

رابطه مؤلفه‌های هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۵/۴

مریم سلامی^۱

عصمت نجفی^۲

چکیده

هوش معنوی نه تنها در بعد فردی، بلکه در بعد سازمانی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. معنویت می‌تواند با تأثیر بر روی وجدان انسان‌ها، حس تعهد نسبت به مسؤولیت‌های روزمره زندگی را به وجود آورده و نوعی تعهدپذیری در آنها ایجاد کند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند انجام شد. روش پژوهش حاضر، پیمایشی- توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند است که حجم کل جامعه ۵۰ نفر و تعداد ۴۴ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و تعهد شغلی تلا (۲۰۰۷) است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از ویرایش ۲۴ نرم‌افزار SPSS انجام شد. یافته‌های پژوهش با توجه به پاسخگویی کتابداران نشان می‌دهد که وضعیت هوش معنوی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند با میانگین ۶۲/۷۹ در سطح بالاتر از سطح متوسط و تعهد شغلی با توجه به پاسخگویی کتابداران با میانگین ۵۴/۸۲ در سطح خوبی قرار دارد. از بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، رشته و مقطع تحصیلی) جامعه مورد پژوهش، رابطه معنی‌داری با میزان هوش معنوی به دست نیامد. اما یافته‌ها بیانگر رابطه معنی‌داری بین هوش معنوی و تعهد شغلی آنها است و این رابطه در دو مؤلفه‌ی

1. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور مشهد

2. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور مشهد، نویسنده مسؤول
esmat.najafi42@gmail.com

salamilib@yahoo.com

هوش معنوی (تولید معنای شخصی و بسط هوشیاری) با تعهدشغلی، معنادار و بین دو مؤلفه‌ی دیگر هوش معنوی (آگاهی متعالی و تفکر وجودی) با تعهدشغلی، معنادار نبود. در نتیجه، با توجه به رابطه معنی‌داری و مثبت بین هوش معنوی و تولید معنای شخصی و بسط هوشیاری به نظر می‌رسد تقویت هوش معنوی کتابداران، باعث تعهد و مسؤولیت بیشتر کتابداران در انجام وظایف شغلی خواهد شد.

واژگان کلیدی: کتابداران، هوش معنوی، تعهد شغلی، کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند

مقدمه و بیان مسأله

هوش معنوی^۱ را به‌عنوان هوشی که به حل مشکلات، معنا و ارزش می‌دهد، تعریف می‌کنند که با استفاده از آن می‌توان اعمال و زندگی‌مان را در بافتی که از لحاظ معنا عمیق‌تر و وسیع‌تر باشد، قرار داد و به کمک آن می‌توان سنجید که کدام راه و روش زندگی از دیگر راه‌ها و روش‌ها مؤثرتر است (Zohar & Marshall, 2000: 3).

هوش معنوی دارای چهار بعد است که عبارتند از: تفکر وجودی^۲ که عبارت از ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث مربوط به هستی و ما بعدالطبیعه از جمله حقیقت، جهان و نظایر آن است. تولید معنای شخصی^۳ که توانایی بهره‌بردن از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی است و توانایی بهره‌بردن از تجارب معنوی را به انسان می‌دهد. بسط هوشیاری^۴ که توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه را به انسان می‌دهد و امکان تعالی معنوی را فراهم می‌سازد. آگاهی متعالی^۵ که توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری است (king, 2008: 59).

شغل یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های انسانی است که نه تنها محلی جهت تأمین مایحتاج

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

زندگی است، بلکه نوع و چگونگی انجام آن، شاید بتواند مبین برخی از خصایص اخلاقی فرد نیز باشد. با انتخاب شغل و پذیرش مسؤولیت های آن، از فرد انتظار می رود که با تعهد و وابستگی به وظایف حرفه ای خود بپردازد. تعهد شامل عواملی، مانند اعتقادات کارکنان، میل و رضایت آنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزش های 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 نگرش های جمعی و هنجاری آنها تأثیرات مثبتی روی اثربخشی آنان دارد (فرنچ و ساوارد، ۱۳۷۵: ۶۵). با توجه به این که کلیه فعالیت های انسانی وابسته به تحولات و تغییرات درونی است، معنویت عامل مؤثر در ایجاد تغییرات در نگرش های درونی شخص است.

یکی از پژوهش ها با عنوان "استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار" نشان داد که مدیران باهوش معنوی بالا می توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. از این رو، داشتن حد متعادلی از هوش معنوی برای پیشبرد اهداف سازمان و کمک به بهبود اوضاع و ایجاد خلاقیت و نوآوری و حفظ تعهد و معنا بخشیدن به فعالیت های شغلی، اهمیت ویژه ای می یابد و این مهم، منجر به اتخاذ تصمیمات صحیح در موارد بحرانی شده و می تواند سازمان را به سمت رسیدن به اهدافش سوق دهد. علاوه بر این، به کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایشات نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشنفکرانه و آرام تر نسبت به زندگی می شود (George, 2006: 427). دانشگاه ها به منزله مکان های انسان سازی، دارای موقعیت حساس و ارزنده ای هستند و در این بین، کتابخانه ها مغز متفکر دانشگاه ها به حساب آمده و توجه خاصی را می طلبند، زیرا که تولیدات علمی و نهایتاً توسعه و رشد جامعه در مکان های علمی و بویژه کتابخانه ها، تحقق می یابد که در این حیث نمی توان از نقش مؤثر کتابداران چشم پوشی کرد. از این رو، تعهد شغلی و هوش معنوی در کتابداران بویژه کتابداران شاغل در دانشگاه ها، اهمیت ویژه ای می یابد. پژوهش حاضر، به بررسی رابطه هوش معنوی (شامل چهار مؤلفه، تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، بسط هوشیاری و آگاهی

