

بررسی تأثیر هوش معنوی بر عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری

مجید فقیه^۱، محمد نوری سرای^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۷/۰۹، تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۱۸

چکیده

مقاله پیش رو در پی بررسی تأثیر هوش معنوی در عوامل مؤثر و پیشگیر از فساد اداری است. این پژوهش، پیمایشی با رویکرد کتابخانه‌ای (اسنادی) و میدانی است. در همین راستا به منظور تحقق این امر، ۱۳۰ نفر از کارکنان پلیس تخصصی اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران با جایگاه‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ به صورت کل شمار مورد انتخاب قرار گرفتند. در گام بعد، برای سنجش میزان هوش معنوی گروه هدف از پرسشنامه ۴۲ ماده‌ای «هوش معنوی بدیع و همکاران» با چهار زیرمجموعه «تفکر کلی و بعد اعتقادی»، «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات»، «پرداختن به سجایای اخلاقی» و «خودآگاهی و عشق و علاقه» با پایایی ۰/۷۶۹ سود برده شد. همچنین به منظور به دست آوردن نظر افسران ارشد و فرماندهان بالا رتبه در مورد عوامل مؤثر و پیشگیر در فساد اداری از پرسشنامه‌ای تحت عنوان «عوامل مؤثر بر فساد اداری» با پایایی ۰/۹۷۳ به همراه ۳۱ گویه و دو محور اساسی «عوامل رفتاری» و «عوامل ساختاری» و نه عامل استفاده شد. در وهله تحلیل توصیفی داده‌ها، مواردی هم چون مباحث دموگرافیک و جمعیت شناختی، میانگین، بیشینه و کمینه به تفکیک هر پرسشنامه و زیر مجموعه‌هایش محاسبه گردید. در گام ثانویه تحلیل استنباطی، همبستگی میان دو متغیر هوش معنوی (متغیر مستقل) و عوامل پیشگیر از فساد اداری (متغیر وابسته) صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با میانگین ۳۸/۴۳ بیشترین و خود آگاهی و عشق و علاقه با میانگین ۲۲/۴ کمترین میزان را از ابعاد هوش معنوی را به خود اختصاص داده است و بر خلاف انتظار مقدار ۱/۶۸ -۰ در سطح معناداری ۳۵۸/۰ معرف واگرایی این دو متغیر در نظر آزمودنیها --بود.

واژه‌های کلیدی

معنویت و هوش معنوی و مدیریت پیشرفته، فساد اداری و هوش معنوی، هوش معنوی پلیس و اداره جامعه

^۱. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت

^۲. کارشناس ارشد مدیریت

۱. مقدمه

در مورد فساد اداری چنین ادعا می-کنند که «فساد از یک دید تقریباً در همه جوامع بشری در سراسر تاریخ دیده شده است. استمرار و تداوم فساد در اعصار مختلف، برخی پژوهشگران و سیاست-گذاران را بر آن داشت که فساد را بخش اجتناب ناپذیر در تقابلات انسانی در نظر بگیرند» (تقوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸۸).

«آمارهای نگران کننده از وجود فساد در اداره‌ها ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردم ایجاد کند. اگر مردم، روزانه با مراجعه به اداره‌های دولتی، که به منزله نماینده حکومت شناخته می‌شوند، شاهد بروز فساد باشند، این وضع موجب کاهش اعتماد آنان به نظام خواهد شد و پیامدهای نگران کننده‌ای در پی خواهد داشت. فساد موجب انحطاط، و باعث هدر رفتن منافع ملی می-شود و به کاهش اثربخشی دولت می‌انجامد. رواج فساد، اعتقاد و ارزشهای اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند؛ هزینه کارها را افزایش می‌دهد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد [علاوه بر این] فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادهای و منابع بالقوه، زمینه [کوری] ... استعدادهای و جهتگیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دستیابی به درآمدهای سهل الوصول فراهم می‌سازد» (عباس زادگان، ۱۳۸۳، ص ۱۴).

در نگارشی به اهمیت و جایگاه نظام اداری اشاره، و چنین بیان می‌کند که «... فساد در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی دولت‌ها را در بلند مدت تهدید می-کند؛ عامل شکست سازمانها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با مشکل روبرو می-سازد» (شیخی، ۱۳۹۰، ص ۹۹). علاوه بر صحت‌گذاری بر این مراتب، مواردی را نیز اضافه کرده‌اند که از این قرار است: «فساد، اعتماد عمومی را به سازمانها کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد» (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹، ص ۱۳۲).

در محتمل‌ترین حالت، موارد مترتب و قابل استحصال از قِبَل رشد معنویت، تشدید تقوا و کف النفس و نفوذناپذیری در برابر وسوس الخناس است که در نهایت، قوه تشخیصی و فرقانی را برای آدمی پدیدار خواهد نمود. در کلام نبی اکرم (ص) نیز این امر هست که زندگی الهی و رعایت تقوی، چشمه‌های حکمت را در دل می‌جوشاند.

یک نمونه از راهکارهای روانشناسانه و نوین، هوش معنوی است. هوش به عنوان یک ویژگی اساسی، که تفاوت فردی را بین انسانها موجب می-شود از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است؛ اما از آغاز مطالعه هوش غالباً بر جنبه‌های شناختی آن نظیر حافظه، حل مسئله و تفکر تأکید شده است در حالی که امروزه نه تنها جنبه‌های غیر شناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد بلکه در پیش‌بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری نیز مورد اهمیت واقع شده است (نادری و همکاران به نقل از ونگ و لاو^۲، ۱۳۸۹، ۱۲۷).

^۲. Weng & Law

هدف اساسی این پژوهش، بررسی تأثیر هوش معنوی بر عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در میان کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران است که اهداف ضمنی آن به صورت ذیل فهرست شده است:

سنجش اتمیستیک و هولیستیک هوش معنوی

شناسایی عوامل تأثیرگذار و فزاینده بر فساد اداری و حذف و جایگزینی آنان

شناسایی عوامل تأثیرگذار و کاهنده بر فساد اداری و تأکید بر حفظ و تقویت آنان

۲. مرور ادبیات نظری

هوش معنوی شامل توانایی استفاده از [موضوعاتی] است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و به تولیدات و نتایج ارزشمند منجر گردد. اما آیا می‌توان توانایی استفاده از منابع و موضوعات دینی و معنوی را به عنوان هوش قلمداد کرد! ایمونز (۱۹۹۹ و ص ۲۰۰۰) تعاریف گوناگونی را از هوش مطرح می‌کند، اما هسته اصلی تمامی این تعاریف را تمرکز بر حل مسئله برای سازگاری و رسیدن به اهداف می‌داند. چنانچه توانایی [منطقی] سود جستن از منابع معنوی را هوش قلمداد کنیم، این توانایی باید در حل مسائل زندگی در رسیدن افراد به اهداف کمک کند و به سازگاری بهتر آنان منجر گردد.

