

تحلیل میزان هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

مائده‌سادات رقیب*

دکتر سیدعلی سیادت**

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی میزان هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل همه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در سال ۸۷-۸۸ بود. در پژوهش حاضر از روش توصیفی - همبستگی استفاده شده است. به علت محدود بودن تعداد مدیران گروه، از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از مقیاس سنجش هوش معنوی کینگ (SISRI-24) انجام شده است. داده‌های به‌دست‌آمده به وسیله نرم‌افزار SPSS-15 تجزیه و تحلیل آماری شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که میان متغیر سابقه مدیریت با میزان هوش معنوی ارتباط معناداری وجود ندارد و رابطه میان سن و سابقه خدمت با میزان هوش معنوی معنادار است. به‌طور کلی یافته‌ها نشانگر میزان هوش معنوی نسبتاً بالای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان است.

واژه‌های کلیدی: هوش، معنویت، هوش معنوی، مدیران گروه‌های آموزشی

مقدمه

هوش مفهومی است که از دیرباز آدمی به تفحص و پژوهش در مورد ابعاد، ویژگی‌ها و انواع آن علاقه‌مند بوده است. همواره پرسش‌هایی مانند: هوش چیست؟ از کجا می‌آید؟ و چگونه رشد می‌کند؟ مطرح بوده است. یک تعریف ساده، هوش را توانایی یادگیری، مجموعه دانش اطلاعات و توانایی سازگاری با محیط بیان می‌کند (آمرام،^۱ ۲۰۰۵). گاردنر^۲ (۲۰۰۲) هوش را مجموعه توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدید که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند، به کار می‌رود. از نظر وی انواع نه‌گانه هوش: هوش زبانی، موسیقایی، منطقی، ریاضی، فضایی، بدنی، حرکتی، هوش‌های فردی (هوش درون‌فردی و میان‌فردی) هوش طبیعی و هوش وجودی (که شامل ظرفیت مطرح نمودن سؤالات وجودی است) (به نقل از: آمرام،^۳ ۲۰۰۵). گاردنر (۱۹۹۷) معتقد است: «افراد نه‌تنها می‌توانند هوش‌های چندگانه خود را تشخیص دهند، بلکه می‌توانند انواع هوش را با انعطاف‌پذیری و تأثیر بر نقش‌های انسانی که در جوامع مختلف خلق شده‌اند به کار بگیرند» (ص ۴). در دهه‌های اخیر، صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان تئوری‌های متفاوتی از هوش مطرح نموده‌اند از جمله این تئوری‌ها انواع هوش مانند هوش عاطفی، عملی، اجتماعی و هوش معنوی را معرفی نموده‌اند. اشتنبرگ از سه نوع هوش، شامل، هوش تحصیلی، هوش خلاق و هوش عملی بحث می‌کند. او تلاش نمود تا توجه پژوهشگران توانایی‌های ذهنی را بیشتر به جنبه‌های خلاق و کاربردی هوش جلب کند (به نقل از: غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۴). در این میان، یکی از ابعاد هوش به نام «هوش معنوی یا SQ»^۴ جزء عرصه‌هایی است که تحقیقات چندان منسجم و نظام‌مندی در جهت شناخت و تبیین ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی آن در حد و اندازه دیگر انواع هوش صورت پذیرفته است. هوش معنوی، تصور کامل هوش انسانی است که قادر است هشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند یا افزایش دهد (زوهر و مارشال، ۲۰۰۵). اگر سیر تکاملی زندگی را از هیولایی (تخیلی) به سمت نباتی، حیوانی و هستی انسان در نظر بگیریم، شکل خاصی از هوش، فراتر از یک فرآیند تصادفی خالص می‌تواند هوش معنوی نامیده شود (وگان، ۲۰۰۳). هوش معنوی به عنوان نمود هشیاری در درون آگاهی عمیق از جسم، ذهن، روح و روان پدیدار می‌شود (امنز، ۲۰۰۷).

