

## شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران

دکتر مهدی خیراندیش\*\*

دکتر حسن زارعی متین\*

حوریه جهانی\*\*\*

### چکیده

معنا بخشی به زندگی فردی و سازمانی کارکنان یکی از برنامه‌های استراتژیک سازمان‌ها محسوب می‌شود. درک و آگاهی از معنای زندگی از طریق هوش منطقی و عاطفی حاصل نمی‌شود و مستلزم استفاده از هوشی ورای دو هوش مزبور است که این هوش، هوش معنوی نامیده می‌شود. بر این اساس، مقاله حاضر به شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار می‌پردازد. سوال اصلی مقاله حاضر عبارت است از اینکه مؤلفه‌های اصلی هوش معنوی در جامعه آماری پژوهش حاضر کدامند؟ و الویت این مؤلفه‌ها نسبت به یکدیگر چگونه است؟ جامعه آماری پژوهش مدیران و کارکنان بیمارستان لبافی‌نژاد تهران می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعیین نمونه پرداخته شد. روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه حضوری بوده و از روش تحقیق توصیفی-میدانی استفاده شده است. نتایج حاصله حاکی از شناسایی پانزده مؤلفه و اولویت متفاوت مؤلفه‌ها در جامعه آماری است. در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای ارائه شده است.

**واژه‌های کلیدی:** هوش، هوش معنوی، مؤلفه‌های هوش معنوی، محیط کار

### مقدمه

عدم شناخت معنای زندگی یکی از مهمترین عواملی است که باعث بی‌هدفی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد شده است. دلیل اصلی اهمیت هدفمندی آن است که افراد دارای معناداری در زندگی قادر به حل مسائل پیچیده، ارزشی و چالشی در زندگی فردی، گروهی

\* استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران- پردیس قم

\*\* استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه هوایی شهید ستاری

\*\*\* نویسنده مسئول- کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران- پردیس قم

و سازمانی هستند. عدم تعهد به سازمان، دیر رسیدن به سر کار، عدم رفتار شهروندی و جوانمردی در محیط کاری نمونه‌هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثربخش باید توجه خاصی را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته باشند. برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی‌توان فقط از هوش منطقی و عاطفی استفاده کرد بلکه باید از هوشی ورای هوش‌های متعارف استفاده نمود که این موضوع در قالب مفهوم "هوش معنوی"<sup>۱</sup> بیان می‌شود. یکی از صاحب‌نظران در مورد تعریف هوش معنوی می‌گوید هوش معنوی، ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سئوالات غایی درباره معنای زندگی و به‌طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم. از طریق این هوش، با توجه به جایگاه، معنا و ارزش مشکلات به حل آنها می‌پردازیم.

هوش معنوی چنان مورد توجه واقع شده است که علمی مانند علم عصب‌شناسی به مطالعه و تجزیه و تحلیل آن پرداخته است؛ زیرا در حال حاضر علم عصب‌شناسی از چارچوب فرضیات جلوتر حرکت می‌کند و از این رو ما می‌توانیم کارکردهای مغز را کشف کنیم و نهایتاً کارکردهای مغز را به تجربیات، تفکرات و احساسات گوناگون انسان ربط دهیم. نتیجه چنین تحقیقاتی این است که به طور واقعی مغز جایگاه تجربیات، تفکرات و احساسات است. علم عصب‌شناسی ادعا دارد که تئوری هوش معنوی پایه زیست‌شناختی دارد. تعدادی از نویسندگان هم ادعا کرده‌اند که هوش معنوی خصیصه‌ای جهانشمول<sup>۲</sup> است (Crichton, 2008: 7). همان‌طور که مذهب پر معنا و با مفهوم است، هوش معنوی نیز با ظرفیت‌های معنوی در ارتباط است. تحقیقات اخیر مبین تأثیر مثبت اعتقادات، تعهدات و فعالیت‌های معنوی بر سلامت عاطفی، فیزیکی و ارتباط بین‌فردی است. به نظر امونز این تعهدات و فعالیت‌های معنوی فرد را از رفتارهای ناهنجار و نامطلوب، از جمله رفتارهای مخرب اجتماعی و شخصی باز می‌دارد. نازل (۲۰۰۴) بیان می‌کند تجارب معنوی از طریق ایجاد انعطاف‌پذیری عاطفی، به سلامت روانی و بهزیستی<sup>۳</sup> فرد کمک می‌کند. با وجود شباهت متعدد در این خصوص، نتایج تحقیقات بی‌شماری نشان می‌دهد که بین مذهب، معنویت و سلامت، رابطه پیچیده‌ای وجود دارد و بیان می‌کنند که مذهب و معنویت تأثیر

---

1- Spiritual intelligence

2- Universal trait

3- Well-being

فوق‌العاده‌ای بر سلامت روانی فرد دارد. تحقیقات عملی نیز ارتباطی قوی، بین تمایلات مذهبی و بهزیستی را نشان داده‌اند و می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که فرد با استفاده از یک مذهب و یا مسیر معنوی خاص، معنا و هدف زندگی را درک می‌کند (Nazel, 2004: 73).

با توجه به جایگاه و اهمیت هوش معنوی و عدم توجه جدی به این مقوله، پرداختن و مفهوم‌سازی آن ضروری به نظر می‌آید. بر این اساس، سوال اصلی مقاله حاضر عبارت است از اینکه مؤلفه‌های اصلی هوش معنوی در محیط کار برای جامعه آماری پژوهش حاضر کدامند؟ الویت این مؤلفه‌ها نسبت به یکدیگر چگونه‌اند؟ در این مقاله بر اساس مطالعه مدل‌های موجود و انجام مطالعات میدانی به این مهم پاسخ داده شده است.

### ادبیات نظری: مفهوم هوش معنوی

#### تاریخچه هوش معنوی

هوش معنوی پارادایم جدیدی است که بعد از هوش‌های چندگانه‌ی گاردنر که در سال ۱۹۸۳ در کتاب چارچوب‌های مغز<sup>۱</sup> آورده بود، ظاهر شد. شکل‌گیری هوش معنوی را باید بعد از تکامل هوش عاطفی دنبال کرد. هوش عاطفی ابتدا در سال ۱۹۸۵ توسط پاین<sup>۲</sup> معرفی شد، سپس توسط سالووی و مایر به‌عنوان هوش اجتماعی ارائه شد. استفاده از این هوش در کسب و کار جهانی توسط گلمن در سال ۱۹۹۵ در کتابی با همین عنوان گسترش یافت و به کار گرفته شد. پس از آن هوش معنوی مطرح شد، هر چند که زمان دقیق چگونگی پیدایش این اصطلاح و اینکه توسط چه کسی اختراع شده است، مشخص نیست (کدخد/، ۱۳۸۹: ۲).

#### تعاریف هوش معنوی

هوش معنوی برای افرادی که می‌خواهند سئوالات زیر را در زندگی کشف نمایند مهم است: چرا ما اینجا هستیم؟ و ارتباط ما با دیگران، اجتماع و جهان چیست؟ (Selman, 2005: 23). با ظهور این پارادایم جدید، چالش‌هایی در برابر تعریف و تشریح هوش معنوی بوجود آمد؛ هوش معنوی چیست؟ کارکردهایش چه چیزهایی هستند؟ و اینکه آیا قابل یادگیری و بهبود است؟ این مسایل هنگامی توجه زیادی را بر می‌انگیزاند که بخواهیم بدانیم چرا از هوش معنوی استفاده می‌شود؟ و آیا استفاده از آن سود خاصی برای

1- Frames of Mind

2- Payne

استفاده‌کنندگان دارد؟ نویسندگان همه این مباحث را بیان نکرده‌اند و فقط برخی از دیدگاه‌ها را در قالب هوش معنوی ارائه کرده‌اند. چندین چالش در تعاریف پیشنهادی متفاوت و چندگانه نویسندگان هوش معنوی وجود دارد. (Ibid: 8).