متعالی) با تعهدشغلی و هم‌چنین بررسی هوش‌معنوی و تحلیل جمعیت‌شناختی^۱ در کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند می‌پردازد. با تحلیل تفاوت‌های هوش‌معنوی بر حسب چند ویژگی جمعیت‌شناختی (سن، جنس، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی) اطلاعات سودمندی جهت شناسایی عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با هوش‌معنوی و کتابداران حاصل شد. از آن‌جا که کتابداری رشته‌ی میان‌رشته‌ای است که بسیاری از علوم مانند روان‌شناسی، مدیریت و غیره در آن مؤثر هستند، لذا لازم است که از مقوله‌های مورد توجه در روان‌شناسی به بررسی رفتار کتابداران پرداخته شود و با توجه به این موضوع که هوش‌معنوی می‌تواند در بین انسان‌ها، شرایطی را فراهم کند که آنها بتوانند مسؤولیت‌های خود را به نحوی انجام دهند که منجر به کسب رضایت خداوند شود. از این‌رو، با فرض این که هوش‌معنوی بتواند بر تعهد شغلی تأثیر مثبتی بگذارد، نگارندگان به انجام پژوهش حاضر پرداخته تا به ارتباط بین این دو مقوله (هوش‌معنوی و تعهدشغلی) پی برده و بتوان شرایطی را فراهم آورد که کتابداران در آینده بتوانند، بهترین خدمات را به مراجعه‌کنندگان خود ارائه نمایند.

پیشینه پژوهش

در ارتباط با پژوهش حاضر تاکنون کمتر پژوهشی در مورد کتابداران در داخل کشور انجام شده است، اما تاکنون تحقیقات گوناگونی در زمینه هوش‌معنوی و تعهدشغلی به‌طور جداگانه در دانشجویان رشته‌های مختلف از جمله پزشکی، پرستاری، علوم تربیتی و غیره صورت گرفته است که در این‌جا به بعضی از آنها اشاره می‌شود.

رجایی‌پور و بهرامی (۱۳۸۷) در پژوهشی به "بررسی رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، میانگین نمرات حاصل از پرسش‌نامه، شفافیت نقش و تعهد شغلی بالاتر از حد متوسط بود. میزان شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط و رابطه بین آن دو معنی‌دار و مثبت بود. بین شفافیت نقش با کلیه ابعاد چهارگانه تعهدشغلی،

ارتباط معنی دار و مثبت مشاهده شد.

رقیب، احمدی و سیادت (۱۳۸۷) به بررسی میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی پرداخته‌اند. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۸۷-۸۸ بود و یافته‌ها نشانگر هوش معنوی به نسبت بالا در دانشجویان دانشگاه اصفهان بود و از بین متغیرهای جمعیت شناختی، ارتباط معنی دار بین متغیرهای جنسیت، سن و مقطع تحصیلی با میزان هوش معنوی به دست نیامد.

شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت ارائه خدمات کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان هوش هیجانی کتابداران و مؤلفه‌های آن، متوسط به بالاست. نتایج هم‌چنین نشان داد بین کتابداران دارای مدرک تحصیلی کتابداری و کتابداران فاقد این مدرک در برخورداری از هوش هیجانی، تفاوت معناداری وجود ندارد. حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تعیین رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداخته‌اند. نتیجه یافته‌های پژوهش نشان‌گر هوش معنوی در حد بالا و تعهد شغلی در حد خوب در کتابداران بوده، از طرفی هم‌چنین بیان‌گر رابطه معنی دار بین چهار مؤلفه هوش معنوی (تفکر وجودی، بسط هوشیاری، آگاهی متعالی و تولید معنای شخصی) با تعهد شغلی بود.

دهقانی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش ناحیه چهار شهر اصفهان" که با نمونه تصادفی انتخاب شده ۸۰ نفر انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، اما این رابطه در بعدهای معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با تعهد سازمانی، معنادار نبوده است. از بین ابعاد هوش معنوی، تفکر وجودی در گام اول، باعث تعهد سازمانی می‌باشد.

رحیمی اول، صفری و ستاری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی کارکنان با تعهدمندی، رضایت و عملکرد شغلی در معلمان متوسطه شهرستان

مشکین شهر با استفاده از روش تحقیق توصیفی - همبستگی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی معلمان با تعهدمندی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. روش پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد و جامعه آماری، تمامی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، به تعداد ۱۵۹ نفر برآورد شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی و سلامت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

لی (Lee, 1981) در پژوهشی به بررسی رابطه بین تعهد شغلی و ارزش‌های شخصیتی در کتابداران دانشگاهی پرداخته‌است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین جنس، نوع نهاد، تعهدشغلی و ارزش‌های شخصی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما هرچه سن مخاطب بالاتر باشد، نمرات تعهدشغلی و دیگر خدمات شغلی بالاتر می‌رود و هرچه مبالغ پرداخت بیشتر باشد، نمرات تعهد شغلی نیز افزایش می‌یابد.

