

تحلیل رابطه هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه شهر قم

محسن دیبایی صابر<sup>۱\*</sup>

Studying the Relationship between Spiritual Intelligence and Professional  
Commitment of Secondary School Teachers in Qom

Mohsen Dibaei Saber<sup>1\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۴

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between spiritual intelligence and professional commitment of secondary school teachers in Qom in 2017-2018 academic years. The statistical population of this descriptive-correlational research included all secondary school teachers in Qom in 2017-2018. 364 individuals were selected as sample using random sampling method. The data collection instruments were Smith's Spiritual Intelligence Questionnaire and Meyer & Allen's Organizational Commitment Questionnaire. The results of the data analysis calculated by employing Spearman correlation test indicate that there is a high correlation between spiritual intelligence and professional commitment of the teachers. More specifically, the ten components of spiritual intelligence, i.e. attention to spiritual values, recognition of and belief in God's mercy, service spirit, the possession of meaningful relationship to work and life, transcendental goals, conscientiousness, deep self-awareness, the ability to align individual and organizational goals, use of spiritual resources to solve life problems, and system thinking, show the highest correlation with professional commitment, respectively. In addition, it is necessary to find practical solutions to apply spiritual intelligence in education as much as possible as there is a significant relationship between Spiritual intelligence and professional commitment of teachers.

**Keywords:** Spiritual Intelligence, Professional Commitment, Spiritual Intelligence Components, Secondary School Teachers

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه شهر قم در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ انجام شده است. روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان دوره متوسطه شهر قم در سال ۱۳۹۵-۹۶ می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۳۶۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه هوش معنوی اسمیت و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن می‌باشد. نتایج تحلیل داده‌ها که از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن محاسبه شده، حاکی از آن است که بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، همبستگی بالایی وجود دارد؛ به طوری که در بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی، به ترتیب توجه به ارزش‌های معنوی، شناخت و باور به ربوبیت خداوند، روحیه خدمت‌گزاری، ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی، داشتن اهداف متعالی، وجدان‌کاری، داشتن خودآگاهی عمیق، توانایی همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی و تفکر سیستمی دارای بیشترین همبستگی با تعهد حرفه‌ای معلمان هستند. همچنین با توجه به رابطه معنادار بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، لازم است راهکارهای عملی برای به‌کارگیری هرچه بیشتر هوش معنوی را دریابند.

**واژه‌های کلیدی:** هوش معنوی، تعهد حرفه‌ای، مؤلفه‌های هوش معنوی، معلمان دوره متوسطه

1 Associate Professor, Department of Education, Shahed University, Tehran, Iran.

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.

\*Corresponding Author, **Email:**  
m.dibaei1359@gmail.com

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

نظام آموزشی از عناصر مختلفی تشکیل شده که در بین این عناصر، معلمان از نقش و جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. آن‌ها با سبک‌های تفکر و هوش‌های متفاوتی به سازمان، به طور اعم و مدرسه به طور اخص، وارد می‌شوند و قادرند با توسل به همین سبک تفکر و هوش، مشتریان (دانش‌آموزان) خود را تحت تأثیر قرار دهند. بدیهی است که نوع نگرش و رفتار آن‌ها می‌تواند بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، افزوده و از این طریق، تحقق اهداف آموزشی را دست‌خوش تغییر قرار دهد (موسوی و طالب‌زاده، ۱۳۹۰). امروزه تغییرات عمیقی در ساختار آموزشی و جمعیت دانش‌آموزی روی داده است؛ به طوری که این امر در عملکرد و تعهد حرفه‌ای معلمان، بحران به وجود آورده است (مون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷)؛ همان‌گونه که نتایج پژوهش‌های سبحانی‌نژاد و احمدیان (۱۳۹۴)؛ دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)؛ نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)؛ نادری، بقایی و محمدپور (۱۳۹۳)؛ کامرون و هریسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)؛ و سوگارسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) نشان داده‌اند اکثر کسانی که جذب مراکز تربیت معلم شده‌اند، اصولاً شایستگی و توانایی لازم برای احراز شغل معلمی را ندارند؛ با این فرض که معلمان امروز علی‌رغم داشتن دانش بیشتر، بصیرت کمتری دارند و با وجود برخورداری از مهارت‌های تدریس، لذت کمتری از تدریس می‌برند و علی‌رغم برخورداری از سطح بالاتری از بهداشت، سلامتی کمتری دارند (نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۸). با چنین رویدادهایی، نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان، بیش از پیش سنگین‌تر می‌شود و آن‌ها بایستی تدابیری بسیار منعطف و استراتژیک بیاندیشند و به موضوع مهم تعادل در زندگی شغلی و شخصی معلمان توجه خاصی باشند و شرایط و محیطی را فراهم سازند تا معلمان از طریق کارکردن تعالی یابند و بهتر زندگی کنند؛ برای ایجاد چنین محیطی، مدیران و معلمان به هوشی ورای هوش منطقی و هوش عاطفی<sup>۴</sup> نیازمندند، هوشی که روی مرزهای زندگی حرکت کند نه در درون آن؛ یعنی آن‌ها بتوانند بر محیط تأثیر بگذارند و تغییرات را ایجاد و پیش‌بینی کنند، همچنین دارای تفکر سیستماتیک باشند و همه چیز در زندگی-چه زندگی شغلی و چه زندگی شخصی- را به صورت یکپارچه مشاهده نمایند و به پرورش قابلیت‌ها و ظرفیت‌های خود بپردازند. این هوش که هوش معنوی<sup>۵</sup> نام دارد ضامن عملکرد صحیح بوده و قدرت تغییر زندگی، جامعه و تاریخ را دارد (خورشیدی، ۱۳۹۴). تعاریف مختلفی از هوش معنوی ارائه شده است. زوهار<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) معتقدند هوش معنوی، توانایی پیدا کردن معنی، هدف و ارزش در زندگی است و رابطه مستقیمی با تمامی جنبه‌های زندگی دارد و تمامی فعالیت‌ها و زندگی انسان را به یک عرصه نامحدود متصل نموده و وی را به سوی زندگی معنادار راهنمایی

