

## بررسی نقش هوش معنوی در اخلاق کاری و سلامت عمومی معلمان ورزش

### الهام فسقری<sup>۱</sup>، فهیمه محمدحسن<sup>۲</sup>، جواد فسقری<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی\*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

۳. دبیر تربیت‌بدنی، آموزش و پرورش

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۲۰

#### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش هوش معنوی در اخلاق کاری و سلامت عمومی معلمان ورزش بود. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود که با مشارکت ۱۲۳ نفر از معلمان ورزش که به‌عنوان مربی و سرپرست در سی‌ودومین دوره مسابقات ورزشی دانش‌آموزان پسر ابتدایی کشور حاضر بودند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه هوش معنوی- فرهنگی (۱۳۸۸)، پرسش‌نامه اخلاق کاری توماس و باتمن (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه سلامت عمومی گلدبرگ (۱۹۷۹) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های کلموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و تمام مؤلفه‌های آن با اخلاق کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین، بین هوش معنوی با سلامت عمومی و چهار مؤلفه آن نیز رابطه مثبت و معنادار وجود داشت؛ بنابراین، آنچه از نتیجه پژوهش و ادبیات موجود در این زمینه برداشت می‌شود، بیانگر رابطه مثبت هوش معنوی با اخلاق کاری و سلامت روانی است که اهمیت بهبود سطح هوش معنوی در افراد را بر همه آشکار می‌سازد. با توجه به اینکه سلامت روحی و روانی معلمان ورزش با کیفیت عملکرد آن‌ها در ارتباط است، وجود محیط‌های کاری سالم و برخوردار از بهداشت روانی بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی، اخلاق کاری، سلامت عمومی

## مقدمه

امروزه، رعایت‌نشدن برخی از معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را برآن داشته است تا در جست‌وجوی مبنای نظری در این زمینه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (جورج<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ ۵)؛ بنابراین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل، به امور جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (جهانی، ۱۳۸۹، ۸۸). به عبارت دیگر، با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری و نیز اینکه منابع انسانی مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و کل جامعه هستند و شکوفایی هر جامعه‌ای نهفته در بهبود و پرورش منابع انسانی آن است (گیجسل و اسلیگرز، لیتوود و جانتزی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، ۵۷)، توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است؛ زیرا، اخلاق کاری از جمله مفاهیمی است که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد و از مفاهیم مهمی است که در منابع انسانی باید مورد توجه قرار گیرد. در مورد اهمیت اخلاق کاری پژوهش‌های زیادی انجام شده‌اند؛ برای مثال، سچولتز و سچولتز<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) ادعا می‌کنند که موفقیت‌های اقتصادی دهه‌های اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت آن‌ها بوده است که در این میان، می‌توان اخلاق کاری را یکی از این عوامل غیرمادی و معنوی فرض کرد (شیخه‌پور، ابراهیمی، شیخه‌پور و زینالی، ۹۴، ۲۲۶).

برخی از اندیشمندان، اخلاق کاری را به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های منعکس‌کننده ارزش‌های اساسی کار تعریف کرده‌اند. استدلال آن‌ها این است که اخلاق کاری ساختار تک‌واحدی نیست؛ بلکه مجموعه‌ای از نگرش‌ها و باورهای مربوط به رفتار کاری است (مریاک، ووهر و بانیستر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰، ۳۲۰). در نظام ارزشی اجتماعی، هنجارها و آداب و رسوم جامعه، اخلاق کاری با نظامی از ارزش‌های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته و سطح آموزش همراه است (آل‌یسات خالد<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲، ۱۴۲). در حوزه کسب‌وکار امروزی، تأکیدهای فراوانی به دارایی‌های ناملموس نظیر تعهد، اخلاق و غیره می‌شود (انصاری، قربانی، شه‌پرست و رحمانی، ۱۳۹۲، ۳). اخلاق کاری، رضایت شغلی، منشور اخلاقی و غیره به‌خودی‌خود دارای ارزش ذاتی هستند و

1. George
2. Geijsel, Slegers, Leithwood & Jantzi
3. Schultz & Schultz
4. Meriac, Woehr & Banister
5. Alhyasat-Khaled

اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌بخشد (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲، ۸).

یکی دیگر از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و مورد توجه روزافزون پژوهشگران قرار گرفته است، معنویت است؛ به طوری که از آن به‌عنوان نوعی هوش یاد می‌شود (هانسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ۲۶۵). چنین هوشی که هوش معنوی<sup>۲</sup> نامیده می‌شود، توسط بعضی دانشمندان این‌گونه مطرح شده که نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان می‌دهد، مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند، هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره‌های وسیع از نظر بافت معنایی جای می‌دهد و همچنین، معنادار بودن یک مرحله از زندگی‌مان را نسبت به مرحله دیگر بررسی می‌کند (آمرام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، ۵).

هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می‌کند. سازه معنویت با جست‌وجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج‌یافته و تعالی مرتبط است. هوش معنوی مستلزم توانایی‌ها و صلاحیت‌هایی است که از موضوعات معنوی برای رفتار انطباقی حل مسئله و انجام کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای باارزش استفاده می‌کند (ایمونز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از رضایی، ۱۳۹۲، ۲)؛ براین اساس، زوهر و مارشال<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) معتقد هستند که هوش معنوی زاییده بینشی عمیق در وقایع زندگی است، شخص را در برابر حوادث زندگی مقاوم می‌کند و به وسیله آن افراد به مشکلات معنایی و ارزشی می‌پردازند و آن‌ها را حل می‌کنند. هوش معنوی نوعی هوش است که با استفاده از آن افراد می‌توانند فعالیت‌ها و زندگی خود را در مسیر عمیق و معناداری هدایت کنند. به‌کارگیری الگوهای معنوی و دینی در زندگی روزمره بشر می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی شود (آمرام، ۲۰۰۷، به نقل از ضمیری‌نژاد، پیلتن، حق‌شناس و تبرایی، ۱۳۹۲، ۷۷۴). کینگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) هوش معنوی را به‌صورت مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی درمورد جنبه‌های غیرمادی واقعیات به‌ویژه واقعیاتی تعریف می‌کند که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است. به نظر وی، ره‌آورد این ظرفیت‌ها آسانی حل مسئله و پیروزشدن بر مشکلات را به‌همراه دارد.

