- آگاهی متعالی: سومین مولفه هوش معنوی به ظرفیت شناخت و درک ابعاد برتر خود، دیگران و جهان مادی اشاره دارد.

کار گیرند، این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه رفتارها فراهم گردد. سازمان‌های امروزی نیاز به انعطاف پذیری برای موفقیت و مواجهه با رقبا دارند. رفتار شهروندی سازمانی نوعی رفتار است که ضمن ایجاد منافعی همچون بهره‌وری بیشتر، کیفیت جامعه و بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند در جهت ایجاد این مزیت گامی مهم بردارد.

امروزه بررسی و تحقیقات در این حوزه از مفاهیم، بسیار چالش برانگیز است. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی، نیز مورد توجه است و علاوه بر حوزه‌های روان شناختی وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی، از جمله مدیریت، شده است. به جرأت می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است.

هوش معنوی، هوشی تحول پذیر است که به او قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش‌ها را دستخوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی‌شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. بروز خود تمام عیار کارکنان و رفتارهای برتر در کار با ورود معنویت به سازمان میسر خواهد بود.

اگرچه هوش عقلایی، اطلاعات را مدیریت کرده و از منطق و تحلیل برای تصمیم‌گیری استفاده می‌نماید، هوش عاطفی نیز برای فهم و کنترل عواطف و احساسات دیگران مورد نیاز است. اما هوش معنوی جهت عوامل زیر ضروری است:

- کشف و استفاده از عمیق‌ترین منابع درونی، که از آنها قدرت مدارا و انعطاف‌پذیری به همراه ظرفیت توجه و دقت، حاصل می‌شود؛
- داشتن حس هویت هنگامی که فرد، با روابطی متغیر در محیط کار مواجه می‌شود؛

ارگان هم چنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقاء اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (کوهن و کول^{۱۱}، ۲۰۰۴؛ ۳۸۶).

با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۳۶۱).

پادساکوف و همکاران^{۱۲} الگویی نظری را برای تبیین رفتار مدنی سازماندهی تنظیم کردند که شامل ۵ عامل به شرح زیر است:

۱. نوع دوستی: رفتارهای یاری دهنده به منظور کمک به کارکنان و یا همکارانی که دارای مشکلات کاری هستند (پادساکوف و مکنزی^{۱۳}، ۲۰۰۰).

۲. وظیفه شناسی: رفتارهایی که سبب می‌شود فرد وظایف خود را در سطوحی بالاتر از حد انتظار انجام می‌دهد (دیپالا و هوی^{۱۴}، ۲۰۰۵).

۳. ادب و احترام: رفتارهای مؤدبانه که از ایجاد مسئله و مشکل در محیط کار جلوگیری می‌کند.

۴. مردانگی: رفتارهای جوانمردانه‌ای که باعث خودداری از شکوه و شکایت زیاد در محل کار می‌شود.

۵. فضیلت مدنی: رفتارهایی که نشان‌دهنده مشارکت فرد در فعالیت‌های مربوط به سازمان هستند (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰).

سازمان‌ها، به ویژه در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه بایستی زمینه را به گونه‌ای فراهم سازند که کارکنان و مدیرانشان با طیب خاطر تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به

خود هستند به عنوان اینکه معنویت به عنوان یک عامل تمیز بین دو مورد می‌باشد.

آمرام^{۱۷} در سال (۲۰۰۹) پژوهشی تحت عنوان: همکاری هوش معنوی و هیجانی رهبری حرفه‌ای اثربخش انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد هوش معنوی چه به صورت خود ایفا و چه به صورت ارزیابی توسط کارمند حتی پس از کنترل سایر عوامل رابطه معناداری با اثربخشی رهبری داشت.

هوارد و همکاران^{۱۸} در سال (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و رهبری تحول آفرین پرداختند و پیشنهاد کردند نظریه پردازان و دست اندرکاران آموزشی باید دانش خود را در مورد ارتباط بین معنویت، رهبری تحول، توسعه سازمانی و گسترش دهند.

دیکسون هارلی^{۱۹} (۲۰۰۸) یک مطالعه پدیدارشناسانه درباره هوش معنوی انجام داد. هدف مطالعه این بود که تجلی هوش معنوی و موضوعات مربوط به آن را کاوش نموده و اثرات آن را به ویژگی‌ها و راه حل‌های رهبران بررسی نماید. در این پژوهش ۱۲ ویژگی محوری هوش معنوی مثل خودآگاهی، کل‌نگری، دلسوزی، احترام و تشویق تنوع و موضوعاتی از این قبیل مورد کنکاش قرار گرفت.

بهرنگی و موحدزاده در مطالعه ای به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران در سال ۱۳۸۸ پرداختند و مشخص شد که بین رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی و ویژگی‌های آن در دبیران دبیرستان‌ها رابطه قوی و معنی‌داری وجود دارد.

دعایی و نوری در پژوهشی به مدل‌یابی تاثیر درک حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان هتل ۵ ستاره پارس مشهد در سال ۱۳۸۸ پرداختند. نتایج نشان دادند که تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی کارکنان این هتل تحت تاثیر مستقیم حمایت‌های به عمل آمده از آنان بوده است.

