

هوش معنوی و تعهد سازمانی

محمد رضا ذبیحی*، سیما ساغروانی**

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط میان هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازد. در سال‌های اخیر، مفهوم هوش معنوی به‌عنوان مفهومی نوظهور، در عرصه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است و مطالعه آن در کنار مفاهیمی محوری، همچون تعهد سازمانی، می‌تواند پاسخگوی بسیاری از ابهامات در حوزه علم رفتار سازمانی باشد. در نگاه اول، ممکن است که واژه هوش معنوی آشنا به نظر برسد و با مفهوم معنویت اشتباه گرفته شود؛ اما این مفهوم نگاه جدیدی به معنویت داشته و آن را از زاویه هوش، مورد توجه قرار می‌دهد. در این پژوهش، برای نخستین بار، تأثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان، به‌عنوان یکی از مهمترین شاخصه‌های رفتار سازمانی، مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی، به‌عنوان جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند و یافته‌های حاصل از پژوهش که با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شد؛ همبستگی مثبت و معناداری را میان هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان، نشان داد. وجود این ارتباط مثبت و معنادار می‌تواند رهنمودی مهم برای سیاست‌گذاران فراهم آورد و آنان را در جهت رشد و ارتقا هوش معنوی نیروهای کار، رهنمون سازد.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی؛ هوش؛ تعهد سازمانی؛ تعهد مستمر؛ تعهد عاطفی؛ تعهد
هنجاری.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۳/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱۲/۰۶.

* استادیار، دانشگاه آزاد واحد مشهد.

** دانشجوی دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول).

۱. مقدمه

سال‌های متممادی است که مفهوم تعهد سازمانی، به‌عنوان یک نگرش مهم شغلی، مورد توجه و بررسی پژوهشگران رشته رفتار سازمانی و روانشناسی است. در واقع، سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و استراتژی‌های منابع انسانی، به دنبال افزایش تعهد سازمانی کارکنانشان هستند، که این مهم، سود اقتصادی بیشتری را برای آن‌ها فراهم خواهد کرد. تعهد به‌عنوان یک مفهوم مدیریتی، می‌تواند مثابه یک استراتژی رقابتی، مورد توجه قرار گرفته و به مزیت رقابتی منجر شود (فرهنگی، ۱۳۸۴). بنابراین، بررسی و مطالعه عوامل مؤثر بر این سازه، بسیار ضروری است؛ چراکه رهنمودی مهم، برای رشد این نگرش محوری را در سازمان فراهم می‌آورد. اما نکته قابل توجه آن است که در میان مطالعه‌های صورت گرفته در خصوص عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، خلا چشمگیر و شکاف عمده‌ای را می‌توان شاهد بود؛ به طوری که پیش از این، نقش معنویت و هوش معنوی افراد، در میزان تعهد سازمانی آنان، مورد مطالعه قرار نگرفته است. این در حالی است که به نظر می‌رسد میزان هوش معنوی افراد، به‌عنوان سطح سوم هوش، می‌تواند در نگرش‌های شغلی آنان، مانند تعهد سازمانی، تأثیرگذار باشد. در حقیقت، از آنجا که رشد هوش معنوی، با تغییر نگاه افراد نسبت به معنای کار و زندگی، میزان انطباق‌پذیری آن‌ها را افزایش می‌دهد، به نظر می‌رسد که در تغییر نگرش شغلی افراد از جمله تعهد سازمانی، نقش به‌سزایی را بازی کند. از این رو، پژوهش حاضر، در صدد است که برای نخستین بار، نقش هوش معنوی کارکنان را در تعهد سازمانی ایشان، مورد بررسی قرار دهد؛ تا بدین ترتیب، دریچه‌های جدیدی را در ذهن سیاست‌گذاران سازمانی و پژوهشگران این حوزه، بگشاید.

۲. مبانی نظری و پیشینه

تعهد سازمانی. به عقیده بسیاری از اندیشمندان، تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش مطرح است. سایر نگرش‌هایی که ممکن است با تعهد سازمانی، همپوشانی داشته باشند عبارتند از: رضایت شغلی؛ به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. وابستگی شغلی^۱؛ به درجه‌ای اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و عملکردش را موجب کسب اعتبار می‌داند.

