

ارتقای رفتار شهروند سازمانی از طریق هوش معنوی (مورد مطالعه: کارکنان حراستی ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)

صدیقه طوطیان اصفهانی^۱، زینب السادات حسینی^۲

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه هوش معنوی با رفتار شهروند سازمانی آنان در ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. به این منظور برای سنجش هوش معنوی کارکنان و رفتار شهروند سازمانی آنان از پرسش نامه‌های استاندارد رفتار شهروندی سازمانی توره و پرسش نامه خود گزارش دهی هوش معنوی کینگ استفاده شد، که پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۹۳ بدست آمد. جامعه‌های آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دارای حداقل مدرک لیسانس در ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است که تعداد آن‌ها ۳۴۵ نفر بود، که بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه ۱۸۱ نفر از آن‌ها با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود هوش معنوی در مولفه های تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با رفتار شهروند سازمانی ارتباط مستقیم و معنادار دارد، به عبارت دیگر وجود هوش معنوی منجر به افزایش رفتار شهروند سازمانی کارکنان ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌شود. همچنین نتایج بیانگر این بود که هوش معنوی پیش‌بینی کننده رفتار شهروند سازمانی می‌باشد.

کلید واژه‌ها: هوش معنوی، رفتار شهروند سازمانی، کارکنان ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

۱- استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران.

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۳

نویسنده مسئول مقاله: صدیقه طوطیان اصفهانی

E-mail: Tootian_ir@yahoo.com

مقدمه

امروزه شرایط کاملا ناپایدار حاکم بر سازمان‌ها و لزوم اثربخشی سازمان‌های آموزشی، نیاز آن‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان بیش از پیش آشکار نموده است. نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دی پائولا و همکاران، ۲۰۰۵) این کارکنان بدون شک وجه تمایز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش می‌باشند چرا که سازمان را موطن خود می‌دانند و بدون هیچ چشم داشتی برای تحقق اهداف علاوه بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند (پادساکوف و مکنزی، ۲۰۰۰). آن کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند به احتمال زیاد به دیگر همکاران خود در اتمام کار کمک بیشتری می‌کنند و به همکاران و سازمان نیز وفاداری بیشتری دارند (ارتباط با افراد و گروه‌های کاری و ارتقاء اهداف سازمانی برای کمک به محیط اجتماعی و روانی). مهم‌ترین عامل موثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری یک سازمان کیفیت منابع انسانی آن است. در بین عوامل موثر بهره‌وری، انسان تنها عاملی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تا حد غیر قابل‌تصور می‌تواند افزایش یابد. رویکرد سنتی برای اندیشیدن در مورد شغل این است که یک شغل بر حسب وظایف تعیین شده برای آن‌ها تعریف می‌گردد ولی پژوهشگران سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که برخی از کارکنان با انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف تعیین شده در شغلشان (رفتار شهروندی سازمانی) به بهبود یا کارایی سازمان خود کمک می‌کنند (مهداد، ۱۳۸۴).

نتایج پژوهش‌های لیگ (۱۹۹۷)، نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای دیگری مانند ویژگی‌های شخصیتی، معنویت نیز رابطه دارد و باعث افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود. افراد یا چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات، وارد دنیای کاری می‌شوند، آن‌ها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می‌آورند (ساغروانی، ۱۳۸۸). چریر (۲۰۰۴) معتقد است سازمان‌های آموزشی برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان با هوش عمیق‌تر و جدیدتر می‌باشند تا به وسیله آن بتوانند به نحوه اثربخش‌تری به وظایف عمل کنند.

در حال حاضر دیگر آی کیو و ای کیو به تنهایی پاسخگوی همه نیازها نیست بلکه انسان‌ها نیاز به عامل سومی دارند که هوش معنوی نامیده می‌شود (نداف و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان توجه کنند. معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (لاند و دابن، ۲۰۰۳). ورود هوش معنوی در سازمان‌ها به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم انداز یکپارچه‌تری را بدست آورند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد (کاواناگ، ۱۹۹۹).

