

بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان

دبیرستان‌های شهرستان زنجان

سید حسین موسوی^۱

محسن طالب زاده نوبریان^۲

غلامرضا شمس مورکانی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۲/۳

تاریخ وصول: ۹۰/۵/۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی است. جامعه آماری آن معلمان دوره متوسطه شهرستان زنجان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ 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 (SISRI-24) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی کل با رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین

hossien_moosavi@yahoo.com

mohsen.talebzadehnobarian@gmail.com

gh_shams@sbu.ac.ir

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی

۲- استادیار دانشگاه شهید بهشتی

۳- استادیار دانشگاه شهید بهشتی

مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی و گسترش خودآگاهی) می‌توانند مؤلفه نوع دوستی و وظیفه‌شناسی معلمان را تبیین و مؤلفه‌های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی می‌توانند مؤلفه احترام و رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان را پیش‌بینی کنند. مؤلفه‌های پیش‌بین معنا سازی شخصی و آگاهی متعالی، مؤلفه بردباری و مؤلفه‌های پیش‌بین گسترش خودآگاهی و تفکر انتقادی وجودی می‌توانند آداب اجتماعی معلمان را تبیین نمایند.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان دوره متوسطه.

مقدمه

به دنبال مطرح شدن مفاهیم روان‌شناسی هوش شناختی و پس از آن هوش هیجانی^۱ در محیط‌های کاری، بررسی‌های متعدد نشان داد که افراد با چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات، وارد دنیای کاری می‌شوند، آنها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می‌آورند (لیگ^۲، ۱۹۹۷، به نقل از ساغروانی، ۱۳۸۸). در آستانه ورود به آینده‌ای متفاوت و پیچیده صاحب نظران علم مدیریت و سازمان بر این نکته تاکید دارند که موفقیت در محیط کاری به مفهومی فراتر از مهارت‌های تکنیکی آکادمیک که هوش عمومی نامیده می‌شود، وابسته است اما به دلیل نبود تعاریف عینی‌تر برای این مفاهیم غیرقابل مشاهده و به ظاهر ناملموس برای مدت‌ها تلاش برای بحث و تحقیق در این زمینه را با مشکل مواجه کرده بود (مک داول^۳، بل^۴، ۱۹۹۷؛ به نقل از نجاتی، ۱۳۸۶). به نظرمی‌رسد سازمان‌های آموزشی و مدارس برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان و معلمانی با هوش عمیق‌تر و جدیدتر می‌باشند تا به وسیله آن بتوانند به نحوه اثربخش تری به وظایف خود عمل کنند. در

-
1. Emotional Intelligence
 2. Leeg
 3. McDowelle
 4. Bell

حال حاضر دیگر (IQ) و (EQ) پاسخگویی همه نیازها نیست بلکه انسان ها نیاز به عامل سومی دارند که هوش معنوی^۱ نامیده می شود (چریر^۲، ۲۰۰۴؛ به نقل از نداف و همکاران، ۱۳۸۹). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به فرا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، راد مردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، نوع دوستی به محیط کاری و افزایش پژوهش های نوین با مفاهیم نوین، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند (شایگان، ۱۳۸۱). هنسن^۳ (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^۴، 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^۵، ۱۹۹۹).

مطالعات انجام شده در دهه ۹۰، برای فهم رابطه پیچیده میان معنویت و مغز انسان ابتدا توسط پرسینگر^۶ (۱۹۹۶) روانشناس مغز و اعصاب دانشگاه لورنتیای آنتاریو^۷ و سپس متخصص اعصاب و روان راماچاندران^۸ (۱۹۹۸) در دانشگاه کالیفورنیا^۹ نشان داد که در مغز انسان یک بخش یا منطقه خدایی^{۱۰} وجود دارد. این ناحیه حضور و احساس تجربه های خدا مانند را ایجاد می کند. اسکن های گرفته شده با روش مقطع نگاری با نشر پوزیترون^{۱۱} نشان می دهد که این

-
1. Spiritual Intelligence
 2. Charir
 3. Hansen
 4. Lund & Diane
 5. Cavanogh
 6. Persenger, M.A
 7. Ontario Laurentia
 8. Ramachandran, V
 9. California
 10. God Spot
 11. positron emission

مناطق عصبی هر زمان که مباحث معنوی از قبیل دیدار با خدا، گفتگوی دینی، از خود گذشتگی، فداکاری، انسان دوستی، معناجویی پیش می‌آید، روشن می‌شوند. سیسک^۱ (۲۰۰۸) ریشه هوش معنوی را نوشته‌های باستان و عرفان شرق می‌داند. او به تاثیر صوفی‌ها، اسلام، بودا و تائوئیسم اشاره می‌کند. مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان‌شناسی، برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز^۲ و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط ایمونز^۳ مطرح شد. به موازات این جریان گاردنر^۴ (۱۹۹۹) مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف مورد نقد و بررسی قرار داد و پذیرش مفهوم ترکیبی معنویت و هوش را به چالش کشید (سهرابی، ۱۳۸۷). البته گاردنر که در سال ۱۹۹۰ نظریه هوش‌های چندگانه را ارائه داده بود، در سال‌های اخیر سه نوع هوش جدید تر را که هنوز قاطعیت هشت نوع هوش قبلی را ندارند، مطرح کرده است. این هوش‌ها عبارتند از: هوش معنوی، هوش طبیعت‌گرایانه^۵ و هوش وجود‌گرایانه^۶ (مهر محمدی، ۱۳۸۶). در سال ۲۰۰۰ زوهار و مارشال^۷ 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 روان‌شناسی شدند.

هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می‌کند. سازه معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی مرتبط است، در حالی که هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کنند (ایمونز، ۲۰۰۰). ایمونز (۲۰۰۰) بیان می‌کند که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد

-
1. Sisk
 2. Stevens
 3. Emmons
 4. Gardner
 5. Naturalistic Intelligence
 6. Existential Intelligence
 7. Zohar & Marshall

افزایش می‌یابد. زوهار و مارشال (۲۰۰۰) هوش معنوی را هوشی می‌دانند که به وسیله آن مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و به آن‌ها می‌پردازیم. هوشی که بر طبق آن فعالیت‌ها و زندگی مان را در فضایی غنی تر، وسیع تر و با معنا تر قرار می‌دهیم. از نظر سیسک (۲۰۰۸) هوش معنوی عبارت است از خود آگاهی عمیقی که در آن، فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود، آگاه می‌شود بگونه‌ای که او تنها یک بدن نیست بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است. سیسک مؤلفه‌های کلیدی هوش معنوی را در داخل مفاهیم ارزش‌ها، تجارب، ظرفیت‌ها، خواص و سیستم‌های هوش معنوی می‌داند. آمرام^۱ (۲۰۰۹) هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند بگونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود. آمرام به وسیله مصاحبه با ۷۱ نفر از پیروان سنت‌های مختلف معنوی و تحلیل کیفی نتایج، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد ارائه کرد: ۱- خود آگاهی^۲: که شامل هوشیاری، دقت، آگاهی فرا عقلایی است. ۲- متانت^۳: زندگی کردن به صورت روحانی و داشتن توکل و عشق به زندگی ۳- معنا^۴: درک معنای فعالیت‌های روزانه ۴- تعالی^۵: فرارفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت ۵- حقیقت‌یابی^۶: زندگی به همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات ۶- سازش در عین داشتن آرامش^۷: داشتن تعادل فکری، فروتنی کردن و تواضع داشتن ۷- هدایت درونی^۸: آزادی درونی، تحریک شدن از درون و نه از بیرون و داشتن جرات، خلاقیت و شادمانی و نیاز کمتر به تایید دیگران. گینگ^۹ (۲۰۰۸) هوش معنوی را به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی می‌داند که مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی هستی از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش

-
1. Amram
 2. Consciousness
 3. Grace
 4. Meaning
 5. Transcendence
 6. Truth
 7. Peaceful surrender
 8. Inner Directedness
 9. King, D

معنا است. در نظر او هوش معنوی دارای چهار مؤلفه تفکر انتقادی وجودی^۱، معناسازی شخصی^۲، آگاهی متعالی^۳ و گسترش خودآگاهی^۴ می‌باشد. 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 مؤلفه به تعبیر گاردنر (۱۹۹۳) هوش پرسش‌های بزرگ را منعکس می‌کند. 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 می‌باشد. ۴- گسترش خودآگاهی: توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فراهوشیاری و همچنین خروج از آن با اراده فرد می‌باشد. 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 چرایی‌های فعالیت‌ها تاکید شده است (زوهار و مارشال، ۲۰۰۰). به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی می‌باشد که استفاده از آنها در زندگی شخصی و زندگی کاری روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق‌پذیری و توانایی حل مسئله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی می‌شود.

مطالعه اخیر مشاوران منابع انسانی واتسون^۵ نشان داد که در محل کار تشویق آن گونه و آن چنان که باید باشد نیست. آنها دریافتند که تعداد افرادی که می‌گویند در محل کار شاد و با تحرک هستند از ۲۵ درصد در سال‌های اخیر به ۷ درصد کاهش یافته است (کوک و مک کولای، ۲۰۰۵). شرایط کاملاً ناپایدار حاکم بر سازمان‌ها و لزوم اثربخشی سازمان‌های

1. Critical Existential Thinking
2. Personal Meaning Production
3. Transcendental Awareness
4. Conscious State Expansion
5. HR Watson Wyatt
6. Cook & Macaulay

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 می‌شود (دیپائولا^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). این کارکنان بدون شک وجه امتیاز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش می‌باشند چرا که سازمان را موطن خود می‌دانند و بدون هیچ چشم داشتی برای تحقق اهداف علاوه بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند (پادساکوف و مکنتزی^۲، ۲۰۰۰). موسسات آموزشی در عصر حاضر برای مواجه با چالش‌ها و شرایط پیچیده به معلمانی نیاز دارند که به طور داوطلبانه و اختیاری رفتار می‌کنند و برای موفقیت مدرسه، از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (ویگودا و گادوت^۳، ۲۰۰۷). این نوع رفتارها که از انتظارات رسمی فراتر رفته، اما برای بقای سازمان ضروری هستند با عنوان رفتار شهروندی سازمانی^۴ یا «اوسی بی»^{*} مطرح می‌شوند (بالگر و سومچ^۵، ۲۰۰۴). اگر چه واژه رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط ارگان و بتمن^۶ (۱۹۸۳) معرفی شد (نیلسن، هریونک و شاو^۷، ۲۰۱۱)، اما این مفهوم از نوشته‌های چستر بارنارد^۸ (۱۹۳۸) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کنتز و کان^۹ (۱۹۶۶) در مورد عملکرد و رفتارهای خود جوش و فراتر از انتظارات نقش‌های کاری ناشی شده است (قلی پور و کاخکی، ۱۳۸۶). در دهه‌های اخیر صاحب نظران این حوزه با بکاربردن عناوینی، همچون خود جوشی سازمانی (جورج و بریف^{۱۰}، ۱۹۲۲، به نقل از پرنل^{۱۱}، ۲۰۰۳) رفتارهای فرا نقش (وان داینی و

1. Dipaola
2. Podsakoff & Mackenzie
3. Vigoda & Gadot
4. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

*چون واژه رفتار شهروندی سازمانی در مقاله زیاد تکرار شده، در برخی قسمت‌ها به جای این واژه از سر واژه "اوسی بی" استفاده شده است.

5. Bolger & Somech
6. Organ & Bateman
7. Nielsen, Hrivnak & Shaw
8. Bernard
9. Katz, D & Kahn, R.L
10. George, M & Brief, L
11. Purnell, J.A

کام^۱، ۱۹۹۵، به نقل پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰) و رفتار سازمانی اجتماع گرا (بریف و ماتاوی^۲، ۱۹۸۶، به نقل از پارنل، ۲۰۰۳) به تعیین مفهوم شهروندی سازمانی پرداخته اند. با مرور ادبیات، دو رویکرد اصلی در تعاریف مربوط به مفهوم او سی بی مشخص می‌شود:

۱- رفتارهای فرا نقش: از دیدگاه ارگان (۱۹۸۸) و ماریسون^۳ (۱۹۹۴) و سایر محققان اولیه، رفتار و کار افراد در محیط سازمان فراتر از الزامات نقشی است که بر آنها تعیین شده است و به طور منسجم و آشکار از طریق سیستم پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد (کاسترو^۴ و همکاران، ۲۰۰۴).

