



## بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی

محمد رضا ذبیحی

استادیار، ریاست دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی مشهد  
Zabihi.phd@gmail.com

سیما ساغروانی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد  
Sima\_s111@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۵

تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۲۳

### چکیده

اگر چه واژه هوش معنوی آشنا به نظر می‌رسد، اما بیشتر افراد، هرگز چنین واژه ای را نشنیده و ممکن است، معنای هوش معنوی را با معنویت اشتباه بگیرند. مقاله حاضر که به یکی از جدیدترین مفاهیم در حوزه علوم انسانی پرداخته است در نوع خود منحصر به فرد است؛ چرا که نه تنها نگاهی جدید به مفهوم معنویت دارد، بلکه مفهوم هوش معنوی<sup>۱</sup> (SQ) را برای اولین بار در ایران با مفاهیم مدیریتی مرتبط کرده است. در این تحقیق سعی بر آن شد تا رابطه میان هوش معنوی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی با میزان تعهد سازمانی آنها مورد بررسی قرار گیرد. اطلاعات جمع آوری شده از این سازمان با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد و فرضیه های مبتنی بر مدل تحقیق مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحلیل تجربی نشان داد که هوش معنوی کارکنان با تعهد عاطفی آنها همبستگی مثبت دارد.

لازم به ذکر است که مدل مورد استفاده برای تبیین فرضیات و ارائه پرسشنامه در خصوص هوش معنوی، مدل<sup>۲</sup> ISIS (شاخص جامع هوش معنوی ارائه شده در سال ۲۰۰۷) بوده، همچنین در رابطه با تعهد سازمانی از مدل آلن و می یر استفاده شده است.

**واژه‌های کلیدی:** هوش معنوی، معنویت، هوش، تعهد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری.

## ۱- مقدمه

عصری که در آن زندگی می‌کنیم عصر پیچیدگی و تغییر است، سازمانها در چنین عصری مانند بند بازانی هستند، که روی ریسمانی نازک و لغزنده راه می‌روند. ما همیشه برای بند بازانی که روی چنین ریسمانی راه می‌روند نگرانیم و از اقدام آنان در شگفتیم، اما لازم است بدانیم، که بقای سازمان های امروزی از حرکت در آن ریسمان نگران کننده تر است.

شاید به همین دلیل است که هر روزه در حوزه مدیریت با روش های جدیدی رو برو می شویم تا از این خطر رهایی یابیم. مثلاً ظهور مفاهیمی از جمله : سازمان های یادگیرنده، سازمان های هولوگرافیک، مدیریت زمان، مدیریت بهره وری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت بر مبنای هدف، کیفیت زندگی کاری، سازمان های کار آفرین و.....نشانی از این دغدغه است.

امروزه یکی از مباحث مورد توجه رفتار شناسان و روان شناسان، هوش معنوی می باشد. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه های فردی بلکه در حوزه های سازمانی نیز مورد توجه است و علاوه بر حوزه های روانشناختی وارد سایر حوزه های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرأت می توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است.

در واقع در چنین عصری که سرعت خدای مدرنیته است و بسیاری از سازمان ها از روی ناچاری، تقریباً به طور دائم در حال تجدید کردن خود هستند؛ به نظر می رسد که هوشی جدید تر و عمیق تر برای کمک به مدیران و رهبران مورد نیاز است، تا بهتر مدیریت کرده و به گونه ای اثربخش تر رهبری کنند.

بعضی از افراد ممکن است بگویند که هیچ چیز جدیدی در تاریخچه رشد مدیریت و یادگیری رهبری وجود ندارد. با وجود این، در این ادبیات توجه به معنا به ندرت یافت می شود. (George, 2006, 425)

هوش معنوی قدرتی تحول آفرین دارد، به طوریکه آن را از هوش عاطفی (EQ) متمایز می سازد. همان طور که دانیل گلمن تعریف می کند، نه بهره هوشی (IQ) و نه هوش عاطفی (EQ) به ما این امکان را نمی دهد تا در

خصوص موقعیتی که در آن هستیم قضاوت نماییم. بنابراین هوش عاطفی محدود به یک موقعیت خاص است و ما را در رابطه با همان موقعیت، هدایت می کند.

