



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
(M.A.)
گرایش عمومی

عنوان:
رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و
تاب آوری میان کارکنان
دانشگاه آزاد شیراز

استاد راهنما:
دکتر حجت اله جاویدی

استاد مشاور:
دکتر سیده مریم حسینی

نگارش:
محمد صیدی سارویی

تابستان ۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و تاب آوری میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز می باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر شیراز است که ۱۵۶ نفر از آنها به صورت در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه های هوش معنوی (عبدالله زاه) ، کیفیت زندگی کاری (قاسم زاده) و

تاب آوری بزرگسالان (فرایبورگ) پاسخ دادند . جهت تحلیل داده ها علاوه بر روش های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد . نتایج نشان داد که بین ابعاد هوش معنوی (ارتباط با سرچشمه هستی ، اتکا به هسته درونی) با ابعاد تاب آوری (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 پیش بینی کنندگی معناداری را برای ابعاد تاب آوری 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 پیش بینی کنندگی 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 پیش بینی کنندگی معناداری برای ابعاد دیگر تاب آوری از جمله : شایستگی اجتماعی و حمایت اجتماعی و ابعاد دیگر کیفیت زندگی کاری مانند مشارکت را دارا می باشند اما دو بعد هوش معنوی توانایی پیش بینی کردن را برای ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل : امنیت شغلی ، منزلت انسانی ، تعهد کاری و مسایل مالی ندارند .

کلیدواژه : هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری، تاب آوری.

سپاسگزاری:

هر چیزی را بهانه ایست و بهانه این اثر حضور لطیف عزیزانی است که نکهت نگاه ژرف و فهم آنان همانند بارش باران بود بر کویر دلم و گل واژه های این دفتر حاصل رویش جوانه های پس از بارش آن نگاه ها است.

صمیمانه ترین درودها را به محضر استادان ارجمندم جناب آقای دکتر حجت اله جاویدی و سرکارخانم دکتر سیده مریم حسینی به پاس صبوری های بزرگوارانه و امعان نظرشان در تصحیح مطالب و اینکه استاد راهنما و مشاور این پژوهش را تقبل فرمودند تقدیم میدارم.

تقدیم به:

مادر عزیزتر از جانم که شاه بیت غزل هستیم
است. به پاس رنجهایش پیشکشی ندارم جز آنکه
بگویم دوستت دارم. تو بزرگوarter از آنی که بشاید
ستودت. با گل خنده ای جان می بخشی و با نگاهی
عشق می آموزی و من به پاس حضور سبز وجود
شریفت سر به درگاهت می سایم.

پدر عزیز و بزرگوarm که دریای شکیبایی، طلایه
دارپاکی و آموزگار بزرگ خوبیهاست. درود بر تو که
بی بهانه دوستم داری و تذکر بر ما که به اندازه تو
عاشقت نیستیم.

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه
۴	بیان مسئله
۸	اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	اهداف پژوهش
۱۰	تعاریف نظری
۱۰	تعاریف عملیاتی

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۳	هوش معنوی
۱۸	تاب آوری
۲۱	کیفیت زندگی کاری
۲۴	پیشینه پژوهش (خارجی و داخلی)
۲۸	فرضیه تحقیق
۲۹	جمع بندی

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۳۱	طرح کلی پژوهش
۳۱	جامعه آماری
۳۱	نمونه و روش نمونه گیری
۳۱	پرسشنامه هوش معنوی
۳۲	پرسشنامه تاب آوری بزرگسالان (ARS)
۳۳	پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری
۳۴	نحوه اجرای آزمون
۳۴	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۳۴	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۳۶	داده های توصیفی
۳۶	یافته های استنباطی
۳۶	فرصیه اول
۳۷	فرصیه دوم
۳۸	فرصیه سوم
۴۰	فرصیه چهارم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۴۵	خلاصه پژوهش
۴۵	بحث و نتیجه گیری
۴۸	دستاوردهای اصلی پژوهش
۴۸	محدودیت های پژوهش
۴۹	پیشنهاد های پژوهش
۵۰	منابع و ماخذ

