

## بررسی تاثیر هوش معنوی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان-مورد مطالعه: بانک پاسارگاد

منیژه محمدی<sup>۱</sup>، علی شجاعی فرد<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز غرب تهران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

### چکیده

یکی از سرمایه های هر سازمان، کارکنان آن می باشد. وجود کارکنان توانمند، از جمله شرایط لازم برای پشرفت عملکرد هر سازمان است. هوش معنوی در پی ایجاد چنین سرمایه هایی است. امروزه سازمانها سعی در تربیت نسلی از مدیران ارزشمند دارند، بطوریکه با اکتساب مهارتهای هوش معنوی در خود بتوانند سرعت و دقت تصمیم گیری را در خود افزایش دهند در این تحقیق، به بررسی تاثیر هوش معنوی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد. تحقیق فوق از نظر هدف، کاربردی و از منظر گردآوری داده، روش توصیفی- پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق ۳۵۰ نفر از کارکنان ساختمان مرکزی بانک پاسارگاد بوده و نمونه گیری به روش تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری ۲۰۰ نفر از کارکنان بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و با استفاده از آزمون تی استیوودنت به بررسی تاثیر بین فرضیه ها پرداخته شد. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کلیه فرضیه های تحقیق تایید شده است. نتایج نشان می دهد هرچه هوش معنوی کارکنان بانک پاسارگاد بیشتر باشد و به آن اهمیت بیشتری داده شود، موجب بهبود مهارتهای خودمدیریتی پرسنل و عملکرد بانک و نهایتاً خدمت رسانی بهتر به مشتریان می شود. توجه به ابعاد چهارگانه هوش معنوی موجب رضایت هر چه بیشتر کارکنان می شود و طبعاً کارکنان با انجام فعالیت های گروهی موجب عملکرد بهتر بانک پاسارگاد می شوند.

**واژه های کلیدی:** هوش معنوی، مهارتهای خودمدیریتی، بانک پاسارگاد

**مقدمه:**

انسان موجودی چند بعدی است که برای رسیدن به کمال و موفقیت در امور کاری و روزمره، نیازمند درک همه ابعاد وجودی خود و فهمیدن موقعیت های مختلفی است که در آنها قرار می گیرد. در این میان بعد وسیعی مانند "معنویت" که بر بسیاری از جنبه های وجودی و عرصه های زندگی انسان موثر است، اهمیت ویژه ای می یابد. "معنویت" حالتی را برای فرد ایجاد می کند که انسان به دنبال خویشتن خود بوده و به تفکر در اموری فراتر از مسایل روزمره بپردازد و به دنبال معنای زندگی و هوشیاری و آگاهی در سطح متعالی باشد. می توان گفت "هوش معنوی" همان هوشی است که به کمک آن تجزیه و تحلیل مسایل اساسی در زندگی و حل مشکلات پرداخته، به فعالیت های خود معنا و ارزش می دهیم و اعتبار رفتارهای خود را بررسی کرده، آگاهانه در مورد عملکردمان تصمیم گیری می کنیم. به عبارتی افراد زمانی از هوش معنوی استفاده می کنند که بخواهند از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری های مهم بهره برداری کنند. هوش معنوی در ایجاد ارزش ها و دیدگاه های افراد نقش عمده ای ایفا می کنند (حریری و زرین آبادی، ۱۳۹۰).

از طرفی سازمان ها به لحاظ اهمیت هدف و حساسیت نقش آن ها در توسعه اقتصادی و فرهنگی کشور نیاز بیشتری به همگامی با مسائل جهانی و تحولات محیطی دارند. از مهمترین عواملی که توان تقابل یک سازمان را در برابر پدیده های جدید ارتقا می بخشد، مهارتهای خود مدیریتی کارکنان میباشد. مهمترین نکته در علم مدیریت این است که کارکنان اغلب نیازمند شناخت مهارت های خود مدیریتی هستند تا زمینه مناسب برای فعالیت در محیط سازمان را فراهم نمایند (جعفری نسب و همکاران، ۱۳۸۵).

لذا در این تحقیق قصد داریم به بررسی تاثیر هوش معنوی بر مهارتهای خود مدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد می پردازیم.

**بیان مسئله:**

انسان موجودی چند بعدی است که برای رسیدن به کمال و موفقیت در امور کاری و روزمره، نیازمند درک همه ابعاد وجودی خود و فهمیدن موقعیت های مختلفی است که در آنها قرار می گیرد. در این میان بعد وسیعی مانند "معنویت" که بر بسیاری از جنبه های وجودی و عرصه های زندگی انسان موثر است، اهمیت ویژه ای می یابد. "معنویت" حالتی را برای فرد ایجاد می کند که انسان به دنبال خویشتن خود بوده و به تفکر در اموری فراتر از مسایل روزمره بپردازد و به دنبال معنای زندگی و هوشیاری و آگاهی در سطح متعالی باشد. می توان گفت "هوش معنوی" همان هوشی است که به کمک آن تجزیه و تحلیل مسایل اساسی در زندگی و حل مشکلات پرداخته، به فعالیت های خود معنا و ارزش می دهیم و اعتبار رفتارهای خود را بررسی کرده، آگاهانه در مورد عملکردمان تصمیم گیری می کنیم. به عبارتی افراد زمانی از هوش معنوی استفاده می کنند که بخواهند از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری های مهم بهره برداری کنند. هوش معنوی در ایجاد ارزش ها و دیدگاه های افراد نقش عمده ای ایفا می کنند (حریری و زرین آبادی، ۱۳۹۰).

بنظر می رسد افرادی که گرایش های معنوی دارند هنگام رویارویی با آسیب، پاسخ بهتری به وضعیت می دهند و موقعیت تولیدکننده فشار را بهتر اداره می کنند و میزان افسردگی آنها کمتر می باشد. مازلو یافتن معنی زندگی را دغدغه عمده و اولیه انسان می داند که این فرایند به سمت مجموعه بزرگتری از ارزش ها هدایت می شود و به خوبی، زیبایی و یکپارچگی زندگی تأکید کرده و به شادکامی پایدارتری منتهی می شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۰). این تنها انسان است که از هوش معنوی

«SQ» برخوردار است، هوشی تحول پذیر و توانایی که به او قدرت می بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقشها را دستخوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند(حاتمی، ۱۳۹۰).

از طرفی مدیریت در بسیاری از کشورهای در حال توسعه حائز اهمیت شایانی است. بررسی کارشناسان توسعه اقتصادی نشان داده است که تا زمانی که نیاموزیم چگونه می توان از منابع انسانی به درستی استفاده کرد و آنها را مدیریت نمود تکنولوژی و تبعات آن بیهوده و گاه دست و پا گیر است. طبقه بندیهای زیادی در مورد مهارتهای مدیران وجود دارد اما عمومی ترین و مورد پذیرش ترین طبقه بندی از مهارت های مدیران توسط رابرت کاتز ارائه شده است(علاقه مند، ۱۳۷۵).

