

## تبیین رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهر زنجان

سیده مهسا موسوی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

M74.mousavi@gmail.com

### چکیده

هدف از پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی است. جامعه آماری آن مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان زنجان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ به حجم ۲۳۴ نفر بودند که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. آزمودنی ها به دو پرسشنامه خود گزارش دهی هوش معنوی گینک و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران پاسخ دادند. برای تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و نرم افزار Spss 22 استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معنا سازی شخصی و گسترش خودآگاهی) می توانند مولفه نوع دوستی و وظیفه شناسی معلمان را تبیین و مولفه های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معنا سازی شخصی می توانند مولفه احترام و رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان را پیش بینی کنند. مولفه های پیش بین معنا سازی شخصی و آگاهی متعالی، مولفه بردباری و مولفه های پیش بین گسترش خودآگاهی و تفکر انتقادی وجودی می توانند آداب اجتماعی معلمان را بطور معنا داری تبیین نمایند.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، مدیران مدارس ابتدایی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

به دنبال مطرح شدن مفاهیم روان شناسی هوش شناختی و پس از آن هوش هیجانی<sup>۱</sup> در محیط های کاری، بررسی های متعدد نشان داد که افراد با چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات، وارد دنیای کاری می شوند، آنها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می آورند (لیگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ به نقل از ساغروانی، ۱۳۸۸). به نظرمی رسد سازمان های آموزشی و مدارس برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان و معلمانی با هوش عمیق تر و جدیدتر می باشند تا به وسیله آن بتوانند به نحوه اثربخش تری به وظایف خود عمل کنند. در حال حاضر دیگر (IQ) و (EQ) پاسخگوی همه نیازها نیست بلکه انسان ها نیاز به عامل سومی دارند که هوش معنوی<sup>۳</sup> نامیده می شود (نداف و همکاران، ۱۳۸۹). هنسن<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) اشاره می کند که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است. سازمان های 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 داین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را بدست آورند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی شان پیوند می خورد (کاواناگ<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹).

مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان شناسی، برای اولین بار توسط استیونز<sup>۷</sup> (۱۹۹۶) و بعد توسط ایمونز<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) مطرح شد. زوهار و مارشال<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) استادان دانشگاه آکسفورد برای اولین بار با انتشار کتابی با عنوان «هوش معنوی، هوش بنیادی»، آغازگر طرح هوش سومی، به عنوان هوش معنوی در علم روان شناسی شدند.

هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می کند. سازه معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی مرتبط است، در حالی که هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می کنند (ایمونز، ۲۰۰۰). از نظر سیسک (۲۰۰۸) هوش معنوی عبارت است از خود آگاهی عمیقی که در آن، فرد هر چه بیشتر از جنبه های درونی خود، آگاه می شود بگونه ای که او تنها یک بدن نیست بلکه مجموعه ای از فکر، بدن و روح است. سیسک مولفه های کلیدی هوش معنوی را در داخل مفاهیم ارزش ها، تجارب، ظرفیت ها، خواص و سیستم های هوش معنوی می داند. گینک<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸) هوش معنوی را به عنوان مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی می داند که مبتنی بر جنبه های غیرمادی و متعالی هستی از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش معنا است. در نظر او هوش معنوی دارای چهار مولفه تفکر انتقادی وجودی<sup>۱۱</sup>، معناسازی شخصی<sup>۱۲</sup>، آگاهی متعالی<sup>۱۳</sup> و گسترش خودآگاهی<sup>۱۴</sup> می باشد. ۱- تفکر انتقادی وجودی: اشاره به توانایی اندیشیدن به طور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی اشاره دارد. این

