

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره دو (مسلول ۳۴)، بهار ۱۳۹۳

صص ۲۴-۷

بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روانی و درگیری شغلی مدیران مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج

دکتر سیروس قنبری، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

دکتر فخرالسادات نصیری ولیک بنی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

شوبو عبدالملکی*، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا و مشاور آموزش و پرورش سنندج

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۰

تاریخ وصول: ۹۲/۱۱/۱۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش معنوی مدیران با سلامت روانی و درگیری شغلی آنان در مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. از جامعه ۲۵۶ نفری مدیران مدارس دخترانه مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج، ۱۶۵ نفر براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش پرسش نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، پرسش نامه سلامت گلدبرگ (۱۹۷۲) و پرسش نامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. پایایی پرسش نامه‌ها براساس آلفای کرونباخ ۰/۹۳، پرسش نامه هوش معنوی، ۰/۸۳، پرسش نامه سلامت روان، ۰/۸۲، پرسش نامه درگیری شغلی به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t تک نمونه ای، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان داد که هوش معنوی و مؤلفه های آن در مدیران مدارس، بالاتر از حد متوسط و سلامت روان و درگیری شغلی مدیران مورد مطالعه، بالاتر از متوسط می باشد. بین هوش معنوی مدیران و مؤلفه های آن و سلامت روان مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. بین هوش معنوی مدیران و مؤلفه های آن و درگیری شغلی مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سلامت روان و درگیری شغلی مدیران از طریق هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران قابل پیش بینی می باشد.

کلید واژه ها: هوش معنوی، سلامت روانی، درگیری شغلی، مدیران، مدارس دخترانه، سنندج.

مقدمه

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور گسترده، در سازمان ها به آن توجه می شود، معنویت و اخلاق است. با ورود به سازمان، با توجه به شدیدتر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان های جهان امروزی، نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می یابد. این عقیده در مطالعات فعلی سازمان و مدیریت وجود دارد که مفهوم معنویت و معنویت در کار پاسخ و راه حلی برای کاهش کژ کارکردهای سازمانی همچون از خودبیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان است (عسکری وزیری و زارعی، ۱۳۹۰).

دید پیچیدگی محیط ها در عصر کنونی، سازمان ها را بر آن داشته است تا پاسخ های بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند. یکی از عملی ترین شیوه ها، ترغیب کارکنان به این است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق «خود» تمام عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخ گویی به محیط های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار در کار، با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود. امروزه کارکنان در هر کجایی که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار را جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است (مادرک^۱، ۲۰۰۴).

گولمن^۲ (۱۹۹۵) عقیده دارد که بهره هوشی پیش نیاز رسیدن به پست های مدیریتی است و هوش عاطفی نیز پیش نیاز رهبری است. بهره هوشی و هوش عاطفی بالا، با رهبری موفق همبستگی دارند، ولی موفقیت فوق العاده در رهبری را تضمین نمی کنند. موفقیت بزرگ و ماندگار در بازارهای پرشتاب و جهانی امروز، نیاز به چیزی عمیق تر دارد. در واقع با کمک هوش معنوی است که موفقیت نهایی حاصل می شود. یعنی یک رهبر قادر می شود طوری سازمان خود را به موفقیت برساند که همه مشتریان، کارکنان، و افراد جامعه منتفع شوند (زوهر^۳، ۲۰۰۰).

هوش معنوی رهبری به معنای ایجاد انرژی الهام بخشی و روح بخشی در کار و زندگی است. معنویت، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خود)، کند و کاو در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجو برای رسیدن به انسانیت کامل است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۴).

کینگ^۴ (۲۰۰۸) هوش معنوی را به عنوان مجموعه ظرفیت های روانی که با آگاهی، انسجام، و کاربرد جنبه های متعالی و معنوی (غیرمادی) وجود فرد سر و کار دارند، تعریف می کند. او چهار مؤلفه اصلی تشکیل دهنده هوش معنوی را، تفکر وجودی انتقادی، خلق معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه حالت آگاهی می داند. تفکر انتقادی وجودی اشاره به توانایی اندیشیدن به طور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی اشاره دارد. این مؤلفه به تعبیر گاردنر^۵ (۱۹۹۳) هوش پرسش های بزرگ را منعکس می کند. معناسازی شخصی توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه تجارب ذهنی و جسمانی شامل قابلیت ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی است. آگاهی متعالی، توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری می باشد. گسترش خود آگاهی، توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فرا هوشیاری و هم چنین

1. Mudrack
3. Zohar
5. Gardner

2. Golman
4. King

خروج از آن با اراده فرد می باشد. در تعاریف هوش معنوی به نقش آن در حل مسائل وجودی، یافتن معنا و هدف در اعمال و رویدادهای زندگی روزمره و دادن پاسخ به چرایی های فعالیت ها تأکید شده است. به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها 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 (زوهر، ۲۰۰۰).

هوش معنوی به عنوان ابزار رهبری، همانند بهره هوشی و هوش عاطفی، در مدیریت و رهبری کاربرد بسیاری دارد. یکی از چالش های هر مدیر و رهبری، فراهم کردن فرصت هایی برای افراد جهت مشارکت در کارهای خلاقانه است و این که چه طور آنها می توانند کارشان را روشن، معنادار و هدفدار نمایند. امروزه این ویژگی در محل کار به ندرت یافت می شود، در حالی که بسیاری از افراد فکر می کنند، هیچ معنویتی در محیط کار وجود ندارد، اما در بسیاری از زمینه های کاری از جمله امنیت شخصی و اثرات مهم در زندگی، ایجاد درک روابط بین فردی، تغییر روش های مدیریت و تعیین هدف های متعالی، هوش معنوی کاربرد دارد (مک مولن^۱، ۲۰۰۳).

آمرام^۲ (۲۰۰۹) هوش معنوی را توانایی به کارگیری و بروز ارزش های معنوی می داند، به گونه ای که موجب ارتقاء کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می شود. آمرام به وسیله مصاحبه با ۷۱ نفر از پیروان سنت های مختلف معنوی و تحلیل کیفی نتایج، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد ارائه کرد: ۱- خودآگاهی: که شامل هوشیاری، دقت، آگاهی فرا عقلایی است؛ ۲- متانت: زندگی کردن به صورت روحانی و داشتن توکل و عشق به زندگی؛ ۳- معنا: درک معنای فعالیت های روزانه؛ ۴- تعالی: فرا رفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت؛ ۵- حقیقت یابی: زندگی به همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات؛ ۶- سازش در عین داشتن آرامش و داشتن تعادل فکری، فروتنی کردن و تواضع داشتن؛ ۷- هدایت درونی: آزادی درونی، تحریک شدن از درون و نه از بیرون و داشتن جرأت، خلاقیت و شادمانی و نیاز کمتر به تأیید دیگران.

