

فصلنامه علمی ° پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال پنجم ° شماره ۱ ° بهار ۹۳

صص ۸۱-۱۰۲

## رابطه‌ی هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی

### ناحیه ۲ شهر شیراز

محمدرضا اردلان<sup>۱</sup>، زهرا سرچهانی<sup>۲\*</sup>، مجتبی سرچهانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۵

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه‌ی هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی شهر شیراز بود، پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش عبارت از تمامی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز بود که در سال تحصیلی (۲۰۱۳-۲۰۱۲) در ۱۲۰ دبستان این ناحیه به کار اشتغال داشتند (۱۲۸۸ نفر). بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای با حجم ۳۰۵ نفر انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بلوغ کارکنان، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه هوش معنوی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه (به شیوه هم زمان) استفاده شد. نتایج نشان داد، میزان هوش معنوی و بلوغ معلمان ابتدایی شهر شیراز از سطح متوسط بالاتر است و کیفیت زندگی کاری آنان نیز در سطح متوسط به بالا می‌باشد. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد بین هوش معنوی و مولفه‌های آن (زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی و درک و ارتباط با سرچشمه هستی) با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن و بلوغ معلمان و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین هوش معنوی و مولفه‌های آن (زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی و درک و ارتباط با سرچشمه هستی) پیش‌بینی کننده‌ی معنادار کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان می‌باشند.

<sup>۱</sup> - عضو هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا

<sup>۲</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان، دبیر آموزش و پرورش

<sup>۳</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

\*- نویسنده مسئول: z\_sarchahani@yahoo.com

## واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری، بلوغ معلمان

### مقدمه

تحقیقات بسیار در طول سال‌های گذشته برای پیدا کردن بهترین معیار جهت پیش بینی هماهنگی افراد با محیط اطراف خود، براساس ویژگی‌های خاص هر فرد انجام شده که منجر به معرفی هوش<sup>۱</sup> گردید. چند سال پس از معرفی هوش عقلانی و کاربردهای آن، محققان با محدودیت آن مواجه شده و نوع دیگری از هوش به نام هوش هیجانی<sup>۲</sup> که توانایی مهار و تنظیم احساسات را دارد معرفی کردند، در اواخر قرن بیستم برخی از شواهد نشان داد نوع دیگری از هوش است که می‌تواند تصویری کامل از هوش انسان نشان دهد که آن را هوش معنوی<sup>۳</sup> نامیدند، بسیاری از دانشمندان معتقدند هوش معنوی مکمل ضریب هوشی و هوش هیجانی است و مهم‌ترین نوع هوش است که ضامن عملکرد صحیح بوده و قدرت تغییر زندگی، جامعه و تاریخ را دارد (Khorshidi & Ganeh Ebaadi, 2011, P 28)، هوش معنوی توانایی پیدا کردن معنی، هدف و ارزش در زندگی است و رابطه مستقیمی با تمام جنبه‌های زندگی داشته و تمامی فعالیت‌ها و زندگی انسان را به یک عرصه نامحدود متصل نموده و وی را به سوی زندگی معنادار راهنمایی می‌کند (Abdullah, 2012)، معنویت، در برگیرنده ادراکات حاصل از خود و ترکیبی از عوامل شخصیتی و باورهای بنیادین در خصوص بودن و داشتن معنی در زندگی است که این باورها با جنبه‌های متنوع زندگی از جمله جنبه‌های اجتماعی، جسمانی و روانشناختی در ارتباط می‌باشد (Frey et al, 2005, P 556). بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی نیز مورد توجه است و افزون بر حوزه‌های روانشناختی وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرات می‌توان گفت علت پژوهش‌های فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است، افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند، آنها دارای استعداد و روح منحصر به فرد هستند. پرداختن به امور معنوی می‌تواند استرس را کاهش دهد و باعث آرامش فرد شود، رشد معنوی می‌تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ‌تر برای همه باشد، زندگی که فارغ از هر گونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب بوده (Abdollahzadeh & Bagherpour, 2012, P 95)، و از کیفیت بالایی برخوردار باشد، کیفیت زندگی به تأمین سلامتی و شادکامی در افراد و بهره‌مندی آنها از یک زندگی سالم کمک می‌کند. کیفیت زندگی کاری<sup>۴</sup> فلسفه و اصولی است که نشان می‌دهد افراد مهم‌ترین منابع سازمانی قابل اطمینان و

<sup>۱</sup>- Intelligence

<sup>۲</sup>- emotional intelligence

<sup>۳</sup>- Spiritual intelligence

مسئول هستند، قادر به ایجاد سهم ارزش مندی در سازمان می‌باشند و باید با آنها رفتاری مبنی بر احترام و درخورشان داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌ها برای حل مشکلاتی است که منافعی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است، و برخی آن را روش‌هایی می‌دانند که منجر به تقویت رضایت و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (Rose et al., 2006)، کیفیت زندگی کاری از مهم‌ترین موضوعات در هر سازمان و بهترین شاخص جهت جذب و نگهداری کارکنان می‌باشد، کارمندانی که تجارب لذت بخشی در محیط کار دارند احساس رضایت کرده و این موضوع بر تعهد شغلی و انجام وظایف روزانه آنان تاثیر معنی‌داری دارد (Muhamad Noor & Abdullah., 2011, P 739).

پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد هوش معنوی تاثیر معنی‌داری بر کیفیت زندگی کاری دارد، معنویت کارکردها و سازگاری‌های را ایجاد می‌کند که توانایی حل مشکلات و دستیابی به اهداف را برای افراد میسر می‌سازد (Hosseini, et al. 2010., P 430)، رشد معنوی راهی برای فرار از مسئولیت، غیرعادی رفتار کردن و تبدیل شدن به فردی غیر فعال نیست بلکه روشی برای رشد، قویتر، شادتر و مسئولیت‌پذیرتر شدن (Abdollahzadeh & Bagherpour, 2012, P 95)، و بالغ شدن است. ویژگی‌های افراد بالغ در سازمان شامل فعال بودن، مستقل و خودمختار بودن، به طرق گوناگون عمل کردن، علائق عمیق داشتن، دورنگری و وسعت نظر، تابع صرف نبودن و خودآگاهی و خودکنترلی برشمرده شده است (Vipinder & Maninder, 2013, P14) و (Argrys, 1971, as cited of Izadi Yazdan Abadi, 2010, P55).

گرچه پژوهشی که به‌گونه مستقیم رابطه هوش معنوی و بلوغ کارکنان را بررسی کند در دسترس نیست، اما پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد هوش معنوی باعث تعادل و انعطاف در زندگی، احساس هویت در شرایط متغیر محیط کار، توانایی شناخت صحیح و قیام و رویدادها، شناسایی و ایجاد تعادل بین ارزش‌های فردی با شناخت صحیح اهداف، حفظ ارزش‌ها و پرهیزکاری (Ebrahimi Koohbanani et al., 2013, P 30)، (Khorshidi, & Ganeh Ebaadi, 2011, P 30)، توانایی حفظ آرامش و ثبات در موقعیت‌های بحرانی (Razmjooei., 2010)، نوع دوستی و خردمندی، صبر و تحمل (Khorshidi & Ganeh Ebaadi, 2011, P30)، (Esfandyarpoor., 2011)، شادکامی (Bagheri et al., 2010, P1557)، وظیفه شناسی، سازگاری و صداقت (Amrai et al., 2011, P61)، می‌شود که از جمله خصوصیات افراد بالغ می‌باشند. به‌گونه کلی بلوغ با شاخص‌هایی همچون توانایی برای تعیین اهداف واقع‌بینانه، سازگاری با دیگران، رفتار اختیاری و مبتنی بر آزادی، ارزیابی و قضاوت عاقلانه در مورد اینکه چه چیزی برای فرد مناسب است و چه چیزی نامناسب است، توانایی تمیز چیزهای مهم از چیزهای غیر مهم در زندگی، انعطاف‌پذیری و

انطباق، تعادل عاطفی در تصمیم‌گیری‌ها و ثبات در روابط مشخص می‌گردد ( Vipinder & Maninder, 2013, P 14)، خصوصیتی همچون تعمقی بودن، ایجاد تعادل بین کار و خانواده، مدیریت زمان و تجربه اندوزی، مستلزم برخورداری کارکنان از سطوح بالای بلوغ روانی، اجتماعی و حرفه‌ای می‌باشد (Izadi Yazdan Abadi, 2010, P 57).