۲- رفتارهای مثبت: محققانی همچون گراهام پیشنهاد می‌کنند که او سی بی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری مورد توجه قرار گیرد. در این رویکرد او سی بی بایستی بعنوان یک مفهوم کلی که شامل تمامی رفتارهای مثبت و سازنده افراد در درون سازمان همراه با مشارکت کامل آنان است، مورد توجه قرار گیرد (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴).

ارگان (۱۹۸۳) بیان می‌کند رفتار شهروندی سازمانی رفتار آگاهانه، اختیاری و فرا وظیفه ای است که در افزایش اثربخشی عملکرد سازمان موثر است، ولی به طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرند (مارکوزی و زین^۵، ۲۰۰۴). طبق این تعریف عناصر کلیدی او سی بی را می‌توان به صورت زیر مشخص کرد:

۱- یک نوع رفتار فراتر از حد و مرز مشخص شده، توسط سازمان می‌باشد.

۲- این رفتار به صورت اختیاری و براساس اراده فردی می‌باشد.

۳- این رفتار توسط سازمان مورد تشویق قرار نمی‌گیرد.

1. Van Dyne, M & Comm,S

2. Matavi,P

3. Morrison,E.W

4. Castro

5. Markoczy & Zin

۴- رفتاری که تاثیر بسزایی در عملکرد سازمان و موفقیت آن دارد (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴؛ نت میر^۱ و بولز^۲، ۱۹۹۷).

از نظر بولینو و تورنلی^۳ (۲۰۰۳) او سی بی 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 آرپاسی^۴، ۲۰۰۹).

در مورد ایجاد رفتار شهروندی سازمانی اتفاق نظر وجود ندارد. بررسی های پادساکف (۲۰۰۰) نشان می دهد که تقریباً ۳۰ نوع رفتار او سی بی 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).

نت میر (۱۹۹۷) او سی بی را در چهار دسته، تقسیم بندی می نماید: ۱- جوانمردی ۲- آداب اجتماعی ۳- وجدان کاری ۴- نوع دوستی (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴).
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).

1. Netemeyer

2. Boles

3. Bulynu & Turnly

4. Korkmaz & Arpaci

جوانمردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌پذیر و اجحاف کاری بدون این که شکوه و شکایتی داشته باشد. و نزاکت و احترام درباره اندیشیدن به این است که چگونه اقدامات و رفتارهای فرد بر دیگران تأثیر می‌گذارد (مارکوزی و زین، ۲۰۰۴).

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 موثر 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 را تجربه کنند. توجه به رشد هوش معنوی در محیط کاری منجر به یافتن پاسخ‌چرایی کار توسط افراد می‌شود، 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 عملکردی مفیدتر خواهند داشت. محققان بیان می‌کنند 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 نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر، و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود (فتاحی و همکاران، ۱۳۸۵).

در تحقیقی که توسط ریچارد هارمر^۱ (۲۰۰۸) با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنوی؛ رابطه‌شان چیست؟» که بر روی ۶۰ کارمند سازمان‌های دولتی استرالیا انجام پذیرفت، بین متغیر هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری گزارش شد. نتایج پژوهش گارسیا-زامور^۲ (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 کاری شان

1. Harmer, R
2. Garcia & Zamor

بالا می‌برد. کریست^۱ و همکاران (۲۰۰۳) در بررسی عوامل موثر بر او سی بی معلمان گزارش کردند که احساس یگانگی و یکپارچگی با شغل، معلمان و مدرسه و پی بردن به چرایی شغل خود با او سی بی 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 مؤلفه‌های 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 می‌دانند، 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 او سی بی در تمام سازمان‌ها، شواهد موجود نشان می‌دهد در مدارس کمتر به آن توجه شده است (دیپائولا و همکاران، ۲۰۰۵، اپلاتکا^۲، ۲۰۰۶). در میان مقالات و نوشته‌ها، تنها تعداد محدودی بر موضوع او سی بی معلمان پرداخته‌اند. از سال ۲۰۰۰ به بعد پژوهش‌ها افزایش یافته که نشان‌دهنده نقش او سی بی در اثر بخشی مدارس می‌باشد (دیپائولا و هوی^۳، ۲۰۰۵). متأسفانه علی رغم اهمیت و روند روبه رشد پژوهش و نیاز مدارس و سازمان‌های آموزشی به معلمان با او سی بی بالا هنوز در ایران به این متغیر توجه نمی‌شود. با توجه به تحقیقات اندک که متغیرهای گوناگون را با رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرده‌اند، در این پژوهش برای اولین بار رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. در همین راستا سوالات پژوهش عبارتند از:

1. Christ
2. Oplatka
3. Hoy

- ۱- رابطه هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه های آن (نوع دوستی، وظیفه شناسی، بردباری، احترام، آداب اجتماعی) چگونه است؟
- ۲- هریک از مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) به چه میزان نوع دوستی از مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
- ۳- هریک از مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) به چه میزان وظیفه شناسی از مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
- ۴- هریک از مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) به چه میزان بردباری از مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
- ۵- هریک از مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) به چه میزان احترام از مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
- ۶- هریک از مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) به چه میزان آداب اجتماعی از مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند؟
- ۷- هریک از مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) به چه میزان رفتار شهروندی سازمانی کل را تبیین می کنند؟

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر زنجان که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول تدریس می‌باشند است. تعداد ۲۳۴ نفر بر اساس جدول تعیین حجم نمونه (کرجسی و مورگان) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، بدین ترتیب که ابتدا از بین نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر زنجان از هر ناحیه ۵ دبیرستان (۳ دبیرستان دخترانه و ۲ دبیرستان پسرانه) بطور تصادفی انتخاب گردید سپس آزمون‌های پژوهش در بین دبیران این مدارس توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها عبارتند از: پرسشنامه خود گزارش دهی گینک (۲۰۰۸) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰).

