

Determining the relationship between spiritual intelligence and social responsibility through career innovation in physical education teachers

Omid safari ^{1*}

1. Assistant Professor , Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

* Corresponding Author Email: : omidsafari11@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between spiritual intelligence and social responsibility through career innovation in physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamsani and Rostam cities in number of 89 people, of which 82 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard intelligence questionnaires. Manavi King (2008), Carroll's social responsibility (2003) and Moghimi and Ramadan's job innovation (2010). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and significant relationship between spiritual intelligence and job innovation with social responsibility, and the relationship between spiritual intelligence and social responsibility through job innovation in the subjects was positive and significant ($P \leq 0.01$).

Keywords: Spiritual intelligence, social responsibility, job innovation, physical education teachers.

To cite this article:

Safari, Omid. (2023). Determining the relationship between spiritual intelligence and social responsibility through career innovation in physical education teachers. *Physical education and student health studies*. 2 (6): 65-75.

مطالعات تربیت بدنی و سلامت دانش آموزی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

تعیین ارتباط بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در معلمان

تربیت بدنی

امید صفری ۱*

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که از این تعداد ۸۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳) و نوآوری شغلی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و نوآوری شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین ارتباط بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در آزمودنی ها مثبت و معنادار بود ($P < 0/01$).

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، مسئولیت پذیری اجتماعی، نوآوری شغلی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان های ممسنی و رستم.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

صفری، امید* (۱۴۰۲). تعیین ارتباط بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی. مطالعات تربیت بدنی و سلامت دانش آموزی، ۲(۶)، ۶۵-۷۵.

مقدمه

امروزه سازمان ها و به ویژه سازمان های آموزشی تأثیر عمده ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به گونه ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته های دراز مدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان های امروزی بایستی مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (براتی مارنانی و همکاران، ۱۳۹۰). مسئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه ای انجام دهد که در آن فعالیت می کند (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸). در واقع این مفهوم بیانگر تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی است که حافظ و ارتقاء دهنده رفاه جامعه و علائق سازمان باشد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰). مسئولیت اجتماعی سازمان ها همچنین در برگیرنده تعهد سازمان ها به بهبود زندگی کارکنان و خانواده های آنها است (ایکو، ۲۰۱۳). مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهمترین عناصر فلسفه وجودی سازمان ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد و نوآوری سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می کند (رستگاری شه بندی، ۱۳۹۷). بنابراین برای ایجاد مسئولیت پذیری و افزایش کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر سازمان ها مجموعه عواملی می توانند سهم باشند که در این پژوهش به برخی از آنها از جمله هوش معنوی و نوآوری شغلی پرداخته می شود:

هوش معنوی را می توان به عنوان ظرفیت ذهن برای رسیدگی به جنبه های اساسی و معنوی زندگی شخصی و حرفه ای تعریف کرد که در برگیرنده معنا، هدف، پتانسیل، فلسفه، صداقت و اشتیاق برای زندگی شخصی و اجتماعی انسان است (لین و همکاران، ۲۰۱۶). هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی است که به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد تطبیقی غیرمادی و متعالی وجود فرد کمک می کند و منجر به تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا و خودشناسی متعالی و تسلط بر شرایط معنوی می شود. چهار هسته هوش معنوی عبارتند از: اول؛ تفکر وجودی انتقادی، دوم؛ تولید معنای شخصی، سوم؛ آگاهی متعالی و چهارم؛ تشریح وضعیت آگاهی. هوش معنوی برای یافتن و استفاده از درونی ترین منابع، مانند ظرفیت مراقبت و قدرت تحمل و سازگاری لازم است. ایجاد یک حس واضح و پایدار از هویت به عنوان یک فرد در زمینه تغییر روابط کاری؛ توانایی تشخیص معنای واقعی موقعیت و ایجاد کار معنادار؛ شناسایی و هماهنگ کردن ارزش های شخصی با یک هدف روشن؛ استفاده از ارزش ها بدون مصالحه برای نشان دادن صداقت و توانایی مهار نفس قبل از مهار خلاقیت و کمک به کارکنان برای معنادارتر کردن کارشان از نتایج برخورداری از هوش معنوی است. جورج (۲۰۰۶) هوش معنوی را به عنوان بعد بالاتری از هوش تعریف می کند که ویژگی ها و قابلیت های خود واقعی را در قالب خرد، شفقت، صداقت، شادی، عشق، خلاقیت و آرامش فعال می کند (جورج، ۲۰۰۶). علاوه بر این، هوش معنوی طیف گسترده ای از مهارت های مهم (هم مهارت های زندگی و هم مهارت های کاری) را افزایش می دهد. هوش معنوی معیار توانایی فرد در استفاده از معنویت به عنوان مکانیزم مقابله است. تعریف هوش معنوی بر مفهوم معنویت تکیه دارد. از این رو، هوش معنوی می تواند با سلامت روان مرتبط باشد (سافارا و باتیا