<sup>1</sup> - Emotional Intelligence

<sup>2</sup> - Leeg

<sup>3</sup> - Spiritual Intelligence

<sup>4</sup> - Hansen

<sup>5</sup> - Lund & Diane

<sup>6</sup> - Cavanogh

<sup>7</sup> - Stevens

<sup>8</sup> - Emmons

<sup>9</sup> - Zohar & Marshall

<sup>10</sup> - King, D

<sup>11</sup> - Critical Existential Thinking

<sup>12</sup> - Personal Meaning Production

<sup>13</sup> - Transcendental Awareness

<sup>14</sup> - Conscious State Expansion

مولفه به تعبیر گاردنر (۱۹۹۳) هوش پرسش های بزرگ را منعکس می کند. ۲- معناسازی شخصی: توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه تجارب ذهنی و جسمانی شامل قابلیت ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی است. ۳- آگاهی متعالی: توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری می باشد. ۴- گسترش خودآگاهی: توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فرا هوشیاری و همچنین خروج از آن با اراده فرد می باشد. در تعاریف هوش معنوی به نقش آن در حل مسایل وجودی، یافتن معنا و هدف در اعمال و رویدادهای زندگی روزمره و دادن پاسخ به چرایی های فعالیت ها تاکید شده است (زوهار و مارشال، ۲۰۰۰). به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها و منابع معنوی می باشد که استفاده از آنها در زندگی شخصی و زندگی کاری روزمره می تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق پذیری و توانایی حل مسئله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی می شود.

شرایط کاملاً ناپایدار حاکم بر سازمان ها و لزوم اثربخشی سازمان های آموزشی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان را بیش از پیش آشکار نموده است. نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود (دیپائولا<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). این کارکنان بدون شک وجه امتیاز سازمان های اثربخش از غیر اثربخش می باشند چرا که سازمان را موطن خود می دانند و بدون هیچ چشم داشتی برای تحقق اهداف علاوه بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ کوششی دریغ نمی کنند (پادساکوف و مکنزی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۰). موسسات آموزشی در عصر حاضر برای مواجه با چالش ها و شرایط پیچیده به معلمانی نیاز دارند که به طور داوطلبانه و اختیاری رفتار می کنند و برای موفقیت مدرسه، از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (ویگودا و گادوت<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۷). این نوع رفتارها که از انتظارات رسمی فراتر رفته، اما برای بقای سازمان ضروری هستند با عنوان رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱۸</sup> یا OCB مطرح می شوند (بالگر و سومچ<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۴). از نظر بولینو و تورنلی<sup>۲۰</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 نمی کند)، حمایت از کارکنان، حفظ نگرش مثبت و تحمل ناراحتی در محل کار می باشد (کورکماز و آرباسی<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۹). در مورد ایجاد رفتار شهروندی سازمانی اتفاق نظر وجود ندارد. بررسی های پادساکوف (۲۰۰۰) نشان می دهد که تقریباً ۳۰ نوع رفتار OCB شناسایی شده است. البته همپوشانی های زیادی بین آنها وجود دارد. پادساکوف با طبقه بندی دیدگاه های مختلف، در هفت مرحله این رفتارها را نشان داد، که عبارتند از: ۱- رفتارهای کمک کننده ۲- جوانمردی ۳- ابتکارات فردی ۴- آداب اجتماعی ۵- تعهد سازمانی ۶- خود رضایت مندی ۷- توسعه خود (شخص) (پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰). معتبرترین تقسیم بندی توسط ارگان ارائه شده است که شامل: ۱- آداب اجتماعی ۲- نوع دوستی ۳- وجدان کاری ۴- جوانمردی و ۵- نزاکت می باشد. آداب اجتماعی به عنوان رفتاری است که توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمانی را نشان می دهد. وجدان کاری رفتاری است که فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان از محیط کار می باشد. نوع دوستی عبارت است از کمک کردن به همکاران در عملکرد مربوط به وظایفشان و یا همکاری که دارای مشکلات کاری هستند (پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰). جوانمردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت

<sup>15</sup> -Dipaola

<sup>16</sup> - Podsakoff & Mackenzie

<sup>17</sup> -Vigoda & Gadot

<sup>18</sup> - Organizational Citizenship Behavior(OCB)

<sup>19</sup> -Bolger & Somech

<sup>20</sup> -Bulynu & Turnly

<sup>21</sup> - Korkmaz & Arpaci

های اجتناب پذیر و اجحاف کاری بدون این که شکوه و شکایتی داشته باشد. و نزاکت و احترام درباره اندیشیدن به این است که چطور اقدامات و رفتارهای فرد بر دیگران تاثیر می گذارد (مارکوزی و زین، ۲۰۰۴).

