

تحلیل ارتباط هوش معنوی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان (مطالعه موردی: استان گلستان)

باران ورهرام* - عبدالرضا جعفری*

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال، آمل، ایران - استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ساری، ایران

چکیده

تعهد رفتاری است که بیانگر فرآیند پیوند افراد با سازمان است. هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به هدف می‌باشد. بنابراین هدف این پژوهش تحلیل رابطه هوش معنوی کارکنان ادارات ورزش و جوانان با تعهد سازمانی است. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۸۵ نفر بودند. روش نمونه‌گیری بصورت تمام شمار (سر شمار) انجام شده بود. برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد هوش معنوی بدیع و همکاران (۱۳۸۹) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۸۴) استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که بین هوش معنوی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون خطی نشان داد یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان مولفه پرداختن به سجایای اخلاقی باعث (۰/۳۲۰) انحراف معیار تغییر در تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به مقوله هوش معنوی بیشتر توجه شود چون بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر می‌گذارد.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، تعهد سازمانی، ادارات ورزش و جوانان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۱۸

*Email: baran.varahram@ymail.com (نویسنده مسئول)

**Email: jafarychashmy@gmail.com

مقدمه

مشکلات با توجه به جایگاه، معنا و ارزش آن مشکلات می‌پردازیم (نیاز آذری، تقوایی یزدی، نیاز آذری، ۱۳۸۹). اهمیت معنویت و رشد معنوی انسان در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روانشناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روانشناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند، به طوری که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم یعنی بعد معنوی را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد. اما علی‌رغم تاکید روز افزون دانشمندان بر بعد معنوی رشد انسان، هنوز تعریف واحدی که در برگیرنده تمامیت معنویت باشد، ارائه نشده است (یعقوبی، ۱۳۸۹). هوش معنوی جزو عرصه‌هایی است که تحقیقات چندان منسجم و نظام مندی در جهت شناخت و تبیین ویژگی‌ها و مولفه‌های آن در حد و اندازه سایر انواع هوش صورت نپذیرفته است و همین امر خود دشواری‌های بسیاری را در راستای تمیز دقیق مولفه‌ها و ویژگی‌های آن بر سر راه محققین ایجاد می‌نماید. با توجه به پژوهش‌های اندکی که در مقالات داخل کشور در این زمینه مشاهده می‌شود، دور از انتظار نیست که تعاریف و نظریات مربوط به این مقوله را در حال طی کردن مراحل ابتدایی خود بدانیم (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶). امروزه به کارکنان به عنوان ثروت‌های انسانی متغیر نگاه می‌شود، از این رو سازمان‌ها در تلاش هستند با اجرای برنامه‌های مختلف در جهت ارزش‌گذاری به این منابع، پله‌های ترقی را یکی پس از دیگری پیموده و به موفقیت‌های پی‌درپی دست یابند و در این راه بی‌پایان با نهایت سرعت و تلاش خستگی ناپذیر حرکت می‌کنند (مساح و سماواتیان، ۱۳۹۰). در همین راستا مقیمی (۱۳۸۰) تعهد سازمانی را یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و آن را یک فرآیند مستمر دانسته که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات

