فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۷،
دوره هفتم،
سال ششم،
پاییز ۱۴۰۱
صص ۱-۱۴

رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران

سعیده اسماعیل زاده[۱]

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران بود. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی، بر حسب نوع داده کمی و بر حسب ماهیت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران بود که براساس جدول مورگان تعداد ۳۸٤ نفر با روش نمونه گیری خوشه ای مرحله ای تصادفی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد رفتار شهروندی سازمانی مقیمی(۱۳۹۰) و خود گزارش دهی هوش معنوی لیندا (۲۰۱۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی و همین طور پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج بیانگر روا و پایا بودن پرسشنامه ها بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی (آزمون رگرسیون خطی چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار Spss-V23 انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که هوش معنوی در مولفه های تفکر انتقادی وجودی (۰/۷۷)، تولید معنی شخصی (۰/۷۵)، آگاهی (۰/۸٦) و توسعه حالت آگاهی (۰/۷۹) با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم و معنادار دارد.

کلید واژگان: هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، تولید معنی شخصی

۱ کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد رودهن، ایران

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

مقدمه

امروزه سازمان های صنعتی، بازرگانی و خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری، به افزایش توان تخصصی، رضایت و دلبستگی منابع انسانی روی آورده اند. تجربه های تلخ و شیرین گذشته مدیریت جهان که با اصول مدیریت علمی آغاز شده به جایی رسیده که در این سال های آغازین سده جدید، انسان را در شمار گرانبهاترین دارایی یک سازمان قرار می دهد و برای وی ارزشی فراتر از تمامی فعالیت های عناصر ضروری برای اداره سازمان قائل می گردد. شرایط کاملا ناپایدار حاکم بر سازمان ها و لزوم اثر بخشی سازمان های آموزشی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان بیش از بیش آشکار نموده است. نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود (دی پائولا[1] و همکاران، ۲۰۰۵). این کارکنان بدون شک وجه تمایز سازمان های اثربخش از غیراثربخش 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. آن کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می دهند به احتمال زیاد به دیگر همکاران خود در اتمام کار کمک بیشتری می کنند و به همکاران و سازمان نیز وفاداری بیشتری دارند (پادساکوف و مکنزی[2]، ۲۰۰۰). روانشناسان درصدد شناسایی عواملی هستند که با استفاده از آنها بتوان افراد را در زندگی فردی و اجتماعی یاری داد تا موفقتر عمل نموده و با احتمال شکست کمتری مواجه شوند. با توجه به اینکه افراد در سازمان ها دارای نگرش های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش های کارکنان در سازمان ها باعث می شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه ای که به اجرا در می آورند منصفانه است یا خیر؛ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند زیرا این نگرش ها موجب تاثیر بر رفتار افراد در سازمان ها می شود. در میان این نگرش ها، نگرش رفتار شهروندی سازمانی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثرا به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کردند. ولی رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنان نیست و مستقیما توسط سیستم رسمی پاداش در نظر گرفته نمی شود و میزان اثربخشی سازمان را افزایش می دهد. از طرفی تردیدی نیست که اداره مطلوب سازمانها بیش از هرچیز در گرو نحوه ی عملکرد نیروی انسانی آنهاست. نیرویی که قادر است با اتکا به مهارت های حرفه ای خود وظایف محوله را با شایستگی انجام دهد و به این ترتیب رشد و پویایی را نصیب سازمان متبوع خود سازد.

همچنین امروزه توجه ویژه به وضعیت روانشناختی کارکنان، موضوع جدید و تازه ای نیست و یکی از جدیدترین پدیده هایی که در این حیطه مورد توجه قرار گرفته است، موضوع هیجان و هوش عاطفی کارکنان است. نتایج پژوهش