پرسشنامه خود گزارش دهی هوش معنوی گینک (SISRI-24): این مقیاس دارای ۲۴ گویه و شامل چهار مؤلفه تفکر انتقادی و جودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی می‌باشد. گویه‌های پرسشنامه هوش معنوی در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، گهگاهی، موافقم، بسیار موافقم) تنظیم شده‌اند. گینک (۲۰۰۸) در بررسی مقدماتی پرسشنامه هوش معنوی که بر روی ۶۱۹ نفر از دانشجویان دوره لیسانس (۴۸۸ زن و ۱۳۱ مرد) دانشگاه پتربورگ انجام داد، آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۹۵ و متوسط ارتباط درونی سؤالات ۰/۳۶ گزارش کرد. در تحقیق دیگری که برای معتبر سازی پرسشنامه بر روی ۳۰۵ نفر از دانشجویان دوره لیسانس انجام شد ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۵۸ به دست آمد (گینک، ۲۰۰۸). حسین چاری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی پایایی پرسشنامه را با ضریب آلفا کرونباخ ۰/۹۳۸ و روایی آن را با ضریب آلفا کرونباخ برای مؤلفه‌های تفکر انتقادی و جودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۶۸، ۰/۷۴ و ۰/۷۲ گزارش کردند. 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 مؤلفه 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) می‌سنجد. پایایی آن در تحقیقات گوناگون از جمله در تحقیق شکر کن و دیگران (۱۳۸۵) ۰/۸۸، شکر کن و نعیمی (۱۳۸۰) ۰/۹۲، هویدا و نادری (۱۳۸۸) ۰/۸۹ گزارش شده است. همچنین پایایی آزمون با ضریب آلفا کرونباخ برای نوع دوستی ۰/۸۵، وظیفه شناسی ۰/۸۲، بردباری ۰/۸۵، احترام ۰/۸۵ و آداب اجتماعی ۰/۷۰ گزارش شده است (نام، ۲۰۰۳). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای نوع دوستی، وظیفه شناسی، بردباری، احترام، آداب اجتماعی، و رفتار شهروندی سازمانی کل به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۴۶، ۰/۸۵، ۰/۹۱، ۰/۸۷، بدست آمد.

یافته‌ها

سؤالات پژوهش حاضر با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون^۱ و رگرسیون گام به گام^۲ مورد بررسی قرار گرفته اند. به منظور اطلاع از متوسط عملکرد آزمودنی‌ها و پراکندگی نمرات آنها در هر یک از متغیرهای پژوهش، شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش و ضرایب همبستگی بین آنها در جدول (۱) ارائه شده است.

1. Pearson correlation
2. stepwise regression

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین نمرات مؤلفه های

هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی

آماره متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. تفکر انتقادی وجودی	۲۰/۳۵	۳/۱۲	۱									
۲. معنا سازی شخصی	۱۴/۵۱	۲/۲۹	۰/۵۱ ^{°°}	۱								
۳. آگاهی متعالی	۲۰/۰۷	۱/۹۶	۰/۰۹۶	۰/۱	۱							
۴. گسترش خودآگاهی	۱۴/۰۳	۲/۹۱	۰/۵۹ ^{°°}	۰/۳ ^{°°}	۰/۰۶	۱						
۵. هوش معنوی کل	۶۸/۹۷	۷/۲۴	۰/۸۶ ^{°°}	۰/۶۸ ^{°°}	۰/۳۷ ^{°°}	۰/۷۷ ^{°°}	۱					
۶. نوع دوستی	۱۸/۵۴	۷/۰۳	۰/۴۷ ^{°°}	۰/۳۷ ^{°°}	۰/۲۸ ^{°°}	۰/۰۷	۰/۴۲ ^{°°}	۱				
۷. وظیفه شناسی	۱۹/۵۸	۳/۸۴	۰/۴۱ ^{°°}	۰/۳۶ ^{°°}	۰/۲۵ ^{°°}	۰/۰۸	۰/۳۹ ^{°°}	۰/۸۸ ^{°°}	۱			
۸. بردباری	۲۶/۰۲	۱/۸۵	۰/۱۶ ^{°°}	۰/۲۷ ^{°°}	۰/۲۳ ^{°°}	۰/۰۷	۰/۲۵ ^{°°}	۰/۴ ^{°°}	۰/۵۱ ^{°°}	۱		
۹. احترام	۱۷/۳۳	۵/۲۹	۰/۴۲ ^{°°}	۰/۳۴ ^{°°}	۰/۳۳ ^{°°}	۰/۱۸ ^{°°}	۰/۴۶ ^{°°}	۰/۸۲ ^{°°}	۰/۷۷ ^{°°}	۰/۵۲ ^{°°}	۱	
۱۰. آداب اجتماعی	۱۳/۷۸	۶/۲۸	۰/۱۶ ^{°°}	۰/۱۷ ^{°°}	-۰/۰۸	۰/۵۱ ^{°°}	۰/۳۰ ^{°°}	-۰/۳۱ ^{°°}	-۰/۱۵ ^{°°}	۰/۰۲	۰/۱۱	۱
۱۱. رفتار شهروندی سازمانی کل	۹۵/۲۶	۱۶/۰۲	۰/۵۳ ^{°°}	۰/۴۶ ^{°°}	۰/۲۹ ^{°°}	۰/۳۲ ^{°°}	۰/۵۸ ^{°°}	۰/۸۲ ^{°°}	۰/۸۴ ^{°°}	۰/۵۹ ^{°°}	۰/۸۹ ^{°°}	۰/۱۸ ^{°°}

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

نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۱) نشان داده شده است. بر اساس داده‌های این جدول بین تفکر انتقادی وجودی، معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی و هوش معنوی کل از متغیرهای پیش بین و نوع دوستی، وظیفه شناسی و احترام، از متغیرهای

ملاک، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/001$). بین تفکر انتقادی وجودی از متغیر های پیش بین و بردباری و رفتار شهروندی سازمانی کل، از متغیر های ملاک، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/005$). بین گسترش خود آگاهی و هوش معنوی کل از متغیر های پیش بین و آداب اجتماعی از متغیر های ملاک، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/005$). همچنین داده های جدول (۱) نشان می دهد که بین معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی و هوش معنوی کل از متغیر های پیش بین، و رفتار شهروندی سازمانی کل از متغیر های ملاک، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/001$).

جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و شاخص های آماری رگرسیون تفکر انتقادی

وجودی، گسترش خود آگاهی، آگاهی متعالی و معنا سازی شخصی بر نوع دوستی

P	T	β	SE	B	SE	R ²	R	P	F	MS	DF	SS	شاخص	متغیر
													مدل	
0/000	8/27	0/478	0/130	1/07	6/19	0/2	0/478	0/000	68/54	2627/27	1	2627/27	رگرسیون	تفکر انتقادی وجودی
										38/34	232	8894/79	باقیمانده	
0/000	-4/80	-0/331	0/166	-0/798	5/91	0/29	0/546	0/000	49/09	1718/42	2	3436/85	رگرسیون	تفکر انتقادی وجودی + گسترش خود آگاهی
										35	231	8085/21	باقیمانده	
0/000	4/51	0/240	0/191	0/861	5/68	0/35	0/596	0/000	42/78	1365/18	3	4095/54	رگرسیون	تفکر انتقادی وجودی + گسترش خود آگاهی + آگاهی متعالی
										32/28	230	7426/52	باقیمانده	
0/013	2/50	0/153	0/187	0/469	5/61	0/37	0/610	0/000	34/01	1073/477	4	4293/90	رگرسیون	تفکر انتقادی وجودی + گسترش خود آگاهی + آگاهی متعالی + معنا سازی شخصی
										31/56	229	7228/16	باقیمانده	

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که متغیرهای تفکر انتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی، پیش بینی کننده نوع دوستی هستند. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ($P < 0/001$) و ۳۷ درصد واریانس مربوط به نوع دوستی به وسیله تفکر انتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بین نشان می‌دهند که متغیرهای تفکر انتقادی وجودی ($t = 8/27, \beta = 0/478$)، گسترش خودآگاهی ($t = -4/80, \beta = -0/331$)، آگاهی متعالی ($t = 4/51, \beta = 0/240$) و معناسازی شخصی ($t = 2/50, \beta = 0/153$) می‌توانند واریانس نوع دوستی را به طور معنادار تبیین کنند.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و شاخص‌های آماری رگرسیون تفکر انتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر وظیفه شناسی

متغیر	شاخص مدل	SS	DF	MS	F	P	R	R ²	SE	B	SE	β	T	P
تفکر انتقادی وجودی	رگرسیون	۵۷۹/۹۳	۱	۵۷۹/۹۳	۶۸/۵۳	/۰۰۰	۰/۴۱۱	۰/۱۶	۳/۵۱	۰/۵۰۵	۰/۰۷۴	۰/۴۱۱	۶/۸۶	/۰۰۰
	باقیمانده	۲۸۲۹/۰۲	۲۳۲	۱۲/۳۲										
تفکر انتقادی وجودی + گسترش خودآگاهی	رگرسیون	۷۴۴/۲۱	۲	۳۷۲/۱۰	۴۹/۰۹	/۰۰۰	۰/۴۶۵	۰/۲۱	۳/۴۱	۰/۴۳۰	۰/۱۱۵	۰/۲۲۰	۳/۷۵	/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶۹۴/۷۴	۲۳۱	۱۱/۶۶										
تفکر انتقادی وجودی + گسترش خودآگاهی + آگاهی متعالی	رگرسیون	۸۸۵/۷۶	۳	۲۹۵/۲۵	۴۲/۲۸	/۰۰۰	۰/۵۰۸	۰/۲۵	۳/۳۳	-۰/۳۳۴	۰/۰۹۳	-۰/۲۵۳	-۳/۵۷	۰/۰۰۴
	باقیمانده	۲۵۵۳/۱۹	۲۳۰	۱۱/۱۰										
تفکر انتقادی وجودی + گسترش خودآگاهی + آگاهی متعالی + معناسازی شخصی	رگرسیون	۹۷۶/۷۵	۴	۲۴۴/۱۸	۳۴/۰۱	/۰۰۰	۰/۵۳۳	۰/۲۸	۳/۲۷	۰/۳۱۸	۰/۱۰۹	۰/۱۹۰	۲/۹۰	/۰۰۰
	باقیمانده	۲۴۶۲/۲۰	۲۲۹	۱۰/۷۵										

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که متغیرهای تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی و معناسازی شخصی، پیش‌بینی‌کننده وظیفه‌شناسی هستند. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ($P < 0/001$) و ۲۸ درصد واریانس مربوط به وظیفه‌شناسی به وسیله تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی و معناسازی شخصی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهند که متغیرهای تفکر انتقادی وجودی ($t = 6/86, \beta = 0/411$)، آگاهی متعالی ($t = 3/75, \beta = 0/220$)، گسترش خودآگاهی ($t = -3/57, \beta = -0/253$) و معناسازی شخصی ($t = 2/90, \beta = 0/190$) می‌توانند واریانس وظیفه‌شناسی را به طور معنادار تبیین کنند.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و شاخص‌های آماری رگرسیون تفکر انتقادی وجودی،

گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر بردباری

P	T	β	SE	B	SE	R^2	R	P	F	MS	DF	SS	شاخص مدل	
													متغیر	متغیر
0/001	4/38	0/220	0/51	0/224	1/27	0/7	0/27	0/001	19/23	61/60	1	61/60	رگرسیون	معناسازی شخصی
										3/20	232	743/28	باقیمانده	
0/001	3/44	0/213	0/59	0/202	0/114	0/12	0/340	0/001	15/94	48/83	2	97/66	رگرسیون	معناسازی شخصی + آگاهی متعالی
										3/06	231	707/23	باقیمانده	

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که بهترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده بردباری، معناسازی شخصی و آگاهی متعالی هستند و متغیرهای تفکر انتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی و معناسازی شخصی، از معادله رگرسیون حذف شده‌اند. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ($P < 0/001$) و ۱۲ درصد واریانس مربوط به بردباری به وسیله معناسازی شخصی و آگاهی متعالی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهند که معناسازی شخصی ($t = 4/38, \beta = 0/277$) و آگاهی متعالی ($t = 3/44, \beta = 0/213$) می‌توانند واریانس بردباری را به طور معنادار تبیین کنند.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و شاخص‌های آماری رگرسیون تفکر انتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر احترام

