

بررسی رابطه بین «هوش معنوی» و «تعهد سازمانی» دبیران

مهتری دهقانی*

سیف اله فضل الهی قمشی**

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی و روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش ناحیه چهار شهر اصفهان بودند که تعداد هشتاد نفر از آنان براساس فرمول کوکران و به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر (۱۹۸۵) هرکدام با ۲۴ سوال بسته پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت و به ترتیب با پایایی ۰/۷۹ و ۰/۸۸ براساس آلفای کرونباخ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس نشان داد: بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در سطح ($p < 0.05$, $r = 0.30$) رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، اما این رابطه در بعدهای معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با تعهد سازمانی معنادار نبوده است. از بین ابعاد هوش معنوی تفکر انتقادی وجودی در گام اول باعث تعهد سازمانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش، هوش معنوی، تعهد سازمانی، دبیران تربیت بدنی

* دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

** استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم (نویسنده مسئول)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۲/۳ تاریخ تأیید: ۱۳۹۴/۶/۱۶

مقدمه

در سال‌های اخیر که سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابت جهانی سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهه‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های جدید کاری را پیش گیرند. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر سازمانی برای نیل به اهداف و انجام رسالت خود ناگزیر از توجه به عوامل بیرونی و درونی سازمان است. در این میان عوامل انسانی و موضوعات مرتبط به وی از جمله ویژگی‌هایی چون هوش معنوی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اصطلاح هوش به مجموعه‌ای از رفتارهای هوشمندانه اطلاق می‌شود که توانایی فرد را برای موفقیت و سازگاری در زندگی پیش‌بینی می‌کند. روان‌شناسان برای تبیین توانایی افراد در عقل و استدلال و نیز عواطف و هیجان، از واژه‌هایی مانند هوش بهر (IQ) و هوش هیجانی (EQ) استفاده می‌کنند که در کنار این مفاهیم، هوش معنوی (SQ) و هوش اخلاقی^۴ در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان را به خود جلب کرده است.

عبارت هوش معنوی اولین بار توسط زوهر و مارشال^۵ (۲۰۰۰) مطرح شد. آنها معتقدند هوش معنوی با یکپارچه کردن هوش عقلانی و هوش هیجانی، تعامل بین فرایندهای تفکر منطقی و هوش هیجانی را تسهیل می‌کند و می‌تواند موجب رشد و دگرگونی شخصی شود. هوش معنوی تصور کامل هوش انسانی است که ظرفیت‌های سازگاری روانی فرد را افزایش و قادر است هوشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند (زوهر و مارشال، ۲۰۰۰).

هوش معنوی عبارت است از خودآگاهی عمیقی که در آن فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود آگاه می‌شود. همچنین، هوش معنوی توانایی به کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی است؛ به گونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰).

1. intelligence quotient
2. Emotional Intelligence
3. Spiritual Intelligence
4. Moral Intelligence
5. Zohar & Marshall

از طرف دیگر، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، در بسیاری از تحقیقات تأیید شده است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، خروج و غیبت از کار در آنها بیشتر است. از طرفی طی تحقیقات متعدد، تعهد سازمانی عاملی مؤثر بر رضایت شغلی نیروی انسانی است و افزایش بازده سازمانی در گرو افزایش تعهد در بین نیروی انسانی است. تعهد بالا خود می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰). تحقیقات صورت گرفته در حوزه رفتار سازمانی نشان داد که افراد با چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات وارد دنیای کاری می‌شوند، آنها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می‌آورند که می‌توان از آن به معنویت و هوش معنوی یاد کرد (ساغروانی، ۱۳۸۸). معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به دست آورند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی کارکنان پیوند می‌خورد (کاواناگ،^۱ ۱۹۹۹).

عشق، مهربانی، صداقت، تحمل، سعه صدر، صلح درونی با تناسب در مواجه شدن با چالش‌های اصالت وجودی زندگی (نازل، ۲۰۰۴)؛ همچنین، خودآگاهی، دارا بودن چشم‌انداز و ارزش محوری و آرمان‌گرایی، توانایی مواجه شدن با حوادث و رویدادها، کل‌گرا بودن، ستایش تنوع، خودانگیختگی از جمله ویژگی‌های افراد باهوش معنوی است (ویگلس‌ورث^۲، ۲۰۰۴). این ارزش‌ها اگرچه یک عمل فردی تلقی می‌شود، اما صیانت از آن در جوامع سازمانی مستلزم نوعی مدیریت بر پایه هوش معنوی است.

تعاریف متعددی از تعهد سازمانی شده است، البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان است (هرسکوویچ^۳، ۲۰۰۲). تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات تأیید شده است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، خروج و غیبت از کار در آنها بیشتر است. از طرفی طی تحقیقات

1. Kavanang

2. Wigglesworth

3. Herskovich

متعدد، تعهد سازمانی عاملی مؤثر بر رضایت شغلی نیروی انسانی است و از طرفی افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد (آلن و می‌یر^۱، ۱۹۹۶). تعهد بالا خود می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (کلمن و بورمن^۲، ۲۰۰۵). آلن و می‌یر (۱۹۹۶) تعهد سازمانی را در سه بعد تعریف نموده‌اند:

الف) تعهد عاطفی^۳: این بعد شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند، زیرا آنها می‌خواهند که در سازمان بمانند.

ب) تعهد مستمر^۴: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند.

پ) تعهد هنجاری^۵: شامل احساسات افراد، مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند، در سازمان خواهند ماند. ارتقای تعهد سازمانی به متغیرهای چندی وابسته است که هوش معنوی یکی از آنهاست.

یکی از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای امروز سازمان آموزش و پرورش است که وظیفه تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد. از این‌رو، کارکنان این سازمان از نقش و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر سازمان‌ها برخوردار هستند. آنان با سبک‌های تفکر و هوش‌های متفاوتی وارد سازمان می‌شوند و قادرند با توسل به همین سبک تفکر و هوش، مشتریان (دانش‌آموزان) خود را تحت تأثیر خود قرار دهند. بدیهی است که نوع نگرش کارکنان این سازمان و رفتار آنها می‌تواند بر کارایی و اثربخشی سازمان افزوده و یا تحقق اهداف را دست‌خوش تغییر قرار دهد. از طرف دیگر، کارکنان این سازمان الگو و سرمشق دریافت‌کنندگان خدمات سازمان قلمداد می‌شوند. پایبندی آنها به اهداف سازمان می‌تواند به عنوان یک خط‌مشی رفتاری در دانش‌آموزان ایجاد انگیزش نموده و

1. Allen & Meyer
2. Coleman & Borman
3. Affective commitment
4. Continued commitment
5. Normative commitment

آن را به حرکت و تکاپو وادارد؛ از این رو، بررسی تعهد سازمانی نیز مقوله‌ای مهم در این سازمان محسوب می‌شود. با توجه به آنچه که گفته شد، پژوهش حاضر درصدد است که رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی ناحیه چهار آموزش و پرورش شهر اصفهان را بررسی شود تا با واکاوی و تحلیل وضعیت راهکارهای مناسب برای ارتقای شکل گیرد.