با مرور ادبیات و پژوهش‌های انجام‌شده، به اهمیت اخلاق کاری پی برده می‌شود. تولایی (۱۳۸۸)، طاهری‌دمنه، زنجیرچی و نجاتیان (۱۳۹۰)، شیخه‌پور، ابراهیمی، شیخه‌پور و زینالی (۱۳۹۴)،

- 
1. Hansen
  2. Spiritual Intelligence
  3. Amram
  4. Emmons
  5. Zohar & Marshall
  6. King

اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۴)، طبری، کوزه‌چیان و خطیب‌زاده (۱۳۹۵) و اکپارا و وین<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) اخلاق کاری را در سازمان‌ها بررسی کردند که پژوهش‌ها حاکی از این بود که اخلاق کاری موجب رضایت شغلی، افزایش تعهد، مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود. فرای و کوهن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، زراعت‌کار (۱۳۸۷)، میلیمان، زیلوسکی و فرگوسن<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) و شریفی‌مقدم (۱۳۹۱) معنویت و هوش معنوی را بر رعایت اخلاق کاری مؤثر دانستند.

علاوه‌براین، توجه به فلسفه زندگی الزامی است. این ادعا که انسان امروزی باوجود داشتن دانش بیشتر بصیرت کمتری دارد، باوجود داشتن ثروت بیشتر کمتر لذت می‌برد و باوجود برخورداری از سطح بالاتری از بهداشت، سلامتی کمتری دارد، باعث توجه روزافزون بشر به تغییر سبک زندگی خود و بهبود آن، در راستای افزایش رفاه، امید به زندگی و حفظ و تداوم سلامت جسمانی و روانی شده است که خود منجر به شکل‌گیری نگاهی کاوشگرانه برای یافتن عواملی شده است که با تکیه بر آن‌ها بتوان این مسیر را بهتر و سریع‌تر طی کرد. این دیدگاه کاوشگرانه، بی‌نتیجه نمانده و با پیش‌روقراردادن عوامل مختلف، افق روشنی را فراروی بشر قرار داده است. از میان این عوامل، معنویت جایگاه خاصی دارد و نقش بسزایی در بهبود زندگی انسان‌ها و سلامت آن‌ها ایفا کرده است. به عبارت دیگر، هوش معنوی به‌عنوان زیربنای باورهای فرد نقش اساسی در زمینه‌های گوناگون زندگی انسان به‌ویژه تأمین و ارتقای سلامت روانی وی دارد (جهانی، ۱۳۸۹، ۵).

درده‌های اخیر، این مفهوم از چنان اهمیتی برخوردار شده است که روانشناسان زیادی برای داشتن شخصیت سالم و سلامت روان، رهایی از بیماری‌های عاطفی و جسمی را کافی نمی‌دانند و بر کمال و دگرگونی شخصیت آدمی به‌واسطه معنویت تأکید دارند. آن‌ها معتقد هستند که انسان باید برای رسیدن به کمال و خودشکوفایی تلاش کند و این نیاز فطری در همه انسان‌ها وجود دارد و اگر انسان از لحاظ معنوی سالم باشد، در محدوده سلامت روانی‌اش احساس زنده‌بودن، هدفمندی و رضایت خواهد کرد (ایمونز، ۲۰۰۰، ۴).

در مطالعات انجام‌شده در زمینه آثار معنویت بر سلامت فرد، پژوهشگران دریافته‌اند که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است. افرادی که دارای جهت‌گیری معنوی هستند، هنگام مواجه شدن با جراحی به درمان، بهتر پاسخ می‌دهند و به‌صورت مناسب‌تری با آسیب‌دیدگی و بیماری کنار می‌آیند و میزان افسردگی در آن‌ها کمتر است. در این زمینه، پژوهشگران زیادی به قدرت پیشگیرانه و شفابخش معنویت در برخورد با انواع بیماری‌های انسان اشاره کرده‌اند (گودرزی، سهرابی، فرخی و جمهری، ۱۳۸۹، ۱۷). کینگ (۲۰۰۸) نیز با مرور پژوهش‌های مختلف، بین معنویت و سلامت روانی و نیز بین معنویت و افزایش عزت‌نفس، کاهش استرس و سازگاری شخصی

- 
1. Okpara & Wynn
  2. Fry & Cohen
  3. Milliman, Czaplewski & Ferguson

و شغلی، ارتباط مثبت و معناداری را گزارش کرده است. نقش معنویت در ارتقای آرامش، بهداشت و سلامت روانی، حتی تأثیر آن بر کاهش اختلالات روانی و ناهنجاری‌های اجتماعی موجب شده است تا شاهد رشد و گسترش مطالعات روان‌شناسی دین و معنویت در ابعاد مختلف باشیم (مک‌دونالد، ۲۰۰۱، به نقل از دبیریان، محمودی و وطن‌خواه، ۱۳۹۲، ۱۷).

در سایه توجه و علاقه پژوهشگران به حوزه معنویت، سلامت روان و اخلاق کاری و نیز رشد پژوهش‌های گسترده در این زمینه، پژوهشگران درصدد تعریف و شناخت مفاهیم جدید در ارتباط با معنویت در گروه‌های مختلف برآمدند. معلمان نیز به‌عنوان کسانی که نقش مهمی در تربیت کودکان و نوجوانان که آینده‌سازان جامعه هستند، دارند از این قاعده مستثنا نیستند. معلمان الگوهایی هستند که طرز خوب زندگی کردن را متجلی می‌سازند و معلمان موفق افرادی هستند که همراه و یاور دانش‌آموزان هستند و می‌توانند با آن‌ها روابط انسانی برقرار سازند. ورزش می‌تواند عرصه پیشرفت را برای جوانان فراهم آورد. کودکان و نوجوانان می‌توانند در این عرصه گسترده، مهارت‌های زندگی را مانند چگونگی برقراری ارتباط، همکاری کردن، بخشش و گذشت را بیاموزند؛ البته، نمی‌توان از نقش مؤثر مربیان دلسوز و والدین صرف‌نظر کرد. مهارت‌های آموخته‌شده زندگی باید تقویت شوند تا بتوان از آن‌ها در صحنه‌های مختلف زندگی بهره جست.