امروزه سازمانها سعی در تربیت نسلی از مدیران ارزشمند دارند، بطوریکه با اکتساب مهارتهای هوش معنوی در خود بتوانند سرعت و دقت تصمیم گیری را در خود افزایش دهند. از طرفی باتوجه به شرایط رقابتی در بین بانکهای کشور و لزوم تصمیم گیری در بین مدیران بانکها، هر بانکی که بتواند تصمیم به موقع در کوتاهترین زمان را بگیرد، می تواند نسبت به رقیب پیشی بگیرد. هوش معنوی باعث خلاقیت در بین مدیران شده، بطوری که در شرایط برابر مدیرانی که هوش معنوی بالاتری در آنها وجود دارد، در شرایط حساس، توانایی تجزیه و تحلیل بالاتری داشته و می تواند بهتر تصمیم بگیرد. بانک پاسارگاد قصد دارد با استفاده از اصول هوش معنوی باعث خودمدیریتی در بین کارکنان شده، بطوریکه با ارائه خدمات منحصربه فرد باعث رضایتمندی مشتریان می شود. لذا سوال اصلی این تحقیق عبارت است از: آیا هوش معنوی بر خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیری دارد؟

### ضرورت انجام تحقیق

مسایل روانی در چند دهه اخیر بر عملکرد فردی و شرکتی کارکنان تاثیر منفی گذاشته و این مسایل و تاثیر آن در قرن بیست و یک فزاینده است به طوری که برنامه های بهبود سلامتی فقط شامل ارائه خدمات بهداشتی نمی گردد، بلکه بیش از گذشته باید به سلامتی روانی و فکری افراد توجه گردد، زیرا رفتار افراد تحت تاثیر سلامتی جسمی و روانی آنان قرار می گیرد. وقتی نیروی انسانی شاغل در شرکت ها و کارخانه ها شاد و سالم باشند بی تردید میزان کارایی آنها نیز افزایش می یابد. سالها پیش پژوهشگران کشورهای صنعتی دریافته بودند که تنظیم میزان روشنایی، دما، رطوبت و سر و صدای اطراف بر افزایش کارایی افراد اثر مستقیم دارد. بنابر این می توان نتیجه گرفت که یک راه بسیار موثر در افزایش عملکرد در محیط کار استفاده از کارکنان شاد است(سالاری، ۱۳۸۹).

همانطور که می دانید امروزه عصر رقابت و پیچیدگی است و همه شرکت ها هم با انسان ها سروکار دارند که دارای رفتارهای غیر قابل پیش بینی هستند، بنابراین تنها راه به خدمت در آوردن افراد ترغیب آنها به توسعه معنویاتشان و همین طور ایجاد زمینه آن توسط رهبران هست. در واقع، رهبر معنوی با ویژگیهای منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده شرکت ایجاد و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز شرکت ایمان آورند و به آینده شرکت امیدوار باشند، به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی موجب می شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند. همچنین به آنها این احساس دست می دهد که

شغلشان از نظر شرکت و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. این رهبران چشم انداز و ارزشهای مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و شرکتی آنان را فراهم می کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره وری، عملکرد و تعهد شرکتی آنان افزایش خواهد یافت. و در نتیجه کارایی آنها افزایش خواهد یافت. یافته ها نشان می دهد که معنویت و شادی به صورت جداگانه روی چابکی سازمان تاثیر می گذارند(حاتمی، ۱۳۹۰).

هر سازمانی در سه سطح مجزا لیکن متداخل عمل میکند که هر کدام از این سطوح نیازمند ترکیب های مهارت های مدیریتی متفاوت است. این سطوح مدیریت شامل سطح عملیاتی -مدیریتی- استراتژی می باشند. فهم سطوح سه گانه ی مدیریت می تواند در فهم تمرکز فعالیت ها در سطوح مختلف در یک سازمان کمک نماید. گاهی به جای سه اصطلاح فوق از سه مفهوم مدیران بالا-میانی- پایین نیز استفاده میگردد. ویژگی های فردی مدیران شامل : علاقه مندی به مدیریت -توانایی ایجاد ارتباط از طریق همدلی-راستی ودرستی-تجربه مدیریتی(وبریج، ۱۹۹۲).

لذا با توجه به مطالب ذکر شده، اهمیت موضوع فوق با توجه به شرایط رقابتی در بین بانکهای کشور بیشتر میشود چراکه استفاده از ویژه گی های هوش معنوی باعث احساس مسئولیت بیشتر در نزد پرسنل بانک می شود و مشتریان را به بانک وفادار می کند.

#### اهداف تحقیق:

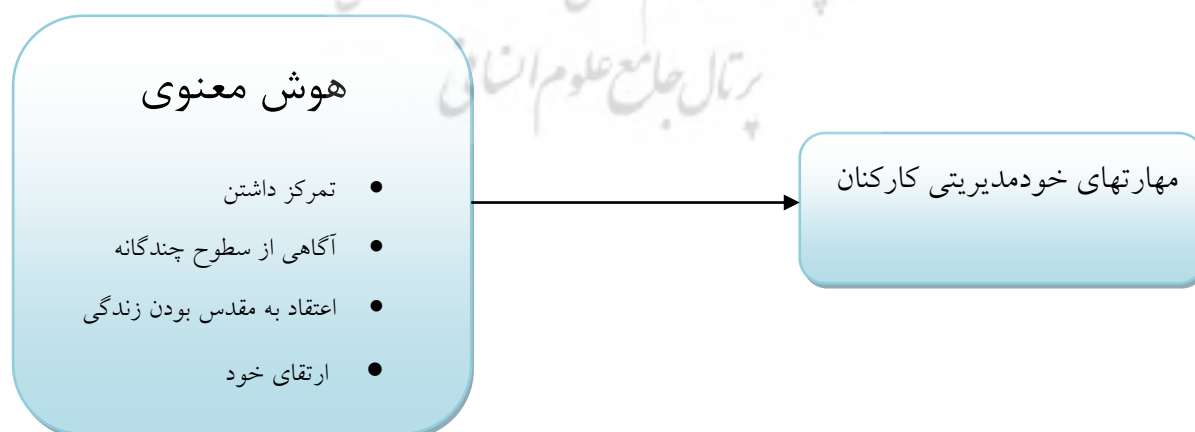
تاثیر هوش معنوی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد

اهداف فرعی تحقیق:

- ۱- تاثیر تمرکز داشتن بر خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد
- ۲- تاثیر آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد
- ۳- تاثیر اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد
- ۴- تاثیر ارتقای خود بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد

مدل مفهومی تحقیق:

مدل مفهومی پژوهش که فرضیات بر اساس آن شکل گرفته است، از مدل فریدمن و مک دونالد(۲۰۰۵) برگرفته شده که در زیر ارائه شده است.