امونز<sup>۱</sup>، لوین و زهر و مارشال<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، نوبل و ولمن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، سیسک و تورنس (۲۰۰۱)، مک‌هاوک (۲۰۰۲)، والش و وگان<sup>۴</sup> (۲۰۰۲)، نازل<sup>۵</sup> (۲۰۰۴)، چالزمارک (۲۰۰۴) (Madhu & etl, 2006: 228)، اسکالر (۲۰۰۵)، سانتوس (۲۰۰۶)، آمرام<sup>۶</sup> (۲۰۰۷/۲۰۰۵)، سیندی ویگلزورث (۲۰۰۸/۲۰۰۴)، سینگ‌جی (۲۰۰۸)، سیسک (۲۰۰۸) به ارائه تعاریفی از هوش معنوی پرداخته‌اند که در این قسمت به برخی از آنها اشاره می‌شود. یانگ بیان می‌کند: ”هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سئوالات غایی درباره معنای زندگی و به‌طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم. با هوش معنوی به حل مشکلات با توجه به جایگاه، معنا و ارزش آن مشکلات می‌پردازیم. هوشی که قادریم توسط آن به کارها و فعالیت‌هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدام‌یک از اعمالمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی‌مان بالاتر و عالی‌تر است تا آن را الگو و اسوه زندگی خود سازیم“ (Yang, 2007: 1000). در جدول زیر تعاریف دیگر هوش معنوی ارائه شده است.

جدول ۱: تعاریف هوش معنوی به همراه نام و سال ارائه (محقق)

نام دانشمند (سال)	تعاریف هوش معنوی
بولینگ (۱۹۹۸)	نوعی دانش است که سبک زندگی را بیان می‌کند و شناختی را مشخص می‌کند که اعمال انسانی را در پدیده اصلی وجود الویت بندی می‌کند و گستره زندگی را در عشق توسعه می‌دهد. (Crichton, 2008: 25)
امونز (۱۹۹۹)	کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دستیابی به هدف (Amram, 2009: 45)
زهر و مارشال (۲۰۰۰)	استعدادی ذهنی که انسان در حل مسائل معنوی و ارزشی خود به کار می‌گیرد و زندگی خود را در حالتی از غنا و معنا قرار می‌دهد. (صمدی، ۱۳۸۵: ۱۰۸)

- 1- Emmons
- 2 - Levin& Zohar&Marshall
- 3- Noble & Volman
- 4- Walsh & Vaughan
- 5 -Nazel
- 6 -Amram

لوین (۲۰۰۰)	شهود را در بر می گیرد که ورای هوش عقلایی، خطی و تحلیلی ماست. (Amram,2009: 45)
نوبل (۲۰۰۱)	استعداد ذاتی بشری است. (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۷) و عملکرد ذهنی انسان را منعکس می کند. (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۳۱)
ولمن (۲۰۰۱)	در برگزیده تفکر، ادراک و حل مسئله است و ظرفیتی انسانی است برای پرسیدن سوالات غایی در خصوص معنای زندگی و تجربه ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم. (Amram,2009: 45)؛ (Amram,2005: 5)
سیسک و تورنس (۲۰۰۱)	خودآگاهی <sup>۱</sup> عمیق تر و آگاهی هر چه بیشتر از ابعاد خود، نه فقط به عنوان جسم، بلکه به عنوان فکر و جسم و روح را تشریح می کند. (Crichton,2008: 10)
بازن (۲۰۰۱)	آگاهی از جهان و مکانی که در آن هستیم. (Wikipedia)
وگان (۲۰۰۲)	ظرفیتی برای فهم عمیق مسائل مربوط به هستی و داشتن سطوح چندگانه آگاهی. (Amram,2009: 44)
والش و وگان (۲۰۰۲)	در برگزیده مجموعه ای از قابلیت هاست، و تواناییهایی مانند خودآگاهی بیشتر، آگاهی از ماهیت چند بعدی حقیقت، دارا بودن تقوا، شناخت تقدس در فعالیتهای روزانه می باشد. (Amram,2005: 14)
مک هاوک (۲۰۰۲)	تجربیات محسوس، منحصر به فرد، توسعه یافتگی <sup>۲</sup> ، و خود شکوفایی تعریف می شود. (Crichton,2008: 13)
نازل (۲۰۰۴)	از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می گردد. (غباری بناب و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۳۱)
چلز مارک (۲۰۰۴)	جنبه های شناختی و عاطفی ذات ما را در بر می گیرد، و به عنوان جزئی از هوش کلی است، که بصیرت، تجربیات، و ماوراء را شامل می شود. (Crichton,2008: 10)
اسکالر (۲۰۰۵)	رویکردی جدید نسبت به زندگی خود و دیدن زندگی به عنوان یک سیستم به هم پیوسته، و سیستمی است که شامل ابعاد روحی انسان می شود. (Crichton,2008: 14)
سانتوس (۲۰۰۶)	در ارتباط با آفریننده جهان و شناخت قوانین زندگی و بنا نهادن آن بر اساس این قوانین می باشد. (Santos,2006: 2)
آمرام (۲۰۰۵، ۲۰۰۷، ۲۰۰۹)	توانایی به کارگیری و بروز ارزش های معنوی است، به گونه ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می شود. (Amram,2009: 46)، (Amram,2007: 1)، (Amram,2005: 5)
سیندی و یگلزورث (۲۰۰۸/۲۰۰۴)	توانایی رفتار کردن همراه با خرد، در حین آرامش درونی و بیرونی صرف نظر از پیشامدها و رویدادها است. (Wikipedia)
سینگ جی (۲۰۰۸)	توانایی ذاتی، تفکر و درک پدیده های معنوی است و رفتار روزانه ما را با ایدئولوژی معنوی هدایت می کند. (Wikipedia)
کینگ (۲۰۰۸)	مجموعه ای از ظرفیت های عقلی که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی از جنبه های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می کند و منجر به خروجی هایی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت های معنوی می شود. (King,2008: 52)

- 1- Self-awareness
- 2-Expansive

مادهو معتقد است به‌وسیله هوش معنوی، مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و فعالیت‌ها و زندگی‌مان را در فضایی غنی‌تر، وسیع‌تر و با معنا تر قرار می‌دهیم و تعیین می‌کنیم کدام یک از روش‌های زندگی معنای بیشتری دارند (Mad hu, 2006: 228). اسکالر ادعا می‌کند هوش معنوی قادر است ورای سیستم علت و معلولی نیوتن حرکت کند، و در جهت تئوری کوانتوم و آشفتگی "سیستم‌های باز"<sup>۱</sup> را ایجاد کند. بنابراین اسکالر هوش معنوی را از دیدگاهی<sup>۲</sup> تجربی تعریف می‌کند که از این دیدگاه، هوش معنوی شامل چیزی است که دانش<sup>۳</sup> نامیده می‌شود و "دانش" به عنوان حس یا شهودی خاص تعریف می‌شود، بنابراین احساسی شناختی است، که به ما می‌گوید که مفهوم ارائه شده درست است، یا اینکه پدیده‌ای خاص در آن وجود دارد (Crichton, 2008: 14).

### اندازه‌گیری هوش معنوی

زهر، و مارشال و مک هاوک در مقابل کمی کردن هوش معنوی جانب احتیاط را در پیش گرفته‌اند. امونز، نیز در مورد تلاش‌هایی که برای اندازه‌گیری هوش معنوی انجام می‌گرفت، هشدار می‌دهد (فتاحی، ۱۳۸۷: ۱۳)، (Nazel, 2004: 75).