تربیت‌بدنی و ورزش، محدوده‌ای از برنامه تحصیلی است که باید در آن ویژگی‌های بارز، منش و ریشه‌های اخلاقی لازم برای تندرستی، سلامتی، نشاط، خرسندی و کارایی تجسم یابد. معلم باید الگوی زنده این ملاک‌های رفتاری و برخوردی باشد و در این زمینه همیشه باید انصاف و برابری، درستی و صداقت در رابطه معلم- شاگردی رعایت و متجلی شود. یکی از مهم‌ترین صفات ویژه یک معلم خوب، استواری و ثبات عاطفی او است. معلمان عصبی و هیجان‌زده مشکلات انضباطی ایجاد می‌کنند، اتفاقات جزئی و کم‌اهمیت کلاس را به هم مرتبط می‌کنند و از آن‌ها کوه می‌سازند؛ اما معلمان متعادل، بانشاط، مشتاق و فهیم معمولاً برای آموزش مطلوب و مؤثر، فضایی سرشار از لطف و آرامش فراهم می‌آورند.

معلمانی که اخلاق تند دارند و رفتارشان غیردوستانه است، طولی نمی‌کشد که در ارائه برنامه‌های مطلوب آموزشی دچار عدم موفقیت می‌شوند. حسن‌سلوک، سازگاری، توانایی در ایجاد رابطه با اشخاص مختلف از قبیل دانش‌آموزان، همکاران، مدیر مدرسه و والدین دانش‌آموزان از ویژگی‌های بسیار مطلوب یک مربی تربیت‌بدنی است. معلمان باید جنبه‌های شناختی و عاطفی آموزش را همپای دیگر جنبه‌های آن در نظر بگیرند. اگرچه در روش‌های تکلیف-محوری، معلم مسئول مستقیم محسوب می‌شود، روش‌های انسانی نیز برای معلمان کارآمد ارزش بسزایی دارند. اگر آن‌ها جوی انسانی در کلاس یا در زمین ورزش به‌وجود آورند، آن‌گاه می‌توان گفت که آن‌ها با وظایف

آموزش‌های فردی و درک دانش‌آموزان خود مسئولانه برخورد کرده‌اند. یکی از صاحب‌نظران تعلیم و تربیت در این باره می‌گوید: معلم خوب آن کسی نیست که تنها اطلاعات و معلوماتی را جمع‌آوری کند و به دانش‌آموزان ارائه کند؛ بلکه کسی است که راه یادگیری را برای آن‌ها هموار و آسان سازد (برگرفته از سایت <http://www.elmevarzesh.com>) و این، مستلزم آن است که معلم به‌گونه‌ای باشد که از لحاظ اخلاقی و شخصیت و همچنین، از حیث سلامت روانی بتواند این نقش را ایفا کند. معلمان ورزش و تربیت‌بدنی، مهم‌ترین نقش را در آموزش مهارت‌های زندگی، انسانی و اخلاقی و پیاده کردن اهداف متعالی و نیز شناخت و جلوگیری از ناهنجاری‌های جسمانی و برخی از مشکلات روحی و روانی کودکان، نوجوانان و جوانان ایفا می‌کنند؛ بر این اساس، این پژوهش درصدد آن است تا به این سؤال‌ها پاسخ دهد: چه مؤلفه‌هایی بر اخلاق کاری و سلامت عمومی معلمان ورزش تأثیرگذار است؟ و آیا بین هوش معنوی و اخلاق کاری معلمان ورزش و سلامت عمومی آن‌ها رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است و گردآوری داده‌ها به‌صورت میدانی انجام شد. معلمان ورزش که به‌عنوان مربی و سرپرست در سی‌ودومین دوره مسابقات ورزشی دانش‌آموزان پسر ابتدایی کشور حاضر بودند، جامعه پژوهش را تشکیل دادند که ۱۵۰ نفر بودند و شیوه نمونه‌گیری به‌صورت تمام‌شماری بود که تعداد ۱۲۳ پرسش‌نامه بازگردانده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه هوش معنوی- فرهنگی (۱۳۸۸)، پرسش‌نامه اخلاق کاری توماس و باتمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه سلامت عمومی گلدبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) استفاده شد. پرسش‌نامه‌های هوش معنوی و اخلاق کاری بین نه نفر از صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه در رشته مدیریت ورزشی و روان‌شناسی ورزشی توزیع شدند و روایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه برای بررسی اولیه بین معلمان ورزش توزیع شد و پایایی کلی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۹۱ درصد (هوش معنوی) و ۸۹ درصد (اخلاق کاری) به‌دست آمد. تقوی (۱۳۸۰) و نور بالا، باقری‌یزدی و محمد (۱۳۸۷) روایی و پایایی پرسش‌نامه سلامت عمومی را تأیید کرده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و جداول نمودارها) و آمار استنباطی (آزمون‌های کلموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه)

1. Thomas & Batman  
2. Goldberg- GHQ-28

استفاده شد. همه محاسبات آماری با استفاده از نسخه ۲۲ نرم افزار اس.پی.اس.اس<sup>۱</sup> و نسخه ۲۰۱۳ اکسل<sup>۲</sup> انجام شد.

## نتایج

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان مانند سمت در المپید، سن، تحصیلات و سابقه کار، در جدول شماره یک نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
سمت در المپید	مرئی	۶۳	۵۱/۲
	سرپرست	۶۰	۴۸/۸
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۱۷	۱۳/۸
	۳۱ تا ۳۵	۳۳	۲۶/۸
	۳۶ تا ۴۰	۲۵	۲۰/۳
	۴۱ تا ۴۵	۲۸	۲۲/۸
	۴۶ تا ۵۰	۱۱	۸/۹
	بالای ۵۰ سال	۹	۷/۳
تحصیلات	کاردانی	۱۳	۱۰/۶
	کارشناسی	۷۸	۶۳/۴
	کارشناسی ارشد	۳۲	۲۶/۰
	دکتری یا دانشجوی دکتری	۰	۰
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۹	۲۳/۶
	۶ تا ۱۰ سال	۱۹	۱۵/۴
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۲	۹/۸
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۶	۱۳/۰
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۷	۲۲/۰
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۰	۱۶/۳

میانگین و انحراف‌استاندارد هوش معنوی، ابعاد هوش معنوی، اخلاق کاری و سلامت عمومی در جدول شماره دو ارائه شده است.