ویژگی‌هایی چون خودآگاهی، بصیرت، انعطاف‌پذیری، کنترل خویش و حس الهام و هدایت درونی و بخشش، توانایی رو به رو شدن با مشکلات، رنج‌ها و تحمل آنها، توانایی کار کردن بر خلاف جریان حاکم، از مؤلفه‌هایی کلی هوش معنوی است ( Abdollahzadeh & Bagherpour, 2012, P95) که با ویژگی‌های افراد بالغ نظیر خود شناسی، خود باوری، احساس اختیار، کنترل عاطفی، اعتماد به دیگران، وظیفه شناسی و تعهد، آزاد منشی و رفتار اخلاقی ( Izadi Yazdan Abadi, 2010, P57)، همخوانی داشته و با روحیه و بهره‌وری بالا ( Abdollahzadeh Bagherpour, 2012, P9) مسئولیت‌پذیری، پرورش توانایی‌های افراد و سلامت روانی آنان (Bagtasos, 2011, P8)، نیز ارتباط مستقیمی دارد. لذا به نظر می‌رسد که هوش معنوی می‌تواند نقش مهمی در بالغ شدن افراد و مطلوب‌تر شدن کیفیت زندگی آنان داشته باشد، با این رویکرد و با توجه به این که هدف اصلی تعلیم و تربیت پرورش انسان‌هایی است که در ابعاد گوناگون شناختی، اجتماعی، روانی و عاطفی و حرفه‌ای رشد یابند (Izadi Yazdan Abadi, 2010, P56)، و اهمیت شناخت سطح بلوغ کارکنان در تعیین نوع ساختار، سبک رهبری، استخدام و به کار گماری آنان بر اساس شایستگی ( Izadi Yazdan Abadi, 2008, P2)، این پژوهش در صدد پاسخ به سؤالات ذیل می‌باشد:

- ۱- هوش معنوی معلمان مدارس ابتدایی شیراز در چه سطحی است؟
- ۲- وضعیت بلوغ معلمان مدارس ابتدایی شیراز در چه سطحی است؟
- ۳- کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شیراز در چه سطحی است؟
- ۴- آیا بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری معلمان ارتباط معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا هوش معنوی و مولفه‌های آن پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌دار کیفیت زندگی کاری معلمان می‌باشند؟
- ۶- آیا بین هوش معنوی و بلوغ معلمان ارتباط معناداری وجود دارد؟
- ۷- آیا هوش معنوی و مولفه‌های آن پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌دار بلوغ معلمان می‌باشند؟

### پیشینه پژوهش

آدگبلا (Adegbola., 2007)، در پژوهش خود به منظور بررسی رابطه معنویت با خودکارآمدی و کیفیت زندگی در افراد بزرگسال مبتلا به بیماری نتیجه گرفت که بین این متغیرها یک رابطه معنی‌دار قوی وجود دارد، به گونه‌ای که افراد با باورهای معنوی بالا از خودکارآمدی بالا و هم‌چنین

کیفیت زندگی مناسبی برخوردار بودند، باورهای معنوی می‌توانند احساس آرامش را در افراد به همراه داشته باشند و با افزایش احساس کنترل و ارتقا احساس امنیت و تقویت اعتماد به نفس در جهت سازگاری و سلامت گام بردارند. لطفی و همکاران (Lotfi et al., 2009)، پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد ۱۵ سال به بالای شهرستان بهشهر انجام دادند، نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد و افرادی با هوش معنوی بالاتر از سلامت روان بالاتری نیز بهره‌مند هستند. رزمجویی (Razmjooei., 2010)، پژوهشی با عنوان رابطه خودکارآمدی هیجانی با هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه شیراز انجام داد نتایج نشان داد همبستگی بالا میان خودکارآمدی هیجانی و هوش معنوی وجود دارد، به عبارتی افراد با هوش معنوی بالا خودکارآمدی هیجانی بالایی داشتند.

پرداختچی و همکاران (Pardakhtchi et al., 2009)، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را بررسی کرده و نتیجه گرفتند بین این دو رابطه معکوسی وجود دارد، یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری فرسودگی شغلی پایین می‌آید. یعقوبی (yaghoubi., 2011)، پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش معنوی و شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام داد، نتایج نشان داد که بین شادکامی دانشجویان و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد و افراد با هوش معنوی بالاتر شادکام‌تر هستند. باقری و همکاران (Bagheri et al., 2010)، به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و شادکامی پرستاران پرداخته و نتیجه گرفتند بین شادکامی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد و هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار شادکامی می‌باشد. حسینی و همکاران (Hosseini et al., 2010)، در پژوهشی به بررسی رابطه میان هوش معنوی با بزرگسالی و نظریه‌های وابسته به آن در کشور مالزی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که داشتن معنویت به عنوان گونه‌ای از آگاهی می‌تواند درک روان‌شناسی را در مورد معنویت افزایش داده، تا به فرد در حل مسائل و رسیدن به اهداف که جزئی از روند خردگرایانه و ادراکی می‌باشد کمک نماید. هم‌چنین هوش معنوی یک اثر بسیار مطلوب بر روی کیفیت زندگی افراد بزرگسال دارد و هرگز مطرح نمی‌کند که این دوره، دوره حساس می‌باشد و نیاز به آموزش‌های خاصی دارد که آینده روشن‌تری را برای فرد رقم بزند. معنویت حتی می‌تواند به عنوان یک نمونه از آگاهی بررسی شود، زیرا که می‌تواند کارایی انطباق را پیش‌بینی کند و توانایی‌ها را به افراد برای حل مسائلشان و رسیدن به اهداف خود ارائه کند. شهبازی و همکاران (Shahbazi et al., 2011)، ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را بررسی و نتیجه گرفتند بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، عناصری از محیط کار مثل محیط فیزیکی و اجتماعی، نوع وظیفه، ساختار مدیریتی، بر

کیفیت زندگی کاری تاثیر دارند، نتایج رگرسیون نشان داد مولفه‌های توسعه قابلیت‌های اجتماعی، فضای کلی زندگی، قانون‌مندی در محیط کار، همبستگی اجتماعی پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد می‌باشند.

