

ارائه مدل ساختاری رابطه هوش معنوی، هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان (هیات علمی و غیر هیات علمی) دانشگاه علوم پزشکی بابل

هادی رزقی شمسوار^۱ / عبدالایمان عمونی^۲ / میرمحمد موسوی^۳

چکیده

مقدمه: توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی هر کشوری در گرو رشد و توسعه کمی و کیفی دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی آن کشور می‌باشد، و در این بین توجه به رشد و توسعه منابع انسانی، به عنوان مهم‌ترین سرمایه دانشگاه‌ها، بیش از پیش حائز اهمیت است. هدف اصلی این پژوهش ارائه مدل ساختاری رابطه هوش معنوی، هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان (هیات علمی و غیر هیات علمی) دانشگاه علوم پزشکی بابل می‌باشد.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان هیات علمی و غیر هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی بابل می‌باشند که بر اساس آخرین آمار ارائه شده در سال ۱۳۹۴ برابر با ۹۱۲ نفر می‌باشد. نمونه مورد نیاز مطابق تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۷۲ نفر می‌باشند که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ساده اقدام به انتخاب نمونه شده است. ابزار مورد پژوهش در این تحقیق شامل چهار پرسشنامه استاندارد هوش معنوی آمرام و درایر (۱۹۹۲)، پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) و پرسشنامه هوش هیجانی سبیر یا شرینگ (۱۹۹۵) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از اجرای آزمون مدل اندازه‌گیری نشان داد، بالاترین سطح همبستگی در وضعیت موجود بین متغیرهای هوش معنوی و سازگاری شغلی (با ضریب همبستگی ۰/۶۴) و در جایگاه دوم بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی (با ضریب همبستگی ۰/۶۳) بوده است.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از اجرای مدل ساختاری نشان می‌دهد، بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی، هوش هیجانی و سازگاری شغلی رابطه مثبت وجود دارد که پیشنهاد شده است در دانشگاه علوم پزشکی بابل نظارت و ارزیابی دوره‌ای در جهت ارزیابی وضعیت سازگاری شغلی منابع انسانی صورت پذیرد.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی، هوش هیجانی، رفتار شهروندی سازمانی، سازگاری شغلی، دانشگاه علوم پزشکی بابل.

۱- استادیار، گروه مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: rezghih@yahoo.com
۲- دانشیار، گروه مهندسی بهداشت محیط، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران
۳- دانشجوی دکتری رشته کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران

مقدمه

در دهه ۱۹۶۰ میلادی با گسترش روابط انسانی و صنعت، بحث جدیدی به نام نوع دوستی صنعتی اهمیت فراوانی یافت و جمعی از دانشمندان کوشیدند تا با وضع مقررات تازه‌ای روابط میان کارگر و کارفرما را بهبود بخشند. آنها معتقد بودند که برای تداوم امور و افزایش کارایی در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر و نظارت بر انجام صحیح برنامه‌ریزی‌های انجام شده و طرح‌های در دست اقدام باید وسایل سازگاری کارکنان شناسایی شود. پژوهش در این زمینه نشان داد که افراد در محیط کار و در ارتباط دیگران امر فوق‌العاده پیچیده‌ای است که در چهار مورد قابل بررسی است.

۱- محیط بیرونی

۲- واکنش‌های حیاتی

۳- شرایط انگیزش

۴- اثرات خستگی‌های جسمی و روانی [۱].

روانشناسان دریافته‌اند که ممکن است حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تاثیر عوامل نا مساعد محیطی و حرفه‌ای قرار گیرند. لازم نیست که فردی کار زیادی یا سنگین کند که کاملاً خسته و فرسوده گردد چه بسا ممکن است یک آزار روانی و عدم سازگاری با محیط شخص را چنان رنجور و فرسوده نماید تا سالیان دراز، آرامش اولیه را باز بیابد. اصولاً تضادها و ناراحتی‌های روانی در مواردی که همکاری و توافق اخلاقی بین افرادی که با هم کار می‌کنند موجود نیست به وجود می‌آیند [۲].

ارتباط بین فرد در محیط اساس نظریه‌ای است که به نظریه سازگاری شغلی معروف است. در این نظریه با پرداختن به ارتباط فرد با محیط و شرایطی که لازمه ایجاد یک تناسب و سازگاری بین آنهاست در جهت ایجاد توافق و سازگاری تلاش می‌شود. نظریه سازگاری شغلی همیشه تاکید دارد که کار چیزی بیش از فرآیندهای وظیفه مدار گام به گام است [۳].

سازگاری شغلی از مفاهیم اساسی در نظریه‌های رشد شغلی در رابطه با رفتار حرفه‌ای می‌باشد. مهم‌ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است

و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. از زمانی که کار، جایگاه مهمی را در زندگی افراد به خود اختصاص داده است نه تنها وضعیت جسمانی افراد بلکه روان آنها را متاثر می‌سازد. اگر سازمان‌ها دغدغه توسعه منابع انسانی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در بازار را دارند، برآوردن نیازهای کارمندان امری ضروری و مهم است [۱].