ضرورت پژوهش

در آستانه ورود به آینده‌ای متفاوت و پیچیده صاحب‌نظران علم مدیریت و سازمان بر این نکته تأکید دارند که موفقیت در محیط کاری به مفهومی فراتر از مهارت‌های تکنیکی آکادمیک که هوش عمومی نامیده می‌شود، وابسته است، اما به دلیل نبود تعاریف عینی‌تر برای این مفاهیم غیرقابل مشاهده و به ظاهر ناملموس برای مدت‌ها تلاش برای بحث و تحقیق در این زمینه را با مشکل مواجه کرده بود. یکی از مسائل چالش‌زا در تاریخ روان‌شناسی از گذشته تاکنون مفهوم هوش است که برخی عقیده دارند که هوش فاقد یک جوهره واقعی است و تنها یک برجسب برای آن چیزی است که آزمون‌های هوش اندازه می‌گیرد (اسمیت^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، هوش معنوی است. پیاده‌سازی هوش معنوی و معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌های اجتماعی سبب افزایش کارایی و بهره‌وری در آنهاست. از این رو، رهبران معنوی تلاش می‌کنند که از راه پایبندی و نهادینه کردن معنویت چشم‌اندازی معنوی برای سازمان ترسیم کنند و ضمن احترام به واقعیت وضع موجود، ابعاد متعدد سازمانی را برای تحقق چشم‌انداز معنوی هم‌راستا سازد (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه سازمان‌ها برای بقا و توسعه خود و دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت خود نیاز به افراد متعهد دارند. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان متعهد دارند، زیرا افراد متعهد نقش مهمی در حرکت چرخ‌های توسعه اقتصادی به عهده داشته و منشأ تحولات بزرگ در زمینه‌های علمی، صنعتی، تولیدی و خدماتی در سطح سازمان‌ها محسوب می‌گردند. سازمان‌های پویا دارای نیروهای متعهد و

1. Smith & et al

هوشیارند، تهدیدها و محدودیت‌ها را می‌شناسند، به فرصت‌ها و امکانات فکر می‌کنند تا به مناسب‌ترین شیوه از آنها استفاده کنند، آینده دلخواه را رسم و پیش‌بینی می‌کنند و برای بقا در بلندمدت خود را با محیط سازگار می‌سازند، همچنان‌که شرایط و موقعیت‌ها را واقع‌بینانه بررسی می‌کنند. گروهی از انسان‌های متعهد می‌توانند نیرویی خلق کنند که هر ناممکن را ممکن سازد. بنابراین، سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف تعیین شده و معمولی خود به کار و فعالیت پردازند، کارکنانی که مایل باشند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه پردازند. وجود چنین نیرویی در هر اداره و سازمان ضمن کاهش جابجایی و غیبت باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی هر چه بهتر اهداف فرد و سازمان خواهد شد؛ از این‌رو، تعهد و پایبندی دو طرز تلقی (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت و بر نگرش‌هایی خاص چون رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان مانده و کار می‌کنند و کارایی بیشتری نیز دارند. علاوه بر این، تعهد سازمانی نیاز به هزینه‌های هنگفت جهت ایجاد سیستم‌های نظارت و کنترل دقیق و پیچیده را کاهش می‌دهد و می‌تواند باعث کاهش جایگزینی نیروها، شکایات و اعتراضات، فشارهای روحی-روانی، دزدی و سرقت گردیده و باعث افزایش پایبندی به سازمان گردد. در واقع، تعهد سازمانی پیوند افراد با سازمان است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متعهد باشند. منابع انسانی متعهد و وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر هستند، بلکه مزیتی برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شوند (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۰).

اهمیت هوش معنوی و تأکید بر معناگرایی امروزه به واسطه افول ارزش‌ها و بی‌رنگ شدن ارزش‌های محوری بیشتر از گذشته در کانون توجه است و این مهم در نظام آموزشی که وظیفه انتقال ارزش‌ها و تقویت معناگرایی را در نسل آینده بر عهده دارد، از جایگاه ویژه‌تری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است.

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی:

آیا بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

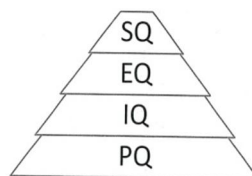
سؤالات فرعی

۱. آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
۲. تا چه حدی می‌توان تعهد سازمانی را از راه تغییرات ابعاد هوش معنوی تعیین کرد؟

ادبیات پژوهش

هوش، رفتار حل مسئله سازگارانه است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگارانه جهت‌گیری شده است. رفتار سازگارانه، شباهت اهداف متعددی را که باعث تعارض درونی می‌شوند، کاهش می‌دهد. این مفهوم هوش مبتنی بر گزاره‌ای است که فرایند حرکت به سوی اهداف و انتخاب راهبردها برای غلبه بر موانع و حل مسئله را ضروری می‌سازد (امونز^۱، ۱۹۹۹؛ به نقل از نازل، ۲۰۰۴). مفهوم تحلیلی غرب از هوش بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود؛ درحالی‌که رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش، مؤلفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل (یکپارچه) دربرمی‌گیرد (نازل، ۲۰۰۴، ص ۴۲).