1. Amram

2. Gardner

3. Amram

4. Spiritual Intelligence

5. Zohar & Marshall

6. Vaughan

7. Emmons

هوش معنوی زیربنای باورهای فرد و نقشی است که این باورها و ارزش‌ها در کنش‌هایی که فرد انجام می‌دهد و به زندگی خود شکل می‌دهد، ایفا می‌کند. به سخن دیگر، هوش معنوی به دلیل پیوندش با معنا، ارزش و تخیل می‌تواند به انسان توان تغییر و تحول دهد (صمدی، ۱۳۸۵). ویگلس ورث^۱ (۲۰۰۰) افراد با هوش معنوی بالا را چنین توصیف کرده است: انسان‌هایی دلسوز، مهربان، بخشنده، صلح‌جو، باجرات، درستکار، سخاوتمند، باایمان، صادق، خردمند، امیدوار و امیدبخش که توانایی‌های بالقوه خودشان و دیگران را در نظر می‌گیرند.

در این پژوهش، به دلیل اختلاف نظر درباره تعریف و مشخصات هوش معنوی سعی شده است از یک مدل معتبر برای سنجش هوش معنوی استفاده شود. این مدل در سال ۲۰۰۷م، از سوی کینگ^۲ ارائه و چندین بار بازنگری شده است. در مدل جاری، هوش معنوی به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی منعطف، که بر جنبه‌های غیر ذهنی و متعالی از واقعیت مبتنی است و با ماهیت وجودی یک فرد، معناداری شخصی، تعالی و حالت گسترش یافته معناداری مربوط است، تعریف شده است. مؤلفه‌های هوش معنوی از نظر کینگ (۲۰۰۷) شامل این موارد است:

تفکر وجودی انتقادی:^۳ توانایی برای اندیشیدن نقادانه درباره موضوعاتی مانند: معناداری، هدف، وجود فراتر از وجود (واقعیت، مرگ، هستی)، توانایی برای رویارویی با استنتاج‌ها یا فلسفه‌های اصیل وجود، همچنین توانایی برای اندیشیدن راجع به موضوعات غیر وجودی از یک دیدگاه وجودی؛

نتیجه معناداری شخصی:^۴ توانایی برای هدایت معناداری شخصی و اهداف، در همه تجربه‌های مادی و فیزیکی و دربرگیرنده توانایی خلق هدف برای زندگی؛

هشیاری متعالی:^۵ توانایی برای شناخت ابعاد و قابلیت‌های متعالی از خود (تحول درونی و بیرونی)، از دیگران و جهان مادی (کل‌نگری و غیر مادی‌گرایانه)؛^۶

گسترش حالت هشیاری:^۷ توانایی برای ورود به مراحل سطح بالای معنوی (هوشیاری، شعور کیهانی، اتحاد، وحدت و یکپارچگی).

هوش معنوی، موضوع جالب و جدیدی است که نظر بسیاری از صاحب‌نظران و محققان را به خود جلب کرده است. از جمله تحقیقاتی در سال ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴م بر روی

1. Wiggles Worth

2. King

3. critical existential thinking

4. personal meaning production

5. transcendental awareness

6. non materialism

7. conscious state expansion

۵ هزار و ۴۹۰ نفر از مردم سرتاسر جهان انجام گرفت نشان داد که یک همبستگی قوی میان عملکرد هوش معنوی و سن افراد وجود دارد. این بدان معنا نیست که دستیابی به مهارت‌های هوش معنوی به صورت خودبه‌خود و با افزایش سن صورت می‌گیرد، بلکه گویای آن است که افراد، با افزایش سن می‌توانند مهارت‌های هوش معنوی را انتخاب کنند و فراگیرند. به دیگر سخن، با گذشت زمان و بالا رفتن سن، افراد می‌توانند به سطوح بالاتری از SQ دست یابند. همچنین نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که زنان نسبت به مردان نمره بالاتری برای هوش معنوی دارند و مسیحیان و پروتستان‌ها نسبت به کاتولیک‌ها از SQ بالاتری برخوردارند و همین‌طور سفیدپوستان در مقایسه با نژادهای دیگر دارای نمره‌های بهتری بودند (ویگلز ورت، ۲۰۰۴).

