

بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه

حسین امیرزاده^۱، مسلم محمدی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش تولید در عملیات، دانشگاه فرهیختگان کرمان

^۲ مدرس دانشگاه فرهیختگان کرمان

چکیده

در طی سالیان گذشته پژوهشهای متعددی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، اما با وجود این که در سال های اخیر ارتباط میان این دو متغیر بسیار مهم در رفتار شغلی با یک متغیر اثر گذار دیگر بر رفتار شغلی یعنی هوش معنوی که مفهومی نسبتاً نوین در ادبیات روانشناسی سازمانی است، در کشورهای دیگر مورد توجه جدی بوده است، در ایران رابطه های میان این سه متغیر به صورت هم زمان مورد بررسی قرار نگرفته است. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه پرداخته است. نوع تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه به تعداد ۱۱۰۰ نفر بوده است، که تعداد ۲۸۵ نفر به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده اند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه بوده است. روایی پرسشنامه با استفاده از روش روایی تحلیل محتوا و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده های با استفاده نرم افزارهای SPSS۲۳ و Lisrel۹ انجام شده است. بررسی نتایج نشان داد که بین متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. بین متغیر هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. بین متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان ها به اقتصاد دانش محور، نیروی انسانی نسبت به سایر منابع سازمان، از اهمیت خاصی برخوردار شده است (روپیک، ۲۰۰۰). در واقع، سرمایه انسانی حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان ها تلقی می شود (ولریدگ، ۲۰۰۲). اسکات و ژاف (۱۹۹۹) مطرح کردند که منشأ اصلی مزیت رقابتی برای سازمان ها، فداکاری، کیفیت، تعهد و توانایی نیروی کار است. در واقع امروزه سازمان هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند و متعهدی باشند. کارکنانی که بر مشتری مداری و افزایش بهره وری تأکید داشته باشند و از این رو مرتباً سیستم ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشند (گیونزی، ۲۰۰۴). نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل خود فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی محسوب می شود. در این راستا امروزه بسیاری از محققان به دنبال درک عمیق عوامل متفاوت تأثیر گذار بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان و همچنین بهره مندی از حداکثر توانایی آنها هستند (رضاییان و دیگران، ۱۳۸۷). از نظر گولرباز" و دیگران (۲۰۰۸)، تعهد سازمانی عبارتست از درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن. به بیان دیگر تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد آرزو می کند در عضویت سازمان باقی بماند و نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند (گولرباز و دیگران، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی شامل باور به اهداف و ارزش های سازمانی، تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان و تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان است (استوار و امیرزاده خاتونی، ۱۳۸۷). به اعتقاد آلن و می پر (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی شامل سه جنبه تعهد هیجانی (وابستگی هیجانی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و مشارکت در فعالیت های سازمان)، تعهد مستمر (ارزش نهادن به سازمان و سهمیم شدن در زندگی سازمان و تعهد هنجاری (ضرورت ماندن در سازمان است (اولیسا و دیگران، ۲۰۱۳)

از طرف دیگر، رضایت کارکنان، نقش محوری در بهبود تعهد سازمانی آنها دارد (پائولین و دیگران، ۲۰۰۶). اسپکتور (۲۰۰۷) معتقد است رضایت شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس فرد را نسبت به مشاغل شان بطور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسپکتور، ۲۰۰۷). به اعتقاد اسمیت، کندال و هیولینه پنج بعد رضایت شغلی یعنی رضایت از کار (جذابیت قلمرو و وظایفی که کارکنان انجام می دهند و وجود فرصت هایی برای آموزش و یادگیری)، رضایت از مافوق (توانایی های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می دهند)، رضایت از همکاران (میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می دهند)، رضایت از ترفیع (دسترسی به فرصت های واقعی برای پیشرفت در کارکنان) و رضایت از حقوق " (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق، روش پرداختی به کارکنان)، معرف خصوصیات برجسته شغلی هستند که موجب ارتقاء سطح تعهد سازمانی کارکنان می گردند (امین بیدختی، ۱۳۸۹). از آنجایی که رضایت شغلی متأثر از عوامل بیرونی، درونی و نگرشی است، به نظر می رسد یکی از مهم ترین عوامل درونی مؤثر بر رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی، هوش معنوی باشد (ونگ، ۲۰۰۲). یکی از صاحب نظران در مورد تعریف هوش معنوی می گوید هوش معنوی، ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سئوالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم. از طریق این هوش، با توجه به جایگاه، معنا و ارزش مشکلات به حل آنها می پردازیم (یانگ و ماو، ۲۰۰۷). عدم شناخت معنای زندگی یکی از مهمترین عواملی است که باعث بی هدفی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد شده است. دلیل اصلی اهمیت هدفمندی آن است که افراد دارای معناداری در زندگی قادر به حل مسائل پیچیده، ارزشی و چالشی در زندگی فردی، گروهی و سازمانی هستند. عدم تعهد به سازمان، دیر رسیدن به سر کار، عدم رفتار شهروندی و جوانمردی در محیط کاری نمونه هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط

کاری است. مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثربخش باید توجه خاصی را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته باشند. برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی توان فقط از هوش منطقی و عاطفی استفاده کرد، بلکه باید از هوشی ورای هوش های متعارف از جمله هوش معنوی استفاده نمود. علیرغم برخورداری از سطح بالاتری از بهداشت، سلامتی کمتری دارد. با چنین رویدادهای در حال وقوعی نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان بیش از پیش سنگین تر می شود و آنها بایستی تدابیری بسیار منعطف و استراتژیک در سازمان ها بیندیشند و به موضوع مهم تعادل در زندگی سازمانی و شخصی کارکنان توجه خاصی داشته باشند و شرایط محیطی را در سازمانها فراهم کنند تا کارکنان از طریق کار کردن، تعالی یابند و بهتر زندگی کنند (ابوالعلائی، ۱۳۸۵). کووالسکی (۲۰۰۷) بیان می کند که رهبران اثربخش که محیط های حمایتی مثبت خلق می کنند رضایت شغلی، بهره وری و تعهد سازمانی را بین کارکنان افزایش می دهند. تریجت (۲۰۰۱) بیان می کنند که آگاهی و شناخت معنویت می تواند یک بخش مهم برای ارتقای نیروی انسانی در محیط کار و به عنوان بخشی از آموزش های مدیریت با فواید و پیامدهای بسیار زیادی برای سازمان باشد. نتایج مطالعه میلیمن و دیگران (۲۰۰۳) نیز ارتباط معنی داری بین معنویت و تعهد سازمانی را نشان داد. در طی سالیان گذشته پژوهشهای زیادی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، اما با وجود این که در سال های اخیر ارتباط میان این دو متغیر بسیار مهم در رفتار شغلی با یک متغیر اثر گذار دیگر بر رفتار شغلی یعنی هوش معنوی که مفهومی نسبت نوین در ادبیات روانشناسی سازمانی است، در کشورهای دیگر مورد توجه جدی بوده است، در ایران در شمار بسیار محدودی پژوهش، رابطه های میان این سه متغیر به صورت هم زمان مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین سؤال اساسی که در این تحقیق مطرح می شود این است که چه ارتباطی بین هوش معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه وجود دارد.

