

بررسی رابطه بین هوش معنوی و وجدان کاری با موفقیت شغلی در مدیران مدارس شهر جویم

وحید عزیزی نژاد^۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی و وجدان کاری با موفقیت شغلی در مدیران مدارس شهر جویم بوده است. تحقیق موجود یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران مدارس شهر جویم به تعداد ۵۳ نفر بود که حجم نمونه بر اساس روش کل شمار ۵۳ نفر انتخاب گردید. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) (۲۰۰۸)، وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) و پرسشنامه موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱) بود. پس از تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS26، نتایج نشان داد بین هوش معنوی و وجدان کاری با موفقیت شغلی رابطه معناداری وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، وجدان کاری، موفقیت شغلی، مدیران.

^۱ کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی جهرم.

مقدمه

تعلیم و تربیت فرزندان امروز و فردا به معلمانی با انگیزه و کارآمد نیاز دارد. نقش معلم در توسعه پایدار به خوبی مشخص و با فراهم آوردن شرایط مناسب، منزلت اجتماعی بالایی را برای این حرفه باید در نظر گرفت. در دهه اخیر موفقیت در شغل مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روانشناسی صنعتی، سازمانی و مدیریت و علوم تربیتی بوده است. ارتباط این متغیر با بازده های سازمانی نظیر ترک خدمت، رضایت شغلی، بالندگی شغلی و بهره وری سبب شده است که پژوهش های فراوانی درخصوص رابطه نوع ساختار سازمانی و طراحی آن، با موفقیت در شغل رضایت از آن صورت گیرد. هر قدر افراد در شغل خودشان احساس رضایت بیشتری داشته باشند موفق ترند و این به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. بسیاری صاحب نظران بر این باورند که یکی از اهداف اساسی تعلیم و تربیت دانش آموزان باید تربیت انسان های متفکر، دارای آگاهی و درک و هوشمندی معنوی باشد. به دلیل پیچیدگی های اجتماعی، دانش آموزان نیاز به تربیت و کسب مهارت های خاص مبتنی بر هوش معنوی هستند که از جمله این مهارت ها می توان بر افزایش آگاهی از نشانه های مستتر در پیام ها و درک و تفکر خلاق و انتقادی در سطح بالا اشاره کرد. هوش معنوی معلمان می تواند بر وجدان کاری آنها موثر واقع شود (ارلانسون^۱، ۲۰۱۸).

در تحقیقات جدید، مؤثرترین عامل شخصیتی در موفقیت شغلی، وجدان یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری معرفی شده است. وجدان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است. وجدان، توصیف کننده قدرت کنترل تکانه ها، به نحوی که جامعه مطلوب می داند و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. وجدان ویژگی هایی چون تفکر قبل از عمل، به تاخیراندازی ارضای خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و وجدان سازماندهی و اولویت بندی تکالیف را دربر می گیرد. وجدان کاری عبارت است از یک احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، مورد توافق قرار گرفته است. وجدان کار نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می دهند. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می کند. وجدان کار درجه ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سختکوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند. از طرفی وجدان کاری معلمان بر موفقیت شغلی آنها تاثیر بسزایی دارد (اوهمه^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). موفقیت شغلی یکی از دل مشغولی های

¹ Erlanson

² Ohme, Melanie, Zacher. Hannes

مدیران مدارس و برنامه ریزان مؤسسات مختلف علمی، آموزشی، تجاری، اداری است و آنان به خوبی آگاه‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی، ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف مدارس تنها زمانی به درستی محقق خواهد شد که کارکنان یک مدرسه از نظر انجام تکالیف و وظایف شغلی موفق باشند. به علاوه، موفقیت سازمان ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش و انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد؛ به عبارت دیگر کارایی و اثربخشی مدارس با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها رابطه مستقیم دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف مدارس، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی یابد مگر از طریق شناسایی و تبیین علل رفتارها و تبیین علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان. در چنین شرایطی می توان رفتار کارکنان را به سمت اهداف سازمانی سوق داد که به نوبه خود دال بر موفقیت شغلی معلمان است. مسیر شغلی^۱ به مجموعه ای از کارها و مشاغلی اشاره می کند که افراد در مدت زندگی کاری خود بر عهده می گیرند. در حالیکه اصطلاح مسیر شغلی به طور کلی برای همه حرفه ها و مشاغل به کار می رود، در طول زمان این اصطلاح دلالت های ضنی متعددی داشته است. عمومی ترین کاربرد آن عبارت از موفقیت در کار است. در موارد دیگر اصطلاح مسیر شغلی به هر تعهد بلند مدتی که همراه با سرمایه گذاری روان شناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان باشد، دلالت دارد. موفقیت شغلی^۲، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده آل هایش در زمینه اشتغال می باشد. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از ایده آل ها دارد. به اعتقاد بسیاری از شاغلین و کارکنان سازمان ها بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت، موفقیت محسوب می شود اما در ادبیات شغلی و حرفه ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است. بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس های افراد و رفتار آنها نسبت به مسیر شغلی شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان-شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می شود (اسمیت اسپورک^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). تعهدات روان شناختی در یک سازمان باورهایی است که کارکنان یک سازمان نسبت به سازمان خود دارند و آنها را از یک ارتباط ساده با همکاران به انجام کارهایی داوطلبانه برای سازمان و خدمت صادقانه به همکاری سوق می دهد. بنابراین، می توان گفت که در یک سازمان، علاوه بر ارتباطات و تعهدات مسیر شغلی افراد، متغیرهای پیش رونده ای چون میزان در آمد، امنیت شغلی و سازمانی وجود دارد؛ متغیرهایی که افزایش و کاهش آنها ناشی از انجام یک سری فعالیت های شغلی است. فعالیت های شغلی انجام گرفته توسط کارکنان