از نظر گاردنر، هوش شامل مجموعه‌ای از تواناییها به منظور برطرف کردن مجموعه‌ای از نیازهای انسانی است که هر فرد به فراخور وضع استثنایی خود از هر کدام از آنها جداگانه و یا به تجمیع در درجات متفاوت برای حل مسأله و بحران بهره می‌برد. «از نظر گاردنر هوش شامل مجموعه‌ای از تواناییهاست که برای حل مسئله به کار- برده می‌شود و محصولاتی را می‌آفریند که در میان جامعه و فرهنگ، ارزشمند تلقی می‌شود. او هفت نوع هوش را مطرح می‌کند: زبانی، موسیقایی، منطقی- ریاضی، فضایی، جنبشی- بدنی، بین فردی و درون فردی. او هوش طبیعی را توانایی تشخیص و طبقه‌بندی [گیاهان] در محیط مشخص کرد... او همچنین از احتمال هوش وجودی یعنی ظرفیت برای سؤال در مورد ماهیت انسان، چرایی و غایت زندگی سخن گفت، که در عرفان، هنر، شعر، فلسفه و دین جلوه‌گر می‌شود. اما به این نوع هوش با دیده شک نگاه می‌کند» (رجائی، ۱۳۸۹، ص ۲۶).

در گام بعدی دانیل گلن، دانشجوی هاوارد گاردنر با دیدی جزئی‌نگر و به پشتوانه هوش چندگانه و با محوریت هوش درون و برون فردی، سخن از هوش عاطفی و یا هوش هیجانی به میان آورد. به تعبیر وی هوش هیجانی «توانایی تشخیص هیجان خود و دیگران و تنظیم هیجانها در موقعیت اجتماعی است... که در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها در توانمندیهای انسانی سعی دارد به طوری که افراد را به خودکنترلی مبتنی بر خودآگاهی برساند» (خائف الهی و دوستار، ۱۳۸۲، ص ۱۰۴).

با این نظریه، مجموعه هوشهای لطیف به تکامل نزدیکتر شد به طوری که پس از گسترش مفهوم هوش به سایر قلمروها، ظرفیتها و تواناییهای انسان و بویژه مطرح شدن هوش هیجانی در روانشناسی، ایمونز^۴ در سال ۱۹۹۹ سازه جدیدی را با عنوان هوش معنوی مطرح کرد. او عنوان کرد هوش معنوی مجموعه‌ای از تواناییها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی است در حالی-که معنویت جستجو برای عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری و تعالی است.

«هوش معنوی شامل توانایی استفاده از چنین موضوعاتی [منابع و عناصر دینی و معنوی] است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و به تولیدات و نتایج ارزشمند ... منجر شود» (رجائی، ۱۳۸۹، ص ۲۷). در آسان‌سازی فهم این انگاره، چنین بیان می‌کنند که: «هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در گستره‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. این هوش به فرد، دید کلی در مورد زندگی و همه تجربه‌ها و رویدادها می‌دهد و همه را قادر می‌سازد به چارچوب‌بندی و تفسیر دوباره تجربه‌های خود پردازند و شناخت و معرفت را عمق بخشند» (نادری و همکاران به نقل از غباری بناب، ۱۳۸۹، ص ۱۲۸).

گاردنر (۱۹۹۳) در نظریه هوش چندگانه [MI] عنوان می‌کند چنانچه بخواهیم مجموعه‌ای از ظرفیتها با تواناییها را هوش قلمداد کنیم، باید هشت معیار را در نظر بگیریم:

مجموعه‌ای از فعالیت‌های شخصی را در بر گیرد.
دارای تاریخچه تکاملی باشد و از نظر تکاملی، عقلانی به نظر برسد.
دارای الگوی خصوصی از رشد و تحول باشد.
بتوانیم از طریق آسیب مغزی آن را مشخص کنیم.
افراد را بتوانیم در گستره‌ای از وجود آن توانایی و یا نبودن آن طبقه‌بندی کنیم.
توان رمزگردانی با یک سامانه‌ای نمادی را داشته باشد.
بر اساس مطالعات روانشناختی تجربی حمایت شود.
بر اساس یافته‌های روانسنجی حمایت گردد.

ایمونز (۲۰۰۰) معتقد است هوش معنوی این معیارها را داراست. او در دفاع از این موضوع بیشتر بر تاریخچه تکاملی تأکید می‌کند زیرا گاردنر (۲۰۰۰) در رد هوش معنوی بیشتر روی این ملاک توجه کرده است. از نظر ایمونز (۲۰۰۰) پایه‌های زیست‌شناختی هوش معنوی را از سه سطح می‌توان بررسی کرد: زیست‌شناختی تکاملی، ژنتیک رفتاری و سامانه عصبی... کریک پاتریک^۵ (۱۹۹۹) معتقد است همین که در طول تاریخ تکامل انسان، دین توانسته است ساز و

^۴. Emmons

^۵. Krick Patrick

کارها و راهبردهای روانشناختی را به وجود آورد که از طریق انتخاب طبیعی بتواند بسیاری از مشکلات را، که اجداد ما با آنان روبه رو بوده‌اند، حل و فصل کند، نشاندهنده کارکرد تکاملی دین و معنویت است. این ساز و کارها هم در سطح فرهنگی- اجتماعی و هم سطح فردی وجود داشته است. تعدادی از این ساز و کارهای زیستی، که در طول تاریخ زندگی انسان ظاهر شده، زیر بنای باورها و رفتارهای دینی بوده است؛ مانند وابستگی، وحدت و پیوستگی، تبادل اجتماعی و نوعدوستی قومی.

