

## رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی

میترا پاک نیت<sup>۱</sup> و حجت الله جاویدی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس بوده است. از نظر ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس با تعداد ۲۷۰ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۵۹ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه (۱) هوش معنوی کینگ (۲) سلامت سازمانی هوی و فیلمن و (۳) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی صحرائورد بکار رفته است. نتایج پژوهش نشان دادند که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی و بین هوش معنوی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. رفتار شهروندی سازمانی در مجموع توانسته است در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا کند. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** ابعاد هوش معنوی، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی.

۲- استادیار، دانشکده روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی

\*- نویسنده مسئول مقاله: javidih@hotmail.com

## پیشگفتار

اصطلاح سلامت سازمانی<sup>۱</sup> که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان بکار گرفته شد، بر اساس کار پارسونز<sup>۲</sup>، بیلز<sup>۳</sup> و سیلز<sup>۴</sup> (۱۹۵۳)، هوی و تارتر<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) و هوی و میسکل<sup>۶</sup> (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (کورکماز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). سلامت سازمانی یعنی توانایی سیستم برای تحقق اثر بخش اهداف خود بمنظور رشد و توسعه همه جانبه سازمان، به این ترتیب سلامت سازمانی، واژه‌ای عمومی است که به دیدگاه کارکنان از محیط کارشان، روابط رسمی و غیر رسمی، شخصیت کارکنان و تاثیر رهبری سازمانی اشاره دارد (فرح بخش، ۱۳۸۹).

"سلامت سازمانی" یکی از نشانه‌های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف اصلی‌اش شناخته می‌شود. آگاهی مدیران از میزان سلامت سازمانی، در موفقیت و شادابی کارکنان و مسئولان می‌تواند نقشی کارآمد داشته باشد. در مقابل، انتخاب نامناسب، استفاده نابهینه از مهارت‌ها و نبود جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقا سازمان را به خطر بیندازد (هاسلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵).

یکی از متغیرهای دیگر که می‌تواند بر سلامت سازمانی تأثیر بگذارد رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. در ادامه به برخی از پژوهش‌ها که رابطه بین این دو متغیر را بررسی کرده‌اند، اشاره می‌شود:

والترز و نیهاف<sup>۹</sup> (۱۹۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وجود رفتارهای شهروندی با افزایش درآمد و کاهش هزینه، گلایه مندی کارکنان و مقدار کاغذهای تلف شده بستگی دارد. سونر پلات<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی در سازمان‌ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و کارکرد شده است، همچنین، هزینه‌ها را کاهش و تمایل کارکنان به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها را افزایش می‌دهد. خالصی، قادری، خوشگام، برهانی‌نژاد، طرسکی (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و توانمند

<sup>1</sup> - Organizational Health

<sup>2</sup> - Parsons

<sup>3</sup> - Bales

<sup>4</sup> - Sils

<sup>5</sup> - Hoy & Tarter

<sup>6</sup> - Miskel

<sup>7</sup> - Korkmaz

<sup>8</sup> - Hosley

<sup>9</sup> -Waltz & Niehoff

<sup>10</sup> - Soner Polat

سازی کارکنان رابطه‌ای معنی دار وجود دارد. صحرا نورد (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده معنادار و مثبت سلامت سازمان از رفتار شهروندی کارکنان در بیش‌تر سطوح بعد جوانمردی است. خالصی، شمس، یگانه، جعفری پویان، نصیری، روستایی و مرادی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سلامت سازمانی و ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی (وظیفه‌شناسی، احترام و تکریم، نوع‌دوستی، جوانمردی، و فضیلت شهروندی) ارتباطی معنادار وجود دارد.

ارگان (۱۹۸۳) بیان می‌کند رفتار شهروندی سازمانی (OCB) رفتاری آگاهانه، اختیاری و فراوظیفه‌ای است که در افزایش اثربخشی کارکرد سازمان کارآمد است، ولی به گونه مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد. از نظر بولینو و تورنلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) OCB شامل انواع رفتارهای کارکنان از قبیل انجام وظایف اضافی، کمک داوطلبانه به افراد در محل کار، پیشرفت در حرفه خود و حفظ آن، پیروی از قوانین (حتی وقتی که هیچ کس از آن پیروی نمی‌کند)، حمایت از کارکنان، حفظ نگرش مثبت و تحمل ناراحتی در محل کار می‌باشد (موسوی، طالب‌زاده نوبریان و شمس مورکانی، ۱۳۹۰). رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی را توصیف می‌کند که در آن افراد با اراده خود میل به انجام کارهای فراتر از نقش را دارند. و پژوهش‌های پیشین و نظریه‌ها، این باور را که این نوع رفتارها با شاخص‌هایی از اثربخشی سازمانی ارتباط دارد، تایید می‌کنند (چاین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). سازمان‌ها خواهان و نیازمند کارکنانی هستند که کارهایی انجام دهند که در شرح وظایف‌شان نیامده باشد. مدارک و شواهد نمایانگر این است که سازمان‌هایی که دارای این چنین کارکنانی هستند، بهتر از آن‌هایی که این‌گونه نیستند، عمل می‌کنند (اورگان، ۱۹۸۸).

بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، هوش معنوی<sup>۳</sup> نیز می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارد. بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به عنوان متغیر واسطه بین هوش معنوی و سلامت سازمانی در نظر گرفته شود. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

نتایج پژوهش گارسیا-زامور<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نشان دادند که هوش معنوی و تجربه معنوی عمیق کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنادار می‌کند و مسئولیت شخصی آنان را نسبت به حرفه

<sup>1</sup> - Bolyno & Turnly

<sup>2</sup> - Chien

<sup>3</sup> - Spiritual Quotient

<sup>4</sup> - Garcia - Zamor

کاری‌شان بالا می‌برد. ابو الانین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که دیانت و پایداری روانی دو متغیر بسیار تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی هستند، به گونه‌ای که هر چه مقدار دیانت و پایداری روانی کارکنان بالاتر برود، رفتار شهروندی کارکنان بیش‌تر مشاهده می‌شود. موسوی، طالب زاده نوبریان و شمس مورکانی (۱۳۹۰) در پژوهش خود دریافتند که بین هوش معنوی کل با رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین مولفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معنا سازی شخصی و گسترش خودآگاهی) می‌توانند مولفه نوع دوستی و وظیفه شناسی معلمان را تبیین و مولفه‌های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معنا سازی شخصی می‌توانند مولفه احترام و رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان را پیش‌بینی کنند. کردنائیچ، خنیفر، زراعت‌کار و رفعتی آلاشتی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش موحدی، موحدی و کریمی‌نژاد (۱۳۹۲) نشان دادند که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی موجب افزایش رفتار شهروندی و سلامت عمومی می‌شود.

"هوش معنوی" بخشی از عرصه‌هایی است که پژوهش‌های گسترده‌ای در راستای شناخت و تبیین ویژگی‌ها و مولفه‌های آن در حد و اندازه سایر انواع هوش انجام نگرفته است چرا که از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی می‌گردد و به پاسخ پرسش‌هایی همچون "من کیستم؟" می‌پردازد (ویگلزورث<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴ به نقل از سهرابی، ۱۳۸۵). هوش معنوی هوشی ویژه است که بازتاب مجموعه بی‌همتایی از تجربه‌ها و ظرفیت‌های انسانی است که همه افراد به درجات گوناگونی از آن برخوردارند (نوبل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از شیخ پور، ۱۳۹۲). هوش معنوی می‌تواند رابطه یک فرد با خودش و با دیگران یا جهان بزرگ‌تر، در فعالیت‌های روزمره را عمیق‌تر کند. همچنین، هوش معنوی می‌تواند به شکلی مستقیم، هوشیارانه و ارادی به رشد روان‌شناختی فرد کمک کند. این موضوع، مستلزم پذیرش مسئولیت خویشتن، درس گرفتن از اشتباه‌های فردی، توانایی بخشیدن و بخشیده شدن و تعهد به تصمیم‌های دخیل در بهزیستی افراد است (واگن، ۲۰۰۲، به نقل از شیخ پور، ۱۳۹۲).

با توجه به اهمیت سازمان‌ها و شرکت‌های وابسته به وزارت نیرو در کشور، شناخت هوش معنوی و افزایش آن به کمک آموزش مهارت‌های مرتبط که در پی آن باعث گسترش رفتارهای

<sup>1</sup> - Abu Elanain

<sup>2</sup> - Wigglesworth

<sup>3</sup> - Nobel

شهروندی سازمانی کارکنان شاغل در آنجا شده و در نهایت، به سلامت سازمانی این سازمان‌ها منجر می‌شود، از اهمیتی فزاینده برخوردار است. از سوی دیگر، با توجه به جدید بودن متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی و سلامت سازمانی و ذکر این مطلب که تاکنون در کشور پژوهش‌های کم‌تری رابطه بین این سه متغیر را به گونه همزمان مورد بررسی قرار داده است، ضرورت انجام این پژوهش احساس می‌شود.

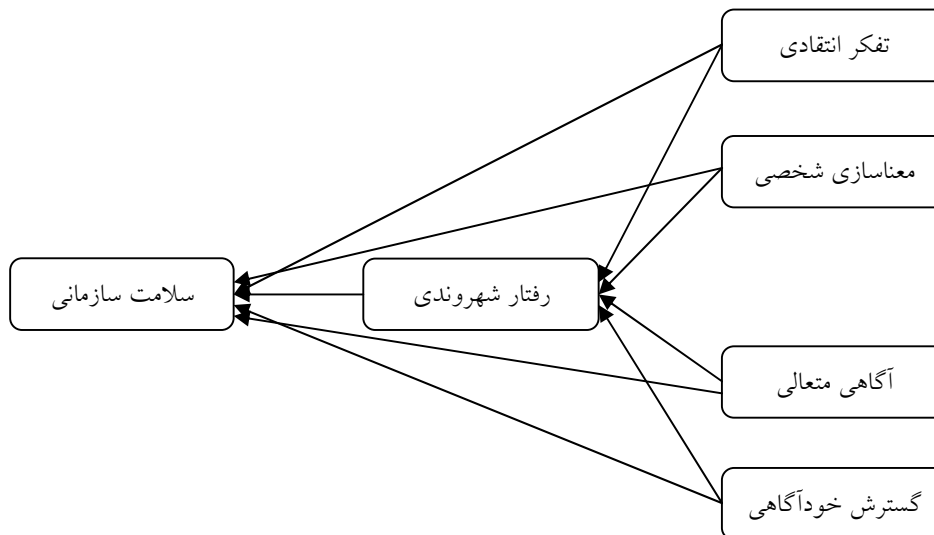
بنابراین، هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس می‌باشد.

### هدف پژوهش

هدف از این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس می‌باشد.

### فرضیه پژوهش

رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

## روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس تشکیل می‌دهند که بر اساس آمار بخش منابع انسانی این شرکت حدود ۲۷۰ نفر بودند. در این پژوهش با روش تصادفی ساده مطابق جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) تعداد ۱۵۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. به این صورت که فهرست کارمندان از مدیریت منابع انسانی گرفته شد و در نهایت، از کل کارمندان، تعداد ۱۵۹ نفر به گونه تصادفی انتخاب گردید.

## ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

**الف) مقیاس هوش معنوی:** جهت بررسی هوش معنوی از پرسشنامه ۲۴ پرسشی کینگ (۲۰۰۸) استفاده شده است. این پرسشنامه به وسیله سهرابی و ناصری (۱۳۸۷) بومی‌سازی شده است این مقیاس دارای ۲۴ گویه و شامل چهار مولفه تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی می‌باشد. پرسش‌های ۱-۴-۵-۹-۱۳-۱۴ و ۱۷ تفکر انتقادی وجودی؛ پرسش‌های ۷-۱۱-۱۵-۱۹ و ۲۳ معناسازی شخصی، پرسش‌های ۲-۶-۱۰-۱۸-۲۰-۲۱ و ۲۲ آگاهی متعالی و پرسش‌های ۳-۸-۱۲-۱۶- و ۲۴ گسترش خودآگاهی را می‌سنجند. گویه‌های پرسشنامه هوش معنوی در طیف پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، گهگاهی، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. کینگ (۲۰۰۸) در بررسی مقدماتی پرسشنامه هوش معنوی که در مورد ۶۱۹ نفر از دانشجویان دوره لیسانس (۸۸ زن و ۱۳۱ مرد) دانشگاه پتربورگ انجام داد، آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۹۵ و میانگین ارتباط درونی پرسش‌ها ۰/۳۶ بدست آمده است. حسین‌چاری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی پایایی پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۸ و پایایی آن را با ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه‌های تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۶۸، ۰/۷۴ و ۰/۷۲ گزارش کردند. پژوهشگر در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی کل این پرسشنامه را ۰/۸۴ و برای خرده مقیاس‌های تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ - ۰/۷۹ - ۰/۸۳ و ۰/۸۵ بدست آورده است.

**ب) مقیاس سلامت سازمان:** این پرسشنامه به وسیله هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) ساخته شده است و در ایران به وسیله قبری کوهنجانی ۱۳۷۱ بکار گرفته شده است. پرسشنامه سلامت سازمانی دارای بیشینه نمره ۱۷۶ و کمینه نمره ۴۴ است. ۷ بعد سلامت سازمانی شامل: ۱- یگانگی

نهادی ۲- نفوذ مدیر ۳- ملاحظه‌گری ۴- ساخت دهی ۵- پشتیبانی منابع ۶- روحیه و ۷- تاکید علمی می‌باشد.

افراد میزان موفقیت خود را با ۴۴ گویه بصورت طیف درجه ای لیکرت (همیشه تا به ندرت) ابراز می‌دارند. به همیشه، امتیاز ۴؛ به غالباً، امتیاز ۳؛ به گاهی، امتیاز ۲ و به ندرت، امتیاز ۱ داده می‌شود. مظلومی و شاه‌طالبی در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه کردند و مقدار آن ۰/۸۹ بدست آمد. شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) در پژوهش خود مقدار آلفای کرونباخ را ۰/۹۶ بدست آورده است. در پژوهشی دیگر مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه سلامت سازمانی (۰/۹۴) بوده است که نشان از پایایی مطلوب این پرسشنامه است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد.

**ج) مقیاس رفتار شهروندی:** برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی (صحرانورد، ۱۳۹۰) استفاده شده است. این مقیاس از نوع لیکرت و دارای ۲۰ گویه است که پاسخ‌ها بر روی یک طیف پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نشان داده شده است. این مقیاس دارای پنج بعد به شرح زیر است: نوع دوستی با پرسش‌های ۱-۴؛ وظیفه‌شناسی با پرسش‌های ۵-۷؛ جوانمردی با پرسش‌های ۸-۱۰؛ فضیلت با پرسش‌های ۱۱-۱۳ و احترام با پرسش‌های ۱۴-۲۰ سنجیده می‌شوند. صحرانورد در پایان نامه خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش کرده است. پژوهشگر در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه را ۰/۷۷ بدست آورده است.

گفتنی است جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و هم‌چنین، از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شده است.

## یافته‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و سپس نتایج تحلیل‌های رگرسیون که بمنظور آزمون فرضیه پژوهش صورت گرفته‌اند، ارائه می‌شود.

جدول ۱- شاخص‌های آماری هوش معنوی و ابعاد آن، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی.

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
هوش معنوی	۹۰	۷/۳۶	۷۵	۱۱۲
تفکر انتقادی وجودی	۲۷/۳۲	۳/۱۸	۱۹	۳۵
معناسازی شخصی	۱۹/۸۴	۲/۰۵	۱۵	۲۵
آگاهی متعالی	۲۵/۴۳	۲/۲۶	۲۱	۳۳
گسترش خودآگاهی	۱۷/۴۰	۱/۵۴	۱۴	۲۲
رفتار شهروندی سازمانی	۷۳/۳۱	۶/۹۴	۵۵	۹۱
سلامت سازمانی	۱۰۸/۶۶	۱۵/۴۱	۷۸	۱۵۷

در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه هوش معنوی و ابعاد آن، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش.

متغیر	هوش معنوی	رفتار شهروندی سازمانی	سلامت سازمانی
۱	۱		
۲	۰/۴۷۷**	۱	
۳	۰/۳۹۷**	۰/۴۲۹**	۱

\*\* $P \leq 0/01$  \* $P \leq 0/05$

همان گونه که جدول بالا نشان می‌دهد، بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $I=0/477$ )؛ بین هوش معنوی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $I=0/397$ ) و همچنین، بین رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $I=0/429$ ). بنابراین، بین متغیرهای پژوهش در سطح  $P \leq 0/01$  رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بمنظور بررسی فرضیه پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. عمده‌ترین هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی بود که بدین منظور از مراحل پیشنهادی بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شد. در نتیجه، در مرحله نخست، رگرسیون سلامت سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی (جدول ۳) در مرحله دوم رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی (جدول ۴) و



در مرحله سوم رگرسیون سلامت سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اجرا شد (جدول ۵) و نتیجه به صورت نمودار تحلیل مسیر ترسیم گردید (شکل ۲).

