

پیش‌بینی کیفیت زندگی معلمان زن بر اساس متغیرهای هوش سازمانی و هوش معنوی

مهدی زیرک^{۱*}، هادی پورشافعی^۲، ملیحه غریبی^۳، غلامرضا ثناگوی محرز^۴

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تربیت‌حیدریه، گروه علوم تربیتی، تربیت‌حیدریه، ایران

۲- دانشیار دانشگاه بیرجند، گروه علوم تربیتی، بیرجند، ایران

۳- مربی دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان، گروه پرستاری، زاهدان، ایران

۴- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان، گروه روانشناسی، زاهدان، ایران

چکیده

ارتقای کیفیت زندگی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. بنابراین با افزایش توانایی فکری یا هوش سازمانی، کیفیت زندگی نیز افزایش پیدا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش سازمانی و هوش معنوی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی در معلمان زن انجام گرفت. روش انجام پژوهش توصیفی همبستگی بود. بدین منظور ۲۱۰ معلم زن با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت کارل (۲۰۰۹) هوش معنوی بدیع و پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی استفاده شد. از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون برای آنالیز اطلاعات استفاده شد. تحلیل همبستگی داده‌ها نشان داد که اکثریت مولفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت معناداری ($P < 0/01$) با زیرمقیاس‌های کیفیت زندگی دارند. از طرف دیگر روابط مثبت معنی‌داری ($P < 0/01$) میان بعضی مولفه‌های هوش

معنوی و زیر مقیاس‌های کیفیت زندگی مشاهده شد. به عبارت دیگر هر اندازه افراد از هوش سازمانی و هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند، از کیفیت زندگی بالاتر برخوردار خواهند بود. همچنین نتایج نشان داد متغیرهای توانایی مقابله، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد، به عنوان فاکتورهای هوش معنوی و هوش سازمانی می‌توانند کیفیت زندگی افراد را پیش بینی کنند. در نتیجه، با توجه به معنادار بودن تاثیر هوش سازمانی و هوش معنوی بر کیفیت زندگی معلمان توصیه می‌شود تا مسئولان در راستای فراهم نمودن بسترهای لازم و مناسب جهت ایجاد هوش سازمانی اقدام نمایند.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، هوش معنوی، کیفیت زندگی، معلمان زن.

مقدمه و بیان مسأله

همگام با پیشرفت‌های عدیده در سطوح و ابعاد مختلف زندگی علاقه به اندازه گیری کیفیت زندگی به عنوان یک مفهوم افزایش یافته است. دانشمندان معتقدند که امروزه راه مناسب برای تعیین نیازها و ارتقای سطح سلامتی افراد، اندازه گیری کیفیت زندگی آنهاست (هین کلیف و همکاران،^۱ ۱۹۹۳: ۳۰). مفهوم کیفیت زندگی ابتدا به حوزه‌های بهداشتی و بیماری‌های روانی محدود می‌شد، اما در طی دو دهه گذشته این مفهوم از زمینه‌های بهداشتی و روان‌شناختی صرف به مفهومی چندبعدی ارتقا یافته و مورد توجه تعداد زیادی از حوزه‌های مطالعاتی قرار گرفته است. از اواخر دهه ۱۹۷۰ علاقه به مفهوم کیفیت زندگی به شکل معناداری افزایش یافت. پیگو عبارت کیفیت زندگی را اولین بار در سال ۱۹۲۰ در کتاب اقتصاد و رفاه مورد استفاده قرار داد (غفاری، کریمی و نوذری، ۱۳۹۱). سازمان بهداشت جهانی کیفیت زندگی را درک افراد از موقعیت خود در زندگی از نظر فرهنگ، سیستم ارزشی که در آن زندگی می‌کنند، اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت‌هایشان می‌داند و این درک به طرق مختلف تحت تاثیر وضعیت جسمانی، روانی، باورها، ارزش‌ها و ارتباطات اجتماعی فرد قرار دارد. کیفیت زندگی یک ارزشیابی ذهنی است و خود افراد بهترین قضاوت کنندگان راجع به کیفیت زندگی خود هستند. به دلیل اهمیتی که مفهوم کیفیت زندگی

