

مؤلفه‌های هوش معنوی در سازمان‌های ورزشی؛ مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی

مهدی آزادان^۱، محمد احسانی^۲، حسین صادقی سقدل^۳، مهدی بشیری^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۸/۳۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت مؤلفه‌های هوش معنوی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی است. در این راستا، تمامی کارکنان شاغل در این سازمان (۵۰ نفر) به‌عنوان نمونه آماری پژوهش در نظر گرفته شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه کینگ (۲۰۰۸) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، پس از رعایت پروتکل سه‌مرحله‌ای ترجمه، از سوی مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز در مطالعه‌ای مقدماتی ۰/۸۰ به‌دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، فریدمن، تی مستقل و تحلیل واریانس با کمک نرم‌افزار SPSS۲۰ در سطح معناداری $P/0.05 \geq$ انجام گرفت. نتایج نشان داد که کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی هوش معنوی تقریباً بالایی دارند. اولویت‌های مؤلفه‌های چهارگانه و گویه‌های ۲۴ گانه هوش معنوی مشخص شد. بررسی مقایسه‌ای هوش معنوی براساس سن، جنسیت و تحصیلات نیز حاکی از عدم تفاوت معنی‌دار هوش معنوی کارکنان براساس متغیرهای سن و تحصیلات بود، اما تأثیر جنسیت در هوش معنوی معنی‌دار مشاهده شد.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی، سازمان‌های ورزشی، اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان شرقی.

مقدمه

پوشیده نیست و تلاش دولت‌ها برای سرمایه‌گذاری، نفوذ و استفاده از این سازمان‌ها، خود دلیل محکمی بر این مدعا است. به‌نظر می‌رسد سازمان‌های ورزشی برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنانی با هوش عمیق‌تر و جدیدتر هستند تا با آن بتوانند به‌نحو اثربخش‌تری به وظایف خود عمل کنند.

براساس بسیاری از مطالعات، عوامل متعددی کارآیی افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهند. در حال حاضر، دیگر ضریب هوشی و هوش هیجانی پاسخگوی همه نیازها نیست. یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، هوش معنوی^۵ است (ساغروانی،

در آستانه ورود به آینده‌ای متفاوت و پیچیده، صاحب‌نظران علم مدیریت و سازمان بر این نکته تأکید دارند که موفقیت در محیط کاری به مفهومی فراتر از مهارت‌های تکنیکی آکادمیک که «هوش عمومی» نامیده می‌شود، وابسته است؛ اما به‌دلیل نبود تعاریف عینی‌تر برای این مفاهیم غیرقابل‌مشاهده و به‌ظاهر ناملموس، برای مدت‌ها تلاش برای بحث و پژوهش در این زمینه با مشکل مواجه شده بود (حسین چاری و یوسفی، ۱۳۸۶؛ زارعی و همکاران، ۱۳۹۰؛ ساغروانی، ۱۳۸۹).

اهمیت سازمان‌های ورزشی در عصر حاضر بر کسی

هیجان و رفتار در زندگی روزمره می‌تواند باعث افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (دالمان^۵ و همکاران، ۲۰۰۴). هوش معنوی، موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته‌های پژوهشی درباره آن اندک است. با این حال، موضوعی است که نظر بسیاری از صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. سیسک^۶ (۲۰۰۸) ریشه هوش معنوی را نوشته‌های باستان و عرفان شرق می‌داند.

مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان‌شناسی را اولین بار، در سال ۱۹۹۶ استیونز^۷ و سپس در سال ۱۹۹۹ ایمنونز^۸ مطرح کرد. به موازات این جریان، گاردنر^۹ (۱۹۹۹) مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف نقد و بررسی کرد و پذیرش مفهومی ترکیبی از معنویت و هوش را به‌چالش کشید. البته گاردنر که در سال ۱۹۹۰ نظریه هوش‌های چندگانه را ارائه کرده بود، در سال‌های اخیر سه نوع هوش جدیدتر را که هنوز قاطعیت هشت نوع هوش قبلی را ندارند، مطرح کرده است. این هوش‌ها عبارت‌اند از: هوش معنوی، هوش طبیعت‌گرایانه و هوش وجودگرایانه.