اما هوش معنوی به ما این امکان را می دهد، در وهله اول از خود بپرسیم: " آیا من می خواهم در این موقعیت خاص باشم؟ در این صورت ممکن است که ما موقعیت را تغییر داده و موقعیت بهتری را خلق نماییم. بنابراین این هوش به یک موقعیت خاص محدود نمی شود و به ما اجازه می دهد تا موقعیت را تحت کنترل درآوریم و نه اینکه موقعیت ما را هدایت کند. (Zohar & Marshall, 2000, 5)

بحث در رابطه با هوش معنوی به عنوان سطح جدیدی از هوش بسیار جذاب خواهد بود و امید است که در این تحقیق علمی این مفهوم به خوبی معرفی شده و دریچه های جدیدی را در ذهن خواننده بگشاید.

## ۲- مروری بر ادبیات پژوهش

پیش از بیان یافته های پژوهش لازم است در ابتدا مروری بر تعاریف، مفاهیم و مدل های ارائه شده در خصوص هوش معنوی و تعهد سازمانی داشته باشیم.

## ۱-۲- هوش معنوی

با ظهور این پارادایم جدید، اختلاف نظرهایی در رابطه با تعریف و تشریح هوش معنوی، بوجود آمده است.

از جمله این اختلاف نظر ها عبارتند از:

- هوش معنوی چگونه عمل میکند؟
- آیا این هوش قابل یادگیری و افزایش می باشد؟
- هوش معنوی چگونه مورد استفاده قرار می گیرد؟
- آیا استفاده از این هوش، مزایای قابل توجهی را برای فرد فراهم میکند؟

هیچ یک از نویسندگان نتوانسته اند به تنهایی برای همه این سوالات پاسخی بیابند. (Crichton, 2008, 8)

به همین دلیل در خصوص مفهوم هوش معنوی، تعاریف متعددی ارائه شده است :

ایمونز<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) معتقد است که معنویت می تواند به عنوان شکلی از هوش مورد بحث قرار گیرد، چرا که هوش معنوی، نه تنها معنویت، بلکه میزان انطباق پذیری افراد را پیش بینی میکند و قابلیت هایی را به فرد می دهد که او

### مدل های هوش معنوی

در ادامه با توجه به اهمیت بحث و وجود مدل های مختلف در رابطه با تشریح هوش معنوی، مشهورترین مدل ها در این رابطه به اجمال مورد بحث قرار خواهد گرفت.

**مدل وگان:** این مدل بر وجود سه جز هوش معنوی ادعان دارد :

- توانایی یافتن معنا بر اساس درک عمیق مسائل مربوط به هستی<sup>۸</sup>
- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و توانایی استفاده از آن جهت حل مسئله
- آگاهی از تعامل میان همه موجودات با یکدیگر و تعامل آنها با ماوراً (جهان غیر مادی) (Amram, 2009, 44)

**مدل آمرام:** آمرام (۲۰۰۷) یک تئوری بنیادی جهانی، در خصوص هوش معنوی ارائه نمود.

او با ۷۱ نفر که متعلق به سنت‌های معنوی (بودیسم، مسیحیت، بت پرستی، اسلام، صوفی، هندوئیسم و...) مختلف بودند و اطرافیان‌شان آنها را از نظر معنوی با هوش معرفی کردند، مصاحبه کرد. اکثریت آنها اساتید مذهبی بوده (از جمله شیخ، روحانی، کشیش و ...) و بعضی از آنها نیز متخصصین طب و یا رهبران تجاری بودند، به طوریکه می توانستند معنویت را با زندگی خود، ترکیب نمایند. (Amram, 2009, 45)

او حداقل ۴ مصاحبه با هر یک از آنها صورت داد: از هر یک از مصاحبه شوندگان خواسته شده بود تا توضیح دهند که:

- چگونه معنویت‌شان را بر اساس اعمال روزانه خود افزایش می دهند؟
- معنویت، چگونه کار و روابط آنها را شکل می دهد؟
- چگونه آنها از معنویت برای انجام وظایف روزانه خود کمک می گیرند؟
- و در پایان از شرکت کنندگان خواسته شد تا در مورد موضوعات مطرح شده در مصاحبه های قبلی، انتقادات خود را مطرح کنند. (Amram, 2009, 46)

را برای حل مسائل و دستیابی به اهداف قادر می سازد. در واقع ایمونز معنویت را از زاویه هوش مورد توجه قرار می دهد و بیان می کند که: " هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارتها و توانمندیهای مورد نیاز است، به گونه ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می یابد. " (Amram, 2009, 44)

