

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۱۲/۱۴
تاریخ بررسی مقاله: ۹۲/۰۳/۲۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۰۹/۳۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۲
دوره‌ی چهارم، سال ۲۰-۳، شماره‌ی ۲
صص: ۱۷۹-۱۹۲

اثربخشی آموزش مولفه‌های هوش معنوی بر افزایش رفتار شهروندی سازمانی و سلامت عمومی

معصومه موحدی *

یزدان موحدی **

کلثوم کریمی نژاد ***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر آموزش مولفه‌های هوش معنوی بر افزایش رفتار شهروندی سازمانی و سلامت عمومی معلمان زن شهر خرم‌آباد بود. آموزش مولفه‌های هوش معنوی (طی ۵ جلسه آموزشی) به عنوان متغیر مستقل و افزایش رفتار شهروندی و سلامت عمومی به عنوان متغیرهای وابسته بودند. پژوهش حاضر یک طرح آزمایشی میدانی گروه گواه با پیش‌آزمون و پس‌آزمون بود. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه هوش معنوی، پرسشنامه رفتار شهروندی و پرسشنامه سلامت عمومی بودند. نمونه پژوهش شامل ۴۰ معلم زن شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری نشان داد که آموزش مولفه‌های هوش معنوی موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی و سلامت عمومی می‌شود.

کلید واژگان: هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، سلامت عمومی.

* کارشناسی ارشد مشاوره خانواده مسئول مرکز مشاوره دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان (نویسنده مسئول)
masumemovahedi@yahoo.com

** کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه تبریز
yazdanmovahedi@yahoo.com

*** کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه شهید چمران اهواز
kolsoumkariminejad@gmail.com

مقدمه

اخیراً هوش معنوی^۱ نظر بسیاری از صاحب نظران و محققان را به خود جلب کرده است. از نظر امونز^۲ (۱۹۹۹) هوش معنوی عبارت است از ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤالات نهایی درباره‌ی معنای زندگی و ارتباط یکپارچه بین ما و دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم. همچنین آن چاره جویی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است، به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد. از نظر سیسک^۳ (۲۰۰۸) هوش معنوی عبارت است از خودآگاهی عمیقی که در آن، فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود، آگاه می‌شود. به گونه‌ای که او تنها یک بدن نیست بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است، سیسک (۲۰۰۸) مؤلفه‌های کلیدی هوش معنوی را در داخل مفاهیم ارزش‌ها، تجارب، ظرفیت‌ها، خواص و سیستم‌های هوش معنوی می‌داند. آمرام^۴ (۲۰۰۹) هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند به گونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود.

امونز (۱۹۹۹) عقیده دارد که هوش معنوی معیارهای پذیرفته شده هوش که توسط دانشمندانی همچون گاردنر^۵ (۲۰۰۰) و مایر^۶ (۲۰۰۰) مطرح شده است، را برآورد می‌کند. او برخلاف بعضی از محققین که هوش معنوی را تنها مناسب حل مسائل وجودی و اخلاقی می‌دانند، بر به کارگیری هوش معنوی برای حل مسائل روزمره علاوه بر مسائل اساسی‌تر زندگی تأکید می‌کند. دلیل این امر آن است که برای فرد معنوی، تمام جنبه‌های زندگی معنوی است.

در حال حاضر دیگر IQ^۷ و EQ^۸ پاسخگوی همه نیازها نیست. بلکه انسان‌ها نیاز به عامل سومی دارند که هوش معنوی نامیده می‌شود (چریر^۹، ۲۰۰۴؛ به نقل از نداف، دانشور و

- 1- Spiritual Intelligence
- 2- Emmons
- 3- sisk
- 4- Amram
- 5- Gardner
- 6- mayer
- 7- General intelligence
- 8- Emotional Intelligence
- 9- Charir