خورشیدی و جان‌عبادی (Khorshidi & Ganeh Ebaadi., 2011)، رابطه بین هوش معنوی و رضایت شغلی را بررسی نموده و نتیجه گرفتند که بین هوش معنوی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. هوش معنوی باعث تعادل و انعطاف در زندگی، احساس هویت در شرایط متغیر محیط کار، توانایی شناخت صحیح وقایع و رویدادها، شناسایی و ایجاد تعادل بین ارزش‌های فردی با شناخت صحیح اهداف، حفظ ارزش‌ها و پرهیزکاری، توانایی حفظ آرامش و ثبات در موقعیت‌های بحرانی، نوع دوستی و خردمندی می‌شود. امرایی و همکاران (Amrai et al., 2011)، ارتباط هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان دانشگاه تهران را بررسی نموده و نتیجه گرفتند هوش معنوی با ویژگی‌های سازگاری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی رابطه مثبت و معنادار و با ویژگی‌های عصبی بودن و روان‌رنجوری رابطه منفی دارد، و در نهایت نتیجه گرفتند که ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در تشریح هوش معنوی افراد دارند.

محمد نور و عبدالله (Muhamad Noor & Abdullah., 2011)، کیفیت زندگی کاری کارگران را در کارخانه‌های مالزی بررسی نموده و نتیجه گرفتند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و امنیت شغلی کارگران رابطه معناداری مشاهده می‌شود. روشن سروستانی (Roushansarvestani., 2011)، پژوهشی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کاری کارکنان بیمارستان شهدای سروستان و خانه‌های بهداشت انجام داد. برخی از نتایج آن عبارتند از: بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، هم‌چنین بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با ابعاد عملکرد کاری رابطه معناداری وجود دارد و کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده معناداری برای عملکرد کاری می‌باشد. اژدهاکش (Ezhdehakosh., 2011)، پژوهشی با عنوان بررسی نقش واسطه‌گری کیفیت زندگی کاری در هوش معنوی و سلامت روان دبیران زن آموزش متوسطه شهر شیراز انجام داد و نتیجه گرفت که ۵۴٪ از واریانس استرس، ۶۱٪ از واریانس اضطراب و ۶۶٪ از واریانس افسردگی توسط متغیرهای هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری قابل پیش‌بینی هستند. هم‌چنین کیفیت زندگی کاری نقش واسطه‌گری معناداری را برای هوش معنوی و سلامت روان بازی می‌کند.

صیدی سارویی (Seidisaroei., 2012)، پژوهشی با عنوان رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز انجام داد، نتایج نشان داد که بین ابعاد هوش معنوی (ارتباط با سرچشمه هستی، اتکا به هستی درونی) با ابعاد تاب‌آوری (شایستگی

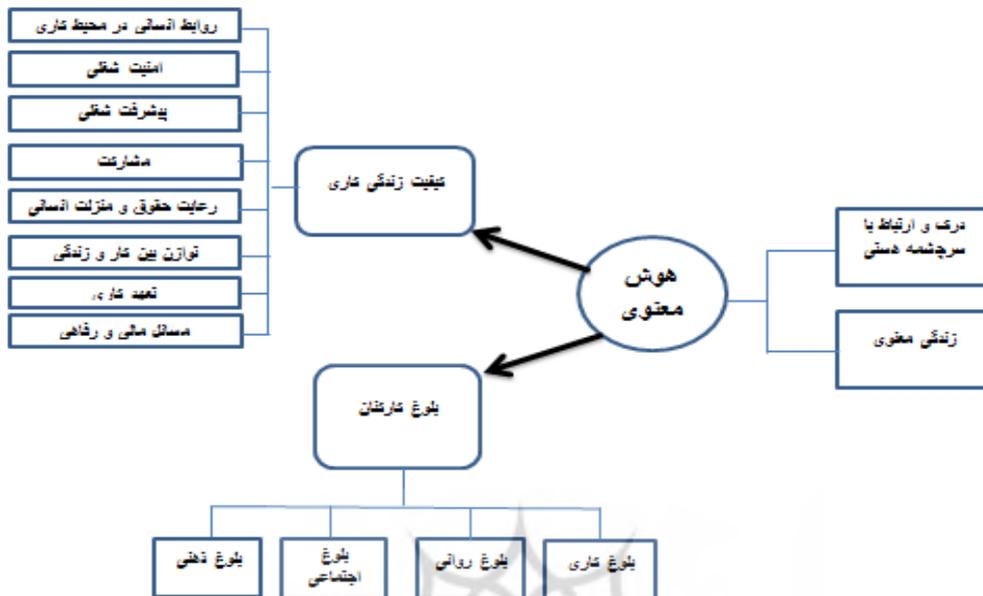
فردی، شایستگی اجتماعی، انسجام خانواده، حمایت اجتماعی، ساختار فردی) و سه بعد از ابعاد کیفیت زندگی کاری (روابط انسانی، توازن کار و زندگی و تعهد کاری) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین اتکا به هسته درونی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری را برای ابعاد تاب‌آوری شامل: شایستگی فردی، انسجام خانواده، ساختار فردی و ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل: روابط انسانی و پیشرفت شغلی دارد و سرچشمه هستی تنها از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای توازن کار و زندگی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری است برخوردار می‌باشد. از طرف دیگر هر دو بعد هوش معنوی نیز قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای ابعاد دیگر تاب‌آوری از جمله: شایستگی اجتماعی و حمایت اجتماعی و ابعاد دیگر کیفیت زندگی کاری مانند مشارکت را دارا می‌باشند. اسفندیارپور (Esfandyarpoor., 2011)، پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش معنوی و انتظارات شغلی با رفتار اخلاقی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان حاجی آباد انجام داد، نتایج به دست آمده نشان داد که بین هوش معنوی و انتظارات شغلی با رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین ابعاد هوش معنوی و انتظارات شغلی با رفتار اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد و هوش معنوی و انتظارات شغلی، قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان می‌باشند.

نتایج پژوهش گوپتا (Gupta., 2012)، نشان می‌دهد بین باورهای معنوی و هوش معنوی با خودکارآمدی و خودتنظیم‌گری هیجانی یک رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، معنویت و در راس آن هوش معنوی می‌تواند به عنوان یک راهبرد مقابله‌ای در جهت حل مشکلات و مسائل پر تنش روزمره در موقعیت‌های گوناگون نقش مهمی ایفا نماید. خودکارآمدی نیز به عنوان یکی از مولفه‌های مهم تنظیم رفتار، قضاوت‌های کارآمد و ناکارآمد را در مواجهه به وقایع به همراه خواهد داشت که هر یک از این نگرش‌ها در جایگاه خود می‌توانند در رویارویی با موانع نتیجه رفتار را پیش‌بینی کنند. ابراهیمی کوهبانی و همکاران (Ebrahimi Koohbanani et al., 2013)، به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی پرداخته و نتیجه گرفتند بین رضایت از زندگی و هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معناداری به چشم می‌خورد و هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی است. وپیندر و منیندر (Vipinder & Maninder., 2013)، با انجام پژوهشی در زمینه بلوغ معلمان نتیجه گرفتند معلمان که از بلوغ اجتماعی بالایی برخوردار هستند افرادی فداکار، مستقل و خود رهبر بوده، توانایی کنترل عواطف خویش را داشته و توان رویارویی با مسایل و مشکلات فردی و اجتماعی را دارند، هم‌چنین نتیجه گرفتند که بلوغ معلمان باعث بلوغ سازمان و بلوغ اجتماع می‌گردد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد گرچه پژوهش‌های زیادی رابطه هوش معنوی با متغیرهای مرتبط با بلوغ افراد را بررسی نموده‌اند، اما با اینکه شغل معلمی از حساسیت وافر برخوردار است و بلوغ معلمان بسیار حایز اهمیت می‌باشد در زمینه بلوغ معلمان و متغیرهای موثر بر آن پژوهش جامعی صورت نگرفته است، هم‌چنین پیرامون کیفیت زندگی کاری معلمان و عوامل موثر بر آن نیز بررسی‌ها اندک می‌باشد، لذا هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان می‌باشد.