-توانایی تشخیص معنای حقیقی رویدادها و شرایط و ایجاد کار با معنا؛

-مشخص کردن و متعادل کردن ارزش‌های شخصی به همراه درک روشنی از اهداف؛

-حفظ ارزش‌ها، بدون مصالحه و صادق بودن.

از جمله نتایج دیگر استفاده از هوش معنوی، توانایی حفظ آرامش و تمرکز در مواجهه با بحران‌ها و آشفتگی- هاست، به علاوه به کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایش‌های نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشن فکرا نه و آرام نسبت به زندگی می‌شود.

برخلاف تصور بسیاری از افراد که کار و محیط کار هیچ جنبه معنوی ندارد، تحقیقات نشان می‌دهد که هوش معنوی در بسیاری از حوزه‌های کاری می‌تواند مورد استفاده قرار بگیرد.

نتیجه پژوهش کارشکی و رضازاده نشان داد که بین هوش معنوی مدیران با سبک تصمیم‌گیری عقلانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

معلمی و رقیبی در سال (۲۰۱۰) در مطالعه ای به مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد در مراکز درمان و بازتوانی دولتی و غیر دولتی شهر زاهدان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین نمره‌های هوش معنوی و سلامت روان معتادان و غیر معتادان تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که معتادان به مواد مخدر از هوش معنوی و سلامت روانی پایین‌تری نسبت به گروه عادی برخوردار بودند. هم‌چنین در هر دو گروه بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی معنادار مشاهده شد.

آریانسی^{۱۵} در سال (۲۰۱۱) به بررسی اثرات احتمالی هوش معنوی و هیجانی مدیران ارشد ترکیه بر عملکرد مالی سازمان اینان پرداخت.

کرسی و براندی^{۱۶} در سال (۲۰۱۰) در مطالعه ای به بررسی نقش دین و معنویت در توسعه هدف: مطالعات موردی از جوانان هدفمند پرداختند. نتایج نشان داد که دین و معنویت دارای وجوه اشتراک به همراه اعتبار و اصالت

گوانگلینگ^{۲۰} (۲۰۱۱) در مطالعه‌ی به بررسی ارتباط بین حس کارکنان از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت‌های خصوصی پرداخت. وی نتیجه گرفت حس عدالت سازمانی نقش مثبت در شناسایی کارکنان سازمانی دارد و شناسایی سازمانی مروج رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است و شناسایی سازمانی نقش واسطه در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

نزاکتی و همکاران (۲۰۱۰) به تلاش برای ساخت مدلی برای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی از طریق توانمندسازی منابع انسانی پرداختند. آن‌ها دریافتند که نتایج توانمندسازی منابع انسانی نقش کلیدی در عوامل رفتار شهروندی سازمانی دارد.

معراج (۲۰۱۰) به بررسی رفتار شهروندی سازمانی در داخل سازمان‌های بحرین پرداخت. وی دریافت که رضایت شغلی، مقام و جایگاه و تجربه شغلی به ترتیب مهمترین عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های بحرین هستند.

خالد و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی رفتار شهروندی سازمانی و نقش پیش‌بینی کننده آن بر روی موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان پرداختند. آن‌ها دریافتند که نوع دوستی، حسن نیت و داشتن وجدان به منظور افزایش انگیزه و یادگیری دانش‌آموزان برخی از مهمترین رفتارهای مدرسان است.

کورکماز و اربسی^{۲۱} (۲۰۰۹) به بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و هوش هیجانی پرداختند.

نتایج بررسی استیفن چپمن و مایکل زارات^{۲۲} (۲۰۰۸) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و هر سه ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. بدین معنا که با افزایش سطح فرسودگی شغلی، میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد.

در راستای شناسایی عوامل مربوط به رفتار شهروندی سازمانی و تحلیل آنها در چند سطح کانهو و چی^{۲۳} (۲۰۰۸)

هویدا و نادری نیز در سال ۱۳۸۸ به بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته‌اند. نتایج بررسی نشان داد همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان به جزء نوع دوستی بیش از حد متوسط بود. میزان جوانمردی در بین کارکنان با توجه به نوع وظایف از تفاوت معنادار برخوردار بود. هم چنین بین مولفه های رفتار شهروندی به جزء مولفه جوانمردی رابطه مستقیم وجود داشت.

گودرزوند (۲۰۰۸) به بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان سازمان‌های دولتی رشت پرداخت. یافته های پژوهش نشان‌دهنده این مطلب است که همه ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است.

جمالی، تقی پور ظهیر و صالحی (۱۳۸۸) به بررسی رابطه‌ی بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیات علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدل مناسب پرداختند و این نتایج حاصل شد: میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی کمی بیشتر از حد متوسط می باشد. متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و بر روی فرسودگی شغلی و جو سازمانی تأثیر منفی دارند. از مؤلفه‌های رضایت شغلی، مولفه‌های ماهیت کار، رضایت از همکاران و رضایت از میزان حقوق و مزایا قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را در جهت مثبت دارند. از مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی فرسودگی شغلی یعنی کاهش عملکرد فردی، زوال شخصیت و خستگی عاطفی هر سه قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را در جهت معکوس دارند. از مؤلفه‌های سه‌گانه تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد هنجاری، قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را در جهت مثبت دارد. از مؤلفه‌های پنج‌گانه جو سازمانی، تنها مؤلفه رفتار حمایتی‌مدیر، قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را در جهت مثبت دارد.

