

رابطه هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان

فخرالسادات نصیری ولیک‌بنی^{۱*}، محمدرضا اردلان^۱، احترام میرزاخانی^۲

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۹)

چکیده

سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از همه امکانات برای رسیدن به موفقیت و اثربخشی‌اند و برای تحقق این هدف علاوه بر دستیابی به عوامل مختلف، بحث به کارگیری افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت بیشتر، مورد توجه قرار گرفته است. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به‌ویژه کارشناسان سازمان بهداشت جهانی است. با این وصف، هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی با مهارت‌های ارتباطی کارکنان در دانشگاه لرستان بود. این تحقیق از نوع مطالعات توصیفی پیمایشی-همبستگی است و جامعه آماری آن را همه کارکنان دانشگاه لرستان تشکیل دادند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۲۰ نفر انتخاب شدند. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها روش محتوایی و صوری به کار گرفته شد و برای بررسی پایایی آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج نشان داد وضعیت هر دو متغیر در جامعه مورد مطالعه بالاتر از میانگین آماری است. همچنین، بین هر یک از مؤلفه‌های هوش معنوی با مهارت‌های اجتماعی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. کارکنان مرد هوش معنوی بالاتری نسبت به کارکنان زن دارند ولی مهارت‌های ارتباطی و هوش معنوی کارکنان در گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی و سابقه خدمت یکسان است.

کلیدواژگان

دانشگاه لرستان، مؤلفه‌های هوش معنوی، مهارت ارتباطی، هوش.

مقدمه و بیان مسئله

هوش به عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه مطرح شد، اما در دو دهه اخیر مفهوم هوش به حوزه‌های دیگری مانند هوش طبیعی، هوش هیجانی، هوش وجودی، هوش معنوی و جز آن گسترش یافته است که البته مفهوم هوش دیگر به عنوان یک توانایی کلی محسوب نمی‌شود، بلکه به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های گوناگون در نظر گرفته می‌شود (رجایی، ۱۳۸۹، ص ۲۲). هر چند زمان دقیق چگونگی پیدایش هوش معنوی و اینکه توسط چه کسی اختراع شده است، مشخص نیست (کدخدا، ۱۳۸۹، ص ۲)، کاربرد این اصطلاح بعد از سال ۱۹۹۵ مرسوم شد و بدین ترتیب، هوش معنوی در پرتو توجه و علاقه جهانی روان‌شناسان به حوزه دین و معنویت وارد شد و توسعه یافت. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می‌کند (Emmons, 1999). به اعتقاد کریچتون^۱ (۲۰۰۸) هوش معنوی رویکردی جدید نسبت به زندگی و دیدن زندگی به صورت یک نظام پیوسته و نظام‌مند است که شامل ابعاد روحی انسان می‌شود (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۵). کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را توانایی ذاتی، تفکر و درک پدیده‌های معنوی می‌داند که رفتار روزانه افراد را با ایدئولوژی معنوی هدایت می‌کند. کینگ می‌نویسد: هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی است که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می‌کند و به خروجی‌هایی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی منجر می‌شود (King, 2008, p.52). از سویی، یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به بهره‌وری و تحقق اهداف سازمانی است (رابینز، ۱۳۷۸، ص ۴۸). از این رو، تلاش در جهت تبیین رفتارهای انسان، با توجه به پیچیدگی و گستردگی روابط انسانی و ماهیت پیچیده محیط کار و ویژگی‌های منحصر به فرد دغدغه‌های مدیران جهت شناخت نقاط پیدا و پنهان عوامل موفقیت سازمان محسوب می‌شود (نظری، ۱۳۹۰،

1. Crichton

ص ۴۵). همچنین، مهارت‌های ارتباطی مؤثر، مهارت‌های اساسی ارتباط و چارچوب آن برای داشتن درک کلی از فرایند ارتباط است. لذا مهارت‌های ارتباطی، ابزارهایی‌اند که افراد آن‌ها را برای برطرف کردن موانع ارتباط اثربخش به کار می‌گیرند (Pheat, 2010, p.80). مهارت‌های ارتباطی را می‌توان به عنوان یادگیری رفتارهایی تعریف کرد که فرد را برای ایجاد روابط رضایت‌بخش، دریافت پاسخ‌های مثبت از دیگران، آسان کردن زندگی اجتماعی قادر می‌کند (کرمی، ۱۳۹۰، ص ۴۹). طرح موضوع معنویت و مذهب، به‌ویژه هوش معنوی، از جهات گوناگون در عصر جدید اهمیت و ضرورت دارد. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به‌ویژه کارشناسان سازمان بهداشت جهانی است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کنند. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور کشش معنوی و نیز جست‌وجوی درکی روشن‌تر از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه افراد است که موجب استفاده عمیق از منابع درونی فرد به واسطه بالابردن ظرفیت توجه، قدرت تحمل و تطبیق‌پذیری، تشخیص و تنظیم ارزش‌های شخصی با درک روشن از هدف، توانایی سالم‌ماندن در هنگام مواجهه با بحران و هرج‌ومرج، نگرش نوع‌دوستانه در ارتباط با دیگران، داشتن افکاری روشن و چشم‌اندازی امیدبخش در زندگی می‌شود (Sisk, 2008, p.210). بنابراین، معنویت یکی از نیازهای درونی انسان است که برخی صاحب‌نظران آن را متضمن بالاترین سطوح رشد شناختی-اخلاقی و تلاش همواره آدمی برای معنابخشیدن به زندگی و پاسخ به چراهای زندگی می‌دانند و هوش معنوی، به منزله زیربنای باورهای فرد، نقش اساسی را در این زمینه و به‌ویژه برای ارتقا و تأمین سلامت روانی، ایفا می‌کند. بنابراین، لزوم توجه به این نیاز ذاتی و پرورش آن در دنیای پیچیده با روابط تکنولوژیک، بسیار دغدغه‌آور به نظر می‌رسد لذا با توجه به تعریف‌ها و توضیح‌ها، هدف اصلی تحقیق بررسی همبستگی هوش معنوی با مهارت‌های ارتباطی است. به عبارتی، محقق درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان در دانشگاه لرستان رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری تحقیق

