

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با آشفستگی روان شناختی کارکنان جهاد دانشگاهی استان خوزستان

سید یحیی حسینی خواه^۱

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی شخصیت

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با آشفستگی روان شناختی کارکنان جهاد دانشگاهی استان خوزستان بود. در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی استان خوزستان بودند که تعداد آنها ۱۹۴ نفر بودند. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر حسب جامعه تعداد ۵۴۲ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی انتخاب شدند. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو، هوش معنوی و هوش فرهنگی و آشفستگی روان شناختی بود. یافته ها نشان داد که بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p = 0/0004$ و $r = 0/41$). به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری بیشتری باشند از آشفستگی روان شناختی بیشتری برخوردارند. بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p = 0/001$ و $r = -0/44$). به بین ویژگی شخصیتی گشاده ذهنی با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه ای مشاهده نمی شود ($p = 0/000$ و $r = -0/45$). بین ویژگی شخصیتی توافق پذیری با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری مشاهده می شود ($p = 0/009$ و $r = -0/51$). بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p = 0/004$ و $r = -0/54$). بین هوش معنوی با آشفستگی روان شناختی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p = 0/004$ و $r = -0/40$). بین هوش فرهنگی با آشفستگی روان شناختی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p = 0/004$ و $r = -0/14$). مدل تأثیر آشفستگی روان شناختی بر اساس ویژگی های شخصیتی در زمینه روانرنجور خوبی، برون گرایی، گشاده ذهنی، توافق پذیری، وجدانی بودن، هوش معنوی و هوش فرهنگی معنی دار بود ($p < 0/004$, $F_{412} = 41/09$). این مدل ۴۲/۷ درصد واریانس آشفستگی روان شناختی را توجیه می کند.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، هوش معنوی، هوش فرهنگی، آشفستگی روان شناختی، کارکنان

مقدمه

آشفته‌گی روان شناختی یکی از انواع اختلالات روانی است که طی آن فعالیت‌های بیمار، به شدت کاهش پیدا میکند و در واقع، او انگیزه‌های برای انجام دادن بسیاری از کارها نخواهد داشت. فرد آشفته انرژی و مهارت‌های زندگی‌اش کاهش پیدا میکند و تمرکز حواس وی نیز به میزان زیادی پایین می‌آید. گاهی پرخاشگر و گاهی ناامید است. احساس گناه در این افراد بسیار قوی است. علاوه بر این که بیمار از اهدافش در زندگی باز میماند و باعث کاهش فعالیت‌های اجتماعی و تولیدی می‌شود، این امر ضربه بزرگی به اقتصاد جامعه نیز وارد میکند. در حقیقت، این اختلال در مجموع‌های از علائم (نشانگان) بروز مییابد که بر اساس کمیت و کیفیت و مدت زمان دارا بودن این علائم، میتوان تشخیص داد که فرد به یکی از انواع آشفته‌گی روان شناختی مبتلا شده‌است. البته باید توجه داشت که این اختلال در نشانگان ظاهر میشود و فقط با یک نشانه نمیتوان به پریشانی پی برد (آزاد، ۴۴۹۱). از سوی دیگر شخصیت یک مفهوم انتزاعی است یعنی چیزی است مثل انرژی در فیزیک که قابل مشاهده نیست بلکه از طریق ترکیب رفتار، افکار، انگیزش، هیجان استنباط می‌شود. شخصیت باعث تفاوت کل افراد از همدیگر می‌شود اما این تفاوت فقط در بعضی از ویژگی‌ها و خصوصیات است، به عبارت دیگر افراد در خیلی از ویژگی‌های شخصیتی به هم شباهت دارند. بنابراین شخصیت را می‌توان از این جهت که چگونه مردم با هم متفاوت هستند و از این جهت که چگونه به هم شباهت دارند مورد مطالعه قرار داد (ایزدی، ۴۴۹۱). سلامت روانی و جسمی نیز با ویژگی شخصیتی هر فرد در ارتباط است. این که مردم در هر بخش از زندگی خود چقدر خوشحال هستند و یا پرداختن به مسائل زندگی و مرگ همه و همه به ویژگی شخصیتی آن‌ها بستگی دارد. به نظر می‌رسد افرادی که در برخی از خصوصیات شخصیتی بالاتر از بقیه و در برخی نسبت به دیگران پایین تر هستند، از وضعیت بهتری برخوردارند (ایروانی، ۴۴۹۷). همچنین رفتار در سازمانها به طور ساده، تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست. بلکه، نتیجه روابط پویای این عناصر است.

شرکت کنندگان در یک سازمان مجموعه‌ای از صفات منحصر به فرد، احساسات، ارزشها، نیازها و انگیزه‌ها را با خود به محل کار می‌آورند. این خصوصیات شخصی در جنبه‌های منطقی و برنامه ریزی شذرنزدگی سازمانی دخالت کرده و موجب ظهور نوعی احساس هویت جمعی می‌گردد که تجمع ساده افراد را به شخصیت متمایزی برای محل کار تبدیل می‌کند. این احساس طبیعی ناشی از محل کار تحت عناوین متعددی از جمله خصوصیات سازمانی، محیط اجتماعی و جو تحلیل شده است - هر کدام از مفاهیم به یک جهت طبیعی، خود به خودی و انسانی سازمان اشاره دارند و مبین این هستند که معانی مشترک و قوانین نوشته نشده‌ای وجود دارند که رفتار سازمانی را هدایت می‌کند نوع رابطه‌ای که انسان‌های داخل یک سازمان دارند، ویژگی‌ها و جو آن سازمان را به وجود می‌آورد (میرکمالی، ۴۴۹۷).

هوش معنوی به توانایی‌ها و مهارت‌هایی برای توسعه، حفظ و ارتباط با منشأ غایی همه موجودات و کامیابی در جستجوی معنی زندگی، یافتن یک سیر اخلاقی که به هدایت ما در زندگی کمک کند، درک معنویات و ارزش‌ها در زندگی شخصی و روابط بین فردی اشاره می‌کنند. به عبارت دیگر هوش معنوی یا SQ^5 همان توانایی است که به ما قدرت می‌دهد تا برای به دست آوردن رویاها تلاش و کوشش کنیم این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به

آن ها معتقدیم و در بر دارنده نقش باورها، هنجار ها، عقاید و ارزش ها در فعالیت هایی است که بر عهده می گیریم. در واقع به واسطه هوش معنوی است که ما به سوال سازی در ارتباط با مسایل اساسی و مهم زندگی خود پرداخته و به وسیله آن در زندگی خویش تغییراتی ایجاد می کنیم (ابراهیمی، ۴۴۹۱). در میان قابلیت های مورد نیاز قرن ۵۴، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف

و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حائز اهمیت است. محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش ها، سنت ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (احمدی و فیاضی، ۴۴۹۱).