¹ Career path

² Career Success

³ Spurk

بر اساس پژوهش‌های متعدد، یک سازمان می‌تواند شرایطی را فراهم آورد تا نیازهای افراد به طور کامل برطرف شود و به دنبال آن رضایت درونی افزایش یابد. میزان رضایت درونی از کار و زندگی همان موفقیت شغلی است. بر اساس مطالعات و تحقیقات پژوهشگران موفقیت شغلی شامل دو بعد عینی و ذهنی می‌شود. با توجه به اینکه موفقیت عینی ذهنی مسیر شغلی می‌تواند بر آینده شغلی افراد موثر باشد و نوع آن بر سطح اخلاق حرفه‌ای موثر است و رضایت از کار و رضایت از زندگی را به دنبال دارد، مسئله‌ای قابل بررسی در تحقیقات است. در اینجا با متغیر دیگری تحت عنوان هوش معنوی روبرو هستیم که به طور اجمال به آن خواهیم پرداخت (پالا و ایکر^۱، ۲۰۱۸).

هوش معنوی^۲ به عنوان زیربنای باورهای فرد نقش اساسی در زمینه‌های گوناگون به ویژه ارتقاء و تامین سلامت روانی دارد و از طرفی اهمیت نقش شادی در بهداشت روانی، سلامت جسمانی، کارآمدی و مشارکت اجتماعی از مهمترین اولویت‌های روان‌شناسی قرار گرفته است. هوش معنوی سازه معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به عنوان ظرفیت تعریف شده است انسان برای پرسیدن سوالات نهایی درباره معنای زندگی و تجربیات همزمان و ارتباط یکپارچه بین ما و دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم. راهبردهای مقابله و تکنیک‌های حل مشکل با استفاده از معنویت، کاربردهای سازگارانه هوش معنوی هستند. این ارتباط غیرمستقیم است و هوش معنوی به عنوان یک میانجی در ارتباطات نقش دارد. هوش معنوی در سلامت روانی و جسمی تاثیر دارد. همچنین به افراد کمک می‌کند تا خود با ثباتی داشته و نگرانی‌ها و اضطراب‌ها را بتوان کاهش داده و به طور عمیق‌تر با دیگران ارتباط برقرار نمایند. یکی از آثار و پیامدهای هوش معنوی بهداشت روانی است که از ابعاد مهم سلامت می‌توان به امید به زندگی و رضایت از زندگی یاد کرد (تیموری راد و همکاران، ۱۴۰۰).

معنویت یک پدیده انسانی است و به صورت قابلیت و ظرفیت، در همه مردم وجود دارد معنویت مترادف با مذهبی بودن نیست معنویت قابل تعریف، تشریح و اندازه‌گیری است محققان و صاحب نظران پنج توانایی و مهارت را در مورد هوش معنوی اشاره کرده‌اند: توسعه و حفظ ارتباط با منشاء غایی همه موجودات، کامیابی در جستجوی معنای زندگی، یافتن یک مسیر اخلاقی که بر هدایت ما در زندگی کمک می‌کند، درک معنویت و ارزش‌ها در زندگی شخصی و تعاملات و روابط بین فردی. بنابراین میتوان گفت که هوش معنوی تمام آن چیزهایی است که به آن معتقدیم و نقش باورها و هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌های که برعهده می‌گیریم، نشان می‌دهد (راجرز^۳، ۲۰۲۲).

¹ Pala, Eker & Eker

² Smith-Spark

³ Rajerz

در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان اصطلاح وجدان کاری^۱ مطرح می شود. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می شود در سازمان ها اصطلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می باشد تا تمایل آنها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد. به عبارت دیگر، وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود. وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد. وجدان کاری موجب می شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی ها، استعدادها و تخصص ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه های توسعه پایدار کشور بیمه می شوند. کارکنان با وجدان کاری بالا سخت تر کار می کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می شود. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش های سازمان را اهداف و ارزش های خود می دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می کنند. به اعتقاد بسیاری از محققان، توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید به عنوان اولویت باشد و مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است، زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری موثرند (پالا و ایکر، ۲۰۱۸).

هوش معنوی

هوش در فرهنگ فارسی معین به معنای فهم، درک، شعور و همچنین به معنای عقل و خرد آمده است. هوش معنوی و هوشیاری باهم، با هوش بودن معنا شده است. کسی که از نیروی ارزشمند هوش بهره بیشتری داشته باشد، در شناخت نیروها، آگاهی به امور، فهم مشکلات، یافتن راه حل ها شناخت، نقاط ضعف برنامه ها، پیش بینی دشواری های آینده، ایجاد انگیزش در نیروها و به کارگیری فنون مدیریت فوق خواهد بود. هوش به عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم توسط یک روانشناس فرانسوی به نام آلفرد بینه^۲ مطرح شد. او همچنین آزمونی را برای اندازه گیری میزان بهره هوش افراد ابداع کرد. بعدها لوئیس ترمن و دیوید دکسلر^۳ آزمون های جدیدی را ساختند، اما در دو دهه اخیر مفهوم هوش به حوزه های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته است. علاوه بر این، دیگر هوش به عنوان یک توانایی کلی محسوب نمی گردد، بلکه به عنوان مجموعه ای از ظرفیت های گوناگون در نظر یافته می شود. در پی تغییر و تحولات متعدد در روانشناسی، واژه هوش از یک مفهوم تک بعدی به چند بعدی و سپس یک مفهوم هیجانی تبدیل گردیده است (علیزاده و جاویدی، ۱۴۰۰).

¹ Work Conscience

² Alfred binch

³ Louise Truman and David Daxler

از ابتدای قرن بیستم که آلفرد بینه به درخواست مدرسه ملی فرانسه با هدف سنجیدن افت تحصیلی دانش آموزان، اولین آزمون هوش را طراحی کرد، مفهوم هوش دست‌خوش تغییرات زیادی گردیده است. توجه طراحان اولیه‌ی آزمون‌های هوش، فقط بر روی توانایی‌های ذهنی، مانند حافظه و حل مسئله بود. در اوایل قرن بیستم، تراندیک^۱ این فرضیه را مطرح کرد که هوش نه فقط از سازه‌های آکادمیک، بلکه سازه‌های هیجانی و اجتماعی هم تشکیل شده است. هوش اجتماعی، به گفته‌ی تراندیک، توانایی درک و هدایت زنان و مردان، دختران و پسران به منظور رفتار بهتر در روابط انسانی است (رسولی، ۱۴۰۲).