۲۰۱۳). بنابراین؛ مهم است که معلمان از نظر معنوی باهوش شوند، زیرا آنها می توانند اصلاحات و سیاست های آموزشی آینده را در رابطه با محتوا و روش ها برای رشد همه جانبه افراد روشن کنند و راهنمایی کنند. هوش معنوی توانایی ایجاد معنا بر اساس درک عمیق و نگرش مثبت برای حل مشکلات را در معلمان به ارمغان می آورد (کولشرستا و سینگال، ۲۰۱۷). معلمان می توانند وظایف و مسئولیت های خود را به عنوان یک مربی حرفه ای بر اساس شایستگی های خود انجام دهند و در صورتی که معلمین از هوش معنوی مناسبی برخوردار نباشند منجر به کاهش شایستگی و فقدان مسئولیت پذیری و کنترل در مدارس و در نهایت سبب عملکرد ضعیف معلمان نیز می شود.

نوآوری شغلی یکی دیگر از عوامل تاثیر گذار بر مسئولیت پذیری اجتماعی است به طوری که سازمان ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیاتشان همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و نوآوری، مهمترین روش کسب مزیت رقابتی است. نوآوری شغلی عبارتند از خلق و ابداع روشی نو در امور شغلی به منظور جایگزینی روش های مدرن و آسان به جای روش های قدیمی می باشد. امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان های آموزشی و پویاتر شدن آنها، موافقت عمومی وجود دارد. نوآوری به طور فزاینده ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلند مدت سازمان ها در محیط های آموزشی تبدیل شده است. نوآوری نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد. نوآوری چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است. نوآوری فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده های جدید می تواند رضایت معلمان و دانش آموزان را تأمین کند. نوآوری باید به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و نوآوری دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است. نوآوری سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است. عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، تغییر و تحول در سازمان ها را ضروری می سازد. نوآوری و طراحی، اجزای اساسی هر راهبرد آموزشی است (صالحی و کریمی، ۱۳۹۹). پژوهش های پراکنده و غیرمستقیمی در رابطه با موضوع مورد پژوهش انجام شده و به نظر می رسد که بین هوش معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی رابطه وجود دارد. اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. رستگاری شه بندی (۱۳۹۷) به این نتیجه رسید تأثیر هوش معنوی بر مسئولیت پذیری مثبت و معنادار است. باوندی ثانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسط نوآوری فردی مثبت و معنادار است. سیسوانتو و افندی (۲۰۲۰) در پژوهش خود نقش هوش معنوی بر مؤسسات آموزشی مبتنی بر کودکان را در کشور اندونزی مورد مطالعه قرار دادند و نتایج پژوهش نشان داد که هوش معنوی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر می گذارد و از آنجا که امروزه متاسفانه در محیط های آموزش و از جمله معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم ما شاهد کاهش مسئولیت پذیری اجتماعی هستیم و این امر هم ممکن است به دلایل کاهش هوش معنوی و نوآوری در محیط های کاری در سازمان مربوطه باشد. که این خود می تواند زنگ خطری برای نظام آموزش و پرورش کشور باشد که در آینده ای نه چندان دور باعث کاهش کارایی و اثر بخشی این محیط های آموزشی خواهیم شد. بنابراین پژوهشگر برای برون رفت از این مشکل و ارائه راهکارهای