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه می باشد، که جهت دستیابی به این هدف، اهداف اختصاصی زیر مورد نظر می باشد:

• تبیین میزان رابطه بین هوش معنوی و رضایت شغلی

• تبیین میزان رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و مولفه های آن

• تبیین نقش میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی

فرضیات تحقیق حاضر عبارتند از:

بین متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

رضایت شغلی دارای نقش میانجی گری بین هوش معنوی و تعهد سازمانی است.

تابولی (۱۳۹۷) تحقیقی را با عنوان رضایت شغلی به عنوان میانجی در ارتباط بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه کرمان انجام داده است. نتایج بررسی ها مشخص می کند که رضایت شغلی دارای نقش واسطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی است. نتایج مطالعه همچنین آشکار کرد که هوش هیجانی ارتباط مثبت و مهمی با تعهد سازمانی دارد. قربانی و همکاران در سال ۱۳۹۵ پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی انجام دادند. این مطالعه با هدف بررسی رابطه ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی در میان کارکنان بخش دولتی یکی از کلان شهرهای کشور انجام گرفت. یافته های پژوهش حاکی از ارتباط معنادار هوش معنوی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰,۳۳۸ درصد در سطح معناداری ۵٪ است با توجه به تایید رابطه متغیرهای مذکور می توان از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان به افزایش

تعهد سازمانی آن ها امیدوار بود. همبستگی هوش معنوی به ترتیب با تعهد سازمانی عاطفی با ۲۱,۴٪، تعهد سازمانی هنجاری با ۲۸,۵٪ و تعهد سازمانی عقلایی با ۲۴,۹٪ می باشد. از بین ابعاد ده گانه هوش معنوی، توجه به مکان های مذهبی و متولیان آن با ۳۴,۴٪، تجربه های معنوی با ۲۶,۹٪، اعتقاد به مفاهیم مذهبی با ۲۵,۵٪ و احساس هدف مندی در دنیا با ۲۳,۸٪ دارای بیشترین همبستگی با تعهد سازمانی هستند. نتایج بررسی نشان داد 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 می توان به ارتقای تعهد سازمانی کمک کرد. یزدانی و همکاران در سال ۱۳۹۴ پژوهشی تحت عنوان بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه ی بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر این رابطه تایید گردید. نظریان مادوانی و مختاری دینانی (۱۳۹۲) تحقیقی را با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های تهران انجام داده اند. نتایج نشان داد که رابطه ی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می باشد. همچنین بین هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز ارتباط معنادار وجود دارد که هوش هیجانی ۱۹ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۱۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می کند.

تانگراج (۲۰۱۸) تحقیقی را با عنوان تأثیر هوش معنوی روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بخش بانکداری انجام داده اند. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط بین هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با استفاده از همبستگی پیرسون مسلم و قطعی نیست. همچنین تأثیر هوش معنوی روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مسلم و قطعی نیست. و این نتایج با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد. چراتی (۲۰۱۷) تحقیقی را با عنوان نقش واسطه رضایت شغلی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی انجام داده اند. یافته های تحقیق نشان داد که هوش معنوی تأثیری مثبتی روی رضایت شغلی دارد و تعهد سازمانی تأثیر مثبتی روی رضایت شغلی دارد. همچنین ارتباط مستقیم معناداری بین هوش معنوی و تعهد سازمانی وجود نداشت. و ارتباط مستقیمی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی وجود داشت. در نتیجه، تأثیر هوش معنوی روی تعهد سازمانی بوسیله رضایت شغلی تعدیل می شود.

فو (۲۰۱۵) تحقیقی را با عنوان تأثیر هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی روی رفتار اخلاقی کارکنان چینی انجام داده است. این مطالعه تأثیر عوامل مختلف رفتار اخلاقی ۵۰۷ نفر کارمند سه شرکت دولتی چینی را بررسی می کند. از میان جنبه های گوناگون رضایت شغلی، رضایت از ارتقاء، همکاران و سرپرست، تأثیر معنادار روی رفتار اخلاقی پاسخ دهندگان دارند. از میان متغیرهای قابل کنترل، سن کارکنان، تأثیر معنادار منفی روی رفتار اخلاقی دارد که مشخص شد کارکنان جوان رفتار اخلاقی بهتری از کارکنان پیر دارند. رافائل و همکاران در سال ۲۰۱۳ پژوهشی تحت عنوان رابطه بین هوش معنوی با خوب زیستن انجام دادند. نتایج تحلیل داده های تحقیق نیز نشان داد که بین ۴ مولفه ای که برای هوش معنوی و کیفیت زندگی معرفی شده بود رابطه مثبت و معنی داری با یکدیگر دارند. و خلاصه پژوهش این بود که هوش معنوی افراد مذهبی خیلی بالاتر از افراد دیگر می باشد.

روش شناسی تحقیق

به طور کلی روش های تحقیق در علوم رفتاری را می توان با توجه به دو ملاک الف) هدف تحقیق و ب) نحوه گردآوری داده ها تقسیم کرد (سرمد و دیگران، ۱۳۸۸). این پژوهش از نظر هدف کاربردی است چرا که هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش

کاربردی در زمینه های خاص است یا به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می شوند. کاربرد این تحقیق به طور خاص برای مدیران سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه جهت آگاهی از رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی می باشد. کاربرد این تحقیق به طور عام برای مدیران سایر سازمان ها است. از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات این پژوهش از نوع توصیفی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند تنها برای شناخت بیشتر شرایط موجود با یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد و از آن جایی که هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی است یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می باشد.

جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیز هایی اشاره دارد که محقق می خواهد به تحقیق در مورد آنها بپردازد (سکاران، ۱۳۸۸). جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه به تعداد ۱۱۰۰ نفر تشکیل می دهند. در این تحقیق برای انتخاب حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است و تعداد ۲۸۵ نفر با توجه به جامعه آماری مورد نظر به صورت نمونه در دسترس انتخاب شده اند.

ابزار مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات در این تحقیق شامل پرسشنامه های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی آلن و می (۱۹۹۰)، رضایت شغلی اسمیت و کندال (۱۹۹۹) می باشند. گویه های موجود در این پرسشنامه ها بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده بود.

پرسشنامه های نهایی این تحقیق شامل دو دسته سؤالات کلی می باشند :

- سؤالات عمومی در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ دهندگان جمع آوری گردد.

