

بررسی رابطه بین هوش معنوی مدیران متوسطه با سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر بندرعباس در سال

تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳

\*اعظم صادقی گوغری<sup>۱</sup>: دانشجوکارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران  
aazamsadeghii@yahoo.com

تیمور آقا ملایی<sup>۲</sup>: دکتری آموزش بهداشت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی در ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان،  
بندرعباس، ایران  
Teaghamolaei@gmail.com

محمد نور رحمانی<sup>۳</sup>: دکتری برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران

#### چکیده

هدف از پژوهش بررسی رابطه بین هدف از پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت سازمانی است. جامعه آماری آن مدیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به حجم ۸۵ نفر بودند که به علت تعداد کم جامعه آماری روش نمونه گیری سرشماری انتخاب شد. آزمودنی ها به دو پرسشنامه هوش معنوی جامع آمرام و درایر (ISIS) (۲۰۰۷) و سلامت سازمانی هوی و همکاران (OHI) (۱۹۹۶) پاسخ دادند. برای تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی کل و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر بندرعباس همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین مؤلفه های هوش معنوی (هوشیاری، خوبی، جهت گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت، تمامیت و کلیت) سلامت سازمانی را پیش بینی کنند. هوش معنوی کل سطوح سلامت سازمانی (نهادی، اداری، فنی) مدارس متوسطه را تبیین نمایند.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، سلامت سازمانی، مدیران دوره متوسطه، مدارس متوسطه

## مقدمه

مدیریت یک سازمان یکی از چالشهای مهم دنیای فعلی و آینده به شمار می آید و این به آن دلیل است که جهت دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکانپذیر است. یکی از شایستگی های محوری که موجب موفقیت سازمان میشود، هوش مدیران است (رجای و همکاران، ۲۰۱۰). تاثیر فوق العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد و ... و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب می شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شود (یوسف پور، ۱۳۸۸).

هوش معنوی جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی معنویت تلفیق میکند و ظرفیت خارق العاده در فرد ایجاد میکند، به گونه های که میتواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد (زارعی، ۱۳۹۰). مهمترین فایده هوش معنوی درست عمل کردن است. امام علی علیه السلام می فرماید: هوش و توانایی فهمیدن اندرزاها از عواملی است که آدمی را به پرهیز از خطا فرا می خواند (میزان الحکمه). دومین اثر و فایده هوش را میت وان درس گرفتن از وقایع اطرافمان دانست در مورد سرنوشت گنهکاران قوم لوط، قرآن میگوید در این داستان نشانه هایی است برای افراد با هوش این فی ذلک آیات للمتوسمین (قران کریم). مدیرانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر، پذیراتر و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. اهمیت اتصال به یک کل بزرگتر را می فهمند، ادراک و بیانی فردی از معنویت خود دارند. این افراد از ذهنیت وفور برخوردارند یعنی باور دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به رقابت نیست (ساغروانی، ۱۳۸۸).

فردی با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود، دیدگاه کل نگر به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسشهای بنیادین زندگی و نقد سنتها و آداب و رسوم میباشد. هوش معنوی به راحتی میتواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد (صمدی، ۱۳۸۷). شغل مدیریت مدارس و کار درمدارس از مشاغل سخت و بسیار حساس در جوامع مختلف شناخته شده و کار در چنین محیطی مستلزم داشتن روحیه خستگی ناپذیر و ایمان و اراده مستحکم می باشد (رضایی، ۱۳۹۱).

امروزه روانشناسان و متخصصان مدیریت بر این باورند که موفقیت یک سازمان بزرگ (مانند آموزش و پرورش) به هوش معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد و تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره وری بالا شود. یک مدیر معنوی قادر می شود طوری سازمان خود را به موفقیت برساند که همه مشتریان، کارکنان و افراد جامعه از آن منتفع شوند (عابدی، ۱۳۸۶).