تعهد سازمانی؛ عبارتست از حالتی که یک فرد در سازمان هدف‌هایش را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند 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 شغل خاصی

را به خود نسبت می‌دهد و آن را معرف خود می‌داند، ولی تعهد سازمانی بدان معنی است که فرد سازمانی را معرف خود می‌داند (حقیقی، ۱۳۸۶).

با توجه به اینکه در این پژوهش از مدل آلن و میر استفاده شده است، لازم است که این مدل به اجمال شرح داده شود؛ آلن و میر سه جزء را برای تعهد ارائه دادند: تعهد عاطفی^۱؛ در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند.

تعهد مستمر^۲؛ بر اساس این تعهد، فرد، هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند. در واقع فرد از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی 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.

تعهد هنجاری^۳؛ در این حالت کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (Luthans, 2008).

هوش معنوی. با نگاهی عمیق و دقیق به مبانی نظری موجود در حوزه علوم انسانی، خلای چشمگیری را می‌توان شاهد بود و آن، توجه کمرنگ به مفهوم معنویت و ارتباطات تنگاتنگ آن با هوش انسان است. بعضی از افراد ممکن است بگویند که هیچ مفهوم جدیدی در تاریخچه رشد مدیریت و یادگیری رهبری وجود ندارد، درحالی‌که در مبانی نظری علم مدیریت، توجه اندکی به معنویت شده است (George, 2006).

در این راستا، اخیراً یکی از مباحث مورد توجه رفتار شناسان و روان شناسان، هوش معنوی است. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی نیز مورد توجه است و علاوه بر حوزه‌های روانشناختی، وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرأت می‌توان گفت که شاید علت پژوهش‌های فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است.

از آنجا که مواجهه عقلایی با شرایط گوناگون، بیش از هر چیز، هوشمندی انسان را می‌طلبد، لازم است تا مفهوم هوش را واکافی کنیم.

در گذشته، هوشمندی انسان در ضریب هوشی (بهره هوشی)^۴ وی خلاصه می‌شد، اما به نظر می‌رسد که هوشی جدیدتر و عمیق‌تر برای کمک به مدیران و رهبران مورد نیاز است، تا بهتر

1. Affective Commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment
4. Intelligent Quotient (IQ)

مدیریت کرده و به‌گونه‌ای اثربخش‌تر رهبری کنند. امروزه هوش معنوی^۱، به‌عنوان سطح جدیدی از هوش، مورد توجه قرار گرفته است؛ این سطح از هوش انسان، قدرتی تحول آفرین دارد، به‌طوری که آن را از سطوح دیگر هوش، مانند هوش عاطفی^۲ متمایز می‌سازد. همان‌طور که دانیل گلمن^۳ (۱۹۹۵) تعریف می‌کند، نه بهره هوشی و نه هوش عاطفی، به ما امکان قضاوت در مورد موقعیتی که در آن هستیم، را نمی‌دهد.

اما هوش معنوی به ما این امکان را می‌دهد، در وهله اول از خود بپرسیم: آیا من می‌خواهم در این موقعیت خاص باشم؟ در این صورت ما می‌توانیم با استفاده از این هوش، موقعیت را تغییر داده و موقعیت بهتری را خلق نماییم. بنابراین این هوش به یک موقعیت خاص محدود نمی‌شود و به ما اجازه می‌دهد تا موقعیت را تحت کنترل درآوریم و نه اینکه شرایط، ما را هدایت کند (Zohar & Marshall, 2000).

تعاریف هوش معنوی. با ظهور مفهوم هوش معنوی، دیدگاه‌های متعددی در رابطه با تعریف و تشریح این مفهوم، ارائه شده است؛ از جمله اینکه: هوش معنوی چگونه عمل می‌کند؟ آیا این هوش قابل یادگیری و افزایش است؟؛ هوش معنوی چگونه مورد استفاده قرار می‌گیرد؟؛ آیا استفاده از این هوش، مزایای قابل توجهی را برای فرد فراهم می‌کند؟ تاکنون هیچ یک از پژوهشگران نتوانسته‌اند به تنهایی برای همه این سؤال‌ها پاسخی بیابند (Crichton, 2008)؛ به همین دلیل در خصوص مفهوم هوش معنوی، تعریف‌های متعددی ارائه شده است:

ایمونز (۲۰۰۰)^۴ معتقد است که معنویت می‌تواند به‌عنوان شکلی از هوش مورد بحث قرار گیرد، چرا که هوش معنوی، نه تنها معنویت، بلکه میزان انطباق‌پذیری افراد را پیش‌بینی می‌کند و قابلیت‌هایی را به فرد می‌دهد که او را برای حل مسائل و دستیابی به اهداف قادر می‌سازد. درواقع ایمونز، معنویت را از زاویه هوش مورد توجه قرار می‌دهد و بیان می‌کند که: هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است، به‌گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد (Amram, 2009).