1. Moon
2. Cameron & Harrison
3. Schugurensky
4. emotional intelligence
5. spiritual intelligence
6. Zohar

می‌کند. آن‌ها هوش معنوی را هوشی می‌دانند که به وسیله آن، به مشکلات معنایی و ارزشی پرداخته و آن‌ها را حل می‌کنیم. سیسک<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز معتقد است هوش معنوی، عبارت است از خودآگاهی عمیقی که در آن، فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود، آگاه می‌شود، به‌گونه‌ای که می‌داند او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است؛ سیسک مفاهیم ارزش‌ها، تجارب، ظرفیت‌ها، خواص و سیستم را به عنوان مؤلفه‌های هوش معنوی می‌داند. آمرام<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) نیز هوش معنوی را توانایی به‌کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند، به‌گونه‌ای که موجب ارتقای عملکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد شود. او معتقد است خودآگاهی<sup>۳</sup> (شامل هوشیاری، دقت و آگاهی فراعقلایی)، منانت<sup>۴</sup> (به معنای زندگی کردن به صورت روحانی و داشتن توکل و عشق به زندگی)، معنا<sup>۵</sup> (به معنای درک فعالیت‌های روزانه)، تعالی<sup>۶</sup> (به معنای فرا رفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت)، حقیقت‌یابی<sup>۷</sup> (به معنای زندگی به همراه کنجکاو، پذیرش و عشق به همه موجودات)، سازش (به معنای داشتن تعادل فکری، فروتنی کردن و تواضع داشتن)، هدایت درونی<sup>۸</sup> (به معنای آزادی درونی، تحریک شدن از درون و نه از بیرون) و داشتن جرأت، خلاقیت و شادمانی، از جمله ابعاد هوش معنوی هستند. کینگ<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) نیز هوش معنوی را به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی می‌داند که بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی هستی از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش معنا مبتنی است. او معتقد است هوش معنوی دارای چهار مؤلفه تفکر انتقادی وجودی<sup>۱۰</sup>، معناسازی شخصی<sup>۱۱</sup>، آگاهی متعالی<sup>۱۲</sup> و گسترش خودآگاهی<sup>۱۳</sup> می‌باشد. به طور کلی می‌توان گفت هوش معنوی، بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که استفاده از آن‌ها در زندگی شخصی و کاری می‌تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق‌پذیری و توانایی حل مسئله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی شود (موسوی و طالب‌زاده، ۱۳۹۰).

با توجه به این‌که معلمان به عنوان الگو و سرمشق دانش‌آموزان قلمداد می‌شوند، تعهد آن‌ها به سازمان و اهداف سازمان می‌تواند به عنوان یک خط‌مشی رفتاری، در دانش‌آموزان ایجاد انگیزش نموده و آن‌ها را به حرکت و تکاپو وادارد؛ هوش معنوی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در تعهد

1. Sisk
2. Amram
3. consciousness
4. Grace
5. meaning
6. transcendence
7. truth
8. inner directedness
9. King
10. critical existential thinking
11. personal meaning production
12. transcendental awareness
13. conscious state expansion

حرفه‌ای معلمان محسوب شود. زمانی که هوش معنوی با تعهد حرفه‌ای معلمان پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می‌توانند لحظات لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتری را تجربه کنند. علاوه بر این، مؤسسات آموزشی، در حال حاضر برای مواجهه با چالش‌ها و شرایط پیچیده، به معلمانی نیاز دارند که به طور داوطلبانه و اختیاری رفتار کنند و برای موفقیت مدرسه، از هیچ تلاشی فروگذار نکنند (ویگودا-گادوت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷)؛ این‌گونه معلمان، بدون شک، وجه امتیاز مؤسسات آموزشی اثربخش از غیراثربخش هستند؛ زیرا مدرسه را موطن خود می‌دانند و بدون هیچ چشم‌داشتی برای تحقق اهداف مدرسه از هیچ کوششی دریغ نمی‌ورزند (پادساکوف، مکزی، پین و باکرپیچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). توجه به رشد هوش معنوی در محیط کاری، منجر به یافتن پاسخ چرایی کار توسط افراد می‌شود؛ در نتیجه معلمان، تمام وجودشان را به سازمان می‌آورند و کار را نه فقط یک شغل، بلکه به‌عنوان یک مأموریت فرض می‌کنند و عملکرد مفیدتری خواهند داشت. محققان بیان می‌کنند که تقویت هوش معنوی می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی و افزایش تعهد حرفه‌ای شود (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵).