اما هنوز دلیل بروز رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان مشخص نشده است. چه عواملی ذاتا افراد را به تلاش محتاطانه بدون توجه به سیستم پاداش دهی سازمان ترغیب می‌کند؟ اغلب دانشمندان مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که باید برای بهبود اثربخشی سازمانی و ایجاد یک محیط کاری خوشایند رفتار شهروندی سازمانی را توسعه دهند (تیلور و همکارانش، ۲۰۰۱). به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است. آشکار است که شهروندان در دنیای امروز از منابع بسیار مهم سازمان‌ها تلفی می‌گردند و رفتارها برای عملکرد سازمان بسیار با اهمیت به شمار می‌آید. سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود که در رسالت وجودی آن‌ها آمده است در تلاشند، مدیران سازمانی نیز بایستی با وضع سیاست‌ها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در سازمان فعالیت کنند (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان موثر واقع شده و بر بهبود وضعیت عملکرد سازمانی کارکنان بسیار تأثیر دارند (قلی پور، ۱۳۸۷). با این حال پژوهش‌های انجام شده در مورد عواملی که باعث افزایش رفتار شهروند سازمانی در زمینه آموزش عالی می‌شوند انگشت شمارند. از این رو پژوهش حاضر درصدد سنجش رابطه هوش معنوی کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی آنان در ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است.

اکنون که اهمیت شهروندان به عنوانی یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آن‌ها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که پژوهش در مورد رفتار شهروندی سازمانی توجه محققان را به خود جلب کرده است. اهمیت کاربردی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی از این فرض منطقی ناشی شده که به رفتارهای مذکور شامل پیگیری‌های فراتر از الزامات رسمی شغل بوده و فرض بر این است که چنان چه بسیاری از همکاری‌های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شوند، میزان اثربخشی سازمانی مضاعف خواهد شد (اورگان و کونوسکی^۱، ۱۹۸۹).

توجه به شهروندان نه تنها در حوزه سیاست و مدیریت با اهمیت تلقی می‌شود که در سایر حوزه‌های علمی نیز به آن توجه جدی شده است. می‌توان اذعان داشت؛ از بین منابع مختلف سازمان، شهروندان سازمانی مهم‌ترین رکن بوده چرا که آنان از منابع مهم سازمانی محسوب شده و رفتار آن‌ها بسیار با اهمیت می‌باشد. از انسان به عنوان شهروند سازمانی، انتظارات خاصی می‌رود. این توقع وجود دارد که رفتار کارکنان به گونه‌ای باشد که بیش از الزامات نقش و حتی فراتر از آن در خدمت اهداف سازمانی باشد. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، سازه‌ای پیرامون نحوه تعاملات پیوسته اعضای واحدهای سازمانی است. رفتار مذکور سطح و چگونگی پیامدهای سازمانی را در جهت مطلوب تقویت نموده، نیاز سازمان را به اختصاص بخشی از منابع کمیاب جهت انجام وظایف ساده سازمانی را کاهش داده، حفظ و نگهداری‌های مکرر کارکنان در سازمان را میسرتر و از طریق اختصاص زمان بیشتر جهت برنامه ریزی و حل مشکلات کارکنان، توانایی آنان را در راستای اثربخشی سازمانی بهبود خواهد بخشید (اورگان^۲، ۱۹۹۸؛ اورگان و کونوسکی، ۱۹۸۹؛ پودساک و همکاران^۳، ۲۰۰۰).

دستیابی به اهداف آموزشی در دانشگاه‌ها از مهم‌ترین اهداف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است زیرا محیط‌های آموزشی یکی از بارزترین سازمان‌ها و منابع علمی و تحقیقاتی در هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند پویایی محیط‌های علمی، آموزشی و فرهنگی از جمله وزارت علوم به عوامل مختلفی از جمله کارکنان خشنود با انگیزش بالا، دارای روحیه نوآوری، روحیه جوانمردی و وفاداری بالا به سازمان و کار خود را دارد.

