

مطالعه تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: سرپرستان هیأت‌های زیارتی شهر مشهد)

سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۳۹۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۵/۳

شماره صفحه: ۱۱۷-۱۵۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۸/۱۲

امیر غفوریان شاگردی^۱

سید مرتضی غیور باغبانی^۲

علی پورنگ^۳

رمضان غلامی^۴

چکیده

آن هوشی را که متناسب با باورها، هنجارها و ارزش‌هایی که در فعالیت‌های روزمره بر عهده می‌گیریم و بر زندگی اجتماعی اثربخش است، هوش معنوی می‌نامند. اثربخشی یکی از مقولات مهم در زندگی فردی و اجتماعی و هوش معنوی از جمله عوامل مؤثر بر آن است. هدف از تحقیق حاضر مطالعه تأثیر هوش معنوی سرپرستان بر اثربخشی گروهی هیأت‌های مذهبی زیارتی است. روش‌شناسی این تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی بوده، ابزار تحقیق پرسشنامه استاندارد شده فریدمن و یاربراق (۱۹۸۵) در خصوص متغیر اثربخشی و پرسشنامه کینگ (۲۰۰۸) برای متغیر هوش معنوی بوده است، میزان آلفای سؤالات اثربخشی و هوش معنوی هر کدام برابر با (۰/۸۳) بدست آمده است. جامعه مورد مطالعه سرپرستان هیأت مذهبی شهر مشهد در ایام عزاداری محرم و صفر بوده که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۳۶۰ نفر مبتنی بر شیوه تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. یافته‌ها براساس نرم‌افزار SPSS مبتنی بر آماره‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد

۱. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه بین‌المللی امام‌رضا (ع)، نویسنده مسؤول

ghafourian@imamreza.ac.ir

۲. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه بین‌المللی امام‌رضا (ع)

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - استراتژیک دانشگاه بین‌المللی امام‌رضا (ع)

ali.pourang@gmail.com

۴. کارشناس ارشد مدیریت اماکن متبرک مذهبی دانشگاه بین‌المللی امام‌رضا (ع)

r.gholami@imamreza.ac.ir

که میانگین هوش معنوی سرپرستان (۳/۱۵) و میانگین اثربخشی گروهی در بین جامعه مورد مطالعه (۳/۲۳) بوده است. از بین مؤلفه‌های هوش معنوی به ترتیب تفکر انتقادی وجودی (۰/۴۵۶)، ایجاد معنای شخصی (۰/۵۲۶) و توسعه موقعیت هوشیاری (۰/۵۰۲) بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری داشته است در حالی که آگاهی متعالی بر اثر بخشی گروهی تأثیر معناداری نداشته است. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های هوش معنوی مؤلفه ایجاد معنا با (۰/۳۲۴) بیشترین تأثیر را بر اثربخشی گروهی دارد. در نهایت هوش معنوی با (۰/۳۶) می‌تواند به تبیین اثربخشی گروهی سرپرستان هیأت مذهبی مؤثر باشد.

واژگان کلیدی: اثربخشی گروهی، هوش معنوی سرپرستان، هیأت‌های مذهبی زیارتی

مقدمه

هوش^۱ یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های فردی در بین افراد جامعه است و این امر از سال‌ها پیش مورد توجه آدمی بوده است. هر چند که این مطالعات بیشتر بر جنبه شناختی هوش، همانند حافظه، حل مسأله و تفکر تأکید داشته‌اند اما امروزه محققان بر جنبه‌های غیرشناختی هوش هم چون هیجان، اجتماعی و معنویت توجه بیشتری دارند. به عبارتی این جنبه‌ها می‌توانند موفقیت افراد را در زندگی پیش‌بینی کنند. نظریه‌های مختلفی در مورد ابعاد یا انواع هوش وجود دارد. هوارد گاردنر^۲ هوش را به عنوان توانایی تولید محصول مؤثر یا ارائه خدمات می‌داند. هوش مجموعه‌ای از مهارت‌ها است که برای حل مشکلات، توانایی برای حل مشکلات و کسب دانش جدید است. هر فرد دارای ترکیبی منحصر به فرد از انواع هوش است (Singh, Sinha, 2008: 2). زهر (Zohar, 2000: 90) مدعی است هر چند انواع هوش وجود دارد، اما تمام انواع هوش می‌توانند به یکی از سه سیستم عصبی اولیه در مغز مربوط شوند که عبارتند از: هوش عمومی^۳، هوش معنوی^۴ و

-
1. Intelligence
 2. Howard Gardner
 3. General Intelligence
 4. Spiritual Intelligence

هوش هیجانی^۱ در همین راستا هوش معنوی، عملکرد همراه با بصیرت، ملایمت و مهربانی با حفظ آرامش درونی و بیرونی است. هوش معنوی مهم‌ترین و اصلی‌ترین زیربنای هوش است، زیرا مفهوم هوش معنوی نسبتاً جدیدی است که در دهه گذشته میزان قابل توجهی از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است (Vaughan, 2002: 16). کاربرد هوش معنوی زمانی است که افراد بخواهند از منابع و ظرفیت‌های معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و تفکر در موضوعات وجودی یا تلاش، برای حل مسائل روزانه استفاده کنند (Emmons, 2000: 4؛ King & De Cicco, 2009: 65). امونز (Emmons, 2000: 4) با توجه به مقیاس هوش گاردنر (۱۹۸۳) پنج کارایی را برای هوش معنوی در نظر می‌گیرد: (۱) ظرفیت متعالی کردن کارها با توجه به یکپارچگی جهان آفرینش، (۲) توانایی تجربه سطح بالایی از خودآگاهی، (۳) بررسی تجربیات روزانه با احساس مذهبی و معنوی، (۴) توانایی به کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات و (۵) انجام رفتارهای پرهیزکارانه مانند فداکاری. امرم (Amram, 2007: 58) معتقد است «هوش معنوی شامل حس معنا، هدف و تقدس در زندگی و خوش بینی نسبت به بهبود شرایط دنیا است». فردی با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود، دیدگاه کل به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادی زندگی و نقد سنت‌ها و آداب و رسوم است. از طرفی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های گروه‌ها اثربخشی است که تأثیر قابل توجهی بر عملکرد آن‌ها دارد. از لحاظ عملی یک گروه اثربخش کار محوله را به انجام می‌رساند و از اعضای خود در فرایند اجرا به خوبی مراقبت می‌کند (Shermerhoren, Hant & Azborn, 1999: 165). از سوی دیگر نتایج تحقیقات بسیاری حاکی از آن است که معنویت، یک عامل مؤثر بر افزایش موفقیت رهبری است. رهبران معنوی و ارزش‌مدار به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به وسیله وصل کردن آنان به ارزش‌های عمیق درونی آنان معنی می‌دهند (خائف‌الهی، بهرام‌میرزایی و متقی، ۱۳۸۹: ۳۲). اخیراً با توجه به گسترش تحولات، هیأت‌ها و مجالس مذهبی سنتی کارکرد اصلی خود که تثبیت و

تقویت اعتقادات و نیز ایجاد آرامش و اطمینان است را از دست داده و دیگر پاسخگوی نیازهای آموزشی، اخلاقی و روانی آنها نمی‌باشد و همین امر سبب شد تا این افراد هیأت‌هایی مطابق با سلیقه و نیاز خود برپا کنند (کاظمی‌پور، ۱۳۸۲: ۵۵). آستان مقدس رضوی به‌عنوان پایتخت معنوی ایران اسلامی سالانه پذیرای خیل عظیمی از دوستداران و شیفتگان اهل بیت علیهم‌السلام می‌باشد که از راه‌های دور و نزدیک برای زیارت و غبارروبی از جان و دل سختی راه را بر خود هموار نموده و برای پای‌بوسی راهی مشهدالرضا می‌شوند. از آنجا که کاروان‌ها و گروه‌های زیادی به زیارت امام رضا (ع) مشرف می‌گردند که یکی از موفق‌ترین این گروه‌ها هیأت‌های مذهبی - زیارتی می‌باشند. بر این اساس اگر هدف از زیارت را آرامش روح بدانیم، دستیابی به این اهداف با ارتقاء اثربخشی^۱ این کاروان‌های زیارتی بیشتر محقق می‌گردد و افزایش رضایتمندی اعضا، بهره‌گیری مناسب از برنامه‌ها، کاهش تعارض بین نهادهای مرتبط و غیره را می‌توان انتظار داشت. با توجه به رابطه معنویت و نوع فعالیت هیأت‌های مذهبی، شناسایی تأثیر عواملی هم‌چون هوش معنوی و ابعاد آن بر اثربخشی گروهی این هیأت‌های مذهبی، از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد.

بیان مسأله

امروزه تعداد شرکت‌هایی که برای مدیریت محیط‌های پویا و پیچیده عصر حاضر به تشکیل گروه روی می‌آورند روز به روز افزایش می‌یابد. اکنون گروه‌سازی راه حلی برای مقابله با مشکلات ناشی از تطابق بیرونی به شمار می‌رود. این مهم از طریق گردآوری افکار و نظرات مختلف میسر است. گروه می‌تواند پاسخی مناسب برای پیچیدگی محیط باشد قراردادن افراد در گروه‌ها، تضمین نمی‌کند که آن گروه‌ها مؤثر خواهند بود (اشنایدر و بارسو، ۱۳۸۲: ۷۰). کار کردن افراد با یکدیگر، گوش دادن به هر عضو، توجه کردن به کلیه نظرات و تواضع و احترام به یکدیگر، همیشه یک چالش بوده است. با توجه به اهمیت هوش معنوی در جامعه امروز، ارتباطات خوب به چالش بزرگ‌تری

تبدیل شده است. شناخت، ارزش گذاشتن و حمایت از این تفاوت‌ها می‌تواند بهره‌وری هر فرد را در محل کارش حداکثر کند (Bibikova & Kotelnikov, 2006: 112).