جهانیانی، ۱۳۸۹). صاحب نظران علم مدیریت و سازمان بر این نکته تأکید دارند که موفقیت در محیط کاری به مفهومی فراتر از مهارت‌های تکنیکی آکادمیک که هوش عمومی نامیده می‌شود، وابسته است (مک داول، بل^۱، ۱۹۹۷؛ به نقل از نجاتی، ۱۳۸۶). ورود مفاهیمی همچون گذشت، اخلاق، حقیقت، درستکاری، اعتماد، مهربانی، نوع دوستی و همبستگی با همکاران و افزایش پژوهش‌های نوین، همه حکایت از مؤلفه و پارادایم جدید دارند (شایگان، ۱۳۸۱). شرایط ناپایدار حاکم بر سازمان‌ها و لزوم اثربخشی سازمان‌های آموزشی، نیاز آنها به نسل ارزشمندی از کارکنان را بیش از پیش آشکار نموده است. نسلی که از آن به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دیپائولا و هوی^۲، ۲۰۰۵). اگر چه واژه رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط کورک ماز و آرپیک^۳ (۲۰۰۹) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات جورج^۴ (۲۰۰۶) در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش‌های کاری ناشی شده است (قلی‌پور و کاخکی، ۱۳۸۶). در دهه‌های اخیر صاحب نظران این حوزه با به کار بردن عناوینی، همچون خودجوشی سازمانی (جورج و بریف^۵، ۱۹۹۲؛ به نقل از پارنل^۶، ۲۰۰۳)، رفتارهای فرانقش (وان داینی و کام^۷، ۱۹۹۵؛ به نقل از پادساکوف، مک کینزی، پابین و بیچرچ^۸، ۲۰۰۰) و رفتار سازمانی اجتماع گرا (بریف و ماتاوی^۹، ۱۹۸۶؛ به نقل از پارنل^{۱۰}، ۲۰۰۳) به تعیین مفهوم شهروندی سازمانی پرداخته‌اند.

ارگان (۱۹۸۳) بیان می‌کند که رفتار شهروندی سازمانی رفتار آگاهانه، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش اثربخشی عملکرد سازمان مؤثر است، ولی به طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرند (مارکوزی و زین^{۱۱}، ۲۰۰۴). پادساکف (۲۰۰۰) بیان کرد که تقریباً ۳۰ نوع رفتار شهروندی شناسایی شده است، که

- 1- Mc Dowelle & Bell
- 2- Dipaola & Hoy
- 3- korkmaz & Arpaci
- 4- George
- 5- George & Brief
- 6- Purnell
- 7- Van Dyne & Comm
- 8- Padsakoff, Mackenzie, Paine, & Bechrach
- 9- Bref & Matave
- 10- parnel
- 11- Markoczy & zin

مهمترین آنها عبارتند از: ۱) رفتارهای کمک‌کننده (۲) جوانمردی (۳) ابتکارات فردی (۴) آداب اجتماعی (۵) تعهد سازمانی (۶) خودرضایت مندی (۷) توسعه خود (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰).

کاسترو، آرماریو و روز^۱ (۲۰۰۴) پیشنهاد می‌کنند که رفتار شهروندی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری مورد توجه قرار گیرد. در این رویکرد رفتار شهروندی باید به عنوان یک مفهوم کلی که شامل تمامی رفتارهای مثبت و سازنده افراد در درون سازمان همراه با مشارکت کامل آنان است، مورد توجه قرار بگیرد. در پژوهشی دیگر فتاحی، فرهنگی و واثق (۱۳۸۵) نشان دادند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر، و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود.

هارمر^۲ (۲۰۰۸) بین متغیر هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری گزارش شد.

گارسیا-زامور^۳ (۲۰۰۳) نشان داد که هوش معنوی و تجربه معنوی عمیق کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنادار می‌کند و مسئولیت‌پذیری شخصی آنان را نسبت به حرفه کاری‌شان بالا می‌برد.

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 تأثیر معنویت در محیط کار بر روی مؤلفه‌های نوع دوستی و جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی بود.

در مطالعه موردی صدا و سیمای ایران که با موضوع رابطه ارتباط فرافردی و رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفت، نشان داده شد که افرادی که در کار و سازمان خود احساس و هدف دارند، رفتارهای شهروندی سازمانی مانند جوانمردی، گذشت، نوع دوستی و

1- Castro, Armario, & Ruiz

2- Harmeror

3- Garcia & Zamor

وجدان کاری بالایی دارند (وارث، رستگار، زراعت کار و رفعتی، ۱۳۸۱).