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که میان هوش معنوی و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت همبستگی بالایی وجود دارد. زوهر و مارشال (۲۰۰۰) در بررسی تحقیقات انجام گرفته در مورد «اثرات معنویت بر سلامت فرد» دریافته‌اند که معنویت، با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است و افرادی که دارای جهت‌گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحی، به درمان، بهتر پاسخ می‌دهند و به شکل مناسب‌تری، آسیب‌دیدگی و نقص عضو را می‌پذیرد.

همچنین شواهد نشان می‌دهند که تمرین‌های معنوی، افزایش‌دهنده بعضی از ویژگی‌های فردی هستند که برای بهره‌گیری از هوش معنوی مفیدند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دلسوزی، دیدگاه کل‌نگر داشتن، ذهن باز و انعطاف‌پذیری (مایر، ۲۰۰۰^۱). کونیک و همکاران او (۲۰۰۱) تحقیقی را بر روی ۶۰۳ بیمار سرطانی که تحت درمان و مراقبت ویژه قرار داشتند انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که افراد دارای هوش معنوی و اعتقادات مذهبی با بیماری خود بهتر مدارا کرده بودند و آن را پذیرفته بود و روش‌های مقابله در آنها قوی‌تر از گروه‌های دیگر بود.

جورج^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی با نام «استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار» دریافت که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک میان‌فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد. او معتقد است استفاده از هوش عقلانی، منطق و تجزیه و تحلیل به منظور تصمیم‌گیری‌های مهم و

1. Mayer

2. George

همچنین به‌کارگیری هوش هیجانی به منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است.

پیش^۱ (۱۹۹۹) در مطالعه کیفی خود بر روی بیست رهبر آموزشی، ده رهبر مذهبی و ده رهبر سیاسی، برای تشخیص سبک‌های رهبری اثربخش، دریافت که ۷۵ درصد از رهبران نفوذ معنویت را در همه فعالیت‌های کاری، به علاوه رهبری، حائز اهمیت می‌دانستند. البته ۲۵ درصد از رهبران نیز رهبری‌شان را مبتنی بر معنویت نمی‌دانستند.

دافی^۲ (۲۰۰۵) برای درک صفات رهبران معنوی از افراد درباره ویژگی‌های رهبران و الگوهای برجسته معنوی آنها تحقیق کرده است. او دریافت که این ویژگی‌ها در میان گروه‌های مختلف مشابه است. این ویژگی‌ها شامل قدرت مقابله با سختی‌ها، دردها و شکست‌ها، خودآگاهی بالا، توانایی ایجاد فرصت از دشواری‌های زندگی، استواری و ایمان صرف نظر از شرایط، پرداختن به سجایای اخلاقی و اهمیت دادن به آنها و توانمند بودن در برخورداری و کنترل خویشتن است.

احمدی و کجباف (۱۳۸۷) در پژوهشی، نگرش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را بررسی کردند. آنها دریافتند دانشجویان نگرش‌های متفاوتی نسبت به معنویت و ارتباط آن با مذهب دارند. نتایج این پژوهش نشان داده است که میان نگرش معنوی و جنسیت ارتباط معناداری وجود دارد؛ یعنی، زنان نسبت به مردان از نگرش معنوی بالاتری برخوردارند. همچنین میان نگرش معنوی با سن، نمره پیشرفت تحصیلی، درآمد خانواده، گروه‌های مختلف تحصیلی و وضعیت تأهل رابطه معناداری به دست نیامده است.

غباری بناب و همکاران او (۱۳۸۴) به منظور سنجش تجربه‌های معنوی، مذهبی و عرفانی همچنین بررسی ارتباط میان معنایابی، سلامت روان و تجربه‌های معنوی در گروه‌های مختلف جامعه، اقدام به طراحی و ساخت ابزاری معتبر به نام «تجربه معنوی» نمودند. آنان شش مؤلفه، از جمله: معناداری زندگی، تأثیر ارتباط با خدا، شکوفایی و فعالیت معنوی، تجربه‌های عرفانی، تجربه‌های سلبی و فعالیت‌های اجتماعی مذهبی را برای این مقیاس در نظر گرفته‌اند.