در ادامه، وگان^۵ (۲۰۰۲) هوش معنوی را چنین تعریف می‌کند: ظرفیتی برای فهم عمیق مسائل مربوط به هستی و داشتن سطوح چندگانه آگاهی. این سطوح چندگانه آگاهی دلالت دارد

1. Spiritual Intelligence (SQ)
2. Emotional Quotient (EQ)
3. Daniel Goleman
4. Emmons
5. Vaughan

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).

اما زهار و مارشال^۱ (۲۰۰۰) هوش معنوی را از زاویه حل مشکلات، مورد توجه قرار می‌دهند، به عقیده آن‌ها هوش معنوی هوشی است که ما به وسیله آن، مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و به آن‌ها می‌پردازیم. هوشی است که از طریق آن می‌توانیم فعالیت‌ها و زندگی خود را در فضایی غنی‌تر، وسیع‌تر، و با معناتر قرار دهیم و تعیین کنیم کدام یک از روش‌های زندگی معنایی بیشتری دارد (Zohar & Marshall, 2000).

به عقیده سیسک^۲ (۲۰۰۲) هوش معنوی عبارتست از خود آگاهی عمیق، که در آن فرد از جنبه‌های وجودی خود، آگاه می‌شود، به گونه‌ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است و زمانی که افراد هوش معنوی خود را به کار می‌گیرند، مغز انسان نه تنها اطلاعات مورد نیاز را تولید می‌کند، بلکه نیاز به استفاده از شهود در فرد تسریع داده می‌شود (Sisk, 2002). اما ولمن^۳، در این خصوص، معتقد است که هوش معنوی ظرفیتی انسانی است برای پرسیدن سؤال‌های غایی در خصوص معنای زندگی و همزمان ظرفیتی است برای تجربه کردن ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم (Wolman, 2001).

در نهایت، آمرام^۴ (۲۰۰۹) هوش معنوی را چنین تعریف می‌کند: هوش معنوی، توانایی به‌کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد (Amram, 2009).

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

مدل وگان: این مدل بر وجود سه جز هوش معنوی اذعان دارد:

- توانایی یافتن معنا بر اساس درک عمیق مسائل مربوط به هستی^۵

- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و توانایی استفاده از آن جهت حل مسأله

- آگاهی از تعامل میان همه موجودات با یکدیگر و تعامل آن‌ها با ماوراء (جهان غیرمادی)^۶

(Amram, 2009)

1. Zohar & Marshall
2. Sisk
3. Wolman
4. Amram
5. Existential
6. The transcendent

مدل *آمرا*: آمرام (۲۰۰۷) یک تئوری بنیادی جهانی، در خصوص هوش معنوی ارائه کرد. وی با ۷۱ نفر مصاحبه کرد که متعلق به سنت‌های معنوی مختلف (بودیسم، مسیحیت، بت پرستی، اسلام، صوفی، هندوئیسم و...) بودند و اطرافیان‌شان آن‌ها را از نظر معنوی باهوش معرفی می‌کردند. بیشتر آن‌ها اساتید مذهبی بوده (از جمله شیخ، روحانی، کشیش و ...) و بعضی از آن‌ها نیز متخصصین طب و یا رهبران تجاری بودند، به طوری که می‌توانستند معنویت را با زندگی خود، ترکیب کنند (Amram, 2009).

