

تحلیلی بر هوش معنوی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد

مهدی میرجلیلی *

میثم شفیع *
*

چکیده

در راستای جهت‌گیری معنوی و به موازات بررسی مؤلفه‌های نوین روان‌شناختی، سازه‌ی هوش معنوی در آستانه‌ی هزاره‌ی سوم میلادی به ادبیات آکادمیک روان‌شناسی افزوده شده است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تحلیل هوش معنوی کارکنان سازمان‌های خدمت‌رسان بخش عمومی طراحی و تدوین شده است. در این مقاله از بین سازمان‌های خدمت‌رسان، با توجه به نقش بسیار مهم و تأثیرگذار سازمان بهزیستی در جامعه، این سازمان به عنوان جامعه‌ی مورد پژوهش انتخاب شده و هوش معنوی کارکنان آن از چهار بعد سجایای اخلاقی، جامع‌نگری و بعد اعتقادی، مقابله با مشکلات، خودآگاهی، عشق و علاقه بررسی و تحلیل شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که کارکنان بهزیستی از سطح معنی‌داری از هوش معنوی برخوردارند.

* - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی موسسه‌ی آموزش عالی جهاد دانشگاهی یزد.

mir_mahdi67@yahoo.com

* - دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تربیت مدرس.

m.shafieeroodposhti@modares.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۵ / ۱۱ / ۱۳۹۰

تاریخ دریافت: ۱۰ / ۱۰ / ۱۳۹۰

همچنین این نتایج حاکی از آن است از میان ابعاد هوش معنوی، جامع‌نگری و بعد اعتقادی آنان از سطح بالاتری برخوردار است.

واژه‌های کلیدی

هوش معنوی، منابع انسانی، تکنیک TOPSIS، سازمان بهزیستی شهرستان یزد.

مقدمه

در هر جامعه‌ای سازمان‌ها و مؤسساتی وجود دارند که کارشان جنبه‌ی خدماتی دارد و دائماً در حال ارائه‌ی خدمت به شهروندان آن جامعه هستند؛ سازمان‌های رفاه عمومی که در آنها ذی‌نفع اصلی عامه‌ی مردم هستند. بی‌شک چنین سازمان‌هایی به فعالیت‌هایی اشتغال دارند که در مجموع برای جامعه مهم و دارای کارکرد است. بنابراین هدف‌ها و ارزش‌های سازمان باید با ارزش‌های جامعه هماهنگی داشته باشد و برای بقا و پیشرفت در طول زمان به گونه‌ای عمل کند که با خواست‌ها و ارزش‌های جامعه انطباق داشته باشد، در غیر این صورت با نارضایتی از سوی مردم روبرو خواهد شد.

امروزه بهبود کیفیت در بخش خدمات نسبت به سایر بخش‌های اقتصادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از آنجا که مؤسسات دولتی بیشتر به ارائه‌ی خدمات می‌پردازند، این اهمیت در بخش عمومی دوچندان می‌شود. از آنجا که در سالیان اخیر توجه دولت‌ها به ارائه‌ی خدمات با کیفیت به مردم بیش از گذشته نمایان شده است، دولت‌ها مایلند به منظور جلب اعتماد مردم و افزایش سرمایه‌ی اجتماعی خدماتی ارائه کنند که رضایت مردم و شهروندان و سطح مشارکت آنان را در فعالیت‌های اجتماعی افزایش دهد. در نتیجه در مدیریت دولتی نوین، دولت‌ها با این پرسش مواجهند که چگونه می‌توانند خدماتی سریعتر،

بہتر و کم‌هزینه‌تر و با کیفیت بالاتر ارائه دهند.^۱ یکی از سازمان‌های خدمت‌رسان عمومی که نقشی مهم در جامعه دارد سازمان بهزیستی است.

بهزیستی به معنای بہتر زندگی کردن است؛ یعنی: زندگی فراتر از حداقل‌ها و لذت بردن از آن. سازمان بهزیستی سازمانی است که برای عموم مردم خدماتی انجام می‌دهد تا آن‌ها از زندگی بہتری داشته باشند. عمده‌ی کار بهزیستی کمک به افرادی است که برای رسیدن به حداقل‌های زندگی به کمک نیاز دارند؛ مثل معلولان، بی‌سرپرستان، سالمندان و ... بنابراین کارکنان بهزیستی نقش عمده‌ای در زندگی این افراد جامعه دارند. دارا بودن این کارکنان از معنویت و هوش معنوی نیز بسیار حائز اهمیت است.

اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه‌ی گذشته به صورتی روزافزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بہداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روان‌شناسی از یک سو و ماہیت پویا و پیچیده‌ی جوامع نوین از سوی دیگر باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند. به طوری که سازمان بہداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم یعنی بعد معنوی را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد. اما علی‌رغم تأکید روزافزون دانشمندان بر بعد معنوی رشد انسان، هنوز تعریفی واحد که دربرگیرنده‌ی تمامیت معنویت باشد ارائه نشده است.

وون (۱۹۹۳) معنویت را به عنوان تلاشی دائمی بشر برای پاسخ دادن به چرهای زندگی تعریف کرده است. معنویت یکی از نیازهای درونی

انسان است که برخی صاحب نظران آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی، فردی (فارو، ۱۹۸۳ م). تلاش همواره آدمی برای پاسخ دادن به چراهای زندگی می‌دانند (وست، ۱۹۸۳ م) به عبارت روشن‌تر استفاده‌ی بهینه از قوه‌ی خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه رشد و تکامل، بخش مهمی از معنویت را تشکیل می‌دهد.^۱

معنویت به معنای نقش زندگی یا «روشی برای بودن» و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیرمادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را معین می‌سازد (الکینز و همکاران، ۱۹۸۸ م). معنویت حسی والایی است که شور و شوق و گرایش انسان را برای عدالت‌خواهی و انصاف افزایش می‌دهد و هم‌نوایی و پیوستگی با خود و جهان آفرینش را پدید می‌آورد (تسی، ۲۰۰۳ م).

زورهار و مارشال در کتاب هوش معنوی خود، آن را به عنوان هوش بنیادی آورده‌اند. (جاین و پورهیت، ۲۰۰۶ م) آنان هوش معنوی را توانایی تجربه شده‌ای می‌دانند که به افراد امکان می‌دهد به دانش و فهم بیشتر و زمینه را برای رسیدن به کمال و ترقی در زندگی فراهم می‌سازد. هوش معنوی روش‌های چندگانه‌ی شناخت و یکپارچگی زندگی درونی (ذهنی و معنوی) با زندگی بیرونی در جهان است (امونس، ۲۰۰۰ م).

الکینز و همکاران (۱۹۸۸ م) چهار پیش فرض در خصوص هوش معنوی مطرح کرده‌اند:

۱. مؤلفه‌ای با عنوان بعد معنوی وجود دارد؛

۱- شهیدی، شهریار، روان‌درمانی و معنویت.