آمرام (Amram, 2009) در پژوهشی به مطالعه سهم هوش عاطفی و معنوی در رهبری مؤثر کسب و کار پرداخت. ابزار پژوهش به صورت خود گزارشی بوده و (ابعاد شخصیت، هوش هیجانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) در آنها بررسی شد. میزان هوش هیجانی خودگزارش شده از سوی مدیران با ارزیابی کارکنان از اثربخشی رهبری، رابطه معنی‌داری را نشان می‌دهد و در خودگزارشی از هوش معنوی و هوش هیجانی در مدیران، رابطه معنی‌داری را نشان می‌دهد. در ارزیابی‌ها نشان داده شد میزان هوش هیجانی و هوش معنوی در مدیریت مؤثر، نقش مهمی دارد.

آدیو و پوپولا (Adio & Popoola, 2010) در پژوهشی رضایت شغلی و تعهدشغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فدرال نیجریه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیقات نشان داد که رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی بر تعهد شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه فدرال نیجریه دارد.

هیلدبرانت (Hildebrant, 2011) در پژوهشی رابطه هوش معنوی با سطح مدیریت و توسعه اخلاقی را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیقات نشان داد که میل به مدیریت معنوی در محیط های سازمانی افزایش یافته و به وسیله هوش معنوی می توان اخلاق معنوی یک مدیر را مورد ارزیابی قرار داد. نتایج این پژوهش هم چنین وجود رابطه بین به کارگیری هوش معنوی در جوهای حاکم سازمانی مدیریت را نشان می دهد.

رانی، عبدالغنی و شمس الدین (Rani, Abdulghani & Shamsuddin, 2013) در پژوهشی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کاری بیمارستان های دولتی مالزی را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آن جا که تعهدشغلی یکی از متغیرهای بسیار مهم در سازمان ها است که اخیراً مورد توجه روان شناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است و با عنایت به این که یکی از ابعاد مهم زندگی بشری، زندگی شغلی آنان می باشد، این بررسی ها نشان می دهد مفاهیم هوش و معنویت از دیرباز مورد توجه بوده و آن چه در این دوره اهمیت ویژه می یابد، تلفیق این دو مفهوم در کنار یکدیگر است.

این پژوهش و نتایج حاصل از آن می تواند ضمن روشن کردن وضعیت موجود و نقاط قوت و ضعف کتابداران در زمینه های یاد شده، به ارائه پیشنهادات سودمندی جهت ارتقاء هوش معنوی و تعهدشغلی کتابداران منجر شود. لذا در این تحقیق، مطالعه رابطه مؤلفه های هوش معنوی با تعهد شغلی، جایگاه معنویت و هوش معنوی در زندگی شغلی کتابداران و نحوه وابستگی آنها به حرفه ای که به آن اشتغال دارند، روشنگر نکات مفیدی خواهد بود که در زمینه تعهد شغلی کتابداران وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

(۱) بین هوش معنوی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند، رابطه معنی داری وجود دارد.

(۲) بین تفکر وجودی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند، رابطه معنی داری وجود دارد.

- ۳) بین تولید معنای شخصی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند، رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴) بین بسط هوشیاری و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند، رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵) بین آگاهی متعالی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند، رابطه معنی داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش پیمایشی - توصیفی از نوع همبستگی و جامعه پژوهش را کل کتابدارانی تشکیل می‌دهند که در زمان انجام تحقیق (۱۳۹۵) با داشتن حداقل مدرک دیپلم، پست سازمانی کتابدار را احراز کرده و مشغول به خدمت در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند بوده‌اند. به این منظور فهرستی از کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند (شامل کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی، بیمارستان امام رضا (ع)، بیمارستان ولیعصر (عج)، مرکزی دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی، دانشکده هنر، دانشکده کشاورزی، کتابخانه فرهنگی دانشگاه بیرجند، دانشگاه پیام‌نور، دانشگاه آزاد اسلامی و آموزشکده سپیده کاشانی) با احراز پست سازمانی کتابدار تهیه گردید که تعداد کل کتابداران در کتابخانه‌های ذکر شده، ۵۰ نفر بودند که از این تعداد، ۴۴ نفر به پرسش‌نامه پاسخ دادند. با استفاده از بسته نرم افزاری SPSS نسخه ۲۴، تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. در بخش آمار توصیفی، داده‌های جمعیت‌شناختی توصیف شد و در بخش آمار استنباطی، برای پاسخ به فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های تی مستقل (به منظور مقایسه دو گروه مستقل)، تحلیل واریانس (جهت مقایسه بیشتر از دو گروه مستقل) و همبستگی پیرسون (به منظور رابطه بین دو متغیر کمی) استفاده شد. برای هر یک از متغیرهای هوش معنوی و تعهد شغلی، از پرسش‌نامه‌های جداگانه‌ای استفاده شد و ارسال پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری بوده است.

پرسش نامه تعهد شغلی: برای گردآوری داده‌های مربوط به تعهدشغلی در این طرح از مقیاس خودارزیابی تعهدشغلی استفاده شد. این مقیاس یک ابزار اندازه‌گیری مربوط به سنجش تعهدشغلی می‌باشد. این پرسش‌نامه که توسط تلا (Tella, 2007) ساخته شده است، دارای ۱۵ گویه می‌باشد. امتیازات آن بین ۱ تا ۷۵ است که کسب حداقل ۳۵ امتیاز، بیان‌گر متوسط بودن این وضعیت می‌باشد. در واقع، کسب امتیاز بالاتر در این پرسش‌نامه، بیان‌گر تعهدشغلی بیشتر است که براساس مقیاس لیکرت در پنج طیف (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، موافق نیستم و اصلاً موافق نیستم) مورد سنجش قرار گرفته است. در تحقیقی که توسط پوپولا (Popoola, 2007) با عنوان تعهدشغلی در میان سوابق کارکنان مدیریت در خدمات دولتی نیجریه انجام داد، از این پرسش‌نامه استفاده نمود. در این پژوهش پایایی آن ۰/۸۸ سنجیده شده است.

