

بررسی رابطه سلامت روان و معنویت گرایی با تعادل کار و زندگی در اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات

آمنه سلطان محمدی^۱، افتر جمالی^۲ و مبتبی معظمی^۳

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

۲ استادیار گروه پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی عالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با توجه به روش گردآوری و تحلیل داده ها از نوع توصیفی همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۴۹ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده های مختلف دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات بوده اند. حجم نمونه ۲۰۲ نفر براساس جدول مورگان تعیین گردید که با استفاده از روش سهمیه بندی بصورت تصادفی مورد بررسی قرار گرفته اند. ابزار گردآوری داده ها سه نوع پرسشنامه بود شامل: پرسشنامه سلامت روان، معنویت و تعادل کار و زندگی (محقق ساخته) که در بین آزمودنی ها توزیع و جمع آوری گردید. میزان آلفای کرونباخ بدست آمده برای شاخص های تحقیق بزرگتر از ۰٫۷+ تعیین گردید. سپس با استفاده از آزمونهای آماری (همبستگی، رگرسیون و...) بوسیله نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل داده ها انجام گردید. یافته های پژوهش نشان داد بین سلامت روان با معنویت گرایی در اعضای هیئت علمی رابطه معنی دار، مستقیم و ضعیفی وجود دارد. بین سلامت روانی با تعادل کار و زندگی اعضای هیئت علمی رابطه مستقیم با شدتی متوسط وجود دارد و بین معنویت گرایی با تعادل کار و زندگی رابطه مستقیم با شدتی ضعیف وجود دارد. براساس یافته ها می توان گفت که دو متغیر معنویت گرایی و سلامت روان می توانند از عوامل موثر بر تعادل کار و زندگی در اعضای هیئت علمی باشند. با توجه به اینکه اعضای هیات علمی دانشگاه ها، افراد فرهیخته و متخصص جامعه هستند که مسئولیت خطیر تربیت استعدادها و سرمایه های فکری کشور را به عهده دارند لذا ضرورت برنامه ریزی برای تامین نیازهای آنان باید مورد تاکید قرار گیرد، زیرا غفلت و کم توجهی سبب اتلاف وقت و بودجه ای می شود که برای توسعه دانش و فن آوری و در نهایت، توسعه پایدار جامعه در ابعاد آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی هزینه می کنند.

کلید واژه ها: سلامت روان، معنویت، تعادل کار و زندگی، اعضای هیئت علمی

مقدمه

در قرن حاضر موضوع سلامت روان بعنوان یک نیاز اساسی، یکی از مهم ترین زمینه های پژوهشی است. ایجاد سلامت روانی هدفی است که همه جوامع برای رسیدن به آن تلاش میکنند. سازمان جهانی سلامت، سلامت روانی را بخش بسیار مهمی در حیطه سلامت می داند که برنامه ریزی در جهت بهبود آن را موثر و ضروری می داند. سلامت روانی از دیدگاه این سازمان عبارتست از حالتی از سلامتی که در آن فرد توانایی های خود را می شناسد، با فشارهای طبیعی زندگی مقابله می کند، برای جامعه مثمرتر می باشد و قادر به تصمیم گیری و مشارکت جمعی است (سازمان جهانی سلامت، ۲۰۰۴). از نظر «کاپلان» سلامت روانی یعنی: «سازگاری مداوم با شرایط متغیر و تلاش برای تحقق اعتدال بین تقاضاهای درونی و الزامات محیط در حال تغییر می باشد. عدم سلامت روانی از پیشرفت و اعتلای فرد و توانایی انجام اعمال و وظایفی که بر عهده وی می باشد جلوگیری خواهد نمود. (کاپلان و سادوک، ۱۹۸۹). نگاهی به آمار و ارقام منتشر شده در زمینه شیوع اختلالات روانی در کشورهای مختلف جهان حاکی از بحرانی بودن وضعیت سلامت روان است. طبق برآورد سازمان جهانی بهداشت بیش از ۵۰۰ میلیون نفر در دنیا مبتلا به یکی از انواع اختلالات روانی هستند (مهربانی، ۱۳۸۵). نتایج مطالعات انجام شده در ایران نیز نشان می دهد که میزان شیوع اختلالات روانی، کمتر از سایر کشورها نیست (خسروی، ۱۳۸۱).

