

## سنجش رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاههای دولتی شهر اصفهان

نجلا حریری<sup>۱</sup>

زرین زرین آبادی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هوش معنوی نه تنها در بُعد فردی، بلکه در بُعد سازمانی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. معنویت می‌تواند با تاثیر بر روی وجدان انسانها در آنها حس تعهد نسبت به مسئولیت‌های روزمره زندگی را به وجود آورده، نوعی تعهدپذیری در آنها ایجاد کند. هدف پژوهش تعیین رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است.

**روش:** روش پژوهش پیمایشی است. جامعه پژوهش را نمونه‌ای تصادفی به تعداد ۱۱۵ نفر از کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان تشکیل می‌دهد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ و تعهد شغلی تلا است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون t مستقل، آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) در نرم افزار اس پی اس استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشانگر هوش معنوی در حد بالا و تعهد شغلی در حد خوب در کتابداران است. رابطه معنی‌داری بین چهار مولفه هوش معنوی (بسط هوشیاری، آگاهی متعالی، تفکر وجودی و تولید معنای شخصی) و تعهد شغلی وجود دارد.

**نتایج:** با توجه به رابطه معنی‌دار و مثبت بین هوش معنوی و تعهد شغلی به نظر می‌رسد تقویت هوش معنوی کتابداران، انجام فعالیت‌های شغلی به صورت متعهدانه را به دنبال خواهد داشت.

**کلیدواژه‌ها:** هوش معنوی، تعهد شغلی، کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

۱. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

[nadjlahariri@gmail.com](mailto:nadjlahariri@gmail.com)

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

## مقدمه و بیان مسأله

شغل یکی از مهم‌ترین فعالیتهای انسانی است و از آنجا که انسانها بیش از یک چهارم زمان خود را به انجام فعالیتهای شغلی می‌پردازند، شغل، جایگاه و اهمیت ویژه‌ای در زندگی روزمره آنها می‌یابد. اشتغال نه تنها محلی جهت تامین مایحتاج زندگی است بلکه نوع و چگونگی انجام آن شاید بتواند مبین برخی از خصایص اخلاقی فرد نیز باشد؛ یا به زبان دیگر شخصیت و نگرش فرد در چگونگی انجام فعالیتهای شغلی او مؤثر خواهد بود. با انتخاب شغل و پذیرش مسئولیت‌های آن، از فرد انتظار می‌رود که با تعهد و وابستگی به وظایف حرفه‌ای خود بپردازد. تعهد شامل عواملی مانند اعتقادات کارکنان، میل و رضایت آنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزشهای سازمان، کوشش در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان است. در این راستا کارکنان نسبت به محل کار، همکاران و شغل خود، تعهد دارند و انتظارات و نگرش‌های جمعی و هنجاری آنها تأثیرات مثبتی روی اثر بخشی آنان دارد (فرنچ و ساوارد<sup>۱</sup>، ۱۳۷۵). از سوی دیگر یکی از مهم‌ترین ابعاد نگرش‌ها و بینش‌های انسان مقوله وسیع و مهم معنویت است. معنویت می‌تواند با تأثیر بر روی وجدان انسانها در آنها حس تعهد نسبت به مسئولیت‌های روزمره زندگی را به وجود آورده و نوعی تعهدپذیری در آنها ایجاد کند. ایمونز<sup>۲</sup> و دیگران (۱۹۹۸) معتقدند معنویت می‌تواند شکلی از هوش تلقی شود زیرا عملکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی و قابلیت‌هایی را مطرح می‌نماید که افراد را قادر می‌سازد به حل مسایل بپردازند و به اهدافشان دست یابند (نقل در ساغروانی، ۱۳۸۸). هوش معنوی<sup>۳</sup> به زندگی درونی، ذهن و نفس<sup>۴</sup> ارتباط می‌یابد و ظرفیت فهم عمیق سئوالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می‌شود. آگاهی از نفس، زمینه و بستر بودن<sup>۵</sup> و نیروی زندگی تکاملی خلاق<sup>۶</sup> را دربرمی‌گیرد. هوش معنوی به شکل هوشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح درمی‌آید (وگان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). آگاهی هوشیارانه و سازگاری با وقایع و تجارب زندگی و پرورش خودآگاهی از جمله عوامل اصلی رشد هوش معنوی هستند.

هوش معنوی نه تنها در بُعد فردی، بلکه در بُعد سازمانی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. چنان که راث ول (۱۳۸۳) بیان می‌کند "سازمان‌های امروزی هم به شایستگی‌ها و هم به ارزش‌ها نیاز دارند. تنها این موضوع کافی نیست که افراد، کارکنان برجسته‌ای باشند؛ اخلاق آنها نیز باید به همان اندازه ساخته و دارای بعد معنوی

1 Ferench &amp; Saward

2 Emmons

3 Spiritual intelligence

4 spirit

5 Underlying Ground of Being

6 Creative Life Force of Evolution

7 Vaugan

شود. بدون ارزش‌ها، استعدادهاى برجسته نمی‌توانند در دراز مدت موفق باشند و در سازمان‌های محل اشتغال خود کسب اعتبار نمایند" از این رو داشتن حد متعادلی از هوش معنوی برای پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری و حفظ تعهد و معنا بخشیدن به فعالیت‌های شغلی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. این موضوع برای انجام بهینه امور مهم است یعنی انسان همراه خود تعهد و هوش و معنویت را به محیط کارش می‌برد. این بحث نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه سازمانی نیز مورد توجه است (ساغروانی، ۱۳۸۹، ص ۳۹). یکی از مهم‌ترین سازمان‌های علمی، دانشگاه‌ها هستند که بخش بزرگی از تولید علم در کشورها را پشتیبانی می‌کنند. می‌توان از تأثیر تولید علم به عنوان یکی از عوامل رشد در جوامع مختلف نام برد، تولید علم تنها در پرتو انجام پژوهش امکان پذیر است، از این رو توجه به امر پژوهش در دانشگاه‌های کشور امری بدیهی می‌نماید، زیرا ایجاد یک نظام علمی جامع از درون دانشگاه‌ها امکان‌پذیر است و کتابخانه‌ها به عنوان مراکز پشتیبان پژوهش، قلب تپنده دانشگاه‌ها هستند و در این میان نمی‌توان از نقش تعیین کننده کتابداران چشم‌پوشی کرد. بنابراین مطالعه هوش معنوی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و تعهد شغلی آنها زمینه پژوهشی مهمی است که نتایج حاصل از آن می‌تواند ضمن روشن کردن وضعیت موجود و نقاط قوت و ضعف کتابداران در زمینه‌های یادشده، به ارائه پیشنهادات سودمندی جهت ارتقاء هوش معنوی و تعهد شغلی کتابداران منجر شود. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی رابطه هوش معنوی (شامل چهار مؤلفه تولید معنای شخصی ۱، آگاهی متعالی ۲، بسط هوشیاری ۳ و تفکر وجودی ۴) و تعهد شغلی در کتابداران شاغل در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان می‌پردازد.