وگان<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) هوش معنوی را به صورت زیر تعریف کرده است. " ظرفیتی برای فهم عمیق مسائل مربوط به هستی و داشتن سطوح چندگانه آگاهی، این سطوح چندگانه آگاهی دلالت دارد بر درک ما از رابطه ما با جهان مادی، رابطه ما با دیگران، رابطه ما با زمین و رابطه ما با همه موجودات. " (Amram, 2009, 44)

زهار و مارشال (۲۰۰۰) هوش معنوی را به این صورت تعریف کرده اند: " هوش معنوی هوشی است که بوسیله آن ما مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و به آنها می پردازیم. هوشی است که از طریق آن ما می توانیم فعالیتها و زندگی خود را در فضایی غنی تر، وسیع تر، و با معنا تر قرار دهیم و تعیین کنیم کدام یک از روش های زندگی معنای بیشتری دارد. " (Zohar & Marshall, 2000, 3)

به عقیده سیکس<sup>۷</sup> هوش معنوی عبارتست از خود آگاهی عمیق، که در آن فرد از جنبه های وجودی خود، آگاه می شود، به گونه ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه ای از فکر، بدن و روح است وزمانی که افراد هوش معنوی خود را به کار می گیرند، مغز آنها نه تنها اطلاعات مورد نیاز را تولید می کند، بلکه نیاز به استفاده از شهود در فرد تسریع داده می شود. (Sisk, 2002, 209)

ولمن معتقد است "هوش معنوی ظرفیتی انسانی است برای پرسیدن سوالات غایی در خصوص معنای زندگی وهمزمان ظرفیتی است برای تجربه کردن ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم. " (Wolman, 2001, 83)

آمرام هوش معنوی را چنین تعریف می کند: " هوش معنوی، توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزش ها و کیفیت های معنوی است به گونه ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد. " (Amram, 2009, 40)

با استفاده از تحلیل کیفی این مصاحبه ها، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد و زیر شاخه های آن ارائه کرد.

- ۱- هوشیاری<sup>۱۰</sup>: آگاهی و خود آگاهی رشد یافته
- دقت: شناخت خویشتن و زندگی، با هدف روشن و از روی دقت و به صورت آگاهانه.
- آگاهی فرا عقلایی: فرا رفتن از عقلانیت از طریق تلفیق تناقضات و استفاده از موقعیت های متعدد هوشیاری از جمله نیایش، سکوت، شهود، مراقبه. (Amram, 2007, 4)
- عمل: به کارگیری فعالیت های متنوع جهت رشد و بهبود آگاهی و یا کیفیت های معنوی.

۲- شکر<sup>۱۱</sup>: پیوستن به روحانیت به شکلی که عشق و اعتماد به زندگی را نشان می دهد.

- قداست: پیوستن به یک نیروی جامع زندگی و پیوستن به طبیعت.
- عشق: محترم شمردن و گرامی داشتن زندگی بر اساس شکر گذاری، سرزندگی و لذت.
- توکل: داشتن چشم انداز امیدوارانه و خوشبینانه بر اساس ایمان و توکل.

۳- معنا<sup>۱۲</sup>: تجربه کردن معنا در فعالیت های روزانه دربردارنده درک هدف که شامل مواجه شدن با دردها و رنج ها می باشد.

- ۴- تعالی<sup>۱۳</sup>: فراتر رفتن از خود در جهت یک کل مقدس
- ارتباط کامل، متقابل و مستقیم به شیوه ای عقلایی: رشد ارتباطات به همراه پذیرش، احترام، یکدلی، دلسوزی و رحم، مهربانی، سخاوت.
- کل نگری: به کارگیری دیدگاهی که به کلیت، وحدت و اتصال میان تنوع و تفاوت می نگرند.

۵- صداقت: زندگی به همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات

- پذیرش: بخشیدن، عفو کردن، در آغوش گرفتن آنچه که منفی است.
- صراحت: ذهن و قلب باز، کنجکاوی، دربردارنده احترام به سنن گوناگون.