## ادبیات و پیشینه تحقیق:

## هوش

هوش به عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه مطرح شد، وی همچنین آزمونی برای اندازه گیری میزان بهره هوش افراد ابداع کرد ، سپس لوئیس ترمین و دیوید وکسلر آزمونهای جدید تری ساختند(سعادت، ۱۳۹۰). هوش یکی از مفاهیم بنیادین در علم روانشناسی است که مطالعات و تحقیقات بسیاری راجع به آن صورت گرفته است. ولی با وجود این کوشش ها، به لحاظ پیچیدگی و چند ساختی بودن و نیز عوامل متعدد دخیل در آن، هنوز صاحب نظران به همسویی کلی در مورد ابعاد هوش و حتی تعریف دقیقی از آن دست نیافته اند (نداف و همکاران، ۱۳۸۹). برخی علت این امر را در متفاوت بودن معنای هوش در زمینه های تخصصی و نظام های گوناگون روانشناسی می دانند و برخی دیگر تأکید دارند که ممکن است آنچه در فرهنگی هوش شمرده شود، در فرهنگ دیگر پدیده ای غیر هوشی باشد(هاید، ۲۰۰۴). در فرهنگ غرب، هوش بیشتر جنبه شناختی دارد و شامل پردازش اطلاعات می باشد؛ در حالی که در فرهنگ شرق، هوش دارای یک ترکیبی است که مولفه های گوناگون عملکرد و تجربه انسان از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط یکپارچه در بر می گیرد(یانگ و مائو، ۲۰۰۷).

به هر صورت، با وجود مفاهیم متفاوت، ماهیت هوش همسویی کلی و زیربنایی با توانایی حل مسأله را دارد. ناسل (۲۰۰۴) هوش را رفتار حل مسأله سازگارانه ای که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگارانه جهت گیری شده است، بیان می کند. این رفتار سازگارانه، شباهت اهداف متعددی که باعث تعارض درونی می شود را کاهش می دهد. گاردنر(۱۹۹۹) هوش را سطحی از مهارت ها و شناخت دانسته که برای حل مسأله به آسانی قابل دسترسی می باشد. به طور کلی، هوش اصطلاحی است برای سامان دهی و توصیف ظرفیت های انسانی که با توجه به تنوع فرهنگی، توانایی گسترش و معناداری می یابد. زوهر و مارشال(۲۰۰۰) نیز اعتبار هوش را در نشان دادن و حل مسایلی دانسته اند که ماهیتی منطقی، احساسی، معنایی و ارزشی دارد. در این راستا یکی از ابعاد هوش، تحت عنوان "هوش معنوی" از عرصه های مطرح در بازنگری و بازاندیشی راجع به مفهوم هوش است که در آستانه هزاره سوم به ادبیات آکادمیک روانشناسی اضافه شده است(رقیب، ۱۳۸۷).

در بین نظریات مطرح شده در مورد هوش، دو نظریه از مقبولیت بیشتری برخوردار هستند نظریه هوش چندگانه هوارد گاردنر شامل :

هوش کلامی: توانایی تفکر کلامی و استفاده از زبان برای بیان منظورها

هوش منطقی - ریاضی: توانایی انجام عملیات ریاضی

هوش فضایی: توانایی تفکر سه بعدی

هوش بدنی - جنبشی: توانایی دستکاری اشیا و تبحر جسمی

هوش موسیقایی: حساس بودن نسبت به زیر و بم آهنگ، ریتم و تن صدا

هوش بین فردی: توانایی درک دیگران و تعامل موثر با آنها

هوش درون فردی: توانایی فهم خود

هوش طبیعی: مشاهده الگوهای طبیعت و فهم نظام های طبیعی و مصنوعی ساخت انسان

هوش وجودی: ظرفیت مطرح کردن سوالات وجودی (مسیحی، ۱۳۹۱).

نظریه هوش سه گانه دانا زوهار و یان مارشال

این هوش ها با هوش جسمانی (PQ) یعنی توانایی کنترل ماهرانه بدن و استفاده از اشیا آغاز می شوند و بر اساس سیستم های عصبی مغز مشخص می گردند. زوهار و مارشال معتقدند هوش های دیگر زیرمجموعه های این سه هوش هستند .

هوش عقلانی (IQ): این هوش مربوط به مهارت های منطقی و زبانشناسی ماست که در حال حاضر بیش از سایر هوش ها به عنوان ملاک موفقیت آموزشی محسوب می شود و مناسب حل مساله ریاضی و منطقی است (مسیبی، ۱۳۹۱).

هوش عاطفی یا هیجانی (EQ): به افراد کمک می کند عواطف خود و دیگران را مدیریت کنند. این هوش در موفقیت حرفه ای و شخصی فرد بسیار موثر است و آنها را در برقراری ارتباط یاری می دهد و تا حدی از قابلیت پیشگویی نیز برخوردار است (مسیبی، ۱۳۹۱).

هوش معنوی (SQ): این هوش برخلاف هوش عقلانی که کامپیوترها هم از آن بهره مندند و نیز هوش عاطفی که در برخی از پستانداران رده بالا دیده می شود، خاص انسان است. زوهار و مارشال هوش معنوی را یک بعد جدید از هوش انسانی معرفی کردند و به نظر آنها هوش نهایی است و برای حل مسائل مفهومی و ارزشی استفاده می شود. هوش معنوی زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها اعتقاد و باور داریم. سوال های جدی در مورد اینکه از کجا آمده ایم، به کجا می رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی است (مسیبی، ۱۳۹۱).

یکی از متغیرها که در مبحث اختلافات فردی حایز اهمیت است هوش است. هوش به عنوان یکی از متغیرهای مهم و قابل توجه در رسیدن به اهداف و رفاه و تعامل و سازگاری با حوادث زندگی فرد است. در گذشته بیشترین تأکید بر هوش بهر یا هوش شناختی بود که شامل فکر کردن، استدلال، حل مسأله و تصمیم گیریست. در سال های اخیر مفهوم هوش تنها به عنوان یک توان شناختی در نظر گرفته نمی شود بلکه به حوزه های دیگر مثل هوش هیجانی، هوش طبیعی و هوش وجودی گسترش یافته است و مفهوم جدیدی که اخیراً وارد این حوزه شده مفهوم هوش معنوی است. در مفهوم هوش معنوی مفهوم معنویت به معنای جستجوی فرد برای تقدس، آگاهی و معنی و نیز مفهوم هوش به معنی بکارگیری این مفاهیم برای سازگاری و بالا بردن سطح رفاه انسان با هم ترکیب شده است (سعادت و ولشنی، ۱۳۹۰).