لازم در جامعه هدف بدنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که از این تعداد ۸۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳) و نوآوری شغلی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) بود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرونباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. در تحلیل آماری متغیرهای تحقیق در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش استنباطی از معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد و همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای spss و PLS Smart انجام گرفته است.

یافته‌ها

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آزمودنی‌ها رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول (۱) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی

متغیرها	هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	تولید معنای شخصی	آگاهی متعالی	بسط حالت هشیاری
r	۰/۹۴	۰/۷۳	۰/۸۶	۰/۷۸	۰/۹۱
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر هوش معنوی و مولفه های آن با متغیر نوآوری شغلی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه هوش معنوی و مؤلفه های آن با نوآوری شغلی

متغیرها	هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	تولید معنای شخصی	آگاهی متعالی	بسط حالت هشیاری
r	۰/۸۸	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۸۵
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر نوآوری شغلی با متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه نوآوری شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی

متغیرها	نوآوری شغلی
r	۰/۸۴
Sig	۰/۰۰۱
نتیجه	تایید فرضیه

جدول ۴، پیش بینی متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر اساس هوش معنوی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۸۸۳) است. پس می توان نتیجه گرفت که (۰/۸۸۳) متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق هوش معنوی تبیین می شود.

جدول ۴: پیش بینی متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر اساس هوش معنوی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۹۴	۰/۸۸۳

جدول ۵، پیش‌بینی متغیر نوآوری شغلی بر اساس هوش معنوی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۷۷۴) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۷۷۴ (تقریباً ۷۷٪) متغیر نوآوری شغلی از طریق هوش معنوی تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر نوآوری شغلی بر اساس هوش معنوی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۸۸	۰/۷۷۴

جدول ۶، پیش‌بینی متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس نوآوری شغلی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۷۰۵۶) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۷۰۵۶ (تقریباً ۷۱٪) متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی تبیین می‌شود.

جدول ۶: پیش‌بینی متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس نوآوری شغلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۸۴	۰/۷۰۵۶

جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر هوش معنوی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۰/۷۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در هوش معنوی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی به میزان ۰/۷۵ تغییر می‌کند. ضریب مسیر هوش معنوی به نوآوری شغلی برابر ۰/۵۶ می‌باشد و این نشان می‌دهد که هوش معنوی به میزان ۰/۵۶ بر نوآوری شغلی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر نوآوری شغلی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۰/۴۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که نوآوری شغلی به میزان ۰/۴۳ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم هوش معنوی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی به میزان ۰/۲۴ می‌باشد.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیر مستقیم
۱	هوش معنوی → مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۷۵	۱۵/۸۳	تایید فرضیه	-
۲	هوش معنوی → نوآوری شغلی	۰/۵۶	۹/۸۹	تایید فرضیه	-

۳	نوآوری شغلی ← مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۴۳	۶/۶۸	تایید فرضیه	-
۴	هوش معنوی ← مسئولیت پذیری اجتماعی نوآوری شغلی ←	-	-	تایید فرضیه	۰/۲۴۰