او حداقل چهار مصاحبه با هر یک از آن‌ها صورت داد و از هر یک از مصاحبه شونده‌ها خواست تا توضیح دهند که: چگونه معنویت‌شان را بر اساس اعمال روزانه خود افزایش می‌دهند؟ معنویت، چگونه کار و روابط آن‌ها را شکل می‌دهد؟ چگونه آن‌ها از معنویت برای انجام وظایف روزانه خود کمک می‌گیرند؟

در پایان از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا در مورد موضوعات مطرح شده در مصاحبه‌های قبلی، انتقادات خود را مطرح کنند. در ادامه وی با استفاده از تحلیل کیفی این مصاحبه‌ها، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد و زیرشاخه‌های آن ارائه کرد:

- هوشیاری^۱: آگاهی و خودآگاهی رشد یافته
 - شکر^۲: پیوستن به روحانیت به شکلی که عشق و اعتماد به زندگی را نشان می‌دهد.
 - معنا^۳: تجربه کردن معنای فعالیت‌های روزانه، دربردارنده درک هدف که شامل مواجه شدن با دردها و رنج‌ها است.
 - تعالی^۴: فراتر رفتن از خود در جهت یک کل مقدس
 - راستی^۵: زندگی به همراه کنجکاو، پذیرش و عشق به همه موجودات
 - رهایی آرام^۶: آرامش و تعادل فکری
 - هدایت از درون و یا کانون کنترل درونی^۷ (ثبات قدم): آزادی درونی و رها شدن از ترس
- (Amram, 2007).

مقایسه هوش معنوی با سایر هوش‌ها. شایان ذکر است که برخی از اندیشمندان به مقایسه هوش معنوی با سایر هوش‌ها پرداخته‌اند که در ادامه به برخی موارد، اشاره می‌شود:

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

-
1. Consciousness
 2. Grace
 3. Meaning
 4. Transcendence
 5. Truth
 6. Peaceful surrender
 7. Inner Directedness

جدول ۱. مقایسه سه سطح اصلی هوش (Nasel, 2004)

هوش	کارکرد	سرمایه
هوش عقلایی (IQ)	آنچه فکر می‌کنم.	سرمایه مادی
هوش عاطفی (EQ)	آنچه احساس می‌کنم.	سرمایه اجتماعی
هوش معنوی (SQ)	آنکه هستم.	سرمایه معنوی

- مک هووک^۱ (۲۰۰۲) تفاوت میان هوش معنوی و سایر هوش‌ها و یا ضریب هوشی را به صورت زیر عنوان می‌کند (Nasel, 2004)

جدول ۲. مقایسه هوش معنوی با سایر هوش‌ها (Nasel, 2004)

هوش معنوی	سایر هوش‌ها
نامحدود (کلی) ^۲	محدود (مشخص) ^۳
نمادین ^۴ (از آن معانی مختلفی استنباط می‌شود)	معنایی ^۵ (دارای معنای خاصی است)
متحدکننده	تفکیک‌کننده
شکوفاکنده خود	کنترل‌کننده خود
کیفی	کمی
معنوی	مادی

هوش معنوی در محیط کار. برخلاف تصور برخی از افراد که معتقدند کار و محیط کار هیچ جنبه معنوی ندارد، پژوهش‌ها نشان داده است که معنویت و هوش معنوی در بسیاری از حوزه‌های کاری می‌تواند مؤثر واقع شود. هوش معنوی به دلایل زیر می‌تواند حائز اهمیت باشد:

- کشف و استفاده از عمیق‌ترین منابع درونی، که از آن قدرت مدارا و انعطاف‌پذیری به همراه ظرفیت توجه و دقت، حاصل می‌شود.

- داشتن حس هویتی با ثبات و روشن در هنگامی که فرد در محیط کاری با روابط متغیر قرار می‌گیرد؛

- توانایی تشخیص معنای حقیقی رویدادها و شرایط، و توانایی انجام کار با معنا؛
- مشخص کردن و متعادل کردن ارزش‌های شخصی به همراه درک روشنی از هدف‌ها؛
- حفظ ارزش‌ها، بدون مصالحه (سازشکاری) و الگوی صداقت.

1. Mac Hovec
 2. Non-specific
 3. Specific
 4. Symbolic
 5. Semantic

از جمله دیگر نتایج به‌کارگیری هوش معنوی، توانایی حفظ آرامش و تمرکز در مواجهه با بحران‌ها و آشفتگی‌ها است. علاوه بر این به‌کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایش‌های نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشن‌فکتر و آرام‌تر نسبت به زندگی می‌شود (George, 2006).

به عقیده جورج (۲۰۰۶) شاید مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتست از:

- آرامش خاطر، به‌گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

- ایجاد روابط و تفاهم بین افراد.