یک ویژگی برجسته ی جهانی شدن که به طور عمیقی سازمان های امروزی را تحت تأثیر قرار می دهد، گرایش عمده به سمت تنوع فرهنگی بیشتر است. جهانی شدن شامل فرآیندهای تعامل اجتماعی در یک مقیاس جهانی می باشد که در آن افراد از بسیاری ملتها باهم پیوند و ارتباط دارند و در یک محیط متفاوت از نظر فرهنگی، هم در داخل سازمانهایشان و هم بیرون از آنها، کار می کنند. سازمانها به طرز چشمگیری در تعاملات بیشتر در میان مجموعه ی مختلفی از فرهنگها و دیدگاهها درگیر می شوند. این واقعیت سبب پویایی فراوان روابط در محیط های چند فرهنگی شده است، بنحوی که تفاوت در زبان، قومیت، سیاستها و بسیاری خصوصیات دیگری تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبود درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد (زارعی، ۴۴۹۷). این دشواریهای ادراکی و تعارضات و رشد روزافزون تعاملات بین المللی، سبب ارائه مفهومی نوین در مباحث شناختی، شده است که با نام "هوش فرهنگی" شناخته می شود. هوش فرهنگی ابزاری است که می توان برای مواجهه ی مناسب با موقعیت های چند فرهنگی به کار گرفت. هوش فرهنگی کمک می کند با درک صحیح و سریع مؤلفه های فرهنگی مختلف، رفتاری متناسب با هر یک از آنها بروز دهیم (زاهدی، ۴۴۹۱).

برای ایجاد روابط مؤثر و غلبه بر مشکلات ناشی از تنوع فرهنگی افراد نیازمند توانایی های ویژه ای در زمینه ی برقراری ارتباط مؤثر با افرادی که دارای فرهنگ های مختلف هستند، می باشند. یکی از توانایی ها، برخورداری از هوش فرهنگی می باشد. هوش فرهنگی اشاره به توانایی و قابلیت یک فرد در برقراری ارتباط مؤثر با افرادی دارد که دارای فرهنگ های متفاوت هستند. هوش فرهنگی به افراد کمک می کند که بتوانند نسبت به فرهنگ های مختلف حساس باشند، بتوانند به طور شایسته و مناسبی با افراد از فرهنگ های مختلف ارتباط برقرار کنند و بتوانند فرهنگ های جدیدی را که با آنها برخورد می کنند تجزیه و تحلیل نمایند. هوش فرهنگی شامل چهار بعد فراشناختی، بعد شناختی، بعد انگیزشی و بعد رفتاری می باشد. هر کدام از این ابعاد جنبه های خاصی از هوش فرهنگی را توضیح می دهند. واژه ی فرهنگ، در دامنه گسترده ای از علوم اجتماعی (مانند مردم شناسی، جامعه شناسی و روانشناسی) استفاده می شود و بنابراین معانی مختلفی در رشته های مختلف دارد. بیشتر نویسندگان موافق هستند که فرهنگ یک اصطلاح بسیار پیچیده و مشکل است که در قالب کلمات تعریف شود (احمدی و فیاضی، ۴۴۹۱). بنابراین در این پژوهش سعی شده

است که بررسی شود آیا بین ویژگی های شخصیتی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با آشفتنگی روان شناختی کارکنان جهاد دانشگاهی رابطه معنی داری وجود دارد؟ **روش پژوهش**

این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ اجرا جزء تحقیقات توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی استان خوزستان می باشد. تعداد آنها ۱۹۴ نفر بودند. نمونه آماری ۵۴۲ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی استان خوزستان بر اساس نمونه گیری تصادفی و از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

۴) پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو: در پژوهش حاضر برای اندازه گیری پنج عامل بزرگ شخصیت از پرسشنامه پنج عاملی نئو (کوستا و مک کری، ۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه فرم کوتاه پرسشنامه تجدیدنظر شده پنج عامل بزرگ شخصیت است که از لحاظ روایی و پایایی، هیچ تفاوتی بایکدیگر ندارند. پرسشنامه پنج عاملی نئو بیشترین و وسیعترین کاربرد

را در زمینه سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت داشته و از حمایت های تجربی گسترده ای برخوردار است. مزیت استفاده از این پرسشنامه در این است که اجرای آن به زمان کمتری نیاز دارد و همچنین آزمودنی ها برای پاسخ به این پرسشنامه احساس خستگی زیادی نمی کنند.

نمره گذاری: این پرسشنامه از ۰۰ گویه براساس مقیاس لیکرت (۴، کاملاً موافقم و ۲، کاملاً مخالفم) تهیه شده است، که هر ۴۵ گویه آن یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت (برون گرایی، همسازی، وظیفه شناسی، نوروزگرایی و تجربه پذیری) را اندازه می گیرد. نمرات هر عامل جداگانه محاسبه می شود و در نهایت پنج نمره بدست می آید.

اعتبار و پایایی ابزار سنجش: حمایت های تجربی خوبی از پایایی و روایی پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو وجود دارد و فرم بلند و کوتاه آن از نظر پایایی و روایی تفاوتی با هم ندارند. در پژوهش احدی (۱۳۹۰) پایایی زیرمقیاس های آن به روش ضریب آلفای کرونباخ مابین ۰/۱۱ الی ۰/۱ بدست آمده است.

۲) پرسشنامه هوش معنوی: این آزمون دارای ۵۹ سوال با مقیاس کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم و در سال ۱۳۹۷ توسط عبدالله زاده با همکاری مهدیه کشمیری و فاطمه عرب عامری ساخته و مورد هنجاری یابی قرار گرفت. گروه هنجاری ۵۱۰ نفر بودند که ۵۰۰ نفر از آنان دانشجوی دانشگاه منابع طبیعی گرگان و ۱۰ نفر از دانشجویان دانشگاه پیام نور بهشهر بودند. از این تعداد ۴۱۱ نفر دختر و ۹۰ نفر پسر بودند. ابتدا پرسشنامه مقدماتی ۴۰ سوالی توسط سازندگان آزمون تدوین گردید، و روی ۴۰ نفر از دانشجویان اجرا گردید. پایایی آزمون در مرحله مقدماتی به روش آلفا برابر ۰/۱۷ بود، در تحلیل سوال به روش لوپ سوال ۴۵ حذف شد و پرسشنامه نهایی با ۵۹ سوال تنظیم شد. در مرحله نهایی پرسشنامه روی ۵۱۰ نفر گروه نمونه اجرا شد، پایایی در این مرحله ۰/۱۹ به دست آمد، برای بررسی روایی علاوه بر روایی محتوایی صوری که سوال ها با نظر متخصص ها تایید شد، از تحلیل عاملی نیز استفاده شد و همبستگی کلیه سوال ها بالای ۰/۴ بود. در چرخش به روش واریماکس برای کاهش متغیرها ۵ عامل اصلی به دست آمد، که عامل اول با ۴۵ سوال "درک و ارتباط با سرچشمه هستی" نامگذاری شد، و عامل دوم با ۴۷ سوال "زندگی معنوی یا اتکا به هسته درونی" نامیده شد. عامل اول شامل سوال های ۴، ۱، ۲، ۷، ۱، ۹، ۴۴، ۴۲،

۴۰، ۵۱، ۵۷، ۵۹ و عامل دوم شامل سوال های ۵، ۴، ۰، ۴۰، ۴۵، ۴۴، ۴۱، ۴۷، ۴۱، ۴۹، ۵۰، ۵۴، ۵۵، ۵۴، ۵۲، ۵۰، ۵۱ بود.

۴) پرسشنامه هوش فرهنگی: این پرسشنامه شامل ۵۰ سوال می باشد و از طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) استفاده شده است.