### جدول ۱: متغیرهای پژوهش

ارتباط با سرچشمه هستی: این بعد مرتبط با منبع انرژی الهی، قدرت برتر و خداست. در واقع مربوط به احساس ارتباط با خدا و یا منبع انرژی الهی است و این که فرد باور دارد که جهان و آنچه درون آن است تحت مدیریت خداوند متعال است (Nasel.,2004)	هوش معنوی (پیش بین)
اتکا به هسته درونی: فرد هرچه بیش‌تر از جنبه‌های درونی خود آگاه می‌شود، به گونه‌ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است (Nasel.,2004)	بلوغ کارکنان (ملاک)
بلوغ کاری: توانایی و تمایل فرد در انجام کار (Hersey et al., 2001)	
بلوغ ذهنی: خلاقیت، ژرف نگری و جامع نگری، آینده نگری، انعطاف پذیری فکری، هدف‌گزینی حسابگرانه و واقع بینی (Izadi Yazdan Abadi, 2010)	کیفیت زندگی کاری (ملاک)
بلوغ اجتماعی: فهم قوانین اجتماعی و هنجارها (Vipinder & Maninder.,2013)	
بلوغ روانی: شناخت احساسات خود و دیگران (Cook., 2009)	
۱- روابط انسانی در محیط کار: تصویری از نحوه ارتباط افراد با یکدیگر و یا سازمان‌هایشان است به عبارتی کار باید علاوه بر به دست آوردن معاش خانواده، منبع لذت و رضایت باشد (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۲- امنیت شغلی: عدم نگرانی در از دست دادن کار و داشتن تضمین برای آینده کاری است. شرایطی که سازمان برای کارکنانش ایجاد می‌کند، تا این باور در آنها به وجود آید که احتمال از دست دادن شغل بسیار کم است (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۳- پیشرفت شغلی: به مجموع شرایط محیطی و علاقه مندی‌های فردی که به توسعه دانش، مهارت و احتمالاً ارتقای شغلی فرد منجر می‌شود، پیشرفت شغلی می‌گویند (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۴- مشارکت: به میزان شرکت کارکنان درون سازمان در اتخاذ تصمیماتی که به طور مستقیم بر کار آنها تاثیر می‌گذارد، اشاره دارد (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۵- رعایت منزلت و حقوق انسانی: توجه به جایگاه و حقوق انسانی فرد شاغل هم در تدوین قوانین کاری و هم در توزیع عادلانه امکانات است (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۶- توازن بین کار و زندگی: برقراری توازن و تعادل و هماهنگی زندگی کاری و سایر بخش‌های زندگی کارکنان است (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۷- تعهد کاری: نوعی ارتباط روحی و عقلانی و دلبستگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	
۸- مسائل مالی و رفاهی: مبلغ پرداختی، مزایا و سایر پرداخت‌های جبرانی است که برای حفظ استاندارد زندگی قابل قبول، بویژه در مقایسه با سایر کارها کفایت می‌کند (Mirkamali & Narenji Thani 2011).	



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، از جمله‌ی تحقیقات کاربردی و از بعد میزان کنترل متغیرها، جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ در ۱۲۰ دبستان این ناحیه به کار اشتغال داشته و تعداد آنان ۱۲۸۸ نفر بود. بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه آماری با حجم ۳۰۰ نفر انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید.

**پرسشنامه اول**، مقیاس بلوغ کارکنان بود که در سال ۱۳۸۸ توسط ایزدی یزدان‌آبادی در قالب ۶۰ پرسش و چهار مؤلفه بلوغ روانی، بلوغ کاری، بلوغ ذهنی و بلوغ اجتماعی طراحی گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه در پژوهش ایزدی یزدان‌آبادی (Izadi Yazdan Abadi., 2010)، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ (۰.۸۴) مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز آلفای ۰.۸۷۶ به دست آمد.

**پرسشنامه دوم**، پرسشنامه هوش معنوی شامل ۲۹ پرسش می‌باشد که توسط عبدالله زاده در سال ۱۳۸۷ تهیه شده است و شامل دو عامل اصلی، درک و ارتباط با سرچشمه هستی با ۱۲ پرسش و زندگی معنوی یا اتکا به هسته درونی با ۱۷ پرسش می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و تایید شد. پایایی پرسشنامه در پژوهش عبدالله زاده و همکاران (Abdollahzadeh et al., 2010)، ۸۹٪ و در این پژوهش پایایی آن ۸۳٪ به دست آمد.

**پرسشنامه سوم**، پرسشنامه ۵۳ پرسشی کیفیت زندگی کاری توسط قاسم زاده در سال ۱۳۸۴ ساخته شده است و دارای هشت مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری شامل: روابط انسانی در محیط کاری، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری، مسائل مالی و رفاهی است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش قاسم زاده با استفاده از آلفای کرونباخ ۹۵٪ و در این پژوهش ۸۳٪ به دست آمد. روایی آن نیز در پژوهش قاسم-زاده توسط چندین نفر از متخصصین مشاوره شغلی تایید گردیده است، در این پژوهش نیز روایی آن با استفاده از روایی محتوایی تایید شد. نمره گذاری در سؤالات ۱۰-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۳۱-۳۴-۳۶-۳۷-۴۲ به صورت معکوس می‌باشد (۵- کاملاً مخالفم، ۴- مخالفم، ۳- تا حدودی موافقم، ۲- موافقم، ۱- کاملاً موافقم).

سوالات هر سه پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است، (۱- کاملاً مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- تا حدودی موافقم، ۴- موافقم، ۵- کاملاً موافقم)

### یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی سؤالات پژوهش لازم بود آزمون آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها انتخاب شود. در این زمینه یکی از پیش شرط‌های اساسی برای انتخاب آزمون‌های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها بر اساس متغیرهای مورد بررسی می‌باشد. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> استفاده شد. در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیر نرمال بودن آن است. بر اساس نتایج جدول ۲، مقادیر سطح معناداری متغیرهای اصلی پژوهش، بیش‌تر از ۰۵٪ بود. لذا فرض نرمال بودن توزیع داده‌های بیانگر هوش معنوی، بلوغ کارکنان و کیفیت زندگی

<sup>۱</sup> - Kolmogorov-Smirnov

کاری تأیید و فرض خلاف مبنی بر غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها رد گردید. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، در تحلیل‌های بعدی از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

#### جدول ۲: نتایج آزمون کلموگروف- اسمیرنوف پیرامون تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

کیفیت زندگی کاری	بلوغ کارکنان	هوش معنوی	تعداد	پارامترهای نرمال
۲۷۱	۲۷۱	۲۷۱		میانگین
۳/۹۵	۳/۸۵	۴/۰۱		انحراف معیار
.۲۱۵	.۳۰۱	.۲۶۹		Z آماره
.۶۳۴	.۶۲۰	.۹۴۰		سطح معناداری (دو دامنه)
.۸۰۲	.۸۳۷	.۳۴۰		