جدول ۳- رگرسیون سلامت سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی (مرحله نخست از مراحل بارون و کنی).

p	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۱۵	-۱/۴۲	-۰/۱۴۶	۰/۲۱۳	۰/۴۶۲	۰/۰۰۰	۱۰/۴۴	سلامت سازمان	تفکر انتقادی
								وجودی
۰/۰۲۱	۲/۳۴	۰/۲۱۸						معناسازی شخصی
۰/۰۰۸	۲/۶۸	۰/۲۴۸						آگاهی متعالی
۰/۰۱۷	۲/۴۱	۰/۲۱۹					گسترش خودآگاهی	

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $R = ۰/۴۶۲$  و ضریب تعیین بدست آمده برابر با  $R^2 = ۰/۲۱۳$  می‌باشد. این امر بیانگر این است که ۲۱ درصد از واریانس سلامت سازمانی از راه ابعاد هوش معنوی توجیه‌پذیر است. مقایسه ضرایب بتا نیز نشان می‌دهد که معناسازی شخصی ( $\beta = ۰/۲۱۸, p < ۰/۰۲۱$ ) و آگاهی متعالی ( $\beta = ۰/۲۴۸, p < ۰/۰۰۸$ ) پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار سلامت سازمانی می‌باشند، اما تفکر انتقادی وجودی و گسترش خودآگاهی پیش‌بینی کننده معناداری برای سلامت سازمانی نمی‌باشند.

جدول ۴- رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی (مرحله دوم از

مراحل بارون و کنی)

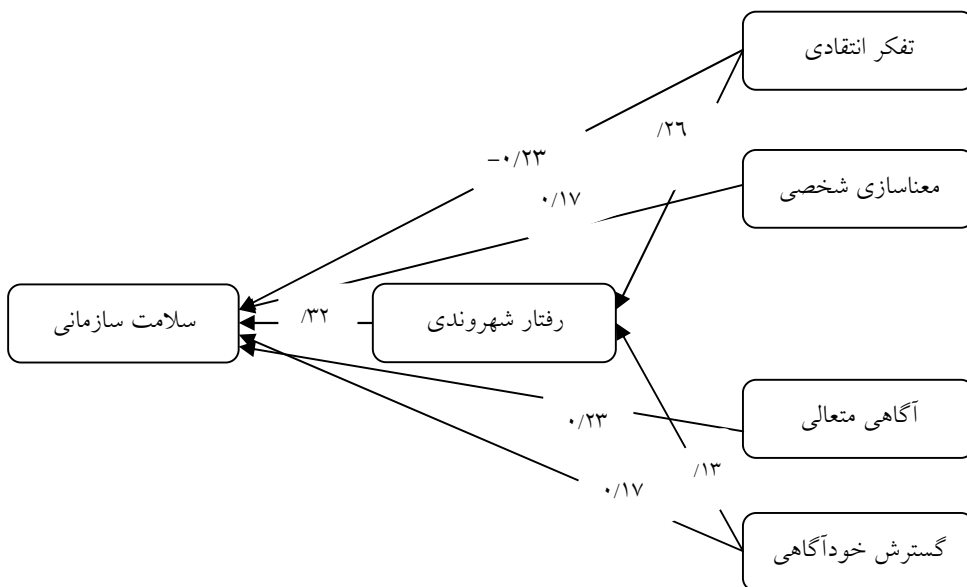
p	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۹	۲/۶۳	۰/۲۶۷	۰/۲۳۵	۰/۴۸۵	۰/۰۰۰	۱۱/۸۲	رفتار شهروندی سازمانی	تفکر انتقادی
								وجودی
۰/۱۳۸	۱/۴۹	۰/۱۳۷						معناسازی شخصی
۰/۶۶۴	۰/۴۳۵	۰/۰۳۹						آگاهی متعالی
۰/۰۱۳	۱/۵۳	۰/۱۳۷					گسترش خودآگاهی	

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $R = ۰/۴۸۵$  و ضریب تعیین بدست آمده برابر با  $R^2 = ۰/۲۳۵$  می‌باشد. این امر بیانگر این است که ۲۳ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی از راه ابعاد هوش معنوی توجیه‌پذیر است. مقایسه ضرایب بتا نیز نشان می‌دهد که تفکر انتقادی وجودی ( $\beta = ۰/۲۶۷, p < ۰/۰۰۹$ ) و گسترش خودآگاهی ( $\beta = ۰/۰۱۳, p < ۰/۰۰۹$ )

$\beta=0/137$ ) پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند، اما معناسازی شخصی و آگاهی متعالی پیش‌بینی کننده معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی نمی‌باشند. جدول ۵- رگرسیون سلامت سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی و رفتار شهروندی (مرحله سوم از بارون و کنی).

p	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
0/020	-2/34	-0/234	0/296	0/544	0/000	12/85	سلامت سازمان	تفکر انتقادی
								وجودی
0/044	1/94	0/173						معناسازی شخصی
0/008	2/68	0/235						آگاهی متعالی
0/047	2/00	0/174						گسترش خودآگاهی
0/000	4/23	0/328					رفتار شهروندی سازمانی	

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $R=0/544$  و ضریب تعیین بدست آمده برابر با  $R^2=0/30$  می‌باشد. این امر بیانگر این است که ۳۰ درصد از واریانس سلامت سازمانی از راه ابعاد هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی قابل توجیه است. مقایسه ضرایب بتا نیز نشان می‌دهد که تفکر انتقادی وجودی ( $\beta=-0/234, p<0/020$ ) پیش‌بینی کننده منفی و معنادار سلامت سازمانی می‌باشند، اما معناسازی شخصی ( $\beta=0/173, p<0/044$ )، آگاهی متعالی ( $\beta=0/235, p<0/008$ )، گسترش خودآگاهی ( $\beta=0/174, p<0/047$ ) و رفتار شهروندی سازمانی ( $\beta=0/328, p<0/000$ ) پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار سلامت سازمانی می‌باشند.