عنوان مؤلفه های تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ رابطه وجود دارد.

روش

از آنجائی که هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه تجربی میان هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اعضا هیئت علمی می باشد از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، تحلیل توصیفی - همبستگی می باشد.

جامعه تحقیق، نمونه و روش نمونه گیری

در این پژوهش جامعه آماری متشکل از اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه حکیم سبزواری است که ۱۴۸ نفر هستند و براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۱۰۷ نفر در نظر گرفته شد. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای نسبی صورت گرفته است.

ابزار

برای اندازه گیری هوش معنوی از مقیاس خود گزارشی کینگ ساخته شده در سال ۲۰۰۸ استفاده شد. این پرسش نامه ۲۴ گویه ای است که کینگ به صورت خودارزیابی و در مقیاس لیکرت طراحی کرده است. ۴ مؤلفه هوش معنوی شامل تفکر وجودی انتقادی، خلق معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه حالت آگاهی است.

برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی پودسکاف و مکتری در سال ۲۰۰۰ ساخته شده و برای اولین بار در ایران پس از آماده سازی از سوی نعامی و شکرکن مورد استفاده قرار گرفته است. ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، وجدان کاری، گذشت و فداکاری، فضیلت شهروندی و احترام و تکریم می باشد.

مطالعه ای بر روی ۱۸۲ واحد پرستاری در ۲۸ بیمارستان در ۷ استان انجام دادند. نتایج مطالعه نشان داد که مذهب، موقعیت شغلی، اثر بخشی خود و عواطف مثبت پشتیبانی و سرپرستی با رفتار شهروندی در سطح فردی مربوط بودند.

پارک، یون و هان^{۲۴} (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران انجام دادند. اینان نتیجه گرفتند که خودرهبی، توانمندسازی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رهبی تبادلی پنج عامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران است.

همان طور که مشاهده شد تحقیقات نسبتاً فراوانی در این چند سال اخیر در مورد هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی به طور جداگانه صورت گرفته است. ولی تاکنون به طور مشخص و بارزی تحقیقی در مورد بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در هیچ سازمانی چه آموزشی و چه غیر آموزشی صورت نگرفته است. تنها تحقیق مشابهی که انجام شده است تحقیقی است که توسط فتاحی و همکاران در سال ۱۳۸۵ تحت عنوان بررسی معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران انجام شده است.

هدف اصلی از این تحقیق شناسایی رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ است. از این رو و با توجه به نقش و اهمیتی که هر دو این متغیرها در محیط سازمان و کارکنان سازمانها و بهبود عملکرد فردی و سازمانی دارند و توجه به اهمیت نهاد آموزش به بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اساتید دانشگاه پرداخته شد و بر این اساس فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی هیئت علمی دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ رابطه وجود دارد.

بین هوش معنوی و نوع دوستی، وجدان کاری، گذشت و فداکاری، فضیلت مدنی، احترام و تکریم به

روایی محاسبه که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش معنوی ۰/۸۵٪ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۴٪ به دست آمد. این مقادیر برای هریک از ساختارها و کل پرسش نامه به تفکیک در جدول زیر ارائه شده است از آنجائی که این مقادیر بالاتر از ۰/۷۰٪ می باشد لذا می توان ادعا نمود که این ابزار به کار رفته از پایایی برخوردار است.

روایی متغیرهای این پژوهش برحسب روایی سازه در قالب تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و هم چنین روایی محتوا مورد بررسی قرار گرفت و سؤالاتی که مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۵ کسب کرده بودند، حذف شدند. آماره شاخص کفایت نمونه گیری (KMO) هریک از ساختارها نیز بزرگتر از ۰/۶ بدست آمد که از کفایت نمونه گیری خبر می دهند. هم چنین مقدار معنی داری آزمون بارتلت تمامی ساختاره کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می دهد ماتریس واحد نیست و می توان از تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار بهره برد.

از روش تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار LISREL نسخه ۸/۵۴ نیز برای بررسی روایی هر یک از متغیرهای مستقل و وابسته بطور جداگانه استفاده شد نتایج حاصله از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی که نشانگر تک بعدی بودن هر یک از ابعاد مطرح شده برای متغیرهای تحقیق می باشد.