هوش در لغت به معنی: عقل، خرد، فهم و شعور، زرنگی، زیرکی، جان و روان آمده است (عمید، ۱۳۷۴). در دهه‌های قبل از (۱۹۹۰) انسان‌های موفق انسان‌های باهوش تلقی می‌شدند و آینده کسی که ضریب هوشی بالایی داشت، موفق پیش‌بینی می‌شد. اما تجربه نشان داده که میزان هوش افراد، ضامن موفقیت آن‌ها در کل زندگی نیست بلکه ویژگی‌های دیگری برای برقراری ارتباطات انسانی و موفقیت در زندگی لازم است. البته این عقیده که در کنار توانایی‌های با ارزش آموزشی- علمی، توانایی‌های مختلفی وجود دارند، مطلب جدیدی نیست (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹). هوش معنوی ظرفیت فهم عمیق سوالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری تعریف می‌شود، همچنین در برگیرنده آگاهی از روابط فرد از تعالی دیگران، زمین و همه موجودات می‌باشد (واگن^۱، ۲۰۰۲). از نظر کینگ^۲ (۲۰۰۲) هوش معنوی عبارت است از مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی انطباقی که بر جنبه‌های غیر مادی و متعالی واقعیت استوار می‌شوند بویژه آن‌هایی که در ارتباط با ماهیت هستی فرد، معنای شخصی، تعالی و حالت‌های اوج گرفته هوشیاری می‌باشند. در عمل، این فرآیندها با توجه به توانایی‌شان در تسهیل شیوه‌های منحصر به فرد حل مسئله، استدلال انتزاعی و کنار آمدن انطباقی می‌باشند (سهرابی و ناصری، ۱۳۹۲). هوش معنوی، توانایی عمل کردن هوشمندانه و عاقلانه است، در حالی که آرامش بیرونی را بدون توجه به شرایط حفظ می‌کنیم. هوش معنوی را می‌توان همان توانایی دانست که به ما قدرت، رویاها و تلاش و کوشش برای بدست آوردن آن رویاها را می‌دهد. هوش معنوی هوشی است که به واسطه آن به سوال‌سازی در ارتباط با مسائل اساسی و مهم در زندگی‌مان می‌پردازیم و بوسیله آن در زندگی خود تغییراتی را ایجاد می‌کنیم. با استفاده از هوش معنوی به حل

۱. Vaughan

۲. King

در این راستا فرای^۵ (۲۰۰۳) به منظور بررسی معنویت در محیط کار، رهبری معنوی و عملکرد سازمان، مدل استراتژیک عملکرد برتر از طریق رهبری معنوی را تدوین نمود که در بخش فرایند رهبری معنوی فرای معتقد است پس از ایجاد نوعی حالت دوستی (یکی از روش‌های معنوی) و ایجاد یک زندگی متفاوت، کارکنان هم در سازمان شناخته می‌شوند و هم پذیرفته می‌شوند که نتیجه آن ایجاد تعهد در کارکنان خواهد بود. با توجه به موارد یاد شده ما در این پژوهش می‌خواهیم به تحلیل ارتباط هوش معنوی کارکنان ادارات ورزش و جوانان با تعهد سازمانی آن هم به صورت موردی در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بپردازیم. برای بررسی این موضوع لازم است که ما در ابتدا نگاهی به پژوهش‌های انجام شده در پیرامون این موضوع بپردازیم. در پژوهشی عافی (۱۳۹۰) به اثر بخشی آموزش هوش معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان فاتب در سال ۱۳۹۰ پرداخت. نتایج نشان داد که آموزش هوش معنوی کارکنان، میزان تعهد سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و فرضیه اصلی پژوهش او نیز تایید شد و همچنین آموزش هوش معنوی، ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) را نیز افزایش داد و فرضیه‌های فرعی پژوهش او نیز تایید شدند. همچنین قربانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی پرداختند. این پژوهش در میان کارکنان بخش دولتی یکی از کلان شهرهای کشور انجام گرفت. یافته‌های پژوهش از ارتباط معنادار هوش معنوی و تعهد سازمانی خبر داد. الیاسی (۱۳۹۲) در پژوهشی به ارتباط هوش معنوی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی (مطالعه موردی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی) پرداخت. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همین طور کریشنا کومر و نک^۶ (۲۰۰۲) در پژوهشی پیش آمده‌ای تشویق معنویت در محیط کار را افزایش خلاقیت، اعتماد، صداقت، حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی و در نهایت افزایش

سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد. و البته همینطور کنا^۱ (۲۰۰۵) گفته است که در ارتباط با تعهد سازمانی، مطالعات مختلفی صورت گرفته که مهم‌ترین آن‌ها مطالعات می‌یر و آلن^۲ بوده که انواع تعهد را بدین شرح بیان کرده است، تعهد احساسی و عاطفی، که به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد، تعهد مستمر، که در ارتباط با مزایا و هزینه‌هایی است که مربوط به ماندن در سازمان و یا ترک کردن آن است و تعهد هنجاری که به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد (خنیفیر و همکاران، ۱۳۸۸). جورج^۳ (۲۰۰۶) در مطالعه خود مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار را ایجاد آرامش خاطر، تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه مطرح نموده است. همچنین بیان می‌کند که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش‌های متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تاثیر گذاری، برقراری ارتباطات موثر و درک بین فردی بر شمرده است. نتایج تحقیقات میلین^۴ و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که در محیط‌های کاری با معنویت بالا رفتارهایی از قبیل رضایت، تعهد، بهره‌وری، انعطاف پذیری و خلاقیت بیشتر بوده و خروج نیرو از سازمان کمتر می‌باشد.