برای بررسی انواع هوش‌های مطرح شده، می‌توان رابطه بین انواع هوش را در مدل ساده شکل (۱) نشان داد:



شکل ۱: الگوی ارتباطی سطوح هوش

1. Emmons

روان‌شناسان معتقدند که نخستین محور تمرکز انسان، کنترل بدن (PQ) است. پس از آن، مهارت‌های زبان‌شناختی و درکی (IQ) گسترش می‌یابد. سپس، مهارت‌های ارتباطی اولیه (EQ) در فرد رشد می‌کند، اما برای بسیاری از افراد هوش هیجانی تنها پس از پدید آمدن نیاز به بهبود و پیشرفت در فعالیت‌هایشان مورد توجه قرار می‌گیرد. هوش معنوی (SQ) نیز هنگامی مهم می‌شود که فرد به دنبال هدف و معنا باشد و از خود بپرسد: این همه آن چیزی است که وجود دارد؟ (صمدی، ۱۳۸۵)

مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان‌شناسی برای اولین بار توسط استیونز^۱ در سال ۱۹۹۶ و بعد توسط آمونز در سال ۱۹۹۹ مطرح شد. به موازات این جریان گاردنر^۲ (۲۰۰۰) مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف مورد نقد و بررسی قرار داد و پذیرش این مفهوم ترکیبی معنویت و هوش را به چالش کشید. دلانی^۳ (۲۰۰۴) بر این باور است که «معنویت و هوش معنوی در چهارچوب نظریه‌های علمی مترادف با مذهب و دین نیست، بلکه یک سازه کلی و عمومی و ویژگی سه بعدی است که باعث آرمان‌گرایی، کیفیت‌گرایی و نگرش متمایزی به پدیده‌ها می‌گردد. معنویت به عنوان یک هوش، درک روان‌شناسان را از مفهوم معنویت گسترش داده است و آنها را در درک ارتباط معنویت با فرایندهای شناختی منطقی مانند دستیابی به هدف و حل مسئله توانا می‌سازد» (حسینی، الیاس، کراوس و عایشه، ۲۰۱۰). هوش معنوی به عنوان آخرین لایه از هوش‌های چندگانه که هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی، بیرونی و عملکرد همراه با بصیرت، ملایمت و مهربانی را شامل می‌شود (عبداله‌زاده، ۱۳۸۶). آمراام^۴ (۲۰۰۵) معتقد است که هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود. واگان^۵ (۲۰۰۲) هوش معنوی را زیرمجموعه‌ای از انواع هوش می‌داند که در گذر زمان همانند انواع هوش تحول می‌یابد.

1. Stevens
2. Gardner
3. Delaney
4. Amraam
5. Vaughan

از نظر شری و همکارانش^۱ (۲۰۰۰)، هوش معنوی زیربنای باورهای فرد می‌باشد که موجب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود. ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد که چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به دست آورند؛ بدین ترتیب، زندگی کاری و شخصی با دنیای معنویشان پیوند می‌خورد.

ادواردز (۲۰۰۳)^۲ معتقد است که داشتن هوش معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در مورد هوش معنوی متفاوت است. این تمایز فاصله میان دانش عملی و دانش نظری را مطرح می‌کند؛ از این رو، نباید داشتن دانش وسیع در مورد مسائل معنوی و تمرین‌های آنها را هم‌ردیف دستیابی به هوش معنوی از راه عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست، هرچند می‌توان گفت که برای بهره‌مندی مؤثر از معنویت، داشتن توأمان دانش نظری و عملی لازم می‌باشد.

یونگ^۳ معتقد است که پس از ۳۵ سالگی تغییرات عمده‌ای در ناخودآگاه بسیاری از افراد صورت می‌گیرد که ممکن است در روند معنویت و هوش معنوی تأثیرگذار باشند. همچنین، بعضی از محققان از جمله یونگ معتقدند که در زنان این تحول متفاوت از مردان صورت می‌گیرد (غباری‌بناب، ۱۳۸۶، ص ۱۳۰).

بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی، بلکه در حوزه‌های سازمانی نیز مورد توجه است. از این رو، می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است.

هوش معنوی موجب معنابخشی به محیط کاری می‌شود و در روابط روزمره در سازمان‌ها نقش مهمی داشته، درصدد تبیین نقش توانایی معنوی در اخذ تصمیم‌ها و حل مسئله مهم و معنادار است (میتروف و دنتون^۴، ۱۳۸۲). به عقیده جورج^۵ (۲۰۰۶)، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از:

۱. ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1. Sherry & et all
2. Edwadz
3. Yong
4. Mitroff & Denton
5. George

۲. ایجاد تفاهم بین افراد
۳. مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه.

مؤلفه‌های هوش معنوی

درباره ویژگی‌ها و اجزای تشکیل‌دهنده هوش معنوی (مؤلفه‌ها) نظرات مختلفی ارائه شده است. از نظر مک مولن^۱ (۲۰۰۳) بعضی از ویژگی‌های فردی که برای بهره‌گیری از هوش معنوی مفید هستند، عبارتند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن) و دلسوزی. همچنین، از دیدگاه زوهر (۲۰۰۰) دیدگاه کل‌نگر داشتن، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری، از دیگر ویژگی‌های لازم برای داشتن هوش معنوی می‌باشد. این ویژگی‌ها روش‌های متفاوتی را برای دانستن از روش‌های غیرزبانی و غیرمنطقی مانند رؤیا، شهود و تجربه عرفانی جهت دستیابی به سطوح عمیق‌تر معنا ارائه می‌کنند (نازل، ۲۰۰۴).

ویژگی‌هایی که لازمه هوش معنوی هستند، در کنار توانایی‌های دیگری از جمله دعا کردن، تعمیق رؤیاها و تحلیل رؤیا، باورها و ارزش‌های دینی و معنوی، شناخت و مهارت در فهم و تفسیر مفاهیم مقدس و توانایی داشتن حالات فراروندگی قرار می‌گیرند. آمونز (۲۰۰۰) به صورت ابتکاری پنج مؤلفه را برای هوش معنوی پیشنهاد کرده است:

۱. ظرفیت تعالی (فراگذشتن از دنیای جسمانی و مادی و متعالی کردن آن)
 ۲. توانایی ورود به حالت‌های معنوی از هوشیاری
 ۳. توانایی آراستن فعالیت‌ها، حوادث و روابط زندگی روزانه با احساس از تقدس
 ۴. توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی
 ۵. ظرفیت درگیری در رفتار فضیلت‌مآبانه.
- سیسک (۲۰۰۸)، برخی از ویژگی‌های احتمالی مورد نیاز برای هوش معنوی و روش‌های شدت بخشیدن به آنها را به صورت زیر بیان کرده است:

1. Mc Mullen

ویژگی‌های مورد نیاز برای هوش معنوی (سیسک، ۲۰۰۸)

ویژگی‌های اجتماعی	روش‌های شدت بخشیدن
۱. به کارگیری دانش درونی	۱. فراهم کردن زمانی برای بازتاب اندیشه
۲. ظرفیت تحمل ناملازمات	۲. مطالعه زندگی پیشگامان معنوی
۳. حساس بودن نسبت به اهدافمان در زندگی	۳. استفاده از فعالیت‌های رو به رشد شخصی
۴. نگرانی نسبت به بی‌عدالتی و بی‌انصافی	۴. استفاده از یادگیری مبتنی بر حل مسئله روی مسائل واقعی
۵. لذت بردن از پرسش‌های زندگی	۵. فراهم کردن زمانی برای بحث‌های آزاد
۶. ارزش قائل شدن برای عشق، شفقت و نگرانی درباره دیگران	۶. استفاده از باورها و در نظر گرفتن فکر و اندیشه
۷. جستجو برای درک خود	۷. اعتماد به صدای درون و فطرت خود
۸. خواستن ایجاد تفاوت	۸. استفاده از چه چیزی؟ خوب که چه؟ حالا که چه؟ حالا چه مدلی؟