- سؤالات تخصصی : این بخش از پرسشنامه ها شامل ۲۴ سؤال مربوط به هوش معنوی، ۱۸ سؤال مربوط به تعهد سازمانی و ۶۳ سؤال مربوط به رضایت شغلی می باشد. و به صورت بسته - پاسخ با حالت مقیاس پنج درجه ای طیف لیکرت است. این طیف از پنج قسمت مساوی تشکیل شده است و محقق متناسب با موضوع تحقیق تعدادی گویه در اختیار پاسخگو قرار می دهد تا نظر خود را درباره آن مشخص نماید.

روایی سنجی و پایایی سنجی ابزار پژوهش

در این تحقیق برای اطمینان از روایی پرسشنامه استاندارد تحقیق، این پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما و مشاور و تعدادی از خبرگان قرار گرفت که در نهایت با بررسی این افراد، روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی شیوه های مختلفی وجود دارد در این پژوهش برای محاسبه پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ که برای سؤالات چند مقیاسی کاربرد دارد استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کند به کار می رود. در این گونه ابزارها، پاسخ هر سؤال می تواند مقادیر عددی مختلفی را اختیار کن . برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره های هر زیر مجموعه سؤال های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right)$$

۱: تعداد زیر مجموعه سوالات پرسشنامه

S: واریانس زیر آزمون آم

S²: واریانس کل آزمون

مقدار صفر این ضریب نشان دهنده عدم قابلیت اعتماد و +۱ نشان دهنده قابلیت اعتماد کامل است (سرمد و دیگران، ۱۳۸۸).

جدول (۱): آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	ابعاد	آلفای کرونباخ
هوش معنوی	۰,۹۲	تفکر موجودی انتقادی	۰,۷۹۸
		ارائه مفهوم شخصی	۰,۷۶۹
		آگاهی متعالی	۰,۷۵۸
		گسترش حالت هوشیاری	۰,۷۵۲
تعهد سازمانی	۰,۸۵۴	تعهد هیجانی	۰,۸۰۱
		تعهد هنجاری	۰,۸۱۲
		تعهد مستمر	۰,۷۹۲
رضایت شغلی	۰,۹۴۱	کار	۰,۸۷۲
		سرپرست	۰,۸۲۳
		همکاران	۰,۸۰۶
		ترفیع	۰,۷۹۹
		حقوق	۰,۸۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود تمامی متغیرهای تحقیق مورد استفاده دارای ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ می باشند. لازم به ذکر است که میزان استاندارد این ضریب باید بین ۰,۷ تا ۱ باشد و هر چه این میزان به یک نزدیک تر باشد، نشان دهنده پایا بودن پرسشنامه های پژوهش می باشد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی استفاده شده است. ۱- آمار توصیفی: در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی برای توصیف نمونه کمک گرفته شده است. ۲- آمار استنباطی: در این تحقیق برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف، برای تایید یا رد شاخص های پرسشنامه از آزمون کای دو و در نهایت برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری لیزرل و آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون تک متغیره استفاده شده است. نرم افزارهایی که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته اند، از این قرار می باشند: SPSS۲۳, Lisrel۹

نتایج و بحث

این بخش از پژوهش به دو قسمت تقسیم شده است:

۱- آمار توصیفی ۲- آمار استنباطی

در بخش اول با استفاده از جداول فراوانی و آماره های توصیفی، متغیرهای جمعیت شناختی تحلیل می شوند، در بخش دوم فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شده، برای بررسی فرضیه های پژوهش از نرم افزار معادلات ساختاری لیزرل مورد استفاده قرار گرفته است.

آمار توصیفی

بررسی سن پاسخ گویان: همانطور که جدول زیر نشان می دهد بیشترین گروه سنی را افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال به خود اختصاص داده اند.

جدول (۲) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

درصد	فراوانی	سن
۲۰	۵۷	بین ۲۰ تا ۳۰ سال
۶۰,۳	۱۷۲	بین ۳۰ تا ۴۰ سال
۱۶,۱	۴۶	بین ۴۰ تا ۵۰ سال
۳,۶	۱۰	بالاتر از ۵۰ سال
۱۰۰	۲۸۵	کل

بررسی جنسیت پاسخ گویان: همانطور که جدول زیر نشان می دهد مردان بیشترین میزان را در نمونه مورد بررسی دارا بوده اند.

جدول (۳) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

درصد	فراوانی	جنسیت
۵۵,۰۸	۱۵۷	مرد
۴۴,۹۲	۱۲۸	زن
۱۰۰	۲۸۵	کل

بررسی وضعیت سابقه کار پاسخ گویان: همانطور که جدول زیر نشان می دهد افراد دارای رده سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال می باشند.

جدول (۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت سابقه کار

درصد	فراوانی	سابقه کار
۱۲,۶۳	۳۶	زیر ۵ سال
۲۶,۳۱	۷۵	۵ تا ۱۰ سال
۵۱,۲۲	۱۴۶	۱۰ تا ۲۰ سال
۹,۸۴	۲۸	بالاتر از ۲۰ سال
۱۰۰	۲۸۵	کل

بررسی تحصیلات پاسخ گویان: همانطور که جدول زیر نشان می دهد بیشترین گروه تحصیلی را در بین پاسخگویان افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند.

جدول (۵) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

درصد	فراوانی	تحصیلات
۱۴,۰۳	۴۰	دیپلم
۱۵,۷۸	۴۵	فوق دیپلم
۴۸,۴۲	۱۳۸	لیسانس
۲۱,۷۷	۶۲	کارشناسی ارشد

۱۰۰	۲۸۵	کل
-----	-----	----

آمار استنباطی

آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق:

برای آزمون فرضیه های پژوهش در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می شود. بنابراین در ابتدا این شرط برای متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول (۶) آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Z کولموگراف-اسمیرنوف	P-value
هوش معنوی	۲۸۵	۳,۶۷	۰,۵۷	۱,۱۰۶	۰,۲۳
تعهد سازمانی	۲۸۵	۳,۵۲	۰,۵۱	۰,۹۲۱	۰,۴۱
رضایت شغلی	۲۸۵	۳,۸۳	۰,۴۳	۰,۸۴۶	۰,۵۲

با توجه به این که سطح معنی داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف در جدول فوق که برای متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می شود که توزیع متغیرهای فوق ذکر تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است. بنابراین نتیجه می گیریم که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال بوده است.