متغیر	شاخص مدل	SS	DF	MS	F	P	R	R ²	SE	B	SE	β	T	P
تفکر انتقادی وجودی	رگرسیون	۱۲۰۴/۸۱	۱	۱۲۰۴/۸۱	۵۲/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۴۲۹	۰/۱۸	۴/۷۹	۰/۷۲۸	۰/۴۲۹	۰/۴۲۹	۷/۲۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۵۳۲۹/۱۸	۲۳۲	۲۲/۹۷										
تفکر انتقادی وجودی + آگاهی متعالی	رگرسیون	۱۷۶۴	۲	۸۸۲	۴۷/۷۱	۰/۰۰۰	۰/۵۲۰	۰/۲۷	۴/۵۴	۰/۷۹۳	۰/۲۹۴	۰/۲۹۴	۵/۲۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴۷۶۹/۹۹	۲۳۱	۲۰/۶۴										
تفکر انتقادی وجودی + آگاهی متعالی + معناسازی شخصی	رگرسیون	۱۸۷۶/۳۰	۳	۶۲۵/۴۳	۳۰/۸۸	۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	۰/۲۸	۴/۵۰	۰/۴۵۳	۰/۱۵۳	۰/۱۵۳	۲/۳۵	۰/۰۱۹
	باقیمانده	۴۶۵۷/۶۹	۲۳۰	۲۰/۲۵										

جدول (۵) نشان می‌دهد که بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده احترام، تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی هستند و متغیر گسترش خودآگاهی، از معادله رگرسیون حذف شده است. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و ۲۸ درصد واریانس مربوط به احترام به وسیله تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی نشان می‌دهند که تفکر انتقادی وجودی ($t=۷/۲۴, \beta=۰/۴۲۹$)، آگاهی متعالی ($t=۵/۲۰, \beta=۰/۲۹۴$) و معناسازی شخصی ($t=۲/۳۵, \beta=۰/۱۵۳$) می‌توانند واریانس احترام را به طور معنادار تبیین کنند.

جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و شاخص‌های آماری رگرسیون تفکرانتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر آداب اجتماعی

P	T	β	SE	B	SE	R^2	R	P	F	MS	DF	SS	شاخص	متغیر
													مدل	
۰/۰۰۰	۹/۱۱	۰/۵۱۳	۱/۸۴	-۱/۸۴	۵/۴۰	۰/۲۶	۰/۵۱۳	۰/۰۰۰	۸۳/۰۲	۲۴۲۸/۲۰	۱	۲۴۲۸/۲۰	رگرسیون	گسترش خودآگاهی
										۲۹/۲۴	۲۳۲	۶۷۸۵/۶۷	باقیمانده	
۰/۰۰۱	-۳/۲۶	-۰/۲۲۵	۰/۱۳۹	-۰/۴۵۴	۵/۲۹	۰/۲۹	۰/۵۴۴	۰/۰۰۰	۴۸/۵۷	۱۳۶۳/۹۰	۲	۲۷۲۷/۸۰	رگرسیون	گسترش خودآگاهی + تفکر انتقادی وجودی
										۲۸/۰۷	۲۳۱	۶۴۸۶/۰۸	باقیمانده	

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده آداب اجتماعی، گسترش خودآگاهی و تفکرانتقادی وجودی هستند و متغیرهای معناسازی شخصی و آگاهی متعالی، از معادله رگرسیون حذف شده‌اند. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و ۲۹ درصد واریانس مربوط به آداب اجتماعی به وسیله گسترش خودآگاهی و تفکرانتقادی وجودی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی نشان می‌دهند که گسترش خودآگاهی ($t = ۹/۱۱, \beta = ۰/۵۱۳$) و تفکرانتقادی وجودی ($t = -۳/۲۶, \beta = -۰/۲۲۵$) می‌توانند واریانس آداب اجتماعی را به طور معنادار تبیین کنند.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و شاخص‌های آماری رگرسیون تفکر انتقادی وجودی، گسترش خود آگاهی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی بر رفتار شهروندی سازمانی کل

متغیر	شاخص مدل	SS	DF	MS	F	P	R	R ²	SE	B	SE	β	T	P
تفکر انتقادی وجودی	رگرسیون	۱۶۹۷۳/۴۴	۱	۱۶۹۷۳/۴۴	۹۱/۸۹	۰/۰۰۰	۰/۵۳۳	۰/۲۸	۱۳/۵۶	۲/۸۳	۰/۲۸۵	۰/۵۳۳	۹/۵۸	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴۲۸۵۳/۶۵	۲۳۲	۱۸۴/۷۱										
تفکر انتقادی وجودی + آگاهی متعالی	رگرسیون	۲۰۴۳۳/۴۷	۲	۱۰۲۱۶/۷۳	۵۹/۹۱	۰/۰۰۰	۰/۵۸۴	۰/۳۴	۱۳/۰۵	۱/۹۷	۰/۴۲۸	۰/۴۴۲	۴/۵۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۹۳۹۳/۶۲	۲۳۱	۱۷۰/۵۳										
تفکر انتقادی وجودی + آگاهی متعالی + معناسازی شخصی	رگرسیون	۲۳۰۳۹/۰۲	۳	۷۶۷۹/۶۷	۴۸/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۶۲۱	۰/۳۸	۱۲/۶۴	۱/۸۰	۰/۴۲۲	۰/۴۴۳	۴/۰۳	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۶۷۸۸/۰۷	۲۳۰	۱۵۹/۹۴										