در فرهنگ اصیل اسلام نیز، به طور ضمنی، به هوش معنوی توجه شده است. هوش معنوی یا قدرت تعقل و اندیشه در انسان موهبتی الهی و نوری رحمانی است که پیامبر درونی انسان شمرده می‌شود و به حسب ذات مایل به خیرات، کمالات و خواستار عدل و احساس است. این هوش و توانایی ملاک تکلیف، ثواب و عقاب است و بدان حق از باطل و خیر از شر و راه از بیراه، تمیز و به وسیله آن زشت و زیبا، کمال و پستی تشخیص داده می‌شود. عوامل مؤثر بر هوش معنوی در متون اسلامی، ایمان به خدا، تقوا و پرهیزکاری به همراه تمرینات روزمره از قبیل تدبر در خلقت، تدبر در آفاق و انفس، روزه‌داری، عبادت، خواندن قرآن و تدبر صادقانه در آیات قلمداد شده است (سهرابی، ۱۳۸۷). برخی توانایی‌ها و ویژگی‌ها مانند خردمندی، خلاقیت و دلسوزی که با آگاهی معنوی رشد یافته، ناشی از دین است.

جامی (۱۳۸۱) براساس متون دینی مؤلفه‌های زیر را برای هوش معنوی برشمرده است: ۱. تشخیص کرامت و ارزش فردی و حفظ رشد و شکوفایی این کرامت؛ ۲.

تشخیص معنای زندگی، مرگ و حوادث مربوط به حیات، نشور، مرگ و برزخ، بهشت و دوزخ روانی؛ ۳. درک حضور خداوندی در زندگی معمولی؛ ۴. هوش معنوی باعث فهم متون آیات قرآنی می‌شود و افراد می‌توانند کلام انبیاء(ع) را راحت‌تر و با عمق بیشتری درک کنند؛ ۵. تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار مبتنی بر الگوی معنوی؛ ۶. هوش معنوی در فهم داستان‌های متون مقدس و استنباط معنای نمادین این داستان‌ها کمک فراوانی می‌کند. قرآن به افراد با هوش معنوی بالا، صفت اولوالالباب می‌دهد که منظور افرادی هستند که به جوهر حقیقت پی برده و از پرده‌های اوهام گذشته‌اند. همچنین، دیدن وحدت در کثرت، یکی از ابعاد اساسی معنویت است که در عرفان اسلامی نیز بر آن تأکید شده است. چنان‌که فخرالدین عراقی می‌سراید:

آفتابی در هزاران آبگینه تافته پس به رنگ هر یکی تابی عیان انداخته
جمله یک نور است لیکن رنگ های اختلافی در میان این و آن انداخته

به‌طور کلی، اصولی که در دین مبنایی مطرح شده است، مانند دستیابی به وحدت در ورای کثرت ظاهری، یافتن پاسخ در مورد مبدأ هستی و تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای آنها، محورهای اصلی هوش معنوی هستند. ما می‌توانیم با رشد هوش معنوی، انسان‌های دینداری پرورش دهیم. هوش معنوی به افراد، دلسوزی، مهربانی، یکپارچگی در تفاوت‌ها و اتکا به معناداری را می‌آموزد (غباری‌بناب و سلیمی، ۱۳۸۷).

برای رشد و تقویت معنویت از دیدگاه آموزه‌های دین اسلام، دست‌کم دو عامل اساسی وجود دارد: عنصر اول، شناخت و معرفت است، اما علت تامه نیست. عنصر دوم وجود زمینه روحی و روانی پذیرش حقیقت است؛ یعنی، دلمان بخواهد که حقیقت را بپذیریم و به لوازم آن ملتزم شویم. بنابراین، «شناخت» و «عمل» به باورهای دینی دو عنصر اساسی تقویت ایمان و معنویات است (مصباح یزدی، ۱۳۸۰)؛ به طور خلاصه، برای رشد و تقویت معنویت راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. تفکر درباره آیات و نشانه‌های خداوند در گستره هستی؛
۲. توجه دائم به خداوند و ذکر و یاد او؛

۳. توجه به نعمت‌ها الطاف خدا نسبت به انسان؛
 ۴. انجام نیکی‌ها و دوری از بدی‌ها؛
 ۵. تفکر درباره هدف خلقت؛
 ۶. جستجوی معانی بنیادی موقعیت‌ها و پرسیدن سؤالات چرایی و جستجوی ارتباط بین رویدادها، هوش معنوی را تقویت می‌کند.
- علاوه بر اینها، تمرین تشخیص و گوش دادن به پیام‌های هدایت شهودی یا ندای درونی و افزایش خودآگاهی و عبرت گرفتن از اشتباهات و صداقت با خود نیز برای پرورش هوش معنوی مفید است (واثق، ۱۳۹۰).
- مفهوم دیگر تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. در واقع، تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان است (ماتیو و زاجاک^۱، ۱۹۹۰).

تعهد سازمانی

تعهد از نظر لغوی عبارت است از به عهده گرفتن، به گردن گرفتن کاری، نگاه داشتن، عهد بستن، پیمان بستن (فرهنگ معین، ۱۳۸۱، ج ۱، ص ۱۱۰۵).

سالانسیک^۲ تعهد را پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی می‌داند (مشبکی و دوستار، ۱۳۸۶). در تعریف دیگری از تعهد آمده است: تعهد حالتی از شخصیت است که در آن فرد از راه اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد، محدود و مقید شده و به دلیل انجام همین اقدامات این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید انجام چنین فعالیت‌هایی را تداوم بخشیده و درگیری مؤثر خویش را در انجام آنها حفظ نماید (حاجی بابایی، ۱۳۷۹).

در دهه گذشته تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و آن عبارت است از: حالتی که فرد سازمان را معرف خود می‌داند

1. Matthew & Zajak
2. Salansyk

و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. واژه تعهد سازمانی را وایت^۱ تعریف کرده و می‌گوید که تعهد سازمانی معین‌کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارتند از: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌هایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان ماورای آنچه که در قرارداد فرد با سازمان درج شده است (حیدری و دریاییان، ۱۳۹۰).

اگرچه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافت می‌شود، ولی در بررسی‌ای که دو صاحب‌نظر به نام‌های می‌یر و آلن در سال ۱۹۸۷ درباره تعاریف تعهد سازمانی انجام داده‌اند، مشخص شد که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی به یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف برمی‌گردد.

