

واکاوی موانع مدیریت معنوی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران

سیده خدیجه معافی مدنی^۱، ابراهیم صالحی عمران^{۲*}، ترانه عنایتی^۳، رضا یوسفی سعیدآبادی^۳

(۱) دانش آموخته دکتری گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

(۲) استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

(۳) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

*نویسنده مسوول: edpes60@hotmail.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۵/۰۳/۰۶ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۵/۰۵/۱۹ تاریخ پذیرش مقاله ۹۵/۰۷/۲۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی موانع مدیریت معنوی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران انجام پذیرفت. روش پژوهش آمیخته (کمی و کیفی) از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران و خبرگان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود. برای تعیین حجم نمونه از نمونه‌گیری هدفمند (به تعداد ۱۱ نفر) استفاده گردید. در ارتباط با موانع مدیریت معنوی مصاحبه‌های عمیق انجام پذیرفت و سپس براساس فرآیند کدگذاری باز و محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی با مدیران و انجام عمل پالایش، کدهای مفهومی ارائه شد، نهایتاً پرسشنامه مستخرج از کدهای مفهومی در بین ۱۰۰ نفر از خبرگان (استاد گروه مدیریت) توزیع و جمع‌آوری و داده‌های حاصل از آن از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ۷ عامل موانع مدیریت معنوی در دانشگاه می‌تواند نمود پیدا کند، که این ۷ عامل عبارتند از: مادی گرایی، تمرکزگرایی، فردگرایی، موانع اقتصادی، منفعت گرایی، حاشیه بودن اساتید و زندگی بی هدف.

کلید واژگان: موانع مدیریت معنوی، تحلیل عاملی، دانشگاه

مقدمه

نظام آموزشی هستند، اما مجموعه‌ی بزرگ و متنوع نهادهای دولتی و خصوصی آموزش عالی هر کشور شامل دانشکده ها، نهادهای آموزشی فنی، آزمایشگاه های تحقیقاتی، مراکز یادگیری از راه دور و بسیاری دیگر مؤسسات هستند که با ایجاد توانمندی های لازم زمینه را برای توسعه فراهم می کنند (فلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). در عصر کنونی، سازمان ها با کارکنان رشد یافته‌ای مواجه‌اند که خواستار کار با معنا، کار هدفمند و محیط‌های کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵). با پایان یافتن قرن بیستم و آغاز هزاره

سازمان رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می شوند. مدیریت به عنوان مهم ترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمان ها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به وسیله مدیر هدایت می شود. انسان دارای شخصیتی چندبعدی و توانایی های متعدد بوده و از یکسری باورها، اعتقادات، تمایلات، انتظارات و احساسات برخوردار می باشد که به تبع شخصیت متنوع وی، اثرات محیطی بر روی رفتار و انگیزه‌های او، دارای پیامد و نتایج خاصی می‌باشد (زمینی و حسینی نسب، ۱۳۸۸). از طرفی دانشگاه ها بخش کلیدی

۳ . Work with Meaning

۴ . Purposeful Work

۱ . Beliefs

۲ . Sentiment

بخشندگی^۷، مهربانی^۸ و شفقت^۹ دارد و به لحاظ سلامت روانی باعث فروکشی اضطراب و کاهش احساس تنهایی و نیز سبب افزایش عزت نفس، توانایی ارتباط و شایستگی روانی می گردد (سسر و پرات^{۱۰}، ۲۰۱۱، ۱۲۸) و به این مربوط است که چگونه مردم در باطن، صاحب اعتقادات سنتی درباره خدا، انسان، خلقت و رابطه متقابل آنها می شوند و آن گاه این اعتقادات را در عبادت، در ارزشهای اساسی و در چگونگی زندگی نشان می دهند (شلدراک^{۱۱}، ۲۰۰۷). مدیریت معنوی^{۱۲}، مدیریتی است که به جای مادی گرایی، جهت پیشبرد اهداف و ارتقاء سطح کیفی مدیریت، به یکی از استعاره‌های جدید مدیریت در هزاره سوم تبدیل شده است، که به حق، نوید بخش زندگی بهتر و مدیریت بهتر برای همه انسان‌ها می‌باشد. در اینجا منظور از معنویت نیروی زندگی بخش است و طبق این استعاره می توان جنبه ی معنوی مدیریت را یاد داد و یاد گرفت. معنویت به عنوان وسیله‌ای برای تقویت رشته یا دانش علمی است. معنویت از طریق ایجاد یک تصور از انسانی ایده آل در ذهن ایجاد می شود (محمدی، ۱۳۸۶).