هوش معنوی کلید موفقیت در دنیای کنونی است. به منظور عملکرد مؤثر گروه‌های کاری، خود گروه باید هوش معنوی را توسعه دهد. در این راستا تمرکز گروه‌های کاری می‌باید در به حداکثر رساندن اثرات هوش معنوی بر گروه باشد (Thomas & Inkson, 2008). با افزایش هوش معنوی، سرپرستان و اعضای گروه می‌توانند مبنایی برای درک و احترام متقابل باشند و توانایی افراد را در شناسایی راه حل مشکلات خود بالا ببرند. لذا در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا هوش معنوی سرپرستان بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد یا خیر؟ در همین راستا و در خصوص متغیرهای مورد تحقیق، مطالعات پیشین از جمله پژوهش خدابخش و بردیا (۱۳۹۴) که به بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با استراتژی‌های مدیریت تعارض در مدیران و کارکنان بانک ملت استان مازندران پرداخته‌اند و جامعه آماری این تحقیق را کارکنان بانک ملت استان مازندران به تعداد ۷۶۹ نفر تشکیل می‌دهند. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاقی با استراتژی‌های مدیریت تعارض در مدیران و کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین استراتژی‌های حل‌گرایی بیشترین رابطه را با هوش معنوی و اخلاقی داراست. هوش معنوی کارکنان و مدیران برحسب جنسیت متفاوت بوده، ولی هوش اخلاقی و استراتژی‌های مدیریت تعارض عدم مقابله راه‌حل‌گرایی و کنترل برحسب جنسیت متفاوت نیست، در همین راستا نتایج سایر پژوهش‌های صورت گرفته در جدول (۱) ارائه می‌گردد:

جدول (۱) خلاصه نتایج پیشینه پژوهش

عنوان تحقیق، جامعه مورد مطالعه	نام محقق و سال انتشار تحقیق	روش اصلی تحقیق و خلاصه یافته‌ها
رابطه‌ی هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت	تفتنه (۱۳۹۷)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: بین هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد اما بین ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. دیگر نتایج بیانگر آن بود که ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه دارند. همچنین از بین متغیرهای پیش‌بین متغیر ادراک از جو سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده متغیر سرمایه فکری باشد.
چگونگی رابطه‌ی هیأت‌های مذهبی و سبک زندگی	احمدی (۱۳۹۴)	روش اصلی تحقیق: الگوی تبیینی بوردو خلاصه یافته‌ها: می‌توان به رابطه متقابل و دوسویه فعالیت هیأت‌های مذهبی و سبک زندگی اشاره کرد. همچنین برنامه‌های مختلف هیأت، سرمایه‌های مذهبی شرکت‌کنندگان را افزایش می‌دهد.
ترسیم نقشه ارتقاء اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد	امین بیدختی و قربانی (۱۳۹۴)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع زمینه یابی و همبستگی خلاصه یافته‌ها: بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به طوری که عامل هوش معنوی تأثیر مثبت بر اثربخشی دارد.
رابطه هوش معنوی و هوش فرهنگی با اثربخشی گروهی	لعلی سربابی، شکری و بنی‌فاطمه (۱۳۹۴)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: بین هوش فرهنگی و هوش معنوی با اثربخشی گروهی رابطه معناداری وجود دارد. بعد رفتار در هوش فرهنگی و بعد تفکر وجودی در هوش معنوی بیشترین اثر و ارتباط را با اثربخشی گروهی داشتند.
تدوین الگوی شاخص‌های هوش معنوی با توجه به نقش سبک‌های اسنادی و خودکنترلی	آرین‌پور، شهبای‌زاده و بحرینیان (۱۳۹۴)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: سبک اسناد بیرونی و پایدار موفقیت و سبک اسناد پایدار و کلی شکست، از طریق خودکنترلی به ترتیب پیش‌بینی کننده افزایش و کاهش تفکر انتقادی وجودی می‌باشند.
نقش واسطه‌گری هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از زندگی در سالمندان شهرستان مهریز (یزد)	رحیمی‌پور و کریمی (۱۳۹۳)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: هر چه هوش معنوی افراد سالمند بیشتر باشد، بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از زندگی در آنها بیشتر می‌شود و همچنین مؤلفه تولید معنای شخصی در هوش معنوی بیشترین تأثیر را بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.
بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان	گلچین و سنجری (۱۳۹۱)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: رابطه مثبتی بین هوش معنوی و خودکارآمدی وجود دارد. در بین ابعاد هوش معنوی، آگاهی متعالی، بیشترین همبستگی را با متغیر خودکارآمدی داشته است.
ارتباط میان هوش معنوی و تعهد سازمانی	ذبیحی و ساغروانی (۱۳۹۱)	روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: همبستگی مثبت و معناداری را میان هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان، نشان داد.

روش اصلی تحقیق: کیفی و کمی خلاصه یافته‌ها: همبستگی معنویت با چهار شاخص اثربخشی گروهی مورد تایید قرار گرفت. این شاخص‌ها عبارتند از: اهتمام به امور همکاران، درک زیبایی‌های معنوی و تلطیف احساسات، اعتماد، قدرت یادگیری و رشد.	بنیادی نائینی و کامفیروزی (۱۳۹۱)	تأثیر معنویت بر شاخص‌های اثربخشی گروهی
روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: بین هوش معنوی و اقدامات بهداشت غذایی و در نهادهای عمومی در شرق کشور مالزی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	Saad, et al. (۲۰۱۸)	تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی رهبری و اقدامات بهداشت غذایی
روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: هوش معنوی تأثیر مستقیم و معناداری بر صلاحیت اجتماعی دارد. همچنین صلاحیت احساسی نیز تأثیر مستقیم بر صلاحیت اجتماعی دارد در حالی که این تأثیر معنادار نمیباشد. همچنین هوش معنوی تأثیر مستقیم با مقدار بسیار کمی معناداری بر صلاحیت رهبری دارد در حالی که صلاحیت احساسی و اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری بر صلاحیت رهبری دارند.	Siswanthi, kheiraldin & halim (۲۰۱۸)	تأثیر هوش معنوی، احساس و صلاحیت اجتماعی بر صلاحیت رهبری
روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: آموزش مولفه های هوش معنوی به طور واضحی احساس افسردگی، اضطراب و استرس نوجوانان را کاهش می دهد.	Ebrahimi, et) (al., ۲۰۱۵)	اثربخشی آموزش مولفه‌های هوش معنوی بر افسردگی، اضطراب و استرس نوجوانان
روش اصلی تحقیق: توصیفی از نوع همبستگی خلاصه یافته‌ها: اکوسیستم در درک یکپارچگی اثر بخشی سازمانی موثر خواهد بود به عبارتی دیگر بین هوش معنوی و اکوسیستم اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	Upadhay, et) (al., ۲۰۱۵)	هوش معنوی و اکوسیستم اثربخشی سازمانی

با توجه به بررسی تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی هوش معنوی و اثربخشی گروهی، می‌توان مشاهده کرد که چه در ایران و چه در خارج از ایران، به‌طور جامع به بررسی ابعاد و مولفه‌های هوش معنوی و اثربخشی گروهی پرداخته نشده است. هم‌چنین در هیچ کدام از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج ایران، رابطه بین هوش معنوی با اثربخشی گروهی مورد توجه قرار نگرفته است و تنها پژوهشی که در طی بررسی‌های به‌عمل آمده‌ی محقق در این زمینه انجام شده است، پژوهش اوپادهای و پینتو در سال ۲۰۱۵ با عنوان "هوش معنوی و اکوسیستم اثربخشی سازمانی" است که در این پژوهش نیز تنها به اثربخشی سازمانی، پرداخته شده است.

چارچوب نظری

مفهوم اثربخشی

اثربخشی یکی از مقولات مهم در زندگی فردی و اجتماعی است. مفهوم اثربخشی در خلال قرون گذشته و بویژه در طی دهه‌های اخیر، تحولات زیادی یافته است و در حال

حاضر به عنوان شاخص و معیار مهمی برای سنجش موفقیت و نیل به اهداف سازمانها مورد استفاده قرار می‌گیرد (صادقی، ۱۳۸۲: ۴). مفهوم اثربخشی را ابتدا پیتر دراکر در دهه ۱۹۵۰ به صورت علمی مطرح کرد (گرجی، ۱۳۸۷: ۳). سپس، اندیشمندان علوم انسانی در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ سعی نمودند تا با جامع‌نگری، معیار و تعریف مناسبی برای این مفهوم ارائه دهند و در این راستا توانستند به سوی کسب توافق بر روی اثربخشی و ارائه تعریفی مشترک برای آن، گام بردارند (انصاف، ۱۳۷۷: ۵۱). از دیدگاه ادگار شاین عوامل اثربخشی گروهی از این قرار است:

- ۱- اهداف: باید برای همه واضح و روشن بوده و همه در تعیین آن مشارکت داشته باشند.
- ۲- مشارکت: همه باید با هم مشارکت داشته باشند و به گفتگوهای یکدیگر گوش دهند.
- ۳- احساسات و عواطف: در گروه افراد باید احساسات و عواطف خود را ابراز نموده و این احساسات مورد توجه قرار گیرند.
- ۴- رهبری: هر فرد در گروه با توجه به نیاز گروه که خود تشخیص داده، داوطلبانه اقدام می‌کند. در گروه وابستگی به فرد خاص وجود ندارد.
- ۵- تصمیمات: تصمیمات در گروه نتیجه اجماع اعضا است. تصمیمات مورد آزمایش قرار می‌گیرند و انحرافات، مشخص شده و بهبود می‌یابند.
- ۶- اعتماد: اعضا به هم اعتماد دارند و به یکدیگر احترام می‌گذارند. افراد آزادانه تعاملات و ارتباطات منفی خود را بیان می‌کنند بدون اینکه از تلافی آن ترس داشته باشند.
- ۷- شناسایی مشکلات گروه: در هنگام بروز مشکل، قبل از این که عملی انجام شود، وضعیت مشکل به دقت شناسایی می‌شود و راه‌حل‌ها ریشه‌های اساسی مشکل را مورد توجه قرار می‌دهند.
- ۸- خلاقیت و رشد: گروه قابل انعطاف است و اعضای آن به دنبال راه‌های جدید هستند. افراد در حال تغییر و رشد هستند و به صورت فردی تقویت می‌شوند

(ذکریائی، سلطان‌پناه و فاطمی، ۱۳۹۶: ۱۸۵).

مؤلفه‌های اثربخشی گروهی در این پژوهش با اقتباس از مدل‌های اثربخشی گروهی (Friedman & Yarbrough, 1985؛ Schein, 1988: 57) بشرح ذیل می‌باشد:

۱- اهداف: اهداف باید برای همه واضح و روشن بوده و همه در تعیین آن مشارکت داشته باشند (Schein, 1988). ایجاد اهداف عملکردی واضح توسط گروه (فرهی،

و دیگران، ۱۳۸۹).