انواع تعهد

در یک تقسیم‌بندی هرسی و بلانچارد^۲ تعهد را به انواع زیر تقسیم‌بندی کرده‌اند:

۱. تعهد نسبت به مشتری (ارباب رجوع)؛ ۲. تعهد نسبت به سازمان؛ ۳. تعهد نسبت به خود؛ ۴. تعهد نسبت به مردم
۵. تعهد نسبت به وظیفه (تکلیف و شغل) (میرزا محمدی و عبدالملکی، ۱۳۸۷، محمد علیزاده، ۱۳۸۲).

بر پایه دیدگاه الن و می‌یر (۱۹۹۰) برای تعهد سه مؤلفه در نظر گرفته شده است:

۱. تعهد عاطفی؛ ۲. تعهد هنجاری؛ ۳. تعهد مستمر

از دیدگاه آرگریس تعهد سازمانی یک مفهوم روابط انسانی به حساب می‌آید، به اعتقاد او بدون تعهد اجرای هر برنامه یا ایده جدید به سختی انجام می‌گیرد. به اعتقاد وی نیروی انسانی در سازمان می‌تواند دو نوع از تعهد را داشته باشند.

۱. تعهد بیرونی؛ ۲. تعهد درونی (دولت‌خواهان، ۱۳۸۰؛ ملک اخلاق، ۱۳۹۱؛ جاودانی، ۱۳۹۰).

1. White

2. Hersey & Blanchard

ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه آرگریس (منبع: دولت خواهان، ۱۳۸۰، ص ۲۲)

تعهد بیرونی	تعهد درونی
وظایف کارکنان توسط دیگران تعریف و مشخص می شود.	کارکنان یا افراد وظایف شان را خود مشخص می کنند.
رفتار مناسب برای انجام کار توسط دیگران تعیین می گردد.	کارکنان یا اعضای سازمان مشخصات رفتار مناسب برای انجام کارهایشان را تعیین می کنند.
اهداف عملکرد از سوی کارکنان تعیین می شود.	مدیریت و کارکنان به اتفاق هم اهداف چالشی عملکرد را برای کارکنان تعیین می کنند.
دیگران اهمیت هدف را برای کارکنان مشخص می کنند.	اهمیت هدف توسط خود کارکنان مشخص می شود.

عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

از نظر بارون و گرینبرگ^۱ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در چهار دسته به شرح زیر قابل طبقه بندی هستند:

۱. خود شغل؛ ۲. فرصت های استخدامی دیگر؛ ۳. خصوصیات فردی؛ ۴. محیط کار. اسپرز و پرتز (۱۹۸۳) عوامل زیر را بر تعهد سازمانی مؤثر می دانند:
۱. عوامل سازمانی: عوامل سازمانی همانند حیطه اختیار، سرپرستی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی و... مشارکت افراد در سازمان را افزایش می دهد.
۲. عوامل غیرسازمانی: مهم ترین عامل غیرسازمانی که تعهد را تحت تأثیر قرار می دهد، دسترسی به مشاغل جایگزین برای اولین انتخاب شغلی است.
۳. عوامل شخصی: عوامل شخصی دربرگیرنده انتظارات شغلی، قرارداد روانی، عوامل انتخاب شغل و ویژگی های فردی هستند. اصلی ترین عوامل شغلی، مقدار تعلق

1. Baron & Greenberg

و پیوستگی بالقوه‌ای است که کارمند در اولین روز کار خود به سازمان دارد. در ادامه رابطه هر یک از این عوامل با تعهد سازمانی به طور مختصر آمده است: **سن:** تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است. **جنسیت:** زن‌ها نسبت به مردان تعهد بیشتری به سازمان دارند، اگرچه تفاوت جزئی است.

تحصیلات: رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. این رابطه بیشتر مبتنی بر نگرش است و ارتباطی با تعهد حسابگرانه ندارد. دلیل این رابطه منفی انتظارات بیشتر افراد تحصیل کرده و فرصت‌های شغلی بیشتر آنهاست.

ازدواج: این متغیر با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد. **سابقه در سازمان و سمت سازمانی:** به دلیل سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان، سابقه بیشتر افراد در سازمان باعث تعهد بیشتر می‌شود.

توانایی‌ها، حقوق و دستمزد: حقوق و دستمزد موجب عزت نفس برای فرد می‌شود. بدین ترتیب تعهد نگرش را افزایش می‌دهد. ضمناً حقوق و دستمزد نوعی فرصت در سازمان می‌شود که در اثر ترک سازمان از دست خواهد رفت، نتایج تحقیقات متعدد همبستگی مثبت ضعیفی را بین این دو متغیر نشان می‌دهد (اسماعیلی، ۱۳۸۰). سطح شغلی، انسجام گروهی، وابستگی متقابل وظایف، ملاحظه‌کاری و ساخت‌دهی مدیران، ارتباط رهبر، اندازه سازمان و تعهد، رابطه نقش و تعهد نیز در تعهد سازمانی مؤثر هستند.

پیشینه پژوهش

- یافته‌های رزمجویی (۱۳۸۹) حاکی از همبستگی بالا میان خودکارآمدی هیجانی و هوش معنوی می‌باشد. در این پژوهش که در دانشگاه شیراز و با شرکت ۱۵۰ نفر از دانشجویان انجام گردید، ضریب همبستگی بین هوش معنوی و خودکارآمدی هیجانی در دانشجویان دختر ۰/۸۵۴ و در دانشجویان پسر ۰/۸۰۱ در سطح ۰/۰۰۱ بود.

- پرنده و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری دریافتند که بین هوش معنوی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

- امان‌اله‌نژاد و چرخ‌آبی (۱۳۹۱) در پژوهشی توصیفی-تحلیلی بررسی پیشایندهای

نوروسایکولوژی معنویت و هوش معنوی مطابق تحقیقات قبلی نشان دادند، احتمالاً معنویت دارای اساسی فطری و زیستی می‌باشد و در همه به صورت یکسان از لحاظ تجربه وجود دارد اما هوش معنوی دارای اساس زیستی و ژنتیکی می‌باشد و به وسیله عوامل محیطی، شناختی و... قابل تغییر است.

- گلچین (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان نشان داد بین هوش معنوی و خودکارآمدی رابطه مثبت وجود دارد. بیشترین ارتباط بین بعد آگاهی متعالی و خوددرآمدی بوده است.

- قربانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی دریافتند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. و بیشترین رابطه بین هوش معنوی و تعهد عاطفی بوده است.