جوسازمانی مناسب می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه ی ایشان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و همچنین در ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید و برعکس چنانچه جو سازمانی مناسب نباشد نتایج معکوس خواهیم داشت. بنابراین تغییر در هر بخش از جوسازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می شود (ثابتی، ۱۳۸۷). مدرسه سالم نیز دارای ویژگیهایی است. این مدرسه از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ است. دارای مدیریتی پویا و سر زنده است، مدیری که هم وظیفه مدار و هم رابطه مدار است. چنین مدرسه ای حامی معلم است و آنان را هدایت می کند تا عملکرد خود را ارتقا بخشند. مدیر علاوه بر نفوذ در رؤسا، در فکر و عمل خود استقلال دارد. دانش آموزان در مدرسه سالم با انگیزه بالا در فعالیتهای علمی شرکت می کنند، وسایل آموزشی و کمک آموزشی در دسترس آنان است و سرانجام اینکه معلمان همدیگر را دوست می دارند، به یکدیگر اعتماد می کنند و در کار خود دلسوز هستند (هوی و میسکل، ۱۳۷۶).

به هر حال، با توجه به مطالب گفته شده و اینکه موج فزاینده بهره گیری از انواع بهره های هوشی، طی سالهای اخیر کشور اسلامی ما را هم که بر پایه معنویات استوار است نیز در بر گرفته است و بسیاری از سازمانها تمایل زیادی برای بهره گیری و استفاده بهینه از ظرفیت های مدیران را نشان میدهند و با توجه به این امر که یکی از عواملی که بر خدمات ارائه شده آنها تاثیر می گذارد، سلامت سازمان است، لذا این خلاء پژوهشی محقق را بر آن داشت تا در پی یافتن پاسخ مناسبی برای این سوال پژوهشی باشد که آیا بین هوش معنوی و عملکرد مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه شهر بندرعباس رابطه معنی داری وجود دارد یا خیر؟

## روش کار

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر به علت تعداد کم حجم جامعه آماری از نوع سرشماری بود. محقق تعداد ۸۵ پرسشنامه را به مدیران متوسطه تحویل داد، که در مجموع ۷۲ پرسشنامه تکمیل شده به محقق عودت داده شد. بنا بر این میزان پاسخ دهی Response rate برابر با ۸۴/۷٪ بود.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه هوش معنوی جامع (ISIS) آمرام و درایر (۲۰۰۷) و پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و همکاران (۱۹۹۶) بود. برای سنجش هوش معنوی مدیران از پرسشنامه هوش معنوی جامع (ISIS) آمرام و درایر (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۸۳ سوال است که دارای ۷ بعد شامل هوشیاری، خوبی، جهت گیری درونی، معنا و مفهوم، حقیقت و صداقت، تمامیت و کلیت می باشد. بر اساس درجه لیکرت گزینه ها از ۱ تا ۶ نمره میگیرند بدین ترتیب که "هرگز" نمره ۱، "بسیار به ندرت" نمره ۲، "تا حدی بندرت" نمره ۳، "معمولاً" نمره ۴، "اکثر اوقات" نمره ۵، "همیشه" نمره ۶، میگیرد. نمره هر بعد برابر با میانگین سوالات مربوطه است. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه توسط حسینی در حد مطلوب گزارش شده است و پایایی آن توسط آمرام به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۹۷ گزارش شده است. (آمرام و درایر، ۲۰۰۸).

برای بررسی سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد که دارای ۴۴ گویه می باشد. این پرسشنامه دارای ۳ سطح (نهادی، اداری و فنی) میباشد (آرامی، ۱۳۸۵). پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ بدست آمده است (آقاسی، ۱۳۸۹) پایایی سطوح و ابعاد سلامت سازمانی توسط (علاقه بند، ۱۳۷۸).

جهت تحلیل داده ها از نرم افزار spss18 و آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری و رگرسیون ساده) جهت پی بردن به وجود یا عدم وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای مورد پژوهش استفاده شد.

### نتایج

در مجموع ۷۲ نفر از مدیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس در این مطالعه شرکت کردند که ۴۰/۳٪ مرد و ۵۹/۷٪ زن بودند. ۱/۴٪ آنها داری مدرک کاردانی، ۷۷/۷٪ آنها داری مدرک کارشناسی و ۲۰/۸٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده ابعاد هوش معنوی را نشان می دهد. همچنین و طبق نتایج بدست آمده در جدول ۱ سازمان مورد پژوهش از سلامت سازمانی معمولی برخوردار است و افراد مورد بررسی در این پژوهش برای تقویت هوش معنوی خود نیاز به تمرین و ممارست دارند.