پرسشنامه هوش معنوی: برای گردآوری داده‌های مربوط به هوش معنوی از مقیاس خودارزیابی هوش معنوی (SISRI, 24-) کینگ (King, 2008) استفاده خواهد شد که ابزار اندازه‌گیری مربوط به سنجش هوش معنوی با چهار زیر مقیاس شامل (تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، بسط هوشیاری و آگاهی متعالی) و هم‌چنین شامل ۲۴ گویه است. نمره این مقیاس می‌تواند بین صفر تا ۹۶ باشد که نمره بالا نشان‌دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است که بر اساس مقیاس لیکرت در پنج طیف (اصلاً در مورد من درست نیست، موافقم، موافق نیستم، اصلاً موافق نیستم و نظری ندارم)، مورد سنجش قرار می‌گیرد. کینگ به منظور سنجش روایی، این مقیاس را با چندین پرسش‌نامه معتبر، از جمله مقیاس خود تفسیری فراشخصی^۲، مقیاس عرفان^۳ و مقیاس دین‌داری^۴ درونی و بیرونی مورد مقایسه قرار داده است و ضریب همبستگی آنها را به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۶۳ و ۰/۶۷ به دست آورده است. پایایی این مقیاس نیز در مطالعات کینگ بر روی ۶۱۹ نفر از دانشجویان دانشگاه ترنت^۵ کانادا در سال ۲۰۰۷ بر اساس ضریب آلفا،

-
1. The Spritual Intelligence Self-Report Inventory
 2. Metapersonal Self-Construl Scale
 3. Mysticism Scale- Research Form D
 4. Religiosity scale
 5. Trent

۰/۹۵ گزارش شده است و آلفای زیر مقیاس‌های آن، از جمله تفکر وجودی ۰/۸۸، تولید معنای شخصی ۰/۸۷، آگاهی متعالی ۰/۸۹ و بسط هوشیاری ۰/۹۴ بیان شده است. در بعد تفکر وجودی، 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. از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ در تحقیقاتی که به اختصار بیان کردیم، استفاده شده است. رقیبی، بخشائی و معلمی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه شادکامی با هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان" از پرسش‌نامه مذکور استفاده کرده و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۹٪ و هم‌چنین ضریب اعتبار پرسش‌نامه هوش معنوی از طریق بازآزمایی در یک نمونه ۷۰ نفری به فاصله زمانی متوسط ۲ هفته، ۰/۶۷٪ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، روایی این پرسش‌نامه بر اساس نظرات اساتید سنجیده شده و ضریب آلفای آن برابر ۰/۸۳ به دست آمده که ضریب بالا و قابل قبولی است.

یافته‌های پژوهش

بررسی نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که در بررسی متغیر جمعیت‌شناختی (سن)، بین بیشترین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند در رده سنی ۴۰ ساله و بالاتر با ۰/۵۶۸٪ و کمترین کتابداران در رده سنی کمتر از ۳۰ سال با ۰/۹۱٪ (در سطح اطمینان ۰/۹۵٪)، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (P-Value=۰/۰۷۶). در مورد متغیر جنسیت بیشترین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند را زنان با ۰/۶۸۲٪ تشکیل می‌دهند و مردان ۰/۲۹۵٪ که این خود نشان‌دهنده برتری تعداد زنان بر مردان در کتابخانه‌های مورد بررسی می‌باشد. نتایج آزمون تی مستقل بیانگر این است که بین هوش معنوی کتابداران زن و مرد در سطح اطمینان ۰/۹۵٪، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (P-Value=۰/۵۴۸). نتایج به دست آمده از متغیر سطح تحصیلات نشان می‌دهد که بیشترین افراد، مدرک تحصیلی کارشناسی (۰/۵۹۱٪) که بیش از نیمی از افراد را تشکیل می‌دهند و کمترین افراد را دارندگان مدرک دیپلم

(۶۸٪) تشکیل می دهند. دارندگان مدرک کارشناسی ارشد با ۲۰/۵٪ و فوق دیپلم با ۱۳/۶٪ می باشند که چنانچه این تعداد نیز به دارندگان مدرک کارشناسی اضافه شوند، تعداد دانش آموختگان کتابداری را ۹۳٪ از کتابداران مورد نظر در این پژوهش را تشکیل می دهند. نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪، تفاوت معنی داری بین میانگین هوش معنوی کتابداران در چهار مقطع تحصیلی مذکور وجود ندارد (P-Value=۰/۶۹۷). با توجه به جدول ۱، متغیر رشته تحصیلی تعداد ۶۸/۲٪ کتابداران در رشته کتابداری و اطلاع رسانی بوده است و بقیه افراد را که ۲۹/۵٪ از جامعه پژوهش را تشکیل می دهند، غیر کتابداران هستند. نتایج آزمون تی مستقل نشان می دهد بین میانگین هوش معنوی در دو رشته کتابداری و غیر کتابداری (در سطح اطمینان ۹۵٪)، تفاوت معنی داری وجود ندارد (P-Value=۰/۴۹۲).