1 - Organ & Konovsky

2 - Organ

3 - Podsak & et al

بنابراین در محیطی پربار و سالم و یا به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارایی بیشتر و بهتر سازمان‌های علمی- آموزشی گام بردارند. عملکرد برجسته سازمانی به واسطه تلاش‌های کارکنانی عادی حاصل نمی‌شود چرا که از دلایل موفقیت سازمان‌های بزرگ آن است که آن‌ها دارای کارکنانی با سطح عملیات فراتر از وظایف رسمی خود باشند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی محسوب می‌شود زیرا مفهوم مذکور باعث ارتقاء سطح مسئولیت سازمان‌ها در قبال نوآوری، انعطاف، بهره‌وری، بقاء و موفقیت سازمانی هر چه بیشتر شده است. افزایش فشار بازار و سطح بالاتری از رقابت‌های سازمانی، موسسات مدرن را در راستای حداکثر سازی اثربخشی و کارایی با بهره‌گیری از همه طرق، وسایل و ابزارهای ممکن تهییج خواهد کرد. پژوهش‌ها نشان داده که سازمان‌هایی با تأکید مضاعف بر رفتار شهروندی سازمانی به نسبت سازمان‌های فاقد تأکیدات مذکور، به مراتب موفق‌تر عمل می‌نمایند (پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰).

با توجه به اهمیتی که منابع انسانی در پیشبرد مقاصد سازمان دارند و گرانبهاترین سرمایه آن به شمار می‌آیند ولیکن پژوهش در زمینه رفتار شهروندی سازمانی در ایران بسیار کم است و تاکنون پژوهش‌هایی در زمینه ارتباط میان هوش معنوی و رفتار شهروند سازمانی در ایران تعداد اندکی صورت گرفته است. به همین جهت این پژوهش در نظر دارد رابطه میان هوش معنوی کارکنان و رفتار شهروند سازمانی آنان را در ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد بررسی قرار دهد تا در صورت وجود ارتباط مثبت و معنادار، سعی کنیم زمینه‌های لازم را برای ایجاد نگرش‌های مثبت و احساس رضایت بیشتر کارکنان در جهت توسعه این نوع رفتارها در سازمان‌ها فراهم کنیم. با توجه به موارد ذکر شده این تحقیق به دنبال بررسی فرضیه‌های ذیل می‌باشد: بین مولفه‌های هوش معنوی کارکنان با رفتار شهروند سازمانی آنان رابطه معناداری وجود دارد. مولفه‌های هوش معنوی پیش‌بینی کننده رفتار شهروند سازمانی کارکنان می‌باشد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دارای حداقل مدرک لیسانس در ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است که تعداد آن‌ها ۳۴۵ نفر می‌باشند.

جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه ۱۸۱ نفر انتخاب شد. برای نمونه گیری در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

روش پژوهش

برای جمع آوری اطلاعات در این تحقیق از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط توره (۱۳۸۵) و پرسشنامه هوش معنوی خود گزارش دهی کینگ^۱ (۲۰۰۸) استفاده شد. پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی توره (۱۳۸۵): این مقیاس دارای ۲۹ گویه و شامل ۶ مولفه فداکاری، مشارکت، جوانمردی، توجه، وفاداری و وظیفه شناسی می باشد. گویه های رفتار شهروندی سازمانی دارای طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده و نحوه نمره گذاری آن نیز به ترتیب شامل خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) می باشد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور توسط توره ۰/۸۳ گزارش شده است. که در بررسی پایانی از طریق آلفای کرونباخ در این تحقیق، نتایج می دهد که میانگین ضرایب پایایی ۰/۸۷ است.