۱- وضعیت هوش معنوی، بلوغ و کیفیت زندگی کاری معلمان در چه سطحی است؟  
 به منظور بررسی هوش معنوی، بلوغ معلمان و کیفیت زندگی کاری آنان از آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۳). نتایج نشان داد که میانگین هوش معنوی برابر با  $4/01$  و میانگین مورد انتظار (نظری) نیز برابر با  $3$  بود. مقدار  $t$  برابر  $245/196$  و سطح معناداری حاصل  $0/000$  گزارش شد (خطای کمتر از  $0/01$ ). با توجه به اینکه مقدار  $t$  در سطح خطای کمتر از  $0/01$  معنی‌دار بود، لذا می‌توان گفت که تفاوت معنی‌داری بین میانگین تجربی و میانگین مورد انتظار وجود داشته است. هم‌چنین از آنجا که میانگین تجربی بزرگتر از میانگین نظری بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه معلمان، میزان هوش معنوی آنان به‌گونه معنی‌داری از سطح متوسط بالاتر است. متغیر دیگری که در این بخش از پژوهش وضعیت آن مورد مطالعه قرار گرفت، میزان بلوغ معلمان بود. نتایج نشان داد که میانگین بلوغ معلمان برابر با  $3/85$  و میانگین مورد انتظار (نظری) نیز برابر با  $3$  بود. مقدار  $t$  برابر  $220/210$  و سطح معناداری حاصل  $0/000$  گزارش شد (خطای کمتر از  $0/01$ ). با توجه به اینکه مقدار  $t$  در سطح خطای کمتر از  $0/01$  معنی‌دار بود، و نیز از آنجا که میانگین تجربی بزرگتر از میانگین نظری بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه معلمان، میزان بلوغ آنان به‌گونه معنی‌داری از سطح متوسط بالاتر است. متغیر دیگری که در این بخش از پژوهش وضعیت آن مورد مطالعه قرار گرفت، کیفیت زندگی کاری بود. نتایج نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری برابر با  $3/959$  و میانگین مورد انتظار (نظری) نیز برابر با  $3$  بود. مقدار  $t$  برابر  $302/420$  و سطح معناداری حاصل  $0/000$  گزارش شد (خطای کمتر از  $0/01$ ). با توجه به اینکه مقدار  $t$  در سطح خطای کمتر از  $0/01$  معنی‌دار بود، و نیز از آنجا که میانگین تجربی بزرگتر از میانگین نظری بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه معلمان، کیفیت زندگی کاری آنان به‌گونه معنی‌داری از سطح متوسط بالاتر است.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای پیرامون ارزیابی دیدگاه کارکنان در مورد هوش معنوی، بلوغ معلمان و کیفیت زندگی کاری

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
هوش معنوی	۲۷۱	۴/۰۱۲	۲/۲۶۹	۲۴۵/۱۹۶	۲۷۰	۰/۰۰۰
بلوغ معلمان	۲۷۱	۳/۸۵	۰/۳۰۱	۲۱۰/۲۲۰	۲۷۰	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۲۷۱	۳/۹۵۹	۰/۲۱۵	۳۰۲/۴۲۰	۲۷۰	۰/۰۰۰

۲- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن با بلوغ معلمان و ابعاد آن، ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ در بخش دیگری از پژوهش به بررسی ارتباط هوش معنوی و ابعاد آن با بلوغ کارکنان و ابعاد آن پرداخته شد (جدول ۴).

یافته‌ها بیانگر آن است که ضریب همبستگی بین هوش معنوی و بلوغ کارکنان برابر با ۰/۵۳۸ می‌باشد که این مقدار همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است. بر این اساس می‌توان گفت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی و بلوغ معلمان وجود دارد؛ نتایج نشان داد که هر دو مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی، رابطه مثبت و معنی‌داری با بلوغ معلمان و ابعاد آن (بلوغ کاری، بلوغ روانی، بلوغ اجتماعی و بلوغ ذهنی) داشتند. بیش‌ترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه مولفه زندگی معنوی با بلوغ روانی و کم‌ترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین زندگی معنوی و بلوغ اجتماعی است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون ارتباط هوش معنوی و ابعاد آن با بلوغ معلمان و ابعاد آن

	بلوغ کارکنان	بلوغ کاری	بلوغ روانی	بلوغ اجتماعی	بلوغ ذهنی
هوش معنوی	۰/۵۳۸**	۰/۵۳۰**	۰/۴۱۲**	۰/۲۹۱**	۰/۳۲۹**
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۰/۳۶۳**	۰/۳۳۰**	۰/۲۵۸**	۰/۳۳۸**	۰/۲۲۴**
زندگی معنوی	۰/۵۳۵**	۰/۵۴۶**	۰/۴۲۵**	۰/۱۹۰**	۰/۳۲۶**

\*\* در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است.

۳- کدام یک از مؤلفه‌های هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار بلوغ معلمان می‌باشند؟ پس از بررسی میزان همبستگی بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با بلوغ معلمان و ابعاد آن، اکنون این پرسش مطرح بود که آیا مؤلفه‌های هوش معنوی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای بلوغ معلمان باشند یا خیر؛ جهت بررسی این پرسش از آزمون رگرسیون چندگانه (به شیوه هم‌زمان) استفاده شد. نتایج جدول ۵ نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های هوش معنوی و بلوغ معلمان برابر با ۰/۵۵۵ و ضریب تبیین تعدیل‌یافته برابر با ۰/۲۹۷ بود. بر این اساس

مشخص شد که بین الگوی مرکب از مؤلفه‌های هوش معنوی و بلوغ معلمان، ۲۹/۷ درصد واریانس مشترک وجود داشته است. در ادامه لازم است جهت بررسی معنادار بودن مقدار ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین حاصل از آن، به مقدار  $F$  به دست آمده و سطح معنی‌داری متناظر با آن استناد شود. نتایج نشان داد که مقدار  $F$  (۵۸/۰۸۱) در سطح خطای کمتر از ۰/۱. معنادار بود و این امر بیانگر این است که ابعاد هوش معنوی می‌توانند تبیین معناداری از متغیر بلوغ معلمان داشته باشند.

جدول ۵: نتایج رگرسیون چندگانه پیش بینی بلوغ کارکنان توسط مؤلفه‌های هوش معنوی

مدل	منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	$F$ آماره	سطح معنی‌داری	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین تعدیل شده
همزمان	رگرسیون	۷/۴۳۶	۲	۳/۷۱۸	۵۱/۰۸۱	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۲۹۷
	باقیمانده	۱۷/۱۵۶	۲۶۸	۰/۰۶۴				
	کل	۲۴/۵۹۲	۲۷۰					

متغیر ملاک: بلوغ کارکنان

در ادامه به منظور بررسی این نکته که هر دو مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی، هر یک به تنهایی چه تأثیری بر بلوغ معلمان دارند، به مقادیر بتا استناد شد (جدول ۶). نتایج نشان داد، مقادیر  $t$  متناظر با بتای هر دو مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵. معنی‌دار بود و لذا مشخص شد که این مؤلفه‌ها می‌توانند به تنهایی پیش‌بینی کننده مناسبی برای بلوغ معلمان باشند؛ مقدار بتای مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی برابر با ۰/۱۴۲ بود. به این معنا که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی، احتمالاً ۰/۱۴۲ انحراف استاندارد تغییر در بلوغ معلمان رخ می‌دهد. مقدار بتای مؤلفه‌ی زندگی معنوی برابر با ۰/۴۶۸ بود. به این معنا که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی، احتمالاً ۰/۴۶۸ انحراف استاندارد تغییر در بلوغ معلمان رخ می‌دهد.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون بین مؤلفه‌های هوش معنوی و بلوغ معلمان

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
	$B$	انحراف استاندارد خطا	$Beta$	آماره $t$
مقدار ثابت	۱/۴۹۴	۰/۲۳۱		۶/۴۵۹
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۰/۱۳۷	۰/۰۵۶	۰/۱۴۲	۲/۴۵۷
زندگی معنوی	۰/۴۵۴	۰/۰۵۶	۰/۴۶۸	۸/۰۹۵