وضعیت هوش معنوی فرد را می‌توان بر اساس انعکاس توانایی‌ها و رفتارهای گوناگون شخصی مثل سیستم اعتقاد معنوی/دینی فرد مورد توجه قرار داد. در همین راستا، تعریف الگوهای منحصر به فرد برای بیان وضعیت هوش معنوی، می‌تواند بسیار مفیدتر از تلاش برای بدست آوردن یک ارزیابی کمی (که در آن "مقدار" هوش معنوی که افراد دارا می‌باشند را نشان می‌دهد) باشد. یک راه برای اندازه‌گیری هوش معنوی افراد بررسی توضیحات ذهنی در مورد معنویت افراد، سیستم اعتقادی افراد، ارزش‌های افراد، اهداف افراد، تجارب معنوی افراد (و تعبیر و تفسیر آنها) و راهی که در آن معنویت، سیستم اعتقادی، ارزش‌ها، اهداف و تجارب معنوی به‌کار گرفته، می‌باشند.

به عنوان یک راه دیگر می‌توان مقیاس‌هایی را به‌منظور ارزیابی فهم و بیان هوش معنوی ایجاد کرد. در همین جهت، هشتاد گویه فهرست ماتریس روانی معنویت<sup>۴</sup> توسط ولمن به منظور تعریف یک الگوی منحصر به‌فرد برای بیان وضعیت هوش معنوی افراد ایجاد شد. این

1- Open systems

2- Perspective

3- Knowing

4- Psycho matrix Spirituality Inventory (PSI)

موارد به نحوی طراحی شده بودند که افراد تجربیات، فعالیتها و رفتارهایشان را گزارش می‌دهند. این گزارش، نیازمند تفکر انتزاعی و تعبیر و تفسیر رویدادها است. ضرورتاً، فهرست ماتریس روانی معنویت بیشتر به جای توجه به هوش معنوی کمتر یا بیشتر، با تمرکز بر الگوهای معنویت مورد توجه قرار گرفت. این فهرست هفت فاکتور دارد که ابعاد گوناگون تجربیات معنوی را اندازه‌گیری می‌کنند. این هفت عامل عبارتند از: الوهیت<sup>۱</sup>، هوشمندی<sup>۲</sup>، روشن‌فکری<sup>۳</sup>، جامعه‌پذیری<sup>۴</sup>، ادراک بیرونی<sup>۵</sup>، معنویت معصومانه<sup>۶</sup> (کودکانه)، آسیب روحی<sup>۷</sup>. فهرست ماتریس روانی معنویت به‌طور مستقیم یا به‌طور کلی جوابگوی سنجش ظرفیت‌های معنوی و درجه هوش معنوی نیست و امتیازات، بیشتر از اینکه قابل مقایسه باشند، قابل تشریح و توصیف هستند. با این حال امتیاز بیشتر در فهرست ماتریس روانی معنویت نشان‌دهنده درجه علاقه و افزایش آگاهی معنوی است که به دیدن رفتار و تجربیات زندگی مربوط می‌شود (Amram, 2009: 67).

ابزار دیگری توسط نازل معرفی شد، که مقیاس هوش معنوی<sup>۸</sup> نام دارد. این ابزار دارای ۱۷ مورد است که بر روی طیف لیکرت قرار دارد (Amram, 2009: 75). معیار دیگر اندازه‌گیری شاخص جامع هوش معنوی<sup>۹</sup> آمرام است که از روش‌های قبلی قابل اطمینان‌تر و صحیح‌تر می‌باشد. این شاخص شامل ۵ مقیاس مهم و بیست و دو زیر مقیاس است که بسیاری از ابعاد هوش معنوی که از تجزیه و تحلیل عمیق مصاحبه شناسایی می‌شود را تأیید می‌کند (Ibid: 6). این ۵ مقیاس عبارتند از: معنا، هوشیاری، متانت، تعالی، صداقت و بیست و دو زیر مقیاس آن عبارت است از: زیبایی، بصیرت تواضع، متانت، آزادی، قدردانی، خود برتر، کل‌نگری، حضور در همه جا، تمامیت درونی، شهود، توجه، گشاده‌روئی، عمل، حضور، هدف، ارتباط، روحانیت، خدمت، تلفیق و اعتماد (Ibid: 47).

- 
- 1- Divinity
  - 2- Mindfulness
  - 3- Intellectuality
  - 4- Community
  - 5- Extrasensory perception
  - 6- Childhood spirituality
  - 7- Trauma
  - 8- Spiritual Intelligence Scale (SIS)
  - 9- Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)

### کاربردهای هوش معنوی

کاربرد هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند ارتباط شخص را با خود، دیگران و خدا و به خصوص پرورش خودآگاهی فرد تسهیل کند. با تکیه بر اعتقادات فرد، هوش معنوی قادر به تسهیل و ارتقاء آگاهی و احساس ارتباط با خدا و حضور خدا می‌شود (Nazel, 2004: 5).

استفاده از هوش معنوی در رهبری سازمان، توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد سازمانی و اثربخشی رهبری رشد فزاینده‌ای یافته است (Amram, 2009: 3).

زمانی که افراد، اشتباهات درونی خود را عمیقاً درک کنند، آن را تکرار نخواهند کرد و از ترس و آشفتگی در برابر تغییر رها خواهند شد که این عمیق‌ترین سطح هوش معنوی است. ادواردز (۲۰۰۳) سوالی به این صورت مطرح کرد که: "آیا استفاده از معنویت برای حل مشکلات دلالت بر این دارد که مجموعه‌ای از مشکلات به‌طور ویژه می‌توانند به وسیله معنویت فرد حل شوند؟" و "همچنین اثربخشی این شکل مسأله در مقابل شکل‌های گوناگون غیر معنوی مورد پرسش قرار گرفت". در این راستا امونز (۲۰۰۰) و مک‌هاوک (۲۰۰۲) بیان کردند که از هوش معنوی می‌توان برای حل مشکلات روزانه استفاده کرد، در حالی که ولمن (۲۰۰۱) هوش معنوی را اصولاً در جهت حل مسائل وجودی و اخلاقی دانسته است. ادواردز نیز بین استفاده از هوش معنوی برای حل مشکلات و استفاده از آنها در حل مسائل غیر معنوی تمایز قائل می‌شود. برای مثال فردی که در پایان عمر خود به سر می‌برد ممکن است ارزش‌های معنوی و اعتقادات وجودی برای روشن کردن احساس معناداری در این مرحله از زندگی را آزمایش کند. این فرایند می‌تواند جلوه‌ای از هوش معنوی باشد، اما نکته مهمی که این دیدگاه از آن چشم‌پوشی می‌کند آن است که یک فرد معنوی، همه ابعاد زندگی‌اش معنوی خواهد بود. ایده جداسازی موضوعات و مشکلات معنوی از غیرمعنوی، برای به‌کارگیری استراتژی‌های متفاوت حل مسأله، چالش‌پذیر است. جستجو برای معناداری و دیدن مفهومی بزرگتر از زندگی می‌تواند تقریباً هر واقعه و تجربه زندگی را در برگیرد. به‌طور مشابه، بعضی از توانایی‌ها و صفات هوش معنوی مثل حکمت، خودآگاهی، استدلال خلاق، کمال، دلسوزی و پرسش سئوالات "چرایی"، می‌تواند با موضوعات و مشکلات بالاتری، جدای از موضوعات معنوی یا وجودی، مرتبط باشند. مثلاً آنها می‌توانند برای مفهوم‌سازی و تحلیل رابطه مشکلات و همچنین برای برنامه‌ریزی و فرمول‌بندی سیاست‌های سازمان و بیانیه‌های ماموریت سازمانی به‌کارگرفته شوند (Nazel, 2004: 49-50). هوش منطقی حقایق و اطلاعات و استفاده منطقی و تجزیه و