در درمان بسیاری از مشکلات روان شناختی و جسمی، همه روزه بر شمار افرادی که باور دارند معنویت راه درمان روان رنجوری‌ها و درماندگی‌های آنها می‌باشد و همچنین متخصصین که باور دارند برای درمان بسیاری از بیماری‌های روانی و بهداشت روان باید روی باورها و رفتارهای معنوی تمرکز کرد افزوده می‌شود. به طور مثال، در خصوص ارتباط بین دین و سلامتی چیزی حدود ۲۰۰ پژوهش پس از نیمه اول قرن بیستم وجود داشت که در دهه آخر این قرن، ناگهان به بیش از ۵۰۰۰ پژوهش تایید کننده ارتباط مثبت دین و سلامتی رسید که امروز با سرعت بیشتری در حال افزایش است. به نحوی که شاید بتوان از آن به یک نهضت علمی تعبیر کرد. همین امر باعث شده که سازمان بهداشت جهانی انسان را موجودی زیستی روانی اجتماعی و معنوی تعریف می‌کند (شجاعیان و زمانی منفرد، ۱۳۸۱). در همین رابطه بوث^۱ (۱۹۷۳) در تحقیقی پیشنهاد کرده است که حل بحران وجودی واقعاً منجر به بهبودی خودبخودی بیماران سرطانی می‌شود. تولید معنای شخصی، توانایی ایجاد معنا در زندگی نقش اساسی در بحران‌های وجودی دارد. این بحران‌ها در واقع بحران معنایی است. تحقیقات مختلفی ارتباط بین معنایی و سازگاری افراد را تأیید کرده‌اند. روزن و مسکارو^۲ (۲۰۰۵) همبستگی معناداری بین مقیاس امیدواری و مقیاس معنایی در زندگی یافتند. در مقابل ارتباط منفی بین معنایی شخصی با افسردگی و روان رنجورخویی مشاهده شد. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که معنایی معنوی و شخصی بین استرس‌های روزانه و افسردگی میانجی است، در زمانی که معنایی معنوی کم بود رابطه بین استرس‌های زندگی و افسردگی بالا می‌رفت. بریتبارد، روزنفلد، پسیسین، کیم و گلیتا^۳ (۲۰۰۵) به این نتیجه رسید که داشتن یک حس مداوم از معنا در بیماران سرطانی در بهبود کیفیت زندگی و کاهش آشفتگی‌های روانشناختی آنان نقش دارد. مطالعات مختلفی ارتباط معناداری بین معنای شخصی و سلامت جسمانی و روانشناختی را بیان کرده‌اند. همچنین در مطالعه‌ای دیگر مشخص شد که تعالی خود منجر به بهبود سریعتر بیماری‌ها و ناتوانی‌های سخت می‌شود. ضمن اینکه تعالی با افسردگی، کیفیت زندگی، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران و رضایت از زندگی ارتباط دارد (نیگرین،

1- Booth

2- Rosen & Mascaro

3- Breitbart, Rosenfeld, Pessin, Kaim & Galietta

الکس، جانسن، جاستافسون، نوربرگ و لاندمن^۱ (۲۰۰۵).
وست^۲ (۲۰۰۱) بر این باور است که افراد دارای زندگی معنوی، بدون شک از نظر روان‌شناختی افراد سالمی هستند. لیوبومیرسکی، شلدون و اسکاد^۳ (۲۰۰۵) معتقدند که هر فرد الگویی برای شادی دارد که باعث می‌گردد، وقایع را به گونه‌ای تفسیر کنند که به حفظ شادی او کمک کرده و در عین حال به زندگی او معنا ببخشد.
عابدی و سرخی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و صفات شخصیتی نشان دادند که بین هوش معنوی و روان‌نژندی رابطه منفی معنادار وجود دارد.
مک دونالد^۴ (به نقل از عبدالله‌زاده، باقرپور، بوژمهرانی و لطفی، ۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که افراد باهوش معنوی بالاتر افسردگی کمتری را تجربه می‌کنند.

فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش فرضیه‌های زیر را به محک آزمایش گذاشته است:
فرضیه ۱- آموزش هوش معنوی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی در معلمان زن اداره‌های دولتی شهر خرم‌آباد می‌شود.
فرضیه ۲- آموزش هوش معنوی باعث افزایش سلامت عمومی در معلمان زن اداره‌های دولتی شهر خرم‌آباد می‌شود.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر یک پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و با آرایش تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن شهر خرم‌آباد می‌باشد که به فراخوان محقق پاسخ مثبت داده‌اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. بدین ترتیب که از میان این ۱۷۵ نفر که به فراخوان محقق پاسخ

2-Nygren ,Alex ,Jonsen ,Gustafson ,Norberg ,Lundman

2- West

3- Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade

4- Mc Donald

داده اند. از بین آنها ۴۰ نفر از افرادی که نمره هوش معنوی آنها پایین تر از سایرین بود به صورت تصادفی انتخاب، و مجدداً در دو گروه آزمایشی و کنترل قرار گرفتند. مداخله مبتنی بر هوش معنوی طی پنج جلسه ۹۰ دقیقه‌ای طبق پروتکل آموزشی زوهر و مارشال^۱ (۲۰۰۰)، سیسک و تورنس^۲ (۲۰۰۱) و پایان نامه معینی (۱۳۸۹) انتخاب شد، پنج جلسه آموزشی و طی ۲ ماه به طول انجامید.

جلسه	موضوع
۱	اجرای پیش آزمون و شرح هوش معنوی
۲	اجراء تمرینات تن آرامی و مراقبه و تعمق و آموزش آن جهت اجراء در هر روز
۳	آموزش روش خودآگاهی و پرسشنامه‌های باز پاسخ طراحی شده در این زمینه
۴	آموزش در زمینه پرسش‌های اساسی زندگی و یادگیری جستجوی عواملی که فرد را به بالا یا پایین هرم انگیزه‌ها هدایت می‌کند
۵	آموزش در زمینه معنی و نقش آن در مقابله با بحران‌ها و شرایط پر استرس زندگی با الهام از معنی درمانی ویکتور فرانکل
۶	آموزش در زمینه تفکر انتقادی

ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد. پرسشنامه هوش معنوی سهرابی و ناصری (۱۳۸۷): دارای ۹۷ سؤال است که ۸ بُعد شکیبایی، باورها و اعمال معنوی و مذهبی، معنا و هدف در زندگی، الوهیت و بندگی، خودآگاهی متعالی، تجربه‌های معنوی، شناخت خود و بخشش اولین بار روی دانشجویان مورد ارزیابی قرار گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آنها به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۶، ۰/۹۰، ۰/۸۶، ۰/۸۳، و حداقل نمره پرسشنامه ۹۷ و حداکثر نمره ۳۸۸ بود.

پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ^۳ (GHQ): این پرسشنامه توسط گلدبرگ و هیلر^۴ (۱۹۷۹) ساخته شده است. GHQ مبتنی بر روش خود گزارش دهی است که با هدف ردیابی

- 1- Zohar & Marshall
- 2- Sisk & Torrance
- 3- Goldberg
- 4- Hillier

کسانی که دارای یک اختلال روانی هستند مورد استفاده قرار می‌گیرد. GHQ دارای چهار مقیاس نشانه‌های بدنی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی و افسردگی و خیم است (گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹). در این پژوهش از فرم ۲۸ سوالی آن استفاده شده است. نمره گذاری آن با استفاده از مقیاس لیکرت ۴ درجه ای (۰ = اصلاً الی ۳ = به مراتب بیشتر از حد معمول) صورت می‌گیرد. تقوی (۱۳۸۰) پایایی این پرسشنامه را به روش بازآزمایی، دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷، ۰/۹۳ و ۰/۹ گزارش نموده است، همچنین ضریب همبستگی بین خرده مقیاس‌های این پرسشنامه با نمره کل بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۷ بوده است.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه که توسط پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) بر اساس ابعاد پنجگانه اورگان (۱۹۸۸) ساخته شده دارای ۲۴ گویه است. که توسط شکرکن، نعمی، نیسی و مهرابی‌زاده (۱۳۸۰) ترجمه گردید. پرسشنامه پنج مؤلفه نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، بردباری، احترام و آداب اجتماعی را در مقیاس طیف لیکرت هفت گزینه‌ای از نمره یک (خیلی کم) تا نمره هفت (خیلی زیاد) می‌سنجد. پایایی آن در تحقیقات گوناگون از جمله در تحقیق شکرکن و دیگران (۱۳۸۵) ۰/۸۸، شکرکن و نعمی (۱۳۸۰) ۰/۹۲، هویدا و نادری (۱۳۸۸) ۰/۸۹ گزارش شده است. همچنین پایایی آزمون با ضریب آلفای کرونباخ برای نوع دوستی ۰/۸۵، وظیفه‌شناسی ۰/۸۲، بردباری ۰/۸۵، احترام ۰/۸۵ و آداب اجتماعی ۰/۷۰ گزارش شده است. (نام^۱، ۲۰۰۳). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، بردباری، احترام، آداب اجتماعی، و رفتار شهروندی سازمانی کل به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۴۶، ۰/۸۵، ۰/۹۱، ۰/۸۷ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