متغیر ملاک: بلوغ معلمان

معادله رگرسیون (۰/۱۴۲\*درک و ارتباط با..)+(۰/۴۶۸\*زندگی معنوی)+۲/۳۱=بلوغ

۴- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن، ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

پرسش دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، بررسی ارتباط هوش معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌هایش بود (جدول ۷). یافته‌ها بیانگر آن است که ضریب همبستگی بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۶۱۹ می‌باشد که این مقدار همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱، معنی‌دار بود. بر این اساس می‌توان گفت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد؛ نتایج نشان داد که رابطه هر دو مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی، با متغیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد روابط انسانی، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسایل مالی و رفاهی، به جز یک مورد، مثبت و معنی‌دار بود. تنها مؤلفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، ارتباط معنی‌داری با بعد مشارکت نداشت بیش‌ترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه مؤلفه زندگی معنوی با کیفیت زندگی کاری و کم‌ترین ضریب همبستگی معنادار مربوط به رابطه بین هوش معنوی و مشارکت بود. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون ارتباط هوش معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن

کیفیت زندگی کاری	روابط انسانی	امنیت شغلی	پیشرفت شغلی	مشارکت	رعایت حقوق	توازن بین کار و زندگی	تعهد کاری	مسایل مالی و رفاهی
هوش معنوی	۰/۴۷۰	۰/۴۱۵	۰/۴۰۹	۰/۱۳۵	۰/۲۶۷	۰/۳۲۱	۰/۳۵۱	۰/۴۰۵
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۰/۲۵۳	۰/۲۳۴	۰/۳۴۶	۰/۰۲۷	۰/۱۸۷	۰/۲۲۴	۰/۲۴۹	۰/۲۲۵
زندگی معنوی	۰/۵۱۵	۰/۴۴۶	۰/۳۵۵	۰/۱۸۱	۰/۲۶۱	۰/۳۰۰	۰/۳۴۱	۰/۴۳۸

\*\* : در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱، معنی‌دار است. \* : در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵، معنی‌دار است.

۵- کدام یک از مؤلفه‌های هوش معنوی بیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار کیفیت زندگی کاری می‌باشند؟

پس از بررسی و تأیید ارتباط هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن، اکنون این پرسش مطرح بود که آیا مؤلفه‌های هوش معنوی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار کیفیت زندگی کاری باشند یا خیر؛ جهت بررسی این پرسش از آزمون رگرسیون چندگانه (به شیوه هم‌زمان) استفاده شد. نتایج جدول ۸ نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۶۴۳ و ضریب تبیین تعدیل‌یافته برابر با

۴۰۹/ است. بر این اساس مشخص شد که بین الگوی مرکب از مؤلفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری، ۴/ درصد واریانس مشترک وجود داشته است. در ادامه لازم است جهت بررسی معنادار بودن مقدار ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین حاصل از آن، به مقدار  $F$  به دست آمده و سطح معنی‌داری متناظر با آن استناد شود. نتایج نشان داد که مقدار  $F$  (۹۴/۵۱۵) در سطح خطای کمتر از ۰/۱. معنادار بود و این امر بیانگر این است که ابعاد هوش معنوی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار متغیر کیفیت زندگی کاری باشند.

#### جدول ۸: نتایج رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری

مدل	منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F آماره	سطح معنی‌داری	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین تعدیل شده
همزمان	رگرسیون باقیمانده	۵/۱۸۸	۲	۲/۵۹۴	۹۴/۵۱۵	۰/۰۰۰	۰/۶۴۳	۰/۴۰۹
	کل	۱۲/۵۴۴	۲۷۰	۰/۰۲۷				

متغیر ملاک: کیفیت زندگی کاری

در ادامه به منظور بررسی این نکته که کدام یک از مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار کیفیت زندگی کاری می‌باشند، به مقادیر  $t$  استناد شد (جدول ۹). نتایج نشان داد، مقادیر  $t$  متناظر با بتای هر دو مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵. معنی‌دار بود و لذا مشخص شد که این مؤلفه‌ها می‌توانند به تنهایی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای کیفیت زندگی کاری باشند.

#### جدول ۹: ضرایب رگرسیون بین مؤلفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری

سطح معنی‌داری	آماره $t$	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		Beta	انحراف استاندارد خطا	
۰/۰۰۰	۱۳/۴۳۳	۰/۱۵۱	۲/۰۳۵	مقدار ثابت
۰/۰۲۴	۲/۲۶۹	۰/۱۲۰	۰/۰۳۶	درک و ارتباط با سرچشمه هستی
۰/۰۰۰	۱۰/۸۷۷	۰/۵۷۸	۰/۰۳۷	زندگی معنوی

معادله رگرسیون:  $(۱۲۰\% \text{ درک و ارتباط با...}) + (۵۷۸\% \text{ زندگی معنوی}) + ۲۰۳۵ = \text{کیفیت زندگی کاری}$

#### بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی ناحیه دو شهر شیراز بود. یافته‌ها نشان داد بین هوش معنوی که شامل مولفه‌های ارتباط با سرچشمه هستی و اتکا به هسته درونی (زندگی معنوی) بود با ابعاد بلوغ (بلوغ کاری، بلوغ روانی،

بلوغ اجتماعی، بلوغ ذهنی) ارتباط معناداری وجود دارد و مولفه‌های هوش معنوی پیش بینی کننده‌ی معنادار بلوغ معلمان و ابعاد آن می‌باشند. بیش‌ترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه مولفه زندگی معنوی با بلوغ روانی و کم‌ترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین زندگی معنوی و بلوغ اجتماعی بود. با توجه به مقدار بتای به دست آمده مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی پیش بینی کننده‌ی قوی‌تری برای بلوغ معلمان می‌باشد. با افزایش هوش معنوی فرد بالغ‌تر می‌شود افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند خصوصیات، استقلال طلبی، وظیفه شناسی، کمال-جویی، شایستگی، خودیابی و خلاقیت، انتخاب اهداف حساب گرانه، خود شناسی، اعتماد به نفس، احساس اختیار، خود کنترلی و معناجویی، اعتماد به دیگران و ارتباط مناسب با دیگران، جامع-نگری، تفکر و تعمق، پرهیز از جمود فکری و واقعیت گرایی در آنان رشد بیش‌تری یافته است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های لطفی و همکاران (Lotfi et al., 2009)، رزمجویی (Razmjooei., 2010)، یعقوبی (yaghoubi., 2011)، اسفندیارپور (Esfandyarpour., 2011)، باقری و همکاران (Bagheri et al., 2010)، امرایی و همکاران (Amrai et al., 2011) و خورشیدی و جان عبادی (Khorshidi & Ganeh Ebaadi., 2011)، هم سو می‌باشد.

نتایج نشان داد که رابطه هر دو مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی، با متغیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد روابط انسانی، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسایل مالی و رفاهی، به جز یک مورد، مثبت و معنی‌دار بود. تنها مؤلفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی، ارتباط معنی‌داری با بعد مشارکت نداشت. مولفه‌ی زندگی معنوی بیش‌ترین ارتباط را با کیفیت زندگی کاری و مولفه‌ی روابط انسانی داشته و هم‌چنین این مولفه پیش بینی کننده‌ی قوی‌تر کیفیت زندگی کاری می‌باشد. تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره‌وری بالا شود. یافتن و به کارگیری منابع عمیق درونی که امکان توجه به دیگران و نیز توان تحمل و تطابق با آنها را به ما می‌دهد، ایجاد احساس هویت فردی روشن و با ثبات در محیط‌های با روابط کاری متغیر، توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث، قابلیت معنادار کردن کار، شناسایی و همسوسازی ارزش‌ها با اهداف فردی و سازمانی، زندگی کردن با ارزش‌ها بدون سازش پذیری از موضع ضعف، درک و شناخت علت درست افکار و رفتار خود و توان اثرگذاری بر آنها از نتایج هوش معنوی در محیط کار می‌باشد (George., 2006, P 3).