پیدا کرده است سازمان بهداشت جهانی یکی از اهداف عمده خود را تا سال ۲۰۱۰ افزایش کیفیت زندگی ذکر می‌کند. در حال حاضر کیفیت زندگی یکی از نگرانی‌های عمده سیاست‌مداران و متخصصان علم پیشگیری است و به عنوان شاخصی برای اندازه‌گیری وضعیت سلامت در پژوهش‌های شناخته‌شده و بکار می‌رود. مفهوم کیفیت زندگی یک مفهوم فراگیر است و ابعاد آن پویا است (امیری مجد، حسینی و جعفری، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی یکی از نمودهای احساسات مثبت است که شامل رضایت از زندگی، احساس خوشبختی و شادکامی می‌باشد که جنبه‌هایی از سلامتی آدمی به شمار می‌رود و در افزایش بهزیستی روان‌شناختی مؤثر در نظر گرفته می‌شود (نریمانی، یوسفی و کاظمی، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی هدف توسعه است و شاخص مناسبی جهت سنجش عملکرد و نتایج سیاست‌ها و برنامه‌هاست. حسب مستندات، کیفیت زندگی به ویژه در جامعه شهری ایران مطلوب نیست و زنان به لحاظ برخی شاخص‌های کیفیت زندگی با وضعیت حادثری مواجه هستند (احمدی، دوکوهکی و حاجی پور، ۱۳۹۵). سامارکو می‌نویسد: کیفیت زندگی یک احساس خوب بودن است که از رضایت و عدم رضایت از جنبه‌های مختلف زندگی که برای شخص مهم‌اند ناشی می‌شود. دو گرایش برای ارزیابی کیفیت زندگی وجود دارد: عینی و ذهنی. گرایش عینی اشاره به ابعادی دارد که همه افراد در زندگی به آن نیازمندند، همانند غذا، پناهگاه، تحرک و سلامتی. گرایش ذهنی یا روانی که اشاره به ارزیابی تجارب درونی دارد و دارای دو بعد مثبت و منفی است (خسروی، ۱۳۸۹).

در زندگی روزمره اغلب با افرادی برخورد می‌شود که با وجود یکسان بودن در هوش شناختی، در موفقیت، کار، تحصیل، محیط خانواده و قدرت رهبری با یکدیگر تفاوت دارند. پژوهشگران نشان داده‌اند که بهره هوشی به تنهایی نمی‌تواند تضمین کافی برای کسب سلامتی، تحصیل و رضایت فرد باشد، بلکه انواع دیگر هوش مانند هوش معنوی و هوش سازمانی نیز می‌بایست مورد توجه و بررسی قرار گیرند. گاردنر هوش را «ظرفیتی برای حل مسائل یا تطبیق ساخته‌ها متناسب با مجموعه فرهنگی» می‌داند. تحقیقات گاردنر دلالت بر انواع متفاوت هوش دارد که نسبتاً مستقل از یکدیگر رشد پیدا می‌کنند و هر مهارت مخصوص ناحیه‌ای از مغز است

که عبارت‌اند از هوش بدنی^۱ شامل توانایی کنترل ماهرانه حرکات بدن و استفاده از اشیاء، هوش عقلانی^۲ مربوط به مهارت‌های منطقی و زبان‌شناسی، هوش هیجانی^۳ که در روابط اجتماعی و شرایط خاص و کسب موفقیت ما را یاری می‌دهد، هوش معنوی^۴ شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری و توانایی به دست آوردن قدرتی که ما را برای رسیدن به رؤیایمان یاری می‌دهد (کشمیری و عرب احمدی، ۱۳۸۷). هوش سازمانی را می‌توان به عنوان یکی از انواع هوش شناختی در نظر گرفت که با هوش هیجانی مرتبط است. از این رو، به لحاظ تئوریک، احتمالاً هوش سازمانی می‌تواند از طریق چندین سازوکار مکمل به بهبود عملکرد کمک نماید (مرجانی و سهیلی پور، ۲۰۱۲). از دیدگاه آلبرخت، هوش سازمانی دارای هفت بعد می‌باشد که عبارت‌اند از (چشم‌انداز استراتژیک) به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود، (سرنوشت مشترک) زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان هدف مشترکی را احساس می‌کنند و تک‌تک افراد به صورت جبری موفقیت سازمان را درک می‌کنند. (میل به تغییر) در برخی فرهنگ‌های سازمانی که توسط تیم‌های اجرایی پایه‌گذار خودشان هدایت می‌شوند، هر نوع تغییر و تحول نشان‌دهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می‌شود. (اتحاد و توافق) در یک سازمان هوشمند، نظام‌ها - در یک تعریف کلی - دست به دست هم داده‌اند تا اینکه افراد را قادر به انجام مأموریت سازند، (روحیه) با دقت و تأمل در مورد کیفیت زندگی احساس کارکنان درباره کار و مدیریت، میزان خوش بینی آنان، فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می‌گیرد، (کاربرد دانش) فعالیت هر سازمان شدیداً به داده‌ها، اطلاعات و دانش کسب شده و صحت اطلاعات کاربردی که در هر لحظه با ساختار سازمان عجین شده، وابسته است، (فشار عملکرد) این کافی نیست که مدیران صرفاً درگیر تحقق اهداف استراتژیک نامعین و نتایج آن باشند. در یک سازمان هوشمند هر یک از مجریان باید در موضع اجرایی خود قرار گیرند. یافته‌های پژوهش ستاری قهفرخی و زمانیان (۱۳۹۲) ضرورت توجه بیشتر به بهبود مستمر