### پیشینه پژوهش

پیشینه‌های مورد بررسی در این بخش شامل پژوهش‌هایی با موضوع معنویت، هوش معنوی، انواع هوش در کتابداران، تعهد شغلی و رابطه آنها با برخی متغیرها در مورد سایر شاغلان حرفه‌ای است. با بازبینی پژوهش‌های انجام شده نشان داده شد که تا کنون پژوهشی در مورد رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی کتابداران انجام نشده است.

معلمی و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان پرداختند. نتایج نشان داد بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. همچنین بین هوش معنوی و افکار ناکارآمد و بین سلامت روان و افکار ناکارآمد نیز همبستگی منفی معنی دار وجود دارد. رابطه هوش معنوی و اثر بخشی سازمانی کارکنان در سازمان میراث

- 
- 1- Personal Meaning Production
  - 2- Transcendental Awareness
  - 3- Conscious State Expansion
  - 4- Critical Existential Thinking

فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان توسط درویشی (۱۳۸۹) مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و اثر بخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت ارائه خدمات کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان هوش هیجانی کتابداران و مؤلفه‌های آن متوسط به بالا است. نتایج همچنین نشان داد بین کتابداران دارای مدرک تحصیلی کتابدارای و کتابداران فاقد این مدرک در برخورداری از هوش هیجانی تفاوت معناداری وجود ندارد. اما، تفاوت معناداری بین کتابداران دانشکده‌های دانشگاه تهران در برخورداری از هوش هیجانی وجود داشت. رحیم نیا، مرتضوی و دلارام (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران و کتابداران پرداخته‌اند. یافته‌های حاصل از تحقیق نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای مدیران و کتابداران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همچنین مشخص شد تأثیرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای برخاسته از ابعاد دانش، انگیزش و رفتار هوش فرهنگی است.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌های معدودی در مورد هوش معنوی انجام شده که از آن جمله پژوهش اسنایدر<sup>۱</sup> و دیگران در مورد اثرات معنویت بر سلامت افراد است. یافته‌های پژوهش فوق نشان داد که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است و افرادی که دارای جهت گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحی، به درمان بهتر پاسخ می‌دهند و به شکل مناسب‌تری، با آسیب‌دیدگی و نقص عضو کنار می‌آیند. همچنین شواهد نشان داد که تمرینات معنوی افزایش‌دهنده بعضی از ویژگیهای فردی است که بر روی بهره‌گیری از هوش معنوی مفید هستند. این ویژگیها عبارتند از تمامیت (کامل بودن)، دلسوزی، دیدگاه کل نگر داشتن، ذهن باز و انعطاف‌پذیری (اسنایدر و دیگران، ۲۰۰۲ نقل در رقیب، ۱۳۸۷).

هیلدبرانت<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی رابطه هوش معنوی با سطح مدیریت و توسعه اخلاقی را مورد بررسی قرارداد. وی با استفاده از خودارزیابی هوش معنوی کینگ به بررسی یک گروه نمونه از مدیران بالای ۲۱ سال از دو جنس و کلیه سطوح و کلیه فرهنگها پرداخت. نتایج تحقیقات وی نشان‌دهنده است که میل به مدیریت معنوی در محیط‌های سازمانی افزایش یافته و به وسیله هوش معنوی می‌توان اخلاق معنوی یک مدیر را مورد ارزیابی قرارداد. نتایج این پژوهش همچنین وجود رابطه بین بکارگیری هوش معنوی در پارادایم‌های سازمانی و مدیریت را نشان می‌دهد. هاوکینز<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین بیماری و هوش معنوی پرداخته‌است. وی جامعه آماری پژوهش را از بین افرادی که در غرب کارولینای شمالی و شمال کارولینای جنوبی زندگی می‌کردند انتخاب نمود. این

- 
1. Snyder
  2. Hildebrandt
  3. Hawkins

پژوهش که با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی کینگ و همچنین خود گزارشی از وضعیت پزشکی افراد در حال و گذشته انجام شد، بیانگر رابطه معکوس بین بیماری و هوش معنوی بوده است.

برخی پژوهش‌ها در مورد تعهد شغلی در ایران انجام شده که از آن جمله پژوهش خلخالی (۱۳۸۷) است. وی به بررسی تأثیر استقرار سیستم‌های مدیریت کیفیت بر میزان تعهد شغلی کارکنان و رضایت ارباب رجوع در واحدهای درمانی و بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی استان تهران پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد که استقرار سیستم‌های مدیریت کیفیت به طور معنی داری منجر به افزایش تعهد شغلی کارکنان واحدهای بیمه‌ای و درمانی گردیده است. رجایی پور (۱۳۸۷) رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی در جامعه‌ای متشکل از ۱۴۴ نفر از کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را بررسی نمود. بر اساس یافته‌های پژوهش میزان شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط و رابطه بین آن دو معنی دار و مثبت بود. بین شفافیت نقش با کلیه ابعاد چهارگانه تعهد شغلی ارتباط معنی دار و مثبت مشاهده شد. سلیمانی (۱۳۸۹) رابطه توانمندسازی مدیران و تعهد شغلی آنان را مورد مطالعه قرار داد. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی مدیران و تعهد شغلی آنان و نیز بین سه بعد توانمند سازی (رشد حرفه ای، مقام و منزلت و تصمیم گیری) با تعهد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی و سه بعد تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی و پایبندی به ارزشهای کار) رابطه مثبت و معنی دار مشاهده شد. نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد توانمندسازی (بجز خودمختاری) پیش‌بینی کننده‌های معنی داری برای تعهد شغلی هستند. حقیر السادات (۱۳۸۹) رابطه عزت نفس و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های وابسته به اداره کل کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که عزت نفس و تعهد سازمانی کتابداران در سطح بالایی قرار دارد و بین عزت نفس و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