هوش معنوی، سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می‌کند. سازه معنویت با جست‌وجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج‌یافته و تعالی مرتبط است، درحالی‌که هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای بارز استفاده می‌کند (ایمنونز، ۱۹۹۹). ایمنونز (۲۰۰۰) بیان می‌دارد که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازمان‌دهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است؛ به‌گونه‌ای که با استفاده از معنویت، میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد. زوهار^{۱۰} و مارشال^{۱۱} (۲۰۰۰)، هوش معنوی را هوشی می‌دانند که به‌وسیله آن مشکلات معنایی و ارزشی را حل می‌کنیم؛ هوشی که برطبق آن، فعالیت‌ها و زندگی‌مان را در فضایی غنی‌تر، وسیع‌تر و بامعناتر قرار می‌دهیم.

از نظر سیسک (۲۰۰۸)، هوش معنوی عبارت از خودآگاهی عمیقی است که در آن، فرد هرچه بیشتر از جنبه‌های درونی خود آگاه می‌شود، به‌گونه‌ای که درمی‌یابد او فقط یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است. سیسک،

(۱۳۸۹). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به فرا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمدی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، نوع‌دوستی در محیط کاری و افزایش پژوهش‌های جدید با مفاهیم نوین، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند (شایگان، ۱۳۸۱). هنسن^۱ (۲۰۰۱)؛ به نقل از موسوی و همکاران، ۱۳۹۰) اشاره می‌کند که نیازهای کارکنان به‌لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به‌طور کامل به ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان توجه کنند. معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری، و بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰).

جورج^۲ (۲۰۰۶) در مطالعه خود، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار را ایجاد آرامش خاطر، تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه مطرح کرده است. موضوع معنویت، دل‌مشغولی همیشگی انسان است (کینگ^۳، ۲۰۰۷). اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به‌صورتی روزافزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روان‌شناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده 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. چنین به‌نظر می‌رسد که مردم جهان، امروز بیش از پیش به معنویت و مسائل معنوی گرایش دارند (وست، ۱۳۸۳). معنویت، آگاهی و هوشیاری درقبال زندگی موجب تفکر فرد درباره زندگی و اینکه «من که هستم و از کجا آمده‌ام» می‌شود. معنویت به‌عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل آگاهی و خودشناسی است. معنویت، نیاز به فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است (ووگان^۴، ۲۰۰۳).

آنچه که موجب شده تا سازه معنویت به‌عنوان هوش مفهوم‌سازی شود، آن دسته از مشاهدات و یافته‌های علمی است که نشان می‌دهد به‌کارگیری الگوهای ویژه‌ای از افکار،

1- Henson
2- George, M.
3- King, D. B.
4- Vaughan, F.

5- Daaleman, T. P.
6- Sisk, D.
7- Stevens, B.
8- Emmons, R. A.

9- Gardner, H.
10- Zohar, D.
11- Marshall, I.

است (کینگ، ۲۰۰۸). در تعاریف هوش معنوی، به نقش آن در حل مسائل وجودی، یافتن معنا و هدف در اعمال و رویدادهای زندگی روزمره و دادن پاسخ به چرایی فعالیت‌ها تأکید شده است (زوهار و مارشال، ۲۰۰۰).

به‌طور کلی، هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که استفاده از آنها در زندگی شخصی و کاری روزمره، می‌تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق‌پذیری و توانایی حل مسئله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی شود. نتایج پژوهش گارسایزآمور^۲ (۲۰۰۳) نشان داد که هوش معنوی و تجربه معنوی عمیق کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنا دار می‌کند و مسئولیت‌پذیری شخصی آنان را در قبال حرفه کاری‌شان بالا می‌برد.

ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به‌دست آورند. بدین ترتیب، زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد. به‌نظر می‌رسد محیط ورزش و سازمان‌های ورزشی، به‌سبب ماهیت ورزش، نیازمند هوش معنوی بالایی باشد. زندگی کاری و سازمانی در سازمان‌های ورزشی به‌دلیل مفاهیمی چون اخلاقیات، جوانمردی، روحیه ورزشکاری، بازی جوانمردانه، برد و باخت، رقابت و مفاهیمی از این قبیل حایز اهمیت بالایی است و به‌خوبی اهمیت هوش معنوی بالایی افراد درگیر در چنین سازمان‌هایی را نشان می‌دهد. درنهایت، باتوجه به اینکه در داخل و خارج از کشور تحقیقات اندکی در زمینه هوش معنوی در سازمان‌های ورزشی انجام گرفته است، پژوهش حاضر می‌تواند خلأی تحقیقاتی موجود در این زمینه را پوشش دهد و از جنبه کاربردی نیز به مدیران سازمان‌های ورزشی در ارتقای شرایط (وضعیت) سازمان، از طریق افزایش عوامل زمینه‌ساز هوش معنوی کارکنان سازمان، کمک کند. بنابراین، هدف کلی پژوهش حاضر، تحلیل هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی و بررسی ارتباط آن با برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی است. سؤالاتی که در این زمینه مطرح است، این است که:

مؤلفه‌های کلیدی هوش معنوی را در داخل مفاهیم ارزش‌ها، تجارب، ظرفیت‌ها، خواص و سیستم‌های هوش معنوی می‌داند. آمرام^۱ (۲۰۰۹)، هوش معنوی را توانایی به‌کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند، به‌گونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامتی جسمی و روحی فرد می‌شود.