گستره معنویت امروزه در رشته های متنوعی از قبیل پزشکی، روان شناسی، انسان شناسی، عصب شناسی و علوم شناختی در حال پیشرفت است. در راستای این جهت گیری معنوی و به موازات بررسی رابطه بین دین و معنویت و دیگر مؤلفه های روان شناختی مثل سلامت روان، گروهی از پژوهش گران در تبیین بعضی از مشاهدات و داده ها، درصدد تعریف مفاهیم جدید در ارتباط با دین و معنویت بوده اند. برای مثال مفاهیم سلامت معنوی، تحول معنوی و بهزیستی معنوی در آستانه هزاره سوم میلادی به ادبیات آکادمیک روان شناسی اضافه شده اند. شعار جهانی در هزاره سوم میلادی «ارتقای سلامت» است. اگر چه این معنی برای دنیای امروز حرف جدیدی است، اما اسلام شواهد محکمی در پرداختن به این امر دارد. در اسلام به بعد دیگری از سلامت یعنی سلامت معنوی و ارتباط آن با سلامت جسمی و روانی اشاره می شود و حتی اعتقاد بر این است که اعمال ما می تواند در تأمین سلامت نقش داشته باشد. سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از خودکارآمدی، اتکای به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسل^۳ و شکوفایی توانایی های بالقوه فکری و هیجانی و غیره است. بر سر این امر اتفاق نظر وجود دارد که سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی است و آن چه مسلم است این است که حفظ سلامت روان نیز مانند سلامت جسم حائز اهمیت است. نیاز به معنا،

1. McMullen
3. intergenerational dependence

2. Amram

لازمه وجود سلامت روانی است که در همه کارکردهای ذهنی نمایان می شود. این کارکرد مغز است که هوش عقلانی، هوش هیجانی و هوش معنوی را با یکدیگر پیوند می دهد؛ ولی سرانجام، این رشد هوش معنوی است که تلاش می کند تا کل زندگی انسان در زمینه گسترده تری از دنیا جای گیرد و فرد را در بستری از تجربه های مبتنی بر شکلی یگانه به حرکت وادارد (عباس و همکاران، ۱۳۸۲).

رهبری معنوی بر توسعه فردی، تصمیم گیری مشترک، و کمک به خودشکوفایی کارکنان تأکید دارد. رهبران معنوی بسیار اخلاقی هستند. وقتی ارزش های اصلیشان مورد تهدید قرار گیرد، هیچ گونه سازشی نشان نمی دهند، بلکه به جای تطبیق با عقاید و افکار دیگران، آنها را به چالش می کشند. رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند. رهبران با هوش معنوی، چشم انداز و ارزش های مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی را فراهم می کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و همچنین بهره وری و تعهد کارکنان افزایش خواهد یافت (نرگسیان، ۱۳۸۶: ۳۲).

در کل بررسی های انجام شده در زمینه مذهب و سلامتی نشان داده اند که افراد دارای زندگی معنوی فعال، بدون شک از نظر روانشناختی افراد سالمی هستند. گرفتن زندگی مذهبی فعال و درونی باعث سلامتی و تأثیر عمیق در تمامی شئون فرد دارد. پژوهش های انجام شده در چند دهه گذشته با تمایز بین مذهبی که زندگی سالم را به انسان عرضه می کند و دیگر مذاهب، نقش مؤثر و جایگاه ویژه آن را در پیشگیری و درمان بسیاری از بیماری های روانی نشان داده اند (گارتنر، لارسون و آلن^۱، ۱۹۹۱).

نیروی انسانی به عنوان یک مهره کلیدی نقش بسیار مهمی در صعود و یا سقوط سازمان ایفا می کند. دردها، آلام، خشنودی ها، انگیزه های افراد سازمان همه و همه نقش به سزایی در نتیجه گیری سازمان دارد. در این میان یکی از سازه های روان شناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سال های اخیر به خود جلب کرده است، درگیری شغلی^۲ است. درگیری شغلی به درجه ای که اشخاص به لحاظ روان شناختی با شغل فعلی شان هویت یابی می کنند، اشاره دارد (مادرک، ۲۰۰۴).

درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند (کارسون^۳، ۱۹۹۵؛ به نقل از خالصی، ۱۳۹۱). درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه، احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود درگیری پیدا می کند (شافلی، تاريس و فون رنن^۴، ۲۰۰۸).

درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می کند. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و

1. Gartner, Larson & Allen
3. Carson

2. Jop involvement
4. Schaufeli, Taris & Van Rhenen

سازمان، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می شود (هرشفلد^۱، ۲۰۰۶). هم چنین درگیری شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و با معنا ساختن تجربه کاری، در اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی کمک می کند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می اندیشند و انتظار می رود سال ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون^۲، ۲۰۰۷).

آولیو و گیونز^۳ (۱۹۸۸) دریافتند که جهت گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت می کند و به عنوان یک نتیجه درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می دهد. متغیرهای مختلف در میزان موفقیت و درگیری شغلی افراد شاغل تأثیر دارد که شناخت آنها می تواند راه گشای تصمیمات و تمهیدات مؤثری باشد. چنان چه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش بینی شود، می توان در گزینش افراد و هم چنین افزایش رضایت بخشی و رضایت مندی سازمان گام های مؤثری را برداشت. چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می شود، یافتن عواملی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند بسیار مهم و مفید خواهد بود.

عشقعلی سعدآبادی (۱۳۸۹) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و امیدواری با سلامت روانی نوجوانان انجام داده است. نتیجه تحلیل ها نشان داد که بین هوش معنوی با سلامت روانی همبستگی معنادار وجود دارد و هم چنین با توجه به متغیرهای هوش معنوی و امیدواری و جنسیت می توان ۲۰/۳٪ از پراکندگی های مشاهده شده در سلامت روانی را تبیین کرد. همچنین یافته ها نشان دادند که هوش معنوی پسران از دختران بالاتر است، ولی این تفاوت در میزان امیدواری مشاهده نشد. معلمی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به مقایسه هوش معنوی و سلامت روانی در افراد معنادار و غیر معنادار بررسی رابطه این دو متغیر در دو گروه پرداخته اند. یافته های حاصله نشان داد که بین نمره های هوش معنوی و سلامت روان معنادان و غیر معنادان تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که معنادان به مواد مخدر از هوش معنوی و سلامت روانی پایین تری نسبت به گروه عادی برخوردار بودند. هم چنین در هر دو گروه بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی معنادار مشاهده شده است.

نداف و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی با بهره وری کارکنان (مدیران) شهرک صنعتی شیراز پرداخته اند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین هوش معنوی با بهره وری کارکنان شهرک صنعتی شیراز رابطه مستقیمی وجود داشته است.

یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان «رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی» به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد سلامت معنوی و درگیری شغلی در اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سلامت مذهبی بیشترین سهم را در تبیین واریانس درگیری شغلی دارد.