با وجود تحقیقات مختلف در زمینه معنویت در محیط کار، باز هم اطلاعات کمی درباره این که چگونه رهبران معنوی می توانند محیط کاری را معنوی نمایند، وجود دارد. وینبرگ و لوکاندر^{۱۳} (۲۰۱۴) چهار مانعی که ممکن است اثربخشی معنویت در محیط کار را کاهش دهد را بدین صورت معرفی می کنند: «اول این که آیا در محیط کار رهبر و پیرو (مربی و شاگرد) از معنویت استقبال می کنند. دوم، انتظار داشته باشیم که بین نظارت رسمی و غیررسمی

سوم و طرح مسائلی مانند دنیای مجازی^۱، فناوری آی تی^۲ و آی سی تی^۳ و برنامه های شناور آموزشی^۴ و تکثیر رشته‌های فراوان، رسالت ها و وظایف جدیدی را طراحی یا باز تعریف نموده است؛ لذا نقش و رسالت دانشگاه‌ها بسیار متنوع تر و پیچیده‌تر شده است (خنیفر، ۱۳۸۷). معنویت^۵ بیانگر یکی از ویژگی های آدمی است که گاه و بیگاه در رفتار او نمود پیدا می‌کند. "معنویت" در لغت مصدری جعلی، و از واژه معنوی ساخته شده است. معنوی نیز با افزودن "یای" نسبت به آن از واژه معنی که خود مصدر "میمی"، و مفاد آن مقصود است، مشتق شده است. بنابراین، معنوی یعنی منسوب به معنی و در مقابل لفظی است. مترادف با واژه معنویت در زبان انگلیسی، واژه **spirituality** به کار می رود (قاسم پور دهقانی و نصر اصفهانی، ۱۳۹۱). معنویت بخشی جدایی ناپذیر از اخلاق و ارزش های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش های مثبت و مطلوب دارد، هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزش های معنوی و اخلاقی غفلت نمود، به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیر شدن رفتارهای غیرانسانی و غیراخلاقی فراهم ساخته است (نادی و گل پرور، ۱۳۹۰). در نتیجه در اسلام منظور از معنویت برخورداری از ارزش های اعلای انسانی همچون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، پذیرش دیگران، تقوا، خدمت، خوش بینی و صداقت به صورت عام و جهان شمول است (نادری و رجایی پور، ۱۳۸۹). از دیدگاه متخصصین تعلیم و تربیت، معنویت؛ ارتباط عمیقی با فضایل انسانی^۶ نظیر

۷ . Forgiveness

۸ . Kindness

۹ . Compassion

۱۰ . Cecero & Prout

۱۱ . Sheldrake

۱۲ . Spiritual Management

۱۳ . Weinberg & Locander

۱ . Virtual World

۲ . Information Technology (IT)

۳ . Information Communication and Technology (ICT)

۴ . Floating Educational Programs

۵ . spirituality

۶ . Human virtues

خیرخواهی، اعتقاد به آفرینش، انسان گرایی، صداقت، عدالت، روابط متقابل، پذیرش، احترام، مسئولیت و اعتماد. با این تفاسیر سوال اساسی پژوهش این است که موانع به کارگیری مدیریت معنوی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟

روش

روش پژوهش حاضر کیفی و کمی (روش آمیخته) می باشد، برای شناسایی موانع مدیریت معنوی در دانشگاه‌ها در وضعیت حاضر، از طریق مصاحبه های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با رؤسا و معاونین دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران انجام گرفت. داده های کیفی لازم جمع آوری و با استفاده از فرآیند کدگذاری^۳ مبتنی بر طرح نظام‌مند راهبرد نظریه داده بنیاد^۴ و هم چنین روش تحلیل محتوا به مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم، مقوله ها و عوامل اصلی و فرعی شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت و سپس از طریق ساخت پرسشنامه بر اساس مصاحبه انجام شده، مؤلفه‌ها و ابعاد موانع مدیریت معنوی از طریق خبرگان شناسایی گردید. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران سطوح عالی و میانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران می‌باشند که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ در واحدهای دانشگاهی اشتغال دارند. رؤسا و مدیران شامل (رؤسای واحدها، رؤسای دانشکده‌ها، معاونین) که تعداد آن‌ها برابر با ۱۰۰ نفر بوده است. از این گروه نمونه ای برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب شدند و در فرایند مصاحبه شرکت کردند. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از روش نمونه گیری هدفمند^۵ استفاده شد. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش های مصاحبه شوندگان باشد، در این صورت با توجه به زمان و منابع قابل دسترس می توان از تعداد ۲۵-۱۰ نمونه برای انجام مصاحبه استفاده نمود (عباسی و همکاران، ۱۳۸۸؛ به نقل

در استقرار معنویت در محیط کار تفاوت وجود داشته باشد. سوم در مورد فرهنگ سازمان و این که سازمان تا چه میزان ویژگی های جامعه پذیری و انسجام را می تواند حفظ می کند. در نهایت، تا چه میزان سازمان شرایط مناسبی را ایجاد و در جهت معنویت در محیط کار حمایت کننده است» و نیز مارکوس^۱ (۲۰۰۶) معتقد است تشویق افراد در جهت خلاقیت می تواند موانع معنویت را در محیط کار را کاهش دهد.

عوامل و ریشه های گریز از معنویت می تواند فقر و نداری (مشکلات مالی کارکنان)، آلودگی محیط اخلاقی و اجتماعی، تأثیر و نقش عمل (عملکرد نادرست برخی عالمان و مدیران)، خشونت، سرگرم شدن به آرزوهای نفسانی، افزون طلبی باشد (خسروپناه، ۱۳۸۷). ولی در ارتباط با موانع معنویت که در سر راه مدیران جهت اداره سازمان وجود دارد، تحقیقات زیادی انجام نشده است، اکثر پژوهش ها بر این اساس بوده که چه مواردی باعث ظهور معنویت در اداره سازمان می شود. به طور مثال صانعی و حسن‌پور (۱۳۹۱) در پژوهش کیفی تحت عنوان راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان ها با بهره‌گیری از نظرات خبرگان به دنبال ارائه راهکارهای اساسی پرورش معنویت در محیط های کاری و سازمانی پرداختند و راهکارهایی همانند؛ مهم شمردن ارزش های معنوی در محیط کار، حساسیت کارکنان و مدیران نسبت به سلامت معنوی یکدیگر، احترام سازمان نسبت به عقاید شخصی کارکنان را گزارش نمودند. جورکویچ و گیاکالون^۲ (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان اندازه گیری چارچوب ارزشهای مؤثر در محیط کار معنوی بر عملکرد سازمان بررسی نمودند، نتایج نشان داد که ابعاد مربوطه، به طور مستقیم و به طور غیر مستقیم، ده ارزش موجود در "چارچوب ارزش معنویت در محیط کار" وابسته به عملکرد سازمانی است: این ده ارزش عبارتند از؛

