

## بررسی رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی در معلمان

### تربیت بدنی استان اردبیل

سوسن آذرمی<sup>۱</sup>، دکتر فرزاد فرزاد<sup>۲</sup>، سعید امیرنژاد<sup>۳</sup>

#### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر، مطالعه رابطه ی هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی در معلمان تربیت بدنی بود. **روش شناسی:** جامعه آماری مورد نظر را تمامی ۶۵۶ نفر معلمان تربیت بدنی استان اردبیل در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ تشکیل می داد. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۵۰ نفر تعیین و با استفاده از روش نسبی طبقه ای از کلیه ی شهرستان ها انتخاب شدند. روش انجام تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بوده و گردآوری داده ها به شکل میدانی صورت گرفته است. برای گردآوری داده ها، از پرسشنامه های استاندارد خود گزارش دهی هوش معنوی کینگ و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران استفاده شد. پایایی درونی پرسشنامه، با محاسبه آلفای کرونباخ در بخش هوش معنوی ۸۵۶/۰ و رفتار شهروندی سازمانی ۸۹۷/۰ بدست آمد. از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن برای پیش بینی متغیرملاک از روی متغیرپیش بین واز رگرسیون ساده برای آزمون فرضیه های تحقیق در سطح معناداری  $p \leq 0/05$  استفاده گردید.

**یافته ها:** بین متغیر هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. هم چنین بین همه ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی، گسترش وجودی) با رفتار شهروندی سازمانی و بین هوش معنوی با مولفه های نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نزاکت از رفتار شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $p \leq 0/05$ ). اما بین هوش معنوی با مولفه ی جوانمردی از رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه ی معنی داری یافت نشد. هم چنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد، متغیر هوش معنوی توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی را دارد ( $p \leq 0/05$ ).

**بحث:** هرچه معلمان تربیت بدنی مدارس مورد مطالعه از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند، امکان بروز رفتار شهروندی سازمانی در آن ها بیشتر است بنابراین بهتر است آموزش و پرورش تمهیداتی را ایجاد کند تا هوش معنوی معلمان تقویت شود.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی، استان اردبیل

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت ورزشی

۲. استادیار دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

۳. عضو هیات علمی دانشگاه غیر انتفاعی شمال، ایران

## مقدمه

یکی از شاخصه‌های اصلی پیشرفت و نماد حرکت سالم در مسیر تکاملی بشر، رعایت اخلاق اجتماعی در جامعه است. در جامعه اسلامی ما هم نظام آموزش و پرورش به دلیل جایگاه ویژه‌ای که دارد این نقش پررنگ تر و تأثیرگذارتر است. در این راستا معلمان به عنوان نیروی انسانی که مهندسی افکار عمومی و چشم انداز رشد فرهنگی و علمی جامعه در دستان آن‌ها است؛ برای اجرای بایدها و نبایدهای اخلاقی در جامعه، وظیفه‌ای فراتر از قشرهای دیگر دارند.

یکی از جوانب تأثیرگذار سازمان آموزش و پرورش، پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان است که در این میان نقش معلمان تربیت بدنی که به دلیل نوع فعالیت و ارتباط عاطفی با دانش‌آموزان، محبوب‌ترین افراد در نزد آنان هستند برجسته تر از دیگر معلمان است. معلمان تربیت بدنی نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش و مهارت‌های دانش‌آموزان دارند و تکنیک‌ها، گفتار و اعمالشان بر روی افراد تحت تعلیم تأثیر چشمگیری می‌گذارد (۱). این همان موضوعی است که در چند سال اخیر، مورد بی‌توجهی و بی‌مهری بسیاری از معلمان واقع شده است. موسسات آموزشی در عصر حاضر برای مواجهه 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 (۲). این نوع رفتارها که از انتظارات رسمی فراتر رفته، اما برای بقای سازمان ضروری هستند با عنوان رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> مطرح می‌شوند (۳).

ارگان<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) بیان می‌کند رفتار شهروندی سازمانی رفتار آگاهانه، اختیاری و فراوظیفه‌ای 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از منبع<sup>۴</sup>). واژه اختیاری بودن بیانگر این است که این رفتارها، در تعهد استخدامی کارمندان قرار نگرفته است و کاملاً انتخابی می‌باشد و کوتاهی در آن هیچ گونه تنبیهی را به دنبال ندارد. این رفتارها با حفظ و تقویت بافت روان شناختی و اجتماعی برای سازمان سودمند می‌باشد (۵).

پادساکوف براین باور است که شهروند خوب، تفکری است که تنوعی از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شود که برخی از آنها عبارتند از: انجام وظایف جانبی، کمک رسانی داوطلبانه به دیگر افراد در کارشان، توسعه‌ی حرفه‌ای در زمینه کاری خود، اطاعت از مقررات سازمانی حتی در مواردی که کسی بر او نظارت ندارد. تلاش حفظ نگرش مثبت و تحمل ناملایمت‌ها در کار (۶).