هوش معنوی

هوش معنوی دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۱۳۰). ایمونز هوش معنوی را مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی با تمرکز بر حل مسئله برای سازگاری و رسیدن به اهداف می‌داند (رجایی، ۱۳۸۹، ص ۳۹). هوش معنوی نشان‌دهنده مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که کاربست آن‌ها موجب افزایش انطباق‌پذیری و در نتیجه سلامت روان افراد می‌شود (King, 2008, p.38). هوش معنوی از نظر ولمن (۲۰۰۱) ظرفیتی است برای پرسیدن سؤال‌های غایی درباره معنای زندگی به کار گرفته می‌شود و ظرفیتی است برای تجربه کردن ارتباطات یکپارچه بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کنید. به عقیده ایمونز (۲۰۰۰) هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است، به طوری که با به کارگیری معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد. آمرام^۱ (۲۰۰۷) هوش معنوی را توانایی به کارگیری منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی می‌داند به طوری که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقا دهد (قربانزاده، ۲۰۱۳، ص ۳). کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را مجموعه ظرفیت‌های روانی می‌داند که با آگاهی، انسجام، کاربرد سازوکار جنبه‌های متعالی و معنوی و غیرمادی وجود فرد سروکار دارد و به پیامدهایی مانند بازتاب عمیق وجودی، افزایش معنا، بازشناسی خود متعالی و تسلط ویژگی‌های معنوی می‌انجامد. مؤسسه آگاهی‌سنجی پرودو (۲۰۰۵) در آمریکا نیز شش مهارت برای هوش معنوی تعریف کرده است. این مهارت‌ها شامل دلسوزی برای دیگران، احساس ملکوتی، خردورزی، توانایی اجتماعی بودن و گوش دادن، توکل بر

1. Amram

خدا، تعهد و ایمان است. همچنین، ولمن ادراک فراحسی را مهارت اساسی هوش معنوی معرفی می‌کند. در حقیقت، هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار، سبب خودآگاهی و بینش عمیق فرد نسبت به زندگی و هدفدار کردن آن می‌شود، طوری که اهداف، فراتر از دنیای مادی ترسیم شده و همین فرایند موجب سازگاری فرد با محیط به دلیل خشنودی و رضایت دیگران می‌شود، زیرا وی با این سازگاری در صدد جلب رضایت خداوند متعال است (Wolman, 2001, p.45). بروس لیچفیلد (۱۹۹۹) مشخصات هوش معنوی را به این شرح مطرح می‌کند: ۱. آگاهی از تفاوت‌ها؛ ۲. شگفتی، حس ماوراءالطبیعه و تقدس؛ ۳. حکمت و خرد؛ ۴. آگاهی و دوراندیشی؛ توان گوش‌دادن؛ ۵. هنگام آشفته‌گی و تناقض و دوگانگی آرام‌بودن؛ ۶. تعهد، فداکاری و ایمان.

مهارت‌های ارتباطی

مهارت‌های ارتباطی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و تعاملات است که موجب تأمین نیازهای افراد می‌شود و به عنوان نیازی انسانی بین انسان‌هایی که با هم زندگی می‌کنند، پدیدار می‌شود. در نتیجه، برقراری روابط انسانی پس از تأمین نیازها، زمینه‌های پیدایش انگیزش، رشد، احساس سودمندی، رضایت، درک متقابل و اعتماد فراهم می‌شود. شواهد موجود نشان می‌دهد بین ارتباطات مؤثر و میزان تولید یا بازدهی افراد رابطه مستقیم وجود دارد (رابینز، ۱۳۹۰، ص ۶۱۷). مهارت‌های ارتباطی مهارت‌هایی است که به واسطه آن‌ها افراد می‌توانند درگیر تعامل‌های بین‌فردی و فرایند ارتباط شوند، یعنی فرایندی که افراد طی آن، اطلاعات، افکار و احساس خود را از طریق مبادله کلامی و غیرکلامی با یکدیگر در میان می‌گذارند (Hargie & Dickson, 2004, p.66). مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت‌های متفاوتی‌اند که مهم‌ترین آن‌ها مهارت‌های کلامی، گوش‌دادن مؤثر و بازخورد است (چاری و دلاورپور، ۱۳۸۷، ص ۱۲۰). مهارت کلامی، یعنی گفت‌وگو با کارکنان به صورت فردی یا گروهی، و برگزاری نشست‌های مؤثر؛ گوش‌دادن، یعنی توانایی فرد در توجه به صحبت‌های دیگران و درک آن‌ها (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۲)؛ و در نهایت، مهارت بازخورد عبارت است از برگشت نتیجه پیام به طوری که فرستنده از وضعیت ارسال پیام و نحوه

دریافت و درک آن آگاه شود (چاری و دلورپور، ۱۳۸۷، ص ۱۲۱). آلیسون (۲۰۱۰) بر شکل‌گیری حمایت اجتماعی و روابط بین‌فردی مناسب از طریق دین و معنویت تأکید کرده است (Alison, 2010, p.1640). دین، که به پرورش مهارت‌های ارتباطی کمک می‌کند، وجود آموزه‌هایی خاص برای فراهم کردن حمایت اجتماعی از طریق گروه‌ها، برقراری رابطه برابر پذیرش عاری از قضاوت را فراهم می‌کند (Sanchez & Nappo, 2008, p.657).

پیشینه تحقیق

اگرچه موضوع ارتباطات و مهارت‌های مرتبط به آن بسیار مورد توجه نظریه‌پردازان و دانشمندان بوده است و قدمت چندساله دارد، هوش معنوی سازه‌ای جدید است که تحقیقات تجربی موجود در این زمینه اندک است. البته به‌تازگی در زمینه اثر متقابل معنویت و متغیرهای روان‌شناختی، تحقیقات به‌طور چشمگیری افزایش یافته است (Rosemarin & Robb, 2010, p.344). مطالعات روس (۱۹۹۴)، تامپسون^۱ (۲۰۰۲)، اوسوالد^۲ (۲۰۰۴)، و وان لیوین و کاسولر (۲۰۰۴) نشان می‌دهد بین هوش معنوی، هوش هیجانی، صلاحیت‌های شخصی و سلامت ذهن، همبستگی بالایی وجود دارد (فرامرزی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۱). تاچمن (۲۰۰۹) بر مبنای یک برنامه پنج‌مرحله‌ای نشان داد درمان معنوی از طریق به‌کارگیری فنون مقابله مذهبی، در آموزش ارتباطات، یکی کردن مفاهیم و مهارت‌های آموخته‌شده، توجه به مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های حل مسئله و در نهایت، حمایت ارتباطی اعضای خانواده‌های دارای فرد اسکیزوفرنی، مؤثر است (Tachman, 2009, p.655). کریمی مونقی و همکاران در پژوهشی با عنوان «ارتباط هوش معنوی با توانمندی تدریس در اعضای هیئت علمی» به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی اعضای هیئت علمی در حد متوسط است و ارتباطی مثبت بین هوش معنوی و توانمندی تدریس وجود دارد (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۶۲). همچنین، باقری و همکاران (۲۰۱۰) و کرمی (۱۳۹۰) نشان دادند

