

رابطه هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان آموزش و پرورش

فوزیه کرمی^۱، وحید شایوسی زاد^۲، سیروس خداویسی^۳، حدیث خانمحمدی^۴، مهسا بسامی^۵

^۱ کارشناس ارشد روان شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

^۳ کارشناس ارشد شیمی کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

^۴ دانشجوی دکتری تخصصی روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

^۵ کارشناس ارشد مشاوره مدرسه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان آموزش و پرورش بود. پژوهش حاضر باتوجه به هدف کاربردی و شیوه اجرا از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۳ بودند که استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و برحسب جدول مورگان تعداد ۳۰۰ از کارکنان انتخاب گردیدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه هوش معنوی عبدالله زاده (۱۳۹۷)، تنیدگی شغلی: صفارزاده (۱۳۷۷)، تعهد کاری پورتر (۱۹۷۴) و میل به ماندن فیلدوروث (۱۹۹۹) می باشد. داده ها با روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که بین هوش معنوی با میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین تنیدگی شغلی با میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. متغیر هوش معنوی با ضریب بتای ۰/۳۳، متغیر تعهد کاری با ضریب بتای ۰/۳۱ می توانند به طور مثبت و معنی داری و متغیر تنیدگی شغلی با ضریب بتای ۰/۲۸ می توانند به طور منفی و معنی داری میل به ماندن کارکنان را پیش بینی کنند. بنابراین میل به ماندن یکی از مهمترین زمینه های نگرش کارکنان است که به واسطه ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. بنابراین انگیزش فرایندی روانشناختی و چند وجهی است که رفتارهای افراد را به سمت هدف های بهینه هدایت می کند و میل به ماندن احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که کارکنان مدارس از شغل خود دارند.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، تنیدگی شغلی، تعهد کاری، میل به ماندن، کارکنان

مقدمه

در جوامع امروزی نقش و اهمیت آموزش و پرورش به عنوان یکی از نهادهای اصلی و اساسی هر جامعه ای بر همگان پر واضح و آشکاراست و این موضوع هم بسیار بدیهی است که یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش هر جامعه ای کارکنان هستند. آموزش و پرورش بدون وجود معلم نمی تواند معنا و مفهومی داشته باشد. پس رسالت تعلیم و تربیت با وجود کارکنان خسته، مضطرب، افسرده، ناتوان و ناراضی زیر سؤال خواهد رفت چرا که فشار عصبی ناخوشایند معلم باعث می گردد تا روحیه یأس و ناامیدی بر آن مستولی گردد و اعتماد به نفس و عزت آن خدشه دار گردد (برزگر و اربابی ۱۳۹۸).

میل به ماندن کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از اواسط قرن بیستم علاقه مندی قابل توجهی برای درک تعهد کاری ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر. عملکرد شغلی در واقع شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرد و از شاخص‌های متعددی مانند میل به ماندن، مهارت، توانایی و ... تشکیل شده است (میشلوا، ۲۰۱۹). بعضی معتقدند که معنی واژه رضایت، نتیجه کار و بازدهی سازمان است و عده‌ای نیز عملکرد را به معنای فرایند انجام دادن کار و نحوه انجام دادن وظایف (بدون در نظر گرفتن نتیجه)، به کار می‌برند. در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی، هم می‌توان بر نتایج به دست آمده و هم بر فرایند کاری تأکید نمود. به عبارت دیگر، عملکرد یعنی حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله و پس از زمان معین که می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد (مقیم، ۱۳۹۶).

رضایت، دستیابی کارکنان به وظایف تعیین شده است که حاصل مشترک توانایی و انگیزش می‌باشد. لازم به ذکر است که توجه به جنبه‌های انگیزشی شغل، پس از به کار گماری منابع انسانی دارای اهمیت است. در برانگیختن منابع انسانی، دو عامل بیشتر از عوامل دیگر، موثر می‌باشند. یکی این که چگونه می‌توان رفتار شغلی را به سهولت آموخت و دیگر اینکه چه پاداش‌هایی به این گونه رفتارها می‌توان ارائه داد. فرایند ارزشیابی عملکرد منابع انسانی می‌تواند دو هدف فوق را برآورده سازد و پسخوراند مناسبی برای یادگیری وظایف شغلی فراهم کند. به عبارت دیگر، قادر است اطلاعات را ارزشیابی کند و پاداش‌ها را بر مبنای آن تعیین نماید. عملکرد شغلی، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. این گونه عملکردها از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه به دست می‌آیند. ویژگی بارز عملکرد شغلی آن است که در آن می‌توان به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی دست یافت. چون این عملکرد ماهیتاً دقیق، مشخص و دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری است (ساعتچی، ۱۳۹۶).

یکی از گرفتاری‌های اصلی بشر امروزی که طبق نظر دانشمندان زائیده تغییر و تحولات سریع اجتماعی است موضوع تنیدگی می‌باشد رضایت و خشنودی افراد از شغلشان نه تنها باعث موفقیت روزافزون در آن شغل می‌شود بلکه تأثیرات مثبتی در روال عمومی زندگی آنها خواهد داشت. اهمیت نتایج و پیامدهای تنیدگی شغلی در رابطه با شغل معلمی بیشتر از سایر مشاغل است کارکنان با توجه به ماهیت شغل خود رسالت ویژه‌ای بر دوش دارند، تعلیم و تربیت رسمی قشر وسیعی از جامعه بر عهده آنها گذاشته شده است و با توجه به تعامل معلم با دانش‌آموزان و نقش الگو پذیری دانش‌آموزان از معلم خود، پیامدهای مثبت و منفی ناشی از تنیدگی شغلی کارکنان علاوه بر تحت تأثیر قرار دادن کارکنان، بصورت مستقیم و غیر مستقیم بر روحیه و

عملکرد درسی دانش آموزان نیز تأثیر فراوانی خواهد گذاشت. تنیدگی همواره به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیدایش شکل گیری بیماری های مختلف جسم و روان و مرگ میر افراد است. افراد تحت تنیدگی، اشتغال ذهنی پیدا کرده و اغلب دارای احساسات و افکار مداخله گر و خودشکن هستند (حاجلو، ۱۳۹۷).