استنبرگ^۲ ۱۹۹۷، با تأکید بر جنبه‌های بیولوژیکی و تکاملی هوش اظهار می‌دارد که هوش به معنای توانایی‌های ذهنی لازم برای برا تطابق، گزینش و شکل‌دهی در هزینه محیطی است و موجب انعطاف‌پذیری در موقعیت‌های چالشی می‌شود. نازل^۳ (۲۰۰۴)، هوش را رفتار حل مسئله سازگارانه‌ای بیان می‌کند که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگارانه جهت‌گیری شده است. این رفتار سازگارانه، از شباهت اهداف متعدد می‌کاهد که باعث تعارض درونی می‌شود. گاردنر هوش را مجموعه‌ای توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مساله ایجاد محصولات جدید که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند. به کار می‌رود که بالاترین سطح آن هوش معنوی است. ایمونز هوش را توانایی حل مسئله یا مشکل در جهت رسیدن به اهداف کاربردی که جریان تطبیق با محیط را تسهیل می‌نماید، معرفی می‌کند. مفهوم هوش به مبنای این فرضیه استوار شده است که فرآیند رسیدن به اهداف فردی، به کارگیری استراتژی را برای غلبه بر موانع و حل مشکلات ضروری می‌سازد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹).

هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و منجر به تولیدات و نتایج ارزشمندی گردد. هوش معنوی در برگیرنده مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌هایی می‌باشد که از منابع معنوی در جهت افزایش بهزیستی و انطباق‌پذیری فرد استفاده می‌کند. این هوش، که در اواخر قرن بیستم به ادبیات علمی روانشناسی و مدیریت وارد شد، قادر است کارکرد و سازگاری فرد را نسبت به محیط اطراف را پیش‌بینی کند و منجر به افزایش کارایی و اثربخشی در سطح ملی و فراملی گردد. این هوش به افراد فرصت سازنده‌ای می‌دهد تا در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشند و تعالی خویش را هر روز در لابه لای اشیاء/ مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها جست‌وجو کنند. هوش معنوی، برخلاف

¹. trandik

² Stanberg

³ Nozzle

هوش کلی که رایانه هم دارای آن هستند و برخلاف هوش هیجانی که در پستانداران عالی تر نیز وجود دارد، منحصرًا خاص انسان است (مالیک و گارگ^۱، ۲۰۲۰).

از نظر سهرابی نکته قابل توجه این است که برای رسیدن به موفقیت در زندگی، لازم نیست که افراد فقط دارای هوش عمومی بالایی باشند، بلکه آنچه لازم می‌باشد هوش هیجانی و هوش معنوی بالا می‌باشد. هوش معنوی خاص انسان بوده و از طریق آگاهی از یک بعد متعالی می‌آید، هوشی تحول‌پذیر است که به انسان قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش‌ها را دست‌خوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی‌شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. هوش معنوی (SQ) به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، مشتمل بر سازگاری جنبه‌های شناختی، هیجانی و اخلاقی است که با همه جنبه‌های زندگی فرد، شامل سلامت و بیماری همراه است بطوریکه جنبه‌هایی از زندگی هر فرد شامل برداشت از خود، دیگران و دنیایی بیرونی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (نجفی کلکناری و همکاران، ۱۴۰۱).

غباری بناب و همکاران (۱۳۸۶) بیان می‌کند که مفهوم هوش معنوی که در دهه‌های اخیر مطرح شده است دربردارنده‌ی نوعی سازگاری و رفتار حل مساله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. از نظر ایمنز (۲۰۰۰) هوش معنوی شامل پنج مولفه بدین شرح است، ظرفیت پیشرفت فیزیکی و ذهنی، قابلیت دستیابی به سطح بالاتری از خودآگاهی، قابلیت انجام فعالیت‌های روزانه با حسی روحانی مقدس، قابلیت به کاربردن ظرفیت‌های معنوی برای حل مسائل زندگی، توانایی رفتار کردن بر مبنای پرهیزگاری (راجرز^۲، ۲۰۲۲).

- رابطه هوش و معنویت

جایگاه مفهومی هوش معنوی در روانشناسی دین است و همانطور که از عنوان هوش معنوی مشخص است، این مفهوم متشکل از مفاهیم هوش و معنویت است. گرچه مفهوم هوش در ابتدای طرح آن به صورت تک بعدی مورد توجه قرار گرفت و تنها به توانایی‌های شناختی و منطقی انسان‌ها اشاره داشت. مفهوم هوش از جمله مفاهیم اساسی روانشناسی است که از نظریه‌پردازان اصلی آن می‌توان به آلفرد بینه، لوئیس ترمن، دیوید و کسلر اشاره کرد. سازه هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روانشناسان به حوزه دین و معنویت نرج گرفته است. آنچه که موجب شده است تا سازه معنویت به عنوان هوش مفهوم سازی شود، آن دسته از مشاهدات و یافته‌های علمی بیان کننده این واقعیت می‌باشد که کاربست الگوهای ویژه‌ای از افکار، هیجان و رفتار که معمولاً در زیر مفهوم دین و معنویت به آنها پرداخته می‌شود در زندگی