۴. Grounded Theory

۵. Judgemental Sampling

۱. Marques

۲. Jurkiewicz & Giacalone

۳. Coding

شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، از طریق کدگذاری باز^۶، کدگذاری محوری^۵ و کدگذاری گزینشی^۶ انجام شده است. کدگذاری در نظریه مفهوم سازی داده بنیاد، شکلی است از تحلیل محتوا^۷ که در پی یافتن و مفهوم سازی موضوعات قابل بحثی^۸ است که در میان انبوه داده های اطلاعاتی وجود دارند. کدگذاری باز عبارت است از فرایندی تحلیلی که از طریق آن مفاهیم مشخص شده و ویژگی ها و ابعاد آن ها از درون کشف می شوند (استراس و کوربین، ۱۹۹۰). در این ارتباط در این پژوهش واکاوی موانع اصلی مدیریت معنوی و مؤلفه های مرتبط مورد نظر بوده است. بنابراین در مرحله‌ی اول ابعاد اصلی و مؤلفه ها بر اساس فرآیند کدگذاری باز و محوری داده های حاصل از مصاحبه های عمیق و اکتشافی با رؤسا و معاونین و انجام عمل پالایش، کدهای مفهومی ارائه شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه ها مشخص گردید. در طی این تحلیل ها، از تحلیل محتوا از نوع طبقه ای و همچنین از تکنیک تحلیلی پیشنهادی از سوی استراس و کوربین (۱۹۹۰) استفاده شد. مفاهیم^۹، واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری بودند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده ها، مفاهیم از طریق کدگذاری، به طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت کنندگان و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن ها ایجاد شدند. با استخراج کدهای مفهومی مشترک و با پالایش و حذف موارد تکراری، این مفاهیم در قالب مقوله های فرعی (مؤلفه ها) سازماندهی شدند. با استناد به بخش کیفی پرسشنامه ای مشتمل بر ۸۳ گویه بر اساس مقیاس لیکرت

از کوال^۱، (۱۹۹۶)، که در این پژوهش تعداد ۱۱ نمونه مورد نظر در این زمینه تکمیل شد. دلیل استفاده از این افراد در مصاحبه، دارا بودن سابقه طولانی در مدیریت و یا دارای مدرک در یکی از رشته‌های علوم رفتاری می‌باشد.

در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه های انفرادی عمیق و نیمه ساختاریافته استفاده شده است. ابتدا قبل از مصاحبه، پرسشنامه ابعاد مدیریت معنوی در اختیار مدیران قرار می‌گرفت، ضمن توضیح جامع در ارتباط با مدیریت معنوی و هدف پژوهش، و سپس از افراد خواسته می‌شد موانع در جهت مدیریت معنوی را بازگو نمایند. ضمن این که سؤالات فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت کنندگان در حین مصاحبه مطرح می‌شد. در حین انجام مصاحبه پژوهشگر با سؤالات راهنما، صحت برداشت خود را از گفته های مصاحبه شونده‌گان کنترل کرده است. پژوهشگر در فرایند نمونه گیری از شرکت کنندگان داده ها را مورد تحلیل قرار داد تا مواردی که ناقص بوده با دریافت اطلاعات جدید از شرکت کننده جدید کامل گردد. مصاحبه تا آن جا صورت گرفت که، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه های قبلی تکرار می‌شد، به عبارتی فرایند مصاحبه اشباع گردید. برای حصول اطمینان از روایی^۲ بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته ها، از مبانی نظری و ادبیات پژوهش استفاده گردید. هم چنین به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده ها کمک گرفته می‌شد. برای تحلیل داده های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا و فرآیند کدگذاری مبتنی بر طرح نظام مند راهبرد نظریه داده بنیاد استراس و کوربین^۳ (۱۹۹۰) استفاده

۸. Issues

. مفاهیم، واحدهای سازنده نظریه یا برجسب های ذهنی جداگانه^۹ به پدیده ها، مقوله ها "طبقه بندی مفاهیم سازنده پدیده در سطحی بالاتر" و مقوله های فرعی " مفاهیم مرتبط با یک مقوله به همراه توضیحات و مشخصات بیشتر " تعریف شده است (استراس و کوربین، ۱۹۹۰).