یکی از مهم ترین عوامل مرتبط با سلامت روان که در دهه های اخیر مورد توجه قرار گرفته است معنویت (تعلق، تقید، جهت گیری دینی) بوده است. معنویت را می توان یک رابطه ی متعالی بین تجارب عادی زندگی و یک اصل یا محور سامان بخش احاطه کننده تعریف کرد (پریبرم، ۲۰۰۰). معنویت در محیط کار، می تواند نیروی قدرتمند و مثبتی برای زندگی افراد تلقی شود. به گونه ای که یاری رساندن به افراد، به منظور ایجاد همدلی و انسجام میان کار و زندگی، می تواند به زندگی کاری افراد معنا بخشیده، فضای کاری لذت بخش، متوازن و معنادار به وجود آورده، روح و روان آنها را پرورش داده و در نهایت، به افزایش عملکرد شغلی کارکنان بینجامد (علی پور و احمدی، ۱۳۹۳). در سال های اخیر معنویت در سازمان ها از سوی مدیران و پژوهشگران به عنوان یک ضرورت برای تعاملات با سازمان ها، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است. سازمان جهانی بهداشت، ابعاد وجودی انسان را به جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی تقسیم کرده و بعد معنوی را لازمه ی رشد و تکامل انسان مطرح می سازد. از سوی دیگر معنویت، بخش مهمی از زندگی مردم را تشکیل می دهد و تأثیر مهمی بر سلامت و شادی و تعادل کار و زندگی افراد دارد (هیل و پارگامنت، ۲۰۰۸). شرکت های بزرگ نظیر اینتل، فورد، هارلی دیویدسون، وال مارت از معنویت در محیط های کاری خود حمایت کرده اند (زین آبادی و همکاران، ۲۰۱۶).

امروزه سازمانی موفق است که نیازهای اعضای خود را بشناسد و اجازه ابراز معنویت در محیط کار را به آنها بدهد. تجربه های مذهبی و عرفانی، تاثیر عظیمی بر سلامت روان گذاشته اند (پارکز و همکاران، ۲۰۱۰). شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با اعتماد درون سازمان، سلامت روانی، نگرش های شغلی از قبیل تعادل کار و زندگی نشان می دهند. به همین ترتیب، معنویت اسلامی شاخصه ها و اصول خاصی دارد که ضمن اتصال فرد به مبدا وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می شود (میرزایی، توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴).

تعادل بین کار و زندگی یکی از مهمترین مسائل و نگرانیهای رهبران سیاسی، شغلی و رسانه ها، همچنین جزء اولویتهای واحدهای منابع انسانی سازمانها گردیده و توجه محققان، کارفرمایان و کارکنان را در دو دهه اخیر به خود جلب این موضوع کرده است. کلارک تعادل کار و زندگی را به عنوان "رضایتمندی و عملکرد مناسب و خوب در کار و در خانه با حداقل تعارض نقش ها" تعریف نموده است (کلارک، ۲۰۰۰). تعادل کار و زندگی ممکن است بعنوان "درجه ای که یک فرد قادر به تعادل و بالانس همزمان نیازهای جسمانی، انگیزشی و هیجانی و رفتاری که فرد هم در کار و هم در مسئولیت های خانوادگی بایستی به آن توجه نماید" تعریف شود (هاوکینز، ۲۰۰۱). از اواسط دهه ۱۹۸۰ نیز رویکردهای مدیریت منابع انسانی، تمرکزشان را از عاملهای سازمانی به عاملهای نیروی انسانی تغییر داده اند (مکس ول، ۲۰۰۵). معمولاً جنبه های مختلف زندگی شخصی و کاری، از دیدگاه مشکلات و موانع بررسی شده است که افراد در راه یافتن روشی برای ایجاد تعادل بین

کارشان و زندگی خانوادگی شان با آنها مواجه می شوند. مطالعات گذشته نشان می دهند که تعارض های گوناگون و مداخله های نامطلوبی بین این نیمه های زندگی وجود دارد. برای مثال، فشارهای زمانی ناشی از کار یا خانواده ممکن است باعث بروز مشکلاتی برای افراد شود. همچنین تنش های مربوط به هر یک از این نیمه ها بر تجربه کار و زندگی افراد تأثیر میگذارد. بنابراین ساعات کاری طولانی مدت و پراسترس و از سویی دیگر، زندگی شخصی با مسئولیتهای خانوادگی طاقت فرسا، موجب بروز تضاد بین کار و زندگی فرد و ایجاد اختلالاتی در عملکرد یا رفتار فرد در هر یک از زمینه ها می شود (گرینهاوس، ۲۰۱۰). همچنین مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قویترین پیوند را با سلامت افراد و جامعه دارند ایجاد تعادل بین آنها از اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عناصر دیگر، نقش مکمل دارد. اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تعارض بین کار و زندگی هنوز به صورت مسئله حاد نمایان نشده اما روند تحولات نشان داده آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است در آینده ای نه چندان دور می تواند مسئله جوامعی مانند ایران باشد. برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند؟

در کنار مباحث فوق، تحقیقات مرتبط با متغیرهای پژوهش نیز انجام شده است. جولائیها (۱۴۰۰) در رساله ی دکتری خود به تدوین الگوی فرزندپروری چند بعدی معنوی خداسو و مقایسه اثربخشی آن با فرزندپروری مثبت و شاخص های سلامت روانی و معنویت کودکان پرداخت. نتایج نشان داد فرزندپروری چندبعدی معنوی باعث بهبود متغیرهای روانشناختی (سلامت روان) و معنوی در والدین و کودکان می شود.