از عوامل موثر در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، می تواند هوش معنوی آنان باشد. زمانی که هوش معنوی با زندگی کاری پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی حاصل می شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می توانند لحظات لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتری را تجربه کنند. ریچارد هارمر<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنوی؛ رابطه شان چیست؟ بین متغیر هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری گزارش کرد. نتایج پژوهش گارسیا - زامور<sup>۲۳</sup> (۲۰۰۳) نشان داد که هوش معنوی و تجربه معنوی عمیق کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنادار می کند و مسئولیت پذیری شخصی آنان را نسبت به حرفه کاری شان بالا می برد. کریست<sup>۲۴</sup> و همکاران (۲۰۰۳) در بررسی عوامل موثر بر OCB معلمان گزارش کردند که احساس یگانگی و یکپارچگی با شغل، معلمان و مدرسه و پی بردن به چرایی شغل خود با OCB بالای معلمان رابطه معنادار و مثبت دارند (به نقل از هارمر، ۲۰۰۸). در تحقیقی که با عنوان معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی توسط فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) انجام پذیرفت رابطه معناداری بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی گزارش شد به طوری که بیشترین تاثیر معنویت در محیط کار بر روی مؤلفه های نوع دوستی و جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی بود. در مطالعه موردی صدا و سیمای ایران که با موضوع رابطه ارتباط فرا فردی و رفتار شهروندی سازمان صورت گرفت، نشان داده شد که افرادی که در کار و سازمان خود احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند و کار خود را هدفمند می دانند، رفتارهای شهروندی سازمانی از قبیل جوانمردی، گذشت، ایثار، نوع دوستی و وجدان کاری بالایی دارند (وارث و همکاران، ۱۳۸۸).

علی رغم اهمیت و نقش حساس OCB در تمام سازمان ها، شواهد موجود نشان می دهد در مدارس کمتر به آن توجه شده است (دیپائولا و همکاران<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۵، اپلاتکا<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۶). با توجه به تحقیقات اندک که متغیرهای گوناگون را با رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرده اند، در این پژوهش رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران و معلمان مورد بررسی قرار می گیرد. در همین راستا سوالات پژوهش عبارتند از:

۱. رابطه هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟
۲. مؤلفه تفکر انتقادی وجودی به چه میزان رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
۳. مؤلفه معناسازی شخصی به چه میزان رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
۴. مؤلفه آگاهی متعالی به چه میزان رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
۵. مؤلفه گسترش خودآگاهی به چه میزان رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟

### روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر زنجان به تعداد ۶۵۸ نفر که در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ مشغول تدریس می باشند است. تعداد ۲۳۴ نفر بر اساس جدول تعیین حجم نمونه (کرجسی و مورگان) به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند، سپس آزمون های پژوهش در بین

<sup>22</sup> - Harmer,R

<sup>23</sup> - Garcia &Zamor

<sup>24</sup> -Christ

<sup>25</sup> - Hoy

<sup>26</sup> - Oplatka

مدارس توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شدند. ابزار جمع آوری داده ها عبارتند از: پرسشنامه خود گزارش دهی هوش معنوی گینک (۲۰۰۸) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰).