امروزه مدیران دریافته‌اند که پرورش نیروی کارآمد و توسعه منابع انسانی راهی است میان‌بر که می‌تواند سازمان‌ها را در جهت تحقق هر چه بهتر اهداف یاری کند. در این برهه از زمان مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یک‌دیگر دارند، تنها در به کارگیری فناوری جدید نیست بلکه در بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نیز هست. اکنون موقعیت به صورتی است که داشتن کارکنانی پر انرژی، خلاق و با سرمایه انسانی متعهد به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع در نظر گرفته می‌شود (جعفری و قمی، ۱۳۸۹).

۱. Kenna

۲. Meyer & Allen

۳. George

۴. Milliman

۵. Fry

۶. Krishna Kumar & Neack

عملکرد سازمانی می‌دانند. در همین راستا آرمینیو و میگول^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقات خود نشان دادند که معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی رابطه دارد به طوری که افراد دارای تجارب معنوی احساس تعلق عاطفی بیشتری به سازمان داشته و دارای حس تعلق و وفاداری به سازمان می‌باشند. در مطالعه‌ای دیگر چراتی و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی نقش واسطه‌ای رضایت شغلی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد، رابطه مستقیم معنی داری بین هوش معنوی و تعهد سازمانی وجود داشته است. اما ارتباط غیر مستقیم بین هوش معنوی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی به عنوان یک میانجی ایجاد شد. هم‌چنین محمدی و برومند (۲۰۱۴) در پژوهشی به رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه پرداختند. این تحقیق در شهر بندرعباس انجام گرفت نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود داشته است اما رابطه معنی داری بین هوش معنوی و تعهد سازمانی بدست نیامده است. به همین صورت نیلی‌پور و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و هوش معنوی با تعهد سازمانی برای مدیران مدارس متوسطه در شهر شیراز پرداختند. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین هوش معنوی با تعهد سازمانی هیچگونه رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد. افشاری (۱۳۹۳) در پژوهشی به ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان پرداخت. نتایج نشان داد که هوش هیجانی تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی داشته و می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای تعهد سازمانی باشد اما هوش معنوی تأثیر معنی داری بر تعهد سازمانی نداشته و نمی‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای آن باشد. هم‌چنین هوش هیجانی و هوش معنوی می‌توانند پیش‌بینی کننده مناسبی برای رضایت شغلی باشند. دهقانی، فضل الهی قمش‌های (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش

۱. Armenio & Miguel

۲. Yao, Qiu, Wei

2. Likert

است که پرسشنامه‌ها استاندارد بوده و توسط محققین در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته‌اند بنابراین دارای روایی می‌باشند. برای تعیین پایایی در این تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده است که آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش معنوی در مطالعه مقدماتی برای ۳۰ آزمودنی (۰/۸۲) و برای کل آزمودنی‌ها (۰/۸۵) و آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی در مرحله مقدماتی برای ۳۰ آزمودنی (۰/۷۶) و برای کل آزمودنی‌گان (۰/۷۲) بدست آمده است که نشان دهنده پایایی تقریباً بالای بدست آمده در این مورد می‌باشد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی (میانگین، میانه، مد و انحراف استاندارد) و در قسمت مربوط به آمار استنباطی از آزمون کلوموگروف اسمیرنوف^۲، ضریب همبستگی پیرسون^۳ و رگرسیون خطی^۴ استفاده شده است. و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از برنامه نرم افزاری اکسل^۵ ۲۰۰۷ و اسپاس اس اس^۶ ۲۰ استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش در ابتدا با استفاده از آمار توصیفی به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری پرداخته شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود پاسخ دهندگان با توجه به نوع جنسیت (زن و مرد)، سن (۲۵-۲۰، ۳۰-۲۶، ۳۵-۳۱ و ۳۵ سال به بالا)، سطح تحصیلات (دیپلم و پایتتر، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر)، و سابقه خدمت (۵ سال و کمتر، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۵ سال به بالا) تقسیم شده‌اند. یافته‌ها نشان داد، از نظر جنسیت، مردها به تعداد ۵۰ نفر (۵۸/۸٪) و زن‌ها به تعداد ۳۵ نفر (۴۱/۲٪) افراد شرکت کننده در این پژوهش بوده‌اند. از نظر سن افراد ۲۵-۲۰ سال ۲ نفر (۲/۳۵٪)، ۲۶-۳۰ سال ۱۴ نفر (۱۶/۴۷٪)، ۳۱-۳۵ سال به