1. SPSS
2. Excel

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد هوش معنوی، ابعاد هوش معنوی، اخلاق کاری و سلامت عمومی

متغیر	عامل	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
هوش معنوی	شناخت و ربوبیت خداوند	۴/۸۴	۰/۲۹	۴/۴۰	۰/۳۸
	معنی‌بخشی کار و زندگی	۴/۵۲	۰/۵۸		
	خودآگاهی عمیق	۴/۱۹	۰/۵۲		
	خردمندی معنوی	۴/۲۱	۰/۴۶		
	اهداف متعالی در کار و زندگی	۴/۵۶	۰/۵۸		
	توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی	۴/۱۹	۰/۶۲		
	ظرفیت رفتارهای فضیلت‌آبانه	۴/۶۵	۰/۴۴		
	روحیه خدمت‌گذاری	۴/۷۴	۰/۴۲		
	ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و اجتماعی	۴/۴۰	۰/۶۶		
	بصیرت، درک، تشخیص و تمیز	۴/۰۳	۰/۶۷		
	وجدان کاری	۴/۱۴	۰/۸۲		
	تفکر سیستمی	۴/۲۱	۰/۶۸		
	توجه به ارزش‌های معنوی	۴/۵۵	۰/۴۶		
	احساس مثبت داشتن	۳/۸۵	۱/۱۲		
	توانایی پرسیدن سؤالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین	۳/۷۷	۰/۷۳		
	اخلاق کاری	۳/۱۸	۰/۵۱		
سلامت عمومی	۰/۷۷	۰/۲۷			

جدول ۳- ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین هوش معنوی با اخلاق کاری و ابعاد مختلف

## سلامت عمومی

متغیر	هوش معنوی (r)	ضریب تعیین (r <sup>2</sup> )	سطح معناداری
اخلاق کاری	۰/۴۳ **	۰/۱۸	۰/۰۰۱
نشانه‌های جسمانی	-۰/۳۰ **	۰/۰۹	۰/۰۰۱
اضطراب و بی‌خوابی	-۰/۲۲ *	۰/۰۴	۰/۰۱۱
اختلال در کارکرد اجتماعی	-۰/۳۶ **	۰/۱۲	۰/۰۰۱
افسردگی	-۰/۱۹ *	۰/۰۳	۰/۰۲۷

\*\* وجود همبستگی معنادار در سطح  $\alpha = ۰/۰۱$ \* وجود همبستگی معنادار در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$



برای پیش‌بینی اخلاق کاری براساس متغیر هوش معنوی و زیرمؤلفه‌های آن، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. بررسی پیش‌فرض‌های رگرسیون از جمله نبود داده پرت‌تک‌متغیری و چندمتغیری، نرمال بودن توزیع باقی‌مانده‌ها، بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون<sup>۱</sup> و بررسی میزان هم‌خطی متغیرهای مستقل با استفاده از تولرانس<sup>۲</sup> و عامل تورم واریانس<sup>۳</sup> نشان داد که شرط استفاده از رگرسیون برقرار است. نتایج به‌دست‌آمده در جداول شماره‌های چهار و پنج نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول شماره چهار مشاهده می‌شود، آزمون دوربین-واتسون نشان می‌دهد که بین خطاها همبستگی وجود ندارد ( $2/5 < 2/170 < 1/5$ ).

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه

متغیر	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آماره F آزمون	سطح معناداری	جمع مربعات <sup>۴</sup>	میانگین مجذورات <sup>۵</sup>	دوربین-واتسون
هوش معنوی	۰/۴۸۹	۰/۲۳۹	۱۲/۴۸۳	۰/۰۰۱	۷/۶۱۸	۲/۵۳۹	۲/۱۷۰

با توجه به جدول شماره پنج، مقدار عددی تولرانس (با توجه به اینکه ضریب تولرانس بین صفر و یک نوسان دارد و هرچه مقدار آن بیشتر باشد (نزدیک به عدد یک) میزان هم‌خطی کمتر است) و مقدار عامل تورم واریانس (هرچه از عدد دو بزرگ‌تر باشد، میزان هم‌خطی بیشتر است)، نشان می‌دهد که میزان هم‌خطی کم است.

طبق نتایج رگرسیون مؤلفه‌های مختلف هوش معنوی با اخلاق کاری که در جدول شماره پنج نشان داده شده است، مؤلفه‌های خودآگاهی عمیق، احساس مثبت داشتن و ظرفیت رفتارهای فضیلت‌مآبانه، به‌عنوان مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده اخلاق کاری شناخته شدند. به‌این ترتیب، معادله پیش‌بینی‌کننده به این صورت است:

(ظرفیت رفتارهای فضیلت‌مآبانه)  $+ 0/315$  + (احساس مثبت داشتن)  $+ 0/123$  (خودآگاهی عمیق)

$+ 0/481 = 2/161$  اخلاق کاری

1. Durbin-Watson
2. Tolerance
3. VIF
4. Sum of Squares
5. Mean Square

جدول ۵- مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده اخلاق کاری براساس هوش معنوی

مؤلفه پیش‌بین	ضریب رگرسیون (B)	خطای استاندارد	ضریب بتا	آماره آزمون T	سطح معناداری	تولرانس	تورم واریانس
ضریب ثابت	۲/۱۶۱	۰/۴۳۷	-	۴/۹۴۲	۰/۰۰۱		
خودآگاهی عمیق	۰/۴۸۱	۰/۰۹۹	۰/۴۹۵	۴/۸۵۸	۰/۰۰۱	۰/۶۱۵	۱/۶۲
احساس مثبت داشتن	۰/۱۲۳	۰/۰۳۸	۰/۲۷۳	۳/۲۸۴	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸	۱/۰۷
ظرفیت رفتارهای فضیلت‌مآبانه	۰/۳۱۵	۰/۱۱۹	۰/۲۷۴	۲/۶۴۲	۰/۰۰۹	۰/۵۹۴	۱/۶۸

برای پیش‌بینی سلامت عمومی براساس متغیر هوش معنوی و زیرمؤلفه‌های آن، از آزمون رگرسیون چندگانه نیز استفاده شد. بررسی پیش‌فرض‌های رگرسیون (از جمله عدم وجود داده پرت تک‌متغیری و چندمتغیری، نرمال بودن توزیع باقی‌مانده‌ها، بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون و بررسی میزان هم‌خطی متغیرهای مستقل با استفاده از تولرانس و عامل تورم واریانس) نشان داد که شرط استفاده از رگرسیون برقرار است. نتایج به‌دست‌آمده در جداول شماره‌های شش و هفت نشان داده شده است:

همان‌طور که در جدول شماره شش مشاهده می‌شود، آزمون دوربین-واتسون نشان می‌دهد که بین خطاها همبستگی وجود ندارد ( $1/815 < 2/5$ ).