شکل ۲- مدل عملیاتی پژوهش.

همان‌گونه که شکل بالا نشان می‌دهد، از میان ابعاد هوش معنوی، بعد تفکر انتقادی وجودی و گسترش خودآگاهی هم به گونه مستقیم و هم به گونه غیر مستقیم (از راه اثرگذاری بر رفتار شهروندی سازمانی) پیش‌بینی کننده معنادار سلامت سازمانی می‌باشند. بنابراین، ضرایب بتای مسیرهای معناسازی شخصی ( $\beta=0/173$ )؛ آگاهی متعالی ( $\beta=0/235$ ) و گسترش خودآگاهی ( $\beta=0/174$ ) در گام سوم رگرسیون در مقایسه با گام نخست (معناسازی شخصی) ( $\beta=0/218$ )؛ آگاهی متعالی ( $\beta=0/248$ ) و گسترش خودآگاهی ( $\beta=0/219$ )، کاهش معنادار یافته است، اما مقدار بتای تفکر انتقادی وجودی در گام سوم ( $\beta=-0/234$ ) در مقایسه با گام نخست ( $\beta=-0/146$ ) افزایش داشته است که این امر نشان دهنده آن است که رفتار شهروندی سازمانی در مجموع توانسته است در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا کند.

### اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین و واسطه

جدول ۶ نشانگر اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پیش‌بین و واسطه بر متغیر وابسته می‌باشد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، (۱) ضریب مسیر استاندارد بین تفکر انتقادی وجودی و سلامت سازمانی برابر با  $-0/23$  است که در سطح  $0/05$  معنادار می‌باشد، بنابراین، تفکر انتقادی وجودی در کاهش سلامت سازمانی مؤثر بوده است. (۲) ضریب مسیر استاندارد بین معناسازی شخصی و سلامت سازمانی برابر با  $0/17$  است که در سطح  $0/05$  معنادار می‌باشد، بنابراین،

معناسازی شخصی در افزایش سلامت سازمانی مؤثر بوده است. (۳) ضریب مسیر استاندارد بین آگاهی متعالی و سلامت سازمانی برابر با ۰/۲۳ است که در سطح ۰/۰۱ معنادار است، بنابراین، آگاهی متعالی در افزایش سلامت سازمانی مؤثر بوده است. (۴) ضریب مسیر استاندارد بین گسترش خودآگاهی و سلامت سازمانی برابر با ۰/۱۷ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، گسترش خودآگاهی در افزایش سلامت سازمانی مؤثر بوده است. (۵) ضریب مسیر استاندارد بین رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی برابر با ۰/۳۲ است که در سطح ۰/۰۱ معنادار است، بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی در افزایش سلامت سازمانی مؤثر بوده است. با توجه به مقادیر بتا متغیر رفتار شهروندی سازمانی بیش‌ترین تأثیر را بر سلامت سازمانی داشته است. همچنین، بررسی اثرات غیر مستقیم متغیرهای پیش‌بین بر سلامت سازمانی نشان می‌دهد که تفکر انتقادی وجودی و گسترش خودآگاهی اثر غیر مستقیم مثبت و معنادار بر سلامت سازمانی داشته است. بررسی اثرات کل حاکی از آن است که متغیر رفتار شهروندی سازمانی بیش‌ترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارد. آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی، معناسازی شخصی و تفکر انتقادی وجودی به ترتیب در رده بعدی تأثیر گذاری قرار دارند.

#### جدول ۶- آثار مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش در مدل عملیاتی پژوهش.

سلامت سازمانی			متغیرها	
انواع تأثیر				
کل	غیر مستقیم	مستقیم		
-۰/۱۵	۰/۰۸	-۰/۲۳	تفکر انتقادی وجودی	پیش‌بین
۰/۱۷	---	۰/۱۷	معناسازی شخصی	
۰/۲۳	---	۰/۲۳	آگاهی متعالی	
۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۱۷	گسترش خودآگاهی	
۰/۳۲	---	۰/۳۲	رفتار شهروندی سازمانی	واسطه

#### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش نقش واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج تحلیل در جدول ۵ نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی در مجموع توانسته است در رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا کند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های والتز و نیهاف (۱۹۹۶)، لپین، ایرز و جانسون (۲۰۰۲)، گارسیا-زامور (۲۰۰۳)، ترابی، مقیمی و منوریان (۲۰۱۲)، فتاحی، فرهنگی و واثق (۱۳۸۵)، موسوی، طالب زاده نوبریان و شمس مورکانی (۱۳۹۰)، صحرا نورد (۱۳۹۰)، کردنائیچ، خنیفر، زراعت‌کار و رفعتی آلاشتی (۱۳۹۱) و خالصی، شمس، یگانه، جعفری پویان، نصیری، روستایی و مرادی (۱۳۹۱) به گونه نسبی همخوانی دارد.