جدول ۱) توزیع فراوانی، درصد فراوانی و نتایج آزمون فرض بر حسب ویژگی های فردی

متغیرهای جمعیت شناختی

F	گزینه های مرتبط با ویژگی های فردی				سن	۱
	کمتر از ۳۰	۳۰-۳۹	۴۰ و بالاتر	موارد بدون پاسخ		
F = ۲/۷۵۶ p value = ۰/۰۷۶	۴ (۹/۱)	۱۲ (۲۷/۳)	۲۵ (۵۶/۸)	۳ (۶/۸)		
t = ۰/۶۰۶ P value = ۰/۵۴۸	زن		مرد	موارد بدون پاسخ		۲
	۳۰ (۶۸/۲)		۱۳ (۲۹/۵)	۱ (۲/۳)		
F = ۰/۴۸۱ P value = ۰/۶۹۷	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد		۳
	۳ (۶/۸)	۶ (۱۳/۶)	۲۶ (۵۹/۱)	۹ (۲۰/۵)		
t = ۰/۶۹۴ P value = ۰/۴۹۲	کتابداری		غیر کتابداری	موارد بدون پاسخ		۴
	۳ (۶۸/۲)		۱۳ (۲۹/۵)	۱ (۲/۳)		

یافته های مربوط به وضعیت هوش معنوی و ابعاد آن که در جدول ۲ آمده، نتایج نشان می دهد که تفکر وجودی با میانگین ۱۸/۹۱ اختلاف کمی با میانگین بعد آگاهی متعالی

(۱۸/۰۴) دارد. هم‌چنین دو بعد تولید معنای شخصی و بسط هوشیاری به ترتیب با میانگین‌های ۱۲/۷۷ و ۱۳/۰۷ دارای تفاوت کمی با هم هستند. با در نظر گرفتن حداکثر میانگین‌های ممکن در هر یک از ابعاد که به ترتیب برابر ۲۸، ۲۰، ۲۸ و ۲۰ می‌باشد، می‌توان گفت تمامی ابعاد هوش معنوی بالاتر از سطح متوسط هستند. به‌طور کلی، هوش معنوی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند با میانگین ۶۲/۷۹، بالاتر از سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۲) میانگین و انحراف معیار هوش معنوی و ابعاد آن در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

شهر بیرجند

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
تفکر وجودی	۱۸/۹۱	۴/۱۴	۱۲	۲۸
تولید معنای شخصی	۱۲/۷۷	۲/۶۴	۸	۱۹
آگاهی متعالی	۱۸/۰۴	۳/۴۳	۱۲	۲۷
بسط هوشیاری	۱۳/۰۷	۲/۶۷	۹	۱۹
هوش معنوی	۶۲/۷۹	۱۱/۱۰	۴۳	۹۰

وضعیت تعهدشغلی کتابداران که در جدول ۳ آمده، نتایج نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار تعهد شغلی کتابداران مورد پژوهش به ترتیب برابر ۵۴/۸۲ و ۸/۲۵ می‌باشد. بر اساس این نتایج، می‌توان گفت که کتابداران پژوهش حاضر تقریباً ۷۳٪ امتیاز مربوط به تعهد شغلی را کسب کرده‌اند. لذا می‌توان چنین نتیجه گرفت که تعهد شغلی کتابداران در سطح خوبی ارزیابی می‌شود.

جدول ۳) شاخص‌های آماری تعهدشغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند

دامنه تغییرات	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	میانگین	تعهد شغلی
۱۵-۲۵	۷۰	۴۰	۸/۲۵	۵۴/۸۲	

پنج فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه هوش معنوی و تعهدشغلی با استفاده از آزمون‌های جداگانه همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آزمون‌ها در جدول‌های زیر نشان داده شده است.

فرضیه اول: بین هوش معنوی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۴) نتایج آزمون های همبستگی بین هوش معنوی و تعهد شغلی کتابداران کتابخانه های

دانشگاهی شهر بیرجند

هوش معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تعهد شغلی	$r=0/404$	P-Value= $0/007$

همان گونه که از جدول ۴ استنباط می گردد، سطح معنی داری به دست آمده (P-Value= $0/007$) کمتر از آلفای تصمیم گیری محقق ($0/05$) می باشد، لذا فرضیه صفر رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه "بین هوش معنوی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد"، تأیید می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه مستقیم است. بنابراین انتظار داریم هرچه میزان هوش معنوی کتابداران بیشتر باشد، تعهدشغلی آنها نیز بیشتر شود.

فرضیه دوم: بین تفکر وجودی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۵) نتایج آزمون ضریب همبستگی بین تفکر وجودی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های

دانشگاهی شهر بیرجند

تفکر وجودی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تعهد شغلی	$r=0/265$	P-Value= $0/082$

بر اساس نتایج جدول ۵، چون سطح معنی داری به دست آمده (P-Value= $0/082$) بیشتر از آلفای تصمیم گیری محقق ($0/05$) می باشد، لذا دلایل کافی برای رد فرضیه صفر، مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین تفکر وجودی و تعهدشغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند، وجود ندارد.

فرضیه سوم: بین تولید معنای شخصی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶) نتایج همبستگی تولید معنای شخصی و تعهد شغلی در نمونه پژوهش

تولید معنای شخصی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تعهد شغلی	$r=0/569$	$P\text{-Value}=0/001$

همان‌گونه که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری به‌دست آمده ($P\text{-Value}=0/001$) کمتر از آلفای تصمیم‌گیری محقق ($0/05$) می‌باشد، لذا فرضیه صفر رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین تولید معنای شخصی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند، تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه مستقیم است. لذا هرچه میزان تولید معنای شخصی کتابداران بیشتر باشد، تعهد شغلی آنها نیز بیشتر شود.

