

## بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی

### دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دکتر علی امینی<sup>۱</sup>، حامد کریمی<sup>۲</sup>، سیاوش دیندارلو<sup>۳</sup>، لیلی منفردی<sup>۴</sup>

#### چکیده

این تحقیق به منظور بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شده است. این تحقیق به روش توصیفی - همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به تعداد ۲۱۱ نفر تشکیل دادند و حجم نمونه مورد پژوهش براساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر انتخاب شد. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه هوش معنوی بدیع (۲۰۰۱) و توانمندسازی شورت و راینهارت (۱۹۹۲) بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از روش‌های آماری میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه و تحلیل واریانس یک راه استفاده شده است و نتایج حاصله به شرح زیر بوده است: بین هوش معنوی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی با توانمندسازی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و ابعاد هوش معنوی می‌توانند توانمندسازی را پیش‌بینی نمایند.

**کلید واژه‌ها:** هوش معنوی، توانمندسازی، هیئت علمی

<sup>۱</sup> - باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام، ایلام، ایران.

<sup>۲</sup> - کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، ایران.

<sup>۴</sup> - کارشناسی ارشد برنامه ریزی گردشگری موسسه آموزش عالی باختر ایلام، دبیردبیرستانهای شهرستان گیلانغرب

## مقدمه

شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی، فضای رقابتی فشرده‌ای را ایجاد کرده است. سازمان‌ها برای بقاء در این عرصه ناگزیر می‌باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانشمندار و با قدرت تصمیم‌گیری بهره‌مند باشند. کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند. از دیگر سو مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی‌های کارکنان و ارتقاء این توانمندی‌ها به سطوح بالاتر آماده کنند (تسکری، ۱۳۸۷). توانمندسازی<sup>۱</sup> برداشتن موانع رشد، ترغیب تعهد به اهداف، ترغیب خطرپذیری، خلاقیت و نوآوری و قادر ساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسئولیت و از بین بردن ترس است. به طور خلاصه توانمندسازی، خاتمه دادن به هر چیزی است که موجب توقف رشد، آزادی عمل، اعتماد به نفس، مشارکت و همکاری افراد می‌شود (عقلمند و اکبری، ۱۳۸۴).

امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند. توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می‌تواند به عنوان منبعی که از آسیب‌پذیری کارکنان جلوگیری نماید و بذرا امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه‌های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان

بکار، مفید واقع گردد ( پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷). جریانی گسترده از تغییرات و تحولات باعث شده که پایه‌های پارادایم‌های سنتی را در همه حوزه‌ها و به ویژه در اقتصاد، مدیریت و کسب و کار به شدت سست کرده است در پارادایم‌های جدید به جای تاکید بر مدل‌های سنتی فرماندهی و کنترل بر استفاده از تیم‌های مشارکتی، یادگیری مستمر، خود کنترلی، تحول آفرینی، هوش سازمانی، هوش معنوی<sup>۱</sup> و غیر در جهت توانمند کردن کارکنان تاکید شده است که هر کدام از مولفه‌ها نقش بسزایی در توانمند سازی کارکنان دارد. همانطور که در بالا اشاره کردیم یکی از عوامل مهم بر توانمند سازی کارکنان هوش معنوی می‌باشد. هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. این هوش به فرد دیدی کل در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چهار چوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد ( نادری، ۱۳۸۹). از آنجایی که هوش معنوی یکی از نیازهای درونی انسان بوده و برخی از صاحب‌نظران، آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی - اخلاقی و تلاش همواره آدمی برای معنا بخشیدن به زندگی و پاسخ به چراهای زندگی می‌دانند و هوش معنوی، به عنوان زیر بنای باورهای نقش اساسی را در زمینه‌های گوناگون به ویژه ارتقاء و تامین سلامت روانی، شادکامی، رضایت، انگیزش بالا محسوب می‌گردد پس توجه به هوش معنوی به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند بر توانمند سازی کارکنان تاثیر بگذارد از اهمیت بالایی برخوردار است. هوش معنوی را به این صورت تعریف می‌کنند: هوشی که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش‌های را حل می‌کنیم، هوشی که فعالیت‌ها و زندگی ما را در زمینه‌ای وسیع تر، غنی تر، و معنادار قرار می‌دهد. هوشی که به ما کمک می‌کند بفهمیم کدام اقدامات یا کدام مسیر معنادار تر از دیگری است هوش معنوی افراد را خلاق