تحلیل آنها را در تصمیم‌گیری دنبال می‌کند. هوش عاطفی شامل درک و کنترل احساسات و عواطف خود است. هوش معنوی دربردارنده موارد زیر در محیط کاری است؛

- یافتن و به‌کارگیری منابع عمیق درونی که امکان توجه به دیگران و نیز توان تحمل و تطابق با آنها را به ما می‌دهد
- ایجاد احساس هویت فردی روشن و با ثبات در محیط‌های با روابط کاری متغیر
- توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث، و قابلیت معنادار کردن کار
- شناسایی و همسوسازی ارزش‌ها با اهداف فردی و سازمانی
- زندگی کردن با ارزشها بدون سازش‌پذیری از موضع ضعف، که این امر منجر به حس انسجام فردی می‌شود
- درک و شناخت "علت درست"<sup>۱</sup> افکار و رفتار خود و توان اثرگذاری بر آنها

نتایج توسعه و تمرین هوش معنوی شامل توانایی مواجهه با بحران‌ها و آشفتگی‌ها، نگرشی عاری از خودخواهی نسبت به سایرین و دیدگاهی روشن و آرام نسبت به زندگی است (George, 2006: 3).

### ابعاد و مؤلفه‌های هوش معنوی

هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، هوشیاری اوج یافته، تعالی و معنا در ارتباط است، هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کند. به طور کلی می‌توان پیدایش سازه هوش معنوی را به‌عنوان کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه موقعیت‌های عملی در نظر گرفت. به نظر می‌رسد که هر بحثی درباره هوش معنوی بدون شناخت دامنه وسیع تجارب معنوی ناکامل خواهد بود. هوش معنوی بر خلاف هوش - منطقی که رایانه‌ها هم دارای آن هستند و بر خلاف هوش هیجانی که در پستانداران عالی نیز وجود دارد، منحصرأً خاص انسان است که اساسی‌ترین و اصلی‌ترین نوع هوش است (کدخد، ۱۳۸۹: ۶).

ابعاد هوش معنوی از دیدگاه سیسک و امرام در موارد زیر خلاصه می‌شود؛ دانش درونی، شهود عمیق، شناخت خود و یکی شدن با طبیعت و جهان، توانایی حل مسئله،

هدایت باطنی و استفاده از سبک‌های تعالی مثل شهود برای حل مسائل، پذیرش و عشق به حقیقت، زندگی کردن در تعادل همراه با روحانیت و دیدگاه سیستمی کل‌گرا برای دیدن ارتباط درونی میان هر چیزی و غیره... (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۷) و (Amram, 2009: 4).

زهر و مارشال نیز ابعاد هوش معنوی را در قالب جدول زیر طبقه بندی نموده‌اند.

جدول ۲: ابعاد هوش معنوی بر اساس دیدگاه زهر و مارشال (Wigglesworth, 2002: 2)

قابلیت مواجهه با مشکلات و ناملایمات و حتی به فرصت تبدیل کردن آنها کنار آمدن با اشتباهات و مشکلات و درس گرفتن از آنها.	تعیین ارزشها و چشم‌انداز (آرمان-گرایی) نهایت انسانیت ما در چشم‌انداز و ارزش‌های ما مشخص خواهد شد.	خودآگاهی بدانید واقعاً که هستید و چگونه با دنیای پیرامون خود ارتباط برقرار می‌کنید.
مستقل بودن (شهامت) واژه‌ای روانشناسانه که به معنای شهامت است نه سازگاری و هم‌رنگ جماعت شدن، داشتن شجاعت کافی برای عمل برخلاف عرف رایج (استقلال از محیط)	تنوع‌پذیری کنار آمدن با تنوع، برای مثال دیدن جنبه‌های متفاوت هر فرد و تشویق به دانستن ارزش این تفاوتها و شکرگزاری بابت آنها	کل‌نگری مشاهده ارتباط بین چیزها و امور: مشتاق بودن نسبت به همه چیز
خودجوش بودن انجام اعمال بر اساس بینش خود و پاسخگو بودن بابت آنها به دنیا و عمل نکردن بر اساس ترس و هوس	قابلیت چارچوب‌بندی دوباره موضوعات مشاهده پدیده‌ها در زمینه‌ای وسیع‌تر	تمایل به پرسیدن چرا؟ پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین

مؤلفه‌های هوش معنوی از دیدگاه صاحب‌نظران مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته که در ادامه به آنها می‌پردازیم.

به زعم امونز مؤلفه‌های هوش معنوی را می‌توان در ۵ دسته زیر طبقه نمود؛

۱- ظرفیت تعالی (فرا رفتن از دنیای جسمانی و مادی و متعالی کردن آن)

۲- توانایی ورود به حالت‌های معنوی از هوشیاری

۳- توانایی آراستن فعالیت‌ها، حوادث و روابط زندگی روزانه با احساسی از تقدس

۴- توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی

۵- ظرفیت درگیری در رفتار فضیلت مابانه<sup>۱</sup> (بخشش<sup>۲</sup>، سپاسگزاری<sup>۳</sup>، فروتنی، احساس شفقت)

1- Virtuous behavior

2- Forgiveness

3- Gratitude

در این راستا نوبل (۲۰۰۱) ضمن تأیید مؤلفه های آمووز، دو مؤلفه زیر را به آن اضافه می کند؛  
 ۱- تشخیص آگاهانه این موضوع که واقعیت فیزیکی درون یک واقعیت بزرگتر و چند بعدی است و در تعامل لحظه به لحظه با آن و به صورت هوشیارانه و ناهوشیارانه صورت بندی می شود.

۲- پیگیری آگاهانه سلامت روان شناختی، برای خود و جامعه جهانی (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۷).

از دیدگاه فریدمن و مک دونالد مؤلفه های زیر برای هوش معنوی بیان شده است:

۳- تمرکز داشتن بر معنای نهایی

۴- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری<sup>۱</sup> و رشد آنها

۵- اعتقاد به گران بها و مقدس بودن زندگی

۶- فراتر رفتن از خود<sup>۲</sup> و اتصال به یک کل بزرگتر (Amram, 2005: 15)

وگان نیز سه مؤلفه را برای هوش معنوی ارائه نموده است

۱- توانایی ایجاد معناداری مبتنی بر درک سوالات وجودی

۲- استفاده از سطوح چندگانه آگاهی برای حل مشکل

۳- آگاهی از ارتباط درونی همه چیز با هر چیز دیگر و با ماوراء (Amram, 2009: 44)

نوبل و وگان نیز هشت مؤلفه را برای هوش معنوی در نظر گرفتند که نشان دهنده رشد هوش معنوی است. این مؤلفه ها عبارتند از درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران (Nazel, 2004: 63).

مک مولن نیز معتقد است شجاعت<sup>۳</sup>، یکپارچگی، شهود<sup>۴</sup>، دلسوزی<sup>۵</sup> از مؤلفه های هوش معنوی هستند (عبداله زاده، ۱۳۸۸: ۴۶). سیسک نیز ارزش ها، تجارب و ظرفیت ها را از مؤلفه های کلیدی هوش معنوی می داند (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۴۴-۴۵). عبدالله زاده و دیگران در کتاب هوش معنوی به اجزاء آن اشاره کرده اند؛ عقل شهودی<sup>۶</sup>، ادراک مستدل<sup>۷</sup>،

- 
- 1- Consciousness
  - 2- Transcendence of self
  - 3- Courage
  - 4- Intuition
  - 5- Compassion
  - 6- Intuitive Wisdom
  - 7- Reasoned Understanding

آگاهی بر خواست و نیت، عشق و شفقت<sup>۱</sup>، قدرت و عدالت متمرکز<sup>۲</sup>، شفا و بخشش<sup>۳</sup>، زندگی با شوق<sup>۴</sup>، زندگی باوقار، یکدلی و تعهد<sup>۵</sup>، پیوند و خدمت خلاق<sup>۶</sup>، پادشاهی خداوند/شادی و تکمیل/زندگی باهوش مطلوب (عبداله/زاده و دیگران، ۱۳۸۸: ۴۱-۴۲).