فهرست جداول

عنوان..... صفحه

جدول ۳-۱	اطلاعات دموگرافیکی گروه نمونه	۳۱
جدول ۴-۱	میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه	۳۶
جدول ۴-۲	همبستگی بین ابعاد هوش معنوی و ابعاد تاب آوری	۳۷
جدول ۴-۳	همبستگی بین ابعاد هوش معنوی و ابعاد کیفیت زندگی	۳۷
جدول ۴-۴	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر شایستگی فردی	۳۸
جدول ۴-۵	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر شایستگی های اجتماعی	۳۸
جدول ۴-۶	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر انسجام خانواده	۳۹
جدول ۴-۷	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر حمایت اجتماعی	۳۹
جدول ۴-۸	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر ساختار فردی	۴۰
جدول ۴-۹	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر روابط انسانی	۴۰
جدول ۴-۱۰	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر امنیت شغلی	۴۱
جدول ۴-۱۱	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر پیشرفت شغلی	۴۱
جدول ۴-۱۲	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر مشارکت	۴۲
جدول ۴-۱۳	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر منزلت انسانی	۴۲
جدول ۴-۱۴	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر توازن کار و زندگی	۴۲
جدول ۴-۱۵	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر تعهد کاری	۴۳
جدول ۴-۱۶	رگرسیون ابعاد هوش معنوی بر مسایل مالی	۴۳

فهرست شکل ها

عنوان..... صفحه

- شکل ۲-۱ هرم هوش چندگانه ویگلزورث ۱۴.....
- شکل ۲-۲ مدل تخریب و انسجام مجدد فلج ۲۱.....

فصل اول کلیات تحقیق

مقدمه

مساله هوش به عنوان يك ويژگي اساسي كه تفاوت فردي را در بين انسان ها موجب مي شود از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است. اما از آغاز مطالعه هوش غالباً بر جنبه های شناختی آن نظیر حافظه، حل مسئله و تفکر تأکید شده، در حالی که امروزه نه تنها جنبه های غیرشناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می گیرد بلکه در پیش بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری در زندگی نیز مورد اهمیت واقع شده است (ونگ و لا^۱، ۲۰۰۳). هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مساله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید. این هوش به فرد دید کلی در مورد تجارب و رویدادهای زندگی می دهد و او را قادر می سازد به چارچوب بندي و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق ببخشد (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۷).

ولمن^۲ هوش معنوی را به عنوان ظرفیت انسان برای پرسیدن سوالات غایی درباره زندگی و تجارب همزمان و ارتباط هر يك از ما با دنیایی که در آن زندگی می کنیم تعریف می کند (ولمن، ۲۰۰۱).

کیفیت زندگی کاری فلسفه و اصولی است که نشان می دهد افراد مهم ترین منابع سازمانی قابل اطمینان و مسئول هستند، قادر به ایجاد سهم ارزش مندی در سازمان می باشند و باید با آن ها رفتاری مبني بر احترام و در خور شان داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت ها برای حل مشکلاتی است که منفعی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی آن را روش هایی می دانند که منجر به تقویت رضایت و بهره وری کارکنان می گردد (روز و همکاران^۳، ۲۰۰۶).

سطوح بالای کیفیت زندگی کاری برای سازمان ضروری است. از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می کند و منجر به حفظ و نگهداری آنان در سازمان می شود (سندریک^۴، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری انعکاسی از روابط موجود بین کارکنان و محیط کاری آنان است. این رابطه نشانه ای از میزان سازگاری فرد با شغلش می باشد

^۱ . Wong & Law

^۲ . Wolman

^۳ . Rose et al.

^۴ . Sandric

(الیاس و ساها^۱، ۲۰۰۵). لا و^۲ و همکاران (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک محیط کاری مطلوب می دانند که با اختصاص پاداش، امنیت شغلی و ایجاد فرصت های رشد شغلی، موجب حمایت و ارتقای رضایت شغلی کارکنان را فراهم می سازد.

رویکرد روانشناسی مثبت گرا با توجه به استعدادها و توانمندی های در سال های اخیر مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه ها و شیوه هایی می داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادین سازه های مورد پژوهش این رویکرد میباشد.

در این میان تاب آوری جایگاه ویژه ای در حوزه روانشناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، بطوری که هر روز بررسی و پژوهش های مرتبط بر این سازه افزوده میشود. گارمزی و ماستن^۳ (۱۹۹۱) تاب آوری را یک فرایند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده تعریف نموده اند. به بیان دیگر تاب آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر^۴، ۲۰۰۱).

البته تاب آوری، تنها پایداری در برابر آسیب ها با شرایط تهدید کننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمیباشد بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامون خود است. میتوان گفت تاب آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون^۵، ۲۰۰۳).