۱. Kvale

۲. Validity

۳. Strauss & Corbin

۴. Open Coding

۵. Axial Coding

۶. Selective Coding

۷. Content Analysis

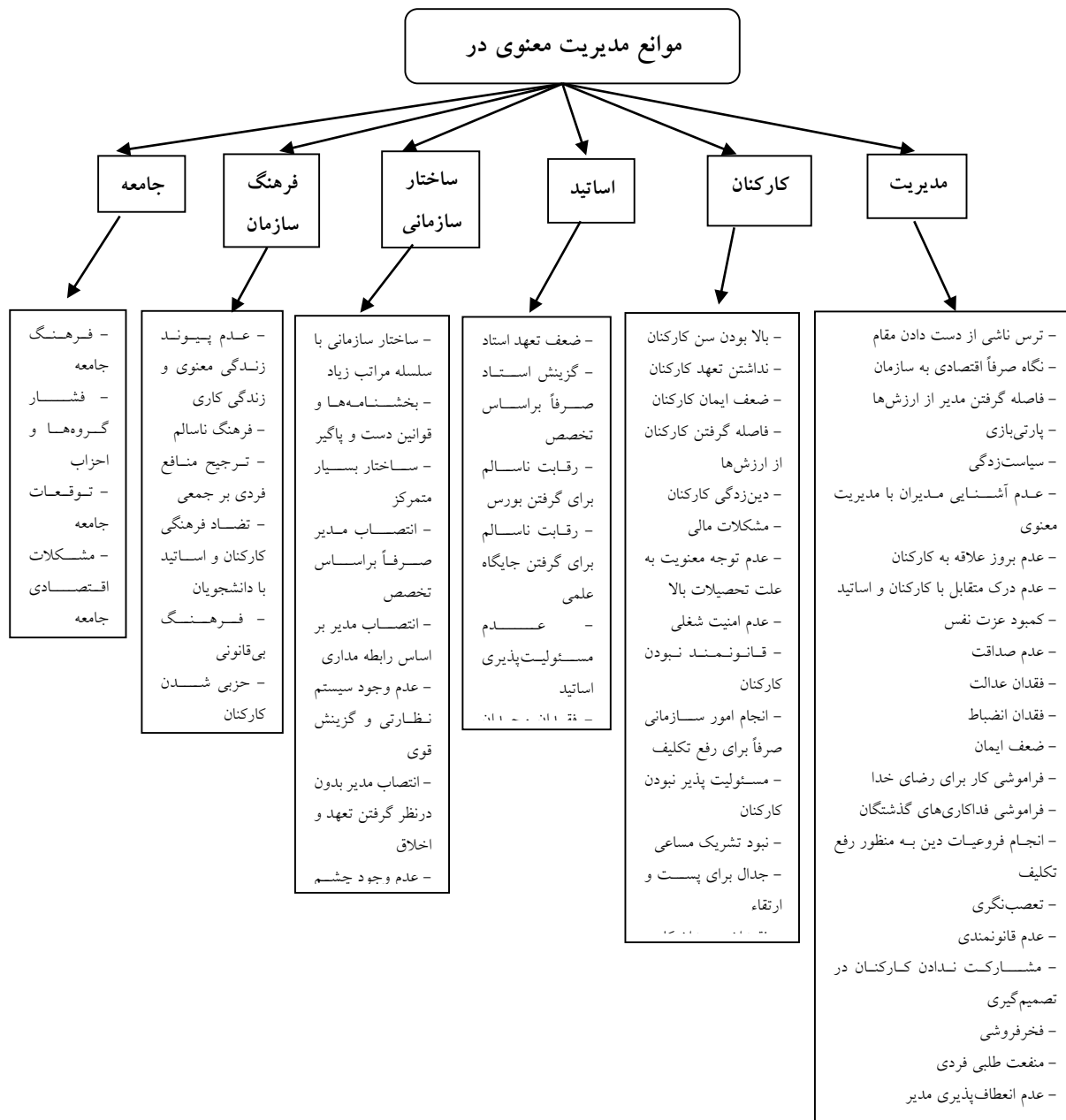
تنظیم و با نظرات خبرگان^۱ (که شامل اساتید گروه مدیریت می‌باشد) در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران اجرا و داده‌های جمع‌آوری شده، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

براساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت‌کنندگان مقوله‌ها و عوامل

اصلی (ابعاد) و فرعی (مؤلفه‌ها) موانع مدیریت معنوی در دانشگاه آزاد اسلامی را می‌توان در ۶ مقوله یا بعد اصلی مؤثر و ۸۳ عامل فرعی طبقه‌بندی نمود. ابعاد اصلی مؤثر عبارتند از: ۱- بعد مدیریت (۳۴ مؤلفه) ۲- بعد کارکنان (۱۷ مؤلفه) ۳- بعد اساتید (۸ مؤلفه) ۴- بعد ساختار سازمانی (۱۰ مؤلفه) ۵- بعد فرهنگ سازمانی (۹ مؤلفه) ۶- بعد جامعه (۵ مؤلفه). شکل شماره ۱ الگوی کدگذاری و پارادایمی موانع مدیریت معنوی را بر اساس یافته‌های کیفی پژوهش را نمایش می‌دهد. این الگوی مفهومی نشان‌دهنده روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های حاصل از فرآیند کیفی است.