رفتار شهروندی سازمانی دارای ابعاد متفاوتی است اما کاربردی‌ترین دسته بندی از رفتار شهروند سازمانی متعلق به اورگان می‌باشد که شامل مولفه‌های جوانمردی، نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نزاکت می‌باشد. (جرج و رینو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ نمانیک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰؛ مارکوزی و زین، ۲۰۰۴؛ به نقل از منبع<sup>۷</sup>).

رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی سازمان‌های آموزشی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند سالم تر و موفق ترند (۸). اهمیت

۱. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

۲. Organ

۳. Markoczy & Xin

۴. Garg and Reno

۵. Nemanick

کاربردی رفتار شهروندی سازمانی این است که کارایی سازمانی، نوآوری و مزیت رقابتی را ارتقا می دهد (بولینو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ کویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ پادساکوف<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۰؛ اورگان، ۱۹۸۹؛ به نقل از منبع ۸). اما چالشی که وجود دارد اینکه نهادهای آموزشی نمی توانند خود را با تغییرات سریع اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژی هماهنگ سازند. در دهه ی اخیر بسیاری از علاقمندان و مخاطبان آموزشی به ناتوانی آن در پاسخگویی به نیازها و تقاضاهای اجتماعی و محیطی روز افزون اذعان نموده اند (۹). بنابراین در مؤسسات آموزشی برای دستیابی به نوآوری و ابتکار، نیاز به انجام فعالیت های دو چندان و مضاعف از سوی نیروهای آموزشی بیش از پیش احساس می شود. بنابراین اثربخشی مؤسسات آموزشی درچنین شرایطی، به تلاش معلمان بستگی دارد. تلاشی که در چارچوب و مرزبندی مشخص انجام نمی شود، بلکه از آن فراتر می رود (۱۰). مدارس امروز نمی توانند فقط از مجرای وظایف رسمی معلمان، اهداف خود را به طور کامل و به سرعت محقق کنند (۱۱). بر همین اساس باید پذیرفت، رفتار شهروندی سازمانی معلمان، برای مدرسی که اثربخشی مداوم، از دغدغه های همیشگی آن ها به شمار می آید، از ضروریات است (۱۲). در مجموع می توان اذعان داشت رفتار شهروندی سازمانی در مؤسسات آموزشی، به خصوص در بین مدرسان و معلمان از واجبات و نیازهای اساسی نظام آموزشی تمام کشورها است؛ به طور حتم مؤسسات آموزشی بدون بهره مندی از مدرسانی با سطح عالی رفتار شهروندی سازمانی به سختی و کندی قادر به تحقق اهداف خود خواهد بود (۱۳).

امروزه محققان عوامل متعددی را در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شناسایی کرده اند که از جمله ی آنها رضایت شغلی، رفتارهای رهبری، تعهد سازمانی، رهبری تحول آفرین، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، کنترل مدیریتی، عدالت سازمانی، ویژگی های شخصیتی می باشد. به زعم مک هوک<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) یکی از ویژگی های شخصیتی افراد، هوش معنوی آن ها می باشد (۱۴)، که به نظر می رسد در رفتار شهروندی سازمانی افراد تاثیر بسزایی داشته باشد.

هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، دربردارنده ی نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله هست که بالاترین سطوح رشد را در حیظه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و...را شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی، همه تجارب و رویدادها می دهد و او را قادر می سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (۱۵).

ایمونز معتقد است هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می کند. سازه معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی مرتبط است، درحالی که هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می کنند (۴).

کینگ<sup>۵</sup> هوش معنوی را به عنوان مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی می داند که مبتنی بر جنبه های غیرمادی و متعالی هستی است. در نظر او هوش معنوی دارای چهار مؤلفه تفکر انتقادی وجود، معناسازی شخصی، آگاهی

۱. Bolino

۲. Koys

۳. Podsakoff

۴. Mak Hok

۵. King

متعالی و گسترش خودآگاهی می باشد. به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی می باشد که استفاده از آن‌ها در زندگی شخصی و زندگی کاری روزمره می تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق پذیری و توانایی حل مسئله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی شود(۱۶).

