

بررسی تاثیر هوش معنوی بر درگیری شغلی با میانجی گری ذهنیت فلسفی کارکنان آموزش و پرورش

ناحیه دو شهر خرم آباد

مسلم قبادیان^۱

اکبر رضایی فرد^۲

حافظ پادروند^۳

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر هوش معنوی بر درگیری شغلی با میانجی گری ذهنیت فلسفی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو شهر خرم آباد در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر خرم آباد بود. از میان جامعه آماری تعداد ۱۶۵ نفر از کارکنان مرد (۱۰۳) و زن (۶۲) آموزش و پرورش بر اساس جدول مورگان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، ذهنیت فلسفی کمیلی اصل (۱۳۸۱) و پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) استفاده شد. داده های پژوهش توسط نرم افزار SPSS21 و LISREL 8.54 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، جهت تحلیل داده ها از آزمون معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شد. یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد، هوش معنوی بر ذهنیت فلسفی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. بین ذهنیت فلسفی بر درگیری شغلی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش حاکی از تاثیر غیر مستقیم معنادار هوش معنوی بر درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری ذهنیت فلسفی بود. با توجه به نتایج مطالعه و ارتباط درگیری شغلی با هوش معنوی و ذهنیت فلسفی کارکنان و با توجه به اکتسابی بودن هوش معنوی و ذهنیت فلسفی پیشنهاد می گردد که مدیران سازمان موانع کسب هوش معنوی و ذهنیت فلسفی را شناسایی و از بین برداشته و شرایط را برای رشد آنها فراهم کنند و با برگزاری کلاس های آموزشی مرتبط در این زمینه و با آموزش راه های عملی تقویت هوش معنوی و ذهنیت فلسفی، به قابلیت های کارکنان افزوده و در جهت ارتقای درگیری شغلی و عملکرد آنان گام بردارند.

کلید واژه ها: هوش معنوی، درگیری شغلی، ذهنیت فلسفی، کارکنان آموزش و پرورش

^۱ - استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان mgghobadiyan@yahoo.com

^۲ - استادیار دانشگاه فرهنگیان شهید رجایی شیراز

^۳ . دانشجوی روانشناسی دانشگاه لرستان، مدرس دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

برای مدیران، شناسایی عوامل موثر بر بیش کارمندان نسبت به شغل خود، چالش‌ها، انگیزه، استخدام و حفظ کارکنان متعهد، مهم می‌باشد، همچنین به منظور رقابت موفقیت‌آمیز در محیط کار، لازم است که سازمان‌ها از راهبردهای اساسی در جهت افزایش درگیری شغلی کارکنان استفاده کنند (Momenpur, Hasani, & GHasemzadeh, 2015). مفهوم درگیری به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (Zhang, Meng, Yang, & Liu, 2018). مفهوم درگیری شغلی^۱ اشاره به درجه‌ای دارد که کارکنان از لحاظ روانشناختی با شغل کنونی خود هویت یابی می‌کنند (Darhult & Sandberg, 2018). مقوله درگیری شغلی و نتایج برآوردی آن امروزه مورد توجه خاص بوده و پایه مطالعات در زمینه رفتارهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد (Pham-Thai, McMurray, Muenjohn, & Muchiri, 2018). هرچند، علاقه به مطالعه

مفهوم درگیری شغلی، بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است، اما در مورد سه ویژگی شخصی، موقعیتی و بازده‌های کار توافق وجود دارد (Bahrami and et al 2020). از جمله مهمترین عوامل شخصی که ممکن است درگیر شدن در کار را تحت تاثیر قرار دهد، هوش معنوی^۲ است. در آغاز مطالعه هوش، غالباً بر جنبه‌های شناختی آن نظیر حافظه، حل مساله و تفکر تاکید شده، در حالی که امروزه نه تنها جنبه‌های غیرشناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد، بلکه در پیش‌بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری در زندگی نیز مورد اهمیت است (Ghaemi and et al 2008). هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مساله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی شامل می‌شود. چنانچه توانایی برای سود جستن از منابع معنوی را به عنوان یک هوش قلمداد کنیم، پس این توانایی بایستی در حل مسائل زندگی و رسیدن افراد به اهداف کمک کند و منجر به سازگاری بهتر آنان گردد (Haghshenas, 1999). مفهوم هوش معنوی برای اولین بار در سال 1996 توسط استیونز و بعد در سال 1999 توسط ایمونز مطرح شد، ایمونز بیان نمود که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازمان‌دهی مهارت‌ها

¹- Job Involvement

²- spritual intelligence

و توانمندی‌های لازم است؛ به گونه ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می یابد (Kulshrestha, Kumar, 2017). هوش معنوی باعث می‌شود معناسازی بر اساس درک عمیق و نگرش مثبت برای حل مشکلات درکارکنان به وجود آمده و سبب شود که آن‌ها به طورکلی از کارشان راضی باشند (Verma, 2019).