- رانی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کاری؛ مطالعه موردی بیمارستان‌های دولتی مالزی دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آموزش افراد به منظور ارتقای هوش معنوی و در نتیجه عملکرد کاری از راهکارهای پیشنهادی این مقاله بوده است.

- صراطی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دریافتند که بین هوش معنوی با رضایت شغلی و همچنین، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، اما رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی معنادار نبود.

وینگراو و راک^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان هوش معنوی و رهبری تحولی که به روش همبستگی و در تبیین رابطه بین این دو متغیر انجام شد، ضمن تعریف هوش معنوی به عنوان هوشی که منجر به انتخاب‌های اخلاقی و توجه به معنویت در حل مسائل سازمانی می‌باشد دریافتند هوش معنوی چهارچوبی را برای ارتباطات اثربخش، شبکه‌های پویا و انطباقی فراهم کرده، قادر به حل تعارضات سازمانی است و خود انضباطی را افزایش می‌دهد. همچنین، این بعد از هوش زمینه سبک‌های پویاتر رهبری از جمله سبک رهبری تحولی را فراهم می‌کند. از این‌رو بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

1. Wingraw & Rak

روش پژوهش

این پژوهش از نظر اهداف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کل دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش ناحیه چهار شهر اصفهان بودند که تعداد آنان طبق اعلام مسئولان یکصد نفر می‌باشد نمونه آماری شامل تعداد هشتاد نفر از اعضای جامعه آماری است که براساس فرمول کوکران و به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، حاوی تعداد ۲۴ سؤال بسته پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت در ابعاد (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) که سؤالات ۱۷-۱۵-۱۳-۱۱-۹-۶-۵-۳-۱ مربوط به تفکر انتقادی، سؤالات ۲۳-۲۰-۱۹-۷ مربوط به بعد معناسازی شخصی، سؤالات ۱۰-۲ مربوط به مربوط به آگاهی متعالی و سؤالات ۲۴-۲۲-۱۶-۱۴-۱۰-۲-۸-۴ مربوط به گسترش خودآگاهی بوده است. با پایایی معادل ۰/۸۸ براساس آلفای کورانباخ و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۸۵)، مشتمل بر ۲۴ گویه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت در سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با پایایی معادل ۰/۷۹ براساس آلفای کورانباخ استفاده شده است که در جدول ۱ تناظر سؤالات با مؤلفه‌ها ملاحظه می‌شود.

جدول ۱: تناظر گویه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی

متغیر	نمره توزیع سؤالات
تعهد عاطفی	۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
تعهد مستمر	۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹
تعهد هنجاری	۲۴-۲۳-۲۲-۲۱-۲۰-۱۹-۱۸-۱۷

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی براساس سؤالات تحقیق در قالب جداول زیر ارائه شده است:

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات هوش معنوی، تعهد سازمانی

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری
		خرده‌مقیاس
۱۹/۹۱	۹۶/۶۹	هوش معنوی
۷/۰۸	۹۲/۱۷	تعهد سازمانی

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار نمرات هوش معنوی و تعهد سازمانی نمونه مورد بررسی را نشان می‌دهد، داده‌ها بیانگر میانگین نمره معادل ۹۶/۶۹ با انحراف معیار ۱۹/۹۱ برای هوش معنوی و میانگین ۹۲/۱۷ با انحراف معیار ۷/۰۸ برای تعهد سازمانی برای دبیران تربیت بدنی است. تحلیل توصیفی داده‌ها نشان‌دهنده مطلوبیت نسبی وضعیت تعهد سازمانی نسبت به هوش معنوی در بین دبیران مذکور است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های هوش معنوی

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری
		خرده‌مقیاس
۵/۷۷	۲۸/۴۹	تفکر انتقادی وجودی
۴/۵۲	۱۹/۸۸	معناسازی شخصی
۵/۷۷	۲۸/۱۸	آگاهی متعالی
۴/۲۷	۲۰/۰۷	گسترش خودآگاهی

داده‌های جدول بالا میانگین و انحراف معیار نمرات هوش معنوی دبیران تربیت بدنی را در ابعاد مختلف نشان می‌دهد که اطلاعات جدول بیانگر بیشترین میانگین (۲۸/۴۹) مربوط به تفکر انتقادی وجودی و کمترین میانگین (۱۹/۸۸) مربوط به معناسازی شخصی است؛ درمقابل بیشترین انحراف معیار (۵/۷۷) مربوط به تفکر انتقادی و آگاهی متعالی و کمترین آن مربوط به بعد گسترش خودآگاهی با انحراف معیار (۴/۲۷) می‌باشد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی			متغیر ملاک
شاخص آماری			
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۹	۰/۰۹۱	۰/۳۰۱	هوش معنوی
۰/۰۰۴	۰/۱۱۱	۰/۳۳۳	تفکر انتقادی وجودی
۰/۰۲۵	۰/۰۶۷	۰/۲۵۹	معناسازی شخصی
۰/۰۰۸	۰/۰۹۱	۰/۳۰۱	آگاهی متعالی
۰/۰۲۲	۰/۰۶۹	۰/۲۶۲	گسترش خودآگاهی

$$p < 0/05$$

جدول ۴ میزان ضریب همبستگی بین ابعاد پنج‌گانه هوش معنوی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد؛ بیشترین همبستگی مربوط به تفکر انتقادی وجودی با تعهد سازمانی و کمترین همبستگی مربوط به معناسازی شخصی و تعهد سازمانی است تحلیل استنباطی داده‌ها نشان می‌دهد بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. براساس ضریب تعیین (r^2) ۹/۱ درصد واریانس هوش معنوی و تعهد سازمانی مشترک بوده است؛ از این رو، سؤال اول مبنی بر اینکه بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می‌شود.

جدول ۵. مقایسه رابطه ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی

سطح معناداری	ضریب F	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه	متغیر پیش‌بین	شاخص آماری	
						گام اول	تعهد سازمانی
۰/۰۰۴	۹/۱۰۳	۰/۰۹۹	۰/۱۱۱	۰/۳۳۳	تفکر انتقادی وجودی	گام اول	تعهد سازمانی

$$p < 0/01$$

به طوری که یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی در گام اول تفکر انتقادی وجودی بوده است. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است؛ بنابراین، رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۶. ضریب بتا در پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد هوش معنوی

سطح معناداری	ضریب t	ضرایب بتای استاندارد	ضرایب بتای غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین	شاخص آماری	
			بتا خطای معیار	بتا خطای معیار		گام اول	تعهد سازمانی
۰/۰۰۴	۳/۰۱۷	۰/۳۳۳	۰/۱۳۵	۰/۴۰۹	تفکر انتقادی وجودی	گام اول	تعهد سازمانی

$$p < 0/01$$

یافته‌ها در جدول حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش تفکر انتقادی وجودی تعهد سازمانی را ۰/۳۳۳ واحد افزایش می‌دهد.