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که بهترین متغیرهای پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی کل، تفکر انتقادی 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 تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی تبیین می‌شوند. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهند که تفکر انتقادی 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 نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش معنوی کل با رفتار شهروندی سازمانی کل معلمان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. عبارت دیگر هرچه معلمان مدارس 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 اسکرپینک و کینجرسکی^۱ 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. معلمان با هوش 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^۲، ۲۰۰۶؛ هارمر، ۲۰۰۸؛ کورکماز و آریاسی، 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 معلمان پیش بینی کند.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای پیش بین تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معنا سازی شخصی و گسترش خود آگاهی می‌تواند مؤلفه نوع دوستی معلمان را تبیین کند. نتایج با یافته‌های کریست و همکاران (۲۰۰۳)، به نقل از هارمر، (۲۰۰۸)، هم راستا است. در تبیین احتمالی این یافته می‌توان گفت افراد دارای هوش معنوی بالاتر راه گسترش ظرفیت شخصی شان و افزایش آگاهی به تمام وجود خود را در کمک کردن به دیگران، مهربانی و دوست داشتن اطرافیان می‌دانند. این افراد از طریق معنا سازی همیشه یک دلیل و

1. Skrypnek & Kinjerski

2. Abraham & Josman

چرایی برای انجام رفتارهای نوع دوستانه دارند. به نظر می‌رسد معلمان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک می‌کنند و با مهربانی و صداقت رفتار می‌کنند (شاول، ۲۰۰۸). این معلمان به همکاران مشکل‌دار (شغلی و خانوادگی)، معلمان تازه وارد و دانش‌آموزان نیازمند از لحاظ تحصیلی و مالی بدون هیچ چشم‌داشتی کمک می‌کنند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای پیش بین تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی و گسترش خودآگاهی می‌تواند مؤلفه وظیفه‌شناسی معلمان را تبیین کند. نتایج با یافته‌های گارسیا-راموز (۲۰۰۳) و فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) همسو می‌باشد. نازل (۲۰۰۴) معتقد است که ویژگی نامحدود بودن، ماهیت کل‌نگر و استفاده از سمبول‌ها در هوش معنوی باعث می‌شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و به دنبال آن انجام کار و تعهد کاری غنی‌تر می‌شود. این هوش حس مسولیت‌پذیری معلمان را افزایش می‌دهد و نسبت به مسولیت خویش متعهد می‌کند (دنیس، مارشا و لیندا^۲، ۲۰۰۶). معلمان باهوش معنوی بالاتر به فلسفه و چرایی انجام کار خود پی برده‌اند 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.

نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین معناسازی شخصی و آگاهی متعالی می‌تواند میزان بردباری معلمان را تبیین کنند. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان 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^۳، ۲۰۰۴). بدین ترتیب این معلمان در برابر مشکلات مدرسه و تغییرات به وجود آمده

1. Shav
2. Denis, Marsha & Linda
3. Spajet

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 قدم‌های ی‌ را بر می‌دارند.

نتایج رگرسیون گام به گام بیانگر آن بود که از بین متغیرهای پیش بین مؤلفه تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معنا سازی شخصی می‌توانند مؤلفه احترام معلمان را تبیین کنند. نتایج با مطالعات جرج^۱ (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. توانایی شناخت و پاسخ به احساسات دیگران نیازمند درک عاطفی و احساس قوی می‌باشد که این در حوزه هوش هیجانی قرار دارد، با این وجود لایه دیگری که علت وجودی احساسات است به عبارت دیگر ریشه اصلی احساسات در آن قرار دارد هوش معنوی است. در نظر جرج (۲۰۰۶) افراد با هوش معنوی بالاتر دارای مهارت‌های 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 معلمان 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 معلمان به افراد محیط کاری (همکاران و دانش آموزان) با تمام کاستی‌ها و قوت‌ها ابتدا باید به چشم یک انسان نگاه کرد و برای نیازها، خواسته‌های آنان توجه و به نظرات و احساسات آنها توجه و احترام قائل شد.

یافته‌های رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین دو مؤلفه گسترش خودآگاهی و تفکر انتقادی وجودی می‌تواند مؤلفه آداب اجتماعی معلمان را به خوبی تبیین کند. در نظر ایمونز (۲۰۰۰) تجارب معنوی افراد را از انجام رفتارهای ضد شهروندی سازمانی باز می‌دارد؛ به طوری که دیگر با وجود هوش معنوی رقابت‌ها و تفاوت‌ها در محیط کاری معنایی ندارد بلکه معلمان به طور خلاقانه و داوطلبانه در مسایل و کارهای سازمان مشارکت

1. Jorj

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 بی‌عدالتی و بی‌انصافی حوزه کاری خود دغدغه دارند (سیسک، ۲۰۰۲). همچنین اغلب اوقات پیشنهادهای نوآورانه برای پیشرفت موسسه آموزشی دارند. ویژگی گسترش سطوح آگاهی معلمان باعث می‌شود آنان اهداف فردی خود را در یک هدف بزرگتر در راستای منافع و مصالح سازمان ادغام کنند. آنان به دقت بخش نامه‌ها، مسایل، اخبار و اتفاقات مدارس خود را دنبال می‌کنند و نسبت به آن بی‌توجه نیستند، این معلمان در جلسات غیرالزامی و فعالیت‌های اجتماعی محیط آموزشی همیشه مشارکت فعال دارند. در نظر آنان اجزای یک سازمان (مدرسه) در یک کل و تمامیت سرنوشتشان به هم وابسته است.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیانگر آن بود که بهترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی کل مؤلفه‌های تفکر وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی هستند. نتایج با یافته‌های هارمر (۲۰۰۸)، جرج (۲۰۰۶) و گارسیا-راموز (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. معلمان مجهز به مهارت‌های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی در محیط آموزشی بهتر می‌توانند به وظیفه خود عمل کنند، در مسائل جاری سازمان مشارکت کنند، با سایر همکاران رابطه مثبت و مطلوبی برقرار کنند، در مقابل سختی‌ها 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 کل‌نگر به مدرسه، توانایی و قابلیت شناخت خود، دیگران و هستی و مسایل غیرمادی 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 ارزش‌های ماندگرسستی (تمامیت)، صداقت، مسئولیت، شفقت، احترام و شجاعت نمایان

می‌شود. این هوش می‌تواند به مدیریت هیجان‌ها و همزیستی مسالمت‌آمیز کمک کند (روتیمی، ۲۰۰۸).