### هوش معنوی

مفهوم هوش معنوی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونر مطرح شد و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز گسترش یافت (سهرابی، ۱۳۸۷). امونز (۲۰۰۰) هوش معنوی را به عنوان "کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسایل روزانه و فرایند دستیابی به هدف بیان می کند. زوهار و مارشال (۲۰۰۰) همچنین هوش معنوی را به عنوان هوشی که به حل مشکلات، معنا و ارزش می دهد تعریف می کنند که با استفاده از آن می توان اعمال و زندگی مان را در بافتی که از لحاظ معنا عمیق تر و وسیع تر باشد، قرار داد و به کمک آن می توان سنجد که کدام راه و روش زندگی از دیگر راه ها و روش ها کارا تر، موثر تر و معنادارتر است (رقیب، ۱۳۸۷).

تعاریف متعددی از هوش معنوی وجود دارد. اما، به طور ساده میتوان گفت هوش معنوی توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزش ها و کیفیت های معنوی است، به گونه ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش فکری را ارتقا دهد. هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را درون یک سازه ترکیب می کند و به اعتقاد کینگ راهبردهای مقابله و تکنیک های حل مشکل با استفاده از معنویت در واقع

کاربردهای سازگاران هوش معنوی هستند. این ویژگی در واقع میانجی تأثیرات معنویت و هوش است (معلمی و همکاران، ۱۳۸۹).

تفکر خلاق، خردمندانه، قاعده مند و قانون شکن که به وسیله آن تفکرات قبلی را اصلاح کرده و یا آنها را تغییر می دهد، هوش معنوی یا SQ را شکل می دهد. می توان ملاحظه کرد که هوش کلی (IQ) و هوش هیجانی (EQ) هر دو در محدوده دانش و اطلاعات زیستی اند ولی هوش معنوی (SQ) شامل تفکرات انتزاعی و دور است. در یک تعریف نسبتاً جامع هوش را می توان ظرفیت یادگیری، تمامیت دانش کسب شده و توانایی سازش یافتگی با محیط دانست و هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها و منابع معنوی می باشد که استفاده از آنها در زندگی روزانه میتواند موجب افزایش انطباق پذیری فرد باشد (نداف و همکاران، ۱۳۸۹).

هوش معنوی یکپارچه به معنای زندگی بر اساس باورها و عقاید اصلی و پایه ای فرد است. از منظر سیسیک (۲۰۰۱) ابعاد هوش معنوی به قرار زیر است:

۱. دانش درونی

۲. شاهد عمیق

۳. یکی شدن با طبیعت و جهان

۴. حل مسأله (نداف و همکاران، ۱۳۸۹).

از نظر امونر (۲۰۰۰) هوش معنوی دارای پنج مولفه زیر است:

۱. ظرفیت مالی

۲. توانایی ورود به حالت های معنوی از هوشیاری

۳. توانایی آراستن فعالیت ها، حوادث و روابط زندگی روزانه با احساسی از تقدس

۴. توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسایل زندگی

۵. ظرفیت درگیری در رفتار فضیلت مآبانه (نداف و همکاران، ۱۳۸۹).

مونر (۲۰۰۱) علاوه بر موارد بالا دو مولفه تشخیص آگاهانه اینکه واقعیت فیزیکی درون یک واقعیت بزرگتر و چند بعدی که ما به طور هوشیارانه یا ناهوشیارانه با آن تعامل داریم و پیگیری آگاهانه سلامت روان شناختی خودمان و هم جامعه جهانی را برای هوش معنوی بیان می کند. با تمام این احوال با توجه به اینکه هوش معنوی تأثیر زیادی از ارزش و باورها و فرهنگ می گیرد پس در شرایط متفاوت دید و توصیفی متفاوت وجود خواهد داشت و ممکن است معیارها تغییر کند (نداف و همکاران، ۱۳۸۹).

هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می کند. سازه معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی مرتبط است، در حالی که هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثر بخش و تولید محصولات با ارزش استفاده می کنند (امونر، ۲۰۰۰).

از نظر سیسیک (۲۰۰۸) هوش معنوی عبارت است از خودآگاهی عمیقی که در آن، فرد هرچه بیشتر از جنبه های درونی خود، آگاه میشود به گونه ای که او تنها یک بدن نیست بلکه مجموعه ای از فکر، بدن و روح است. سیسیک مولفه های کلیدی هوش معنوی را در داخل مفاهیم ارزش ها، تجارب، ظرفیت ها، خواص و سیستم های هوش معنوی می داند. آمرام (۲۰۰۹) هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز ارزش های معنوی می دانند بگونه ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت

جسمی و روحی فرد می شود. آرام به وسیله مصاحبه با ۷۱ نفر از پیروان سنت های مختلف معنوی و تحلیل کیفی نتایج، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد ارائه کرد:

۱. خود آگاهی : که شامل هوشیاری، دقت، آگاهی فرا عقلایی است
۲. منانت : زندگی کردن به صورت روحانی و داشتن توکل و عشق به زندگی
۳. معنا : درک معنای فعالیت های روزانه
۴. تعالی : فرا رفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت
۵. حقیقت یابی : زندگی به همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات
۶. سازش در عین داشتن آرامش : داشتن تعادل فکری، فروتنی کردن و تواضع داشتن
۷. هدایت درونی : آزادی درونی، تحریک شدن از درون و نه از بیرون و داشتن جرأت، خلاقیت و شادمانی و نیاز کمتر به تأیید دیگران (نداف و همکاران، ۱۳۸۹).

کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را به عنوان مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی می داند که مبتنی بر جنبه های غیرمادی و متعالی هستی از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش معنا است. در نظر او هوش معنوی دارای چهار مولفه تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی می باشد (نداف و همکاران، ۱۳۸۹).

۱. تفکر انتقادی وجودی : اشاره به توانایی اندیشیدن به طور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی اشاره دارد. این مولفه به تعبیر گاردنر (۱۹۹۳) هوش پرسش های بزرگ را منعکس می کند.

۲. معناسازی شخصی : توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه تجارب ذهنی و جسمانی شامل قابلیت ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰).

۳. آگاهی متعالی : توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری می باشد.

۴. گسترش خودآگاهی : توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فرا هوشیاری و همچنین خروج از آن با اراده فرد می باشد.

به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها و منابع معنوی می باشد که استفاده از آنها در زندگی کاری و روزمره می تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق پذیری و توانایی حل مسأله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی می شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰).

هوش معنوی در مدل وگان دارای مولفه های زیر است.