1 Physical Quotient

2 Intelligence Quotient

3 Emotional Quotient

4 Spiritual Quotient

مولفه‌های هوش سازمانی و توسعه همزمان و متوازن این مؤلفه‌ها را نمایان ساخت. نتایج مطالعه فتاحی و دیگران (۱۳۹۳) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و مذهب، به ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود، یکی از این ضرورت‌ها در عرصه‌ی انسان‌شناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کند. همچنین ضرورت دیگر طرح این موضوع، گستره معنویت و مذهب در همه زوایای زندگی انسان و نیز لزوم ارزیابی مجدد نقش مذهب در بهداشت روانی در نتیجه ارتقاء سلامت است (سهرابی، ۱۳۸۷). یکی از مولفه‌های اساسی تأثیرگذار بر زندگی افراد هوش معنوی است که اولین بار توسط استیونز^۱ (۱۹۶۶) مطرح شد (حمید و زمستانی، ۱۳۹۲). هوش معنوی، توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است؛ به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد (آمرام و درایر^۲، ۲۰۰۷). در واقع این هوش از ما مخلوقات عقلایی، عاطفی و معنوی ساخته و هر سه هوش را ترکیب می‌کند. این سه نوع هوش پشتیبان هم بوده و در کنار یکدیگر کار می‌کنند، اما هر کدام توانمندی خود را داشته و به گونه‌ای مستقل عمل می‌نمایند (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸). هوش معنوی اصلی‌ترین هوش از میان سه نوع هوش مطرح شده بوده و شامل باورها، ارزش‌ها و اعمال و ساختار زندگی ما و موضوعاتی است که به آن‌ها ایمان داریم. برای رسیدن به موفقیت در زندگی لازم نیست فقط فرد دارای IQ بالا باشد بلکه آنچه لازم است، هوش هیجانی و معنوی بالاست. وقتی سه نوع هوش با هم به کار روند می‌توانیم نیروی درونی مان را به طور فزاینده‌ای در دنیا آشکار نماییم. گولدمن اظهار داشت که انسان در راستای موفقیت در زندگی، به چیزی بیش از بهره هوشی بالا نیاز دارد بسیاری از دانشمندان معتقدند هوش معنوی مکمل ضریب هوشی و

1 Steven

2 Amram & Dryer

هوش سازمانی است و مهم‌ترین نوع هوش است که ضامن عملکرد صحیح بوده و قدرت تغییر زندگی، جامعه و تاریخ را دارد (خورشیدی و گانه‌عبادی، ۲۰۱۱). بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی نیز مورد توجه است. به جرات می‌توان گفت علت پژوهش‌های فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. 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 هرگونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب بوده و از کیفیت بالایی برخوردار باشد. کیفیت زندگی به تأمین سلامتی و شادکامی در افراد و بهره‌مندی آنها از یک زندگی سالم کمک می‌کند (باقرپور و همکاران، ۱۳۸۹). پژوهش صادقی نسب و مقیمی فرد (۱۳۹۴) نشان داد که بین هوش معنوی و خودتنظیمی هیجانی با کیفیت زندگی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پژوهش سلیمانی، نجفی، بشرپور و شیخ‌الاسلامی (۱۳۹۴) نشان داد از آموزش هوش معنوی می‌توان برای ارتقاء کیفیت زندگی و شادکامی دانشجویان استفاده کرد. بانو، چادها و حسین^۱ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای دریافتند که بین هوش معنوی و کیفیت زندگی ارتباط معنادار وجود دارد.

با توجه به ضرورت بهبود کیفیت زندگی معلمان که تأثیر به‌سزایی در شکوفایی و بالندگی و ارتقاء سلامت نسل آینده خواهد داشت. پژوهش حاضر باهدف پیش‌بینی کیفیت زندگی معلمان زن مقطع متوسطه منطقه دو آموزش و پرورش زاهدان بر اساس متغیرهای هوش سازمانی و هوش معنوی انجام شد.