**پرسشنامه خود گزارش دهی هوش معنوی گینک (SISRI-24)**<sup>۲۷</sup>: این مقیاس دارای ۲۴ گویه و شامل چهار مولفه تفکر انتقادی وجودی، معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی می باشد. گویه های پرسشنامه هوش معنوی در طیف پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، گهگاهی، موافقم، بسیار موافقم) تنظیم شده اند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای تفکر انتقادی وجودی، معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی، و هوش معنوی کل به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۵۱، ۰/۷۴، ۰/۶۸، ۰/۷۳ محاسبه گردید.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰)**: این پرسشنامه که توسط پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) بر اساس ابعاد پنجگانه اورگان (۱۹۸۸) ساخته شده دارای ۲۴ گویه است. پرسشنامه پنج مولفه نوع دوستی، وظیفه شناسی، بردباری، احترام و آداب اجتماعی را در مقیاس طیف لیکرت هفت گزینه ای از نمره یک (خیلی کم) تا نمره هفت (خیلی زیاد) می سنجد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۷، بدست آمد.

### یافته‌ها

سؤالات پژوهش حاضر با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام مورد بررسی قرار گرفته اند. به منظور اطلاع از متوسط عملکرد آزمودنی ها و پراکندگی نمرات آنها در هر یک از متغیر های پژوهش، شاخص های توصیفی متغیر های مورد پژوهش و ضرایب همبستگی بین آنها در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین نمرات مؤلفه های هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی

آماره	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
تفکر انتقادی وجودی	۲۰/۳۵	۳/۱۲	۱					
معنا سازی شخصی	۱۴/۵۱	۲/۲۹	۰/۵۱**	۱				
آگاهی متعالی	۲۰/۰۷	۱/۹۶	۰/۰۹۶	۰/۱	۱			
گسترش خودآگاهی	۱۴/۰۳	۲/۹۱	۰/۵۹**	۰/۳**	۰/۰۶	۱		
هوش معنوی کل	۶۸/۹۷	۷/۲۴	۰/۸۶**	۰/۶۸*	۰/۳۷*	۰/۷۷*	۱	
رفتار شهروندی سازمانی	۹۵/۲۶	۱۶/۰۲	۰/۵۳*	۰/۴۶**	۰/۲۹**	۰/۳۲**	۰/۵۸**	۱

N=234, \*P<0/05, \*\*P<0/01

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر های پژوهش در جدول (۱) نشان داده شده است. بر اساس داده های این بین معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی و هوش معنوی کل از متغیرهای پیش بین، و رفتار شهروندی سازمانی کل از متغیر های ملاک، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (P<۰/۰۰۱).

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیون گام به گام تفکرانتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر رفتار شهروندی سازمانی

مدل	متغیر	شاخص	SS	DF	MS	F	P	R	R <sup>2</sup>	SE
۱	تفکر انتقادی	رگرسیون	۱۶۹۷۳/۴۴	۱	۱۶۹۷۳/۴۴	۹۱/۸۹	۰/۰۰۰	۰/۵۳۳	۰/۲۸	۱۳/۵۶
	وجودی	باقیمانده	۴۲۸۵۳/۶۵	۲۳۲	۱۸۴/۷۱					
۲	تفکر انتقادی	رگرسیون	۲۰۴۳۳/۴۷	۲	۱۰۲۱۶/۷۳	۵۹/۹۱	۰/۰۰۰	۰/۵۸۴	۰/۳۴	۱۳/۰۵
	وجودی + آگاهی متعالی	باقیمانده	۳۹۳۹۳/۶۲	۲۳۱	۱۷۰/۵۳					
۳	تفکر انتقادی	رگرسیون	۲۳۰۳۹/۰۲	۳	۷۶۷۹/۶۷	۴۸/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۶۲۱	۰/۳۸	۱۲/۶۴
	وجودی + آگاهی متعالی + معنا سازی شخصی	باقیمانده	۳۶۷۸۸/۰۷	۲۳۰	۱۵۹/۹۴					

جدول ۳: خلاصه مشخصه‌های آماری رگرسیون گام به گام تفکرانتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر رفتار شهروندی سازمانی کل