در جدول زیر شماره سوالات ابزار پژوهش مربوط به پرسشنامه هوش فرهنگی، آورده شده است:

ابعاد	مولفه ها	شماره سوالات
هوش فرهنگی	هوش فرهنگی فراشناختی	۴ و ۵ و ۴ و ۱
	هوش فرهنگی شناختی	۲ و ۰ و ۷ و ۱ و ۹ و
	هوش فرهنگی انگیزشی	۴۴
	هوش فرهنگی رفتاری	۴۰ و ۴۵ و ۴۴ و ۴۱ و
		۴۲
		۴۰ و ۴۷ و ۴۱ و ۴۹ و
		۵۰

برای سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه استاندارد ارائه شده به وسیله آنگ و همکارانش (۵۰۰۷) استفاده شده است که پس از ترجمه و بومی سازی به کمک استاد راهنما، از تعدادی خبرگان موضوع نظر سنجی شد و کل بیست سوال موجود در پرسشنامه ی اصلی مورد استفاده قرار گرفت و پایایی آزمون رابا استفاده از روش آلفای کرونباخ مقدار همبستگی آزمون را ۰/۱۴۴ بدست آوردند.

۴) پرسشنامه آشفستگی روان شناختی: این پرسشنامه ویژه شناسایی اختلالات روانی در جمعیت عمومی است که کسلر و همکاران در سال ۵۰۰۴ به صورت ۴۰ سوالی تدوین و در مطالعات مختلف از آن استفاده کردند، برای شناسایی اختلالات خلقی و اضطرابی، کارایی ۴۰ آیتمی بیشتر است. شیوه نمره گذاری آن؛ هر ماده به کمک ۲ گزینه) =هیچ وقت تا ۱ = همیشه) به هر کدام از این گزینه ها بر اساس یک مقیاس ۲ درجه ای نمره داده می شود) صفر برای هیچ وقت و ۱ برای همیشه) نمره گذاری می شوند که بصورت لیکرتی از هیچ وقت تا همیشه است. لذا بیشترین نمره در ۴۰ آیتمی برابر ۱۰ است و زبری و لطفی کاشانی (۴۴۹۷).

فوروکاوا، کسلر، اسلید، آندروز^۱ (۵۰۰۴) در یک مطالعه ی کشوری، پرسشنامه K10 را مورد اعتباریابی قرار دادند. آنها نتیجه گرفتند که برای شناسایی اختلالات خلقی و اضطرابی فرم K10 کارایی بالایی دارد (ویکتورین^۱، ۵۰۰۴). وزیری و لطفی کاشانی (۴۴۹۷) در یک مطالعه ی پژوهشی، پایایی پرسشنامه ی کسلر را با روش آلفای کرونباخ برابر ۱۴/۰ بدست آوردند.

یافته ها

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار نمره متغیر یادگیری سازمانی کارکنان

تعداد	انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری	متغیر
			آزمودنی ها	
۱۳۳	۱/۹۸	۱۲/۰۵	کارکنان مرد	ویژگی شخصیتی روان رنجور خویی
۸۲	۱/۹۸	۱۲/۰۵	کارکنان زن	
۲۱۵	۱/۹۸	۱۲/۰۵	کل کارکنان	
۱۳۳	۳/۲۳	۱۵/۵۲	کارکنان مرد	ویژگی شخصیتی برون گرایی
۸۲	۲/۸۹	۱۶/۰۸	کارکنان زن	
۲۱۵	۳/۱۵	۱۵/۶۶	کل کارکنان	
۱۳۳	۱/۵۰	۱۲/۹۷	کارکنان مرد	ویژگی شخصیتی گشاده

Furukawa, Kessler, Slade, Andrews

15	4/00	44/00	کارکنان زن	ذهنی
542	4/25	45/97	کل کارکنان	
444	5/45	44/42	کارکنان مرد	ویژگی شخصیتی توافق پذیری
15	4/92	44/47	کارکنان زن	
542	5/07	44/42	کل کارکنان	
444	4/07	44/14	کارکنان مرد	ویژگی شخصیتی وجدانی بودن
15	0/94	41/41	کارکنان زن	
542	4/01	44/90	کل کارکنان	

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود در متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجور خویی، کارکنان مرد ۴۵/۰۲ و ۴/۹۱، کارکنان زن ۴۵/۰۲ و ۴/۹۱ و کل کارکنان ۴۵/۰۲ و ۴/۹۱، در متغیر ویژگی شخصیتی برون گرایی، کارکنان مرد

۴۲/۲۵ و ۴/۵۴، کارکنان زن ۴۰/۰۱ و ۵/۱۹ و کل کارکنان ۴۲/۰۰ و ۴/۴۲، در متغیر ویژگی شخصیتی گشاده ذهنی، کارکنان مرد ۴۵/۹۷ و ۴/۲۰، کارکنان زن ۴۴/۰۰ و ۴/۰۰ و کل کارکنان ۴۵/۹۷ و ۴/۲۵، در متغیر ویژگی شخصیتی توافق پذیری،

کارکنان مرد ۴۴/۴۲ و ۵/۴۵، کارکنان زن ۴۴/۴۷ و ۴/۹۲ و کل کارکنان ۴۴/۴۲ و ۵/۰۷، در متغیر ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، کارکنان مرد ۴۴/۱۴ و ۴/۰۷، کارکنان زن ۴۱/۴۱ و ۰/۹۴ و کل کارکنان ۴۴/۹۰ و ۴/۰۱ می باشد.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار نمره متغیر هوش فرهنگی کارکنان

تعداد	انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری	متغیر
			آزمودنی ها	
۱۳۳	۱۳/۸۵	۸۱/۸۵	کارکنان مرد	هوش فرهنگی
۸۲	۱۱/۴۹	۷۹/۹۸	کارکنان زن	
۲۱۵	۱۲/۳۶	۸۰/۲۶	کل کارکنان	
۱۳۳	۴/۳۵	۱۶/۵۸	کارکنان مرد	هوش فرهنگی فراشناختی
۸۲	۵/۲۵	۱۷/۶۲	کارکنان زن	
۲۱۵	۵/۶۵	۱۷/۱۰	کل کارکنان	

444	0/12	55/12	کارکنان مرد	هوش فرهنگی شناختی
15	2/90	50/12	کارکنان زن	
542	0/52	54/12	کل کارکنان	
444	1/42	40/12	کارکنان مرد	هوش فرهنگی انگیزشی
15	2/02	47/54	کارکنان زن	
542	1/71	47/40	کل کارکنان	
444	0/15	41/97	کارکنان مرد	هوش فرهنگی رفتاری
15	2/59	47/42	کارکنان زن	
542	2/11	47/95	کل کارکنان	

همان طوری که در جدول ۵ مشاهده می شود در متغیر هوش فرهنگی، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب برای کارکنان مرد ۱۴/۱۲ و ۴۴/۱۲، کارکنان زن ۷۹/۹۱ و ۴۴/۱۹ و کل کارکنان ۸۰/۲۶ و ۴۵/۴۰، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه فراشناختی، کارکنان مرد ۴۰/۲۱ و ۱۴/۴۲، کارکنان زن ۴۷/۰۵ و ۲/۵۲ و کل کارکنان ۴۷/۴۰ و

۲/۰۲، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه شناختی، کارکنان مرد ۵۵/۱۲ و ۰/۱۲، کارکنان زن ۵۰/۱۲ و ۲/۹۰ و کل کارکنان ۵۴/۱۲ و ۰/۵۲، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه انگیزشی، کارکنان مرد ۴۰/۱۲ و ۱/۴۲، کارکنان زن ۴۷/۵۴ و ۲/۰۲ و کل کارکنان ۴۷/۴۰ و ۱/۷۱، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه رفتاری، کارکنان مرد ۴۱/۹۷ و ۰/۱۵، کارکنان زن ۴۷/۴۲ و ۲/۵۹ و کل کارکنان ۴۷/۹۵ و ۲/۱۱ می باشد.