۲. معنویت یک پدیده‌ی انسانی است و به صورت قابلیت و ظرفیت در همه‌ی مردم وجود دارد؛

۳. معنویت با مذهبی بودن مترادف نیست؛

۴. معنویت قابل تعریف، تشریح و اندازه‌گیری است.

بنابراین می‌توان گفت که هوش معنوی تمام آن چیزهایی است که به آن معتقدیم و نقش باورها و هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که بر عهده می‌گیریم نشان می‌دهد.^۱

(دیکمن، ۱۹۹۰م) به تأثیر هوش معنوی در سلامت روان اشاره می‌کند. (وست، ۱۳۸۳). او بر این باور است که افراد دارای زندگی معنوی بدون شک از نظر روان‌شناختی افرادی سالم هستند.

بنابراین هوش معنوی تأثیرات مثبت بسیاری بر روی کارکنان می‌گذارد و با توجه به وظایف کارکنان بهزیستی لازم است هوش معنوی این کارکنان بالا باشد.

این مقاله درصدد است تا وضعیت هوش معنوی کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد را ارزیابی کند؛ و ضمن رتبه‌بندی مؤلفه‌های هر طبقه‌ی هوش معنوی با استفاده از تکنیک TOPSIS، و ارائه‌ی تحلیلی جامع از محاسبات و بررسی‌ها، پیشنهادهایی کاربردی را به مدیران این بخش ارائه می‌نماید تا عملکرد خدماتی این کارکنان را توسعه و بهبود ببخشد.

در مقاله‌ی حاضر با شش پرسش کلی مواجه هستیم:

۱- آیا کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد دارای سطح قابل قبولی از هوش معنوی هستند؟

۲- آیا کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد از جامع‌نگری و بعد اعتقادی قابل قبولی برخوردار هستند؟

۱- عبدالله‌زاده، حسن، ساخت مقیاس هوش معنوی در دانشجویان پیام نور.

۳- آیا کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات را دارند؟

۴- آیا کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد به سجایای اخلاقی اهمیت داده، در رفتار خود آنها را رعایت می کنند؟

۵- آیا کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد خود آگاهی دارند؟ به مراجعین علاقه داشته و بدانها عشق می ورزند؟

۶- آیا کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد ابعاد مختلف هوش معنوی را در اندازه های مختلف دارا هستند؟

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

هوش معنوی

نابریک تعریف، هوش معنوی ممکن است امری شناختی - انگیزشی باشد که مجموعه ای از مهارت های سازگاری باشد و منابعی که حل مسأله و دستیابی به هدف را تسهیل می کنند معرفی می نماید (سیسک، ۲۰۰۲م؛ ولمن، ۲۰۰۱م). هوش معنوی انجام سازگارانه و کاربردی موارد یاد شده در موقعیت های خاص و زندگی روزمره است (نازل، ۲۰۰۴م).

به نظر می رسد هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته، به حیطه ی شهودی و متعالی نگاه فرد به زندگی خود وارد می شود. این دیدگاه شامل همه ی رویدادها و تجارب فرد می شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته اند. فرد می تواند از این هوش برای چارچوب دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره گیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدارشناختی به رویدادها و تجارب فرد معنی و ارزش شخصی بیشتری بدهد (نازل، ۲۰۰۴).

هوش معنوی با زندگی درونی (ذهن و نفس) و ارتباط این زندگی با

جهان رابطه دارد و ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه‌ی هوشیاری را شامل می‌شود. آگاهی از نفس، به عنوان زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را در بر می‌گیرد. هوش معنوی به شکل هوشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح درمی‌آید. بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماوراء فرد و به روح مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روان‌شناختی متعارف است. بدین جهت خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه‌ی موجودات می‌شود (وگان، ۲۰۰۳م).

آمرام معتقد است هوش معنوی شامل حس معنی و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا است (آمرام، ۲۰۰۵م، ص ۱۵).

از هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها استفاده می‌شود و سؤال‌هایی را همانند: «آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و یا «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟» در ذهن ایجاد می‌کند (ویگلزورث، ۲۰۰۴م، به نقل از: سهرابی، ۱۳۸۵م).

در واقع این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند (مک مولن، ۲۰۰۳م).

بعضی از ویژگی‌های فردی که برای بهره‌گیری از هوش معنوی مفید هستند عبارتند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دلسوزی (مک مولن، ۲۰۰۳م) دیدگاه کل‌نگر داشتن، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری (زهر و دریک، ۲۰۰۰م). این ویژگی‌ها

روش‌های متفاوتی را برای دانستن از طریق روش‌های غیرزبانی و غیر منطقی مانند رؤیا، شهود و تجربه‌ی عرفانی، جهت دستیابی به سطوح عمیق‌تر معنا ارائه می‌کنند (دسلوریرس، ۲۰۰۰م؛ به نقل از: نازل، ۲۰۰۴م).

نوبل و وگان معتقدند مؤلفه‌های هشت‌گانه‌ای که نشان‌دهنده‌ی هوش معنوی رشدیافته هستند عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران (به نقل از: نازل، ۲۰۰۴م: ص ۶۳).

پژوهش‌ها و بررسی‌های مختلف نشان داده است که میان معنویت و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت، همبستگی وجود دارد (جورج و همکاران، ۲۰۰۰م؛ کاس و همکاران، ۱۹۹۱م؛ همچنین ر.ک: ویچ و چپل، ۱۹۹۲م)؛ مثلاً المر و همکارانش در بررسی تحقیقات انجام‌گرفته درباره‌ی اثرات معنویت بر سلامت فرد دریافته‌اند که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است. افرادی که دارای جهت‌گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحت، به درمان، بهتر پاسخ می‌دهند و به شکل مناسب‌تری با آسیب‌دیدگی و بیماری کنار می‌آیند (ایمونز، ۲۰۰۰م). میزان افسردگی هم در آنها کمتر است (مک دونالد، ۲۰۰۲م).

مایک جرج (۲۰۰۶) کاربردی عملی از هوش معنوی در محل کار را ارائه کرد که می‌گوید: هوش جدید و عمیق‌تر برای کمک به یک مدیر برای مدیریت بهتر و یک رهبری مؤثرتر نیاز است؛ زیرا هوش معنوی باعث مدیریت بهتر و کار مؤثرتر کارمندان می‌شود (George, 2006). جی تمباک (۲۰۱۱) بیان معنویت در محل کار: کاوش صدای فعال معنویت در محل کار را ارائه کرد که در بین ۹۲ نفر از کارمندان با هدف ارائه‌ی شواهد مقدماتی برای یک مفهوم جدید و اندازه‌گیری معنویت در محل کار انجام گرفت

(Tombaugh, 2011). کلدینسکی و همکارانش (۲۰۰۸ م) اندازه‌گیری معنویت در سازمان خدماتی را انجام دادند که هدف آن برآورد تأثیر ارزش‌های معنوی در محیط سازمانی حال حاضر بوده است که کار، رهبری، سیاست‌ها، شیوه‌های کسب و کار و فرهنگ سازمان در گرو تحقق نیازهای معنوی کارکنان است (Kolodinsky et al, 2008).