آمرام از طریق مصاحبه با ۷۱ نفر از پیروان سنت‌های مختلف معنوی و تحلیل کیفی نتایج، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد ارائه کرد: ۱. خودآگاهی: که شامل هوشیاری، دقت، آگاهی فراعقلایی است؛ ۲. متانت: زندگی کردن به‌صورت روحانی و داشتن توکل و عشق به زندگی؛ ۳. معنا: درک معنای فعالیت‌های روزانه؛ ۴. تعالی: فرارفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت؛ ۵. حقیقت‌یابی: زندگی به‌همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات؛ ۶. سازش درعین داشتن آرامش: داشتن تعادل فکری، فروتنی کردن و تواضع داشتن؛ ۷. هدایت درونی: آزادی درونی، تحریک‌شدن از درون و نه از بیرون و داشتن جرئت، خلاقیت و شادمانی و نیاز کمتر به تأیید دیگران.

کینگ (۲۰۰۸)، هوش معنوی را به‌عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی می‌داند که مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی هستی، از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش معنا است. در نظر او، هوش معنوی دارای چهار مؤلفه تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی است.

۱. تفکر انتقادی وجودی: توانایی اندیشیدن به‌طور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراءطبیعی یا وجودی است. این مؤلفه، به تعبیر گاردنر (۱۹۹۳)، هوش پرسش‌های بزرگ را منعکس می‌کند. ۲. معناسازی شخصی: توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه تجارب ذهنی و جسمانی، شامل قابلیت ایجاد و مسلط‌شدن به هدف زندگی است.

۳. آگاهی متعالی: توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری است.

۴. گسترش خودآگاهی: توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فراهوشیاری و نیز خروج از آن با اراده فرد

1- Amram, J. Y.

2- Garcia-Zamor, J.

پترزبورگ انجام داد، آلفای کرونباخ به دست آمده را ۰/۹۵ و متوسط ارتباط درونی سؤالات را ۰/۳۶ گزارش کرد. در پژوهش دیگری که برای معبرسازی پرسشنامه بر روی ۳۰۵ نفر از دانشجویان لیسانس انجام شد، ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۵۸، به دست آمد. به علاوه، کینگ در پژوهشی در سال ۲۰۰۷، پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه را به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۹۴ عنوان کرد. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی، و هوش معنوی کل، به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۷۰، ۰/۶۴، ۰/۶۸، ۰/۸۰ محاسبه شد.

برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی و برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف استفاده شد. از آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین هوش معنوی بین دو گروه مردان و زنان استفاده شد. برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها، آزمون فریدمن به کار رفت. در نهایت، برای بررسی مقایسه‌ای هوش معنوی براساس سن، جنسیت و تحصیلات از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۰ انجام شد ($P/0.5$).

یافته‌ها

برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون، حاکی از طبیعی بودن توزیع داده‌ها بود؛ بنابراین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آماری پارامتریک استفاده شد.

نتایج حاصل نشان داد که میانگین هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان شرقی ۶۶/۸۴ است که باتوجه به حداکثر میانگین ممکن، یعنی ۹۶، میانگین نسبتاً بالایی محسوب می‌شود.

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مؤلفه‌های چهارگانه هوش معنوی نیز باتوجه به حداکثر مقداری که ممکن بود داشته باشند (یعنی ۲۸، ۲۰، ۲۸، ۲۰)، میانگین‌های تقریباً مناسبی دارند.

آیا بین میانگین نمرات هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی براساس جنسیت تفاوتی وجود دارد، یا خیر؟ آیا بین میانگین نمرات هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی از نظر سن تفاوت وجود دارد یا خیر؟ اولویت هوش معنوی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی به چه صورت است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است. جامعه آماری پژوهش از کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان شرقی تشکیل شده است. براساس آمار موجود، تعداد کارکنان این سازمان ۵۰ نفر است. باتوجه به محدودبودن جامعه آماری، نمونه آماری برابر با جامعه در نظر گرفته شد. از ۵۰ پرسشنامه توزیع شده در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی، ۳۹ پرسشنامه برگشت داده شد که داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها تجزیه و تحلیل شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کینگ (۲۰۰۸) استفاده شد.