سازمانی نقش متغیر میانجی: جامعه پذیری سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد رابطه مستقیم بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی معنی دار نمی‌باشد. رابطه غیر مستقیم هوش اخلاقی و هوش معنوی با جامعه پذیری و تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. و متغیر جامعه پذیری، میانجی کامل رابطه می‌باشد. بنابراین با توجه به تحقیقات انجام شده در این زمینه و یافته‌های متناقضی که در پژوهش‌های ذکر شده یاد شد، و با توجه به پرداختن دیگر محققین برای ارتباط سنجی بین این متغیرها در سازمان-های ادارات ورزش و جوانان در برخی از دیگر استان‌ها، جوامع دیگر مرتبط با تربیت بدنی و ورزش و همین‌طور دیگر نهادها و سازمان‌های موجود، انجام این پژوهش لازم و ضروری به نظر می‌رسد و نتایج آن می‌تواند تا حدودی هر چند ناچیز به رفع ابهامات موجود در این زمینه کمک کند. از این رو تحقیق حاضر به دنبال این سوال است که تحلیل ارتباط هوش معنوی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، آن هم به صورت موردی در استان گلستان چه نتایجی را به همراه خواهد داشت؟

روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، از جنبه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بوده و به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۸۵ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری نیز در این پژوهش به روش تمام شمار (سرشماری) انجام شده است، که در نهایت تعداد ۸۵ پرسشنامه به شرکت کنندگان تحویل داده شد و با پیگیری‌های مستمر همه پرسشنامه‌ها بصورت کامل دریافت گردیدند. برای گردآوری اطلاعات در مورد متغیر مستقل تحقیق (هوش معنوی) از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی بدیع و همکاران (۱۳۸۹) که دارای (۴) مولفه و (۴۲) گویه است استفاده شد که شیوه نمره گذاری آن نیز بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت می‌باشد. همین‌طور برای متغیر وابسته تحقیق (تعهد سازمانی) از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۸۴) که دارای (۳) مولفه و (۲۴) گویه است استفاده شد که شیوه نمره گذاری آن نیز بر اساس مقیاس ۷ ارزشی لیکرت^۲ می‌باشد. لازم به ذکر

۱. Cronbach's Alpha

۲. Kolmogorov Smirnov Test

۳. Pearson

۴. Linear Regression

۵. Excell

۶. Spss

از منظر سابقه خدمت تعداد ۱۹ نفر (۲۲/۴٪) دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، تعداد ۲۱ نفر (۲۴/۷٪) دارای سابقه ۶-۱۰ سال، تعداد ۲۴ نفر (۲۸/۲٪) دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال و تعداد ۲۱ نفر (۲۴/۷٪) دارای سابقه خدمت ۱۵ سال به بالا بودند.