شکل ۱. الگوی کدگذاری و پارادایمی عوامل شناسایی شده در موانع مدیریت معنوی بر اساس یافته‌های کیفی پژوهش



جدول ۱. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آنها

عوامل	مقادیر ویژه	درصد واریانس مقادیر ویژه	درصد واریانس تجمعی
۱	۵۰/۸۳۱	۶۲/۷۵۴	۶۲/۷۵۴
۲	۴/۳۸۷	۵/۴۱۶	۶۸/۱۷
۳	۳/۵۱۶	۴/۳۴	۷۲/۵۱۱
۴	۳/۴۴۴	۴/۲۵۱	۷۶/۷۶۲
۵	۳/۴۳۴	۴/۲۳۹	۸۱/۰۰۱
۶	۲/۱۸۸	۲/۷۰۱	۸۳/۷۰۲
۷	۱/۳۷۱	۱/۶۹۳	۸۵/۳۹۵

جدول ۲. مؤلفه‌های مربوط به هر یک از عوامل، میزان ضرایب بدست آمده از ماتریس دوران یافته

عامل‌ها

مؤلفه‌ها	۱-مادی	۲-تمرکزگرایی	۳-فردگرایی	۴-موانع اقتصادی	۵-منفعت‌گرایی	۶-حاشیه بودن اساتید	۷-زندگی بی هدف
۲- نگاه صرفاً اقتصادی مدیر به سازمان	۰/۹۶						
۱۳- ضعف ایمان مدیر	۰/۹۴						
۲۱- منفعت طلبی فردی مدیر	۰/۸۱						
۴- پارتنری بازی مدیر	۰/۵۹						
۱- ترس مدیر ناشی از دست دادن مقام	۰/۴۹						
۴۸- فقدان وجدان کاری کارکنان	۰/۴۲						
۶۲- ساختار بسیار متمرکز در سازمان	۰/۹۲						
۵۳- گزینش استاد صرفاً براساس تخصص	۰/۹۱						
۶۱- بخشنامه‌ها و قوانین دست و پاگیر	۰/۹۰						
۷۱- فرهنگ ناسالم در سازمان	۰/۸۷						
۱۹- مشارکت ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری	۰/۸۴						
۳۳- ریاکاری مدیر	۰/۸۱						
۱۵- فراموشی مدیر در ارتباط با فداکاری‌های گذشتگان	۰/۷۷						
۳- فاصله گرفتن مدیر از ارزش‌ها	۰/۷۶						
۳۶- شنونده نبودن مدیر	۰/۷۱						
۱۰- عدم صداقت مدیر	۰/۶۵						
۱۱- فقدان عدالت مدیر	۰/۴۰						
۱۴- فراموشی مدیر در ارتباط با کار برای رضای خدا	۰/۳۵						
۸۰- فشار گروه‌ها و احزاب در جامعه	۰/۸۹						
۶- عدم آشنایی مدیران با مدیریت معنوی	۰/۸۹						
۸۲- مشکلات اقتصادی جامعه	۰/۷۶						
۵- سیاست‌زدگی مدیر	۰/۴۹						
۸- عدم درک متقابل مدیر با کارکنان و اساتید	۰/۸۲						
۳۵- فقدان وجدان کاری مدیر	۰/۸۰						
۷۲- ترجیح منافع فردی بر جمعی	۰/۷۲						
۷۷- فرهنگ زیرآب زنی	۰/۳۰						
۵۶- عدم مسئولیت‌پذیری اساتید	۰/۸۷						
۷۰- عدم پیوند زندگی معنوی و زندگی کاری	۰/۹۴						

پرسشنامه از تحلیل عامل اکتشافی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

به منظور دسته بندی عامل‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است که متغیرهای مورد مطالعه در هفت عامل دسته بندی شده اند. که در جدول شماره ۱ ارائه شده است که عامل اول با مقدار ویژه ۵۰/۸۳ به تنهایی تبیین کننده ۶۲/۷۵ درصد واریانس کل می باشد. در جدول شماره ۲ متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل، میزان ضرایب بدست آمده از ماتریس دوران یافته نشان داده شده است.