#### ۶- رها کردن آرام<sup>۱۴</sup>

- آرامش: تمامیت، تعادل فکری، پذیرش خویشتن، رحم کردن به خود
- فروتنی کردن

#### ۷- درون وابستگی<sup>۱۵</sup> (ثبات قدم)

- آزادی درونی به همراه فعالیت معقول
- آزادی: رها شدن از شرطی سازی، ترس، تعلقات به همراه نشان دادن جرأت خلاقیت و شادمانی
- تشخیص: خرد با استفاده از تدبیر درونی
- درستی: درست عمل کردن، با مسئولیت بودن و پیوستن به ارزشها. (Amram, 2007, 4)

#### مقایسه هوش معنوی با سایر هوش ها

برخی از اندیشمندان به مقایسه هوش معنوی با سایر هوش ها پرداخته اند، از جمله :

- زهار و مارشال در مقایسه این سه هوش با یکدیگر جدول زیر را ارائه کرده اند :

هوش	کارکرد	سرمايه
هوش عقلایی: IQ	آنچه فکر میکنم .	سرمايه مادي
هوش عاطفی: EQ	آنچه احساس می کنم.	سرمايه اجتماعي
هوش معنوی: SQ	آنکه هستم .	سرمايه معنوي

- مک هووک ۱۶ (۲۰۰۲) تفاوت میان هوش معنوی و سایر هوش ها و یا IQ را از طریق نمودار به تصویر کشیده است. (Nasel, 2004, 45)

هوش معنوی	سایر هوش ها
نا محدود(کلی) <sup>۱۷</sup>	محدود (مشخص) <sup>۱۸</sup>
نمادین <sup>۱۹</sup> (از آن معانی مختلفی استنباط می شود)	معنایی <sup>۲۰</sup> (دارای معنای خاصی است)
متحد کننده	تفکیک کننده
شکوفای کننده خود	کنترل کننده خود
کیفی	کمی
معنوی	مادی

#### هوش معنوی در محیط کار

برخلاف تصور برخی از افراد که کار و محیط کار هیچ جنبه معنوی ندارد، تحقیقات نشان داده است که معنویت

حالی که وجود سیستم اعتقادی انعطاف ناپذیر و بسته ممکن است مانع رشد هوش معنوی در افراد شود.

در واقع همان طور که اخیراً مطرح شده است، تعصب نداشتن و یا به عبارتی روشنفکری<sup>۲۱</sup>، نه تنها به پرورش هوش معنوی کمک می کند، بلکه با رشد هوش معنوی افزایش می یابد. در واقع متقابلاً باعث افزایش و رشد یکدیگر می شوند.

البته نباید گشودگی با بی قیدی اشتباه گرفته شود، چرا که از سوی دیگر تعهد به فعالیتهای معنوی خاص، رشد هوش معنوی را تسهیل می کند، این فعالیتها ممکن است شامل:

نماز خواندن، یوگا، مدیتیشن، بازبینی کردن خود، خدمات خیریه ای و یا کمک کردن به دیگران باشد. (Nasel, 2004, 63)

مک گیچی<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۱) معتقد است که شما می توانید با ایجاد کارگاههایی در خصوص:

- شهود، نیایش، تجسم خلاق، خلاقیت، تنفس عمیق برای کاهش استرس، ارزش های مشترک، مدیریت تنوع، مهارت های مکالمه و گوش سپردن فعال و عمیق، به تحریک هوش معنوی در سازمان خود بپردازند. (McGeachy, 2001, 140)

## ۲-۲- تعهد سازمانی

### تعریف تعهد سازمانی

به عقیده بسیاری از اندیشمندان تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مطرح است، انواع نگرش ها در سازمان عبارتست از:

۱- رضایت شغلی: به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود.

۲- وابستگی شغلی<sup>۲۳</sup>: به درجه ای اطلاق می شود که شخص شغلش را معرف خود و عملکردش را موجب کسب اعتبارش می داند.

۳- تعهد سازمانی: عبارتست از حالتی که یک فرد در سازمان هدفهایش را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. بین تعهد سازمانی و وابستگی شغلی تفاوت کمی وجود دارد. بدین معنی که سطح بالایی از وابستگی شغلی به معنای این است که فرد

و هوش معنوی در بسیاری از حوزه های کاری می تواند مورد استفاده قرار بگیرد.

در واقع هوش معنوی به دلایل زیر می تواند حائز اهمیت باشد:

- کشف و استفاده از عمیق ترین منابع درونی، که از آنها قدرت مدارا و انعطاف پذیری به همراه ظرفیت توجه و دقت، حاصل می شود.

- داشتن حس هویت با ثبات و روشن در هنگامی که فرد در محیط کاری با روابط متغییر قرار می گیرد.

- توانایی تشخیص معنای حقیقی رویدادها و شرایط، و توانایی ایجاد کار با معنا.

- مشخص کردن و متعادل کردن ارزش های شخصی به همراه درک روشنی از اهداف.