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای هوش معنوی کارکنان مرد و زن شاخص های آماری

متغیر	آزمودنی ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
هوش معنوی	کارکنان مرد	۷۷/۷۰	۷/۳۶	۱۳۳
	کارکنان زن	۷۸/۲۲	۷/۴۹	۸۲
	کل کارکنان	۷۷/۸۳	۷/۳۷	۲۱۵
آشفتگی روان شناختی	کارکنان مرد	۳۱/۶۵	۳/۵۵	۱۳۳
	کارکنان زن	۲۹/۱۵	۳/۷۴	۸۲
	کل کارکنان	۳۰/۴۱	۳/۸۵	۲۱۵

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود در متغیر هوش معنوی، کارکنان مرد ۷۷/۷۰ و ۷/۴۰، کارکنان زن ۷۸/۲۲ و ۷/۴۹ و کل کارکنان ۷۷/۸۳ و ۷/۳۷، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه شناختی، کارکنان مرد ۵۴/۱۲ و ۰/۵۲، کارکنان زن ۴۷/۵۴ و ۲/۰۲ و کل کارکنان ۴۷/۴۰ و ۱/۷۱، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه انگیزشی، کارکنان مرد ۴۰/۱۲ و ۱/۴۲، کارکنان زن ۴۱/۹۷ و ۰/۱۵، کارکنان زن ۴۷/۴۲ و ۲/۵۹ و کل کارکنان ۴۷/۹۵ و ۲/۱۱ می باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۴: ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی های شخصیتی با آشفتگی روان شناختی

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
				متغیر پیش بین
آشفتگی روان شناختی	ویژگی شخصیتی روان رنجوری	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	۲۱۵
	ویژگی شخصیتی برون گرایی	-۰/۳۱	۰/۰۰۴	
	ویژگی شخصیتی گشاده ذهنی	-۰/۱۲	۰/۰۹	
	ویژگی شخصیتی توافق پذیری	-۰/۲۴	۰/۰۰۹	
	ویژگی شخصیتی وجدانی بودن	-۰/۲۱	۰/۰۳	

همان طوری که در جدول ۱ مشاهده می شود بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p = 0/0004$ و $r = 0/41$). به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی بیشتری برخوردارند. بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p = 0/001$ و $r = -0/44$). به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی برون گرایی بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی کمتری نیز برخوردارند. بین ویژگی شخصیتی گشاده ذهنی با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه ای مشاهده نمی شود ($p = 0/00$ و $r = 0/45$). بین ویژگی شخصیتی توافق پذیری با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری مشاهده می شود ($p = 0/009$ و $r = -0/51$). به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی توافق پذیری بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی کمتری نیز برخوردارند. همچنین بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p = 0/04$ و $r = -0/54$). به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی کمتری نیز برخوردارند.

جدول ۵: ضرایب همبستگی ساده بین هوش معنوی با آشفستگی روان شناختی کارکنان

متغیر مملک	شده	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
متغیر پیش بین	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
آشفستگی روان شناختی	هوش معنوی	-0/00	0/4444	222

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود بین هوش معنوی با آشفستگی روان شناختی رابطه منفی و معنیداری وجود دارد ($p=0/004$ و $r=-0/40$). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه هوش معنوی کارکنان بالاتر باشد به همان اندازه، آشفستگی روان شناختی آنان کاهش پیدا خواهد کرد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی ساده بین هوش فرهنگی با آشفستگی روان شناختی کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
متغیر پیش بین	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
آشفستگی روان شناختی	هوش فرهنگی	-0/41	0/0001	215
	هوش فرهنگی فراشناختی	-0/29	0/009	
	هوش فرهنگی شناختی	-0/31	0/006	
	هوش فرهنگی انگیزشی	-0/46	0/0001	
	هوش فرهنگی رفتاری	-0/45	0/0001	

همان طوری که در جدول ۶ مشاهده می شود بین هوش فرهنگی با آشفستگی روان شناختی رابطه منفی و معنیداری وجود دارد ($p=0/004$ و $r=-0/14$). بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه هوش فرهنگی کارکنان بالاتر باشد، میزان آشفستگی روان شناختی در آنان کاهش پیدا خواهد کرد.

جهت پاسخگویی به این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید که نتایج آن در ذیل نشان داده شده است:

جدول ۷ خلاصه مدل تأثیر ویژگی های شخصیتی در زمینه (روانرنجور خویی، برون گرایی، گشاده ذهنی، توافق پذیری، وجدانی بودن)، هوش معنوی و هوش فرهنگی بر آشفستگی روان شناختی کارکنان

ممل	ممم	R	R ²	R ² تنظی هشد	خذ للملسنددر
آشفستگی روان شناختی		0/444	0/777	0/777	1/44

جدول ۸ تحلیل واریانس مدل تأثیر ویژگی های شخصیتی در زمینه (روانرنجور خویی، برون گرایی، گشاده ذهنی، توافق پذیری، وجدانی بودن)، هوش معنوی و هوش فرهنگی بر آشفستگی روان شناختی کارکنان

آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۱۹۷۶/۲۹۱	۸	۱۹۹۶/۰۴۹	۱۸/۶۸۷	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۱۹۷۶۰/۶۶۲	۲۰۶	۱۰۶/۸۱۴		
کل	۳۱۷۳۶/۹۵۳	۲۱۴			

نتایج جداول فوق نشان می دهند که مدل تأثیر آشفستگی روان شناختی بر اساس ویژگی های شخصیتی در زمینه (روانرنجور خویی، برون گرایی، گشاده ذهنی، توافق پذیری، وجدانی بودن)، هوش معنوی و هوش فرهنگی معنی دار بود ($P < 0.001$, $F_{4,12} = 41.09$). این مدل ۴۲٪ درصد واریانس آشفستگی روان شناختی را توجیه می کند. ضرایب نشان می دهد که متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجوری با ضریب بتای ۰/۴۱ می تواند به طور مثبت و معنی دار و متغیر هوش فرهنگی انگیزشی با ضریب بتای ۰/۴۵، متغیر هوش فرهنگی رفتاری با ضریب بتای ۰/۴۰، متغیر هوش معنوی با ضریب بتای ۰/۵۲، متغیر ویژگی شخصیتی برون گرایی با ضریب بتای ۰/۵۱ و متغیر ویژگی شخصیتی توافق پذیری با ضریب بتای ۰/۵۵ و متغیر ویژگی شخصیتی وجدانی بودن با ضریب بتای ۰/۴۹ می تواند به طور منفی و معنی داری آشفستگی روان شناختی کارکنان را پیش بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری بیشتری باشند از آشفستگی روان شناختی بیشتری برخوردارند. بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با آشفستگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی

داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی برون گرایی بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی کمترین برخوردارند. بین ویژگی شخصیتی گشاده ذهنی با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه ای مشاهده نمی شود. بین ویژگی شخصیتی توافق پذیری با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری مشاهده می شود. به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی کمتری برخوردارند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش های جعفری سیاوشانی، کیامنش و برجعلی (۴۴۹۱)، سالاروندیان (۴۴۹۱)، مرعش ی، محرابی ان و طیب ی (۴۴۹۱)، تمن ائی ف ر، منص وری نی ک (۴۴۹۱)، مظف ری (۴۴۹۱)، دین و و ک ویر

(۵۰۵۰) همسو و هماهنگ است. در تبیین این یافته های این فرضیه می توان گفت که افرادی که دارای ویژگی شخصیتی روان رنجو خوبی هستند، تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون، غم، دست پاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت را دارند. در این فرضیه نشان داده شد که بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری با آشفتگی روان شناختی در کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری بیشتری باشند از آشفتگی روان شناختی کمتری برخوردارند. همچنین می توان گفت افراد برون گرایان به خوشه ای از صفات اطلاق می گردد و آندرجه ای است که شخص، پارانرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتماد به نفس و دارای احساس مثبت است. افراد برون گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت تر کنار می آیند. برون گرایان هنگام کار و حیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان احساس رضایت بیشتر و عموماً در باره ی سازمان و محیط پیرامونی شان احساس بهتری دارند. برون گراها کلا در دنیای بیرون سیر می کنند. آنها دوست دارند که سرخوش، اجتماعی، رقابت جو، سریع و واقع گرا باشند. برای آنها هر چیزی که شفاف تر و مشخص تر باشد بهتر است. آنها ابهام را تحمل نمی کنند. غیر از این، برخلاف درون گراها، برون گراها عاشق فردیت هستند. آنها دلشان می خواهد که با دیگران فرق داشته باشند و این فرق داشتن را ابراز کنند. برای همین است که برون گراها خیلی رقابت جو، مستقل و حتی پرخاشگر هستند. یک آدم برون گرا گاهی حتی اشتباه قبلی خودش را نمی پذیرد و با لجاجت می خواهد حرفش را به کرسی بنشانند.

درون گراها برون گراها را به پر حرف بودن، سطحی بودن، پرخاشگر بودن و بی توجهی به دیگران متهم می کنند. همچنین می توان گفت که افراد وظیفه شناس افرادی پر نیرو، جاه طلب و سخت کوش هستند. آنها علی رغم موانع موجود در رفع آنها مصرنده و تمایل به دقت و کامل بودن دارند. وظیفه شناسی معمولاً با پشتکاری و شایستگی جسمانی مرتبط می باشد. افراد فاقد وظیفه شناسی از باریک بینی لازم، دقت و پاکیزگی زیاد اجتناب می کنند. این عامل شامل صفاتی همچون سازمان دهی، دقت و قابلیت اطمینان با صفاتی همچون بی دقتی، سهل انگاری و عدم اطمینان می باشد. می توان گفت افرادی که به طور کلی افراد انعطاف پذیر هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است، چون تجارب جدید را می پسندند و می خواهند آنها را لمس کنند. خود به دنبال تجارب می روند و سعی می کنند تجارب مختلفی کسب کنند. آنها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش غیر متعارف بوده و برای شنیدن و گوش کردن و بررسی عقاید جدید و اندیشه های نو رغبت نشان می دهند. البته این مساله بدان معنی نیست که آنها همواره در صدد پذیرش عقاید جدید هستند. ممکن است چنین اتفاقی بیافتد و یا اینکه رخ ندهد. آنها تمایل

دارند این ایده های جدید را بشنوند، بررسی کنند و مورد توجه قرار دهند، هر چند آنها را بپذیرند یا نپذیرند. این افراد هیجانی تر هستند و انواع مختلفی از هیجانات مثبت و منفی را تجربه می کنند و شدت تجربه این هیجانات در آنها بیشتر از سایر افراد است. اشخاص انعطاف پذیر غیر سنتی و غیر متعارف هستند. علاقمند هستند همیشه سوال کنند و آماده پذیرش عقاید سیاسی و اجتماعی اخلاقی هستند. این تمایلات به این معنی نیست که آنها افرادی غیر اصولی هستند و پایبندی به اصول و عقاید خود ندارند. یک فرد انعطاف پذیر ممکن است به سیستم ارزشهای خود مسئولانه پاسخ دهد و همچون یک سنت گرا از آنها دفاع کند. افراد انعطاف ناپذیر افراد بسته تری هستند. تجارب جدید چندان برای آنها جذاب نیست و احساس راحتی بیشتری با تجارب قدیمی خود دارند. آنها تمایل دارند رفتار متعارف تری داشته باشند و دیدگاه خود را حفظ کنند. علاوه بر این در برخورد با تجارب تازه، موارد آشناتر را ترجیح می دهند. بطوری که در انتخاب یک موضوع، بدون در نظر گرفتن سایر عوامل با احتمال بیشتر موضوعی را که آشنایی بیشتری با آن احساس می کنند، انتخاب کنند.

در زندگی روزمره ممکن است رفت و آمد از یک مسیر را که به آن عادت کرده اند ترجیح دهند و به سختی حاضر به تغییر مسیر خود شوند. با اینکه این افراد حیطه محدودتری را برای فعالیت انتخاب می کنند، اما ثبات بیشتری در علاقه به حیطه فعالیت خود نشان می دهند. همچنین آنها تمایلی به حفظ وضعیت اجتماعی و سیاسی هستند. تغییرات جدید در این افراد کمی تنش و ناراحتی ایجاد می کند تا زمانی که به این تغییرات جدید خوگیری پیدا کنند. همانند برونگرایی، دلپذیر بودن مقدمتاً بعدی از تمایلات بعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد دلپذیر اساساً نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. در مقابل فرد غیر دلپذیر ستیزه جو، خودمدار و شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت جو است تا همکاری کننده.

افراد بسیار مایلند که دلپذیر بودن را هم به عنوان صفتی که از لحاظ اجتماعی مطلوب است و هم از لحاظ روانی حالت سالمتری است، ببینند. این امر نیز حقیقت دارد که افراد دلپذیر مقبول تر و محبوب تر از افراد ستیزه جو هستند، ولی باید توجه داشت که آمادگی برای جنگیدن برای منافع خود هم یک امتیاز است و لذا دلپذیر بودن در میدان جنگ یا در صحن دادگاه فضیلتی محسوب نمی شود. همچنین تفکر انتقادی و بدبین بودن در علم نیز به تحلیل های صحیح علمی کمک می کند. هیچ یک از دو قطب انتهایی این عامل از نقطه نظر جامعه مطلوب نیست و نیز هیچ یک لزوماً در مورد سلامت روانی فرد نیز مفید نمی باشد.