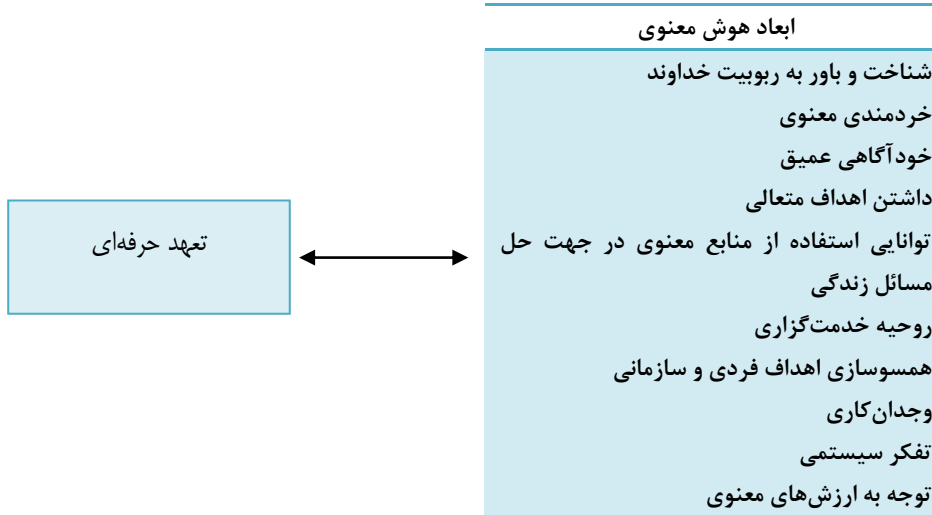
متغیر دیگر پژوهش، تعهد حرفه‌ای است، تعهد حرفه‌ای نوعی وابستگی عاطفی یا احساس وفاداری به سازمان است (هرسکوویچ و می‌یر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). تأثیر مثبت تعهد حرفه‌ای بر عملکرد سازمان‌ها، در بسیاری از تحقیقات تأیید شده است. افرادی که دارای تعهد حرفه‌ای کمتری هستند، خروج و غیبت از کار در آن‌ها بیشتر است. از طرفی طی تحقیقات متعدد، تعهد حرفه‌ای، عاملی مؤثر بر رضایت شغلی نیروی انسانی است و افزایش بازده سازمانی در گرو افزایش تعهد حرفه‌ای در بین نیروی انسانی است؛ همچنین تعهد بالا خود می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (کولمن و بورمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). آلن و می‌یر<sup>۵</sup> (۱۹۹۰)، تعهد حرفه‌ای را در سه بعد تعریف نموده‌اند: الف) تعهد عاطفی<sup>۶</sup>؛ این بعد شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند، زیرا آن‌ها می‌خواهند که در سازمان بمانند؛ ب) تعهد مستمر<sup>۷</sup>؛ شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش‌نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان، سهیم می‌شود. در این بعد از تعهد حرفه‌ای، کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند؛ پ) تعهد هنجاری<sup>۸</sup>؛ شامل احساسات افراد، مبتنی بر

1. Vigoda-Gadot
2. Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach
3. Herscovich & Meyer
4. Coleman & Borman
5. Allen & Meyer
6. affective commitment
7. continued commitment
8. normative commitment

ضرورت ماندن در سازمان است. کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل این که احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند، در سازمان خواهند ماند. ارتقای تعهد حرفه‌ای به متغیرهایی وابسته است که هوش معنوی یکی از آنهاست.

علی‌رغم اهمیت و نقش حساس تعهد حرفه‌ای در عملکرد معلمان، شواهد موجود نشان می‌دهد که در مدارس، کم‌تر به تأثیر هوش معنوی بر تعهد حرفه‌ای توجه شده است. در میان مقالات و نوشته‌ها، تنها تعداد محدودی به موضوع تأثیر هوش معنوی بر تعهد حرفه‌ای معلمان پرداخته‌اند. پرنده، ایزدی، عبادی و قنبری (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی» دریافتند که بین هوش معنوی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. امان‌الله‌نژاد و چرخ‌آبی (۱۳۹۱) در پژوهشی توصیفی تحلیلی، بررسی پیشایندهای نوروپایکولوژی معنویت و هوش معنوی، مطابق تحقیقات قبلی نشان دادند احتمالاً معنویت دارای اساسی فطری و زیستی می‌باشد و در همه به صورت یکسان از لحاظ تجربه وجود دارد، اما هوش معنوی دارای اساس زیستی و ژنتیکی است و به وسیله عوامل محیطی، شناختی و... قابل تغییر است. قربانی، حقیقی، محمدعلی‌تجریشی و رسته‌مقدم (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی دریافتند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و بیشترین رابطه بین هوش معنوی و تعهد عاطفی بوده است.

تمامی مطالعات پژوهشی بر یک چارچوب مفهومی<sup>۱</sup> استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. این چارچوب، نقشه ذهنی و الگویی است که پژوهشگر بر اساس آن، درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسئله، مهم تشخیص داده شوند، نظریه‌پردازی می‌کند (جهانی، ۱۳۹۳). در این پژوهش، ابتدا تمامی تعاریف، ابعاد، مؤلفه‌ها و مدل‌های هوش معنوی زوهار، ویگلزورث، آمرام و کینگ مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و در نهایت، پس از اعمال نظر متخصصان، ده مؤلفه به عنوان مؤلفه‌های هوش معنوی استخراج شدند. چارچوب مفهومی این پژوهش که نشان‌دهنده روابط بین مؤلفه‌های هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان است، در شکل (۱) نشان داده شده و در ادامه تعاریف عملیاتی آنها ارائه شده است.