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم انجام شد و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش معنوی و ابعاد آن با مسئولیت پذیری اجتماعی آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق هوش معنوی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که هوش معنوی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات رستگاری شه بندی (۱۳۹۷)، دیبایی صابر (۱۳۹۷)، بابایی و همکاران (۱۳۹۴)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۴) و رافائل و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که برخورداری از هوش معنوی به عنوان یک توانمندی فردی و سازمانی می تواند نقش مهم و غیر قابل انکاری در تحقق اهداف سازمانی معلمان داشته باشد. معلم به عنوان فردی که مسئولیت تربیت نسل آینده جامعه را به عنوان یک وظیفه خطیر بر دوش دارد، باید به خوبی بر این امر واقف باشد که تعلیم و تربیت صحیح و علمی تحقیق پیدا نمی کند مگر آنکه از همه توانمندی ها و قابلیت های ذاتی و اکتسابی خود در این راه استفاده کند. مسئولیت پذیری معلم باعث می شود تا در قبال دانش آموزان و جامعه احساس مسئولیت نماید و برای تحقق اهداف سازمانی تلاش بیشتری نماید. هوش معنوی به معلم کمک می کند تا شناخت بهتری نسبت به توانایی های خود پیدا کند و در برخورد با دیگران از جمله دانش آموزان رفتارهایی مبتنی بر اخلاق، انسانیت و باورهای دینی و اجتماعی داشته باشد. در چنین حالتی نگاه معلم به شغل خود صرفاً جنبه مادی ندارد بلکه با ویژگی ها و خصوصیات فراتر از جنبه مادی آن عجین می شود که موجب می شود وی به اصول اخلاقی و انسانی در فعالیت های سازمانی خود توجه ویژه داشته باشد. یکی از مهمترین رسالت های یک مدرسه تربیت افراد به گونه ای است که بتوانند برای جامعه خود مفید و مثمر واقع شوند. دستیابی به چنین خواسته ای مستلزم آن است که مربیان و تربیت کنندگان افراد جامعه در انتقال مفاهیم اخلاقی، انسانی و هر آنچه مورد نیاز زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی آنان است اهتمام لازم را به خرج دهند. هوش معنوی ابزاری است که معلمان با تقویت و بکارگیری آن می توانند به اهداف عالی آموزشی و سازمانی که مسئولیت پذیری و تعهد حرفه ای از مصادیق عینی آن به شمار می روند، دست پیدا کنند. بدون تردید معلم مسئولیت پذیر، حس وابستگی و تعهد بیشتری نسبت به شغل خود پیدا می کند و این مسئولیت پذیری و تعهد زمانی بیشتر آشکار و نمایان می شود که به هوش معنوی به عنوان یک ابزار خود کنترلی و خود مدیریتی توجه خاص داشته باشد. هوش معنوی خود آگاهی فرد را افزایش داده و به او اجازه می دهد تا در برخورد با وقایع، حوادث، پدیده ها رفتاری منطقی و عقلانی داشته باشد. معلمان نیز به عنوان کسانی که با افراد و گروه هایی مختلف جامعه از جمله دانش آموزان در ارتباط هستند باید به گونه ای عمل کنند تا رفتارشان سرلوحه کار دیگران قرار گیرد. به طور کل و با توجه به آنچه گفته شد باید بر این واقعیت تاکید کرد که برخورداری معلمان از هوش معنوی می تواند گره گشای بسیاری از مشکلات حرفه ای و سازمانی آنان باشد و این نتیجه و پیامد مطلوب را به دنبال دارد که آنان را برای اتخاذ تصمیمات