تعهد شغلی در مطالعات خارجی نیز مورد توجه بوده است. لی<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) به بررسی رابطه بین تعهد شغلی و ارزش‌های شخصی در کتابداران دانشگاهی پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که بین جنس و نوع نهاد و تعهد شغلی و ارزش‌های شخصی رابطه معنی داری وجود ندارد. مک کامینک<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی به بررسی مطالعه رفتار شغلی (تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و سازگاری شغلی اعضای کتابخانه و حرفه علم اطلاعات پرداخت. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سازگاری شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری دارد. رضایت از کار به طور کلی و تعهد سازمانی نیز با یکدیگر ارتباط معنی داری را نشان می‌دهند. بین وضعیت شغلی و نگرش شغلی در ۵ مؤلفه از ۸ مؤلفه آن یعنی (رضایت با نظارت، رضایت از شغل فعلی، رضایت از شغل به طور کلی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی) رابطه معنی داری وجود دارد. نوع کتابخانه

1. Lee

2. McCormick

(عمومی، مدرسه، دانشگاهی، ویژه و سایر کتابخانه) با تعهد سازمانی، رضایت با نظارت و تعهد شغلی روابط معنی داری را نشان داد.

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد مفاهیم هوش و معنویت از دیرباز مورد توجه بوده است و آنچه در این دوره اهمیت ویژه می‌یابد تلفیق این دو مفهوم در کنار یکدیگر است. از آن جا که تعهد شغلی یکی از متغیرهای بسیار مهم در سازمان‌ها است که اخیراً مورد توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است و نتایج برخی پژوهش‌ها بیانگر تأثیر انواع هوش بر سطوح مختلف شغلی و زندگی است، به نظر می‌رسد مطالعه نقش هوش معنوی در تعهد شغلی، زمینه تحقیقاتی مهمی باشد که با مطالعه جایگاه معنویت و هوش معنوی در زندگی شغلی کتابداران و نحوه وابستگی آن‌ها به حرفه‌ای که به آن اشتغال دارند، روشن‌گر نکات ارزشمندی در زمینه تعهد شغلی باشد.

### فرضیه های پژوهش

۱. بین تفکر وجودی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین تولید معنای شخصی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین بسط هوشیاری و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین آگاهی متعالی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی داری وجود دارد.
۵. بین تعهد شغلی و هوش معنوی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی داری وجود دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش پیمایشی، و جامعه پژوهش شامل کلیه کتابدارانی است که در زمان انجام تحقیق (سال ۱۳۹۰) با داشتن حداقل مدرک دیپلم مشغول به خدمت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (شامل دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه هنر) بودند. تعداد کل کتابداران در کتابخانه‌های ذکر شده ۱۶۶ نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (نقل در پاول، ۱۳۸۵) نمونه‌ای تصادفی به تعداد ۱۱۵ نفر از بین آن‌ها انتخاب شد. برای هر یک از متغیرهای هوش معنوی و تعهد شغلی از پرسشنامه‌های جداگانه‌ای استفاده شده است.

**پرسشنامه تعهد شغلی:** برای گردآوری داده‌های مربوط به تعهد شغلی در این پژوهش از مقیاس خودارزیابی تعهد شغلی (CC)<sup>۱</sup> استفاده گردید. این پرسشنامه که توسط تالا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) ساخته شده است، دارای ۱۵ مؤلفه است. امتیازات آن بین ۱ تا ۷۵ است و امتیاز ۴۵ وضعیت متوسط را نشان می‌دهد. در واقع کسب امتیاز بالاتر در این پرسشنامه بیانگر تعهد شغلی بیشتر است که بر اساس مقیاس لیکرت در طیف پنج گزینه ای اصلاً موافق نیستم، موافق نیستم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم مورد سنجش قرار گرفته است. تالا به منظور سنجش روایی آن را با پرسشنامه انگیزش رفتار آنکینگبوی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) مقایسه کرده و اصلاح نموده است و پایایی آن نیز در پژوهش تالا (۲۰۰۷) بررسی شده و با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ تأیید شده است. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی استفاده شده و آلفای کرونباخ آن در پژوهش آدیو<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در نیجریه ۰/۸۸ و در تحقیقی پوپولا<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بر اساس نظرات متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی و همچنین اساتید مدیریت سنجیده شده. در بررسی پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ به دست آمده است که ضریب بالا و قابل قبولی است.

**پرسشنامه هوش معنوی:** برای گردآوری داده‌های مربوط به هوش معنوی از مقیاس خود ارزیابی هوش معنوی<sup>۶</sup> (SISRI-24) کینگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) استفاده شده است. این مقیاس یک ابزار اندازه‌گیری شامل ۲۴ مؤلفه مربوط به سنجش هوش معنوی با چهار زیر مقیاس شامل تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، بسط هوشیاری و آگاهی متعالی است. نمره این مقیاس می‌تواند بین ۰ تا ۹۶ باشد که نمره بالا نشان‌دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است که بر اساس مقیاس لیکرت در طیف پنج گزینه‌ای "اصلاً در مورد من درست نیست"، "در مورد من خیلی درست نیست"، "تا حدودی در مورد من درست است"، "خیلی در مورد من درست است" و "کاملاً در مورد من درست است" مورد سنجش قرار گرفته می‌گیرد. سئوال‌ات ۲۱، ۱۷، ۱۳، ۹، ۵، ۳، ۱ مربوط به تفکر انتقادی، سئوال‌ات ۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۱، ۷ مربوط به تولید معنای شخصی، سئوال‌ات ۲۲، ۲۰، ۱۸، ۱۴، ۱۰، ۶، ۲ مربوط به بسط هوشیاری و سئوال‌ات ۲۴، ۱۶، ۱۲، ۸، ۴ مربوط به آگاهی متعالی است. در بعد

---

1 Career Commitment

2 Tella

3 Ankingboye

4 Adio

5 Popoola

6 The Spritual Intelligence Self-Report Inventory

7 King

تفکر انتقادی نمره کل می‌تواند بین صفر تا ۲۸، در بعد تولید معنای شخصی بین صفر تا ۲۰، در بعد بسط هوشیاری بین صفر تا ۲۸ و در بعد آگاهی متعالی بین صفر تا ۲۰ باشد. کینگ (۲۰۰۸) به منظور سنجش روایی، این مقیاس را با چندین پرسشنامه معتبر، از جمله مقیاس خود تفسیری فراشخصی<sup>۱</sup>، مقیاس عرفان<sup>۲</sup> و مقیاس دینداری<sup>۳</sup> مورد مقایسه قرار داده‌است و ضریب همبستگی آن‌ها را به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۶۳ و ۰/۵۸ به دست آورده‌است. پایایی این مقیاس نیز در مطالعات کینگ (۲۰۰۸) بر روی ۶۱۹ نفر از دانشجویان دانشگاه ترنت کانادا با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ تأیید شده‌است و آلفای زیر مقیاس‌های آن از جمله تفکر انتقادی ۰/۸۸، تولید معنای شخصی ۰/۸۷، آگاهی متعالی ۰/۸۹ و بسط هوشیاری ۰/۹۴ بیان شده‌است.