شکل (۱) چارچوب مفهومی پژوهش

۱. شناخت و باور به ربوبیت خداوند: این بعد، در واقع، مربوط به احساس ارتباط با خدا یا منبع انرژی الهی است و این که فرد باور دارد که جهان و هر چه در درون آن است، تحت مدیریت خداوند است.
۲. خردمندی معنوی: این بعد، شامل بهره‌مندی از دانش نظری، آگاهی هوشیارانه، مهارت سازگاری و منابعی است که برای حل مسائل و درک معنای زندگی و سازگاری خردمندانه ذهن انسان با خالق و هستی و دستیابی به اهداف متعالی مورد استفاده قرار می‌گیرد (غباری‌بناب، سلیمی، سلیمانی و نوری‌مقدم، ۱۳۸۶).
۳. خودآگاهی عمیق: یعنی فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود، آگاه شود؛ به‌گونه‌ای که بداند او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است و توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری را دارد (جهانی، ۱۳۹۳).
۴. داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی: فراتر رفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت که شامل ارتباط کامل، متقابل و مستقیم به شیوه‌ای عقلایی و کل‌نگر می‌باشد (آمرام، ۲۰۰۹).
۵. توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی: ادراکی کلی نسبت به زندگی است که به افراد کمک می‌کند تا به صورت عمیق‌تر، معنای زندگی را شناخته و رابطه میان تجربیات و رویدادهای زندگی را درک کنند (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸).
۶. روحیه خدمت‌گزاری: انجام رفتارهای داوطلبانه در شغل و زندگی و خدمت به دیگران بر اساس نظام ارزشی است که انجام آن‌ها موجب رضایت و شادی فرد می‌شود.

۷. ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی: وقتی افراد از طریق انجام دقیق امور و نیازهای سازمانی، به اهداف حرفه‌ای و شخصی‌شان نائل گردند، هم‌راستایی بین افراد و سازمان وجود دارد (توکل، ۱۳۹۲).
۸. وجدان کاری: به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات نقش، فراتر می‌رود (جهانی، ۱۳۹۳).
۹. تفکر سیستمی: دیدگاهی است که باعث درک وجود اتحاد و رابطه متقابل میان تفاوت‌ها و تئوری‌ها می‌شود (آمرام، ۲۰۰۹).
- توجه به ارزش‌های معنوی: توانایی است که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود (موسوی و طالب‌زاده، ۱۳۹۰).
- با توجه به آنچه بحث شد، پژوهش حاضر درصدد است که رابطه هوش معنوی با تعهد حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر قم را بررسی نماید. بر این اساس، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح ذیل است:
- فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه‌های فرعی:

  ۱. بین شناخت و باور به ربوبیت خداوند و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۲. بین ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی (کار برای رضای خدا) و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۳. بین خودآگاهی عمیق و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۴. بین داشتن اهداف متعالی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۵. بین توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۶. بین روحیه خدمت‌گزاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۷. بین ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۸. بین وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۹. بین تفکر سیستمی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.
  ۱۰. بین توجه به ارزش‌های معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، توصیفی-همبستگی است؛ بدین صورت که پژوهش حاضر درصدد است تا با توجه به هدف تحقیق، رابطه بین متغیرها را تحلیل نماید.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره‌های متوسطه اول و دوم شهر قم (دوره اول شامل پایه‌های هفتم، هشتم و نهم و دوره دوم شامل پایه‌های دهم، یازدهم و دوازدهم) در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ می‌باشد که تعداد کل آن‌ها ۶۳۸۴ نفر بوده است. نمونه آماری این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و ۳۶۴ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای متناسب با حجم می‌باشد. بر این اساس، بر حسب درصد‌های جامعه معلمان دوره متوسطه شهر قم، تعداد نمونه هر طبقه، مشخص و سپس به شیوه تصادفی، تعداد نمونه‌های مذکور از واحدهای آموزشی دوره متوسطه انتخاب شده است (جدول ۱).

جدول (۱) جامعه و نمونه آماری

نواحی	جامعه آماری			نمونه آماری		
	زن	مرد	جمع	زن	مرد	جمع
ناحیه ۱	۷۱۵	۶۴۵	۱۳۶۰	۴۱	۳۷	۷۸
ناحیه ۲	۸۹۳	۹۳۲	۱۸۲۵	۵۱	۵۳	۱۰۴
ناحیه ۳	۸۴۱	۸۳۴	۱۶۷۵	۴۸	۴۸	۹۶
ناحیه ۴	۸۲۶	۶۹۸	۱۴۲۴	۴۷	۳۹	۸۶
جمع	۳۲۷۵	۳۱۰۹	۶۳۸۴	۱۸۷	۱۷۷	۳۶۴