جدول ۶- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه

متغیر	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آماره آزمون F	سطح معناداری	جمع مربعات	میانگین مجذورات	دوربین-واتسون
هوش معنوی	۰/۴۵۵	۰/۲۰۷	۶/۱۲۵	۰/۰۰۱	۱/۸۵۵	۰/۳۷۱	۱/۸۱۵

با توجه به جدول شماره هفت، مقدار عددی تولرانس و مقدار عامل تورم واریانس نشان می‌دهد که میزان هم‌خطی کم است.

طبق یافته‌های جدول شماره هفت، آزمون رگرسیون چندگانه، مؤلفه‌های بصیرت، درک، تشخیص و تمیز، توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی و وجدان کاری را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تر برای سلامت عمومی معرفی کرد و معادله پیش‌بینی‌کننده به این صورت است:

(معنی‌بخشی کار و زندگی)  $+ ۰/۱۰۰$  (وجدان کاری)  $+ ۰/۰۷۳$  (بصیرت، درک، تشخیص و تمیز)  
 $- ۰/۱۹۴$  - (توانایی استفاده از منابع معنوی)  $+ ۰/۱۴۵$  (تفکر سیستمی)  $- ۰/۰۹۰$  -  $۰/۵۷۰$   
 = سلامت عمومی

جدول ۷- مولفه‌های پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی براساس هوش معنوی

مؤلفه پیش‌بین	ضریب رگرسیون (B)	خطای استاندارد	ضریب بتا	آماره T	سطح معناداری	تولرانس	تورم واریانس
ضریب ثابت	۰/۵۷۰	۰/۲۰۱	-	۲/۸۳۱	۰/۰۰۵		
تفکر سیستمی	-۰/۰۹۰	۰/۰۴۳	-۰/۲۲۸	-۲/۰۹۳	۰/۰۳	۰/۵۷۳	۱/۷۴
توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی	۰/۱۴۵	۰/۰۵۱	۰/۳۳۳	۲/۸۴۰	۰/۰۰۵	۰/۷۴۵	۱/۳۴
بصیرت، درک، تشخیص و تمیز	-۰/۱۹۴	۰/۰۵۵	-۰/۴۸۲	-۳/۵۲۹	۰/۰۰۱	۰/۵۹۱	۱/۶۹
وجدان کاری	۰/۰۷۳	۰/۰۳۲	۰/۲۲۲	۲/۲۸۵	۰/۰۲	۰/۷۱۸	۱/۳۹
معنی‌بخشی کار و زندگی	۰/۱۰۰	۰/۰۴۹	۰/۲۱۶	۲/۰۶۱	۰/۰۴	۰/۶۱۷	۱/۶۲

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طبق یافته‌های پژوهش، از جمله عواملی که باعث رعایت اخلاق کاری افراد می‌شوند، توکل و ایمان به لطف و عنایت خداوند، ارزشمند دانستن زندگی، لذت بردن از خدمت به خلق، استفاده از راهنمایی‌های بزرگان دین، اصول و مبانی اعتقادی و داشتن دیدی عمیق همراه با آگاهی در زندگی است. شناخت و باور خداوند باعث می‌شود که فرد حضور خداوند را در زندگی و کار احساس کند و سعی در انجام کارهایی داشته باشد که خوشنودی خداوند را به همراه داشته باشند. در این راستا، از خدمت به خلق چه در زندگی و چه در محیط کار کوتاهی نمی‌کند و برای شادی دیگران و رضایت خداوند قدم برمی‌دارد و خدمت به خلق را حتی اگر به منافع مادی خود نرسد، از اهداف برتر خویش می‌داند و اعتقاد دارد که این‌ها مورد توجه و پاداش خداوند قرار می‌گیرند؛ در نتیجه، مطمئناً چنین فردی در کار و حرفه خود متعهدتر می‌شود و اخلاق را سرلوحه کار خود قرار می‌دهد. یافته‌های ذکر شده با نتایج پژوهش‌های میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، فرای و کوهن (۲۰۰۸)، جهانی (۱۳۸۹)، شریفی‌مقدم (۱۳۹۱) و موحدی، موحدی و کریمی‌نژاد (۱۳۹۲) همخوانی دارد. می‌توان گفت که

معلمان دارای هوش معنوی بالاتر، با عشق، دلسوزی و خرد رفتار می‌کنند، مسئولیت‌پذیر هستند و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری بردبار و متعهد به وظایف خویش هستند (ساغروانی و گیور، ۱۳۸۸، ۲۷). به عبارت دیگر، وقتی فردی در تمام امور زندگی خویش که قسمتی از آن را سازمان و محیط کار تشکیل می‌دهد، از ورای هوش عقلی و عاطفی استفاده کند، با فشار روانی کمتر، کار بهتری انجام می‌دهد و سعی می‌کند نسبت به سازمان متعهد شود و اخلاق کاری را رعایت کند. چنین شخصی دارای دیدگاه وسیع‌تری است؛ بدین مفهوم که تصویر عظیمی از خود و جهان دارد و به دنبال آن، تصویر بزرگی از هدف و جایگاه خود در جهان دارد؛ بنابراین، هوش معنوی به شخص این امکان را می‌دهد که جنبه‌های شادتر و روشن‌تری از آنچه در اطرافش هست را درک کند (شریفی‌مقدم، ۱۳۹۱، ۶۵).

نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که از بین خرده‌مقیاس‌های هوش معنوی، خودآگاهی عمیق (۰/۴۹)، ظرفیت رفتارهای فضیلت‌مآبانه (۰/۲۷) و احساس مثبت داشتن (۰/۲۷) پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای اخلاق کاری هستند. نتایج نشان داد که درک احساسات خود، آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود و سعی در تقویت و برطرف کردن آن‌ها، سعی در انجام رفتارهای اثربخش معنوی مانند بخشش، انفاق، سپاس‌گزاری و غیره و همچنین، رضایت از کارکردن در سازمان و حرفه خود در رعایت اخلاق کاری مؤثر است. خودآگاهی عمیق و توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری انجام می‌شود (کینگ و دی‌سیسکوا، ۲۰۰۹، ۶۹). ظرفیت رفتارهای فضیلت‌مآبانه؛ یعنی، توانایی تعدیل عشق و زور و محدودیت به‌طور مطلوب، که باعث توانایی بهبود و تعدیل انرژی‌های متعادل‌نشده می‌شود و نتیجه آن، بخشش خود و دیگران، ابراز دلسوزی، خارج شدن از عصبانیت بدون شکست حریم دیگران است (عبدالله‌زاده، باقرپور، بوژمهرانی و لطفی، ۱۳۸۸، ۴۱). علاوه بر این، احساس مثبت داشتن، مهارتی آموختنی است و عامل مهمی برای شادی و موفقیت در زندگی تلقی می‌شود (زارعی‌متین، احمدی‌زهرانی و حق‌گویان، ۱۳۸۸، ۱۳). در تبیین احتمالی این یافته می‌توان گفت که افراد دارای هوش معنوی بالاتر، راه گسترش ظرفیت شخصی‌شان و افزایش آگاهی به تمام وجود خود را در کمک کردن به دیگران، مهربانی و دوست داشتن اطرافیان می‌دانند. این افراد از طریق معناسازی همیشه یک دلیل و چرایی برای انجام رفتارهای نوع‌دوستانه دارند. به نظر می‌رسد که معلمان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک می‌کنند و با مهربانی و صداقت رفتار می‌کنند (شوا، ۲۰۰۸، ۷).

- 
1. King & De Cicco
  2. Shaw

نتایج پژوهش حاضر همبستگی مثبت بین هوش معنوی و سلامت روان را نشان داد؛ یعنی، با افزایش نمره پرسش‌نامه هوش معنوی، نمره پرسش‌نامه سلامت عمومی کاهش می‌یابد. با توجه به اینکه نمره بالا در پرسش‌نامه سلامت عمومی نمایانگر مشکلات روانی است، بنابراین، با افزایش هوش معنوی، سلامت عمومی نیز افزایش می‌یابد. یافته‌های وست<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، لیوبومیرسکی، شلدان و اشکید<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، معلمی، رقیبی و سالاری‌درگی (۱۳۸۹)، گودرزی، سهرابی، فرخی و جمهری (۱۳۸۹)، موحدی، موحدی و کریمی‌نژاد (۱۳۹۲)، زمانلو و خادمی (۱۳۹۲)، دبیریان، محمودی و وطن‌خواه (۱۳۹۲) و هروی کریموی، رژه و شریف‌نیا (۱۳۹۳) نیز نشان داد که هوش معنوی بالاتر با سلامت روانی افراد همراه است. پرکینز و جونز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در پژوهش خود گزارش داد افرادی که گرایش‌های معنوی دارند، هنگام رویارویی با آسیب، پاسخ‌های بهتری به وضعیتی که درون آن هستند، می‌دهند و موقعیت تولیدکننده فشار را بهتر اداره می‌کنند و از سلامتی بهتری برخوردارند. همچنین، نتایج پژوهش بیانگر آن است که همبستگی مثبت بین هوش معنوی با خرده‌مقیاس‌های سلامت روانی وجود دارد. به بیان دیگر، هرچه افراد از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند، افسردگی، انزوا و گرایش به خودکشی، بی‌خوابی، اضطراب و نشانه‌های جسمانی در آنان کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش موسوی و طالب‌زاده (۱۳۸۹) همسو است. معلمی، بخشانی و رقیبی (۱۳۸۹) معتقد هستند که هوش معنوی باعث می‌شود تا از اطلاعات معنوی در حل مشکلات روزانه استفاده شود که در نتیجه، باعث سازگاری، یکپارچه‌سازی زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار، بهزیستی روان‌شناختی و رشد، سلامتی کل بشر و در نهایت، سلامت عمومی می‌شود. به عبارت دیگر، هوش معنوی پردازش اطلاعات را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و به نوعی آن‌ها را درون طرح‌واره‌هایی قرار می‌دهد که با واقعیت سازگار هستند. هوش معنوی ادراک ما را از وقایعی مانند سلامتی یا بیماری سازمان‌دهی می‌کند و علاوه بر سلامتی در تجارب سخت زندگی مانند غم یا فقدان، مفید واقع می‌شود و در بهزیستی افراد تأثیر دارد (ووگان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲، ۳۱). این یافته با نتایج پژوهش‌های کینگ (۲۰۰۸) و کینگ و دی‌سیسکو (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در این پژوهش‌ها، هوش معنوی با افسردگی، پرخاشگری، خصومت و اضطراب رابطه منفی داشت. همچنین، هوش معنوی با خودفریبی صفات خلقی، حساسیت اجتماعی، رضایت از زندگی، انرژی و فعالیت رابطه مثبت داشت؛ بنابراین، افراد می‌توانند با استفاده از هوش معنوی فعالیت‌ها و زندگی خود را در مسیری عمیق و معنادارتر هدایت کنند. به کارگیری الگوهای معنوی و

- 
1. West
  2. Lyubomirsky, Sheldon & Schkade
  3. Perkins & Jones
  4. Vaughan

دینی نیز در زندگی روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (آمرام، ۲۰۰۷، ۵۶)؛ برهمن اساس، ایمونز (۲۰۰۰) معتقد است که هوش معنوی، هوشی است که مشکلات معنایی و ارزشی را حل می‌کند و به اعمال و زندگی ما در سطح وسیع‌تر و قدرتمندتری معنا می‌دهد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که از بین خرده‌مقیاس‌های هوش معنوی، داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز (۰/۴۸)، توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی (۰/۳۳)، تفکر سیستمی (۰/۲۲) و وجدان کاری (۰/۲۲)، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای سلامت روانی هستند. به‌عبارت‌دیگر، تدبیر در خلقت، استفاده از باورها، هنجارها و ارزش‌ها در فعالیت‌های روزانه و درک حقیقت و راستی با استفاده از آگاهی، با دادن ادراکی کلی نسبت به زندگی، به سلامت روانی افراد کمک می‌کنند. از جمله موضوع‌هایی که امروزه، به‌طور وسیعی در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود، معنویت، سرمایه‌های معنوی، اصول اخلاقی و سلامت روانی هستند. ما باید بتوانیم اثبات کنیم انسان‌هایی نیستیم که فقط به پول فکر می‌کنیم؛ بلکه، موجوداتی هستیم که معنا و مفهوم خاصی در زندگی‌مان وجود دارد و به‌دنبال این هستیم که برای زندگی خود معنا، ارزش و هدف بیابیم. هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت دیدن رؤیایها و تلاش برای دست‌یافتن به آن‌ها را ارزانی می‌دارد. این هوش، زمینه تمام آن چیزهایی است که به آن‌ها اعتقاد داریم و نقش باورها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که برعهده می‌گیریم، دارد (زمانلو و خادمی، ۱۳۹۲، ۲۷).

