

عنوان مقاله: بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی

محبوبه قربانی - مهدی حقیقی - ایمان محمدعلی
تجربشی - آرش رسته مقدم

دریافت: ۹۰/۱۱/۱

پذیرش: ۹۱/۲/۲۳

مقاله برای اصلاح به مدت ۱۸ روز نزد پدیدآوران بوده است

چکیده:

گرچه در مورد مفهوم تعهد سازمانی و رابطه آن با سایر متغیرها، پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است لکن هوش معنوی به عنوان عاملی اثرگذار بر رفتار فردی، اجتماعی و به تبع آن رفتار سازمانی، طی سال‌های اخیر در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی انجام گرفته است. بر این اساس ضمن مرور ادبیات نظری، متغیرهای مربوط و مقیاس سنجش آن‌ها، چارچوب کلی مطالعه شکل گرفت. استراتژی این پژوهش زمینه‌یابی (پیمایشی) از نوع هم‌بستگی، ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد شده تعهد سازمانی (Mayer & Allen, 1984, 342) و هوش معنوی (Smith, 2005) است. نتایج تحلیل داده‌ها که از طریق آزمون هم‌بستگی اسپیرمن^۱ محاسبه شده است، حاکی از آن است که از بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی به ترتیب توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آن، تجربه‌های معنوی، اعتقاد به مفاهیم مذهبی و احساس هدف‌مندی در دنیا، دارای بیشترین هم‌بستگی با تعهد سازمانی است ($p < 0/05$) هم‌چنین، فرضیه اصلی پژوهش که به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و هوش معنوی می‌پردازد، باقی مانده و بیشترین رابطه هم‌بستگی مرتبط با رابطه هوش معنوی و تعهد عاطفی است. نوآوری پژوهش حاضر در اعتباریابی پرسشنامه هوش معنوی و بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی است تا جایی که پژوهشگران اطلاع دارند تاکنون مطالعه‌ای در مورد ارتباط آن‌ها انجام نشده است.

کلیدواژه‌ها: معنویت، تعهد سازمانی، هوش معنوی، هوش هیجانی،

دین

1. Spearman

۱. کارشناس ارشد مدیریت
بازرگانی، دانشگاه علامه
طباطبایی، مسئول مکاتبات
mahboobeh.ghorbani@
gmail.com

۲. استادیار دانشکده مدیریت و
حسابداری، دانشگاه علامه
طباطبایی

۳. کارشناس ارشد مدیریت
بازرگانی، دانشگاه علامه
طباطبایی

۴. کارشناس ارشد مدیریت
آموزشی دانشگاه علامه
طباطبایی

مقدمه:

در دهه‌های اخیر موضوع معنویت در سازمان مورد توجه روزافزون پژوهشگران قرار گرفته است به طوری که از آن به عنوان نوعی هوش یاد می‌شود. اهمیت معنویت در سازمان توسط مدیران، کارفرمایان و پژوهشگران به عنوان موضوعی مهم در تعامل با مشتریان و افراد جامعه در نظر گرفته می‌شود (Hansen, 2001, 265). به کارگیری معنویت به منظور حل مسائل سازمانی و فردی به نوعی توانایی اشاره دارد که هوش معنوی^۱ نامیده می‌شود. پژوهش‌های متعددی در خصوص ابعاد، کاربردها و اثرات فردی، اجتماعی و مذهبی هوش معنوی صورت گرفته است. به عنوان مثال نتایج پژوهش امرایی، فراهانی، ابراهیمی و باقریان (۲۰۱۱، ۶۱۰) حاکی از وجود رابطه مثبت بین هوش معنوی با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، سازگاری و رابطه منفی آن با اختلالات عصبی است. در پژوهشی دیگر، باقری، اکبرزاده و حانمی (۲۰۱۰، ۱۵۵۸) به رابطه هوش معنوی پرستاران و شادکامی اشاره کرده‌اند. در بعد سازمانی نیز یافته‌ها حاکی از افزایش خلاقیت، نوآوری، صداقت، اعتماد در کار و تکامل شخصی کارکنان از طریق معنویت است (Kingersky and Scarping, 2004, 38). کندی^۲ (۲۰۰۲، ۲۳۴) خود شکوفایی در زمینه قابلیت‌ها و توان‌مندی‌های فردی را با ورود معنویت به سازمان‌ها امکان‌پذیر می‌داند و معنویت را پاسخگوی چالش‌های آینده مدیریت معرفی می‌کند. بزعم وی ارضای نیازهای متعالی کارکنان به کمک معنویت میسر است. علیرغم این که داشتن هوش معنوی بالا به عنوان یکی از ویژگی‌های مدیران و رهبران موفق مطرح است (Viglens verse, 2002)، بسیاری از مدیران از آن به عنوان راهکاری جهت واکنش به تغییرات مدیریتی بهره می‌برند (Neal, 1997, 132).

با وجود پژوهش‌های انجام گرفته در مورد هوش معنوی و معنویت در مطالعات خارج از کشور (جدول شماره ۱)، پژوهش‌های اندک انجام شده در داخل کشور، تنها در ارتباط با هوش معنوی و رهبری تحول آفرین (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸، ۵۷-۳۱)، هوش معنوی و شادکامی (یعقوبی، ۱۳۸۹، ۹۵-۸۵)، هوش معنوی و سلامت روانی (معلمی و همکاران، ۱۳۸۹، ۲۴۲-۲۳۵)

1. Spiritual intelligence
2. Kandy

است. البته در این بین مقاله‌هایی نیز به تبیین مفهومی و نظری معنویت پرداخته‌اند (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۴۷-۱۲۵؛ رجائی، ۱۳۸۹، ۵۰-۲۲). بنابراین با توجه به خلاء موجود، پژوهش حاضر تلاش دارد ضمن تبیین اهمیت معنویت در سازمان، به بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در بخش دولتی بپردازد.

جدول شماره (۱): مطالعات هوش معنوی

سال	نویسنده	عنوان	مقاله
۲۰۰۰	Noble,K.D	هوش معنوی، قالب جدیدی از ذهن	۱
۲۰۰۱	Kwilecki,s	هوش معنوی به عنوان تئوری دین فردی	۲
۲۰۰۲	Susan Kiele	به کارگیری تئوری هوش معنوی امونز در سنجش اعتقاد و میزان مذهبی بودن فرد	۳
۲۰۰۲	Anthony C.Edwards	پاسخ‌گویی به بحث هوش معنوی	۴
۲۰۰۲	Kwilecki,s	هوش معنوی یا هوشیاری معنوی	۵
۲۰۰۳	Andy Carlisle	چگونه به هوش معنوی دست یابیم؟	۶
۲۰۰۳	Len Tischler,Jerry Biberman&Robert Mckeage	ارتباط هوش معنوی و احساسی در عملکرد کاری	۷
۲۰۰۴	Susan Kiele	هوش معنوی و علت مطرح شدن آن	۸
۲۰۰۴	Lisa M.Bardsley	هوش معنوی و کتاب مقدس	۹
۲۰۰۴	Brendan Hyde	مستدل بودن هوش معنوی	۱۰
۲۰۰۵	Strizenec.M	آیا باید به هوش معنوی دست یابیم	۱۱
۲۰۰۶	Mike George	کاربرد علمی هوش معنوی در محیط کار	۱۲
۲۰۰۷	Yang.k ,Mao.,x	بررسی هوش معنوی پرستاران	۱۳
۲۰۰۷	Amram,y	هفت بعد هوش معنوی: یک تئوری در عرصه جهانی	۱۴
۲۰۰۷	Amram,y	توسعه مقدماتی هوش معنوی منسجم	۱۵
۲۰۰۹	Nandani Lynton, Kirsten Høgh Thøgersen	هوش معنوی و رهبری در آزمایشگاه‌های چین	۱۶
۲۰۱۰	Bagheri Faribors, Akbarizadeh Fatemeh,F, Hatami Hamidreza	بررسی رابطه هوش معنوی و شادمانی پرستاران در ایران	۱۷
۲۰۱۱	Evren Ayranci	تاثیر هوش معنوی و هیجانی مدیران ترکیه بر عملکرد مالی سازمانشان	۱۸
۲۰۱۱	Susan Tee Suan Chin, R.N. Anantharaman and David Yoon Kin Tong	نقش هوش هیجانی و معنوی در محیط کاری	۱۹