ساتیندر هیمن و جان مارکوس (۲۰۱۱ م) نقش و نیاز به ارائه‌ی کارگاه‌ها و دوره‌های معنویت در محل کار را ارائه کردند. هدف از این مقاله به ارائه تجارب و یافته‌های دوره‌ی دانشگاه در معنویت محل کار در یک زمان و مرحله‌ای که حرص و آز شرکت‌های بزرگ و بی‌ثباتی سازمانی اجرا شایع است. که نتیجه‌ی آن کاهش بی‌ثباتی بود. (satinder dhiman & Joan Marques, 2011)

معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی) پژوهشی بود از دکتر سید محمد مقیمی، امیرحسین رهبر و حسن اسلامی که نتیجه آن در نهایت وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. لذا پیشنهاد شد توجه بیشتر به معنویت برای بهبود خلاقیت و رفع معضلات سازمان‌ها در دستور کار قرار گیرد.

بررسی رابطه‌ی هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان پژوهشی دیگر بود که دکتر ابوالقاسم یعقوبی انجام داد. این پژوهش که در آن نتایج با استفاده از آزمون تحلیل واریانس بررسی شد نشان داد که بین میانگین گروه‌های مختلف دانشجویان، تفاوتی معنادار وجود دارد. بدین معنی که با افزایش نمره‌ی هوش معنوی، میزان نمره‌ی شادکامی نیز افزایش نشان می‌دهد.

بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان پژوهش سیما ساغروانی (فروردین ۸۹) بود که هوش معنوی خلاقیتی را به افراد می‌دهد که با آن

می‌توانند قوانین را تغییر دهند و موقعیت را دگرگون کنند.

پژوهش رابطه‌ی هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران (تیر ۹۰) را هم حسین کریمی مونقی، اکرم گازران، سعید واقعی، حسن غلامی، امیررضا صالح مقدم و احمد آشوری انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ای معنادار و مثبت میان هوش معنوی با صلاحیت بالینی پرستاران وجود دارد..

تکنیک TOPSIS

این روش را هوانگ (Hwang) و یون (Yoon) در سال ۱۹۸۱ ارائه کردند. در این روش m عامل یا گزینه به وسیله‌ی یک فرد یا گروهی از افراد تصمیم‌گیرنده ارزیابی می‌شود. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است که هر عامل انتخابی باید کمترین فاصله را با عامل ایده‌آل مثبت (مهم‌ترین) و بیشترین فاصله را با عامل ایده‌آل منفی (کم‌اهمیت‌ترین عامل) داشته باشد. به عبارت دیگر، در این روش میزان فاصله‌ی یک عامل با عامل ایده‌آل مثبت و منفی سنجیده می‌شود که خود معیار درجه‌بندی و اولویت‌بندی عوامل است.^۱ مراحل این روش عبارتند از:

تعیین ماتریس مقایسه عوامل: در این مرحله ماتریسی رسم خواهد شد که در سطر آن عوامل و در ستون آن افراد نظردهنده آورده می‌شوند و در تلاقی سطر و ستون، میزان اهمیتی که هر پاسخگو برای هر کدام از عوامل قائل شده است ذکر می‌گردد.

بهنجار کردن ماتریس تصمیم‌گیری: به منظور قابل مقایسه شدن، مقیاس‌های مختلف اندازه‌گیری ماتریس تصمیم‌گیری به «ماتریس بهنجار شده» یا «ماتریس بی‌مقیاس موزون» تبدیل می‌شوند.

۱- آذر، عادل، رجب‌زاده، علی، تصمیم‌گیری کاربردی.

تعیین عامل ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی: در این مرحله باید عواملی که از نظر پاسخ‌دهندگان مهم‌ترین عامل و کم‌اهمیت‌ترین عامل مشخص شده‌اند شناسایی شوند.

محاسبه میزان نزدیکی هر کدام از عوامل به عامل ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی

محاسبه‌ی مقدار C_i بر اساس فرمول

$$ci = \frac{\text{مقدار فاصله با ایده آل منفی}}{\text{مقدار فاصله با ایده آل مثبت} + \text{مقدار فاصله با ایده آل منفی}}$$

و دسته‌بندی عوامل بر اساس ترتبی نزولی C_i . به عبارت دیگر، هر چه C_i بالاتر باشد، درجه‌ی اهمیت عامل بالاتر است.^۱

روش شناسی پژوهش

این پژوهش مطالعه‌ای از نوع توصیفی - تحلیلی است که به روش مقطعی، با هدف تحلیل هوش معنوی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد انجام شده است.

جمعیت مورد مطالعه شامل کارمندانی می‌شود که در سازمان بهزیستی شهرستان یزد شاغل بوده‌اند. آمارهای ارائه شده از سوی مدیریت بهزیستی شهرستان یزد نشان می‌دهد ۲۰۰ کارمند در مراکز بهزیستی این شهرستان مشغول به کارند که با توجه به حجم جامعه، با استفاده از نمونه‌گیری که انجام شد،

۱- میرغفوری، حبیب‌الله، مطالعات زنان، ص ۱۰۱-۱۲۲.

تعداد نمونه ۱۳۲ کارمند به دست آمد. سپس ۱۳۲ پرسشنامه به صورت تصادفی پخش شد که ۱۰۴ نفر همکاری کرده، پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند و بازگرداندند (نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها برابر با ۷۹ درصد است).