1. Thompson
2. Oswald

ارتقای هوش معنوی از طریق آموزش‌های دینی به درک الگوهای زندگی، دستیابی بیشتر به مهارت‌های ارتباطی، تشخیص معنای واقعی حوادث و احساس تسلط در هدف‌گذاری منجر می‌شود. در تحقیقی نشان داده شد بین هوش معنوی و سبک یادگیری فردی رابطه معنادار وجود دارد (غفاری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۱۵). بادی و یوهانا (۲۰۰۵) در پژوهش خود در زمینه تأثیر جنسیت بر مهارت‌های ارتباطی به این نتیجه رسیدند که بین میانگین نمره‌های مهارت‌های ارتباطی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد و سطح مهارت‌های مدیران رضایت‌بخش است (Boddy & Yohannan, 2005, p.8).

فرضیه‌ها و سؤال‌های پژوهش

سؤال: وضعیت هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان چگونه است؟
فرضیه اصلی: بین هوش معنوی با مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح زیر است:
۱. بین مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی) و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان رابطه وجود دارد.
 ۲. بین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنس، سن، سنوات خدمت و میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد.
 ۳. مؤلفه‌های هوش معنوی توان پیش‌بینی میزان مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان را دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و در دسته پیمایشی و همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق را همه کارکنان دانشگاه لرستان به تعداد

۵۲۰ نفر (۲۷۰ مرد و ۲۵۰ زن) در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲ تشکیل داده‌اند و با به‌کارگیری نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب ۲۲۰ نفر (۱۱۴ مرد و ۱۰۶ زن) مطابق با جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز دو پرسشنامه به‌کار گرفته شد: پرسشنامه هوش معنوی هیلد برانت^۱ (۲۰۱۱) که ۲۴ سؤال در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت دارد و براساس مدل هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) در چهار بعد (تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی) تهیه شده است، و پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون (۱۹۹۰) که شامل ۱۸ سؤال در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است و سه نوع مهارت ارتباطی (مهارت کلامی، مهارت شنود و مهارت بازخورد) را در پاسخگویان سنجش می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۰، ص ۳۱۹). برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها روش روایی محتوایی و صوری به‌کار گرفته شد. ضریب پایایی محاسبه‌شده از طریق آلفای کرونباخ هم به ترتیب، برای پرسشنامه‌ها ۰/۸۸ و ۰/۸۰ به‌دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد میانگین و انحراف معیار، و آمار استنباطی مانند آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون تی تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به‌گام به‌کار گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌ها) نشان داد اکثر کارکنان (۵۱/۷ درصد) را مردان و ۴۸/۳ درصد آن‌ها را زنان تشکیل دادند. همچنین، اکثر کارکنان (۴۳/۹ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، و ۹ نفر از آن‌ها بیشتر از ۵۱ سال داشتند. با توجه به نتایج، بیشترین کارکنان (۳۰/۲ درصد) بین ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت داشته و کمترین (۱۱/۲ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. در نهایت، اکثر کارکنان (۴۸/۳ درصد) لیسانس بوده و ۹ نفر (۴/۴ درصد)، میزان تحصیلات خود را دیپلم گزارش کرده‌اند.

1. Hildbrant

تجزیه و تحلیل سؤال‌های پژوهش

سؤال: وضعیت هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان چگونه است؟

جدول ۱. بررسی وضعیت هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان

| متغیر | ابعاد | آماره تی | درجه آزادی | میانگین آماری | سطح معناداری | تفاوت میانگین |
|---------------|--------------------|----------|------------|---------------|--------------|---------------|
| هوش معنوی | | ۱۹,۶۴ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۰,۹۵ |
| | تفکر انتقادی وجودی | ۲۷,۰۴ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۱,۲۱ |
| | تولید معنای شخصی | ۱۶,۲۳ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۱,۱۰ |
| | آگاهی | ۱۶,۴۸ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۰,۹۵ |
| | توسعه حالت آگاهی | ۳۴,۰۷ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۲,۰۳ |
| مهارت ارتباطی | | ۲۰,۹۸ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۰,۶۳ |
| | مهارت کلامی | ۲۸,۱۹۹ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۰,۹۸ |
| | مهارت شنود | ۳,۴۸ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۱ | ۰,۱۶ |
| | بازخورد | ۱۹,۲۲ | ۲۰۱ | ۳ | ۰,۰۰۰ | ۰,۷۵ |

اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد با توجه به معناداری (آماره تی در سطح ۱۹,۶۴)، میانگین هوش معنوی نمونه با میانگین آماری تفاوت معنادار دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت میزان هوش معنوی کارکنان بالاتر از میانگین است. همچنین، با مقادیر تی مشاهده شده، میزان مؤلفه‌های هوش معنوی نیز در کارکنان در حد زیاد و بالاتر از میانگین است. همچنین، در رابطه با متغیر مهارت‌های ارتباطی (۲۰,۹۸) با درجه آزادی ۲۰۱ معنادار است ($P < 0,05$)، لذا وضعیت مهارت‌های ارتباطی کارکنان هم بالاتر از میانگین است. همچنین، میزان هر یک از مؤلفه‌های مهارت ارتباطی (مهارت کلامی، شنود و بازخورد) در کارکنان هم بالاتر از میانگین است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی هوش معنوی با مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان

| متغیر | تعداد | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|--------------------------------------|-------|--------------|--------------|
| رابطه هوش معنوی با مهارت‌های ارتباطی | ۲۰۲ | ۰/۱۵ | ۰/۰۴ |

با توجه به اطلاعات جدول ۲ می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت بین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان رابطه مثبت معنادار وجود دارد ($t=0.15$). به عبارت دیگر، می‌توان ادعا کرد هر چه کارکنان هوش معنوی بالاتری داشته باشند، مهارت‌های ارتباطی آن‌ها بهبود می‌یابد.