جدول ۷. متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی

از طریق ابعاد هوش معنوی

مقیاس	بتا	مقدار t	سطح معناداری
معناسازی شخصی	-۰/۲۶۲	-۰/۹۸۱	۰/۳۳۰
آگاهی متعالی	-۰/۰۹۵	-۰/۲۹۵	۰/۷۶۹
گسترش خودآگاهی	-۰/۳۱۴	-۱/۰۲۳	۰/۳۱۰

$$p < 0/05$$

همان‌طوری که در جدول ملاحظه می‌شود، با وجود رابطه بین ابعاد معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی با تعهد سازمانی میزان این رابطه معنادار نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه اعتقاد کلی بر این است که کارکنان متعهد، کارکنان ارزشمندتری نسبت به سایر کارکنان هستند؛ به عبارت دیگر، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان، یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه‌شان را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. عوامل گوناگونی در ایجاد و ارتقای تعهد سازمانی نقش دارند که از میان آنها می‌توان به ویژگی‌های فردی از جمله هوش و هوش معنوی اشاره کرد. نکته قابل توجه آن است که هوش معنوی تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران و محیط طبیعی و متافیزیکی است. این تلاش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌ها و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان کامل شدن است. این نوع از هوش بیانگر اثر مثبتی است که با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه است. احساس تأیید توسط دیگران، هم‌نوایی بین ارزش‌ها و باورهای فردی و ارزش‌های کاری و نیز باور به اینکه فرد برای انجام کاری با معنا و مهم استخدام شده است و این وظیفه ناظر بر هدف متعالی است، در فرد نیروی انگیزشی قابل توجهی ایجاد کرده، وی را به اهداف سازمان متعهد می‌سازد. از طرف دیگر، معنویت بر فعالیت انسان‌ها تأثیر

قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ معنوی بی‌ارزش تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. معنویت در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات فردی و جمعی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و نهایتاً افزایش سود می‌گردد. عدم توجه به بعد عرفانی و احساس کمال و تعالی در محیط کار کارکنان را به روزمرگی دچار کرده، احساس خدمات ارزشمند و متعالی را از آنان سلب می‌کند. در نقطه مقابل دارا بودن هوش معنوی حس کمک به دیگران، کشف درون خود به دست آوردن اعتماد دیگران در سایه پیوند با قدرت متعالی و خدمت بیش از نفع شخصی را به همراه دارد. با توجه به وجود چنین ویژگی‌هایی در سایه هوش معنوی می‌توان اظهار داشت که افراد دارای هوش معنوی تعهد بیشتری در همه ابعاد تعهد اعم از تعهد به خود، تعهد به سازمان، تعهد به خدا، تعهد به مدیر و تعهد به همکاران خود دارند. نتایج این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی نشان داد: بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و بیانگر این است که هرچه میزان هوش معنوی افزایش می‌یابد، تعهد سازمانی دبیران ورزش نیز افزایش پیدا می‌کند و نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری است. این یافته با یافته‌های پرنده و همکاران (۱۳۹۰)، گلچین (۱۳۹۱)، قربانی و همکاران (۱۳۹۲)، رانی و همکاران (۲۰۱۳) تا حدود زیادی توافق دارد و با یافته‌های صراطی و همکاران (۲۰۱۳)، مبنی بر معنادار نبودن رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی تا حدودی مغایرت دارد. همچنین، بین ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، اما شدت این رابطه در بعدهای معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی با تعهد سازمانی معنادار نبوده است و با وجود رابطه بین ابعاد ذکر شده هوش معنوی شدت آن قابل تعمیم نیست و از بین ابعاد هوش معنوی تفکر انتقادی وجودی درگام اول باعث تعهد سازمانی می‌باشد که با یافته‌های قربانی و همکاران (۱۳۹۲)، رانی و همکاران (۲۰۱۳) پرنده و همکاران (۱۳۹۰) تا حدودی توافق دارد. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان نتیجه گرفت که با تقویت هوش معنوی دبیران ورزش می‌توان تعهد سازمانی آنان را تقویت

کرد و تعلیم و تربیت را براساس دلسوزی، درستکاری، مسئولیت‌پذیری، و مبتنی بر آموزه‌های دینی نزدیک کرد.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی به نظر می‌رسد که:

۱. با برنامه‌ریزی برای آموزش از راه‌های مختلفی چون چاپ بروشورهای داخلی، تهیه و تدارک کنفرانس‌های علمی با محوریت هوش معنوی و معنویت در محیط کار، تبیین دین و معنویت و درهم‌تنیدگی این دو مفهوم، تبیین رابطه بین عواطف و معنویت، از پیامدهای عدم استفاده از هوش معنوی همچون کم‌کاری‌های پنهان، کاهش تعهد، افزایش سوءظن به سازمان و مدیریت و... می‌توان پیشگیری کرده، از راه آشنایی با آموزه‌های اخلاقی و دینی در مباحث مدیریت اسلامی، آموزش اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی در تربیت افراد کارایی نیروی انسانی را افزایش داد.

۲. به راهکارهای رشد و تقویت هوش معنوی از دیدگاه آموزه‌های دین اسلام، از جمله تفکر درباره آیات و نشانه‌های خداوند در گستره هستی، توجه دائم به خداوند و ذکر و یاد او، توجه به نعمت‌ها و الطاف خدا نسبت به انسان، انجام نیکی‌ها و دوری از بدی‌ها، تفکر درباره هدف خلقت، جستجوی معانی بنیادی موقعیت‌ها و پرسیدن سؤالات چرایی و جستجوی ارتباط بین رویدادها، می‌توان هوش معنوی کارکنان را تقویت کرد.