¹ Malik, P., & Garg

² Rajerz

روزمه می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (ارلانسون، ۲۰۱۸). هرچند در ابتدای مطالعات در خصوص هوش بر جنبه‌های شناختی آن مانند، حافظه، حل مساله و تفکر تاکید می‌شد، اما امروزه نه تنها جنبه‌های غیر شناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد. بلکه در پیش‌بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری در زندگی نیز مورد اهمیت واقع شده است. نازل معتقد است مفهوم تحلیلی غرب از هوش بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود، در جایگاه رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش، مولفه‌های گوناگون عملکرد تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل دربرمی‌گیرد. محققان و صاحب‌نظران درباره توانایی‌های انسان در طی چند دهه اخیر به این نتیجه رسیدند که علاوه بر هوش در هوش علمی یا ضریب هوش و هوش هیجانی، جنبه دیگری از هوش وجود دارد که کاملاً منحصر به فرد انسانی می‌باشد که از آن به عنوان هوش معنوی یاد می‌شود. هوشی که نه مانند هوش کلی در رایانه‌ها و نه مانند هوش هیجانی در پستانداران عالی وجود ندارد. همچنین زوهار و مارشال^۱ پیشنهاد دادند که علاوه بر هوش ریاضی و هوش عاطفی نوع دیگری از هوش وجودی دارد که هوش معنوی نام دارد. علاوه بر این آنها پیشنهاد دادند که هوش و هوش هیجانی مکمل و حمایت کننده هوش معنوی هستند و هوش معنوی بزرگترین هوش است (علیزاده و جاویدی، ۱۴۰۰).

وجدان کاری

وجدان، عبارت است از استعدادی ذاتی که قدرت تشخیص نیک و بد را دارد و در مورد کارها، داوری‌های ارزشی می‌کند و نیک و بد را از هم فرق می‌گذارد و برای ما نوعی الزام عملی به یک رفتار یا ترک رفتار، ایجاد می‌کند. کودکان از طریق تحسین و تنبیه، درس عبرت یاد می‌گیرند که والدینشان چه رفتارهایی را خوب یا بد می‌دانند. این امر و نهی‌ها و باید و نبایدها که به مرور زمان درونی شده و جزئی از ساختار شخصیت ما می‌شوند وجدان (فرامن) نامیده می‌شود. به وسیله وجدان انسان درباره فعالیت‌های مختلفی که انجام می‌دهد دست به ارزشیابی می‌زند. یکی از این امور که همه انسان‌ها برای زندگی خود به آن نیاز دارند کار است. اینکه آیا این کار را به خوبی انجام داده‌ام یا نه؟ و اینکه آیا من از درون از انجام این کار راضی هستم (احسنی و همکاران، ۱۴۰۱).

وجدان کاری گرایشی درونی است که به مدد آن انسان گرایش به انجام کار بیشتر و بهتر پیدا می‌کند و ارضاء روحی و مادی می‌شود. نیرویی که عمدتاً در سازمان موضوعیت می‌یابد یعنی جایی که در آن کار به صورت فردی یا گروهی انجام و کالا یا خدمتی به دیگران عرضه می‌شود.

^۱.Zohar and Marshal

در صورت فقدان و یا ضعف چنین حالتی بیکاری، کم کاری، نظارت خواهی، مسئولیت گریزی، سیاه کاری، رخوت، تنبلی، فساد، کلاهبرداری، تقلب و تزویر، فقر و بدبختی گریبان گیر جامعه خواهد شد و خصایص نامطلوب سیاسی حکم فرما می گردد. وجدان کار عبارت است از قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می شود. وجدان کاری شکل درونی شده اخلاق کار است و اخلاق کار، موزه ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می رود که عقاید، ارزش ها و هنجارهای مربوط به کار را دربرمی گیرد. به عبارتی اخلاق کاری عبارت است از مجموعه ای از بایدها و نبایدها که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده اند باید رعایت کنند. وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد (راجرز^۱، ۲۰۲۲).

وجدان کاری و انواع آن

وجدان کار، یکی از حوزه های وجدان انسان است که در سایه اخلاق کاری به وجود می آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می کند. وجدان کاری چهار نوع است و هر کدام تعریفی جداگانه دارد که عبارت است از: ۱. وجدان عمومی کار، ۲. وجدان حرفه ای، ۳. وجدان سازمانی و ۴. وجدان رابطه ای گروهی.

وجدان عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است، بنابراین، پیش نیاز وجدان عمومی کار، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است که این خود مستلزم انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم یافته فعال است. وجدان حرفه ای، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه های خاص و اجتماع حرفه ای است، که میزان این وجدان تابعی از وجود اجتماع های حرفه ای و میزان زندگی آنهاست. وجدان سازمانی، تطابق و هم ذات پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش ها، انتظارات و اهداف آن است. وجدان رابطه ای گروهی، به معنای احساس مسئولیت کاری شخصی، در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است (تیموری راد و همکاران، ۱۴۰۰).

شبکه رابطه دوستی بر کیفیت کار، رضایت از کار و وجدان فرد مؤثر است. هنگامی که در وجدان کاری، صحبت از تمایل می شود یعنی اینکه شخص در انجام آن دارای اختیار بوده و امری فردی است. اما اینکه هر فرد چقدر پایبند به انجام این قوانین و استانداردها باشد عوامل متعددی دخالت دارند. وجدان کاری قبل از هر چیز تحت تأثیر نظام اعتقادی حاکم بر فرد است. به صورت مشروح تر می توان وجدان کاری را برآیند سه عامل، شامل نوع مدیریت، ماهیت

^۱ Rajerz

سازمانی کار و شخصیت فرد و نظام‌های انگیزشی دانست. لذا پیداست که در یک نگرش نظام‌مند عامل مؤثر و تعیین‌کننده در میزان وجدان کاری (منهای جنبه‌های عقیدتی) روابط متقابل بین عوامل یا متغیرهای بازدهی، میانجی و محلی است (حسناتی، ۲۰۱۸).

تاثیر هوش معنوی بر وجدان کاری

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود معنویت و اخلاق است. هوش معنوی خاص انسان بوده و از طریق آگاهی از یک بعد متعالی می‌آید، هوشی تحول‌پذیر که به او قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش‌ها را دستخوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی‌شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. بروز خود تمام‌عیار کارکنان و رفتارهای برتر در کار با ورود معنویت به سازمان میسر خواهد بود (نجفی کلکناری و همکاران، ۱۴۰۱).