فرصیات تحقیق

۱- بین کیفیت زندگی با هوش معنوی معلمان زن مقطع متوسطه شهر زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین کیفیت زندگی با هوش سازمانی معلمان زن مقطع متوسطه شهر زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین هوش معنوی و هوش سازمانی با کیفیت زندگی معلمان زن مقطع متوسطه شهر رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه منطقه دو آموزش و پرورش شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعیین و ۲۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی، هوش سازمانی و هوش معنوی بود.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه فرم کوتاه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی: برای سنجش کیفیت زندگی از پرسشنامه فرم کوتاه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (WHOQOL) استفاده شد شامل ۲۴ سؤال در قالب ۴ حیطه که دو سؤال اول به هیچ‌یک از حیطه‌ها تعلق نداشت و وضعیت سلامت و کیفیت زندگی را به شکل کلی مورد ارزیابی قرار می‌داد، بنابراین پرسشنامه در مجموع ۲۶ سؤال داشته که دارای ۴ زیرمقیاس در حیطه‌های الف-سلامت جسمانی (فیزیکی) ۱، ب-سلامت روان‌شناختی ۲، ج-روابط اجتماعی ۳، د-محیط زندگی ۴ بود. این پرسشنامه مخصوص بزرگسالان از حیطه سنی ۱۸ تا ۸۰ سال است. در نتایج گزارش شده توسط گروه سازندگان مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی که در ۱۵ مرکز بین‌المللی این سازمان انجام شده، ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۹ برای خرده مقیاس‌های چهارگانه و کل مقیاس گزارش شده است و در ایران نیز نصیری (۱۳۸۵) برای پایایی مقیاس از سه روش بازآزمایی با فاصله سه هفته‌ای، تنصیفی و آلفای کرونباخ استفاده

1 Physical Health Domain

2 Psychological Domain

3 Social relationship Domain

4 Environmental Domain

کرد که به ترتیب برابر با ۰/۶۷، ۰/۸۷، ۰/۸۴ بود. همچنین پایایی مقیاس کیفیت زندگی را رحیمی (۱۳۸۶) سنجیده و ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۸، برای سلامت جسمی ۰/۷۰، برای سلامت روانی ۰/۷۷ و برای روابط اجتماعی ۰/۶۵ و برای کیفیت محیط زندگی برابر با ۰/۷۷ گزارش کرده است.

۲. پرسشنامه ۴۲ ماده‌ای هوش معنوی بدیع و همکاران (۱۳۸۹): این مقیاس دارای ۴ عامل می‌باشد. عامل اول دارای ۱۲ ماده، عامل دوم دارای ۱۴ ماده، عامل سوم دارای ۹ ماده و عامل چهارم دارای ۷ ماده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه هوش معنوی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ می‌باشد که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است. همان طوری در جدول مشاهده می‌شود ضرایب پایایی مقیاس هوش معنوی بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۵ نوسان دارد که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول می‌باشد (بدیع و همکاران، ۱۳۸۹).

۳. پرسشنامه هوش سازمانی البرخت (۲۰۰۳): این مقیاس دارای از ۴۹ سوال و دارای هفت بعد چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. این پرسشنامه در حیطه سنی بزرگسالان است. پایایی پرسشنامه توسط اصغری (۱۳۸۸) اندازه گیری شده و برای بینش استراتژیک ۰/۸۳، سرنوشت مشترک ۰/۸۲، میل به تغییر ۰/۷۴، اتحاد و توافق ۰/۷۳، روحیه ۰/۷۲، کاربرد دانش ۰/۷۱ و فشار عملکرد ۰/۷۱ به دست آمده است.

ملاحظات اخلاقی صورت گرفته در این پژوهش شامل، اخذ مجوزهای لازم از اداره آموزش و پرورش، توضیحات کامل درباره اهداف و روش کار برای شرکت کنندگان، کسب رضایت کتبی آگاهانه از آنان در ابتدای فرایند، حق خروج از مطالعه در هر زمان و به معلمان اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات آنان محفوظ خواهد ماند و در صورت تمایل نتایج پژوهش در اختیار آنان قرار خواهد گرفت. در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی و ضرایب رگرسیون چند متغیره) جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی متغیرهای مورد بررسی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیش‌ترین مقدار
هوش معنوی	۲۱۰	۲۲/۴۹	۸/۰۳	۸	۴۰
	۲۱۰	۲۵/۲۶	۷/۱۸	۹	۵۲
	۲۱۰	۲۴/۴۴	۷/۶۸	۹	۳۳
	۲۱۰	۲۷/۳۶	۶/۸۰	۱۴	۲۸
	۲۱۰	۹۹/۵۵	۲۱/۷۷	۵۱	۱۴۰
هوش سازمانی	۲۱۰	۱۵/۱۰	۲/۸۰	۱۰	۲۰
	۲۱۰	۱۴/۴۱	۳/۱۴	۹	۲۰
	۲۱۰	۱۶/۸۸	۱/۹۰	۱۴	۲۰
	۲۱۰	۱۴/۷۷	۳/۹۱	۸	۲۲
	۲۱۰	۲۷/۳۵	۶/۳۷	۱۴	۳۵
	۲۱۰	۲۷/۱۸	۶/۹۲	۱۴	۳۵
	۲۱۰	۲۷/۰۳	۶/۹۰	۱۴	۳۵
	۲۱۰	۱۴۲/۷۱	۲۵/۰۴	۹۲	۱۷۷
کیفیت زندگی	۲۱۰	۸۲/۶۹	۲۱/۳۰	۴۲	۱۱۴