- حفظ ارزشها، بدون مصالحه (سازشکاری) و الگوی صداقت بودن.

- درک مکان و چگونگی هر یک از موارد بالا، به گونه ای که خود بینی مانع آن نمی شود.

از جمله نتایج استفاده از هوش معنوی، توانایی حفظ آرامش و تمرکز در مواجهه با بحران ها و آشفتگی ها است، علاوه بر این به کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایشات نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشنفکرتر و آرام تر نسبت به زندگی می شود. (George, 2006, 427)

به عقیده جورج (۲۰۰۶) شاید مهم ترین کاربرد های هوش معنوی در محیط کار عبارتست از:

۱) آرامش خاطر، به گونه ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار میدهد.

۲) ایجاد روابط و تفاهم بین افراد.

۳) مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. (George, 2006, 428)

راههای رشد هوش معنوی: شماری از تکنیک ها، استراتژیها و تمرین هایی ارائه شده است که برای رشد و افزایش هوش معنوی سودمند است. از جمله داشتن یک ذهن باز و عمیق نگر، که تحمل عدم قطعیت، تناقضات و ابهامات را دارد، برای رشد هوش معنوی مفید است. در

### ۲-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری، کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز استان خراسان رضوی که طبق آمار اخذ شده از اداره کارگزینی شرکت تعداد کل آنها ۴۴۰ نفر می باشد که در استان خراسان رضوی، مشغول به کار هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کارکنان، تعداد ۲۰ نفر می باشد.

### ۳-۳- روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

روایی یا اعتبار پرسشنامه این تحقیق از بررسی نظر کارشناسان و متخصصان حاصل شده است. از سوی دیگر با توجه به استاندارد بودن ابزار تحقیق روایی آن مورد تأیید می باشد.

پایایی یکی از روشهای محاسبه قابلیت اعتماد استفاده از روش آلفای کرونباخ است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمونهایی که ویژگی‌های مختلف را اندازه می‌گیرند، به کار می‌رود. در این گونه ابزار، پاسخ هر سؤال می‌توانند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سئوالهای پرسشنامه با زیرآزمون و واریانس کل را بدست آورد سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

از آنجائی که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است. بنابراین قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی شده است. بدین منظور برای هر یک از رده های سوالات یا به عبارتی همان سر فصلها به تفکیک ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

۰/۹۱۷۰	هوش معنوی
۰/۷۰	تعهد سازمانی

شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن را معرف خود میدانند، ولی تعهد سازمانی بدان معنی است که فرد سازمانی را معرف خود میدانند. (حقیقی، ۱۳۸۶، ۱۰۱)

### ابعاد تعهد سازمانی، مدل آلن و می‌یر

با توجه به اینکه در این تحقیق از مدل آلن و می‌یر استفاده شده است، در ادبیات این مقاله لازم است که این مدل به اجمال شرح داده شود؛ آلن و می‌یر سه جزء را برای تعهد ارائه دادند.

۱- تعهد عاطفی<sup>۲۴</sup>: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می باشد. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند.

۲- تعهد مستمر<sup>۲۵</sup>: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می کند. در واقع فرد از خود می پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه هایی را متحمل خواهد شد.

در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آنها در سازمان نیاز آنها به ماندن است.

۳- تعهد هنجاری<sup>۲۶</sup>: در این صورت کارمند احساس می کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است. (Luthans, 2008, 148)

### ۳- روش شناسی تحقیق و تجزیه تحلیل یافته ها

با توجه به دسته بندی تحقیقات این تحقیق، از نوع رابطه ای و توصیفی است.

#### ۱-۳- سوالات تحقیق

**سؤال اول:** آیا بین تعهد سازمانی کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

**سؤال دوم:** آیا بین تعهد عاطفی کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

**سؤال سوم:** آیا تعهد مستمر کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

**سؤال چهارم:** آیا تعهد هنجاری کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

## جدول آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش

معنوی و تعهد سازمانی در نمونه

مقدار	آماره های آزمون
۰/۱۹۴	ضریب همبستگی
۰/۰۸۵	سطح معنی داری

در توضیح نتیجه و یافته به دست آمده می توان گفت: در این تحقیق منظور از تعهد سازمانی، میل فرد به ماندن در سازمان می باشد، در واقع از دیدگاه آلن و می یر فرد متعهد تر کسی است که احتمال ترک سازمان از جانب او کم باشد.