1.Dipaola & et al
2.Padsakoff & Mackenzie

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

ها ی لیگ[1] (۱۹۹۷)، نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای دیگری مانند ویژگی های شخصیتی، معنویت نیز رابطه دارد و باعث افزایش بهره وری سازمانی می شود. 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 (ساغروانی، ۱۳۸۸). چریر (۲۰۰٤) معتقد است سازمان های آموزشی برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان با هوش عمیق تر و جدیدتر می باشند تا به وسیله آن بتوانند به نحوه اثر بخش تری به وظایف عمل کنند. در حال حاضر دیگر آی کیو و ای کیو به تنهایی پاسخگوی همه نیازها نیست بلکه انسان ها نیاز به عامل سومی دارند که هوش معنوی نامیده می شود (نداف و همکاران،۱۳۸۹). هوش عاطفی به نظر می رسد می تواند شکل تکامل یافته ای از توجه به انسان در سازمان ها باشد و ابزاری نوین و شایسته در دستان مدیران برای هدایت افراد درون سازمان و مشتریان برون سازمان و تامین رضایت آنها. افزون بر آن چگونگی دستیابی کارکنان به تعهد بیشتر چه فردی، و چه سازمانی مستلزم درک عمیقتر و با مفهوم تر زندگی است و داشتن این درک نیازمند هوشی است، تا با راهنمایی آن بتوانیم مشکلات عمیق خود را حل کنیم. این هوش که هوش معنوی نامیده می شود توسط امونز[2] (۱۹۹۹) اینگونه مطرح شد که نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می کند و اعمال و رفتار ما را در گستره های وسیع از نظر بافت معنا جای می دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگیمان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می دهد. 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 بالارفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (لاند و داین[3]،۲۰۰۳). ورود هوش معنوی در سازمان ها 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[4]،۱۹۹۹). آموزش این هوش برای شغل، بهداشت، تحصیل و اشخاصی که در پی پرورش راه حل های هوشی بالا هستند مفید است. این هوش رسالتی متفاوت دارد و همگرایی افراد را به نحو مطلوبی افزایش می دهد. (مشارکت گروهی) و این مشارکت گروهی خود نیز باعث رشد هوش معنوی می شود و فرصت های جدیدی را برای تعهد ایجاد می نماید (عبداله زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

اما هنوز دلیل بروز رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان مشخص نشده است. چه عواملی ذاتا افراد را به تلاش محتاطانه بدون توجه به سیستم پاداش دهی سازمان ترغیب می کند؟ اغلب دانشمندان مدیریت به این نتیجه رسیده اند که باید برای بهبود اثربخشی سازمانی و ایجاد یک محیط کاری خوشایند رفتار شهروندی سازمانی را توسعه دهند (تیلور و