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

راه‌های رشد هوش معنوی. شماری از تکنیک‌ها، استراتژی‌ها و تمرین‌هایی ارائه شده است که برای رشد و افزایش هوش معنوی سودمند است. از جمله داشتن یک ذهن باز و عمیق‌نگر، که تحمل عدم قطعیت، تناقضات و ابهامات را دارد، برای رشد هوش معنوی مفید است. در حالی که وجود سیستم اعتقادی انعطاف‌ناپذیر و بسته ممکن است مانع رشد هوش معنوی در افراد شود. در واقع همان‌طور که اخیراً مطرح شده است، تعصب نداشتن و یا به‌عبارتی روشنفکری^۱، نه تنها به پرورش هوش معنوی کمک می‌کند، بلکه با رشد هوش معنوی افزایش می‌یابد. در واقع متقابلاً باعث افزایش و رشد یکدیگر می‌شوند. البته نباید این نکته با بی‌قیدی اشتباه گرفته شود، چرا که از سوی دیگر تعهد به فعالیت‌های معنوی خاص، رشد هوش معنوی را تسهیل می‌کند؛ این فعالیت‌ها ممکن است شامل: نماز خواندن، یوگا، مدیتیشن، بازیابی کردن خود، خدمات خیریه‌ای و یا کمک کردن به دیگران باشد (Nasel, 2004).

مک گیچی^۲ (۲۰۰۱) معتقد است که شما می‌توانید با ایجاد کارگاه‌هایی در خصوص شهود، نیایش، تجسم خلاق، خلاقیت، تنفس عمیق برای کاهش استرس، ارزش‌های مشترک، مدیریت تنوع، مهارت‌های مکالمه و گوش سپردن فعال و عمیق، به تحریک هوش معنوی در سازمان خود بپردازند (McGeachy, 2001).

پیشینه پژوهش. در خصوص عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، پژوهش‌های بی‌شماری، چه در داخل کشور و چه در خارج، صورت گرفته است. اما بر اساس جستجو در معتبرترین پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی، تا پیش از انجام این پژوهش، هیچ پژوهشی در خصوص تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی، صورت نگرفته بود. این درحالی است که به‌نظر می‌رسد هوش معنوی می‌تواند با رشد انطباق‌پذیری افراد، نگرش‌های شغلی آنان را از جمله، تعهد سازمانی، تحت‌تأثیر

1. Open-mindedness

2. Mc Geachy

قرار دهد. بنابراین، وجود این خلأ، پژوهشگر را بر آن داشت تا در قالب سؤال‌های پژوهشی، رابطه میان تعهد سازمانی و هوش معنوی کارکنان، را مورد بررسی قرار دهد.

سؤال‌ها پژوهش. مبانی نظری، امکان وجود رابطه معنادار میان هوش معنوی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد؛ اما در خصوص این رابطه، تا پیش از انجام این پژوهش، تحقیقات تجربی، صورت نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر در تلاش است تا به سؤال‌های زیر، پاسخ دهد:

سؤال اصلی - آیا بین تعهد سازمانی کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

سؤال فرعی ۱. آیا بین تعهد عاطفی کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

سؤال فرعی ۲. آیا بین تعهد مستمر کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

سؤال فرعی ۳. آیا بین تعهد هنجاری کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۳. روش‌شناسی پژوهش

ابزار پژوهش، جامعه و نمونه آماری. در این پژوهش، کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز استان خراسان رضوی به‌عنوان جامعه آماری، مورد مطالعه قرار گرفتند. طبق آمار اخذ شده از اداره کارگزینی شرکت، تعداد کل آن‌ها ۴۴۰ نفر عنوان شد. در ادامه با استفاده از فرمول کارکران، نمونه آماری به تعداد ۸۰ نفر محاسبه شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها نیز از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد (پرسشنامه هوش معنوی آمرام و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر). جدول شماره سه و چهار ابعاد و گویه‌های پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۳. ابعاد و گویه‌های مورد استفاده جهت سنجش هوش معنوی