فیض آبادی فراهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) پیش بینی درگیری شغلی کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران براساس ویژگی های شخصیتی آنان را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که به طور کلی ویژگی های شخصیتی می توانند درگیری شغلی را پیش بینی کنند، سایر تحلیل ها نشان داد که بین سطح درگیری شغلی کارکنان بانک های خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. مؤسسه گالوپ^۴ (۲۰۰۴) نیز در مطالعه ای اعلام کرد که رضایت مندی شغلی و درگیری شغلی بالا موجب افزایش ۵۰ درصدی بهره وری نیروی کار، افزایش ۵۰ درصدی تمایل به ماندگاری

1. Hirschfeld
3. Avolio & Gibbons

2. Brown
4. Gallup Inc

کارکنان در محل کار و عدم ترک کار و سودآوری ۳۳٪ در آمریکا می شود (به نقل از ماهر، ۱۳۸۵).

کوینینگ^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان داد که سلامت روانی و جسمانی انسان با زندگی معنوی او رابطه مثبت دارد و افرادی که اعتقادات مذهبی قوی تری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت های زندگی نشان می دهند. جورج^۲ (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار انجام داده است. نتایج به دست آمده نشان داد که مدیران با هوش معنوی می توانند یک روش متفاوت در اداره کردن افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرده است. وی معتقد است که استفاده از هوش عقلانی، منطق تجزیه و تحلیل به منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است. تحقیق لی و همکاران^۳ (۲۰۰۸) نشان داد که سه متغیر رضایت شغلی، تعهد عاطفی و درگیری شغلی پس از کنترل متغیرهای شغلی و جمعیت شناختی اثرات قابل توجهی بر مهارت کار و رتبه بندی سطح مهارت در کارکنان سازمان دارند. سنتوس^۴ (۲۰۰۸) در بررسی تحقیقات انجام گرفته در مورد اثرات معنویت بر سلامت فرد، دریافتند که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است و افرادی که دارای جهت گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحی به درمان بهتر پاسخ می دهند و به شکل مناسب تری، با آسیب دیدگی و نقص عضو کنار می آیند و میزان افسردگی در آنها کمتر است (نقل از ایمونز^۵، ۲۰۰۹).

با توجه به مطالعات محقق، اکثر تحقیقات انجام شده در این زمینه از جمله عشقعلی سعدآبادی (۱۳۸۹)، رابطه هوش معنوی نوجوانان با سلامت روانی را مورد بررسی قرار داده، نداف و همکاران (۱۳۸۹) رابطه هوش معنوی با بهره وری کارکنان را ارزیابی کرده اند، اما این پژوهش علاوه بر تعیین رابطه هوش معنوی با سلامت روان و درگیری شغلی، سهم تبیینی مؤلفه های هوش معنوی در پیش بینی سلامت روان و درگیری شغلی مدیران مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج را مورد بررسی قرار داده است.

هدف های پژوهش

- ۱- تعیین وضعیت هوش معنوی و ابعاد آن، سلامت روان و درگیری شغلی مدیران مقاطع تحصیلی شهر سنندج؛
- ۲- تعیین میزان رابطه بین هوش معنوی و ابعاد آن با سلامت روان و درگیری شغلی مدیران؛
- ۳- تعیین سهم تبیینی هوش معنوی و مؤلفه های آن در پیش بینی سلامت روان؛
- ۴- تعیین سهم تبیینی هوش معنوی و مؤلفه های آن در پیش بینی درگیری شغلی مدیران.

سؤال های پژوهش

- ۱- وضعیت هوش معنوی و ابعاد آن، سلامت روان و درگیری شغلی مدیران مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج چگونه است؟
- ۲- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن با سلامت روان و درگیری شغلی مدیران رابطه وجود دارد؟

1. Koenig
3. Li, Shi, He Dan & Zhuang
5. Emmons

2. George
4. Santos

- ۳- آیا هوش معنوی و ابعاد آن می تواند سلامت روان مدیران را پیش بینی کند؟
- ۴- سهم تبیینی هوش معنوی و مؤلفه های آن در پیش بینی سلامت روان مدیران مدارس شهر سنندج به چه میزان است؟
- ۵- آیا هوش معنوی و ابعاد آن می تواند درگیری شغلی مدیران را پیش بینی نماید؟
- ۶- سهم تبیینی هوش معنوی و مؤلفه های آن در پیش بینی درگیری شغلی مدیران مدارس شهر سنندج به چه میزان است؟

روش شناسی

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس دخترانه مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ به تعداد ۲۵۶ نفر و برای تعیین حجم نمونه براساس جدول برآورد حجم نمونه از جامعه کرجسی و مورگان (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۹) ۱۶۵ نفر به روش تصادفی طبقه ای نسبی (۵۵ نفر ابتدایی، ۵۵ نفر راهنمایی، ۵۵ نفر دبیرستان) انتخاب شدند، سپس آزمون هوش معنوی، سلامت روان و درگیری شغلی از مدیران این مدارس به عمل آمد.

ابزار پژوهش

در این مطالعه به منظور گردآوری داده ها از ابزار پرسش نامه استفاده شد. پرسش نامه های مورد استفاده عبارتند از: پرسش نامه هوش معنوی، پرسش نامه سلامت روان، پرسش نامه درگیری شغلی.

پرسش نامه هوش معنوی

این پرسش نامه ۲۴ سؤالی توسط کینگ^۱ (۲۰۰۸) مورد استفاده قرار گرفت. پرسش نامه مذکور دارای ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه تفکر انتقادی وجودی (۷ سؤال)، تولید معنی شخصی (۶ سؤال)، آگاهی (۶ سؤال) و توسعه حالت آگاهی (۵ سؤال). مقیاس پاسخگویی به این پرسش نامه طیف ۵ درجه ای (۰ تا ۴) می باشد. پایایی پرسش نامه به واسطه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳، روایی آن از لحاظ صوری و محتوایی مورد تأیید اساتید علوم تربیتی قرار گرفت.

پرسش نامه سلامت روان

این پرسش نامه ۲۸ سؤالی توسط گلدبرگ^۲ (۱۹۷۲) طراحی شد. گویه های این پرسش نامه در قالب یک طیف چهار درجه ای (۱ تا ۴) درجه بندی شدند. نمره بالاتر در این مقیاس نشانگر عدم سلامت روانی بود. ضریب بازآزمایی این پرسش نامه برابر با ۰/۵۵ و ضریب بازآزمایی برای خرده مقیاس های آن بین ۰/۴۲ تا ۰/۴۷ به دست آمده بود. متوسط حساسیت پرسش نامه برابر با ۰/۸۴ و متوسط ویژگی آن برابر با ۰/۸۲ بود. هم چنین ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه برابر با ۰/۸۳ و برای خرده مقیاس های آن بین ۰/۶۷ تا ۰/۸۳ محاسبه گردید.

پرسش نامه درگیری شغلی

این پرسش نامه شامل ۱۰ سؤال و توسط کانونگو^۳ (۱۹۸۲) استفاده شد. مقیاس پاسخگویی به سؤالات طیف ۵ درجه ای لیکرت (از ۰ تا ۴) می باشد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و روایی آن با استفاده از نمره های پرسش نامه ۲۰ ماده ای لودال و کیجنر ۰/۷۲۵ و سطح معناداری آن نشان داد که پرسش نامه درگیری شغلی کانونگو از

1. King
3. Kango

2. Goldberg

روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به نتایج به دست آمده، از آزمون t تک نمونه ای، تحلیل واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده استفاده شد.