پرسشنامه خود-گزارش‌دهی هوش معنوی (SISRI-۲۴) کینگ مشتمل بر ۲۴ سؤال و چهار مؤلفه تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی (هوشیاری) متعالی و گسترش خودآگاهی است که هرکدام از مؤلفه‌ها، به ترتیب دارای ۷، ۵، ۷، ۵ سؤال است. نمره این مقیاس می‌تواند بین صفر تا ۹۶ در نوسان باشد که نمره بالا نشان‌دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است. گویه‌های پرسشنامه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم - کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. پرسشنامه مذکور با رعایت پروتکل سه‌مرحله‌ای ترجمه (انگلیسی به فارسی، سپس فارسی به انگلیسی، و مجدداً انگلیسی به فارسی) آماده‌سازی شد و روایی صوری و محتوایی آن را استادان مدیریت ورزشی تأیید کردند.

برای تعیین پایایی پرسشنامه، کینگ (۲۰۰۸) در بررسی مقدماتی پرسشنامه هوش معنوی که بر روی ۶۱۹ نفر از دانشجویان دوره لیسانس (۴۴۸ زن و ۱۳۱ مرد) دانشگاه

جدول ۱. نتایج توصیفی هوش معنوی و مؤلفه‌های چهارگانه

ابعاد هوش معنوی	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
تفکر انتقادی وجودی	۱۷/۵۴	۲/۲۸۱	۱۲	۲۲	۱۰
معناسازی شخصی	۱۴/۴۶	۲/۱۵۰	۱۱	۱۹	۸
آگاهی متعالی	۱۴/۴۶	۱/۶۰	۱۱	۱۸	۷
گسترش خودآگاهی	۲۰/۳۸	۲/۳۶۹	۱۶	۲۵	۹
جمع	۶۶/۸۴	۵/۹۵	۵۱	۷۵	۲۴

کاهش یافته است؛ اما این تفاوت معنی‌دار نیست. نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس در این خصوص در جدول ۵ خلاصه شده است.

باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۶، کارکنان زن با میانگین ۶۸/۰۰، در مقایسه با کارکنان مرد با میانگین ۶۶/۳۳، هوش معنوی بیشتری دارند. مقایسه میانگین هوش معنوی در زنان و مردان نشان داد که این تفاوت از نظر آماری نیز معنی‌دار است (p-value=۰/۰۳). این یافته تأثیر جنسیت را بر هوش معنوی کارکنان آشکار می‌سازد.

باتوجه به گروه‌بندی سه‌گانه‌ای که برای سن کارکنان تعریف شده بود، نتایج از آزمون تحلیل واریانس نشان داد که میانگین هوش معنوی کارکنان کمتر از ۳۰ سال، بیشتر از دو گروه دیگر است. علی‌رغم وجود تفاوت در میانگین‌های هوش معنوی این سه گروه سنی، نتایج نشان داد که این تفاوت معنی‌دار نیست و بنابراین می‌توان ادعا کرد هوش معنوی کارکنان این سازمان براساس سن آنها تفاوت معنی‌داری ندارد (جدول ۷).

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌های هوش معنوی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بود. در مجموع، نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که برای سنجش هوش معنوی کارکنان و پرسنل سازمان‌های ورزشی در فرهنگ ایرانی، مقیاس فارسی‌شده کینگ (۲۰۰۸) را می‌توان با اطمینان به کار برد. یافته‌ها حکایت از آن دارد که هوش معنوی کارکنان این سازمان ورزشی با میانگین

برای بررسی وضعیت گویه‌های ۲۴ گانه هوش معنوی از آزمون تی تک متغیره استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون (جدول ۲)، نشان داد که باتوجه به عدد معنی‌داری گویه‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی گویه‌های ۲۴ گانه هوش معنوی در پرسشنامه کینگ درباره کارکنان این سازمان صدق می‌کند و پرسشنامه مذکور را می‌توان در سازمان‌های ورزشی نیز به کار برد.

برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های ۴ گانه هوش معنوی از آزمون فریدمن استفاده شد. باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه گسترش خودآگاهی، بالاترین رتبه و مؤلفه آگاهی متعالی، پایین‌ترین رتبه را دارند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ خلاصه شده است.