۲- مشارکت: همه باید با هم مشارکت داشته باشند و به گفتگوهای یکدیگر گوش دهند (Schein, 1988).

۳- احساسات و عواطف: در گروه افراد باید احساسات و عواطف خود را ابراز نموده و این احساسات مورد توجه قرار گیرند (Ibid).

۴- رهبری: هر فرد در گروه با توجه به نیاز گروه که خود تشخیص داده، داوطلبانه اقدام می‌کند. در گروه وابستگی به فرد خاص وجود ندارد (Ibid).

۵- تصمیمات: تصمیمات در گروه نتیجه اجماع اعضا است. تصمیمات مورد آزمایش قرار می‌گیرند و انحرافات، مشخص شده و بهبود می‌یابند (Ibid).

۶- اعتماد: اعضا به هم اعتماد دارند و به یکدیگر احترام می‌گذارند. افراد آزادانه تعاملات و ارتباطات منفی خود را بیان می‌کنند بدون اینکه از تلافی آن ترس داشته باشند (Ibid).

۷- منابع: همه منابع از جمله افراد، ساختمان‌ها، تجهیزات و ... بصورت مؤثری مورد استفاده قرار می‌گیرند (فرهی، و دیگران، ۱۳۸۹).

۸- استفاده از منابع سایر اعضا: در اجرای برنامه‌ها مدیران در درجه اول باید به منابع و بویژه به نیروی انسانی خود متکی باشد. لازمه اثربخشی، پذیرش اهداف سازمان

-
1. Goals
 2. Participation
 3. Feelings
 4. leadership
 5. Decisions
 6. Trust

است و تحقق اهداف بر استفاده از همه منابع در دسترس مدیران بستگی دارد (نیکنامی، ۱۳۷۵).

۹- شناسایی مشکلات گروه^۱: در هنگام بروز مشکل، قبل از اینکه عملی انجام شود، وضعیت مشکل به دقت شناسایی می‌شود و راه‌حل‌ها و ریشه‌های اساسی مشکل را مورد توجه قرار می‌دهند (Schein, 1988).

۱۰- خلاقیت و رشد^۲: گروه قابل انعطاف است و اعضای آن به دنبال راه‌های جدید هستند. افراد در حال تغییر و رشد هستند و به‌صورت فردی تقویت می‌شوند (Ibid).

مفهوم هوش معنوی

هوش معنوی در ادبیات دانشگاهی روان‌شناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز^۳ و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط ایمونز^۴ مطرح شد (موحدی، زندوانیان و زارعی محمودآبادی، ۱۳۹۵: ۱۱۰). جایگاه مفهومی هوش معنوی در روانشناسی دین است و همان‌طور که از عنوان هوش معنوی مشخص است، این مفهوم متشکل از مفاهیم هوش و معنویت است. گرچه مفهوم هوش در ابتدای طرح آن به صورت تک‌بعدی مورد توجه قرار گرفت و تنها به توانایی‌های شناختی و منطقی انسان‌ها اشاره داشت. مفهوم هوش از جمله مفاهیم اساسی روان‌شناسی است که از نظریه‌پردازان اصلی آن می‌توان به آلفرد بینه^۵، لوئیس ترمن^۶، دیوید^۷ و کسلر^۸ اشاره کرد. سازه هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روان‌شناسان به حوزه دین و معنویت نزع گرفته است. آنچه که موجب شده است تا سازه معنویت به‌عنوان هوشمفهوم‌سازی شود، آن دسته از مشاهدات و یافته‌های علمی بیان‌کننده این واقعیت است که کاربست الگوهای

1. Diagnosis of Group Problems
2. Creativity and Growth
3. Stevens
4. Emmons
5. Bine Alfred
6. Terman Luis
7. David
8. Kessler

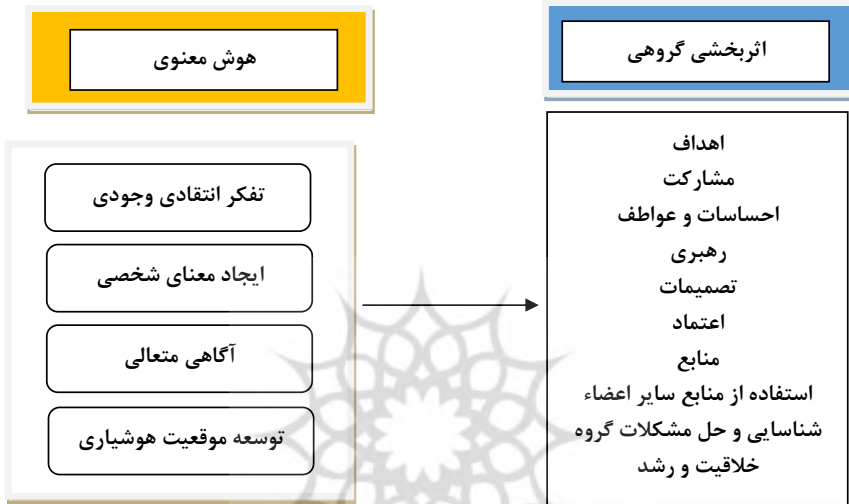
ویژه‌های از افکار، هیجان و رفتار که معمولاً در زیرمفهوم دین و معنویت به آنها پرداخته می‌شود در زندگی روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (سهرابی و ناصری، ۱۳۸۸: ۷۰).

سازمان جهانی بهداشت در تعریف ابعاد وجودی انسان، علاوه بر ابعاد جسمانی، روان‌شناختی و اجتماعی، به بعد معنوی نیز اشاره می‌کند (عسگری، حیدری و عسگری، ۱۳۹۴: ۲). ایمونز (Emmons, 1999) هوش معنوی را چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز برای کاربرد انطباقی معنویت، تعریف کرده است. وی هوش معنوی را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی می‌شناسد. زوهر (Zohar, 2000) هوش معنوی را هوشی می‌داند که ما به کمک آن مشکلات معنادار و ارزشی زندگی خود را حل می‌کنیم، هوشی که به ما کمک می‌کند تا اعمال و زندگی خود را در مفهومی ژرف‌تر و عمیق‌تر قرار دهیم و هوشی که به ما مدد می‌رساند برای ارزیابی این که کدام اقدام و مسیر زندگی معنای بیشتری از دیگری دارد، آنها در کتاب هوش معنوی خود، آن را به عنوان هوش بنیادی آورده‌اند (ذبیحی و ساغرانی، ۱۳۹۲: ۳۳). لوین (Levin, 2000) بیان می‌کند که هوش معنوی زمانی ابراز می‌شود که زندگی روزانه خود را با معنویت همراه کنیم. هوش معنوی به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌بخشد و به او توانایی چهارچوب‌بندی و تفسیر مجدد تجارب خود را می‌دهد، تا شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (نقی‌زاده باقی و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۵). کینگ (King, 2008) هوش معنوی را آگاهی از حقایق، ارزش‌ها، اعتبار و اصول اخلاقی می‌داند. آمرام (Amram, 2009) معتقد است هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعالی از ارزش ماده و اعتقاد به بهتر شدن دنیا می‌شود.

کاربرد هوش معنوی به طور گسترده آستانه تحمل افراد در دنیای متلاطم شهرنشینی و دنیای مادی را بالا می‌برد و به مدیریت تعارض و آرام ماندن محیط کار و زندگی کمک می‌کند (Min Tan, et al, 2013: 5). اهمیت هوش معنوی به این دلیل است که به افراد کمک می‌کند عمیق‌ترین و درونی‌ترین منبع وجودی‌شان که باعث توانایی رویارویی

با مشکلات و قدرت تحمل و سازگاری در آنها می‌شود را کشف کنند. هوش معنوی در محیط کار به کارکنان کمک می‌کند تا ارزش‌های شخصی آنها همراه با درک مشخصی از هدف سازمانی، همسو و مرتبط شود؛ این سطح بالایی از یکپارچگی را در کار نشان می‌دهد (مهدیان، عبودپور، نوروزی کوهدشت، ۱۳۹۶: ۳). کینگ (King, 2008) چهار مؤلفه را برای هوش معنوی معرفی کرده است: ۱- تفکر وجودی انتقادی: توانایی برای اندیشه انتقادی راجع به موضوع‌هایی مانند معناداری، هدف، وجود فراتر از وجود (واقعیت، مرگ، هستی)، توانایی رویارویی با استنتاج‌ها یا فلسفه‌های اصیل موجود، همچنین توانایی تفکر راجع به موضوعات غیروجودی از یک دیدگاه وجودی. کلمه وجودی اغلب به صورت "در رابطه با زندگی" تعریف می‌شود. بنابراین، از یک دیدگاه بنیادین، تفکر انتقادی به تفکر در مورد موجودیت فرد اشاره دارد. بر اساس اشکال گوناگون و پیچیده موجودیت، می‌توان گفت که تفکر در مورد موجودیت فرد شامل تفکر درباره موضوعاتی نظیر زندگی و مرگ، واقعیت، هوشیاری، جهان، زمان، حقیقت، عدالت، بدی و دیگر موضوعات مشابه است. در بسیاری از تعاریف، چنین موضوعات وجودی، به عنوان "سؤالات غایت" زندگی توصیف شده‌اند. ۲- ارائه مفهوم شخصی: دومین مؤلفه به صورت "توانایی هدایت معنادار شخصی و اهداف در همه تجربیات مادی و فیزیکی، در برگیرنده توانایی خلق هدف برای زندگی" تعریف شده است. مشابه تفکر انتقادی، مفهوم شخصی نیز به عنوان جزئی از معنویت ذکر شده و ملاحظه آن در مدل هوش معنوی نیاز است. مفهوم شخصی به صورت "داشتن یک هدف در زندگی، داشتن درک درستی از مسیر، درک نظم و ترتیب و دلیلی برای موجودیت" تعریف شده است. ۳- آگاهی متعالی: سومین مؤلفه به صورت "برای شناخت ابعاد و قابلیت‌های متعالی از خود (تحول درونی و بیرونی) از دیگران و جهان مادی (کل‌نگری و غیرمادی‌گرایانه)" تعریف شده است. تعالی به "فراتر از تجارب معمولی و مادی انسان" یا "وجودی که جدا از دنیای مادی است و در معرض محدودیت دنیای مادی قرار نمی‌گیرد" اشاره دارد. ۴- ایجاد موقعیت هوشیاری: جزء آخر هوش معنوی ایجاد موقعیت هوشیاری است که به صورت "توانایی برای ورود به مراحل سطح بالای معنوی مانند هوشیاری، شعور کیهانی، اتحاد، وحدت و یکپارچگی، مانند تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن" تعریف شده