امونز، هوش معنوی را کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی به منظور تسهیل حل مسائل روزانه و دستیابی به هدف تعریف کرده و ۵ مؤلفه برای آن در نظر گرفته است که عبارت‌اند از:

- توانایی برای تعالی؛

- توانایی رسیدن به سطوح بالاتر آگاهی؛

توانایی آراستن فعالیت‌ها، رویدادها و روابط روزانه با حس معنوی (مقدس)؛

- توانایی استفاده از منابع معنوی برای حل مسائل روزانه؛

توانایی رفتار پرهیزکارانه هم‌چون بخشش، قدردانی، تواضع، همدردی [۴].

گرین و همکاران هوش معنوی را توانایی ذاتی بشر دانسته است. او با خصوصیتی که امونز برای هوش معنوی برشمرده، موافق است و دو خصوصیت دیگر به آنها افزوده است:

- شناخت آگاهانه این که واقعیت فیزیکی در درون واقعیتی بزرگتر و چندبعدی قرار دارد؛

- انتخاب رشد آگاهی روانی معنوی، به منظور ارتقای سلامتی خود و همه افراد بشر [۵].

ویگلزورث در توصیف خود از هوش معنوی مدلی ارائه کرده که توالی رشد چهار هوش بدنی، زبانی و مفهومی، عاطفی و معنوی را نشان می‌دهد. او در توضیح مدل خود گفته است انسان، ابتدا هوش بدنی را با کنترل بر بدن خود در دوران نوزادی به کار می‌گیرد. سپس مهارت‌های زبانی و مفهومی (هوشبهر) توسعه می‌یابند. در مرحله بعد مهارت‌های ارتباطی در سطح ابتدایی رشد می‌یابد؛ اما بسیاری از افراد، دیرتر متوجه هوش عاطفی در خود می‌شوند؛ زمانی که آنها در می‌یابند

منعطف‌تر هستند. آنها برای یکپارچه‌کردن تفکرات عاطفی در زمان انتخاب میان جایگزین‌ها آماده‌تر هستند. چنین شیوه‌ای به رفتاری منجر می‌شود که برگرفته از تجربه‌های درونی خودشان و دیگران است [۹].

گلمن، هوش هیجانی را توانایی تشخیص احساسات خود و دیگران، ایجاد انگیزه در خود و دیگران و مدیریت صحیح هیجانات و روابط تعریف کرده است. هوش هیجانی توانایی‌هایی متمایز ولی مکمل هوش نظری را توصیف می‌کند؛ یعنی توانایی‌های شناختی محض را که با هوشبهر اندازه‌گیری می‌شود. این دو نوع هوش متفاوت، عقلی و هیجانی، فعالیت قسمت‌های گوناگونی از مغز را نشان می‌دهند. هوش عقلی صرفاً بر پایه کارکرد قشر تازه مخ استوار است؛ یعنی لایه‌هایی از قسمت‌های فوقانی مغز که دیرتر از بخش‌های دیگر آن تکامل می‌یابد. مراکز هیجانی در قسمت پایین‌تری از مغز قرار دارد؛ یعنی در قشر زیرین مخ که قدیمی‌تر است و زودتر شکل گرفته است. هوش هیجانی این مراکز هیجانی را هماهنگ با مراکز عقلی درگیر فعالیت می‌کند [۱۰].

گلمن مؤلفه‌های زیر را صلاحیت‌های هوش هیجانی می‌داند و آنها را در دو گروه صلاحیت‌های فردی و صلاحیت‌های اجتماعی قرار می‌دهد:

صلاحیت‌های فردی، تعیین‌کننده نحوه مدیریت خود است و دربرگیرنده خودآگاهی، خودگردانی، انگیزش و همدلی است و صلاحیت‌های اجتماعی تعیین‌کننده نحوه مدیریت روابط با دیگران است. در زیر تعریف هریک از این مفاهیم آمده است:

- خودآگاهی: شناخت احساسات خود در هر لحظه و استفاده از اولویت‌ها برای هدایت تصمیم‌ها؛ داشتن ارزیابی واقع‌بینانه از توانایی‌ها و حس اعتماد به نفس.

- خودگردانی: کنترل هیجان‌های خود به گونه‌ای که به جای تعارض با کار در دست اجرا تحقق آن را تسهیل کند. وظیفه‌شناسی و به تأخیر انداختن کامیابی برای پی‌جویی اهداف؛ بازیافتن خود در شرایط درماندگی هیجانی.

نیازمند رشد آن هستند (معمولاً بر اساس بازخورد در روابط کاری یا روابط عاطفی). هوش معنوی معمولاً دیرتر رشد می‌یابد، زمانی که افراد به جستجوی معنا و پاسخ این پرسش می‌پردازند که «آیا این، همه آن چیزی است که وجود دارد؟» [۶].