آزمون کفایت نمونه

از پیش نیازهای استفاده از معادلات ساختاری لیزرل بررسی کفایت نمونه مورد بررسی می باشد، که برای بررسی این مهم، از آزمون کفایت نمونه برداری KMO استفاده شده است:

جدول (۷) آزمون کفایت نمونه برداری آزمون کفایت نمونه برداری

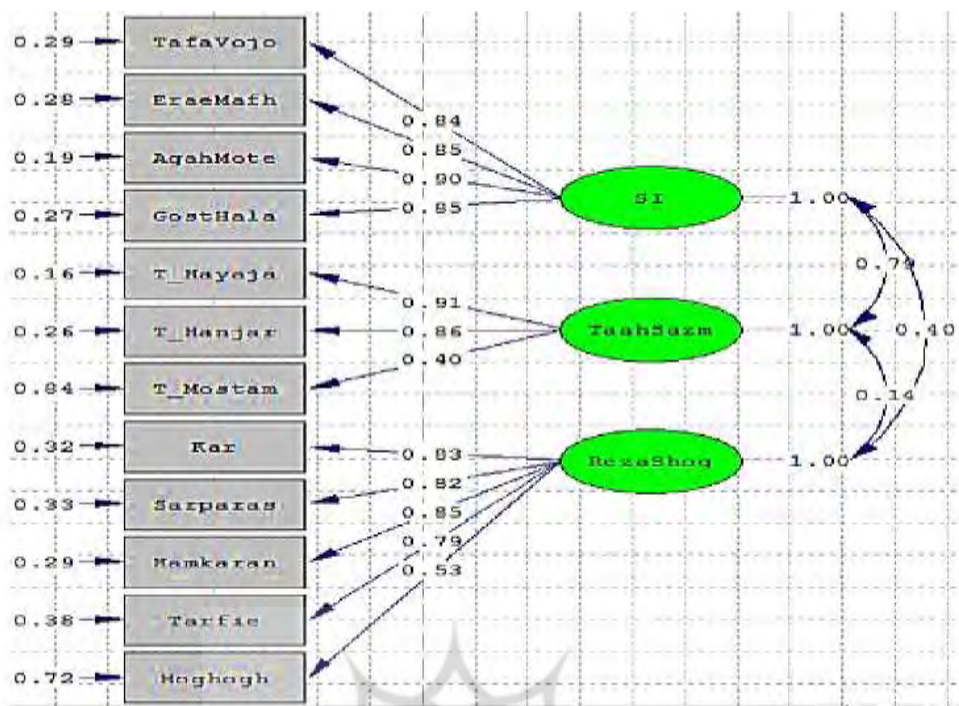
آزمون کفایت نمونه برداری	۰,۸۳۹
آزمون کرویت بارتلت	شاخص کرویت بارتلت
	درجه آزادی
	سطح معنی داری
	۱۵۶۳۰,۹
	۵۴۶۰
	۰,۰۰۱

مقدار کفایت نمونه گیری معادل با ۰/۸۳۹ است. بنابراین میزان نمونه برای استفاده از معادلات ساختاری مناسب می باشد. به طور کلی مقادیر بالا (نزدیک به یک) نشانگر آن است که تحلیل عاملی برای داده ها قابل کاربرد است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۵ باشد، احتمالاً نتایج تحلیل عاملی برای داده ها مفید نخواهد بود.

تحلیل عاملی تأییدی

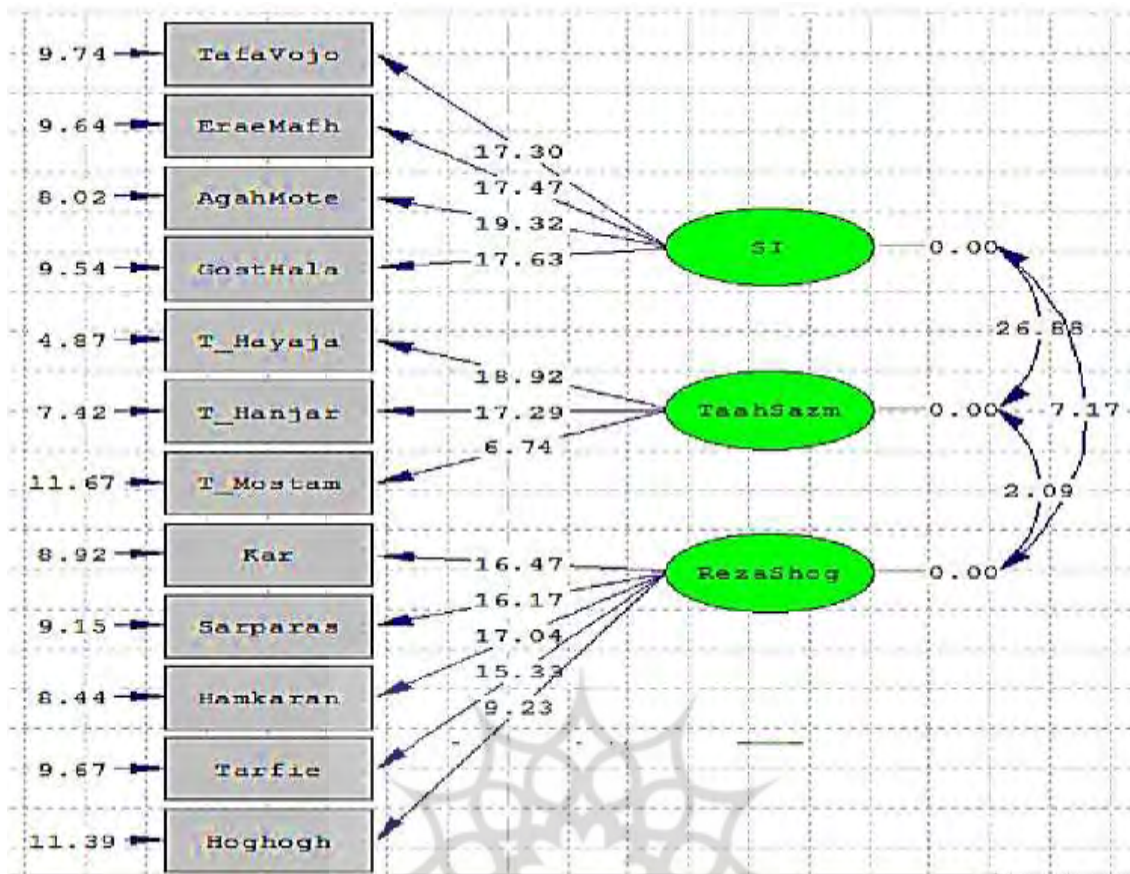
از مدل اندازه گیری ضرایب استاندارد شده (شکل ۱) می توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص های متناظر با آنها، همبستگی معناداری وجود دارد. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عاملها و نشانگرها می باشند. برای داشتن روایی باید بین شاخص و بعد و بین بعد و شاخص، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. مدل تخمین استاندارد مدلی است که از تطابق دو ماتریس کواریانس مدل دادهها حاصل میشود و تخمین واقعی پارامترهای مدل را نشان میدهد. در این مدل میزان روابط بین شاخص و بعد، بعد و شاخص نشان داده میشود. در صورتی که رابطه بالاتر از ۰,۴ باشد، می توان گفت سؤال مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. همانطور که ملاحظه می شود تمامی شاخصهای در نظر گرفته شده برای کلیه سؤال های مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی بالای ۰,۴ می باشند.