متغیر	B	SE	$\beta$	t	P
تفکر انتقادی وجودی	۲/۷۳	۰/۲۸۵	۰/۵۳۳	۹/۵۸	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی وجودی + آگاهی متعالی	۱/۹۷	۰/۴۳۸	۰/۲۴۲	۴/۵۰	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی وجودی + آگاهی متعالی + معنا سازی شخصی	۱/۷۰	۰/۴۲۲	۰/۲۴۳	۴/۰۳	۰/۰۰۰

نتایج جداول (۲) و (۳) نشان می‌دهد که بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی کل، تفکرانتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی هستند و متغیر گسترش خود آگاهی، از معادله رگرسیون حذف شده است. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ( $P < ۰/۰۰۱$ ) و ۳۸ درصد واریانس مربوط به رفتار شهروندی سازمانی کل به وسیله تفکرانتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی نشان می‌دهند که تفکرانتقادی وجودی ( $t = ۹/۵۸$ ،  $\beta = ۰/۵۳۳$ )، آگاهی متعالی ( $t = ۴/۵۰$ ،  $\beta = ۰/۲۴۲$ ) و معناسازی شخصی ( $t = ۴/۰۳$ ،  $\beta = ۰/۲۴۳$ ) می‌توانند واریانس رفتار شهروندی سازمانی کل را به طور معنادار تبیین کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کل مدیران و معلمان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه مدیران و معلمان مورد مطالعه از هوش معنوی کل بالاتری برخوردار باشند، امکان بروز رفتار شهروندی سازمانی کلی در آن‌ها بیشتر است. نتایج با یافته‌های هارمر (۲۰۰۸)، گارسیا-زامور (۲۰۰۳)، کریست و همکاران (۲۰۰۳)، به نقل از هارمر، (۲۰۰۸) و فتاحی و همکاران (۱۳۸۵)، هم سو می‌باشند. مطالعات اسکرپینگ و کینجرسکی نشان داد هوش معنوی و معنویت در محیط کار، تجربه میان فردی را در سازمان افزایش می‌دهد. معنویت باعث احساس مشترک، احترام و وابستگی بین افراد می‌شود. مدیران 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 تایید قرار داده اند (آبراهام و ژاسمن<sup>۲۹</sup>، ۲۰۰۶؛ هارمر، ۲۰۰۸؛ کورکماز و آرپاسی، ۲۰۰۹؛ فرامرزی و همکاران، ۱۳۸۸). هوش معنوی عمیق ترین و کامل ترین 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 مدیران پیش بینی کند. مدیران با هوش معنوی بالا در برخورد با مشکلات، تنش‌ها، سختی‌ها و تغییرات از ظرفیت ذاتی و ذهنی خود یعنی تولید یک معنای شخصی و ایجاد یک هدف و دلیل استفاده می‌کنند (اسپاجت<sup>۳۰</sup>، ۲۰۰۴). بدین ترتیب این مدیران در برابر مشکلات مدرسه و تغییرات به وجود آمده شکیبایی و مدارا می‌کنند. همچنین معلمان با شناخت و آگاهی از بعد خود غیر مادی و باور به نیروی برتر و مقدس در درون خویش به راحتی با این مشکلات روبرو شده و در جهت حل آن قدم هایی را بر می‌دارند.