از نظر کینگ چهار توانایی عمده هوش معنوی عبارت است از: ۱. تفکر وجودی انتقادی، به معنای توانایی تعمق در ماهیت وجود، واقعیت، جهان، فضا، زمان، مرگ و دیگر مسائل وجودی یا متافیزیکی (ماوراءطبیعی)؛ ۲. ایجاد معنای شخصی، به معنای توانایی ساخت معنا و هدف در تمام تجارب فیزیکی و روحی (داشتن هدف در زندگی)؛ ۳. آگاهی متعالی، به معنای توانایی شناسایی ابعاد متعالی خود (به عنوان مثال، خود فرافردی یا متعالی)، دیگران و جهان مادی (به عنوان مثال غیرمادی‌گرایی، کل‌گرایی) در خلال وضعیت عادی و بیداری آگاهی، همراه با توانایی فهم ارتباط آنها با خود و جهان مادی؛ ۴. گسترش آگاهی (بسط حالت هشیاری) به معنای توانایی ورود به حالت‌های معنوی / برتر هشیاری و خروج از آن (به عنوان مثال آگاهی خالص، آگاهی کیهانی، وحدت) به اختیار خود فرد (همان‌گونه که در مراقبه و عبادت وجود دارد) [۷].

مایر و سالووی، بنیان‌گذاران هوش هیجانی، آن را زیرمجموعه هوش اجتماعی دانسته و این‌گونه تعریف کرده‌اند: «توانایی نظارت بر احساسات و هیجان‌های خود و دیگران به منظور متمایز ساختن آنها از یکدیگر و استفاده از این اطلاعات برای هدایت اندیشه و عمل خود» [۸]. وقتی افراد با هوش عاطفی به کارهای روزانه زندگی می‌پردازند، به‌طور سازگار از آن برای حل مسائل بهره می‌برند. این افراد انواع مسائل و مشکلات را شناسایی می‌کنند و روشی که برای بیان آن به کار می‌گیرند، احتمالاً بیشتر با تجربه عاطفی درونی آنها ارتباط دارد. برای مثال، به احتمال زیاد، چنین افرادی نمی‌پرسند درآمد این شغل چقدر است؛ بلکه می‌پرسند آیا در این شغل شاد خواهند بود. افرادی که دارای چنین مهارت‌هایی هستند، در بیان مشکل خلاق‌تر و در رسیدن به جایگزین‌های ممکن برای مشکلات

رفتارهای خودجوش، همکارانه و حمایتی این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند [۱۱].

رفتار شهروندی سازمانی، بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است که به طور مستقیم از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش‌دهی سازمان‌دهی نشده ولی در نهایت سطح کارایی و اثربخشی سازمانی را ارتقاء می‌دهند [۱۳]. رفتار شهروندی سازمانی "آن دسته از رفتارهای فردی است که به بافت اجتماعی و روانی - شناختی که در آن عملکرد شغلی باید انجام گیرد کمک می‌کند. این تعریف از رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌نماید که این گونه رفتارها از طریق غنی کردن چارچوب اجتماعی محیط کار تأثیری خاص بر اثر بخشی کلی سازمان دارد [۱۲]. مورمن و بلک لی بیان می‌کنند؛ رفتارهای شهروندی، رفتارهای هستند که برای سازمان مفیدند، ولی با این حال به عنوان بخشی از عناصر اصلی شغل در نظر گرفته نمی‌شوند. این رفتارها، اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می‌گیرند، هر چند که ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشند [۱۴]. جینا و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «اندازه‌گیری عوامل تعیین‌کننده بر رفتار شهروندی سازمانی» به مطالعه فاکتورهای شخصی کارگران شیفت و ویژگی‌های شخصیتی آنها به عنوان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد میزان برخی از مولفه‌های اصلی رفتار شهروندی سازمانی از قبیل نوع‌دوستی و وجدان کاری بالاتر از متوسط قرار دارد و وضعیت مولفه‌های جوانمردی و نزاکت در حد متوسط و وضعیت مولفه آداب اجتماعی در حد پایین‌تر از متوسط قرار داشته است [۱۵]. کارتر و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه «رهبری تحول‌گرا، عدالت تعامل‌گرا و رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر تفاوت‌های نژادی و جنسیتی بین کارفرمایان و کارکنان» پرداختند. تحلیل‌های صورت گرفته بر ۲۳۰ گونه مختلف کارمند - کارفرما نشان داد که تغییرات نژادی، تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق عدالت

- انگیزش: به‌کارگرفتن مهم‌ترین اولویت‌ها برای هدایت و به حرکت واداشتن خود به‌سوی اهداف، استقامت هنگام مواجهه با موانع و ناکامی‌ها، به دست گرفتن ابتکار عمل و تلاش برای پیشرفت.

- همدلی: درک احساسات مردم، توانایی فهم دیدگاه آنان و برقراری رابطه صمیمانه با افراد گوناگون.

- مهارت‌های اجتماعی: کنترل صحیح هیجانات در روابط و خوانش دقیق موقعیت‌های اجتماعی؛ تعامل روان؛ استفاده از این مهارت‌ها برای قانع و هدایت کردن، مذاکره کردن و خاتمه دادن به منازعات، برای همکاری و کار گروهی [۷].