مطالعات هم در خصوص وراثتی بودن تواناییها و ظرفیتهای معنوی انجام گرفته است؛ مثلاً هامر^۶ (۲۰۰۴) در مطالعاتی در مورد برادران و خواهران هم-جنس (هم-شکم)، که در آن گزارش از احساس تعالی خویشتن می-دانند، سهم ژنتیکی را مشاهده کرد. در فرهنگ اسلامی شیعه این مسئله، که رسول اکرم (ص) و ائمه اطهار از معنویت بسیاری برخوردار بودند، شاید دلیلی برای ارثی بودن هوش معنوی باشد.

در سالهای اخیر تلاشهایی نیز برای اندازه-گیری هوش معنوی و یا به صورت کلی-تر معنویت صورت گرفته است. ولمن (۲۰۰۱) پرسشنامه ماتریس-روانی معنویت ... را طرح‌ریزی کرد که بیشتر جهت‌گیری معنوی را می-سنجد تا هوش معنوی... نزل^۷ (۲۰۰۴) مقیاس هوش معنوی ... را که دارای ۱۷ گزینه بود بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت ساخت.

بعضی از پژوهشگران، مطالعاتی را انجام دادند تا مکانهایی را مشخص سازند که در مغز به تجربه‌های معنوی مربوط است؛ برای مثال «دیویدسون و همکارانش»^۸ (۲۰۰۳) به نقل از آبرام و درایر^۹ «دریافتند به کسانی که مراقبه عمیق آموزش داده شده بود، فعالیت کورتکس پیش پیشانی آنها فعالیت بیشتری نسبت به سایر افراد داشت.

منظور از داشتن تاریخ تحولی مخصوص برای هوش این است که توانایی مورد نظر دوره-ها و مراحل مشخص و همگانی در طول دوران رشد داشته شد. الگوهای که رشد ایمان و معنویت را به صورت مرحله‌ای در نظر می-گیرند معتقدند که مراحل [کلی و سراسری] از رشد و ظرفیت برای دستیابی به دانش معنوی است.

گاردنر (۱۹۹۳) آیینها، رمز-های دینی و سامانه‌های اسطوره‌ای را رمزهای نمادی می‌داند که جنبه-های اساسی از هوش افراد را در بر می-گیرد (رجائی، ۱۳۸۹، ص ۲۷).

ولمن^{۱۰} هوش معنوی را ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤالات غایی درباره زندگی و تجربه‌های همزمان و ارتباط هر یک از ما با دنیایی تعریف می-کند که در آن زندگی می‌کنیم (۲۰۰۱). نازل نیز هوش معنوی را توانایی نزدیک شدن به

^۶. Hammer

^۷. Nasel

^۸. Davidson et al.

^۹. Abram & Dryer

توان معنوی و منبعی برای شناخت بهتر، کشف معنی، تحلیل وجودی، معنویت و رفتارهای عملی تفسیر می-کند (۲۰۰۴). (باقرپور و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۱) با نگاهی تطبیقی، دریافت غربی و شرقی از هوش بویژه جنبه‌های کمتر شناختی آن را به پیش می‌کشند؛ «مفهوم تحلیلی غرب از هوش، بیشتر شناختی است و شامل پردازش داده می‌شود در حالی که رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش، عوامل گوناگون عملکرد و تجربه انسان از جمله شناخت، شهود و هیجان را در ارتباطی کامل (یکپارچه) در بر می‌گیرد. در مجموع هوش عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روشهای مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد.» آنان با همین رویکرد به ارائه تعریفی قابل تأمل از هوش لطیف وجودی می-پردازند «...بر خلاف هوش ظاهری، که فعالیت آن به حواس پنجگانه مربوط است، هوش باطنی با درک جهان پیرامونی به عنوان تجلیات ارتباط دارد و جمال الهی هوش باطنی خفته را بیدار می-سازد. این هوش تابع اصل وحدت، و فاقد گوناگونی و تنوع است.» آنان در ادامه به کاربردهای قابل اجرای هوش معنوی در محیط کار می-پردازند و اذعان می-کنند که این هوش مسبب «ایجاد آرامش خاطر به گونه‌ای [است] که اثر بخشی فرد را تحت تأثیر قرار می-دهد و ... [باعث] ایجاد تفاهم بین افراد [می-گردد] و ... [علاوه بر آن دلیل] مدیریت کردن تغییرات و تلاش برای برطرف کردن موانع [به شمار می‌رود]» (۸۰).

در صورت ایجاد پیوند معقول معنویت و محیط-کاری می-توان نتایج ملموس و آسان‌یابی را انتظار داشت. «در مطالعات مدیریت این عقیده هست که مفهوم معنویت و معنویت در محیط-کار پاسخ و راه حلی برای کاهش کژکارهای سازمانی هم-چون از خود بیگانگی- تنش، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان است» (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۰).

جرالد^{۱۱} (۱۹۹۹) از تفسیر معنویت در بُعد فردی و کارمندی پا را فراتر می‌گذارد و به بُعد سازمانی می‌پردازد. به بیان وی معنویت ... منبعی پایدار برای سازمانها [به شمار می‌رود]... که می-تواند به آنها در زمانهای پر تلاطم و آشوب زده یاری رساند (جرالد، ۱۹۹۹، ص ۱۸۶ تا ۱۹۹).
دنتون و همکاران معنویت در محیط کار را در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در فرد برای زندگی-کاری به منظور ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی می‌دانند که به گونه‌ای در کار مشارکت دارند و هم-چنین [آن را باعث] سازگاری و یگانگی بین باورهای اساسی فرد و باورهای سازمانش [می-دانند] (دنتون و همکاران^{۱۲}، ۱۹۹۹).

^{۱۰}. Wolman

^{۱۱}. Gerald

^{۱۲}. Denton et al.

در توجیهی عقلانی دلیل دستیابی به سمت معنویت در دنیای امروزی را این چنین بر می-شمارند: «ورود به هزاره جدید، افزایش جستجو برای معناخواهی در کار، جستجوی ثبات در دنیای بی-ثبات امروزی، حرکت به سمت زندگی کل-گرا، مشارکت بیشتر در محیط‌های-کاری، حرکت کشورهای توسعه‌یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری از سایر دلایل نیازهای سازمان یافته به معنویت [قلمداد می‌شود]» (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸۰).

در پژوهشی به نقل از لاند و داین^{۱۳} (۲۰۰۳) ارتباط معناداری را میان «معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری همراه با افزایش احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان [یافتند]» (موسوی و همکاران، ۱۳۷۰، ص ۶۷) و در نهایت می-توان چنین استدلال کرد که: «ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می-دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به دست آورند؛ بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی- آنان پیوند می‌خورد» (کاوآتاگ^{۱۴}، ۱۹۹۵).