پرسش نامه خود گزارش دهی هوش معنوی کینگ (۲۴-SISRI): این مقیاس دارای ۲۴ گویه و شامل ۴ مولفه تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی می باشد. گویه های پرسش نامه هوش معنوی در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (اصلا در مورد من صادق است، کاملا در مورد من صادق است) تنظیم شده اند. کینگ (۲۰۰۸) در بررسی مقدماتی پرسش نامه هوش معنوی که بر روی ۶۱۹ نفر از دانشجویان دوره لیسانس (۴۸۸ زن و ۱۳۱ مرد) دانشگاه پتربورگ انجام داد، آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۹۵ و متوسط ارتباط درونی سوالات ۰/۳۶ گزارش کرد. در تحقیق دیگری که برای معتبرسازی پرسش نامه بر روی ۳۰۵ نفر از دانشجویان دوره لیسانس انجام شد ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۵۸ به دست آمد (کینگ ۲۰۰۸). چاری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی پایایی پرسش نامه را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۸ و روایی آن را با ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه های تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۶۸، ۰/۷۴ و ۰/۷۲ گزارش کردند. در بررسی پایانی از طریق آلفای کرونباخ در این تحقیق ضرایب پایایی ۰/۹۳ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی رابطه بین ابعاد هوش معنوی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از همبستگی پیرسون استفاده شد، که نتایج آن در جدول (۱) تشریح شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین ابعاد هوش معنوی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	فداکاری	۱									
۲	مشارکت	۰,۶۹۳	۱								
۳	جوانمردی	۰,۱۲۵	۰,۱۹۴	۱							
۴	توجه	۰,۴۸۳	۰,۶۲۵	۰,۱۹۴	۱						
۵	وفاداری	۰,۴۲۹	۰,۴۸۰	۰,۲۵۲	۰,۴۲۵	۱					
۶	وظیفه شناسی	۰,۴۱۸	۰,۳۷۷	۰,۱۸۱	۰,۳۷۱	۰,۵۴۵	۱				
۷	تفکر انتقادی وجودی	۰,۲۹۹	۰,۳۷۶	۰,۰۱۱	۰,۳۳۸	۰,۲۳۰	۰,۲۱۱	۱			
۸	معناسازی شخصی	۰,۴۲۴	۰,۴۷۰	۰,۰۳۸	۰,۳۲۷	۰,۳۳۹	۰,۳۰۷	۰,۷۲۲	۱		
۹	آگاهی متعادل	۰,۳۱۸	۰,۳۱۷	۰,۰۸۱	۰,۲۳۰	۰,۲۱۲	۰,۲۱۹	۰,۷۵۲	۰,۷۱۲	۱	
۱۰	گسترش خودآگاهی	۰,۲۲۹	۰,۳۶۶	۰,۰۹۴	۰,۳۴۱	۰,۱۲۷	۰,۱۴۲	۰,۷۱۳	۰,۶۱۳	۰,۶۴۸	۱

جدول (۱) نشان می‌دهد که ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (فداکاری، مشارکت، جوانمردی، توجه، وفاداری، وظیفه شناسی) رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین هوش معنوی در مولفه تفکر انتقادی وجودی با رفتار شهروند سازمانی در مولفه جوانمردی رابطه منفی غیر معنی‌دار دارد. برای بررسی این که مولفه های هوش معنوی توان پیش بینی رفتار شهروند سازمانی را دارد، از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. برای تعیین سهم هر یک از مولفه های هوش معنوی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) می‌توان عنوان کرد که سهم مولفه تفکر انتقادی وجودی برابر با ۰/۳۵۴، می‌باشد (جدول ۲).

جدول (۲): ضریب رگرسیونی مولفه تفکر انتقادی وجودی و رفتار شهروندی سازمانی

P	T	Beta	B	شاخص آماری مدل
۰/۰۰۰	۲۸/۳۷۲	۰/۳۵۴	۲/۹۴۴	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۰۵۹		۰/۱۹۶	تفکر انتقادی وجودی

برای تعیین سهم هر یک از مولفه های هوش معنوی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) می توان عنوان کرد که سهم مولفه معناسازی شخصی برابر با ۰/۴۷۰ می باشد (جدول ۳).

جدول (۳): ضریب رگرسیونی مولفه معناسازی شخصی با رفتار شهروندی سازمانی

P	T	Beta	B	شاخص آماری مدل
۰/۰۰۰	۲۹/۱۱۹	۰/۴۷۰	۲/۷۹۴	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۷/۱۲۱		۰/۲۵۱	تفکر انتقادی وجودی

برای تعیین هر یک از مولفه های هوش معنوی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) می توان عنوان کرد که سهم مولفه آگاهی متعالی برابر ۰/۳۳۷ می باشد (جدول ۴).