۱. توانایی برای خلق معناداری مبتنی بر درک عمیق از سوالات وجودی.
  ۲. آگاهی و توانایی برای استفاده از سطوح چندگانه هشیاری در حل مسایل روزانه.
  ۳. آگاهی از بهم پیوستگی همه موجودات به یگدیگر برای تعالی (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰).
- آرام (۲۰۰۵) هوش معنوی را مجموعه ای از توانایی ها برای به کارگیری ارزش ها و ویژگی های معنوی در جهت افزایش کنش و بهزیستی در زندگی روزانه تعریف میکند.
- از نظر وی هوش معنوی از هفت بند تشکیل شده است:

۱. هشیاری
۲. بخشودگی



۳. معناداری

۴. تعالی

۵. ایمان

۶. تسلیم آشتی جویانه

۷. نظارت درونی(موسوی وهمکاران، ۱۳۹۰).

زوهر و مارشال (۲۰۰۰) نیز هوش معنوی را استعداد ذاتی انسان می دانند که انسان در حل مسایل معنوی و ارزشی خود به کار می گیرد و زندگی را در حالتی از غنا و معنا قرار می دهد. آنان ویژگی های هوش معنوی رشد یافته را این گونه بیان نمودند:

۱. درجه بالایی از خودآگاهی.

۲. ظرفیت انعطاف پذیر بودن(سازگاری فعال و خود انگیز).

۳. ظرفیت رویارویی با درد و متعالی نمودن آن.

۴. گرایش آشکار به پرسیدن سوال های چرا با چگونه می شود و جستجوی پاسخ های اساسی.

۵. ویژگی الهام گرفتن از روایاها و ارزش ها.

۶. گرایش به دیدن پیوندهایی بین چیزهای گوناگون(کل نکر بودن).

۷. عدم تمایل به آزار و اذیت.

۸. مستقل از زمینه بودن که فعالیت بر خلاف عرف را تسهیل می کند(سنت شکنی).

هوش معنوی نیز سازه ای است به معنای مجموعه ای از قابلیت های فرد در ارتباط با منابع معنوی است که در بردارنده نوع موثری از سازگاری و رفتار حل مسأله است و بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و...شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می دهد و او را قادر به استفاده از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری های مهم و مسایل روزانه میکند(موسوی وهمکاران، ۱۳۹۰).

رابرت ایمونس عقیده دارد که هوش معنوی معیارهای پذیرفته شده هوش است که توسط دانشمندانی مانند گاردنر و مایر مطرح شده است را برآورده می کند. به علاوه او بر خلاف بعضی از محققان که هوش معنوی را تنها مناسب حل مسایل وجودی و اخلاقی می دانند، بر بکارگیری هوش معنوی برای مسایل روزمره علاوه بر مسایل اساسی تر زندگی تأکید می کند و دلیل این امر را چنین بیان می نماید که برای فرد معنوی، تمام جنبه های زندگی معنوی است.

مدیریت

مدیریت در بسیاری از کشورهای در حال توسعه حائز اهمیت شایانی است. بررسی کارشناسان توسعه ی اقتصادی نشان داده است که فراهم نمودن تکنولوژی و پول به تنهایی توسعه و رشد را پدید نمی آورد. تا زمانی که نیاموزیم چگونه می توان از منابع انسانی به درستی استفاده کرد و آنها را مدیریت نمود تکنولوژی و تبعات آن بیهوده و گاه دست و پا گیر است(بریج، ۲۰۱۳).

### مهارتهای خود مدیریتی:

امروزه با پیشرفت علم و فناوری، جوامع به سوی پیچیده و تخصصی شدن پیش می روند و سازمان ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. پیامد این روند پیچیده و تخصصی شدن، ایجاد دنیایی پر رقابت است که در آن مدیریت متعهد، با انگیزه، ماهر و خادم نقش مهم و راهبردی در موفقیت سازمان دارد. سازمان ها به لحاظ اهمیت هدف و حساسیت نقش آن ها در رشد سایر نهادها و توسعه اقتصاد ملی نیاز بیشتری به همگامی با مسائل جهانی و تحولات محیطی دارند. از مهمترین عواملی که توان تقابل سازمان ها را در برابر پدیده های جدید ارتقا میبخشد، مدیریت سازمان هاست. مهمترین نکته در علم مدیریت این است که مدیران اغلب نیازمند شناخت مهارت های مدیریتی هستند تا زمینه مناسب برای کارآمد شدن آن ها فراهم آید. مهارت عبارت است از توانایی تبدیل دانش به کنش، به طوری که به عملکردی مطلوب، منجر شود. مهارت های مدیریتی به مهارت هایی گفته میشود که به وسیله آن، شخص در وجود خود امکان به حرکت درآوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزا، به سوی اهداف تعیین شده فراهم می آورد (علاقه بند، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر صلاحیت و کیفیت کار مدیران از نظر مهارت های مدیریتی، یکی از عوامل مهم استمرار موفقیت در سازمان است (پادساکف، ۲۰۰۰).

مدیران برای داشتن کارایی لازم، نیازمند مهارتهای اساسی هستند (جاسبی، ۱۳۷۹). فهرست مهارت ها و توانایی هایی که مدیران باید از آن ها برخوردار باشند با اهمیت یکسان دائماً در حال تکامل و تحول است. مدیرانی میتوانند در دنیای فناوری پیشرفته دوام بیاورند که به دنبال کسب معلومات باشند و به طور مداوم مهارت های جدید را فراگیرند. رویکرد مهارتی به مدیریت با طبقه بندی مهارت های سه گانه کاتز آغاز شد که او سه مهارت را برای مدیریت لازم می داند: مهارت های فنی، انسانی و مهارت های ادراکی. علاوه بر مهارت های سه گانه ای که کاتز از آن ها یاد کرده است، مدیر باید از مهارت چهارمی به نام مهارت طراحی برخوردار باشد. رایبیز هم بر پایه پژوهشهای انجام شده اظهار میکند که مدیران موفق دارای چهار مهارت هستند. این مهارت ها شامل مهارت های فنی، انسانی، ادراکی و سیاسی است (رایبیز، ۲۰۰۰).

طبقه بندیهای زیادی در مورد مهارتهای مدیران وجود دارد اما عمومی ترین و مورد پذیرش ترین طبقه بندی از مهارت های مدیران توسط رابرت کاتز ارائه شده است.

مدل کاتز (۲۰۰۲) که مبنای این پژوهش قرار دارد، مهارت ها را به توانایی هایی که در نحوه ی انجام وظایف ذاتی نیست ولی قابل پرورش است تعریف میکند. وی مدیر را کسی می داند که اعمال دیگران را هدایت میکند و مسئولیت تحقق هدف های خاصی را به عهده دارد. کاتز لازمه ی مدیریت موفق را داشتن مهارت های سه گانه ی فنی - انسانی و ادراکی می داند.