روش جمع‌آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه‌ای کتبی بوده است. به همین منظور از پرسشنامه‌ی تخصصی که برای سنجش هوش معنوی به کار گرفته می‌شود استفاده شده است. پرسشنامه‌ی مورد استفاده در این پژوهش برای سنجش هوش معنوی، پرسشنامه‌ای است که علی بدیع و همکاران در اردیبهشت سال ۱۳۸۹ طراحی کرده‌اند در این پرسشنامه سؤالات در چهار گروه اصلی (شامل: جامع‌نگری و بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، پرداختن به سجایای اخلاقی، خودآگاهی و عشق و علاقه) طبقه‌بندی شده است. بر اساس این نوع طبقه‌بندی، گروه‌های شناسایی شده مؤلفه‌های اصلی و فرعی هوش معنوی را تشکیل می‌دهند.^۱

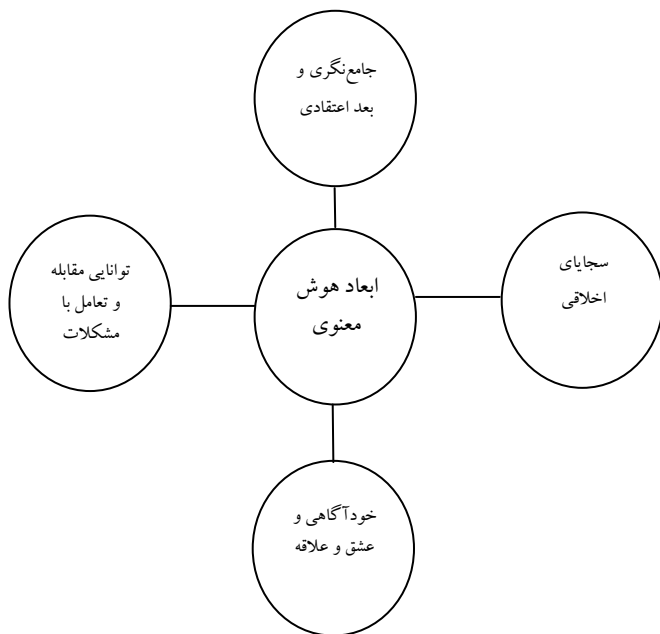
برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ی هوش معنوی، از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ است این مقدار نشان دهنده‌ی پایایی پرسشنامه است.

فرضیات پژوهش

همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، این پژوهش با هدف تحلیل هوش معنوی کارکنان سازمان‌های خدمت‌رسان انجام شده که در ادامه، در قالب فرضیه اصلی پژوهش بدان اشاره می‌شود. بر اساس این هدف که بنیان فکری محقق بر آن استوار است می‌توان ادعا نمود که کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد از سطح معنی‌دار هوش معنوی برخوردار هستند.

۱- بدیع، علی، سواری، الهام، باقری، نجمه، لطیفی، وحیده، خلاصه‌ی مقالات اولین همایش ملی روان‌شناسی دانشگاه پیام نور.

مدل مفهومی این پژوهش به صورت زیر می باشد:^۱



نمودار ۱: ابعاد هوش معنوی

همان‌طور که در نمودار بالا مشخص است، هوش معنوی دارای ۴ بعد کلی است که هر بعد زیرشاخه‌هایی دارد:

بعد اول جامع‌نگری و بعد اعتقادی است که ۱۲ ماده دارد. بعد دوم توانایی مقابله و تعامل با مشکلات است که دارای ۱۵ ماده است. بعد سوم پرداختن به سجایای اخلاقی است که هشت ماده دارد؛ و بعد چهارم خودآگاهی و عشق و علاقه است که دارای هفت ماده است.

۱- کتاب مقالات اولین همایش ملی روان‌شناسی دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۹.

۱. جامع‌نگری و بعد اعتقادی:

(۱) گره‌گشا بودن برای مشکلات؛ (۲) اعتقاد به معنویات؛ (۳) خودخواهی؛ (۴) ایمان به خدا؛ (۵) اعتقاد به حمایت خدا؛ (۶) اعتقاد به حکمت خدا؛ (۷) اعتقاد به کمک به دیگران؛ (۸) اعتقاد به عظمت خدا؛ (۹) میزان توسل به خدا؛ (۱۰) اعتقاد به حضور خدا؛ (۱۱) اعتقاد به قدرت خدا؛ (۱۲) اعتقاد به نظم آفرینش.

۲. توانایی مقابله و تعامل با مشکلات:

(۱) نگرانی و تشویش؛ (۲) بزرگ جلوه دادن مشکلات؛ (۳) قدرت بیان مخالفت؛ (۴) تلاش برای تغییر دیگران؛ (۵) امید؛ (۶) جلب توجه؛ (۷) مقایسه کردن؛ (۸) ایمان؛ (۹) خودکم‌بینی؛ (۱۰) میزان کنار آمدن با مشکلات؛ (۱۱) توانایی در برابر مشکلات؛ (۱۲) استقلال شخصیت؛ (۱۳) انتقاد کردن؛ (۱۴) ضعف و قدرت؛ (۱۵) حسرت.

۳. پرداختن به سجایای اخلاقی:

(۱) پذیرفتن اشتباهات؛ (۲) کمک به دیگران؛ (۳) استفاده از فرصت‌ها؛ (۴) انتقادپذیری؛ (۵) استفاده از تجربیات؛ (۶) استفاده از نظرات دیگران؛ (۷) به پایان رساندن کار؛ (۸) بخشش.

۴. خودآگاهی و عشق و علاقه:

(۱) علاقه به زندگی؛ (۲) رضایت از زندگی؛ (۳) رضایت از خود؛ (۴) علاقه به خود؛ (۵) افتخار به خود؛ (۶) اعتماد به نفس؛ (۷) امید به زندگی. با توجه به طبقه‌بندی موجود برای هوش معنوی، فرضیات این پژوهش به صورت زیر است:

فرضیه ۱: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد سطح معنی‌داری از هوش معنوی دارند.

فرضیه ی ۲: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد از جامع‌نگری و بعد اعتقادی قابل قبولی برخوردار هستند.

فرضیه ی ۳: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات را دارند.

فرضیه ی ۴: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد به سنجایی اخلاقی اهمیت داده و در رفتار خود آنها را رعایت می‌کنند.

فرضیه ی ۵: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد دارای خودآگاهی بوده و به مراجعان علاقه داشته، بدان‌ها عشق می‌ورزند.

فرضیه ی ۶: بین ابعاد مختلف هوش معنوی کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد از حیث برخورداری اختلاف معنی‌دار وجود دارد.

در میان این فرضیات فرضیه ی ۱ فرضیه اصلی پژوهش است و فرضیه‌های ۲ تا ۵ فرضیه‌های فرعی هستند که ۴ بعد هوش معنوی را نشان می‌دهند و فرضیه ی ۶ هم ارتباط بین ابعاد مختلف هوش معنوی را نشان می‌دهد.

تحلیل داده و بررسی فرضیات پژوهش

بررسی فرضیات یک تا پنج حاکی از تأیید فرضیات است. این نتایج به شرح جداول زیر است:

فرضیه ی ۱: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد سطح معنی‌داری از هوش معنوی دارند.

جدول ۱: نتایج بررسی فرضیه ی اول پژوهش (آزمون ANOVA)

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی‌تصمیم‌گیری	تأیید فرضیه
۱	۳.۷۲	۱۹.۹۲	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه

تأیید فرضیه‌ی ۱ بدان معنی است که کارکنان مراکز بهزیستی شهرستان یزد دارای سطح معنی‌داری از هوش معنوی هستند. در نتیجه گام را فراتر می‌گذاریم و به بررسی این مسأله می‌پردازیم که آیا کارکنان بهزیستی هر یک از ابعاد هوش معنوی را نیز در سطح معنی‌داری دارند، که جواب این سؤال در بررسی فرضیات ۲ تا ۵ مشخص می‌گردد. نتایج بررسی فرضیه دوم به شرح جدول ۲ است.