مطالعات انجام شده نشان می دهد که تنیدگی های شغلی می تواند موجبات ایجاد فشار روانی همچنین کاهش تمرکز فکر، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید و کاهش قدرت تصمیم گیری و بروز بیماریهای روانی را فراهم کند. در این مطالعات عواملی مثل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، تعارض نقش و ابهام نقش، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای، ساختار و جو سازمانی در نظر گرفته شده اند (گوهری، ۱۳۹۶). براند^۲ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان کشف رابطه ی بین فرسودگی شغلی با تنیدگی شغلی و هوش هیجانی انجام داد نشان داد که بین فرسودگی شغلی با تنیدگی شغلی رابطه مثبت و معنادار و بین مؤلفه های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه ی منفی و معنادار وجود دارد. میشلوا^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی که به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی پرداخته بود مشخص نمود که بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد و موفقیت شغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان وابسته است. احمد پور (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین تنیدگی شغلی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان شرکت پتروشیمی بندرامام پرداخت نتایج نشان داد که بین تنیدگی شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. ملایی، مهداد و گل پرور (۱۳۹۷) رابطه هوش معنوی در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه را مورد بررسی قرار دادند و نشان داد که بین هوش معنوی در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اشتغال ذهنی فرد با چنین احساسات و افکاری احتمالاً سطح عملکرد بهینه او را پایین می آورد و احتمال آسیب پذیری و ابتلا به اختلالات رفتاری و هیجانی را افزایش می دهد. البته تنیدگی به مقدار کم برای انسان مفید است، چرا که یادگیری را پایدار تر و حافظه را نیرومندتر و عملکرد را بهتر می کند. در حقیقت تنیدگی مثبت تا زمانی که در فرد احساس کنترل وجود داشته باشد نیروی محرک لازم را برای رعایت تقدم و تاخیر فعالیت ها یا اتمام به موقع کارها فراهم می آورد. مهمترین نکته در امر تنیدگی مدیریت تنیدگی است که لازم است به عدم مواجهه با عوامل تنیدگی زا توجه نموده و در صورت بر خورد با آن، قدرت مقابله با تنیدگی مورد توجه قرارگیرد. اگرچه هدف این نیست که از موقعیت های تنیدگی زای زندگی اجتناب کنیم، بلکه هدف این است که با این عوامل تنیدگی زا برخورد بهتری داشته باشیم (علوی ارجمند؛ کاشانی نیا و حسینی، ۱۳۹۶).

با بهبود نگرش در رابطه با یک مسئله، امکان افزایش تعهد وجود دارد. درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه مفید است زیرا موجب نوآوری کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان شده و با این حال جامعه نیز از بهره وری بیشتر سازمان ها و کیفیت بهتر فرآورده ها بهره مند می شود. اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان سازمان ها بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی می شوند. اغلب پرسشهایی به عمل می آید از قبیل آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می آید یا زود می رود؟ افزون بر این، باید در نظر داشت که در زمان تغییرات سازمانی، کارکنان با تعهد کاری مؤثر می توانند مانعی بر سر

راه تغییرات باشند چرا که آنان فقط به یک مجموعه از اهداف و ارزش ها متعهدند و قادر نیستند که بر تردید های رایج، فائق آیند و در نتیجه، ممکن است در برابر این تغییرات مقاومت کنند. با این وجود سازمان ها می توانند تعهد کاری را در کارکنان خود با فراهم کردن عملیات کاری معقول با روشی مقرون به صرفه، افزایش دهند. کارکنان برای متعهد ماندن باید احساس بالارزش بودن و مورد تأیید قرار گرفتن از سوی مدیریت داشته باشند. اخیراً نگرش کلی تعهد کاری به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایداری مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایداری می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد (ساروقی، ۱۳۹۷).

با استفاده از هوش معنوی و با توجه به جایگاه معنا و ارزش آن به حل مشکلات می پردازد. هوشی که قادریم توسط آن به کارها و فعالیت هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی مان بالاتر و عالی تر است تا که آن را الگو و اسوه خود سازیم (ابراهیمی، ۱۳۹۶). هوش معنوی ما را قادر می سازد همه چیز را آن طور که هستند ببینیم. این هوش همان هوشی است که رهبران مشهور و محبوب جهان را هدایت کرده است. رهبران معنوی با داشتن این هوش می توانند بزرگترین فشارها را تحمل کنند با توجه به مطالب گفته شده ما به دنبال این مسئله هستیم که دریابیم بین هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان آموزش و پرورش چه ارتباطی وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر باتوجه به هدف کاربردی و شیوه اجرا از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر کرمانشاه می باشند. نمونه آماری نیز با از استفاده روش نمونه گیری تصادفی و جدول مورگان تعداد ۳۰۰ نفر از کارکنان انتخاب شدند.

ابزار سنجش

۱) پرسشنامه هوش معنوی: این آزمون دارای ۲۹ سوال با مقیاس کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم و در سال ۱۳۹۷ توسط عبدالله زاده با همکاری مهدیه کشمیری و فاطمه عرب عامری ساخته و مورد هنجاری یابی قرار گرفت. گروه هنجاری ۲۸۰ نفر بودند که ۲۰۰ نفر از آنان دانشجوی دانشگاه منابع طبیعی گرگان و ۸۰ نفر از دانشجویان دانشگاه پیام نور بهشهر بودند. از این تعداد ۱۸۴ نفر دختر و ۹۶ نفر پسر بودند. ابتدا پرسشنامه مقدماتی ۳۰ سوالی توسط سازندگان آزمون تدوین گردید، و روی ۳۰ نفر از دانشجویان اجرا گردید. پایایی آزمون در مرحله مقدماتی به روش آلفا برابر ۰/۸۷ بود، در تحلیل سوال به روش لوپ سوال ۱۲ حذف شد و پرسشنامه نهایی با ۲۹ سوال تنظیم شد. در مرحله نهایی پرسشنامه روی ۲۸۰ نفر گروه نمونه اجرا شد، پایایی در این مرحله ۰/۸۹ به دست آمد، برای بررسی روایی علاوه بر روایی محتوایی صوری که سوال ها با نظر متخصص ها تایید شد، از تحلیل عاملی نیز استفاده شد و همبستگی کلیه سوال ها بالای ۰/۳ بود. در چرخش به روش واریماکس برای کاهش متغیرها ۲ عامل اصلی به دست آمد، که عامل اول با ۱۲ سوال "درک و ارتباط با سرچشمه هستی" نامگذاری شد، و عامل دوم با ۱۷ سوال "زندگی معنوی یا اتکا به هسته درونی" نامیده شد. عامل اول شامل سوال های ۱، ۴، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۲۴، ۲۷، ۲۹ و عامل دوم شامل سوال های ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۸ بود