روش

هدف پژوهش، بررسی میزان هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی بوده است. روش پژوهش از نوع پژوهش‌های

1. Parish

2. Duffy

توصیفی و تحلیلی و از روش همبستگی است. پژوهشگر درصدد توصیف واقعی و عینی رابطه میان دو متغیر و روش پژوهش او توصیفی بوده است. همچنین همبستگی رابطه میان دو یا چند مجموعه از متغیرها را بررسی می‌نماید. درجه این رابطه به وسیله ضریب همبستگی سنجیده می‌شود. ضریب همبستگی وسیله سنجش میزان ارتباط میان دو کمیت است (نادری، سیف نراقی، ۱۳۸۵).

جامعه آماری پژوهش، همه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان بود که در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ شامل ۳۷ نفر بوده‌اند. به علت محدود بودن تعداد مدیران، از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. داده‌ها به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS-15 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها: مقیاس خودارزیابی هوش معنوی (SISRI-24)^۱: برای گردآوری داده‌ها مقیاس خودارزیابی هوش معنوی (SISRI-24) به کار برده شد. این مقیاس یک ابزار اندازه‌گیری مربوط به سنجش هوش معنوی با چهار زیرمقیاس، شامل: تفکر وجودی انتقادی، ایجاد معناداری شخصی، هشیاری متعالی و گسترش هشیاری متعالی است. هر کدام از زیرمقیاس‌ها به ترتیب دارای ۵، ۷، ۵، ۷، گویه هستند، به‌طور کلی این مقیاس دارای ۲۴ گویه است. آزمودنی‌ها پاسخ خود را به هر گویه بر روی یک پیوستار (= نظری ندارم، ۱= درست نیست، ۲= تا حدی درست، ۳= خیلی درست، ۴= کاملاً درست) رتبه‌بندی نمودند. بدین ترتیب نمره این مقیاس می‌تواند میان صفر تا ۹۶ در نوسان باشد، که نمره بالا نشان‌دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است.

کینگ (۲۰۰۷) به منظور سنجش روایی، این مقیاس را با چندین پرسشنامه معتبر از جمله مقیاس خودتفسیری فراشخصی^۲، مقیاس عرفان^۳ و مقیاس دینداری درونی و بیرونی^۴ مورد مقایسه قرار داده است و ضریب همبستگی آنها را به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۶۳ و ۰/۵۸ به دست آورده است. پایایی این مقیاس نیز در مطالعات کینگ بر روی ۶۱۹ نفر از دانشجویان دانشگاه ترنت کانادا در سال ۲۰۰۷ براساس ضریب آلفا ۰/۹۵ گزارش شده است و آلفای زیرمقیاس‌های آن از جمله تفکر وجودی انتقادی ۰/۸۸، ایجاد معناداری شخصی ۰/۸۷، هشیاری متعالی ۰/۸۹ و گسترش هشیاری متعالی ۰/۹۴ بیان شده است.

1. the Spiritual Intelligence Self-Report Inventory

2. metapersonal self-construal scale (MSC; DeCicco & Stroink, 2003)

3. mysticism scale-research form D. (MSD; Hood, 2000)

4. Age Universal Intrinsic-Extrinsic Religiosity Scale (AUIE; Gorsuch & Venable, 1999)

این مقیاس در جامعه ایرانی از سوی رقیب و همکاران او اعتباریابی شده و ضریب همبستگی این مقیاس با مقیاس تجربه معنوی غباری بناب $0/66$ به دست آمده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ آن در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان $0/86$ به دست آمده است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌ها نشان داد که $63/6$ درصد مدیران گروه استادیار، $33/3$ درصد آنها دارای مرتبه علمی دانشیاری و فقط $0/3$ درصد آنها دارای مرتبه علمی استادی بودند. این نتایج به تفکیک مرتبه علمی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. گفتنی است که از ۳۷ پرسشنامه توزیع شده، ۴ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن حذف و ۳۳ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شدند. آزمون نرمال بودن نمره مؤلفه‌های به دست آمده: برای آزمون نرمال بودن نمره مؤلفه‌های به دست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

گسترش حالت هشیاری	هشیاری متعالی	نتیجه معناداری شخصی	تفکر وجودی انتقادی	هوش معنوی	sig
۰/۲	۰/۲	۰/۰۱۶	۰/۰۲۶	۰/۲	sig