در تبیین احتمالی این یافته می‌توان گفت هوش معنوی باعث می‌شود تا فعالیت‌های معمول زندگی با حضور قلب و درک ارزش و معنای زندگی همراه باشد، هوش معنوی باعث می‌شود حس تقدس در افراد شکل بگیرد. در این صورت کارکنان کم‌تر به فکر مادیات هستند و به این نکته می‌اندیشند که ورای دنیای مادی، معنویات نیز می‌تواند به آن‌ها کمک کند. در نتیجه، تحمل آن‌ها زیادتر می‌شود و بیش‌تر از وظایف خود کار می‌کنند. هوش معنوی کارکنان را وادار می‌کند به پرسش‌های اساسی مانند زندگی پس از مرگ، هماهنگی با قدرت برتر و جست‌وجوی معنا در زندگی فکر کنند. تفکر در مورد این پرسش‌ها می‌تواند چشم‌اندازی مشترک بین کارکنان ایجاد کند و کارکنان تنها فکر پاداش مادی در سازمان نباشند و افرادی متعهد و بردبار باشند. زمانی که کارکنان فعالیت‌های روزمره را با حسی از امر مقدس درک کنند، در انجام وظایف سازمانی خدا را در نظر گرفته، درستی، صداقت و وجدان کاری دارند. هر چه بعد خودآگاهی، عشق و علاقه تقویت شود، امید و علاقه به زندگی و کار در بین کارکنان گسترش می‌یابد، این بعد هوش معنوی تأثیر بیش‌تری بر ابعاد وظیفه‌شناسی و نوع دوستی می‌گذارد، به این دلیل که، امید و علاقه به کار زندگی در بین کارکنان بیش از گذشته می‌شود. بنابراین، رشد این ابعاد موجب تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌شود. افرادی که دارای هوش معنوی بیش‌تر هستند، به دیگران کمک می‌کنند، اطرافیان خود را دوست دارند و با مهربانی با آنان برخورد می‌کنند. به نظر می‌رسد کارکنان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک می‌کنند و با مهربانی و صداقت رفتار می‌کنند. ویژگی نامحدود بودن و ماهیت کل‌نگر در هوش معنوی باعث می‌شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و در پی آن انجام کار و تعهد کاری غنی‌تر می‌شود. هوش معنوی حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد و آنان را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می‌کند. هم‌چنین، آن‌ها محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی‌ها و ارزش‌های شخصی خود تلقی می‌کنند به همین جهت میزان تعهد کاری آن‌ها بسیار بالاست تا حدی که در محل کار خود به ندرت غیبت می‌کنند و همیشه سر وقت در آنجا

حاضر می‌شوند و حتی بیش‌تر از زمان تعیین شده در روزهای تعطیل به ایفای نقش کاری خود می‌پردازند.

افزون بر این، در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رفتار شهروندی سازمانی از یک سو منابع موجود دسترس سازمان را افزایش داده و از سوی دیگر، سازو کارهای کنترل پر هزینه‌ی رسمی را کاهش می‌دهد. کارکنانی که دارای نوع دوستی، وجدان، رادمردی و گذشت هستند، برای انجام بهتر کارشان تلاش می‌کنند و همواره آگاهی‌ها، دانش و مهارت‌های خود را به روز نگه می‌دارند. این کارکنان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان حس می‌کنند، شرایط دشوار را تحمل می‌کنند و هم‌چنین برای بهتر انجام شدن کارها به همکاران خود از جمله کارکنان کم مهارت کمک می‌کنند. برای مثال یک کارمند ممکن است به همکار خود که غیبت داشته و یا حجم کارش نسبتاً زیاد است، کمک کند. چنین کارکنانی که مدیران و زیردستان را در پیوند با خود می‌دانند، وجدان کاری بیش‌تری خواهند داشت و مشکلات کوچک را بزرگنمایی نمی‌کنند و به جای تمرکز بر اشتباه‌های سازمان و دیگران، به نکته‌های مثبت کار توجه می‌کنند تا هم فضای سازمان را دوستانه‌تر کنند و هم کارکرد را بهبود بخشند.

اگر کارکنان یک سازمان به رفع مشکلات روحی همکاران واحد سازمانی خود کمک کنند، در جلسه‌های غیر رسمی بمنظور حل مشکلات همکاران خود حضور یابند، تمایل داشته باشند تا پیشنهادها و نوآوران و ابتکاری برای انجام فعالیت‌های سازمان آرایه کنند و داوطلبانه مسئولیت‌ها و وظایف اضافی را برای کمک به کارکنانی که حجم کاری سنگینی دارند، قبول کنند؛ کارکرد سازمان بهبود می‌یابد و سازمان می‌تواند به بقای خود در محیط متغیر بیرونی ادامه دهد.

هم‌چنین، نتایج این پژوهش نشان دادند بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های ابو الانین (۲۰۰۷)، آیرانسی و اسمرکیوز (۲۰۱۰)، صاحب الزمانی، فراهانی، عباسی و طالبی (۲۰۱۲)، ترابی، مقیمی و منوریان (۲۰۱۲)، کلانتر، شرقی، سلیمانی و رضانی (۲۰۱۳)، فتاحی، فرهنگی و واثق (۱۳۸۵)، نیک‌پور، منظری توکلی و حسینی نژاد (۱۳۹۰)، موسوی، طالب زاده نویریان و شمس مورکانی (۱۳۹۰)، کردنائیچ، خنیفر، زراعت‌کار و رفعتی آلاستی (۱۳۹۱)، موحدی، موحدی و کریمی‌نژاد (۱۳۹۲) و زارع احمدآبادی، میرجلیلی و شفیع‌ی رودپشتی (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

در تبیین این موضوع می‌توان گفت افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، هوشیاری و آگاهی بالایی نیز دارند. آنان این توانایی را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان

دهند. اثرات هوش معنوی، به کارکنان کمک می‌کند تا آنان از نظر رفتار شهروندی نیز در سطح بالایی باشند. یکی از عوامل بسیار مهم که می‌تواند به افزایش کارآمدی در جامعه کمک کند، احیای فرهنگ غنی کار و تلاش و توجه به ارزش‌های معنوی کار است. اگر هوش معنوی با زندگی کاری کارکنان پیوند یابد، نیروی قدرتمندی ایجاد می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می‌توانند لحظه‌های لذت‌بخش‌تر و معنادارتری تجربه کنند. توجه به رشد هوش معنوی باعث می‌شود که کارکنان تمام وجودشان را به سازمان بیاورند و کار را بیش‌تر از یک شغل فرض کنند و در نتیجه، عملکرد بهتری داشته باشند. تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منفعتی همچون افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان و افزایش اخلاق و وجدان کاری شود. وقتی که کارکنان یک سازمان از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند، چشم‌اندازی یکپارچه‌تر دارند و زندگی کاری و شخصی خود را با دنیای معنوی شان پیوند می‌دهند. کارکنان باهوش معنوی بالاتر با دلسوزی و خرد رفتار می‌کنند؛ مسئولیت‌پذیرترند و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری به وظایف خود متعهد هستند. داشتن هوش معنوی باعث می‌شود که کارکنان به گونه خلاقانه در مسایل و مشکلات سازمان مشارکت داشته باشند و برای رفع این مشکلات تلاش کنند. در نتیجه، می‌توان گفت بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