فرضیه‌های فرعی

بین مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی و جودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی) و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. رابطه همبستگی مؤلفه‌های هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی

| متغیرها | شاخص | میزان همبستگی | سطح معناداری |
|--------------|-------------------|---------------|--------------|
| | مهارت کلامی | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۰ |
| تفکر انتقادی | مهارت شنود | ۰/۰۹ | ۰/۱۸ |
| وجودی | مهارت بازخورد | ۰/۱۶ | ۰/۰۲ |
| | مهارت‌های ارتباطی | ۰/۱۵ | ۰/۰۴ |
| | مهارت کلامی | ۰/۳۴ | ۰/۰۰۰ |
| تولید معنای | مهارت شنود | -۰/۰۸ | ۰/۲۵ |
| شخصی | مهارت بازخورد | ۰/۱۳ | ۰/۰۷ |
| | مهارت‌های ارتباطی | ۰/۱۴ | ۰/۰۴ |
| | مهارت کلامی | ۰/۲۴ | ۰/۰۱ |
| میزان آگاهی | مهارت شنود | -۰/۱۷ | ۰/۰۱ |
| | مهارت بازخورد | ۰/۰۱ | ۰/۱۵ |

ادامه جدول ۳. رابطه همبستگی مؤلفه‌های هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی

| سطح معناداری | میزان همبستگی | شاخص | متغیرها |
|--------------|---------------|-------------------|------------|
| ۰,۵۱ | ۰,۰۵ | مهارت‌های ارتباطی | |
| ۰,۰۰۰ | ۰,۳۵ | مهارت کلامی | |
| ۰,۳۶ | -۰,۰۶ | مهارت شنود | توسعه حالت |
| ۰,۰۰۹ | ۰,۱۹ | مهارت بازخورد | آگاهی |
| ۰,۰۱ | ۰,۱۸ | مهارت‌های ارتباطی | |

جهت بررسی فرضیه‌های فرعی آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد. با توجه به اطلاعات جدول ۳، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت بین تفکر انتقادی وجودی و مهارت‌های ارتباطی رابطه مثبت معنادار وجود دارد ($r=0,15$). همچنین، درباره رابطه تفکر انتقادی وجودی با مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی، می‌توان گفت این متغیر با مهارت کلامی و مهارت بازخورد کارکنان رابطه دارد، اما با مهارت شنود ارتباط معناداری ندارد. درباره مؤلفه تولید معنای شخصی نیز رابطه مثبت و معنادار با مهارت‌های ارتباطی کارکنان تأیید شد. همچنین، نتایج نشان داد تولید معنای شخصی با مهارت کلامی کارکنان رابطه معنادار دارد، اما بین تولید معنای شخصی با مهارت شنود و بازخورد ارتباط معناداری مشاهده نشد. نتایج همچنین نشان داد بین میزان آگاهی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد ($r=0,05$). درباره رابطه میزان آگاهی با مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی، می‌توان گفت آگاهی با مهارت کلامی و مهارت شنود کارکنان رابطه معنادار دارد. اما آگاهی با مهارت بازخورد ارتباط معنادار ندارد. در نهایت، اطلاعات جدول ۳، نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار توسعه حالت آگاهی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان است ($r=0,18$). به عبارت دیگر، می‌توان ادعا کرد هر چه کارکنان توسعه حالت آگاهی بالاتری داشته باشند، مهارت‌های ارتباطی آنها بهبود می‌یابد. همچنین، درباره رابطه توسعه حالت آگاهی با مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی، می‌توان گفت بین توسعه حالت آگاهی با مهارت کلامی و مهارت بازخورد رابطه معنادار وجود دارد، اما با مهارت شنود ارتباط معناداری مشاهده نشد.

۲. بین میزان هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنس، سن، سنوات خدمت و میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون تی جوامع مستقل جهت مقایسه هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان (زن و مرد)

| متغیر / جنسیت | شاخص | تعداد | میانگین | انحراف معیار | آماره تی | درجه آزادی | سطح معناداری | تفاوت میانگین |
|-------------------|------|-------|---------|--------------|----------|------------|--------------|---------------|
| هوش معنوی | مرد | ۱۰۵ | ۹۸٫۲۸ | ۱۰٫۷۶ | ۳٫۰۵۷ | ۲۰۰ | ۰٫۰۰۳ | ۶٫۹۹ |
| | زن | ۹۷ | ۹۱٫۲۸ | ۲۰٫۶۰ | | | | |
| مهارت‌های ارتباطی | مرد | ۱۰۶ | ۶۴٫۷۴ | ۷٫۸۱ | -۱٫۲۲ | ۲۰۰ | ۰٫۲۲۲ | -۱٫۳۲ |
| | زن | ۹۶ | ۶۶٫۰۷ | ۷٫۵۶ | | | | |

با توجه به مقدار تی (برابر با ۳٫۰۵۷) و درجه آزادی ۲۰۰ در جدول ۴، بین کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده شد ($P < ۰/۰۵$). به عبارت دیگر، نتایج نشان داد کارکنان مرد هوش معنوی بالاتری نسبت به کارکنان زن دارند. همچنین، با توجه به مقدار آماره تی (برابر با -۱/۲۲) و درجه آزادی ۲۰۰ تفاوت معناداری بین کارکنان زن و مرد مشاهده نشد ($P > ۰/۰۵$). به عبارت دیگر، نتایج نشان داد کارمندان مرد و زن مهارت‌های ارتباطی برابر دارند و تفاوت مشاهده‌شده در میانگین نمره‌های مهارت‌های ارتباطی آن‌ها ناشی از خطای نمونه‌گیری و تصادفی است.