فرضیه‌ی ۲: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد از جامع‌نگری و بعد اعتقادی قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول ۲: نتایج بررسی فرضیه‌ی دوم پژوهش (آزمون ANOVA)

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره	احتمال معنی‌داری	تصمیم‌گیری
۲	۴.۳۷	۳۱.۰۹۲	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه

که در جدول ۲ شاهدیم این فرضیه تأیید شده است و کارکنان بهزیستی از جامع‌نگری و بعد اعتقادی قابل قبولی برخوردار هستند.

فرضیه‌ی ۳: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات را دارند.

جدول ۳: نتایج بررسی فرضیه‌ی سوم پژوهش (آزمون ANOVA)

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره	احتمال معنی‌داری	تصمیم‌گیری
۳	۳.۱۷	۲.۶۸۷	۰.۰۰۸	تأیید فرضیه

که در جدول ۳ شاهدیم این فرضیه تأیید شده است و کارکنان بهزیستی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات را دارا هستند و می‌توانند

کار خود را به بهترین شیوه انجام دهند .

فرضیه ی ۴: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد به سجایای اخلاقی اهمیت داده، در رفتار خود آن‌ها را رعایت می‌کنند.

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه ی چهارم پژوهش (آزمون ANOVA)

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی داری	تصمیم گیری
۴	۳.۷۴	۱۲.۹۸۳	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه

که در جدول ۴ شاهدیم این فرضیه تأیید شده است و کارکنان بهزیستی به سجایای اخلاقی اهمیت داده، در رفتار خود آنها را رعایت می‌کنند، این امر نشان می‌دهد آنها به خوبی به دیگران کمک می‌کنند و حتی اگر در مواردی با انتقاد دیگران روبرو شوند، آن را می‌پذیرند و اشتباه خود را اصلاح می‌کنند.

فرضیه ی ۵: کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد دارای خودآگاهی بوده و به مراجعان علاقه داشته، بدان‌ها عشق می‌ورزند.

جدول ۵: نتایج بررسی فرضیه ی پنجم پژوهش (آزمون ANOVA)

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی داری	تصمیم گیری
۵	۳.۷۸	۱۳.۵۶۷	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه

که در جدول ۵ شاهدیم این فرضیه تأیید شده است و کارکنان بهزیستی دارای خودآگاهی بوده و به مراجعان علاقه داشته، به آنها عشق می‌ورزند.

فرضیه ی ۶: بین ابعاد مختلف هوش معنوی کارکنان ادارات بهزیستی شهرستان یزد از حیث برخورداری اختلاف معنی دار وجود دارد.

بررسی فرضیه‌ی ششم با استفاده از آزمون تحلیل واریانس حاکی از تأیید فرضیه، یا به عبارت دیگر، قبول این که میان طبقات هوش معنوی کارکنان از حیث سطح برخورداری اختلاف معنی دار وجود دارد نتایج بررسی این فرضیه به شرح جدول ۶ می‌باشد.

جدول ۶: نتایج بررسی فرضیه‌ی ششم پژوهش (آزمون تحلیل واریانس)

فرضیه	آماره‌ی آزمون	سطح معنی داری	تصمیم‌گیری
۶	۷۷.۶۹۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه

تأیید فرضیه‌ی ۶ بدان معنی است که کارکنان ابعاد مختلف هوش معنوی را در اندازه‌های متفاوتی دارا هستند که از این حیث امکان رتبه‌بندی این ابعاد وجود دارد. بدین منظور ابتدا آزمون همگنی واریانس‌ها انجام می‌شود تا به واسطه‌ی آن تعیین شود آیا واریانس طبقات تفاوتی دارند یا خیر؟ نتایج بررسی این آزمون نشان می‌دهد بین واریانس طبقات اختلاف معنی دار وجود دارد. نتایج به شرح جدول ۷ می‌باشد.

جدول ۷: نتایج بررسی آزمون همگنی واریانس‌ها

آزمون	درجه‌ی آزادی		سطح معنی داری	تصمیم‌گیری
	اول	دوم		
همگنی واریانس‌ها	۳	۴۱۲	۰.۰۱۱	تأیید فرضیه

با توجه به تأیید متفاوت بودن واریانس طبقات، از آزمون Games-Howell برای دسته‌بندی طبقات هوش معنوی استفاده شد. نتایج به دست آمده از اجرای این آزمون نشان می‌دهد میان طبقه‌ی جامع‌نگری و بعد اعتقادی با سه طبقه‌ی دیگر، بین طبقه‌ی توانایی مقابله

و تعامل با مشکلات با سه طبقه‌ی دیگر، بین طبقه‌ی سجایای اخلاقی با طبقات جامع‌نگری و بعد اعتقادی و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و بین طبقه خودآگاهی، عشق و علاقه با طبقات جامع‌نگری و بعد اعتقادی و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات اختلاف معنی دار وجود دارد و تنها طبقات سجایای اخلاقی و خودآگاهی، عشق و علاقه در یک دسته قرار گرفته‌اند. نتایج به دست آمده از این تحلیل‌ها به شرح جدول ۸ است.

جدول ۸: نتایج بررسی آزمون Games-Howell

طبقه‌ی کنترل	طبقه‌ی قیاس	اختلاف میانگین	سطح معنی داری	حد مجاز پائین	حد مجاز بالا	تصمیم‌گیری
جامع‌نگری و بعد اعتقادی	مقابله با مشکلات	۱.۲۰۲	۰.۰۰۰	۱.۰۰۳	۱.۴	عدم اشتراک طبقه
	سجایای اخلاقی	۰.۶۳	۰.۰۰۰	۰.۴۴۳	۰.۸۱۷	عدم اشتراک طبقه
	عشق و علاقه	۰.۵۹۴	۰.۰۰۰	۰.۴۰۷	۰.۷۸۱	عدم اشتراک طبقه
مقابله با مشکلات	سجایای اخلاقی	-۰.۵۷۲	۰.۰۰۰	-۰.۷۹۱	-۰.۳۵۲	عدم اشتراک طبقه
	عشق و علاقه	-۰.۶۰۸	۰.۰۰۰	-۰.۸۲۷	-۰.۳۸۸	عدم اشتراک طبقه
سجایای اخلاقی	عشق و علاقه	-۰.۳۵۷	۰.۹۷۱	-۰.۲۴۵	۰.۱۷۴	اشتراک طبقه

با استناد به نتایج آزمون Games-Howell و میانگین‌های به دست آمده برای هر طبقه، ترتیب طبقات در کارکنان به شرح جدول ۹ است.