نتیجه دیگر پژوهش این بود که بین رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های والتز و نیهاف (۱۹۹۶)، زلارز، تی‌پر و دافی (۲۰۰۲)، لیبین، ایرز و جانسون (۲۰۰۲)، هویدا و نادری (۲۰۰۸)، رضایی و همکاران (۱۳۸۷)، توکلی و همکارانش (۱۳۸۸)، خالصی، قادری، خوشگام، برهانی‌نژاد و طرسکی (۱۳۸۹)، صحرا نورد (۱۳۹۰) و خالصی، شمس، یگانه، جعفری پویان، نصیری، روستایی و مرادی (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

در تبیین این موضوع می‌توان گفت اگر سلامت سازمانی را توانایی سازمان برای بقا و دوام در محیط پرتلاطم و گسترش توانایی خود برای سازش بیش‌تر بدانیم، می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند بر آن تأثیر بگذارد. برخوردار بودن از رفتار شهروندی سازمانی باعث می‌شود که کارمندان به دیگر همکاران در محیط کار خود کمک کنند، بیش‌تر از حد معمول کار کنند، نامالیامات و سختی‌های شغل خود را تحمل کنند و در امور سازمان فعالانه درگیر شوند. تمامی این موردها رفتارهای مطلوبی هستند که می‌توانند برای سازمان و افراد مفید باشند و به بقای سازمان و در نتیجه سلامت سازمانی کمک کند. افرادی که دارای رفتار شهروندی سازمانی هستند، در مقابل تهدیدات بیرونی از سازمان حمایت می‌کنند و متعهد می‌شوند حتی در شرایط

ناگوار در سازمان بمانند. این افراد هم‌چنین، قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی را می‌پذیرند و به خوبی کارهای خود را انجام می‌دهند، تمام این موردها می‌تواند به تعهد سازمانی کمک کند. تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، می‌تواند بر کارکرد سازمان بویژه در شرایط بحرانی نقشی مثبت و تأثیرگذاری داشته باشد. ترویج مبانی این رفتار سرمایه‌گذاری پربازده و سودمندی است که منافع آن در برگیرنده فرد، سازمان و جامعه است. از سوی دیگر، سلامت سازمانی را می‌توان تحقق اثربخش اهداف بمنظور رشد و توسعه سازمان دانست. در این صورت نیز می‌توان گفت رفتار شهروندی می‌تواند بر آن تأثیر بگذارد. کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی بالا، سازمان را وطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن بی‌هیچ چشم‌داشتی فراتر از وظایف رسمی و معین خود عمل می‌کنند و از هیچ کوششی دست برنمی‌دارند. سازمان‌ها بدون بهره‌گیری از کارکنانی با سطح عالی رفتار شهروندی سازمانی به سختی و کندی قادر به تحقق اهداف خود خواهند بود. با توجه به این‌که سازمان‌ها دارای نقش و وظیفه سنگین فنی، اقتصادی، انسانی-اجتماعی، سیاسی و فرهنگی می‌باشند، رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها را به سازمان‌های خدماتی بسیار مهم تبدیل می‌کند. یکی دیگر از نتایج پژوهش این بود که بین هوش معنوی و سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های گارسیا-زامور (۲۰۰۳)، آیرانسی و اسمرکیوز (۲۰۱۰)، صاحب الزمانی، فراهانی، عباسی و طالبی (۲۰۱۲)، ترابی، مقیمی و منوریان (۲۰۱۲)، کلانترکوشش، شرقی، سلیمانی و رضانی (۲۰۱۳)، پرنده، ایزدی، عبادی و قنبری (۱۳۹۰) و قاسمی پیربلوطی، احمدی، علوی اشکفتکی و علوی اشکفتکی (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

در تبیین این موضوع می‌توان گفت افراد دارای هوش معنوی، کار را به عنوان یک وسیله خلاقیت، ابراز خود و یادگیری می‌بینند و پول را یک پاداش دوم بشمار می‌آورند. هم‌چنین، این افراد تغییرات جهان را امری طبیعی می‌دانند و در برابر تغییرات سازمانی مقاومت نمی‌کنند. این افراد دوست دارند به دیگران خدمت کنند و توسعه توانایی‌های خود را در گرو خدمت به دیگران می‌دانند. موردهای ذکر شده می‌توانند اثربخشی و بقای سازمان را تضمین کنند و باعث افزایش سلامت سازمانی شوند.