در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه بین رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به رفتارهای درون نقش توجه می‌کردند. این رفتار ناظر بر کارها، وظایف و مسئولیت‌های رسمی مانند آنچه در شرح شغل آمده است، می‌باشد. رفتارهای فرانش شرح اشاره دارند به فعالیت‌هایی که فی‌نفسه خودجوش و آگاهانه هستند (مانند کمک به دیگران)، و به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش سازمان پیش‌بینی نشده‌اند، اما کارایی سازمان را به عنوان یک کل افزایش می‌دهد [۱۱].

امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسلی ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌سازد، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. بی تردید این کارکنان وجه متمیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش می‌باشند، کارکنانی که متمایل به پرافتر نهادن از الزامات رسمی شغل خود می‌باشند. این اقدامات فراتر از الزامات شغلی به «رفتار شهروندی سازمانی» اشاره دارد که در سال‌های اخیر کانون توجه بسیاری از محققان بوده است. رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار به وسیله اورگان و همکارانش، هنگامی که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد را بررسی می‌کردند، در سال ۱۹۸۳ میلادی به کار گرفته شد [۱۲]. ولی قبل از وی بارنارد با بیان مفهوم اشتیاق به همکاری و کاتز و کان با بیان

نمونه‌گیری طبقه‌ای حجم نمونه مورد نیاز برای هر طبقه مشخص و با توجه به عدم گستردگی جامعه مورد پژوهش از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ساده اقدام به انتخاب نمونه مورد پژوهش شد. در ضمن با در نظر گرفتن حجم جامعه مرتبط با هر طبقه نمونه مورد نظر تعیین و در ادامه بصورت تصادفی ساده نمونه مورد نظر انتخاب شده‌اند (جدول شماره ۱).

ابزار مورد پژوهش در این تحقیق شامل چهار پرسشنامه استاندارد می‌باشد. با توجه به بکارگیری ابزارهای استاندارد در این پژوهش، روایی بصورت صوری مورد تایید واقع شد و پایایی پرسشنامه‌ها نیز به شرح زیر می‌باشد: پرسشنامه هوش معنوی آمرام و درایر (۱۹۹۲): این پرسشنامه شامل ۳۱ گویه در چهار بعد جهت‌گیری درونی، معنا و مفهوم، تمامیت و کلیت، حقیقت و صداقت می‌باشد. پایایی این پرسشنامه ۰/۹۰۱ محاسبه گردید. پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکواپست (۱۹۸۴): این پرسشنامه دارای ۳۶ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان سازگاری شغلی و عوامل آن (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) است. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۱۱ محاسبه گردید. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰): این پرسشنامه ۲۴ سوالی بر اساس الگوی پنجگانه ارگان (۱۹۸۸) بوده که هدف آن سنجش مولفه‌های: نعدوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی است. پایایی این پرسشنامه ۰/۷۶۹ محاسبه گردید. پرسشنامه هوش هیجانی سبیر یا شرینگ (۱۹۹۵): این پرسشنامه مشتمل بر ۳۳ سؤال می‌باشد. که مؤلفه‌های آن عبارتند از: خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی، مهارت‌های اجتماعی. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۴۹ محاسبه گردید. در تمامی پرسشنامه‌ها طیف بکار رفته، طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای می‌باشد. جهت اجرای آزمون‌های آماری و ارائه مدل ساختاری نهایی نرم‌افزار AMOS مورد استفاده قرار گرفته شده است. آزمون‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش با توجه

تعامل‌گرا را تعدیل می‌کند. همان‌طور که فرضیه‌های نشان می‌دهد اثر رهبری تحول‌گرا روی رفتار شهروندی سازمانی بر روی کارکنانی که تفاوت نژادی با کارفرمایان دارند شدیدتر است و تفاوت جنسیتی تغییری در مدل مورد مطالعه حاصل نکرد [۱۶]. لامبرت و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «میزان وابستگی بین جهت‌گیری تادیبی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان موسسات تادیبی» به این نتایج دست یافتند که بین جهت‌گیری تادیبی (توانبخشی یا تنبیه) و رفتار شهروندی سازمانی (انجام کارهایی فراتر از وظایف مورد انتظار در محل کار) رابطه وجود دارد [۱۷]. بیرامی و همکاران در پژوهشی به بررسی نقش هوش معنوی در پیش‌بینی استرس ادراک شده، اضطراب و افسردگی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان پرداختند. نتایج آن پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی با استرس ادراک شده، اضطراب و افسردگی رابطه منفی معنی‌داری به ترتیب $-0/140$ ، $-0/511$ و $-0/908$ وجود دارد ($p > 0/01$) از سوی دیگر، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که متغیر پیش بین، متغیرهای ملاک را به طور معنی‌داری تبیین می‌کند [۱۹]. با توجه به ادبیات و پیشینه ارائه شده فوق مدل مفهومی پژوهش به شرح نمودار ۱ می‌باشد. همچنین هدف این پژوهش ارائه مدل ساختاری رابطه هوش معنوی، هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل می‌باشد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان هیات علمی و غیرهیات علمی دانشگاه علوم پزشکی بابل می‌باشند که بر اساس آخرین آمار ارائه شده در سال ۱۳۹۴ برابر با ۹۱۲ نفر می‌باشد. نمونه مورد نیاز مطابق تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۷۲ نفر می‌باشد. در ادامه جهت انتخاب نمونه مورد پژوهش از طریق روش