قاندی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه های روانشناختی و معنویت در محیط کار با کیفیت زندگی کاری و تعادل کار-زندگی در یک شرکت تولیدی در شهر اصفهان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد متغیرهای تعادل کار-زندگی، سرمایه روان شناختی و معنویت در محیط کاری به طور مستقیم بر متغیر کیفیت زندگی کاری تأثیر داشتند. یافته ها نشان داد بین امیدواری، خوش بینی و تاب آوری با کیفیت زندگی کاری و بین امیدواری، خوش بینی و تاب آوری با تعادل کار-زندگی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

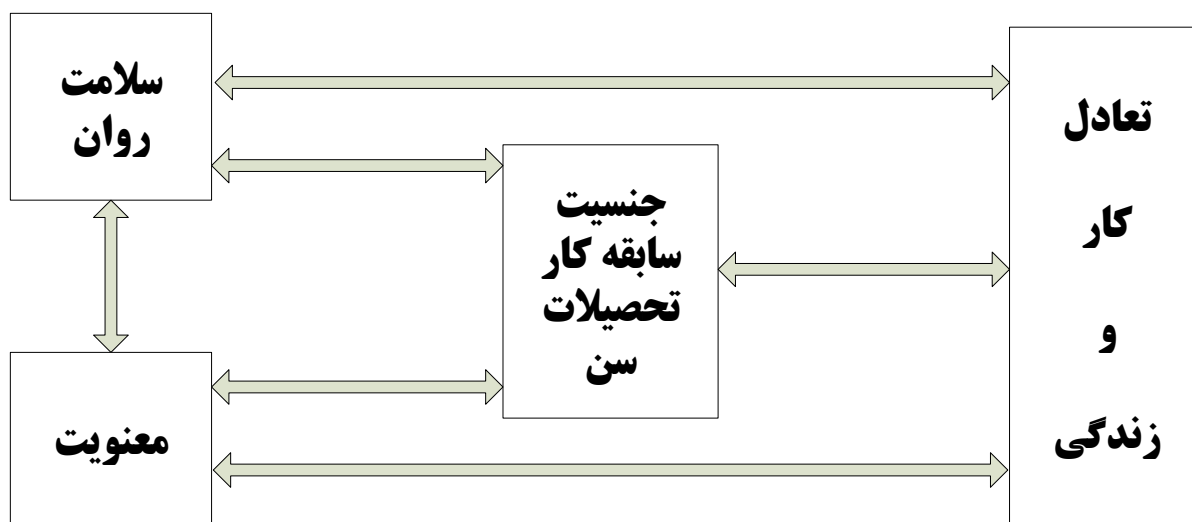
تقی پور (۱۳۹۸) در تحقیق خود، به بررسی رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر پرداخت. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری کارکنان واحدهای مذکور بوده است. یافته های تحقیق حاکی از این است که بین تعادل کار و زندگی و هر چهار مولفه آن (تعهد، همکاری، انضباط و انعطاف پذیری) با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شکری (۱۳۹۶) در پژوهش خود، تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش متغیرهای میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت روانی و شادی کارکنان در وزارت راه و شهرسازی را بررسی کرده است. تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر معنویت سازمانی، شادی و سلامت روانی کارکنان و تأثیر غیرمستقیم رهبری معنوی بر عملکرد شغلی تأیید می گردد. اعلمی سیوکی (۱۳۹۶) در پایان نامه ی کارشناسی ارشد خود، به بررسی رابطه ی بین توکل و مثبت نگری با سلامت روانی معلمان مقطع ابتدایی منطقه جلگه رخ پرداخت. روش پژوهش از نوع طرح های همبستگی است. نتایج تحقیق نشان داد بین توکل به خدا و سلامت روانی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد.

درخصوص پژوهش های خارجی، مک گرگور (۲۰۰۸) و کزدی و همکاران (۲۰۱۰) با انجام پژوهش های طولی نشان دادند که آموزش مسائل مذهبی و دینی در کودکی باعث گرایش آنها در نوجوانی و جوانی به دین و مذهب شده، بر روی سلامت روحی و روانی آنها تأثیر مثبت به جای می گذارد.