با توجه به این که رفتارهای شهروندی سازمانی با اثربخشی مدارس، افزایش کیفیت تدریس معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ارتباط مستقیم دارد، شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد، بهبود و بروز این نوع از رفتار از اهمیت بالایی برخوردار است.

پیشنهاد‌های کاربردی

- پرورش هوش معنوی و تقویت رفتار شهروندی سازمانی معلمان در مدرسه به میزان بسیار زیاد به عملکرد مدیران بستگی دارد. 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 مدنظر قرار گیرد.

- در فرایند استخدام معلمان مهارت‌های هوش معنوی و شاخص‌های رفتاری سازمانی به عنوان یکی از ملاک‌های گزینش لحاظ شود.

- برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی مناسب در زمینه اصول رفتار شهروندی سازمانی برای معلمان به منظور تقویت روحیه نوع دوستی، بردباری، احترام، وظیفه‌شناسی و آداب اجتماعی

- برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها و جلسات ویژه برای پرورش و رشد هوش معنوی از طریق آموزش مهارت تفکر انتقادی وجودی، خود آگاهی، معنا آفرینی در زندگی کاری و تقویت معنویت کارکنان در محیط کار

منابع فارسی

- ساغروانی، سیما، غیور، سیدمرتضی (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر، شماره ۶، صفحات ۳۱-۲۱.
- سالاری، فرامرز، 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.
- سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷). مبانی هوش معنوی، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره ۱، صفحات ۱۸-۱۴.
- شایگان، داریوش (۱۳۸۱). افسون جدید، هویت چهل تکه و تفکر سیار، تهران، نثر فرزانه روز.
- 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.
- شکرکن، حسین، نعیمی، عبدالزهرا، نیسی، عبدالکاسم و مهربانی 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 ۳ و ۴، صفحات ۲۲-۱.
- حسین چاری، مسعود، ملک، وحیدرضا، ذبیحی دان، سحر و کشتکاران، کتابون (۱۳۸۹). پیش بینی شادی بر اساس مؤلفه های هوش معنوی، خلاصه مقالات اولین همایش کشوری عوامل موثر بر سلامت اجتماعی، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- 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.
- قلی پور، آریز، کاخکی، احمد (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی، گاهی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۵، صفحات ۱۴۵-۱۱۴.

وارث، پیرحامد، رستگار، عباس علی، زراعت کار، سمیه، رفعتی آلاشتی، کبری (۱۳۸۱). رابطه ارتباط فرافرادی و رفتار شهروندی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۱۵۴-۱۳۵.

مهر محمدی، محمود (۱۳۸۵). نظریه چندگانه و دلالت‌های آن برای برنامه ریزی و آموزش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۸۸، صفحات ۳۱-۷.

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

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

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

منابع انگلیسی

- Abraham, C, & Josman, Z. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance and organizational citizenship behavior, *Human performance*, 19(4), 403-419.
- Amram, Y(2009). The contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership, Institute of Transpersonal Psychology, California.
- 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.
- Castro & Armario and Ruiz (2004). the influence of employee OCB customer loyalty, *Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Cavanogh, G.F. (1999). spirituality for managers : context and critique, *Journal of organization change Management*, 12(3), 186-199.
- Cook, S. & Macaulay, S. (2005). *Change management excellence*, London and Sterling, VA.
- Denis, L. M, Marsha, JB, Linda, M, L. (2006). Spiritual development of nursing student, *Journal of nursing education*, 45(9), 363-370.
- Dipaola, M. Tarter, C, Hoy, W.K. (2005). Measuring OCB in schools. *Journal of school leadership*, vol. 1, 424-447.

- 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. (2000). Is spirituality an intelligence? *The International Journal for Psychology of Religion*, 10 (1), 3-26.
- 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(5), 3-5.
- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure. Master of science dissertation, Trent University, Canada, Ontario.
- Korkmaz, T, & Arpaci, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435.
- Markoczy Livia . Xin Katherine. (2004). the virtues of mission in organizational citizenship behaviour, university of California.
- Namm, S. (2003). The job characteristics, organizational citizenship behavior relationship: a test of competing models, PhD. Dissertation, Temple University.
- 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.
- Netemeyer, R.G . Boles, J.S. (1997). An investigation in to the antecedents of OCB in a personal selling context, *Journal of Marketing*, vol. 61, 85-98.
- Nielsen. T. M & Hrivnak, A & Shaw, M. (2011) :Organizational Citizenship Behavior and Performance A Meta-Analysis of Group-Level Research. *Small Group Research*. Volume 40 Number, 5, 555-577.
- Oplatka, I. (2006). Going Beyond Role Expectations. *Education Administration Quarterly*, 42 (3), 385-423.
- Persenger, M. A. (1996). Feeling of past lives as expected perturbations within the neuro cognitive processes that generate the sense of self: Cotributions from limbic lability and vectorial hemisphericity, *Perceptual and Motor Skills*, 83(3), 1107-1121.
- 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.
- Purnell, J. (2003). propensity for participative decision- making, job satisfaction, OCB, *Multinational Bu siness Revirw*, 11, 45-65.
- Ramachandran, V. & Blakeslee, S. (1998). *Phantoms in the brain; Probing the mysteries of the human mind*, London, UK: Fourth Estate.
- Richard Harmer. (2008). OCB, Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence: What's the Relationship? Australian catholic university.
- 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.

- Shaw, I. (2008). Society and Mental: The place of religion, Journal volume pavilion journals (Brighton) Ltd, 13(1), 4-7.
- Sisk, D.(2008).Engaging the spiritual Intelligence of Gifted student to Build Global Awareness. Reper Review30 (1), 24-30.
- Sisk, D. (2002). spiritual intelligence: The Tenth Intelligence That Integrate All Other Intelligence. Gifted Education International. 16 (4), 208-213.
- Spjut, A. (2004). Effect of spirituality on Job satisfaction for clinical laboratory science professionals. Doctoral dissertation, University of phoenix, USA, Arizona.
- Vigoda & Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? Role behavior in the workplace, journal of business and psychology, 21(3), 462-493.
- Zohar,D,& Marshall,I.(2000).SQ : Spiritual intelligence. The ultimate intelligence. New York, NY, USA : Blooms sbury.

Archive of SID