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار نمره متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش معنوی	۷۲	۳۵۰/۷۶	۴۰/۸۴
بعد هوشیاری	۷۲	۳۵/۵۱	۵/۹۶
بعد خوبی	۷۲	۳۷/۱۰	۵/۸۲
بعد جهت گیری درونی	۷۲	۲۸/۸۳	۳/۸۸
بعد معنا و مفهوم	۷۲	۳۳/۹۷	۵/۳۱
بعد وجود و شخصیت	۷۲	۳۲/۴۱	۴/۴۵
بعد حقیقت و صداقت	۷۲	۷۱/۰۰	۹/۷۳
بعد تمامیت و کلیت	۷۲	۱۰۹/۲۱	۱۶/۱۵
سلامت سازمانی	۷۲	۱۳۰/۸۳	۱۸/۵۲
سطح اداری	۷۲	۶۲/۴۵	۱۰/۶۳
سطح فنی	۷۲	۵۱/۷۴	۷/۵۷
سطح نهادی	۷۲	۱۶/۲۵	۳/۶۵

مقایسه هوش معنوی و مؤلفه های آن با سلامت سازمانی نشان داد که فقط در مؤلفه تمامیت و کلیت از هوش معنوی و مؤلفه سطح فنی از سلامت سازمانی، بین معلمان مرد و زن اختلاف آماری معنی داری وجود دارد و در این مؤلفه ها معلمان زن از معلمان مرد نمره بالاتری کسب کرده اند. در سایر موارد بین معلمان مرد و زن اختلاف آماری معنی داری مشاهده نشد (جدول ۲).

جدول شماره ۲ - مقایسه هوش معنوی و مؤلفه های آن و سلامت سازمانی و سطوح آن در مدیران زن و مرد

p	t	زن		مرد		متغییر
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۹	-۲/۲۳	۲۵/۹۳	۳۵۷/۳۲	۵۵/۲۹	۳۴۱/۰۳	هوش معنوی
۰/۲۱	-۱/۲۵	۳/۴۴	۳۶/۲۳	۸/۳۸	۳۴/۴۴	بعد هوشیاری
۰/۱۹	-۱/۳۲	۴/۷۴	۳۷/۸۳	۷/۰۷	۳۶/۰۰	بعد خوبی
۰/۱۲	-۱/۵۷	۲/۸۲	۲۹/۴۱	۴/۹۹	۲۷/۹۶	بعد جهت گیری درونی
۰/۲۲	-۱/۲۳	۳/۶۱	۳۴/۶۰	۷/۱۰	۳۳/۰۳	بعد معنا و مفهوم
۰/۶۷	۰/۴۲	۳/۸۶	۳۲/۲۳	۵/۲۷	۳۲/۶۸	بعد وجود و شخصیت
۰/۴۷	-۰/۷۱	۹/۴۹	۷۱/۶۷	۱۰/۱۵	۷۰/۰۰	بعد حقیقت و صداقت
۰/۰۲	-۲/۲۳	۲۵/۹۳	۳۵۷/۳۲	۲۱/۶۲	۱۰۴/۱۷	بعد تمامیت و کلیت
۰/۲۲	-۱/۲۱	۱۶/۸۸	۱۳۳/۰۰	۲۰/۵۹	۱۲۷/۶۲	سلامت سازمانی
۰/۱۰	۱/۶۴	۳/۵۷	۱۵/۶۷	۳/۶۵	۱۷/۱۰	سطح نهادی
۰/۲۱	-۱/۲۶	۱۰/۵۸	۶۴/۱۳	۱۰/۵۷	۶۰/۹۳	سطح اداری
۰/۰۴	-۲/۰۲	۷/۲۲	۵۳/۱۸	۷/۶۷	۴۹/۵۸	سطح فنی

نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین هوش معنوی مدیران و سلامت سازمانی برابر با ۰/۶۶ است (جدول ۳). هوش معنوی با مقدار بتای ۰/۶۶ در سطح الفای ۰/۰۰۵ پیش بینی کننده معناداری برای سلامت سازمانی محسوب میشوند. علامت مثبت بتا نشان دهنده ی این است که هر چه هوش معنوی بالاتر باشد سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۳- ضرایب رگرسیونی متغیر هوش معنوی

عنوان	B	خطای معیار	$\beta$	t	p
هوش معنوی	۰/۳۰	۰/۴۱	۰/۶۶	۷/۳۸	۰/۰۰۰

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین متغیرهای پیش بین ابعاد هوش معنوی شامل بعد هوشیاری، خوبی، جهت گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت و تمامیت و کلیت به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۶۰، ۰/۵۴، ۰/۵۲، ۰/۳۹، ۰/۴۰ و ۰/۵۹ است (جدول ۴).

جدول ۴- ضریب حاصل از تحلیل رگرسیون سلامت سازمانی بر حسب ابعاد هوش معنوی

ابعاد	B	خطای معیار	$\beta$	t	p
هوشیاری	۱/۸۹	۰/۳۰	۰/۶۱	۶/۳۷	۰/۰۰۰
خوبی	۱/۷۳	۰/۳۲	۰/۵۴	۵/۴۱	۰/۰۰۰
جهت گیری درونی	۲/۸۸	۰/۴۵	۰/۶۰	۶/۳۴	۰/۰۰۰
معنا و مفهوم	۱/۸۱	۰/۳۵	۰/۵۲	۵/۰۸	۰/۰۰۰
وجود و شخصیت	۱/۶۵	۰/۴۶	۰/۳۹	۳/۶۲	۰/۰۰۱
حقیقت و صداقت	۰/۷۷	۰/۲۱	۰/۴۰	۳/۷۱	۰/۰۰۰
تمامیت و کلیت	۰/۶۸	۰/۱۱	۰/۵۹	۶/۱۵	۰/۰۰۰

بعد هوشیاری با مقدار بتای ۰/۶۱ در سطح الفای ۰/۰۰، بعد خوبی با مقدار بتای ۰/۵۴ در سطح الفای ۰/۰۰، بعد جهت گیری درونی با مقدار بتای ۰/۶۰ در سطح الفای ۰/۰۰، بعد معنا و مفهوم با مقدار بتای ۰/۵۲ در سطح الفای ۰/۰۰، بعد وجود و شخصیت با مقدار بتای ۰/۳۹ در سطح الفای ۰/۰۰، بعد حقیقت و صداقت با مقدار بتای ۰/۴۰ در سطح الفای ۰/۰۰ و بعد تمامیت و کلیت با مقدار بتای ۰/۵۹ در سطح الفای ۰/۰۰ بینی کننده معناداری برای سلامت سازمانی محسوب میشوند. علامت مثبت بتا در تمام ابعاد هوش معنوی نشان دهنده ی این است که هر چه ابعاد هوش معنوی بالاتر باشد سلامت سازمانی افزایش می یابد.

به طور کلی همه ابعاد هوش معنوی در مدل رگرسیونی حاضر پیش بینی کننده معنی داری برای سلامت سازمانی مدارس شهر بندرعباس بودند(جدول ۴).

از دیگر یافته های این پژوهش این است که ضریب همبستگی بین متغیر پیش بین هوش معنوی مدیران و سطوح سلامت سازمانی شامل سطوح نهادی، اداری و فنی به ترتیب برابر ۰/۳۱، ۰/۶۳ و ۰/۵۸ است.

هوش معنوی با مقدار بتای ۰/۳۱ در سطح الفای ۰/۰۰۹ پیش بینی کننده معناداری برای سطح نهادی سلامت سازمانی، هوش معنوی با مقدار بتای ۰/۶۳ در سطح الفای ۰/۰۰ پیش بینی کننده معناداری برای سطح اداری سلامت سازمانی و هوش معنوی با مقدار بتای ۰/۵۸ در سطح الفای ۰/۰۰ پیش بینی کننده معناداری برای سطح فنی سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر بندرعباس می باشد.