هوش معنوی اگر با زندگی کاری معلمان پیوند بخورد نیروی قدرتمندی حاصل می شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می توانند لحظات لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتری را تجربه کنند و معلمان با یافتن چرایی کار خود، تمامی وجودشان را به سازمان می آورند و کار را بعنوان یک مأموریت پنداشته و موجب افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی آنان می گردد (۱۷). وارث و همکاران(۱۳۸۸) در مطالعه موردی صدا و سیمای ایران با موضوع " رابطه ارتباط فرا فردی و رفتار شهروندی سازمانی " عنوان کردند، افرادی که در کار و سازمان خود احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند و کار خود را هدفمند می دانند، رفتارهای شهروندی سازمانی از قبیل جوانمردی، گذشت، ایثار، نوع دوستی و وجدان کاری بالایی دارند(۱۸). موسوی(۱۳۹۰) به بررسی " رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان های شهرستان زنجان " پرداخت. یافته های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی کل با رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. هم چنین مؤلفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی و گسترش خودآگاهی) می توانند مؤلفه نوع دوستی و وظیفه شناسی معلمان را تبیین و مؤلفه های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معنا سازی شخصی می توانند مؤلفه احترام و رفتار شهروندی سازمانی کلی معلمان را پیش بینی کنند. مؤلفه های پیش بین معناسازی شخصی و آگاهی متعالی، مؤلفه بردباری و مؤلفه های پیش بین گسترش خودآگاهی و تفکر انتقادی وجودی می توانند آداب اجتماعی معلمان را تبیین نمایند(۴). کریست و همکاران(۲۰۰۳) در بررسی عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان گزارش کردند که احساس یگانگی و یکپارچگی با شغل، معلمان و مدرسه و پی بردن به چرایی شغل خود با رفتار شهروندی سازمانی بالای معلمان رابطه معنادار و مثبت دارند(۱۹). گارسیا- زامور(۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان داد که هوش معنوی و تجربه معنوی عمیق کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنادار می کند و مسئولیت پذیری شخصی آنان را نسبت به حرفه کاری شان بالا می برد(۲۰). ریچارد هارمر(۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان " رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی و معنوی؛ رابطه شان چیست؟ " که بر روی ۶۰ کارمند سازمان های دولتی استرالیا انجام پذیرفت، به این نتیجه رسید که بین متغیر هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد(۱۷).

با توجه به اهمیت و پیامد های مثبتی که مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی می تواند برای سازمان ها بوجود آورد، و همچنین به دلیل این که نسبت به رابطه ی متغیرهای رفتار شهروندی و هوش معنوی تحقیق جامعی علی الخصوص در حوزه تربیت بدنی صورت نپذیرفته است لذا توجه به اهمیت موضوع محققین را بر آن داشته است که رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی در جامعه معلمان تربیت بدنی را بررسی نماید. به این ترتیب، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤالات است که آیا بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه وجود دارد؟ و آیا این عامل می تواند پیش بینی کننده ی بهتری برای بروز رفتار شهروندی سازمانی باشد؟ در همین راستا فرضیه های تحقیق عبارتند از:

**فرضیه اول:** بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه وجود دارد.

**فرضیه دوم:** بین ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی، گسترش خودآگاهی) و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین هوش معنوی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (جوانمردی، نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نزاکت) معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه وجود دارد.

**فرضیه چهارم:** هوش معنوی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رفتار شهروندی سازمانی معلمان را در جامعه مورد نظر دارد.

### روش شناسی

این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی بوده که به روش میدانی به گردآوری داده‌ها پرداخته است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد خود گزارش دهی هوش معنوی گینک و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران بود. روایی آن به وسیلهٔ جمعی از اساتید برجستهٔ مدیریت ورزشی کشور تأیید شده است و پایایی درونی پرسشنامه، با محاسبه آلفای کرونباخ در بخش هوش معنوی ۸۵۶/، رفتار شهروندی سازمانی ۸۹۷/، بدست آمد. جامعه آماری پژوهش، کلیه دبیران تربیت بدنی استان اردبیل که در سال تحصیلی ۹۱ - ۹۰ مشغول به تدریس بودند. در این تحقیق جهت تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شده است. تعداد نمونه با توجه به جامعه آماری مشخص (۶۵۶ نفر)، بر اساس جدول مورگان ۲۴۸ نفر بود. اما برای پیشگیری از احتمال افت نمونه‌های تحقیق و یا مخدوش بودن پرسشنامه‌های تکمیلی ۳۱۰ پرسشنامه در بین دبیران تربیت بدنی استان اردبیل پخش شد که در نهایت ۲۵۰ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. استان اردبیل دارای نه شهرستان می‌باشد که نام شهرستان‌ها و درصد هر شهرستان از جامعه و تعداد نمونه انتخابی در جدول شماره ۱ ارائه می‌شود.

**جدول ۱: نام شهرستان‌ها و درصد هر شهرستان از جامعه و تعداد نمونه انتخابی**

ردیف	شهرستان	درصد	نمونه
۱	اردبیل	۴۱/۴۶٪	۱۰۳
۲	مشگین شهر	۱۶/۶۱٪	۴۱
۳	پارس آباد	۱۳/۵۶٪	۳۴
۴	گرمی	۷/۴۶٪	۱۹
۵	خلخال	۷/۰۱٪	۱۷
۶	نمین	۵/۱۸٪	۱۳
۷	بيله سوار	۴/۵۷٪	۱۲
۸	نیر	۲/۵۹٪	۷
۹	کوثر	۱/۵۲٪	۴