پس از اجرای برنامه آموزشی از هر دو گروه پس آزمون به عمل آمد و سپس داده‌های مرتبط با پیش‌آزمون و پس‌آزمون استخراج شد.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بین میانگین نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش و کنترل تفاوت مشاهده می‌شود.

پس از اجرای برنامه آموزشی از هر دو گروه پس آزمون نیز به عمل آمد و سپس داده‌های

مرتبط با پیش‌آزمون و پس‌آزمون استخراج شد. آماره‌های توصیفی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. داده‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه در گروه‌های مورد مطالعه

متغیرها	گروهها	N	میانگین پیش آزمون	انحراف استاندارد پیش آزمون	میانگین پس آزمون	انحراف استاندارد پس آزمون
رفتار شهروندی	آزمایش	۲۰	۷۰/۱۵	۱۱/۰۷	۷۶/۰۵	۱۳/۴۰
	کنترل	۲۰	۷۱/۷۵	۱۰/۸۱	۶۹/۵۰	۱۲/۰۶
سلامت عمومی	آزمایش	۲۰	۳۷/۰۰	۸/۲۲	۳۱/۳۰	۷/۳۲
	کنترل	۲۰	۳۵/۸۰	۸/۱۰	۳۴/۳۰	۱۱/۱۳

برای آزمون فرضیه‌ها یک تحلیل واریانس چندمتغیری روی داده‌ها انجام گرفت.

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری بر تفاضل نمره‌های پس آزمون- پیش آزمون متغیرهای وابسته (رفتار شهروندی و سلامت عمومی) در گروه‌های آزمایشی و گواه

منبع	آزمون	ارزش	F	Df فرضیه	Df خطا	سطح معنی داری
گروه	اثر پیلایی	۰/۴۷۷	۱۶/۸۷	۲	۳۷	۰/۰۰۱
	لمبدای ویلکز	۰/۵۲۳	۱۶/۸۷	۲	۳۷	۰/۰۰۱
	اثر هتلینگ	۰/۹۱۲	۱۶/۸۷	۲	۳۷	۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه روی	۰/۹۱۲	۱۶/۸۷	۲	۳۷	۰/۰۰۱

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که سطوح معنی داری همه آزمون‌ها قابلیت استفاده از مانوا را مجاز می‌شمارند؛ بدین معنی که بین آزمودنی‌های گروه آزمایش و گواه حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معنی دار وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، بین آزمودنی‌های گروه آزمایش و گروه گواه تفاوت معنی داری در همه‌ی متغیرهای وابسته دیده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر افزایش رفتار

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس تک متغیری روی تفاضل نمره‌های پس آزمون- پیش آزمون متغیرهای وابسته (رفتار شهروندی و سلامت عمومی) در گروه‌های آزمایشی و گواه

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
گروه	رفتار شهروندی	۶۶۴/۲۲	۱	۶۶۴/۲۲	۱۹/۴۲	۰/۰۰۱
	سلامت عمومی	۱۷۶/۴۰	۱	۱۷۶/۴۰	۱۰/۰۷	۰/۰۰۱
خطا	رفتار شهروندی	۱۲۹۹/۵۵	۳۸	۳۴/۱۹		
	سلامت عمومی	۶۶۵/۲۰	۳۸	۱۷/۵۰		
کل	رفتار شهروندی	۲۰۹۷/۰۰	۴۰			
	سلامت عمومی	۱۳۶۰/۰۰	۴۰			

شهروندی سازمانی و سلامت عمومی در بین معلمان زن اداره‌های دولتی (آموزش و پرورش) شهر خرم‌آباد انجام گرفت.