همچنین هوش، می‌تواند باعث رسیدن افراد به اهداف خود شود. اهداف انسان‌ها در زندگی به اندازه تعداد آنها می‌تواند تفاوت داشته باشد، هوشمندی افراد نیز به همین نسبت می‌تواند تغییر بکند. افرادی که اهداف بزرگی در سر می‌پروراند و در دستیابی به آنها موفقند، از افرادی که چنین تصویری ندارند و موفق نیستند با هوش‌ترند. البته عوامل محیطی مانند فرهنگ و اقتصاد تأثیر زیادی در به هدف رسیدن افراد دارد ولی اگر امکانات به درستی تقسیم شود، کسانی که با هوش‌ترند، به دلیل استدلال بهتر، توانایی حل بهتر مسائل و مشکلات، یادگیری سریع‌تر، توانایی در مکالمات و دیگر عواملی که در مشخصات کلی هوش ذکر شد می‌توانند به اهداف خود برسند. پس موفقیت در بدست آوردن هدف‌ها می‌تواند یکی از مشخصات افراد هوشمند باشد (ون، ۲۰۲۱).

هوش یک توانایی ذهنی بسیار کلی است که در میان چیزهای دیگر شامل توانایی استدلال، برنامه‌ریزی، حل مشکلات، انتزاعی فکر کردن، درک افکار پیچیده، یادگیری سریع و یادگیری از طریق تجربه می‌باشد. روان‌شناس آمریکایی، پیشنهاد شده باشد که بیان می‌کند: هوش یعنی تفکر عاقلانه، عمل منطقی و رفتار مؤثر در محیط. امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام‌های به تنهایی منوط به جدید کردن تکنولوژی، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ اگرچه این عوامل هم به جای خود مهم هستند، ولی آنچه در سرپا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام‌های نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند، انسان است. نیروی انسانی هر جامعه سرمایه‌جاودان و فعال تولید، آفرینش، فناوری، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسان و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه‌های تبعی هستند؛ این نیروی انسانی است که سرمایه‌ها را متراکم و تکنولوژی را خلق می‌کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می‌دهد.

بی تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه هیچ چیزی جز فقر و نکبت نخواهد بود (یایو، ۲۰۲۱).

روش انجام تحقیق

تحقیق موجود یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است، مطالعه‌ی توصیفی آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود و یا روندهای در حال گسترش توجه دارد و توجه آن به زمان حال است، هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می‌شوند مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهم در روش تحقیق همبستگی نیز آن است که این تحقیق هرگز رابطه علت و معلولی را تبیین نمی‌کند؛ بلکه صرفاً یک رابطه را توصیف می‌کند.

جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران مدارس شهر جویم به تعداد ۵۳ نفر بود که حجم نمونه بر اساس روش کل شمار ۵۳ نفر انتخاب گردید..

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که شامل موارد زیر می‌باشد:

پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) (۲۰۰۸):

پرسشنامه هوش معنوی کینگ در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است. هرچه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه‌ای به صورت کاملاً نادرست (۰)، نادرست (۱)، تا حدودی درست (۲)، بسیار درست (۳)، کاملاً درست (۴) نمره گذاری شده است. البته این شیوه نمره گذاری در مورد سوال شماره ۶ معکوس شده است. همچنین زیر مقیاس‌های این پرسشنامه بدین صورت محاسبه می‌شود: تفکر وجودی انتقادی: این زیر مقیاس دارای ۷ سوال است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۸ است. سوالات عبارتند از (۱،۳،۵،۹،۱۳،۱۷،۲۱)؛ تولید معنای شخصی: این زیر مقیاس دارای ۵ سوال است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۰ است. سوالات عبارتند از (۷،۱۱،۱۵،۱۹،۲۳)؛ آگاهی متعالی: این زیر مقیاس دارای ۷ گویه است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۸ است. سوالات عبارتند از (۲،۶،۱۰،۱۴،۱۸،۲۰،۲۲)؛ بسط حالت هشیاری: این زیر مقیاس دارای ۵ آیتام است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۰ است. سوالات عبارتند از (۴،۸،۱۲،۱۶،۲۴) می‌باشد. در پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۹) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس متخصصان روانشناسی مورد تایید قرار گرفت. برای برآورد روایی همگرایی از پرسشنامه تجربه معنوی غباری بناب به طور همزمان استفاده شده که ضرایب همبستگی این دو پرسشنامه ۰/۶۶ به دست آمده است. برای محاسبه‌ی روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی مرتبه اول استفاده شد. نتیجه‌های به دست آمده نشان داد که این مقیاس ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به

روایی و پایایی مناسب، آن را می‌توان در محیط‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه استفاده نمود.

پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲):

پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) شامل ۱۶ سوال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کرای می‌باشد، هشت سوال از این پرسشنامه (سوالات یک تا هشت) مربوط به زیرمقیاس قابلیت اتکا است و هشت سوال دیگر زیرمقیاس موفقیت‌مداری را می‌سنجد (سلطانی، ۲۰۱۸). این پرسشنامه از نوع پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در آن برای جواب‌های کاملاً موافقم (نمره ۴)، موافقم (نمره ۳)، نظری ندارم (نمره ۲)، مخالفم (نمره ۱) و کاملاً مخالفم (نمره صفر) داده می‌شود، تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه: برای به دست آوردن نمره وجدان کلی نمره همه عبارت‌ها با هم جمع می‌شود و برای نمره زیرمقیاس قابلیت اتکا نمره سوال‌های ۱۱ الی ۸ و برای زیرمقیاس موفقیت‌مداری نمره سوال‌های ۹ الی ۱۶ با هم جمع می‌شوند. لازم به ذکر است که سوال‌های ۱-۲-۴-۶-۹-۱۱-۱۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. بر اساس این روش از تحلیل شماره نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت می‌شود. نمره بین ۲۱ تا ۲۰: وجدان کاری ضعیف، نمره بین ۳۲ تا ۲۱: وجدان کاری متوسط و نمره بالاتر از ۳۲: وجدان کاری قوی است. در مطالعات کاستا و مک کرای روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است و پایایی آن نیز در تحقیقات بعدی در سال ۲۰۰۱، ۷۶٪ درصد و در مطالعه اژه‌ای و همکاران در سال ۱۳۸۸، ۷۲٪ به دست آمده است. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۹۶ توسط رجایی انجام شد ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۹۶٪ گزارش کرده است