از سال‌ها پیش مطالعات متعددی به بررسی رابطه متغیرهای گوناگونی چون هوش معنوی با درگیری شغلی پرداخته اند، برای نمونه: پژوهش (Merzaee, 2020) نشان داد که هوش معنوی از عوامل موثر بر درگیری شغلی است. (Ahmade, 2019) در مطالعه ای به این نتیجه دست یافت که بین هوش معنوی و مولفه های آن با درگیری شغلی مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. & (Ghanbari, Nasiri Walik Bani Abdolmaleke, 2013) در پژوهشی که به بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روانی و درگیری شغلی مدیران مقاطع مختلف تحصیلی پرداختند، نتایج آنان نشان داد که بین هوش معنوی مدیران و مؤلفه‌های آن و سلامت روان مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین هوش معنوی مدیران و مؤلفه‌های آن و درگیری شغلی مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. در پژوهشی (Bahrami and et al, 2020) به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و هوش فرهنگی با درگیری شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

از جمله متغیرهایی که می تواند بین هوش معنوی و درگیری شغلی نقش میانجی را ایفا نماید و تاکنون پژوهشی به بررسی آن نپرداخته است، ذهنیت فلسفی است. ذهنیت فلسفی¹ از مباحث با اهمیتی است که ظرفیت و قابلیت ایجاد و پرورش مهارت های ذهنی در مدیران و کارکنان را دارد. پرورش این مهارت ها موجب بهبود کیفیت فعالیت های سازمان می شود (Behrangi & Yousefi, 2020). امروزه در دنیای رقابتی سازمان هایی موفق هستند که بتوانند در هر زمان افکار و اندیشه‌های تازه‌ای را در سازمان به کار گیرند و این امر توسط مدیران با ذهنیت فلسفی امکان پذیر است (Alaqe Band, 2011). ذهنیت فلسفی یا همان طرز تفکر صحیح علمی، عبارت است از توانایی‌ها و ویژگی های ذهن که فرد را در تفکر صحیح کمک می‌نماید و او را به داشتن قضاوت‌های صحیح عادت می‌دهد که شامل سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری است (Smith, 2016). ذهنیت فلسفی به معنای تفکر و استدلال نیست، بلکه به تفکر درباره تفکر اشاره دارد (Bagherpour, 2018). از دیدگاه Lipman (2010) ذهنیت فلسفی تفکری معتبر است که در آن خصایصی چون سازگاری، تناظر میان افکار و شواهد، اعتبار مفروضات زیربنایی استدلال‌ها و خلق مفروضات نو و بدیل به جای مفروضات کهنه کنونی وجود داشته باشد (Tsoukas & Chia, 2011). در همین رابطه (Pierra, 2009) در پژوهشی به رابطه معنادار ذهنیت فلسفی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه وسترن (Western University) اشاره کردند. (Jalali & Nabiof, 2019) در پژوهش خود نشان دادند که بین هوش معنوی و ذهنیت فلسفی دانشجویان ارتباط معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش (daneshi lisar & khosravi babadi, 2018) حاکی از رابطه معنادار هوش معنوی با ذهنیت فلسفی و باورهای دینی دانشجویان بود. (Marashi and et al, 2016) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که ذهنیت فلسفی با هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری دارد. (Emanie, Abdollahe & Hemate, 2012)

¹- Philosophical Mentality

مطالعه ای یافتند که توان پیش‌بینی عملکرد معلمان از طریق ذهنیت فلسفی مدیران وجود دارد. در پژوهشی مشابه (2013) Karimzadeh به این نتیجه دست یافت که عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس ذهنیت فلسفی آنان قابل تبیین است. Mashayekhi Fard, Pour Zamani & Jahanshad (2020) در پژوهش خود یافتند که ذهنیت فلسفی نقش میانجی معنادار و مثبت در تاثیر گذاری هویت اجتماعی بر قضاوت حرفه ای ایفا می کند.