تحلیل عاملی متغیرهای تحقیق



شکل ۱: تحلیل عاملی متغیرهای تحقیق

ضرایب بین سؤالات و متغیرهای تحقیق، ضریب استاندارد شده می باشد، که نشان دهنده شدت توانایی اندازه گیری هر شاخص در متغیر تحقیق می باشد. این ضریب بین ۰ تا ۱ است و هر چه به ۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده توانایی بالاتر شاخص در سنجش متغیر می باشد. ضرایب سطح معناداری متغیرهای مدل بدین صورت می باشند:



شکل ۲: سطح معناداری متغیرهای تحقیق

ضرایب معناداری نشان دهنده معناداری روابط بین متغیرها می باشند. اگر این ضرایب بین ۱،۹۶ تا ۱،۹۶ باشند، نشان دهنده عدم توانایی شاخص در اندازه گیری متغیر مربوطه می باشند.

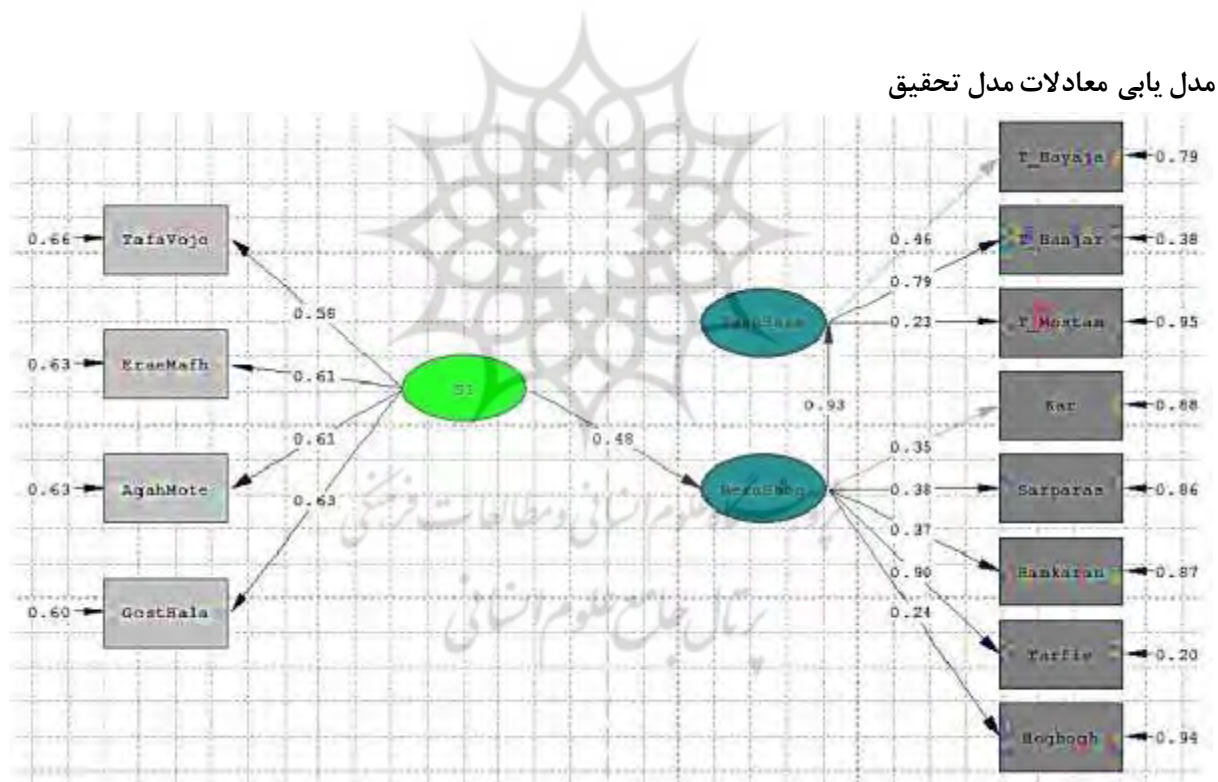
در جدول زیر مقادیر کای دو به درجه آزادی، ریشه میانگین مجذورات تقریب ، برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازندگی افزایشی برای هر یک از متغیرهای مورد بررسی بیان شده است.

جدول (۸) نتایج تحلیل عاملی تاییدی

متغیرها	بار عاملی	سطح معناداری	متغیرها	بار عاملی	سطح معناداری
هوش معنوی			رضایت شغلی		
تفکر وجودی انتقادی	۰،۸۴	۱۷،۳	کار	۰،۸۳	۱۶،۴۷
ارائه مفهوم شخص	۰،۸۵	۱۷،۴۷	سرپرست	۰،۸۲	۱۶،۱۷
آگاهی متعالی	۰،۹	۱۹،۳۲	همکاران	۰،۸۵	۱۷،۰۴
گسترش حالت هوشیاری	۰،۸۵	۱۷،۶۳	ترفیغ	۰،۷۹	۱۵،۳۳
			حقوق	۰،۵۳	۹،۲۳
تعهد سازمانی					
تعهد مستمر	۰،۴	۶،۷۴	تعهد هیجانی	۰،۹۱	۱۸،۹۲
			تعهد هنجاری	۰،۸۶	۱۷،۲۹
RMSEA=۰،۰۶۷; X ² /df =۲،۹۶; GFI=۰،۹۰; AGFI=۰،۸۹; CFI=۰،۹۰ , IFI=۰،۹۰					