جدول ۵. تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت مقایسه هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان

| شاخص‌های آماری منابع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | آماره F | سطح معناداری |
|------------------------------|---------------|------------|-----------------|---------|--------------|
| سن | بین گروهی | ۳ | ۴۳۰٫۳۸ | ۱٫۵۸ | ۰٫۲۰ |
| | درون گروهی | ۱۹۸ | ۲۷۲٫۷۳ | | |
| | کل | ۲۰۱ | | | |
| تحصیلات | بین گروهی | ۳ | ۶۰٫۷۳ | ۰٫۲۲ | ۰٫۸۸ |
| | درون گروهی | ۱۹۶ | ۲۷۸٫۹۹ | | |
| | کل | ۱۹۹ | | | |

ادامهٔ جدول ۵. تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت مقایسهٔ هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان

| شاخص‌های آماری منابع تغییرات | مجموع مجذورات | درجهٔ آزادی | میانگین مجذورات | آمارهٔ F | سطح معناداری |
|---------------------------------|------------------|-------------|--------------------|----------|--------------|
| سابقهٔ خدمت | بین‌گروهی | ۴ | ۶۳۱٫۲۵ | ۲٫۲۸ | ۰٫۰۶ |
| | درون‌گروهی | ۱۸۷ | ۲۷۶٫۴۷ | | |
| | کل | ۱۹۱ | ۵۴۲۵٫۱۲ | | |
| سن | بین‌گروهی | ۳ | ۴۸٫۷۱ | ۰٫۸۲ | ۰٫۴۸ |
| | درون‌گروهی | ۱۹۸ | ۵۹٫۵۵ | | |
| | کل | ۲۰۱ | ۱۹۹۳۷٫۴۱ | | |
| سابقهٔ خدمت | بین‌گروهی | ۴ | ۷۴٫۷۵۵ | ۱٫۲۵ | ۰٫۲۹ |
| | درون‌گروهی | ۱۸۷ | ۵۹٫۴۱ | | |
| | کل | ۱۹۱ | ۱۱۴۰۷٫۶۷ | | |
| تحصیلات | بین‌گروهی | ۳ | ۲۶٫۵۳ | ۰٫۴۵ | ۰٫۷۱ |
| | درون‌گروهی | ۱۹۶ | ۵۸٫۷۷ | | |
| | کل | ۱۹۹ | ۱۱۵۹۹٫۱۲ | | |

مهارت‌های ارتباطی

مطابق با جدول ۵، نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) نشان می‌دهد تفاوت میانگین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی در هیچ‌یک از گروه‌های مختلف سنی، تحصیلات و سابقهٔ خدمت معنادار نیست. به عبارت دیگر، میانگین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی در افراد مختلف با گروه‌های سنی، تحصیلات و سابقه‌های خدمت متفاوت یکسان است.

۳. مؤلفه‌های هوش معنوی توان پیش‌بینی میزان مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان را

دارند.

جدول ۶. خلاصه نتایج مقدار واریانس تبیین شده و معناداری مدل

| شاخص | R | R ² | R ² تعدیل شده | آماره F | سطح معناداری |
|--------|------|----------------|--------------------------|---------|--------------|
| همزمان | ۰٫۲۳ | ۰٫۰۵ | ۰٫۰۴ | ۲٫۷۹ | ۰٫۰۳ |

در این بخش از رگرسیون چندگانه که اجازه می‌دهد نمره یک فرد در یک متغیر بر اساس نمره‌های او در چندین متغیر دیگر پیش‌بینی شود، بهره گرفته شد. به این ترتیب که متغیرهای تفکر انتقادی وجودی (X_1)، تولید معنای شخصی (X_2)، آگاهی (X_3)، توسعه حالت آگاهی (X_4)، متغیرهای پیش‌بین و مهارت‌های ارتباطی (Y) متغیر ملاک را تشکیل می‌دهند. در جدول ۶ خلاصه نتایج مقدار واریانس تبیین شده و معناداری مدل به روش همزمان نشان داده شده است. آماره F و سطح معناداری آن نشان‌دهنده اثر معنادار متغیرها در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون $F = ۲٫۷۹$ به دست آمد که در سطح $۰٫۰۵$ معنادار است و R^2 محاسبه شده بر اساس این چهار متغیر $۰٫۰۵$ است. یعنی این چهار متغیر با هم فقط $۰٫۰۵$ درصد از واریانس متغیر مهارت‌های ارتباطی را تبیین می‌کنند که معنادار است. ورود متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون به شیوه‌های گوناگون انجام می‌گیرد، الف) روش همزمان؛ ب) روش گام‌به‌گام؛ ج) روش سلسله‌مراتبی.

در روش همزمان همه متغیرهای پیش‌بین با هم وارد تحلیل می‌شود. در روش گام‌به‌گام اولین متغیر پیش‌بین بر اساس بالاترین ضریب همبستگی صفر مرتبه با متغیر ملاک وارد تحلیل می‌شود. از آن پس همه متغیرهای پیش‌بین بر حسب ضریب همبستگی تفکیکی (جزئی) و نیمه‌تفکیکی (نیمه‌جزئی) در تحلیل وارد می‌شوند. در این روش پس از ورود هر متغیر جدید ضریب همبستگی نیمه‌تفکیکی یا تفکیکی، همه متغیرهایی که قبلاً در معادله وارد شده‌اند، به عنوان آخرین متغیر ورودی بازبینی می‌شوند و اگر با ورود متغیر جدید معناداری خود را از دست داده باشند، از معادله خارج می‌شوند. به‌طور کلی در روش گام‌به‌گام ترتیب ورود متغیرها در دست محقق نیست. در روش سلسله‌مراتبی ترتیب ورود متغیرها به تحلیل بر اساس

یک چارچوب نظری یا تجربی مورد نظر محقق انجام می‌گیرد. به عبارت دیگر، پژوهشگر شخصاً درباره‌ی ترتیب ورود متغیرها به تحلیل تصمیم‌گیری می‌کند.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون به روش همزمان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی مهارت‌های ارتباطی

| سطح معناداری | آماره | ضرایب استاندارد شده | | مدل | |
|--------------|-------|---------------------|------------------|-------|--------------------|
| | | Beta | خطای استاندارد B | | |
| ۰,۰۰۰ | ۱۵,۰۹ | | ۳,۸۸ | ۵۸,۶۲ | مقدار ثابت |
| ۰,۸۹۱ | -۰,۱۳ | -۰,۰۲۹ | ۰,۳۷ | -۰,۰۵ | تفکر انتقادی وجودی |
| ۰,۰۴۹ | ۱,۹۶ | ۰,۲۵ | ۰,۲۵ | ۰,۵۰ | تولید معنای شخصی |
| ۰,۵۳۷ | ۰,۶۱۹ | ۰,۰۹۶ | ۰,۲۵ | ۰,۱۵ | آگاهی |
| ۰,۱۴۰ | ۱,۴۸ | ۰,۳۲ | ۰,۴۰ | ۰,۵۹ | توسعه‌ی حالت آگاهی |