در عصر جدید با پیچیده‌تر شدن محیط شغلی و افزایش رقابت جهانی، سازمان های امروزی به دنبال شیوه هایی می گردند تا از آن طریق کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیشتر کارمندان خود در کار باشند. با این وجود، درگیری شغلی کارمندان تحت تاثیر متغیرهای گوناگونی از جمله هوش معنوی است. از طرفی وجود متغیر میانجی می‌توان رابطه بین هوش معنوی و درگیری شغلی را تعدیل کند. حال با توجه به ذکر مطالعات انجام شده که نشان می دهد در زمینه مسئله مورد تحقیق بطور مستقیم پژوهشی انجام نگرفته است، پژوهش حاضر، برای پاسخگویی به این سؤال می‌باشد، آیا هوش معنوی بر درگیری شغلی با میانجی گری ذهنیت فلسفی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو شهر خرم آباد تاثیر دارد؟

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت موضوع توصیفی از نوع همبستگی و طرح های رگرسیونی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان مشغول به فعالیت در اداره آموزش و پرورش ناحیه دو شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می باشد که با استناد به گزارش واحد برنامه ریزی و توسعه نیروی انسانی، برابر با ۲۹۰ نفر می باشد که از این تعداد ۸۹ نفر کارکنان زن و ۲۰۱ نفر کارکنان مرد می باشند. حجم نمونه براساس جدول کرسی و مورگان ۱۶۵ نفر (۱۰۲ نفر مرد و ۶۳ نفر زن) تعیین شده که به شیوه تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. در این پژوهش برای گرد آوری اطلاعات و اندازه گیری متغیرهای پژوهشی از سه پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی (Kannungo, 1982)، ذهنیت فلسفی (Komili asl, 2002) و پرسشنامه استاندارد هوش معنوی (King, 2008) استفاده شد. ■

پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی

این پرسشنامه شامل ۸ سوال است که به صورت مقیاس ۵ درجه ای لیکرت، کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، نظری ندارم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴) و کاملاً موافقم (نمره ۵)، نمره گذاری می شوند. میزان اعتبار با توجه به آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۲ گزارش شده است. Kannungo (1982) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کردند. این پرسشنامه در ایران در مطالعه Taajobe and et al (2018) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. روایی

پرسشنامه بصورت محتوی مورد تایید کارشناسان و صاحب نظران در حوزه علوم تربیتی قرار گرفته است. در پژوهش فعلی پایایی به دست آمده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه ذهنیت فلسفی

پرسشنامه ذهنیت فلسفی شامل ۴۲ سؤال می باشد. این پرسشنامه شامل ۳ متغیر «جامعیت، تعمق، انعطاف پذیری» می باشد که براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم می‌گردد. (Komili asl (2002) ضریب اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ را معادل ۰/۸۵ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر به منظور سنجش اعتبار این مقیاس از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و نمره پایایی آن برابر با ۰/۸۳ بدست آمد.

پرسشنامه استاندارد هوش معنوی

پرسشنامه استاندارد هوش معنوی (King (2008) که دارای ۲۴ ماده است و طیف نمره‌دهی پرسشنامه بر اساس لیکرت پنج گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می باشد. پایایی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است که (King (2008 برابر با ۰/۹۲؛ (Raghebi and Qarachahi (2012 برابر با ۰/۸۹؛ (Dehghane & fazllolahe ghomeshe (2015 برابر با ۰/۸۸؛ (Momeni and Ebrahimi (2016 برابر با ۰/۹۴ محاسبه کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با نمره ۰/۷۸ بود.

برای تجزیه و تحلیل داده های آماری و بررسی فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS21 و LISREL 8.54 از آماره های توصیفی و آزمون استنباطی متناسب با نوع داده ها و متغیرها استفاده می شود. تجزیه و تحلیل شامل دو بخش آمار توصیفی که در آن، میانگین، انحراف معیار و نمودارها و بخش آمار استنباطی شامل آزمون کلموگروف-اسمیرونف و معادلات ساختاری می باشد.

یافته ها

نتایج تحلیل داده های جمعیت شناختی نشان داد تعداد کارکنان زن ۶۳ نفر (۳۸/۲٪)، و کارکنان مرد ۱۰۲ نفر (۶۱/۸٪) می باشند. از نظر تحصیلات افراد فوق دیپلم ۱۶ نفر (۹/۷٪)، لیسانس ۱۱۷ نفر (۷۰/۹٪) و فوق لیسانس و بالاتر ۳۲ نفر (۱۹/۴٪) می باشند. تعداد افراد دارای سابقه خدمت زیر ۱۰ سال ۳۰ نفر (۱۸/۲٪)، ۱۱ تا ۲۰ سال ۲۷ نفر (۱۶/۴٪) و بالاتر از ۲۰ سال ۱۰۸ نفر (۶۵/۵٪) می باشند.

میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمره برای متغیرهای اصلی پژوهش و مؤلفه های آن در قالب جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار برای متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
-------	---------	--------------	-------	--------

هوش معنوی	۷۳/۲۸	۹/۴۹	۴۸	۱۰۱
ذهنیت فلسفی	۱۲۰/۹۰	۱۵/۵۸	۸۷	۱۶۹
درگیری شغلی	۲۵/۱۳	۴/۲۷	۱۴	۳۷

از آنجا که پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری بهره گرفته است، ابتدا به بررسی مفروضه‌های آماری مدل می‌پردازیم. هر متغیر نهفته درون‌زا نه تنها باید خود دارای توزیع نرمال باشد، بلکه نسبت به هر ارزش برای هر یک از دیگر متغیرهای نهفته نیز باید دارای توزیع نرمال باشد. این مفروضه با بررسی آماره‌های کجی و کشیدگی بررسی گردید و نتایج نشان داد کلیه متغیرها دارای آماره‌های کجی میان $-۰/۲۳$ تا $۰/۷۶$ و کشیدگی میان $-۰/۱۱$ تا $۱/۷۳$ بودند. مقدار کجی و کشیدگی مشاهده شده برای تمام متغیرها در بازه $(۳, -۳)$ قرار دارد، لذا بر اساس نظر کلاین^۱ (۲۰۱۵) تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نبود. استفاده از این روش علاوه بر نرمال بودن تک متغیری، نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد. در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۲ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر $۲/۷۹$ بدست آمد که کمتر از عدد ۱۵ می‌باشد که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۳ می‌باشد (تئو و نویس^۳، ۲۰۱۲).

همخطی بودن چندگانه به همبستگی‌های درونی متغیرهای برونزا اطلاق می‌شود و همبستگی‌های بالاتر از $۰/۸$ به عنوان همخطی بودن چندگانه قوی تلقی می‌شوند. در این پژوهش هیچ یک از متغیرهای برونزا دارای همبستگی بالای $۰/۸$ نیست، ضمن آن‌که برای بررسی وجود همخطی بودن چندگانه بالا، دو شاخص مشخصه تحمل و عامل تورم واریانس برای تعیین میزان همپوشی متغیرهای برونزا محاسبه شد کلیه این ضرایب در سطح قابل قبولی بودند. بطوری‌که شاخص تحمل برای تمام متغیرهای پیش‌بین کوچکتر از $۰/۶۷$ ، و شاخص تورم واریانس کوچکتر از $۱/۳۴$ به دست آمد. اگر شاخص تحمل کوچکتر از یک ($1 < collinearity$)، و شاخص تورم کوچکتر از ده ($vif < 10$) باشد می‌توان گفت که از مفروضه‌های رگرسیون تخطی صورت نگرفته است (کارشکی، محمدتقی‌زاده و میری، ۱۳۹۶).

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی بین هوش معنوی با ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی

متغیرها	۱	۲	۳
۱. هوش معنوی	۱		
۲. ذهنیت فلسفی	$۰/۳۷^{**}$	۱	
۳. درگیری شغلی	$۰/۶۳^{**}$	$۰/۶۶^{**}$	۱

^۱ . Kline

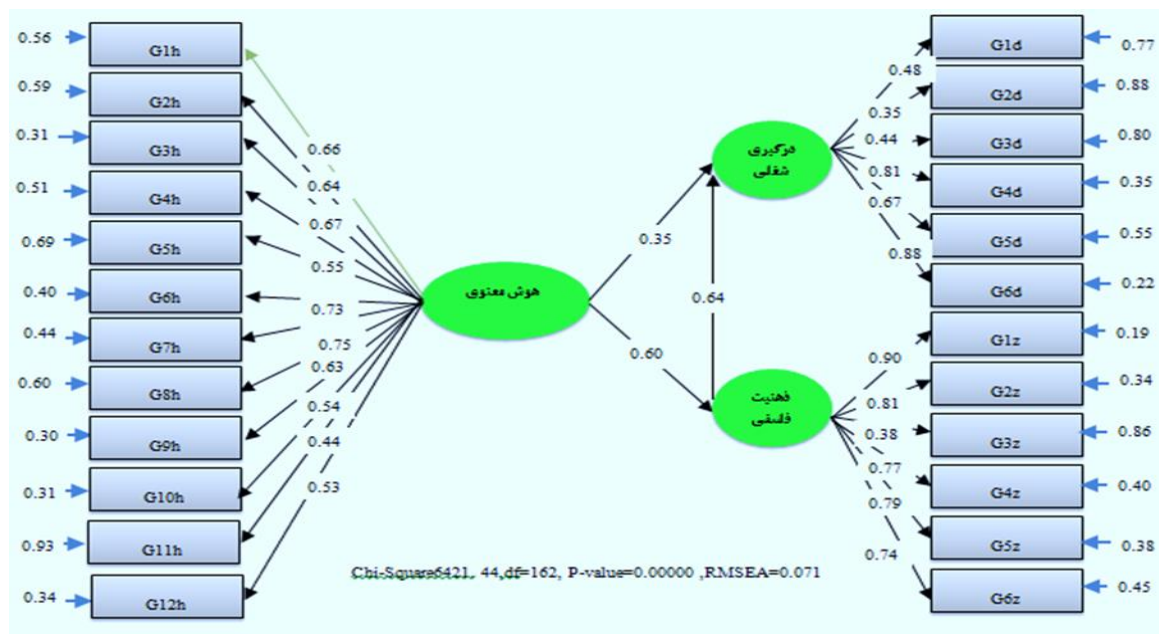
^۲ - Mardia's normalized multivariate kurtosis value