می‌کند. چون به افراد کمک می‌کند قواعد را جایگزین کنند و با مرزها بازی کنند. به ما توانایی تمیز و انتخاب می‌دهد. ما را سرشار از شفقت و ادراک می‌کند و به ما کمک می‌کند محدودیت‌ها را ببینیم. با این تفاسیر می‌توان بیان کرد که هر چه افراد از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند بهتر می‌توان با توانمند و کارا باشند افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند راحت‌تر می‌توانند با استرس‌ها برخورد کنند، این افراد بیش از سایرین در بحران‌های روحی و مشکلات معنایی برای یاد گرفتن می‌یابند و از طریق این مشکلات رشد می‌کنند. افراد با هوش معنوی بالا دارای رفتارهای پسندیده‌ای همچون بخشش، سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق هستند. هوش معنوی کمک می‌کند که ثبات و اعتماد به نفس افراد افزایش یابد و راحت‌تر با مسائل کاری کنار بیایند. این امر اثر بخشی و عملکرد کاری افراد را بهبود می‌بخشد همچنین باعث بهبود ارتباطات و درک دیگران در محیط کار می‌شود و در نهایت منجر به تغییر و از میان برداشتن موانع می‌شود (فتاحی، ۱۳۸۷).

در فرهنگ اصیل اسلامی به طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. بر اساس متون مذهبی مؤلفه‌های ذیل را برای هوش معنوی برشمرده‌اند:

- ۱- مشاهده وحدت در ورای کثرت ظاهری؛
- ۲- تشخیص و دریافت پیام‌های معنوی از پدیده‌ها و اتفاقات؛
- ۳- سؤال و دریافت جواب معنوی در مورد منشأ و مبدأ هستی (مبدأ و معاد)؛
- ۴- تشخیص قوام هستی و روابط بین فردی بر فضیلت عدالت انسانی؛
- ۵- تشخیص فضیلت فراروندگی از رنج و خطا و به کارگیری عفو و گذشت در روابط بین فردی؛
- ۶- تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای الگوی معنوی؛
- ۷- تشخیص کرامت و ارزش فردی و حفظ و رشد و شکوفایی این کرامت؛
- ۸- تشخیص فرایند رشد معنوی و تنظیم عوامل درونی و بیرونی در جهت رشد بهینه این فرایند معنوی؛

بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت □ ۵۷

۹- تشخیص معنای زندگی، مرگ و حوادث مربوط به حیات، نشور، مرگ و برزخ، بهشت و دوزخ روانی؛

۱۰- درک حضور خداوندی در زندگی معمولی؛

۱۱- درک زیبایی‌های هنری و طبیعی و ایجاد حس قدردانی و تشکر؛

۱۲- داشتن ذوق عشق و عرفان که در آن عشق به وصال منشأ دانش است نه استدلال و قیاس؛

۱۳- داشتن هوش شاعرانه که معنای نهفته در یک قطعه شعری را بفهمد؛

۱۴- هوش معنوی باعث فهم بطون آیات قرآنی می‌شود و موجب می‌گردد افراد کلام انبیا را راحت‌تر و با عمق بیشتر درک نمایند؛

۱۵- هوش معنوی در فهم داستان‌های متون مقدس و استنباط معنای نمادین این داستان‌ها کمک فراوانی می‌کند؛