منابع

قرآن مجید

- اسماعیلی، ک. (۱۳۸۰)، «تعهد سازمانی»، مجله تدبیر، ش ۱۱۲.
- امان‌الله نژاد، م، چرخ ابی، م. (۱۳۹۱)، پایه‌های نوروسایکولوژی معنوی و هوش معنوی، ششمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان، دانشگاه گیلان.
- پرنده و همکاران (۱۳۹۰). «رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی»، مجله روان‌شناسی نظامی، ش ۶، ص ۶۹-۷۸.
- توکل، سمیه (۱۳۹۲)، رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، شهرسازی و رهبری تحولی مدیران و دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان.
- جاودانی، م. (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا با تعهد سازمانی معلمان»، دانشگاه فردوسی مشهد، پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت، ص ۱۴۳-۱۵۸.
- حاجی بابایی، م. (۱۳۷۹)، پژوهشی پیرامون تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت سهامی.
- حیدری غ؛ دریاییگان ا. (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در هرمزگان»، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، س ۳، ش ۱.
- دولت خواهان، م. (۱۳۸۰)، تعهد سازمانی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی آنان در دبیرستان‌های شهرستان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ساغروانی، س. و غیور، م. (۱۳۸۸)، «معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار»، فصلنامه تخصصی روان‌شناسی دانشگاه آزاد اصفهان.
- سرایبی، ح. (۱۳۹۰)، مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق، چ ۷، تهران: انتشارات سمت.
- سهرابی، ف. (۱۳۸۸)، «هوش معنوی، هوش انسانی»، فصلنامه روان‌شناسی نظامی، ش ۱، ص ۶۳-۶۶.
- صراطی، و همکاران (۱۳۹۱)، «رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان»، مجله مدیریت ورزش، ش ۴، ص ۱۲۵-۱۴۳.

صمدی، پ. (۱۳۸۵)، «هوش معنوی». اندیشه‌های نوین تربیتی، س ۲، ش ۳ و ۴، ص ۹۹-۱۱۴.

طالب پور م؛ امامی، ف. (۱۳۸۶)؛ بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مردم آموزشگاهی مشهد، پژوهشکده تربیت بدنی وزارت علوم.

عبدالله‌زاده، ح. (۱۳۸۶)، هوش معنوی (ساخت مقیاس مفاهیم و سنجش هوش معنوی)، مجله روان‌شناسی و دین، ص ۱۸-۱۹.

غباری بناب، ب. (۱۳۶۸)، «هوش معنوی»، فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه نوین دینی، ش ۱، ص ۱۲۵-۱۴۷.

گلچین، م. (۱۳۹۱)، «رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۳.

مجیدی، ع. (۱۳۷۷)، تأثیر جابه‌جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم اداری مدیریت. محمدعلیزاده، ت. (۱۳۸۲)، بررسی ابعاد تعهد سازمانی و ارتباط آن با عملکرد مدیران، پایان‌نامه دانشگاه تهران: دانشکده مدیریت.

مشبکی اصفهانی، ا. و دوستار، م. (۱۳۸۶)، «تبیین مدل تأثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک‌های رهبری»، مجله مدرس علوم انسانی، ش ۵۵، ص ۲۱۱-۲۳۴.

مصباح یزدی، م. (۱۳۸۰). راه‌های تقویت ایمان و معنویت، سلسله سخنرانی‌های استاد در جمع طلاب علوم دینی، برگرفته از پایگاه اطلاع‌رسانی استاد.

ملک اخلاق، ا. (۱۳۹۱)، رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، مطالعه و تحقیق موردی.

موسوی و همکاران (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان»، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ش ۲۲، ص ۶۵-۹۴.

موسوی، ح؛ طالب‌زاده، نوبریان و شمس مورکانی، غ. (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان»، فصلنامه

روان‌شناسی تربیتی، ش ۲۲، ص ۶۵-۹۴.
 میتروف، ل. و دنتون، ا. (۱۳۸۲)، «مطالعه معنویت در محیط کار»، ترجمه علی رستگار،
 مجله روش‌شناسی علوم انسانی، ش ۳۷، ص ۱۶۳-۱۸۴.
 میرزا محمدی، م؛ عبدالملکی، ج. (۱۳۷۸)، «بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت ارائه
 خدمات در کارکنان اداری و آموزشی غیرهیأت علمی دانشگاه شاهد»، دو ماهنامه
 علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، س ۱۱، دوره جدید، ش ۳۳.
 نژادملکی، اسماعیل و الهیاری، ع. (۱۳۸۸)، «بررسی ارتباط سبک‌های تفکر با تعهد
 سازمانی مدیران نیروی انتظامی»، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی،
 ش ۶، ص ۱-۱۶.
 واثق، ب. (۱۳۹۰)، هوش معنوی، هوش یکپارچه‌کننده، کاربردهای هوش معنوی،
 پایگاه ندا الحق.

- Allen, N. J. & Meurer, J.P (1996), "The measurement and antecedents effective continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*.
- Amram, J. (2005), *Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership institute of transpersonal psychology, Australia: The university of south Australia.*
- Cavanogh, G. F. (1999), *spirituality for managers: context and critique* *Jurnal of Organization change Management.*
- Coleman v.i, Borman w.c. 2005. *investigating the underlying structure of the citizenship performance domain, Human resource management Review, vol.10.No.1*
- Delaney, M. (2002), *The Emergent Construct of Spiritual Intelligence: The Synergy of Science and Spirit*, Unpublished doctoral dissertation, Arizona State University.
- Edwards, A. C. (2003), *Response to the Spritual Intelligence debate: Are some Conceptual distinctions needed here?* *The International journal for the psychology of Religion.*
- Emmons, R. A. (2000), "Is spirituality an intelligence? Motivation cognition and the psychology of ultimate concern", *Journal for the Psychology of Religion.*
- George, M. (2006), *Practical application of spiritual intelligence in the workplace, Human resource management international digest.*

- Ghobari banabBTsalimi m,soleymani l&noori moghadam s.2007. spritual intelligence. innoyate religious ideas, 3:125-147.[in Persian].
- Herscovich, L. (2002), "Commitment to organizational change: Extension of a three commitment model", journal of Applied psychology.
- King, D.B. (2008), Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model and measure (thesis), ontario: Trent University.
- Mathieu, j. E. & Zajac, D. M. (1990), A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, psychological Bulletin, 2, 171-194.
- Meyers, D. (2000), The friends funds and faith of happy people, American psy chology.
- Nasel, D. D. (2004), Spiritual orientation in Relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new age/individualistic spirituality, unpublished thesis.
- Rani A.A,abdul Ghani A,shamsudin A.2013.The impact of spiritual intelligence in Reducing job stress:case studies in Malaysia Hospital of East coast of Malaysia.the Macrotheme Review2(4),summer.
- Sisk, D. (2008), Engaging the spiritual intelligence of gifted student to build global awareness, Reper review.
- Smith, j. A. & Rayment, j. (2007), A guide for leaders exploring the relevanceof spirituality in the workplace, Management Decision vol.
- Vaughan, F. (2002), "What is spiritual intelligence?", Journal of Humanistic Psychology.
- Wigglesworth, c. (2004), spiritual intelligence and why it matters, www.consciouspursuits. com.
- Zohar, D.; marshal, i. (2000), SQ-spiritual intelligence, the ultimate intelligence, London: Bloombury.