بعد از جمع آوری نظرخواهی تکمیل شده، پرسشنامه های بی اعتبار کنار گذاشته شد سپس تمامی پرسشنامه ها کدگذاری و برای سازمان دهی و تحلیل، داده های جمع آوری شده را وارد نرم افزار SPSS شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو دسته روش های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. از آمار توصیفی نظیر میانگین، حداقل، حداکثر، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد برای توصیف متغیرها در جامعه تحقیق استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از تکنیک آماری کالموگراف اسمیرنف (KS) برای تعیین وضعیت طبیعی بودن داده ها استفاده گردید. با توجه به سطح معنی داری آزمون کالموگراف اسمیرنف برای داده های نرمال از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و برای داده های غیرنرمال از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای به آزمون گذاشتن فرضیه های تحقیق در سطح معناداری  $p \leq 0/05$  استفاده گردید. هر یک از فرضیه های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS19 آزمون شد. همچنین برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی هوش معنوی از رگرسیون چندگانه و ساده استفاده شده است.

### یافته ها

در این بخش ابتدا به توصیف مشخصات فردی آزمودنی ها و شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق با استفاده جدول و سپس به شرح یافته های استنباطی پرداخته شده است.

جدول ۲: توصیف مشخصات فردی آزمودنی ها

مهمترین ویژگی های فردی آزمودنی ها		سن		وضعیت تاهل		جنسیت		سابقه تدریس	
گروه و درصد		۳۱ تا ۴۰ سال		متاهل		مرد		کمتر یا برابر ۵ سال	
گروه و درصد		۴۲٪		۷۸٪		۵۵٪		۴۱٪	
مهمترین ویژگی های فردی آزمودنی ها		رشته تحصیلی		مدرک تحصیلی		پایه تدریس		رشته ی ورزشی	
گروه و درصد		تربیت بدنی		کارشناسی		ابتدایی		فوتبال	
گروه و درصد		۸۷٪		۶۵٪		۳۸٪		۱۶٪	
مهمترین ویژگی های فردی آزمودنی ها		سابقه ورزشی		نوع مدرسه		شهرستان			
گروه و درصد		کمتر از ۵ سال		دولتی		اردبیل		۴۱٪	
گروه و درصد		۲۶٪		۸۳٪		۴۱٪			

همان طور که در جدول (۲) نیز نشان داده شده است بیشتر آزمودنی ها مرد، متاهل در بین رده ی سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند و هم چنین با مدرک تحصیلی کارشناسی رشته ی تربیت بدنی و سابقه ی تدریس حداکثر ۵ سال در مقطع ابتدایی مدارس دولتی شهر اردبیل مشغول به تدریس بوده اند. اکثر آزمودنی ها با سابقه ی ورزشی کمتر از ۵ سال در رشته ورزشی فوتبال فعالیت داشتند.

### نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق

#### بررسی فرضیه اول

#### فرض صفر (H<sub>0</sub>):

بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه معنی داری وجود ندارد.

#### جدول ۳: رابطه ی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان

##### تربیت بدنی استان اردبیل

متغیر	آماره	رفتار شهروندی سازمانی
هوش معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۳۴**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۵۰

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان طور که در جدول (۳) ملاحظه می شود با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری؛ هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه ی معنی دار و مثبتی دارد. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می گردد.

#### بررسی فرضیه دوم

#### فرض صفر (H<sub>0</sub>):

بین ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی، گسترش خودآگاهی) و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه معنی داری وجود ندارد.

#### جدول ۴: رابطه ی بین ابعاد هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان

##### تربیت بدنی استان اردبیل

ابعاد هوش معنوی	آماره	رفتار شهروندی سازمانی
تفکر انتقادی وجودی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۰۵**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۵۰
آگاهی متعالی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۹۳**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

ابعاد هوش معنوی	آماره	رفتار شهروندی سازمانی
	تعداد	۲۵۰
معناسازی شخصی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۳۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۵۰
گسترش وجودی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۰۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۵۰

همان طور که در جدول (۴) ملاحظه می شود باتوجه به ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون و سطح معناداری؛ بین همه ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی، گسترش وجودی) و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می گردد.

برای بررسی پیش بینی متغیر رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد هوش معنوی از رگرسیون چندگانه استفاده شد. همان طور که در جدول (۵) ملاحظه می شود  $F=15/069$  برای معادله رگرسیون معنادار می باشد ( $P=0/001$ ). برای توضیح تک تک خرده مقیاس های پیش بین کننده، ارزش  $t$  برای مولفه ی تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، گسترش خود آگاهی معنادار بود. معناسازی شخصی با ضریب بتا  $0/203$  در درجه اول اهمیت از نظر پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل قرار دارد و بعد از آن تفکر انتقادی وجودی (با ضریب بتا  $0/199$ ) و گسترش خود آگاهی (با ضریب بتا  $0/189$ ) قرار دارند. همچنین ضریب تعیین ( $R^2=0/197$ ) نشان داد که معادله رگرسیون استفاده شده در ابعاد هوش معنوی، واریانس رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل را تبیین می کند. به عبارت دیگر می توان  $19/7$  درصد رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل را از طریق ابعاد هوش معنوی شامل تفکر انتقادی، معناسازی شخصی و گسترش خود آگاهی تبیین نمود.