است. از یک دید عمومی هوشیاری به عنوان «آگاهی فرد نسبت به چیزی» یا «یک حالت انسانی» (که فرد نسبت به محیط آگاه بوده و به آن پاسخ می‌دهد) تعریف شده است. بنابراین چارچوب نظری تحقیق با توجه به مرور ادبیات موضوعی و سوابق مربوطه به شرح ذیل (شکل ۱) ارائه می‌گردد:



شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق

بر اساس این الگوی نظری، فرضیه‌های زیر برای تحلیل ارائه می‌گردد:

فرضیه اصلی

- هوش معنوی سرپرستان بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- تفکر انتقادی وجودی بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد.
- ایجاد معنای شخصی بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد.
- آگاهی متعالی بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد.
- توسعه موقعیت هوشیاری بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

با توجه به موضوع و فرضیه‌ها، روش تحقیق حاضر پیمایش از نوع توصیفی - همبستگی و کاربردی، قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۳۹۴ و جامعه آماری سرپرستان هیأت‌های مذهبی هستند. تعداد سرپرستان ۵۷۰۰ و براساس جدول نمونه‌گیری مورگان حجم نمونه ۳۶۰ نفر انتخاب شدند. واحد مشاهده و تحلیل سرپرستان هیأت مذهبی‌اند، که بر اساس شیوه نمونه‌گیری در دسترس مد نظر قرار گرفتند. یافته‌ها مبتنی بر ابزار پرسشنامه استاندارد شده تجزیه و تحلیل شده‌اند. برای متغیر اثربخشی از پرسشنامه فریدمن و یارباق (۱۹۸۵) و برای متغیر هوش معنوی از پرسشنامه کینگ (King, 2008) استفاده شده است، و میزان پایایی سؤالات این تحقیق برای اثربخشی (۰/۸۳۰۶) و برای هوش معنوی (۰/۸۳۶۰) بدست آمده است. میزان پایایی و ضریب نهایی آلفای هر یک از متغیرها و مولفه‌های آن در جدول (۲) بیان می‌شود:

جدول (۲) ضریب پایایی متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر/ مولفه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	KMO	آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی گروهی	۲۲	۰/۸۳	۰/۹۱	۲۸۱۶/۳۵۱	۲۳۱	۰/۰۰۰۱
اهداف	۴	۰/۷۵				
مشارکت	۲	۰/۷۳				
احساسات و عواطف	۱	-				
رهبری	۳	۰/۷۲				
تصمیمات	۴	۰/۶۹				
اعتماد	۴	۰/۷۳				
منابع	۱	-				
استفاده از منابع سایر اعضا	۱	-				
شناسایی و حل مشکلات گروه	۱	-				
خلاقیت و رشد	۱	-				

۰/۰۰۰۱	۲۵۳	۲۴۸۶/۳۴۱	۰/۹۳۱	۰/۸۳	۲۳	هوش معنوی
				۰/۷۰	۷	تفکر انتقادی وجودی
				۰/۶۹	۵	ایجاد معنای شخصی
				۰/۷۳	۷	آگاهی متعالی
				۰/۷۱	۴	توسعه موقعیت هوشیاری

یافته‌ها براساس نرم افزار SPSS همراه با آماره‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. سؤالات پرسشنامه حاضر در این تحقیق مبتنی بر روایی صوری مورد تأیید پژوهشگران و محققان این حوزه قرار گرفته است. بر اساس نتایج جدول ۲ مقدار آلفای هوش معنوی برابر ۰/۸۳۶۰ و برای اثربخشی گروهی برابر ۰/۸۳۰۶ بدست آمده است. با توجه به نتایج آزمون KMO برای متغیر هوش معنوی که مقدار آن برابر با ۰/۹۳۱ می‌باشد، نتیجه آزمون بارتلت ۲۴۸۶/۳۴۱ متغیر یاد شده در سطح خطای ۰/۰۵ بوده است. برای متغیر اثربخشی گروهی این مقدار آزمون KMO برابر با ۰/۹۱ بوده و مقدار آزمون بارتلت برابر با ۲۸۱۶/۳۵۱ در سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است. در نهایت با توجه به مقادیر KMO و بارتلت می‌توان بیان کرد که گویه‌ها، ماتریس متغیرهای تحقیق همسانی و واحد نیستند در نهایت داده‌های هوش معنوی و اثربخشی گروهی برای تحلیل عاملی تا حد متوسطی می‌تواند مناسب باشد به عبارت دیگر می‌توان گفت که مقادیر بدست آمده از متغیرها برای تحلیل و تفسیر یافته‌ها قابل قبول است. علاوه بر این، یافته‌های پاسخگویان براساس آمار توصیفی و استنباطی و با به کارگیری نرم افزار SPSS و استفاده از آماره‌هایی چون: رگرسیون، ضریب پیرسون، و ... در بخش ارائه یافته‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

جدول ۳) تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها و ابعاد تحقیق

متغیر	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه
اثر بخشی گروهی	اهداف باید برای همه واضح و روشن بوده و همه در تعیین آن مشارکت داشته باشند (Schein, ۱۹۸۸). ایجاد اهداف عملکردی واضح توسط گروه (فرهی، و دیگران، ۱۳۸۹).	شامل شفافیت و مشارکت و پایبندی افراد به اهداف گروه است	۱- اهداف هیأت برای همه واضح و روشن است. ۲- همه اعضا در تأمین اهداف هیأت مشارکت داشته‌اند. ۳- همه اعضا به اهداف هیأت پایبند هستند. ۴- در تعیین اهداف هیأت، عواطف افراد مورد توجه قرار گرفته است.
مشارکت	همه باید با هم مشارکت داشته باشند و به گفتگوهای یکدیگر گوش دهند (Schein, ۱۹۸۸).	مشارکت تمامی افراد در فعالیت‌ها و توجه به نظرات افراد گروه را شامل می‌شود.	۱- همه افراد در فعالیت‌های هیأت با هم مشارکت دارند. ۲- همه اعضای هیأت واقعاً به گفتگوهای یکدیگر گوش می‌دهند
احساسات و عواطف	در گروه افراد باید احساسات و عواطف خود را ابراز نموده و این احساسات مورد توجه قرار گیرند (Schein, ۱۹۸۸).	شامل بیان آزادانه عواطف و احساسات افراد در گروه می‌باشد.	۱- در هیأت، احساسات و عواطف به طور آزادانه بیان می‌شود.
رهبری	هر فرد در گروه با توجه به نیاز گروه که خود تشخیص داده، داوطلبانه اقدام می‌کند. در گروه وابستگی به فرد خاص وجود ندارد (Schein, ۱۹۸۸).	احساس آزادی و اقدام داوطلبانه جهت تشخیص نیاز و عدم وابستگی به فرد خاصی در گروه را شامل می‌شود	۱- در هیأت، وابستگی به فرد خاص وجود ندارد. ۲- در هیأت ما، هر فرد احساس آزادی می‌کند. ۳- اعضا نیاز هیأت را تشخیص داده، داوطلبانه اقدام می‌کنند.
تصمیمات	تصمیمات در گروه نتیجه اجماع اعضا است. تصمیم‌ها مورد آزمایش قرار می‌گیرند و انحراف‌ها، مشخص شده و بهبود می‌یابند (Schein, ۱۹۸۸).	شامل اجماع اعضا با یکدیگر و آزمایش تصمیمات و تصحیح انحرافات و بهبود تصمیمات افراد در گروه است	۱- در هیأت، اعضا در بی اجماع هستند. ۲- در هیأت، تصمیمات مورد آزمایش قرار می‌گیرند. ۳- در هیأت، انحرافات تصحیح می‌گردد و تصمیمات بهبود می‌یابد. ۴- در هیأت، وقتی تصمیمی گرفته می‌شود کاملاً مورد حمایت قرار می‌گیرد.

گویه	تعریف عملیاتی	تعریف مفهومی	متغیر	
<p>۱- اعضای هیأت، به یکدیگر اعتماد دارند. ۲- اعضای هیأت آنچه را که برای بازگود کردن اکره دارند، بازگو می کنند. ۳- اعضای هیأت به یکدیگر احترام می گذارند و واکنش های متقابل دریافت می دارند. ۴- اعضای هیأت به طور آزادانه می توانند تعاملات منفی خود را بیان کنند، بدون اینکه از عواقب آن ترس داشته باشند.</p>	<p>در بردارنده اعتماد و احترام متقابل افراد به یکدیگر و بیان آزادانه تعاملات منفی افراد در گروه است</p>	<p>اعضاء به هم اعتماد دارند و به یکدیگر احترام می گذارند. افراد آزادانه تعاملات و ارتباطات منفی خود را بیان می کنند بدون اینکه از تلاقی آن ترس داشته باشند (Schein, ۱۹۸۸).</p>	اعتماد	
<p>۱- هرآنچه که من به هیأت کمک کرده ام متقابلا از سوی هیأت نیز به من کمک شده است.</p>	<p>شامل کمک متقابل افراد به یکدیگر در گروه است.</p>	<p>همه منابع از جمله افراد، ساختمان ها، تجهیزات و... بصورت مؤثری مورد استفاده قرار می گیرند. (فرهی، و دیگران، ۱۳۸۹)</p>	منابع	
<p>۱- اعضایی که به هیأت کمک کرده اند در مقابل از هیأت منتفع شده اند.</p>	<p>شامل انتفاع افرادی که به گروه کمک می نمایند می شود.</p>	<p>در اجرای برنامه ها مدیران در درجه اول باید به منابع و بویژه به نیروی انسانی خود متکی باشد. لازمه اثربخشی، پذیرش اهداف سازمان است و تحقق اهداف بر استفاده از همه منابع در دسترس مدیران بستگی دارد (تیکنما، ۱۳۷۵).</p>	استفاده از منابع سایر اعضا	اثربخشی گروهی
<p>۱- در هیأت هنگام بروز مشکل، قبل از این که عملی انجام شود، وضعیت مشکل به دقت شناسایی، راه حل ها و ریشه های اساسی مشکل مورد توجه قرار می گیرد.</p>	<p>شامل شناسایی وضعیت مشکل، و مورد توجه قرار دادن راه حل ها و ریشه های اساسی مشکل قبل از وقوع یک مسأله در گروه می شود.</p>	<p>در گروه هنگام بروز مشکل، قبل از این که عملی انجام شود، وضعیت مشکل به دقت شناسایی می شود و راه حل ها و ریشه های اساسی مشکل، مورد توجه قرار می گیرد (Schein, ۱۹۸۸).</p>	شناسایی و حل مشکلات گروه	
<p>۱- اعضا به دنبال راه های جدیدند و در حال تغییر و رشدند و به صورت فردی تقویت می شوند.</p>	<p>شامل تقویت فردی و تغییر و رشد افراد در گروه می شوند.</p>	<p>گروه قابل انعطاف است و اعضای آن به دنبال راه های جدید هستند افراد در حال تغییر و رشد هستند و به صورت فردی تقویت می شوند (Schein, ۱۹۸۸).</p>	خلاقیت و رشد	