ادامه جدول شماره (۱): مطالعات هوش معنوی

مقاله	عنوان	نویسنده	سال
۱	هوش معنوی، هوش غایی	Dana, Zohar, Ira , Marshal	۱۹۹۹
۲	ارتباط با هوش معنویمان	Dana, Zohar, Ira , Marshal	۲۰۰۰
۳	هوش معنوی : توسعه هوش برتر	Sick.D.A , Torrance,E.P	۲۰۰۱
۴	قدرت هوش معنوی	Tony Buzan	۲۰۰۲
۵	توسعه هوش معنوی	Altazar Rossiter	۲۰۰۶

منبع: یافته‌های پژوهش

مبانی نظری پژوهش

معنویت و دین در سازمان

با توجه به پیچیدگی و ابهام مفهوم معنویت، اغلب از آن به عنوان جعبه سیاه یاد می‌شود. تعریف معنویت به دلیل کاربردهای گسترده آن بسیار حساس است. آندرهیل^۱ (۱۹۹۳، ۲۳) در کتاب زندگی معنوی در بیان دشواری تعریف معنویت می‌گوید: «در حالی که از یک سو ناچاریم از انتزاع و عدم تعریف بپرهیزیم، از سوی دیگر باید از تعریف شتابزده خودداری کنیم چرا که هیچ واژه‌ای در زبان بشریت مترادف و متناسب با واقعیت‌های معنوی وجود ندارد». با وجود پیچیدگی مفهوم معنویت، بسیاری از نظریه‌پردازان درصدد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند. مایرز^۲ (۱۹۹۵)، معنویت را شامل جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی می‌داند. بر خلاف تعریف وی که به مسائل معنوی در حوزه عوامل خارجی و ارزشی توجه کرده است، هینلس^۳ (۱۹۹۵)، با تاکید به بعد ارزشی درون فردی، معنویت را تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران و نیرویی برتر می‌داند که به دنبال وحدت بخشیدن و هماهنگی این حساسیت‌ها و حرکت دادن انسان به سوی کمال است.

از نظر واگان^۴ (۲۰۰۳، ۲۹) معنویت امری همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه‌های مختلفی دارد. ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشدیافته یا رشدنیافته، سالم یا بیمار، ساده یا پیچیده،

1. Ander Hill
2. Meyers
3. Hinless
4. Waggan

مفید یا خطرناک باشد. ویگلنس ورس (۲۰۰۲)، معنویت را نیاز درونی بشر به ارتباط با موجودی فراتر از خود می‌داند که در دو طبقه قرار دارد. طبقه عمودی؛ در این طبقه به موجودی مقدس، نامحدود به زمان و مکان که منبع قدرت برتر و نهایت خودآگاهی است، اشاره دارد. انسان‌ها تمایل به برقراری ارتباط و راهنمایی شدن توسط چنین منبعی را دارند. طبقه دوم که افقی نامیده شده است، شامل همه انسان‌هایی است که افراد تمایل به خدمتگزاری به آنها را دارند. با وجود اشتراکات معنایی بین مفاهیم دین و معنویت، افتراق‌های آن نیز قابل توجه است. معمولاً سلوک معنوی افراد خارج از جهت‌گیری‌های دینی و مذهبی شان با کنکاش و کاوش در مورد حقیقت خویشتن و هدف واقعی زندگی آغاز می‌شود. بنابراین بین دین و معنویت تفاوت وجود دارد. آندره هیل نیز در کتاب زندگی معنوی، معنویت را قلب دین و زندگی معنوی را زندگی اصیل و کاملی که انسانیت برای آن آفریده شده است، می‌داند. (Mitroof and Danton, 1999,87). مارالاک^۱ (۲۰۰۸، ۳۰۵) ضمن بیان کلیه سوالات مهم مطرح در خصوص تفاوت‌های دین و معنویت به تفاوت‌های این دو مفهوم از دید جک هولی^۲ (۱۹۹۳) اشاره می‌کند. از دیدگاه وی دین متولد زمان و مکان معین، موکد گروه، تجویزی، سیستمی از تفکر، مجموعه‌ای از عقاید، رسم معمول، انجمنی برای به اشتراک گذاشتن مشکلات زندگی و راهی برای زندگی است در حالی که معنویت بیش از یک مسیر برای زندگی، تاکیدکننده بر فرد، محتوی عناصر مشترک در تمامی ادیان، حرکت به سوی منبع معین، فراتر از احساس و تفکر، پرس و جوکننده حقیقت فرد و حرکت از عدم اطمینان به سوی حقیقت است. کال و شیواستاوا^۳ (۲۰۰۳، ۳۲۱) به نقل از راف^۴ معتقد است: «دین دربرگیرنده آیین‌های مذهبی و وفاداری به اصول دینی و مراسم مذهبی است اما معنویت اغلب در ارتباط با انگیزه‌های عمیق درون افراد و روابط عاطفی آنها با خدای خود است». در واقع دین با پاسخ‌ها و معنویت با سؤالات مرتبط است.

درباره رابطه دین و معنویت دو دیدگاه عمده وجود دارد. دیدگاه اول به رابطه دین و معنویت در سه حالت اعتقاد دارد که عبارتند از: ۱- همپوشانی و یکسان بودن مفاهیم دین و معنویت ۲- اعم بودن معنویت از دین ۳- اعم بودن دین از معنویت. در دیدگاه دوم بر عدم وجود رابطه دین و معنویت تاکید می‌گردد. مهم‌ترین مولفه‌ها و ویژگی‌های معنویت عبارتند از:

1. Maralack
2. Jack Holly
3. Call Shivastava
4. Raff

جدول شماره (۲): ویژگی‌های معنویت در تعاریف مختلف ارائه شده

مولفه‌ها و ویژگی‌های معنویت	
ارتباط (در هم تنیدگی، همبستگی، وحدت، تعلق و مشارکت، تعلق به خود، سایر انسان‌ها و موجودات، جهان هستی، خوب دیدن همه چیز)	حس ترس (و یا سرگردان در مورد زندگی، شگفتی، تقدیر عمیق و یا حس احترام)
متفاوت با مذهب (متفاوت با مذهب و فراتر از آن)	حق‌شناسی
بخشش	منبع انرژی و انگیزه
ذات (جوهر بودن، هسته، مرکز یا خود واقعی)	خودانگیزگی
خوب بودن (سلامتی و رشد در ابعاد زندگی)	جاودانگی (بی‌نهایت، ابدیت و جاودانگی)
تعالی (به خصوص خود تعالی)	احساس هماهنگی
ارزش‌ها و اعتقادات (ارزش‌ها و اولویت‌های زندگی و اعتقاد عمیق فرد به حفظ آن‌ها)	به دنبال پاسخ به پرسش‌های وجودی (سوال در مورد نامتناهی و تلاش برای ایجاد حس زندگی، تفسیر شخصی زندگی)
درون‌گرایی (خودآگاهی، احساس عمیق در مورد خود، اختیار)	آرامش (آرامش درونی یا آرامش فکر)
عشق (عشق بدون قید و شرط / تجربه عشق)	لمس ناپذیری (متافیزیکی و غیر مادی، مافوق طبیعی، تغییر ناپذیر و نامرئی)
اعتقاد به یک قدرت بالاتر (فراتر از خدا، نیرو یا موجود بالاتر، نیروی جهانی، منبع زندگی)	معنی و هدف زندگی (احساس سوق دادن به سمت معنی / هدف / انجام / حرفه)
الهام (خلاقیت و تخیل)	حالت تجربه (دانستن و تجربه کردن، آگاهی، خودآگاهی بیشتر، شدت تجربه)
تمامیت (بیکپارچگی / ادغام)	تحمل کردن (قدرت درونی در برابر سختی‌ها)
شهود و خرد	کل‌گرایی
ایمان و امید	خدمت