به عنوان پژوهش بکارگیری ضریب همبستگی و معادلات ساختاری جهت ارائه مدل نهایی می‌باشد. با توجه به این که یکی از اصول اخلاقی هر پژوهش حفظ اسرار پاسخ‌گویان می‌باشد در این پژوهش نیز کلیه پرسشنامه‌های گردآوری شده از افراد، همان‌گونه که در پرسشنامه‌ها اشاره شده بود، بصورت محرمانه نزد پژوهش‌گران محفوظ باقی است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان می‌دهد از مجموع ۲۷۲ نفر نمونه مورد پژوهش ۱۶۹ نفر زن و ۱۰۳ نفر مرد بودند. در ضمن از نظر سطح تحصیلات ۱۰۹ نفر دارای مدرک دکتری، ۴۵ نفر ارشد و ۱۱۸ نفر دارای مدرک کارشناسی بوده و از نظر سابقه کار نیز ۴۹ نفر دارای سابقه کمتر از ۴ سال، ۶۴ نفر دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال، ۹۳ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۲ نفر دارای سابقه بیشتر از ۲۱ سال بوده‌اند.

سوال اول) بین متغیرهای هوش معنوی، هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

نتایج حاصل از اجرای آزمون مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد، کلیه پارامترهای مدل در سطح مطلوب و قابل قبولی قرار دارند. مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) و شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) از ۰/۹ بیشتر هستند. در ضمن نتایج حاصل از جمع‌آوری داده‌های پژوهش و مدل خروجی نشان می‌دهد بالاترین سطح همبستگی در وضعیت موجود بین متغیرهای هوش معنوی و سازگاری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۶۴ می‌باشد و در جایگاه دوم بالاترین سطح همبستگی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی ضریب همبستگی ۰/۶۳ است. در جایگاه سوم بین متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی با ضریب همبستگی ۰/۵۷ و رفتار شهروندی سازمانی و سازگاری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۵۷ می‌باشد و در نهایت آخرین سطح همبستگی بین متغیرهای هوش هیجانی و سازگاری شغلی ۰/۴۹ می‌باشد. (نمودار شماره ۲).

سوال دوم) مدل ساختاری مناسب در جهت پیش بینی سازگاری شغلی کارکنان کدام است؟

نتایج حاصل از اجرای آزمون مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد، کلیه پارامترهای مدل در سطح مطلوب و قابل قبولی قرار دارند. مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) و شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) از ۰/۹ بیشتر هستند که نشان از تایید خروجی نهایی مدل می‌باشد. در ضمن مدل ساختاری مذکور نشان می‌دهد در وضعیت پیش‌بینی، بالاترین سطح ضریب تاثیر مربوط به متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و سازگاری شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۱ می‌باشد. به بیان روشن‌تر بیشترین سطح پیش‌بینی مربوط به این دو متغیر است. در جایگاه دوم ضریب تاثیر بین متغیرهای هوش معنوی و سازگاری شغلی با ضریب تاثیر ۰/۲۹ است. در نهایت هوش هیجانی در رتبه سوم با ضریب تاثیر ۰/۲۷ قرار دارد. در ضمن در مدل نهایی رابطه معنی‌داری بین متغیرهای هوش معنوی و هوش هیجانی با ضریب همبستگی ۰/۲۶ و هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۲۴ و هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۲۵ وجود دارد. در نهایت این که نتایج حاصل از اجرای مدل نهایی تایید کننده مدل مفهومی اولیه نیز می‌باشد. (نمودار شماره ۳)

مدل ساختاری نهایی نشان می‌دهد، مدل مفهومی اولیه تایید شده است. البته در مدل اشاره‌ای به شدت این روابط نشده است. اما در مدل نهایی شدت این رابطه مشخص شده است. در ضمن رابطه بین هوش معنوی و هوش سازمانی نشان دهنده مسیر جدید در مدل نهایی است. ضریب تاثیر ۰/۲۴ را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از اجرای آزمون مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد بین هوش معنوی و سازگاری شغلی کارکنان و اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش امونز نشان می‌دهد بین هوش معنوی و سازگاری شغلی رابطه