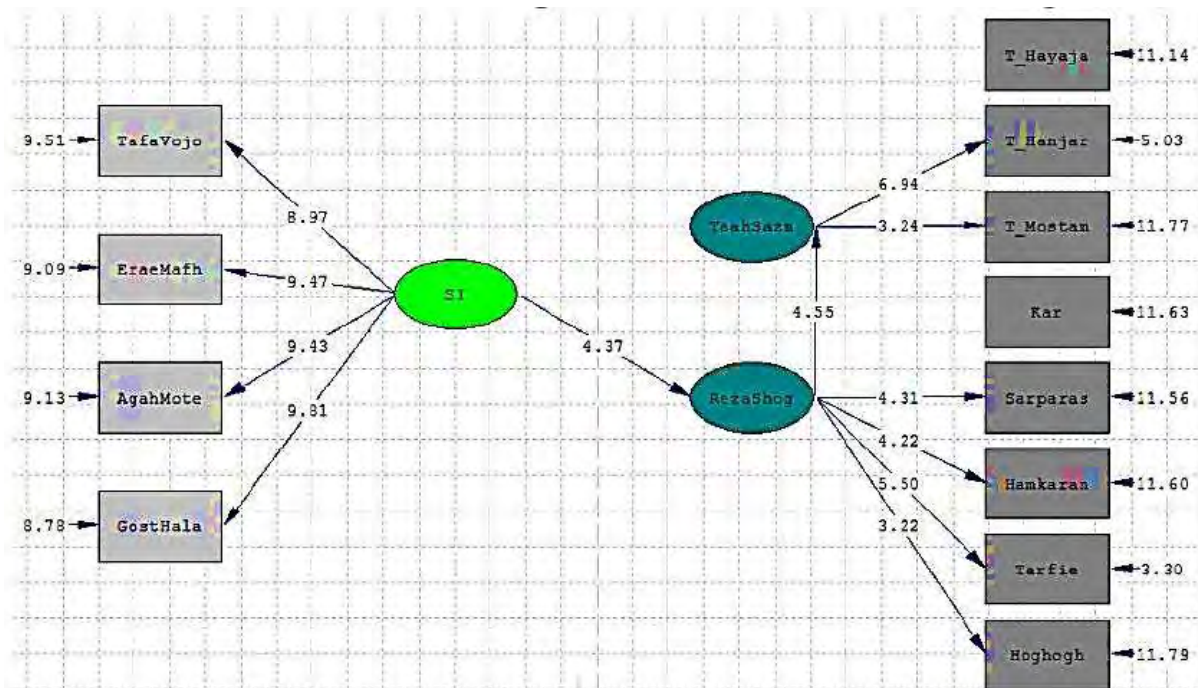
لیزرل یک شاخص نیکویی برازش (نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورد شده در جامعه محاسبه می کند. این شاخص از لحاظ مطلوبیت به ضریب همبستگی شباهت دارد. هر دوی این معیارها بین صفر تا یک متغیر هستند، اگرچه از لحاظ نظری ممکن است منفی باشند (البته نباید چنین اتفاقی بیفتد؛ چرا که حاکی از عدم برازش قطعی مدل با داده ها است). هرچه شاخص نیکویی برازش و شاخص تعدیل یافته ی برازندگی به عدد یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده های مشاهده شده بیشتر است.

معیار ریشه میانگین مجذورات تقریباً به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است. مقدار شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب که به واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است، برای مدل هایی که برازندگی خوبی داشته باشد، کمتر از ۰,۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰,۸ نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل هایی که شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب آنها ۰,۱ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد. جدول فوق نشان میدهد که تحلیل عاملی تأییدی سازه های پرسشنامه دارای برازش مناسب بوده و سازه های پرسشنامه به خوبی متغیرهای مربوطه را نشان میدهند.



شکل ۳: مدل نهایی تحقیق

همچنین سطح معناداری روابط بین متغیرها بدین صورت می باشد:



شکل ۴: سطح معناداری روابط بین متغیرها

سایر مقادیر مدل نهایی در جدول زیر، مشاهده میشود:

جدول (۹) مقادیر مدل نهایی

روابط مفاهیم با شاخص ها در مدل	مقدار استاندارد شده	خطای استاندارد	T-value	مقدار واریانس تبیین شده	سطح معنی داری	نتیجه
بین متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.	۰,۴۸	۰,۱۱	۴,۳۷	۲,۸۸	$P < ۰.۰۱$	تایید فرضیه
بین متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد	۰,۹۳	۰,۲	۴,۵۵	۰,۰۵۴	$P < ۰.۰۱$	تایید فرضیه
رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی است	۰,۴۵	---	۱۹,۸۸	۰,۹۳	$P < ۰.۰۱$	تایید فرضیه

منبع: نتایج پژوهش

مقادیر برآورد استاندارد بارهای عاملی که از طریق روش بیشینه درست نمایی محاسبه گردیده است، در شکل شماره (۸) نمایش داده شده. این مقادیر که اصطلاحاً لاندا نامیده می شوند به منظور برآورد استاندارد نمرات متغیرهای مکنون در تحلیل

مدلیابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفته و این مقادیر قابل مقایسه هستند. همچنین مقادیر خطای استاندارد برآورد نشان دهنده ی میزان خطا در برآورد بارهای عاملی است که مقادیر کوچکتر (نزدیک به صفر) نشان دهنده ی برآوردهای دقیق تر و فاصله اطمینان کوچکتر است.

مقادیر سطح معناداری که حاصل تقسیم بر آورد بارعاملی بر خطای استاندارد است، نشان دهندهی معنی داری برآورد بارعاملی (تفاوت معنی دار بار عاملی با صفر) است. مقادیر سطح معناداری بین ۱,۹۶- و ۱,۹۶ نشان دهنده ی عدم وجود اثر معناداری میان متغیر های مکنون مربوط است. مقادیر سطح معناداری بین ۱,۹۶ و ۳ نشان دهنده ی اثر معناداری با اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر سطح معناداری مساوی و بزرگتر از ۳ نشان دهنده ی اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوطه است. بنابراین همانطور که در ستون سطح معناداری مشاهده میشود اثر متغیرها بر یکدیگر با بیش از ۹۹٪ اطمینان، مورد تایید می باشند. در نهایت ستون واریانس تبیین شده نشان دهنده مقدار واریانس تبیین شده ی روابط بین متغیرهای مکنون است.

برازش مدل تحقیق

برازش مدل به این معنی است که ماتریس واریانس - کوواریانس مشاهده شده یا ماتریس واریانس - کوواریانس پیش بینی شده توسط مدل باید مقادیری نزدیک به هم داشته باشد یا اصطلاحاً برازش داشته باشند. هر چه مقادیر ما در دو ماتریس به هم نزدیک تر باشند مدل دارای برازش بیشتری است. در مدل یابی معادلات ساختاری هنگامی می توان به برآوردهای مدل اعتماد کرد که مدل دارای برازش کافی باشد.

جدول (۱۰) شاخص های برازش مدل نهایی

عنوان شاخص	تعهد مستمر	تعداد نمونه	نتیجه
X^2/df	$X^2/df \leq 2$	۲,۸۸	تایید مدل
RMSEA	$RMSEA > 0.09$	۰,۰۵۴	تایید مدل
GFI	$GFI > 0.90$	۰,۹۴	تایید مدل
AGFI	$AGFI > 0.85$	۰,۸۷	تایید مدل
CFI	$CFI > 0.90$	۰,۹۲	تایید مدل
IFI	$IFI > 0.90$	۰,۹۳	تایید مدل

لیزرل یک شاخص نیکویی برازش (نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورد شده در جامعه محاسبه می کند. این شاخص از لحاظ مطلوبیت به ضریب همبستگی شباهت دارد. هر دوی این معیارها بین صفر تا یک متغیر هستند، اگرچه از لحاظ نظری ممکن است منفی باشند (البته نباید چنین اتفاقی بیفتد؛ چرا که حاکی از عدم برازش قطعی مدل با داده ها است). هرچه شاخص نیکویی برازش و شاخص تعدیل یافته ی برازندگی به عدد یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده های مشاهده شده بیشتر است.

معیار ریشه میانگین مجذورات تقریباً به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است. مقدار شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب که به واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است، برای مدل هایی که برازندگی خوبی داشته باشد، کمتر از ۰,۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰,۰۸ نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل هایی که شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب آنها ۰,۱ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد.