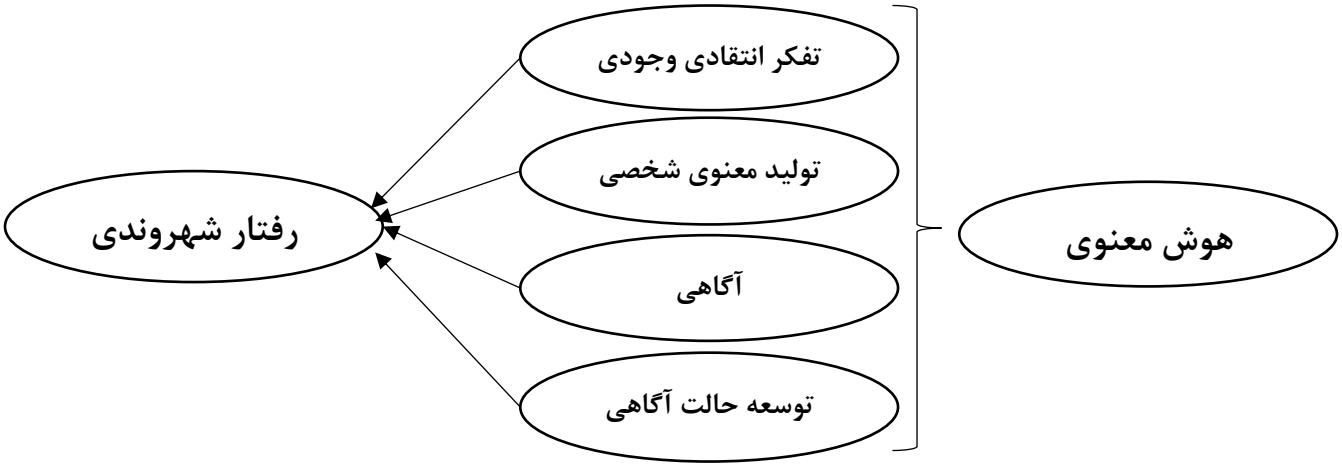
1.Leeg
2.Emmons
3.Dine
4.Cavanogh

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

همکارانش[1]،۲۰۰۱). به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است. آشکار است که شهروندان در دنیای امروز از منابع بسیار مهم سازمان ها تلقی می گردند و رفتار آنها برای عملکرد سازمان بسیار با اهمیت به شمار می آید. سازمان ها برای رسیدن به اهداف خود که در رسالت وجودی آنها آمده است در تلاشند، مدیران سازمانی نیز بایستی با وضع سیاست ها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در سازمان فعالیت کنند (اسلامی و سیار، ۱۳۸٦). پژوهش ها نشان داده اند که رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان موثر واقع شده و بر بهبود وضعیت عملکرد سازمانی کارکنان بسیار تاثیر دارند (قلی پور،۱۳۸۷). با این حال پژوهش های انجام شده در مورد عواملی که باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی در زمینه آموزش و پرورش می شوند انگشت شمارند. از اینرو پژوهش حاضر درصدد سنجش رابطه هوش معنوی کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی آنان در معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران است.

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران انجام پذیرفته است. یکی از الزاماتی که امروزه برای سازمان‌ها حیاتی به نظر می‌رسد رفتار شهروندی کارکان است که این مهم می‌تواند در پرتوی تاثیر هوش معنوی توسعه یابد. با توجه به مطالبی که در بالا به آن‌ها اشاره شد مدل محقق ساخته به‌صورت زیر می‌باشد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

1.Taylor & et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش: از لحاظ هدف کاربردی، از نظر نوع داده کمی و از نظر ماهیت توصیفی – همبستگی بود، با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران بود، محقق نیز برای بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه آماری ، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی را به‌کار برد.

جامعه آماری: شامل کلیه معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران بود که با توجه به تعداد بالای جامعه، تعداد نمونه ۳۸٤ نفر تعیین گردید.

روش نمونه گیری: روش نمونه گیری این پژوهش خوشه ای مرحله ای و به‌صورت تصادفی بود.

ابزار گردآوری اطلاعات: برای گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استاندارد هوش معنوی لیندا (۲۰۱۱) و رفتار شهروندی سازمانی مقیمی (۱۳۹۰)استفاده شد. این پرسش نامه ها هرکدام دارای ۲۳ گویه بوده و با مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده است.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[1]، محتوایی[2] و سازه[3] استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش و پرورش) به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املایی و .... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سوال‌های متغیرهای هوش معنوی و رفتار شهروندی از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سوال‌ها بالاتر از ۰.۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰.٦۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف

1 -Faced Validity
2 -Content Validity
3 - Construct Validity

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰.۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده[1] (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تائید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می سنجد) و آزمون بار عرضی[2] (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر توسط ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی[3] و با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف‌شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر دو سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان‌ذکر است که پایایی و روایی هر دو ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تائید شده است. اطلاعات پرسشنامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول۱ قابل‌مشاهده است.

1 -Average Variance Extracted
2 -Cross Loadings
3 -Composite Reliability (Cr)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول۱. ضریب میانگین واریانس استخراج شده و ضریب پایایی ترکیبی

ردیف	مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳
۱	هوش معنوی	۰/۷۲	۰/۸۰۰	۰/٦٥	۰/٤۰	۰/۲٦	۰/۸۰	ـــــ	ـــــ
۲	رفتار شهروندی	۰/۷٦	۰/۸۲٥	۰/٦۳	۰/٤۳	۰/۳۱	۰/٥۳	۰/۷۹	ـــــ

با توجه به جدول ۱ می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تائید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین AVE>0.5 است. روایی همگرا مورد تائید است، زیرا CR>0.7؛ CR>AVE؛ AVE>0.5 و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تائید است زیرا MSV < AVE 1 و ASV < AVE2.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: به منظور تجزیه و تحلیل و طبقه بندی داده ها و جهت پاسخگویی به پرسش تحقیق و اثبات فرضیه ها، از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. از آمار توصیفی برای استخراج فراوانی و درصد پاسخگویی به هر یک از گزینه ها استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز برای آزمون فرضیه های تحقیق پس از تایید نرمال بودن داده ها از آزمون رگرسیون خطی چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار Spss-V23استفاده گردید.