با توجه به جدول یادشده، سطح معناداری همه عوامل جز نتیجه معناداری شخصی و تفکر وجودی انتقادی بیشتر از $0/05$ بوده است، از این رو می‌توان گفت که توزیع عوامل نرمال است، به همین دلیل برای آزمون سؤالات و انجام دیگر آزمون‌های آماری از آمار پارامتریک استفاده شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار میزان هوش معنوی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	کمترین	بیشترین	دامنه تغییرات	میانگین	انحراف معیار
۱. تفکر وجودی انتقادی	۷	۹	۲۸	۱۹	۲۰	۴/۱۱
۲. ایجاد معناداری شخصی	۵	۶	۱۹	۱۳	۱۴	۳/۱۷
۳. هشیاری متعالی	۷	۵	۲۸	۲۳	۱۸	۵/۰۹
۴. گسترش حالت هشیاری	۵	۶	۲۰	۱۴	۱۵	۳/۳۹
نمره کل مقیاس هوش معنوی	۲۴	۲۶	۹۴	۶۸	۶۴	۱۳/۹۷

چنان که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار نمره کل هوش معنوی مدیران گروه به ترتیب 64 و $13/97$ است. همچنین مؤلفه تفکر وجودی انتقادی و ایجاد معناداری شخصی به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین هستند.

برای بررسی ارتباط میزان هوش معنوی مدیران گروه با متغیر سن، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ مشخص شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های هوش معنوی با متغیر سن

گسترش حالت هشیاری	هشیاری متعالی	ایجاد معناداری شخصی	تفکر وجودی انتقادی	نمره هوش معنوی		
۰/۲۱۳	۰/۳۲۸	۰/۴۳۷*	۰/۲۸۴	۰/۳۵۲*	r	سن
۰/۲۳۵	۰/۰۶۲	۰/۰۱۱	۰/۱۱	۰/۰۴۴	p	

P<0/01** P<0/05 *

نتایج حاصل از جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که، ضریب همبستگی نمره هوش معنوی با سن هم‌جهت و در سطح $p < 0/05$ معنادار است. همچنین ضریب همبستگی میان مؤلفه ایجاد معناداری شخصی و سن رابطه مثبت و معناداری را نشان می‌دهد.

جدول ۴: ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های هوش معنوی با متغیر سابقه خدمت

گسترش حالت هشیاری	هشیاری متعالی	ایجاد معناداری شخصی	تفکر وجودی انتقادی	نمره هوش معنوی		
۰/۵۴۳**	۰/۵۲۴**	۰/۴۸۵*	۰/۴۶۵*	۰/۵۶۸**	r	سابقه
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	p	خدمت

P<0/01** P<0/05 *

جدول شماره ۴ رابطه میان مؤلفه‌های هوش معنوی با متغیر سابقه خدمت را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی میان هوش معنوی با سابقه خدمت ($r=0/568$) است، که در سطح $P < 0/01$ معنادار است. همچنین ضریب همبستگی میان سابقه خدمت و همه مؤلفه‌های هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. بالاترین ضریب همبستگی میان مؤلفه گسترش حالت هشیاری با سابقه خدمت ($r=0/543$) است، که در سطح $P < 0/01$ معنادار است.

جدول ۵: ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های هوش معنوی با متغیر سابقه مدیریت

گسترش حالت هشیاری	هشیاری متعالی	ایجاد معناداری شخصی	تفکر وجودی انتقادی	نمره هوش معنوی		
۰/۴۱۵*	۰/۲۶۴	۰/۲۸۱	۰/۱۷۲	۰/۳۱	r	سابقه
۰/۰۱۶	۰/۱۳۸	۰/۱۱۳	۰/۳۳۷	۰/۰۷۹	p	مدیریت

P<0/05 *

چنان که جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی میان نمره هوش معنوی با سابقه مدیریت ($r = 0/31$) است، که رابطه‌ای هم‌جهت، ولی معناداری را نشان نمی‌دهد. تنها ضریب همبستگی میان مؤلفه گسترش حالت هشیاری و سابقه مدیریت ($r = 0/415$) است، که در سطح $p < 0/05$ معنادار است.