نتایج نشان داد بین هوش معنوی با آشفستگی روان شناختی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه هوش معنوی کارکنان بالاتر باشد به همان اندازه، آشفستگی روان شناختی آنان کاهش پیدا خواهد کرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای ملاحسینی و همکاران (۴۴۹۷)، علامه و مقدمی (۴۴۹۷)، سعادت (۴۴۹۷)، کشتکاران، (۴۴۹۱)، جمینز و سانزوال (۵۰۵۰)، یو یوان و همکاران (۵۰۵۰)، کینگ مین هوا (۵۰۵۰)، آراگون، کوریا، (۵۰۴۹) همسو و هماهنگ می باشد. در تبیین این نتایج می توان بیان کرد که انسان همواره به دنبال دستیابی به راه هایی برای مقابله مفید با مشکلات بوده است و کوشیده تا با کمترین آسیب ممکن، به حل مشکلات و مسائل خود بپردازد. یکی از این راه ها، نگرستن به مشکلات به عنوان فرصتی برای بروز توانایی هاست. مراجعه به تاریخ به ما نشان می دهد که دین در تمام اعصار به عنوان یک جزء لاینفک در زندگی بشری حضور داشته است (عراقی، ۴۴۹۱). فرانکل (۲) (۴۹۹۴) اظهار می دارد حقیقتاً انسانانی که

اعتقاد دینی ندارد، در شرایط بحران روحی به صورت ناهشیار به خدا و نیروهای ماوراءالطبیعه می اندیشد و از او کمک می طلبد. بنابراین یک احساس مذهبی ریشه دار در اعماق ضمیر ناهشیار انسان وجود دارد. باور به قدرت خداوند و عبادت کردن و سرنهاندن به خواست و اراده الهی تحمل انسان را در مشکلات و رنج ها بیشتر می کند. باور به اینکه خدایی هست و کنترل موقعیت ها در دست اوست، به مقدار زیادی اضطراب مرتبط با موقعیت را کاهش می دهد (وینر، ۲۰۰۹: ۵۰۴۹).

امروزه با پیدایش رویکردهای جدید در سبب شناسی و درمان اختلالات و بررسی نقش عوامل فرهنگی، شکل گیری و درمان اختلالات از چهارچوب پزشکی خارج گردیده و با تأکید بیشتر بر توانمندی های درونی فرد، باید به اصلاح و تغییر در کیفیت زندگی و گسترش توانمندی ها و ایجاد رضایت زندگی، شادمانی و ارتقاء سلامت افراد و جوامع پرداخت. روش های روان درمانگری، شیوه های تغییر رفتار و فنون مختلف دیگر در تلاشند و به نوعی انسان را یاری می دهند تا بر این مشکلات غلبه کند. در حال حاضر تنوع این شیوه ها به حدی است که گاهی انتخاب شیوه خاص را مشکل می کند (پروپست، ۲۰۰۷: ۵۰۴۰).

از آنجایی که هوش معنوی جلوه گاه نیازهای وجودی هستند، از این رو ایمان فرد ممکن است با فراهم آوردن معنی و هدف، عزم و انسجام اهداف او را ارتقا ببخشد. در این فرایند چه بسا که ارزش ها و التزامات ناشی از ایمان فرد، راهنمایی برای کنار آمدن با زندگی روزانه، موفقیت و آرامش در این زندگی ارائه کنند. مشکلات روانی اغلب جلوه های بیماری وجودی هستند. در هوش معنوی درمانی سعی می شود از ظرفیت های وجودی، گرایش ها و انگیزه های الهی و فضیلت های اخلاقی در بهبود و درمان بیماری استفاده شود. آنچه در هوش معنوی درمانی حائز اهمیت است جنبه معناگرایانه آن است که محتوای درمان را شکل می دهد و در قالب اصول و عبادات هر دین و مذهبی تجلی پیدا کرده است. این سازه ها و تکنیک های درمانی در هوش معنوی درمانی می توانند جنبه رفتاری، شناختی، فراشناختی، عاطفی و اخلاقی داشته باشد که در مفاهیم و رفتارهای دینی همچون توکل، صبر، نماز، دعا، نیایش، مراقبه و ... تعریف می شوند. در هوش معنوی درمانی تأکید بر محتوای درمان است و قالب ارائه این محتوا بیشتر وابسته به دین و مذهب و یا عوامل فرهنگی، همچنین نوع بیماری است که قرار است از طریق این تکنیک ها درمان شوند. از سوی دیگر می توان بسیاری از پیشنهاد های درمانی مؤثر در حل مشکلات را با ایجاد انگیزه ها و تفسیرهای معنوی و دینی در فرد ایجاد کرد و بر اثربخشی و انگیزه درمانی آن غنا بخشید.

هوش معنوی یک کیفیت روانی است که فراتر از باورهای مذهبی قرار دارد و در انسان ایجاد انگیزه می کند و احساساتی مثل درک هیبت الهی و احترام به خلقت را در شخص به وجود می آورد. فرد معنوی در زندگی هدفمند است و معنی زندگی را دریافته حتی در مواردی که فرد به وجود خداوند اعتقاد نداشته باشد، بعد معنوی انسان را وامی دارد تا درباره خلقت و جهان لاینتمی اندیشه کند. زمانی این بعد مهم در زندگی برجسته و مهم می شود که انسان در برابر فشارهای عاطفی، بیماری های شدید و مرگ قرار گیرد. انسان باید جهان را از نو شناسایی کند. باید درکی دقیق و عمیق از طبیعت، محیط زیست و کهکشان و خلقت به دست آورد. اینجاست که بعد معنوی انسان خودنمایی می کند.

هرگاه ماهیت معنوی انسان و نقش روان درمانی در رشد معنوی انسان بخواهد مورد بررسی قرار گیرد لازم است هدف روان درمانی که همانا درمان مشکلاتی که ماهیت عاطفی دارند می باشد که البته این درمان براساس روش های روان شناختی که به وسیله یک فرد متخصص که با بیمار، ارتباط حرفه ای خاص ایجاد می کند، اجرا می شود، بررسی گردد. از سوی دیگر برخی از روانشناسان هوش معنوی را عنوان تلاش دائمی بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی تعریف کرده اند. به عبارت واضح تر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن موجود مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه، رشد و تکامل بخش مهمی از هوش معنوی را تشکیل می دهد.

هوش معنوی به توانایی ها و مهارت هایی برای توسعه، حفظ و ارتباط با منشأ غایی همه موجودات و کامیابی در جستجوی معنی زندگی، یافتن یک سیر اخلاقی که به هدایت ما در زندگی کمک کند، درک معنویات و ارزش ها در زندگی شخصی و روابط بین فردی اشاره می کنند. به عبارت دیگر هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت می دهد تا برای به دست آوردن رویاها تلاش و کوشش کنیم این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آن ها معتقدیم و در بر دارنده نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش ها در فعالیت هایی است که بر عهده می گیریم (ابراهیمی، ۴۴۹۰). در واقع به واسطه هوش معنوی است که ما به سوال سازی در ارتباط با مسایل اساسی و مهم زندگی خود پرداخته و به وسیله آن در زندگی خویش تغییراتی ایجاد می کنیم. با استفاده از هوش معنوی و با توجه به جایگاه معنا و ارزش آن به حل مشکلات می پردازد و قادریم توسط آن به کارها و فعالیت هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدام یک از اعمال و رفتارهایمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی ما بالاتر و عالی تر است تا که آن را الگو و اسوه خود سازیم. هوش معنوی ما را قادر می سازد همه چیز را آن طور که هستند ببینیم.

نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی با آسفتگی روان شناختی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه هوش فرهنگی کارکنان بالاتر باشد، میزان آسفتگی روان شناختی در آنان کاهش پیدا خواهد کرد. نتیجه این فرضیه بانایج تحقیقات حسنوی و رمضان (۴۴۹۱)، فرهنگ و همکاران (۴۴۹۱)، برهانی و همکاران (۴۴۹۱)، بهنام جام (۴۴۹۷)، شاتو (۵۰۴۷)، باتلر (۵۰۴۷)، رابینسون (۵۰۰۹)، پتی جان (۵۰۰۱)، همخوانی و همسویی دارد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که تنوع فرهنگی از جمله مسائل عمده ای است که کارکنان حاضر با آن مواجه هستند. متأسفانه بیشتر کارکنان به تفاوت های فرهنگی به عنوان منبع و عامل موثر در ایجاد برتری رقابتی بها نمی دهند و با این توصیف که تفاوت فرهنگی مسئله مهمی نیست؛ ما همگی انسان هستیم و تنها عامل سوء تفاهم میان ما اختلاف زبان است؛ اگر بر تفاوتها تمرکز کنیم از هدف دور می مانیم و ... از فکر کردن به تفاوت های فرهنگی و مهارت های مورد نیاز برای اداره آن طرفه می روند. سازمان ها، مجموعه ای از عوامل انسانی، تکنولوژی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق هدف های از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل اند. بدون شک با توجه به اینکه این هدف ها و منابع افراد الزاماً بر هم انطباق نداشته، شیوه مواجهه مدیران در ایجاد تعادل، کاهش تعارض و استفاده بهینه از توانایی های بالقوه افراد و عناصر حائز اهمیت است. در این راستا، کارکنان هر سازمان مهمترین جزء سازمان محسوب می شوند که توجه به خواست و تأمین نیازهای مورد نظر آنها غیر قابل اجتناب است. برای افزایش بهره وری در سازمان نیاز به تأمین شرایط متعددی داریم که مهمترین آن عامل انسانی است. نیروی انسانی برانگیخته شده برای انجام وظایف خود مهمترین عامل بهره وری است. نیروی انسانی که از با ارزشترین منابع هر سازمان محسوب می شود و از دیرباز تاکنون عامل اصلی پیشرفت ممالک مختلف بوده است. نیروی انسانی توانا و کارآمد است که بتواند سازمان را کارا، سودآور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره وری فردی در شرکتهای تولیدی سبب می شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری بشود و یکی از عواملی که در بهسازی نیروی انسانی تأثیر بسزایی دارد، ارزیابی عملکرد کارکنان است. اولین گام ارتقای بهره وری، بهبود بهره وری در سطح فردی است و بهسازی راهی است که به بهره وری منتهی می شود.

نتایج نشان مداد که مدل تأثیر آسفتگی روان شناختی بر اساس ویژگی های شخصیتی در زمینه (روانرنجور خوبی، برون گرای، گشاده ذهنی، توافق پذیری، وجدانی بودن)، هوش معنوی و هوش فرهنگی معنی دار بود، این مدل ۴۲/۷ درصد

واریانس آشفتگی روان شناختی را توجیه می کند. ضرایب نشان می دهد که متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجوری با ضریب بتای ۰/۴۱ می تواند به طور مثبت و معنی دار و متغیر هوش فرهنگی انگیزشی با ضریب بتای ۰/۴۵، متغیر هوش فرهنگی رفتاری با ضریب بتای ۰/۴۰، متغیر هوش معنوی با ضریب بتای ۰/۵۲، متغیر ویژگی شخصیتی برون گرایی با ضریب بتای ۰/۵۱ و متغیر ویژگی شخصیتی توافق پذیری با ضریب بتای ۰/۵۵ و متغیر ویژگی شخصیتی وجدانی بودن با ضریب بتای ۰/۴۹ می تواند به طور منفی و معنی داری آشفتگی روان شناختی کارکنان را پیش بینی کند. در تبیین این نتیجه می توان گفت که برونگراها علایق و انرژی خود را به جهان برونی معطوف می سازند. آن ها برانگیختگی جنسی و نیز تحریک را دوست دارند و متمایلند که بشاش باشند. عامل برونگرایی شامل صفاتی همچون پر حرفی، جرأت ورزی، و سطح فعالیت با صفاتی همچون حرف نزدن، پذیرا بودن توداری است (آشتیانی، ۴۴۹۷). همانند برونگرایی، دلپذیر بودن بعدی از تمایلات بین فردی است. افراد دلپذیر به هم حسی و حمایت بین شخص تمایل دارند. قطب مقابل خوشایندی مخالفت ورزی است این افراد فاقد هم حسی و کله شق هستند. این عامل شامل صفاتی همچون مهربانی، اعتماد، گرم بودن با صفاتی همچون خصومت، خودخواهی و بی اعتماد است (آشتیانی، ۴۴۹۷). افراد وظیفه شناس افرادی پر نیرو، جاه طلب و سخت کوش هستند. آن ها علی رغم موانع موجود در دفع آنها مصرند و تمایل به دقت و کامل بودن دارند. وظیفه شناسی معمولاً با پشتکاری و شایستگی جسمانی مرتبط می باشد. افراد فاقد وظیفه شناسی از باریک بینی لازم، دقت و پاکیزگی زیاد اجتناب می کنند. این عامل شامل صفاتی همچون سازمان دهی، دقت و قابلیت اطمینان با صفاتی همچون بی دقتی، سهل انگاری و عدم اطمینان می باشد (لیبرت و لیبرت، ۴۹۹۱، ترجمه ایروانی، ۴۴۹۷). موثرترین قلمرو مقیاس های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات هیجانی یا ناسازگاری یا نوروگرایی می باشد. این عامل شامل صفاتی همچون عصبی بودن، بی حوصلگی و دمدمی بودن است (لیبرت و لیبرت، ۴۹۹۱، ترجمه ایروانی، ۴۴۹۷). عناصر انعطاف پذیری چون تصور فعال، احساس زیبا پسندی و تنوع طلبی اغلب نقشی در تئوریه و سنجشهای شخصیت ایفا نموده اند، اما به هم پیوستگی آنها در یک حیطة وسیع و تشکیل عاملی از شخصیت بندرت مطرح است. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربی غنی است (مک کری و کاستا، ۵۰۰۴). این عامل شامل صفاتی همچون تخیل، کنجکاو و خلاقیت در مقابل صفاتی همچون کم عمقی و دیر فهمی است (فیست و گریگوری، ۵۰۰۵، سید محمدی، ۴۴۹۱). این اعتقاد وجود دارد که یک نفر بدون مهارت زبانی، نمی تواند به صورتی کامل یک فرهنگ را بشناسد و بنابراین شایستگی فرهنگی را ایجاد کند. زبان، اساس و مبنایی برای درک فرهنگی و ارتباطات بین فرهنگی، فراهم می کند. ارتباط بین مهارت زبانی و هوش فرهنگی ارائه شده است، اما به میزان کافی توسط انگ ارلی مورد تأکید قرار نگرفته است. ارتباط بین شایستگی زبان شناختی، هوش فرهنگی و رهبری، بنابراین نیازمند تقویت است.