مرور پیشینه پژوهش حاکی از آن است که پژوهشی که متغیرهای سلامت روان، معنویت و تعادل کار و زندگی را در یک سازمان آموزشی (مانند دانشگاه) با یکدیگر مورد بررسی قرار داده باشد، وجود ندارد. لذا، امید است نتایج حاصل از این بررسی با شناسایی رابطه ی بین متغیرهای ذکر شده در جهت بهبود سلامت روان و معنویت و تعادل بین کار و زندگی در دانشگاه که محل دوم زندگی اعضای هیات علمی می باشد مفید واقع گردد. خصوصاً آن که ارتباط اعضای هیئت علمی و دانشجویان نیز

تحت تاثیر عوامل یاد شده قرار دارد و به طور کلی تحقق اهداف ارتقاء کیفیت در محیط دانشگاهی نیز از همین مسیر اصلی امکان پذیر است. در پژوهش حاضر سوال اصلی این است سلامت روان و معنویت چه تاثیری بر روی تعادل کار و زندگی اعضا هیات علمی دارد؟

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



با توجه به مطالب بیان شده، فرضیات زیر ارائه و مورد آزمون قرار می گیرند:
 بین سلامت روان با معنویت گرایی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد .
 بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد.
 بین معنویت با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد.
 بین سلامت روان و معنویت با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در پژوهش حاضر با توجه به روش گردآوری و تحلیل داده ها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۴۹ نفر از اعضای هیات علمی دانشکده های مختلف دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات خواهند بود که حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۰۲ نفر تعیین شده است که با استفاده از روش نمونه گیری بصورت تصادفی مورد بررسی قرار می گیرند. ابزار گردآوری داده ها سه نوع پرسشنامه شامل: پرسشنامه سلامت روان، معنویت و تعادل کار و زندگی می باشد. از آزمون های آماری (همبستگی، رگرسیون و...) برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شود.

بر اساس جدول نمونه گیری استاندارد کوهن و همکاران (۲۰۰۱) و کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به نقل از (حسن زاده، ۱۳۸۴) هر گاه حجم جامعه ۸۴۹ نفر باشد بایستی ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردد که بخاطر احتمال ریزش تعداد ۲۷ نفر به نمونه اضافه می گردد در نتیجه تعداد نمونه ۲۹۲ نفر می باشد. بنابراین ۲۹۲ نفر از اعضا هیات علمی دانشکده های مختلف دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات نمونه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می دهند.

به دلایل زیر از فرمول اصلاح یا تعدیل حجم نمونه استفاده شد :

۱- وقتی حجم نمونه بالای ۵٪ جامعه آماری باشد.

۲- دسترسی به نمونه مشکل باشد و افراد جامعه آماری همکاری چندانی نداشته باشند.

۳- از نظر زمانی با محدودیت مواجه باشیم.

بخاطر وجود دلایل بالا و تعدیل حجم نمونه در این پژوهش از فرمول تعدیل یا تقلیل استفاده شده است. در نتیجه حجم نمونه

۲۰۲ نفر در نظر گرفته شده است.

و بدلیل آنکه حاصل تقسیم $\frac{n}{N} \leq 0.5$ ، برای تعدیل حجم نمونه از فرمول زیر استفاده می کنیم.

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

شده

$$n' = \frac{265}{1 + \frac{265}{850}} = 202$$

(سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۴). این میزان حجم نمونه تعدیل شده است.

برای دسترسی به نمونه در این تحقیق از روش تصادفی - طبقه ای استفاده شده است.

یافته های پژوهش

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها

متغیر	تایف	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۰۱	۵۰
	زن	۱۰۱	۵۰
درجه علمی	مربی آموزشیار	۸	۴
	استادیار	۱۰۲	۵۰٫۵
	دانشیار	۵۰	۲۴٫۸
	استاد	۴۲	۲۰٫۸
نوع همکاری	تمام وقت	۱۵۲	۷۵٫۲
	نیمه وقت	۵۰	۲۴٫۸

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سلامت روان	۹۳٫۶۸	۱۰٫۰۹	۶۸	۱۰۸
معنویت	۴۷٫۱۱	۶٫۴۲	۳۵	۵۵
تعادل کار و زندگی	۵۹٫۴۳	۷٫۹۶	۳۹	۷۲

بررسی فرضیه اول : بین سلامت روان با معنویت گرایی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. که نتایج آن به قرار زیر است:

جدول شماره ۳. ماتریس همبستگی بین سلامت روان با معنویت گرایی

معنویت گرایی	سلامت روان	
۰٫۲۷۰	۱	سلامت روانی
۰٫۰۲۱		ضریب همبستگی
۲۰۲	۲۰۲	سطح معنی داری
		تعداد
۱	۰٫۵۴۳	معنویت گرایی
	۰٫۰۲۱	ضریب همبستگی
۲۰۲	۲۰۲	سطح معنی داری
		تعداد

همانطور که ملاحظه می‌گردد نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، بین سلامت روان با معنویت‌گرایی اعضا هیئت علمی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی ($r = 0,270$) می‌توان گفت بین سلامت روان با معنویت‌گرایی اعضا هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌دار با شدتی ضعیف وجود دارد.