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد متغیر تولید معنای شخصی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار مهارت‌های ارتباطی است. می‌توان گفت تولید معنای شخصی ۰,۰۵ واریانس متغیر میزان مهارت‌های ارتباطی را تبیین می‌کند. فقط این متغیر عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی مهارت‌های ارتباطی است و متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار این متغیر نیستند.

$$Y = a + b_1x_1$$

(تولید معنای شخصی) $(0,25) + 58,62 =$ مهارت‌های ارتباطی

با توضیح اینکه در صورت ثابت نگاه‌داشتن شرایط دیگر، هر اندازه میزان تولید معنای شخصی افزایش یابد، میزان مهارت‌های ارتباطی کارکنان بهبود خواهد یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

از جمله موضوع‌هایی که امروزه به‌طور وسیع، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود، معنویت و اخلاق است. هوش معنوی خاص انسان است و از طریق آگاهی از یک بعد متعالی می‌آید، هوشی تحول‌پذیر که به او قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و

قوانین و نقش‌ها را دستخوش تغییرات خود کند، قادر به انجام دادن اصلاحات بی‌شمار شود و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. با این وصف، هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین معنوی با مهارت‌های ارتباطی کارکنان، و بررسی وضعیت هر یک در دانشگاه لرستان بود. بررسی‌ها نشان داد وضعیت هر دو متغیر در جامعه مورد مطالعه در حد زیاد است. میانگین به‌دست‌آمده از وضعیت هوش معنوی در این مطالعه با میزان به‌دست‌آمده در برخی پژوهش‌ها مشابه است (از جمله تحقیقات باب‌الحوائجی، ۱۳۹۰، ص ۱۱۷؛ یعقوبی، ۱۳۸۸، ص ۷۰؛ زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۹۳؛ رقیب و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۵؛ رقیب، ۱۳۹۰، ص ۱۳۸). ولی با نتایج تحقیق‌های برخی محققان مشابه نیست (از جمله تحقیقات غنا و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۷؛ کریمی‌مونقی و همکاران، ۳۹۱، ص ۵۴۹). زوهر و مارشال (۲۰۰۲) معتقدند هوش معنوی موجب می‌شود فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نترسد و با صبر و تفکر با آن‌ها مقابله کند و راه‌حل‌های منطقی و انسانی برای آن‌ها بیابد (Zohar & Marshal, 2002, p.4). امروزه طی تحقیقاتی نقش هوش معنوی در سازمان‌ها و حوزه‌های کاری ثابت شده است. هوش معنوی به افراد کمک می‌کند موقعیت کاری خود را ارزیابی کنند و نسبت به خود احساس دلسوزی داشته باشند زیرا فردی که نسبت به خود دلسوزی و ترحم داشته باشد، نسبت به دیگران نیز می‌تواند دلسوزی نشان دهد. همچنین، در زمینه مهارت‌های ارتباطی میانگین مشاهده‌شده در این مطالعه با میزان به‌دست‌آمده در برخی مطالعات همخوانی دارد (از جمله مطالعات ترابی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۷۴؛ درامامی، ۱۳۹۱، ص ۲۲؛ و ریاحی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵).

نتایج فرضیه اصلی نشان داد بین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج برخی تحقیقات همسو است (از جمله تحقیقات Tuchman, 2009, p.558؛ Fry, 2005, p.231؛ Bagheri et al., 2010, p.1557؛ کرمی، ۱۳۹۰، ص ۱۵۴؛ فتاحی، ۱۳۸۶، ص ۱۷۶). همچنین، نتایج پژوهش‌های مرتبط از جمله پژوهش‌های نصرافهانی و اعتمادی (۱۳۹۱)، ریاحی و همکاران (۱۳۹۰)، معلمی و همکاران (۱۳۸۹)، یعقوبی (۱۳۸۸) نشان داد بین هوش معنوی و اکثر متغیرهای روان‌شناختی رابطه معنادار وجود دارد. تاچمن (۲۰۰۹) بر مبنای

یک برنامه پنج مرحله‌ای نشان داد درمان معنوی از طریق به‌کارگیری فنون مقابله مذهبی، در آموزش ارتباطات، یکی کردن مفاهیم و مهارت‌های آموخته‌شده، توجه به مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های حل مسئله و در نهایت، حمایت ارتباطی اعضای خانواده‌های دارای فرد اسکیزوفرنی، مؤثر است. همچنین، باقری و همکاران (۲۰۱۰) و کرمی (۱۳۹۰) نشان دادند ارتقای هوش معنوی از طریق آموزش‌های دینی به درک الگوهای زندگی، دستیابی بیشتر به مهارت‌های ارتباطی، تشخیص معنای واقعی حوادث و احساس تسلط در هدف‌گذاری منجر می‌شود. با توجه به یافته پژوهشگران، می‌توان گفت تأثیر فوق‌العاده هوش معنوی بر متغیرهایی مانند رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد و جز آن، و نیز ارتباطش با انواع دیگر هوش سبب می‌شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم در سازمان تبدیل شود. کارکنانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر پذیراترند و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. اهمیت اتصال به یک کل بزرگ‌تر را می‌فهمند، ادراک و بیانی فردی از معنویت خود دارند. این افراد درک ذهنی بالا و زیادی دارند. یعنی باور دارند منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به رقابت نیست. در نتیجه، افراد راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروه‌شان هماهنگ می‌شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. همچنین، نتایج فرضیه‌های فرعی نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین هر یک از مؤلفه‌های هوش معنوی با مهارت‌های اجتماعی است. البته درباره ارتباط بین هر یک از مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی) با مهارت‌های اجتماعی پژوهشی یافت نشد، ولی با یافته‌های زارعی‌متین و همکاران (۱۳۹۰)، فتاحی (۱۳۸۶)، نصرافهانی و اعتمادی (۱۳۹۱)، فرای (۲۰۰۵) مشابه است. آن‌ها در پژوهش خود مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار را بررسی کردند، شناخت و باور به ربوبیت خداوند، توانایی پرسیدن سؤال‌های اساسی، توجه به ارزش‌های معنوی، تفکر سیستمی، داشتن بصیرت و جز آن از جمله مؤلفه‌های هوش معنوی‌اند و تفکر انتقادی وجودی همان تفکر درباره خداوند، واقعیت، مرگ و هستی است. ونگ و همکاران (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که هرچه تولید معنای شخصی و

گرایش‌های معنوی افراد بیشتر باشد، پاسخ‌های بهتری به موقعیت استرس‌زا می‌دهند و موقعیت تولیدکننده فشار را بهتر اداره می‌کنند و ارتباط بهتری با دیگران برقرار می‌کنند. نصرافهانی و اعتمادی (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند که افزایش هوش معنوی افراد باعث ایجاد روابط سالم‌تر و موفق‌تر خواهد شد.