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیانگر آن بود که بهترین متغیرهای پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی کل مولفه‌های تفکر وجودی، آگاهی متعالی و معنا سازی شخصی هستند. نتایج با یافته های هارمر (۲۰۰۸)، جرج (۲۰۰۶) و گارسیا-راموز (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. مدیران مجهز به مهارت های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معنا سازی در محیط آموزشی بهتر می‌توانند به وظیفه خود عمل کنند، در مسایل جاری سازمان مشارکت کنند، با سایر همکاران رابطه مثبت و مطلوبی برقرار کنند، در مقابل سختی ها و دشواری‌ها صبر و بردباری به خرج دهند و به طور کلی بیشتر از نقشهای رسمی محوله انجام وظیفه کنند. این معلمان به دلیل توانایی در اندیشیدن به مسایل کل سازمان و تعیین و تعریف جایگاه خویش در این دید کل نگر به مدرسه، توانایی و قابلیت شناخت خود، دیگران و هستی و مسایل غیر مادی و همچنین مهارت آفرینش و تعیین هدف، فلسفه و چرایی حضور خود در مدرسه میزان بسیار بالایی از رفتارهای شهروندی سازمانی را بروز می‌دهند. هوش معنوی در محل کار بصورت ارزش هایی مانند درستی (تمامیت)، صداقت، مسئولیت، شفقت، احترام و شجاعت نمایان می‌شود. این هوش می‌تواند به مدیریت هیجان ها و همزیستی مسالمت آمیز کمک کند (روتومی<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۸). در نظر ایمونز (۲۰۰۰) تجارب معنوی افراد را از انجام رفتارهای ضد شهروندی سازمانی باز می‌دارد؛ به طوری که دیگر با وجود هوش معنوی رقابت ها و تفاوت ها در محیط کاری معنایی ندارد بلکه معلمان به طور خلاقانه و داوطلبانه در مسایل و کارهای سازمان مشارکت می‌کنند. وجود هوش معنوی باعث همگرایی و مشارکت گروهی کارکنان در مدارس می‌شود. ویژگی تفکر انتقادی وجودی معلمان را به مسایل اجتماعی حیطه کاری حساس می‌کند. این معلمان نسبت به بی عدالتی و بی انصافی حوزه کاری خود دغدغه دارند (سیسک، ۲۰۰۲). همچنین اغلب اوقات پیشنهادها نوآورانه برای پیشرفت موسسه آموزشی دارند. در نظر جرج (۲۰۰۶) افراد با هوش معنوی بالاتر دارای مهارت های برقراری ارتباطات، درک بین فردی، همدلی و احترام بالایی می‌باشد. معلمان باهوش معنوی بالا به دلیل تفکر و دیدگاه وسیع نسبت به خود و رابطه خود با دیگران و جهان اطراف قادرند رفتارهای مخرب و نامطلوب را برای سایرین شناسایی کنند. در نظر این مدیران سایر همکاران نیز دارای ظرفیت ذاتی پاک و روحانی هستند که باید به آن ارزش و احترام قائل شد. این طرز تفکر ریشه در مهارت معنا سازی شخصی آنان قرار دارد. در نظر این مدیران و معلمان به افراد محیط کاری (همکاران و دانش آموزان) با تمام کاستی ها و قوت‌ها ابتدا باید به چشم یک انسان نگاه کرد و برای نیاز ها، خواسته‌های آنان توجه و به نظرات و احساسات آنها توجه و احترام قائل شد.