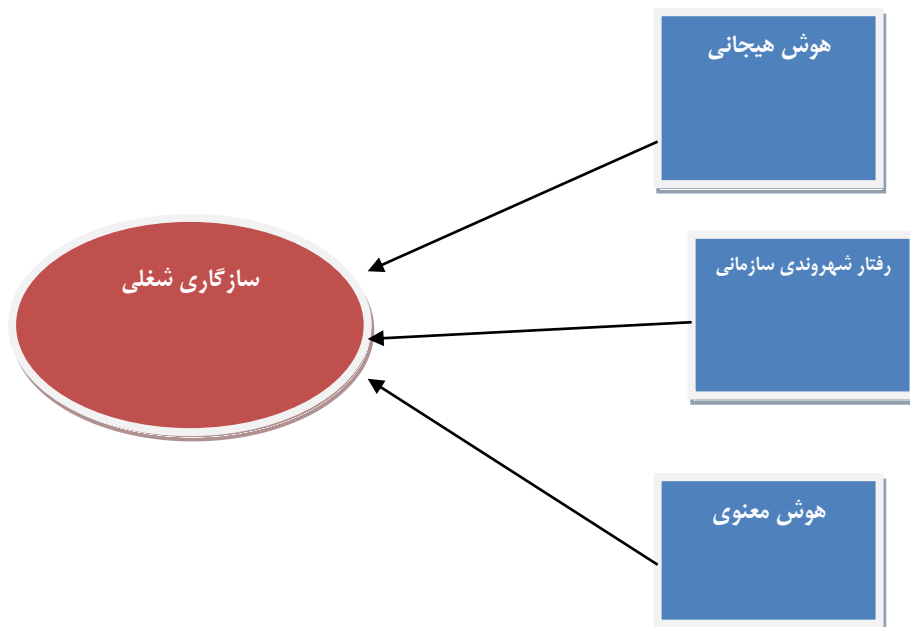
شهروندی حاکم بر دانشگاه است. که این آشنایی می‌بایست بصورت آموزش‌های پیش از خدمت و حین خدمت ارائه گردد. با توجه به تأیید تاثیر هوش معنوی بر سازگاری شغلی منابع انسانی در دانشگاه، پیشنهاد می‌گردد، گسترش فرهنگ همکاری و مدارا و توجه به صداقت در انجام امور در صدر برنامه‌های فرهنگی و آموزشی دانشگاه قرار گیرد. از سوی دیگر دانشگاه علوم پزشکی به عنوان پرچم‌دار تربیت پزشکان در کشور ضروری است خود به درک درستی از صداقت در رفتار و توجه به حقیقت و دوری از دروغ و ریا برسد. از تربیت‌شدگان چنین دانشگاهی می‌توان انتظار درستی داشت. در ضمن نتایج پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد، توجه به هیجانات و کنترل احساسات در دانشگاه‌ها بیش از سایر موسسات و سازمان‌ها حائز اهمیت است. اساساً نظام آموزشی به افرادی توانمند و کارآمد با ظرفیت بسیار بالا در کنترل هیجانات و احساسات نیازمند است. بر همین مبنا ضروری است در گام نخست منابع انسانی به درک درستی از وضعیت هوش هیجانی خود برسند و در گام بعد به بهبود و تقویت آن بپردازند. در این بین حضور مشاوران رفتاری و روانشناسان در دانشگاه و تقویت فعالیت دفتر مشاوره رفتاری و روانی می‌تواند کارگشا باشد.

تشکر و قدردانی

بدینوسله از کلیه اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل که ما را در اجرای این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر و تقدیر را دارد.

مثبت و بین هوش معنوی و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد [۴]. در ضمن نتایج پژوهش‌های دعایی و عزیزی نیز نشان می‌دهد، رابطه معنی‌دار و مثبتی بین معنویت و سازگاری شغلی در بین کارکنان وجود دارد [۹]. نتایج حاصل از اجرای آزمون مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن نتایج حاصل از جمع‌آوری داده‌های پژوهش و مدل خروجی نشان می‌دهد بالاترین سطح همبستگی در وضعیت موجود بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و سازگاری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۳۱ می‌باشد و در جایگاه دوم بالاترین سطح همبستگی بین هوش معنوی و سازگاری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۲۹ است. در جایگاه سوم بالاترین شدت همبستگی بین متغیرهای هوش هیجانی و سازگاری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۲۷ می‌باشد. در ضمن در مدل ساختاری نهایی بین متغیرهای هوش معنوی، هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری را نشان می‌دهد.