یافته ها

از ۱۶۵ پرسش نامه توزیع شده، ۱۶۵ پرسش نامه (۱۰۰٪) تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، ۵۵ نفر (۳۳/۳٪) آنها مدیران مقطع ابتدایی، ۵۵ نفر (۳۳/۳٪) آنها مدیران مقطع راهنمایی و ۵۵ نفر (۳۳/۳٪) آنها مدیران مقطع دبیرستان بودند. از لحاظ سن ۷۴ نفر ۴۴٪ از مدیران بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۴ نفر (۲۴/۱٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۶ نفر (۴۰٪) بین ۳۱ تا ۴۰ و ۲۱ نفر (۱۲/۱٪) بین ۵۰ سال و بالاتر سن دارند. به لحاظ مدرک تحصیلی ۱۱۵ نفر (۶۹/۹٪) از مدیران مدرک تحصیلی لیسانس، ۸ نفر (۴/۷٪) فوق دیپلم و ۳۲ نفر (۱۹/۳٪) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند. به لحاظ سنوات خدمت ۷۴ نفر (۴۴٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۹ نفر (۵/۴٪) بین ۱ تا ۱۰ سال و ۸۲ نفر (۶۹/۴۹٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش معنوی	۲/۴۰	۰/۱۹	۲	۱۸/۲۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی	۲/۳۸	۰/۲۲	۲	۱۸/۰۷	۱۶۴	۰/۰۰۰
معنای شخصی	۲/۴۵	۰/۱۸	۲	۲۷/۶۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
آگاهی	۲/۴۲	۰/۱۵	۲	۱۷/۳۵	۱۶۴	۰/۰۰۰
توسعه آگاهی	۲/۳۷	۰/۱۱	۲	۱۵/۰۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
سلامت روان	۱/۲۲	۰/۳۷	۱/۵	۱۸/۷۷	۱۶۴	۰/۰۰۰
درگیری شغلی	۲/۵۸	۰/۴۲	۲	۱۱/۳۲	۱۶۴	۰/۰۰۰

براساس داده های جدول ۱، میانگین هوش معنوی مدیران مورد مطالعه ۲/۴۰ و انحراف معیار ۱۹/۰ به دست آمده است. جهت مقایسه میانگین مشاهده شده هوش معنوی مدیران با میانگین آماری از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. براساس داده های جدول ۱ چون مقدار محاسبه شده ۲۲/۱۸ از مقدار بحرانی (۵۷/۲) در سطح ۰/۰۱ بزرگتر است، بنابراین بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری هوش معنوی و مؤلفه های آن تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد، می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران بالاتر از سطح متوسط است. هم چنین با مقایسه خرده مقیاس های هوش معنوی می توان نتیجه گرفت که بیشترین هوش معنوی مدیران در خرده مقیاس تولید معنی شخصی و کمترین در خرده مقیاس توسعه حالت آگاهی بوده است.

براساس داده‌های جدول ۱، میانگین سلامت روان مدیران مورد ۱/۲۲ و انحراف معیار ۰/۳۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۱/۵) کمتر است، با توجه به این که در آزمون سلامت روان نمره بیشتر (۳) نشان دهنده اختلالات روانی بیشتر و سلامت روان کمتر است، لذا در این مطالعه می توان گفت سلامت روان مدیران بالاتر از متوسط بوده است. جهت مقایسه میانگین مشاهده شده سلامت روان مدیران با میانگین آماری، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. چون مقدار محاسبه شده (۱۸/۷۷) از مقدار بحرانی (۲/۵۷) در سطح بزرگتر است، بنابراین بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری سلامت روان مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد، می توان نتیجه گرفت که سلامت روان مدیران بالاتر از سطح متوسط است.

براساس داده‌های جدول ۱ میانگین درگیری شغلی مدیران مورد مطالعه ۵۸/۲ و انحراف معیار ۰/۲۷ به دست آمده است. جهت مقایسه میانگین مشاهده شده درگیری شغلی مدیران با میانگین آماری از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. چون مقدار محاسبه شده از مقدار بحرانی در سطح ۰/۰۱ بزرگتر است، بنابراین بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری درگیری شغلی مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد، می توان نتیجه گرفت که درگیری شغلی مدیران بالاتر از سطح متوسط است.

جدول ۲: میزان همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ هوش معنوی	۱						
۲ تفکر انتقادی	۰/۸۱۷	۱					
۳ تولید معنا	۰/۹۰۸	۰/۳۵۴	۱				
۴ آگاهی	۰/۷۴۱	۰/۲۳۶	۰/۳۷۶	۱			
۵ توسعه آگاهی	۰/۷۶۲	۰/۳۷۵	۰/۴۵۸	۰/۶۷۸	۱		
۶ سلامت روان	۰/۸۰۷	۰/۸۱۷	۰/۹۰۸	۰/۷۴۱	۰/۷۶۲	۱	
۷ درگیری شغلی	۰/۷۴۷	۰/۸۵۱	۰/۶۹۴	۰/۶۸۳	۰/۷۶۳	۰/۵۳۶	۱

یافته های جدول ۲ حاکی از آن است که بین هوش معنوی، تفکر انتقادی، تولید معنا، آگاهی، توسعه آگاهی سلامت روان و درگیری شغلی در سطح خطای $p < ۰/۰۵$ دو به دو رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

جدول ۳: مدل ضریب رگرسیون پیش بینی سلامت روان مدیران براساس هوش معنوی

ردیف	متغیرهای پژوهش	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی مجذور شده	مجذور همبستگی سازگار شده	خطای معیار برآورده
۱	هوش معنوی	۰/۷۹۲	۰/۶۲۸	۰/۶۲۷	۰/۵۷۶۵
۲	تفکر انتقادی	۰/۸۱۷	۰/۶۶۷	۰/۶۶۵	۰/۵۹۴۷
۳	تولید معنا	۰/۹۰۸	۰/۸۲۴	۰/۸۲۳	۰/۴۲۶۴
۴	آگاهی	۰/۶۸۳	۰/۴۶۷	۰/۴۶۶	۰/۶۴۷۶
۵	توسعه آگاهی	۰/۷۶۲	۰/۵۸۱	۰/۵۷۸	۰/۸۲۳

جهت بررسی رابطه متغیر پیش بین هوش معنوی و ابعاد آن با متغیر ملاک سلامت روان از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد، نتایج جدول ۳ نشان می دهد که هوش معنوی مدیران ۰/۶۲۷ و مؤلفه تفکر انتقادی ۰/۶۶۵، مؤلفه تولید معنای شخصی ۰/۸۲۳، مؤلفه آگاهی ۰/۴۶۶، مؤلفه توسعه حالت آگاهی ۰/۵۷۸، سلامت روان مدیران را تبیین می کنند.