متغیر	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه
فکر انتقادی و خردی	ظرفیت تفکر انتقادی وجودی نسبت به متافیزیک و مربوط به هستی، جهان، زمان، فضا، مرگ و غیره (King, ۲۰۰۸).	شامل تفکر درباره ماهیت هستی، اهداف و دلایل زندگی و آنچه بعد از مرگ اتفاق خواهد افتاد و فلسفه وجودی بشر می باشد.	<p>۱- اغلب درباره ماهیت هستی، سؤال و تفکر می کنم.</p> <p>۲- من زمانی را برای تفکر درباره اهداف و دلایل زندگی صرف می کنم.</p> <p>۳- من قادرم، درباره آنچه بعد از مرگ اتفاق خواهد افتاد عمیقاً فکر کنم.</p> <p>۴- من دارای اعتقاداتی درباره چیزهایی مثل زندگی، مرگ و هستی می باشم.</p> <p>۵- من درباره معنای رویدادهای زندگی ام زیاد تفکر می کنم.</p> <p>۶- من اغلب درباره فلسفه وجودی بشر و هدف جهان فکر می کنم.</p> <p>۷- من به طور عمیق درباره اینکه نیروهای ماورایی وجود دارند فکر می کنم (مانند خدا و...).</p>
	ایجاد معنای شخصی	توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی (Ibid).	شامل توانایی اتخاذ تصمیمات بر طبق اهداف در زندگی و پیدا کردن معنا و هدف برای تجارب روزانه و معنا برای تجربه شکست را در بر می گیرد.
آگاهی متعالی		توانایی شناسایی جنبه های متعالی خویش، جهان و دیگران با استفاده از هوشیاری (Ibid).	شامل آگاهی بالا از جنبه های غیر مادی زندگی و شناخت جنبه های مختلف زندگی و آگاهی از رابطه عمیق بین فرد و دیگران می باشد.
	توسعه هوشیاری	توانایی ورود به موقعیت های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (Ibid).	حرکت آزادانه در بین سطوح هوشیاری و کنترل زمان در حالت های روحانی و ورود به حالت های بالاتر از هوشیاری است.

یافته‌های توصیفی

بررسی نتایج متغیرهای جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه

جدول (۴) آماره های جمعیت شناختی متغیرهای تحقیق و ابعاد آن در نمونه تحت بررسی

متغیرهای زمینه‌ای	
متاهل	مجرد (۲۵ نفر) برابر با ۶٪ متاهل (۳۸۱ نفر) برابر با ۹۰/۷٪ بی پاسخ (۱۴ نفر) برابر با ۳/۳٪
قومیت	فارس (۲۰۷ نفر) برابر با ۴۹/۳٪ ترک (۱۵۵ نفر) برابر با ۳۶/۹٪ کرد (۱۶ نفر) برابر با ۳/۸٪ لر (۲ نفر) برابر با ۰/۵٪ سایر (۲۱ نفر) برابر با ۵٪ بی پاسخ (۱۹ نفر) برابر با ۴/۵٪
زمان تشرف	صبح (۱۸۳ نفر) برابر با ۴۳/۶٪ ظهر (۷۸ نفر) برابر با ۱۶٪ شب (۹۰ نفر) برابر با ۲۱/۴٪ سحر (۷ نفر) برابر با ۱/۷٪ بی پاسخ (۶۲ نفر) برابر با ۱۴/۸٪
تعداد سال‌های تشرف	کمتر از ۵ سال (۵۶ نفر) برابر با ۱۳/۳٪ بین ۶ تا ۱۵ سال (۱۴۱ نفر) برابر با ۳۳/۶٪ بین ۱۶ تا ۲۵ سال (۶۶ نفر) برابر با ۱۵/۷٪ بین ۲۶ تا ۳۵ سال (۵۸ نفر) برابر با ۱۳/۸٪ بین ۳۶ تا ۴۵ سال (۲۱ نفر) برابر با ۵٪ بالای ۴۵ سال (۲۵ نفر) برابر با درصدی بی پاسخ (۵۳ نفر) برابر با ۱۲/۶٪
تحصیلات	زیر دیپلم (۱۰۰ نفر) برابر با ۲۳/۸٪ دیپلم (۱۶۳ نفر) برابر با ۳۸/۸٪ فوق دیپلم (۵۳ نفر) برابر با ۱۲/۶٪ / کارشناسی (۷۴ نفر) برابر با ۱۷/۶٪ / کارشناسی ارشد (۱۸ نفر) برابر با ۴/۳٪ / دکتری (۱ نفر) برابر با ۰/۲٪ / حوزوی (۷ نفر) برابر با ۱/۷٪ بی پاسخ (۴ نفر) برابر با ۱٪
سابقه سرپرستی	کمتر از ۱۰ سال (۱۴۷ نفر) برابر با ۳۵٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۱۱۶ نفر) برابر با ۲۷/۶٪ بین ۱۶ تا ۲۰ سال (۴۵ نفر) برابر با ۱۰/۷٪ بالاتر از ۲۰ سال (۹۷ نفر) برابر با ۲۳/۱٪ بی پاسخ (۱۵ نفر) برابر با ۳/۶٪
سن	کمتر از ۳۰ سال (۳۵ نفر) برابر با ۸/۳٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۱۰ نفر) برابر با ۲۶/۲٪ بین ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۳۴ نفر) برابر با ۳۱/۹٪ بالاتر از ۵۰ سال (۱۲۰ نفر) برابر با ۲۸/۶٪ بی پاسخ (۲۱ نفر) برابر با ۵٪
تعداد افراد تحت سرپرستی	کمتر از ۵۰ نفر (۳۷ نفر) برابر با ۸/۸٪ بین ۵۰ تا ۱۰۰ نفر (۱۳۷ نفر) برابر با ۳۲/۶٪ بین ۱۰۱ تا ۱۵۰ نفر (۸۱ نفر) برابر با ۱۹/۳٪ بالاتر از ۱۵۰ نفر (۱۴۶ نفر) برابر با ۳۴/۸٪ بی پاسخ (۱۹ نفر) برابر با ۴/۵٪

با توجه به نتایج یافته‌ها و در جدول ۴، به طور کل در جامعه مورد مطالعه تعداد افراد با قومیت فارس بیشتر بوده است، همچنین با توجه به سطح تحصیلات جامعه مورد مطالعه، استقبال از مقاطع تحصیلی دیپلم زیادی داشته است. بیش از $\frac{3}{4}$ پاسخگویان این تحقیق متاهل بوده‌اند، در حدود $\frac{1}{3}$ پاسخگویان هم در گروه سنی بین ۴۱ تا ۵۰ قرار داشته‌اند. بیش از $\frac{1}{3}$ پاسخگویان در وضعیت تعداد افراد تحت سرپرستی بالاتر

از ۱۵۰ نفر بوده و در حدود ۳۵٪ پاسخگویان دارای سابقه سرپرستی کمتر از ۱۰ سال قرار داشته‌اند. و زمان تشریف نزدیک به نیمی از جامعه مورد مطالعه صبح بوده است.

جدول ۵) آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق و ابعاد آن

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
اهداف	۳/۴۰	۰/۵۸	۱	۴
مشارکت	۳/۴۱	۰/۶۴	۱	۴
احساسات و عواطف	۳/۳۶	۰/۷۵	۰	۴
رهبری	۳/۲۲	۰/۷۲	۰/۳۳	۴
تصمیمات	۳/۳۱	۰/۵۷	۱	۴
اعتماد	۳/۲۶	۰/۵۸	۱/۷۵	۴
استفاده از منابع	۲/۷۵	۱/۲۸	۰	۴
استفاده از منابع سایر اعضا	۲/۲۲	۱/۳۷	۰	۴
شناسایی مشکلات گروه	۳/۳۸	۰/۷	۱	۴
خلاقیت و رشد	۳/۱۸	۰/۸۹	۰	۴
اثربخشی گروهی	۳/۲۳	۰/۵	۱/۶۸	۴
تفکر وجودی انتقادی	۳/۳۸	۰/۴۵	۱/۸۶	۴
تولید معنای شخصی	۳/۳۰	۰/۴۹	۱/۴	۴
آگاهی متعالی	۲/۸۷	۰/۵۲	۰/۸۶	۴
بسط حالت هوشیاری	۲/۹۸	۰/۶۶	۱	۴
هوش معنوی	۳/۱۵	۰/۴۵	۱/۶۱	۴

جدول ۵ بیانگر توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب دو متغیر اصلی و ابعاد آن می‌باشد. همان‌طور که مشخص است بالاترین مقدار میانگین در بین ابعاد هوش معنوی، از آن بعد تفکر وجودی انتقادی (۳/۳۸) و بعد از آن بعد تولید معنای شخصی (۳/۳۰) و بسط

حالت هوشیاری (۲/۹۸) است. همچنین بالاترین مقدار میانگین در بین ابعاد اثربخشی گروهی، از آن بعد مشارکت (۳/۴۱) و بعد از آن بعد اهداف (۳/۴۰) است. در نهایت براساس آزمون کولموگروف و اسمینروف که به نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد نتایج حاکی از آن است که متغیرهای تحقیق اعم از هوش معنوی و اثربخشی گروهی پایین‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ بدست آمده است که حاکی از آن است تطابق توزیع نمونه با توزیع نظری معنی‌دار بوده است بنابراین توزیع متغیرهای مورد نظر و مؤلفه‌های آن در سطح نرمال بوده است. به عبارت دیگر توزیع صفت در بین نمونه با توزیع آن در جامعه نرمال بوده و تفاوت معناداری بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار وجود ندارد.