به‌علاوه، برای رتبه‌بندی گویه‌های ۲۴ گانه هوش معنوی از آزمون فریدمن استفاده شد که بر این اساس، گویه شماره ۱۶ (دیدن واضح‌تر مسائل و گزینه‌ها در زمانی که درصد هوشیاری یا آگاهی بالاتر است) و گویه شماره ۲۰ (تشخیص کیفیت‌هایی بسیار معنادارتر از جسم، شخصیت، یا احساسات افراد) به ترتیب، رتبه‌های اول و دوم را در بین گویه‌ها به‌دست آوردند. علاوه بر آن، گویه‌های ۱ (تردید یا تفکر در ماهیت حقیقت) و ۹ (داشتن نظریه‌هایی خاص درباره مسائلی از قبیل زندگی، مرگ، واقعیت، و وجود)، به ترتیب، ضعیف‌ترین گویه‌ها بودند (جدول ۴).

شایان ذکر است که هوش معنوی براساس ویژگی‌های دموگرافیک نیز بررسی مقایسه‌ای شد. در بررسی هوش معنوی براساس تحصیلات، نتایج حاصله نشان داد که میانگین هوش معنوی کارکنان، با بالا رفتن تحصیلات آنها

جدول ۲. وضعیت گویه‌های ۲۴ گانه هوش معنوی

گویه	فراوانی	میلگین	آماره تی	معنی‌داری	درجه آزادی
۱. تردید یا تفکر در ماهیت حقیقت	۳۹	۱/۱۳	۱۲/۳۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۲. شناخت جنبه‌هایی عمیق‌تر جسم	۳۹	۲/۹۰	۳۰/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۳. تفکر درباره هدف یا دلیل وجود	۳۹	۲/۶۷	۱۹/۸۸	۰/۰۰۰۱	۳۸
۴. توان ورود به حالات بالاتر هوشیاری یا آگاهی	۳۹	۲/۵۴	۲۸/۵۷	۰/۰۰۰۱	۳۸
۵. توانایی تأمل درباره اتفاقات پس از مرگ	۳۹	۲/۵۶	۱۸/۱۴	۰/۰۰۰۱	۳۸
۶. سخت‌بودن احساس چیزی غیر از جسم و ماده	۳۹	۲/۸۵	۲۱/۰۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۷. سازگاری با شرایط پراسترس از طریق توانایی در یافتن معنا و هدف در زندگی	۳۹	۲/۶۴	۲۲/۲۰	۰/۰۰۰۱	۳۸
۸. توانایی کنترل هنگام ورود به حالات بالاتر هوشیاری یا آگاهی	۳۹	۲/۷۲	۳۰/۳۳	۰/۰۰۰۱	۳۸
۹. داشتن نظریه‌هایی خاص درباره مسائلی از قبیل زندگی، مرگ، واقعیت، و وجود	۳۹	۲/۱۸	۱۷/۹۹	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۰. آگاهی از ارتباط عمیق‌تر خود و سایر افراد	۳۹	۲/۸۲	۲۷/۳۶	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۱. توانایی تعریف هدف یا دلیلی برای زندگی	۳۹	۲/۹۵	۲۵/۴۴	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۲. توانایی حرکت آزادانه بین سطوح مختلف هوشیاری یا آگاهی	۳۹	۳/۱۰	۳۰/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۳. تأمل در معنا و مفهوم اتفاقات در زندگی	۳۹	۲/۹۰	۲۸/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۴. تعریف خود به وسیله خودی عمیق‌تر و غیر جسمانی	۳۹	۲/۹۲	۶۹/۲۴	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۵. توانایی پیدا کردن معنا و مفهومی در شکست	۳۹	۲/۷۲	۲۱/۴۰	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۶. دیدن واضح‌تر مسائل و گزینه‌ها موقع حضور در حالات بالاتر هوشیاری یا آگاهی	۳۹	۳/۲۳	۳۷/۶۳	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۷. تعمق درباره ارتباط بین بشر و بقیه هستی	۳۹	۳/۱۰	۲۶/۹۸	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۸. آگاهی بسیار بالا از جنبه‌های غیرمادی زندگی	۳۹	۲/۸۲	۲۲/۲۸	۰/۰۰۰۱	۳۸
۱۹. توانایی اتخاذ تصمیمات بر اساس هدف در زندگی	۳۹	۳/۱۰	۳۰/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۲۰. تشخیص کیفیت‌هایی بسیار معنادارتر از جسم، شخصیت، یا احساسات افراد	۳۹	۳/۱۸	۳۰/۸۴	۰/۰۰۰۱	۳۸
۲۱. تعمق و اندیشه درباره وجود نیرو یا جبر عظیم‌تر	۳۹	۳/۰۰	۲۵/۸۲	۰/۰۰۰۱	۳۸
۲۲. تمرکز از طریق شناسایی جنبه‌های غیرمادی زندگی	۳۹	۲/۹۰	۲۸/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۸
۲۳. توانایی یافتن معنا و هدف در تجارب روزانه	۳۹	۳/۰۵	۲۵/۱۰	۰/۰۰۰۱	۳۸
۲۴. ایجاد تکنیک‌هایی خاص برای ورود به حالات بالاتر هوشیاری یا آگاهی	۳۹	۲/۸۷	۳۴/۳۴	۰/۰۰۰۱	۳۸