بنابراین، عصر حاضر برای مواجه‌شدن با چالش‌ها و شرایط پیچیده به معلمانی نیاز دارد که داوطلبانه و اختیاری رفتار می‌کنند و برای موفقیت مدرسه، از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (ویگودا گودات، ۲۰۰۷، ۳۷۸). به عقیده پژوهشگران، تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به ایجاد مزایا و منفعتی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود (فتاحی، فرهنگی و واثق، ۱۳۸۵، ۳۴)؛ از این‌رو، مدیران می‌توانند هوش معنوی را از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به افراد آموزش دهند. برای افزایش هوش معنوی به افراد توصیه می‌شود که به مفاهیم اساسی دین، مانند خالق یکتای جهان، روح و زندگی پس از مرگ اعتقاد داشته باشند، از جهان‌بینی خود و دیگران آگاهی داشته باشند، از سلسله‌مراتب ارزش‌های خود آگاهی یابند، در مورد اهداف و تمایلات خود بیندیشند و در زندگی هدف داشته باشند، از به‌هم‌پیوستگی کل زندگی و قوانین معنوی آگاهی داشته باشند، توانایی بروز رفتارهای دلسوزانه

و خردمندانه داشته باشند، آرامش داشته باشند و به آیین‌های مذهبی عمل کنند؛ زیرا، فرصتی برای تولد دوباره و ثبات فراهم می‌کند. طبق نظر زوهر و مارشال<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، خودآگاهی، کل-نگر بودن، تنوع‌پذیری، مستقل بودن و خودجوشی می‌توانند موجب افزایش هوش معنوی شوند (یزدانی، اعتباریان و ابزری، ۱۳۹۲، ۶۹)؛ بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، به اهمیت هوش معنوی به عنوان متغیری که تأثیر قابل توجهی بر اخلاق کاری و سلامت روانی افراد می‌گذارد، پی می‌بریم. شایسته است که مسئولان و مدیران در راستای ارتقای هوش معنوی معلمان به عنوان کسانی که الگوی کودکان هستند و نحوهٔ تعلیم و تربیت کودکان و نسل آیندهٔ جامعه را رقم می‌زنند، گام مؤثری بردارند؛ زیرا، افزایش هوش معنوی معلمان منجر به ایجاد مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، افزایش اخلاق و وجدان کاری، کاهش افسردگی، کاهش انزوا، کاهش خشونت، کاهش اضطراب و بی‌انگیزگی می‌شود.

## منابع

1. Abdollah Zadeh, H., Bagherpour, M., Bouzhmehrani, S., & Lotfi, M. (2009). *Spiritual intelligence: Translation and authoring*. Tehran: Psychometric Press. (Persian).
2. Alhyasat-Khaled, M. K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian press foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-54.
3. Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. 115<sup>th</sup> Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco.
4. Amram, Y. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. (Doctoral dissertation). Institute of Transpersonal Psychology, California.
5. Ansari, M., Ghorbani, J., Shahparast, M., & Rahmanee, Y. (2013). The impact of individual and organizational factors in marketing manager's work ethics with the role of organizational justice amortisseurs variables. *Ethics in Science and Technology*, 3(8), 1-11. (Persian).
6. Dabirian, P., Mahmoudi, G., & Vatan Khah, H. R. (2013). Comparing spiritual intelligence and mental health of mothers with deaf, blind and normal children. *Exceptional Education Journal*, 13(3), 16-25. (Persian).
7. Ebrahimpoor, H. (2013). Survey the relationship between work ethics with withdrawal behavior. *Ethics in Science and Technology*, 1(9), 1-10. (Persian).

---

1. Zohar & Marshall

8. Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of the ultimate concern. *International Journal of the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
9. Eskandari, E., & Irandoust, M. (2015). The relationship between work ethic and organizational citizenship behavior with organizational performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(4), 107-114. (Persian).
10. Fattahi, M., Farhangi, A. A., & Vasegh, B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Management Culture*, 4(13), 5-36. (Persian).
11. Fry, L.W. & Cohen, M.P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovering from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 265-78.
12. Geijsel, F., Sleegers, P., Leithwood, K. & Jantzi, D. (2003). Transformational leadership effect on teacher's commitment and effort toward school reform. *Journal of educational administration*, 41(3), 228-56.
13. George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest*, 14(5), 3-5.
14. Goodarzi, K., Sohrabi, F., Farrokho, N., & Jomehri, F. (2010). The Interactional Effect of Spiritual Intelligence and Life Skills Training on University Students' Mental Health. *Journal of Clinical Psychology Studies*, 1(1), 15-42. (Persian).
15. Hansen, L. S. (2001). Integrating work, smiley and community through holistic life planning. *Career Development Quarterly*, 49(3), 261-74.
16. Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., & Sharif Nia, S. H. (2014). The relationship between nursing students' spiritual intelligence and their general health in Tehran, 2012. *Iranian Journal of Medical Education*, 14(1), 1-14. (Persian).
17. Jahani, H. (2010). The relationship between spiritual intelligence and employee's commitment: Public administration. (Master's thesis). University of Tehran, Qom Campus, Iran. (Persian).
18. King, D.B. (2008). Personal meaning production as a component of spiritual intelligence. *Proceeding of the 5<sup>th</sup> Biennial International Conference on Personal Meaning*, Toronto, Ontario, Canada.
19. King, D. B. (2007). The spiritual intelligence project: Extracting cognitive ability from the psychology of Spiritual Realm. Available at: <http://www.dbking.net/spiritualintelligence/> (Accessed 2016/04/12)
20. King, D. B., & De Cicco, T. L. (2009). A Viable model and self-report measure of spiritual. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68-85.
21. Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *The General Psychology*, 9(2), 111-31.
22. Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315-24.
23. Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-47.