در این پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. یکی از این پرسشنامه‌ها، پرسشنامه هوش معنوی اسمیت<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، مشتمل بر ۴۳ گویه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با ابعاد شناخت و باور به ربوبیت خداوند، ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی، خودآگاهی عمیق، داشتن اهداف متعالی، توانایی استفاده از منابع معنوی، روحیه خدمت‌گزاری، ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، وجدان کاری، تفکر سیستمی و توجه به ارزش‌های معنوی، به عنوان تظاهرات هوش معنوی در نظر گرفته شدند. همچنین برای سنجش متغیر تعهد حرفه‌ای از پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۸۴) مشتمل بر ۲۴ گویه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت در سه بعد تعهد عاطفی (از سؤال ۱ تا ۸)، مستمر (از سؤال ۹ تا ۱۶) و هیجانی (از سؤال ۱۷ تا ۲۴) استفاده شد. از آنجایی که همه گویه‌های پرسشنامه که برای سنجش سازه، مورد استفاده قرار گرفته است، بر اساس مطالعات قبلی بوده و نیز پرسشنامه مذکور، توسط تعدادی از اساتید دانشگاه، بررسی و تأیید شده است، می‌توان از روایی محتوای آن، اطمینان حاصل کرد. همچنین معمول‌ترین روش بررسی پایایی، استفاده از همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ است. آلفای کرونباخ برای سؤالات با طبقات چند مقیاسی استفاده می‌شود. برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر، توزیع و جمع‌آوری گردید و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای محاسبه ضریب

1. Smith



پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای پرسشنامه هوش معنوی ۰/۷۱ و برای پرسشنامه تعهد حرفه‌ای ۰/۸۲ به دست آمد؛ بنابراین می‌توان پرسشنامه را برخوردار از اعتبار کافی دانست.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا نرمال بودن تمامی متغیرها مورد آزمون قرار گرفت و پس از انجام آزمون آماری کولموگراف اسمیرنوف و تأیید نرمال بودن متغیرها، از فنون آمار استنباطی با سطح اطمینان ۰/۹۵ استفاده شد. در ضمن با توجه به رتبه‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری داده‌ها، از آزمون همبستگی اسپیرمن در تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

### یافته‌ها

در جدول (۲)، توزیع فراوانی و درصدی جنسیت و در جدول (۳)، توزیع فراوانی و سطح تحصیلات پاسخ دهندگان نشان داده شده است.

جدول (۲) توزیع فراوانی و درصدی جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مذکر	۱۷۷	۴۸/۶۲
مونث	۱۸۷	۵۱/۳۷
جمع	۳۶۴	۱۰۰

طبق جدول (۲)، ۴۸/۶۲ درصد از پاسخ دهندگان پژوهش، مرد و ۵۱/۳۷ درصد، زن می‌باشند.

جدول (۳) توزیع فراوانی و سطح تحصیلات

نوع مدرک	فراوانی	درصد
کاردانی	۴۳	۱۱/۸۱
کارشناسی	۲۴۷	۶۷/۸۵
کارشناسی ارشد	۷۴	۲۰/۳۲
جمع کل	۳۶۴	۱۰۰

جدول (۳) نشان می‌دهد که ۱۱/۸۱ درصد از پاسخ دهندگان پژوهش دارای مدرک کاردانی، ۶۷/۸۵ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۰/۳۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) محاسبات آماری آزمون فرضیه اصلی

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معناداری
هوش معنوی	۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳	۰/۸۲۱	۰/۰۱۸	
تعهد حرفه‌ای	۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰			

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۴)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۸۲۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش هوش معنوی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش:

فرضیه ۱: بین شناخت و باور به ربوبیت خداوند و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۱

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معناداری
شناخت و باور به ربوبیت خداوند	۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳	۰/۷۳۱	۰/۰۱۸	
تعهد حرفه‌ای	۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰			

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۵)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۷۳۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر بین شناخت و باور به ربوبیت خدا و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش شناخت و باور به ربوبیت خدا، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۲: بین ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی (کار برای رضای خدا) و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول (۶) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۲

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری
ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی	۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳		۰/۶۲۱	۰/۰۱۸
تعهد حرفه‌ای	۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰			

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۶)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۶۲۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر بین ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و با افزایش یا کاهش معنی‌بخش به کار و زندگی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۳: بین خودآگاهی عمیق و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۳

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری
خودآگاهی عمیق	۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳		۰/۵۸۱	۰/۰۱۸
تعهد حرفه‌ای	۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰			

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۷)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۵۸۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، بین خودآگاهی عمیق و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش خودآگاهی عمیق، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۴: بین داشتن اهداف متعالی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول (۸) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۴

سطح معنی‌داری	r	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	شاخص‌های آماری متغیرها
۰/۰۱۸	۰/۶۱۸	۷/۳۳	۵۱/۹۵	۳۶۴	داشتن اهداف متعالی
		۴۹/۱۰	۶۱/۹۲	۳۶۴	تعهد حرفه‌ای

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۸)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۶۱۸ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر بین داشتن اهداف متعالی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش اهداف متعالی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۵: بین توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول (۹) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۵

سطح معنی‌داری	r	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	شاخص‌های آماری متغیرها
۰/۰۱۸	۰/۵۳۱	۷/۳۳	۵۱/۹۵	۳۶۴	استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی
		۴۹/۱۰	۶۱/۹۲	۳۶۴	تعهد حرفه‌ای

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۹)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۵۳۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر بین توانایی استفاده از منابع معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش توانایی استفاده از منابع معنوی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۶: بین روحیه خدمت‌گزاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۱۰) ارائه شده است.