جدول ۳. رتبه‌بندی مؤلفه‌های ۴ گانه هوش معنوی

اولویت	مؤلفه‌های هوش معنوی	میانگین رتبه	اولویت
۱	گسترش خودآگاهی	۳/۸۲	اول
۲	تفکر انتقادی وجودی	۲/۹۴	دوم
۳	معناسازی شخصی	۱/۷۱	سوم
۴	آگاهی متعالی	۱/۵۴	چهارم

جدول ۴. رتبه‌بندی گویه‌های ۲۴ گانه هوش معنوی

اولویت	مؤلفه های هوش معنوی	میانگین رتبه	اولویت
۱	دیدن واضح‌تر مسائل و گزینه‌ها موقع حضور در حالات بالاتر هوشیاری یا آگاهی	۱۶/۳۱	اول
۲	تشخیص کیفیت‌هایی بسیار معنادارتر از جسم، شخصیت، یا احساسات افراد	۱۵/۹۲	دوم
۳	داشتن نظریه‌هایی خاص درباره مسائل از قبیل زندگی، مرگ، واقعیت، و وجود	۷/۴۱	بیست و سه
۴	تردید یا تفکر در ماهیت حقیقت	۲/۲۸	بیست و چهار

جدول ۵. شاخص‌های آماری هوش معنوی کارکنان براساس میزان تحصیلات

تحصیلات	پایین‌تر از لیسانس		لیسانس		بالاتر از لیسانس		نتایج آزمون تحلیل واریانس
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
هوش معنوی	۷۰/۲۰۰	۴/۸۱	۶۷/۱۳	۵/۴۷	۶۴/۷۲	۶/۹۸	F ۱/۵۶۱ p-value ۰/۲۲۴

جدول ۶. شاخص‌های آماری هوش معنوی کارکنان براساس جنسیت

جنسیت	زن		مرد		نتایج آزمون تی
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
هوش معنوی	۶۸/۰۰	۳/۷۶	۶۶/۳۳	۶/۷۰	T -۰/۸۰ p-value ۰/۰۳

جدول ۷. شاخص‌های آماری هوش معنوی کارکنان براساس سن

سن	کمتر از ۳۰ سال		۳۰-۳۹		۴۰ سال و بالاتر		نتایج آزمون تحلیل واریانس
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
هوش معنوی	۶۷/۲۵	۶/۶۹	۶۶/۹۵	۶/۳۳	۶۶/۳۶	۵/۱۶	F ۰/۰۵۵ p-value ۰/۹۴

سازمانی ورزشی که ورزش به‌عنوان فاکتوری اخلاقی در محوریت آن قرار دارد، از این قاعده مستثنی نخواهد بود و از کارکنان سازمان‌های ورزشی نیز انتظاری جز داشتن هوش معنوی بالا نمی‌رود، هرچند شاید مفاهیمی چون رقابت و برد و باخت و در نقطه مقابل آن، مفاهیمی چون جوانمردی و بازی منصفانه و غیره و فشارهایی که از این بابت به چنین سازمان‌هایی وارد می‌شود، در میانگین چنین هوشی تأثیرگذار باشد.

در بررسی وضعیت هوش معنوی براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، نتایج نشان داد که جنسیت در وضعیت

حدود ۶۷، در مقایسه با بالاترین میزان ممکن، در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد.

یافته‌های سایر پژوهشگران در اقصای دیگر جامعه، از جمله رقیب و همکاران (۱۳۸۷)، لوسانی و همکاران (۱۳۸۷)، رضازاده (۱۳۸۹)، حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۰) نشان داد که میانگین هوش معنوی دانشجویان، مدیران دانشگاهی، کتابداران و پرستاران در حد بالا و متوسط به بالا است. یافته پژوهش حاضر از این منظر با پژوهش‌های یادشده همخوانی دارد. باید اذعان داشت که ما در جامعه‌ای مذهبی و متمایل به ارزش‌های معنوی زندگی می‌کنیم و طبیعتاً

پژوهش خلاف این انتظار را ثابت کرد.