نتایج آزمون همبستگی در خصوص مؤلفه‌های هوش سازمانی، هوش معنوی و کیفیت زندگی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های هوش سازمانی (سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با کیفیت زندگی در سطح $(P < ۰/۰۱)$ با یکدیگر

رابطه معنی داری دارند. همچنین مولفه‌های هوش معنوی (تفکر کلی و عمومی، توانایی مقابله و خودآگاهی و عشق) با کیفیت زندگی در سطح ($P < 0/01$) با یکدیگر رابطه معنی داری نشان داد.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱. تفکر کلی	۱													
۲. توانایی مقابله	۰/۵۰	۱												
۳. سجایای اخلاقی	۰/۳۴	۰/۵۱	۱											
۴. خودآگاهی و عشق	۰/۳۸	۰/۴۲	۰/۱۱	۱										
۵. هوش معنوی	۰/۸۷	۰/۸۲	۰/۶۸	۰/۶۳	۱									
۶. چشم انداز استراتژیک	۰/۱۰	۰/۰۱	-۰/۰۰۵	۰/۱۵	۰/۰۸	۱								
۷. سرنوشت مشترک	۰/۲۱	۰/۰۶	-۰/۱۱	۰/۲۱	۰/۱۲	۰/۳۴	۱							
۸. میل به تغییر	۰/۱۶	۰/۱۷	-۰/۰۰۹	۰/۲۷	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۲۲	۱						
۹. اتحاد و توافق	۰/۳۱	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۳۴	۰/۳۰	۰/۲۴	۰/۲۷	۰/۳۰	۱					
۱۰. روحیه	۰/۴۶	۰/۳۳	۰/۱۳	۰/۶۱	۰/۵۲	-۰/۰۲	۰/۳۲	۰/۳۴	۰/۶۲	۱				
۱۱. کاربرد دانش	۰/۴۹	۰/۳۲	۰/۱۱	۰/۶۵	۰/۵۳	۰/۰۷۹	۰/۳۹	۰/۳۲	۰/۵۱	۰/۹۵	۱			
۱۲. فشار عملکرد	۰/۴۹	۰/۳۷	۰/۱۰	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۱۳	۰/۳۵	۰/۳۶	۰/۵۷	۰/۹۳	۰/۹۶	۱		
۱۳. هوش سازمانی	۰/۵۰	۰/۳۲	۰/۰۸	۰/۶۴	۰/۵۲	۰/۲۵	۰/۵۱	۰/۴۳	۰/۷۰	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۵	۱	
۱۴. کیفیت زندگی	۰/۵۰	۰/۳۳	۰/۱۲	۰/۶۵	۰/۵۴	۰/۰۷۷	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۶۰	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۱

$P < 0/05^*$

$P < 0/01^{**}$

برای تعیین میزان سهم تغییرات مربوط به هر یک از مولفه‌های هوش معنوی و هوش سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین و کیفیت زندگی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون تحلیل شدند. قبل از انجام تحلیل رگرسیون چند متغیره، مفروضه‌های مستقل بودن

نمرات افراد، نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، خطی بودن با استفاده از آزمون بررسی رابطه خطی^۱ در سطح ($P < 0/05$)، رعایت شدند. همچنین رعایت مفروضه عدم هم خطی متغیرهای مستقل^۲ با استفاده از نرم افزار Spss نیز مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که هم خطی بین متغیرهای مستقل، با استفاده از شاخص عامل تورم واریانس (VIF) وجود ندارد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت که پیش بین‌ها از همدیگر مستقل هستند و با یکدیگر همپوشی ندارند و از تمامی متغیرهای مستقل می‌توان در تحلیل رگرسیون استفاده کرد. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی کیفیت زندگی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی

متغیر وابسته	R	R ²	SE	F	P
کیفیت زندگی	۰/۹۹	۰/۹۹۳	۱/۷۸	۲۷۰۱/۴۳	۰/۰۰۰۱

داده‌های جدول حاکی از آن است که در متغیر وابسته کیفیت زندگی، با یازده پیش بین مولفه‌های هوش معنوی و هوش سازمانی، می‌توان کیفیت زندگی افراد را پیش‌بینی کرد. همچنین لازم به ذکر است که سطح معناداری متغیرها کمتر از ۰/۰۱ بوده است و با این حال معناداری نمو واریانس با F محاسبه شده و نشان می‌دهد که اثر پیش بین‌ها در سطح معنادار ($P = 0/001$) هستند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون چندمتغیره کیفیت زندگی بر حسب متغیرهای هوش معنوی و هوش سازمانی

متغیر وابسته	متغیرهای وارد شده	B	SE _b	β	t	سطح معناداری
کیفیت زندگی	مقدار ثابت	-۱/۱۸۴	۱/۴۴۹		-۰/۸۱۷	۰/۴۱۵
	تفکر کلی	۰/۰۰۰۱	۰/۰۲	۰/۰۰۰۱	-۰/۰۱۳	۰/۹۹

1 Test for linearity

2 Collinearity Statistics

۰/۰۲۵	۲/۲۵۸	۰/۰۱۸	۰/۰۲۴	۰/۰۵۴	توانایی مقابله
۰/۱۲	۱/۴۳۸	۰/۰۱۸	۰/۰۲	۰/۰۳	سجایای اخلاقی
۰/۷۴۴	۰/۳۲۷	۰/۰۰۳	۰/۰۲۶	۰/۰۰۹	خودآگاهی و عشق
۰/۳۷۹	-۰/۸۸۲	-۰/۰۰۷	۰/۰۵۸	-۰/۰۵۱	چشم‌انداز استراتژیک
۰/۹۶۶	-۰/۰۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴۹	-۰/۰۰۲	سرنوشت مشترک
۰/۰۰۰۱	۳/۹۲	۰/۰۲۵	۰/۰۷۲	۰/۲۸۱	میل به تغییر
۰/۰۰۰۱	۵/۴۴۹	۰/۰۵۳	۰/۰۵۳	۰/۲۹۱	اتحاد و توافق
۰/۰۰۰۱	۹/۶۷۱	۰/۲۸۱	۰/۰۹۷	۰/۹۳۸	روحیه
۰/۰۰۰۱	۹/۴۶۶	۰/۳۵۳	۰/۱۱۵	۱/۰۸۶	کاربرد دانش
۰/۰۰۰۱	۱۳/۰۹۲	۰/۳۵۸	۰/۰۸۵	۱/۱۰۷	فشار عملکرد

در جدول ۴ ضرایب رگرسیونی پیش بین‌ها برای کیفیت زندگی گزارش شده است. جدول ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که تحلیل ضرایب مولفه توانایی مقابله در سطح ($P < ۰/۰۵$) و هوش سازمانی به جز چشم‌انداز استراتژیک و سرنوشت مشترک در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنادار هستند؛ به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای توانایی مقابله، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد، به عنوان فاکتورهای هوش معنوی و هوش سازمانی می‌توانند کیفیت زندگی افراد را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش، باهدف بررسی نقش هوش سازمانی و هوش معنوی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی در یک نمونه معلمان زن مقطع متوسطه منطقه دو آموزش و پرورش شهر زاهدان انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که اکثر مولفه‌های هوش سازمانی شامل سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه کاربرد دانش و فشار عملکرد با کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری دارند. تنها یک مولفه چشم‌انداز استراتژیک فاقد رابطه‌ی معنادار با کیفیت زندگی بود، این بدان معناست که هوش سازمانی پیش‌بین خوبی برای کیفیت

زندگی است. هر چه هوش سازمانی فرد بالاتر باشد کیفیت زندگی در نتیجه سلامت فرد نیز ارتقاء می‌یابد. یافته این پژوهش با یافته پژوهش‌های مرادی (۱۳۹۱)، ستاری قهفرخی و زمانیان (۱۳۹۲)، مختاری پور و کاظمی (۱۳۸۹)، دولویس و هیگگ (۲۰۱۳)، مارک و کارترایت^۱ (۲۰۱۳) همسو است.