جدول (۴): ضریب رگرسیونی مولفه آگاهی متعالی و رفتار شهروندی سازمانی

P	T	Beta	B	شاخص آماری مدل
۰/۰۰۰	۲۶/۹۶۵	۰/۳۳۷	۲/۹۴۴	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۷۹۲		۰/۲۲۴	تفکر انتقادی وجودی

جدول (۵): ضریب رگرسیونی مولفه خودآگاهی و رفتار شهروندی سازمانی

P	T	Beta	B	شاخص آماری مدل
۰/۰۰۰	۳۸/۱۷۷	۰/۳۱۱	۳/۱۱۶	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۳۷۴		۰/۱۵۲	تفکر انتقادی وجودی

برای تعیین سهم هریک از مولفه های هوش معنوی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) می توان عنوان کرد که سهم مولفه گسترش خودآگاهی برابر با ۰/۳۱۱ می باشد (جدول ۵).

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که، بین ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (فداکاری، مشارکت، جوانمردی، توجه، وفاداری، وظیفه شناسی) رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیقی که توسط هارمر^۱ (۲۰۰۸) با عنوان (رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنوی؛ رابطه شان چیست؟) که بر روی ۶۰ کارمند سازمان های دولتی استرالیا انجام پذیرفت، بین متغیر هوش هیجانی و معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری به دست آمد، همسویی و هماهنگی دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که، بین ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (فداکاری، مشارکت، جوانمردی، توجه، وفاداری، وظیفه شناسی) رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیقی که توسط نیم (۲۰۰۳) انجام شد بین سازش پذیری که یکی از ویژگی های هوش معنوی است با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی همبستگی بالایی گزارش شد، با نتیجه این تحقیق هماهنگی دارد.

نتایج یافته‌های هارمر (۲۰۰۸)، گارسیا - زامور (۲۰۰۳)، کریست و همکاران (۲۰۰۳)، به نقل از هارمر، (۲۰۰۸) و فاتحی و همکاران (۱۳۸۵)، هم سو می‌باشند. مطالعات اسکرپینگ و کینجرسکی نشان داد هوش معنوی و معنویت در محیط کارف تجربه میان فردی را در سازمان افزایش می‌دهد. معنویت باعث احساس مشترک، احترام و وابستگی بین افراد می‌شود. معلمان باهوش معنوی بالاتر با عشق، دلسوزی و خرد رفتار می‌کنند؛ مسئولیت پذیر بوده و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری بردبار و متعهد به وظایف خویش هستند (به نقل از ساغروانی، ۱۳۸۸). تحقیقات گوناگون رابطه هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد تأیید قرار داده‌اند (آبراهام و ژاسمن^۱، ۲۰۰۶؛ هارمر، ۲۰۰۸؛ کورکماز و آرپاسی^۲، ۲۰۰۹؛ فرامرزی و همکاران، ۱۳۸۸). هوش معنوی عمیق‌ترین و کامل‌ترین نوع هوش است که هوش هیجانی را نیز شامل می‌شود، بنابراین می‌توان گفت هوش معنوی کل می‌تواند میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی کلی را در بین کارکنان پیش بینی کند.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای پیش بین تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی و گسترش خودآگاهی می‌تواند مولفه نوع دوستی معلمان را تبیین کند. نتایج با یافته‌های کریست و همکاران (۲۰۰۳) به نقل از هارمر، (۲۰۰۸)، هم راستا است. در تبیین احتمالی این یافته می‌توان گفت افراد دارای هوش معنوی بالاتر راه گسترش ظرفیت شخصی‌شان و افزایش آگاهی به تمام وجود خود را در کمک کردن به دیگران، مهربانی و دوست داشتن اطرافیان می‌دانند. این افراد از طریق معناسازی همیشه یک دلیل و چرایی برای انجام رفتارهای نوع دوستانه دارند. به نظر می‌رسد معلمان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک می‌کنند و با مهربانی و صداقت رفتار می‌کنند (شاو^۳، ۲۰۰۸).