24. Moallemi, S., Bakhshani, N.M. & Raghibi, M. (2011). On the relationship between mental health, spiritual intelligence and dysfunctional attitudes in students of Sistan and Baluchestan University, Southeast of Iran. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 12(4), 702-9. (Persian).
25. Moallemi, S., Raghibi, M., & Salari Dargi, Z. (2010). Comparison of spiritual intelligence and mental health in addicts and normal individuals. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences*, 18(3), 234-42. (Persian).
26. Mousavi, S. H., & Talebzadeh, M. (2010). The relationship between mental health and spiritual intelligence in students. *The First National Conference on Effective Social Factors on the Health*, Tehran. (Persian).
27. Movahhedi, M., Movahhedi, Y., & Karimi Nezhad, K. (2013). The effectiveness of spiritual intelligence components teaching on increasing organizational citizenship behavior and public health, *Journal of Psychology Achievements*, 20(2), 179-92. (Persian).
28. Noorbala, A. A., Bagheri yazdi, S. A., & Mohammad, K. (2009). The validation of general health Questionnaire- 28 as a psychiatric screening tool. *Health systems research journal*, 11(4), 47-53. (Persian).
29. Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implication for management development. *Journal of Management Development*, 9(27), 935-50.
30. Perkins, D. F., & Jones, K. R. (2004). Risk behaviors and resiliency physically abused adolescents. *Child Abuse & Neglect*, 28(5), 547-63.
31. Rezaei, M. (2013). The relationship between spiritual intelligence and life management strategies with organizational citizenship behavior. (Master`s thesis). University of Tehran, Iran. (Persian).
32. Sagharvani, S., & Ghayour, S. M. (2009). Spirituality, self-actualization and spiritual intelligence in workplace. *Art Quarterly Journal*, (6), 27 -31. (Persian).
33. Schultz, D., & Schultz, S. (1998). *The relationship between worker and equipment*. New York: Prentice-hall.
34. Sharifi Mogaddam, S. (2012). Relationship between spiritual intelligence and work ethics of faculty members among faculties of physical education in Tehran. (Master`s thesis). University of Tehran, Iran. (Persian).
35. Shaw, I. (2008). Society and mental: The place of religion. *Journal Volume Pavilion Journals (Brighton) Ltd*, 13(1), 4-7.
36. Sheikheh Pour, Z., Ebrahimi, A., Sheikheh Pour, M., & Zeynali, Sh. (2015). Surveing the relationship between Islamic work ethic and job burnout of instructors of Islamic Azad University and Payam-Noor. *Journal of Islamic management*, 23(1), 225-41. (Persian).
37. Taghavi, S. M. R. (2008). The normalization of general health questionnaire for Shiraz University students (GHQ-28). *Clinical Psychology& Personality*, 1(28), 1-13. (Persian).
38. Taheri Damneh, M., Zanjirchi, S. M., & Nejatian, M. (2011). The role of ethics in promoting corporate citizenship. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 6(2), 30-9. (Persian).

39. Tatari, E., Kouzehchian, H., & Khatibzadeh, M. (2016). An investigation of the role of work ethics in job satisfaction in physical education teachers. *Journal of sport management*, 8(1), 37-50. (Persian).
40. Tavalaei R.A. (2009). Factors influencing the ethical conduct of personnel in organization. *Semi-annually police human development*, 6(25), 45-64. (Persian).
41. Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), 16-33.
42. 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.
43. West, W. (2000). *Psychotherapy & spirituality: Crossing the line between therapy and religion*. California: Sage.
44. [www.elmevarzesh.com](http://www.elmevarzesh.com) (Accessed 2016/04/10)
45. Yazdani, M., Etebarian, A., & Abzari, M. (2013). The moderating effect of organizational commitment on the relationship between employees' perceptions of workplace spirituality and spiritual intelligence in Isfahan Steel Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 14(2), 62-71. (Persian).
46. Zamanlou, S., & Khademi, A. (2013). The position of spiritual intelligence in mental health of employees. *Journal of Management Excellence*, 3(19), 26-9. (Persian).
47. Zamirinejad, S., Piltan, M., Haghshenas, M., Tabarraei, Y. & Akaberi, A. (2014). Predicting happiness based on spiritual intelligence. *Quarterly Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 20(5), 773-81. (Persian).
48. Zare'ie matin, H., Ahmadi zahrani, M., & Haghgooyan, Z. (2009). Role of university in developing factors of happiness. *Culture in the Islamic university*, 13(2), 4-27. (Persian).
49. Zera'at Kar, S. (2008). Studying the relationship between super personal relation and organizational commitment. Case study: IRIB. (Master`s thesis). University of Tehran, Qom Campus, Iran. (Persian).
50. Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. New York: Bloomsbury.
51. Zohar, D., & Marshall, I. (2012). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.

## استناد به مقاله

فسنقری، الهام، محمد حسن، فهیمه، و فسنقری، جواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش هوش معنوی در اخلاق کاری و سلامت عمومی معلمان ورزش. مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۵)، ۷۲-۵۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.2794.1563

Fasanghari, E., Mohammad Hassan, F., & Fasanghari, J. (2017). Investigating the Role of Spiritual Intelligence on Work Ethics and General Health of Sport Teachers. *Sport Management Studies*, 9(45), 53-72. (Persian).  
Doi: 10.22089/smrj.2018.2794.1563

## Investigating the Role of Spiritual Intelligence on Work Ethics and General Health of Sport Teachers

E. Fasanghari<sup>1</sup>, F. Mohammad Hassan<sup>2</sup>, J. Fasanghari<sup>3</sup>

1. Ph. D Student of Sport Management, Sport Sciences Research Institute of Iran\*
2. Ph. D Student of Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran
3. Physical Education Teacher, Ministry of Education of Iran

Received: 2016/07/10

Accepted: 2017/05/02

---

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of spiritual intelligence on work ethics and general health of sport teachers. The present study was a field research using correlation test which has done on 123 Sport Teachers as coaches and supervisors of sport teams participated at the 32st national sport competition male students of primary schools. Spiritual Intelligence questionnaire which developed by Farhangi (2009), Work Ethics questionnaire which developed by Thomas and Batman (2004) and General Health questionnaire which developed by Goldberg (1979) were used. Analyses were conducted using K-S, Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression. There is a positive significant relation between spiritual intelligence and its components with work ethics. There is a positive significant relation between spiritual intelligence with general health and its components. Therefore, the results of present study showed that spiritual intelligence has positive effect on work ethics and increasing mental health that reveals the significance of promoting spiritual intelligence level of people. Since mental health of sport teachers is associated with the quality of their performance, healthy work environment with mental health condition is necessary for having better performance.

**Keywords:** Spiritual Intelligence, Work Ethics, General Health

---

---

\* Corresponding Author

Email: elhamfasanghari@gmail.com