پرسشنامه موفقیت‌شغلی نبی (۲۰۰۱)

این پرسشنامه توسط نبی (۲۰۰۱) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل دو بعد موفقیت‌شغلی درون‌زاد و برون‌زاد است. منظور از موفقیت‌شغلی درون‌زاد در این پرسشنامه درک موفقیت در نقش‌های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت‌شغلی برون‌زاد، درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیعات در سازمان است. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه می‌باشد. ۷ سوال اول مربوط به موفقیت‌شغلی درون‌زاد و ۵ سوال دوم مربوط به موفقیت‌شغلی برون‌زاد می‌باشد. در پژوهش نبی (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ موفقیت‌شغلی درون‌زاد ۰/۸۲ و موفقیت‌شغلی برون‌زاد نیز ۰/۸۲ گزارش شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین هوش معنوی با موفقیت‌شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون هوش معنوی با موفقیت شغلی

موفقیت شغلی		
هوش معنوی	ضریب همبستگی	۰.۳۱۳**
	پیرسون	
	سطح معناداری	۰.۰۰۱
	تعداد	۵۳

****.** *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

یافته های آزمون پیرسون نشان داد فرضیه تایید شده، بین هوش معنوی با موفقیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۳۱۳ وجود دارد ($P < 0.05$).

فرضیه دوم: بین وجدان کاری با موفقیت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون وجدان کاری با موفقیت شغلی

موفقیت شغلی		
وجدان کاری	ضریب همبستگی	۰.۳۴۷**
	پیرسون	
	سطح معناداری	۰.۰۰۱
	تعداد	۵۳

****.** *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

یافته های آزمون پیرسون نشان داد فرضیه تایید شده، بین وجدان کاری با موفقیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۳۴۷ وجود دارد ($P < 0.05$).

نتایج

هوش معنوی معلمان، نوعی سازگاری در رفتار آنها به وجود می آورد که آنها را در جهت هماهنگی با محیط مدرسه، دانش آموزان، سلامت، بهبود عملکرد آموزشی، خلاقیت در تدریس و نحوه ارتباط موثر با دانش آموزان و... یاری می نماید (مالیک و گارگ، ۲۰۲۰). معلمان دارای هوش معنوی قوی دارای ویژگی هایی همچون علاقه به داشتن یک زندگی آرام و دل نشین، عشق به تدریس، عشق به همکاران، عشق به دانش آموزان و زندگی، خلاقیت و نوآوری در تدریس و در برخورد با دانش آموزان و همکاران، تشنه خدمت به همکاران و دانش آموزان و عدم

وابستگی به مدیریت، همکاران و... هستند (حسناتی، ۲۰۱۸). تحمل مدیران دارای هوش معنوی بالاتر در مقابل فشارهای محیط مدرسه بیشتر بوده و توانایی بالاتری برای سازگاری با مدرسه، مدیریت، همکاران و دانش آموزان از خود بروز می‌دهند. معلمانی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هوشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های تدریس روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص دهند و فضائلی مانند بخشش، سپاس‌گذاری، فروتنی، دلسوزی و خرد را از خود نشان داده، دانش آموزان و دیگر همکاران را نیز به این امر تشویق می‌کنند (علیزاده و جاویدی، ۱۴۰۰). از سوی دیگر نتایج پژوهش حاضر نشان داد هوش معنوی و مولفه‌های آن با موفقیت شغلی ارتباط معنادار دارند. یکی از مشاغلی که جایگاه مهم و تأثیرگذاری در نظام تعلیم و تربیت دارد، معلمان در مدارس است. معلم در مدرسه به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر و ضروری در تجارب آموزشی و پرورش تلقی می‌شود که توسط فرد دارای، صلاحیت حرفه‌ای ارائه می‌شود. معلمان با ایجاد رابطه‌ی حسنه توأم با اعتماد، فرصتی برای دانش آموزان مشکل‌دار فراهم می‌سازند تا درباره مشکلات آموزشی صحبت کنند. اعمال برنامه‌های آموزشی صحیح و مناسب، نه تنها به ارتقاء اهداف و غنای آموزش و پرورش می‌انجامد، بلکه علاوه بر تسریع و تسهیل اهداف نظام آموزشی، بسیاری از مسائل و معضلات برخاسته از درون نظام آموزشی را نیز به نحوی شایسته حل و فصل خواهد کرد. سازمان‌دهی و مدیریت برنامه، راهنمایی همه‌ی دانش آموزان، برنامه‌ریزی فردی برای دانش آموزان، تدریس، مشورت، مشاوره (در مدارس ابتدایی)، نظارت بر دانش آموزان، زمانبندی فعالیت‌های آموزشی بر اساس تقویم اجرایی، ارزیابی نتایج برنامه، برخی از مهم‌ترین شاخصه‌های فعالیت‌های معلمان در مدارس به شمار می‌روند (قلاوندی و همکاران، ۲۰۱۹). وجدان‌کاری در معلمان به عنوان یک ویژگی شخصیتی در آنها در نظر گرفته می‌شود که از دو رویه موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است. موفقیت، بازتاب تمایل معلمان به تلاش برای شایسته و موفق بودن در مدرسه، در برابر مدیر و دانش آموزان و در بین همکاران است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد آموزشی خود و ادامه فعالیت‌های آموزشی و تدریس تا رسیدن به هدف یعنی ارتقای سطح تحصیلی دانش آموزان و عملکرد کلی مدرسه می‌شود. قابلیت اتکا در معلمان تمایل به قابل اعتماد بودن معلمان را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن معلمان با همکاران و دانش آموزان، خودنظم‌دهی، احترام به قوانین مدرسه و احترام به همکاران و دانش آموزان، منظم بودن و اقتدار معلمان در بین دانش آموزان می‌شود (ارلانسون، ۲۰۱۸).