برایند کلی توضیحات این است که به احتمال قوی، مفاهیم «معنویت» و «فساد اداری» از نکات زیربنایی و در هم تنیده در هر سازمان به شمار می‌آید که گویا ارتباط معکوس با یکدیگر دارد. عوامل متعددی بر این دو متغیر مؤثر است که مهمترین آنها تحت تعبیری هم چون عوامل «درون سازمانی، برون سازمانی و شخصی» بیشترین تمرکز در پژوهشها را به خود جلب کرده است؛ و در صورت زدودگی عناصر مخل و مفسده برانگیز، سازمان به بالندگی و توفیق مضاعف دست- می‌یابد و پیوند میان سلسله مراتب آن مستحکم‌تر، و افقهای سازمان با رویکردی همدلانه درنور دیده خواهد شد که در نهایت حسن ظن مراجعه کنندگان را در پی خواهد داشت و کارمندان حس عرضه خدمت و بالندگی، کمک رسانی به هموعان را دریافت خواهند کرد و خود نیز دچار تعلق خاطر سازمانی، صفای خاطر و رضایت نفس خواهند شد.

۳. تعریف متغیرها

۳-۱. معنویت: معنویت به معنای نقش زندگی یا «روشی برای بودن» و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بُعد غیرمادی به وجود می-آید و ارزشهای قابل تشخیص، آن را معین می-سازد (میرجلیلی به نقل از الکنز و همکاران^{۱۵}، ۱۳۹۱، ص ۶۹) به عبارتی دیگر «معنویت حس والایی است که شور و شوق و گرایش انسان را برای عدالت خواهی و انصاف افزایش می-دهد و همنوایی و پیوستگی خود و جهان آفرینش را پدید می-آورد» (تسی^{۱۶}، ۲۰۰۳).

^{۱۳}. Lond & Dine

^{۱۴}. Kavatağ

^{۱۵}. Alkens et al.

^{۱۶}. Tessie

۲-۳. هوش معنوی: گینک^{۱۷} (۲۰۰۸) هوش معنوی را مجموعه‌ای از ظرفیتهای ذهنی می‌داند که بر جنبه‌های غیر-مادی و متعالی هستی از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش معنا مبتنی است. در نظر او هوش معنوی چهار عامل تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی است. تفکر انتقادی وجودی، به توانایی اندیشیدن به طرز انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماورای طبیعی یا وجودی اشاره دارد. معناسازی شخصی، توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف همه تجربه‌های ذهنی و جسمی شامل توان ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی است.

آگاهی متعالی، توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری است. گسترش خودآگاهی، توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فراهشیاری و هم‌چنین خروج از آنان با اراده فرد است. (موسوی و همکاران، ۱۳۷۰، ص ۶۹).

۳-۳. فساد اداری: فساد اداری پدیده‌ای است [که] رشد، تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمانها و نهادها دارد. همه اجتماعات دارای سطوح و لایه‌هایی از فساد بوده‌اند. و می‌توان به جرأت ادعا کرد که تاریخی از حیات انسانی یافت نمی‌شود که فاقد فساد به گونه‌های متعدد نباشد از این رو باید اذعان کرد که فساد، پدیده‌ای همه‌گیر و جهانی است. امروزه هیچ کشوری حتی دموکرات‌ترین و یا توتالی‌ترین، آزادترین و نآزادترین، توسعه یافته‌ترین تا عقب مانده‌ترین کشورها، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند. فساد در هر سامانه‌ای بر اساس صورتبندیهای فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، گونه‌های خاصی به خود می‌گیرد که می‌توان آنها را در نظامهای متعدد به شکل رشوه برای کار، گرفتن امتیازات، پاداش برای حسن خدمت، بی‌احترامی به ارباب رجوع اداری، سوء استفاده از اسناد و مدارک در راستای منافع شخصی یا فامیلی یا گروه‌های قومی یا طبقه خاص، خرید کارگزاری-اداری، به کارگیری کارگزاران و اموال سازمان به نفع منافع شخصی، دستکاری اسناد، فروش اسناد دولتی، کم‌کاری، دستکاری در اسناد مناقصات و فروش خدمات، حیف و میل اموال عمومی، فراموشی وظایف سازمانی در اداره و رفیق بازی مشاهده کرد (خلف خانی، ۱۳۸۸، ص ۴۰).

۴. سؤالات تحقیق

الف) سوال اصلی

آیا میان هوش معنوی و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار مثبت هست؟

ب) سؤالات فرعی

آیا میان توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار مثبت هست؟

آیا میان پرداختن به سجایای اخلاقی و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار مثبت هست؟

^{۱۷}. King

آیا میان تفکر کلی و بعد اعتقادی و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار مثبت هست؟
آیا میان خود آگاهی و عشق و علاقه و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار مثبت هست؟

۵. فرضیه تحقیق

H_۱ میان هوش معنوی و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار و مثبت هست.
H_۰ میان هوش معنوی و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری هیچ رابطه معنادار و مثبتی نیست.

۶. روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است که به صورت توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش پیش-رو، شامل تمامی کارکنان جایگاه‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران است که تمامی ایشان به صورت کل شمار در این پژوهش لحاظ شده‌اند. قلمرو جغرافیایی این تحقیق، پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران و حیطة زمانی آن نیز زمستان سال ۱۳۹۲، است.