مهارت فنی عبارت است از توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کارورزی لازم، برای بهره گیری از دانش ها، روشها، فنون و تجهیزات مورد استفاده در انجام کارهای خاص میباشد. (آهرسی و بلانچارد، ۱۳۷۷).

مهارت های فنی، به توانایی به کار بردن فنون، وسایل و ابزار مورد نیاز برای انجام وظایف خاصی که از راه تجربه و آموزش به دست آمده باشد، اطلاق می شود. چنین دانش هایی ممکن است شامل کارکردن با تجهیزات، نگهداری از ابزار، حسابداری، کار با رایانه، بهره گیری از فنون، بازاریابی و تبلیغات باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۶).

مهارت های انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم، همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آن ها .به عبارت دیگر مهارت انسانی یعنی قابلیت برقراری ارتباط با عقاید و احساسات دیگران تا با دریافت پاسخ مطلوب و ایجاد ارتباط از سوی دیگران، خوی اجتماعی بودن در فرد پرورش یابد .برخی از اجزای مهارت های انسانی شامل روحیه کار گروهی، انگیزش و اعتمادسازی است(شریعتمداری،۱۳۸۴).

اجزای مهارت انسانی:درک رفتار گذشته، پیش بینی رفتار آینده ، هدایت ، کنترل و تغییر رفتار (هرسی و بلانچارد،۱۳۷۷).

مهارت های ادراکی: توانایی ادراک و تفکر در مورد موقعیت های انتزاعی دیدن سازمان بعنوان یک کل و درک روابط بین اجزا و تصور اینکه چگونه سازمان با محیط تطبیق پیدا میکند را مهارت ادراکی میگویند (رابینز و گالتر،۱۹۹۶).

### سوال اصلی تحقیق:

آیا هوش معنوی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیری دارد؟

سوالات فرعی تحقیق:

- ۱- آیا تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیری دارد؟
  - ۲- آیا آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیری دارد؟
  - ۳- آیا اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیری دارد؟
  - ۴- آیا ارتقای خود بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیری دارد؟
- فرضیه اصلی تحقیق:
- هوش معنوی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق:

- ۱- تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.
- ۲- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.
- ۳- اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.
- ۴- ارتقای خود بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

### پیشینه تحقیق

الف-تحقیقات داخلی:

سعیدی و محمدی(۱۳۸۹)در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی ومهارتهای مدیریتی پرداخت و مشخص گردید که رابطه معناداری بین تمرکز بر تصمیم گیری و مهارتهای مدیریتی وجود دارد.

باقری و تولایی(۱۳۹۲) تحقیقی را با عنوان بررسی مهارت انسانی مدیریت بر عملکرد سازمان ها انجام دادند. آن ها به این نتیجه دست یافتند که مهم ترین نتایج مهارت انسانی مدیریت به سازمان که بر

روی عملکرد سازمان موثراند عبارتند از: درک نیازهای کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب تر آن ها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی خواهد شد که در نهایت موفقیت های مالی سازمان و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان را در پی دارد. این نتایج موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید.

محمدی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی تاثیر هوش معنوی و مهارت خودمدیریتی در شهرداری منطقه ۵ تهران پرداخت. یافته ها حاکی از آن است که ابعاد هوش معنوی بر مهارت خودمدیریتی تاثیر دارد. ب- تحقیقات خارجی:

نوبل و وگان (۲۰۰۳) معتقدند مؤلفه های هشت گانه ای که نشان دهنده هوش معنوی رشد یافته هستند عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران.

کارملی (۲۰۰۸) در پژوهشی که به بررسی مهارتهای مدیریت روی عملکرد سازمانهای شهری انجام داد، به این نتیجه رسید که مهارتهای مدیریت بر عملکرد سازمان، تأثیرگذار است و در کوتاه مدت به راحتی می توان تغییراتی در مهارت های مدیریتی ایجاد کرد که موجب ایجاد تغییرات معناداری در میزان عملکرد سازمان میشود استانلی (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش و مهارتهای مدیران پرداخت، بطوریکه در این تحقیق مشخص گردید که رابطه معناداری بین هوش و مهارت های مدیران وجود دارد.

#### روش تحقیق :

این تحقیق، از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه جمع آوری داده توصیفی است و در زمره مطالعات میدانی به شمار می آید. روش انجام تحقیق، پیمایشی و یکی از مهمترین ویژگیهای آن، قابلیت تعمیم نتایج می باشد. جامعه آماری، شامل ۴۳۰ کارکنان ستاد مرکزی بانک پاسارگاد در شهر تهران است که بر اساس فرمول کوکران، ۱۸۳ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شدند که با توجه به عدم همکاری برخی از همکاران، تعداد نمونه ۲۰۰ نفر برآورد شده است.

#### معرفی ابزار های جمع آوری اطلاعات:

ابزار جمع آوری اطلاعات در تحقیق حاضر فوق شامل پرسشنامه میباشد. به منظور گرد آوری اطلاعات، علاوه بر ۴ سئوال جمعیت شناختی در مورد جنس، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت از مقیاس خودارزیابی هوش معنوی فریدمن و مک دونالد (۲۰۰۵) استفاده گردید. این مقیاس یک ابزار اندازه گیری مربوط به سنجش هوش معنوی با چهار زیر مقیاس (تمرکز داشتن، آگاهی از سطوح چندگانه، اعتقاد به مقدس بودن زندگی، ارتقای خود) و دارای ۱۱ گویه است. مقیاس بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های " کاملاً موافقم "، " موافقم "، " نه موافقم، نه مخالفم "، " مخالفم "، " کاملاً مخالفم " تنظیم شد. نمره کلی مقیاس یعنی نمره هوش معنوی می تواند بین صفر تا ۹۶ باشد که نمره بالا نشان دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است. گویه های ۳، ۲، ۱ مربوط به متغیر تمرکز داشتن، گویه های ۴، ۵، ۶ مربوط به متغیر آگاهی از سطوح چندگانه و گویه

های ۷،۸،۹ مربوط به متغیر اعتقاد به مقدس بودن زندگی و ۱۰،۱۱ مربوط به ارتقای خود میباشد. همچنین پرسشنامه مهارت خود مدیریتی توسط پرسشنامه استاندارد شده صفرگل صنم لو در سال ۱۳۷۸ طراحی شده و شامل ۶ سوال میباشد که سوالات ۱۲-۱۳ مربوط به متغیر مهارتهای انسانی، سوالات ۱۴-۱۵ مربوط به متغیر مهارتهای ادراکی و سوالات ۱۶-۱۷ مربوط به مهارتهای فنی میباشد.

#### روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات:

در تحقیق حاضر پس از جمع آوری داده ها و اطلاعات بوسیله پرسشنامه، پاسخها کد گذاری شده و در نرم افزار SPSS وارد شدند. برای تحلیل داده های عمومی از آمار توصیفی و برای شناخت میزان رابطه مدل مفهومی از آزمون همبستگی استفاده شده است. همچنین برای بررسی روایی و پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرون باخ استفاده شده است. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶).

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right]$$

ابزاری که آلفای کرونباخ آن بالاتر از سطح مقدار می نیمم که توسط نانلی (۱۹۸۷) پیشنهاد گردید یعنی ۷۰٪ باشد از پایایی مناسبی برخوردار است. به منظوره تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار استادان و صاحب نظران قرار گرفت؛ سپس اصلاحات لازم با نظر ایشان صورت گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش معنوی ۹۵ درصد و برای پرسشنامه مهارت خود مدیریتی ۹۰ درصد برآورد شد که نشان از مناسب بودن پایایی پرسشنامه ها دارد. گردآوری داده ها در اردیبهشت و خرداد ۱۳۹۵ انجام شد و داده ها با استفاده از نسخه ۱۸ نرم افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

آمار توصیفی جدول شماره (۱): فراوانی آزمودنیها بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۱۴	۵۷٪
زن	۸۶	۴۳٪
جمع	۲۰۰	۱۰۰٪

جدول شماره (۲): فراوانی آزمودنیها بر حسب سن

سن	تعداد	درصد
تا ۳۰ سال	۴۴	۲۲٪
از ۳۱ تا ۳۵ سال	۸۴	۴۲٪

از ۳۶ تا ۴۰ سال	۲۴	٪۱۲
از ۴۱ تا ۴۵ سال	۳۶	٪۱۸
بیش از ۴۵ سال	۱۲	٪۶
جمع	۲۰۰	٪۱۰۰

جدول شماره (۳): فراوانی آزمودنیها بر حسب تحصیلات

تحصیلات	تعداد	درصد
دیپلم	۴۰	۲۰٪
لیسانس	۸۰	٪۴۰
فوق لیسانس	۶۰	٪۳۰
دکتری و بالاتر	۲۰	٪۱۰
جمع	۲۰۰	٪۱۰۰

## آمار استنباطی

**فرضیه اول:** تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.  
فرضیات آماری آزمون عبارتند از:

$H_0: \rho=0$  تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر ندارد.

$H_1: \rho \neq 0$  تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

جدول (۴) نتایج آزمون T استیودنت

T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۳۱/۲۱۰	۱۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد $H_0$

با توجه به نتایج آزمون تی استیودنت و اینکه سطح معنی داری کوچکتر از سطح خطا است لذا فرض  $H_0$  رد می شود به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد می تواند گفت که داده های نمونه

دلالت کافی بر تایید  $H_0$  ندارند لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که تمرکز داشتن بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

**فرضیه دوم:** آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

فرضیات آماری آزمون عبارتند از:

آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر ندارد.  $H_0: \rho=0$  آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.  $H_1: \rho \neq 0$

جدول (۵) نتایج آزمون T استیودنت

T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۲۹/۷۴۶	۱۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد $H_0$

با توجه به نتایج آزمون تی استیودنت و اینکه سطح معنی داری کوچکتر از سطح خطا است لذا فرض  $H_0$  رد می شود به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد می تواند گفت که داده های نمونه دلالت کافی بر تایید  $H_0$  ندارند لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

**فرضیه سوم:** اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

فرضیات آماری آزمون عبارتند از:

اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر ندارد.  $H_0: \rho=0$   
اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.  $H_1: \rho \neq 0$

جدول (۶) نتایج آزمون T استیودنت

T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۳۳/۶۲۷	۱۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد $H_0$

با توجه به نتایج آزمون تی استیودنت و اینکه سطح معنی داری کوچکتر از سطح خطا است لذا فرض  $H_0$  رد می شود به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد می تواند گفت که داده های نمونه دلالت کافی بر تایید  $H_0$  ندارند لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

**فرضیه چهارم:** ارتقای خود بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

فرضیات آماری آزمون عبارتند از:

ارتقای خود بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر ندارد.  $H_0: \rho=0$   
ارتقای خود بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.  $H_1: \rho \neq 0$

## جدول ( ۷ ) نتایج آزمون T استیودنت

T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۳۳/۳۷۹	۱۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد $H_0$

با توجه به نتایج آزمون تی استیودنت و اینکه سطح معنی داری کوچکتر از سطح خطا است لذا فرض  $H_0$  رد می شود به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد می تواند گفت که داده های نمونه دلالت کافی بر تایید  $H_0$  ندارند لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که ارتقای خود بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد.

## نتایج تحقیق :

در فرضیه اول به بررسی تاثیر تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد. که در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض  $H_1$ ) تایید شده است.

در فرضیه دوم به بررسی تاثیر آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض  $H_1$ ) تایید شده است.

در فرضیه سوم به بررسی تاثیر اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض  $H_1$ ) تایید شده است.

در فرضیه چهارم به بررسی تاثیر ارتقای خود بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض  $H_1$ ) تایید شده است.

## مقایسه نتایج با پیشینه تحقیقات

در فرضیه اول به بررسی تاثیر تمرکز داشتن بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که فرضیه فوق به اثبات رسید و با یافته های سعیدی و محمدی (۱۳۸۹) مطابقت دارد، بطوریکه سعیدی و محمدی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مهارتهای مدیریتی پرداخت و مشخص گردید که رابطه معناداری بین تمرکز بر تصمیم گیری و مهارتهای مدیریتی وجود دارد.

در فرضیه دوم به بررسی تاثیر آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که فرضیه فوق به اثبات رسید و با یافته های محمدی (۱۳۸۷) مطابقت دارد، بطوریکه محمدی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی تاثیر هوش معنوی و مهارت خودمدیریتی در شهرداری منطقه ۵ تهران پرداخت. یافته ها حاکی از آن است که ابعاد هوش معنوی بر مهارت خود مدیریتی تاثیر دارد، تفاوت تحقیق انجام شده با تحقیق حاضر در این بود که به متغیر آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری پرداخته نشده است و این مورد می تواند جنبه نوآوری این تحقیق باشد.

در فرضیه سوم به بررسی تاثیر اعتقاد به مقدس بودن زندگی بر مهارتهای خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که فرضیه فوق به اثبات رسید و با یافته های استانلی (۲۰۰۹) مطابقت



دارد، بطوریکه استانی (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش و مهارت‌های مدیران پرداخت، بطوریکه در این تحقیق مشخص گردید که رابطه معناداری بین هوش و مهارت‌های مدیران وجود دارد.