نتایج نشان داد هوش معنوی با رفتار شهروندی رابطه دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی نداف و همکاران (۱۳۸۹)، مک داوول، بل؛ به نقل از نجاتی (۱۳۸۶)، فتاحی و همکاران (۱۳۸۵)، وارث، و همکاران (۱۳۸۸)، شجاعیان و زمانی منفرد (۱۳۸۰)، گارسیا-زامور (۲۰۰۳)، هارمر (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

مدارس برای مواجهه با شرایط و مقتضیات حاکم و بهره‌مندی از معلمانی با رفتار شهروندی سازمانی، نیازمند مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های بالاتر و متفاوت‌تر از وضعیت موجود می‌باشند. از عوامل مؤثر در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، می‌تواند هوش معنوی آنان باشد. زمانی که هوش معنوی با زندگی کاری معلمان پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می‌توانند لحظات لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتری تجربه کنند. توجه به رشد هوش معنوی در محیط کاری منجر به یافتن پاسخ چرایی کار توسط افراد می‌باشد، در نتیجه معلمان و کارکنان تمام وجودشان را به سازمان می‌آورند و کار را به عنوان یک مأموریت بیشتر از یک شغل فرض می‌کنند و عملکرد مفیدتر خواهند داشت (فتاحی و همکاران، ۱۳۸۵).

صاحب نظران مدیریت و سازمان بر این باورند که امروزه موفقیت در محیط کاری به مفهومی فراتر از مهارت‌های تکنیکی، وابسته است. و بنابراین تشویق معنویت در محیط کار

می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان و افزایش اخلاق و وجدان کاری شود (فتاحی و همکاران).

فرضیه دوم رابطه بین هوش معنوی و سلامت عمومی را بررسی کرد که در این فرضیه نیز تأیید شده است. این نتیجه با برخی از تحقیقات انجام گرفته در این مورد، وست (۲۰۰۱)، عابدی و سرخی (۱۳۸۸)، مک دونالد؛ به نقل از عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۸)، لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

پرکینز^۱ (۲۰۰۴) نشان دادند افرادی که گرایش‌های معنوی دارند هنگام رویارویی با آسیب، پاسخ‌های بهتری به وضعیتی که درون آن هستند، می‌دهند و موقعیت تولید کننده فشار را بهتر اداره می‌کنند و از سلامتی بهتری برخوردارند.

منابع

فارسی

- تقوی، سیدمحمدرضا (۱۳۸۰). روایی و پایایی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ). *مجله روانشناسی*. ۵، ۴، صفحات: ۸۹-۸۰.
- سهرابی، فرامرز و ناصری، اسماعیل (۱۳۸۸). بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن، *فصلنامه پژوهش در سلامت روانشناختی*، سال سوم، شماره ۴، صفحات: ۶۹-۷۷.
- شایگان، داریوش (۱۳۸۱). *افسون جدید، هویت چهل تکه و تفکر سیار*، تهران: نشر فرزاد روز.
- شجاعیان، رضا و زمانی منفرد، احمد (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین دعا، سلامت روان و عملکرد شغلی در کارکنان فنی صنایع نظامی. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی*، ۲ (۸)، صفحات: ۳۱-۹.
- شکرکن، حسین، نعیمی، عبدالزهرا، نیسی، عبدالکاسم و مهربابی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز، *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، سال هشتم، شماره ۳ و ۴، صفحات ۲۲-۱.

شکرکن، حسین، نعیمی، عبدالزهر (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، سال سیزدهم، شماره ۱، صفحات ۷۹-۹۲.

عابدی، فرهاد و سرخی، زهرا (۱۳۸۸). *ارتباط بین هوش معنوی و صفات شخصیتی در افراد بین ۵۰-۱۹ ساله در ساری*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، بهشهر، دانشگاه پیام نور.

عبدالله زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه و لطفی، محدثه (۱۳۸۸). *هوش معنوی (مفاهیم، ارزیابی و کاربرد)*. تهران: انتشارات روانسنجی.

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 ۳۶-۵۰. قلی پور، آرین؛ کاخکی، احمد (۱۳۸۶). *رفتار شهروندی سازمانی، گاهی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، شماره ۴۵، صفحات ۱۴۵-۱۱۴.

محمودی، نسرين (۱۳۸۸). *بررسی امکان سنجی، روایی، پایایی و کاربرد پرسشنامه هوش هیجانی بر روی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان.