در تحلیل کلی بررسی هوش معنوی براساس ویژگی‌های دموگرافیک باید اذعان کرد که شاید هوش معنوی با عواملی فراتر از ویژگی‌های دموگرافیک در ارتباط باشد که خود این مسئله نیازمند انجام پژوهش‌های وسیع‌تر و دقیق‌تر در این خصوص است و نباید بدون تحقیق و سند در این باره سخن گفت. در هر حال، باتوجه به نتایج پژوهش و نیز مطالعات کتابخانه‌ای انجام‌شده، پیشنهادات زیر مطرح می‌شود:

— در برنامه‌ریزی‌های بلندمدت برای سازمان‌های ورزشی، معنادار کردن کار و زندگی برای کارکنان مد نظر قرار گیرد. این امر مستلزم آن است که مدیران ارشد سازمان‌های ورزشی، خود هوش معنوی بالایی داشته باشند.

— باتوجه به میانگین مناسب هوش معنوی کارکنان، پیشنهاد می‌شود راهکارهایی عملی برای به‌کارگیری هرچه بهتر از این هوش در راستای افزایش عملکرد فردی و سازمانی در نظر گرفته شود.

— سازمان‌های ورزشی باتوجه به جایگاه خطیرشان در جامعه و نیز در نظر گرفتن مفاهیم بسیار مهمی چون اخلاقیات در این سازمان‌ها، بهتر است سطح بینش کارکنان خود را افزایش دهند و نگاه آنها به زندگی فردی و سازمانی تغییر یابد و اهدافی متعالی باتوجه به مفاهیم مذکور تعریف شوند.

— پژوهش‌های گسترده‌تری با جامعه آماری بیشتر و با در نظر گرفتن عواملی فراتر از ویژگی‌های دموگرافیک انجام شوند.

کتابنامه

- احمدی، سیدجعفر و کجباف، محمدباقر. ۱۳۸۷. بررسی نگرش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط با برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی (طرح تحقیقاتی)، دانشگاه اصفهان.
- حریری، نجلا و زرین‌آبادی، زرین. ۱۳۹۰. «تحلیل جمعیت‌شناختی هوش معنوی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان»، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی ۱(۲)، ۴۴-۲۹.
- حسین‌چاری، مسعود و یوسفی، فریده. ۱۳۸۶. هوش‌سنجی: یک قرن تلاش، دورنمای قرن بیست‌ویکم (مجموعه مقالات روان‌شناسی: عرصه‌ها و دیدگاه‌ها). تهران، انتشارات سمت.
- رضازاده، سمانه. ۱۳۸۹. بررسی رابطه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه‌های فردوسی و علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۸۹ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علوم تربیتی.

هوش معنوی کارکنان این سازمان ورزشی نقش معنی‌داری دارد. تحقیقات پژوهشگرانی چون جورج (۲۰۰۶) و احمدی و کجباف (۱۳۸۷)، نشان داده است که نمره هوش معنوی زنان به‌طور معنی‌داری بیشتر از مردان بوده است و زنان در مقایسه با مردان گرایش بیشتری به سمت معنویت داشته‌اند. آلپورت و ورنون (۱۹۳۱؛ به نقل از احمدی و کجباف، ۱۳۸۷) در تحلیل این موضوع به این اعتقاد رسیده‌اند که علایق زیبایی‌شناختی، اجتماعی و دینی زنان بیشتر از مردان است. البته در سوی دیگر، پژوهش‌های لواسانی و همکاران (۱۳۸۷)، رقیب و همکاران (۱۳۸۷) و حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۰) در میان اقشار مختلفی چون پرستاران و دانشجویان، نشان داده است که جنسیت، نقش معنی‌داری در وضعیت هوش معنوی آنها نداشته است.

در بخش دیگری از پژوهش، نتایج نشان داد که میانگین هوش معنوی کارکنان با گروه‌های سنی مختلف تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند؛ این به آن معنی است که سن افراد نقش معنی‌داری بر تفاوت میانگین‌ها ندارد. نتایج پژوهش‌های رقیب و همکاران (۱۳۸۷)، حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۰) نیز حاکی از نبود ارتباط معنی‌دار هوش معنوی با سن است. اما در نقطه مقابل، این یافته‌ها با نتایج ویگلرسورث (۲۰۰۴) و فیرهلم (۲۰۰۲) در تضاد است. آنها در پژوهش‌های خود گزارش داده‌اند 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. هرچند در این پژوهش تفاوت معنی‌داری در بین گروه‌های سنی یافت نشد، باال بودن میزان هوش معنوی در جامعه زیر ۳۰ سال کارکنان این سازمان ورزشی جای بسی خوشحالی است، چراکه ممکن است این افراد در آینده عهده‌دار منصب مدیریتی سازمان شوند و هوش معنوی بالای آنها می‌تواند در آیند به عملکرد فردی و سازمانی کمک شایانی کند.