وجدان‌کاری معلمان، موجب افزایش احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی معلمان، نسبت به کارهایی است که در مدرسه بر عهده اوست، نظیر تدریس، همکاری با دیگر معلمان و ...

وجدان کاری در معلمان موجب می شود که آنها سعی در انجام دادن هر چه کامل تر و بهتر کارهای مربوط به دانش آموزان و مدرسه نمایند و از هرگونه تساهل و کم کاری در امور مدرسه و دانش آموزان پرهیز کرده به استفاده منطقی از امکانات و شرایط و مواظبت مداوم بر انجام گرفتن وظایف در مدرسه تشویق شوند (اوهمه و همکاران، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر نتایج پژوهش حاضر نشان داد وجدان کاری و مولفه های آن با موفقیت شغلی معلمان ارتباط معنادار دارند. کسب موفقیت و پیشرفت شغلی در مدرسه از آرزوهای مشترک تمام معلمان است. معلمان مانند هر انسان دیگری به دلیل ویژگی کمال طلبی خود، دوست دارند در فعالیت های آموزشی خود در بین همکاران و دانش آموزان، بهترین و موفق ترین معلم باشند و برای رسیدن به این مقصود هم در حد توان خود تلاش می کنند. موفقیت شغلی برای معلمان پدیده ای نسبتاً پیچیده و چندبعدی است و از یکسو با سطح عملکرد و توان شغلی آنها در مدرسه و از سوی دیگر، با قدرت سازگاری و شیوه مقابله معلمان با تنش ها و بحران های شغلی مانند تعدیل نیرو، رفتارهای نادرست دانش آموزان مانند عدم توجه به درس، پرخاشگری و ... و ... رابطه دارد. همچنین، موفقیت شغلی معلمان با عامل ها و متغیرهای مختلف و اغلب متنوعی رابطه دارد و شناسایی این عوامل و متغیرها از اهمیت زیادی برخوردار است. عامل مؤثر در اشتغال موفق معلمان، موفقیت شغلی آنها در مدرسه را تضمین می کند. موفقیت شغلی معلمان به عنوان ادراک پیشرفت واقعی و به نتایج تجربه کاری آنها تلقی می شود. موفقیت شغلی معلمان پیامدهای قابل دیدن مانند درآمد و برتری مقام را در بر می گیرد و تقریباً به طور معمول به عنوان رضایت کاری یا شغلی موجب خشنودی آنها و تشویق معلمان برای انجام کار بهتر برای دانش آموزان می گردد (رابرت و همکاران، ۲۰۱۹).

منابع

- (۱) سنی، علیرضا و محمودی، پوریا و دلایی میلان، جواد و پور مغول، عادل و نایب زاده گاوگانی، ناهید. (۱۴۰۱). چیستی وجدان کاری معلمان و تاثیر مسئولیت پذیری و وجدان کاری معلمان در تعلیم و تربیت دانش آموزان، سومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی، تهران.
- (۲) بلوخرکانی، عیسی. (۱۴۰۲). سنجش میزان وجدان کاری معلمان مدارس دولتی شهرستان ماکو، نوزدهمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم اجتماعی و تربیتی، بابل.
- (۳) تیموری راد، مریم و نجم الدینی، خدیجه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین هوش معنوی و وجدان کاری، دومین کنفرانس مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- (۴) راستی، فاطمه و فروتن، معین. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری با نقش واسطه ای رضایتمندی شغلی در معلمان ناحیه ۴ شهر شیراز، اولین کنفرانس بین المللی سلامت، علوم تربیتی و روانشناسی.
- (۵) رحمانی دریا سری، مدینه و یآوری نیا، سونیا و سپهریان آذر، فیروزه. (۱۳۹۹). پیش بینی پیشرفت تحصیلی براساس هوش معنوی، امید و مسئولیت پذیری در دانش آموزان دختر پایه سوم متوسطه. فصلنامه روان شناسی تربیتی، دوره شانزدهم، شماره ۵۸.
- (۶) رسولی، عبدالرسول. (۱۴۰۲). مشروعیت سازمانی هوش هیجانی، موفقیت شغلی، مدیریت و پیشرفت سازمانی، دومین کنفرانس تحقیقات کاربردی علوم انسانی در مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری.
- (۷) رضوانیان، ف؛ سمیعی، ف. (۱۳۹۸). موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی. دوفصلنامه مشاوره کاربردی. ۱(۶)، ۳۶-۲۳.
- (۸) صابری گنجه، مجید و بشار، حمدالله و محمدی نیا، عبدالحسین و امینی، حسین و قاسمی نسب، قاسم. (۱۳۹۹). بررسی پیشایندهای موفقیت شغلی معلمان، دومین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در تعلیم و تربیت، روانشناسی، فقه و حقوق و علوم اجتماعی، شیروان.
- (۹) صفی زاده، مطهره و محمدپناه، عذری. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش هوش معنوی بر سرزندگی تحصیلی، اشتیاق تحصیلی و امید تحصیلی دانش آموزان دختر پایه دوم متوسطه شهرستان رابر. فصلنامه راهبردهای نو در روان شناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره ۱۱.
- (۱۰) طالبیان، ا. (۱۳۹۸). سنجش سطح وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- (۱۱) علیزاده بیرجندی، زهرا و جاویدی، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین هوش معنوی و سرسختی روانشناختی با خودکارآمدی عمومی در دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع)، هفتمین همایش ملی تازه های روانشناسی مثبت نگر، بندرعباس.
- (۱۲) غلامی حیدرآبادی، زهرا؛ فیض آبادی، نسترن؛ خوشنویس، الهه. (۱۳۹۸). رابطه هوش معنوی با پیشرفت تحصیلی و شادکامی دانش آموزان دبیرستانهای دخترانه شهر تهران. فصلنامه تعالی مشاوره و روان درمانی، سال پنجم، شماره ۱۸.
- (۱۳) موسوی، سیده زهرا و رحیمی، منصور و هاشمی، سارا و رنجبر، فرانک. (۱۳۹۹). بررسی رابطه ی هوش معنوی و مسئولیت پذیری با پیشرفت تحصیلی، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران، تهران.
- (۱۴) نجفی کلکناری، ابوالفضل و رنجبر گل افشانی، سودابه و علیزاده، مانده (۱۴۰۱). طراحی الگوی مفهومی تبیین موفقیت شغلی معلمان مدارس، چهارمین همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب.