تعداد ۲۶ نفر (۳۰/۵۹٪) و ۳۵ سال به بالا به تعداد ۴۳ نفر (۵۰/۵۹٪) بودند. در این میان تعداد افرادی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پائین تر بودند ۱۴ نفر (۱۶/۴۷٪) و ۲۱ نفر (۲۴/۷۱٪) لیسانس ۳۵ نفر (۴۱/۱۸٪) و فوق لیسانس و بالاتر ۱۵ نفر (۱۷/۶۵٪) بودند. و در نهایت

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی خرده مقیاس‌ها و کل پرسشنامه هوش معنوی و تعهد سازمانی تمامی آزمودنی‌ها

خرده مقیاس‌ها و کل	شاخص‌های گرایش مرکزی		شاخص‌های پراکندگی		نما	میانگین	میانگین
	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	حداقل			
تفکر کلی و بعد اعتقادی	۵۰/۴۵	۵۱	۵/۷۲	۳۶	۴۸	۴۵	۶۰
توانایی مقابله و تعامل مشکل	۴۹/۰۴	۴۹	۷/۱۰	۲۵	۴۵	۴۹	۶۳
خودآگاهی و عشق و علاقه	۳۱/۷۸	۳۲	۳/۳۶	۲۴	۳۲	۳۲	۳۹
پرداختن به سجایای اخلاقی	۲۶/۰۴	۲۶	۳/۵۸	۱۸	۲۷	۲۶	۳۳
کل (هوش معنوی)	۱۵۶/۳۴	۱۵۷	۱۳/۸۴	۱۲۱	۱۶۷	۱۵۶	۱۸۶
تعهد عاطفی	۴۲/۱۷	۴۳	۵/۷۰	۲۷	۴۰	۴۳	۵۵
تعهد مستمر	۳۵/۸۷	۳۶	۵/۴۱	۲۴	۳۴	۳۶	۴۷
تعهد هنجاری	۳۶/۲۴	۳۶	۵/۸۹	۲۵	۳۲	۳۶	۴۸
کل (تعهد سازمانی)	۱۱۴/۲۹	۱۱۴	۱۱/۶۱	۹۱	۱۱۲	۱۱۴	۱۴۱

این آزمون یکی از روش‌های تشخیص نرمال بودن یا نبودن داده‌ها در پژوهش‌های گوناگون می‌باشد در واقع نتایج این آزمون در این مقطع روشن می‌کند که یک پژوهش‌گر باید در تحقیقاتی این‌چنینی که در آن همبستگی یا عدم همبستگی بین متغیرها سنجیده می‌شود از چه آزمون ضریب همبستگی برای ادامه روند پژوهش خود استفاده کند، بنابراین در این آزمون اگر $(P > 0/05)$ باشد داده‌ها نرمال و اگر کوچکتر یعنی $(P < 0/05)$ باشد داده‌ها نرمال نمی‌باشند، نتایج این تحلیل در جدول ۲ آمده است.

همان طور که در جدول ۱ مشخص است (بغیر از داده‌های مربوط به کل آزمون هوش معنوی و تعهد سازمانی) مولفه تفکر کلی و بعد اعتقادی از متغیر هوش معنوی دارای بیشترین میانگین و مولفه توانایی مقابله و تعامل با مشکلات دارای بیشترین انحراف استاندارد می‌باشد. هم-چنین مولفه تعهد عاطفی از متغیر تعهد سازمانی دارای بیشترین میانگین و مولفه تعهد هنجاری دارای بیشترین انحراف استاندارد می‌باشد.

آزمون کلموگوروف اسمیرنوف

جدول ۲. آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگوروف - اسمیرنوف)

شاخص‌ها	آماره	سطح معنی‌داری	نتیجه
زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی	۰/۹۵۶	۰/۳۲۱	نرمال
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۰/۸۴۹	۰/۴۶۷	نرمال
خودآگاهی و عشق و علاقه	۱/۱۵۳	۰/۱۴۰	نرمال
پرداختن به سجایای اخلاقی	۰/۹۸۲	۰/۲۹۰	نرمال
هوش معنوی	۰/۶۲۴	۰/۸۳۰	نرمال
تعهد عاطفی	۰/۸۸۵	۰/۴۱۴	نرمال
تعهد مستمر	۰/۹۷۴	۰/۲۹۸	نرمال
تعهد هنجاری	۱/۰۸۲	۰/۱۹۲	نرمال

های‌شان برای آزمون همبستگی بین آن‌ها می‌توان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، استفاده کرد.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضرایب همبستگی که سطح معنی داری آن‌ها از ۰/۰۵ بزرگتر است به لحاظ آماری معنی دار نیستند. ضرایبی که سطح معنی داری آن‌ها از ۰/۰۵ کوچکتر است، در سطح اطمینان ۹۵٪ درصد معنی دار بوده و ضرایبی که سطح معنی داری آن‌ها از ۰/۰۱ کوچکتر است در سطح اطمینان ۹۹٪ درصد معنی دار می‌باشند.