جدول ۵- ضریب حاصل از تحلیل رگرسیون سطوح سلامت سازمانی بر حسب هوش معنوی					
سطوح	B	خطای معیار	$\beta$	t	p
نهادی	۰/۲۷	۰/۰۱	۰/۳۱	۲/۶۹	۰/۰۰۹
اداری	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۶۳	۶/۸۴	۰/۰۰۰
فنی	۰/۱۰	۰/۱۸	۰/۵۸	۶/۰۲	۰/۰۰۰

## بحث و نتیجه گیری

بی شک سلامت هر سازمانی بویژه سازمان آموزش و پرورش نمی تواند مستقل از سایر مولفه های موثر در زمینه شغلی کارکنان آن باشد و میتوان انتظار داشت که مولفه هایی مانند هوش معنوی کارکنان و مدیران، ابعاد هوش معنوی و یا حتی عوامل متفاوت تری مانند هوش هیجانی، نوع مدیریت حاکم بر فضای مدارس بر سلامت سازمانی مدارس تاثیر گذار باشند. یافته اول پژوهش نشان داد که هوش معنوی در مدل رگرسیونی حاضر پیش بینی کننده معنیداری برای سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر بندرعباس بود. بطور کلی در جهان کار چندانی در مورد بررسی رابطه هوش معنوی و سلامت سازمانی انجام نگرفته هر چند در مورد هر کدام به تنهایی یا سایر عوامل کارهای زیادی انجام شده است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش فرهنگی (۱۳۸۵)، که در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که هوش معنوی و جنبه مذهبی می تواند در روحیه و بهره وری بالای مدیریت نظام آموزشی موثر باشد. دوگان و کیلین (۲۰۰۹) و آیرانکی (۲۰۱۰) رابطه آماری معنی دار و مثبت بین رهبری معنوی و روحیه بالا و بهره وری بالا و معنویت و دینداری وجود دارد. میتروف (۱۹۹۹) نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهمترین و اساسی ترین وظایف مدیران است. معلمی (۱۳۸۹) بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی معنادار مشاهده شد. باقر پور و عبدالله زاده (۱۳۹۱) هوش معنوی بر سبک مدیریت مدیران تاثیر دارد.

نتایج این تحقیق نشان میدهد که هوش معنوی مدیران با عملکرد سازمان همسو میباشد. و هرچه هوش معنوی بالاتر باشد سلامت سازمانی هم افزایش میابد. افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند، آنها دارای استعداد و روح منحصر به فردند. پرداختن به امور معنوی می تواند استرس را کاهش دهد و باعث آرامش فرد شود و این امر کمک می کند تا سیستم ایمنی بدن کارش را بهتر انجام دهد. رشد معنوی می تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ تر برای همه باشد، زندگی که فارغ از هر گونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب باشد. 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 مسئولیت پذیرتر شدن است. که با افزایش کاراییهای فردی و ایجاد آرامش در فرد سلامت سازمانی هم بطور مستقیم افزایش میابد.

یافته دوم نشان داد که تمام ابعاد هوش معنوی (هوشیاری، خوبی، جهت گیری درونی معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت، تمامیت و کلیت) در مدل رگرسیونی حاضر پیش بینی کننده معنی داری برای سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر بندرعباس بودند. این یافته پژوهشی با یافته های تحقیق سرخی (۱۳۸۷)، محمدنژاد (۱۳۸۸)، ساغروانی (۱۳۸۸)، جین و پروهیت (۲۰۰۶)، مقیمی و همکاران (۱۳۸۶)، ایمونز (۲۰۰۰) همخوان است. در تبیین این یافته پژوهش حاضر باید خاطرنشان ساخت که توجه مدیران به جنبه های گوناگون هوش معنوی بر اعمال کارکنان و در نهایت بازده کاری سازمان تأثیر قابل توجهی دارد که باعث افزایش سلامت سازمانی میشود مدیران می بایستی با پرهیزگاری و کشف پتانسیل های جدید به عنوان زمینه ساز تعالی معنوی از طریق برتری جسمی و معنوی ظرفیت سازی شود و به منظور یکپارچگی ارتباط درونی مدیران، کارکنان و سازمان و انطباق عملکردهای سازمان با اصول مدون تعالی سازمان در روابط بین فردی (بین مدیران و کارکنان) بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