این کارکنان به همکاران مشکل دار (شغلی و خانوادگی)، کارکنان تازه وارد از لحاظ مالی بدون هیچ چشم داشتی کمک می‌کنند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که پرورش هوش معنوی و تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در ستاد و رازت علوم، تحقیقات و فناوری به میزان بسیار زیاد به عملکرد مدیران بستگی دارد. بنابراین نیاز است مدیران این ستاد خود رهبران با هوش معنوی بالا و نمادی از رفتار شهروندی سازمانی باشند؛ لذا در انتخاب و انتصاب مدیران این اصل مهم مد نظر قرار گیرد.

1 - Abraham & Josman

2 - Korkmaz & Arpacı

3 - Shaw

در فرایند استخدام کارکنان مهارت‌های هوش معنوی و شاخص‌های رفتاری سازمانی به عنوان یکی از ملاک‌های گزینش لحاظ شود. برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی مناسب در زمینه اصول رفتار شهروندی سازمانی برای کارکنان به منظور تقویت روحیه نوع دوستی، بردباری، احترام، وظیفه شناسی و آداب اجتماعی. برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها و جلسات ویژه برای پرورش و رشد هوش معنوی از طریق آموزش مهارت تفکر انتقادی وجودی، خودآگاهی، معناآفرینی در زندگی کاری و تقویت معنویت کارکنان در محیط کار نیز پیشنهاد می‌شود.

منابع

- اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی، ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۷. آذر. ۵۶-۵۹. توره، ناصر (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی در سازمان‌های استان قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت پردیس قم، دانشگاه تهران.
- چاری، حسین؛ ملک، مسعود، ذبیحی دان، وحیدرضا، کتایون، کشتکاران، (۱۳۸۹). پیش بینی شادی بر اساس مولفه های هوش معنوی، خلاصه ملاقات اولین همایش کشوری عوامل موثر بر سلامت اجتماعی، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ساغروانی، سیما، غیور، سید مرتضی (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر، دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.
- قلی پور، آرین، نرگسان، عباس و طهماسبی، رضا (۱۳۸۷). اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.
- نداف، عبدالرضا، دانشور، وحید و جهانبانی، محمود (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با بهره وری کارکنان شهرک صنعتی شیراز، همایش مدیریت منابع انسانی، تهران.
- فتاحی، مهدی، فرهنگی، علی اکبر، واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمان، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳، صفحات ۳۶-۵.
- فرامرزی سالاری، رضا، محمدسلطان، حسینی (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان، در فصل نامه مطالعات اسلام و روان شناسی، سال سوم، شماره ۵، صفحات ۳۳-۷.
- مهداد، علی. (۱۳۸۴). روان شناسی صنعتی و سازمانی. اصفهان. جنگل. چاپ چهارم.
- Abraham, C, & Josman, Z. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance and organization citizenship behavior, Human performance, 19(4), 403-419.
- Korkmaz, T, & Arpaci, E, (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence, Procedia Social and Behavioral Science, 1, 2432-2435.

- Cavanogh, G.F. (1999). Spirituality for managers: context and critique, *Journal of organization change Management*, 12(3), 186-199.
- King, D.B. (2008) Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, and measure. [thesis]. Ontario: Trent University,...
- Orange, D.W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine J. & Bachrach D.G. (2000), "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, 26(3), 513-630.
- Taylor, J.(2001). Group work with dreams: The "royal road to meaning. In K. Bulkeley (Ed.), *Dreams: A reader on religious, cultural, and psychological dimensions of dreaming* (pp. 195-207). New York: Palgrave.
- Harmer, Richard. (2008). OCB, Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence: What's the Relationship? Australian catholic university.
- Namm, S. (2003). The job characteristics, organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 255-363.
- Shaw, I. (2008). Society and Mental: The place of religion, *Journal of Wolume pavilion journals* (Brighton) Ltd, 13(1), 4-7.
- Dipaol, M.F., & Hoy, W.K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88, (3), 35-44.