نتایج بعدی نشان داد، مردان هوش معنوی بالاتری نسبت به زنان دارند و نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه هم نشان داد هوش معنوی کارکنان در گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی و سابقه خدمت متفاوت نیست. البته نتیجه این پژوهش مبنی بر تفاوت هوش معنوی در بین کارکنان زن و مرد با نتیجه پژوهش یعقوبی (۱۳۸۸) و غنا و همکاران (۱۳۹۱)، باقری و همکاران (۲۰۱۰)، رقیب و همکاران (۱۳۸۷) و باب‌الحوائجی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. همچنین، نتایج آخر نشان‌دهنده این است که کارکنان زن و مرد مهارت‌های ارتباطی برابر دارند که با یافته پژوهش یوسفی (۱۳۸۵) و بادی و یوهانان (۲۰۰۵) همسو است. همچنین، نتایج آزمون این فرضیه نشان داد بهبود مهارت‌های ارتباطی کارکنان رابطه‌ای با سن، میزان تحصیلات و سابقه کاری آن‌ها ندارد. آن‌ها در هر سنی و با هر تحصیلاتی، زن یا مرد که باشند، می‌دانند ارتباط تاروپود سازمان را به هم پیوند می‌دهد و موجب یکپارچگی و وحدت سازمانی می‌شود.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌گرفته و نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود کارکنان با منابع معنوی که دارند و ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، آشنا شوند و به آن‌ها در به‌کارگیری آن‌ها در جهت حل مسائل زندگی کاری و شخصی کمک شود، به کارکنان برای یافتن معنا و هدف زندگی خود و بالابردن سطح تولید معنای شخصی کمک بیشتر شود. همچنین، با توجه به بالابودن سطح هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان، بهتر است برای تقویت بیشتر این متغیرهای ارزشی در افراد تلاش شود و از این پتانسیل‌های ارزشمند در جهت اثربخشی و سلامت بهتر سازمان بهره جست. هر چند برخی یافته‌های این مطالعه مؤید نتایج سایر مطالعات است، پژوهشگر با برخی محدودیت‌ها نیز روبه‌رو بوده است. در این تحقیق صرفاً تعدادی نیروی انسانی مد نظر قرار گرفته است و به کیفیت نیروی انسانی، مانند سطح تحصیلات، تجربه، توانایی‌ها

توجه نشده است. همچنین، عمده‌ترین محدودیت، نگرانی آزمودنی‌ها از ارزیابی بود. با وجود اعتمادسازی که قبل از پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها انجام می‌گرفت، ولی باز هم افراد تا حدودی نگران ارزیابی خود بودند و سعی کردند وضعیت را بهتر از چیزی که هست، جلوه دهند. همچنین، با توجه به محدودیت‌های زمانی، در این بررسی فقط کارکنان دانشگاه لرستان ارزیابی شدند که به نظر می‌رسد جهت تکمیل نتایج تحقیق و برای انجام‌دادن مقایسه، اعضای سازمان‌های مشابه دیگر نیز بررسی شوند.



منابع و مأخذ

۱. باب الحوائجی، فهیمه؛ رستمی نسب، عباسعلی؛ هاشمی نسب، فخرالسادات (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین هوش معنوی و شادکامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه تهران در سال ۹۱». تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، سال ۴۵، شماره ۵۸، صفحات ۱۲۰-۱۱۰.
۲. ترابی، معصومه؛ جهانی، جعفر؛ فولادچنگ، محبوبه؛ مرزوقی، رحمت‌اله (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و کارایی آن‌ها از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز». مجله علوم تربیتی، دوره پنجم، شماره دوم، صفحات ۷۸-۵۹.
۳. جاری، حسین؛ دلاورپور، محمدآقا (۱۳۸۷). «آیا افراد کم‌رو فاقد مهارت‌های ارتباطی‌اند؟». فصل‌نامه روان‌شناسان ایرانی، سال ششم، شماره ۱۰، صفحات ۱۳۶-۱۲۳.
۴. درامامی، فاطمه (۱۳۹۱). «رابطه سبک رهبری با مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان». طب انتظامی، سال اول، شماره اول، صفحات ۲۵-۱۹.
۵. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها). ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. رجایی، علیرضا (۱۳۸۹). «هوش معنوی، دیدگاه‌ها و چالش‌ها». پژوهش‌نامه تربیتی، سال هفتم، شماره ۲۲، صفحات ۵۰-۲۰.
۷. رقیب، مائده؛ احمدی، جعفر؛ سیادت، علی (۱۳۸۷). «تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی». پژوهش‌نامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی، سال پنجم، شماره ۸، صفحات ۵۶-۳۹.
۸. رقیب، مائده (۱۳۹۰). «تحلیل میزان هوش معنوی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی». فصل‌نامه علمی-پژوهشی مطالعات اسلام و روان‌شناسی، سال پنجم، شماره نهم، صفحات ۱۴۳-۱۳۱.
۹. ریاحی، لیلا؛ طیبی، سیدجمال‌الدین؛ رسولی کلاهکی، فاطمه؛ رنگ‌کوی، حسینعلی (۱۳۹۱).