جدول ۶) ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	شدت رابطه	سطح معناداری	نوع آزمون همبستگی	نتیجه آزمون	نوع رابطه
هوش معنوی	اثربخشی گروهی	۰/۵۷۳	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
تفکر وجودی انتقادی		۰/۴۵۶	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
تولید معنای شخصی		۰/۵۲۶	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
آگاهی متعالی		۰/۳۹۴	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
بسط حالت هوشیاری		۰/۵۰۲	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم

اهداف	۰/۴۵۳	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
مشارکت	۰/۳۴۹	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
احساسات و عواطف	۰/۴۳۸	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
رهبری	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
تصمیمات	۰/۵۴۴	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
اعتماد	۰/۴۴۹	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
منابع	۰/۲۸۲	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
استفاده از منابع سایر اعضاء	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
شناسایی و حل مشکلات گروه	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم
خلاقیت و رشد	۰/۲۹۵	۰/۰۰۰۱	پیرسون	تأیید رابطه	مستقیم

جدول ۶ میزان و شدت رابطه میان متغیرهای تحقیق (هوش معنوی و ابعاد آن و اثربخشی گروهی و مؤلفه‌های آن) را نشان می‌دهد. در کلیه موارد (رابطه‌ها) فرضیه‌های تحقیق تایید شده‌اند. مطابق جدول میزان همبستگی بین همه‌ی متغیرها با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ از ۰/۰۵ و نوع رابطه مستقیم نشان دهنده وجود رابطه بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی گروهی و ابعاد آن بوده است. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معنادار بین همه مؤلفه‌های هوش معنوی و اثربخشی گروهی وجود دارد. در نهایت همبستگی کل بین متغیر هوش معنوی و متغیر اثربخشی گروهی مورد سنجش قرار گرفت، که میزان همبستگی آن با شدت (۰/۵۷۳) و سطح معناداری ۰/۰۵ فرض تحقیق را تایید کرد. نتایج گواه این است که بین هوش معنوی و متغیر اثربخشی گروهی رابطه مستقیم با شدت نسبتاً قوی وجود دارد.

یافته‌های استنباطی

جدول ۷ نتایج اصلی رگرسیون خطی چند متغیره بر مبنای روش همزمان^۱ را نشان می‌دهند. برای این که میزان تأثیر شاخص‌های متغیر مستقل بر متغیر وابسته (اثربخشی

گروهی) تحلیل شود از این آزمون استفاده شده است. در این جدول، ضریب بتا اهمیت نسبی متغیرها را بیان می‌کند و بزرگ بودن بتا اهمیت و نقش آن را در پیش‌گویی متغیر وابسته مشخص می‌کند.

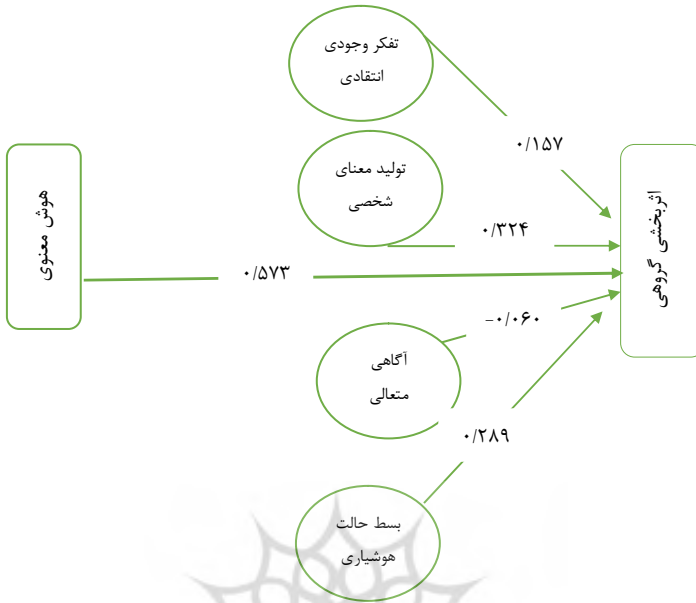
جدول ۷) رگرسیون خطی چند متغیره مؤلفه‌های متغیر مستقل با متغیر وابسته

متغیرهای مستقل	ضرایب معیار نشده		T	ضرایب معیار شده	سطح معناداری	ضریب تولرانس (vif)	عامل تورم واریانس (vif)
	B	خطای معیار		بتا			
مقدار ثابت	۱/۰۹۷	۰/۱۹۶	۵/۵۹۴	-	۰/۰۰۰۱	-	-
تفکر وجودی انتقادی	۰/۱۷۱	۰/۰۸	۲/۱۴	۰/۱۵۷	۰/۰۳۳	۰/۴۴۶	۲/۱۴۶
تولید معنای شخصی	۰/۳۲۳	۰/۰۶۸	۴/۷۲	۰/۳۲۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۳۱	۱/۸۸۳
آگاهی متعالی	-۰/۰۵۶	۰/۰۷۳	-۰/۷۶۵	-۰/۰۶۰	۰/۴۴۵	۰/۴۱۳	۲/۴۲۳
بسط حالت هوشیاری	۰/۲۲	۰/۰۵۳	۴/۱۸	۰/۲۸۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲۲	۱/۹۱۵
ضریب همبستگی (R)	مجذورات (R)	ضریب (R ²) تعدیل شده	خطای استاندارد شده	آماره F	سطح معناداری (Sig)		
۰/۶۰۹	۰/۳۷۱	۰/۳۶۱	۰/۴۱	۳۷/۰۸۵	۰/۰۰۰۱		

جدول ۷ نتایج رگرسیونی میزان تأثیر هوش معنوی بر متغیر اثربخشی گروهی را نشان می‌دهد که از میان این مؤلفه‌ها در مدل رگرسیونی، متغیرهای تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری به ترتیب با مقدار ضریب بتای (۰/۱۵۷، ۰/۳۲۴، -۰/۰۶۰، ۰/۲۸۹) به بهترین وجه متغیر وابسته اثربخشی گروهی را تبیین می‌کنند؛ که می‌توان نتیجه گرفت که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیرها میزان اثربخشی گروهی به ترتیب به میزان ۰/۰۸، ۰/۰۶۸، ۰/۰۷۳ و ۰/۰۵۳ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت، همچنین متغیر تفکر وجودی انتقادی با میزان بتای (۰/۱۵۷) سهم بسیار اندکی در تبیین متغیر وابسته دارد. مقدار t اهمیت نسبی حضور هر متغیر مستقل را در مدل نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های جدول بالا،

در مبحث رگرسیون خطی در جهت هم خط نبودن متغیرهای مستقل از آماره تولرانس^۱ و عامل تورم واریانس^۲ استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب تولرانس بین (۰) تا (۱) در نوسان است و نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه هم خطی با یکدیگر دارند، هر چه مقدار تولرانس بیش تر (نزدیک به عدد ۱) باشد میزان هم خطی کمتر است، و بر عکس هرچه مقدار تولرانس کم تر (نزدیک به صفر) باشد نشان می‌دهد که میزان هم خطی بالاست و خطای استاندارد ضرایب رگرسیون از تورم بالایی برخوردار است. با توجه به نتایج جدول فوق ضرایب تولرانس مؤلفه‌های متغیر مستقل شامل (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، بسط حالت هوشیاری) به ترتیب به مقدار (۱) خیلی نزدیک نیستند از هم خط بودن برخوردارند لذا ضرایب رگرسیون تورم دارد. به عبارتی می‌توان گفت این مؤلفه‌ها از وضعیت خیلی قوی برای تبیین متغیر وابسته (اثربخشی گروهی) در زمان اجرای تحقیق برخوردار نبودند. همچنین مقدار عامل تورم واریانس به این اشاره می‌کند که هر چه این مقدار از عدد (۲) بزرگتر باشد، میزان هم خطی بیشتر است. علاوه بر این با توجه به نتایج جدول فوق مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها (۰/۶۰۹) است که نشان می‌دهد بین مجموعه مؤلفه‌های متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه همبستگی خیلی قوی در زمان تحقیق وجود دارد، اما مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با (۰/۳۶۱) است که نشان می‌دهد نزدیک به ۳۶ درصد از کل تغییرات، میزان اثربخشی گروهی در بین سرپرستان متأثر از مؤلفه‌های متغیر مستقل در این معادله است. همچنین مقدار آماره F (۳۷/۰۸۵) و با سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ است و می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از مؤلفه‌های متغیر مستقل و متغیر وابسته (اثربخشی گروهی) مدلی است که می‌تواند نه خیلی قوی متغیر وابسته را تبیین کند، هرچند که نتایج به دست آمده قابل تعمیم به جامعه آماری است و شاخص‌ها نقش خاصی در پیش‌بینی اثربخشی گروهی سرپرستان ندارند. در نهایت نمودار تحلیل مسیر تحقیق به شکل ۲ می‌باشد:

-
1. Tolerance
 2. Variance Inflation Factor



شکل ۲) نمودار تحلیل مسیر

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای هوش معنوی و اثربخشی گروهی در نمونه تحت بررسی، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه شاخص‌های اصلی ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها در جدول ۸ ارائه گردیده است و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. براساس یافته‌های مندرج در این جدول مدل دارای برازش مناسب است. شاخص‌های برازش مدل عبارتند از: P-value, Df, chi-square, RMSEA, GFI, AGFI

یکی از بهترین شاخص‌های بررسی نیکویی برازش مدل، بررسی نسبت آماره کای دو بر درجه آزادی است. البته حد استاندارد برای مناسب بودن میزان این شاخص وجود ندارد. اما بسیاری از اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۳ باشد. در نهایت، حد مناسب بودن باید با تشخیص محقق و بر اساس نوع تحقیق صورت گیرد. در این تحقیق، میزان این نسبت برابر با ۲/۲۵ است. شاخص P-Value نیز معیاری دیگر برای سنجش مناسب بودن مدل است. اما در مورد میزان قابل قبول بودن این شاخص، اجماع نظری وجود ندارد. برخی از اندیشمندان حوزه‌ی آماری معتقدند که میزان آن

باید کمتر از ۰/۰۵ باشد، در حالی که برخی بر بیشتر بودن این میزان تأکید دارند. میزان P-Value برای مدل این تحقیق برابر با ۰/۰۰۰۱ است. شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل (RMSEA) براساس خطاهای مدل ساخته شده و همانند شاخص کای دو، معیاری برای بد بودن مدل است. برخی از اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. همچنین، برخی دیگر میزان کمتر از ۰/۰۸ را مناسب می‌دانند. میزان این شاخص برای مدل تحقیق برابر با ۰/۰۵۱ است. شاخص (GFI)، معیاری برای سنجش میزان خوب بودن مدل است و میزانی بالاتر از ۰/۹ نشان دهنده‌ی مناسب بودن مدل استخراج شده با توجه به داده‌ها است. میزان این شاخص برای مدل به دست آمده برابر با ۰/۹۴ است. شاخص (AGFI) در واقع حالت تطبیق داده شده شاخص با در نظر گرفتن میزان درجه آزادی (df) و معیار دیگری برای خوب بودن مدل است. چنانچه میزان این شاخص بالاتر از ۰/۹ باشد، از مناسب بودن مدل استخراجی با توجه به داده‌ها حکایت دارد. میزان این شاخص برای مدل به دست آمده برابر ۰/۸۹ است.