۲) **پرسشنامه تنیدگی شغلی:** این پرسشنامه توسط محمدرضا صفارزاده تدوین و در سال ۱۳۷۷ بر روی ۲۹۳ نفر از کارکنان یک واحد بزرگ صنعتی در استان خوزستان، ساختارسازی شد. این مقیاس دارای ۳۴ سؤال می باشد و کاربرد وسیعی در حوزه های پژوهشی داشته و می تواند ملاک مناسبی جهت برآورد میزان فرسودگی شغلی کارکنان در سازمانها باشد. روش نمره گذاری پرسشنامه: پاسخهای چهارگزینه ای این پرسشنامه به ترتیب با گزینه های «هرگز» دارای امتیاز (۰)، «به ندرت» دارای امتیاز (۱)، «گاهی اوقات» دارای امتیاز (۲) و «اغلب اوقات» دارای امتیاز (۳) و همیشه دارای امتیاز (۴) رتبه بندی می شوند و از جمع امتیازات به دست آمده نیز نمره فشارزاهای شغلی فرد به دست می آید. در پرسشنامه، برای هر سؤال گزینه ای که نمایانگر بیشترین میزان فشار روانی شغلی می باشد، معادل (۳) امتیاز و گزینه ای که نمایانگر کمترین میزان فشار روانی شغلی می باشد، معادل (۰) امتیاز در نظر گرفته شده است. گزینه های مابین نیز از سمت بیشترین امتیاز به سوی کمترین امتیاز، به ترتیب ۲ و ۱ داده می شود. نکته قابل ذکر اینکه، نحوه امتیازبندی پرسشنامه فشارزاهای شغلی به گونه ای است که هر چه میزان فشارزاهای شغلی فرد بیشتر باشد، نمره وی نیز بالاتر خواهد بود. اعتبار این پرسشنامه توسط محققان از دو روش بازآمایی و آلفای کرونباخ، به دست آمده است. ضریب همسانی درونی آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۴ و همچنین با تأکید بر روش بازآمایی، رقم ۰/۶۵ گزارش شده است. روش بازآمایی، ویژگیهای تکرارپذیری، بازپدیدآوری و ثبات پرسشنامه را در طول زمان ارزیابی می کند.

۳) **پرسشنامه تعهد کاری پورتر:** این پرسشنامه در سال ۱۹۷۴ توسط پورتر و همکاران ساخته شده است و در سال ۱۳۷۰ در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اهواز، توسط حسین شکرکن و پاکاری ترجمه و تنظیم شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۵ سوال می باشد. این پرسشنامه، تعهد کاری افراد را اندازه گیری می کند و آزمودنی باید پاسخ مورد نظر را با عددی که بیشتر بیانگر احساس است مشخص کند. گویه های این پرسشنامه مشخص می نماید که هر کارمند، تا چه حد اهداف و ارزشهای سازمانی را می پذیرد، به چه میزان تمایل به تلاش فوق العاده برای موفقیت سازمان دارد و چقدر به ادامه عضویت در سازمان، علاقه مند است. نمره گذاری پرسشنامه تعهد کاری بر اساس یک مقیاس ۵ درجه ای انجام می گیرد بدین ترتیب که "بسیار مخالفم" امتیاز ۱، "کمی مخالفم" امتیاز ۲، "نظری ندارم" امتیاز ۳، "کمی موافقم" امتیاز ۴، و "بسیار موافقم" امتیاز ۵ اختصاص داده می شود. مجموع نمرات به دست آمده معرف نمره نهایی آزمودنی می باشد. این پرسشنامه توسط محققان زیادی در داخل و خارج از کشور، مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن نیز گزارش شده است. به عنوان مثال، پورتی (۱۹۷۹) برای آن ضریب اعتبار ۰/۹۰ و روایی ۰/۷۰ را گزارش نموده است و نیز مائودی و همکارانش (۱۹۷۹)، ضریب اعتبار ۰/۹۱ را برای نمونه متخصص و ۰/۸۹ را برای نمونه دفتری و در تحقیقاتی دیگر، ۰/۹۰ را گزارش نموده اند. یوسفیان (۱۳۷۹) ضریب آلفای ۰/۹۲ و حافظی (۱۳۷۶) با استفاده از روش باز آمایی، ضریب اعتبار ۰/۹۰ را برای این پرسشنامه گزارش نموده اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۷۰ به دست آمد. بنابراین همه موارد مذکور دلالت بر روایی و اعتبار مناسب و قابل قبول پرسشنامه دارد.

۴) **پرسشنامه میل به ماندن بری فیلدوروث (۱۹۹۹):** این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال می باشد مقیاس های مورد نظر در این پرسشنامه بصورت (الف-ب-ج) می باشد روش نمره گذاری آزمون: امتیازهای شما باید در دامنه وسیعی بین ۳۰ تا ۱۹۵ باشد بعنوان یک قاعده کلی، هر چه امتیازها بالاتر باشد از کار خود رضایت بیشتری خواهید داشت. برای جزئیات بیشتر به توضیحات زیر توجه کنید: ۵۰-۳۰: میل به ماندن بسیار پایین، امتیاز در این محدوده در واقع بسیار پایین است و شکی نیست که شغل کنونی شما به هیچ وجه رضایت خاطرتان را فراهم نمی کند. اگر بیش از پنجاه سال دارید، احتمالاً به علت دست نیافتن

به ترفیعی که امیدش را داشتید، دلسرد و نومید شده اید. تنها مطلبی که می توان گفت اینست که با فرارسیدن روز خوش بازنشستگی برایتان آرزوی بهروزی کرد. اما اگر فرد جوانتری هستید، بهترین کاری که می توانید انجام دهید این است که با واقعیت های نارضایتی خود رو به رو شوید شهامت به خرج دهید و به دنبال کاری لذتبخش در جایی دیگر باشید. ۸۴-۵۱: میل به ماندن پایین، به نظر می رسد از شغل کنونی خود راضی باشید شاید علتش این است که این شغل مناسب شما نیست. از طرف دیگر شاید بطور کلی از مشاغل، دل خوشی ندارید. شاید چنان ارزشی برای آزادی خود قائلید که از تقاضاهایی که اکثر مشاغل بر دوش شما می گذارند، منزعجید و شاید احتمال دیگر این باشد که قابلیت های واقعی شما مورد استفاده قرار نمی گیرد. در این باره به دقت فکر کنید و ببینید آیا امکان ندارد شغل دیگری بیابید که با خلق و خوی شما متناسب باشد. اگر موضوع نارضایتی شما فقط تنفر و انزجار از رئیس یا همکارانتان است شاید با تغییر محل کار به جای نوع کار، موجبات میل به ماندن شما را فراهم آید. شاید محیط جدید، شروع خوبی برایتان به ارمغان آورد و زندگی شما را از یکنواختی برهاند.