^۳ - Teo & Noyes

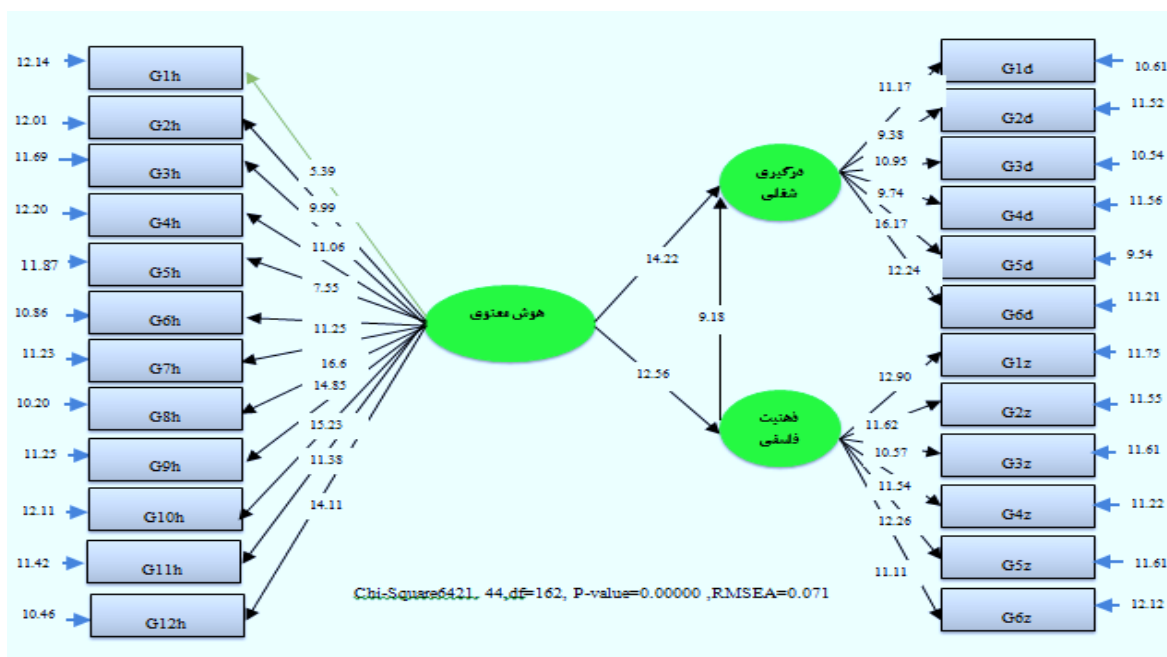
$$* p \leq 0/05 \quad ** p \leq 0/01$$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین هوش معنوی و ذهنیت فلسفی ضریب همبستگی برابر ($p = 0/01$; $r_{xy} = 0/37$)، بین هوش معنوی و درگیری شغلی ضریب همبستگی برابر ($p = 0/01$; $r_{xy} = 0/63$)، ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی ضریب همبستگی برابر ($p = 0/01$; $r_{xy} = 0/66$) بود.

پس از اجرای مدل معادلات ساختاری، مدل تجربی و قابل استفاده بدست آمد.



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت مقادیر معناداری t

در ادامه مشخصه های برازندگی مدل و مدل برازش شده به منظور بررسی برازندگی مدل از شاخص های برازندگی استفاده شده است.

جدول ۳. شاخص های برازش مدل

شاخص	GFI	NNFI	CFI	PNFI	RMSEA	df/X
برازش قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸	۱-۳
برازش مدل پژوهش	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۸۱	۰/۰۷۱	۲/۸۳

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش گزارش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد. براین اساس در ادامه نتایج ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم ارائه می شود.