با توجه به نتایج جدول ۲ و سطوح معناداری بدست آمده مشاهده می‌کنیم که همه مولفه‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین همه آن‌ها نرمال هستند. شایان ذکر است، که در متغیر هوش معنوی مولفه خودآگاهی و عشق و علاقه با ۰/۱۴۰ کم‌ترین و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با ۰/۴۶۷ دارای بیش‌ترین سطح در این مورد می‌باشند هم-چنین در متغیر تعهد سازمانی مولفه تعهد هنجاری با ۰/۱۹۲ دارای کم‌ترین و مولفه تعهد عاطفی با ۰/۴۱۴ دارای بیش‌ترین سطح در این زمینه می‌باشند. همین‌طور خود متغیر هوش معنوی دارای سطح بدست آمده ۰/۸۳۰ و تعهد سازمانی دارای سطح بدست آمده ۰/۹۱۳ می‌باشد. بنابراین با توجه به نرمال بودن متغیرها به همراه مولفه-

جدول ۳. ارتباط بین ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی	تعهد سازمانی	پیرسون	۰ / ۲۶۰	۰ / ۰۱۶
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	تعهد سازمانی	پیرسون	۰ / ۰۷۳	۰ / ۰۵۸
خودآگاهی و عشق و علاقه	تعهد سازمانی	پیرسون	۰ / ۲۷۳	۰ / ۰۱۱
پرداختن به سجایای اخلاقی	تعهد سازمانی	پیرسون	۰ / ۳۲۰	۰ / ۰۰۳
هوش معنوی	تعهد سازمانی	پیرسون	۰ / ۲۹۴	۰ / ۰۰۶

از متغیرهای پیش بین حاضر در پژوهش (خرده مقیاس‌های هوش معنوی، و هوش معنوی) فقط یک خرده مقیاس هوش معنوی یعنی پرداختن به سجایای اخلاقی سهم معنی داری در پیش‌بینی داشته و وارد معادله شده و قدرت پیش‌بینی بقیه مولفه‌ها آنقدر نبود که بتوانند وارد معادله شوند و در نتیجه گزارش نشدند

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان داد که هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد از میان خرده مقیاس‌های هوش معنوی، مولفه توانایی مقابله و تعامل با مشکلات هیچ‌گونه رابطه‌ای با تعهد سازمانی نداشت و پرداختن به سجایای اخلاقی از آزمون پیش‌بینی (رگرسیون) با روش گام به گام خلاقیتی دارای بالاترین همبستگی با تعهد سازمانی می‌باشد.

جدول ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی بر حسب خرده مقیاس پرداختن به سجایای اخلاقی

متغیر ملاک	مدل	ضریب همبستگی چندگانه	مربع ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
تعهد سازمانی	۱	۰ / ۳۲۰	۰ / ۱۰۳	۰ / ۰۹۲	۱۱ / ۰۶۹۵۱

۳۲٪ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کند.

همان طور که در جدول ۴ مشخص است، خرده مقیاس پرداختن به سجایای اخلاقی وارد معادله و معلوم شد که

جدول ۵. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی

مدل	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب استاندارد نشده	خطای معیار تخمین	ضرایب استاندارد شده، بتا	آماره	آماره
۱	مقدار ثابت پرداختن به سجایای اخلاقی	۸۷/۲۸۴ ۱/۰۳۷	۸/۸۴۸ -۰/۳۳۷	- ۰/۳۲۰	۹/۸۶۵ ۳/۰۸۱	- P<0/01

متغیر مستقل پژوهش دارای قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی نیز باشد. به این ترتیب معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان را بر اساس مولفه پرداختن به سجایای اخلاقی می‌توان بدین صورت نوشت.

$$\text{تعهد سازمانی} = ۸۷ / ۲۸۴ + ۱ / ۰۳۷ * \text{سجایای اخلاقی} \quad (P < 0/01)$$