**جدول ۵: پیش بینی متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل توسط ابعاد هوش معنوی با استفاده از رگرسیون چندگانه**

متغیر	ضریب B	ضریب بتا	مقدار T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۲/۱۸۵	-	۱۱/۴۸۲	۰/۰۰۱
تفکر انتقادی وجودی	۰/۱۳۱	۰/۱۹۹	۲/۷۴۹	۰/۰۰۶
آگاهی متعالی	۰/۰۱۱	۰/۰۱۶	۰/۲۰۲	۰/۸۴۰
معناسازی شخصی	۰/۱۳۸	۰/۲۰۳	۲/۸۸۲	۰/۰۰۴
گسترش خود آگاهی	۰/۰۸۸	۰/۱۸۹	۳/۱۰۱	۰/۰۰۲

$R^2 = ۰/۱۹۷$ ,  $P = ۰/۰۰۱$ ,  $F = ۱۵/۰۶۹$ ,  $Std. Error = ۰/۳۶۰۱۰$

(گسترش خودآگاهی) ۰/۰۸۸ + (معناسازی شخصی) ۰/۱۳۸ + (تفکر انتقادی وجودی) ۰/۱۳۱ + ۲/۱۸۵ = رفتار شهروندی سازمانی

### بررسی فرضیه سوم

**فرض صفر (H<sub>0</sub>):** بین هوش معنوی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (جوانمردی، نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نزاکت) معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه معنی داری وجود ندارد.  
جدول ۶: رابطه ی بین هوش معنوی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی	آماره	هوش معنوی
جوانمردی	ضریب همبستگی اسپیرمن	-۰/۰۱۶
	سطح معناداری	۰/۸۰۵
	تعداد	۲۵۰
نوع دوستی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۰۴**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۵۰
آداب اجتماعی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۹۸**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۵۰
وجدان کاری	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۲۹۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

هوش معنوی	آماره	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۲۵۰	تعداد	
۰/۳۴۲**	ضریب همبستگی اسپیرمن	نزاکت
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۲۵۰	تعداد	

\*\*در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان طور که در جدول (۶) ملاحظه می شود با توجه به ضرایب همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری؛ بین هوش معنوی و بعد جوانمردی از رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه ی معنی دار وجود ندارد. اما بین هوش معنوی و ابعاد نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری، نزاکت از رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل رابطه ی معنی دار و مثبتی وجود دارد.

### بررسی فرضیه چهارم

#### فرض صفر (Ho):

هوش معنوی قدرت پیش بینی کنندگی رفتار شهروندی سازمانی معلمان را در جامعه مورد نظر ندارد. برای بررسی پیش بینی متغیر رفتار شهروندی سازمانی از روی هوش معنوی از رگرسیون ساده استفاده شد. جدول ۷: پیش بینی متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل توسط هوش معنوی با استفاده از رگرسیون ساده

متغیر	ضریب B	ضریب بتا	مقدار T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۲/۲۱۰	-	۱۲/۰۷۰	۰/۰۰۱
هوش	۰/۳۶۶	۰/۴۳۴	۷/۵۸۰	۰/۰۰۱

$R^2=۰/۱۸۸$ ,  $P=۰/۰۰۱$ ,  $F=۵۷/۴۵۵$ ,  $Std. Error=۰/۳۵۹۹۹$

(هوش معنوی)  $۰/۳۶۶ + ۲/۲۱۰ =$  رفتار شهروندی سازمانی

همان طور که در جدول (۷) ملاحظه می گردد متغیر هوش معنوی تقریباً ۱۹ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل را پیش بینی می کند که این میزان برای پیش بینی رفتار شهروندی معنادار است. بنابراین متغیر هوش معنوی تاثیر معناداری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دارد.

### بحث و نتیجه گیری

در مورد فرضیه اول؛ بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه معلمان تربیت بدنی مدارس مورد مطالعه از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند، امکان بروز رفتار شهروندی سازمانی کلی در آن ها بیشتر است. نتایج با یافته های هارمر (۲۰۰۸)، گارسیا - زامور (۲۰۰۳)، کریست و همکاران (۲۰۰۳)، فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) و موسوی (۱۳۹۰) هم سو می باشند. مطالعات اسکریپینگ و کینجرسکی نشان داد هوش معنوی و معنویت در محیط کار، تجربه میان فردی را در

سازمان افزایش می دهد. معنویت باعث احساس مشترک، احترام و وابستگی بین افراد می شود. معلمان باهوش معنوی بالاتر با عشق، دلسوزی و خرد رفتار می کنند؛ مسئولیت پذیر بوده و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری صبورند و متعهد به وظایف خویش هستند این ویژگی ها که تداعی کننده ی رفتار شهروندی سازمانی است، برای معلمان تربیت بدنی که محبوب ترین افراد نزد دانش آموزان هستند و دانش آموزان از رفتار و برخورد آن ها الگو می گیرند بسیار لازم و ضروری است. بنابراین به جاست که مدیران سازمان های آموزشی در تقویت این ویژگی ها اقدامات لازم را انجام دهند. در ادامه برای تفسیر مقدار بزرگی ضریب همبستگی، ضریب تعیین (۲۲) نشان داد، هوش معنوی می تواند ۱ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی را توصیف نماید.