پایایی به منظور اطمینان از پایایی این پرسش نامه یک آزمون

مقدماتی انجام شد که در آن ۳۰ آزمودنی به این پرسش

نامه پاسخ دادند. در این تحلیل، ضریب آلفای کرونباخ به

صورت گروه گروه، بر روی سؤالات مربوط به هر سازه

پایایی به منظور اطمینان از پایایی این پرسش نامه یک آزمون

مقدماتی انجام شد که در آن ۳۰ آزمودنی به این پرسش

نامه پاسخ دادند. در این تحلیل، ضریب آلفای کرونباخ به

صورت گروه گروه، بر روی سؤالات مربوط به هر سازه

پایایی به منظور اطمینان از پایایی این پرسش نامه یک آزمون

مقدماتی انجام شد که در آن ۳۰ آزمودنی به این پرسش

نامه پاسخ دادند. در این تحلیل، ضریب آلفای کرونباخ به

صورت گروه گروه، بر روی سؤالات مربوط به هر سازه

پایایی به منظور اطمینان از پایایی این پرسش نامه یک آزمون

مقدماتی انجام شد که در آن ۳۰ آزمودنی به این پرسش

نامه پاسخ دادند. در این تحلیل، ضریب آلفای کرونباخ به

صورت گروه گروه، بر روی سؤالات مربوط به هر سازه

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ هر یک از ساختارها

سازه	تعداد گویه	ضریب آلفا
تفکر وجودی انتقادی	۷	۰/۷۴۱
خلق معنای شخصی	۵	۰/۷۳۸
آگاهی متعالی	۷	۰/۷۴۷
توسعه حالت آگاهی	۵	۰/۷۸۶
نوع دوستی	۴	۰/۷۹۹
وجدان کاری	۳	۰/۷۱۳
گذشت و فداکاری	۳	۰/۷۹۱
فضیلت مدنی	۳	۰/۷۰۲

سازه	تعداد گویه	ضریب آلفا
احترام و تکریم	۷	۰/۷۴
کل پرسشنامه	۴۴	۰/۸۰

یافته‌ها

می‌دهد (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۶: ۱۱۰). با توجه به این توضیح و در نظر داشتن هدف تحقیق حاضر که بررسی رابطه معنی‌دار بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد با استفاده از تحلیل همبستگی به بررسی وجود رابطه معنی‌دار بر اساس فرضیات تحقیق پرداخته خواهد شد.

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر با متغیر دیگر است. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر می‌باشد. ضریب همبستگی شدت رابطه و هم چنین نوع رابطه (مستقیم و معکوس) را نشان

جدول ۲: ضرایب همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های سازنده آن

مؤلفه‌ها	هوش معنوی	رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	وجدان کاری	گذشت و فداکاری	فضیلت مدنی	احترام و تکریم
هوش معنوی	۱	**۰/۲۸۰ ۰/۰۰۴					
رفتار شهروندی سازمانی	**۰/۲۸۰ ۰/۰۰۴	۱					
نوع دوستی	۰/۱۶۳ ۰/۱۲۴	**۰/۶۹۸ ۰/۰۰۰	۱				
وجدان کاری	**۰/۳۱۵ ۰/۰۰۲	**۰/۶۴۶ ۰/۰۰۰	۰/۴۰۴ ۰/۰۰۰	۱			
گذشت و فداکاری	**۰/۲۵۳ ۰/۰۰۹	**۰/۲۹۲ ۰/۰۰۰	-۰/۱۴۷ ۰/۱۳۰	-۰/۱۷۴ ۰/۰۷۳	۱		
فضیلت مدنی	**۰/۴۷۱ ۰/۰۰۰	**۰/۵۷۸ ۰/۰۰۵	۲۳۳*۰/۰ ۰/۰۱۶	۰/۱۲۸ ۰/۱۸۹	۰/۰۹۱ ۰/۳۴۹	۱	
احترام و تکریم	**۰/۲۵۴ ۰/۰۰۸	**۰/۷۴۲ ۰/۰۰۰	۲۵۷**۰/۰ ۰/۰۰۸	۲۱۲*۰/۰ ۰/۰۲۸	۱۶۸ ۰/۰۸۵	۲۸۹**۰/۰ ۰/۰۰۳	۱

* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. ** ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

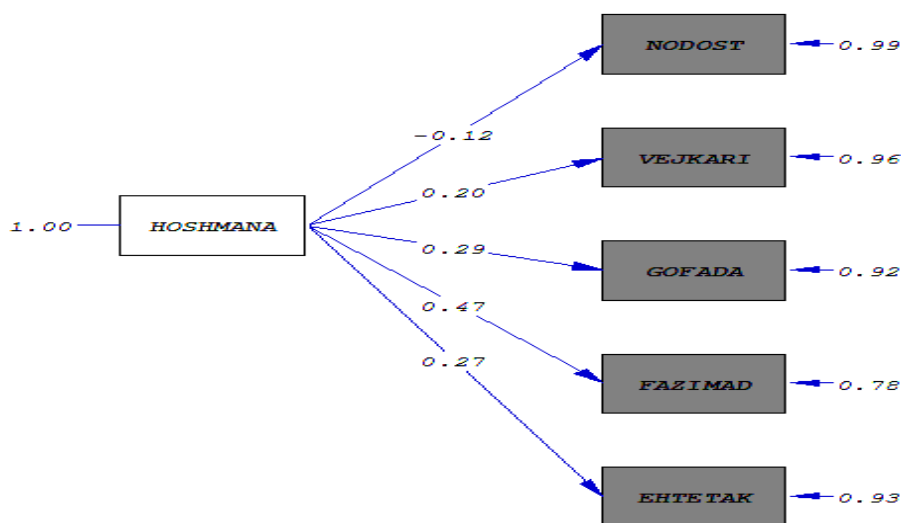
همان طور که از نتایج جدول فوق استنباط می‌شود بین هوش معنوی و نوع دوستی رابطه‌ی وجود ندارد و بین هوش معنوی و وجدان کاری، فضیلت مدنی، گذشت و فداکاری و احترام و تکریم رابطه معنی‌داری مشاهده شده است.