۱-۶. ابزار جمع آوری اطلاعات

الف) پرسشنامه هوش معنوی

به منظور سنجش میزان معنویت کارکنان دارنده جایگاه‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران از پرسشنامه ۴۲ ماده‌ای هوش معنوی بدیع و همکاران با محوریت چهار عامل استفاده شد. به زعم بدیع و همکاران اولین عامل، ۱۲ ماده دارد. ماده‌هایی که روی عامل اول قرار گرفته است بروشنی «تفکر کلی و اعتقاد» افراد را نشان می‌دهد؛ برای مثال ماده‌های یازده «از اینکه گره گشای مشکل کسی باشم، خوشحال می‌شوم» و هفده «معتقدم که نیرویی در هر لحظه حرکات و رفتار مرا هدایت و راهنمایی و رهبری می‌کند». لذا عامل اول به «تفکر کلی و بعد اعتقادی» نامگذاری شد. عامل دوم ۱۴ ماده دارد. ماده‌هایی که بر عامل دوم قرار است بروشنی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات را نشان می‌دهد؛ برای مثال ماده هشت «مشکلات زیاد مرا دچار یأس و ناامیدی می‌کند»، ماده نوزده «هنگام روبه رو شدن با مشکلات دچار تشویش و نگرانی می‌شوم». عامل دوم به «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» نامگذاری گردید. عامل سوم نه ماده دارد. ماده‌هایی که بر عامل سوم قرار گرفته است بروشنی سجایای اخلاقی افراد را نشان می‌دهد؛ برای مثال ماده بیست و پنج «سعی می‌کنم هرگاه با یک مشکل روبه رو شدم، تجربیات لذت بخش را به خاطر آورم» و ماده سی و یک «کاری را که شروع می‌کنم ادامه می‌دهم و همه مشکلات و دشواریهای آن را به جان می‌خرم». عامل سوم به «پرداختن به سجایای اخلاقی» نامگذاری گردید. عامل چهارم دارای هفت ماده دارد. ماده‌هایی که بر عامل چهارم قرار گرفته است بروشنی خودآگاهی و عشق و علاقه افراد را نشان می‌دهد؛ برای مثال ماده شانزده «ما درست درجایی قرار داریم که باید قرار داشته باشیم و کاری را انجام می‌دادیم که می‌بایستی انجام می‌دادیم» و ماده سی

و هفت « اگر چه در زندگیم اشتباهات زیادی داشتم به خود افتخار می‌کنم». عامل چهارم، «خودآگاهی و عشق و علاقه» نام گرفت (بدیع و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۶). به منظور اطمینان از مفاهیم روایی و پایایی این پرسشنامه پس از مشاوره با متخصصان امر (چه علمی و چه نظامی)، پرسشنامه به درصدی متشکل از نمونه آماری سپرده شد تا نهایتاً پس از صحت از مفاهیم آماری آن از طریق محاسبات ریاضیایی، موارد چالشی، خطاهای سهوی و هم چنین ایرادات احتمالی رفع، و مدت زمان پاسخگویی شناسایی شد. بدیع و همکاران برای تعیین پایایی پرسشنامه هوش معنوی از دو روش آلفای- --کرونباخ و تنصیف استفاده کردند که برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ است که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است (همان).

ب) پرسشنامه عوامل مؤثر بر فساد اداری

دومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش پیمایشی، پرسشنامه ۳۱ گویه‌ای، دو بعدی و نه عاملی مؤثر بر فساد اداری است دو بُعد اساسی این فهرست عبارت است از «عوامل رفتاری و عوامل ساختاری» که ملاکهای آن در نه بُعد «پایبندی اعتقادی ۱ و ۲ و ۳ و ۴، ویژگی شخصیتی ۵ و ۶، سبک ارتباطی ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰، سبک رهبری ۱۱ و ۱۲ و ۱۳، کیفیت زندگی ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷، وضعیت قوانین و مقررات ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱، انطباق پست با شرایط احراز ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵، شیوه ارتقا و رشد ۲۶ و ۲۷ و ۲۸، چگونگی کنترل ۲۹ و ۳۰ و ۳۱» تخلص شده است. هم چنین برای تعیین صحت میزان اعتبار و پایایی و شناسایی مطابقتها و مغایرتهای فرهنگی، اقلیمی، سازمانی، و تصحیح خطاهای ساختاری، و هم چنین تبیین شدت شیوایی ترجمه، این پرسشنامه در فرایندی آزمایشی پس از واگذاری به آگاهان و خبرگان علمی و نظامی به تعدادی از کارکنان نمونه آماری داده شد که از طریق آن خطاهای احتمالی رفع، و مدت زمان پاسخگویی مناسب پرسشنامه برآورد شد. میزان پایایی این سیاهه از طریق فرمول موسوم به آلفای کرونباخ در حد بیش از ۰/۹۷۳ محاسبه گردید.

جدول شماره (۱) معرف میزان پایایی هر دو ابزار است که پس از واگذاری سیاهه‌ها به نمونه ۳۷ نفری افسران ارشد توسط آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه‌های هوش معنوی و فساد اداری

پرسشنامه	آلفا کرونباخ	تعداد گویه‌ها
هوش معنوی	۰/۷۶۹	۴۲
فساد اداری	۳۷۰/۹	۳۱

۵-۲. جمع‌آوری، نمره‌گذاری و تحلیل اطلاعات

پس از اطمینان از استاندارد بودن پرسشنامه‌های مد-نظر، هر دو ابزار به همراه فهرستی از سؤالهای کوتاه جواب جمعیت شناختی مانند اطلاعات فردی هم-چون سن، سطح تحصیلات، درجه نظامی، سابقه و یگان خدمتی در کمال امانتداری و دقت عمل به صورت مکاتبه-ای غیر مستقیم تسلیم کل جمعیت آماری شد که به صورت کل شمار انتخاب شده بودند. زمان پاسخگویی به پرسشنامه‌ها مجموعاً ۳۰ دقیقه (۱۵ دقیقه برای هر یک از سیاهه‌ها) در نظر گرفته شده بود.

طبق اطلاعات تحلیل پرسشنامه‌ها، نمره‌گذاری پرسشنامه هوش معنوی به این روال صورت می‌پذیرد که به گزینه کاملاً موافق: ۵، موافق: ۴، تا حدودی: ۳، مخالف: ۲ و کاملاً مخالف: ۱ داده می‌شود که در آن بیشترین نمره به معنویت زیاد و کمترین نمره به معنویت کم تعلق می‌گیرد؛ هم‌چنین پرسشنامه ثانویه نیز به صورت کاملاً مشابه امتیازدهی شد، بدین منوال که اعدادی که روی یک پیوستار درج شده است (از ۱ تا ۵) نشانگر میزان امتیازی است (از بسیار کم تا بسیار زیاد سیر می‌کند) که به عامل مورد نظر تخصیص یافته است.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های جفت شده، اطلاعات خام تمام افراد نمونه آماری (که در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران مستقر بودند) از طریق نرم افزار تخصصی- آماری SPSSTM نسخه ۲۱ به داده‌های آماری تبدیل، و سپس این داده‌ها در دو قالب تحلیل توصیفی و استنتاجی تفسیر شد. در بعد توصیفی، فراوانی و بسامد این کارکنان، بیشینه و کمینه سابقه خدمتی ایشان، نمره‌های هر زیر مجموعه پرسشنامه‌ها به صورت جدا به دست آمد. در گام بعدی از طریق تحلیل‌های استنتاجی بویژه همبستگی نوع پیرسون (به واسطه کمی، پارامتریک و فاصله‌ای بودن متغیرها و مقیاسها) میزان ارتباط هوش معنوی و عوامل مؤثر و پیشگیر بر فساد اداری سنجیده شد.