یافته های پژوهش

در این پژوهش داده های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شده است. در ابتدا میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همچنین آزمون های آماری مناسب به منظور بررسی پیش فرض های آماری لازم جهت استفاده از آزمونهای پارامتریک ارائه شده اند. در نهایت در بخش آمار استنباطی فرضیه های پژوهش با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفته است.

1 - Maximum Shared Squared Variance (Msv)
2 - Average Shared Squared Variance (Asv)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیر های جمعیت شناختی

با توجه به نتایج بخش اول پرسشنامه (ویژگی‌های جمعیت شناختی)، اطلاعات زیر به طور خلاصه در مورد مشخصات نمونه آماری مورد نظر ارائه می‌شود.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	٦٦	۱۷
	زن	۳۱۸	۸۳
تأهل	مجرد	٦٨	۱۷.۷
	متأهل	۳۱٦	۸۲.۳
تحصیلات	دیپلم	۱۳	۳.٥
	کاردانی	٥۲	۱۳.٥
	کارشناسی	۲۲٤	٥۸.۲
	کارشناسی ارشد و دکتری	۹٥	۲٤.۸
دامنه سنی	۳٥-۲٥	۱۱۹	۳۱.۲
	٤٥-۳٦	۱۷۳	٤٥.٤
	٥٥-٤٦	۸٤	۲۲
	بیشتر از ٥٦	۸	۱.٤
سابقه کار	۱۰-۱	۱٦۰	٤۱.۸
	۲۰-۱۱	۱٤۸	۳۸.۳
	۳۰-۲۱	۷٦	۱۹.۸

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره چولگی	آماره کشیدگی
تفکرانتقادی وجودی	3.4645	.92514	-.657	.036
تولید معنی شخصی	3.6363	.76236	-1.059	.583

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

آگاهی	3.6897	.80229	-.912	.302
توسعه حالت آگاهی	3.5546	.76172	-.859	.429

با توجه به مقدار میانگین مؤلفه های پژوهش می توان ادعا کرد که درون نمونه از توافق نسبی اعضای نمونه برخوردار می باشند. از طرفی خوشبختانه مقادیر انحراف معیار که خبر از پراکندگی نمرات مؤلفه ها در درون نمونه می دهد، برای همه ی مؤلفه ها بالای عدد ۰.۵ است و این نتیجه بنا بر مطالعات استیون در سال ۲۰۰۲ در نتیجه عدم وجود افراد بی تفاوت نسبت به پاسخ گویی سوالات در درون نمونه می باشد و نشان از عملیات میدانی با دقت نسبی محقق پژوهش است. همچنین با توجه به جدول مشاهده می شود که کلیه ی ضرایب چولگی ها و کشیدگی ها هم در بخش مؤلفه ها در حدود مشخص شده قرار گرفته است. بنابراین شرط کافی برای نرمال بودن توزیع داده های پژوهش نیز برقرار است و می توان ادعا کرد که توزیع داده های پژوهش از الگوی زنگوله ای نرمال تبعیت می کند.

آمار استنباطی (تجزیه و تحلیل داده ها)

بررسی فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه اصلی: هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران رابطه دارد.

H0: هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران رابطه ندارد.

H1: هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران رابطه دارد.

جدول۳- نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه	رابطه ی مورد آزمون	ضریب مسیر[1]	آماره تی (t)	نتیجه
اصلی	هوش معنوی ← رفتار شهروندی	۰/۸۸	۵/۸۸	تأیید فرضیه

در این فرضیه با توجه به نتایج به دست آمده در جدول، ضریب مسیر بین متغیر هوش معنوی و متغیر رفتار شهروندی برابر با (β=۰/۸۸) است که مقداری مثبت است. از طرفی مقدار آماره تی (t) برابر ۵/۸۸ است که بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر تایید نشده، و می‌توان نتیجه گرفت که این ضرایب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند، لذا رابطه معنی دار هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران تایید می‌شود.