جدول ۸) تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی گروهی

شاخص‌ها	مقدار مجاز	اعداد به دست آمده	نتیجه
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۲/۲۵	پذیرش H_1
P - Value	$P - Value < 0.05$	۰/۰۰۰۱	
RMSEA	$0.05 < RMSEA < 0.08$	۰/۰۵۱	
آماره t	کمتر از ۱/۹۶ - یا بیشتر از ۱/۹۶	۱۱/۴	
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	
AGFI	بالاتر از ۰/۸۵	۰/۸۹	
CFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹	
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	
ضریب همبستگی پیرسون		۰/۵۷۳	
سطح معنی داری ضریب همبستگی پیرسون		۰/۰۰۰۱	

با توجه به جدول ۸ و نتایج بدست آمده از معادلات اندازه‌گیری درمی‌یابیم که ضریب

همبستگی پیرسون ۵۷٪ است که نشان از برازش مناسب مدل می‌باشد و همچنین مقادیر t باید بزرگتر از $1/96$ یا کوچکتر از $-1/96$ باشد تا نشان‌دهنده معناداری بین متغیرها باشد. همان‌گونه که در شکل ۲ مشخص است تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی گروهی معنادار بوده است لذا می‌پذیریم که هوش معنوی بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با مراجعه به اغلب دیدگاه‌های نظری و منابع تجربی موجود و بهره‌گیری از نتایج آن‌ها برای تحلیل تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی گروهی، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی حاکی از آن است که:

۱- هوش معنوی با تمام مؤلفه‌هایش بر اثربخشی گروهی تأثیر معنادار و قابل توجهی دارد.

۲- تفکر درباره معنای رویدادهای زندگی منجر به واضح شدن اهداف برای تمام اعضای هیأت مذهبی می‌شود؛

۳- توانایی یافتن معنا و هدف زندگی سبب احساس آزادی افراد می‌شود؛

۴- آگاهی از جنبه‌های غیرمادی زندگی منجر به پایبندی اعضا به اهداف هیأت می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی، مقدار آماره t و ضریب همبستگی محاسبه شده نیز حکایت از آن دارد که:

۱- تفکر انتقادی وجودی بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد؛

۲- اعتقاد به مواردی همچون: زندگی، مرگ، هستی و تفکر درباره فلسفه وجودی بشر و نیروهای ماورایی منجر به تصحیح انحرافات و بهبود تصمیمات در هیأت مذهبی می‌گردد؛

۳- ایجاد معنای شخصی بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد؛

۴- اتخاذ تصمیمات بر طبق اهداف، در تعیین معنا و هدف برای تجارب روزانه منجر به اجماع در بین اعضای هیأت می‌گردد؛

- ۵- آگاهی متعالی بر اثربخشی گروهی تاثیر معناداری ندارد؛
- ۶- با وجود آگاهی از روابط عمیق میان فرد و دیگران و شناخت خصوصیات خاصی همچون فطرت پاک در میان افراد، این گونه موارد منجر به مشارکت اعضای هیأت در فعالیتهای گروهی نمی شود؛
- ۷- توسعه موقعیت هوشیاری بر اثربخشی گروهی تأثیر معناداری دارد؛
- ۸- ورود به حالت های بالاتر از هوشیاری یا آگاهی (حالت های روحانی) یا حرکت در بین سطوح هوشیاری منجر به تقویت و رشد فردی اعضای هیأت می شود.

پیشنهادات

- با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، به منظور بهبود فرآیند اثربخشی و رضایت گروه های زیارتی پیشنهاد می گردد:
- ۱- متولیان سامان دهی این هیأت ها، بویژه آستان قدس رضوی و سازمان تبلیغات اسلامی نسبت به برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی در درخصوص مؤلفه های هوش معنوی برای سرپرستان هیأت های مذهبی اهتمام ورزند تا گام مؤثری در جهت بهبود وضعیت این هیأت ها و کاروان های زیارتی بردارند و بدین وسیله زائران را به مسافرت در قالب گروه ها و هیأت های زیارتی تشویق کنند.
- ۲- از آنجا که بیشترین تأثیر هوش معنوی با اثربخشی گروهی مؤلفه تولید معنای شخصی است، به سرپرستان هیأت ها پیشنهاد می گردد نسبت به جذب اعضا، بویژه جوانان و اعمال پیشنهادات و انتقادات آنها همت گمارند و به منظور تقویت هوش معنوی در اعضای هیأت از روحانیون و مداحان توانمند در برگزاری نمازهای جماعت، مراسم مذهبی، خواندن ادعیه و ... استفاده کنند. این قبیل اقدامات در تقویت هوش معنوی و بهبود اثربخشی سرپرستان و اعضای آنها مؤثر بوده، می تواند در هم افزایی در گروه اثرگذار باشد.
- ۳- به سرپرستان هیأت های مذهبی پیشنهاد می شود که با توسعه خدمات در سایر امور دینی و مذهبی، گوش دادن به مشکلات، افزایش سازگاری، ایجاد همدلی و سایر موارد به آرامش و نشاط روحی اعضای هیأت کمک کنند تا در نتیجه این موارد

هوش معنوی تقویت و امکان تحقق اهداف فردی و گروهی (اثربخشی) افزایش یابد. مهمترین محصول نهاده شده در این امور، تربیت جوانان متعهد و انقلابی خواهد بود که در تثبیت و تحکیم بنیاد خانواده، جامعه و در سطح وسیع تر تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی راهگشایند.

۴- به سرپرستان هیأت‌های مذهبی پیشنهاد می‌گردد که با توجه به رابطه معنویت و هوش معنوی و به منظور اثربخشی بیشتر مدیریت اسلامی در اماکن مذهبی، در انتخاب مدیران و مسئولان از کلیه ابعاد هوش، بویژه هوش معنوی استفاده نمایند.

۵- با توجه به اهمیت اثربخشی گروهی در کلیه سازمان‌ها و گروه‌های کاری و همچنین تأثیر هوش معنوی بر آن، پیشنهاد می‌گردد با ایجاد فضای مناسب و روحانی در میان افراد سازمان یا گروه، این شاخصه از هوش معنوی، یعنی تجربه‌های معنوی را تقویت نمایند.

۶- به سازمان‌های مرتبط با امور هیأت‌ها توصیه می‌شود در زمان احراز شرایط سرپرستان هیأت‌ها، به جنبه‌های مختلف هوش، بویژه هوش معنوی توجه داشته باشند.

۷- با توجه به اینکه اعتقاد به مفاهیم مذهبی، به عنوان یکی از ابعاد هوش معنوی - که دارای همبستگی بالا با اثربخشی گروهی است - از محیط خارج از گروه‌ها، بویژه خانواده و مدرسه شکل می‌گیرد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌توانند با انتخاب افرادی که بهره بالاتری از هوش معنوی دارند به عنوان سرپرست و عملیاتی نمودن این اعتقادات در استراتژی و عملیات سازمان متبوع، ارائه پاداش به پیشنهادهای مذهبی و اعتقادی و نیز برگزاری دوره‌های آموزشی مذهبی و برگزاری نشست‌های پاسخگویی به سؤالات اعتقادی و ... سبب بهره‌مندی هر چه بیشتر خود از مواهب هوش معنوی گردند.

۸- در نهایت، با عنایت به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود هوش معنوی مد نظر همه مدیران عالی، سرپرستان اماکن مذهبی و گردشگری مذهبی، تورگردان‌های تورهای مذهبی قرار گیرد و در تمامی فرایندهای شغلی آنها از جمله گزینش، استخدام، انتصابات و ترفیعات قرار گیرد.

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق و در جهت توسعه و تقویت یافته‌های حاصل از آن، تحقیقات ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- بررسی تحول هوش معنوی و میزان تأثیرگذاری آن بر اثربخشی گروهی به منظور بهبود کیفیت زیارت و آرامش روحی و روانی.
- ۲- بررسی نقش رسانه و سایر ابزارهای ارتباطی برای اطلاع‌رسانی به سرپرستان و اعضای کاروان‌ها به منظور شناخت بهتر، متناسب با شرایط محیط.
- ۳- بررسی نقش هوش معنوی در عملکرد، فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی، کیفیت کاری، رضایت شغلی و ... کارکنان حرم مطهر رضوی.
- ۴- انجام پژوهش‌های مشابه با پژوهش حاضر با جوامع آماری مختلف، نظیر: پژوهش در میان مدیران کاروان‌های زیارتی داخلی و خارجی (مدیران کاروان‌های حج، کربلا، قم، شیراز، راهیان نور و ...).