۱۴۴-۸۵: میل به ماندن متوسط، امتیاز در این محدوده درست در وسط قرار می گیرد. مانند اکثر افراد، احتمالاً کاری پیدا کرده اید که با خلق و خوی شما سازگار است. هر چند می توان گفت احساس می کنید به اندازه کافی حقوق نمی گیرید و شاید در شغل دیگری اوضاع و احوال بهتری داشته باشید. از طرف دیگر مسلماً جوانب اجتماعی کار برای شما جذاب است، از اینرو استفاده از استعدادهایتان برای شما همانقدر اهمیت دارد که ماندن در شغلی که همکارانتان را دوست دارید. آزمون بین شغل و زندگی خصوصی خود تعادل برقرار کرده است و احتمالاً از هر دو لذت می برد. وی می تواند در شغل کنونی خود نیز موفق باشد اما مانند افرادی که از امتیاز بالاتری برخوردارند، به سوی موفقیت پیش نمی رود. اگر آزمونی با استعداد است و به راحتی در مسیر ترفیع قرار می گیرد، شاید از فشار یک شغل عالی خوشش نیاید، اما باید صبر کرده و ببیند و اگر موقعیتش فراهم شد، امتحان کند. ۱۷۵-۱۴۵: میل به ماندن بالا، کار برای آزمودنی بسیار مهم است و او نیز خود را غرق در کار می کند. این نگرش، گویای این امر است که آزمودنی در مشاغل دیگر نیز موفق خواهد بود و اگر شرایط، موقعیت شغلی وی را تغییر دهد، بدیهی است که کمر خم نمی کند و موفق نیز می شود. احتمالاً صبح های شنبه شادترین اوقات آزمودنی است. بیش از ۱۷۵: میل به ماندن، این امتیاز موجب نگرانی است و چنین می نماید که کار، همه جوانب زندگی آزمودنی را تحت کنترل خودش درآورده است. آزمودنی باید لحظه ای درنگ کرده و تأمل کند. آیا او تا این اندازه برای وی اهمیت پیدا کرده است؟ آیا همه چیز را فدای کار خود کرده است؟ اگر آزمودنی چنین غرق در کار خود نبود آیا امکان نداشت رضایت و خشنودی واقعی را تجربه کند؟ اعتبار و روایی آزمون میل به ماندن، مقدار همبستگی به ترتیب ۰/۶۸ و ۰/۷۱ از سطح ۰/۰۵ اطمینان معنا دار بودند و نشان دادند که آزمون در هر دو مورد همسانی درونی و ثبات نمرات پایا است.

یافته ها

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان مرد و زن

متغیر	شاخص های آماری		میانگین	انحراف معیار	تعداد
	آزمودنی ها				
هوش معنوی	کارکنان مرد	۸۲/۶۰	۱۲/۱۹	۲۰۸	
	کارکنان زن	۹۱/۳۹	۱۴/۴۲	۹۲	
	کل کارکنان	۸۶/۹۹	۱۳/۸۰	۳۰۰	
تعهد کاری	کارکنان مرد	۵۵/۵۶	۱۰/۴۶	۲۰۸	
	کارکنان زن	۵۳/۸۸	۹/۸۸	۹۲	
	کل کارکنان	۵۴/۷۲	۱۰/۱۷	۳۰۰	
تنیدگی شغلی	کارکنان زن	۲۸/۵۶	۶/۴۶	۲۰۸	
	کارکنان مرد	۲۶/۸۸	۵/۸۸	۹۲	
	کل کارکنان	۲۷/۷۲	۵/۱۷	۳۰۰	
میل به ماندن	کارکنان مرد	۱۰۶/۸۵	۲۸/۰۲	۲۰۸	
	کارکنان زن	۱۱۱/۶۲	۲۹/۷۴	۹۲	
	کل کارکنان	۱۰۹/۲۴	۲۸/۸۸	۳۰۰	

جدول ۴-۷ میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان مرد و زن را نشان می دهد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی ساده بین هوش معنوی با میل به ماندن کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)	
میل به ماندن	هوش معنوی	۰/۵۳	۰/۰۰۰۱	۳۰۰

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود بین هوش معنوی با میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=0/53$). به عبارت دیگر، هر چه هوش معنوی کارکنان بیشتر باشد به همان اندازه میل به ماندن آنان نیز بیشتر خواهد بود.

جدول ۳ ضرایب همبستگی ساده بین تنیدگی شغلی با میل به ماندن کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
میل به ماندن	تنیدگی شغلی	-۰/۴۹	۰/۰۰۰۱	۳۰۰

نتایج جدول ۳ نشان داد بین تنیدگی شغلی با میل به ماندن کارکنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=-0/49$). به عبارت دیگر، هر اندازه تنیدگی شغلی کارکنان کمتر باشد از میل به ماندن بیشتر همراه شده است.

جدول ۴-۱۰: ضرایب همبستگی ساده بین تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
میل به ماندن	تعهد کاری	۰/۵۶	۰/۰۰۰۱	۳۰۰

همان طوری که در جدول ۴ ارائه شده است بین تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود ($p=0/0001$ و $r=0/56$). به عبارت دیگر، با افزایش تعهد کاری کارکنان، میل به ماندن آنان بیشتر یافته است.

جدول ۵ ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین (هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی) با میل به ماندن کارکنان با روش ورود همزمان و مرحله ای

متغیرهای پیش بین	R	R ²	F	p=	β	t	p=
هوش معنوی					۰/۳۳	۹/۲۱۳	۰/۰۰۰۱
تنیدگی شغلی	۰/۶۴	۰/۴۱	۲۳/۸۸	۰/۰۰۰	-۰/۲۸	-۶/۶۵۷	۰/۰۰۰۱
تعهد کاری					۰/۳۱	۸/۹۹۶	۰/۰۰۰۱

همان طوری که در جدول ۵ مشاهده می شود، رگرسیون پیش بینی میل به ماندن کارکنان از روی متغیرهای هوش معنوی، تنیدگی شغلی و تعهد کاری معنی دار می باشد ($p<0/0001$ و $F=23/88$). متغیر هوش معنوی با ضریب بتای ۰/۳۳، متغیر تعهد کاری با ضریب بتای ۰/۳۱ می توانند به طور مثبت و معنی داری و متغیر تنیدگی شغلی با ضریب بتای ۰/۲۸ می توانند به طور منفی و معنی داری میل به ماندن کارکنان را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۴۱٪ از واریانس میل به ماندن کارکنان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین هوش معنوی با میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که میل به ماندن موقعی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی توافق و همخوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ رضایت طرفین به وجود خواهد آورد. مثلاً کارمندی که گرایش شدیدی به خود مختاری دارد، اعمال نظارت و کنترل از سوی سازمان برای او رضایت بخش نخواهد بود. رضایت تابع توافق و تعادل میان انتظارات و شرایط سازمان و پیش آمادگیها و نیازهای شخصیتی فرد است. در حالتی که این دو تعادل و تطابق داشته باشند، رفتار بطور همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود. یعنی اثربخشی، کارایی و رضایت توأماً حاصل خواهند شد (اقتداری، ۱۳۹۸) شخصی که واجد سطح بالایی از میل به ماندن است، نسبتاً به شغل خویش بازخوردی مثبت دارد اما شخص فاقد رضایت، نسبت به شغل خود بازخوردی منفی دارد. علاوه بر این به گفته نوپ^۱ (۲۰۰۶) رضایت به احساس کام یافتگی نیازها و خواسته ها اشاره دارد و به عقیده وی داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تاثیر قرار می دهد (محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۷). از سوی دیگر داشتن هوش معنوی به توانایی ها و مهارت هایی برای توسعه، حفظ و ارتباط با منشأ غایی همه موجودات و کامیابی در جستجوی معنی زندگی، یافتن یک سیر اخلاقی که به هدایت ما در زندگی کمک کند، درک معنویات و ارزش ها در زندگی شخصی و روابط بین فردی اشاره می کنند. به عبارت دیگر هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت می دهد تا برای به دست آوردن رویا ها تلاش و کوشش کنیم این هوش زمینه تمام آن چیز هایی است که ما به آن ها معتقدیم و در بر دارنده نقش باورها، هنجار ها، عقاید و ارزش ها در فعالیت هایی است که بر عهده می گیریم (ابراهیمی، ۱۳۹۶). در واقع به واسطه هوش معنوی است که ما به سوال سازی در ارتباط با مسایل اساسی و مهم زندگی خود پرداخته و به وسیله آن در زندگی خویش تغییراتی ایجاد می کنیم. با استفاده از هوش معنوی و با توجه به جایگاه معنا و ارزش آن به حل مشکلات می پردازد. هوشی که قادریم توسط آن به کارها و فعالیت هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی مان بالاتر و عالی تر است تا که آن را الگو و اسوه خود سازیم. هوش معنوی ما را قادر می سازد همه چیز را آن طور که هستند ببینیم. این هوش همان هوشی است که رهبران مشهور و محبوب جهان را هدایت کرده است. رهبران معنوی با داشتن این هوش می توانند بزرگترین فشارها را تحمل کنند.