و رفتارهای متناسب با شرایط مهیا ساخته و راه رسیدن به اهداف عالی آموزشی و سازمانی را فراهم می سازد. بنابراین و بر اساس آنچه گفته شد پیشنهاد می شود از سوی وزارت آموزش و پرورش با برگزاری دوره های آموزشی متناسب؛ اهمیت بکارگیری توانایی های منحصر به فرد معلمان در فعالیت های شغلی و حرفه ای که هوش معنوی نیز در زمره این توانمندی ها به شمار می رود، بیش از هر زمانی توجه شود و به عنوان یک ابزار کارآمد برای تحقق اهداف آموزشی و سازمانی مورد تاکید قرار گیرد. به معلمان نیز پیشنهاد می شود برای شناخت و کاربرد این توانایی اهتمام بیشتری داشته باشند و برای تقویت و بکارگیری آن تمرین و ممارست بیشتری به خرج دهند.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین هوش معنوی و مؤلفه های آن با نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هوش معنوی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری شغلی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که هوش معنوی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقاء نوآوری شغلی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات صالحی و کریمی (۱۳۹۹)، اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸)، باوندی ثانی و همکاران (۱۳۹۷)، اوزتوزکو کوچوکبره و بالکر (۲۰۲۱) و سیسوانتو و افندی (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که اگر بخواهیم نوآوری را که امری است مقتضی در دنیای امروز نهادینه کنیم، باید عوامل آن در سازمان فراهم شود و تحت فرایند مناسب دائماً توسعه یابد. رسیدن به چنین سازمانی نیاز به فرایند تحول اساسی دارد، لذا مدار نوینی که سازمان مورد نظر باید در آن قرار گیرد، مداری است که سازمان های یادگیرنده و دارای هوش معنوی بالا باید در آن قرار گیرد. سازمان های یادگیرنده و دارای هوش معنوی بالا، عامل نوآوری را درون خود تقویت می کنند و نوآوری نیز تداوم می یابد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین نوآوری شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نوآوری شغلی قابلیت پیش بین معنادار مسئولیت پذیری اجتماعی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که نوآوری شغلی زمینه لازم را جهت ارتقاء مسئولیت پذیری اجتماعی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق صالحی و کریمی (۱۳۹۹) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که افزایش مسئولیت اجتماعی توسط سازمان و توجه به تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی و تعهدات اجتماعی در سازمان از طریق نوآوری و خلاقیت شغلی باعث می شود که رضایت ارباب رجوعان، کارکنان و بصورت کلی رضایت از سازمان افزایش یابد و کارکنان احساس تعلق و تعهد بیشتری به سازمان پیدا نمایند و در نتیجه انگیزش شغلی آنان برای انجام وظایف بیشتر گردد و در نهایت می تواند منجر به بهبود بهره وری فردی و سازمانی شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق نوآوری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحقیقی که همسو و یا غیر همسو باشد نسبت به این تحقیق پیدا نشد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که با توجه به اینکه آموزش و پرورش سنگ زیربنای هر جامعه است. مقوله هایی از قبیل عدالت اجتماعی، آزادی، فرصت های مساوی، حقوق فردی و نظایر آن فقط از طریق برنامه ریزی های درست آموزش و پرورش تحقق می یابد. برنامه ریزی علمی با رعایت همه عوامل و امکانات از وظایف اخلاقی و مسئولیت های اجتماعی مدیران سطوح بالای آموزش و پرورش است که می تواند با ایجاد بسترسازی مناسب برای متغیرهای هوش معنوی و نوآوری شغلی زمینه ایجاد آن را در این سازمان آموزشی به منظور کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر فراهم آورد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق هوش معنوی و نوآوری شغلی در آزمودنی ها پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. با توجه به نتایج فرضیه هوش معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و نوآوری شغلی پیشنهاد می شود در مراحل استخدام معلمان بایستی به شاخص های هوش معنوی آنها توجه و تمرکز بیشتری شود.
۲. با توجه به نتایج فرضیه هوش معنوی با نوآوری شغلی پیشنهاد می شود که به منظور نوآوری شغلی و عملکرد بهتر معلمان، آنها را در امر تصمیم گیری مشارکت و به آنها تفویض اختیار داده تا بتوان خود را با تغییرات جدید وفق داده و نوآوری را در سازمان تسهیل و حمایت کرد.
۳. بر اساس یافته های حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد که دوره های آموزشی در خصوص تبیین مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش معنوی و نوآوری شغلی برای معلمان برگزار گردد.