منبع: (Maralack, 2008, 307)

به طور کلی درباره معنویت در محیط کار، چهار نوع جهت‌گیری مطرح است (Mitroof and Danton, 1999, 85). با توجه به این که دیدگاه فرد نسبت به دین و معنویت مثبت یا منفی باشد، ماتریسی چهارگانه ترسیم می‌گردد. از دیدگاه افرادی که نسبت به هر دو موضوع دیدگاه مثبتی دارند، تنها راه تجربه و پرورش معنویت، دین است. این گروه که ۳۰ درصد از کل افراد را شامل می‌شود، اعتقاد دارند دین و معنویت هم‌معنا، غیرقابل تفکیک و هر دو منابع اصلی برای اعتقادات یا ارزش‌های جهانی می‌باشند. افرادی که نسبت به دین دیدگاه منفی و نسبت به معنویت دیدگاه

مثبت دارند، دین را سازمان یافته، متعصب با افکاری بسته و معنویت را جهانی، غیرمتعصبانه و روشن فکرانه می‌داند. قریب به ۶۰ درصد افراد در این گروه قرار می‌گیرند و اعتقاد دارند معنویت موضوعی کاملاً شخصی است که برای همگان دست‌یافتنی است. گروهی که ۸ درصد کل افراد را تشکیل می‌دهند، نسبت به دین دیدگاهی مثبت و به معنویت دیدگاه منفی دارند، این افراد تمام توانشان را بر زندگی دینی به ویژه آیین‌ها و آموزه‌های یک دین خاص متمرکز می‌کند و نهایتاً تنها دو درصد از افرادی که نسبت به هر دو موضوع دارای نگرشی منفی هستند، اعتقاد دارند نه دین بنیادین است و نه معنویت، بلکه ارزش‌های جهانی می‌توانند به طور مستقل و بدون توجه به دین و معنویت تعریف شوند. این گروه برای دین و معنویت در سازمان کارکردی قائل نیستند.

	← نگرش مثبت	معنویت	→ نگرش منفی
دین معنویت دین معنویت	دین و معنویت هم‌معنا و غیرقابل تفکیک و هر دو منابع اصلی اعتقادات یا ارزش‌های جهانی‌اند.	دین بر معنویت برتری دارد و یک منبع اصلی اعتقادات و ارزش‌هاست.	نه دین بنیادین است و نه معنویت، ارزش‌های جهانی می‌توانند، به‌طور مستقل و بدون توجه به دین و معنویت تعریف شوند.
	معنویت بر دین تفوق دارد و منبع اصلی اعتقادات یا ارزش‌های جهانی است.		

نمودار شماره (۱): چهار نوع جهت‌گیری به سوی دین و معنویت
(منبع: Mitroof and Danton, 1999)

با توجه به مطالب ارائه شده، منظور از معنویت در مقاله حاضر به دو بعد درک ماوراء الطبیعی انسان و بعد تلاش انسان در جهت کاربرد این ادراک در زندگی اشاره دارد. همچنین در سراسر مقاله اعتقاد بر این است که یک فرد معنوی، دیندار نیز هست بنابراین تفاوتی بین دین و معنویت وجود ندارد.

معنویت به مثابه هوش

جایگاه مفهومی هوش معنوی در روانشناسی دین است و همان طور که از عنوان هوش معنوی مشخص است. این مفهوم متشکل از مفاهیم «هوش» و «معنویت» است. مفهوم هوش از جمله مفاهیم اساسی روان‌شناسی است که از نظریه‌پردازان اصلی آن می‌توان به آلفرد بینه، لوئیس ترمن، دیوید وکسلر^۱ اشاره کرد. گرچه مفهوم هوش در ابتدای طرح آن به صورت تک بعدی مورد توجه قرار گرفت و تنها به توانایی‌های شناختی و منطقی انسان‌ها اشاره داشت لکن مطالعات

1. Alfred Bine, Luis Terman, David and Kessler

گاردنر (۱۹۸۳، ۲۵۴) و تئوری هوش‌های چندگانه که شامل هشت هوش نسبتاً مستقل است، ابعاد جدیدی را در این حوزه نوید داد. به نظر وی ابعاد هوش شامل: هوش کلامی، منطقی-ریاضی، فضایی، موسیقی، فیزیکی یا بدنی، هوش بین فردی، هوش برون فردی و هوش طبیعت‌شناسی است. وی هم چنین هشت معیار برای تشخیص هوش مستقل بدین شرح بیان کرده است؛ یک فعالیت اصلی یا مجموعه‌ای از فعالیت‌های مشخص، سیر تکاملی معقول، الگوی مشخصی از توسعه و بهبود، تفکیک بالقوه جایگاه هوش در مغز، تشخیص فرد از وجود یا عدم وجود توانایی، قدرت رمزگشایی نمادها، مورد حمایت از جانب پژوهش‌های تجربی روان‌شناسی، مورد حمایت یافته‌های هوش‌سنجی. گرچه گاردنر در بعد هوش وجودی یا طبیعت‌شناسی که به ماهیت انسان، چرایی و علت زندگی اختصاص دارد به نوعی به بحث معنویات به عنوان گونه‌ای از هوش اشاره کرده است، اما به نظر وی مفهوم هوش معنوی فاقد معیار تاریخیچه تکاملی معقول به عنوان یکی از معیارهای سنجش هوش است. پس از مطرح شدن مفهوم هوش هیجانی^۱ توسط دانیل گلمن^۲ (۱۹۹۵) در کتابی با همین عنوان، گاردنر (۱۹۹۹) دلایل و مدارکی دال بر وجود انواع دیگری از هوش ارائه داد. به اعتقاد وی یکی از جنبه‌های ذهن، تفکر در مورد مسائل مافوق درک حسی بشر است. بدین علت که آن امور بسیار بزرگتر یا کوچکتر از چیزی هستند که مستقیماً درک شوند. با این وجود طرح مفهوم هوش معنوی در عرصه سازمان و مدیریت توسط زوهار و مارشال^۳ (۲۰۰۰) و ایمونز^۴ (۲۰۰۰) صورت گرفت. ایمونز (۲۰۰۰، ۱۴) بر اساس معیارهای هشت‌گانه گاردنر معنویت را به عنوان هوش مطرح و آن را توانایی بشر در استفاده از ظرفیت‌های معنوی برای حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف می‌داند که شامل پنج مولفه بدین شرح است، ظرفیت پیشرفت فیزیکی و ذهنی، قابلیت دستیابی به سطح بالاتری از خودآگاهی، قابلیت انجام فعالیت‌های روزانه با حسی روحانی مقدس، قابلیت به کاربردن ظرفیت‌های معنوی برای حل مسائل زندگی، توانایی رفتار کردن بر مبنای پرهیزگاری. *تال جامع علوم انسانی*

پژوهشگران دیگری نیز تعاریف و الگوهای مختلفی از هوش معنوی ارائه داده‌اند. این الگوها و تعاریف خصوصیات، ویژگی‌ها، ظرفیت ادراک و شناخت بشریت را تبیین می‌کنند. نوبل^۵ (۲۰۰۰، ۲۲) هوش معنوی را ظرفیت‌های درونی انسان دانسته و علاوه بر موارد مورد اشاره ایمونز (۲۰۰۰)،

1. Emotional intelligence
2. Daniel Goldman
3. Zohar and Marshal
4. Immunes
5. Nobel

دو قابلیت دیگر را نیز بدان افزوده است: (۱) شناخت آگاهانه این که واقعیات فیزیکی دارای حقیقتی چندگانه هستند که آگاهانه یا ناآگاهانه با آن‌ها در تعامل لحظه به لحظه‌ایم، (۲) تلاش برای سلامت روانی، نه تنها برای خود بلکه برای دیگران. زوهر و مارشال (۲۰۰۰، ۳۸) نیز نه ویژگی هوش معنوی را شامل انعطاف‌پذیری (سازگاری هم زمان و فعال)، سطح بالایی از خودآگاهی، قابلیت روبه‌رو شدن با مشکلات، توانایی تحمل دردها و سختی، الهام گرفتن از چشم‌اندازها و ارزش‌ها، تمایل به کشف ارتباط بین پدیده‌های متفاوت (کلی‌نگر بودن)، تمایل زیاد به پرسیدن «چرا» و «چه می‌شد اگر» برای رسیدن به پاسخ سؤالات اساسی، داشتن زمینه استقلال و جرئت سنت‌شکنی می‌دانند.