۱۶- هوش معنوی که در قرآن در مورد صاحبان آن صفت اولوالالباب به کار رفته است، باعث می‌شود افراد به جوهره حقیقت پی ببرند و از پرده‌های اوهام عبور نمایند (رجایی، ۱۳۸۹). این تحقیق می‌تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با هوش معنوی با توانمندسازی منجر شود در ضمن از چارچوب مورد استفاده و یافته‌های این تحقیق می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله هوش معنوی برای دستیابی به توانمندسازی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان نوین قابل حل می‌باشد. بنابراین با توجه به اهمیت هوش معنوی و تأثیر آن بر توانمندسازی آنها، و با توجه به ضعف تحقیقات پیشین و این که تا به حال چنین تحقیقی بر روی اعضای هیئت علمی صورت نگرفته است محقق قصد دارد که در این پژوهش به "رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت" پردازد.

### پژوهش‌های پیشین

در تحقیقی که توسط فتاحی در سال (۱۳۸۶) انجام داد به این نتیجه رسید که معنویت در محیط کار منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکاملی شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان، همچنین

افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر، و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر می‌شود.

در تحقیقی دیگر که توسط فرهلم (۱۹۹۶) درباره مدیران میانی انجام گرفت این نکته را آشکار کرد که پاداش‌های معنوی به اندازه پاداش‌های اقتصادی در محیط کار اهمیت دارند.

در تحقیقی که فرای (۲۰۰۳) درباره رهبری معنوی انجام داده است به این نتیجه رسیده است که چهار بعد اصلی انسان را به هم پیوند می‌دهد: جسم فیزیکی، افکار ذهنی، عواطف قلبی و روح. همچنین، رهبران برای انگیزش پیروانشان باید ارزش‌های اساسی خود را بشناسد و آنها را از طریق چشم انداز و اقدامات شخصی به افراد نشان دهد تا احساس عضویت و رسالت معنوی را در آنها ایجاد نمایند.

در تحقیقی که توسط استراک و فاتلر (۲۰۰۳) انجام گرفته شده استدلال می‌کنند که رهبران که دارای هوش معنوی بالایی هستند پیش از سایرین پنج اقدام رهبران اثربخش را انجام می‌دهند: به چالش کشیدن چشم انداز مشترک، توانمندسازی دیگران، الگویی کار بودن و تشویق قلبی.

فابریکاتور و همکاران (۲۰۰۰) در مطالعات خود دریافتند که معنویت بر رضایتمندی کلی زندگی تاثیر می‌گذارد. معنویت شخصی به طور موثقی، رضایتمندی بیشتر از زندگی را پیش بینی می‌کند. همچنین به عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می‌شود که به آنها کمک می‌کند که نسبت به کسانی که سطح پایین تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و اسان تر عوامل تنش‌زا را کنترل کنند.

### فرضیه‌های پژوهش

۱- بین هوش معنوی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین ابعاد هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معنادار وجود دارد

۳- ابعاد هوش معنوی می‌توانند توانمندسازی را پیش بینی نمایند.

بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت □ ۵۹

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت می باشد که تعداد آنها در سال ۹۰-۸۹ برابر با ۲۱۱ نفر است. نمونه گیری به شکل طبقه ای تصادفی انجام گرفته است چرا که جامعه مورد نظر از طبقات مختلف تشکیل شده است که در این تحقیق براساس جدول مورگان نمونه برابر با ۱۳۶ نفر است.

## ابزار پژوهش

در این تحقیق برای جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه استفاده شده است:

### ۱- هوش معنوی:

این پرسش نامه توسط بدیع و همکاران ساخته شده است. برای تعیین پایایی پرسش نامه هوش معنوی از دو روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسش نامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ بوده که بیانگر پایایی قابل قبول پرسش نامه یاد شده است.

هم چنین برای تعیین اعتبار پرسش نامه یاد شده، نمره آن با نمره سؤال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین آنها وجود دارد ( $P=0.001$  و  $r=0.55$ ) که نشان می دهد پرسش نامه هوش معنوی از اعتبار لازم برخوردار است. به منظور نمره گذاری این مقیاس ۴۲ م-----ساده ای برای هر یک از پنج گزینه « کاملاً موافق»، « موافق»، « تا حدودی»، « مخالف»، « کاملاً مخالف» به ترتیب مقادیر ۴، ۳، ۲، ۱، ۵ در نظر گرفته شد.