جدول (۱۰) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۶

سطح معنی‌داری	r	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	شاخص‌های آماری متغیرها
۰/۰۱۸	۰/۶۸۱	۷/۳۳	۵۱/۹۵	۳۶۴	روحیه خدمت‌گزاری
		۴۹/۱۰	۶۱/۹۲	۳۶۴	تعهد حرفه‌ای

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۱۰)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۶۸۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی، مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، بین روحیه خدمت‌گزاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و با افزایش یا کاهش روحیه خدمت‌گزاری، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد. فرضیه ۷: بین ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول (۱۱) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۷

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری
ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی	۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳	۰/۵۴۱	۰/۰۱۸	
تعهد حرفه‌ای	۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰			

با توجه به خروجی SPSS، در جدول (۱۱)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۵۴۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، بین ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش ظرفیت همسوسازی اهداف فردی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۸: بین وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۱۲) ارائه شده است.

جدول (۱۲) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۸

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری
وجدان کاری	۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳	۰/۶۱۱	۰/۰۱۸	
تعهد حرفه‌ای	۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰			

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۱۲)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۶۱۱ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این

دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، بین وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش وجدان کاری، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۹: بین تفکر سیستمی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۱۳) ارائه شده است.

جدول (۱۳) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۹

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری
تفکر سیستمی		۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳	۰/۵۲۸	۰/۰۱۸
تعهد حرفه‌ای		۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰		

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۱۳)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۵۲۸ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، بین تفکر سیستمی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و با افزایش یا کاهش تفکر سیستمی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

فرضیه ۱۰: بین توجه به ارزش‌های معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول (۱۴) ارائه شده است.

جدول (۱۴) محاسبات آماری آزمون فرضیه ۱۰

متغیرها	شاخص‌های آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی‌داری
توجه به ارزش‌های معنوی		۳۶۴	۵۱/۹۵	۷/۳۳	۰/۷۴۲	۰/۰۱۸
تعهد حرفه‌ای		۳۶۴	۶۱/۹۲	۴۹/۱۰		

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۱۴)، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۷۴۲ می‌باشد. مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا بین این دو متغیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. همان‌گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می‌شود، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، بین توجه به ارزش‌های معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با افزایش یا کاهش توجه به ارزش‌های معنوی، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش یا کاهش می‌یابد.

ترتیب ارتباط ابعاد هوش معنوی با تعهد حرفه‌ای معلمان:  
در جدول (۱۵)، بر اساس ضریب همبستگی، ترتیب ارتباط ابعاد هوش معنوی با تعهد حرفه‌ای معلمان، نشان داده شده است.

جدول (۱۵) ترتیب ارتباط ابعاد هوش معنوی با تعهد حرفه‌ای معلمان

ضریب همبستگی	ابعاد
۰/۷۴۲	توجه به ارزش‌های معنوی
۰/۷۳۱	شناخت و باور به ربوبیت خداوند
۰/۶۸۱	روحیه خدمت‌گزاری
۰/۶۲۱	ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی
۰/۶۱۸	داشتن اهداف متعالی
۰/۶۱۱	وجدان کاری
۰/۵۸۱	خودآگاهی عمیق
۰/۵۴۱	ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی
۰/۵۳۱	استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی
۰/۵۲۸	تفکر سیستمی

بر اساس جدول (۱۵)، نتایج تحلیل داده‌ها که از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن محاسبه شده، حاکی از آن است که بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، همبستگی بالایی وجود دارد؛ به طوری که در بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی، به ترتیب توجه به ارزش‌های معنوی، شناخت و باور به ربوبیت خداوند، روحیه خدمت‌گزاری، ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی، داشتن اهداف متعالی، وجدان کاری، خودآگاهی عمیق، ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی، و تفکر سیستمی دارای بیشترین همبستگی با تعهد حرفه‌ای معلمان هستند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آزمون فرضیه اصلی پژوهش و تأیید آن، مشخص گردید که بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی فردی در تمام امور زندگی خویش که قسمتی از آن را سازمان تشکیل می‌دهد، از هوشی ورای هوش عقلی و عاطفی استفاده کند، با فشار روانی کمتری، کار بهتری انجام می‌دهد و سعی می‌کند نسبت به سازمان متعهدتر شود، چنین شخصی دارای دیدگاه وسیعی می‌باشد؛ به این معنی که تصویر عظیمی از خود و جهان و به دنبال آن، از هدف و جایگاه خود در جهان دارد. دارا بودن هوش معنوی به شخص این امکان را می‌دهد تا جنبه‌های شادتر و روشن‌تری را از آن‌چه اطرافش هست،

درک نماید. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های امان‌الله‌نژاد و چرخ‌آبی (۱۳۹۱)، پرنده و همکاران (۱۳۹۰) و سیسک (۲۰۰۸) در خصوص وجود رابطه بین هوش معنوی و رضایت شغلی، هم‌خوانی دارد.

با توجه به آزمون فرضیه اول و تأیید آن، مشخص گردید که بین شناخت و باور به ربوبیت خداوند و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم در سازمان، نسبت به خداوند، شناخت و باور داشته باشد، حضور خداوند را در زندگی و کارش احساس می‌کند. در واقع، در نظر چنین شخصی، همه چیز جلوه‌ای از وجود خداوند است؛ یعنی کار، محیط کار و سازمان خود را جلوه‌ای از خدا می‌داند و سعی می‌کند نسبت به تمامی آن‌ها متعهد باشد.