همان‌گونه که ذکر شد مولفه چشم‌انداز استراتژیک در پژوهش حاضر رابطه معناداری نشان نداد که با نتایج پژوهش رنجبر، احمدی و اوجی نژاد (۱۳۹۴) هم‌خوانی ندارد. چشم‌انداز استراتژیک اشاره به ظرفیت سازمانی برای خلق تکامل و بیان هدف سازمان دارد و دربرگیرنده‌ی مأموریت و راهبردهای سازمانی است که می‌توانیم با استفاده از آن به سنجش موفقیت‌های سازمانی پردازیم و در صورت لزوم دوباره آن را تعریف کنیم، به نظر می‌رسد با ترسیم چشم‌اندازی روشن از آینده برای معلمان و مشارکت آنان در طراحی بینش راهبردی، می‌توان انگیزه و رضایت آنان را افزایش داد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که اکثر مولفه‌های هوش معنوی شامل تفکر کلی و عمومی، توانایی مقابله و خودآگاهی و عشق با کیفیت زندگی رابطه معناداری دارند. به عبارتی هراندازه افراد از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند در نتیجه از کیفیت زندگی بالاتری برخوردارند این یافته‌ها با نتایج بانو و همکاران (۲۰۱۵)، بلقیان آبادی، غفرانی و عبدخدایی (۲۰۱۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴)، اردلان، سرچهانی و سرچهانی (۱۳۹۳) همسو است.

یافته‌ها نشان داد که متغیرهای توانایی مقابله، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد به عنوان فاکتورهای هوش معنوی و هوش سازمانی می‌توانند کیفیت زندگی افراد را پیش‌بینی کنند. هوش معنوی به عنوان زیربنای باورهای فرد نقش اساسی را در زمینه‌های گوناگون به ویژه ارتقاء و تأمین سلامت روانی ایفا می‌نماید. لذا توجه به هوش معنوی و چگونگی ارتباط آن با کیفیت زندگی و نیز تبیین آن می‌توان معلمان را بر درک ارزش و معنای زندگی، حل مسائل در پیوند با خود، دیگران و جهان یاری رساند. مسلماً تعمیم‌پذیری نتایج مستلزم پژوهش‌های بیشتری در این زمینه است.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها و جایگاه هوش معنوی در بلوغ معلمان و بالا بردن کیفیت زندگی آنان، پیشنهاد می‌گردد که مسئولین کارگاه‌هایی در خصوص راه‌های عملی به کارگیری هرچه بیشتر هوش معنوی و سازمانی برگزار نمایند تا معلمان از منابع هوش معنوی و هوش سازمانی اطلاعات بیشتری کسب کنند و در نهایت تعلیم و تربیت و ارتقاء سلامت کودکان ما را بهتر رقم بزنند.

سپاسگزاری: این مقاله برگرفته از طرح پژوهش تصویب شده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان بوده است. بدین وسیله از معاونت محترم پژوهش واحد زاهدان، اداره کل آموزش و پرورش زاهدان و کلیه معلمان شرکت کننده در پژوهش حاضر، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- ۱- احمدی، سیروس، دو کوهکی، لیلا و حاجی پور، محمد (۱۳۹۵). رابطه آگاهی از حقوق شهروندی و کیفیت زندگی در بین زنان ۲۵-۴۴ سال شهر شیراز. زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)، ۱۷(۱): ۲۹-۴۳.
- ۲- اردلان، محمدرضا، سرچهانی، زهرا و سرچهانی، مجتبی (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی ناحیه ۲. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵(۱): ۸۱-۱۰۲.
- ۳- اصغری، زهرا (۱۳۸۸). رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- ۴- امیری مجد، مجتبی، حسینی، سیده فاطمه و جعفری، اصغر (۱۳۹۳). مقایسه ی کیفیت زندگی و صمیمیت زناشویی والدین کودکان دارای سندرم داون، والدین کودکان دارای ناتوانی یادگیری و والدین کودکان عادی. فصلنامه ناتوانی‌های یادگیری، ۴(۱): ۳۸-۵۵.
- ۵- باقرپور، معصومه؛ عبدالله زاده، حسن، بوژمهرانی، سمانه؛ لطفی، محدثه و کرمی، ابوالفضل (۱۳۸۹). هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن). تهران: انتشارات روانسنجی.