جدول ۴: تجزیه و تحلیل واریانس هوش معنوی برای پیش بینی سلامت روان مدیران

ردیف	متغیرهای پژوهش	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۱	هوش معنوی	رگرسیون	۱۴۲/۷۹۵	۱	۱۴۲/۷۹۵	۲۲/۱۲	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۱۰۳/۱۱۴	۱۶۳	۰/۶۳۲		
		کل	۲۴۵/۹۰۹	۱۶۴			
۲	تفکر انتقادی	رگرسیون	۱۱۵/۵۹۰	۱	۱۱۵/۵۹۰	۶۷/۳۲	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۵۷/۶۵۸	۱۶۳	۰/۳۵۴		
		کل	۱۷۳/۲۴۸	۱۶۴			
۳	تولید معنا	رگرسیون	۳۴۸/۱۴۵	۱	۳۴۸/۱۴۵	۷۶/۲۹	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۳۱/۵۲	۱۶۳	۰/۱۹۱		
		کل	۱۷۶/۴۰۰	۱۶۴			
۴	آگاهی	رگرسیون	۱۳۰/۵۶۱	۱	۱۳۰/۵۶۱	۲۰/۲۳	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۹۴/۲۷۹	۱۶۳			
		کل	۲۲۴/۸۴۰	۱۶۴			
۵	توسعه آگاهی	رگرسیون	۱۴۵/۶۶۳	۱	۱۴۵/۶۶۳	۲۲/۵۷	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۱۰۵/۱۸۵	۱۶۳	۱۴۵/۶۶۳		
		کل	۲۵۰/۸۸۴	۱۶۴			

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که هوش معنوی مدیران به طور معناداری توانایی پیش بینی سلامت روان آنان ($p < 0/01$) و ($F=22/12$) را دارد. هم چنین مؤلفه های هوش معنوی یعنی تفکر انتقادی ($p < 0/01$ و $F=67/32$)، معنای شخصی ($p < 0/01$ و $F=76/29$)، آگاهی ($p < 0/01$ و $F=20/23$) و توسعه آگاهی ($p < 0/01$ و $F=22/57$) به طور معناداری، توانایی پیش بینی سلامت روان مدیران را دارند.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون برای تعیین سهم مؤلفه های هوش معنوی در تبیین سلامت روان

مدل	B	خطای معیار	B	T	معناداری
ضریب ثابت	۳/۵۸۹	۰/۰۷۸	-	۴۴/۱۹	۰/۰۰۰
هوش معنوی	۰/۸۹۷	۰/۴۹	۰/۷۹۲	۱۷/۵۲۳	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۳/۷۰۳	۰/۰۸۱	-	۴۵/۵۹۳	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی	۰/۹۲۶	۰/۵۱	۰/۸۱۷	۱۸/۰۷۷	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۴/۱۵۳	۰/۰۶۰	-	۶۹/۶۶۸	۰/۰۰۰
تولید معنا	۱/۰۳۸	۰/۰۳۸	۰/۹۰۸	۲۷/۶۲۲	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۳/۰۹۵	۰/۰۷۸	-	۳۶/۹۴	۰/۰۰۰
آگاهی	۰/۷۷۴	۰/۴۹	۰/۷۹۲	۱۴/۴۸	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۳/۶۵۷	۰/۱۱۰	-	۳۳/۲۳۶	۰/۰۰۰
توسعه آگاهی	۱/۰۳۹	۰/۰۶۹	۰/۷۶۲	۱۵/۰۲۴	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۵ با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در هوش معنوی مدیران باعث تغییر ۰/۷۹۲ انحراف معیار در سلامت روان آنان می شود. هم چنین یک انحراف معیار تغییر در تفکر انتقادی وجودی باعث تغییر ۰/۸۱۷ انحراف معیار در سلامت روان، یک انحراف معیار تغییر در معنای شخصی مدیران باعث تغییر ۰/۹۰۸، یک انحراف معیار تغییر در آگاهی مدیران باعث تغییر ۰/۷۹۲، یک انحراف معیار تغییر در آگاهی متعالی مدیران باعث تغییر ۰/۷۶۲ انحراف معیار در سلامت روان آنان می شود. بنابر این می توان پیش بینی میزان سلامت روان مدیران با توجه به سهم هوش معنوی و ابعاد آن این گونه نوشت:

(نمره هوش معنوی مدیران $\times 0/897 + 3/589 =$ میزان سلامت روان مدیران)

(نمره تفکر انتقادی وجودی مدیران $\times 0/926 + 3/703 =$ میزان سلامت روان مدیران)

(نمره معنای شخصی مدیران $\times 1/038 + 4/153 =$ میزان سلامت روان مدیران)

(نمره آگاهی مدیران $\times 0/774 + 3/095 =$ میزان سلامت روان مدیران)

(نمره آگاهی متعالی مدیران $\times 1/039 + 3/657 =$ میزان سلامت روان مدیران)

نتیجه می گیریم که میزان سلامت روان مدیران از طریق هوش معنوی و مولفه های آن قابل پیش بینی است.

جدول ۶: مدل ضریب رگرسیون برای پیش بینی درگیری شغلی مدیران براساس هوش معنوی

ردیف	متغیرهای پژوهش	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی مجذور شده	مجدور همبستگی سازگار شده	خطای معیار برآورده
۱	هوش معنوی	۰/۷۴۷	۰/۵۵۹	۰/۵۵۸	۰/۷۷۵۵
۲	تفکر انتقادی	۰/۸۵۱	۰/۷۲۴	۰/۷۲۲	۰/۵۸۲۸۲
۳	تولید معنا	۰/۶۹۴	۰/۴۸۲	۰/۴۸۲	۰/۷۴۸۵۷
۴	آگاهی	۰/۶۸۳	۰/۴۶۷	۰/۴۶۳	۰/۸۰۹۹۳
۵	توسعه آگاهی	۰/۷۶۳	۰/۵۸۲	۰/۵۷۹	۰/۸۰۲۳۷

جهت بررسی رابطه متغیر پیش بین هوش معنوی و ابعاد آن با متغیر ملاک درگیری شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد. نتایج جدول ۶ نشان می دهد که هوش معنوی مدیران ۰/۵۵۸ و مؤلفه تفکر انتقادی ۰/۷۲۲، مؤلفه تولید معنای شخصی ۰/۴۸۲، آگاهی ۰/۴۶۳، مؤلفه توسعه حالت آگاهی ۰/۵۷۹ درگیری شغلی مدیران را تبیین می کنند.