نتایج این پژوهش با پژوهش‌های حسینی و همکاران (Hosseini et al., 2010)، روشن سروستانی (Roshan Sarvestani., 2011) ازدهاکش (Ezhdahakosh., 2011)، شهبازی و همکاران

(Shahbazi & et al. 2011)، صیدی سارویی (SeidySaroei., 2012)، محمد نور و عبدالله (Farahbakhsh & Satar, 2012)، فرحبخش و ستار (Muhammad Noor & Abdullah., 2011)، جناآبادی (Jenaabad., 2012)، قلاوندی و همکاران (Ghalavandi et al., 2010)، هم سو می باشد.

دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش معنوی معلمان مدارس ابتدایی شیراز در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد، معنویت یکی از نیازهای درونی انسان است که برخی از صاحب نظران آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و تلاش همواره آدمی برای پاسخ دادن به چراهای زندگی می‌دانند (Yaghoubi, 2011, P 93)، افراد با هوش معنوی بالا ارزشی برای رنگ و نژاد و.. قائل نیستند، آنان به جای سرزنش دیگران مسئولیت اقدامات خویش را می‌پذیرند، افراد با هوش معنوی کسانی هستند که می‌دانند «چرا» انجام می‌دهند و «چه چیزی» را انجام می‌دهند، همیشه بر اساس یک رسالت مشابه عمل می‌کنند. آنها بر اساس خدمت رسانی به دیگران زندگی می‌کنند، برای رضایت داشتن از خودشان نیازی به تصدیق دیگران ندارند، از وابستگی به دیگران برای کسب ایمنی رها هستند، چون اعتقاد دارند ایمنی از خودشان است نه از بیرون. آنها کار را مکانی برای خلاقیت، اعتماد به نفس و یادگیری، جایی که پول و پاداش ثانویه است، می‌دانند. آنها افراد محیط کار را به عنوان انسان‌هایی با قوت، ضعف، نگرانی، نیازها و خواسته‌های خودشان در نظر می‌گیرند، آنها راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروهشان هماهنگ می‌شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. افراد در سلسله مراتب سازمان‌هایی که گرایش معنوی دارند برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می‌کنند (Jenaabadi, 2012, P 320).

نتایج دیگر پژوهش نشان داد معلمان مدارس ابتدایی شیراز از سطح بلوغ مناسبی برخوردار هستند، بلوغ از شاخص‌های بسیار لازم حرفه معلمی است، حرفه و هنر معلمی به دلیل اهمیتی که در پرورش و شکل‌گیری نسل آینده دارد از اهمیت خاصی برخوردار بوده و با درک این مطلب، دوره‌های گوناگون و کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت متنوعی برای ارتقای معلمان در طول سال‌های فعالیت آنها برگزار می‌گردد. بنابراین وجود این برنامه‌ها از یک‌سو و از سوی دیگر جایگاه بالای معلمان در فرهنگ ایرانی اسلامی که رفتار متناسب با این جایگاه را بایسته می‌سازد، احتمالاً سبب گشته که معلمان در جهت استقلال فکری، خود راهبری، تعمق، و... گام برداشته و در یک کلام سطوح بالای بلوغ روانی، اجتماعی و کاری را از خود نشان دهند.

معلمان مدارس ابتدایی هم‌چنین معتقد هستند که محیط زندگی کاری آنان از کیفیت مطلوبی برخوردار است، با توجه به سطح بالای هوش معنوی و بلوغ معلمان منطقی است که آنان تصور مثبتی از محیط کار خود داشته باشند. کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله

آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیش‌تر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد (Felipo, 1984, P 12, to cited) (of Pardakhtchi, 2009, P 29)، لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و براین باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد. مدارس مکان‌های تعلیم و تربیت هستند که محیط مناسب آنها تسهیل‌کننده‌ی کیفیت زندگی کاری است. کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان به کار و افزایش مشارکت آنان در فعالیت‌های شغلی (Jenaabadi, 2012, P 62)، از دیگر مزایای برنامه کیفیت کاری است.

با توجه به اینکه آموزش و پرورش جزء حیاتی‌ترین سازمان‌های کشور بشمار رفته که پرورش مهمترین منابع ملی را بر عهده دارد، و هرگونه سرمایه‌گذاری در آن منجر به توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور خواهد شد، توجه ویژه مسئولین به پرورش هوش معنوی معلمان، بالا بردن سطح بلوغ آنان و ایجاد محیط کاری مطلوب در مراکز آموزشی و مدارس بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها و جایگاه هوش معنوی در بلوغ معلمان و بالا بردن کیفیت زندگی کاری آنان، موارد زیر می‌تواند مطمئن نظر مسئولین قرار گیرد؛

- با توجه به وضعیت مناسب مؤلفه‌های هوش معنوی در معلمان راه‌های عملی به کارگیری هر چه بیش‌تر هوش معنوی بررسی شود.
- معلمان با منابع معنوی که ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، در جهت حل مسائل زندگی کاری و شخصی‌شان آشنا شوند.
- کارگاه‌ها و آموزش‌های مرتبط و مستمر برای شناخت بیش‌تر تاثیر معنویت در زندگی و جایگاه توکل به خداوند در سازمان‌ها برگزار گردد.
- معنادار کردن کار و زندگی برای معلمان را در برنامه‌های بلند مدت قرار دهند، این امر مستلزم آن است که مدیریت سازمان خود از هوش معنوی بالایی برخوردار باشد تا بتواند چنین برنامه‌هایی را در سازمان نهادینه نماید.
- جلسات خود ارزیابی جهت آشناسازی معلمان با ابعاد چندگانه انسانی و آشنایی آنها با جایگاه رفیع انسانی برگزار گردد.

- سطح بینش معلمان افزایش یابد و نگاه آنان به زندگی فردی و سازمانی تغییر کند، اهداف متعالی برای معلمان تعریف شده و برای رسیدن به این اهداف به آنان کمک شود.  
 - رفتارهایی همانند بخشش، انفاق و فروتنی، گذشت و ایثار، بسط و توسعه یابد.  
 - احساس مثبت در سازمان تلقین شود و نوعی مکانیزم هدف گذاری که تعقیب توامان اهداف فردی و سازمانی را به دنبال داشته باشد، فرهنگ سازی شود.