**در فرضیه دوم،** همانطور که ملاحظه شد باتوجه به ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون؛ بین همه ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی، گسترش وجودی) و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ی هم زمان بیانگر آن بود که بهترین متغیرهای پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی کل مؤلفه های تفکر وجودی، معناسازی و گسترش خود آگاهی شخصی هستند. معناسازی شخصی در درجه اول اهمیت و بعد از آن تفکر انتقادی وجودی و گسترش خود آگاهی قرار دارند. نتایج با یافته های هارمر (۲۰۰۸)، جورج (۲۰۰۶) و گارسیا-راموز (۲۰۰۳) همسو می باشد. معلمان که مجهز به مهارت های تفکر انتقادی وجودی، گسترش خود آگاهی و معناسازی باشند بهتر می توانند در محیط آموزشی به وظیفه خود عمل کنند، در مسائل جاری، فعالیت های اجتماعی (جشن ها، مراسم، بزرگداشت ها، جلسات انجمن معلمان-والدین) و فعالیت های فوق برنامه آموزشی مدارس مشارکت کنند، با سایر همکاران رابطه مثبت و مطلوبی برقرار کرده و به همکاران تازه وارد کمک کنند، در مقابل سختی ها و دشواری ها صبر و بردباری به خرج دهند و به طور کلی بیشتر از نقش های رسمی محوله انجام وظیفه کنند. این معلمان به دلیل توانایی دراندیشیدن به مسایل کل سازمان و تعیین و تعریف جایگاه خویش در این دیدکل نگر به مدرسه، توانایی و قابلیت شناخت خود، دیگران و هستی و مسایل غیرمادی و هم چنین مهارت آفرینش و تعیین هدف، فلسفه و چرایی حضور خود در مدرسه میزان بالایی از رفتارهای شهروندی سازمانی را بروز می دهند. هوش معنوی در محل کار بصورت ارزش های ی مانند درستی (تمامیت)، صداقت، مسئولیت، شفقت، احترام و شجاعت نمایان می شود. این هوش می تواند به مدیریت هیجان ها و همزیستی مسالمت آمیز کمک کند.

**در فرضیه سوم،** نتایج تحلیل ضرایب همبستگی اسپیرمن نشان می دهد بین هوش معنوی و بعد جوانمردی از رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه ی معنی دار وجود ندارد. اما بین هوش معنوی و ابعاد نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری، نزاکت از رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه ی معنی دار و مثبتی وجود دارد.

در تبیین احتمالی یافته مربوط به ارتباط هوش معنوی و رفتار نوع دوستی معلمان تربیت بدنی می توان گفت افراد دارای هوش معنوی بالاتر راه گسترش ظرفیت شخصی شان و افزایش آگاهی به تمام وجود خود را در کم کردن به دیگران، مهربانی و دوست داشتن اطرافیان می دانند. این افراد از طریق معناسازی همیشه یک دلیل و چرایی برای انجام رفتارهای نوع دوستانه دارند. به نظر می رسد معلمان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک می کنند و با مهربانی و صداقت رفتار می کنند (شاو، ۲۰۰۸). این معلمان