۶. یافته‌های پژوهش

همان طور که از عنوان تحقیق بر می‌آید، این پژوهش در صدد یافتن هرگونه ارتباط معنادار میان دو متغیر اصلی هوش معنوی (متغیر مستقل) و عوامل مؤثر و پیشگیر از فساد اداری (متغیر وابسته) است. برای رسیدن به این مهم، پرسشنامه ۴۲ موردی هوش معنوی بدیع و ۳۱ موردی فساد اداری میان قشر ۱۳۰ نفری افسران ارشد دارنده جایگاه‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران در یگانها و حوزه‌های خدمتی ۱۳ گانه هم-چون «مرکز تحقیقات، مجتمع آموزش، نیروی انسانی، فناوری اطلاعات، اداره اجتماعی، اداره پشتیبانی، طرح و برنامه و -بودجه، طرح خط و -مشی، معاونت امنیت، معاونت اطلاعات، دیپلماتیک، نظارت بر اماکن عمومی و مهاجرت و گذرنامه» توزیع شد که از این میان ۳۷ پرسشنامه تکمیل مورد بهره‌برداری قرار گرفت. از این بین پنج نفر با درجه سرگردی (۱۳/۵ درصد از کل نمونه آماری)، هفت نفر با درجه سرهنگ دومی (برابر با ۱۸/۹ درصد)، ۱۴ نفر با درجه سرهنگی (برابر با ۳۷/۸ درصد) و ۱۱ نفر نیز دربرگیرنده سایر موارد بودند که این عدد برابر با ۲۹/۷ درصد از کل نمونه آماری بود.

از این تعداد پاسخ دهنده‌ها، هفت نفر یعنی ۱۰/۸ درصد دارای سطح تحصیلات کاردانی، ۲۳ نفر برابر ۶۲/۲ درصد با مدرک کارشناسی، چهار نفر با مدرک کارشناسی -ارشد ۱۰/۸ درصد و سه نفر ۸/۱ درصد با مدرک دکتری بودند؛ تعداد سه نفر اقدام به مدارک علمی خود را درجه‌گذاری نکرده بودند.

سابقه خدمتی این افراد در بازه ۱۰ تا ۳۱ سال در نوسان بود که ۱۸/۹ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال خدمت کرده بودند. ۷ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمتی، ۱۱ نفر برابر ۲۹/۷ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال مدت خدمتی داشتند. ده نفر از ایشان معادل ۲۷ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال از خدمتشان گذشته بود و تنها یک نفر (۲/۷ درصد) ۳۰ سال بیشتر سابقه خدمتی داشتند.

مورد بعدی از اطلاعات جمعیت شناختی یا همان دموگرافیک به سن آزمودنیها پرداخته بود. شش نفر ۳۰ تا ۳۵ سال، و هشت نفر ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲۲ نفر بیش از ۴۱ سال داشتند.

جدول شماره (۲) خلاصه آماری - توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی را به نمایش می‌گذارد.

جدول (۲): خلاصه آماری اطلاعات جمعیت شناختی

تعداد	مدرک تحصیلی	تعداد	جایگاه	تعداد	درجه
۷ (۱۰/۸)	کاردانی	۲۰ (۵۴/۱)	۱۶	۵ (۱۳/۵)	سرگردی
۲۳ (۶۲/۲)	کارشناسی	۸ (۲۱/۶)	۱۷	۷ (۱۸/۹)	سرهنگ ^۲
۴ (۱۰/۸)	کارشناسی ارشد	۲ (۵/۴)	۱۸	۱۴ (۳۷/۸)	سرهنگ
۳ (۸/۱)	دکتری	۷ (۱۶/۹)	سایر	۱۱ (۲۹/۷)	سایر
تعداد	تخصص	تعداد	سن	تعداد	سابقه خدمتی
۲۸	اطلاعات	۶	۳۵-۳۰	۸	۱۵-۱۰
۲	عملیات	۸	۴۰-۳۶	۷	۲۰-۱۶
۴	فناوری اطلاعات	۲۲	≥۴۱	۱۱	۲۵-۲۱
۱	مدیریت			۱۰	۳۰-۲۶
	زن ۳	مرد ۳۴	جنسیت	۱	≥۳۰

جدول (۳) میزان کلی هوش معنوی پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول (۳): میزان کلی هوش معنوی افسران ارشد پلیس اطلاعات و امنیت عمومی

تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
۷۳	۱۱۰.۴۳	۱۵۹.۷۸	۱۳۳.۵۶۲۷	۱۱.۱۵۴۴۷
۷۳				

مجموع امتیاز هوش معنوی کسب شده توسط افسران ارشد (جدول ۳) در طیف ۱۱۰ تا ۱۵۹ (با میانگین حدود ۱۳۳ و انحراف معیار ۱۱) در نوسان است خط سیر این مقدار از ۴۲ تا ۲۱۰ منظور شده است که با مشورت و مذاقه با اعداد دریافتی، میزان هوش معنوی پاسخ دهندگان در حد معمول و تا حدی رو به بالا است.

جدول (۴) میزان هوش معنوی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد:

جدول (۴): میزان هوش معنوی آزمودنیها به تفکیک زیر مجموعه‌ها

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۹.۱۰۳۴۸	۳۸.۴۳۳۳	۶۲.۳۳	۲۲.۱۳	۷۳	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات
۳.۲۵۹۰۰	۲۹.۶۲۸۴	۳۵.۶۳	۲۰.۳۸	۳۷	پرداختن به سجایای اخلاقی
۴.۵۸۶۷۷	۴۳.۷۳۲۳	۵۰.۴۵	۳۲.۳۶	۷۳	تفکر کلی و بعد اعتقادی
۳.۸۶۶۷۱	۲۲.۴۰۹۳	۳۰.۷۱	۱۳.۲۹	۳۷	خودآگاهی و عشق و علاقه
				۷۳	w i s e) V a l i d N (l i s t

میانگین هوش معنوی آزمودنیها (جدول شماره ۴) به تفکیک چهار بُعد بدین منوال است: توانایی مقابله و تعامل با مشکلات (۳۸)، پرداختن به سجایای اخلاقی (۲۹)، تفکر کلی و بعد اعتقادی (۴۳)، خودآگاهی و عشق و علاقه (۲۲). دومین ابزار استاندارد شده این تحقیق، پرسشنامه فساد اداری است که میزان این مفهوم اساسی را در نه بُعد (پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری، کیفیت زندگی، وضعیت قوانین و مقررات، انطباق پست با شرایط احراز، شیوه ارتقا و رشد، چگونگی کنترل) میان نمونه آماری مورد مطالعه قرار داد. مجموع امتیاز فساد اداری گروه هدف در جدول (۵) ذکر شده که این میزان در بازه ۳۱ تا ۱۴۲ در نوسان است.