- «رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمان در مرکز بهداشت استان مازندران در سال ۱۳۹۰». *مجله علمی-پژوهشی علوم بهداشتی جندی شاپور*، سال چهارم، شماره چهارم، صفحات ۸-۱.
۱۰. زارعی‌متین، حسن؛ خیراندیش، مهدی؛ جهانی، حوریه (۱۳۹۰). «شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار، مطالعه موردی در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران». *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال چهارم، شماره ۱۲، صفحات ۹۴-۷۱.
۱۱. غباری بناب، باقر، سلیمی؛ محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶). «هوش معنوی». *اندیشه نوین دینی*، سال سوم، شماره دهم، صفحات ۱۴۷-۱۲۵.
۱۲. غفاری، رحمان؛ قلی‌پور، آرزین (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر دروس مدیریت بر سبک یادگیری و اثر آن بر هوش معنوی دانشجویان مدیریت». *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، شماره ۲۲، صفحات ۱۱۵-۱۴۶.
۱۳. غنا، سامیه؛ مهستی جویباری، لیلا؛ شریف‌نیا، سیدحمید؛ حکمت افشار، میترا؛ ثناگو، اکرم؛ چهره‌گشا، مریم (۱۳۹۱). «بررسی همبستگی هوش معنوی با برخی از عوامل جمعیت‌شناسی و آموزشی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان». *مدیریت ارتقای سلامت*، دوره دوم، شماره اول، صفحات ۲۳-۱۷.
۱۴. فتاحی، مهدی (۱۳۸۶). *اثرات معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با کیفیت خدمات و وفاداری مشتری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۵. فرامرزی، سالار؛ همایی، رضا؛ سلطان‌حسینی، محمد (۱۳۸۸). «بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان». *مجله مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، سال سوم، شماره پنجم، صفحات ۲۳-۷.
۱۶. قربان‌زاده، ام لیلا (۲۰۱۳). «تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان». قابل دسترسی در: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com.
۱۷. کدخدا، محمد؛ جهانی، حوریه (۱۳۸۹). «منطق‌پذیری هوش معنوی در فرایند تصمیم‌گیری و

- مهندسی و مدیریت». سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی تربیت‌نوآوری ایران، تهران، پژوهشکده علوم خلاقیت‌شناسی، ۵ و ۶ آبان ۱۳۸۹.
۱۸. کرمی، مرتضی (۱۳۹۰). بررسی میزان اثربخشی آموزه‌های اخلاقی-اجتماعی سوره حجرات، بر مهارت‌های ارتباطی دانش‌آموزان منطقه دو شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۹. کریمی مونقی، حسین؛ اکبری لاله، مریم؛ مکارم، عباس؛ اسماعیلی، حبیب‌اله؛ ابراهیمی، مهدی؛ عاشوری، احمد (۱۳۹۱). «ارتباط هوش معنوی با توانمندی تدریس در اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۱۲، شماره هشتم، صفحات ۵۵۴-۵۶۳.
۲۰. معلمی، صدیقه؛ بخشایی، نورمحمد؛ رقیبی، مهوش (۱۳۸۹). «بررسی رابطه سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان». *مجله اصول بهداشت روانی*، سال ۱۲، شماره چهارم، صفحات ۷۰۹-۷۰۲.
۲۱. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۰). *سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی*. تهران، انتشارات ترمه.
۲۲. نصرافهانی، نرگس؛ اعتمادی، احمد (۱۳۹۱). «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش معنوی و کیفیت زندگی در دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی». *مجله تخصصی پژوهش و سلامت*، دوره دوم، شماره دوم، صفحات ۲۳۵-۲۲۶.
۲۳. نظری، رسول (۱۳۹۰). *اثر مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو*. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
۲۴. یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۸۸). «بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا». *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، دوره اول، شماره چهارم، صفحات ۷۴-۶۱.
۲۵. یوسفی، فریده (۱۳۸۵). «رابطه هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی در دانشجویان». *فصل‌نامه روان‌شناسان ایرانی*، سال سوم، شماره نهم، صفحات ۱۳-۵.

27. Bagheri, F.; Akbarizadeh, F.; Hatami, H. (2010). The Relationship between Nurse's Spiritual Intelligence and Happiness in Iran. *The Journal of Proscenia Social and Sciences*, 5, 1556-1561.
28. Boddy, C. V.; Yohannan, T. A. (2005). Cultural diversity and interpersonal communication skills: A study of Indian. *Leadership & Organization Development Journal*, 7, 7-13.
29. Brouce, Litchfield (1999). Spiritual Intelligence. *Illini Christian faculty and staff*. www. Uiuic- icfs. Org.
30. Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: motivation and spirituality in personality*. New York, Guilford Press.
31. Fry, R. (2005). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14, 693-727.
32. Hargie, O.; Dickson, D. (2004). *Skills interpersonal communication research, theory and practice*, Rutledge. New York, U.S.A.
33. Hildebrand, Linda S. (2011). *Spiritual Intelligence": Is It Related to a Leader's Level of Ethical Development?*. School of Business and Technology, Capella University.
34. King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure*. Unpublished master's thesis. Trent University. Peterborough, Ontario, Canada.
35. McPheat, S. (2010). *Advanced Communication Skills*. New York: MTD Training & Vents Publishing, APS.
36. Rosmarin, D. H.; Robb, H. B. (2010). Spiritual and religious issues in behavior change. *Journal and behavioral practice*, 17, 343-347.
37. Sanchez, Z. V.; Nappo, S. A. (2008). Religious Treatments for Drug Addiction: An Exploratory Study in Brazil. *The Journal of Social Science & Medicine*, 67, 638-646.
38. Sisk, D. (2008). Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrate all other intelligence. *Gifted Education International*, 16(4), 208-213.
39. Tuchman, N. (2009). Spiritual Coping, Communication Training and Problem Solving For Schizophrenia. *The Journal of European Psychiatry*, 24, 552- 601.
40. Wang, H.; Law K. S.; Hackett, R.; Wang, D.; Chen, Z. X. (2010). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership & followers performance & organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3), 117-134.
41. Wolman, R. N. (2001). *Thinking with Your Soul: Spiritual Intelligence and Why it Matters*. New York, Harmony Books.
42. Yang, K.; Mao, X. (2007). A study of nurses spiritual intelligence: A cross sectional questionnaire survey. *International journal of nursing study*, 44, 999-1010.
43. Zohar, D.; Marshal, L. (2002). Cultivating spiritual intelligence to heal diseases of meaning: contemporary reported by Davidson. *Contemporary nurse*, 12(2), 103-105.