همان طور که از جدول ۲ بر می‌آید بین هوش معنوی و رفتار شهروندی به عنوان میانگین ابعاد تشکیل دهنده آنها نیز رابطه معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد.

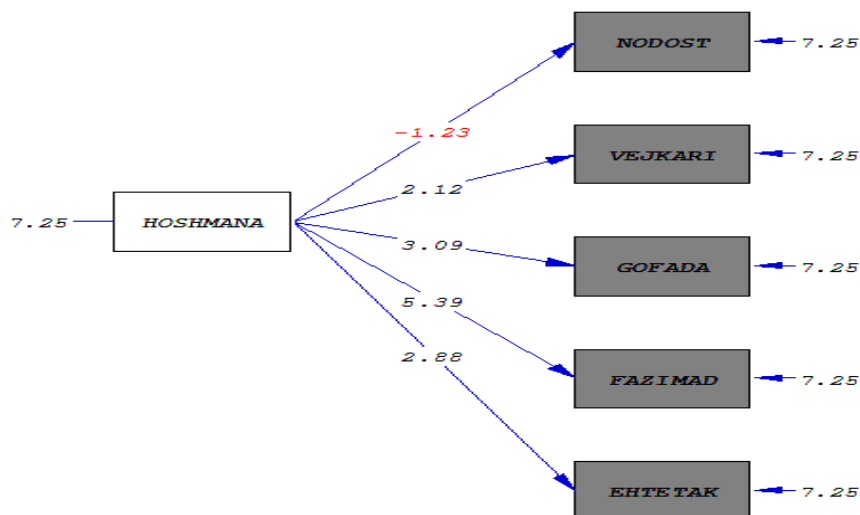
استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به روش نیمه اشباع باید ۲۰۰ نمونه باشد و تعداد نمونه تحقیق حاضر کمتر از این مقدار مورد نیاز است در نتیجه از روش دوم یعنی روش اشباع شده برای مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود.

در تحقیق حاضر از روش مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل برای بررسی رابطه علی بین هوش معنوی و ابعاد پنجگانه رفتار شهروندی سازمانی استفاده شد. نتایج حاصل از بکارگیری این روش در شکل های ۱ و ۲ ارائه شده است. البته لازم به توضیح می باشد که با توجه به اینکه حداقل نمونه مورد نیاز برای

شکل ۱: مقادیر ضرایب استاندارد بدست آمده از اجرای مدل در نرم افزار



شکل ۲: مقادیر معنی داری بدست آمده از اجرای مدل در نرم افزار



جدول ۳: نتیجه کلی بررسی فرضیات بر مبنای مدل

رابطه موجود در مدل	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه
هوش معنوی - نوع دوستی	۰/۱۲	۱/۲۳	رد
هوش معنوی - وجدان کاری	۰/۲۰	۲/۱۲	تائید
هوش معنوی - گذشت و فداکاری	۰/۲۹	۳/۰۹	تائید
هوش معنوی - فضیلت مدنی	۰/۴۷	۵/۳۹	تائید
هوش معنوی - احترام و تکریم	۰/۲۷	۲/۸۸	تائید

هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی هر دو از متغیرهای جدیدی است که اگر به خوبی مورد توجه قرار گیرد بیشترین تاثیر را می‌توانند بر بهبود سازمانی بگذارند. رابطه بین این دو متغیر در این پژوهش مورد تائید قرار گرفت. هوش معنوی با ارزش‌ها و عمق زندگی و ایجاد کار با معنا ارتباط دارد و رفتار شهروندی سازمانی با وظیفه‌شناسی و فراتر از وظیفه عمل کردن مرتبط است این دو متغیر در ابعاد با هم دیگر همپوشانی دارد.

با توجه ضریب همبستگی اسپیرمن به دست آمده بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. هم چنین با توجه به مقادیر بدست آمده از اجرای مدل در نرم افزار وجود رابطه علی بین ابعاد گذشت و فداکاری، فضیلت مدنی و احترام و تکریم با هوش معنوی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تائید می‌شود چرا که مقادیر معنی‌دار به دست آمده برای هر یک از این روابط بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد. و با توجه به ضرایب می‌توان تشخیص داد که بیشترین تاثیر هوش معنوی مربوط به بعد فضیلت مدنی است که هوش معنوی تاثیر ۴۷ درصدی را بر فضیلت مدنی اعضای هیأت علمی تحمیل می‌نماید.