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم مدل

مسیرها	مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری	نتیجه
۱	هوش معنوی ← درگیری شغلی	۰/۳۵	۱۴/۲۲	۰/۰۰۱	اثر مستقیم دارد
۲	هوش معنوی ← ذهنیت فلسفی	۰/۶۰	۱۲/۵۶	۰/۰۰۱	اثر مستقیم دارد
۳	ذهنیت فلسفی ← درگیری شغلی	۰/۶۴	۹/۱۴	۰/۰۰۱	اثر مستقیم دارد
۴	هوش معنوی به درگیری شغلی (با میانجی‌گری ذهنیت فلسفی)	۰/۳۸	-	-	اثر غیر مستقیم دارد

براساس مدل مفهومی، نتایج نشان می‌دهد ضرایب استاندارد به‌دست‌آمده در مدل تجربی در مسیر هوش معنوی و ذهنیت فلسفی به درگیری شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است ($p < 0/01$). همچنین اثر مستقیم هوش معنوی بر ذهنیت فلسفی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است ($p < 0/01$). با توجه به مدل مفهومی، به بررسی تأثیر غیرمستقیم هوش معنوی به واسطه نقش میانجی ذهنیت فلسفی بر درگیری شغلی پرداخته شده است. ضرایب استاندارد به‌دست‌آمده در مدل برای تأثیر هوش معنوی بر ذهنیت فلسفی کارکنان معادل ۰/۶۰ و برای تأثیر هوش معنوی بر درگیری شغلی معادل ۰/۶۴ بود که با ضرب این دو مسیر در هم مشخص می‌شود هوش معنوی با ضریب استاندارد معادل $0/38 = 0/60 \times 0/64$ با واسطه ذهنیت فلسفی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر دارد. همچنین مقادیر t به‌دست‌آمده معادل ۱۲/۵۶، ۹/۱۴ بوده است؛ با توجه به اینکه مقادیر t بالاتر از ۱/۹۶ بودند، مشخص می‌شود که نتایج معنی‌دار بوده و فرض پژوهش مبنی بر اینکه هوش معنوی به صورت غیرمستقیم و از طریق ذهنیت فلسفی بر درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو خرم‌آباد تأثیر می‌گذارد، تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر درگیری شغلی با میانجی‌گری ذهنیت فلسفی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو شهر خرم‌آباد انجام شد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش معنوی و درگیری شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های (Ahmade (2019) ; (2020) Ghanbari, Nasiri Merzaee & Abdolmaleke (2013) Bahrami and et al (2020); Walik Bani فردی از مولفه‌های هوش معنوی بالایی برخوردار باشد، به کار خود به عنوان یک آرمان نگاه می‌کند و کار را به عنوان مکانی برای خلاقیت، اعتماد به نفس و یادگیری می‌داند. کارکنان با هوش معنوی بالاتر زودتر با محیط سازگار می‌شوند و عملکرد بهتری دارند

و راه حل‌های مناسب‌تری در هنگام بحران ارائه می‌دهند و به دلیل امید بیشتر و عدم احساس رهاشدگی و پوچی، کار خود را با علاقه بیشتری انجام می‌دهند، این افراد قادر به تغییر و تحول زندگی هستند و قابلیت و میل زیادی برای رسیدن به هدفهایشان دارند (Bahrami and et al, 2020). Avolio & Gibbons (1988) بیان داشتند که جهت‌گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت کرده و در نتیجه درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. افرادی که هوش معنوی بالاتری داشته باشند، رضایت و در نتیجه آن درگیری شغلی آنها افزایش می‌یابد ولی افرادی که در کار روزمره خود احساس معنا نکنند دچار ضعف وجودی خواهند شد، از خود بیگانه خواهند شد و این امر می‌تواند عملکرد آنان را به شدت کاهش دهد. با توجه به اثرات مثبت هوش معنوی چنین به نظر می‌رسد که افراد با گرایش‌های معنوی در خصوص انجام تکالیف و وظایف شغلی خود تعهد بیشتری داشته، احساس مسئولیت کرده و این امر منجر به درگیری شغلی بیشتر در افراد خواهد شد.