همان طور که در جدول ۵ مشخص است. ضریب رگرسیون با وزن استاندارد شده نشان داد که یک انحراف معیار تغییر هم زمان در مولفه پرداختن به سجایای اخلاقی باعث ۳۲٪ انحراف معیار تغییر در تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان می‌شود. بنابراین از نتایج بدست آمده از جدول ۵ این‌گونه بر می‌آید، بغیر از این‌که مولفه پرداختن به سجایای اخلاقی دارای ارتباط نزدیکی با تعهد سازمانی است می‌تواند نسبت به دیگر مولفه‌های تشکیل دهنده متغیر هوش معنوی به عنوان

بحث و نتیجه‌گیری

جوانان با تعهد سازمانی آن‌ها البته به طور موردی در استان گلستان پرداخته‌ایم. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان وجود دارد. به طور کلی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های انجام شده توسط پرنده و همکاران (۱۳۹۰)، قربانی و همکاران (۱۳۹۱)، الیاسی (۱۳۹۲)، دهقانی، فضل‌الهی قمشه‌ای (۱۳۹۴)، نقوی، آذر، اسعدی (۱۳۹۵)، انتصار فومنی و دانش دوست (۲۰۱۴) و ظهور پرونده و سلطانی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در این مطالعه مولفه‌های زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی، خودآگاهی و عشق و علاقه، و همچنین پرداختن به سجایای اخلاقی همگی دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با متغیر وابسته تحقیق یعنی تعهد سازمانی هستند و

مسائل و معضلات سازمان‌های امروزی در کشورهای پیشرفته و به طبع آن در کشورهای در حال توسعه، ناشی از عدم رعایت ارزش‌ها و اخلاقیات، و کم‌رنگ شدن مسئولیت‌پذیری و کاهش تعهد مسئولانه است. سازمان‌های امروزی باید علاوه بر توجه به دانش، مهارت، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد، ویژگی‌های ارزشی، اخلاقی و معنوی آن‌ها را نیز مد نظر قرار دهند. ارزش افزوده هر سازمان منابع انسانی متخصص و در عین حال متعهد است. برای دستیابی به این چنین منابعی، توجه به ارزش‌ها، اخلاقیات و نگرش‌های معنوی افراد اهمیت ویژه‌ای دارد (عسکری، ۱۳۹۸). بنابراین ما در این پژوهش به تحلیل ارتباط هوش معنوی کارکنان ادارات ورزش و

عسکری، آزاده (۱۳۹۸). رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه پذیری سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴ (۲)، ۷۳-۶۶.

علی اکبر، امین بیدختی، صالح پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دومانه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، ۱۴ (۲۶)، ۳۸-۳۱.

عمید، حسن (۱۳۷۴). فرهنگ فارسی عمید، چاپ دهم، تهران، مؤسسه انتشارات امیر کبیر.

غباری بناب، باقر، سلیمی، محمد، سلیمانی، لیلا، نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، ۳ (۱۰)، ۱۴۷-۱۲۵.

قربانی، محبوبه، حقیقی، مهدی، ایمان، محمد علی تجریشی، رسته مقدم، آرش (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی، فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۵ (۳)، ۹۲-۶۷.

مساح، هاجر، سماواتیان، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی، هوش هیجانی و انواع تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری، مجله روانشناسی، ۶۰ (۴)، ۳۵۲-۳۳۶.

نقوی، سید علی، آذر، عادل، اسعدی، میر محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳ (۱۱)، ۸۶-۷۵.

نیاز آذری، تقوایی یزدی، نیاز آذری (۱۳۸۹). نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم، چاپ اول، قائم شهر، مهر النبی.

یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۴ (۹)، ۹۵ - ۸۵.

Arménio, R., Miguel, P (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1): 53 – 75.

Cherati, H., Mahdavi, I., Rezaeia, J (2013). The Mediating Role of Job Satisfaction between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment, *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1 (1): 1-11.

Entesar Foumany, GH., daneshdost, M (2014). The Relationship of Spiritual Intelligence with Mental Health and Organizational Commitment among Nurses in Mashhad Hospitals. *Journal of education and management studies*, 3 (4): 36-39.