یافته سوم نشان داد که هوش معنوی در مدل رگرسیونی حاضر پیش بینی کننده معنی داری برای تمام سطح سلامت سازمانی (نهادی، اداری و فنی) مدارس متوسطه شهر بندرعباس بودند. از آنجایی که هیچ گونه مطالعه ای در زمینه ی بررسی این دو متغیر با یکدیگر یافت نشد، نمیتوان داده های این فرضیه را با دیگر مطالعات مقایسه کرد. البته، گفتنی است که برخی از پژوهشگران رابطه ی هوش معنوی با متغیرهای دیگر را مطالعه کرده اند. برای مثال استنلی من (۱۹۹۶) رابطه معناداری بین هوش معنوی با متغیرهای نگرش شغلی وجود دارد یا فروخی (۱۳۸۷)، بین هوش معنوی و نوآوری رابطه ای مثبت معنی دار پیدا کردند یا موارد مشابه دیگر. در تبیین این یافته پژوهشی باید خاطر نشان ساخت از آن جایی مدارس نقش بسیار فزاینده در حفظ سلامت جامعه دارد، لذا این نقش بدون در نظر گرفتن مدیریت آن ناکارآمد است. چرا که حفظ و گسترش سلامت هر سازمانی بدون در نظر گرفتن مدیریت آن و بهره مندی از توانایی کافی او، ناموفق خواهد بود. از سوی دیگر هوش معنوی به عنوان ابزار کلیدی مدیریت عصر جدید موجب ایجاد نوآوری، توانایی رقابت و ارتقا بهره‌وری میشود و ضمن کمک به حل مشکل، تصمیم گیری، برنامه ریزی راهبردی، یادگیری پویا از زوال داراییهای ذهنی جلوگیری کرده به آگاهی سازمان می افزاید و انعطاف پذیری سازمان را افزایش میدهد.

در مجموع یافته های پژوهش حاضر بر این نکته دلالت داشت که هم هوش معنوی مدیران و هم تمامی ابعاد آن نقش بسیار مهمی در سلامت سازمانی مدارس دارند. از این رو تشویق معنویت در محیط کار بالاخص در محیط کارهایی با سختی بالا منجمله مدارس می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره وری بالاتری شود این پژوهش نیز از محدودیتهایی برخوردار بود که از بین آنها میتوان دادن پاسخ غیر واقعی شرکت کنندگان به سئوالات پرسشنامه، و محدود بودن نمونه پژوهش به ۸۵ نفر، اشاره نمود.

براساس یافته های پژوهش پیشنهاد میگردد، تا دوره های آموزشی و یا کارگاه های آموزشی برای مدیران مدارس، در زمینه هوش معنوی و ابعاد آن و تاثیر آنها بر سلامت سازمانی فراهم گردد همچنین انجام پژوهشهایی با رویکرد کیفی یا رویکرد ترکیبی (کمی و کیفی) در رابطه متغیرهای هوش معنوی و ابعاد هوش معنوی با سلامت سازمانی مفید به نظر میرسد.

### تشکر و قدردانی

از مسؤولین محترم اداره آموزش و پرورش استان هرمزگان و کلیه مدیرانی که در این پژوهش شرکت کردند صمیمانه سپاسگزارم.

### منابع

- [۱] آرامی، شهناز، (۱۳۸۵)، مقاله بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس نواحی هفت گانه آموزش و پرورش مشهد، فصلنامه پژوهشهای تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، سال دوم، شماره ۸.
- [۲] آقاسی، صدیقه و شریفی، اصغر، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴.
- [۳] باقرپور، معصومه، عبدالله زاده، حسن، (۱۳۹۱)، رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت سال سوم، شماره ۲.
- [۴] ثابتی، زهرا، (۱۳۷۹)، پایان نامه کارشناسی ارشد، بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم. مرکز مدیریت دولتی قم.
- [۵] زارعی متین، حسن و خیراندیش، مهدی و جهانی، حوریه، (۱۳۹۰)، شناسایی و سنجش مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی نژاد تهران، پژوهش های-مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم،