### مدل‌های هوش معنوی

۱-مدل زهر و مارشال(۲۰۰۰): مدل زهر و مارشال، مدل گل نیلوفر است، زیرا نیلوفر سمبل غایی از انسانی است که راه آشکاری جهت ترکیب سنن غربی و شرقی است. این مدل بر نوعی روانشناسی خویشتن مبتنی است و دیدگاه‌های روانشناسی غرب، فلسفه شرق و علم قرن بیستم را به هم پیوند می‌زند. در این مدل به منابع پژوهشی گسترده‌ای تکیه شده است، به گونه‌ای که فلسفه شرق و غرب و علم روز را به هم پیوند می‌زند. ۶ گلبزرگ در مدل ارائه شده توسط زهر و مارشال عبارتند از: خدمت<sup>۷</sup>، پرورش<sup>۸</sup>، دانش<sup>۹</sup>، تغییر شخصی<sup>۱۰</sup>، برادری و اخوت<sup>۱۱</sup>، رهبری خدمتگذار<sup>۱۲</sup> (Crichton, 2008: 22).

۲-مدل هوش معنوی از دیدگاه سیندی ویگلزورث (۲۰۰۸/۲۰۰۴): ویگلزورث ۱۲ مهارت را برای هوش معنوی در نظر گرفت و بر اساس همین مهارت‌ها مدلی را نیز ارائه نمود.

- 
- 1- Compassion and Love
  - 2- Focused Power and Justice
  - 3- Healing and Forgiveness
  - 4 -Living with Zeal
  - 5- Living with Dignity, Empathy and Commitment
  - 6 -Creative Connection and Service
  - 7 -Duty
  - 8- Nurturing
  - 9- Knowledge
  - 10- Personal transformation
  - 11 -Brotherhood
  - 12- Servant leadership

جدول ۳: مدل هوش معنوی از دیدگاه سیندی ویگلزورث (Wikipedia)

<p><b>آگاهی فراگیر</b></p> <p>آگاهی از بهم پیوستن همه زندگی آگاهی از جهان بینی دیگران وسعت نظر ادراک فضا/زمان آگاهی از محدودیت‌ها/نیروی ادراک بشر آگاهی از قوانین معنوی تجارب یگانگی ماوراء</p>	<p><b>خودآگاهی برتر</b></p> <p>آگاهی از مشاهده جهان خویشتن آگاهی از هدف زندگی آگاهی از سلسله مراتب ارزش‌ها پیچیدگی تفکر درونی آگاهی از خود/فراخود</p>
<p><b>پیشگاه معنوی/رهبری اجتماع</b></p> <p>یک عارف و معلم/مربی معنوی موثر یک عارف و مامور تحولی موثر غمخواری کردن و داوری آگاه آرامش، حضور آرام و امن هم‌تراز بودن با گردش زندگی</p>	<p><b>خود والاتر/رهبری فراخود</b></p> <p>تعهد نسبت به رشد معنوی حفظ خود والا در مسئولیت زندگی هدفمند پایداری در اعتقادات راهنمایی خواستن از معنویت</p>

مدل هوش معنوی ویگلزورث و ارزیابی اندازه‌گیری آن به طور موفقیت‌آمیزی در شرکت‌ها مورد استفاده قرار گرفته است (Wikipedia).

۳- مدل آمرام (۲۰۰۷) : آمرام یک تئوری بنیادی جهانی، در خصوص هوش معنوی ارائه نمود. او با ۷۱ نفر از پیروان سنت‌های مختلف معنوی (بودیسم، مسیحیت، بت‌پرست، اسلام، صوفی، هندوئیسم، تائوئیسم، یوگا و ...) که از نظر اطرافیان‌شان هوش معنوی داشتند، مصاحبه کرد. اکثریت آنها از اساتید مذهبی بودند (شیخ، روحانی، کشیش و...) بعضی نیز متخصصین طب یا رهبران تجاری بودند، به طوری که معنویت را با زندگی خود آمیخته بودند. او با هر یک از آنها حداقل چهار مصاحبه انجام داد و از آنها در مورد سوالات زیر توضیح خواست؛ چگونه معنویت‌شان را بر اساس اعمال روزانه افزایش می‌دهند؟ معنویت چگونه کار و روابط آنها را شکل می‌دهد؟ چگونه از معنویت برای انجام وظایف روزانه خود کمک می‌گیرند؟ و در پایان از شرکت کنندگان خواسته شد انتقادات خود را در مورد موضوعات مطرح شده در مصاحبه‌های قبلی مطرح کنند. آمرام با استفاده از تئوری داده بنیاد و از طریق کدگذاری باز ۷ بعد از هوش معنوی و زیر شاخه‌های آن را استخراج کرد. این ۷ بعد شامل هوشیاری<sup>۱</sup> متانت<sup>۲</sup>، معناداری<sup>۳</sup>، تعالی<sup>۴</sup>، صداقت<sup>۵</sup> تسلیم

- 1- Consciousness
- 2 - Grace
- 3 - Meaning
- 4- Transcendence
- 5- Truth

شدن (تن در دادن) صلح‌آمیز به خود<sup>۱</sup> و هدایت درونی<sup>۲</sup> است (Amram, 2007: 3).  
(Amram, 2009: 4).

۴- مدل کینگ (۲۰۰۸): کینگ نیز چهار بعد را برای هوش معنوی ارائه کرده است:  
تفکر وجودی انتقادی در خصوص مسائل مربوط به هستی<sup>۳</sup>، ایجاد معنای شخصی<sup>۴</sup>، آگاهی  
متعالی<sup>۵</sup>، بسط حالت آگاهی<sup>۶</sup> (King, 2008: 59-64).

در پژوهش حاضر ابتدا تمامی تعاریف، ابعاد، مؤلفه‌ها و مدل‌های هوش معنوی (زهر و مارشال، ویگلزورث، آمرام و کینگ) که تاکنون موجود بوده، مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و بر اساس تقارن مفهومی و معنایی بین مدلها ۲۰ مؤلفه استخراج گردید و نامگذاری آنها با توجه به فهم و درک بومی انجام شد که این مؤلفه‌ها عبارتند از؛ شناخت و باور به ربوبیت خداوند، معنی‌بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)، خودآگاهی عمیق، خردمندی معنوی، داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی، شناخت جایگاه خود نزد خداوند، توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی، ظرفیت رفتارهای فضیلت مابانه (بخشش، انفاق، فروتنی، و سپاسگذاری)، روحیه خدمتگذاری، ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز، وجدان کاری، تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان)، توجه به ارزشهای معنوی، احساس مثبت داشتن، توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین، برون‌گرا و جامعه‌گرا، پایبندی به عهد و پیمان، اعتدال در همه جنبه‌های زندگی، درک مسئولیت‌های فردی و اجتماعی.