جدول ۷: تجزیه و تحلیل واریانس هوش معنوی برای پیش بینی درگیری شغلی مدیران

ردیف	متغیرهای پژوهش	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۱	هوش معنوی	رگرسیون	۱۰۲/۲۸۵	۱	۱۰۲/۲۸۵	۲۲/۱۲	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۱۱۶/۴۶	۱۶۳	۰/۷۱۷		
		کل	۲۱۹/۳۱	۱۶۴			
۲	تفکر انتقادی	رگرسیون	۱۴۵/۰۸۰	۱	۱۴۵/۰۸۰	۷۱/۴۲	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۵۵/۳۶۸	۱۶۳	۰/۳۴۰		
		کل	۲۰۰/۴۸	۱۶۴			
۳	تولید معنا	رگرسیون	۶۲/۰۸۵	۱	۶۲/۰۸۵	۱۷/۱۵	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۹۱/۳۳۸	۱۶۳	۰/۵۶۰		
		کل	۱۷۶/۰۰	۱۶۴			
۴	آگاهی	رگرسیون	۹۳/۵۲۲	۱	۹۳/۵۲۲	۱۴/۲۵	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۱۰۶/۹۲۷	۱۶۳	۰/۶۵۶		
		کل	۲۰۰/۴۸	۱۶۴			
۵	توسعه آگاهی	رگرسیون	۱۴۵/۹۱۰	۱	۱۴۵/۹۱۰	۶۶/۲۲	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۱۰۴/۹۳۸	۱۶۳	۰/۶۴۴		
		کل	۲۵۰/۸۴۸	۱۶۴			

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که هوش معنوی مدیران به طور معناداری توانایی پیش بینی درگیری شغلی آنان ($p < 0/01$) و ($F=22/12$) را دارد. هم چنین مؤلفه های هوش معنوی یعنی تفکر انتقادی ($p < 0/01$ و $F=42/71$)، معنای شخصی ($p < 0/01$ و $F=15/17$)، آگاهی ($p < 0/01$ و $F=14/25$) و توسعه آگاهی ($p < 0/01$ و $F=22/66$) به طور معناداری توانایی پیش بینی درگیری شغلی مدیران را دارند.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون برای تعیین سهم مؤلفه های هوش معنوی در تبیین درگیری شغلی

مدل	B	خطای معیار	B	T	معناداری
ضریب ثابت	۱/۳۳۹	۰/۱۵۲	-	۹/۶۵۰	۰/۰۰۰
هوش معنوی	۰/۶۵۹	۰/۵۵	۰/۷۴۷	۱۳/۵۸۰	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۰/۴۵۷	۱	-	۴/۵۶۹	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی	۰/۷۵۲	۰/۰۳۶	۰/۸۵۱	۲۰/۶۶۷	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۱/۳۹۱	۰/۱۲۸	-	۱۰/۸۳۵	۰/۰۰۰
تولید معنا	۰/۵۷۶	۰/۵۱	۰/۶۹۴	۱۲/۳۲۱	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۱/۲۲۵	۰/۰۶۰	-	۸/۸۲۴	۰/۰۰۰
آگاهی	۰/۶۰۳	۰/۰۵۱	۰/۶۸۳	۱۱/۹۴۰	۰/۰۰۰
ضریب ثابت	۳/۶۵۷	۰/۰۷۸	-	۳/۳۳۶	۰/۰۰۰
توسعه آگاهی	۱/۰۳۹	۰/۴۹	۰/۷۶۳	۱۵/۰۵۵	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۸ با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در هوش معنوی مدیران باعث تغییر ۰/۷۴۷ انحراف معیار در درگیری شغلی آنان می‌شود. هم چنین یک انحراف معیار تغییر در تفکر انتقادی وجودی باعث تغییر ۰/۸۵۱ انحراف معیار در سلامت روان، یک انحراف معیار تغییر در معنای شخصی مدیران باعث تغییر ۰/۶۹۴، یک انحراف معیار تغییر در آگاهی مدیران باعث تغییر ۰/۶۸۳، یک انحراف معیار تغییر در آگاهی متعالی مدیران باعث تغییر ۰/۷۶۳ انحراف معیار در درگیری شغلی آنان می‌شود. بنابراین می‌توان پیش بینی میزان درگیری شغلی مدیران با توجه به سهم هوش معنوی و ابعاد آن این گونه نوشت:

(نمره هوش معنوی مدیران $\times 0/659 + 1/339 =$ میزان درگیری شغلی مدیران)

(نمره تفکر انتقادی وجودی مدیران $\times 0/752 + 0/457 =$ میزان درگیری شغلی مدیران)

(نمره معنای شخصی مدیران $\times 0/576 + 1/391 =$ میزان درگیری شغلی مدیران)

(نمره آگاهی مدیران $\times 0/603 + 1/225 =$ میزان درگیری شغلی مدیران)

(نمره آگاهی متعالی مدیران $\times 0/763 + 3/657 =$ میزان درگیری شغلی مدیران)

نتیجه می‌گیریم که میزان درگیری شغلی مدیران از طریق هوش معنوی و مؤلفه های آن قابل پیش بینی است.

بحث و نتیجه گیری

در این مقاله، رابطه ی هوش معنوی و ابعاد آن با سلامت روان و درگیری شغلی مدیران مقاطع مختلف شهر سندج بررسی شد و سهم هوش معنوی و ابعاد آن با سلامت روان و درگیری شغلی مدیران تعیین شد. در رابطه با سؤال ۱، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که در این تحقیق میانگین مشاهده شده هوش معنوی مدیران ۲/۴۰ و انحراف معیار ۰/۱۹ به دست آمده است و با توجه به نتایج آزمون t تک نمونه ای بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری هوش معنوی مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر است، می توان نتیجه گرفت که میزان هوش معنوی و مؤلفه های آن در مدیران بالاتر از حد متوسط است. هم چنین در این تحقیق میانگین مشاهده شده سلامت روان مدیران ۱/۲۲ و انحراف معیار ۰/۳۷ می باشد و با توجه به نتایج آزمون t تک نمونه ای بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری سلامت روان مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر است، می توان نتیجه گرفت که میزان سلامت روان مدیران بالاتر از حد متوسط است. و نیز میانگین مشاهده شده درگیری شغلی مدیران ۲/۵۸ و انحراف معیار ۰/۴۲ می باشد و با توجه به نتایج آزمون t تک نمونه ای بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری درگیری شغلی مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر است، می توان نتیجه گرفت که میزان درگیری شغلی مدیران بالاتر از حد متوسط است.

در رابطه با سؤال ۲، نتایج حاصل براساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که در این تحقیق بین میزان هوش معنوی و ابعاد آن، تفکر انتقادی وجودی، معنای شخصی، آگاهی و آگاهی متعالی مدیران با سلامت روان آنان همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. لذا با اطمینان ۹۵٪ از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می شود که بین میزان هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران با سلامت روان آنان رابطه وجود دارد و جهت رابطه مثبت است، بدین معنی با افزایش میزان هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران، سلامت روان آنان افزایش پیدا می کند. نتایج این سؤال تقریباً با یافته های عشقعلی سعدآبادی (۱۳۸۹)، معلمی و همکاران (۱۳۸۹)، کوینینگ (۲۰۰۷)، جورج (۲۰۰۸) و سنتوس (۲۰۰۸) همسویی دارد. عشقعلی سعدآبادی (۱۳۸۹) نشان داد که بین هوش معنوی با سلامت روانی همبستگی معنادار وجود دارد. معلمی و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که بین نمره های هوش معنوی و سلامت روان معنادار و غیر معنادار تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که معنادار به مواد مخدر از هوش معنوی و سلامت روانی پایین تری نسبت به گروه عادی برخوردار بودند. کوینینگ (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان داد که سلامت روانی و جسمانی انسان با زندگی معنوی او رابطه مثبت دارد و افرادی که اعتقادات مذهبی قوی تری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت های زندگی نشان می دهند. جورج (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی خود نشان داد که مدیران با هوش معنوی می توانند یک روش متفاوت در اداره کردن افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرده است. وی معتقد است که استفاده از هوش عقلانی، منطقی تجزیه و تحلیل به منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است. سنتوس (۲۰۰۸) نیز در مورد اثرات معنویت بر سلامت فرد دریافت که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است و افرادی که دارای جهت گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحت به درمان بهتر پاسخ می دهند و به شکل مناسب تری، با آسیب دیدگی و نقص عضو کنار می آیند و میزان افسردگی در آنها کمتر است. افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند سازگاری