برای تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرهای پیش‌بین نمره هوش معنوی در مدیران گروه آموزشی، از رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده در جدول شماره ۶ آمده است.

جدول ۶: اطلاعات مربوط به مدل رگرسیون برای تبیین نمره هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی

گام	متغیرها	R	R2	F	sig	B	Beta	t	sig
گام اول	سن	0/35	0/124	4/39	0/044	0/72	0/35	2/09	0/04
گام دوم	سن سابقه مدیریت	0/37	0/14	2/50	0/09	0/53 0/92	0/26 0/16	1/277 0/81	0/21 0/42
گام سوم	سن سابقه مدیریت سابقه خدمت	0/56	0/32	4/62	0/00	0/46 0/06 1/21	0/02 0/12 0/54	0/11 0/063 2/78	0/913 0/95 0/00

بدین ترتیب در هر گام متغیرهای پیش‌بین وارد معادله شده و متغیری که بیشترین سهم را در تبیین نمره هوش معنوی داشت، مشخص گردید. بر این اساس، در گام سوم مقدار ضرایب همبستگی چندگانه میان سه عامل پیش‌بین و متغیر ملاک هوش معنوی برابر با $0/56$ است و مقدار ضریب تعیین برابر با $0/32$ است. به عبارتی $0/32$ درصد از تغییرات متغیر ملاک به وسیله این سه عامل تبیین می‌گردد که از این سه عامل، سابقه خدمت با بتای $0/54$ بیشترین سهم را در تبیین نمره هوش معنوی دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این تحلیل، می‌توان معادله رگرسیون نمره هوش معنوی مدیران گروه را به صورت ذیل نوشت، در این معادله Y برابر با نمره هوش معنوی، X^1 متغیر سن، X^2 متغیر سابقه مدیریت و X^3 متغیر سابقه خدمت است:

$$X^3 + 0/54X^2 + 0/12X^1 + 0/02 = Y$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی بوده است. در راستای پرسش اول، مبنی بر بررسی میزان هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، نتایج به‌دست‌آمده بیانگر آن است که مدیران گروه از میزان هوش معنوی نسبتاً بالایی برخوردارند، به‌طوری که میانگین

نمره هوش معنوی آنان به صورت کلی و در هر یک از مؤلفه‌ها آن نزدیک به حداکثر نمره در مقیاس هوش معنوی کینگ بوده است.

در راستای سؤال دوم تحقیق، مبنی بر بررسی ارتباط میزان هوش معنوی مدیران گروه با متغیرهای جمعیت‌شناختی، نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان هوش معنوی با سن، رابطه معناداری دارد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش ویگلز ورت (۲۰۰۴) در وجود ارتباط معناداری میان سن و میزان هوش معنوی همسو است. نتایج پژوهش، بیانگر آن است که افراد با افزایش سن بیشتر به دنبال مهارت‌های هوش معنوی می‌روند و در راستای رشد و پرورش آن آگاهانه یا غیر آگاهانه قدم برمی‌دارند. فری^۱ (۲۰۰۳) نیز در مطالعه خود بر روی نظریه رهبری معنوی از رشد فردی سخن به میان می‌آورد و واکنش‌های یک رهبر ۳۵ ساله را با رهبر شصت‌ساله مقایسه می‌کند. او بر این عقیده است که افراد در سلسله‌مراتب سازمان به صورت متفاوت رشد می‌کنند و رهبری معنوی در سطوح متفاوت سازمان، مشابه نیست.

همچنین ضریب همبستگی میان مؤلفه ایجاد معناداری شخصی با سن ($r = 0/437$) است که در سطح $P < 0/05$ معنادار است. می‌توان گفت انسان با افزایش سن، زندگی معنادارتری را تجربه می‌کند و همان‌گونه که کینگ (۲۰۰۷) معتقد است، توانایی برای استنباط معناداری و هدف در همه تجربه‌های مادی و معنوی زندگی را دارا می‌شود.