یکی از نتایج به کارگیری هوش معنوی ایجاد گرایش‌های نوع‌دوستانه نسبت به دیگران از جمله همکاران است ولی در این پژوهش و با توجه به این نظر بین هوش

با توجه به مقادیر ارائه شده در شکل ۱ و ۲ وجود رابطه علی بین هوش معنوی با وجدان کاری، گذشت و فداکاری، فضیلت مدنی و احترام و تکریم در سطح اطمینان ۹۵ درصد تائید می‌شود چرا که مقادیر معنی‌دار به دست آمده برای هر یک از این روابط (هوش معنوی و ابعاد تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی) بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد. و با توجه به ضرایب می‌توان تشخیص داد که بیشترین تاثیر هوش معنوی اعضای هیئت علمی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مربوط به بعد فضیلت مدنی است که تاثیر ۴۷ درصد می‌باشد.

جمع بندی و نتیجه گیری

هوش معنوی جدیدترین نوع هوش بشر است که عمر بسیار کوتاهی دارد. از طرف دیگر رفتار شهروندی سازمانی نیز یکی از جدیدترین نوع رفتارهای انسان سازمانی است که با تغییراتی که در این چندین ساله بر فضای رقابت و جو سازمان‌ها پدید آمده مورد توجه سازمان‌ها و مدیران قرار گرفته است. همان‌طور که اشاره شد این دو متغیر مورد بررسی در این پژوهش هر دو متغیرهای جدید و نو هستند که این نو و جدید بودن این دو متغیر بحث و نتیجه‌گیری و استناد نتایج را به دیگر پژوهش‌ها به علت عدم بررسی با مشکل مواجه ساخته است.

هوش معنوی باعث می شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و به دنبال آن انجام کار و تعهد کاری غنی تر می شود.

یکی از نتایج هوش معنوی افزایش قدرت انعطاف پذیری و مدارا با دیگران و درک شرایط آنان است این موضوع مانند پژوهش فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) و موسوی و همکاران (۱۳۹۰) در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است به این صورت که هوش معنوی بر روی گذشت و فداکاری فرد تأثیر مثبتی دارد. با توجه به نتایج تحلیل همبستگی و سطح معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۱ می باشد با ۹۹ درصد اطمینان فرض مقابل تأیید می شود. نتایج بدست آمده از مدل سازی معادلات ساختاری (ضریب استاندارد ۰/۲۹ و عدد معناداری ۳/۰۹ که بالاتر از ۱/۹۶ است) نیز نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد این رابطه را تأیید می کند. پس نتیجه گرفته می شود بین هوش معنوی و گذشت و فداکاری رابطه مثبتی وجود دارد.

بین هوش معنوی و فضیلت مدنی رابطه معناداری دیده شد این موضوع توسط پژوهش فتاحی و همکاران مورد تأیید قرار گرفت. هوش معنوی بیشترین تأثیر را بر روی فضیلت مدنی اساتید وارد می آورد. نتایج به دست آمده از تحلیل همبستگی تأیید کننده وجود رابطه معنی دار بین هوش معنوی و فضیلت مدنی است. نتایج به دست آمده از مدل سازی معادلات ساختاری (عدد معناداری ۵/۳۹ و ضریب استاندارد ۰/۴۷ که بالاتر از ۱/۹۶ است) نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد هوش معنوی بر فضیلت مدنی تأثیر مثبت و معنی دار اعمال می کند. با توجه بین مطالب این فرضیه پذیرفته می شود.

مطمئناً فردی که تأثیر و رابطه بین همه انسان درک کرده است در تمام مناسبات و لحظات احترام و ادب را نسبت به دیگران بجا می آورد. رابطه بین هوش معنوی و ادب و احترام به تأیید رسید. با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده در تحلیل همبستگی که کمتر از ۰/۰۱

معنوی و نوع دوستی هیچ ارتباط معنادار و قابل تاملی یافت نشد که خود بسی جای تامل و بررسی دارد. با توجه به اینکه سطح معنی داری مشاهده شده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر تأیید و نتیجه گرفته می شود بین هوش معنوی و نوع دوستی همبستگی وجود ندارد. ضریب استاندارد ۰/۱۲ و عدد معناداری ۱/۲۳ بدست آمده از مدل سازی معادلات ساختاری که کمتر از ۱/۹۶ می باشد نیز نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه ی بین هوش معنوی و نوع دوستی وجود ندارد. برخلاف این پژوهش، در پژوهش انجام شده توسط موسوی و همکاران رابطه بین هوش معنوی و مولفه نوع دوستی تأیید شد و همچنین در پژوهش فتاحی و همکاران بین معنویت در محیط کاری و نوع دوستی رابطه معناداری یافت شد. البته شاید بتوان عدم وجود همبستگی بین این دو متغیر را عدم حمایت رفتار نوع دوستی در سازمان، فضا و حجم کاری متفاوت پاسخگویان و هویت کار از نظر استقلال شغلی دانست.