### سوالات تحقیق

- ۱- مؤلفه‌های هوش معنوی مدیران از دیدگاه خبرگان کدامند؟
- ۲- وضعیت مؤلفه‌های مذکور در جامعه آماری چگونه‌اند؟
- ۳- آیا مؤلفه‌های هوش معنوی در جامعه آماری از اولویت یکسانی برخوردارند؟

- 
- 1- Peaceful surrender to Self
  - 2- Inner-Directedness
  - 3- Critical Existential Thinking
  - 4- Personal meaning production
  - 5- Transcendental awareness
  - 6- Conscious state expiation

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی و از بعد زمانی، تحقیقی مقطعی و از نظر نوع داده‌ها، تحقیقی کمی است. ابزار اصلی در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که با کمک پرسش‌نامه‌های فهرست ماتریس روانی و معنویت، مقیاس هوش معنوی و شاخص جامع هوش معنوی طراحی شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت و طی آن ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع‌آوری گردید و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sup>16</sup> ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید، که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه‌ها ۰/۹۴٪ تعیین گردید. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از روایی محتوا با استفاده از نظرات ۳۰ تن از خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

با توجه به موضوع تحقیق ظرافت خاصی را باید برای انتخاب جامعه آماری اعمال نمود جامعه‌ای را باید انتخاب نمود که اعضای آن با شرایط ارزشی و معنایی درگیر باشند و در شرایط بحرانی و سخت بتوانند با درایت و آگاهی کامل از عهده مسائل برآیند، بدین منظور بیمارستان به‌عنوان یکی از مناسب‌ترین جوامع برای مطالعه انتخاب شد؛ زیرا در برخی موارد شرایطی پیش می‌آید که اعضای سازمان باید وظایفی ورای وظایف تعیین شده انجام دهند و برای نجات یک فرد جوانمردی‌های بسیاری انجام دهند یا برای حل مسائل پیش‌رو از هوشی ورای هوش منطقی و عاطفی استفاده نمایند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان و مدیران بخش اداری و پرستاری بیمارستان لبافی‌نژاد تهران است که در این تحقیق از میان ۲۲۸ نفر از کارکنان، تعداد ۱۴۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. قلمرو مکانی این پژوهش، بیمارستان لبافی‌نژاد تهران و قلمرو موضوعی آن شناسایی و سنجش مولفه‌های هوش معنوی در محیط کار می‌باشد.

### تعاریف عملیاتی

شناخت و باور به ربوبیت خداوند: این بعد مرتبط با منبع انرژی الهی، قدرت برتر و خداست. در واقع مربوط به احساس ارتباط با خدا و یا منبع انرژی الهی است. (Nazel, 2004: 76) و اینکه فرد باور دارد که جهان و آنچه که درون آن است تحت مدیریت خداوند متعال است.

معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا): درک معنای فعالیت‌های روزانه حتی در هنگام رویارویی با دردها و رنجها (Amram, 2009: 46 & Amram, 2007: 4-5) و به دنبال کسب رضای خدا بودن و هدفمند کردن زندگی

خودآگاهی عمیق: فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود، آگاه می‌شود، به گونه‌ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است. (Crichton, 2008: 10) و توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری (King, 2009: 69)

خردمندی معنوی: بهره‌مندی از دانش نظری و آگاهی هوشیارانه و مهارت سازگاری و منابعی که برای حل مسائل (کاری و زندگی) و آگاهی و درک معنای زندگی و سازگاری خردمندانه ذهن انسان با خالق و هستی و دستیابی به اهداف متعالی مورد استفاده قرار می‌گیرد. (غباری‌بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۵-۱۴۷)

داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی: فرا رفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت که شامل: ارتباط کامل، متقابل و مستقیم به شیوه‌ای عقلایی و کل‌نگر می‌باشد. (Amram, 2007: 4-5 & Amram, 2009: 46)

توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی: ادراکی کلی نسبت به زندگی، که به افراد کمک می‌کند تا به صورت عمیق‌تر، معنای زندگی را شناخته و رابطه میان تجربیات و رویدادهای زندگی را درک کنند (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۳۱).

ظرفیت رفتارهای فضیلت مابانه (بخشش، انفاق، فروتنی، سپاسگذاری و...): توانایی تعدیل عشق و زور و محدودیت بطور مطلوب که باعث توانایی بهبود و تعدیل انرژی‌های متعادل نشده می‌شود و نتیجه آن بخشش خود و دیگران، ابراز دلسوزی، خارج شدن از عصبانیت بدون شکستن حریم دیگران می‌شود (عبداله زاده و دیگران، ۱۳۸۸: ۴۱).

روحیه خدمتگذاری: انجام رفتارهای داوطلبانه در شغل و زندگی و خدمت به دیگران، ارباب رجوع و همکاران بر اساس نظام ارزشی بوده و انجام آنها موجب رضایت و شادی فرد می‌شود.

ظرفیت همسو سازی اهداف فردی و سازمانی: وقتی افراد از طریق انجام دقیق امور و نیازهای سازمانی، به اهداف حرفه‌ای و شخصی‌شان نائل گردند، همراستایی بین افراد و سازمان وجود دارد. (جعفری‌نیا، ۱۵: ۱۱) دارا بودن چنین توانایی باعث می‌شود یک



وضعیت برد-برد ایجاد شود که در آن موفقیت هر فرد به موفقیت کل سازمان کمک می کند و برعکس.

داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز: درک حقیقت و راستی با استفاده از آگاهی  
(Amram, 2007: 4-5 & Amram, 2009: 46)

وجدان کاری: به رفتارهای اختیاری گفته می شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می رود.  
(هادیزاده، ۱۳۸۷: ۱۱۶)

تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان): دیدگاهی که باعث درک وجود اتحاد و رابطه متقابل میان تفاوتها و تنوعها می شود. (Amram, 2007: 4-5 & Amram, 2009: 46)

توجه به ارزشهای معنوی: توانایی است که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می شود. (Amram, 2007: 1)

احساس مثبت داشتن: مهارتی آموختنی است و عامل مهمی برای شادی و موفقیت در زندگی تلقی می شود. (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۱۳)

توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخهای بنیادین: تمایل به پرسیدن چرا؟ و اینکه سوالات به صورت نامحدودند و با پرسیدن است که واقعیت به وجود می آید. (Wigglesworth, 2002: 2) و توانایی مطرح کردن سوالات اساسی راجع به هدف از کار و زندگی و ارائه پاسخ متناسب با نظام ارزشی خود برای آن

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در تجزیه و تحلیل داده‌ها برای سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف، برای رد و تایید مولفه‌ها بر اساس نظرات خبرگان درون سازمانی و تعیین وضعیت مولفه‌ها از آزمون میانگین یک جامعه‌ی آماری و برای الویت‌بندی مولفه‌ها از آزمون فریدمن استفاده شده است.

#### • آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن مولفه‌های تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون به شرح جدول ارائه شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌گردد، از آنجایی که تمام اعداد معنی‌داری به دست آمده کمتر از سطح خطای ۵ درصد می‌باشد بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال نبودن داده‌ها رد می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت که تمامی مولفه‌ها دارای توزیع نرمال است.

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها

مؤلفه‌ها	آماره کولموگروف اسمیرنوف	عدد معنی داری
شناخت و باور ربوبیت خداوند	۱,۶۴	۰,۰۰
معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)	۱,۸۳	۰,۰۲
خودآگاهی عمیق	۱,۹۳	۰,۰۰
خردمندی معنوی	۱,۵۹	۰,۰۱
داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی	۱,۷۱	۰,۰۰
توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی	۱,۶۴	۰,۰۰
ظرفیت رفتارهای فضیلت مابانه (بخشش، انفاق، فروتنی، سپاسگذاری و...):	۱,۷۰	۰,۰۰
روحیه خدمتگذاری	۱,۷۸	۰,۰۰
ظرفیت همسو سازی اهداف فردی و سازمانی	۱,۷۳	۰,۰۰
داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز	۱,۵۹	۰,۰۱
وجدان کاری	۱,۸۷	۰,۰۰
تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان)	۱,۷۳	۰,۰۰
توجه به ارزشهای معنوی	۱,۷۳	۰,۰۰
احساس مثبت داشتن	۱,۵۱	۰,۰۲
توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین	۱,۶۴	۰,۰۰
اعتدال در همه جنبه‌های زندگی	۱,۷۲	۰,۰۰
پابندی به عهد و پیمان	۱,۸۵	۰,۰۱
شناخت جایگاه خود نزد خداوند	۱,۵۳	۰,۰۰
درک مسئولیتهای فردی و اجتماعی	۱,۶۹	۰,۰۰
برونگرا و جامعه‌گرا	۱,۷۶	۰,۰۰

**سوال اول پژوهش:** طراحی مؤلفه‌های مدل هوش معنوی از دیدگاه خبرگان به دلیل نرمال بودن توزیع مؤلفه‌ها، برای بررسی ورود مؤلفه‌ها بر اساس نظر خبرگان به مدل از آزمون تی استیودنت تک متغیره استفاده شده است. فرض صفر و مخالف همه فرضیات فوق به صورت  $\mu \leq 3$  و  $\mu > 3$  می‌باشد.