Fry, M (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(14): 693-727.

George, M (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. of to the Human resource, management international Digest Journal, 14(5): 3-5.

فقط بین خرده مقیاس توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با تعهد سازمانی رابطه معناداری پیدا نشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون خطی در پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل نیز نشان داد که از میان خرده مقیاس‌های هوش معنوی مولفه پرداختن به سجایای اخلاقی پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به مقوله هوش معنوی بیشتر توجه شود چون بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر می‌گذارد.

منابع:

افشاری، علی اله (۱۳۹۳). ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران.

الیاسی، هیوا (۱۳۹۲). ارتباط هوش معنوی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی مطالعه موردی: در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه ارومیه.

پرنده، اکرم، ایزدی، احمد، عبادی، عباس، قنبری، مجتبی (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان - های نظامی، فصلنامه روانشناسی نظامی، ۲ (۶)، ۷۸-۶۹.

جعفری، پروش، قمی، حمیدرضا (۱۳۸۹). بررسی نقش هوش عاطفی در تعهد سازمانی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، مدیریت هوش هیجانی، گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، ۱ (۶۴)، ۵۸-۹.

خنیفر، حسین، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلامرضا، زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مولفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم)، نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۲)، ۱۸-۳.

دهقانی، مهری، فضل الهی قمشه‌ای، سیف‌اله (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی دبیران، دو فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات اسلام و روان‌شناسی، ۹ (۱۷)، صص ۱۳۲-۱۰۵.

سهرابی، فرامرز، ناصری، اسماعیل (۱۳۹۲). هوش معنوی و مقیاس‌های سنجش آن، چاپ دوم، تهران، آوای نور.

ظهوپرونده، وجیهه، سلطانی، مریم (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی، رشت، دانشگاه امام صادق (ع) پردیس خاوران.

عافی، آسیه (۱۳۹۰). اثربخشی آموزشی هوش معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان فاتب در سال ۱۳۹۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی - دانشگاه علامه طباطبائی.

- Nilipour, T., A., Kiani, Y., Azar Setan, F (2015). Investigating the relationship between Cultural Intelligence & Spiritual Intelligence with Organizational Commitment For principals of Secondary Schools at Shiraz City, *Advanced Social Humanities and Management*, 2 (2): 52-63.
- Vaughan, F (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42 (2): 16-33.
- Yao, T, Qiu, Q, Wie, Y (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *international Journal of Hospitality Management*. 76: 1-8.
- Krishna, K., Sukumarakurup, N., Christopher. P (2002). The what, why and How of spirituality in The Workplace, *Journal of managerial psychology*, 4 (17): 154 – 164.
- Milliman, J, Czaplewski A.J, & Ferguson, J (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organization Change Management*, 16(4): 426-447.
- Mohammaddi, e., boroomand, r (2014). The relationship between cultural intelligence and spiritual intelligence with organizational commitment for principals of secondary school, *academic journal of psychological studies*. 3 (3): 241-255.

Analysis of the relationship spiritual intelligence and organizational commitment of staff departments and youth sport (Case study: Golestan Province)

Abstract: Commitment is a manner that shows employees union process with organization. Spiritual intelligence is adaptive application of spiritual information in order to facilitate routing problems and achievement of the goal. So the goal research was to Analysis of the relationship spiritual intelligence and organizational commitment of staff of Sport and Youth Offices. population included employees of the offices of youth and sport in golestan province are 85 all together. Two Standard questionnaire was used to collect data, from Badi and his colleagues spiritual intelligence (1389) and organizational commitment of Allen and Mayer (1984) is used. The findings showed that there is a relationship between spiritual intelligence and organizational commitment Multiple regression results also indicate that a standard deviation change in component of addressing the moral individualities causes (0/320) standard deviation change in the organizational commitment of Sport and Youth Offices of golestan province. Therefore, it is suggested to focus more on spiritual intelligence in Golestan province of Sport and Youth Offices as it affects the organizational commitment of the staff.

Key words: Spiritual intelligence, Organization commitment, Offices of Sport and Youth