جدول (۵): مجموع نمره فساد اداری میان افسران ارشد

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۳۵.۱۱۸۶۴	۱۰۲.۸۸۲۴	۱۴۲.۰۰	۳۱	۳۴	فساد اداری
				۳۴	w i s e) V a l i d N (l i s t

عوامل این متغیر نیز مورد تحلیل توصیفی قرار گرفت و اعداد زیر بدین منوال استخراج شد (جدول ۶):

جدول (۶): میزان نمره دهی آزمودنیها به عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری به تفکیک زیر مجموعه‌ها

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۵.۱۶۲۸۱	۱۴.۸۹۱۹	۲۰.۰۰	۰.۰۴	۳۷	پایبندی اعتقادی
۲.۷۵۷۴۶	۷.۲۹۷۳	۱۰.۰۰	۰.۰۲	۳۷	ویژگی شخصیتی
۴.۱۷۳۴۲	۱۱.۸۳۷۸	۱۸.۰۰	۰.۰۴	۳۷	سبک ارتباطی

۳۶۸۷۳۹	۸.۹۴۴۴	۱۴.۰۰	۰.۰۳	۷۳	سبک رهبری
۵.۵۲۶۴۹	۱۲.۹۷۲۲	۲۰.۰۰	۰.۰۴	۷۳	کیفیت زندگی
۴.۹۹۵۳۴	۱۲.۸۶۴۹	۲۰.۰۰	۰.۰۴	۳۷	وضعیت قوانین و مقررات
۵.۰۳۴۱۲	۱۳.۱۳۵۱	۲۰.۰۰	۰.۰۴	۳۷	انطباق پست با شرایط احراز
۴.۰۴۳۷۱	۹.۸۶۱۱	۱۵.۰۰	۰.۰۳	۷۳	شیوه ارتقا و رشد
۴.۳۲۱۸۸	۱۰.۶۴۸۶	۱۵.۰۰	۰.۰۳	۳۷	چگونگی کنترل
				۷۳	w i s e V a l i d N (l i s t

در گام بعدی از تحلیلهای استنباطی سود جسته شد. در این وهله از آزمون همبستگی دو سویه نوع پیرسون به منظور سنجش میزان و سمت و سوی همگرایی یا واگرایی دو متغیر مستقل و وابسته استفاده شد که نتایج آن حاکی از میزان واگرایی و معکوس بودن رابطه این دو متغیر به میزان ۰/۱۶۸ - در سطح معنا داری ۰/۳۵۸ بود (جدول شماره ۷) که این امر به خودی خود مبین پذیرفته شدن فرضیه صفر و تشکیک در پذیرفتن فرضیه اصلی است.

جدول (۷): میزان همبستگی پیرسون بین دو متغیر مستقل و وابسته

هوش معنوی	فساد اداری		
-۱۶۸	۱	همبستگی نوع پیرسون	فساد اداری
		سطح معناداری (دو سویه)	
		تعداد	
۳۷	۳۷	همبستگی نوع پیرسون	هوش معنوی
		سطح معناداری (دو سویه)	
		تعداد	

۷. بحث و نتیجه-گیری

این پژوهش پیمایشی هم خود را بر یافتن رابطه مثبت و معنادار میان دو مفهوم اساسی هوش معنوی (متغیر مستقل) و عوامل مؤثر و پیشگیر از فساد اداری (متغیر وابسته) نهاده بود. اما بر خلاف مشهودات و استقرانات ذهنی و بویژه مرور ادبیات پیش گفته و در کمال صداقت، هیچ رابطه مثبت و معناداری میان این دو متغیر به دست نیامد و در کمال ناباوری و بر-خلاف انتظار پژوهشگران با افزایش هوش معنوی آزمودنیها، میزان عوامل مؤثر و پیشگیر از فساد اداری کاهش یافت. گرچه ارائه توجیحات متقن بر پایه مفروضات علمی برای چنین یافته‌ای سخت، و شاید خارج از تصورات دینی و مذهبی باشد به دلایل احتمالی می‌توان اشاره کرد:

۷-۱. اثر هاله^{۱۸}، فرایندی تدافعی و آغشته به اغراق در وادی روانشناسی به شمار می‌رود که بر مبنای فرضیات این نظریه، آزمودنی - بنا بر اقتضائات محیطی و ارزشها و باورهای تحمیلی که در آن محیط به عنوان قرارداد، مهم جلوه می‌کند- به تداعی هاله‌ای از خود اقدام می‌کند که این هاله عوض بروز و نمایش خود - واقعی شخص، تصویری از خود مطلوب وی را به نمایش می‌گذارد. در عین حال با مد نظر قرار دادن نتایج، امکان رخداد چنین اثری را در میان آزمودنیها می‌توان محتمل دانست.

۷-۲. دومین مبحثی که از احتمال اثر-گذاری آن نمی‌توان چشم‌پوشی کرد، چگونگی داده‌یابی است. گرچه پرسشنامه‌های این پژوهش تماماً از پایایی و روایی مناسبی برخوردار -بود و استفاده از این ابزار از لحاظ منطقی و ریاضیاتی قطعی و توجیه‌پذیر به نظر رسید، روانشناسی مدرن بویژه روانشناسی بالینی اخیراً به ناکارآمدی این چنین افزارهای علمی اذعان، و در جایگزینی این ابزارها، روشهای داده‌یابی بالینی هم-چون موارد فرارو را معرفی کرده است. همزیستی با آزمودنیها، نظارت نامحسوس پرسش شونده‌گان، استخدام مصاحبه‌های بدون ساختار، تشویق مالی آزمودنیها به همکاری با پژوهشگران به دست آوردن اطلاعات شبه واقعی و یا حتی قرین به واقعیت را در پی خواهد داشت.