با توجه به این که رفتارهای شهروندی سازمانی با اثربخشی مدارس، افزایش کیفیت تدریس معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ارتباط مستقیم دارد (نام، ۲۰۰۳)، شناسایی عوامل موثر در ایجاد، بهبود و بروز این نوع از رفتار از اهمیت بالایی برخوردار است. پرورش هوش معنوی و تقویت رفتار شهروندی سازمانی معلمان در مدرسه به میزان بسیار زیاد به عملکرد مدیران بستگی دارد (اپرتکا، ۲۰۰۶). بنابراین نیاز است مدیران مدارس خود رهبران باهوش معنوی بالا و نمادی از رفتار شهروندی سازمانی باشند؛ لذا در انتخاب و انتصاب مدیران این اصل مهم مد نظر قرار گیرد. کلاس ها و کارگاههای آموزشی

<sup>29</sup> - Abraham & Josman

<sup>30</sup> - Spajet

<sup>31</sup> - Rotimi

مناسب در زمینه اصول رفتار شهروندی سازمانی برای معلمان به منظور تقویت روحیه نوع دوستی، بردباری، احترام، وظیفه شناسی و آداب اجتماعی برگزار گردد.

### منابع و مأخذ

۱. ساغروانی، سیما، غیور، سیدمرتضی (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر، شماره ۶، صفحات ۳۱-۲۱.
۲. سالاری، فرامرزی، همایی، رضا و حسینی محمد سلطان (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان، دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، سال سوم، شماره ۵، صفحات ۲۳-۷.
۳. شکرکن، حسین، نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، سال سیزدهم، شماره ۱، صفحات ۹۲-۷۹.
۴. شکرکن، حسین، نعیمی، عبدالزهرا، نیسی، عبدالکاظم و مهرابی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، سال هشتم، شماره ۴۳، صفحات ۲۲-۱.
۵. حسین چاری، مسعود، ملک، وحیدرضا، ذبیحی دان، سحر و کشتکاران، کتایون (۱۳۸۹). پیش بینی شادی بر اساس مولفه های هوش معنوی، خلاصه مقالات اولین همایش کشوری عوامل موثر بر سلامت اجتماعی، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
۶. 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.
۷. وارث، پیرحامد، رستگار، عباس علی، زراعت کار، سمیه، رفعتی آلاشتی، کبری (۱۳۸۱). رابطه ارتباط فرافردی و رفتار شهروندی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۱۵۴-۱۳۵.
۸. نداف، عبدالرضا، دانشور، وحید و جهانبانی، محمود (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با بهره وری کارکنان شهرک صنعتی شیراز، همایش مدیریت منابع انسانی، تهران.
۹. هویدا، رضا و نادری، ناهید (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۲، صفحات ۱۱۸-۱۰۳.
10. Abraham, C, & Josman, Z. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance and organizational citizenship behavior, *Human performance*, 19(4), 403-419.
11. Bolger, R. Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers organizational commitment, professional commitment and OCB in schools, *Journal of teaching and teach education*, 20, 277-289.
12. Cavanogh, G.F. (1999). spirituality for managers : context and critique, *Journal of organization change Management*, 12( 3), 186-199.
13. Dipaola, M. Tarter, C, Hoy, W.K. (2005). Measuring OCB in schools. *Journal of school leadership*, vo1.1, 424-447.
14. Dipaola, M.F. Hoy, W.K. (2005). organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88, 35-44.
15. Emmons, R.A. (2000). Is spirituality an intelligence? *The International Journal for Psychology of Religion*, 10 (1), 3-26.
16. Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
17. George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human resource management international digest*, 14(5), 3-5.
18. King, D, B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure. Master of science dissertation, Trent University, Canada, Ontario.
19. Korkmaz, T, & Arpaci, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435.
20. Namm, S. (2003). The job characteristics, organizational citizenship behavior relationship: a test of competing models, PhD. Dissertation, Temple University.



<http://MaJournal.ir>

21. Nasel, D, D. (2004). Spiritual Orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality. Doctoral Dissertation, University of South Australia, Australia.
22. Oplatka, I. (2006). Going Beyond Role Expectations. *Education Administration Quarterly*, 42 (3), 385-423.
23. Podsakoff & Mackenzie & Paine and Bechrach (2000). OCB : a critical review or the theoretical and empirical literature for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
24. Richard Harmer. (2008). OCB, Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence: What s the Relationship? Australian catholic university.
25. Rotimi, A. A. (2008). Predictive estimates of emotional, spiritual intelligence, self-efficacy and creativity skills on conflict resolution behavior among the NURTW, *Journal of life and social sciences*, 6(2), 68-74.
26. Shaw, I. (2008). Society and Mental: The place of religion, *Journal volume pavilion journals (Brighton) Ltd*, 13(1), 4-7.
27. Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual Intelligence of Gifted student to Build Global Awareness. *Reper Review* 30 (1), 24-30.
28. Sisk, D. (2002). spiritual intelligence: The Tenth Intelligence That Integrate All Other Intelligence. *Gifted Education International*. 16 (4), 208-213.
29. Spjut, A. (2004). Effect of spirituality on Job satisfaction for clinical laboratory science professionals. Doctoral dissertation, University of phoenix, USA, Arizona.
30. Vigoda & Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? Role behavior in the workplace, *journal of business and psychology*, 21(3), 462-493.
31. Zohar, D, & Marshall, I. (2000). SQ : Spiritual intelligence. The ultimate intelligence. New York, NY, USA : Blooms sbury.