بهتری با موقعیت های زندگی نشان می دهند. داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیت های مذهبی سبب تسهیل در سازش یافتگی و کنترل پرخاشگری می شود، با توجه به این که هوش معنوی سبب احساس امید نزدیک بودن به دیگران، آرامش هیجانی، فرصت خودشکوفایی و نزدیکی به خدا می شود می تواند عامل مؤثری در حل مشکلات و سلامت روانی شود. ایجاد ارتباط معنوی با قدرت بیکران به فرد این اطمینان را می دهد که نیروی قوی همیشه او را حمایت می کند. این افراد حوادث را با تکیه بر ایمان و اعتقاد خود راحت تر می گذرانند، کمتر دستخوش استرس و اضطراب می شوند و در نتیجه انتظار این افراد از آینده امیدوارانه تر و خوشبینانه تر است. سلامت معنوی یکی از ابعاد مهم سلامت در انسان است که ارتباط هماهنگ و یکپارچه را بین نیروهای داخلی فراهم می کند و با ویژگی های ثابت در زندگی، صلح، تناسب و هماهنگی، احساس ارتباط نزدیک با خویشان، خدا، جامعه و محیط مشخص می شود. و نیز در رابطه با سؤال ۲، نتایج حاصل براساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که در این تحقیق بین میزان هوش معنوی و ابعاد آن تفکر انتقادی وجودی، معنای شخصی، آگاهی و آگاهی متعالی مدیران با درگیری شغلی آنان همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۱۰ وجود دارد. لذا با اطمینان ۹۹٪ از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می شود که بین میزان هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران با درگیری شغلی آنان رابطه وجود دارد و جهت رابطه مثبت است، بدین معنی با افزایش میزان هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران، درگیری شغلی آنان افزایش پیدا می کند. نتایج این سؤال تقریباً با یافته های یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی (۱۳۹۰) و اولیو و گیونز همسو است. اولیو و گیونز (۱۹۸۸) دریافتند که جهت گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت کرده و در نتیجه درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می دهد. افرادی که احساس معنوی بیشتری داشته باشند، رضایت و در نتیجه آن درگیری شغلی آنها افزایش می یابد ولی افرادی که در کار روزمره خود احساس معنا نکنند دچار ضعف وجودی خواهند شد، از خود بیگانه خواهند شد و این امر می تواند عملکرد آنان را به شدت کاهش دهد. با توجه به اثرات مثبت هوش معنوی چنین به نظر می رسد که افراد با گرایشات معنوی در خصوص انجام تکالیف و وظایف شغلی خود تعهد بیشتری داشته، احساس مسئولیت کرده و این امر منجر به درگیری شغلی بیشتر در افراد خواهد شد.

همچنین در رابطه با سؤال ۳، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر هوش معنوی مدیران بر سلامت روانی آنان را نشان داد و در رابطه با سؤال ۴ در بررسی سهم مؤلفه های هوش معنوی در تبیین سلامت روان مدیران نتایج نشان داد که ۶۲ درصد از تغییرات متغیر سلامت روانی مدیران از روی مؤلفه هوش معنوی و ۶۶ درصد توسط مؤلفه تفکر انتقادی تبیین می گردد. هم چنین سهم بعد معنای شخصی ۸۲ درصد و سهم بعد آگاهی ۴۶ درصد و سهم توسعه آگاهی در تبیین سلامت روان مدیران ۵۸ درصد می باشد.

در رابطه با سؤال ۵، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر هوش معنوی مدیران بر درگیری شغلی آنان را نشان داد. یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد سلامت معنوی (سلامت مذهبی و سلامت روانی) سلامت مذهبی بیشترین سهم را در تبیین واریانس درگیری شغلی دارد. و در رابطه با سؤال ۶ در بررسی سهم مؤلفه های هوش معنوی در تبیین درگیری شغلی مدیران نتایج نشان داد که ۵۶ درصد از تغییرات متغیر درگیری شغلی مدیران از روی مؤلفه هوش معنوی و ۷۲ درصد توسط مؤلفه تفکر انتقادی تبیین می گردد. هم چنین سهم بعد معنای شخصی ۴۸ درصد و سهم بعد آگاهی ۴۶ درصد و سهم توسعه آگاهی در تبیین سلامت روان مدیران ۵۸ درصد می باشد.

در یک جمع بندی کلی می توان گفت که بین هوش معنوی مدیران و سلامت روان آنان و بین هوش معنوی مدیران و درگیری شغلی آنان ارتباط وجود دارد. هم چنین با تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر هوش معنوی مدیران بر سلامت روان و درگیری شغلی آنان تبیین گشته و این که تغییرات متغیر سلامت روان و درگیری شغلی مدیران از روی مؤلفه هوش معنوی قابل تبیین است.

با توجه به این که نتایج نشان داد هوش معنوی مدیران مورد مطالعه از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار است پیشنهاد می - گردد: در جذب و پذیرش مدیران به عنوان هوش انسانی سازمان دقت کافی به خرج داده شود. برای نگه داشتن و روز آمد ساختن هوش معنوی آنها آموزش های مداوم و مهارت های لازم طراحی شود. هم چنین پیشنهاد می گردد مسئولان آموزشی محیط مناسبی برای پیاده سازی هوش معنوی فراهم آورند و آنها را مورد توجه بیشتر و برنامه ریزی دقیق تر قرار دهند. با توجه به این که نتایج نشان داد بین هوش معنوی با سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که هر چه میزان هوش معنوی بالا باشد، بر سلامت روانی تأثیر خواهد داشت، لذا در راستای تقویت هوش معنوی، برگزاری دوره های آموزشی پیشنهاد می شود. نتایج این تحقیق در اختیار مدیران، برنامه ریزان و کلیه دست اندرکاران منابع انسانی قرار گیرد تا بدین ترتیب با آگاهی آنان از وضعیت موجود و ارتباط بین متغیرها که در تحقیق به آنها اشاره شده است زمینه های مؤثر رشد و ارتقاء سازمان ها و همچنین افزایش ارتقای نیروی انسانی و به تبع آن افزایش کیفیت سازمان را فراهم آورند.