کینگ^۱ (۲۰۰۷)، نیز هوش معنوی را مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی در مورد جنبه‌های غیرمادی واقعیات به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است، تعریف می‌کند. به نظر وی ره‌آورد این ظرفیت‌ها سهولت حل مسئله و فائق آمدن بر مشکلات را به دنبال دارد.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به فشارهای هنجاری نهادینه شده انجام کار دلالت دارد که متضمن تحقق اهداف و منافع سازمانی است (Meyer and Herskovits, 2001, 72). مطابق تعریف، تعهد سازمانی به معنای پذیرش ارزش‌های سازمانی و تلاش در جهت عملیاتی نمودن آن است. در پژوهش حاضر از الگوی سه مولفه ای مایر و آلن^۲ (۱۹۹۱، ۹۸) استفاده شده است. تعریف هر یک از مولفه‌های این الگو به شرح ذیل است:

تعهد عاطفی: این تعهد به دل‌بستگی احساسی کارکنان به سازمان، احساس هویت و درگیر شدن آن‌ها در سازمان اشاره دارد. کارکنانی که تعهد عاطفی از خود نشان می‌دهند احساس علاقه‌مندی به ماندن در سازمان دارند.

تعهد عقلایی: این تعهد ناشی از درک هزینه‌ها و زیان‌های ناشی از ترک سازمان است. کارکنانی که دارای تعهد عقلایی هستند احساس می‌کنند که نیاز دارند در سازمان کنونی خود بمانند.

تعهد هنجاری: کارکنانی که تعهد هنجاری دارند احساس می‌کنند که باید در سازمان کنونی

1. King
2. Meyer and Allen

بمانند. این بعد از تعهد در واقع اعتقاد فرد به مسئولیت در قبال سازمان است. تعهد هنجاری به طور بالایی با رضایت شغلی مرتبط است. به نظر پژوهشگران علت ماندن کارکنان دارای تعهد هنجاری بالا در سازمان، از جنبه اخلاقی است. این افراد به این دلیل در سازمان خواهند ماند که احساس می‌کنند این کار از نظر اخلاقی درست است (Handlon 159, 2009).

فرد متعهد به سازمان، دارای وابستگی عاطفی به سازمان است، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور در محل کار، رفتار سازمانی، فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (Shuan & et Al., 2003, 32).

پژوهش‌های متعددی در خصوص تعهد سازمانی انجام گرفته است که از آن جمله می‌توان به بررسی این متغیر با تمرکززدایی (Acorn, Ratner & Crawford, 2008, 86)، هوش هیجانی (Manetje & Martins, 2009, 139) و در داخل کشور به بررسی رابطه تعهد سازمانی با هوش هیجانی (رضائیان، کشته‌گر، ۱۳۸۷، ۳۷)، استرس شغلی (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۷، ۶۵)، مولفه‌های اعتماد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸) اشاره کرد.

الگوی مفهومی پژوهش

بر مبنای پیمایش ادبیات پژوهش، الگوی مفهومی مطالعه در نمودار شماره (۲) نشان داده شده است. متغیر مستقل، هوش معنوی است که شامل ابعاد ده‌گانه هوش معنوی اسمیت (۲۰۰۵) و (۲۰۰۷) است که در زیر تعاریف عملیاتی آن آمده است:

۱- **تجربه‌های معنوی:** اشاره به تجربه و درک حالات معنوی توسط فرد دارد و از طریق دو سؤال سنجیده شده است.

۲- **عبادت کردن:** منظور دفعات و نحوه عبادات فرد است و از طریق چهار سؤال سنجیده شده است.

۳- **احساس هدفمندی در دنیا:** اشاره به هدفمندی و معناداری زندگی فرد دارد و از طریق سه سؤال سنجیده شده است.

۴- **فائق آمدن بر مشکلات:** اشاره دارد به این که فرد تا چه اندازه در حل مشکلات و تصمیم‌گیری بر ایمان خود متکی است و از طریق یک سؤال سنجیده شده است.

۵- **تأکید فرد بر ایمان معنوی / مذهبی:** به اهمیت معنویت و مذهب در زندگی و تأثیر

آن بر رفتار فردی از جمله خوراک و پوشاک توجه دارد و از طریق چهار سؤال سنجیده شده است.
۶- تأثیر اعتقادات معنوی فرد بر زندگی اجتماعی: اشاره به میزان توانایی فرد در

مدیریت تأثیر ایمان بر زندگی اجتماعی اش دارد و از طریق شش سؤال سنجیده شده است.

۷- اعتقاد به مفاهیم مذهبی: اشاره به اعتقاد فرد به مفاهیم اصلی مذهب از قبیل یگانگی

خالق هستی، روح و زندگی پس از مرگ دارد و از طریق ده سؤال سنجیده شده است.

۸- انجام اعمال مذهبی: به میزان پای بندی فرد بر انجام اعمال مذهبی اشاره دارد و از

طریق دو سؤال سنجیده شده است.

۹- توجه به مکان های مذهبی و متولیان آنها: اشاره به نگرش فرد نسبت به مکان های

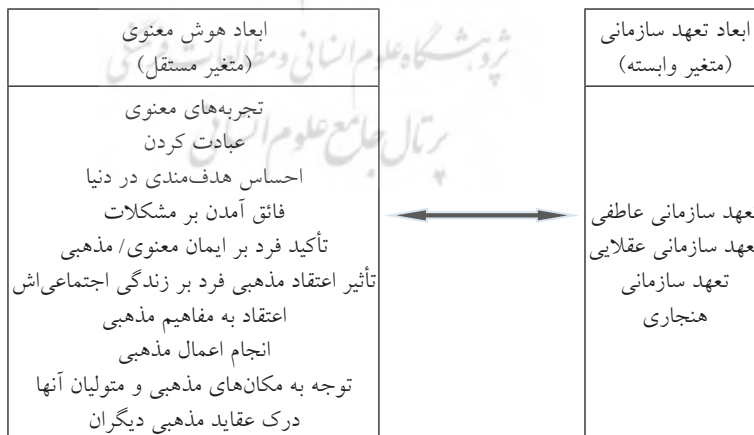
مذهبی و متولیان آنها دارد و از طریق پنج سؤال سنجیده شده است.

۱۰- درک عقاید مذهبی دیگران: اشاره به نگرش فرد در مورد سایر مذاهب و اعتقادات

معنوی دیگران دارد و از طریق سه سؤال سنجیده شده است.

تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته پژوهش شامل سه بعد عاطفی، عقلایی و هنجاری است (Allen & Mayer, 1990, 16). تعهد عاطفی؛ اشاره به وابستگی احساسی فرد نسبت به سازمان

دارد و از طریق هشت سؤال سنجیده شده است. تعهد عقلایی؛ به تمایل ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداش های ناشی از ماندن در سازمان اشاره دارد و از طریق هشت سؤال سنجیده شده است. تعهد هنجاری؛ عبارت است از احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان به عنوان یک عضو سازمان و از طریق هشت سؤال سنجیده شده است.



نمودار شماره (۲): الگوی مفهومی پژوهش

گزاره‌های پژوهش

هدف کلی: بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی
 اهداف جزئی: بر مبنای هدف کلی فوق اهداف جزئی پژوهش عبارتند از:
 ۱- بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی عاطفی ۲- بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی عقلایی ۳- بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی هنجاری
 از آن جایی که در خصوص موضوع پژوهش حاضر پژوهش‌های مشابهی انجام نگرفته، به جای طرح سؤال از فرضیه استفاده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین هوش معنوی کارکنان شرکت مورد مطالعه و تعهد سازمانی آن‌ها، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین هوش معنوی کارکنان شرکت مورد مطالعه و تعهد سازمانی عاطفی آن‌ها، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین هوش معنوی کارکنان شرکت مورد مطالعه و تعهد سازمانی عقلایی آن‌ها، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین هوش معنوی کارکنان شرکت مورد مطالعه و تعهد سازمانی هنجاری آن‌ها، رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است، زیرا می‌توان از نتایج آن به منظور تقویت تعهد سازمانی کارکنان بهره برد. به لحاظ روش نیز از نوع پژوهش‌های توصیفی - هم‌بستگی (غیر آزمایشی) است. روش گردآوری داده‌ها، میدانی و نوع داده‌ها کمی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش یکی از شرکت‌های بخش دولتی واقع در یکی از کلان شهرهای کشور در سال ۸۸-۸۹ است. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری که شامل مدیران شرکت مذکور است، کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. لازم به ذکر است از تعداد ۹۰ پرسشنامه ارسالی، تعداد ۷۰ پرسشنامه به شرح جدول زیر تجزیه و تحلیل شد.

جدول شماره (۳): ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

نمونه	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین سنی	میانگین سابقه کاری
زن	۳۱	۴۴.۳٪	۲۹	۶
مرد	۳۹	۵۵.۷٪	۳۷	۱۱
جمع	۷۰	۱۰۰٪	۳۴	۹

منبع: یافته‌های پژوهش

ابزار پژوهش

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۸۴) و پرسشنامه هوش معنوی (Smith, 2005) استفاده شد. اعتبار و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی در پژوهش‌های رضائیان، کشته‌گر، ۱۳۸۷ و خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸ به ترتیب ۸۹٪ و ۷۳٪ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی در جامعه مورد بررسی ۷۶٪ و به منظور بررسی روایی محتوای پرسشنامه هوش معنوی از نظرات خبرگان و صاحب‌نظران مدیریت استفاده شد و بر این اساس سئوال‌ات نامناسب حذف و اصلاحاتی انجام گرفت. هم‌چنین به منظور بررسی پایایی، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین افراد نمونه توزیع شد که آلفای کرونباخ ۹۱.۱٪ حاکی از پایایی بالای پرسشنامه هوش معنوی دارد. پرسشنامه تعهد سازمانی حاوی ۲۴ سؤال و پرسشنامه هوش معنوی شامل ۴۰ سؤال است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا نرمال بودن تمامی متغیرها مورد آزمون قرار گرفت و پس از انجام آزمون آماری کولموگروف-اسمیرنوف^۱ و تایید نرمال بودن متغیرها از فنون آمار استنباطی پارامتریک (آزمون هم‌بستگی) با سطح اطمینان ۹۵٪ استفاده گردید. در ضمن با توجه به رتبه‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری داده‌ها، از آزمون هم‌بستگی اسپیرمن در تجزیه و تحلیل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به ضریب هم‌بستگی ۳۳.۸٪ بین هوش معنوی و تعهد سازمانی و با مراجعه به جدول مربوط با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد ($\text{Sig} < 0.05$).

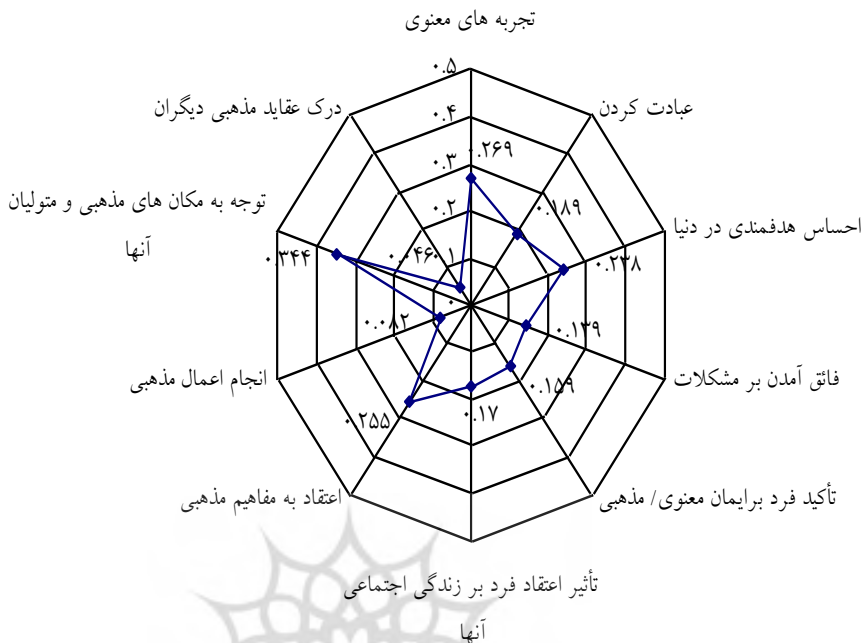
1. Kolmogorov-Smirnov

بنابراین فرضیه صفر پژوهش مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر (H0) ابطال می‌گردد. البته معناداری رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۹٪ نیز مورد تأیید قرار گرفت. همان‌طور که در جدول شماره (۳) مشخص است بیشترین ضریب هم‌بستگی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی به ترتیب با متغیرهای توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آنها (با ضریب هم‌بستگی ۰.۳۴۴)، تجربه معنوی (با ضریب هم‌بستگی ۰.۲۶۹)، اعتقاد به مفاهیم مذهبی (با ضریب هم‌بستگی ۰.۲۵۵) و احساس هدفداری در دنیا (با ضریب هم‌بستگی ۰.۲۳۸) است. در نمودار شماره (۳) ضرایب هم‌بستگی ابعاد ده‌گانه هوش معنوی با تعهد سازمانی نشان داده شده است.

جدول شماره (۴): رابطه ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی

ردیف	ابعاد هوش معنوی	درجه هم‌بستگی
۱	تجربه‌های معنوی	۰.۲۶۹
۲	عبادت کردن	۰.۱۸۹
۳	احساس هدف‌مندی در دنیا	۰.۲۳۸
۴	فائق آمدن بر مشکلات	۰.۱۳۹
۵	تأکید فرد بر ایمان معنوی/ مذهبی	۰.۱۵۹
۶	تأثیر اعتقاد فرد بر زندگی اجتماعی او	۰.۱۷
۷	اعتقاد به مفاهیم مذهبی	۰.۲۵۵
۸	انجام اعمال مذهبی	۰.۰۸
۹	توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آنها	۰.۳۴۴
۱۰	درک عقاید مذهبی دیگران	۰.۰۴۶

پروژه‌های علمی و پژوهشی
منبع: یافته‌های پژوهش
رتال جامع علوم انسانی



نمودار شماره (۳): ضرائب همبستگی ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی

همان طور که در جدول شماره (۴) مشخص است، ضریب همبستگی ۳۱.۴ درصد بین هوش معنوی و تعهد سازمانی عاطفی در سطح معناداری ۰.۰۵ وجود دارد. از بین ابعاد دهگانه هوش معنوی نیز بیشترین همبستگی بین بعد توجه به مکان های مذهبی و متولیان آنها با تعهد سازمانی عاطفی است. در نمودار شماره (۴) ضرایب همبستگی ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی عاطفی نشان داده شده است.