1 -Path Coefficients

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

بنابراین فرضیه اصلی تایید می‌گردد.

بررسی فرضیات فرعی تحقیق

جدول٤-نتایج آزمون فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه	رابطه ی مورد آزمون	ضریب مسیر[1]	آماره تی (t)	نتیجه
فرعی۱	تفکر انتقادی ← رفتارشهروندی	۰/۷۷	٥/٢٦	تایید فرضیه
فرعی۲	تولید معنی شخصی ← رفتار شهروندی	۰/۷٥	۲/۳۹	تایید فرضیه
فرعی۳	آگاهی ← رفتار شهروندی	۰/۸٦	٦/٣٦	تایید فرضیه
فرعی٤	توسعه حالت آگاهی ← رفتار شهروندی	۰/۷۹	٥/٢٠	تایید فرضیه

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول و مقادیر ضریب مسیر بین متغیرها با رفتار شهروندی معلمان و مقدار آماره تی (t)، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضرایب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند، لذا اثر معنی دار متغیرها با رفتار شهروندی معلمان تایید می‌شود. بنابراین تمامی فرضیه ها تایید می‌گردند.

بحث و نتیجه گیری

در خصوص فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر این که « هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.» نتایج نشان داد که برای ارتقا رفتار شهروندی باید توجه ویژه به هوش معنوی نمود. این یافته با نتیجه تحقیق فرجامی(۱۳۹٦)، تیموری (۱۳۹٥)، علامه و مقدّمی(۱۳۹۳)، موغلی (۱۳۹۲)، فریبرزی (۱۳۹۲)، عیدی (۱۳۹۲)، مرادی مصیب (۱۳۸۸)، گودرزوند چگینی و همکاران(۱۳۸۷)، جانسون وهمکاران (۲۰۱۷)، دیکسون (۲۰۱٦)، کینگ (۲۰۱٥)، ویسلی (۲۰۱٤)، میر (۲۰۱٤) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که مؤلفه های هوش معنوی باعث ایجاد سهولت در امر آموزش گردد و این سهولت باعث بالارفتن رضایت شغلی در میان دبیران دوره دوم متوسطه شهر تهران می گردد و باعث بالا رفتن راندمان و بهبود عملکرد شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهر تهران و در نتیجه رفتار ضهروندی آنان می شود.

1 -Path Coefficients

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

پیشنهادهای پژوهشی

۱ -باتوجه به اینکه در پژوهش مشخص شد که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران رابطه وجود دارد، لذا پیشنهاد می گردد که آموزش و پرورش دوره های خاصی را برای آموزش استفاده از ابزارهای آموزش هوش معنوی برگزار نماید.

۲ -پیشنهاد می گردد آموزش و پرورش زیرساخت های لازم جهت ایجاد بهبود و رفع مشکلات در امر آموزش هوش معنوی را فراهم سازد، از جمله این زیرساخت ها می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ایجاد کتاب های درسی الکترونیکی
- ایجاد بستر امن و سریع اینترنت برای استفاده دانش آموزان
- برگزاری دوره های آموزشی آنلاین

منابع

اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی، ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۷. آذر. ۵۶-۵۹.

تیموری مهناز، صادقی ده چشمه ای ستار و آزادیان الهام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان رفتار شهروندی با نظم اجتماعی (مورد مطالعه: جوانان ۳۰-۲۰ ساله شهرکرد).

ساغروانی، سیما، غیور، سید مرتضی (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر، شماره ۶، صفحات ۳۱-۲۱.

عبداله زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه؛ لطفی، محدثه (۱۳۸۸). هوش معنوی، ترجمه و تالیف، انتشارات روان سنجی علامه و بوستانی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه با رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*, ۲۲(۲), ۱۸۵-۲۰۵.

فرجامی، حسینی، کشاورزی، زارع، عربی و امین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت گاز استان فارس. *نشریه علمی راهبردهای بازرگانی*, ۹(۵۰), ۳۴۵-۳۵۸.