منابع

۱. اسدزاده هیر، نجف، مهاجران، بهناز، قلعه ای، علیرضا، دیوبند، افشین، جوادی، پریسا (۱۳۹۸). بررسی رابطه هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان شهرستان اصلاندوز، مجله روانشناسی مدرسه، دوره ۸، شماره ۲، ص ۲۱-۷.
۲. باوندی ثانی، سید محمد، ملک زاده، غلامرضا، پویا، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسط نوآوری فردی در بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات دانشگاه فردوسی مشهد، ص ۲۱۲-۱۷۳.
۳. بابایی، محمد رضا، شهسواری، هومن، مرادی، منصوره (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها در دانشکده های تابعه دانشگاه علوم پزشکی تهران، سومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری.
۴. براتی مارنانی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی و -خدایاری، رحیم (۱۳۹۰)، رابطه ی سلامت سازمانی و شاخص های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیریت سلامت، شماره ۴۶ ی.
۵. حسن زاده، علی، عرب نژاد، محمد حسن، امیریان، مسلم (۱۳۹۴). ارتباط بین هوش معنوی و توانمند سازی با تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر زاهدان، همایش ملی تازه های پژوهش در علوم ورزشی
۶. دیبایی صابر، محسن (۱۳۹۷)، تحلیل رابطه هوش معنوی و تعهد حرفه ای معلمان دوره متوسطه شهر قم، فصلنامه توسعه حرفه ای معلم، سال ۳، شماره ۳، ص ۵۲-۳۳.
۷. رستگاری شه بندی، شبنم (۱۳۹۷). پیش بینی مسئولیت پذیری بر اساس هوش معنوی با در نظر گرفتن نقش میانجی تاب آوری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران، جامعه شناسی آموزش و پرورش، شماره ۹، ص ۹۴-۷۹.
۸. رویایی، رمضانعلی؛ مهردوست، حسین (۱۳۸۸)، بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسوولیت اجتماعی (بررسی موردی: مدیران تک پست سازمان صدا و سیما)، پژوهش نامه علوم اجتماعی، دوره ۳، شماره ۳.

۹. صالحی، علی اکبر. کریمی، مریم (۱۳۹۹). رابطه ابتکار و نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت، مجله پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، سال سوم، شماره ۲۹.
۱۰. طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس؛ گودرزی، مصطفی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (مطالعه موردی: اداره کل مالیات غرب استان تهران)، راهبردهای بازرگانی-دانشور رفتار سابق، دوره ۹، شماره ۴۷.
11. Ekwo, US. (2013) "Sustainability Through Collaboration-Based Corporate Social Responsibility". Building Solutions for Architectural Engineering, Pennsylvania, United States: American Society of Civil Engineers, p 633-642.
 12. George, M.(2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human Resource Management International Digest, 14(5), 3-5.
 13. Kulshrestha.S, Singhal.T.K.(2017). Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction:A study on school Teachers , International Journal of Human Resource & Industrial Research,4(2),1-6.
 14. Lin.M, Preston.A., Kharrufa.A., Kong.Z.(2016).Making L2 learners' reasoning skills visible: The potential of Computer Supported Collaborative Learning Environments," Thinking Skills and Creativity, (22), 303-322.
 15. Oztuzcu Kuçukbere R., Balkar B. (2021) 'Teacher Accountability for Teacher Occupational Professionalism: The Effect of Accountability on Occupational Awareness with the Mediating Roles of Contribution to Organization, Emotional Labor and Personal Development', Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science,14(3), 167-179.
 16. Rapheal,J., Paul, V(2013). Spiritual Correlates Of .av Psychological Well Being, Indian Streams Research Journal,3(71),1-7.
 17. Safara,M., Bahita, M.S.(2013). Spiritual intelligence. Delhi psychiatry Journal, 16 (2),412-423.
 18. Siswanto, S., Efendi.M. (2020). The Role of spiritual intelligence on Pesantren-based educational institutions. Eksis: Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis, 15 (1),12-22.