بررسی فرضیه دوم: بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. که نتایج آن به قرار زیر است:

جدول شماره ۴. ماتریس همبستگی بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی

تعادل کار و زندگی	سلامت روان	
۰,۴۹۹	۱	سلامت روانی
۰,۰۰۱		ضریب همبستگی
۲۰۲	۲۰۲	سطح معنی‌داری
		تعداد
۱	۰,۴۹۹	تعادل کار و زندگی
	۰,۰۰۱	ضریب همبستگی
۲۰۲	۲۰۲	سطح معنی‌داری
		تعداد

همانطور که ملاحظه می‌گردد نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی اعضا هیئت علمی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی ($r = 0,270$) می‌توان گفت بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی اعضا هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد.

بررسی فرضیه سوم: بین معنویت با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. که نتایج آن به قرار زیر است:

جدول شماره ۵. ماتریس همبستگی بین معنویت با تعادل کار و زندگی

تعادل کار و زندگی	معنویت	
۰,۲۰۸	۱	معنویت
۰,۰۳۱		ضریب همبستگی
۲۰۲	۲۰۲	سطح معنی‌داری
		تعداد
۱	۰,۲۰۸	تعادل کار و زندگی
	۰,۰۳۱	ضریب همبستگی
۲۰۲	۲۰۲	سطح معنی‌داری
		تعداد

همانطور که ملاحظه می‌گردد نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، بین معنویت با تعادل کار و زندگی اعضا هیئت علمی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی ($r = 0,208$) می‌توان گفت بین معنویت با تعادل کار و زندگی اعضا هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌دار با شدتی ضعیف وجود دارد.

بررسی فرضیه چهارم: بین سلامت روان و معنویت با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه تحقیق یک ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق گزارش می‌شود که نتایج آن به قرار زیر است:

جدول شماره ۶: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

نام متغیر	سلامت روانی	معنویت گرایی	تعادل کار و زندگی
سلامت روانی	۱		
معنویت گرایی	۰,۲۷۰**	۱	
تعادل کار و زندگی	۰,۴۹۹**	۰,۲۰۸**	۱

**معنادار در سطح ۰,۰۱ (آزمون دو دامنه)

ضرایب همبستگی معنادار اگر در فاصله $(0 - 0.3 \pm)$ باشد شدت رابطه ضعیف و اگر در فاصله $(0.3 - 0.6 \pm)$ باشد شدت رابطه متوسط و اگر در فاصله $(0.6 - 1 \pm)$ باشد شدت رابطه قوی می باشد. لازم به ذکر است جهت رابطه را علامت ضریب همبستگی تعیین می کند به نحوی که اگر ضریب همبستگی بین دو متغیر مثبت باشد رابطه بین دو متغیر مستقیم و مثبت است و اگر منفی شود رابطه بین دو متغیر منفی و معکوس است. همانطور که در ماتریس فوق مشاهده می شود سلامت روانی با معنویت گرایی اعضا هیئت علمی رابطه مستقیم و ضعیفی وجود دارد، در خصوص رابطه بین سلامت روانی با تعادل کار و زندگی اعضا هیئت علمی نیز باید گفت سلامت روانی با تعادل کار و زندگی اعضا هیئت علمی مستقیم و متوسط وجود دارد و همچنین در خصوص رابطه بین معنویت گرایی با تعادل کار و زندگی نیز باید گفت بین معنویت گرایی با تعادل کار و زندگی رابطه مستقیم با شدتی ضعیف وجود دارد. بر اساس جدول فوق می توان گفت دو متغیر معنویت گرایی و سلامت روان از عوامل موثر بر تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی می باشند. تأثیر هر دو متغیر بر تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی افزایش می باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سلامت روان و معنویت گرایی با تعادل کار و زندگی در اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات است. اهمیت این سه متغیر در نقش که آنان بر سرنوشت سازمان ها دارند، مشاهده می شود. تغییرات عظیم جهان صنعتی تأثیرات عمیقی بر روابط و تغییر سبک زندگی انسانها داشته است. این تغییرات در دوره ای کوتاه، باعث عدم قطعیت و ابهام در افراد شده و این خود در زمینه ی افزایش اضطراب، سردرگمی نقش ها و آسیب پذیری آنها نقش داشته است. فرد مضطرب علاوه بر به خطر انداختن سلامت روانی خود، در زمینه اجتماعی نیز مشکل خواهد داشت و از بعد اقتصادی هم می تواند تأثیرات منفی بر جامعه داشته باشد. و از آنجا که فرایند تولید نیروی انسانی ناسالم و پریشان حال، بخشی از آفات سازمانی است به همین دلیل، هیچ پدیده ای به اندازه سلامت روان، برای اعضای سازمان دارای اهمیت نمی باشد، بنابراین برنامه ریزی تامین بهداشت روانی اعضا از سویی به سلامت روانی - اجتماعی آنان و از سوی دیگر به اهداف توسعه و بهره وری بهتر کمک می نماید.