### References

- Abdullah, F (2012). Teaching Islamic Ethics and Ethical Training, Benefiting From Emotional and Spiritual Intelligence. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 2, No. 3, PP 224-230
- Abdullah, Zadeh, H. Bagherpour, M. Buzhmehrani, S. Lotfi, M (2010). Spiritual Intelligence. Tehran, *Psychometric Publications*. [In Persian]
- Adegbola, M, A (2007). the relationship among spirituality self efficacy and quality of life in adults white siclle cell disease. *the university of Texas at arlington*. PP 43-44
- Ahmadnejad, M., Mohamadhasani, F., Sepehrian, A., Shojaeei, kh.(2012). The relationship between emotional intelligence and the quality of work life with Job Adjustment of Registred and Unregistred teachers in Elementary level of Sardasht Province school during 2010-2011, *Research in curriculum Planning*, vol 9. No 5. Spring2012, pp 123-136 [In Persian]
- Amraei, K., Farahani, A., Ebrahimi, M., Bagherian. V. (2011). Relationship between personality traits and spiritual intelligence among university students. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15 (2011).WCPCG-2011, PP 609° 612
- Bagheri, F., Akbarizadeh, F., Hatami H. (2010) The relationship between nurses spiritual intelligence and happiness in Iran. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010). WCPCG-2010, PP 1556° 1561
- Bagherpour, M., Abdullah Zadeh, H. (2012). the relationship between spirituality Intelligence and principals' Leadership style in Gorgan, *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Adminastration*, Marvdasht Islamic Azad University, vol 3, No. 2- Summer 2012, pp. 87-98 [In Persian]
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review* , 20.2, PP 1-8.
- Cook, L., D. Bastick, Tony, A. (2009). Teachers' professional growth: Examining the effect of teacher maturity on LOC orientation, *Caribbean Curriculum*, Vol. 16, No. 1, 2009, 93-104
- Ebrahimi Koohbanani , S., Dastjerdi R, Vahidi, T., GhaniFa, M, H., (2013). The Relationship Between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Life Satisfaction Among Birjand Gifted Female High School

Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 ( 2013 ). 3rd World Conference on Psychology, PP 314 ° 320

Esfandyar Puor, M. (2011). The relationship between Spiritual intelligence and job expectations with teachers' moral behavior of Haji Abad city. , M.A Unpublished. Thesis, Marvdasht Islamic Azad University. [In Persian]

Ezhdeha kosh,L (2011). Mediating role of the quality of working life in spiritual intelligence and mental health of female teachers in secondary education in Shiraz, M.A Unpublished. Thesis, Marvdasht Islamic Azad University. [In Persian]

Flippo . Edvin B.(1984). personnel management. sixth edition, *Mc Graw-Hill International editions. Professional Psychology*. 13, PP 293-301

Frahbakhsh.S., Sattar, A. (2012). The relationship between quality of work life and mental health of school administrators. *The Journal of Mental Health*. Oct 2012. PP 200-209 . [In Persian]

Frey, B. B., Daaleman, T. P., & Peyton, V. (2005). Measuring a dimension of spirituality for health research. *Research on Aging*, 27(5), PP 556-557.

George, Mike., (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace , *Human resource management international digest*, Vol 14, No. 5, Pp:3-5

Ghalavandi, H., Rajaipoor, S., Moolavi, H., Sharif, S, M. (2010). The relationship between work life and moments career path with a view of organizational performance faculty at universities, *Quarterly Research, University of Tabriz*, vol 5, No 19 , pp. 117 -138 . [In Persian]

Ghasem-Zadeh, A. (2006). The effects of career counseling by diovis method on quality of work life, working in the Isfahan City, M.A Unpublished. Thesis Isfahan University. [In Persian]

Gupta ,M,G.(2012). spiritual intelligence and emotion in telligence in relation to self efficacy and self regulation among college student. *Journal of social science*.vol 1.Pp 60-69

Hosseini, M., Habibian, E, E. Krauss, S. E Aishah, S.(2010). A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence, factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence and the related theories. *Journal of social sciences*, 6(3), PP 429-438.

Hersey., p. Blanchard ., c & Dewey., H, J. (2001), management of organizational behavior, Leading Human Resource, hall, 8edition.

Izadi yazdan Abadi, A. (2008). A Study of The relationship between Personnel Level of maturity and organizational structure of Tarbiat Moalem University. PhD unpublished thesis in the field of Management, *Tarbiat*

*Moalem University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences.*  
[In Persian]

Izadi yazdan Abadi, A. (2010). Scale Construction and Validation of mature employees. *Journal of Military Psychology*, Volume 1, Number 1, Spring 2009, Page: 53-62.

Jenaabady, H. (2012) Relationship between quality of life and quality of work life of employees, Hospital and Research Center, Zahedan Psychiatric spring. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, JQUMS, Vol.17, No.1, Spring 2013, pp.61-68

Khorshidi, A. Ganeh Ebaadi, M. (2011). Review literature about relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction. *J. Life Sci. Biomed.* 1(1):, pp 28-31

Lotfi, M. sayar, S. (2009). The relationship between spiritual intelligence and mental health in people over 15 years, M.A Unpublished. Thesis, Behshahr, Payam noor University.[In Persian]

Lau, T., Wong, Y. H. Chanm k. F., and Law, M. (2001). Information technology and the work environment ° does it change the way people. Interact at work? *Human system management*, 20 (3), pp 267-280.

Mirkamali, S. M., & Narenji Thani, F. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.

Mohammad Noor, S., Abdullah, M, A., (2011). Quality of Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 35 (2012), Asia Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies, Salamis Bay Conti Resort Hotel, Famagusta, North Cyprus, 7-9 December 2011. AicE-Bs 2011 Famagusta, pp 739 ° 745

Nasel, DD. (2004). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: a new consideration of traditional chirstionity and new age individualistic spirituality: UN published thesis. Australia: the university of south Australia.

Pardakhtchi, M, H. Ahmadi, Gh. Arezoomandi, F. (2009). The relationship between work life and mental health of teachers and school administrators in Takestan, *Journal of Educational Leadership and Management*, Islamic Azad University, Branch, vol 3, No 3, Fall 2009, pp. 25-50 [In Persian]

RoshanSarvestani, N. (2011). The relationship between quality of work life, job performance with perceived organizational support staff in home health sarvestan Martyrs of functions. Master's thesis Azad University., M.A Unpublished. Thesis, Marvdasht Islamic Azad University. [In Persian]

Razmjooei, A. (2010). Relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in student of Shiraz University. *Journal of Islamic Studies and Psychology*, No 4, pp:79-55. [In Persian]

Rejaei, A. (2011). Spiritual intelligence (approaches and challenges), *Educational Research Branch BOJNURD Islamic Azad University*, vol 7, No 22, pp21-50 [In Persian]

Rose, R. G., Beh L. S., Uli, J., Idris, K. (2006). Quality of work life into organizational performance, *Journal of sciences*.2 (2).

Salamat Sharif, S. (2011). The relationship between spiritual intelligence with resiliency and the flourishing in student of Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch, PhD unpublished thesis. *Islamic Azad University*. [In Persian]

Shahbazi, B. Shokrzadeh, S. Bejani, H. Malekinia, E. Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Social and Behavioral Sciences* 30 (2011). WCPCG-2011, pp 1555-1560

Shiraninezhad, Sh. Bahrami, F. Baghban, I. (2011). Study of Environmental and demographic factors affecting in maturation of professional staff Broadcasting Isfahan Center. *Journal of Occupational and Organizational Consultation*, Volume II, No 3, pp.119- 143[In Persian]

Shojaei, P. Khazaei, F. (2012). Relationship between Spiritual Leadership with quality of work life of staff School of Medical Sciences, Qazvin, *Journal of Qazvin University of Medical Sciences, Year Sixteenth, JQUMS*, Vol.16, No.4, Winter 2013, pp.61-68 [In Persian]

Seidy Saruei, M. (2012). The relationship between spiritual intelligence with Resiliency and quality of work life between staff Azad Shiraz university. M.A Unpublished. Thesis, *Marvdasht Islamic Azad University*. [In Persian]

Yaghuobi, A. (2011). The relationship between spiritual intelligence and happiness of student of Bu-Ali Hamadan University. *Research in educational systems*, vol 5, No 4 pp. 85-95 [In Persian]

Zarei, Matin H., Kheirandish, M., Jahani, H. (2011). identify and measure the components of spiritual intelligence in the workplace; A Case Study on Tehran Labbafinejad Hospital, *Public Management Research*, Fourth year, No 12, pp. 71-94 [In Persian]