از پرسشنامه هوش معنوی کینگ در تحقیقات متعددی در ایران نیز استفاده شده‌است که از آن جمله مطالعه معلمی (۱۳۸۹) است که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه در آن پژوهش ۰/۸۹ گزارش شده‌است. در مطالعه رقیب و دیگران (۱۳۸۷) نیز پایایی پرسشنامه مذکور با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ مورد تأیید قرار گرفته‌است. در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بر اساس نظرات متخصصان تأیید شد و در یک مطالعه مقدماتی پرسشنامه بین ۳۰ نفر از جامعه پژوهش توزیع شده که در این بررسی پایایی ضریب آلفای آن برابر ۰/۹۱ به دست آمد که ضریب بالا و قابل قبولی است.

### یافته های پژوهش

وضعیت هوش معنوی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر اساس پرسشنامه کینگ در ۴ بعد و ۲۴ پرسش سنجیده شد و یافته‌ها در ابعاد تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، بسط هوشیاری و آگاهی متعالی در جداول ۱ تا ۵ نشان داده شده است. در جدول ۱ توزیع فراوانی هوش معنوی کتابداران بیان شده است.

جدول ۱: شاخص‌های آماری هوش معنوی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

انحراف معیار	میانگین	هوش معنوی
۱۱/۶	۸۱/۶	

همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد، در حالت کلی هوش معنوی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان با میانگین ۸۱/۶ در سطح بالایی قرار دارد.

- 1 Metapersonal Self-Control Scale  
 2 Mysticism Scale – Research Form D  
 3 Religiosity scale



جدول ۲. شاخص‌های آماری مؤلفه‌های بعد تفکر وجودی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

ردیف	شماره	مؤلفه‌های بعد تفکر وجودی	میانگین	انحراف معیار
۱	۱	اغلب در مورد چگونگی واقعیت سؤال کرده ام یا آن را سنجیده ام.	۳/۳۵	۰/۷۰۳
۲	۳	بعضی وقت‌ها در مورد اهداف یا دلایل وجودیم فکر کرده ام.	۳/۴۸	۰/۷۴۳
۳	۵	قادرم تا عمیقاً در مورد اینکه پس از مرگ چه اتفاقی می‌افتد بیندیشم	۳/۳۹	۱/۰۰۹
۴	۹	در مورد زندگی، مرگ، واقعیت و وجود، برای خودم نظریه‌هایی دارم.	۳/۵۷	۱/۰۷۹
۵	۱۳	مکرراً به معنی حوادثی که در زندگی ام رخ می‌دهد می‌اندیشم	۳/۵۲	۰/۸۵۸
۶	۱۷	اغلب به ارتباط بین انسان و بقیه چیزهایی که در جهان است می‌اندیشم	۳/۳۲	۰/۹۴۱
۷	۲۱	عمیقاً به اینکه آیا قدرت یا نیروی مافوقی وجود دارد می‌اندیشم. (مثلاً خدا، قدرت الهی، انرژی برتر و ...)	۴/۱۹	۰/۸۴۶

در جدول ۲ توزیع فراوانی مؤلفه‌های بعد تفکر وجودی نشان داده شده است که از میان پرسش‌های این بعد، مؤلفه "عمیقاً به اینکه آیا قدرت یا نیروی مافوقی وجود دارد می‌اندیشم" با میانگین ۴/۱۹ بالاترین میانگین را کسب کرده است و مؤلفه "اغلب به ارتباط بین انسان و بقیه چیزهایی که در جهان است می‌اندیشم" با میانگین ۳/۳۲ از کمترین میانگین برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های آماری مؤلفه‌های بعد تولید معنای شخصی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

ردیف	شماره	مؤلفه‌های بعد تولید معنای شخصی	میانگین	انحراف معیار
۱	۷	توانایی من برای فهم معنی و هدف زندگی به من کمک می‌کند که خود را با موقعیت‌های استرس‌زا سازگار کنم.	۳/۳۶	۰/۸۰۱۱
۲	۱۱	می‌توانم هدف یا دلیل زندگی‌ام را مشخص کنم	۳/۳۶	۰/۸۵۹
۳	۱۵	هرگاه شکستی را تجربه کنم قادرم که معنایی از آن شکست دریابم	۳/۱۶	۰/۷۶۷
۴	۱۹	می‌توانم طبق اهداف زندگی‌م، تصمیم بگیرم	۳/۴۸	۰/۸۳۷
۵	۲۳	قادرم که معنی و هدف تجارب روزانه‌ام را دریابم	۳/۳۹	۰/۷۱۱

جدول ۳ توزیع فراوانی مؤلفه‌های تولید معنای شخصی را نشان می‌دهد مؤلفه "می‌توانم طبق اهداف زندگی‌م تصمیم بگیرم" با کسب میانگین ۳/۴۸ نسبت به سایر مؤلفه‌ها از میانگین بالاتری برخوردار است و مؤلفه "هرگاه شکستی را تجربه کنم قادرم که معنایی از آن شکست دریابم" با کسب میانگین ۳/۱۶ نسبت به سایر مؤلفه‌ها از میانگین کمتری برخوردار است.