سلامت سازمانی مفهومی گسترده دارد که شامل اثربخشی، کارایی و رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. هم‌چنین، هسته اصلی تمام تعاریف هوش معنوی تمرکز بر حل مسئله برای سازگاری و رسیدن به اهداف است، این مبحث حکایت از رابطه نزدیک این دو متغیر دارد. رضایت و تعهد کاری کارکنان از شاخص‌های بارز سلامت سازمانی می‌باشد. بنابراین، یک سازمان سالم باید تمرکز زیادی روی کارکنان خود و راضی نگاه داشتن آن‌ها داشته باشد. یکی از راههای به خدمت در آوردن افراد



ترغیب آن‌ها به توسعه معنویات‌شان و هم‌چنین، ایجاد زمینه آن به وسیله رهبران می‌باشد. در واقع، رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند؛ به این ترتیب، انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیش‌تر افزایش می‌دهد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قایل شوند. به نظر می‌رسد افزایش امیدواری در بین پرسنل با تقویت معنویت، توکل به خدا و تأمین مالی پرسنل به تصمیم‌گیری بهتر و برخورد مناسب تر با ارباب رجوع کمک کند. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

با توجه به این‌که هوش معنوی کارکنان در محیط کار بستگی به کارکرد مسئولان بالادست دارد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران خود هوش معنوی بالایی داشته باشند و در تقویت آن بکوشند و به نقش بارز هوش معنوی در پیشبرد اهداف سازمان اهمیت داده شود؛ پیشنهاد می‌شود بمنظور تقویت روحیه نوع دوستی، بردباری، احترام و وظیفه‌شناسی، کارگاه‌های آموزشی مناسب در زمینه اصول رفتار شهروندی سازمانی برای کارکنان برگزار شود. پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت برق هوش معنوی را به عنوان یکی از فاکتورهای مورد نظر جهت انتخاب کارکنان در نظر گیرند؛ با توجه به اهمیت نقش منابع انسانی در تحقق اهداف راهبردی سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود به عوامل مؤثر بر متغیرهای انگیزشی، نگرشی و رفتاری کارکنان توجه لازم شود؛ هم‌چنین، مسئولان شرکت برق در زمینه‌ی شناخت سلامت سازمان آگاهی‌های لازم را کسب نموده و در بالا بردن سطح سلامت سازمانی و پیشگیری از موردهایی که موجب ابتلاء سازمان به بیماری می‌گردد، نهایت تلاش خود را بکار گیرند. در ادامه در راستای تعمیم‌پذیری بیش‌تر این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در یک نمونه گسترده‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

## منابع

- جاهد، ح. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، تدبیر، ۱۵۹، ۱۶-۲۱.
- خالصی، ن؛ شمس، ل؛ یگانه، س؛ جعفری پویان، ا؛ نصیری، ط؛ روستایی، ن؛ مرادی، ط. (۱۳۹۱). ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۶ (۶)، ۴۲۲-۴۱۲.
- خالصی، ن؛ قادری، ا؛ خوشگام، م؛ برهانی‌نژاد، و.ر؛ طرسکی، م. (۱۳۸۹). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمند سازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیریت سلامت، سال سیزدهم، ۴۲، ۷۵-۸۳.

- رستگار، ع. (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و رهبری معنوی با عملکرد مدیران مدارس شهر اهواز و اثر میانجی‌گری معنویت در محیط کار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- زارع احمدآبادی، ح؛ میرجلیلی، م؛ شفیع‌ی رودپشتی، م. (۱۳۹۲). ارتباط بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، ۳، ۱۱-۱.
- سهرابی، ف. (۱۳۸۵). درآمدی بر هوش معنوی، فصلنامه معنا، ویژه نامه روانشناسی دین، ۲.
- شیخ پور، ا. (۱۳۹۲). رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- صحرانورد، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمان در اداره کل آموزش و پرورش فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- فتاحی، م؛ فرهنگی، ع؛ ا؛ واثق، ب. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمان، فرهنگ مدیریت، ۴(۱۳)، ۳۶-۵.
- فرح بخش، م؛ نیک‌نیا، ع؛ ر؛ تاج‌الدینی، ن؛ انتظار، ص و حسن‌زاده، ع. (۱۳۸۹). مقایسه استمرار مدیریت کیفیت جامع و اجرای همزمان مدیریت کیفیت جامع و برنامه اثربخشی مدیریت در بهبود مدیریت سازمانهای سلامت، مدیریت سلامت، ۱۳ (۴۲)، ۴۴-۳۵.
- کردنائیچ، ا؛ خنیفر، ح؛ زراعت‌کار، س؛ رفعتی آلاشتی، ک. (۱۳۹۱). هوش معنوی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی: سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲ (۲)، ۱۴۷-۱۲۷.
- موسوی، س. ح؛ طالب زاده نوبریان، م و شمس مورکانی، غ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۲۲ (۷)، ۹۴-۶۵.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Abuelanain, H. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? *International Review of Business Research Papers*; 3(4): 31-43.

- 
- Chien, M. H. (2003). A study to improve organizational citizenship Behaviors [http : //www.mssanz.org.au/MODSIM03/volume03/B14103-chien-behaviors](http://www.mssanz.org.au/MODSIM03/volume03/B14103-chien-behaviors).
  - Garcia - Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance, *public administration review*, 63, 355-363.
  - George, M. (2006). How intelligent are you really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way, *Train Manag Dev Meth*, 20(4): 425-536.
  - Hosley N. S. (2005). *Collective efficacy, organizational health and student performance : implications for school reform , initiatives*. (Dissertation Abstract Ed. D.) .United states: Pennsylvania State University
  - Korkmaz, M. (2007). The effect of leadership style on organizational Health, *Educational Research Quarterly*, 3, 22-54.
  - Noble, K.D. (2001). *Riding the wind horse: spiritual intelligence and the growth of the self*, Cresskill, NJ: Hampton Press
  - Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Books: Lexington, MA,.
  - Organ, D.W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 74, 157 -164
  - Soner Polat. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB). Display Levels of the Teachers at Secondary School Quarterly, *Journal of Educational psychology Islamic Azad University Tonekabon Branch*, 1(4), 245-262.
  - Vaughan, F. (2002). what is spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*, 42, 16-33.
  - Waltz, S. M. & Niehoff, B.P. (1996). *Organizational Citizenship Behaviors and their Effect Organizational Effectiveness in Limited Menu Restaurants*, Best Paper Proceedings, Academy of Management Conference.
  - Zellars, K. L; Tepper, b. J & Duffy, M. K. (2002). abusive supervision and subordinates organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, 87, 6, 1068-1076.