در فرضیه چهارم به بررسی تاثیر ارتقای خود بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد پرداخته شد که فرضیه فوق به اثبات رسید که با یافته‌های استانی (۲۰۰۹) مطابقت دارد، بطوریکه استانی (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش و مهارت‌های مدیران پرداخت، بطوریکه در این تحقیق مشخص گردید که رابطه معناداری بین هوش و مهارت‌های مدیران وجود دارد که تنها تفاوت تحقیق انجام شده با تحقیق حاضر در عدم بررسی متغیر ارتقای خود میباشد.

#### پیشنهادات کاربردی:

با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ابعاد هوش معنوی (تمرکز داشتن ، آگاهی از سطوح چندگانه ، اعتقاد به مقدس بودن زندگی ، ارتقای خود) بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان در بانک پاسارگاد تاثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد هرچه هوش معنوی کارکنان بانک پاسارگاد بیشتر باشد و به آن اهمیت بیشتری داده شود، موجب بهبود عملکرد بانک و نهایتاً خدمت رسانی بهتر به مشتریان می‌شود. توجه به ابعاد چهارگانه هوش معنوی موجب رضایت هر چه بیشتر کارکنان می‌شود و طبعاً کارکنان با انجام فعالیت‌های گروهی موجب عملکرد بهتر بانک پاسارگاد می‌شوند. با افزایش هوش معنوی کارکنان در بانک پاسارگاد ، تمایل به مشارکت در میان کارکنان افزایش می‌یابد و موجب شادی آنها می‌شود. یکی از عواملی که می‌تواند چنین شرایطی را در کارکنان ایجاد کند، که باعث عملکرد بهتر بانک پاسارگاد می‌شود، افزایش هوش معنوی است. امروزه بانک‌ها و موسسات مالی به اهمیت روز افزون هوش معنوی بهتر پی برده و درصدد ایجاد آن بین کارکنان خود هستند. بانک پاسارگاد نیز از این قاعده مستثنی نیست.

#### ارائه پیشنهاد برای تحقیقات آینده:

- ❖ بررسی تاثیر هوش معنوی بر بهره‌وری بانک پاسارگاد از طریق شادی کارکنان
- ❖ بررسی تاثیر هوش معنوی بر عملکرد بانک پاسارگاد
- ❖ بررسی رابطه هوش معنوی و عوامل فرهنگی و اجتماعی در بانک پاسارگاد
- ❖ بررسی رابطه شادی کارکنان و تأخیر و غیبت در بانک پاسارگاد

#### محدودیت‌های تحقیق:

از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد: ناآشنای کارکنان بانک پاسارگاد با هوش معنوی و مولفه‌های آن، عدم تحویل به موقع پرسشنامه، عدم همکاری برخی از کارکنان و ندادن اطلاعات کافی. از آنجا که این پژوهش فقط در سطح کارکنان بانک پاسارگاد شهر تهران انجام شده است و فرهنگ و سیستم مدیریتی حاکم بر آن با بانک‌های دیگر کشورمان تفاوت دارد، در تعمیم نتایج باید رعایت احتیاط را نمود.

## منابع:

الف-منابع فارسی:

- ۱- باقری، فریبرز؛ اکبری زاده، فاطمه؛ حاتمی، حمید رضا (۱۳۹۰). رابطه بین هوش معنوی و شادکامی و متغیر های دموگرافیک، فصلنامه طب جنوب،
- ۲- رقیب، مائده سادات (۱۳۸۷). تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه تهران و ارتباط آن با ویژگی های جمعیت شناختی، پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره هشتم، ۳
- ۳- سالاری نهند، ابراهیم (۱۳۸۹). شادی و نقش آن در شرکت ها، انتشارات سبز، شماره ۲۶
- ۴- سرتو، ساموئل (۱۳۸۵)، مهارت های سرپرستی. ترجمه محمد حسین جعفری نسب و دیگران، ناشر سارگل.
- ۵- سعادت، همین؛ لشنی، لیلا (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی با راهبردهای مقابله با استرس، توانبخشی، ۲
- ۶- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، نشر نگاه دانش.
- ۷- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۴). اصول و مبانی مدیریت. تهران، انتشارات کوهسار.
- ۸- جاسبی، عبدالله (۱۳۷۹). اصول و مبانی مدیریت. چاپ نهم. تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۹- حریری، نجلا؛ زرین آبادی، زرین (۱۳۹۰). تحلیل جمعیت شناختی هوش معنوی کتابداران دانشگاه شهر تهران، مجله علمی پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد
- ۱۰- حاتمی، سکینه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار کارکنان، انتشارات رهرو، شماره ۳۹
- ۱۱- خواجهی سعید (۱۳۸۰). ارزشیابی مهارت و صلاحیت مدیران مدارس ابتدایی جهت مطالعه مدل فعالیت های مدیریتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، پایان نامه دکتری
- ۱۲- علاقه بند، علی، (۱۳۸۶)، مدیریت عمومی. تهران، نشر روان، شماره ۲۰
- ۱۳- مسیبی، محمد رضا (۱۳۹۱). هوش معنوی
- ۱۴- موسوی، سید حسین؛ طالب زاده، محسن؛ شمس، غلامرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی شرکتی معلمان دبیرستان های شهرستان زنجان، فصلنامه روانشناسی تربیتی، شماره بیست و دو
- ۱۵- نداف، عبدالرضا؛ دانشور، وحید؛ جهانبانی، محمود (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با بهره وری کارکنان (مدیران شهرک صنعتی شیراز
- ۱۶- هرسی؛ باور، بلانچارد، کنت (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، علاقه مند، علی، انتشارات امیرکبیر
- ۱۷- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت، (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، علاقه مند، علی، تهران، انتشارات امیر کبیر.

18- Amram, Joseph (Yosi), 2005, *Intelligence Beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*, Institute of Transpersonal Psychology.

19-Podsakoff, M. p., & Bachrach. (2000). **Organization citizenship behaviorurs: a critical erview or the theoretical and empirical literature and suggestions for future research**, *journal of management*, 26(3), 513-563.

20-Robbins Stephen p. (2000). *Organizational behavior*. New Jersey: prentice hall.

21-Robbins, s.p & coulter m (1996). **Management**. London: prentice hall, International Inc.

22-McMullen, B., 2003, *Spiritual intelligence*; www. Studentbmj.com.

23-Wbrige A (1992 )"Management: A Global perspective"Englewood Cliff N. J. Mac  
Grow Hall

-Yang.K, & Mao.X, (2007), "A study of nurses spiritual intelligence: A cross sectional  
questionnaire survey", International journal if nursing study, 44,p:999\_1010