از آنجایی که توفیق سازمان ها به طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی آن است و افزایش توانمندی نیروهای انسانی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد، از این رو نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت نیروی انسانی شکل گرفته، نگرش راهبردی است. به این معنی که انسان، هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندیهای نامحدود فکری و جسمی این عامل سرچشمه می گیرد. اعضای هیات علمی دانشگاه ها، افراد فرهیخته و متخصص جامعه هستند که مسئولیت خطیر تربیت استعدادها و سرمایه های فکری کشور را به عهده دارند لذا ضرورت برنامه ریزی برای تامین نیازهای آنان باید مورد تاکید قرار گیرد، زیرا غفلت و کم توجهی سبب اتلاف وقت و بودجه ای می شود که برای توسعه دانش و فن آوری و در نهایت، توسعه پایدار جامعه در ابعاد آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی هزینه می کنند.

لذا نتایج پژوهش حاضر وجود ارتباط معنی دار بین سلامت روان، معنویت و تعادل کار و زندگی بین اعضای هیئت علمی را نشان می دهد. پس از تایید فرضیه اول پژوهش مشخص شد که بین سلامت روان با معنویت گرایی رابطه مستقیم و ضعیفی

وجود دارد، که با تقویت سلامت روان، افزایش در معنویت‌گرایی اعضای هیئت علمی به وجود می‌آید. حالت آرامش روان، آرام‌سازی و آسودگی ناشی از مسائل مذهبی از آن جهت است که فرد به گونه‌ای آگاهانه و خالصانه به آن عشق می‌ورزد. از جمله در احوال بزرگان نیز آمده که با نماز، قرآن و دیگر اعمال مذهبی به آرامش می‌رسیدند، مانند روایت بیرون کشیدن تیر از پای حضرت علی (ع). در خصوص فرضیه دوم یعنی رابطه بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی نیز باید گفت، سلامت روان با تعادل کار و زندگی رابطه مستقیم با شدتی متوسط وجود دارد و در نتیجه تقویت سلامت روان می‌تواند منجر به افزایش تعادل در کار و زندگی هیئت علمی گردد. و همچنین در خصوص فرضیه سوم یعنی رابطه بین معنویت با تعادل کار و زندگی نیز باید گفت بین معنویت‌گرایی با تعادل کار و زندگی رابطه مستقیم با شدتی ضعیف وجود دارد و با افزایش معنویت‌گرایی، افزایش تعادل در کار و زندگی ایجاد می‌شود. در آخر فرضیه چهارم وجود رابطه معنی‌دار بین هرسه متغیر را نشان می‌دهد که دو متغیر سلامت روان و معنویت‌گرایی بعنوان متغیر پیش‌بین می‌توانند از عوامل موثر بر متغیر ملاک ما یعنی تعادل کار و زندگی در اعضای هیئت علمی باشند.

بدین ترتیب باتوجه به نتایج حاصله پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه گردید:

-پیشنهادهای حاصل از تحقیق (مبتنی بر یافته‌های پژوهش)

۱- اجرا نمودن سیستم دور کاری. این موضوع اخیراً از سوی دولت نیز به سازمان‌ها و مراکز آموزشی ابلاغ شده است. به نظر می‌رسد با آماده نمودن زمینه‌های لازم می‌توان در گام اول و به صورت موقتی این طرح را اجرا نمود. چرا که استقرار این سیستم می‌تواند، مزایایی از جمله افزایش رضایت شغلی کارکنان، کاهش فشارهای روحی ناشی از محیط کار و تعاملات اجتماعی روزمره، انعطاف‌پذیری در مدیریت زمان، ایجاد تعادل بین کار و زندگی، کاهش یا حذف دیرکرد، غیبت و مرخصی‌های شخصی و استعلاجی که خود منجر به بهبود عملکرد خواهد شد به دنبال داشته باشد.

۲- با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به دانشگاه‌ها، مراکز آموزش عالی و مراکز مشاوره پیشنهاد می‌شود به آموزش عرفان و معنویت توجه بیشتری کنند و نیز به ایجاد کارگاه‌های آموزشی در زمینه‌ی عرفان و معنویت مبادرت ورزند.