اینطور انتظار می رود که فردی که با ارزش و معنا به جهان و پیرامون خود رابطه برقرار می کند در محیط کاری خود با وجدان کاری بالا حضور یابد این فرد به حضور دیگران اهمیتی نمی دهد و در هر زمان و هر شرایطی بهترین عملکردی را دارد. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر تأیید و بین هوش معنوی و وجدان کاری همبستگی وجود ندارد ولی ضریب استاندارد و عدد معناداری بدست آمده در مدل سازی معادلات ساختاری برابر با ۰/۲۰ و ۲/۱۲ است که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده رابطه بین هوش معنوی و وجدان کاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه می باشد. پس این فرضیه تأیید می گردد. این موضوع در این پژوهش همانند پژوهش فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) و موسوی و همکاران (۱۳۹۰) نیز مورد تأیید قرار گرفت. نازل (۲۰۰۴) معتقد است که ویژگی نامحدود بودن، ماهیت کل نگر و استفاده از سمبل ها در

می باشد با ۹۹ درصد اطمینان بین هوش معنوی و احترام و تکریم همبستگی وجود دارد. و نیز عدد معناداری به دست آمده در مدل سازی معادلات ساختاری ۲/۸۸ و ضریب استاندارد آن ۰/۲۷ است که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده رابطه بین هوش معنوی و احترام و تکریم در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه می باشد. پس این فرضیه نیز تأیید می گردد. این یافته با مطالعات جرج^{۲۵} (۲۰۰۶) و پژوهش موسوی و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت دارد. طبق نظر و تحقیقات جرج (۲۰۰۶) افراد با هوش معنوی بالاتر دارای مهارت های برقراری ارتباطات، درک بین فردی، همدلی و احترام بالایی می باشد.

یادداشت ها

1. Emmons
2. Sternberg R.
3. Nasel
4. Stevens
5. Gardner
6. Santos, E. S.
7. Zohar & Marshall
8. OCB: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
9. Bienstock et al
10. Appelbaum et al
11. Cohen & Kol
12. Podskoff et al
13. Podskoff , Makenzie
14. Dipaola & Hoy
15. Ayranci
16. Kirsi & Brandy
17. Amram
18. Howard et al
19. Dixon Harell
20. Guangling
21. Korkmaz & Arpacı
22. Stephen B. Schepman and Michael A. Zarate
23. Kanho & Chi
24. Park, Yun & Han
25. Gorg

پیشنهادات

- افزایش آگاهی و اطلاعات مدیران و روساء سازمان از اهمیت توجه به هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی.
- ایجاد فرهنگ و نظام توجه به رفتار های شهروندی سازمانی در محیط سازمان.
- برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی کافی و مناسب در زمینه رشد و ارتقا هوش معنوی.
- برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی به منظور تقویت و اشاعه رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید.
- افزایش رفتار های شهروندی سازمانی از طریق توانمند سازی، غنی سازی شغلی.
- ایجاد محیط مشوق جهت بروز رفتار شهروندی سازمانی.
- استفاده از بروشورها، پوسترها و عکس ها در زمینه تقویت شاخص های هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه های آن در دانشگاه.
- استفاده از مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی در ارزیابی عملکرد کارکنان.

منابع

- دعایی، ح. مرتضوی، س.، نوری، ع. (۱۳۸۹). *مدل یابی تاثیر درک حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه هتل ۵ ستاره پارس، پژوهشنامه علمی - پژوهشی مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۸)، صص ۳۳-۱۳.*
- رضازاده، س. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه سبک های عمومی تصمیم گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه های فردوسی و علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۸۹، چاپ نشده، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، مشهد.*
- ساغروانی، س. (۱۳۸۸). *هوش معنوی بعد ناشناخته بشر، انتشارات آهنگ قلم.*

مومنی، م و فعال قیومی، ع (۱۳۸۶)، «*تحلیل داده های آماری با استفاده از SPSS*»، انتشارات کتاب نو، چاپ اول، تهران.

هویدا، ر، نادری، ن. (۱۳۸۸). *بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان*، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، شماره ۱ پیاپی ۳۳.

Amram, Y (2009). *The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences To Effective Business Leadership. Doctoral Dissertation*, Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto.

Appelbaum, Steven ; Bartolomucci, Nicolas ; Beaumier, Erika ; Boulanger, Jonathan ; Corrigan, Rodney ; Dore, Isabelle ; Girard, Chrystine ; Serroni, (2004) *Carlo "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust* "Manamement decision Vol.42 No.1, , pp. 13-40

Ayranci. Evren,(2011). *Effects Of Top Turkish Managers' Emotional And Spiritual Intelligences On Their Organizations' Financial Performance*, Business Intelligence Journal – January, Vol.4 No.1

Bienstock, C.Carol ; Demoranville, W. Carol ; Smith, K. Rachel (2003) “

organizational citizenship behavior and service quality “ journal of services marketing, Vol .17 No.4, pp. 357-378.

Cohen, Aaron & Kol, Yardena .(2004) *Professionalism and organizational citizenship behavior " an empirical examination among Israeli nurses* , journal of managerial psychology, Vol.19 No.4.

DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005b). *Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students*. The High School Journal, 88, PP. 34-5.