فریبرزی، مطلبی، مهنوش، ناصری و نازیا سادات. (۱۳۹۲). رابطه مدیریت مشارکتی با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *مجله علمی پژوهشی افق دانش*, ۲۵(۳), ۱۹۸-۲۱۵.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

قلی پور، آرین، نرگسیان، عباس و طهماسبی، رضا (۱۳۸۷). اعتیاد به کار :چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمانها، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.

گودرزوند، هاشمی، سیدحامد، اکرادی، بوسفی و مینو. (۱۳۸۷). بررسی رابطه رفتار شهروندی کارکنان و رضایت مندی و وفاداری دانشجویان: نقش میانجی کیفیت خدمات ادراک شده (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور رشت). *نامه آموزش عالی*, ۴۳ (۱۱), ۱۲۷-۱۴۸.

مرادی، حکیمی و ایمان. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش روابط رهبر ـ عضو و تعهد سازمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*, ۲۶ (۴), ۱۵۹-۱۸۲.

مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید، (۱۳۹۰)، پژوهشنامه مدیریت، جلد دوم، انتشارات راه‌دان، تهران.

موغلی، سید جوادین، احمدی، علوی و آزاده. (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). *مدیریت اطلاعات سلامت*, ۱۰ (۲).

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

Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of organizational change management*.

Cherrier, H. (2004). Becoming sensitive to ethical consumption behavior: narratives of survival in an uncertain and unpredictable world. *ACR North American Advances*.

Dickson, G., Gerke, A., Desbordes, M., & Gates, S. (2016). Bouquets Are As Useful As Brickbats: The Influence Of Interorganizational Citizenship Behaviors On The Innovation Process. In *European Academy of Management conference 2016: Manageable Cooperation?*.

Dipaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. The High School Journal, 88, (3), 35-44.

Johnson, R. E., Koopmann, J., Wang, M., Lanaj, K., Wang, G., & Shi, J. (2017). A self-regulation perspective on how and when regulatory focus differentially relates to citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *104*(5), 629.

King, D.B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, and measure.[thesis]. Ontario: Trent University.

Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2011). The Effect of Perceived Organizational Support and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. In *Third Padang International*

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019) (pp. 130-135). Atlantis Press.

Mayer, J; Caruso, D; Salovey, P (2014). Selecting a measure of emotional intelligence; The Handbook of Emotional Intelligence, Jossey – Bass, San Francisco, CA.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Pain J.B. & Bachrach D.G.(2000). " Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", Journal of Management, 26(3), 513-563.

Taylor, J. (2001). Group work with dreams: The "royal road" to meaning. In K. Bulkeley (Ed.), Dreams: A reader on religious, cultural, and psychological dimensions of dreaming (pp. 195-207). New York: Palgrave.

Wisley, S. M. (2014). The effects of organizational citizenship behavior in the academic environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *127*, 738-742.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۲۷، دوره هفتم، سال ششم، پاییز ۱۴۰۱، صص ۱–۱۴

The relationship between spiritual intelligence and citizenship behavior of secondary school teachers in Tehran

Saeideh EsmaeilZadeh[1]

Abstract

The aim of the present study was to investigate the relationship between spiritual intelligence and citizenship behavior of high school teachers in Tehran. The research method was applied according to the objective, quantitative according to the type of data and descriptive-correlation in nature. The statistical population included all the high school teachers in Tehran, and based on Morgan's table, 384 people were selected as the sample size by random stepwise cluster sampling. To collect data, the standard questionnaires of Moghimi's organizational citizenship behavior (2013) and Linda's self-reporting of spiritual intelligence (2011) were used. The validity of the questionnaire was calculated using content validity and also reliability through Cronbach's alpha coefficient, and the results indicated the validity and reliability of the questionnaires. Data analysis was done through descriptive and inferential statistics (multiple linear regression test and Pearson correlation coefficient) using Spss-V23 software. The findings showed that spiritual intelligence in the components of critical existential thinking (0.77), production of personal meaning (0.75), awareness (0.86) and development of the state of awareness (0.79) are directly related to organizational citizenship behavior. And it is meaningful.

Keywords: spiritual intelligence, organizational citizenship behavior, personal meaning production

1 Master's degree in Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudhan Branch, Iran

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]