۳- جهت ارتقای سطح بهداشت روانی اساتید دانشگاه به تقویت سطح علمی - معنوی آنان از طریق برگزاری دوره‌های ضمن خدمت اقدام شود.

۴- می‌توان عرفان و معنویت (آموزه‌های عرفانی) را به عنوان یک واحد درسی برای همه‌ی رشته‌ها در دانشگاه در نظر گرفت.

-پیشنهادات کاربردی

۱- تهیه و توزیع نمودن جزوه و یا کتب با موضوعاتی نظیر ایجاد تعادل بین کار و زندگی، مدیریت تعارض، مدیریت عملکرد، مدیریت زمان، مدیریت استرس، مدیریت بحران، مدیریت انگیزش و نظایر آن.

۲- ایجاد کردن مرکز مشاوره برای طرح مشکلات ناشی از تعارض کار - خانواده در جهت شناخت این نوع تعارض و کاهش و یا مدیریت آن و متعاقب آن بهبود عملکرد.

۳- آموزش افراد (اساتید) به منظور شرکت در کلاس‌های معنوی به عنوان یکی از راه‌های ساده و کلان‌پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های حاد می‌تواند یکی از کاربردهای عملی این پژوهش باشد.

۴- اساتید در دانشگاه با موقعیت‌های استرس‌زای زیادی مواجه می‌شوند. مواجهه و تعامل با فرهنگ‌های مختلف در محیط آموزشی، حجم و محتوای متفاوت و نسبتاً سنگین دروس، انتظارات جامعه و فرد از خودش مجموعه عواملی هستند که زمینه به خطر افتادن بهداشت روانی اساتید را فراهم می‌سازد. در این زمینه یکی از راهکارهای عملی و کاربردی که از سوی متخصصان بهداشت و سلامت روان مدتی است به طور جدی پیگیری می‌شود و در ایران نیز تلاش‌ها و جهت‌گیری‌هایی صورت گرفته است، آموزش مهارت‌های زندگی است. اما هنگامیکه به این مهارت‌ها نگاه می‌کنیم فاقد یک نظام و ساختار پویا می‌باشد. بنابراین ارائه طرحی جامع در این خصوص و طراحی کارگاه‌هایی به منظور عملی ساختن این ایده و آموزش

کارشناسان از جمله اقدامات ارزنده ای است که همسو و در راستای نخستین هدف روانشناسی سلامت، یعنی پیشگیری اولیه می باشد.

منابع و مآخذ

منابع فارسی

- ۱- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۷). روانشناسی دین از دیدگاه ویلیام جیمز. قم. نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. چاپ: اول.
- ۲- آزاد، پیمان (۱۳۸۴). روانشناسی شرق و غرب. برگرفته از سایت پیمان آزاد. بی تا.
- ۳- آهنگر، طلعت (۱۳۷۳). تاثیر دعا و نیایش و اثر آن بر بهداشت روانی. پایان نامه دانشگاه آزاد واحد تهران.
- ۴- اتکینسون، ریچارد و هیلگارد، ارنست (۱۳۷۵). زمینه ی روان شناسی (جلد دوم). ترجمه ی محمدنقی براهنی و همکاران. انتشارات رشد. چاپ: هفتم.
- ۵- آذری فرد، پری سیما (۱۳۸۹). بررسی تاثیر آموزش عرفان و معنویت بر سلامت روان دانش آموزان دختر پایه ی سوم دبیرستان منطقه ۱۳ شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۶- افجعی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی ادراک معلمان از کیفیت زندگی در مدرسه و رابطه آن با شادی و کیفیت تدریس معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- ۷- ابراهیمی، لقمان (۱۳۸۸). اهمیت دین در رویکردهای مشاوره. چکیده مقالات مشاوره دین. انجمن علمی - دانشجویی دانشگاه تهران. ص ۱.
- ۸- الهی، بهرام (۱۳۸۰). معنویت یک علم است. ترجمه ی فرزاد یمینی. انتشارات جیحون. چاپ: اول.
- ۹- الهی، بهرام (۱۳۸۲). راه کمال. ترجمه ی فرزاد یمینی. انتشارات جیحون. چاپ: نهم.
- ۱۰- الهی، بهرام (۱۳۸۲). مبانی معنویت فطری. انتشارات جیحون. چاپ: چهارم.
- ۱۱- الهی، بهرام (۱۳۸۳). طب روح. ترجمه ی گروه مترجمین. انتشارات جیحون. چاپ: هفتم.
- ۱۲- الکنیز، دیوید. به سوی معنویت انسانگرا. ترجمه ی مهدی اخوان. هفت آسمان، فصلنامه ی تخصصی ادیان و مذاهب. شماره ی بیست و نهم. سال هشتم. بهار ۱۳۸۵.
- ۱۳- اوکان، باربارا اف (۱۳۸۴). تکنیک های مصاحبه و مشاوره. ترجمه ی شهرام محمدخانی. تهران. انتشارات طلوع دانش. چاپ: دوم.
- ۱۴- باقریان فاضل، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی روسای هیئتهای ورزشی استان همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد.
- ۱۵- براندن، ناتانیل (۱۳۷۹). رمز خویشتن یابی. ترجمه ی جمال هاشمی. شرکت سهامی انتشار.
- ۱۶- بوجاور، محبوبه (۱۳۸۹). شیوه های جذب جوانان به معنویت از دیدگاه قرآن و حدیث. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد.
- ۱۷- بهرامی احسان، هادی (۱۳۸۱). رابطه بین جهت گیری مذهبی، اضطراب و حرمت خود، مجله روانشناسی ۲۴، سال ششم.
- ۱۸- پالم، مایکل (۱۳۸۵). فروید، یونگ و دین. ترجمه ی محمد دهگانپور و غلامرضا محمودی. تهران. انتشارات رشد.
- ۱۹- پورشریفی، حمید، پیروی، حمید، طارمیان، فرهاد، رزانی، فریبا، وقار، معصومه، جعفری، علی اکبر (۱۳۸۴). طرح بررسی بهداشت روان دانشجویان ورودی سال ۱۳۸۳ دانشگاه های تحت پوشش وزارت علوم، ستاد مبارزه با مواد مخدر و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- ۲۰- ثنائی، ذاکر باقر (۱۳۷۷). روان درمانی و مشاوره گروهی. تهران. انتشارات چهره.
- ۲۱- جعفری، محمدتقی (۱۳۷۸). روانشناسی اسلامی. گردآوری و تنظیم و تلخیص محمدرضا جوادی. تهران. انتشارات پیام آزادی.