فرضیه چهارم: بین بسط هوشیاری و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۷) نتایج آزمون ضریب همبستگی بین بسط هوشیاری و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های

دانشگاهی شهر بیرجند

بسط هوشیاری	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تعهد شغلی	$r=0/392$	$P\text{-Value}=0/009$

همان‌گونه که از جدول ۷ استنباط می‌گردد، چون سطح معنی‌داری به‌دست آمده ($P\text{-Value}=0/009$) کمتر از آلفای تصمیم‌گیری محقق ($0/05$) است، لذا فرضیه صفر رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر این که "بین بسط هوشیاری و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی‌داری وجود دارد"، تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه مستقیم است. بنابراین انتظار داریم هرچه میزان بسط هوشیاری کتابداران بیشتر باشد، تعهد شغلی آنها نیز بیشتر شود.

فرضیه پنجم: بین آگاهی متعالی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۸) نتایج آزمون ضریب همبستگی بین آگاهی متعالی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه های

دانشگاهی شهر بیرجند

سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	آگاهی متعالی
P-Value=۰/۱۱۰	r=۰/۲۴۴	تعهد شغلی

بر اساس نتایج جدول ۸، چون سطح معنی داری به دست آمده (P-Value=۰/۱۱۰) بیشتر از آلفای تصمیم گیری محقق (۰/۰۵) می باشد، بنابراین دلایل کافی برای رد فرضیه صفر، مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین آگاهی متعالی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند، وجود ندارد.

تحلیل یافته ها

یافته های مربوط به بررسی وجود ارتباط معنادار میان هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند، با ویژگی های جمعیت شناختی آنان نشان داد که میان متغیرهای جمعیت شناختی با هوش معنوی، رابطه معناداری وجود ندارد. به نظر می رسد هوش معنوی با عوامل دیگری فراتر از ویژگی های جمعیت شناختی، در ارتباط باشد.

بر اساس یافته های پژوهش مبنی بر وضعیت هوش معنوی، به طور کلی می توان گفت هوش معنوی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند با میانگین (۶۲/۷۹) در مقایسه با بالاترین میزان ممکن در پرسش نامه پژوهش حاضر (۱۳۹۶) در بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات رقیب، احمدی و سیادت (۱۳۸۷)؛ شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸)؛ دهقانی و فضل اللهی قمشی (۱۳۹۴) همخوان است و با نتایج پژوهش حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. البته برای جامعه ما که جامعه ای مذهبی و متمایل به ارزش های انسانی است، چنین نتایجی بعید و دور از انتظار نیست.

میانگین بعد تفکر وجودی (۱۸/۹۱) نسبت به حداکثر میانگین ممکن در این بعد (۲۸)، در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند در سطح بالاتر از سطح متوسط

قرار دارد. این نتایج با تحقیقات شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸)؛ حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱)؛ دهقانی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. 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 و در نتیجه، بهبود فعالیت کاری و ایجاد تعهد در مسائل شغلی خواهد شد.

میانگین بعد تولید معنای شخصی (۱۲/۷۷) نسبت به حداکثر میانگین ممکن در این بعد (۲۰)، در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند در سطح بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. یافته‌های پژوهش شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸)؛ حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱)؛ دهقانی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۴) و رانی، عبدالغنی و شمس‌الدین (Rani, Abdulghani & Shamsuddin, 2013). این نتایج را تأیید می‌کند. افزایش معنایابی در زندگی باعث اعتقاد به یک نیروی برتر که ناظر بر اعمال بوده و این موضوع در نگرش مثبت و ایجاد انگیزه نسبت به آینده و تلاش برای بهبود زندگی و شغلی مفید بوده، عاملی جهت ارتقای سطح تعهد در امور محوله می‌باشد.

میانگین بعد بسط هوشیاری (۱۳/۰۷) نسبت به حداکثر میانگین ممکن در این بعد (۲۰)، در مقیاس لیکرت در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند در سطح بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. نتایج به دست آمده در این زمینه با یافته‌های پژوهش شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸)؛ حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱)؛ دهقانی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۴) و رانی، عبدالغنی و شمس‌الدین (Rani, Abdulghani & Shamsuddin, 2013) همخوانی دارد. هوشیاری با افزایش دادن قدرت انسان در برابر مشکلات و ایجاد آرامش، افراد را قادر می‌سازد در محیط اداری بر فعالیت‌های شغلی خود تمرکز داشته و با تعهد بیشتر به انجام امور محوله خود پردازند.

میانگین بعد آگاهی متعالی (۱۸/۰۴) نسبت به حداکثر میانگین ممکن در این بعد (۲۸)، در مقیاس لیکرت در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند در سطح بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. این نتایج با تحقیقات شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸)؛

حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱)؛ دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴) و رانی، عبدالغنی و شمس‌الدین (Rani, Abdulghani & Shamsuddin, 2013) همخوانی دارد. از این رو، با خودآگاهی عمیق که در آن فرد بیشتر با ابعاد خویشتن آگاه می‌شود و علاوه بر بدن، ذهن و روح خود را تقویت می‌کند، می‌تواند فعالیت‌ها و زندگی خود را در مسیری هدایت کند که بالاترین بهره‌وری را داشته باشد.