جدول ۴. شاخص‌های آماری مؤلفه‌های بعد بسط هوشیاری در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های بعد بسط هوشیاری	ت.ع.	ت.ع.
۰/۴۸	۳/۳۹	جنبه‌های توانایی درونی ام راکه عمیق تر از ظاهر جسمانی ام است تشخیص می دهم.	۲	۱
۱/۰۳۳	۳/۳۴	برای من مشکل است که چیزی را بجز چیزهای فیزیکی و مادی حس کنم.	۶	۲
۰/۸۶۴	۳/۵۱	از ارتباط عمیقی که بین خودم و سایر مردم وجود دارد، آگاهم	۱۰	۳
۰/۸۹۲	۳/۲۷	خودم را به وسیله آنچه در اعماق وجود هست می شناسم.(نه خود فیزیکی)	۱۴	۴
۰/۸۴۳	۳/۲۱	از جنبه‌های غیرمادی زندگی کاملاً آگاهم	۱۸	۵
۰/۹۱۱	۳/۲۲	من ویژگیهایی را در مردم تشخیص می دهم که از خصوصیات فیزیکی شخصیتی یا احساسی قابل توجه ترند	۲۰	۶
۰/۷۶۸	۳/۳۹	تشخیص جنبه‌های غیرمادی زندگی به من کمک می کند تا حس درونی خود را دریابم	۲۲	۷

چنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود از بین مؤلفه‌های بعد بسط هوشیاری، مؤلفه " ازارتباط عمیقی که بین خودم و سایر مردم وجود دارد، آگاهم " با میانگین ۳/۵۱ بالاترین میانگین را داراست و مؤلفه "از جنبه‌های غیر مادی زندگی کاملاً آگاهم" با میانگین ۳/۲۱ کمترین میانگین را دارا می‌باشد.

جدول ۵ شاخص‌های آماری مؤلفه‌های بعد آگاهی متعالی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های بعد آگاهی متعالی	ت.ع.	ت.ع.
۰/۸۱۷	۳/۴۵	قادرم تا به مراحل بالاتری از هوشیاری یا آگاهی وارد شوم.	۴	۱
۰/۷۳۹	۳/۳۹	هنگامی که به مراحل بالاتری از هوشیاری یا آگاهی وارد شوم ، می‌توانم خود را کنترل کنم	۸	۲
۰/۸۴۷	۳/۲۵	می‌توانم بین سطوح هوشیاری و آگاهی آزادانه حرکت کنم	۱۲	۳
۰/۹۲۶	۳/۳۶	وقتی که در مراحل بالاتری از هوشیاری یا آگاهی هستم موضوعات و انتخاب‌ها برایم واضح ترند	۱۶	۴
۰/۷۳۳	۳/۳۲	تکنیک‌های شخصی‌ام را برای ورود به مراحل بالاتری از هوشیاری یا آگاهی توسعه داده‌ام	۲۴	

جدول ۵ نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های آگاهی متعالی، مؤلفه " قادرم تا به مراحل بالاتری از هوشیاری یا آگاهی وارد شوم " بالاترین میانگین (۳/۴۵) را کسب نموده است و مؤلفه "می‌توانم بین سطوح هوشیاری و آگاهی آزادانه حرکت کنم" کمترین میانگین ۳/۲۵ را کسب کرده‌است. وضعیت تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در جدول ۶ نشان داده شده‌است.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

ردیف	مؤلفه‌های تعهد شغلی	میانگین	انحراف معیار
۱	من از حضور در کنفرانس‌ها، سمینارها و کارگاه‌های آموزشی برگزار شده توسط انجمن‌های حرفه‌ای‌ام لذت می‌برم	۴/۴۱	۰/۸۲
۲	اتفاق خوبی است که مابقی عمرم را در کاری که انتخابم بوده‌است صرف کنم	۴/۴۶	۰/۷۶
۳	من از بحث پیرامون شغلم با دوستان و اقوام لذت می‌برم	۴/۲۸	۰/۹
۴	فکر می‌کنم می‌توانستم به همان اندازه که به شغلم وابسته هستم به یک شغل دیگر هم وابستگی پیداکنم	۳/۶	۱/۱۱
۵	در حال حاضر ترک کردن شغلم حتی اگر خودم هم بخواهم برایم سخت خواهد بود	۳/۵	۱/۲۳
۶	ماندن در این سازمان در حال حاضر به همان اندازه که به آن تمایل دارم ضرورت دارد	۳/۵	۱/۰۶
۷	من فکر می‌کنم این روزها مردم مرتباً شغل خود را عوض می‌کنند	۲/۲۵	۱/۲۹
۸	از شغلی به شغلی پریدن اصلاً برایم غیر اخلاقی نیست	۱/۹۶	۱/۱۳
۹	اگر تصمیم بگیرم شغلم را ترک کنم چیزهای زیادی در زندگیم دچار اختلال خواهد شد	۳/۵۴	۱/۱۸
۱۰	حرفه کتابداری برای من خیلی رضایت بخش است	۴/۱۸	۰/۸۲
۱۱	این حرفه برای شخص من معنای زیادی دارد	۴/۱۶	۰/۸۶
۱۲	به من یاد داده شده که معتقد به ارزش وفاداری به حرفه باشم	۴/۰۹	۱/۰۳
۱۳	من همیشه دوست دارم مسئولیت‌های بیشتری بگیرم	۴/۰۵	۱/۰۳
۱۴	من همیشه سرکارم هستم بجز مواقعی که مریض هستم یا مرخصی می‌گیرم	۴/۶	۰/۶۸
۱۵	من همیشه آماده پذیرش مسئولیت‌های بیشتری در شغلم هستم	۴/۳۶	۰/۸۱
	تعهد شغلی	۵۷/۱	۶/۶۷

چنان که در جدول ۶ مشاهده می‌شود میانگین تعهد شغلی کتابداران مورد پژوهش ۵۷/۱ است و بطور متوسط ۷۰ درصد امتیاز مربوط به تعهد شغلی را کسب کرده‌اند.

با استفاده از داده‌های گردآوری شده، ۵ فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه تعهد شغلی با تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، بسط هوشیاری، و آگاهی متعالی و همچنین رابطه تعهد شغلی با هوش معنوی با استفاده از آزمون‌های جداگانه همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آزمون‌ها در جدول ۷ نشان داده شده‌است.