### ۲- توانمند سازی:

توانمندسازی اساتید، با استفاده از مقیاس توانمندسازی اعضای مدرسه، که توسط شورت و راینهارت در سال ۱۹۹۵ ساخته شده است، اندازه گیری می شود. این ابزار دارای ۳۸ گویه و شامل ابعاد شش گانه پایگاه، رشد حرفه ای، خود کارآمدی، تأثیر گذاری، تصمیم گیری، خودمختاری ارزیابی می کند. پرسش نامه توانمندسازی براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت ( کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) تنظیم گردیده که دامنه آن بین ۵-۱

۶۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴

در نوسان می‌باشد. ضریب پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۰ بوده است و روایی ابزار مورد تأیید اساتید و متخصصان قرار گرفته است.

### روش آماری

از شاخص‌های امارتوصیفی میانگین، و انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش معنوی و با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد. در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین هوش معنوی و با توانمند سازی

توانمند سازی		هوش معنوی
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۵۱	

در جدول فوق، ضرایب همبستگی در سطوح معناداری (۰/۰۰۰۱) به دست آمده و چون این سطوح کمتر از سطح قابل قبول (۰/۰۵) می‌باشد ( $P \leq 0/05$ ) لذا این مقادیر معنادار شده و بین هوش معنوی و با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش معنوی و با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد. در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.



جدول ۲: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با توانمند سازی

توانمند سازی		ضریب همبستگی	سطح معناداری
تفکر کلی و اعتماد	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱	
سجایای اخلاقی	۰/۵	۰/۰۰۰۱	
خودآگاهی و عشق و علاقه	۰/۳	۰/۰۰۲	

با توجه به جدول فوق تمامی ضرایب همبستگی در سطوح معناداری کمتر از (۰/۰۵) به دست آمده است. ( $P \leq 0/05$ ) لذا این ضرایب معنادار شده و بین تمامی ابعاد هوش معنوی با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: ابعاد هوش معنوی می توانند توانمند سازی را پیش بینی کنند. برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه استفاده گردید که همبستگی این متغیرها در فرض دوم مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین پیش بینی متغیر ملاک (توانمند سازی) توسط متغیرهای پیش بین (ابعاد هوش معنوی) از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش معنوی و

توانمند سازی

R	R <sup>2</sup>	F	DF	P<	بتا	T	p<
۰/۵۷	۰/۳۳	۱۳/۹	۱۱۵ و ۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۷	۲/۷	۰/۰۰۷
					۰/۴۰۱	۳/۰۱	۰/۰۰۳
					۰/۱۴۸	۱/۱	۰/۲
					-۰/۲۴	-۱/۶	۰/۱

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با (۱۳/۹) معنادار گردیده ( $P < 0/05$ )، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد هوش معنوی) می توانند متغیر

ملاک (توانمندسازی) را پیش بینی کنند. و با توجه به سطوح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای ابعاد تفکر کلی و اعتماد و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات معنادار شده است ( $P < 0/05$ ). یعنی اینکه این ابعاد می تواند توانمندسازی را پیش بینی نماید.

### بحث و نتیجه گیری:

اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روانشناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روانشناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیدگی 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 بهداشت 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. در فرضیه اول که هوش معنوی و هوش سازمانی با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد از روش آماری ضریب همبستگی استفاده شده است و با توجه به جدول و مشاهده ضرایب همبستگی می‌توان چنین نتیجه گرفت که: افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص دهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان دهند. همچنین می‌توان گفت هوش معنوی فهم مسایل دینی و استنباط‌های درست فقهاتی را تسهیل می‌نماید. به علاوه هوش معنوی می‌تواند در فهم مسایل اخلاقی و ارزش آنها به افراد یاری نماید. افرادی که دارای هوش معنوی بالا هستند دارای ویژگی‌های زیر هستند: درک حضور متعالی در زندگی، درک پیام‌های حضور متعالی که هدایت‌گر هر انسانی از درون و بیرون است، حس شگفتی و اعجاب در برابر امر قدسی، حس خشیت و فروتنی در مقابل عظمت وجود متعالی، توان گوش دادن به ندای ربوبی، حفظ آرامش در هنگام آشفتگی و تناقض و دوگانگی، تعهد، فداکاری، ایمان، درک خردمندانه معنای عمقی کلام خداوندی، سازگاری و درک فرمان و دستورات الهی و درک شناختی و

بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت □ ۶۳

عاطفی این دستورات، درک و وحدت در عین کثرت، درک عشق در عین نقص در روابط، درک عدالت در عین عمل، درک معنا در رنجها، سختی‌ها و دشواری‌ها و توانایی عمل کردن به صورت مستقل. بنابراین می‌توان گفت افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند راحت‌تر در یک سازمان کار می‌کنند و توانمندتر خواهند بود.

در فرضیه دوم: بین ابعاد هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد. از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و با توجه به جدول می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که از هوش معنوی بالا تری برخوردارند دارای ویژگی‌هایی از قبیل تفکر در مورد سؤالات وجودی، مانند وجود زندگی پس از مرگ، جستجوی معنا در زندگی، علاقمندی به عبادت و تعمق مؤثر، رشد حس هدفمندی زندگی، رشد رابطه با خود، هماهنگی با قدرت برتر و نقش آن در زندگی خود هستند. دومین مؤلفه هوش معنوی به رابطه بین معنویت و حل مسائل و مشکلات یا به عبارت دیگر به رابطه دین و معنویت با مهارت‌های حل مسئله اشاره دارد. بسیاری از افراد در معنا بخشیدن به پدیده‌های مختلف زندگی که ممکن است برای آنان سخت و دشوار باشد از باورهای دینی سود می‌برند و این مسأله می‌تواند تا حد زیادی به سازگاری آنان کمک کند. برای مثال پارگامنت (۱۹۹۷) عنوان می‌کند که دین می‌تواند در کاهش اثرات منفی استرس‌های همه شما در زندگی مؤثر باشد. در همین مورد در قرآن کریم نیز آمده است. اموری هم چون ترس، گرسنگی، زیان مالی و جانی، و کمبود میوه‌ها و زراعت‌ها آزمایش می‌کنیم (سوره بقره، آیه ۱۵۵). مسلماً کسانی که این باور دینی را دارند خداوند آنها را در شرایط سخت مورد آزمون قرار می‌دهد در برابر استرس‌های زندگی نیز تحمل بالاتری دارند سومین مؤلفه هوش معنوی صفات پرهیزگارانه است. افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، دارای رفتارهای مانند بخشش، شکرگزاری، ایثار و فداکاری، حقیقت، عدالت، مهربانی در کار خود هستند. و آخرین مؤلفه به این اشاره دارد هر چه قدر افراد از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند دارای خود آگاهی بیشتر و عشق و علاقه بالاتری به زندگی هستند.

در فرضیه سوم که ابعاد هوش معنوی می‌تواند توانمندسازی را پیش بینی نماید. از روش آماری تحلیل واریانس چند گانه استفاده شده است و با توجه به جدول چنین نتیجه گرفت

افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، فضای مثبت و سازنده ای دارد، از خلاقیت و ایده‌های نو استقبال می‌کند، از تغییرات بیشتری استفاده را می‌برد و در نتیجه سازمانی زنده، پرتحرک و آماده استفاده از هر موقعیت و لحظه است. کارکنان چنین سازمانی ارتباطات موثرتر و محکم‌تری دارند، اختلاف در خواسته‌ها، نگرش و دیدگاه‌ها دارند، ولی با بحث و تبادل نظر بر روی این اختلافات، کارهای گروهی خود را با هم افزایش می‌برند. در گروه همه آماده هستند که نقطه نظرات دیگران را بشنوند و درباره آنها بدون جبهه‌گیری، بیندیشند تا به بهترین تصمیم‌گیری برسند. مدیری که هوش معنوی بالایی دارد، مستبدانه به کارمندان خود دستور نمی‌دهد، بلکه از دیدگاه‌ها و نظرات آنان استقبال و استفاده می‌کند تا بهترین تصمیم را بگیرد. با توجه به اینکه همه افراد از ویژگی‌ها، استعدادها و خواسته‌های خود آگاهند، در شغل مناسبی مشغول به کار هستند، در نتیجه بدون تلاش بیش از حد عملکرد و بازدهی بالایی خواهد داشت. در فضای چنین سازمانی، علیرغم بحث‌هایی که در تبادل افکار و خواسته‌ها صورت می‌گیرد، حس احترام بالایی بین افراد وجود دارد. به علاوه هر کس آماده است که در شرایط مورد نیاز، به کمک دیگران برود. چنین سازمانی برای پاسخ دهی به دنیای سریع و پرتغییر کسب و کار همیشه آماده است. همه کارکنان، صرف‌نظر از اینکه در چه سمتی مشغول به کار هستند، آماده اند تا همگام و همزمان با تغییرات، حرکت کنند و از تغییرات و اتفاقات پیش آمده بیشترین استفاده را ببرند. در واقع چون کارکنان این سازمان در مشاغلی متناسب با استعدادها و خواسته‌هایشان مشغول به کار هستند، هم از شغل خود لذت می‌برند و هم کارایی بالایی دارند. بدیهی است چنین سازمانی مستقیم به سوی موفقیت پیش می‌رود، موفقیتی که نتیجه اش تنها به سود سهامداران نیست، بلکه تک تک افراد سازمان همانطور که در رسیدن به این موفقیت نقش دارند، از آن سود می‌برند. مدیران چنین سازمانی، تنها به فکر بزرگ کردن نام خود نیستند، بلکه به فکر موفقیت سازمان هستند و حتی جانشینانی برمی‌گزینند که بتوانند سازمان را از دوران آنها نیز بهتر به سمت موفقیت هدایت کنند. چشم انداز و ارزش‌های چنین سازمانی، چنان با روح انسانی تک تک کارکنان هماهنگ است، که همگی آن را پذیرفته و برای رسیدن به

آنها اصرار و رفتار می کنند. زیرا زیر سوال بردن همه چیز در چنین سازمانی آزاد است. کارکنان در هر رده ای که باشند، می توانند. چشم انداز، ارزش ها، استراتژی ها و تصمیم گیری های کلان سازمان را زیر سوال ببرند. هنگامی که ایرادی در آنها می بینند، بر آنها تاثیر می گذارند و آنها را تغییر می دهند و هنگامی که پاسخ پرسش هایشان را دریافت می کنند، آنها را می پذیرند و برای به تحقق رسیدن آنها تلاش می کنند. در چنین سازمانی افراد بدون توجه به رنگ، نژاد، مذهب، طبقه اجتماعی و جنسیت گرد هم آمده اند و حتی تلاش می شود افراد با باورها، عقاید و نظرات کاملا متفاوت و حتی متضاد در گروه های مختلف با یکدیگر همکاری داشته باشند، زیرا باور سازمان بر این است که تضادها و اختلاف های موجود در تیم های کاری باعث به وجود آمدن خلاقیت و اندیشه های نو در سازمان می شود. علاوه بر اینکه کارکنانی که هوش معنوی بالایی دارند، جسارت و خلاقیت بالایی نیز دارند. در چنین سازمانی علیرغم تلاش گسترده تک تک افراد، هیچکس باور ندارد که موفقیت ها حاصل تلاش او است زیرا موفقیت ها را حاصل تلاش گروه می دانند. اگر شکستی پیش آمد، به جای جستجو برای یافتن مقصر، به دنبال دلیل هستند زیرا می دانند هر شکستی یکی از عوامل موفقیت آنها را تعیین می کند: یاد می گیرند چه کنند یا چه نکنند که کار به موفقیت منتهی شود. مدیران در چنین سازمانی، به تنهایی تصمیم گیرنده های اصلی نیستند، زیرا می دانند. هیچ انسانی پاسخ همه پرسش ها، راه حل همه مشکلات و روش بهتر انجام همه کارها را نمی داند. به خرد جمعی معتقدند و می دانند اگر بحث و ارائه پیشنهاد برای حل مشکلات یا تعیین بهترین روش انجام کار برای همه افراد گروه آزاد باشد، همیشه می توان جواب های بهتری یافت یا به روش های کاری بهتری رسید. می دانند اگر مشکلات کاری بین تمام افراد گروه مطرح و بررسی شود، آنها می توانند از دیدگاه های متفاوتی به مسئله بنگرند و پیشنهادهای متفاوتی ارائه دهند و در نهایت به راه حلی برسند که با بررسی جوانب مختلف پیدا کرده اند و به علاوه چون همه کارکنان در حل این مشکل حضور داشته اند. تمام تلاش خود را برای رسیدن به نتیجه در این مسیر انجام می دهند. در چنین سازمانی، افراد خود انتقاد هستند، بنابر این از انتقادهای دیگران نه فقط ناراحت نمی شوند، بلکه آنها را می شنوند، درباره آنها فکر می کنند و از آنها برای اصلاح مشکلات استفاده می کنند.