هوش معنوی	
گویه‌ها	
هوش‌های	به آرزوها و رویاهایم می‌اندیشم تا بتوانم راه زندگی خود را پیدا کنم.
	من به چیزهای گفته نشده، پنهان و مخفی توجه می‌نمایم.
	در هنگام اتخاذ تصمیمات مهم به حس ششم (شهود) و ادراک درونی خویش توجه می‌نمایم.
	دقیقا به حرف‌های افراد گوش داده و سعی می‌کنم حرف دل آن‌ها را بفهمم.
	سعی می‌کنم نقاط ضعف خود را پیدا کنم.
	در هنگام انجام کار و یا صحبت کردن با دیگران، جو زده نمی‌شوم، و می‌توانم تفکرات و احساساتم را کنترل نمایم.
	در جلسات و هنگام صحبت با دیگران، موقعیت را کاملا ارزیابی می‌نمایم.
	با وجود اینکه می‌دانم در این دنیا ماندنی نیستم، به کار و تلاش خود ادامه می‌دهم.
	هنگام گفتگو با دیگران، سعی می‌کنم تا آن‌ها را درک نموده و خودم را جای آن‌ها بگذارم.
	در اوج کشمکش‌ها و ناسازگاری با افراد، من در جستجوی ارتباطات و علایق مشترک با آن‌ها هستم.
شکرگزاری	تلاش می‌کنم برای حل مشکلات، تضادها و اختلافات را پذیرفته و با دیدی وسیع به آن‌ها بنگرم.
	تعارضات و نقطه نظرهای متناقض و مخالف را به شکل صحیحی در کنار هم قرار می‌دهم.
	من زیبایی و جذابیت آشکار در کارم را درک کرده و قدر آن را می‌دانم.
	من به زیبایی و لذت بردن از زندگی‌ام اهمیت می‌دهم.
	زندگی روزانه، برای من بی‌معنا بوده و از آن لذت نمی‌برم.
	حتی زمانی که گزینه‌های اندکی (کمی) برای انتخاب دارم، باز هم احساس آزادی می‌نمایم.
	سعی می‌کنم که از کارم لذت ببرم.
	همیشه به دنبال راه‌هایی هستم، تا حقیقت وجودی خویش را به دیگران معرفی کنم.
	من از همه کارها، حتی امور کوچک در زندگی‌ام لذت می‌برم از جمله دوش گرفتن، مسواک زدن و یا غذا خوردن.
	به آنچه در اطرافم می‌گذرد توجه کامل دارم، تا دید خود را به محیط اطرافم بازتر نمایم.
شکرگزاری	آنقدر در زندگی خود غرق هستم، که از آنچه که در اطرافم می‌گذرد، اطلاعی ندارم.
	در انجام وظایف روزانه خود به حواس پنجگانه توجه دارم.
	برای تمام نعمت‌های زندگی‌ام خدا را شکر می‌کنم.
	من با خودم صادق هستم و به خودم دروغ نمی‌گویم.
	فعالیت‌های من منطبق و براساس ارزش‌هایم است.
	فعالیت و شغل من با ویژگی‌های ذاتی من همخوانی دارد.
	زندگی برای من یک هدیه (نعمت) است و من تلاش می‌کنم بیشترین استفاده را از آن بکنم.
	برای من بسیار سخت است که در مقابل عرف و انتظارات جامعه بایستم.
	برای رسیدن به هدفم اگر لازم باشد که طبق عرف جامعه عمل نکنم، با آگاهی این کار را انجام می‌دهم.
	برای من سخت است تا آنچه را که هستم تحمل کنم و غالبا با خودم کنار نمی‌آیم.
آن اندازه که باید موفق باشم، موفق نیستم، زیرا که اسیر عرف جامعه هستم.	
شکرگزاری	کار خود را مقدس می‌شمارم و برای آن ارزش قائلم.
	احساس می‌کنم که کار من خدمت به جامعه است.