Dixon Harell, M.(2008). *Axploration of spiritalilty s Effect on Executive Decision submitted to Benedictine University in Partial fulfillment of the requirement for*

سهرابی، ف. (۱۳۸۷). *مبانی هوش معنوی*، فصلنامه سلامت روان، شماره اول.

شکرکن، ح. و همکاران (۱۳۸۰). *بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان برخی از کارخانه های اهواز*، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز، ص ۴۰.

صالحی، م.، تقی پور ظهیر، ع.، جمالی، ا. (۱۳۸۸). *رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضا هیات علمی واحد های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدل مناسب*، فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره دوم صص ۸۷ - ۱۰۶.

صمدی، پ. (۱۳۸۵). *هوش معنوی*، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۲ شماره ۳ و ۴ صص ۹۹-۱۱۴.

عبدالله زاده، ح. باقرپور، م.، بوژمهرانی، س. و لطفی، م. (۱۳۸۸). *هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)*، انتشارات روان سنجی.

فتاحی، م. (۱۳۸۵). *معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود محیط رفتار شهروندی سازمانی*، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، صص ۳۶-۵.

غباری بناب، ب.؛ سلیمی، م.؛ سلیمانی، ل.؛ و نوری مقدم، ث. (۱۳۸۶). *هوش معنوی*، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، شماره ۱۰.

معلمی، ص.، رقیبی، م.، سالاری درگی، ز. (۲۰۱۰). *مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد*، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد ویژه نامه همایش رفتارهای پرخطر، دوره ۱۸، شماره، صص ۲۴۲-۲۳۵.

موسوی، س. ح.، طالب زاده نوبریان، م.، شمس مورکانی، غ. ر. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان های شهرستان زنجان*، روان شناسی تربیتی (روانشناسی و علوم تربیتی)، ۲۲(۲): ۶۵-۹۴.

- Thesis, Trent University*, Peterborough, Ontario, Canada.
- King B .David , DeCicco L.Teresa(2009). *A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence*, International Journal of Transpersonal Studies, Pp. 68-85.
- Kirsi Tirri, Brandy Quinn(2010). *Exploring the role of religion and spirituality in the development of purpose: case studies of purposeful youth*, British Journal of Religious Education, Volume 32, Issue 3, Pp 201 – 214.
- Korkmaz.Tugba, Arpacı.Ebru(2009). *Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence*, World Conference on Educational Sciences, [Volume 1, Issue 1](#) Pp2432-2435.
- Mearaj. Ali(2010), *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Inside Bahraini Organizations*, Unpublished Master's Thesis University, Terbuka, Malaysia.
- Nasel, D. D. ,(2004), *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality*; Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.
- Nezakati, Hossien. Asgari, Omid. Karimi, Faraz and Kohzadi, Vajihe(2010). *Fostering Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Human Resources Empowerment (HRE)*, World Journal of Management, Volume 2. Number 3. September. Pp. 47 – 64.
- Pappu, R., Quester, P.G., Cooksey, R.W (2005). *"Consumer-based brand equity: improving the measurement - empirical evidence"*. Journal of Product & Brand Management, Vol. 14, No. 3, pp. 143-154.
- Park J, Yun E, Han S (2009). *Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior*, Journal Korean Acad Nurs,39(4):499-507.
- the degerr of the doctor of philosophy in Organization Development*.
- Hamzaoui, L., ; Merunka, D (2007). *"Consumers' product evaluations in emerging markets: Does country of design, country of manufacture, or brand image matter?"* International Marketing Review, Vol. 24, No. 4, pp. 409-426
- Howard. Barbara B, Precious Guramatunhu-Mudiwa, and White. Stephen R (2009) *Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework*, Journal of Curriculum and Instruction (JoCI) , Volume 3, Number 2 p54-67.
- George, M. (2006). *Practical Application Of Spiritual Intelligence In The Workplace*. Human Resource Management International Digest, 14(5), 3-5
- Guangling, Wang(2011). *The Study on Relationship between Employees' Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises*, Energy Procedia 5, Pp 2030–2034.
- Goudarzvand Chegini Mehrdad(2009). *The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior*, American Journal of Economics and Business Administration 1 (2)Pp 171-174.
- Kanho. Taehan, Chi. Hakhoe(2008). *Identification of factors related to hospital nurses' organizational citizenship behavior using a multilevel analysis*, ;38(2):287-97.
- Khalid. Shaiful Annuar, Jusoff. Hj.Kamaruzaman, Othman. Mahmud, Ismail.Mohammad, Rahman. Norshimah Abdul(2010). *Organizational Citizenship Behavior as a Predictor of Student Academic Achievement*, International Journal of Economics and Finance, Vol. 2, No. 1, Pp 65-71.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Unpublished Master's

How it benefits a person?, www. Skopun.
Files. Wordpress.com.

Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with ou spiritual intelligence*. New York, NY: Bloomsbury.

Podsakoff, P.M., Machenzie, S., pin & Buchrch. (2000)“ *organizational citizenship behaviors: A critical review of heretical and empirical literature and suggestion for future research*”, Journal of Management. 26(3) , P.543.

Santos, E, Severo, (2006), *Spiritual intelligence; What is spiritual intelligence?*