۷-۳. مورد دیگری که ردپای عمیقتری را در به دست آوردن چنین یافته‌های آماری از خود به جا گذاشته، اهتمام به نقب زدن به سازه، انگاره و آمایه-ای عمیق و عظیم هم-چون معنویت از طریق پرسشنامه است. هرچند پرسشنامه-ها، سیاهه‌ها و فهرستهای واری از مقبولیت و توجیه‌پذیری والایی در مجامع علمی برخوردار است، واقعیت این است که مفهومی کلان هم-چون هوش و حتی معنویت را نمی‌توان با پرسشنامه محاسبه نمود. گرچه این ابزارها بازتابی کم‌سو از واقعیت است به هیچ وجه حقیقت را جلوه و نمود نمی‌دهد. لازم به اشاره است که این ابزارها هم-چنان نظر پژوهشگران را به خود جلب می‌کند؛ چرا که دستیابی به داده قابل اطمینان از قبیل ابزارهای نوین بسیار زمانبر است که در هنگام اجرای این چنین پژوهشهایی که عنوان «Longitudinal» و یا «Durational» را یدک می‌کشد احتمال فرسایش فراوان (Attrition) آزمودنیها وجود دارد.

۷-۴. تعداد اندک سؤالات و گویه‌های منظور شده در هر یک از ابعاد پرسشنامه‌ها بویژه پرسشنامه فساد اداری را می‌توان از دیگر مباحث محتمل تأثیرگذار در روند انحراف داده‌یابی دانست. تعداد اندک گویه‌ها ممکن است به اندازه کافی محک مناسب تلنگر زدن به مفهوم و انگاره مد نظر نباشد.

۷-۵. احتمال عدم درک رابطه و تمیز ظرافت میان دو مفهوم «معنویت» و «مذهبی بودن» از سوی آزمودنیها نیز وجود دارد. همان-طور که پیش از این نیز اعلام شد، مذهبی بودن به انجام دادن مناسک و رفتارهای عرفی، پذیرفته شده و قراردادی در دین و یا فرقه باز می‌گردد؛ در حالی-که معنویت به لایه زیرین این هنجارها و درک چرایی این رفتارها و مباحث فلسفی مستتر در باید-ها و نباید-های دینی برمی‌گردد. لذا احتمال بروز اختلاط بحث و فهم می‌رود.

۷-۶. در نهایت به هیچ وجه نمی‌توان چشم بر خطاهای انسانی و اشتباهات محتمل پژوهشگران بست.

^{۱۸}. Halo Effect

۸. پیشنهادها

افزایش نظارت چند لایه بر رفتار اداری و سازمانی

رسیدگی سریعتر به شکایات مردمی در سازمانی تحت عنوان دیوان عدالت اداری و برخوردار قاطعانه با مسببان آن راه اندازی شعبه‌های استانی عوض سامانه یگانه، واحد و متمرکز دیوان عدالت اداری در پایتخت کاهش اصطکاک و مراودات حضوری و مردمی با نهادها تا حد امکان و جایگزینی آن با شبکه های اینترنتی افزایش خود کنترلی کارمندان از طریق برگزاری جلسات توجیهی ضمن خدمت افزایش هوش و ادراکات هیجانی کارمندان هنگام رویارویی با تکانه ها و اغوائت مادی و انحرافات اداری

فهرست منابع

- باقرپور، معصومه؛ عبدالله زاده، حسن (۱۹۳۱). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، س ۳، ش ۲، ص ۷۸ تا ۹۸.
- تقوی، هاشم؛ طوطیان، مهدی؛ نیکومرام، فرهاد؛ غفاری، صدیقه (۰۹۳۱). رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو اپک، (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، س هشتم، ش ۲۱، ص ۸۸ تا ۳۰۱.
- خائف الهی، احمدعلی؛ دوستار، محمد (۲۸۳۱). «ابعاد هوش هیجانی»، مدیریت و توسعه، ش ۱۸، ص ۵۲ تا ۶۲.
- رجایی، علیرضا (۹۸۳۱). هوش معنوی: دردگاه‌ها و چالش‌ها، پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ش ۲۲، ص ۱۲ تا ۰۵.
- دنتون و دیگران (۲۸۳۱). مطالعه معنویت در کار، ترجمه علی رستگار، مجله حوزه و دانشگاه، س نهم، ش ۷۷.
- رجایی، علیرضا؛ هاشمیان، محمدعلی؛ نجات، حمید (۵۸۳۱). رابطه بین هوش هیجانی با سلامت روانی در معلمان، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، س دوم، ش ۱، ص ۱۶ تا ۲۷.
- سلیمی، غلامرضا؛ پورعزت، علی اصغر (۹۸۳۱). بررسی تأثیر رابطه ادراک بی عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری، اندیشه مدیریت راهبردی، س چهارم، ش اول، ص ۳۳۱ تا ۹۵۱.
- نادری، پرویز؛ آدریانی، فرخ؛ عسگری، خدیجه؛ روشنی مهری، مریم (۹۸۳۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان، یافته‌های نو در روانشناسی، ص ۷۲۱ تا ۸۳۱.
- موسوی، سید حسین؛ طالب زاده، محسن؛ شمس مورکانی، غلامرضا (۰۹۳۱). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان، فصلنامه روان شناسی تربیتی، ش ۲۲، س ۷، ص ۵۶ تا ۴۹.
- میرجلیلی، مهدی؛ شفیعی، میثم (۱۹۳۱). تحلیلی بر هوش معنوی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد، فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق. س ۲، ش ۵، بهار ۱۳۹۱. ص ۵۶ تا ۴۹.

- Emmons ,R.A.(۲۰۰۰). Is spirituality an intelligence ? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern.The International Journal for the Psychology of Religion.۱۰ (۱),۳-۲۶.
- Gardner, H. ۱۹۹۳. Frames of mind: The theory of multiple intelligences—۸۰ th anniversary edition. New York: Basic Books.
- Gerald F. Cavanah,(۱۹۹۹), Spirituality for Managers: Context and Critique, Journal of Organizational Change Management, Vol.۱۲, No.۳, , pp.۱۸۶-۱۹۹, MCB university.
- Nasel, D. D. ,۲۰۰۴, Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality; Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.
- Wolman, R. N. (۲۰۰۱). Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters. New York: Harmony Books.