۱۵) نظری، نسرين. (۱۳۹۷). رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با سبک های یادگیری دانش آموزان پسر دوره دوم متوسطه شهرستان الیگودرز، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در علوم تربیتی و مطالعات رفتاری ایران، تهران.

- 16) Afari, H. ., Rahimi Klor H, Yellow Flower A,. (2018) Analysis of the relationship between work conscience and social responsibility, the mediating role of professional ethics. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 13(1);101(in Persian).
- 17) Allameh (۲۰۱۶) dimensions of entrepreneurship, spiritual intelligence and job performance dimensions. The journal of Industrial Relation and Human Resources. 10(2), 54-75.
- 18) Azizi, M., & Zamaniyan, M. (2013). The relationship between spiritual intelligence and vocabulary learning strategies in EFL learners. Theory & Practice in Language Studies, 3(5).
- 19) Bakshizadeh and Balochi (2015) investigating the relationship between mental health, spirituality and job performance of managers and employees. New strategies in psychology and educational sciences of the third fall period. Number 11.
- 20) Doodman, P., Mohammad Jani, F., Hashemi, S. A., & Mashinchi, A. A. (2018). Examining Spiritual Intelligence and Learning Style of High School Students in Lamerd. Health, Spirituality and Medical Ethics, 5(4), 15-21.
- 21) Erlanson Backteman, Susann.(2018) Burnout, Work, stress of conscience and coping among female and male partrolling police officers, UMEA University Medical Dissertations, New Series, No. 1578, 1-69.
- 22) Ghalavandi H, Omranzadeh E, Ashrafi SF(2019).Predicting Work Consciousness as an Ethical Principle based on Value-based Leadership Component. Ethics In Science & Technology;14(2):99–105.
- 23) Gun, Y., Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. Journal of cleaner production, 208, 1120-1130.
- 24) Hasanati, N. (2018). The role of work life quality towards teacher's professional commitment. In 2018 3rd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME 2018) (pp. 653-656). Atlantis Press. 6.
- 25) Juthberg K, Sundin C(2018) “Registered nurses and nurse assistants lived experience of troubled conscience in their work in elderly care – A Phenomenological hermeneutic study”, International Journal of Nursing Studies, Vol. 1, Nol. PP: 1- 10.
- 26) Koekemoer, E., Fourie, H. L. R., & Jorgensen, L. I. (2019). Exploring subjective career success among blue-collar workers: Motivators that matter. Journal of Career Development, 46(3), 314-331. 7.
- 27) Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono, S. (2019). Kesuksesan Karier Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karier dan Komitmen Karier pada Pekerja

- Millennial. Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 4(1), 57-75.
- 8.
- 28) Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. The International Journal of Human Resource Management, 31(8), 1071-1094.
- 29) Ohm, L. D., & Zacher, H. (2020). A systematic review and critique of research on "healthy leadership". The Leadership Quarterly, 31(1), 101335.
- 30) Ohme, Melanie, Zacher. Hannes. (2020) Job Performance rating: The relative
- 31) Osman ,Ghani (2013). Signalling under uncertainty: The case of IFRS Adoption. WBS Finance Group Research Paper, (202).
- 32) Pala, F. ; Eker, S. & Eker,M. (2018). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. The journal of Industrial Relation and Human Resources. 10(2), 54-75.
- 33) Rahimi Klor H, Yellow Flower A ,Afari, H.(2018) Analysis of the relationship between work conscience and social responsibility, the mediating role of professional ethics. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 13(1);101(in Persian).
- 34) Robert, Chistopher, Cheung, Yu Ha(2019) An examination of the relationship between Personality, Vol. 44, Issue 2, Aprill 2010, 222- 231.
- 35) Rogers (۲۰۲۲) investigating the relationship between spiritual intelligence and employee career success. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 13(1);101.
- 36) Sharma, I., & Upadhyaya, A. (2018). Impact of spiritual intelligence and emotional intelligence on learning with mediating effect of curiosity. In Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success.

Studying the relationship between spiritual intelligence and work conscience with career success in school administrators in the city of Joim

Vahid Azizi Nejhad¹

Abstract

The aim of the present study was to study the relationship between spiritual intelligence and work conscience with career success in school administrators in the city of Joim. The current study was a descriptive correlational study. The statistical population of the study was all school administrators in the city of Joim, ۵۳ people, and the sample size was selected based on the total number of ۵۳ people. The research tools included the King Spiritual Intelligence Questionnaire (SISRI) (۲۰۰۸), Costa and McCray's Work Conscientiousness (۱۹۹۲), and the Nabi Career Success Questionnaire (۲۰۰۱). After analyzing the data using SPSS ۲۶ software, the results showed that there was a significant relationship between spiritual intelligence and work conscience with career success.

Keywords: Spiritual intelligence, Work conscience, Career success, Managers.

¹ Master of Elementary Education, Islamic Azad University of Jahrom.