دیگر نتیجه این پژوهش حاکی از رابطه معنادار هوش معنوی با درگیری شغلی با میانجی‌گری ذهنیت فلسفی کارکنان بود. این پژوهش در راستای نتایج بدست آمده از پژوهش‌های (Jalali & Nabiof (2019) ; Marashi and et al

Emanie, Abdollahe & Hemate (2012) (2016) ; khosravi babadi (2018) daneshi lisar & Karimzadeh (2013) Mashayekhi Fard, Pour Zamani & Jahanshad (2020) همسو است. نتایج هر یک از

پژوهش‌های ذکر شده نشان دادند که بین هوش معنوی و ذهنیت فلسفی رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان چنین استنباط نمود که کارمندانی که دارای تعمق و ژرف‌نگری فکری هستند، در برابر فشارهای عاطفی و احساسی از جمود فکری و روانی رها شده و در افکار و عقاید خود جمود و تحجر نشان نمی‌دهند و در تجارب خود تجدید نظر می‌کنند، افکار و عقاید را بدون توجه به این که گوینده و صاحب نظر آن چه کسی است، بررسی، مطالعه و ارزش‌سنجی می‌کنند و به مسائل از جهات متعدد توجه دارند و از دو مقولگی و دو جهت رفتن پرهیز می‌کنند و با مشاهده وضع تازه در قضاوت خویش تجدید نظر می‌کنند و در یک عبارت انعطاف‌پذیر هستند و به طور کلی کارمندانی که از ذهنیت فلسفی برخوردارند، توان مقاومت در مقابل فشار فوری را افزایش داده و مانع تصمیم‌گیری عجولانه می‌گردند و زمینه را برای تصمیم‌گیری درست و به موقع و نتیجه‌گیری مطلوب افزایش می‌دهند و می‌توانند در امور سازمانی و روابط انسانی، بهبود کیفیت و کمیت کار بکوشند (Emani, Abdollahe & Hemate, 2012).

به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که هوش معنوی با نقش میانجی ذهنیت فلسفی بر درگیری شغلی کارمندان به شکل غیر مستقیم تاثیر معناداری دارد. بنابراین، بهره‌مندی کارکنان کارکنان آموزش و پرورش از توانایی‌هایی چون: هوش معنوی و ذهنیت فلسفی می‌تواند منجر به درگیری و موفقیت شغلی بالاتری شود. از این رو با توجه به سطوح بالای استرس، اضطراب و فرسودگی شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش، هدف قراردادن این سه مؤلفه در کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت کارکنان از اهمیت اساسی برخوردار است. این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بود، از جمله اینکه با در نظر گرفتن این مسئله که این مطالعه درباره کارکنان آموزش و پرورش انجام شد، تعمیم نتایج آن به گروه‌های دیگر ادارات باید با احتیاط انجام شود. استفاده از ابزار پرسشنامه نیز از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود، چرا که احتمال سوگیری در ابزارهای خودگزارشی

وجود دارد. به دنبال محدودیت‌های یادشده و یافته‌های نهایی این مطالعه، پیشنهاد می‌شود در طرح‌های پژوهشی آینده، پژوهش‌های دیگری به منظور روشن شدن ارتباط بین این متغیرها در جوامع آماری دیگر انجام شود تا ارتباط متغیرهای مطالعه شده روشن‌تر شود.

References

- Ahmade, S. (2019). Investigating the relationship between spiritual intelligence and job involvement in sports managers in Isfahan province. Sixth Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Harms of Iran.
- Alaqe Band, A. (2211). Theoretical Foundations of Educational Administration and principles. Tehran: Lubricants. [in Persian]
- Avolio, B.J., Gibbons, T.C. (1988). Developing transformational leaders: A life span approach. Jossey-Bass. p. 276–308.
- Behrangi, M.R., & Yousefi, A. (2020). Cononical correlation analysis of the relationship between dimensions of philosophical mentality and contingency leadership style of managers. *Journal of Applied Educational Leadership*, 1 (1), 1-14.
- Bahrami, M., Binayian, S., Binayian, H., Sharifzadeh, G., & Mehri, M. (2020). The Relationship between Spiritual and Cultural Intelligence with Occupational Conflict in Nurses. *3 JNE*, 8 (6) :48-56.
- Bagherpour, M. (2018). The Effects of Philosophical Mindset Training on Religious Attitudes and Life Skills of Elementary School Teachers. *Qaie*, 3 (2): 7-28 .
- Bahrami, M., Binayian, S., Binayian, H., Sharifzadeh, G., & Mehri, M. (2020). The Relationship between Spiritual and Cultural Intelligence and Job Involvement in Nurses Working in Teaching Hospitals of Birjand. *Journal of Nursing Education*, 8 (6), 48-56. [Persian]
- Darhult, M., & Sandberg, M. (2018). Career drivers among junior auditors in Sweden: Exploring differences between men and women. Master Thesis in Business Administration Title.
- Daneshi lissar, F., & khosravi babadi, A. (2018). The relationship between spiritual intelligence, philosophical and religious beliefs mentality of high school female students in Tehran. *Research in Curriculum Planning*. 15 (12), 163-173.
- Dehghane, M., & fazllolahe ghomeshe , S. (2015). Investigating the relationship between spiritual intelligence and teachers' organizational commitment. *Biquarterly journal of Studies in Islam & Psychology*. 9 (17), 105-132.
- Emanie, M.N., Abdollahe, M., & Hemate, M. (2012). The relationship between principals 'philosophical mentality and teachers' performance. *Educational Management Research Quarterly*. 4 (1) 58-70.
- Emani, M.N., Abdollahe, M., & Hemate, M. (2012). The relationship between principals 'philosophical mentality and teachers' performance. *Educational Management Research Quarterly*. 4 (1), 58-69.
- Ghaemi, F., Samsam Shariat, M., Asef Vaziri, K., & Balouchi, D. (2008). Relationship Between Extraversion, Neuroticism, Forgiveness and Islamic Coping Strategies With Happiness