منابع

- احمدی، ابوالفضل (۱۳۹۴). "بررسی جامعه‌شناختی رابطه سبک زندگی و هیأت‌های مذهبی". مهندسی فرهنگی، سال نهم، ش ۸۳ (بهار): ۱۰-۴۰.
- امین بیدختی، علی‌اکبر؛ قربانی، مهتاب (۱۳۹۴). "نقشه ارتقای اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای". مدیریت راهبردی، دوره ششم، ش ۲۳ (پاییز): ۱۳۷-۱۵۹.
- انصاف، زهرا (۱۳۷۷). "بررسی رابطه کسب مدیریت با اثربخشی آنان از نظر دبیران دبیرستان‌های شهرستان‌های استان تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم اداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- بنیادی نائینی، علی؛ کامفیروزی، محمدحسن (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر معنویت بر شاخص‌های اثربخشی گروهی بر پایه نظرات شهید مطهری". مدیریت فردا، سال یازدهم، ش ۳۲ (پاییز): ۱۰۵-۱۱۶.
- آرین‌پور، ملیحه؛ شهابی‌زاده، فاطمه؛ بحرینیان، عبدالمجید (۱۳۹۴). "الگوی پیش‌بینی هوش معنوی بر پایه سبک‌های اسنادی و خودکنترلی". روان‌شناسی و

- دین، سال هشتم، پیاپی ۲۹، ش ۱ (بهار): ۵-۲۴.
- شنایدر، سوزان؛ بارسو، یان لوئیس (۱۳۸۲). مدیریت در فرهنگ ها، ترجمه داود ایزدی و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- پورسلطانی، حسین؛ میرزائی، فهیمه؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۲). "ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی". *مطالعات مدیریت ورزشی*، ش ۲۰ (پاییز و زمستان): ۱۵-۳۶.
- تفته، مرضیه (۱۳۹۷). "رابطه‌ی هوش معنوی و ادارک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت". *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره نهم، ش ۳۴ (تابستان): ۱۲۹-۱۵۰.
- خائف‌الهی، احمدعلی؛ بهرام‌میرزایی، آرش؛ متقی، پیمان (۱۳۸۹). "مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان". *ماهنامه تدبیر*، شماره پیاپی ۲۱۷ (خرداد): ۲۹-۳۳.
- خدابخش، عاطفه؛ بردیا، بهنیا (۱۳۹۴). "رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با استراتژی‌های مدیریت تعارض در بانک ملت استان مازندران". در: *مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی پایدار ایران*. تهران: مؤسسه آموزش عالی مهر ارون. قابل دسترس در: https://www.civilica.com/Paper-MCCCONF01-MCCCONF01_085.html [23/11/2019].
- ذبیحی، محمدرضا؛ ساغروانی، سیما (۱۳۹۱). "هوش معنوی و تعهد سازمانی". *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، دوره سوم، ش ۴ (پاییز): ۱۰۷-۱۲۶.
- ذبیحی، محمدرضا؛ ساغروانی، سیما (۱۳۹۲). "هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی". *آینده پژوهی مدیریت*، پیاپی ۲، ش ۱، (بهار): ۳۱-۴۰.
- ذکریائی، صادق؛ سلطان‌پناه، هیرش؛ فاطمی، عادل (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریتی و اثربخشی گروهی". *مدیریت بهره‌وری*، دوره یازدهم، شماره پیاپی ۴۱، ش ۲ (تابستان): ۱۸۱-۲۰۲.

- رحیمی پور، محسن؛ کرمی، اسحق (۱۳۹۳). "نقش واسطه‌گری هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از زندگی در سالمندان شهرستان مهریز (یزد)". *طب توانبخشی*، دوره سوم، ش ۳ (پاییز): ۷۲-۸۱.
- سهرابی، فرامرز؛ ناصری، اسماعیل (۱۳۸۸). "بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن". *پژوهش در سلامت روان‌شناختی*، دوره سوم، ش ۴ (بهار): ۶۹-۷۷.
- صادقی، علیرضا (۱۳۸۲). "بررسی اثربخشی برنامه‌های پرورشی مدارس متوسطه شهر زنجان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- عسگری، مهراستا؛ حیدری، علیرضا؛ عسگری، پرویز (۱۳۹۴). "رابطه هوش معنوی و جهت‌گیری مذهبی با بهزیستی روان‌شناختی و اضطراب وجودی در دانشجویان". *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، دوره نهم، ش ۳۱ (بهار): ۱۶۳-۱۹۰.
- فرجی، مهدی؛ کاظمی، عباس (۱۳۸۸). "بررسی وضعیت دین‌داری در ایران: (با تأکید بر داده‌های پیمایش‌های سه دهه گذشته)". *تحقیقات فرهنگی*، دوره دوم، ش ۶ (تابستان): ۷۹-۹۵.
- فرهی، رضا، و دیگران (۱۳۸۹). "طراحی معیارهای اثربخشی کارگروهی بارویکرد QCC و TQM مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت". *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال چهارم، ش ۱۰ (بهار): ۳۹-۷۰.
- قربانی، محبوبه، و دیگران (۱۳۹۱). "بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی". *فرایند مدیریت توسعه*، دوره بیست و پنجم، ش ۳، پیاپی ۸۱ (تابستان): ۶۷-۹۲.
- کاظمی پور، عبدالمحمد (۱۳۸۲). *باورها و رفتارهای مذهبی در ایران*. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، مجموعه طرح‌های ملی.
- گرگی، محمدباقر (۱۳۸۷). "بررسی کیفیت خدمات و رابطه آن با اثربخشی". *فصلنامه مدیریت*، سال پنجم، ش ۱۲ (زمستان): ۱-۱۱.

- گلچین، مجتبی؛ سنجرى، احمدرضا (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان)". *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال اول، ش ۳ (تابستان): ۵۴-۶۶.
- لعلی سراپی، امیر؛ شکری، صابر؛ بنی فاطمه، سیده زهرا (۱۳۹۴). "بررسی رابطه هوش معنوی و هوش فرهنگی با اثربخشی گروهی (مطالعه موردی: استانداری آذربایجان غربی)". در: *مجموعه مقالات همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری*. قابل دسترس در: https://www.civilica.com/Paper-NCPIM01-NCPIM01_251.html [23/11/2019].
- موحدی، لیلا؛ زندوانیان، احمد؛ زارعی محمودآبادی، حسن (۱۳۹۵). "تأثیر آموزش هوش معنوی بر بهبود کیفیت زندگی معلولان جسمی شهرستان میبد". *طلوع بهدشت*، سال پانزدهم، ش ۵ (بهار): ۱۰۹-۱۲۱.
- مهدیان، محمدجعفر؛ عبودپور، ملوک؛ نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۶). "رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان". *علوم تربیتی / از دیدگاه اسلام*، سال پنجم، ش ۹ (پاییز): ۱-۲۴.
- نقی زاده باقی، عباس، و دیگران (۱۳۸۹). "رابطه نوع تعارض، سبک مدیریت تعارض و اثربخشی تیم‌های والیبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور". *حرکت (مدیریت ورزشی)*، سال دوم، ش ۵ (بهار): ۵۱-۱۲۱.
- نیک‌همت، محمد (۱۳۹۵). "بررسی سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در بین اعضای هیأت‌های مذهبی شهر ری". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اماکن متبرکه، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب*.
- نیکنمایی، مصطفی (۱۳۷۵). "مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس". *مدیریت در آموزش و پرورش*. دوره چهارم.
- یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۸۹). "بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان". *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ش ۹ (پاییز): ۹۲-۱۰۵.

- Amram. Y. (2007). "The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory". San Francisco: Institute of Transpersonal Psychology publication.
- ----- (2009). "The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership". Unpublished doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA.
- Bibikova, A.; Kotelnikov, V. (2006). "Cultural intelligence (CQ): knowledge, arts and skills". pp 112-123. Available from www.1000ventures.com/the-key-to-leveraging-the-power-of-diversity.htm [23/11/2019].
- Ebrahimi, M., et al. (2015). "Effectiveness of training of spiritual intelligence components on depression, anxiety, and stress of adolescents". *J Med Life*, Vol. 8, No. 2: 87-92.
- 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 an Intelligence?". *The International Journal for the Psychology of Religion*, Vol. 10, No. 1: 3-26.
- Friedman, P. G.; Yarbrough, E. A. (1985). "Training Strategies Form Start to finish". New Jersey: Prentic - Hall.
- Hamid, N., et al. (2012). "Assess the relation between mental health and spiritual intelligence resiliency in Kermanshah University of Medical Sciences". *Journal - Janet ASHAPIR research*, Vol. 3, No. 4: 21-28.
- King, D. B. (2008). "Rethinking claims of spiritual intelligence: A

- definition, model & measure”. Unpublished master’s thesis. Trent University. Peterborough, Ontario, Canada.
- King, D. B.; De Cicco, T. (2009). “A viable model and self-report measure of spiritual intelligence”. *International Journal of Transpersonal studied*, Vol. 28, No. 5: 65-68.
 - Levin, Michal. (2000). “Spiritual Intelligence: Awakening the Power of Your Spirituality and Intuition”. Australia: Hodder Headline.
 - Min Tan, S. Y., et al. (2013). “The Relationship between Spiritual Intelligence and Transformational Leadership Style among Student Leaders”. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 6, No. 2: 1-17.
 - Saad, M., et al. (2018). “Effect of Spiritual Intelligence on Leadership Effectiveness and Food-hygiene Practices”. *Journal of ASIAN Behavioural Studies*, Vol. 3, No. 10: 76-85.
 - Schein, E. (1988). ”Rating of group effectiveness: its role in organizational development. process consultation”. Addison-Wesley Publishing. Available at: www.healthedpartners.org/processconsultation [23/11/2019].
 - Shermerhoren, J. R.; Hant, j.; Azborn, R. (1999). “Organizational behavior management”. Translators M. Iran nezhad parizi, M. A. Babaie zakliki & M. A. Sobhanoallahi. Tehran: Researches and educational Management Institute.
 - Singh, M.; Sinha, J. (2008). “Impact of Spiritual Intelligence on Quality of Life”. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 3, Issue 5: 1-5.
 - Siswanti, Dian Novita; Khairuddin, Halim; Fatimawati, Rozainee;

- (2018). "The Effect of Spiritual Intelligence, Emotion and Social Competence to the Leadership Competence". *Journal of Physics: Conference Series*, Vol. 1028, conference 1.
- Thomas D. C.; Inkson K. (2008). "People skills for global business: cultural intelligence". U.S: Read how you want.
 - Upadhay, S., et al. (2015). "Spiritual Intelligence and Organisational Effectiveness Ecosystem". *International Conference on Technology and Business Management*, Vol. 23: 25.
 - Vaughan, F. (2002). "What is Spiritual Intelligence?". *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 42, No. 2: 16- 33.
 - Wigglesworth, Cindy (2004). "Spiritual Intelligence and why it Matters". Available at: www.consciouspersuit.com. [23/11/2019].
 - Zohar, D. Marshal. (2000). "SQ: Spiritual intelligence, The ultimate intelligence". London: loomsbury.