شاخص خوبی برازش تطبیقی (comparative Fit Index) = CFI =

جذر برآورد واریانس خطای تقریب = (Root Mean Square Error of Approximation) = RMSEA =

شاخص برازندگی افزایشی = (Incremental Fit Index) = IFI =

شاخص برازندگی = (Goodness of fit Index) = GFI =

شاخص برازندگی تعدیل شده (AGFI = Adjusted Goodness of fit Index)

تمامی شاخص های برازش به کار رفته نشان میدهد که این مدل دارای برازش خوبی است. بنابراین نتیجه می گیریم که مدل تحقیق دارای توانایی بالایی در اندازه گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن مدل، یافته های لیزرل قابلیت اعتماد را دارد.

آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری

با توجه به جدول (۹)، نتیجه تحلیل فرضیه های تحقیق با استفاده از نتایج مدل یابی معادلات ساختاری به شرح زیر است:
بین متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی که $0.48 / 0.48$ می باشد و مقادیر $T = 4.37$ و $R = 0.23$ ، می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < 0.01$ ، هوش معنوی و رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

بین متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی که 0.93 می باشد و مقادیر $T = 4.55$ و $R = 0.86$ ، می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < 0.01$ ، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی است.

با توجه به برآورد استاندارد متغیر رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی که 0.45 می باشد و مقادیر $T = 19.88$ ، می توان نتیجه گرفت در سطح معنی داری $P < 0.01$ ، رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می گردد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

بین متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

بررسی نتایج به دست آمده از نرم افزار معادلات ساختاری لیزرل: فرضیه اول تحقیق از طریق بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نمایانگر وجود رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی می باشد.

بین متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

بررسی نتایج به دست آمده از نرم افزار معادلات ساختاری لیزرل: فرضیه سوم تحقیق از طریق بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نمایانگر وجود رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد.

رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی است.

بررسی نتایج به دست آمده از نرم افزار معادلات ساختاری لیزرل: فرضیه چهارم تحقیق از طریق بررسی رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نمایانگر نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی می باشد.

با توجه به وجود رابطه بین هوش معنوی و رضایت شغلی به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه توصیه می شود که:

✓ دوره های آموزش هوش معنوی برای نمونه تحقیق برگزار شود تا در بلند مدت نسبت به مفاهیم هوش معنوی آشنا شده و نسبت به بکار گیری آن در زندگی خود اقدام کنند.

✓ به صورت مستمر اقدام به بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان اقدام شود و در صورت مشاهده کاهش، اقدامات لازم توسط مدیران ارشد مانند دادن تشویقی و ... صورت گیرد.

✓ مدیران ارشد خود باید نسبت به نظریه های هوش معنوی پایبند باشند و کارکنان را تشویق به توجه و بکارگیری آن در زندگی خود داشته باشند.

با توجه به وجود رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه توصیه می شود که:

مدیران با دادن مسؤولیت بیشتر به کارکنان و کارشناسان، تقدیر از موفقیت های آنها و ایجاد روحیه ی همکاری و کار تیمی در افراد، انگیزه آنها را افزایش دهند و از این طریق کارکنان برانگیخته شده باور خواهند داشت که بر روی شغل خود کنترل دارند و در جوی مناسب در حال فعالیت هستند. این باور می تواند به عنوان عاملی اساسی در تقویت تعهد سازمانی مؤثر واقع شود.

همچنین لازم است تا مسؤولین سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه با برنامه ریزی مناسب در خصوص محیط کار، انتخاب سرپرستان و روسای شایسته، سیستم ترفیع عادلانه و به موقع، سیستم محاسبه حقوق و اضافه کار متناسب، پاداش های مادی و معنوی و برانگیزاننده های دیگر موجبات افزایش رضایتمندی پرسنل را بیش از پیش فراهم آورند تا بتوان به بیشترین میزان تعهد سازمانی دست یافت. به عبارت دیگر برای افزایش تعهد سازمانی مدیران باید ویژگی ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد، شیفته کار شده و آن را ارزشمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزنده و توأم با اعتماد و احساس مسؤولیت سازند. از طریق پرداخت های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود. مدیریت بر اساس شایستگی و ویژگی های شخصیتی مناسب گمارده شود و نظام ارتقا و ترفیع بر اساس توانایی و به طور منظم انجام گیرد.

مدیران سازمانی باید با برگزاری جشنواره های مختلف، زمینه آمدن خانواده های کارکنان را ایجاد کنند. تا کارکنان با میل و رغبت بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند. همچنین، با ایجاد ورزش های تیمی روحیه کاری در سازمان را افزایش دهند. مدیران منابع انسانی با ارائه توضیحات درباره مزیت های سازمانی، کارکنان را نسبت به ماندگاری در سازمان ترغیب کنند.

مدیران با دادن آزادی عمل و تقویت قدرت خلاقیت به منظور جذاب تر نمودن و افزایش رضایت مندی مشاغل از طریق غنی سازی و توسعه شغل، تمامی شرایطی که منجر به افزایش میزان رضایت از نوع کار در کارکنان می شود فراهم نماید. مدیران با ایجاد انگیزه و روابط خوب کاری بین همکاران و تقویت سطح وفاداری و صداقت همکاران نسبت به هم، جو مساعد فعالیت برای کارکنان سازمان را فراهم نموده و شرایط لازم را برای افزایش حس همکاری و دوستی و پذیرش متقابل در بین آنان فراهم کنند. همچنین پیشنهاد می شود با افزایش میزان رضایت شغلی از طریق توجه و تقویت مولفه های آن در حفظ و افزایش تعهد سازمانی کارکنان بکوشند. با توجه به وجود رابطه بین رضایت شغلی دارای نقش میان بین هوش معنوی و تعهد سازمانی به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان و ادارات تابعه توصیه می شود که با توجه به اینکه در بیشتر شرکت ها اجرای دستورات مافوق بر هوش معنوی و تصمیم گیری شخصی مقدم است، اکثریت پرسنل، حالت منفعل در سازمان داشته و به صورت یک ابزار در آمده اند که این حالت، خوشایند نظام اداری نمی باشد. بنابراین لازم است تفویض اختیار و مشارکت کارکنان افزایش یابد. مدیران سازمانی نیاز به ایجاد فرایندی دارند که با دادن حق انتخاب به افراد، شخصیت های متفاوت را به خود جلب کنند، به طوری که بهترین ها وارد شوند و همه فرصت عمل داشته باشند.

نظام ارزشیابی کارکنان از حالت متمرکز خارج شود و به سوی عدم تمرکز پیش رود تا زمینه برای رشد و پیشرفت پرسنل با توجه به هوش معنوی آنها فراهم آید. بهتر است مدیران، روش ها و شیوه های جدید و علمی ارزیابی پرسنل را فرا گرفته و با توجه به یک سری اصول کاربردی، این امر خطیر انجام شود.