کار من، وسیله‌ای برای رسیدن به هدف بزرگتر است.	
من عاشقانه به کار و فعالیت می‌پردازم و کارم را دوست دارم.	
از دردها و رنج‌های زندگی درس می‌گیرم.	
علت اینکه کار خود را به‌خوبی انجام می‌دهم این است که به‌دنبال ارتقا پست سازمانی هستم.	
اولین هدف من از کار، پول در آوردن است.	
در راه رسیدن به هدفم تلاش می‌کنم، اما نتیجه را به خدا می‌سپارم.	
معتقدم که با آگاهی بیشتر مسیر واقعی زندگی را بهتر خواهیم شناخت.	
در زندگی احساس می‌کنم که در محضر خدا هستم و خداوند شاهد من است.	
به لذت‌های غیرقابل وصف و روحانی و تجارب معنوی در زندگی‌ام توجه می‌کنم.	
به قوانین هستی توجه دارم و معتقدم نیروهای قوی‌تر از من هستند، بنابراین به راحتی کارم را ادامه می‌دهم.	
برای برخورد با مشکلات زندگی از تجربیات خود درس می‌گیرم.	
از طریق ارتباطات و پذیرش دیگران قدرت خود را افزایش می‌دهم.	
با دیگران دلسوز و مهربان هستم.	
مشکلات، ایمان مرا افزایش می‌دهد.	
من برای افزایش آگاهی و دیدگاه‌های دیگران، تلاش می‌کنم.	
به مکان‌هایی می‌روم و از اشیایی استفاده می‌کنم که برایم یادآور مقدسات باشند.	
به آداب و رسوم جامعه و آئین مذهبی پایبند هستم.	
در طی روز و هفته زمانی را به بازیابی و اصلاح رفتار خود اختصاص می‌دهم.	
از درون و بیرون احساس آرامش می‌کنم، به‌طوری‌که می‌توانم نظرات جدید و خلاقانه را قبول نمایم.	
در لحظات سخت و شرایط بحرانی به داستان‌ها، نقل قول‌ها، تعالیم و ... توجه می‌کنم و از آنها درس می‌گیرم.	
از طریق نماز، مراقبه و عبادت می‌توانم با مشکلات زندگی کنار بیایم.	
به نظر من زندگی همراه با فراز و نشیب است، به همین دلیل به مشکلات زندگی نگاهی بهتر دارم.	
من اساساً آدم با وجدانی هستم و به ندای وجدانم گوش می‌دهم.	
در جستجوی چیزهایی هستم که قابل اثبات است و از مسائل اسرارآمیز و مبهم اجتناب می‌نمایم.	
هدف من در مادیات و پول خلاصه نمی‌شود.	
احساس می‌کنم که جزئی از کل بزرگتر و بخشی از عالم هستی می‌باشم.	
به همه ابعاد زندگی توجه می‌نمایم و سعی می‌کنم همه چیز را در کنار هم ببینم.	
مشکلات روزانه را از نگاهی کلی و فراتر می‌بینم.	
معتقدم و اطمینان دارم که هر آنچه اتفاق می‌افتد خیر است.	
دوست دارم همیشه حق با من باشد.	
هنگام انجام کار تمرکز ندارم و حواسم پرت می‌شود.	
برای من سخت است که همزمان به همه ابعاد زندگی‌ام توجه کنم (مثلاً کار، خانواده و ...)	
به نقطه ضعف‌های دیگران توجه می‌نمایم (وقتی با کسی صحبت می‌کنم حواسم به نقطه ضعف‌هایش جلب می‌شود).	
می‌خواهم که با من به صورتی خاص رفتار شود.	
زمانی که شرایط به‌هم می‌ریزد من حواسم سرچایش است و دچار تشویش و آشفتگی نمی‌شوم.	
هنگامی که اوضاع بر وفق مرادم پیش نمی‌رود، آشفته می‌شوم. (به‌هم می‌ریزم)	
حتی زمانی که شرایط، آشفته و نامتعادل هستند، در درون خود آرام و متعادل هستم.	

من بدترین دشمن خود هستم و بیشترین مشکلات و دردسرها را برای خود ایجاد می‌کنم.
من خود را همان‌طور که هستم پذیرفته‌ام، با تمام مشکلات و ناتوانی‌ها.
نمی‌دانم چگونه باید با دیگران رفتار کنم.
در مقابل رویدادهایی که موافق میل من نیستند مقاومت می‌نمایم، حتی اگر بدانم بایستی اتفاق بیافتد.
از کسانی که مرا رنجانده‌اند، متنفر هستم.
هنگامی که نمی‌توانم حقیقت را دریابم، دچار آشفتگی می‌شوم.
شدیدا با کارهایی که آن‌ها را نامطلوب می‌بینم، مخالفت می‌نمایم.
وقتی تصور می‌کنم که ممکن است به نتیجه دلخواه نرسم، ناراحت و مضطرب می‌شوم (نگران آینده هستم).
گرایش دارم بدون توجه به زمان حال، به گذشته و آینده خود فکر کنم.
احساس ترس در من تأثیر می‌گذارد.
من انتظار بدترین‌ها را در زندگی‌ام دارم و اغلب این انتظار به‌وقوع می‌پیوندد.
چون احساس می‌کنم گزینه‌های کمی برای انتخاب دارم، زندگی‌ام محدود شده است.