نتایج حاصل نشان می‌دهد که ضریب همبستگی میان میزان هوش معنوی مدیران گروه با سابقه خدمت $r = 0/568$ است، که در سطح $P < 0/01$ معنادار است. در این مطالعه مدیرانی که دارای سابقه خدمت بیشتری بودند به صورت قابل توجهی در همه مؤلفه‌های هوش معنوی نسبت به افراد دیگر از هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند. این یافته تحقیق می‌تواند نشانگر فرصت‌های رشد هوش معنوی در محیط دانشگاه باشد، که مدیران توانسته‌اند به آن دست یابند. این یافته با تحقیق جورج (۲۰۰۶) در مطالعه معنویت در محیط کار همسو است. وی معتقد است معنویت در سازمان چارچوبی از نمود ارزش‌ها در فرهنگ سازمانی است که تجربه‌ای از تعالی یافتن در جریان کار و احساس یکپارچگی با دیگران، در راهی از تمامیت و کمال را فراهم می‌سازد. اعتقاد بر این است که معنویت در افزایش یادگیری سازمانی، اتحاد و ساخت گروه‌های سازمانی، ایجاد نیاز برای ارتباط با دیگران در کار مؤثر است.

کاچیپو^۲ (۲۰۰۰) بیان می‌کند که کارمندان در سازمان‌های معنوی، خلاق‌تر، درست‌کارتر، شجاع‌تر و منعطف‌تر و موجودات انسانی دلسوز و مهربانی هستند. وی استنتاج می‌کند که

1. Fry

2. Cacioppe

معنویت در سازمان فقط برای شغل و انجام وظیفه خوب نیست. بلکه تنها روشی است که موجب موفقیت رهبران و سازمان‌ها می‌گردد. کینگ و نیکل^۱ (۲۰۰۱) با استفاده از نظریه‌های سازمانی بیان می‌کنند که افرادی که متناسب با استعداد بالقوه‌شان در نقش‌هایشان جای گرفته‌اند، ظرفیت و استعداد کاملی را به دست می‌آورند، لذا جستجوی معنوی‌شان را تکمیل می‌کنند. به علاوه این رشد سلامتی و کارآیی سازمان در نتیجه سطح جدید معنویت را بالا می‌برد. ادعا کردند که ارزش‌ها و نگرش‌های معنوی نه تنها اثری مثبت بر روی زندگی فردی فرد دارد، بلکه به کارآیی شغلی افراد هم مؤثر است و در نتیجه اثربخشی سازمان را نیز ارتقا می‌دهد. میان هوش معنوی با سابقه مدیریت رابطه معناداری به دست نیامد، البته به نظر می‌رسید که میان این متغیر و هوش معنوی ارتباط معناداری وجود داشته باشد. شاید یکی از علت‌های این امر در مطالعه حاضر دامنه سابقه مدیریت از ۱ تا ۱۲ بوده و میانگین آن چهار سال بیان شده است، لذا دامنه سابقه مدیریت در حد محدودی است و معمولاً توانایی‌ها در این دامنه به صورت معناداری قابل تغییر نیست.

در نهایت، یافته‌ها نشان داد که محیط‌های آموزشی مناسب و غنی می‌توانند موجب پرورش هوش معنوی شوند. همچنین باید با توجه به اهمیت رشد همه‌جانبه مدیران در دانشگاه و در نظر گرفتن هوش معنوی به عنوان یک قابلیت مهم و اساسی در محیط‌های آموزشی، برای رشد و پرورش آن برنامه‌ریزی نمود. با برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستمر برای معرفی و شناساندن مهارت‌های هوش معنوی به مدیران و کارکنان در سطوح مختلف دانشگاه می‌توان به گسترش معنویت در محیط دانشگاه کمک نمود. همچنین تحقیقات هوش معنوی را می‌توان برای گزینش، آموزش و رشد مدیران آینده به کار بست تا آنان با استفاده از سطح هوش معنوی بالا و مقتضیات محیطی، فرصت و زمینه‌ای برای رشد، شکوفایی و تعالی کارکنان خود فراهم نمایند.