نتایج نشان داد بین تنیدگی شغلی با میل به ماندن کارکنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه تنیدگی شغلی کارکنان کمتر باشد از میل به ماندن بیشتر همراه شده است. در تبیین این نتیجه این فرضیه می توان گفت امروزه دستیابی به اهداف سازمانها با نحوه عملکرد صحیح نیروی انسانی شاغل در آن ها مرتبط است، این امر در سازمان های آموزشی مانند مدارس از اهمیت بیش تری برخوردار می باشد. نیروهای کار حرفه ای در مؤسسات خدمات انسانی معمولاً زمان بسیاری را در تعامل با سایر افراد می گذرانند. در بیشتر مواقع این کنش متقابل در زمینه مشکلات روانی، اجتماعی مراجعه کنندگان می باشد و منجر به وجود آمدن احساساتی مانند عصبانیت، خجالت، ترس و یا یاس و ناامیدی در کارکنان می شود. راه حل هایی که برای این مشکلات وجود دارند اغلب اوقات روشن و واضح نبوده و به سختی بدست می آیند و به موقعیت های مبهم و ناامیدکننده ای منتهی می شوند. برای کمک کردن به افرادی که در چنین شرایطی کار می کنند باید در نظر داشت که تنیدگی مزمن می تواند از نظر احساسی باعث خطر فرسودگی شود. تنیدگی یکی از عمده ترین مسائل شغلی بوده و معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان آموزش و پرورش دیده می شود (احمدی و آرزومندی، ۱۳۹۸).

¹- Knoop, R.

تنیدگی شغلی نوعی از تنیدگی می‌باشد که با محیط کار و عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. بکارگیری فرد در شغل نا متناسب با ظرفیت و یا تغییر شغل می‌تواند باعث ایجاد تنیدگی در فرد شود. بینش منطقی و منعطف به آدمی کمک می‌کند تا بر تنیدگی شغلی غلبه کند. اغلب افراد سخت‌گیر، دقیق، تندخو و عصبی، بیشتر از افراد آرام و خونسرد و انعطاف‌پذیر تحت تأثیر تنیدگی شغلی قرار می‌گیرند. اشخاصی که از حرفه خود لذت نمی‌برند بیشتر در مقابل تنیدگی تسلیم می‌شوند و بیشتر رنج می‌برند که این امر با غر زدن‌های مداوم و کینه‌توزی نسبت به دیگران همراه بوده و فشار ایجاد می‌کند. در حالی که انسان‌ها موجوداتی انعطاف‌پذیرند که می‌توانند با شرایط بسازند.

بی‌تردید تنیدگی شغلی تأثیر بسزایی بر جنبه‌های مختلف زندگی افراد شاغل می‌گذارد. این تأثیر می‌تواند مثبت یا منفی ارزیابی شود و در برخی موقعیت‌ها به عنوان عامل انگیزش در بهبود عملکرد افراد موثر باشد در مواردی دیگر، تنیدگی شغلی به شکل بیماری‌های روحی و روانی از جمله فرسودگی، افسردگی اضطراب واز بعد جسمی به صورت بیماری‌های روان تنی بروز می‌کند نارضایتی شغلی نیز از پیامد‌های تنیدگی شغلی محسوب می‌شود و از نظر اقتصادی و اجتماعی برای فرد هزینه‌هایی در بر خواهد داشت شاغلانی همچون کارکنان میزان بالایی از تنیدگی را تجربه می‌کنند. مشکلاتی چون فشار کار، نوبت‌های کاری، نوع خدمات کارمندی و ارتباط درون سازمانی، منابع شناخته شده تنیدگی در کارکنان است (تنگستانی، ۱۳۹۷).

تنیدگی‌های شغلی در دراز مدت به فرسودگی شغلی منتهی می‌شود. شبکه حمایت اجتماعی، تنیدگی، بخصوص تنیدگی‌های شغلی را متأثر می‌کند. وجود این گونه حمایت‌ها در محیط کار و از جانب مدیریت کارمندی سبب افزایش کارایی در محیط کار و افزایش میل به ماندن و کاهش تحلیل و فرسودگی شغلی و روانی کارکنان می‌شود. در مطالعه ادوارد حمایت مدیریتی و امنیت شغلی و محیط حمایت‌کننده برای کسانی که در مراکز درمانی شاغل بودند در پیشگیری از فرسودگی شغلی آنها موثر بود. همچنین در مطالعه سلامت روانی و شغلی در کارکنان جزایر کاراییب، در ارتباط شغل، تنیدگی، حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی مدل خطی ارائه شد و نشان داد که حجم زیاد کار و حمایت اجتماعی پیش‌بینی‌کننده تنیدگی است، به طوری که در افراد با حمایت اجتماعی بهتر روش‌های معقول‌تری مثل حمایت اجتماعی ابزاری استفاده می‌شود. پژوهش‌های زیادی نشان داد از مهمترین عوامل پیش‌بینی‌کننده کارایی شغلی در کارکنان وجود حمایت اجتماعی است حمایت اجتماعی شامل موقعیت‌های مدیرانه است که سبب می‌شود مکانیسم‌های دفاعی موثرتری برای جلوگیری از آثار مخرب تنیدگی توسط فرد بکار گرفته شود و وی را در مقابله با تنیدگی‌های محیطی توانمندتر سازد