به همکاران مشکل دار (شغلی و خانوادگی)، معلمان تازه وارد و دانش آموزان نیازمند از لحاظ تحصیلی و مالی بدون، هیچ چشم داشتی کمک می کنند. هم چنین در وقت استراحت در کلاس مانده و به دانش آموزان کمک می کنند و با خرید و دادن جوایز، خرید لوازم و مواد آموزشی و کمک آموزشی با هزینه ی شخصی خود به تشویق و ترغیب دانش آموزان می پردازند. نتایج با یافته های کریست و همکاران (۲۰۰۳) و موسوی (۱۳۹۰) هم راستا است. در رابطه با تایید رابطه ی هوش معنوی و وجدان کاری، نازل (۲۰۰۴) معتقد است که ویژگی نامحدود بودن، ماهیت کل نگر و استفاده از سمبول ها در هوش معنوی باعث می شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و به دنبال آن انجام کار و تعهد کاری غنی تر می شود. این هوش حس مسولیت پذیری معلمان را افزایش می دهد و نسبت به مسولیت خویش متعهد می کند. معلمان باهوش معنوی بالاتر به فلسفه و چرایی انجام کار خود پی برده اند هم چنین آن ها محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی ها و ارزش های شخصی خود تلقی می کنند به همین جهت میزان تعهد کاری آن ها بسیار بالاست تا حدی که در محل کار خود به ندرت غیبت می کنند و همیشه سر وقت در آنجا حاضر می شوند و در ارتباط با امور مدارس داوطلبانه به مدیر کمک می کنند، حتی بیشتر از زمان تعیین شده در روزهای تعطیل به ایفای نقش کاری خود می پردازند بدون این که به آن ها چیزی پرداخت شود. نتایج با یافته های گارسیا - راموز (۲۰۰۳)، فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) و موسوی (۱۳۹۰) همسو می باشد. در تحلیل وجود رابطه ی هوش معنوی و نزاکت می توان گفت توانایی شناخت و پاسخ به احساسات دیگران، نیازمند درک عاطفی و احساس قوی می باشد 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 جورج (۲۰۰۶) افراد با هوش معنوی بالاتر دارای مهارت های برقراری ارتباطات، درک بین فردی، همدلی و احترام بالایی می باشند. 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 نظراین 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 کاستی ها و قوت ها ابتدا باید به چشم یک انسان نگاه کرد و برای نیاز ها، خواسته های آنان توجه و به نظرات و احساسات آن ها توجه و احترام قائل شد. این معلمان از ضعف ها و کاستی های، امور جزئی و پیش و پافشاری در مدارس شکایت نکرده و هم چنین سعی در پر رنگ کردن نقاط مثبت مدارس دارند. نتایج با مطالعات جورج (۲۰۰۶)، موسوی (۱۳۹۰) همسو می باشد. در تبیین احتمالی یافته مربوط به وجود ارتباط هوش معنوی و آداب اجتماعی معلمان تربیت بدنی، ایمونز (۲۰۰۰) بیان می دارد تجارب معنوی افراد را از انجام رفتارهای ضد شهروندی سازمانی باز می دارد؛ به طوری که دیگر با وجود هوش معنوی رقابت ها و تفاوت ها در محیط کاری معنایی ندارد بلکه معلمان به طور خلاقانه و داوطلبانه در مسایل و کارهای سازمان مشارکت می کنند. وجود هوش معنوی باعث همگرایی و مشارکت گروهی کارکنان در مدارس می شود. ویژگی تفکر انتقادی وجودی معلمان را به مسایل اجتماعی حیطه کاری حساس می کند. این معلمان نسبت به بی عدالتی و بی انصافی حوزه کاری خود دغدغه دارند. همچنین اغلب اوقات پیشنهاد های نوآورانه برای پیشرفت موسسه آموزشی دارند. ویژگی گسترش سطوح آگاهی معلمان باعث می شود آنان اهداف فردی خود را در یک هدف بزرگتر در راستای منافع و مصالح سازمان ادغام کنند. آنان به دقت بخش نامه ها،

مسایل، اخبار و اتفاقات مدارس خود را دنبال می کنند و نسبت به آن بی توجه نیستند، این معلمان در جلسات غیرالزامی و فعالیت های اجتماعی محیط آموزشی همیشه مشارکت فعال دارند. در نظر آنان اجزای یک سازمان (مدرسه) در یک کل و تمامیت سرنوشتشان به هم وابسته است.

در تحلیل یافته های مربوط به **فرضیه چهارم** می توان عنوان کرد هوش معنوی کل می تواند میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی کلی را در بین معلمان تربیت بدنی پیش بینی کند. تحقیقات گوناگون رابطه هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد تایید قرار داده اند (آبراهام و ژاسمن، ۲۰۰۶؛ هارمر، ۲۰۰۸؛ کورکماز و آریاسی، ۲۰۰۹؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۰). هوش معنوی عمیق ترین و کامل ترین نوع هوش است که هوش هیجانی را نیز شامل می شود، بنابراین می توان گفت هوش معنوی کل می تواند میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی کلی را در بین معلمان تربیت بدنی پیش بینی کند. نتایج با یافته های هارمر (۲۰۰۸)، گاریسیا - زامور (۲۰۰۳)، کریست و همکاران (۲۰۰۳)، فتاحی و همکاران (۱۳۸۵) و موسوی (۱۳۹۰) هم سو می باشند.

### پیشنهادات

نظر به ارتباط معنی دار و مثبت بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و پیش بینی معنی دار واریانس رفتار شهروندی توسط هوش معنوی، پیشنهاد می گردد:

- مدیران و مجریان آموزش و پرورش با برگزاری کلاس ها، کارگاه ها و سمینارها در زمینه ی آموزش مهارت های تفکر انتقادی وجودی، معناسازی، خودآگاهی، معنا آفرینی در زندگی کاری، هوش معنوی را در معلمان تربیت بدنی تقویت نموده و موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی آنها گردند. همچنین در فرآیند استخدام معلمان، انتخاب و انتصاب مدیران مدارس، مهارت های هوش معنوی و شاخص های رفتاری سازمانی به عنوان یکی از ملاک های گزینش لحاظ شود.