جدول شماره (۵): رابطه ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی عاطفی

ردیف	ابعاد هوش معنوی	درجه همبستگی
۱	تجربه‌های معنوی	۰.۱۹۷
۲	عبادت کردن	۰.۱۴۶
۳	احساس هدف‌مندی در دنیا	۰.۱۷۶
۴	فائق آمدن بر مشکلات	۰.۰۳۷
۵	تأکید فرد بر ایمان معنوی/ مذهبی	۰.۰۱۶
۶	تأثیر اعتقاد فرد بر زندگی اجتماعی او	۰.۱۷۶
۷	اعتقاد به مفاهیم مذهبی	۰.۱۳۷
۸	انجام اعمال مذهبی	-۰.۰۵۲
۹	توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آنها	۰.۳۵
۱۰	درک عقاید مذهبی دیگران	۰.۰۲۲

منبع: یافته‌های پژوهش



نمودار شماره(۴): ضرایب همبستگی ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی عاطفی

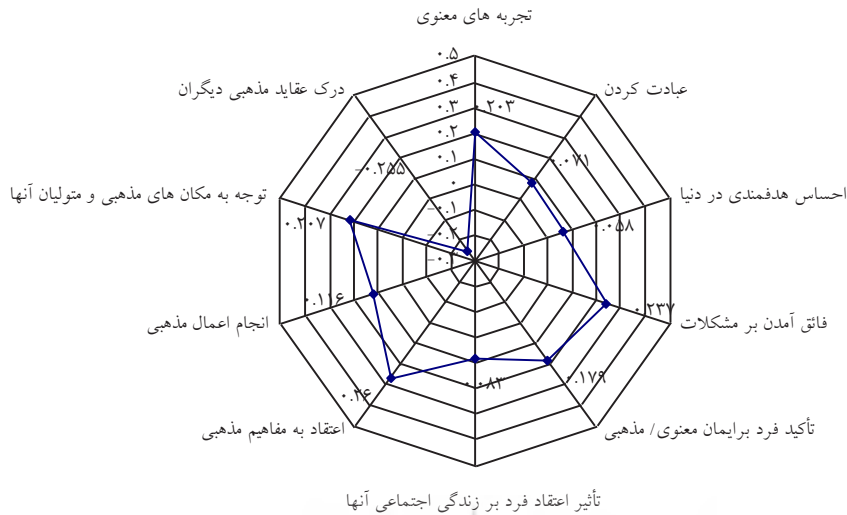
ضریب هم‌بستگی ۲۴.۹ درصد بین هوش معنوی و تعهد سازمانی عقلایی در سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ حاکی از رابطه این دو متغیر است. همانگونه که در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود از بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی به ترتیب بعد اعتقاد به مفاهیم مذهبی با ۲۶٪، بعد درک عقاید مذهبی دیگران با ۲۵.۵٪ و بعد فایق آمدن بر مشکلات با ۲۳.۷٪ بیشترین هم‌بستگی با تعهد سازمانی عقلایی را داراست.

در نمودار شماره (۵) ضرایب هم‌بستگی ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی عقلایی نشان داده شده است.

جدول شماره (۶): رابطه ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی عقلایی

ردیف	ابعاد هوش معنوی	درجه هم بستگی
۱	تجربه‌های معنوی	۰.۲۰۳
۲	عبادت کردن	۰.۰۷۱
۳	احساس هدف‌مندی در دنیا	۰.۰۵۸
۴	فائق آمدن بر مشکلات	۰.۲۳۷
۵	تأکید فرد بر ایمان معنوی / مذهبی	۰.۱۷۹
۶	تأثیر اعتقاد فرد بر زندگی اجتماعی او	۰.۰۸۳
۷	اعتقاد به مفاهیم مذهبی	۰.۲۶
۸	انجام اعمال مذهبی	۰.۱۱۶
۹	توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آنها	۰.۳۰۷
۱۰	درک عقاید مذهبی دیگران	-۰.۲۵۵

منبع: یافته‌های پژوهش



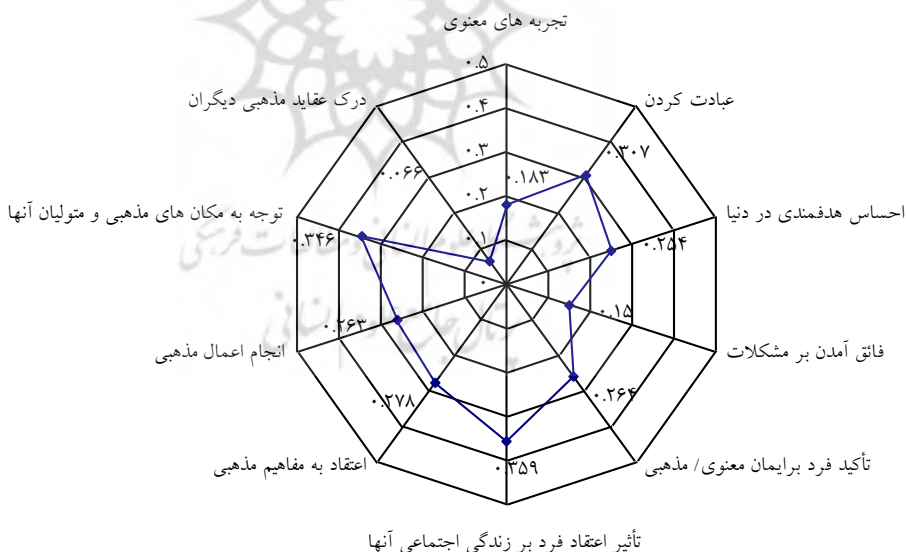
نمودار شماره (۵): ضرائب همبستگی ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی عقلایی

طبق جدول شماره (۶) ضریب همبستگی ۲۸.۵٪ بین هوش معنوی با تعهد سازمانی هنجاری در سطح معناداری ۰.۰۵ وجود دارد. در بین ابعاد ده گانه هوش معنوی به ترتیب تأکید فرد بر ایمان معنوی / مذهبی (با ضریب همبستگی ۳۵.۹٪)، توجه به مکان های مذهبی و متولیان آن (با ضریب همبستگی ۳۴.۶٪)، عبادت کردن (با ضریب همبستگی ۳۰.۷٪)، تأثیر اعتقاد فرد بر زندگی اجتماعی وی (با ضریب همبستگی ۲۷.۸٪)، فائق آمدن بر مشکلات (با ضریب همبستگی ۲۶.۴٪)، انجام اعمال مذهبی (با ضریب همبستگی ۲۶٪) و احساس هدفمندی در دنیا (با ضریب همبستگی ۲۵.۴٪) بیشترین همبستگی با تعهد سازمانی هنجاری را دارا می باشد. در نمودار شماره (۶) ضرایب همبستگی ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی هنجاری نشان داده شده است.