جدول ۵: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی ورود مؤلفه‌ها به مدل از دیدگاه خبرگان درون سازمانی.

نتیجه آزمون	عدد معنی داری	درجه آزادی	آماره تی	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	مؤلفه‌ها
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۱۵	۰,۶۲	۴,۴۰	۳۰	شناخت و باور ربوبیت خداوند
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۴۸	۰,۶۲	۴,۴۷	۳۰	معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۷۴	۰,۶۳	۴,۵۰	۳۰	خودآگاهی عمیق
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۰۷	۰,۶۱	۴,۳۷	۳۰	خردمندی معنوی
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۱۹,۴۸	۰,۶۷	۴,۴۰	۳۰	داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۱۵	۰,۶۲	۴,۴۰	۳۰	توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۳,۴۵	۰,۵۶	۴,۴۳	۳۰	ظرفیت رفتارهای فضیلت مابانه
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۱۳	۰,۵۹	۴,۳۰	۳۰	روحیه خدمتگذاری
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۲۸	۰,۶۲	۴,۴۳	۳۰	ظرفیت همسو سازی اهداف- فردی و سازمانی
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۰۷	۰,۶۱	۴,۳۷	۳۰	داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۳,۹۲	۰,۵۷	۴,۵۰	۳۰	وجدان کاری
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۲۸	۰,۶۲	۴,۴۳	۳۰	تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان)
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۱۸,۵۸	۰,۶۲	۴,۱۳	۳۰	توجه به ارزشهای معنوی
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۱۹,۳۳	۰,۶۶	۴,۳۳	۳۰	احساس مثبت داشتن
رد HO	۰,۰۰	۲۹	۲۱,۱۵	۰,۶۲	۴,۴۰	۳۰	توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین
قبول HO	۰,۸۱	۲۹	۰,۲۳	۰,۷۶	۲,۰۳	۳۰	برونگرا و جامعه‌گرا
قبول HO	۰,۵۰	۲۹	۰,۶۸	۰,۸۰	۲,۱۰	۳۰	پایبندی به عهد و پیمان
قبول HO	۰,۴۷	۲۹	-۰,۷۲	۰,۷۵	۱,۹۰	۳۰	اعتدال در همه جنبه‌های زندگی
قبول HO	۰,۸۱	۲۹	۰,۲۳	۰,۷۶	۲,۰۳	۳۰	درک مسئولیتهای فردی و اجتماعی
قبول HO	۰,۸۵	۲۹	۰,۲۳	۰,۷۸	۲,۰۰	۳۰	شناخت جایگاه خود نزد خداوند

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد، مقدار عدد معنی‌داری مشاهده شده برای تمامی فرضیات به‌جز ۵ مؤلفه آخر برابر صفر بوده است که از سطح معنی‌داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است. لذا فرضیات  $H_0$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای تمامی فرضیات رد می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پانزده مؤلفه اول از مؤلفه‌های هوش معنوی در جامعه آماری پژوهش حاضر محسوب می‌شوند.

### سوال دوم پژوهش: بررسی وضعیت مؤلفه‌ها از دیدگاه جامعه آماری

در این مرحله برای بررسی وضعیت مؤلفه‌ها یا آسیب‌شناسی وضعیت مؤلفه‌های مدل در خصوص مدیران از دیدگاه کارکنان از آزمون تی استیودنت تک‌متغیره استفاده شده است. فرض صفر و مخالف همه فرضیات فوق به‌صورت  $\mu \leq 3$  و  $3 < \mu$  می‌باشد. ادعای اصلی آن است که مدیران از مؤلفه‌های هوش معنوی برخوردار می‌باشند.

### جدول ۶: بررسی وضعیت مؤلفه‌های مدل در خصوص مدیران از دیدگاه جامعه آماری

مؤلفه‌ها	فراوانی	میانگین	آماره تی	درجه آزادی	عدد معنی‌داری	نتیجه آزمون
شناخت و باور ربوبیت خداوند	۱۴۴	۴,۴۴	۲۴,۵۱	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)	۱۴۴	۴,۱۸	۱۵,۰۳	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
خودآگاهی عمیق	۱۴۴	۴,۲۹	۲۲,۰۸	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
خردمندی معنوی	۱۴۴	۴,۲۹	۲۱,۶۳	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی	۱۴۴	۴,۰۶	۱۳,۷۷	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی	۱۴۴	۴,۰۸	۱۳,۷۴	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
ظرفیت رفتارهای فضیلت مابانه	۱۴۴	۴,۱۸	۱۵,۶۹	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
روحیه خدمتگذاری	۱۴۴	۳,۸۵	۹,۶۱	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
ظرفیت همسو سازی اهداف فردی و سازمانی	۱۴۴	۴,۰۲	۱۲,۰۸	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز	۱۴۴	۳,۹۷	۱۲,۹۱	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
وجدان کاری	۱۴۴	۴,۱۲	۱۳,۸۵	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان)	۱۴۴	۴,۰۲	۱۴,۵۰	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
توجه به ارزشهای معنوی	۱۴۴	۴,۰۶	۱۵,۲۱	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
احساس مثبت داشتن	۱۴۴	۴,۰۲	۱۳,۵۴	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد
توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین	۱۴۴	۳,۹۳	۱۱,۳۵	۱۴۳	۰,۰۰	$H_0$ رد

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌گردد، مقدار عدد معنی‌داری مشاهده شده برای تمامی فرضیات برابر صفر بوده است که از سطح معنی‌داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است. لذا فرضیات  $H_0$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای تمامی فرضیات رد می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران بیمارستان لبافی‌نژاد از تمامی مؤلفه‌های هوش معنوی برخوردار می‌باشند.

#### سوال سوم پژوهش: الویت‌بندی مؤلفه‌ها

در گام نهایی به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدل از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است. بر اساس جدول ۷ عدد معنی‌داری مربوط به آزمون تجزیه و تحلیل واریانس فریدمن به طور تقریبی برابر با صفر بوده است که از سطح خطا ( $\alpha = 0/05$ ) کمتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میان میانگین رتبه‌های مؤلفه‌های مدل معنی‌دار است. اولویت مؤلفه‌ها در جدول ۷ ارائه شده است. همان‌طور که دیده می‌شود، مؤلفه شناخت و باور به ربوبیت خداوند بالاترین رتبه و مولفه روحیه خدمتگذاری پایین‌ترین رتبه را دارند.