جهت پاسخگویی به سؤال پژوهش، براساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۸۳ گویه براساس مقیاس لیکرت تنظیم و در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در بین ۱۰۰ نفر از خبرگان (اساتید گروه مدیریت) اجرا و داده‌های جمع‌آوری شده، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. بر اساس تحلیل عاملی مقدار **KMO** برابر است ۰/۵۳ و مقدار بارتلت ۱۵۵/۵ که در سطح معناداری ۹۹ درصد قرار دارد. این نشان دهنده این مطلب است که تحلیل عاملی برای این داده‌ها در سطح متوسط می‌باشد. به منظور تعیین ابعاد و مؤلفه‌های

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ۷ عامل موانع مدیریت معنوی در دانشگاه می‌تواند نمود پیدا کند، که این ۷ عامل عبارتند از: مادی گرایی، تمرکزگرایی، فردگرایی، موانع اقتصادی، منفعت گرایی، حاشیه بودن اساتید و زندگی بی هدف. نتایج این پژوهش با قسمتی از نتایج تحقیقات وینبرگ و لوکاندر (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در مجموع می‌توان گفت، با نگاه سیستمی مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران، همه اجزا سیستم می‌تواند مانعی در جهت مدیریت معنوی باشد، که بیشترین تمرکز جامعه هدف، بر خصوصیات فردی مدیر بوده است، از دیدگاه خبرگان مورد بررسی در این پژوهش نیز عوامل فردی مانند نگاه صرفاً اقتصادی مدیر به سازمان، ضعف ایمان، منفعت طلبی فردی، پارتی‌بازی، ترس مدیر ناشی از دست دادن مقام می‌تواند از جمله موانع مدیریت معنوی شود. ولی بعد ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند زمینه ساز این موانع قرار گیرد. از نگاه مدیران این سازمان؛ اساتید و کارکنانی که مشکلات مالی دارند و یا پایبند به ارزشها نیستند و نهایتاً جهت دستیابی به پست و مقام در تکاپو هستند، به چیزی فرای مادیات توجه نمی‌کنند، چرا که پیکره هر سازمانی توسط مدیر با توجه به نیروی های کلیدی زیردست اداره می‌گردد و مدیر به تنهایی نمی‌تواند جهت ایجاد جوی سالم و مملو از معنویت سازمان را هدایت نماید. در خصوص نگاه روسای دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در ارتباط با موانع مدیریت معنوی در دانشگاه‌های، بحث عدم پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در برخی مدیران و تفکر سودجویی، جزء موانع مدیریت معنوی می‌باشد، در این پژوهش نگاه خبرگان بر این بوده است که فرد مدیر می‌تواند مهمترین مانع در جهت مدیریت معنوی باشد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد، انتصاب مدیران در ابتدای امر بر اساس تعهد مدیر و پایبندی به ارزش‌ها و سپس بر اساس شایستگی های علمی و رزومه کاری

باشد. در زمینه تمرکزگرایی نیز با توجه به این که ساختار سازمانی دانشگاه آزاد کاملاً متمرکز نیست پیشنهاد می‌گردد، مدیران در سطوح مختلف، با ایجاد فرهنگ مبتنی بر اعتماد و تشویق یکپارچگی و همدلی در محیط کار نسبت به عقاید دیگران احترام بیشتری قائل شوند تا بتوان رفتارهای سیاسی منفی را از کارکنان دور نمایند، هر چند که نمی‌توان مشکلات اقتصادی جامعه را در محیط سازمانی مانند دانشگاه نادیده گرفت. در پایان از جناب آقای دکتر کیومرث نیازآذری که زحمت نظارت بر پژوهش را متقبل شدند، سپاسگزاریم.