- [۶] ساغروانی، سیما و غیور، مرتضی (۱۳۸۸). معنویت خود شکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۶ انتشارات مدیریت پژوهشی دانشگاه امام رضا علیه السلام.
- [۷] سرخی، زهرا و عابدی، فرشته . (۱۳۸۷). رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد ۵۰ سال شهر ساری، پایان نامه رشته روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
- [۸] صمدی. پروین ، (۱۳۸۷) ، هوش معنوی، اندیشه نوین تربیتی، دوره ۲ شماره ۳ و ۴
- [۹] عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرضها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، انتشارات انجمن علوم مدیریت ایران، تهران .
- [۱۰] علاقه بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرور. ش دوره پنجم، ش ۲۱.
- [۱۱] فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳ ، انتشارات دانشگاه تهران، پردیس قم، ص ۵.
- [۱۲] قران کریم ، سوره حجر آیه ۷۵
- [۱۳] محمدنژاد، حبیب؛ بحیرایی، صدیقه؛ حیدری، فائزه، (۱۳۸۸). مفهوم هوش معنوی مبتنی بر آموزه های اسلام، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره ، انتشارات نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، ص ۹۶.
- [۱۴] معلمی، صدیقه؛ رقیبی، مهوش؛ سالاری درگی، زهره . (۱۳۸۹). مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، دوره شماره ۷۳ ، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد.
- [۱۵] مقیمی، محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن . (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان ، رویکردی تطبیقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴، انتشارات انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری، تهران.
- [۱۶] میزان الحکمه ۱۳: ۳۲۶.
- [۱۷] هوی، دلبیو. ک. و میکسل ، سی، جی (۱۳۷۶). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزش . ی. میرمحمد سیدعباسزادگان، مترجم. چاپ اول.
- [۱۸] ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- [۱۹] یوسف پور مقدم محمود، (۱۳۸۸). هوش معنوی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان ، اصلاح و تربیت / سال یازدهم / شماره ۱۳۸.
- [۲۰] رضایی، نسرین، (۱۳۹۱) ، هوش معنوی، مجله حمل و نقل و توسعه سال ششم شماره ۲۶۴.
- [21] Amram, Joseph Yosi and D.christopherdryer .(2008). “The development and preliminary validation of the Integrated spiritual Intelligence scale (ISIS) ”, Institute Of transpersonal psychology, palo Alto ,CA, working paper. Emmons RA. Is spirituality an intelligence? motivation ,cognitive,and the psychology of ultimate concern. Int J PsycholRelig 2000;10(1): 3-26.
- [۲۲] Ayranci, Evren, Semercioz, Fatih (2010).The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers , International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4; April 2011 , www.ccsenet.org/ijbm.
- [۲۳] Dogan S, Sahin F (2002) R.A research about spirituality, emotional intelligence and transformational leadership behaviors. 11(4): 67 – 88.
- [۲۴] Emmons, R. A. (2000 a). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern. The International Journal for the Psychology of Religion, Vol. 10, p 3-26.
- [۲۵] Jain M, Purohit P. Spiritual intelligence: A contemporary concern with Regard to living status of the senior citizens. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology 2006; 32(3): 227-233.
- [۲۶] Mitroff & Denton. (1222). “A study of spirituality in the workplace in the workplace”, Sloan management review, 40, 83-22. -12 .
- [۲۷] Rajaei & naderi. Religious Cognitive-Emotional Therapy (RCET). The 5th congress for psychotherapy, Beijing, China, Iran J Psychiatry, 2010; 588l-87. Persia.
- [۲۸] Stanley, M. Davis. (1224). Managing Corporate culture .translated by: naser mirsepasi & patichehre motamed gorji. tehran. morvarid publication.
- [۲۹] Satari ghahfarokhi, M. (2006). A Relationship between organizational intelligence And Organizational culture. Islamic university khorasgan. Branch Faculty of Educational Sciences & psychology.ms thesis.