محدود بودن پژوهش به مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان تعمیم یافته‌ها را به جامعه‌های دیگر، محدود می‌کند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های مشابهی در جامعه‌های متفاوت برحسب گروه‌های شغلی یا متغیرهای سن، تحصیلات و سطح درآمد خانواده انجام شود. همچنین، پژوهش‌هایی برای رشد هوش معنوی افراد در نواحی مختلف کشور با توجه به فرهنگ‌های مختلف برحسب گروه‌های دینی یا اقلیت‌های مذهبی در مشاغل مختلف می‌تواند انجام شود.

منابع

- احمدی، سیدجعفر و محمدباقر کجیاف (۱۳۸۷)، بررسی نگرش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط با برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، چاپ نشده.
- رقیب، مانده‌سادات؛ سیدعلی سیادت؛ بهزاد حکیمی‌نیا و سیدجعفر احمدی (بی‌تا)، «اعتباریابی مقیاس هوش معنوی کینگ (SISRI-24) در دانشجویان دانشگاه اصفهان»، مجله دستاوردهای روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، [زیر چاپ].
- صمدی، پروین (۱۳۸۵)، «هوش معنوی»، اندیشه‌های نوین تربیتی، س ۲، ش ۳ و ۴، ص ۹۹-۱۱۴.
- غباری بناب، باقر؛ محمد سلیمی و همکاران (۱۳۸۴)، «هوش معنوی»، فصلنامه علمی و پژوهشی اندیشه نوین تربیتی، س ۳، ش ۱۰، ص ۱۳۵-۱۳۷.
- نادری، عزت‌الله؛ سیف نراقی، مریم (۱۳۸۵)، روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، تهران: انتشارات ارسباران.
- Amram, Y. (2005), "Intelligence Beyond IQ: The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligence to Effective Bussiness Leadership", *Institute of Transpersonal psychology*.
- Cacioppe, R. (2000), "Creating Spirit at Work: Re-Visioning Organization Development and Leadership-Part II", *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2): 110-119.
- Duffy, R. D. (2005), "The Relationship Between Spirituality, Religiousness and adaptability", *Journal of Vocational Behavior*, 67(3): 429-440.
- Emmons, R. A. (2000), "Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of Ultimate Concern", *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1): 3-26.
- Fry, L. W. (2003), "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, 14(6): 693-728.
- Gardner, H. (1997), "Multiple Intelligence as a Partner in School Mprovement", *Education Leadership*, 55(1): 20-21.

- Gardner, T. (2002), "Towards Sustainable Development in Higher Education-Reflections", *Ministry of Education*, Retrieved from Internet: <http://www.minedu.fi/OPM>.
- George, M. (2006), "Practical Application of Spiritual Intelligence in the Workplace, Human Resource Management International", *Digest Journal*, 14(5): 3-5.
- King, D. B. & R. J. Nicol (2001), "Positive Affect and the Experience of Meaning in Life", *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, vol.90, no.1, pp.179-196.
- King, D. B. (2007), *The Spiritual Intelligence Project*, Trent University, Canada: Retrieved From Internet, www.dbking.net.
- Koenig, H. G.; M. E. McCullough & D. B. Larson (2001), *Hand Book of Religion and Health*, Oxford; N.Y: Oxford University Press.
- Mayer, J. D. (2000), "Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness?", *the International Journal for the psychology of religion*, 10(1): 47-56.
- Parish, J. (1999), "Women in Education: Effective Leadership Styles as Inspired by Spirituality", *Dissertation Abstracts International*, University of La Verne, CA.
- Vaughan, F. (2003), "What Is Spritiual Intelligence?", *Journal of humanistic psychology*, 42(2): 32-45.
- Wiggles worth, C. (2004), *Spritiual Intelligence and Why it Matters*, Retrieved from Internet : www.consciouspursuits.com.
- Wiggles worth, Cindy (2000), *Integral Spiritual Intelligence : 21 Skills in 4 Quadrants*, Retrieved from Internet: <http://www.innerworkspublishing.com>.
- Zohar, D. & I Marshall (2000), *SQ:Connecting with Our Spiritual Intelligence*, USA: Bloomsbury.
- Zohar, D. & I. Marshall (2000), *SQ: Spirit All Intelligence the Ultimate Intelligence*. London: Bloombury.