همچنین در مدل آمرام، هوش معنوی نشان دهنده به کارگیری منابع معنوی است به گونه ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را در فرد ارتقاء دهد.

بر اساس مرور تعاریف بالا قاعده‌تاً نباید ارتباطی قطعی میان این دو متغیر وجود داشته باشد، یعنی با افزایش هوش معنوی تعهد سازمانی افزایش یابد.

زیرا که فردی که هوش معنوی بالایی دارد ممکن است برای دستیابی به اهداف خود و یا حتی به دلایل دیگری سازمان را ترک نماید. به عنوان مثال دو فرد زیر را در نظر بگیرید:

نفر اول : کارمندی که هوش معنوی بالایی دارد، اما بنا به دلایلی تشخیص می دهد که باید سازمان را ترک کند؛ در واقع ممکن است که او به این نتیجه برسد که ماندن او در سازمان درست نیست. (چنین فردی قاعده‌تاً برای جامعه مفید است، چرا که تصمیم او بر اساس هوش بالای او می باشد، به عنوان مثال فردی که هوش معنوی بالایی دارد کل نگر است).

نفر دوم : کارمندی که هوش معنوی پایینی دارد اما بنا به دلایلی مثلاً پول در آوردن و یا شهرت حاضر به ترک سازمان نباشد و ممکن است برای ماندن حتی به اقداماتی ناصحیح دست بزند. (چنین فردی ممکن است برای سازمان مفید نباشد).

## ۳-۴- ابزار مورد استفاده

در این تحقیق ابزار مورد استفاده پرسشنامه بود، که در رابطه با هوش معنوی از پرسشنامه آمرام (۲۰۰۷) و در رابطه با تعهد سازمانی از مدل آلن و می یر استفاده شد.

## ۳-۵- آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده به خصوص در آزمون های مقایسه ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون های پارامتری توصیه می شود و در غیر این صورت استفاده از آزمون های معادل غیر پارامتری مد نظر قرار خواهد گرفت. از آنجایی که متغیرهای تحت بررسی در این پژوهش از نوع فاصله ای می باشند، آزمون کولوموگروف-اسمیرنف بهترین گزینه برای تعیین نرمال بودن متغیرها می باشد. نتایج آزمون کولوموگروف اسمیرنف برای متغیرهای هوش معنوی و تعهد سازمانی و مؤلفه های آن نشان داد که کلیه متغیرهای تحت بررسی نرمال هستند.

مقیاس تحت بررسی	میانگین	انحراف معیار	آماره Z کولوموگروف-اسمیرنف	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	۳/۵۹	۰/۵۴۴	۰/۶۰۵	۰/۸۵۸
تعهد عاطفی	۳/۹۱	۰/۷۶۶	۱/۵۹۱	۰/۰۶۳
تعهد مستمر	۳/۲۷	۰/۵۵۲	۰/۸۴۴	۰/۴۷۵
تعهد هنجاری	۳/۵۹	۰/۷۸۶	۱/۱۰۴	۰/۱۷۵
هوش معنوی	۴/۵۷	۰/۴۹۴	۰/۳۵۸	۰/۹۹

## ۳-۶- نتایج حاصل از سؤالات

## آزمون سؤال اول:

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر معادل ۰/۱۹۴ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً ۰/۰۸۵ از عدد ۰/۰۵ بالاتر می باشد لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و هوش معنوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

### آزمون سؤال دوم :

شخصیتی متعالی دارد، صادق است و ... چنین فردی قاعدتاً تعهد عاطفی بالایی دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر معادل ۰/۳۹۴ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً ۰/۰۰۰۱ از عدد ۰/۰۵ کمتر می باشد لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد.

### آزمون سؤال سوم:

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر معادل ۰/۱۹۷- و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً ۰/۰۸۱ از عدد ۰/۰۵ بالاتر می باشد لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود ندارد.

### جدول آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش

معنوی و تعهد عاطفی در نمونه

مقدار	آماره های آزمون
۰/۳۹۴	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری

### جدول آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش

معنوی و تعهد مستمر در نمونه

مقدار	آماره های آزمون
-۰/۱۹۷	ضریب همبستگی
۰/۰۸۱	سطح معنی داری

در توضیح باید مجدداً به تعریف هوش معنوی و تعهد عاطفی بر اساس مدل های مورد استفاده اشاره نمود : در مدل آلن و می یر تعهد عاطفی به معنای وابستگی عاطفی و احساس دلبستگی فرد به سازمان است.