با توجه به عدم ارتباط معنی دار بین هوش معنوی و ویژگی جوانمردی و سطح پایین میانگین این خصیصه در معلمان تربیت بدنی، پیشنهاد می شود

- مدیران با تجدید نظر در نحوه استخدامی معلمان سبب افزایش امنیت شغلی در آنان شده و با در نظر گرفتن سنوات کاری و سطح تحصیلات در تعیین میزان حقوق معلمان قراردادی و همچنین همسو ساختن اهداف سازمان های غیر رسمی موجود با اهداف سازمان آموزش و پرورش، سعی در تقویت مثبت گرایی در معلمان کرده تا مشکلات را بیش از حد بزرگ جلوه ندهند و به جای گله و شکایت از وضع مدرسه، راهکارهای برون رفت از مشکلات موجود را دنبال کنند و در جهت حفظ منافع مدارس فعالیت نمایند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای عملکرد سازمان ها، انجام بررسی های ذیل در تحقیقات آتی می تواند به درک بهتر این پدیده و اثرات آن بر عملکرد سازمان ها کمک شایانی نماید:

- انجام این تحقیق در مورد ورزشکاران، مربیان و کارکنان سازمان های ورزشی
- بررسی ابعاد این تحقیق در معلمان تربیت بدنی دیگر استان های کشور و مقایسه آنها با یکدیگر.

- بررسی و مطالعه در جهت شناسایی دیگر عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مانند عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، سبک های رهبری و مدیریتی در ادارات آموزش و پرورش، مدارس و هم چنین سازمان های ورزشی

#### References:

- 1) Yarmohammadi monfared, saaid; Hemmateenejad, Mehr Ali; and Ramazannejad , Rahim(2011),The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of Physical education teachers, Journal of Sport Management, , No. 6, pp. 47-65
- 2) Vigoda-Gadot, E,(2007), Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace, Journal of Business and Psychology, 21(3), PP. 377-405.
- 3) Bogler, R.; Somech, A,(2004), Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. Teaching and Teacher Education, 20, pp.277-289.
- 4) Mousavi, Seyyed Hossein; Taleb Zadeh Nouri, M., and Shams Mvrkany, Gholamreza,(2012), Examine the relationship between intellectual intelligence and organizational citizenship behavior in Zanjan city high school teachers, Journal of Educational Psychology, No. 22, pp. 66-94
- 5) Organ, D. W,(1988), Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington Books/DC Heath and Com.
- 6) Bolino, M.C.; Turnley, W.H, (2003), Going the Extra Mile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior, Academy of Management Executive, Vol. 17, pp.60-71.
- 7) Eshraty Mahjoub, H.; Qrvnh, David, and Shateri. Karim , (1390), Organizational citizenship behavior: Literature review, Features, dimensions, antecedents and consequences, aerial Science and Technology, No. 1, pp. 45-61
- 8) Shateri,karim,(2010), Assessment organizational citizenship behavior Experts at Tehran University, Masters dissertation Educational Management Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, pp.1-15
- 9) Danesh fard, k., and sheydai, mina.(2013),Study of the relationship between citizenship behavior and educational performance at the Islamic AzadUniversity professors of Bonab, Scientific - Research Educational Management, No. 3, pp. 130-149.
- 10) Garg, P; and Rastogi, R.(2006), Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, International Journal of Educational Management, No.7,pp. 529-541.
- 11) Zin Abadi, Hasan Raza(2010), organizational citizenship behavior, job satisfaction and commitment to the school: Is there significant difference between male and female teachers?, Journal Science - Research of Women, No. 1,pp. 4 -27
- 12) DiPaola, Michael F;and Hoy , Wayne K.(2005), organizational citizenship of faculty and achievement of high school students, The High School Journal, 88, 3, pp.35-44.
- 13) Soleymani. Nader; Siri. Mohammad Hossein .(2010). A Study of the Relationship between Mental Health and Organizational Citizenship Behavior among Schools Teachers in Pakdasht, Quarterly Journal of Educational Psycholog Islamic Azad University Tonekabon Branch, 1(4),pp.87-101.
- 14) Saghrvany, Sima. (2011), Spiritual Intelligence Benefits for the individual and organization Tadbir magazine, No. 215.

- 15) Ghobari Bonab, B; Salimi, M., Solomon, L., and Noorimoghdam, S. (2008), Emotional Intelligence, Quarterly scientific - research Biker religious Journal, No. 10, pp.125-147.
- 16) Mousavi, Seyyed Hossein,(2012), Examine the relationship between intellectual intelligence and organizational citizenship behavior in Zanjan city high school teachers, Master's thesis, martyr Beheshti University, Faculty of Education and Psychology.
- 17) Harmer, Richard. (2008).Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence:What's the Relationship? Australian catholic university
- 18) Vares, Syed Hamid, Rastegar, AA; Zeraatkari, S.; Rafati Alasht, Cobra. (2010), Relationship between communication hero and citizenship behavior (Case Study: Islamic Republic of Iran IRIB), State Management, No. 3, pp. 136-154.
- 19) Christ, O.; Dick, R. V.; Wagner, U.; Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among school teachers. British Journal of Educational Psychology, 73(3), pp.329-341.
- 20) Zamor, Garcia; Claude, Jean. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance, Public Administration Review, 63(3), pp.355-363.