جدول ۷. نتایج آزمون‌های همبستگی بین تعهد شغلی و هوش معنوی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

رابطه تعهد شغلی و هوش معنوی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
تفکر وجودی	$r = ۰/۲۱۸$	$P\_Value = ۰/۰۲۴$
تولید معنای شخصی	$r = ۰/۲۵۸$	$P\_Value = ۰/۰۰۷$
بسط هوشیاری	$r = ۰/۲۳۲$	$P\_Value = ۰/۰۱۶$
آگاهی متعالی	$r = ۰/۲۶۷$	$P\_Value = ۰/۰۰۵$
هوش معنوی	$r = ۰/۲۷۵$	$P\_Value = ۰/۰۰۴$

نتایج آزمون‌های همبستگی پیرسون، در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین تعهد شغلی با هوش معنوی و تک تک مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش معنوی با میانگین ۸۱/۶ در مقیاس لیکرت در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سطح بالایی قرار دارد. نتایج تحقیقات کریمی مونقی (۱۳۹۰)، لواسانی (۱۳۸۷) و حسینیان (۱۳۹۰) حاکی از این است که هوش معنوی و معنویت در بین پرستاران، دانشجویان، در حد بالا و متوسط رو به بالا قرار دارد. نتیجه پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام‌گرفته در این مورد همخوانی دارد. البته برای جامعه ما که جامعه‌ای مذهبی و متمایل به ارزش‌های انسانی است، چنین نتایجی دور از انتظار نیست. در مورد مؤلفه‌های تفکر وجودی، یافته‌ها نشان داد که از بین ۷ مؤلفه‌ای که بیانگر این بعد بودند، مؤلفه "عمیقا به اینکه، آیا قدرت یا نیروی مافوقی وجود دارد می‌اندیشم" با کسب میانگین ۴/۱۹ بالاترین امتیاز را کسب کرده است. میانگین این بُعد در مقیاس لیکرت در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سطح متوسط رو به بالا قرار دارد. متأسفانه تحقیقاتی که به بیان مؤلفه‌های تفکر وجودی پرداخته باشد، جهت مقایسه با یافته‌های پژوهش حاضر در دسترس نبوده است. داشتن اعتقاد به قدرتی مافوق باعث ایجاد آرامش و حس اطمینان می‌شود و در عین حال تفکر در مورد انسان و مبدأ و مقصد حیات بشری موجب رشد معنویت می‌گردد. معنویت نیز در افراد باعث بیداری وجدان شده و در نتیجه در بهبود فعالیت کاری و ایجاد تعهد در مسائل شغلی نقش مثبتی خواهد داشت.

در مورد بعد تولید معنای شخصی، یافته‌ها نشان داد که از بین ۵ مؤلفه‌ای که بیانگر این بعد بودند، مؤلفه "می‌توانم طبق اهداف زندگی‌م تصمیم بگیرم" با کسب میانگین ۳/۴۸ بالاترین امتیاز را کسب کرده است، اما تفاوت قابل توجهی در مؤلفه‌های این بعد مشاهده نشد و به طور کلی بعد تولید معنای شخصی در جامعه پژوهش در سطح بالا قرار دارد. از آنجا که داشتن معنا و هدف و جهت در زندگی به طور مثبت با کارکردهای روان‌شناختی و سلامت روان افراد مرتبط است (فرانکل، ۱۳۷۵) و داشتن معنا در زندگی عنصر اساسی در سلامت معنوی است (موسایی پور، ۱۳۸۴) نتایج پژوهش حاضر مبنی بر سطح بالای تولید معنای شخصی در بین کتابداران نکته بسیار مثبتی محسوب می‌شود. اعتقاد به وجود یک موجود متعالی و نظارت یک ناظر بر جهان هستی، موجب داشتن حس عدالت، معنا و هدف در زندگی می‌شود (پویا زاده، ۱۳۸۲). افزایش معنایابی در زندگی باعث افزایش معنویت و اعتقاد به یک نیروی برتر و ناظر که در همه امور بر اعمال ما نظارت دارد و

در نهایت برقراری عدالت می‌شود که این موضوع نیز می‌تواند در نگرش مثبت و ایجاد انگیزه نسبت به آینده و تلاش برای بهبود فرایند زندگی و شغلی مفید بوده، عاملی جهت ارتقای سطح تعهد در امور محوله باشد. چنان که در پژوهش حاضر نیز نشان داده شده‌است سطح تولید معنای شخصی در کتابداران بالا است و همچنین سطح تعهد شغلی نیز در آن‌ها خوب و نسبتاً بالا ارزیابی شده‌است.

در مورد بعد بسط هوشیاری، یافته‌ها نشان داد که از بین ۷ مؤلفه‌ای که بیانگر این بعد بودند، مؤلفه "از ارتباط عمیقی که بین خودم و سایر مردم وجود دارد، آگام" با کسب میانگین ۳/۵۱ بالاترین امتیاز را کسب کرده‌است، که در مقیاس لیکرت در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سطح خوب نسبتاً بالا قرار دارد. نتایج تحقیقاتی که در مورد بسط هوشیاری انجام شده‌است نشان می‌دهد که بکارگیری روش کاهش استرس بر اساس هوشیاری می‌تواند باعث کاهش سطح هورمون‌های استرس، بهتر شدن خلق و خوی، افزایش قدرت روبرو شدن با بیماری‌های مزمن و بالابردن کیفیت زندگی شود، همچنین می‌تواند باعث ترویج احساس همدردی در بین افراد گردد (مکبی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ بیدویی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). با توجه به اینکه افزایش سطح هوشیاری می‌تواند بر افزایش قدرت انسان در رویارویی با مشکلات مؤثر باشد و بر روی کنترل استرس تأثیر مثبت بگذارد می‌تواند برای انسان آرامشی را ایجاد کند که فرد در محیط اداری خود بر روی فعالیت‌های شغلیش تمرکز بیشتر داشته باشد و با توجه به تأثیر آن بر روی افزایش حس همدردی با تعهد بیشتر به انجام امور محوله خود پردازد. پژوهش حاضر نیز نشان داد که سطح بسط هوشیاری در کتابداران بالا است و همچنین سطح تعهد شغلی در آنها خوب و نسبتاً بالا ارزیابی شده‌است.

همچنین در مورد بعد آگاهی متعالی، یافته‌ها نشان داد که از بین ۵ مؤلفه‌ای که بیانگر این بعد بودند، مؤلفه "قادرم تا به مراحل بالاتری از هوشیاری یا آگاه وارد شوم" با میانگین ۳/۴۵ بالاترین امتیاز را کسب کرده‌است، که در مقیاس لیکرت در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سطح متوسط رو به بالا قرار دارد.