و در مدل آمرام همان طور که اشاره شد، هوش معنوی نشان دهنده به کارگیری منابع معنوی است به گونه ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را در فرد ارتقاء دهد.

به علاوه آلن و می یر برای ایجاد تعهد عاطفی در کارکنان پیش شرط هایی را ارائه میدهند، از جمله این پیش شرط ها متغیر هایی می باشند که با آرامش روانی و فیزیکی فرد در ارتباط می باشند.

با توجه به مطالب بالا نکته جالب توجه آن است که به عقیده آمرام هوش معنوی نیز با آرامش فیزیکی و روانی افراد مرتبط است، در واقع یکی از مؤلفه های این هوش آرامش می باشد که در تعریف بالا نیز به آن اشاره شده است.

بنابراین با توجه به آنچه ذکر شد هوش معنوی می تواند به عنوان پیش شرطی در ایجاد تعهد عاطفی مؤثر باشد. در نتیجه وجود همبستگی مثبت میان این دو متغیر منطقی به نظر می رسد.

به عنوان مثال کارمندی را در نظر بگیرید که هوش معنوی بالایی دارد، چنین کارمندی از کار خود لذت می برد. هوشیار است، معنای زندگی را درک می کند،

دستیابی به چنین یافته ای نیز قابل توجه است :

زیرا که بر اساس تعریف آلن و می یر افرادی که این شکل از تعهد در آنها دیده می شود، اساساً به دلیل نیاز به ماندن در سازمان، می مانند. آلن و می یر پیش شرط هایی را برای تعهد مستمر در نظر می گیرند.

از جمله درک فقدان فرصت های شغلی در خارج از سازمان. در واقع فردی که می داند با ترک سازمان فرصت های شغلی جایگزین کمی دارد، امکان ترک سازمان برای او کمتر است. بنابراین چنین فردی به سازمان تعهد مستمر دارد.

با آنچه که اشاره شد می توان گفت هیچ یک از پیش شرطهای بالا در حوزه هوش معنوی جای نمیگیرد. بنابراین نباید ارتباط معنی داری میان تعهد مستمر و هوش معنوی وجود داشته باشد.

بعنوان مثال کارمندی که فقط برای پول و کسب اعتبار در سازمان مانده است(تعهد مستمر)، ممکن است هوش معنوی پایینی داشته باشد.

### آزمون سؤال چهارم:

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر معادل ۰/۱۵۸ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون



### نتیجه گیری

نه ضریب هوشی (IQ) و نه هوش عاطفی (EQ) چه به طور جداگانه و چه در ترکیب باهم، قادر نیستند، پیچیدگی روح انسان را تشریح کنند، همچنین آنها نمی توانند توانایی و تخیل عظیم انسان را بیان کنند. اما هوش معنوی (SQ) به افراد خلاقیتی عطا می کند که به او اجازه می دهد قوانین را تغییر داده و موقعیت را دگرگون نمایند، بنابراین توجه به این هوش و برنامه ریزی برای ارتقا، آن در میان کارکنان بسیار حائز اهمیت است و در بهبود عملکرد و اثربخشی آنها تأثیر فوق العاده ای خواهد داشت.

بعلاوه با توجه به مباحث مطرح شده و آزمون های آماری به عمل آمده، از بین سه نوع تعهد سازمانی، تنها بین تعهد عاطفی و هوش معنوی افراد رابطه مثبتی وجود دارد، این نتیجه کاملاً منطقی بنظر میرسد و نشان دهنده دقت هرچه بیشتر فرآیند تحقیق و یافته های آن می باشد، چراکه هر اندازه افراد به لحاظ هوش معنوی رشد یافته تر باشند، رشد عاطفی و به همان اندازه وابستگی عاطفی (تعهد عاطفی) آنها به سازمان بیشتر خواهد بود، زیرا تعهد عاطفی در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می باشد. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند.

### فهرست منابع

- ۱) ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهدسازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت؛ فصلنامه مدیریت دولتی؛ شماره ۳۵
- ۲) حقیقی، محمد علی. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: ترمه
- 3) Amram, Y. (2009). The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences To Effective Business Leadership. Doctoral Dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto. (unpublished)
- 4) Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical grounded theory. Paper presented at the 115th Annual (August 2007) Conference of the American Psychological Association, San Francisco.