نتایج نشان داد بین تعهد کاری با میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، با افزایش تعهد کاری کارکنان، میل به ماندن آنان بیشتر یافته است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که مسئله علاقه و میل به ماندن کارکنان به عنوان عمل اساسی در تقویت و بالا بردن خدمات در مدارس تأثیر بسزایی دارد و طوری است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت، لذا موفقیت یا عدم موفقیت مدارس بستگی به علاقه مدیر و کارکنان به شغلشان دارد. میل به ماندن، رضایت خاطری است که کارکنان از کار خود به دست می‌آورند، که این رضایت خاطر ممکن است به خاطر داشتن همکاران خوب، دستمزد مناسب، راحتی کار و... باشد، به عبارت دیگر میل به ماندن علاقه و دلبستگی است که فرد نسبت به شغلش دارد و او را وادار به انجام کار به نحو مطلوب می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر در زمان تغییرات سازمانی، کارکنان با تعهد کاری مؤثر می‌توانند مانعی بر سر راه تغییرات باشند چرا که آنان فقط به یک مجموعه از اهداف و ارزش‌ها متعهدند و قادر نیستند که بر تردیدهای رایج، فائق آیند و در نتیجه، ممکن است در برابر این تغییرات مقاومت کنند. با این وجود سازمان‌ها می‌توانند تعهد کاری را در کارکنان خود با فراهم کردن عملیات کاری معقول با

روشی مقرون به صرفه، افزایش دهند. کارکنان برای متعهد ماندن باید احساس بارزش بودن و مورد تأیید قرار گرفتن از سوی مدیریت داشته باشند. اخیراً نگرش کلی تعهد کاری به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد (پارسایان، ۱۳۹۷). همچنین تعهد کاری کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از نیمه قرن بیستم علاقه مندی قابل توجهی برای درک تعهد کاری ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. نتایج این تحقیقات موید آن است که تعهد کاری با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از جمله اینکه تعهد کاری اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که میل به ماندن یکی از مهمترین زمینه‌ی نگرش کارکنان مدارس است که به واسطه‌ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. بنابراین انگیزش فرایندی روانشناختی و چند وجهی است که رفتارهای افراد را به سمت هدفهای بهینه هدایت می‌کند و میل به ماندن احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که کارکنان مدارس از شغل خود دارند. انگیزه تا چه حد باعث میل به ماندن کارکنان مدارس می‌گردد و این دو چگونه تعهد کارکنان را نسبت به کار و مدارس افزایش می‌دهند، از مباحث مهم دنیای امروز است. هر مدرسه ای برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد مهمترین منبع هر مدرسه نیروی انسانی شاغل در آن مدارس است. چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه باشد توان، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن مدرسه به کار خواهد گرفت. آموزگاران همواره سعی دارند با بهره‌گیری از تجارب علمی، کارایی و اثربخشی مدارس را افزایش دهند. بهبود و بازسازی مدارس فرایندی است که از طریق آن دانش و عملکردهای علوم رفتاری برای کمک به اثربخشی بیشتر، مورد استفاده قرار می‌گیرند. به طور کلی هدف از توسعه منابع انسانی، فراهم آوردن چنان شرایطی است که سازمان را به محیطی مناسب برای ظهور انسان‌های پیشرفته تبدیل کند؛ زیرا امروزه وجود آموزگاران فرهیخته و ارزشمند را مهم ترین عامل اثربخش و توفیق هر مدرسه تلقی می‌کنند. هم چنین عامل یا نیروی انسانی به سبب برخورداری از اندیشه و احساس، برای رسیدن به هدف تعیین شده در هر مدارس ناگزیر به آگاهی از موقعیت خود در مدرسه است که بدان اشتغال دارد، تا براساس این آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود مطلع شود و سپس تمهیداتی برای اثربخشی بیشتر به کار گیرد. از طرف دیگر، مدارس دیگر هم برای رسیدن به اهداف خود، نیازمند شناخت نحوه عملکرد و توانایی‌های نیروهای خودی هستند تا براین اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در مدارس پدید آورند. رضایت از شغل خود، ابزاری است که مدارس (شناخت میزان کارایی و ارزشیابی کارایی کارکنان) در این میان و نیروی انسانی را در تأمین شناخت نحوه عملکرد یاری می‌کنند. اگر نظام ارزشیابی به نحوی مطلوب طراحی و اجرا گردد، وسیله ای مطمئن برای افزایش نوآوری در مدارس، شناسایی کارکنان ی توانمند و قوی و اعطای پاداش به آنان جهت تولید انگیزه تعیین نیازمندی‌های آموزش، سوق دادن کارکنان جهت مراعات قانون و مقررات و نیز افزایش قابلیت‌های فردی کارکنان به شمار می‌رود. هم چنین اگر فرایند ارزشیابی به درستی صورت گیرد و بازخورد لازم به کارکنان و نیز مدیران داده شود، به بهبود عملکرد و رضایت هر مدرسه منجر خواهد شد.

وقتی که تنیدگی از حد طبیعی بیشتر شود با بهره‌وری مناسب، کارآیی طبیعی و سلامت روانی و جسمی ما تداخل پیدا می‌کند. عواملی چون شرایط نامطلوب کاری، تندکارکردن، تلاش طاقت فرسای فیزیکی، ساعات بسیاری را در محیط کار گذراندن و پرکاری مفرط، علاوه بر اختلال در سلامت روانی موجب کاهش سلامت جسمانی نیز می‌شود. این افراد زودتر و بیشتر از افراد دیگر به بیماری مبتلا می‌شوند و دیرتر بهبود می‌یابند (ساعتچی، ۱۳۹۶).

امروزه بیش از هر زمان دیگر نیازمند تفکر و اندیشه در باب تاثیر گذاری تقیدات دینی بر تمامی امور انسانی بویژه مسایل عاصفی و روحی هستیم. بسیاری از اندیشمندان و صاحب‌نظران بر این باورند که معنویت تاثیر انکارناپذیری بر سلامت روح و

جسم و دیگر ابعاد زندگی بشر دارد. بیمارانی که اعتقادات مذهبی قویتری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت های تنیدگی دارند. هنگام بیماری سریعتر از افراد غیرمذهبی بهبودپدایی کنند، میزان پایین تری از هیجانات منفی و افسردگی را تجربه می کنند، اضطراب کمتری دارند و از حمایت اجتماعی بالاتری برخوردارند. معنویت می تواند در مراحل ارزیابی اولیه عوامل تهدیدکننده زندگی و موجودیت شخص، دخالت و به عنوان یک عامل میانجی عمل کند. همچنین در مراحل ارزیابی مجدد و پس از وقوع مشکل، می تواند نقش تعیین کننده ای داشته باشد و امیدواری و معنی جویی بیشتری را در فرد ایجاد کند. علاوه بر آن، مذهب در مرحله تفسیر رویدادها می تواند بر روی نتایج و پیامدهای حاصل از عوامل تنیدگی زا اثر بگذارد. کسانی که جهت گیری مذهبی قوی تری دارند، بهتر می توانند عوامل تنیدگی را تعدیل کنند و در نتیجه، سلامت روانی بیشتری خواهند داشت. در واقع؛ اعتقاد به خدایی که در همه حال در کنار انسان است و در سختی ها و تنگدستی ها دست او را می گیرد و یاریگر وی است، باعث امید انسان به زندگی خواهد شد. در شرایطی که وی با مشکلاتی مثل بیماری یا سختی ها مواجه شود، قاطعانه خواهد ایستاد و از تمام توان خویش استفاده خواهد کرد. چنین فردی به طور یقین از لحاظ سلامت روان در جایگاه مطلوب قرار دارد.