منابع و مراجع:

- آزاد، حسین. (۴۴۹۱). آسیب شناسی روانی، (جلد اول) چاپ دوازدهم. تهران: انتشارات بعثت.
- ابراهیمی، ناهید. (۴۴۹۱). هوش معنوی، روان شناسی دین، تهران: انتشارات قدس
- احتشام زاده، زهرا، (۴۴۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و راهبردهای مقابله اسلامی با شادکامی در دانشجویان دانشگاههای اهواز، (۴) ۴۰: (۴۵-۴۷).

- پورکیانی، مسعود، صفدریان، علی، خیری، بهناز. (۱۳۹۱). رابطه بین مولفه های هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی فصلنامه دارای رتبه علمی - پژوهشی (پزشکی) سال دهم، شماره ۴، صص ۵۴-۵۹ حاتمی، حمید رضا؛ باقری، فریبرز؛ اکبری زاده، فاصله. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و شادکامی و متغیرهای دموگرافیک در پرستاران بیمارستان فاطمه الزهرا و بنت الهدی شهرستان بوشهر، طب جنوب. شماره ۱، دوره چهاردهم، صص ۵۰۴-۵۲۰. زارع، حسین؛ پدرام، احمد؛ شیروانیان، الهه. (۱۳۹۱). پیش بینی هوش معنوی دانشجویان از روی صفات شخصیتی آنها. دانشگاه اصفهان، تحقیقات علوم رفتاری. شماره ۴، دوره ۴۰.
- سعادت، هیمین، لشتی، لیلا. (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی با راهبردهای مقابله با استرس، مجله توانبخشی. شماره پنجم، دوره دوازدهم.
- مرعشی، سیدعلی، محرابیان، طاهره، طیبی، هاجر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی (۲ عامل بزرگ)، رضایت از زندگی و هوش معنوی با آمادگی اعتیاد به مواد مخدر در کارکنان یک شرکت صنعتی در شهرستان مهران، مجله دستاوردهای روانشناختی، دوره ۱، شماره ۴.
- شهبازی راد، افسانه؛ مؤمنی، خدامراد. (۱۳۹۷). رابطه معنویت، تاب آوری و راهبردهای مقابله ای با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه، علوم رفتاری. شماره ۵، دوره ۰، صص ۹۷-۴۰۴.
- صفری، اکرم و رضا صبوری. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر هوش معنوی مدیران بر افزایش کیفیت زندگی کاری (کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران)، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا. ایزدی، سیروس (۱۳۹۱). روانشناسی شخصیت از دیدگاه مکاتب. انتشارات دهخدا.
- براتی، علی. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر کیفیت زندگی بر ویژگیهای شخصیتی فرزندان در خانواده های شاهد وعادی شهر اهواز- پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پروین، کدیور، (۱۳۹۰). روان شناسی شخصیت، تهران؛ انتشارات ارسباران
- پروین، ال. الی. و جان، ا. بی. (۲۰۰۴). شخصیت: نظریه و پژوهش، ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور، (۱۳۹۰) تهران: آبیژ.
- رضوانی، احمد، (۱۳۹۷). نظریه های شخصیت، تهران انتشارات ارسباران.
- راس، آلن او، (۱۳۹۵). شخصیت، نظریه ها و فرایندها ترجمه احمد رضوانی. (۱۳۹۷). تهران، انتشارات روان.
- عبداله زاده، حسن؛ باقر پور، معصومه؛ لطفی، محدثه؛ بوژ مهرانی، سمانه. (۱۳۹۱). هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)، چاپ اول، تهران: روان سنجی.
- فیاضی، مرجان و جان نثار احمدی، هدی (۱۳۹۱) هوش فرهنگی نیاز مدیران در قرن تنوع.. ماهنامه تدبیر. شماره ۴
- زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۱). مدیریت فراملیتی و جهانی نگرش تطبیقی، تهران؛ سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

کاظمی، جهانگیر. (۴۴۹۱). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره دهم، صص ۴۵۹-۴۱۹.

نصر اصفهانی، نرگس؛ اعتمادی، احمد. (۴۴۹۷). رابطه ویژگی های شخصیتی با هوش معنوی و کیفیت زندگی در دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی، پژوهش و سلامت. شماره ۵، دوره ۵

Yang, P. (2015). Organization Specific Predictors of Job Satisfaction Findings from a Canadian Multi Sit Quality of Work Life; Health Service Research, Vol. 2(3), 75-.77

Basson, K. (2017). Effect of family problem-Solving on marital Satisfaction. Journal of Applied Science, 10(8): 682-.786

Dalack GW. (2019). Perspective on the Relationship between and Affective Disorder. The Journal of elinical psychioatry; 51: 45-.84

Ang, soon & dyne, linn van & koh Christine. (2019) "Pe..... ..ty Crr eeeeees ff eee Frrr – Facddd dddd ll ll ll lll l ttt ellgöcce”r rr ppp & rr gazzaiiaa aa aagement. vi1. 31 no. 1.pp. 100-.321

Hong, K.Sam, T. (2016) - Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction:A study in Kuching, Sarawak, Malaysia - Jurnal Teknologi, Vol: 52 – pp: 1–15.

Shelenberg, N. (2020). Investigating relationship of hope and academic success of college students, Quartery Journal of Research and Planing in Higher Education, 17(2), 1-16.

Kiedrowski, P.J. (2020), Quantitative Assessment of a Senge Learning Organization Intervention, **The Learning Organization**. 13(4). 369-383.

Zampetakis, L.A., Moustakis, V. (2017), "An exploratory research on the factors stimulating corporate entrepreneurship in the Greek public sector", **International Journal of Manpower**. 31(8). 871-887.

Kuratko, D.F. (2020), "Entrepreneurship Education: Emerging Trends and Challenges for the 21ST Century". 1-40.

Marquardt, M.J. (2009), "Building the Learning Organization", 2nd ed., Davies-Black, Palo Alto, CA.

Lerners, M., Haber, S. (2020), "Performance factors of small tourism ventures: The interface of tourism, entrepreneurship and the environment", **Journal of business venturing**. 16. 77100.

Hung Chen, C. (2019), "A study of the relationship between the learning organization and principal leadership styles in Taiwan. UMI proquest digital dissertation". Full citation and abstract. DAL-A 65102. University of Massachusetts Lowell.

Chang, S. C., Lee, M. (2015), "A study on relation among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employee's job satisfaction". **The learning organization**. 14(2).

Bagozzi, R.P., Heatherton, T. (2020), "A general approach to representing multifaceted personality constructs: application to state self –eeee.. **Struct. Equ. Model**. 1(1). 35–76

Collie, S.L. (2020), "The learning organization and teaching improvement in academic departments". UMI proquest digital dissertation, **full citation and abstract**, ISBN-532-16451. University of Virginia.

Robbins, S. P. (2007), "**Organizational Behavior**", New Jersey: Prentice-Hall

Hult, G.M.T., Ferrell, O.C. (2017), "Global learning organization structure and market information processing", **Journal of business research**. 40. 155–166. Victoria, L, "A study of learning organization and faculty development in higher education UMI proquest digital dissertation". **University of Isaho. Dal-A** 65102.

Cote, R. J. (2008), "Netemeyer, P. Bentler, Structural equation modeling-improving model fit by correlating errors". **Journal of Consumer Psychology**. 10. 87–88.

Wagner, J., Sternberg, R. (2020), "Start-up activities, individual characteristics, and the regional milieu: Lessons for entrepreneurship support policies from German micro data", **the annals of regional science**. 38. 219-240.