بنابراین مدیران سازمان باید هنگام استخدام با استفاده از فنون مناسب، افراد با هوش معنوی بالا را جذب کنند، همچنین یک سری کلاس های آموزش ضمن خدمت جهت کارکنان شرکت در نظر گرفته شود تا بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت بگذارد و در رویارویی با مشکلات و استرس ها به جای کنار کشیدن، خود به استقبال چالش ها رفته و با وجود احتمال خطر از مقابله دست نکشند.

منابع

۱. ابوالعالایی، بهزاد، غفاری، عباس (۱۳۸۵) " سرمایه انسانی مزیت رقابتی سازمان ها در عرصه جهانی سازی"، انتشارات آمار.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۹) "مدیریت عمومی (چاپ چهل و یکم)"، تهران: نشر نی.
۳. اسفندیاری، فروزان (۱۳۸۲) " رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی هنرآموزان شهرستان یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه یزد.
۴. ایزدی، احمد، عبادی، عباس، قنبری، مجتبی، اکرم، پرنده (۱۳۹۰) " رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری"، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، تابستان، ۲ (۶)، ۶۹-۷۸.
۵. آذر، عادل، مؤمنی، منصور (۱۳۸۴) " آمار و کاربرد آن در مدیریت " جلد دوم، انتشارات سمت، تهران.
۶. امین بیدختی، علی اکبر (۱۳۸۹) " رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان سمنان"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳۱۴، ۳۱-۴۶.
۷. اسپکتور، پل (۱۳۸۷) "روانشناسی صنعتی و سازمانی"، ترجمه شهناز محمدی، چاپ اول، تهران، انتشارات ارساران
۸. استوار صغری، امیرزاده خاتونی، ماندانا (۱۳۸۷) "بررسی رابطه ی میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۲۳-۳۸
۹. پولادیان، علی (۱۳۸۸) "بکارگیری مدل کانو جهت بررسی مؤلفه های مؤثر بر انگیزش کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی کازرون با استفاده از سیستم شبکه های عصبی مصنوعی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه شیراز.
۱۰. تابولی، سید حسین (۱۳۹۷) "بررسی رابطه انواع هوش (عاطفی، معنوی و فرهنگی) مدیران با توانمند سازی کارکنان"، پایان نامه کارشناسی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۱. حافظ نیا، محمد رض (۱۳۸۷) "مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی" سمت، تهران.
۱۲. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۸) "مبانی رفتار سازمانی (چاپ سوم)"، ترجمه فرزاد امیدواران، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۳. رضائیان، علی (۱۳۸۷) "مبانی سازمان و مدیریت"، تهران: انتشارات سمت.
۱۴. زراعت کار، سمیه (۱۳۸۷) " بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی مطالعه موردی در سازمان صدا و سیما، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پردیس قم.
۱۵. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۸) "روش های تحقیق در علوم رفتاری"، انتشارات آگاه، تهران.
۱۶. سکاران، اوما، صائبی، محمد، شیرازی، محمود (۱۳۸۸) " روش های تحقیق در مدیریت"، انتشارات مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
۱۷. سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷) "مبانی هوش معنوی"، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره اول، ۱۴-۱۸.

۱۹. قانع، محمد حسین (۱۳۸۳) "بررسی عوامل مرتبط با میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت کابل های مخابراتی شهید قندی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه یزد.
۲۰. قربانی، محبوبه، حقیقی، مهدی، تجریشی، ایمان، رسته مقدم، آرش (۱۳۹۲) " بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمانی دولتی"، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳، ۶۷-۹۲.
۲۱. نظریان مادوانی، عباس و مختاری دینانی، مریم (۱۳۹۲) "ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های تهران"، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۲)، ۴۳-۵۶.
۲۲. یزدانی، مریم، اعتباریان، اکبر، بزری، مهدی (۱۳۹۴) بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان"، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۴، شماره ۵۲، ۷۹-۸۸.

۱. Allen, N, Meyer, J.(۱۹۹۱)"A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review, ۱, PP.۶۸-۸۹.
۲. Cherati, H., Mahdavi, I., Rezaeian, J. (۲۰۱۷) "The Mediating Role of Job Satisfaction between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment", International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management, Vol. ۱ No. ۱, ۲۰۱۳, pp. ۱-۱۱.
۳. Fu, W. (۲۰۱۵) "The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees", ۱-۸. Employees, PP.
۴. Guenzi, P., Pelloni, O. (۲۰۰۴) "the impact of interpersonal relationships on customer satisfaction and loyalty to the service provider", international journal of service industry management, Vol. ۱۵ No. ۴, pp. ۳۵۹-۳۸۰.
۵. Guleryaz, G., Guney, S., Miski Aydin, E. and Asan, E (۲۰۰۸) "The mediating effect of Job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey", International Journal of Nursing Studies, ۴۵: ۱۱, PP. ۱۶۲۵-۱۶۳۵.
۶. King, D. (۲۰۰۸) "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure", Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
۷. Olesia Wekesa, S., Namusonge, G.S. and Iravo, M.E. (۲۰۱۳) "The Role of Servant Leadership on Organizational Commitment: An Exploratory Survey of State Corporations in Kenya", International journal of Humanities and social science, ۳: ۱۳, PP. ۸۵۹۴
۸. Paulin, M., Ferguson, R. J. and Bergeron, J. (۲۰۰۶) "Service Climate and Organizational Commitment: The Importance of Customer Linkages", Journal of Business Research, ۵۹ : ۸, PP. ۹۰۶-۹۱۵.

۹. Rapheal, J. and Paul, V. (۲۰۱۳) "Spiritual Correlates Of Psychological Well – Being", Indian Streams Research Journal, Vol.۳, No.۷.
۱۰. Roepiki, R. (۲۰۰۰) "Aligning the IT and Human Resource with Business Vision", The Leadership Initiative at M, MIS Quarterly, ۲۴:۲, PP. ۳۲-۵۴.
۱۱. Smith, C. and Condal, S. and (۱۹۹۹) "Employee Commitment as an Outcome of Family-Friendly Policies? Analysis of the Workplace Employee Relations Survey", Judge Institute of Management Studies Trumpington Street Cambridge CB۲۱AG.
۱۲. Taboli, H. (۲۰۱۳) "Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities", Life Science Journal, ۱۰:۱, PP. ۱-۱۰.
۱۳. Thangaraj, R. (۲۰۱۷) "Impact of spiritual intelligence on organizational commitment and job satisfaction of employees in banking sector", research journal of economics & business studies, vol.۳, No.۵, pp ۱۵۵۵-۲۲۵۱.
۱۴. Woolridge, A. (۲۰۰۲) "Come Back, Company", New York Times Magazine, ۲۵:۱۲, PP. ۷۵-۹۸.
۱۵. Yang, K.P., Mao, X. Y. (۲۰۰۷) "A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey", International Journal of Nursing Studies.