از آنجا که دین و دینداری حقیقتی است که همیشه همراه بشر بوده است. به عنوان رکن اصلی هر فرهنگی باعث هویت و انسجام جامعه می شود. ارزش هایی که برگرفته از ایدئولوژی و جهان بینی افراد است روش زندگی خاصی را برای فرد تعیین می کند، حال اگر این جهان بینی، جهان بینی توحیدی باشد، انسان خود را در ارتباط با خداوند احساس کرده و در چارچوب نظام عبادی با او راز و نیاز می کند. حفظ این ارتباط با خداوند باعث آرامشی در فرد می شود که از بر هم خوردن تعادل انسان جلوگیری می کند، همچنین جهان بینی به ساختار ارزش های اخلاقی نیز شکل می دهد، در نتیجه برخورداری از تعادل در زندگی و توجه به ارزش های اخلاقی که به صورت صفات پسندیده در رفتار افراد بروز می کند به زندگی افراد معنی داده و به سلامت روانی آن ها می انجامد. در نهایت از این دیدگاه معنی بخش بودن زندگی میسر نمی شود مگر در پرتو ایمان به خداوند و رفتارهای مذهبی، که ارزش مثبت بالایی در معنی دار کردن زندگی و احساس رضایت از زندگی و امید به زندگی دارند. مطالعات انجام شده نشان می دهد که تنیدگی های شغلی می تواند موجبات ایجاد فشار روانی همچنین کاهش تمرکز فکر، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید و کاهش قدرت تصمیم گیری و بروز بیماری های روانی را فراهم کند. در این مطالعات عواملی مثل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، تعارض نقش و ابهام نقش، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای، ساختار و جو سازمانی در نظر گرفته شده اند (گوهری، ۱۳۹۶).

یکی از مطالعات انجام شده در مورد نقش شرایط و جو کار در ایجاد تنیدگی، در امریکا نشان داد که شغل نگهبانی بر ریتم عصبی - فیزیولوژیکی فرد و هم چنین بر بازدهی ذهنی و انگیزش نسبت به کار، اثر می کنند. خطر جسمانی نیز در حرفه های خطرناکی مانند اشتغال در نیروی پلیس، ارتش، معدن، و آتش نشانی، هنگامیکه فرد نتواند خود را شرایط محیط کار تطبیق دهد پاره ای از نشانه های مرضی مانند اضطراب، افسردگی، نارضایتی و بیماری های جسمانی ممکن است بروز کند (کلاگری، ۱۳۹۸). در مطالعه ای دیگر که با مدیران صورت گرفته حدود ۶۵٪ از آن مدیران معتقد بودند که شغل آنها بیش از مشاغل عادی تنش زا می باشد. این مطالعات نشان دادند که عواملی از قبیل مسافرت زیاد، ساعات طولانی کار رویارویی با تغییرات و مشکلات کاری، شیوه ارتباط با همکاران و سرپرستان، نوبت کاری موجب ایجاد تنیدگی شغلی، به خطر افتادن سلامت روانی فرد، ایجاد افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، و ناخشنودی از زندگی می گردد (یزدان پناه، ۱۳۹۶). مطالعات انجام شده در ایران نیز نشان داد که تنیدگی در محل کار را ناشی از محروم شدن از پاداش و ترفیع، تعارض حرفه ای یا شخصی با

همکاران، تکنولوژی، قوانین و مقررات و راهبردها و انتظارات مدیران، عدم توانایی انجام وظائف محوله می دانند. در مطالعه ملکوتی و همکاران (۱۳۹۳) با کارمندان اداری و درمانی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نشان داده شد که تنیدگی شغلی بالاتر با اضطراب و افسردگی بیشتری همراه است. این محققین نتیجه گیری نمودند که تنیدگی شغلی تاثیر مستقیمی بر پیدایش مشکلات روانی دارند. اینان معتقدند که وقتی که فرد همواره از وقوع احتمالی اشتباه در کار در اضطراب و تشویش دائم بوده و اعتماد به نفس خویش را از دست داده و دچار افسردگی می گردد، تداوم این چرخه می تواند به مرور باعث فرسایش تواناییهای روانی و جسمانی کارکنان گردیده و پس از مدتی به اختلالات عصبی - روانی پایدار منتهی می گردد

منابع

- آزادنيا، ابوالفضل؛ کارآمد، اصغر؛ سلطانی گرد فرامرزی، سعید. ۱۳۹۶. هوش معنوی و تأثیرات آن بر سلامت جسمانی روانی. مجله یزدویزی ها. شماره ۵، ص ۴۸-۵۷.
- ابطحی، سید حسین. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، کرج؛ مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- ابراهیمی، ناهید. (۱۳۹۷). هوش معنوی، روان شناسی دین. شماره ۵، ص ۱۹.
- ابراهیمی کوه بنایی، شهین. (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در دانشجویان تیزهوش دختر دبیرستانی شهر بیرجند. پایان نامه رشته روان شناسی عمومی.
- اتلیخانی مرضیه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعهد کاری و مشارکت در تصمیم گیری کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت تحول، دانشگاه پیام نور تهران.
- احمدی رنایی، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی شرکت سهامی بیمه ایران در تهران، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- احمدی، الهه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه جو سازمانی موجود و مطلوب با انواع تعهد کاری و خشنودی شغلی به منظور ارائه الگو در کارکنان سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- احمدی، جعفر. (۱۳۹۸). از موج به اوج، بحثی پیرامون هوش معنوی و معنی داری زندگی، همایش ملی معنی داری زندگی. شماره ۲، ص ۲۵-۳۱.
- اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۹۶). عدالت در اندیشه های سیاسی اسلام، قم انتشارات موسسه بوستان کتاب
- امیر خانی، علی اصغر، پور عزت، طیبیه. (۱۳۹۷). تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی، شماره ۱
- امین بیدختی، علی اکبر؛ مردانی، ابراهیم. (۱۳۹۷). ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی «، دوره ی هفتم - شماره ۲ (۱۲) صفحه - از ۵۷ تا ۶۸
- اندکازلکی، مهری، سروقد، سیروس، برزگر، مجید. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد میل به ماندن با فرسودگی شغلی و ابهام، تعارض نقش درکارکنان، مجله روان شناسی اجتماعی (یافته های نو در روان شناسی: پاییز ۱۳۹۶، دوره ۸، شماره ۲۸؛ از صفحه ۹۳ تا صفحه
- افضل گرو، صولت. (۱۳۹۶). مقایسه و بررسی رابطه کیفیت زندگی و خشنودی شغلی بر روی ۵۰ نفر از کارکنان مرد شهر قم و همسرانشان باکنترل سن و طول مدت ازدواج. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شهیدچمران اهواز.
- اعرابی، محمد، (۱۳۹۷)، رفتار سازمانی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی

- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۶). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- باقرپو، معصومه؛ عبدالله زاده، حسن. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۳، ص ۹۸-۱۲.
- بوژ مهرانی، سمانه. (۱۳۹۷). تعیین رابطه هوش معنوی با اختلالات شخصیت در والدین شهرستان علی آباد کتول، پایان نامه رشته روان شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
- پارسایان، علی. (۱۳۹۸). رفتار سازمانی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی
- پورکیانی، مسعود، صفدریان، علی، خیری، بهناز. (۱۳۹۷). رابطه بین مولفه های هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد میل به ماندن فصلنامه دارای رتبه علمی - پژوهشی (پزشکی) سال دهم، شماره ۱، صص ۲۹-۲۱
- جابکی نژاد، زهرا؛ حسینیان، سیمین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش معنوی با نگرش مذهبی در بین دختران دانشجو الزهرا، فصلنامه علمی، ترویجی بانوان شیعه. شماره ۲۶، سال هشتم.
- حقیقی، محمد علی، (۱۳۹۸)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران؛ انتشارات ترمه
- حاتمی، حمید رضا؛ باقری، فریبرز؛ اکبری زاده، فاصله. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش معنوی و شادکامی و متغیرهای دموگرافیک در پرستاران بیمارستان فاطمه الزهرا و بنت الهدی شهرستان بوشهر، طب جنوب. شماره ۴، دوره چهاردهم، ص ۲۶۳-۲۵۶.
- حمید، نجمه؛ کیخسروانی، مولود؛ بابامیری، محمد؛ دهقانی، مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه ی سلامت روان و هوش معنوی با تاب آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، فصلنامه علمی -پژوهشی جنتاشاپیر. شماره ۲، دوره سوم.
- حمیدی، فریده؛ صداقت، حسین. (۱۳۹۷). بررسی مقایسه هوش معنوی دانشجویان دوره متوسطه بر اساس جنسیت و پایه ی تحصیلی، زن در فرهنگ و هنر. شماره ۴، دوره ۴، ص ۸۸-۷۵.
- حسینی، احمد. (۱۳۹۶). تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران)، پایان نامه (دکترای حرفه‌ای)-دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- خردمند، شیوا. (۱۳۹۶). رابطه میل به ماندن و سلامت روان با کیفیت زندگی کاری در پرسنل بهداشت خانواده مرکز بهداشت کرج، پایان نامه (کارشناسی ارشد)-دانشگاه پیام نور.
- خسرویان، امین، گل پرور، محسن، آتش پور، سید حمید، (۱۳۹۶). بررسی رابطه جو سازمانی با ابعاد فرهنگ نوآوری (تشکیلات، یادگیری سازمانی و جهت گیری بازار) در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان، یافته های نو در روان شناسی
- جمشیدی، عالیه (۱۳۹۶)، بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران، پایان نامه (کارشناسی ارشد)-دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- جمالی، طیبه (۱۳۹۸). مقایسه کیفیت زندگی والدین دانش آموزان دختر و پسر عقب مانده ذهنی آموزش پذیر و والدین کودکان عادی. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، رشته روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی
- درویش پور کاخکی، علی. (۱۳۹۶). کیفیت زندگی و ابزار اندازه‌گیری سازمان بهداشت جهانی. نشریه کیفیت زندگی، ۲، ۲۵-۲۲
- رضائیان، علی، (۱۳۹۶)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.

- رنجبریان، بهرام، (۱۳۹۶)، تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال پانزدهم. شماره ۱ و ۲

- Amany, Ahmad Farag. (2018). Multigenerational Nuring Workforce Value Difference and Work Evironment: Impact on RNS Turnover intentions.Case Western Reserver university, 6(1), 55-62
- Augustus, Teddy. (2018). Investigating the influnce of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector.University of Idaho.
- Anderson, C. cNicklas, S. (2000). Global understanding: A framework for teaching learning. Ased. Alexandria, VA
- Agawam, D. (۲۰۰۹). *web-based education*, Web-based instructional learning. Published in U.S.A by IRM Press, Page ۶۷-۶۹.
- Bausch, P. (۲۰۱۰) "The E-University ", *The higher education Academy*. Available at <http://A:Introduction%۲۰ to virtual%۲۰ universities%۲۰ and%۲۰ e-universities. htm>.
- Britannica, T. (2017).: p.s.1. Ethics, new Encyclopedia Britannica, Vol. 18. 15th ed, Encyclopedia Britannica, Inc., p. 492 – 521
- Cadozier,V, (2002)The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com.,
- Bonk, J. (2017) The World is Open: How Web Technology if Revolutionizing Education. San Francisco: Jossey-Bass.
- Crosland, J. (۲۰۰۲) student perceptions of virtual Education and internationalization":<http://www.Westga. Edu>
- De Fouhecour CH 1999, in Encyclopedia Iranica, edited by Ehsan Yarshater, New York: Columbia University, Vol. v, p. 3-7
- Edwrds P. Ethics 1967, in Encyclopedia of Philosophy, New York, MacMillan, p. 81-۱۱۲
- Dvorak, J. (2017). Job Satisfaction and Working Conditions of Today's High School Journalism Educator; Journal Journalism Education Today, Vol. 26(11), 80-86
- Hong, Liew. & Kaur, Sharan. (2017). A relationship between organizational climate, employee personality and intention to leave. university sains malaysia., 6(3), 7-17.
- Grover,S.L. (2017)."Lying,deceit and subterfuge:a model of dishonesty at the workplace".Organization Science, Vol. 4, No. 3, August, pp,478-495.
- Jaramillo, Fernado, Mulki, Jay, Soloman, paul. (2017). The role of ethical on salesperson role stress, gob attitudes, turnover intenion, and job performance. The Journal of Personal selling Management. NewYork.Vol.26,iss.3.
- Edserd, R. 2000Usher, Globalization and Pedagogy (London and New York: Routledye)
- Ferreira, Antonio (۲۰۱۰) "Web-based and E-learning in global Education", polytechnic Institute of Movado and Higher school of Technology, Available at: <http://www.alt.ac.uk>
- French, J.R.D., Caplan, R.D., (2018) Organizational stress in individual strain, New york,. AMA.Com. 30-65.
- Hartog, (2006) mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, *Management: Professional Development and Practice*, p.6.

- Garner TR. 1992, Ethics, in Encyclopedia Americana, International, Grolier Incorporated Vol, 22, p 610-619
- Rawlings, F.A. (1999)." Globalization, Curriculum and International student communities: A case study of the requirements for the degree of Doctor of philosophy (Unpublished). University of London". Institute of education and international development Academic group. March.