منابع

- اکبرزاده، نسرین. (۱۳۸۳). هوش هیجانی. چاپ اول. تهران: فارابی.
- جهانگیری، مالک، (۱۳۸۳). رابطه بین عملکرد خانواده و هوش هیجانی نوجوانان پایه دوم و سوم شهر تهران. پایان نامه ارشد مشاوره. دانشگاه تربیت معلم.
- حسن زاده، رمضان. (۱۳۹۲). روش های آماری در علوم رفتاری. چاپ شانزدهم. انتشارات: ویرایش. ص ۶-۱۲-۲۱۸.
- سلیمانیان، علی اکبر. (۱۳۷۶). بررسی تأثیر تفکرات غیرمنطقی بر نارضایتی زناشویی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- سموعی، راحله. (۱۳۸۴). ترجمه و هنجاریابی آزمون هوش هیجانی. موسسه تحقیقاتی علوم رفتاری سینا (روان تجهیز).
- Bar - on , R. (2000) . educationa and sociat intelligence : In sights from the Emotional Quotient Inventory CEQ – I R . BAR On & J . D . A . Parker , (Eds) Hand book of emathonal intelligence . San franchsco : Jossy Bass
- Bar-On, R; Parker, D.A.,J. (2000). The Handbook of Emotional Intelligence. Sanfrancisco
- Barker, P. (1981). Basic family therapy. London: Granada.
- Bernstein Philip H, Bernstein & Marsi T. (2001). Behavioral-Relational Marital Therapy.

- Lucas, R.E, & etal. (2003). Reexamining and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3),527-539
-
- Minuchin , Salvador.(1974). *Families and Family Therapy*.Harvard college America 73-8971
-
- Mcleod, J, D, (1994). Anxiety disorders and marital quality. *Journal of Abnormal psychology*, 103,767-776.
- Newman, B. & Newman, P. (1991) *Development through Life*, 5th ed. Public Grove, CA :Brooks Cole.
- Olson, D. H., Fournier, D. G., Druckman, J. M., McCubbin, H. I., & Barnes, H. L. (1989). *Families*. California: Sage Publication Inc.
- Petrides, K.V., & Furnham, A. (2001). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.
- Winch, R. (1974). *Selected studies in marriage and the family*. New York: Holt Rinehart and Winston: 411-417.
- Whisman, M, A, Sheldon, C, T, & Goering, P. (2000). Psychiatric disorders and dissatisfaction with social relationships : Does type of relationship matter. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(4), 803-808.



Analyzing the spiritual management barriers in Islamic Azad Universities of Mazandaran

Seyedeh Khadije Maafi Madani¹, Ebrahim Salehi Omran^{2*}, Taraneh Enayati³,

Reza Yousefi Saeedabadi³

- 1) Ph.D of Departement of Education, Islamic Azad University Sari, Sari, Iran.
- 2) Professor of of Departement of Education, Mazandaran University, Babolsar, Iran.
- 3) Assistance Professor of Departement of Education, Islamic Azad University Sari, Sari, Iran.

*Corresponding author: edpes60@hotmail.com

Abstract

This research in order to study the effect of emotional intelligence training on marital satisfaction married in Psychological counseling centers in four cities Tehran area, was conducted. For this purpose, Selected Three centers that were announced from Statistical Society and The three centers randomly assigned 40 patients with low-level tests taken on the basis of pre-marital satisfaction were selected and replaced the experimental and control groups were 20 people in each group. In this study, to measure emotional intelligence from emotional intelligence questionnaire bar-on and to measure marital satisfaction from enrich marital satisfaction questionnaire was used. After pre-test was performed 12 sessions of emotional intelligence training and then the test was conducted. The statistical method used in the study was Multivariate analysis of variance. The results obtained in this study emotional intelligence training to increase marital satisfaction in married. Emotional intelligence training to the increase in all components of emotional intelligence has been married. Including the individual component, between the individual component, Stress management component, General mood component and adaptive components.

Key words: emotional intelligence training, emotional intelligence, marital satisfaction.