جدول ۷: نتیجه حاصل از آزمون تحلیل واریانس فریدمن مربوط به مؤلفه‌های مدل

آماره آزمون	درجه آزادی	عدد معنی‌داری
۷۲,۳۷	۱۴	۰/۰۰۰

جدول ۸: میانگین رتبه‌ها و اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدل

اولویت	مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار	میانگین رتبه	اولویت
۱	شناخت و باور به ربوبیت خداوند	۹,۶۵	اول
۲	خردمندی معنوی	۸,۶۹	دوم
۳	ظرفیت رفتارهای فضیلت مابانه (بخشش، انفاق، فروتنی، سپاسگذاری و...)	۸,۶۱	سوم
۴	خودآگاهی عمیق	۸,۴۳	چهارم
۵	وجدان کاری	۸,۲۸	پنجم
۶	توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی	۸,۱۱	ششم
۷	معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)	۸,۰۷	هفتم
۸	توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین	۷,۹۱	هشتم
۹	داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز	۷,۸۸	نهم
۱۰	توجه به ارزشهای معنوی	۷,۷۱	دهم
۱۱	تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان)	۷,۷	یازدهم
۱۲	احساس مثبت داشتن	۷,۶۶	دوازدهم
۱۳	داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی	۷,۴۵	سیزدهم
۱۴	داشتن بصیرت، درک، تشخیص و تمیز	۷,۳۲	چهاردهم
۱۵	روحیه خدمتگذاری	۶,۵۴	پانزدهم

## نتایج و پیشنهادات

- به دلیل جدید بودن موضوع و کمبود پایان‌نامه و مقاله‌های معتبر داخلی در حوزه هوش - معنوی با هدف کاربردی، ابتدا تمامی تحقیقات قبلی خارجی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با استفاده از مولفه‌ها، ابعاد و مدل‌های آنان و همچنین مطالعه کتب داخلی دیگر تعداد ۲۰ مؤلفه استخراج گردید و پس از اعمال نظر خبرگان به ۱۵ مؤلفه تقلیل یافت و مورد تأیید آنها قرار گرفت. بر اساس این ۱۵ مؤلفه و با کمک پرسشنامه‌های استاندارد قبلی و اعمال نظر اساتید تعداد ۳۲ سوال طراحی و به آزمون گذارده شد. بررسی وضعیت این مؤلفه‌ها در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران نشان داد هوش معنوی در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران در وضعیت مناسبی قرار دارد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها و جایگاه هوش معنوی در موفقیت سازمان، موارد زیر می‌تواند مطمئن نظر مسئولین قرار گیرد؛
- با توجه به وضعیت مناسب مؤلفه‌های هوش معنوی در کارکنان باید راه‌های عملی برای به‌کارگیری هر چه بیشتر هوش معنوی را یافته و برخی از تجربیات خود را در اختیار دیگر سازمان‌ها قرار دهند.
  - کارگاه‌ها و آموزش‌های مرتبط و مستمر برای شناخت بیشتر جایگاه توکل به خداوند در سازمان‌ها برگزار گردد.
  - معنادار کردن کار و زندگی برای کارکنان را در برنامه‌های بلند مدت قرار دهند. این امر مستلزم آن است که مدیریت سازمان خود از هوش معنوی بالایی برخوردار باشد تا بتواند چنین برنامه‌هایی را در سازمان نهادینه نماید
  - جلسات خودارزیابی جهت آشناسازی کارکنان با ابعاد چندگانه انسانی و آشنایی آنها با جایگاه رفیع انسانی برگزار گردد.
  - سطح بینش کارکنان افزایش یابد و نگاه آنان به زندگی فردی و سازمانی‌شان تغییر کند و تعریف اهداف متعالی برای کارکنان تعریف شود و برای رسیدن به این اهداف کمک شود.
  - کارکنان با منابع معنوی که ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، در جهت حل مسائل زندگی کاری و شخصی‌شان آشناسازی شود.
  - بسط و توسعه ارزش‌ها و رفتارهایی همانند بخشش، انفاق و فروتنی بسط و توسعه یابند که این کار مستلزم الگویی در سازمان است که همه بتوانند از آن پیروی کنند. یکی از تأثیرگذارترین افراد در سازمان مدیر سازمان است.
  - احساس مثبت در سازمان تلقین شود و نوعی مکانیزم هدف‌گذاری که تعقیب توانان اهداف فردی و هم سازمانی را به دنبال داشته باشد، فرهنگ سازی شود.

### منابع فارسی

- ۱- ساغروانی. سیما، (۱۳۸۸)، ”هوش معنوی“، انتشارات آهنگ قلم
- ۲- سهرابی. فرامرز، (۱۳۸۷)، ”مبانی هوش معنوی“، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره اول، صص ۱۴-۱۸
- ۳- صمدی. پروین، (۱۳۸۷)، ”هوش معنوی“، اندیشه نوین تربیتی، دوره ۲ شماره ۳ و ۴، صص ۹۹-۱۱۴
- ۴- عبدالله زاده. حسن؛ باقرپور. معصومه؛ بوژمهرانی. سمانه؛ لطفی. محدثه، (۱۳۸۸)، ”هوش معنوی“، ترجمه و تالیف، انتشارات روان سنجی
- ۵- غباری بناب، باقر و سلیمی. محمد و سلیمانی. لیلیا و نوری مقدم. ثنا (۱۳۸۶)، ”هوش معنوی“، اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۲۵-۱۴۷
- ۶- فتاحی، مهدی و فرهنگی. علی اکبر (۱۳۸۷)، ”هوش معنوی“، وحدت بخش دیگر انواع هوش“، فصلنامه مدیریت و توسعه، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۹-۱۶
- ۷- کدخدا. محمد؛ جهانی. حوریه، (۱۳۸۹)، ”منطق پذیری هوش معنوی در فرایند تصمیم-گیری“، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران

### منابع انگلیسی

- 1-Amram, joesph yosi, (2005), “Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership”, institute of Transpersonal Psychology
- 2-Amram, Joseph yosi, (2007),”The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory”, presented at the 115th Annual Conference of the American
- 3-Amram, Joseph yosi, (2007),” What is Spiritual Intelligence”, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA
- 4-Amram, jeseoph yosi, (2009),”The contribution of emotional& spiritual intelligence to effective business leadership”, for the degree of doctor of philosophy inclinical psychology. Institute of transpersonal psychology pal alto, California
- 5-Crichton. Jerome c, (2008), “A Qualitative study of Spiritual Intelligence in organizational leader” presented to the Faculty of The Marshall Goldsmith School of Management SanFrancisco Bay Campus

Alliant International University In Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree Doctor of Philosophy

6-George. Mike, (2006), "Practical application of spiritual intelligence in the workplace", Human resource management international digest, Vol 14, No. 5, Pp:3-5

7-Madhu. Jain & Purohit. prema,(2006), "Spiritual Intelligence: A Contemporary Concern With Regard to Living Status of the Senior Citizens", university of Rajasthan, jaipur, journal of the indian Academy of Applied Psychology vol 32, No.32, p:227-233

8-King.D.B (2008), "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure", Unpublished master's thesis. Trent University. Peterborough, Ontario, Canada

9-King.D.B (2008), "Personal Meaning Production as a Component of Spiritual Intelligence", Paper submitted for presentation at The 5th Biennial International Conference on Personal Meaning

10-Nasel. DD, (2004), "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

11-Santos.S, (2006), "What is spiritual intelligence?How it benefits a person?",Pp:1-2

12-Selman .Victor; Selman .Ruth Corey; Selman. Jerry; Selman .Elsie, (2005), "Spiritual-Intelligence/-Quotient", College Teaching Methods & Styles Journal, Volume 1, Number 3,Pp:23-31

13-Wikipedia, "Editing Spiritual intelligence"

14-Wigglesworth. Cindy, (2002), "Spiritual Intelligence & Leadership", Conscious Pursuits. <http://www.consciouspursuits.com/> Pp1-3

15-Yang.K, & Mao.X, (2007), "A study of nurses spiritual intelligence: A cross sectional questionnaire survey", International journal if nursing study, 44,p:999\_1010