با توجه به آزمون فرضیه دوم و تأیید آن، مشخص شد که بین ارتباط معنی‌بخش به کار و زندگی (کار برای رضای خدا) و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم به معنی‌بخشی کار و زندگی (کار برای رضای خدا) باور داشته باشد، می‌تواند در مواقع ناامیدکننده، معنایی عمیق در آن بیابد و همیشه سعی می‌کند کار را برای رضای خداوند انجام دهد و در بیشتر مواقع، آرامش خود را حفظ می‌کند؛ چنین فردی تلاش می‌کند که وظایف خود را به درستی انجام دهد و نسبت به مدرسه و مکانی که در آن کار می‌کند، تعهد بیشتری داشته باشد.

با توجه به آزمون فرضیه سوم و تأیید آن، مشخص شد که بین خودآگاهی عمیق و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم، خودآگاهی عمیق داشته باشد، احساسات خود را به خوبی درک می‌کند و جنبه‌هایی از وجودش را که عمیق‌تر از جسم فیزیکی‌اش هستند، تشخیص می‌دهد؛ از نقاط قوت و ضعف خودش آگاهی داشته و سعی در جهت تقویت آن‌ها دارد؛ چنین شخصی نسبت به خودش تسلط بیشتری دارد، بنابراین احساس مسئولیت می‌کند و نسبت به همکاران، شغل و حرفه خود متعهدتر می‌شود.

با توجه به آزمون فرضیه چهارم و تأیید آن، مشخص گردید که بین داشتن اهداف متعالی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم دارای اهداف متعالی در کار و زندگی باشد، حتی اگر به منافع مادی خویش دست نیابد، خدمت به دیگران را از اهداف برتر خودش می‌داند، چنین شخصی با این دیدگاه، مطمئناً نسبت به شغل خود متعهدتر است و برای او رضایت خداوند، مهم‌تر از سایر اهداف می‌باشد.

با توجه به آزمون فرضیه پنجم و تأیید آن، مشخص شد که بین توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم دارای توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی باشد، از باورها، هنجارها و ارزش‌هایش در هدایت فعالیت‌های روزانه‌اش استفاده



می‌کند و پیام‌های معنوی را در زندگی خود بهتر درک می‌کند؛ چنین فردی، این پیام‌ها را در حل مسائل زندگی‌اش به کار برده و به دنبال آن، در زندگی فردی و حرفه‌ای خود تعهد بیشتری دارد.

با توجه به آزمون فرضیه ششم و تأیید آن، مشخص شد که بین روحیه خدمت‌گزاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم دارای روحیه خدمت‌گزاری است، در شاد کردن دیگران سهیم است و از این‌که به دیگران خدمت می‌کند، لذت می‌برد؛ این ویژگی باعث افزایش تعهد او نسبت به سازمان می‌شود و نیز چنین فردی همیشه خیر و خوبی دیگران را در زندگی می‌خواهد.

با توجه به آزمون فرضیه هفتم و تأیید آن، مشخص گردید که بین ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم دارای ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی است، سعی می‌کند بین اهداف زندگی و اهداف کاری خود تعادل ایجاد کند؛ با این تعادل در اهداف، تعهد فرد نسبت به سازمان بیشتر می‌شود.

با توجه به آزمون فرضیه هشتم و تأیید آن، مشخص شد که بین وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم دارای وجدان کاری باشد با میل و اختیار خود در انجام کارها، بیش از وظایف تعیین شده، همت می‌گمارد؛ معمولاً چنین شخصی در انجام صحیح کارها و اهداف حرفه‌ای، از تعهد بالایی برخوردار است.

با توجه به آزمون فرضیه نهم و تأیید آن، مشخص شد که بین تفکر سیستمی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی معلم دارای تفکر سیستمی است، تلاش می‌کند که در زندگی، تمام ابعاد مادی، روحی و روانی‌اش را مورد توجه قرار دهد؛ چنین شخصی باتوجه به این‌که به ابعاد روحی و روانی خود توجه خاصی دارد، تعهدش نسبت به شغل و حرفه خود افزایش می‌یابد.

با توجه به آزمون فرضیه دهم و تأیید آن، مشخص گردید که بین توجه به ارزش‌های معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که وقتی فردی به ارزش‌های معنوی توجه می‌کند، توکل به خداوند را در زندگی و کارش همواره مورد توجه قرار می‌دهد و باور دارد که تلاش‌هایش مورد توجه و پاداش خداوند قرار می‌گیرد و در زندگی و کار از راهنمایی‌های بزرگان دین و اصول و مبانی اعتقادی‌اش استفاده می‌کند؛ چنین معلمی با در نظر گرفتن راهنمایی‌های بزرگان، تعهدش را نسبت به مدرسه و دانش‌آموزان هرچه بیشتر افزایش می‌دهد.