^۱ . Elias & Saha

^۲ . Lau

^۳ . Garmezy & Masten

^۴ . Waller

^۵ . Connor & Davidson

بیان مساله

رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا، با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان (به‌جای پرداختن به ناهنجاری‌ها و اختلال‌ها)، در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش این رویکرد می‌باشند. در این میان، تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روانشناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به‌طوری‌که هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده می‌شود.

گارمزی و ماستن (۱۹۹۱) تاب‌آوری را «یک فرآیند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده»، تعریف نموده‌اند. به بیان دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. تاب‌آوری به عنوان حفظ سلامتی و عملکرد موفقیت‌آمیز یا سازگاری با یک بافت و موقعیت تهدیدآمیز یا آزارنده تعریف می‌شود (گارمزی، ۱۹۹۳؛ لوتار، سوچتی و بکر، ۲۰۰۰، به نقل از زارعی، ۱۳۹۰).

البته تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمی‌باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). افزون بر این، پژوهشگران بر این باورند که تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (گارمزی، ۱۹۹۱؛ ماستن، ۲۰۰۱؛ راتر، ۱۹۹۹؛ لوتار، سیچتی و بکر، ۲۰۰۰/ به نقل از سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶). کامپفر^۳ (۱۹۹۹) باور داشت که تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدیدکننده) است و

¹ . Rutter

² . Luthar & Cicchetti & Becher

³ . Kamper

از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. در عین حال کامپنر به این نکته نیز اشاره می‌نماید که سازگاری مثبت با زندگی، هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری به‌شمار رود و هم به‌عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب‌آوری را سبب شود. وی این مسأله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرآیندی به تاب‌آوری می‌داند. (سامانی، جوکار و صحرا گرد، ۱۳۸۶).

تاب‌آوری، صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه فرد تاب‌آور مشارکت‌کننده‌ی فعال و سازنده‌ی محیط پیرامونی خود است. نوعی ترمیم خود، که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی همراه است (ماستن، ۲۰۰۱، راتر، ۱۹۹۹، لوتار، سیچتی، برکر، ۲۰۰۰ / به نقل از زارعی، ۱۳۹۰). شخص تاب‌آور منابع محافظتی در اختیار دارد، که مقاومت او را در برابر تهدیدات و به تبع آن بهداشت روانی بلندمدت او را بالا می‌برد.

کامپنر (۱۹۹۸) باور داشت که تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه^۱ یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدیدکننده) است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. در عین حال کامپنر به این نکته اشاره می‌نماید که سازگاری مثبت با زندگی، هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری به‌شمار رود و هم به‌عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب‌آوری را سبب شود. وی این مسأله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرآیندی به تاب‌آوری می‌داند. تاب‌آوری قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی، روانی - معنوی در مقابل شرایط مخاطره‌آمیز است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳).

تاب‌آوری ممکن است به عنوان توانایی در برابر ترس و یا گرایش به خاموش‌سازی ترس بطور سریع و کارآمد بعد از آشکار شدن یک حادثه‌ی تروماتیک باشد (اوزبای^۲، ۲۰۰۸). تاب‌آوری نوعی مصون‌سازی در برابر مشکلات روانی - اجتماعی بوده و کارکرد مثبت زندگی را افزایش می‌دهد (آنتونووکسی^۳، ۱۹۷۹ به نقل از زارعی ۱۳۹۰).

تاب‌آوری، به عنوان معنا بخشیدن به همه تبدلات و متغیرهای درونی و بیرونی و نیز ملایم کردن و به تعدیل رساندن استعدادهای گوناگون که بر سازگاری تأثیرگذارند، تعریف می‌شود.

تاب‌آوری، توانایی افراد یا گروهها برای پیشبرد و حل مشکل در مواقع سختی است و یا توانایی افراد برای تداوم بهزیستی روانی و فیزیکی در صورت وجود بدبختی و مصایب و توانایی سازگاری افزایش یافته در حین رویداد

^۱ . baseline homeostasis

^۲ . Ouzbay.

^۳ . Antonovsky

استرسزا است (جویس)^۱ و همکاران، ۲۰۱۰، به نقل از کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳).

افراد تاب‌آور به صورت موفقیت‌آمیز به مدیریت استرس و تحمل فشارهای روانی یا جسمی بدون نشان دادن ناکامی و ناتوانی می‌پردازند. زمانی که فردی در معرض استرس قرار می‌گیرد، روی آوردن به افراد دیگر برای تحمل آسیب‌ناشانه مهم تاب‌آوری است و زمانی که از دیگران دور می‌شود و به طرف تنهایی می‌رود، احتمال گیرافتادن در الگوی ناکارآمد و انعطاف‌ناپذیر افزایش می‌یابد (اسمیت^۲، ۲۰۱۰).