جدول شماره (۷): رابطه ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی هنجاری

ردیف	ابعاد هوش معنوی	درجه همبستگی
۱	تجربه‌های معنوی	۰.۱۸۳
۲	عبادت کردن	۰.۳۰۷
۳	احساس هدف‌مندی در دنیا	۰.۲۵۴
۴	فائق آمدن بر مشکلات	۰.۱۵
۵	تأکید فرد بر ایمان معنوی/ مذهبی	۰.۲۶۴
۶	تأثیر اعتقاد فرد بر زندگی اجتماعی او	۰.۳۵۹
۷	اعتقاد به مفاهیم مذهبی	۰.۲۷۸
۸	انجام اعمال مذهبی	۰.۲۶۳
۹	توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آنها	۰.۳۴۶
۱۰	درک عقاید مذهبی دیگران	۰.۱

منبع: یافته‌های پژوهش



نمودار شماره (۶): ضرائب همبستگی ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی هنجاری

نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی در میان کارکنان بخش دولتی یکی از کلان شهرهای کشور انجام گرفت. بدین منظور ضمن مطالعه ادبیات موضوع، بررسی اعتبار و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی، پرسشنامه مذکور به همراه پرسشنامه تعهد سازمانی در بین نمونه آماری ۹۰ نفر توزیع و پس از گردآوری داده‌ها، تعداد ۷۰ پرسشنامه تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش حاکی از ارتباط معنادار هوش معنوی و تعهد سازمانی با ضریب هم‌بستگی ۳۳.۸٪ در سطح معناداری ۵٪ است. با توجه به تایید رابطه متغیرهای مذکور می‌توان از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان به افزایش تعهد سازمانی آن‌ها امیدوار بود. هم‌بستگی هوش معنوی به ترتیب با تعهد سازمانی عاطفی با ۳۱.۴٪، تعهد سازمانی هنجاری با ۲۸.۵٪ و تعهد سازمانی عقلایی با ۲۴.۹٪ می‌باشد. از بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی، توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آن با ۳۴.۴٪، تجربه‌های معنوی با ۲۶.۹٪، اعتقاد به مفاهیم مذهبی با ۲۵.۵٪ و احساس هدف‌مندی در دنیا با ۲۳.۸٪ دارای بیشترین هم‌بستگی با تعهد سازمانی هستند. نتایج بررسی نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و هوش معنوی رابطه هم‌بستگی مثبت ضعیفی برقرار است و فرضیه پژوهش که بر وجود رابطه بین این دو متغیر تاکید دارد، در این پژوهش تایید شده و باقی می‌ماند. بنابراین، با افزایش هوش معنوی و ترویج ابعاد آن در سازمان می‌توان به ارتقای تعهد سازمانی کمک کرد.

پیشنهاد‌های پژوهش

- به منظور پرورش هوش معنوی و تقویت تعهد سازمانی کارکنان پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:
- ۱- پیشنهاد می‌شود در تدوین استراتژی‌های کلان سازمانی، مقوله استراتژی‌های معنوی سازمان مورد توجه قرار گیرد.
 - ۲- با توجه به تایید رابطه معنادار بین هوش معنوی و تعهد سازمانی، مدیران می‌توانند با تقویت ابعادی از هوش معنوی که دارای رابطه مثبت با تعهد سازمانی است نسبت به تقویت تعهد سازمانی کارکنان امیدوار باشند.
 - ۳- بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر، به کارگیری افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند در مناصب راهبردی و هدایت سازمان‌ها که نیاز به تعهد سازمانی بالایی دارد، پیشنهاد می‌شود.

۴- وجود کارکنان دارای هوش معنوی پایین در سازمان، نشان از تعهد سازمانی کمتر آن‌ها خواهد داشت. بنابراین پیشنهاد می‌شود چنین کارکنانی در مشاغلی که نیاز به تعهد سازمانی کمتر دارد و یا به صورت پاره‌وقت و قراردادی فعالیت کنند.

۵- از آنجایی که بیشترین هم‌بستگی هوش معنوی با تعهد عاطفی است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور رشد هوش معنوی کارکنان به عواطف و احساسات آن‌ها توجه بیشتری شود. به عنوان مثال گوش دادن به مشکلات کاری، دغدغه‌های مالی، مسائل خانوادگی و سایر مواردی که به تسکین و آرامش کارکنان کمک می‌کند.

۶- از آنجایی که یکی از مهم‌ترین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی که با تعهد سازمانی رابطه‌ای قوی دارد، تجربه‌های معنوی است به نظر می‌رسد سازمان‌ها با فراهم کردن فرصت‌هایی جهت کسب تجارب معنوی توسط کارکنان، به افزایش تعهد سازمانی شان کمک خواهند کرد. این قبیل تجارب می‌تواند در قالب برگزاری مراسم مذهبی، خواندن ادعیه، توسعه فرهنگ ترویج تجارب معنوی، ایجاد یا تقویت دفاتر امور دینی سازمان و همچنین برگزاری مسابقات متضمن مسائل معنوی در سازمان انجام گیرد.

۷- نظر به این که بعد احساس هدف‌مندی در دنیا که از ابعاد هوش معنوی است، با تعهد سازمانی رابطه‌ای قوی دارد و از آنجایی که زندگی سازمانی بخشی از زندگی دنیوی است که افراد، زمان زیادی را در آن سپری می‌کنند بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد احساس هدف‌مندی در دنیا، ابتدا زمینه‌های شکل‌گیری این حس نسبت به سازمان به وجود آید. به عبارت دیگر کارکنان احساس هدف‌مندی و مفید بودن را در سازمان داشته باشند و این امر زمانی میسر خواهد شد که سازمان با مشارکت کارکنان نسبت به ترسیم مأموریت و چشم‌انداز سازمانی مناسب با محیط اقدام کنند.

۸- گرچه شکل‌گیری اعتقاد به مفاهیم مذهبی به عنوان یکی از ابعاد هوش معنوی که دارای هم‌بستگی بالا با تعهد سازمانی است از محیط خارج از سازمان به ویژه خانواده و مدرسه شکل می‌گیرد لکن سازمان‌ها می‌توانند مصادیق عملیاتی نمودن این اعتقاد را در استراتژی و عملیات سازمانی‌شان لحاظ کنند. به عنوان مثال برگزاری دوره‌های آموزشی مذهبی، پاسخ به سئوالات اعتقادی، ارائه پاداش به پیشنهادهای مذهبی و اعتقادی از جمله این مصادیق است.

۹- با توجه به این که توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آن از دیگر ابعاد دارای هم‌بستگی بالا با تعهد سازمانی است، پیشنهاد می‌شود به منظور آشنایی کارکنان با اماکن مذکور، برنامه‌هایی جهت بازدید از اماکن مذهبی تدوین گردد.

۱۰- پیشنهاد می‌گردد به منظور نهادینه نمودن معنویات در سازمان منشور معنوی در سازمان‌ها تدوین شود.

۱۱- پیشنهاد می‌شود میزان هوش معنوی افراد در فرایند انتخاب و ارتقا مدیریتی لحاظ شود.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

از آنجایی که مفهوم هوش معنوی اخیراً در علم سازمان و مدیریت مطرح شده است، موارد زیر به عنوان حوزه‌های پژوهشی پیشنهاد می‌شود:

۱- واکاوی مفهومی هوش معنوی، تلاش در جهت مفهوم‌سازی، طبقه‌بندی و تدوین نظریه به منظور انسجام دادن به ادبیات نظری مفهوم از اساسی‌ترین نیازهای پژوهشی آینده است.

۲- سنجش هوش معنوی یا به کارگیری مقیاس‌های سنجش دیگر و مقایسه آن با نتایج پژوهش حاضر

۳- تبیین دلایل نتایج پژوهش حاضر از طریق تعمیق و بازآزمایی پژوهش

۴- مطالعه رابطه هوش معنوی با گونه‌های مختلف فرهنگ سازمانی (عقلایی، سلسله‌مراتبی، مشارکتی)

۵- بررسی رابطه هوش معنوی با سایر مفاهیم از قبیل عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، هوش هیجانی، رفتار سازمانی شهروندی، عملکرد سازمان، نوع محصول و خدمت سازمان، قدمت سازمان

۵- سنجش میزان برخورداری هوش معنوی در سازمان‌های مذهبی و دینی و مقایسه آن با سایر سازمان‌ها

۶- سنجش میزان هوش معنوی کارکنان دارای تعهد سازمانی بالا

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌های پژوهش معرف آن دسته از عواملی است که به واسطه تأثیرگذاری آن‌ها نمی‌توان کاملاً به یافته‌های پژوهش اطمینان داشته باشیم.