معادل تقریباً ۰/۱۶۲ از عدد ۰/۰۵ بالاتر می باشد لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و هوش معنوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

### جدول آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش

#### معنوی و تعهد هنجاری در نمونه

آماره های آزمون	مقدار
ضریب همبستگی	۰/۱۵۸
سطح معنی داری	۰/۱۶۲

در توضیح این یافته می توان گفت :

به عقیده آلن و می یر در فردی که تعهد هنجاری دیده می شود، کارمند احساس می کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است. با توجه به تعریف بالا اگر هوش معنوی فرد افزایش یابد قاعدتاً نباید این شکل از تعهد از میزان مشخصی بیشتر شود؛ زیرا که افرادی که بیش از حد تعهد هنجاری دارند، ممکن است نگرانی را تجربه نمایند، چنین افرادی ممکن است خودخواه بوده و احساس کنند که تنها خودشان از عهده کارها بر می آیند، بنابراین گاهاً فرصت را از دیگران می گیرند و احساس می کنند که باید در سازمان بمانند حتی اگر به سازمان حس دل بستگی نداشته باشند. این امر باعث توقف رشد سازمان نیز می شود.

به عنوان مثال کارمند، سرپرست و یا مدیری را تصور کنید که معتقد است که تنها خودش از عهده کارها بر می آید و نباید جای خود را به دیگران بدهد، در این صورت چنین فردی ممکن است دچار استرس و نگرانی شود؛ البته نکته قابل توجه آن است که نباید تصور کرد چنین افرادی همیشه فرصت طلب می باشند، بلکه ممکن است حتی این افراد بیش از حد خیرخواه باشند و به دلیل همین مسأله بخواهند در سازمان مانده حتی به این قیمت که دچار آشفتگی شوند.

در نتیجه افرادی که هوش معنوی بالایی دارند اشخاص متعادلی هستند که این شکل از تعهد در سطح متعادلی در آنها دیده می شود. بنابراین منطقی به نظر می رسد که با افزایش هوش معنوی، تعهد هنجاری از میزان تعادلی خود بیشتر نشود.

- 
- <sup>20</sup> Semantic  
<sup>21</sup> open-mindedness  
<sup>22</sup> Mc Geachy  
<sup>23</sup> Job involvement  
<sup>24</sup> Affective commitment  
<sup>25</sup> Continuance commitment  
<sup>26</sup> Normative commitment

- 5) Crichton, J. C. (2008). A Qualitative Study of Spiritual Intelligence in Organizational Leaders. Doctoral Dissertation, Alliant international university, San Francisco. (unpublished)
- 6) George, M.(2006) How intelligent are you ... really? From IQ to EQ to SQ, With a Little Intuition along the Way. Training & Management Development Methods 20(4), 425-436
- 7) Luthans, F. (2008). Organizational behavior. Boston: McGraw Hill.
- 8) McGeachy. C. (2001). Spiritual Intelligence in the Workplace. Ireland: Veritas.
- 9) Nasel, D. D. (2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality. Doctoral Dissertation, University of South Australia, Australia.
- 10) Sisk, D. (2002). Spiritual Intelligence: The Tenth Intelligence That Integrate All Other Intelligences .Gifted Education International.16(4), 208 -213 .
- 11) Wolman, R. (2001). Thinking with your soul : Spiritual intelligence and why its matters. New York : Harmony Books.
- 12) Zohar, D & Marshal, L. (2002). Cultivating Spiritual Intelligence to Heal Diseases of Meaning: Conference Reported by Davidson. Contemporary nurse, 12(2), 103-105.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). SQ: Connecting with our spiritual intelligence. New York: Bloomsbury

## یادداشت‌ها

- 
- <sup>1</sup>Spiritual Quotient  
<sup>2</sup>Integrated Spiritual Intelligence Scale  
<sup>3</sup>Emotional Quotient  
<sup>4</sup>Intelligence Quotient  
<sup>5</sup>Emmons  
<sup>6</sup>Vaughan  
<sup>7</sup>Sisk  
<sup>8</sup>Existential  
<sup>9</sup>The transcendent  
<sup>10</sup>Consciousness  
<sup>2</sup>Grace  
<sup>12</sup>Meaning  
<sup>13</sup>Transcendence  
<sup>5</sup>Peaceful surrender  
<sup>15</sup>Inner Directedness  
<sup>16</sup>Mac Hovec  
<sup>17</sup>Non-specific  
<sup>18</sup>Specific  
<sup>19</sup>Symbolic