تاب‌آوری، به عنوان توانایی عبور از دشواری‌ها و غلبه بر شرایط سخت زندگی تعریف شده است (جکسون^۳، ۲۰۰۷). در واقع تاب‌آوری بیانگر ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و ناگوار است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می‌آید بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر نیز می‌گردد. تاب‌آوری به معنای موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط سخت است (فولادچنگ و موسوی، ۱۳۸۷).

در تعریف از تاب‌آوری در فرهنگ ایرانی و اسلامی می‌توان به واژه صبر در برابر مشکلات اشاره کرد شاید بتوان واژه صبر را معادل تاب‌آوری دانست. صبر و شکیبایی در آیات قرآنی به معنای تحمل سختی‌ها و مشکلات است به گونه‌ای که مهار امور از دست نرود و با عقلانیت و تدبیر استقامت و پایداری کند تا به مقصود برسد.

کار بخش مهمی از زندگی هر فردی به شمار می‌آید، چرا که کار کردن، صرف‌نظر از کسب درآمد، بخشی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌سازد. اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سالهای اخیر رواج زیادی داشته است. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطبق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسانها در محیط کار سپری می‌شود. شاخص‌های بهبود کیفیت زندگی کاری عبارتند از:

۱. خشنودی یا رضایت از کار
۲. مشارکت در کار (مانند حق اظهارنظر)
۳. کاهش حوادث و سوانح در کار
۴. حق انتخاب (مانند شغل، سرنوشت، تأثیرگذاری و ...)

کیفیت زندگی کاری پائین یعنی اینکه کارمند شغلش را صرفاً به عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی می‌داند و کارمندی با چنین تفکر، غالباً وفاداری کمی

^۱ . Joyce

^۲ . Smith

^۳ . Jackson

به سازمان دارند و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند دست به کارهای دیگری نیز بزنند.

پژوهش‌ها و بررسی‌های مختلف نشان داده‌اند که میان معنویت و هدف‌زندگی و رضایت از زندگی و سلامت همبستگی وجود دارد. همچنین شواهد نشان می‌دهند که تمرین‌های معنوی افزایش دهنده آگاهی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری هستند و بر عملکرد افراد تأثیر مثبتی دارند.

آموزش هوش معنوی برای شغل، بهداشت، تحصیل و شخصی که در پی پرورش راه‌حل‌های هوشی بالا هستند مفید است. برای اینکه اثربخش‌تر باشیم باید در جستجوی سطح جدیدی از هوش باشیم تا با فشار روانی کمتر، کار بیشتری انجام دهیم. یکی از چالش‌های هر مدیر و رهبری فراهم کردن فرصت‌هایی برای افراد جهت مشارکت در کارهای خلاقانه است و اینکه چطور آنها می‌توانند کارشان را روشن، معنی‌دار و هدفدار نمایند. امروزه این ویژگی در محل کار به ندرت یافت می‌شود، در حالیکه بسیاری از افراد فکر می‌کنند هیچ معنویتی در کار وجود ندارد. باید بگوییم در بسیاری از زمینه‌های کاری و زندگی هوش معنوی کاربرد دارد. هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی همانند «آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کند.

یکی از سازه‌های روانشناختی که می‌توان پیش‌بینی کرد برای تقویت تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری تعیین‌کننده باشد، هوش معنوی است. هوش معنوی شامل حس معنا و مأموریت نسبت به زندگی و ارزش‌ها، حس تقدس در زندگی، درک متعادل تراز ارزش‌مادیات و اعتقاد به بهتر شدن دنیا است. هوش معنوی، بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها و منابع معنوی که کاربر است آنها موجب افزایش انطباق‌پذیری و در نتیجه سلامت روان افراد می‌شود (زوهرو مارشال^۱، ۲۰۰۰). وقتی می‌گوییم هوش معنوی، یعنی هوشی که مشکلات معنایی و ارزشی ما را حل کند، هوشی که اعمال و زندگی‌مان را در یک سطح وسیع‌تر و قدرتمندتر معنا دهد و هوشی که بتوان بوسیله آن معنای زندگی و مسیر زندگی فرد را بسنجید. هوش معنوی لزوماً بیان عملکرد کاراتر هوش عقلانی و هوش هیجانی است (ایمونز^۲، ۲۰۰۰، به نقل از رجایی، ۱۳۸۹).

هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت با جستجو و تجربه

^۱ . Zohar & Marshal

^۲ . Emmons

عناصر مقدس^۱، معنا^۲، هوشیاری اوج یافته^۳ و تعالی^۴ در ارتباط است. هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کند (ایونز، ۱۹۹۹، به نقل از سهرابی، ۱۳۸۵).

این تنها انسان است که از هوش معنوی برخوردار است، هوشی تحول پذیر و توانایی که به او قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقشها را دستخوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی‌شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. همانطور که می‌دانید امروزه عصر رقابت و پیچیدگی است و همه سازمان‌ها هم با انسانها سروکار دارند که دارای رفتارهای غیرقابل پیش‌بینی هستند، بنابراین تنها راه به خدمت درآوردن افراد ترغیب آنها به توسعه معنویاتشان است (عبدالله زاده، ۱۳۸۸).

آمرام^۵ معتقد است هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن رسالت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود (آمرام، ۲۰۰۵، به نقل از سهرابی، ۱۳۸۵).

سانتوس^۶ معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی براساس این قوانین تعریف کرده است. وی اصول زیر را برای هوش معنوی عنوان کرده است:

۱. شناخت و تصدیق هوش معنوی: یعنی باور داشتن به این مسئله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است.

۲. بازشناسی و باور یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند)

۳. اگر خالقی هست و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد.

۴. لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرا می‌خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی‌ها کد گذاری شده اند.

۵. شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد بازتا فهم وی از خداوند است).

۶. شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق

1 . the sacred

2 . meaning

3 . high consciousness

4 . transcendence

5 . Amram

6 . Santos

این اصول شکل داد (سانتوس، ۲۰۰۶، به نقل از صمدی، ۱۳۸۵).

هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزشها مورد استفاده قرار می‌گیرد. و سؤال هایی چون (آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟) را در ذهن ایجاد می‌کند. (ویگلزورث^۱، ۲۰۰۰ / به نقل از سهرابی، ۱۳۸۵).

هوش معنوی به رابطه بین معنویت و حل مسائل و مشکلات یا به عبارت دیگر به رابطه دین و معنویت با مهارتهای حل مساله اشاره دارد. بسیاری از افراد در معنا بخشیدن به پدیده های مختلف زندگی که ممکن است برای آنان سخت و دشوار باشد از باورهای دینی سود می‌برند و این مساله می‌تواند تا حد زیادی به سازگاری آنان کمک کند. (ایمونز، ۲۰۰۰ به نقل از رجایی، ۱۳۸۵). در همین مورد در قرآن کریم نیز آمده است " قطعاً همه شما را با اموری همچون ترس، گرسنگی، زیان مالی و جانی، و کمبود میوه ها و رزاعت ها آزمایش می‌کنیم و بشارت بده به استقامت کنندگان " (سوره بقره، آیه ۱۵۵). مسلمانانی که این باور دینی را دارند خداوند آنها را در شرایط سخت مورد آزمون قرار می‌دهد در برابر استرس های زندگی نیز تحمل بالاتری دارند.

هوش معنوی نوعی هوش غایی^۲ است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند. هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره های وسیع از نظر بافت معنایی جای می‌دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می‌دهد (زهر و مارشال، ۲۰۰۰، به نقل از رجایی، ۱۳۸۵).

امروزه علیرغم باور عمومی مبني بر عدم وجود حجم بالایی از معنویت در مشاغل و جایگاه های شغلی مختلف، شواهد حاکی بر وجود موجی از معنویت در اذهان اکثر شاغلین می‌باشد.

در نتیجه نگاه مثبت موجود در جریان کار که ناشی از حضور معنویات می‌باشد و با توجه به مفهوم هوش معنوی که در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مساله است و بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل میشود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری مینماید، بنابراین این نتیجه حاصل میشود که هوش معنوی توانایی تاثیرگذاری بر تاب آوری و همچنین کیفیت زندگی را دارا میباشد و بین

¹ . Wigglesworth

² . ultimate

متغیرهای این پژوهش رابطه مستقیم و تاثیرگذاری وجود دارد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