طبق نتایج میانگین و انحراف معیار تعهد شغلی کتابداران مورد نظر که به ترتیب برابر ۵۴/۸۲ و ۸/۲۵ می‌باشد که براساس این نتایج، می‌توان گفت کتابداران پژوهش حاضر، تقریباً ۷۳٪ امتیاز مربوط به تعهد شغلی را کسب کرده‌اند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که تعهد شغلی کتابداران در سطح خوبی ارزیابی می‌شود. نتایج تحقیقات پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵)؛ دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴)؛ حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱)؛ رحیمی اول، صفری و ستاری (۱۳۹۴) و رانی، عبدالغنی و شمس‌الدین (Rani, Abdulghani & Shamsuddin, 2013) حاکی از آن است که تعهد سازمانی در دو تحقیق اول و تعهد شغلی در تحقیقات دیگر، در سطح خوبی قرار دارد. در نتیجه، پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام گرفته، همخوانی دارد.

آزمون فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که "بین هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی‌داری وجود دارد"، تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه مستقیم است. بنابراین انتظار داریم هر چه میزان هوش معنوی کتابداران بیشتر باشد، تعهد شغلی آنها نیز بیشتر شود که این امر برای بهبود کیفیت در سازمان‌ها مهم است. این نتایج با پژوهش جورج (George, 2006)، حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱) در تعهد شغلی و هم‌چنین دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴) در تعهد سازمانی مطابقت دارد. بنابراین وجود حداقلی از هوش معنوی برای احراز پست‌های سازمانی ضروری است، زیرا می‌تواند باعث ایجاد تعهد شغلی در افراد شده و این امر در بهبود کیفیت در سازمان حائز اهمیت است. در آزمون فرضیه دوم، دلایل کافی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه معنی‌دار بین تفکر وجودی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند وجود

ندارد. نتایج به دست آمده با نتایج پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵) مطابقت دارد و با نتایج حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱)، دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴) همخوانی ندارد. در آزمون فرضیه سوم پژوهش، وجود رابطه معنی‌دار بین تولید معنای شخصی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه مستقیم است. لذا انتظار داریم هر چه میزان تولید معنای شخصی کتابداران بیشتر باشد، تعهد شغلی آنها نیز بیشتر شود. البته دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴) در نتایج خود بیان کردند که بعد تولید معنای شخصی، رابطه معناداری با تعهد سازمانی ندارد، ولی نتایج حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱) و پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵) با این نتایج مشابهت دارد. سطح مطلوب تولید معنای شخصی در کتابداران، زمینه‌ای برای نگرش مثبت و امیدواری به آینده و تلاش برای بهبود فرایند زندگی و فعالیت‌های حرفه‌ای است.

آزمون فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر این که "بین بسط هوشیاری و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند رابطه معنی‌داری وجود دارد" تأیید می‌شود. این نتایج با نتایج حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱) و پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵) همخوانی دارد، ولی با نتایج دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴) مطابقت ندارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه مستقیم است. بنابراین انتظار داریم هر چه میزان بسط هوشیاری کتابداران بیشتر باشد، تعهد شغلی آنها نیز بیشتر شود.

در آزمون فرضیه پنجم، دلایل کافی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه معنی‌دار بین آگاهی متعالی و تعهد شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر بیرجند، وجود ندارد. لذا فرضیه پنجم رد می‌شود و با نتایج دهقانی و فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۴) مشابه است، ولی با نتایج حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱) و پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵) همخوانی ندارد. البته بالا بودن میانگین آگاهی متعالی در کتابداران یافته نویدبخشی است که می‌تواند آثار خوبی در محیط کتابخانه‌ها، بویژه در زمینه رفتار کتابداران با مراجعان در پی داشته باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

امروزه اعتقاد کلی بر این است که کارکنان متعهد، کارکنان ارزشمندتری نسبت به سایر کارکنان هستند. معنویت در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات فردی و جمعی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند. وضعیت هوش معنوی در کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند با میانگین ۶۲/۷۹ در بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شده و تعهد شغلی هم با میانگین ۵۴/۸۲، در سطح خوبی قرار دارد. نتایج به دست آمده با نتایج شعبانی، فدایی و بشارت (۱۳۸۸)؛ حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱)، دهقانی و فضل اللهی قمشی (۱۳۹۴) و رانی، عبدالغنی و شمس الدین Rani, (Abdulghani & Shamsuddin, 2013) تا حدود زیادی مطابقت دارد. از بین ویژگی های جمعیت شناختی، رابطه معنی داری بین سن، جنسیت، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی با میزان هوش معنوی به دست نیامد. یافته ها هم چنین بیان گر رابطه معنی داری بین دو مؤلفه هوش معنوی (تولید معنای شخصی و بسط هوشیاری) با تعهد شغلی بود که با نتایج حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱) مشابه و با نتایج پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵) در بعد معنای شخصی با سلامت سازمانی، مطابقت دارد، ولی با نتایج دهقانی و فضل اللهی قمشی (۱۳۹۴) همخوانی ندارد و از طرفی، بین دو مؤلفه دیگر هوش معنوی (آگاهی متعالی و تفکر وجودی) با تعهد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. البته در مورد بعد آگاهی متعالی، با نتایج دهقانی و فضل اللهی قمشی (۱۳۹۴) و در مورد بعد تفکر وجودی با سلامت سازمانی، با نتایج پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵) همخوانی دارد، ولی با نتایج حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱) مطابقت ندارد. هم چنین در بعد آگاهی متعالی با سلامت سازمانی، با نتایج پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵) تفاوت دارد. با توجه به رابطه معنی داری و مثبت بین هوش معنوی و تعهد شغلی به نظر می رسد تقویت هوش معنوی و تشویق معنویت در محیط کار، منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، تعهد سازمانی، اخلاق و وجدان کاری و بهره وری بالاتری شود. میزان هوش معنوی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر بیرجند بالاتر از سطح متوسط و به این معناست که بر اساس نتایج، میانگین هوش معنوی در کتابداران ۶۲/۷۹ می باشد، اما