در بررسی هوش معنوی براساس تحصیلات، نتایج حاصله نشان داد که میانگین هوش معنوی کارکنان با بالاترین تحصیلات آنها کاهش یافته است، اما این تفاوت معنی‌دار نیست. پژوهشی در راستای تأیید یا رد این یافته پژوهش حاضر یافت نشد. اما انتظار کلی محقق این بود که با بالاترین سطح تحصیلات کارکنان، هوش معنوی آنها نیز افزایش یابد، اما نتایج

- International Journal for the Psychology of Religion* 10(1), 3-26.
- Fairholm, M. R. 2002. *Conceiving Leadership: Exploring Five Perspectives of Leadership by Investigating the Conception and Experiences of Selected Metropolitan Washington Area Municipal Managers*. Public Administration. Ann Arbor, MI: UMI
- Garcia-Zamor, J. 2003. "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review* 63(3), 355-363.
- Gardner, H. 1999. *Intelligence Reframed*. New York: Basic Books.
- George, M. 2006. "Practical Application of Spiritual Intelligence in Workplace", *Human Resource Management International Digest* 14(5), 3-5.
- King, D. B. 2007. *The Spiritual Intelligence Project*. Canada: Trent University. www.dbking.net/spiritualintelligence
- King, D. B. 2008. *Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure* (Unpublished Master's Thesis), Peterborough, Ontario, Canada: Trent University.
- Sisk, D. 2002. "Spiritual Intelligence: The Tenth Intelligence That Integrate All Other Intelligences", *Gifted Education International* 16(4), 208-213.
- Sisk, D. 2008. "Engaging the Spiritual Intelligence of Gifted Students to Build Global Awareness", *Roeper Review* 30(1), 24-30.
- Stevens, B. 1996. "What about Spiritual Intelligence?", *St. Mark's Review* 167, 19-22.
- Vaughan, F. 2003. "What Is Spiritual Intelligence?", *Journal of Humanistic Psychology* 42(2), 16-33.
- Wigglesworth, C. 2004. *Spiritual Intelligence and Why It Matters*. Retrieved from www.ConsciousPursuits.com
- Zohar, D. & Marshall, I. 2000. *SQ-Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*. London: Bloombury.
- رقیب، مانده‌سادات؛ احمدی، جعفر؛ سیادت، علی. ۱۳۸۷. «تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی»، *پژوهشنامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی* ۵۰(۸)، ۳۹-۵۶.
- زارعی، حسن؛ خیراندیش، مهدی؛ جهانی، حوریه. ۱۳۹۰. «شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار، مطالعه موردی در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران»، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال چهارم، شماره دوازدهم، ص ۷۱-۹۴.
- ساغروانی، سیمیا. ۱۳۸۹. «بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان»، *مجله تدبیر*، ش ۲۱۵.
- شایگان، داریوش. ۱۳۸۱. *افسون جدید، هویت چهل‌تکه و تفکر سیار*. تهران: نشر فرزاد روز.
- لواسانی، مسعود غلامعلی؛ کیوانزاده، محمد؛ ارجمند، ندا. ۱۳۸۷. «معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران»، *دوفصلنامه روان‌شناسی معاصر* ۳(۲)، ۶۱-۷۳.
- موسوی سیدحسین؛ طالبزاده نوبریان، محسن؛ شمس مورکانی، غلامرضا. ۱۳۹۰. «بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان»، *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی* ۲۲، ۶۵-۹۴.
- وست، ویلیام. ۱۳۸۳. *روان‌درمانی و معنویت*. ترجمه شهریار شهیدی و سلطانعلی شیرافکن. چاپ اول. انتشارات رشد.
- Amram, J. Y. 2009. *The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership* (Doctoral dissertation), Institute of Transpersonal Psychology.
- Daaleman, T. P., Perera, S. & Studensk, S. A. 2004. "Religion, Spirituality and Health Status in Geriatric Outpatients", *Annals of Family Medicine*, Vol. 2, No. January/February.
- Emmons, R. A. 1999. *The Psychology of Ultimate Concern: Motivation and Spirituality in Personality*. New York: The Guilford Press.
- Emmons, R. A. 2000. "Is Spirituality Intelligence? Motivation, Cognition, and Psychology of Ultimate Concern", *The*