جدول ۹: ترتیب طبقات در کارکنان

رتبه	طبقه	میانگین
۱	جامع‌نگری و بعد اعتقادی	۴.۳۷
۲	خودآگاهی، عشق و علاقه	۳.۷۸
	سجایای اخلاقی	۳.۷۴
۳	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۳.۱۷

نتایج به دست آمده از این ارزیابی‌ها نشان می‌دهد چهار بعد هوش معنوی در اندازه‌ی قابل قبول در کارکنان وجود دارد و بعد «جامع‌نگری و بعد اعتقادی» در کارکنان دارای نمره‌ی ایده‌آل بوده است. نمره‌ی به دست آمده برای سایر ابعاد نشان می‌دهد هیچ کدام در میان کارکنان در اندازه‌ی ایده‌آل نبوده است. «سجایای اخلاقی» و «خودآگاهی، عشق و علاقه» در حد نسبتاً خوبی هستند و «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» نمره‌ی متوسطی دارد.

در ادامه، با توجه به این که هدف از تحریر مقاله ارائه‌ی تحلیلی جامع از هوش معنوی کارکنان ادارات بهزیستی یزد است، وضعیت مؤلفه‌های فرعی هر طبقه نیز با استفاده از تکنیک TOPSIS تحلیل شده، هر کدام از حیث میزان شدت وجود در رفتارها و بینش کارکنان رتبه‌بندی می‌شوند. جداول ۱۰ تا ۱۳ این تحلیل‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: مقایسه‌ی مؤلفه‌های بعد اول هوش معنوی (جامع‌نگری و بعد اعتقادی):

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	A11 اعتقاد به قدرت خدا	۰.۸۶۶
۲	A12 اعتقاد به نظم آفرینش	۰.۸۴۵
۳	A3 خودخواهی	۰.۸۴۴
۴	A8 اعتقاد به عظمت خدا	۰.۸۳
۵	A10 اعتقاد به حضور خدا	۰.۸۱۸
۶	A7 اعتقاد به کمک به دیگران	۰.۸۱۶
۷	A9 میزان توسل به خدا	۰.۷۸۴
۸	A6 اعتقاد به حکمت خدا	۰.۷۶۸
۹	A5 اعتقاد به حمایت خدا	۰.۷۵۲
۱۰	A2 اعتقاد به معنویات	۰.۷۳۴
۱۱	A4 ایمان به خدا	۰.۷۰۷
۱۲	A1 گره گشا بودن برای مشکلات	۰.۶۵۴

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌کنید، مؤلفه‌های بعد اول



هوش معنوی (جامع‌نگری و بعد اعتقادی) با تکنیک topsis رتبه‌بندی شده‌اند. اعتقاد به قدرت خدا با ضریب شدت ۰.۸۶۶ بالاترین رتبه را داراست.

جدول ۱۱: مقایسه‌ی مؤلفه‌های بعد دوم هوش معنوی (توانایی مقابله و تعامل با مشکلات)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	A12 استقلال شخصیت	۰.۸
۲	A15 حسرت گذشته خوردن	۰.۷۹۳
۳	A14 ضعف و قدرت	۰.۷۸۶
۴	A13 انتقاد کردن	۰.۷۸۴
۵	A8 سست ایمانی	۰.۷۶
۶	A11 توانایی در برابر مشکلات	۰.۷۴۴
۷	A10 میزان کنار آمدن با مشکلات	۰.۷۴۲
۸	A7 مقایسه کردن	۰.۷۲۳
۹	A9 خودکم‌بینی	۰.۷۱۸
۱۰	A6 جلب توجه	۰.۶۷۴
۱۱	A5 امید در برابر مشکلات	۰.۶۵۵
۱۲	A4 تلاش برای تغییر دیگران	۰.۶۰۴
۱۳	A3 قدرت بیان مخالفت	۰.۵۸۵
۱۴	A2 بزرگ جلوه دادن مشکلات	۰.۵۲۶
۱۵	A1 نگرانی و تشویش	۰.۴۳۴

همان‌طور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌کنید، مؤلفه‌های بعد دوم هوش معنوی (توانایی مقابله و تعامل با مشکلات) با تکنیک topsis رتبه‌بندی شده‌اند. استقلال شخصیت دارای بالاترین رتبه و نگرانی و تشویش پایین‌ترین رتبه را داراست.

جدول ۱۲: مقایسه‌ی مؤلفه‌های بعد سوم هوش معنوی (سجایای اخلاقی)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	A7 به پایان رساندن کار با هر رنج و سختی	۰.۷۵۴
۲	A8 بخشش دیگران	۰.۷۴۱
۳	A5 استفاده از تجربیات	۰.۷۲۸
۴	A6 استفاده از نظرات دیگران	۰.۷۲۲
۵	A3 استفاده از فرصت‌ها	۰.۷۱۹
۶	A4 انتقاد پذیری	۰.۶۸۵
۷	A2 کمک به دیگران	۰.۶۷۵
۸	A1 پذیرفتن اشتباهات	۰.۵۲۱

همان‌طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌کنید، مؤلفه‌های بعد سوم هوش معنوی (سجایای اخلاقی) با تکنیک topsis رتبه‌بندی شده‌اند. به پایان رساندن کار با هر رنج و سختی دارای بالاترین رتبه و پذیرفتن اشتباهات پایین‌ترین رتبه، یعنی رتبه‌ی هشتم را به خود اختصاص داده است و این نشان می‌دهد کارکنان بهزیستی در پذیرفتن اشتباهاتشان ضعف نشان می‌دهند و باید در این خصوص با آنان بیشتر کار شود.

جدول ۱۳: مقایسه‌ی مؤلفه‌های بعد چهارم هوش معنوی (خودآگاهی، عشق و علاقه)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	A7 امید به زندگی	۰.۸۱۲
۲	A6 اعتماد به نفس	۰.۸۰۳
۳	A5 افتخار به خود	۰.۷۸
۴	A4 علاقه به خود	۰.۷۷۶
۵	A3 رضایت از خود	۰.۷۱۸
۶	A2 رضایت از زندگی	۰.۷۰۵
۷	A1 علاقه به زندگی	۰.۳۱۶

همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌کنید مؤلفه‌های بعد چهارم هوش معنوی (خودآگاهی، عشق و علاقه) با تکنیک topsis رتبه‌بندی

شده‌اند. امید به زندگی دارای بالاترین رتبه و علاقه به زندگی پایین‌ترین رتبه را داراست. شایان ذکر آن‌که ضریب شدت علاقه به زندگی، که رتبه‌ی آخر یعنی رتبه‌ی ۷ را دارد، با رتبه‌ی ماقبلش تفاوت چشمگیری دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

مفهوم هوش معنوی دربردارنده‌ی نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین‌فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. این هوش به فرد در مورد زندگی و همه‌ی تجارب و رویدادها دیدی کلی می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب‌بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق‌بخشد.