پیشنهاد می گردد مسئولان در جهت ارتقای معنوی مدیران گام هایی را بردارند. رعایت عدالت در سیستم های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقاء، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت های جامعه، اجرای برنامه های آموزش اخلاقیات مدیران از جمله اقداماتی است که سازمان ها در این زمینه می توانند انجام دهند. نظر به تأثیر مستقیم هوش معنوی بر سلامت روانی، رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران، تدوین و ارائه نظام های تشویق و سنجش عملکرد بر اساس معیارهای اخلاقی و تدوین سیاست های ارتقا در سازمان براساس این معیارها می توانند به نهادینه سازی فرهنگ معنویت در سازمان و به تبع آن سلامت روان و درگیری شغلی کارکنان بیانجامد. پیشنهاد می گردد در زمینه مفهوم و اهمیت سلامت روانی، کلاس های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و کارکنان تدارک دیده شود. بنابراین برای این که به بهبود سلامت روانی مدیران کمک شود، بهتر است هوش معنوی آنان تقویت گردد. در این راستا برای ارتقاء و تقویت هوش معنوی، برگزاری کلاس های آموزشی و دعوت از استادان مدیریت و روانشناس و با دادن اطلاعات و توضیحات بیشتر در زمینه تأثیر هوش معنوی بر سلامت روانی و آموزش مهم ترین رفتارهای اخلاقی و اجتماعی بین کارکنان که در جامعه به عنوان هنجار شناخته شده است پیشنهاد می گردد. هم چنین مسئولان سازمان های درگیر در بخش سلامت امر می توانند با تشریح وظایف پرسنل در راستای تحقق اهداف سازمانی و به کار گماردن آنها در پست های تخصصی مورد علاقه و مرتبط با تحصیلات، سابقه کار، اعضا را در افزایش سلامت روانی یاری دهند. با توجه به این که در این تحقیق فقط از ابعاد هوش معنوی استفاده شده است، از دیگر محققان انتظار می رود موارد دیگر هوش مانند هوش اجتماعی، هوش کلامی و دیگر انواع هوش را بر سلامت روانی و درگیری شغلی مدیران مورد سنجش قرار دهند.

منابع

فارسی

- خالصی، ن. صالحی، م. مرادی، ف. احدی نژاد، ب. محمدی، ر. و روحانی، ب. (۱۳۹۱). رابطه رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان، مجله مدیریت سلامت.
- عسکری، س. درکه، م. مولوی، ز. فولادچنگ، ط. و پروین، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و دینداری با افسردگی در میان دانشجویان، مجموعه مقالات اولین کنگره بین‌المللی روانشناسی، دین و فرهنگ.
- عابدی جعفری، ح. و رستگار، ع. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان مفاهیم تعاریف پیش فرضها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۵.
- عباس، ا. امینی، ه. و علاقه بندراد، جواد. (۱۳۸۲). گزارش جهانی سلامت سال ۲۰۰۱. سلامت روان: درکی نو، امیدی نو، تهران: مؤسسه فرهنگی ابن سینای بزرگ.
- عشقعلی سعدآبادی، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین هوش معنوی و امیدواری با سلامت روانی نوجوانان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- فیض آبادی فراهانی، ز. و میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۰). پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۴، صص. ۶۰-۵۱.
- ماهر، ف. (۱۳۸۵). آثار رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره وری نیروی کار در بخش کشاورزی، نشریه روانشناسی «روانشناسی کاربردی»، شماره ۱.
- معلمی، ص. رقیبی، م. و سالاری درگی، ز. (۱۳۸۹). مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، شماره ۱۸، صص ۲۳۵-۲۴۲.
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیش بینی کنندگان های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه روانشناسی ایرانی، شماره ۱۵.
- نادری، ع. و سیف نراقی، م. (۱۳۸۵). روشهای تحقیق و چگونگی ارزیابی آن در علوم انسانی، تهران: ارسباران.
- نداف، ع. دانشور، و. و جهانبانی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان (مدیران) شهرک صنعتی شیراز، مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت.
- نرگسیان، ع. (۱۳۸۶). رهبری معنوی در سازمان های معاصر. مجله تدبیر، شماره ۱۸۹.
- یاسمی نژاد، پ. گل محمدیان، م. و یوسفی، ن. (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۸، صص. ۱۱۰-۱۲۵.

انگلیسی

Amram, Y. (2009). The contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to

- Effective Business Leadership**, *Thesis, Institute of Transpersonal Psychology*.
- Avolio, B. J. & Gibbons, T. C., (1988), **Developing Transformational Leaders: A Life Span Approach**, In J. A.
- Bozionelos, N. (2004). **The Big Five of Personality and Work Involvement**, *Journal of managerial psychology*, V.19, pp. 69-81.
- Brown, P. (2007). **Job Involvement**, *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1. Thousand Oaks: Sage Publications .pp.397-399.
- Emmons, R. A. (2000). **Is Spirituality Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern**, *The International Journal for the Psychology of Religion*. 10 (1). PP. 3-26.
- Gardner, H. (2000). **A Case Against Spiritual Intelligence**, *International Journal for the psychology of Religion*, Vol .10, No.1, PP. 27-34.
- Gartner, J., Larson, D., & Allen, G. (1991). **Religious Commitment and Mental Health: A Review of The empirical Literature**. *Journal of Psychology and Theology*, 19(1), 6-25. Vol .19, No.1, PP. 6-25.
- George, M. (2006). **Practical Application of Spiritual Intelligence in the Workplace**. *Human resource management international digest*, Vol .14, No.5, PP. 3-5.
- Hirschfeld, R. (2006). **Achievement Orientation and Psychological Involvement in Job Tasks: The Interactive Effects of Work Alienation and Intrinsic Job Satisfaction**, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol .32, Issue 8. PP. 1663-1681.
- Kanungo, R.N. (1982). **Measurement of Job and Work Involvement**. *Journal of Applied Psychology*, Vol .67, No.3, PP. 341-349.
- King, D. B. (2008). **Rethinking claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model and Measure**, [thesis]. Ontario: Trent University.
- Koenig, H. G. (2007). **Spirituality and Depression**, *Southern Medical Journal*, 7, PP. 737- 739.
- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002). **The What, Why and How of Spirituality in the Workplace**. *Journal of Managerial Psychology*, , Vol .17, No.3, PP. 153-164.
- Li, W. Shi Kan, H., Zhuang, J. (2008). **Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment and job Involvement on Job Skill Ratings**, *Journal Article Springer link*.
- McMullen, B. (2003). **Job involvement, obsessivecompulsive personality Traits, and Workaholic Behavioral tendencies**, *Journal of Organizational Change Management*, Vol 17, No.5, PP. 490-508.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). **Workaholism, Burnout and Engagement: Three of a Kind or three Different Kinds of Employee Well-Being?** *Applied Psychology: An International Review*, 57, PP.203- 173.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). **Spiritual Intelligence. The Ultimate Intelligence.**, New York: Bloomsbury Publishing;.P. 324.