- ۶- بدیع، علی، جلالی، معصومه و عبودی، سمیه (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت زناشویی کارکنان ادارات شهر اهواز (۱۳۸۹). اولین کنگره بین‌المللی و دومین کنگره ملی نقش زن در سلامت خانواده و جامعه.
- ۷- حمید، نجمه و زمستانی، مهدی (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی با کیفیت زندگی در دانشجویان پزشکی. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۷(۴): ۳۴۷-۳۵۵.
- ۸- خسروی، معصومه (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه عملکرد شناختی و کیفیت زندگی در دو گروه مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس و غیر مبتلا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان، رشته روانشناسی عمومی.
- ۹- رحیمی، حمید (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ۱۰- رنجبر، ندا، احمدی، عبادالله و اوجی نژاد، احمدرضا (۱۳۹۴). رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۲۳): ۸۴-۶۳.
- ۱۱- ساغروانی، سیما و غیور، سیدمرتضی (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار. فصلنامه علمی-تخصصی گروه مدیریت دانشگاه امام رضا (ع)، ۳۱-۲۷.
- ۱۲- ستاری قهفرخی، مهدی و زمانیان، علیرضا (۱۳۹۲). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران. مدیریت شهری، ۱۱(۳۱): ۱۸۸-۱۷۵.
- ۱۳- سلیمانی، اسماعیل، نجفی، محمود، بشرپور، سجاد و شیخ‌الاسلامی، علی (۱۳۹۴). اثربخشی هوش معنوی بر کیفیت زندگی و شادکامی دانشجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره). فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۵(۱۷): ۵۵۸-۵۳۷.
- ۱۴- سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷). مبانی هوش معنوی. فصلنامه سلامت روان، ۱(۱): ۱۴-۱۸.

۱۵- صادقی نسب، اکرم و مقیمی مفرد، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودتنظیمی با کیفیت زندگی زوج‌های زن و مرد شهرستان امیدیه. سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.

۱۶- غفاری، غلامرضا، کریمی، علی رضا و نوذری، حمزه (۱۳۹۱). روند مطالعه کیفیت زندگی در ایران. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۱(۳): ۱۳۴-۱۰۷.

۱۷- فتاحی، زینب، ملکی، مریم و رحمتی، خدیجه (۱۳۹۳). ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی مشهد. *فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش جندی شاپور*، ۵(۴): ۳۷۳-۳۶۵.

۱۸- کشمیری، مهدیه و عرب احمدی، فاطمه (۱۳۸۷). *هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه منابع طبیعی گرگان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.

۱۹- مختاری پور، مرضیه و کاظمی، ایرج (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. *نامه آموزش عالی*، ۳(۱۲): ۵۲-۳۵.

۲۰- مرادی، فرشاد (۱۳۹۱). رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اجتماعی.

۲۱- نریمانی، محمد، یوسفی، فاطمه و کاظمی، رضا (۱۳۹۳). نقش سبک‌های دلبستگی و کیفیت زندگی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی نوجوانان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری. *ناتوانی‌های یادگیری*، ۳(۴): ۱۴۲-۱۲۴.

۲۲- نصیری، حبیب اله (۱۳۸۵). *بررسی روایی و پایایی مقیاس کوتاه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی و نسخه ایرانی آن*. مجموعه مقالات سومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان تهران.

23- Amram, Y., & Dryer, C. (2007). The Development and Integrated Spiritual Intelligence Scale (SIS) Palo Alto, CA: Institute of Transpersonal Psychology Working Paper.

24- Bano, S., Chaddha, U., & Hussain, Sh. (2015). Spiritual intelligence, quality of life and length of service as predictors of organizational

- commitment among power sector employee. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(1): 26.
- 25- <http://www.i-scholar.in/index.php/ijpp/article/view/88440>
- 26- Bolghana-Abadi, M., Ghofrani, F., & Abde-Khodaei, M. (2014). The Role of spiritual intelligence in predicting quality of life for students. *Journal of Religion and Health*, 35(1).
- 27- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22528289>
- 28- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2013). Measuring emotional intelligence: Content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18(5).
- 29- <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940310484017>
- 30- Skevington, S.M., Lotfy, M., & O'Connell, KA. (2004). The World Health Organizations WHOQOL_BREF quality of life assessment] Psychometric properties and results of the international field trial A Report from The WHOQOL group. *Quality Of life Research*, (13): 299-310.
- 31- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15085902>
- 32- Khorshidi, A., & Ganeh Ebaadi, M. (2011). Review literature about relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction. *J Life Sci Biomed*, 1(1): 28-31.
- 33- <http://jlsb.science-line.com/attachments/article/11/JLSB-2011-A6,%2028-31.pdf>
- 34- Marjani, A., & Soheilipour, M. (2012). The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht. *International Journal of Business and Social Science*, 3(4): 152-158.
- 35- http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_4_Special_Issue_February_2012/19.pdf
- 36- Mark, S.M., & Cartwright, S. (2013). Health, performance and emotional intelligence: Exploratory study of retail managers. *Stress and Health*. (18): 63-68.
- 37- http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.926/epdf?r3_referer=wol&tacking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED.