پدیده پیچیدگی محیطها در عصر کنونی، سازمانها را بر این داشته است تا پاسخهای بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند. یکی از عملی ترین شیوه ها، ترغیب کارکنان به این است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و بتوانند بر مشکلات غلبه کنند و خود تمام عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیطهای متلاطم خواهد بود. امروزه کارکنان در هر کجایی که فعالیت میکنند، چیزی فراتر از پاداشهای مادی در کار را جستجو میکنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا هدفمند و خواستار متعادل ساختن زندگیشان هستند که این امر با ورود معنویت در سازمانها میسر خواهد بود و باعث میشود که افراد به خود تمام عیار خویش دست یابند و بتوانند در محیط کار به واسطه هوش معنوی به فعالیتهای و نحوه عملکردشان مفهومی وسیعتر، غنی تر، و پر بار تر بخشند و همچنین توانایی مقابله با دشواریها را افزایش دهند. همانطور که زهرو و مارشال (۲۰۰۰) در تعریف هوش معنوی بیان میدارد، افراد با استفاده از هوش معنوی میتوانند از ظرفیتهای و منابع معنوی برای تصمیم گیریهای مهم و اندیشه در موضوعات وجودی یا تلاش در جهت حل مسأله استفاده کنند. بنا بر این هوش معنوی موضوعات ذهنی معنویت را با تکالیف بیرونی جهان واقعی ادغام میکند (ولمن، ۲۰۰۱) . هوش معنوی با کمک به افراد در فهم مسایل اخلاقی و رساندن افراد به تعالی بر زندگی شخصی و کاری آنها تاثیر بسزایی دارد، همانگونه که مک هاوک (۲۰۰۲)، به نقل از نازل، (۲۰۰۴) معتقد است که ماهیت غیر اختصاصی و کل نگر هوش معنوی و استفاده از نمادگرایی، ادراک فرد را گسترش میدهد و آن را عمق میبخشد و می تواند او را به تعالی برساند که این امر به غنی سازی روابط و بهبود کار روزمره کمک میکند. بنابر این با توجه به اهمیت هوش معنوی و تاثیر بسزای آن بر ویژگی های شخصیتی افراد از جمله میزان تاب آوری آنها و کیفیت زندگی شخصی و شغلی آنان و در نهایت با توجه به نقش تاثیر گذار نیروی انسانی بر سازمان ها و ارگان ها ضرورت دانسته شد که تحقیقی در زمینه رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و تاب آوری در بین کارکنان دانشگاه آزاد شیراز صورت گیرد امید است که نتایج این پژوهش کمک شایانی به بهره وری مناسب گروهها و سازمان ها نماید.

اهداف تحقیق

هدف کلی:

تبیین رابطه بین هوش معنوی ، تاب آوری و کیفیت زندگی کاری
اهداف جزئی:
۱- تبیین رابطه ی ابعاد هوش معنوی با ابعاد تاب آوری
۲- تبیین رابطه ی ابعاد هوش معنوی با ابعاد کیفیت زندگی کاری
۲- پیش بینی ابعاد تاب آوری توسط ابعاد هوش معنوی
۳- پیش بینی ابعاد کیفیت زندگی کاری توسط ابعاد هوش معنوی

سؤالات پژوهش

۱- آیا ابعاد هوش معنوی با ابعاد تاب آوری رابطه معنا دار دارد؟
۲- آیا ابعاد هوش معنوی با ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه معنا دار دارد؟
۳- آیا ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی ابعاد تاب آوری را دارد؟
۴- آیا ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی ابعاد کیفیت زندگی کاری را دارد؟

تعاریف نظری

هوش معنوی

هوش معنوی به زندگی درونی ذهن و ارتباط آن با هستی وجود در جهان مربوط است. هوش معنوی توانایی فهمیدن عمیق سؤالات معنوی و بینش درونی است که سطح‌هایی چندگانه از هوش است. هوش معنوی مفهوم آگاهی از معنویت به عنوان زمینه‌ای از وجود یا به عنوان نیروی زندگی خلاق از تکامل است. هوش معنوی هشیاری کامل درونی، آگاهی عمیق از جسم، ماده، روان و معنویت است. هوش معنوی بیشتر توانایی ذهن فردی است. هوش معنوی به فرد، بین فردی و روان مربوط است. نگرش آگاهی از خود، ارتباط ما با متعالی، یکدیگر، زمین و همه موجودات هستی است (عبدالله زاده و همکاران ، ۱۳۸۸).

تاب آوری

تاب آوری به عنوان یک ساختار چند بعدی که به مهارت‌های مهم روانشناسی یا توانایی‌های فرد برای بکار بردن سیستم‌های حمایت محیطی - اجتماعی و خانوادگی جهت فائق آمدن بر فشارهای زندگی اشاره دارد، تلقی شده است (فرایبورگ^۱ و همکاران ، ۲۰۰۵).

^۱ . Friborg