همچنین نتایج تحقیق حاضر در مورد وضعیت تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان نشان داد که تعهد شغلی در بین کتابداران در حد خوب ارزیابی شده‌است. هرچند که تعهد سازمانی و تعهد شغلی در تعریف و مفهوم با همدیگر متفاوت به نظر می‌رسند، ولی وجوه اشتراک بالایی بین آنها برقرار است (سلیمانی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۸). بنابراین در برخی موارد از نتایج تحقیقات تعهد سازمانی نیز در بیان نتایج پژوهش

حاضر بهره برده شده است. نتایج تحقیقات پور سلطانی زرنندی (۱۳۸۹)، ساکی (۱۳۸۹)، گمینیان (۱۳۸۳)، واحدی (۱۳۷۹)، رجایی پور (۱۳۸۷) و حقیر السادات (۱۳۸۹) حاکی از آن است که تعهد سازمانی در دو تحقیق اول و تعهد شغلی در تحقیقات دیگر در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی ۱۰ استان کشور، معلمان، مدیران مدارس، پرستاران، کارکنان دانشگاهی و کتابداران در سطح متوسط و بالاتر قرار دارد. نتیجه پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام گرفته در این مورد همگون بوده و آن‌ها را تأیید می‌کند.

آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این نتایج با پژوهش لواسانی (۱۳۸۷)، ساغروانی (۱۳۸۸)، جورج (۲۰۰۶) و لی (۱۹۸۱) که نشانگر رابطه معنی‌دار بین تعهد سازمانی و معنویت و ارزش‌های شخصی بودند، مطابق است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت وجود حداقلی از هوش معنوی برای احراز پست‌های سازمانی به خصوص احراز پست مدیریت ضروری است زیرا می‌تواند باعث ایجاد تعهد شغلی در افراد بشود و این امر در بهبود کیفیت در سازمان‌ها حائز اهمیت است.

آزمون سایر فرضیه‌های پژوهش نیز نشان داد که بین تعهد شغلی و تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، بسط هوشیاری، و آگاهی متعالی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد و فرضیه‌های مربوطه مورد تأیید قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که به طور کلی بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد، همچنین تعهد شغلی و هوش معنوی در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در حد خوب و بالا قرار دارد که با توجه به فرهنگ معنویت که در کشور ما حاکم است و محیط‌های کتابخانه‌ها و کتابداران که با منابع علمی، پژوهشگران و محققین ارتباط مستقیم دارند دور از انتظار نیست، اما با توجه به این امر مهم که هوش معنوی یک مفهوم سیال است دانشگاه‌ها لازم است در جهت حفظ و ارتقاء آن بکوشند. هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماوراء فرد و به روح مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است. بدین جهت خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه موجودات می‌شود. هوش معنوی ذهن را روشن و روان انسان را با بستر زیربنایی وجود مرتبط می‌سازد، به فرد کمک می‌کند تا واقعیت را از خیال (خطای حسی) تشخیص دهد. این مفهوم در فرهنگ‌های مختلف به عنوان عشق، خردمندی و خدمت مطرح شده است (وگان، ۲۰۰۳).

در اسلام نیز به طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. برای مثال عوامل مؤثر بر هوش معنوی در متون اسلامی تقوا و پرهیزگاری به همراه تمرینات روزمره از قبیل تدبیر در خلقت، تدبیر در آفاق و انفس، روزه‌داری، عبادات، خواندن قرآن و تدبیر صادقانه در آیات قلمداد شده است (سهرابی، ۱۳۸۷). از این رو توجه به رشد و حفظ هوش معنوی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. هوش معنوی را می‌توان با تمرینات مختلف توجه، تغییر هیجانات و تقویت کردن رفتارهای اخلاقی افزایش داد. هوش معنوی با رشد شناختی، هیجانی یا اخلاقی مرتبط است اما با هیچ یک از آن‌ها برابر نیست. همان‌طور که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میزان هوش معنوی در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سطح بالایی است، واژه سطح بالا به این معناست بر اساس نتایج، میانگین هوش معنوی در کتابداران ۸۱/۶ است. اما به دلیل آنکه هوش معنوی مفهومی سیال است و ممکن است در طی زمان بنا به دلایلی حتی کاهش یابد، لذا پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها در خصوص حفظ این میزان بالای هوش معنوی و بهبود آن همواره تلاش نموده و برنامه‌های مدونی را ترتیب دهند. برای رسیدن به این هدف لازم است دانشگاه‌ها بروشورها و کتابچه‌های کم حجم و ساده ای را در راستای رشد هوش معنوی برای کارکنان تهیه نمایند، کلاس‌های آموزشی اخلاق و معنویات در این خصوص ترتیب دهند، و از کارکنان موفق دعوت به عمل آورد تا تجارب خود را در نشستهای دوستانه و غیر رسمی به سایر همکاران خود منتقل نمایند. جهت ارتقاء سطح پژوهش در حیطه موضوعات بیان شده پیشنهاد می‌گردد محققین پرسشنامه هوش معنوی را در کنار سایر آزمون‌های هوش برای شناخت همه جانبه سطح هوش افراد مورد استفاده قرار دهند. همچنین پژوهش‌های مشابهی در نواحی مختلف کشور با توجه به فرهنگ‌های مختلف بر حسب گروه‌های دینی و یا اقلیت‌های مذهبی انجام دهند، پژوهشگران می‌توانند به سنجش میزان تأثیرگذاری دوره‌های آموزشی هوش معنوی در تعهد شغلی از طریق پیش آزمون و پس آزمون بپردازند.

## منابع

- پور سلطانی زرنندی، حسین؛ فرجی، رسول؛ اندام، رضا. (۱۳۸۹). تأثیر ویژگیهای شخصیتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ایران بر تعهد سازمانی آنها، *مدیریت ورزشی*، ۲ (۶)، ۱۳۷-۱۵۲.
- پویا زاده، اعظم. (۱۳۸۲). معنای زندگی از دیدگاه اسنپس و هاب واکر. مقالات و بررسی‌ها، ۷۳، ۴۳-۵۶.
- حسینیان، سیمین؛ شعاع کاظمی، مهرانگیز؛ چابکی نژاد، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی با هوش هیجانی در بین دختران دانشجوی دانشگاه الزهرا (س). *فصلنامه فرهنگی دفاعی زنان و خانواده*، ۵ (۱۷)، ۷-۲۶.

حقیر السادات، جمال. (۱۳۸۹). بررسی رابطه عزت نفس و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه های وابسته به اداره کل کتابخانه های عمومی خراسان رضوی. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران].