با توجه به جدول زیر و داده‌های آن، همان‌طور که مشاهده می‌شود، کارکنان بهزیستی به‌طور کلی از نظر هوش معنوی سطح خوبی دارند و بیشتر این کارکنان یعنی ۷۲ نفر در سطح خوب هستند. آنان از نظر ابعاد هوش معنوی در بعد جامع‌نگری و بعد اعتقادی بهترین جایگاه را دارند که ۵۰ نفر خیلی خوب، ۵۱ نفر خوب و فقط ۲ نفر متوسط هستند. در بعد سجایای اخلاقی ۱۴ نفر خیلی خوب، ۵۸ نفر خوب، ۳۰ نفر متوسط هستند و ۱ نفر ضعیف است. در بعد خودآگاهی، عشق و علاقه ۶ نفر خیلی خوب، ۶۸ نفر خوب، ۲۸ نفر متوسط هستند و ۱ نفر ضعیف است. پس تقریباً می‌توان گفت کارکنان بهزیستی در ابعاد سجایای اخلاقی و خودآگاهی و عشق و علاقه جایگاه یکسان و نسبتاً خوبی دارند و در بعد توانایی مقابله با مشکلات بدترین جایگاه را دارند به این ترتیب که ۱۲

نفر ضعیف هستند، ۴۷ نفر متوسط، ۴۱ نفر خوب و تنها یک نفر خیلی خوب است و این نشان دهنده این است که در این زمینه بیشتر باید روی این کارکنان کار بیشتر شود.

جدول ۱۴: وضعیت هوش معنوی و ابعاد آن در کارکنان بهزیستی

مؤلفه	وضعیت	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	خیلی خوب
هوش معنوی	۰	۰	۰	۲۹	۷۲	۲
جامع‌نگری و بعد اعتقادی	۰	۰	۰	۲	۵۱	۵۰
توانایی مقابله با مشکلات	۰	۰	۱۲	۴۷	۴۱	۱
سجایای اخلاقی	۰	۰	۱	۳۰	۵۸	۱۴
خودآگاهی، عشق و علاقه	۰	۰	۱	۲۸	۶۸	۶

سپس به نتایج فرضیات می‌پردازیم: تأیید فرضیه‌ی اول بدان معناست که کارکنان بهزیستی از سطح معناداری از هوش معنوی برخوردار هستند. و فرضیه‌های ۲ تا ۵ که نشان دهنده ابعاد هوش معنوی است که تأیید فرضیه‌ی ۲ نشان می‌دهد کارکنان بهزیستی از جامع‌نگری و بعد اعتقادی قابل قبولی برخوردار هستند. تأیید فرضیه‌ی ۳ بر این امر استوار است که کارکنان بهزیستی دارای توانایی مقابله و تعامل با مشکلات هستند و می‌توانند کار خود را به بهترین شیوه انجام دهند. تأیید فرضیه‌ی ۴ نشان می‌دهد که کارکنان بهزیستی به سجایای اخلاقی اهمیت می‌دهند و در رفتار خود آنها را رعایت می‌کنند، و این یعنی آن‌ها که آنها به خوبی به دیگران کمک می‌کنند، و حتی اگر در مواردی با انتقاد دیگران روبرو شوند، آن را می‌پذیرند و اشتباه خود را اصلاح می‌کنند.



تأیید فرضیه‌ی ۵ بر این امر استوار است که کارکنان بهزیستی دارای خودآگاهی بوده و به مراجعان علاقه داشته، و به آنها عشق می‌ورزند.

تأیید فرضیه‌ی ۶ بدان معنی است که کارکنان ابعاد مختلف هوش معنوی را در اندازه‌های متفاوتی دارا هستند که از این حیث امکان رتبه‌بندی این ابعاد وجود دارد.

با توجه به این که متفاوت بودن واریانس طبقات تأیید شد از آزمون Games-Howell برای دسته‌بندی طبقات هوش معنوی استفاده می‌شود. نتایج به دست آمده از اجرای این آزمون نشان می‌دهد بین طبقه‌ی جامع‌نگری و بعد اعتقادی با سه طبقه‌ی دیگر، بین طبقه‌ی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با سه طبقه‌ی دیگر، بین سجایای اخلاقی با طبقات جامع‌نگری و بعد اعتقادی و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، و بین طبقه‌ی «خودآگاهی، عشق و علاقه» با طبقات جامع‌نگری و بعد اعتقادی و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، اختلافی معنی‌دار وجود دارد و تنها طبقات «سجایای اخلاقی» و «خودآگاهی، عشق و علاقه» در یک دسته قرار گرفته‌اند. این امر به ما نشان می‌دهد که میان ابعاد «سجایای اخلاقی» و «خودآگاهی، عشق و علاقه» رابطه‌ای نزدیک و مستقیم وجود دارد. نتایج به دست آمده از این تحلیل‌ها در جدول ۸ نشان داده شد.

بررسی آماری و ارزیابی سطح هوش معنوی کارکنان با آزمون Games-Howell نشان می‌دهد چهار بعد هوش معنوی در اندازه‌ی قابل قبول در کارکنان وجود دارد و بعد «جامع‌نگری و بعد اعتقادی» در کارکنان دارای نمره‌ی ایده‌آل بوده است. نمره‌ی به دست آمده برای سایر ابعاد نشان می‌دهد که این ابعاد در اندازه‌ی ایده‌آل در میان کارکنان نیست. «سجایای اخلاقی» و «خودآگاهی، عشق و علاقه» در حد نسبتاً خوبی بوده، به ترتیب دارای میانگین‌های ۳.۷۸ و ۳.۷۴ هستند.

کارکنان در بعد «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» نمره‌ی متوسط دارند که این بعد نسبت به سایر ابعاد در سطح پایین تری است و در این زمینه باید بیشتر کار شود و با آموزش‌های لازم تقویت گردد.

در نهایت، جداول ۱۰ تا ۱۳ که زیر شاخه‌های این ۴ بعد را با تکنیک topsis مقایسه می‌کند نشان می‌دهد کدام مؤلفه‌ها در هر بعد از اهمیت بالاتری برخوردارند. که در بعد «جامع‌نگری» و «بعد اعتقادی» شاخص اعتقاد به قدرت خدا با ضریب شدت ۰.۸۶۶، در بعد «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» شاخص استقلال شخصیت با ضریب شدت ۰.۸، در بعد «سجایای اخلاقی» شاخص به پایان رساندن کار با هر سختی با ضریب شدت ۰.۷۵۴ و در بعد «خودآگاهی، عشق و علاقه» شاخص امید به زندگی با ضریب شدت ۰.۸۱۲ دارای بالاترین اهمیت هستند.