معینی، زهره (۱۳۸۹). *تأثیر آموزش هوش هیجانی بر اضطراب وجودی و سبک‌های مقابله مذهبی بر روی دانشجویان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام.

نجاتی، لیلا (۱۳۸۶). *بررسی رابطه هوش هیجانی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه تهران*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

نداف، عبدالرضا؛ دانشور، وحید و جهانبانی، محمود (۱۳۸۹). *بررسی رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان شهرک صنعتی شیراز، همایش مدیریت منابع انسانی*، تهران.

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؛ ۱۵۴-۱۳۵.

وست، ویلیام (۱۳۸۷). *روان‌درمانی و معنویت*. ترجمه: شیرافکن، سلطان علی و شهیدی، شهریار. تهران: انتشارات رشد.

هویدا، رضا و نادری، ناهید (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۲، صفحات ۱۰۳-۱۱۸.

لاتین

- Amram, Y., & Dryer, C. (2009). *The Development and integrated spiritual Intelligence Scale (ISIS)*; Palo Alto, CA: Institute of Transpersonal Psychology Working. Available on WWW.geocities.com
- Booth, G. (1973). Psychobiological aspects of spontaneous regression of cancer. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis and Dynamic Psychiatry*, 3, 303-17.
- Breitbart, W., Rosenfeld, B., Pessin, H., & Kaim, M. Galletta, M., & et al. (2005). Depression, hopeless, and desire for hastend death in terminally ill patient with cancer, *Journal of American Medical Association*. 284, 110-397.
- Castro, A., & Ruiz, C. (2004). *The influence of employee OCB customer loyalty*, *Journal of Service Industry Management*, 15 (1), 27-53.
- Dipaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship Of Faculty And Achievement Of High School Students. *The High School Journal*, 88, 35-44.
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concern: motivation and spirituality in personality*. New York: The Guilford Press; 200-2.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review* 63 (3), 355-363.
- Gardner, H. (2000). A case against spiritual intelligence, *International Journal for the Psychology of Religion*, 10 (1), 27-34.
- George, M. (2006). practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest*. 14, 3-5.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of general health questionnaire. *Psychol Med.*, 9, 131-145.
- Korkmazy, T., & Arpaci, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: *The architecture of sustainable change*. *The General Psychology*, 9 (2). 111- 131.
- Markoczy, L., & Xin, K. (2004). the virtues of mission in *organizational citizenship behaviour*, *university of California*.

- Mascaro, N., & Rosen, D. H. (2005). Existential meaning role in the enhancement of hope and prevention of depressive symptoms. *Journal of Personality*, 73, 985-1014.
- McEwan, W. (2004). Spirituality in nursing: what are the issues? *Orthop Nurs*, 23 (5), 321-6.
- Meyers, D. (2000). The friends, funds, and faith of happy people. *American Psychology*, 55 (1), 56- 67.
- Namm, S. (2003). The job characteristics·organizational citizenship behavior relationship: a test of competing models, PHD. Dissertation, temple University.
- Nygren, B., Alex, E., Jonsen, Y., Gustafson, A., Norberg, A., & Lundman, B. (2005). *Resilience sense of coherence, purpose in life and self-transcendence in relation to perceived physical and mental health among the oldest old Aging & mental health* 9, 62-354.
- Perkins, D. F. (2004). Risk behaviors and resiliency physically abused adolescents. *Child Abuse & neglect*, 28, 547-63.
- Podsakoff, M., & Paine, B. (2000). OCB: a critical review or the theoretical and empirical literature for future research, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Purnell, J. (2003). Propensity for participative decision-making, job satisfaction, OCB, *Multinational Business Review*, 11, 45-65.
- Rosen, D. H., & Mascaro, N. (2005). Existential meanings role in the enhancement of hope and prevention. *Journal of Personality* 73 (4), 985-1014.
- Harmer, R. (2008). OCB, *Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence: What's the Relationship?* Australian catholic university
- Sisk, D. (2008). *Engaging the spiritual Intelligence of Gifted student to Build Global Awareness. Reper Review* 30 (1), 24-30.
- Sisk, D. A., Torrance, E. P. (2001). *Spiritual intelligence: Developing higher Consciousness Buffalo*, New York: Crative Education Foundation Press.
- West, W. (2001). *Psychotherapy & Sprituality: Crossing the Line between Therapy and Religion*. London: sage publication; 2000.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London, Bloomsburg.