۱- نظر به اینکه در این پژوهش تمامی عوامل اثرگذار بر هوش معنوی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است، لذا این احتمال را نباید از نظر دور داشت که درجه هم‌بستگی هوش معنوی و تعهد سازمانی در صورت استفاده از الگوی ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر تا حدودی تعدیل شود.

۲- پاسخ‌دهنده در پرسشنامه با خطای ادراکی مواجه می‌شود و با درک خاص خود به سؤالات پاسخ می‌دهد و از سوی دیگر ناگزیر است در چارچوب سؤالات پرسش‌نامه نظر خود را تبیین کند. ممکن است پاسخ‌دهنده با خطای سهل‌گیری، متوسط‌گیری و یا سخت‌گیری به سؤالات پاسخ دهد.

منابع

الف) فارسی

- خنیفر، حسین و مقیمی، سیدمحمد و جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان. نشریه مدیریت دولتی، شماره ۲.
- رجائی، علیرضا (۱۳۸۹). هوش معنوی، دیدگاه‌ها و چالش‌ها. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد. سال هفتم. شماره ۲۲. ۲۲-۵۰.
- رضائیان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی. نشریه پیام مدیریت. شماره ۲۷. ۲۷-۳۹.
- غباری بناب، باقر و سلیمی، محمد و سلیمانی، لیلا و نوری‌مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی. فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه نوین دینی. سال سوم، شماره دهم، ۱۲۵-۱۴۷.
- فرهنگی، علی‌اکبر و فتاحی، مهدی و واثق، بهاره و نرگسیان، عباس (۱۳۸۸). هوش پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول آفرین. بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، ۳۱-۵۷.
- معلمی، صدیقه و رقیبی، مهوش و 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. دوره ۱۸، شماره ۳، ویژه‌نامه همایش رفتارهای پرخطر، ۲۳۵-۲۴۲.
- یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان. پژوهش در نظام‌های آموزشی. تابستان ۱۳۸۹؛ ۴(۹): ۹۵-۸۵.
- یعقوبی، مریم و یارمحمدیان، محمدحسین و جوادی، مرضیه (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. نشریه مدیریت سلامت، شماره ۱۱، ۶۳-۶۸.

ب) لاتین

- Acorn, S., Ratner P.A. & Crawford M. (2008). *Decentralization As Determinant Of Autonomy, Job Satisfaction Among Nurse Managers*. Nurse Res.33,80-88
- Allen, N.J.. & Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, Vol.63, PP: 1-18.
- Amrai, K., Farahani A., Ebrahimi, M. & Bagherian, V. (2011) *Relationship between personality traits and spiritual intelligence among university students*. Procardia Social and Behavioral Sciences. 15, 609–612
- Anderhill, Evelyn (1993). *The Spiritual Life*. Australian Journal of Psychology, P23.
- Bagheri, F., Akbarizadeh, F., Hatami H. (2010). *The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran*. Procardia Social and Behavioral Sciences. 5, 1556–1561
- Emmons, R. A. (2000*). *Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern*. The International Journal for the Psychology of Religion, Vol. 10, p 3-26
- Gardner, L. Stough, C. (2003). *Assessing The Relationship between Workplace Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Australian Journal of Psychology.VOL55, PP.1-5.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind, the Theory of Multiple Intelligence*. NewYork: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframes: multiple intelligence for 21st century*. NewYork: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Matter More Than IQ*. NewYork. Bantam Books.
- Handlon, R. L. (2009). *Departure Of The Insurance Agent: The Impact Organizational Commitment, Organizational Justice, And Job Satisfaction Have On Intent To Leave In The Insurance Industry*. Pressed In Partial Fulfillment Of Requirement For Degree Doctor Of Philosophy. Capella University. PP 1-211. Available at: <http://proquest.umi.com/login>
- Hansen, L. S. (2001). *Integrating Work, Smiley and Community through Holistic Life Planning*. Career Development Quarterly, 49, 261-277
- Hinnells R. John, (1995). *A New Dictionary of Religions*. (2nd edition) Blackwell.
- Jain, M. and purohit, P. *Spiritual Intelligence: A Contemporary Concern with Regard to Living Status of Senior Citizens*. Journal of the Indian Academy

- of Applied Psychology, July 2006, Vol. 32, No. 3, 227-233
- Kale, S. H. and Shrivastava, S. (2003). *The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality*. Journal of Management Development, Vol. 22, No. 4, pp. 318-328
- Kennedy, Michael Henry (2002). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon*. Nova Southeastern University. PP 23-40.
- King, David. B. (2007). *The Spiritual Intelligence Project: Extracting Cognitive Ability from the Psycho Spiritual Realm*. www.dbking.net
- Kinjerski, Valm and Skrypnek Berna J. (2004). *Defining Spirit at Work, Finding Common Ground*. Journal of Organizational Change Management. Vol 17, No. 1, pp. 26-42
- Maralack, John (2008). *Awareness of Spiritual Intelligence by Leadership within the NGO Sector*. Partial Fulfillment of the Requirement for Degree of Master of Business Administration at the University Of Stellenbosch, PP. 303-311.
- Manetje, O. Martins N. (2009). *The Relation between Organizational Culture and Organizational Commitment*. Southern African Business Review. VOL 13. No1. PP 120-142.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the Workplace: Toward A General Model*. Human Resource Management Review. Vol 11. PP 70-83.
- Mitroff, I. A. and Denton, E. A. (1999). *A Study of Spirituality in the Workplace*. Journal Sloan Management Review, summer. PP 83-92.
- Myers, J. E. & Allen N. J. (1991). *A Three Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. VOL 1. No1. PP 92-101.
- Myers, J. E. (1995). *Wellness throughout the Lifespan*. Guidepost.
- Myers, J. E. & Allen N. J. (1984). *Testing The Side-bet Theory of Organizational commitment*. Journal of Applied Psychology. Vol 69, P 327-378
- Neal, J. (1997). *Spirituality in management education: a guide to resources*, Journal of Management Education, Vol. 21, No. 1, February, pp. 121-39.
- Noble, K. D. (2000). *Spiritual Intelligence: A new frame of mind*. *Spirituality and Giftedness*, Vol g, p. 1-29.
- Shiuan, C. B. and Yn, I. D. and Relley, J. H. (2003). *Organizational Commitment: the Chinese Super Visionary Commitment and Employee Outcomes in Context Proximal Hypothesis or Global Hypothesis*. Journal of Organizational Behaviors, Vol 24, No 3. PP 14-45.
- Smith, J. A. & Rayment, J. (2007). *A guide for leaders exploring the relevance of Spirituality in the workplace*. Management Decision Vol. 45, No. 2,

- pp.217-234. [Online] Available: <http://www.emeraldinsight.com.ez.sun.ac.za/Insight/searchResults>
- Smith , Mary (2005). *Spiritual Quotient Questionnaire*: www.myskillsprofile.com
- Susan Tee Suan Chin, R. N. Anantharaman and David Yoon Kin Tong (2011). *The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace*. Journal of Human Resource Management Research, Vol 2011, 9 pages.
- Vaughan .f (2003). *What is Spiritual Intelligence?*, Journal of humanistic psychology .Vol 42, No 2. PP 25-36.
- Wigglesworth Cindy, (2002). *Spiritual Intelligence and why it Matters*. www.consciouspersuit.com
- Wigglesworth Cindy, (2002). *Spiritual Intelligence leadership*. www.consciouspersuit.com
- Zohar, D. Marshall (2000). *Spiritual Intelligence: the Ultimate Intelligence*. London. Bloomsbury. PP 32-59.