در بعد «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» مؤلفه‌ی نگرانی و تشویش، در بعد «سجایای اخلاقی» مؤلفه‌ی پذیرفتن اشتباهات و در بعد «خودآگاهی، عشق و علاقه» مؤلفه‌ی علاقه به زندگی در سطح بسیار پایین است که با بررسی‌های بیشتر حتماً باید این مسائل واکاوی شود، چون برای موفقیت سازمان امری الزامی است.

برای نتیجه‌گیری کلی به سایر پژوهش‌ها که در پیشینه‌ی تحقیق از آنان یاد شد توجه می‌کنیم.

همان‌طور که کلدینسکی و همکارانش در سال ۲۰۰۸ و جی تمباق در سال ۲۰۱۱ به این نتیجه رسیدند که همه‌ی کارکنان نیاز دارند حد معمولی از هوش معنوی را دارا باشند، در این پژوهش هم یکی از نتایجی که استخراج شد همین نکته بود که تمام کارکنان بهزیستی با توجه به محیط کاری خود باید دارای حداقلی از هوش معنوی باشند؛ و کسانی که درجه‌ی هوش معنویشان بالاتر باشد می‌توانند موفق‌تر باشند.

مارکوس در سال ۲۰۱۱ در پژوهشی که انجام داد به این نتیجه رسید

که کارکنان نیاز به کارگاه‌های معنوی نیاز دارند. در این پژوهش ما مشاهده کردیم جامعه‌ی آماری مورد مطالعه به غیر از بعد «جامع‌نگری» و «بعد اعتقادی» در سایر ابعاد در سطح عالی نیست. و حتی در بعد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات در سطح متوسطی است و ما می‌توانیم با برگزاری کارگاه‌های معنوی باعث پرورش هوش معنوی در کارکنان گردیم و عملکرد آنان را بهبود بخشیم.

در پژوهشی که حسین کریمی و همکاران در سال ۹۰ انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی باعث صلاحیت بالینی پرستاران می‌شود؛ و این ارزش هرچه بیشتر این پژوهش را نشان می‌دهد که آموزش در این زمینه و استفاده از این پژوهش علاوه بر کمک به کارکنان بهزیستی برای عملکرد بهتر در سازمان، سطح رضایت افراد مرتبط با این سازمان را که شمار آنها فراوان است بالاتر می‌برد.

پیشنهادات

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران بهزیستی کشور عامل هوش معنوی را به عنوان یکی از فاکتورهای مد نظر برای انتخاب کارکنان مد نظر قرار دهند. البته به نظر می‌رسد این پیشنهاد قابلیت بررسی در سایر سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های خدماتی را نیز داراست.

۲. پیشنهاد می‌شود کارکنان بهزیستی به نحو شایسته در جریان نتایج به دست آمده از چنین پژوهش‌هایی قرار گیرند و از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های مختلف آموزشی، راهنمایی‌ها و اطلاعات لازم جهت ارتقاء مهارت‌های مختلف از جمله هوش معنوی را دریافت کنند، تا بدین وسیله خروجی‌های چنین پژوهش‌های پیمایشی بتواند مفید بوده، و اسباب ارتقاء سازمان‌های بهزیستی را فراهم نماید.

۳. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های جداگانه، تأثیر سایر مؤلفه‌ها و

عوامل بر روی کارکنان بهزیستی مشخص شود و برای بهبود آنها برنامه‌ریزی شود.

۴. پیشنهاد می‌شود مشابه کار انجام شده در این پژوهش در سایر بخش‌های عمومی نیز چنین کاری انجام شود تا بدین وسیله سطح معنوی کارکنان افزایش یابد و در کل بدنه‌ی بخش‌های عمومی به نتایج کلی و عام‌تری دست یافت.

منابع

۱. آذر، عادل و رجب‌زاده، علی، *تصمیم‌گیری کاربردی*، تهران: نگاه دانش، ۱۳۸۱ ش.
۲. بدیع، علی، سواری، الهام، باقری دشت‌بزرگ، نجمه، لطیفی‌زادگان، وحیده، *خلاصه‌ی مقالات اولین همایش ملی روان‌شناسی دانشگاه پیام نور*، ۱۳۸۹ ش.
۳. خوارزمی، تاج‌الدین حسین، *شرح فصوص الحکم*، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، حوزه علمیه قم، ۱۳۷۷.
۴. سهرابی، فرامرز، «درآمدی بر هوش معنوی»، *فصلنامه‌ی معنا*، ویژه‌نامه‌ی روان‌شناسی دین، ۱۳۸۵.
۵. شهیدی، شهریار، *روان‌درمانی و معنویت*، سخنرانی ماهانه‌ی انجمن روان‌شناسی ایران، تهران: فرهنگ سرای اندیشه، ۱۳۷۹.
۶. عبدالله‌زاده، حسن، *ساخت مقیاس هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه پیام نور*، ۱۳۸۶.
۷. کار، آلن، *روان‌شناسی مثبت*، ترجمه: شریفی، حسن، یاشا، نجفی‌زند، چاپ اول، تهران: انتشارات سخن، ۱۳۸۵.
۸. میرغفوری، سید حبیب‌اله، «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های موثر در گماشته‌نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد» *مطالعات زنان*، سال ۴، شماره ۱، ۱۳۸۵.
۹. وست، و. (۱۳۸۳) *روان‌درمانی و معنویت*، ترجمه: سلطان‌علی شیرافکن، و شهیدی، شهریار. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۸۳.
۱۰. هادیان فرد، حبیب، «احساس بهزیستی و فعالی‌های مذهبی در گروهی از مسلمانان»، *فصلنامه‌ی اندیشه و رفتار*، شماره ۲۰، ۱۳۸۴.
۱۱. یعقوبی، ابوالقاسم، «رابطه‌ی بین هوش معنوی و بهداشت روان دانشجویان دانشگاه بوعلی»، *مجموعه مقالات چهارمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان*، ۱۳۸۷.

12. Amram, Joseph (Yosi), *Intelligence Beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*, Institute of Transpersonal Psychology.(2005)
13. Litchfield, Bruce, *Spiritual intelligenc*; Illini Christian faculty and staff(1999) www. Uiuc-icfs.org
14. McMullen, B, *Spiritual intelligenc*;(2003) www. Studentbmj.com
15. Nasel, D. D. *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality*; Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia(2004)
16. Elkins, D.N.,Hedstrom, L.J.,Hughes, L.L.,Leaf, J.A.& Saunders,Toward a humanistic phenomenological spirituality: Definition, description, and measurement. *Journal of Humanistic* (1988)
17. Dekman,Athe wrong way hom: Boston: Beacom,(1990)
18. Jung, C. G., *Psychology and Religion. In collected works*, Vol. 11 (2nd ed.) 1969, pp. 3-105. originally published in 1938. London: Routledge & Keganpaul.
19. Litchfield, Bruce, *Spiritual intelligenc*; Illini Christian faculty and staff(1999) www. Uiuc-icfs.orG.