- ۲۲- جلیوند ، محمدامین و اژه ای ، جواد(۱۳۷۶). مطالعه رابطه نماز و اضطراب در دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران . ارائه در همایش دین و بهداشت روان.
- ۲۳- جوادى آملی ، عبدالله(۱۳۸۷). انتظار بشر از دین . قم . انتشارات اسراء . چاپ : پنجم.
- ۲۴- گنجی ، حمزه(۱۳۷۸). بهداشت روانی . تهران . انتشارات ارسباران.
- ۲۵- مطهری ، مرتضی(۱۳۸۸). انسان و ایمان . قم . انتشارات صدرا . چاپ : سی و پنجم.
- ۲۶- ملکیان ، مصطفی(۱۳۸۰). ۱۳ مولفه ی معنوی زیستن . برگرفته از سایت قاسم فام.
- ۲۷- هالدن ، رابرت و رنشاو ، بن(۱۳۸۶) . ایجاد تعادل بین کار و زندگی . ترجمه فروزنده شهبازلو . انتشارات به تدبیر . چاپ :

دوم

- 1-Allport , G . W . and Ross , J . M . (1967) Personal religious orientation and prejudice , Journal of personality and Social Psychology , 5 : 432 – 43.
- 2-Corbett , J. M. (1990). Religion in America . Englewood cliffs , NT : Prentice – Hal
- 3-Edralin , D : Innovative work – life Balance Strategies of Filipina 2012 , 30 (5) : 409 – 24 .
- 4-Fisher , John ,(1999) , Making sense of spiritual health and well – being : being human , becoming whole , a colloquium paper presented at the school of Nursing , University if Ballarat , 16 september 1999.
- 5-Frankl , V . E . (1984) . Mans search for meaning . New York : Washington Square Press .
- 6-Frone / M.R. Russell / M. / & cooper / M . L . (1997) . Antecedents and outcomes of work – family conflict : testing a model of the work – family in terrace . journal of applied psychology / 77 / 65 – 76 .
- 7-Gartner , J., Larson,D., & Allen , G. (1991) . Religious commitment and mental health : A review of empirical literature . Journal of psychology and theology , 19 , 6 – 25 .
- 7-Gerome , R . K . (2008) . Is religion a health resource for the poor ? the science Journal , 45 . 497 – 503 .
- 8-Gorsuch , R. L. (1988) psychology of Religion – 1988 . Annual Reviews of psychology .
- 8-Hart , A. (2004) . the body /mind /spirit connection : Is spirituality always a good thing ? Christian counseling Today , 12 (3) , 8-9.
- 8-Harvard business review . (2000) . Harvard business review on work and life balance . Harvard business school press .
- 9-Jennifer , George . (1999) . Understanding & Managing or ganizational Behavior .
- 10-Karasu , Byram , M . D . Spiritual psychotherapy , A m . J of Psychotherapy . Spring 1999 . (53) , No . 2 , pp . 143 – 162 .