پیشنهادات کاربردی:

- ۱) تغییر ساختار سازمان‌ها به صورت انعطاف پذیر و غیر رسمی؛
- ۲) گسترش مؤلفه‌های هوش معنوی در دانشگاه‌ها؛
- ۳) برگزاری گردهمایی‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت ارائه ایده‌های بدیع در سازمان و ایجاد زمینه‌های لازم برای مشارکت بیشتر اعضای هیئت علمی به منظور عملی کردن ایده‌ها؛
- ۴) فراهم کردن زمینه‌هایی برای مشارکت دادن اساتید در تصمیمات کلیدی و پایه دانشگاه؛
- ۵) دادن اختیارات لازم به اساتید تا بتوانند فراتر از الزامات رسمی به کارشان ادامه دهند؛
- ۶) تاکید ویژه بر مؤلفه‌های هوش معنوی با توجه به معنادار بودن این مؤلفه و تاثیر آنها بر توانمند سازی؛

بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت □ ۶۷

## منابع

- پاک طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان، فصلنامه مدیریت. سال پنجم، شماره ۱۱.
- تسکری، محمود. (۱۳۸۷). برنامه‌های توانمندسازی رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه نظارت و بازرسی. سال دوم، شماره ۴.
- عقلمند، سیامک و اکبری، فیض الله. (۱۳۸۴). توانمندسازی یک استراتژی مدیریتی برای نیل به توسعه پایدار، تهران: سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۹). هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی جمعی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. شماره ۲.
- نادری، فرح و همکاران. (۱۳۸۹). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نو.
- رجایی، علی رضا. (۱۳۸۹). هوش معنوی دیدگاهها و چالش‌ها. فصلنامه پژوهش تربیتی
- فتاحی، مهدی و همکاران (۱۳۸۸). رابطه بین هوش عاطفی و هوش معنوی با رهبری تحول آفرین فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۸۸، ص ۳۱-۵۷

## References:

- Fabricatore, A; Handle, P & Fenzel, M. (۲۰۰۰). Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well – being. *Journal of Psycholog and Theology*, ۲۸(۳): ۲۲۱-۲۲۸
- Strack, G. & Fottler, MD. (۲۰۰۲). Spirituality & effective leadership in healthcare: Is there a connection? *Frontiers of Health Services Management*, ۱۸(۴), ۳-۱۸ Fry, (۲۰۰۳). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۴, ۶۹۳-۷۲۷
- Fairholm, Gilbert. (۱۹۹۶). Spiritual leadership: Fulfilling wholeself needs at work. *Leadership & Organizational Development Journal*, ۱۷(۵), ۱۱-۱۷

۶۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