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان پیشنهادهای ذیل را مطرح نمود:

- دایر نمودن کارگاه‌ها و یا آموزش‌های مرتبط برای شناخت بیشتر خداوند در سازمان‌ها

- تدوین منشور معنوی به منظور نهادینه نمودن معنویات در سازمان
- لحاظ نمودن میزان هوش معنوی افراد در فرایند استخدام و ارتقا
- برگزاری کارگاه‌هایی به منظور آشنایی معلمان با ارزش‌های معنوی (با توجه به این که توجه به ارزش‌های معنوی به عنوان یکی از ابعاد هوش معنوی، دارای بیشترین همبستگی با تعهد حرفه‌ای است)
- یافتن راهکارهای عملی برای به‌کارگیری هر چه بیشتر هوش معنوی با توجه به معنادار بودن رابطه بین هوش معنوی و تعهد حرفه‌ای معلمان
- توجه به اهداف فردی و اهداف سازمانی در هدف‌گذاری‌های سازمان
- تلقین احساس مثبت در سازمان
- افزایش سطح بینش و تغییر نگاه معلمان به زندگی فردی و سازمانی خود
- تعریف اهداف متعالی برای معلمان و کمک به آن‌ها برای انتخاب و دستیابی به این اهداف در زندگی
- همچنین از آنجایی که مفهوم هوش معنوی اخیراً در علم سازمان و مدیریت مطرح شده است، موارد زیر به عنوان حوزه‌های پژوهشی پیشنهاد می‌گردد:
- واکاوی مفهومی هوش معنوی، تلاش در جهت مفهوم‌سازی، طبقه‌بندی و تدوین نظریه به‌منظور انسجام دادن به ادبیات نظری مفهوم از اساسی‌ترین نیازهای پژوهشی آینده است.
- سنجش هوش معنوی یا به‌کارگیری مقیاس‌های سنجش دیگر و مقایسه آن با نتایج پژوهش حاضر
- تبیین دلایل نتایج پژوهش حاضر از طریق تعمیق و بازآزمایی پژوهش
- سنجش میزان هوش معنوی معلمان دارای تعهد حرفه‌ای بالا

#### منابع

- امان‌الله‌نژاد، مرتضی؛ و چرخ‌آبی، علی. (۱۳۹۱). بنیادهای علوم اعصاب روحی و هوش معنوی. ششمین کنگره سلامت روان دانشجویی، دانشگاه گیلان.
- پرنده، اکرم؛ ایزدی، احمد؛ عبادی، عباس؛ و قنبری، مجتبی. (۱۳۹۰). رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی. فصلنامه روان‌شناسی نظامی، ۲(۶)، ۶۹-۷۸.
- توکل، سمیه. (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، شهرسازی و رهبری تحولی مدیران و دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- جهانی، حوریه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد کارکنان (مطالعه موردی بیمارستان لبافی نژاد تهران). پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه قم، دانشگاه تهران.

- خورشیدی، عباس. (۱۳۹۴). مدیریت سازمانی با رویکرد پژوهشی. تهران: انتشارات یسطرون.
- دانش پژوه، زهرا؛ و فرزاد، ولی‌اله. (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۵(۱۸)، ۱۷۰-۱۳۵.
- ساغروانی، سیما؛ و غیور، سیدمرتضی. (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار. *هنر مدیریت*، ۶، ۳۱-۲۱.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ و احمدیان، مینا. (۱۳۹۴). بهره‌گیری از کارکردهای برنامه درسی پنهان برای رشد تفکر انتقادی دانشجویان در آموزش عالی. *پژوهش‌های تربیتی*، ۲(۳۱)، ۷۸-۱۰۹.
- غباری‌بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ و نوری‌مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). هوش معنوی. *فصلنامه اندیشه نوین دینی*، ۳(۱۰)، ۱۴۷-۱۲۵.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ و واثق، بهاره. (۱۳۸۵). معنویت در محل کار و نقش آن در بهبود شهروندی سازمان. *فرهنگ مدیریت*، ۴(۱۳)، ۳۶-۵.
- قربانی، محبوبه؛ حقیقی، مهدی؛ محمدعلی‌تجربیشی، ایمان؛ و رسته‌مقدم، آرش. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی. *فصلنامه علمی پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۵(۳)، ۹۲-۶۷.
- موسوی، سیدحسین؛ و طالب‌زاده، محسن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۷(۲۲)، ۹۴-۶۵.
- نادری، اعظم؛ بقائی، رحیم؛ و محمدپور، یوسف. (۱۳۹۳). مقایسه تأثیر دو روش آموزشی مبتنی بر شایستگی و آموزش سنتی در یادگیری فعال مهارت‌های شناختی و بالینی دانشجویان پرستاری ICU. *مجله ایرانی آموزش و پرورش در علوم پزشکی*، ۱۲(۹)، ۶۹۸-۷۰۸.
- نیکنامی، مصطفی؛ و کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چهارچوب ادراکی مناسب، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱(۲۳)، ۲۲-۱.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Amram, J. Y. (2009). *The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology.
- Cameron, R., & Harrison, J. L. (2012). The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning: Evidence from labour market program participants. *Australian Journal of Adult Learning*, 52(2), 277-309.
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human resource management review*, 10(1), 25-44.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- King, D. B. (2010). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure*. Master of Science dissertation, Trent University, Canada, Ontario.
- Moon, Y. L. (2007). Education reform and competency-based education. *Asia pacific education review*, 8(2), 337-341.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Schugurensky, D. (2000). The forms of informal learning: Towards a conceptualization of the field. *WALL Working Paper*, 19, 1-8.
- Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted students to build global awareness in the classroom. *Roepers review*, 30(1), 24-30.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377-405.
- Zohar, D. (2012). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. Bloomsbury publishing.