به دلیل آن که هوش معنوی مفهومی سیال است و ممکن است در طی زمان بنا به دلایلی حتی کاهش یابد، لذا پیشنهاد می شود:

۱. دانشگاه‌ها در خصوص حفظ این میزان هوش معنوی و بهبود آن همواره تلاش نموده و برنامه‌های مدونی را ترتیب دهند. دانشگاه‌های شهر بیرجند در برنامه‌های آتی خود و با توجه به نیازسنجی آموزشی، اقدام به ارتقاء هوش معنوی از طریق تهیه بروشورها و کتابچه‌های کم حجم و ساده‌ای برای کارکنان و کلاس‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای و معنوی نمایند.

۲. با توجه به طیف گسترده دانش‌آموختگان رشته کتابداری که هر سال آماده اشتغال در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی هستند، پیشنهاد می شود از این پس هوش معنوی به عنوان یکی از معیارهای استخدام کتابداران مورد توجه قرار گیرد تا بدین وسیله افراد مستعدتری وارد این مراکز شوند.

منابع

- پاک‌نیت، میترا؛ جاویدی، حجت‌الله (۱۳۹۵). "رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی". *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، سال هفتم، ش ۲۳ (بهار): ۱۹-۳۷.
- حریری، نجلا؛ زرین‌آبادی، زرین (۱۳۹۱). "سنجش رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان". *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، دوره نوزدهم، ش ۱۰ (پاییز و زمستان): ۷۹-۹۶.
- دهقانی، مهری؛ فضل‌اللهی قمشی، سیف‌الله (۱۳۹۴). "بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران". *مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، سال نهم، ش ۱۷ (پاییز و زمستان): ۱۰۵-۱۳۲.
- رجایی‌پور، سعید؛ بهرامی، سوسن (۱۳۸۷). "رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان". *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد*، سال دوم، ش ۲ (تابستان): ۳۰-۳۶.

- رحیمی اول، قاسم؛ صفری، بهنام؛ ستاری، صدرالدین (۱۳۹۴). "بررسی رابطه هوش معنوی با تعهدمندی، رضایت و عملکرد شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان مشکین شهر". در: اولین کنفرانس بین المللی مدیریت اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی. ساری: شرکت علمی - پژوهشی و مشاوره‌ای آینده‌سازان: ۱-۱۴.
- رقیب، مائده‌سادات؛ احمدی، جعفر؛ سیادت، علی (۱۳۸۷). "تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی". *مطالعات روانشناسی تربیتی*، دوره پنجم، ش ۸ (زمستان): ۳۹-۵۶.
- رقیبی، مهوش؛ بخشائی، نورمحمد؛ معلمی، صدیقه (۱۳۸۹). "بررسی رابطه شادکامی با هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- شعبانی، علی؛ فدایی، غلامرضا؛ بشارت، محمدعلی (۱۳۸۸). "بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت ارائه خدمات کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران". *فصلنامه اطلاع‌شناسی*، سال دوازدهم، ش ۲۵ (پاییز): ۵۹-۷۰.
- فرنچ، درک؛ ساوارد، هیتر (۱۳۷۵). فرهنگ مدیریت. ترجمه احمد صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Adio, G.; Popoola, S. O. (2010). "Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in federal university libraries in Nigeria". *Library Review*, Vol. 59, No. 3: 175-183.
- Amram, jeseoph yosi (2009). "The contribution of emotional & spiritual intelligence to effective business leadership". Doctoral of Philosophy in Clinical Psychology, Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California university.
- George, M. (2006). "How intelligent are you ... really? From IQ to EQ to SQ, With a little intuition along the way". *Training & management development methods*, Vol. 20, No. 4: 425-436.

- Hildebrant, Linda S. (2011). "Spiritual intelligence: Is it related to a leader's level of ethical development?" Doctoral dissertation of Philosophy, School of Business and Technology, Capella University.
- King, D. B. (2008). "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure". Master of Science dissertation of Psychology, Trent University, Canada.
- Lee, Young Shik (1981). "An exploratory study on the relationship between Job commitment and personal values of academic librarians". Doctoral Psychology, The University of Southern Mississippi.
- Mascaro, N.; Rosen, D. H. (2005). "Existential meaning's role in the enhancement of hope and prevention of depressive symptoms". *Journal of Personality*, Vol. 73, No. 4: 985-1014.
- Popoola, SO (2007). "Career commitment among records management personnel in a state civil service in Nigeria". *Records Management Journal*. Vol. 17, No. 2: 107-116.
- Rani, A. A.; Abdulghani, A.; Shamsuddin, A. (2013). "The impact of spiritual intelligence in Reducing job stress: Case studies in Malaysia Hospital of East coast of Malaysia". *The Macrotheme view*, Vol. 2, No. 4: 183-192.
- Zohar, Danah; Marshall, Ian (2000). *SQ: Spirit all intelligence the Ultimate intelligence*. London: Bloombury.