- in College Students of Ahvaz Universities in 1387. *Knowledge Res Appl Psychol*, 10(38): 93- 104.
- Haghshenas, H. (1999). Persian version and standardization of NED Personality Inventory-Revised. *Iran j psychiat clin psychol*, 4(4):38-48. [Persian]
- Jalali, N., & Nabiof, Z. (2019). Investigating the relationship between spiritual intelligence and students' philosophical mentality. The third conference on community empowerment in the field of humanities and psychological studies
- Kulshrestha, S., & Kumar Singhal, T. (2017). Impact of spritual intelligence on Performance and Job Satisfaction: A Study on School Ttacher. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2): 01-06.
- Kanungo, R.N, (1982). The concept of alienation and involvement revisited, *psycgological Bulletin*, Vol: 86, p: 119-138 .
- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished M.A. Thesis. Ontario: Trent University.
- Karimzadeh, S. (2013). Predicting Job Involvement of IAU Faculty Members based on their Philosophical Mind-Set (A Case Study in Roudehen Branch of IAU). *Quarterly Journal of Educational Management Types*. 8 (2), 82-92. [In Persian]
- Marashi, M., Sanjari, H., Safaei Moqadam, H., Elhampour, M. (2016). The relationship between graduate students in mind, philosophical and spiritual intelligence Shahid Chamran University. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*. 2016;2(12):145-164. [Persian]
- Momenpur, N., Hasani, M. & GHasemzadeh, A. (2015). The Role of Ethical Climate in Staffs' Job Involvement Dimensions. *Bioethics Journal*, 5(17), 65-90.
- Merzaee, A. (2020). Investigating the effect of spiritual intelligence and its components on job involvement in a case study of Bank Mehr. *Second International Conference on Innovation in Business Management and Economics*.
- Momeni, A., & Ebrahimi, A. (2016). The relationship between creativity and spiritual intelligence with coping styles in students. *Journal of Recent Advances in Behavioral Sciences*. 7 (2), 43-62.
- Mashayekhi Fard, S., Pour Zamani, Z., & Jahanshad, A. (2020). The mediating role of the auditor's philosophical mindset on the impact of social trust and social identity on the auditor's professional judgment. 4 (7), 23-62. [Persian]
- Nasiri Walik Bani, Ghanbari, & Abdolmaleke, S. (2013). The Relationship between Managers Intellectual Intelligence and their Mental Health and Job Involvement. *Quarterly Journal of Educational Management Types*, 9 (2), 7-24.

- Pham-Thai, N. T., McMurray, A. J., Muenjohn, N. & Muchiri, M. (2018). Job engagement in higher education. *Personnel Review*, 47(4), 951-967.
- Pierra, J. (2009). Investigations of enhanced relationship between philosophic mind of managers and their employees work performance in governmental organizations in Western Reserve University [PhD Dissertation]. Illinois: University of Illinois at Urbana Champaign.
- Raghebi, M., & Qarachahi, M. (2010). Investigating the relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in men and women on the verge of divorce and compatibility. *Journal of Women and Society*. 4 (1), 123-140.
- Smith, P., Philip, G. (2016). Philosophical mentality in educational management (6th ed.). translated by Mohammad Reza Behrangi, Tehran, Kamal Tarbiat. [In Persian]
- Tsoukas, H., & Chia, R. (2011). Introduction: Why philosophy matters to organization theory. In *Philosophy and organization theory*. Emerald Group Publishing Limited.
- Taajobe, M., Abaszadeh, M.M., & Hasane, M. (2018). The mediating role of optimism in relation to perceived organizational justice and job conflict. *The First International Conference on New Approaches in Business Management and Accounting with Emphasis on Value Creation and Resilience Economics*.
- Verma, A. (2019). Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among College Teachers. *International Journal of educational research and technology*, 10(1):10-18.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S. & Liu, D. (2018). The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 988.