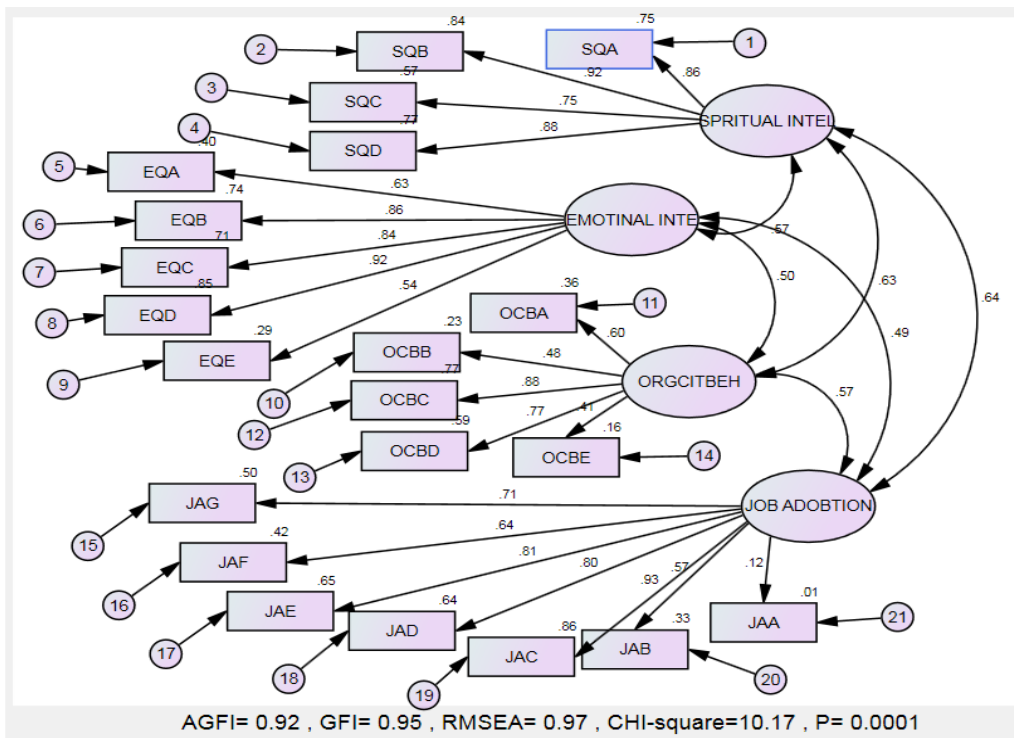
با توجه به نتایج حاصل از اجرای پژوهش پیشنهاد می‌گردد متغیر سازگاری شغلی به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی ارزیابی رضایت‌مندی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بابل مورد بررسی دوره‌ای قرار گیرد. در ضمن با توجه به اثر بالای سازگاری شغلی بر اثربخشی عملکرد منابع انسانی از جمله اعضای هیات علمی، ضروری است کلیه متغیرهای اثرگذار بر سازگاری شغلی مد نظر مدیران و برنامه‌ریزان ارشد دانشگاه قرار گیرد. نتایج حاصل از اجرای پژوهش نشان داد، بالاترین تاثیر بر متغیر سازگاری شغلی مربوط به متغیر رفتار شهروندی سازمانی است لذا پیشنهاد می‌گردد در دانشگاه اصول بنیادین رفتار شهروندی سازمانی در قالب دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و یا همایش‌های کاربردی آموزش داده شود. هر شاغل در دانشگاه شهروندی سازمانی آن مجموعه محسوب می‌گردد لذا هر شهروند نیازمند درک درست از قوانین



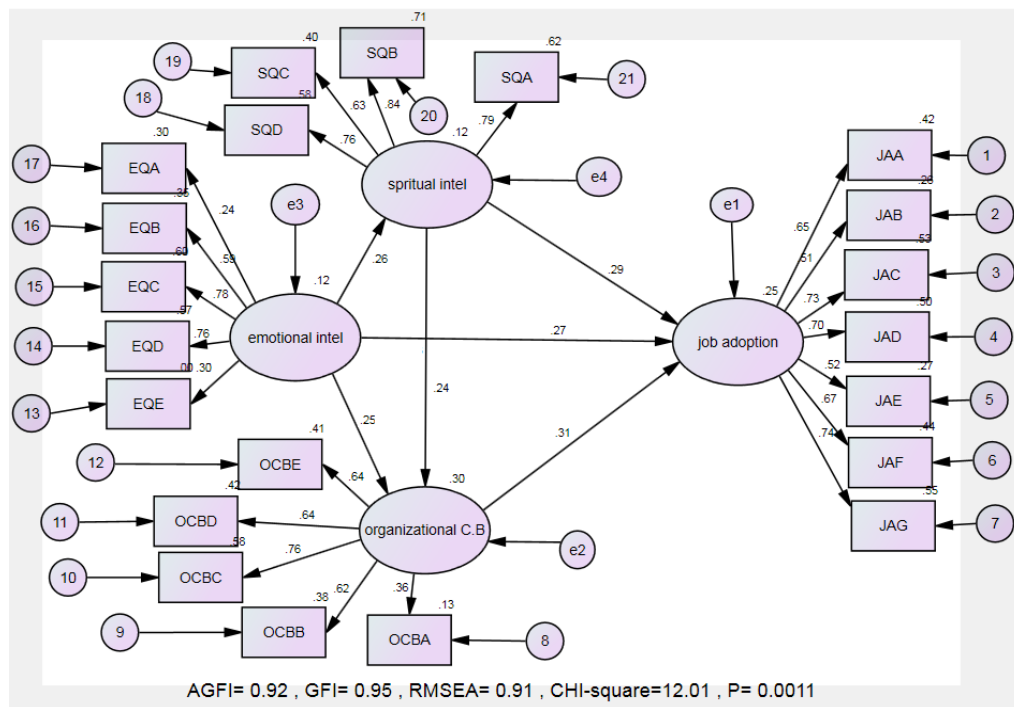
نمودار ۱ - مدل مفهومی اولیه پژوهش

جدول ۱ - توزیع فراوانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل

نمونه	جامعه	طبقه
۹۳	۳۱۲	اعضای هیئت علمی
۱۷۹	۶۰۰	کارکنان غیر هیئت علمی
۲۷۲	۹۱۲	مجموع



نمودار ۲ - مدل اندازه گیری نهایی



نمودار ۳ - مدل ساختاری نهایی

Reference:

- 1- Ahmadnejad M, et al. The relationship between emotional intelligence and quality of working life compatible with the right to work in the official teachers of primary school tuition city of Sardasht in 90-89 academic year, Study programs curricula, 2012; 9(5): 136-123. [In Persian]
- 2- Ghasem Zadeh A. The impact of career counseling in the way of job adjustment theory municipality Davis on quality of work life, career counseling MA thesis, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan; 2005. [In Persian]
- 3- Jafari I. The effect of group counseling, job consistent approach and increase employee motivation GIO, MA in Islamic Azad University, Science and Research. Tehran; 2008. [In Persian]
- 4- Emmons Robert A. Spirituality and Intelligence: Problems and Prospects, The International Journal for the Psychology of Religion, 2000; 10(1): 57-64.
- 5- Green N, William D, Noble Kathleen. Fostering Spiritual Intelligence: Undergraduates' Growth in a Course about Consciousness, Advanced Development Journal, 2010; 12: 26-48.
- 6- Wigglesworth Cindy. Spiritual Intelligence and Why It Matters, Available online: deepchange.com); 2014.
- 7- Shabani J. SQ, Tehran: Savalan publication, first edition; 2015. [In Persian]
- 8- Mayer JD, & Salovey P. what is Emotional Intelligence? In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.) Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books; 1997.
- 9- Doaee H, Azizi M. The effect of spirituality at work on organizational behavior with an emphasis on the mediating role of organizational commitment, change management, the fourth year, 2012; 8: 51-30. [In Persian]
- 10- Bradbury T, Graves J. emotional intelligence (skills test), translated by Mehdi Ganji, Tehran: Savalan, 2005. [In Persian]
- 11- Abili Kh; Shateri k, youzbashi A; Faraji Dehsorkhi H. OCB: Features, dimensions variable preconditions and consequences: Proceedings of the Conference on Organizational Citizenship Behavior, School of Management, Tehran University, 2008. [In Persian]
- 12- Senobary M. OCB (concepts, definitions, dimensions and factors affecting it), human development, police Journal, 2005; 5(16): 79-99. [In Persian]
- 13- Zareematin H; Jandaghi G, Tora N. OCB factors and their association with organizational performance. Culture Management, 2006; 4(14): 31- 63. [In Persian]
- 14- Hossam M, Ealnain, A. An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, Journal of American academy of business, 2008; 13(1): 72-78.
- 15- Jena RK, Goswami R. Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behavior. Global Business Review, 2014; 15(2): 381-396.
- 16- Carter MZ, Mossholder KW, Feild HS, Armenakis AA. Transformational Leadership, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behavior the Effects of Racial and Gender Dissimilarity between Supervisors and Subordinates. Group & Organization Management, 2014; 39(6): 691-719.
- 17- Lambert EG, Barton-Bellessa SM, Hogan NL. The Association between

Correctional Orientation and Organizational Citizenship Behaviors among Correctional Staff. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 2013; 58(8): 953-97.

18- Bayrami M., et al. The role of spiritual intelligence in predicting perceived stress, anxiety and depression in medical students of Lorestan, *Journal of Babol University of Medical Sciences*, 2013; 16(1): 56-62. [In Persian]

19- Banihashemian K, et al. pessimism about general health and emotional intelligence in students of Shiraz University of Medical Sciences, *Journal of Babol University of Medical Sciences*, 2009; 11(1): 49-56. [In Persian].

Structural Equation Modeling Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior and Job Adjustment for Staff (Faculty and Non-Faculty) University of BABOL Medical Sciences

● Abstract

Rezghi Shirsavar H¹, Amouei AI², Moosavi MM³

Introduction: Economic, social, cultural and political development of any country depends on the quality and quantity of educational and research institutions of the country, and in the meantime due to the growth and development of human resources, as the capital of the universities, more than ever it is important. The main objective of this study is to provide a structural model of spiritual intelligence; emotional intelligence and organizational citizenship behavior and job adjustment of employees (faculty and non-faculty) are University of Medical Sciences.

Methods: This study is applied and the method of data collection, cross-correlation statistical population consists of all faculties and non-faculty staff of BABOL Medical Sciences, which according to the latest statistics in 1394 against a 912 people, required pursuant sample size of 272 is based on Morgan. The instrument used in this study consists of four standard questionnaires.

Findings: The results of the measurement model tests showed high correlation between variables in a state of spiritual intelligence and job compatibility (with a correlation coefficient 64/0) and second place between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior (with a correlation coefficient 63/0) and Is.

Conclusion: The results of the structural model shows positive influence that, between organizational citizenship behaviors, spiritual intelligence, emotional intelligence and job adjustment , that the suggested period of monitoring and evaluation at the University of BABOL Medical Sciences in order to assess the compatibility of job Human Resources done.

Keywords: Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Job Adjustment, BABOL University of Medical Sciences.

1- Assistant Professor, Department of Education Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Correspondent author, Email: Rezghih@yahoo.com

2- Associate Professor, Department of Environmental Health Engineering, BABOL University of Medical Sciences, Babol, Iran

3- Phd Student of entrepreneurship, Azad University of Qazvin, Qazvin, Iran