خلخال، علی؛ خلعت بری، جواد؛ امیران، حیدر؛ سمائی، زهره. (۱۳۸۷). تاثیر استقرار سیستمهای مدیریت کیفیت بر تعهد شغلی کارکنان و رضایت ارباب رجوع در واحدهای درمانی و بیمه ای سازمان تامین اجتماعی استان تهران. *مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج*، ۳(۵)، ۱۲۱-۱۲۷.

درویشی، محمود؛ خدایی گوراب زرمخی، زهرا. (۱۳۸۹). هوش معنوی در سازمان. [اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری].

راثول، ویلیام. (۱۳۸۳). برنامه ریزی جانشینی موثر. (ترجمه احمدرضا حراف). تهران: شرکت ملی صنایع پتروشیمی.

رجایی پور، سعی؛ بهرامی، سوسن. (۱۳۸۷). رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۲(۱۰)، ۳۶-۳۰.

رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید؛ دلارام، طویلی. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران و کتابداران. *نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا*، شماره ۲۲، ۶۷-۷۸.

رقیب، مانده سادات؛ احمدی، جعفر؛ سیادت، علی. (۱۳۸۷). تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگیهای جمعیت شناختی. *پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۸(۵)، ۳۹-۵۶.

ساغروانی سیما. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی. [پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد].

ساغروانی سیما. (۱۳۸۹). بهره های هوش معنوی برای فرد و سازمان. *تدبیر*، ۲۱۵، ۳۵-۳۹.

ساک، رضا؛ قلیپور هفتخوانی، زهره؛ رضایی، منیره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران. *فصلنامه رهبر و مدیریت*

*آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، ۴(۳)، ۶۱-۸۵.

سلیمانی، نادر؛ مطهری، اشرف السادات. (۱۳۸۸). رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه درسی*، ۲۳(۲۳)، ۱۲۲-۱۰۱.

سهرابی، فرامرز. (۱۳۸۷). مبانی هوش معنوی. *فصلنامه سلامت روان*، ۱(۱)، ۱۴-۱۸.



شعبانی، علی، غلامرضا فدایی و محمدعلی بشارت. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت ارائه خدمات کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران. *اطلاع‌رسانی و کتابداری "اطلاع‌شناسی"*، ۲۵، ۵۹-۷۰.

غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). *هوش معنوی. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی*، ۳(۱۰)، ۱۴۷-۱۲۵.

فرانکل، ویکتور. (۱۳۷۵). خدا در ناخداگاه. ابراهیم ایزدی، مترجم. تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا.

فرنج، درک؛ ساوارد، هیتر. (۱۳۷۵). *فرهنگ مدیریت*. (ترجمه احمد صائبی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

کریمی موتقی، حسین؛ گازرانی، اکرم؛ واقعی، سعید؛ غلامی، حسن؛ صالح مقدم، امیررضا؛ آشوری، احمد. (۱۳۹۰). *رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار*، ۱۸(۲)، ۱۳۲-۱۳۹.

گمینیان، وجیهه؛ سلیمی، قربانعلی؛ رجایی پور، سعید. (۱۳۸۳). بررسی رابطه آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۰(۱)، ۹۱-۱۱۲.

لواسانی، مسعودغلامعلی؛ کیوانزاده، محمد؛ ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. *دوفصلنامه روانشناسی معاصر*، ۳(۲)، ۶۱-۷۳.

معلمی، صدیقه؛ بخشانی، نورمحمد؛ رقیبی، مهوش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان. *مجله اول بهداشت روانی*، ۱۲(۴)، ۷۰۲-۷۰۹.

معلمی، صدیقه؛ رقیبی، مهوش؛ سالاری درگی، زهره. (۱۳۸۹). مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد*، ۱۸(۳)، ۲۳۵-۲۴۲.

موسایی پور، محبوبه. (۱۳۸۴). معنای زندگی از منظر قرآن و علوم تربیتی. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قم].

واحدی، مجید. عباس زاده، میر محمد؛ سلیمی، قربانعلی. (۱۳۷۹). بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر بناب. [پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان].

Adio, G. Popoola, S.O. (2010). "Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in federal university libraries in Nigeria". *Library Review*, 59(3), 183-175.

Beddoe, A.E., Murphy S.O. (2004). "Does mindfulness decrease stress and foster empathy among nursing students?". *Journal of Nursing Education*, 43 (7) , 305-312.

- Emmons, Robert; A. Cheung, chi, Tehrani, Keivan. (1998). "Assessing Spirituality through Personal Goals: Implications for Research on Religion & Subjective Well-being". *Social Indicator Research*, 45(1) , 391-422.
- Fields, JZ, Walton, KW., Schneider, RS., Nidich, SI., Pomerantz, R., Suchdev, P. (2002). "Effect of a multimodality natural medicine program on carotid atherosclerosis in older subjects: a pilot trial of Maharishi Veda medicine". *American Journal of Cardiology*, 89(8) , 952-8.
- George, Milk (2006). "Practical application of piritual intelligence : spiritual experience, problem solving, and neutral sites". *International Journal of Children's spirituality*, 9(1) , 39-52.
- Hawkins, Lisa Ann. (2011). "The relationship between illness and spiritual well being". M.S.N. Gardner-Webb University.
- Hildebrant, Linda S. (2011). " Spiritual intelligence: Is it related to a leader's level of thical development?". Ph. D. The Capella University.
- King, D.B. (2008). "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure. "Master of Sciense dissertation,trent, university Peterborough, Ontario, Canada.
- Lee, Young Shik. (1981). "An explorartory study on the relationship between job commitment and personal values of academic librarians". Phd.The University of Southern Mississippi.
- McBee Lucia. (2003). "Mindfulness practice with the frail elderly and their caregivers". *Topics in Geriatric Rehabilitation*, 19 (4) , 257-64.
- McCormick, Catherine A. (2000). "A study of the job attitudes (job satisfaction, organizational commitment, and career commitment) and career adaptability of members of the library and information science profession". Ph.D. George Mason University.
- Popoola, S.A; Tella,Adeyinka; Ayeni,C.O. (2007). "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria". Retrieved fromt: <http://www.ayitacommon.cel.edu/libhilprac/118> .
- Popoola, SO., Oluwole, D. (2007). "Career commitment among records management personnel in a state civil service in Negria".*Records Management*
- Vaugan, Frances.(2003)."What is Spiritual Intelligence". *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2) , 16-33.
- Yang, Ke-Ping. Mao, Xiu-Ying. (2006). "A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*. 44 (6) , 999-1010