جدول ۴. ابعاد و گویه‌های مورد استفاده جهت سنجش تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	
گویه‌ها	ابعاد
خوشحال خواهم شد، که بقیه عمرم را در این سازمان کار کنم.	عاطفی
واقعا احساس می‌کنم که مسائل و مشکلات سازمان، مسائل و مشکلات من است.	
شدیدا به این سازمان احساس تعلق می‌کنم.	
از نظر عاطفی به سازمانم احساس تعلق می‌کنم.	هیجانی
احساس می‌کنم که در محل کارم و با اطرافیانم مانند عضوی از یک خانواده‌ام.	
این سازمان، برای من اهمیت شخصی زیادی دارد.	
برای ماندن در این سازمان احساس وظیفه می‌کنم.	مسئوم
حتی اگر به‌نفع من باشد که این سازمان را ترک کنم، احساس می‌کنم چنین کاری به لحاظ وظیفه‌ای که بر دوش دارم صحیح نیست.	
اگر هم اکنون این سازمان را ترک کنم، احساس گناه می‌کنم.	
این سازمان، لیاقت وفاداری من را دارد.	
علت اینکه این سازمان را ترک نمی‌کنم این است که به افراد داخل آن احساس وظیفه می‌کنم.	
من به این سازمان بسیار مدیونم.	
در حال حاضر به این دلیل در این سازمان، مشغول به کار هستم که مجبور می‌باشم و نه اینکه علاقه به ماندن در اینجا داشته باشم.	
حتی اگر خودم بخواهم، ترک کردن این سازمان برای من سخت است.	
اگر تصمیم بگیرم که این سازمان را ترک کنم، بخش عمده‌ای از زندگی من مختل می‌شود.	
احساس می‌کنم اگر این سازمان را ترک کنم، جایگزین دیگری برای کار کردن ندارم.	
اگر واقعا برای این شرکت مایه نگذاشته‌ام، ممکن است که به جای دیگری فکر می‌کردم.	
یکی از پیامدهای منفی ترک این سازمان برای من این است که گزینه‌های کمی برای کار کردن دارم.	

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

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. 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 پژوهش به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی شده است.

جدول ۵. ضریب پایایی متغیرهای مورد مطالعه

سازه‌ها	آلفای کرونباخ
هوش معنوی	۰/۹۱۷۰
تعهد سازمانی	۰/۷۰

سیمای آزمودنی‌ها. در این پژوهش، متغیرهای فردی مانند سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت مورد توجه قرار گرفت. که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۶. ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه

ویژگی	فراوانی	درصد
سن	کمتر از ۳۰	۲۰
	۳۱ تا ۴۰	۱۶/۳
	۴۱ تا ۵۰	۱۶
	بیش از ۵۱	۵
جنسیت	بدون پاسخ	۳۸/۸
	مرد	۵۱
	زن	۶/۳
	بدون پاسخ	۳۰
تحصیلات	دیپلم	۱۶/۳
	فوق دیپلم	۲۶/۳
	لیسانس	۲۶/۳
	فوق لیسانس	۲/۵
	دکتر	۰
	بدون پاسخ	۲۸/۸
سابقه خدمت	۵-۱	۱۸/۸
	۶-۱۰	۶/۳
	۱۱-۱۵	۱۰
	۱۶-۲۰	۱۲/۵
	۲۱-۲۵	۱/۳
	>۲۵	۱۰
	بدون پاسخ	۴۱/۳

آزمون فرض نرمال بودن متغیرها. قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده به خصوص در آزمون‌های مقایسه‌ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون‌های پارامتری توصیه می‌شود و در غیر این صورت استفاده از آزمون‌های معادل غیرپارامتری مد نظر قرار خواهد گرفت. از آنجایی که متغیرهای تحت بررسی در این پژوهش از نوع فاصله‌ای می‌باشند، آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف بهترین گزینه برای تعیین نرمال بودن متغیرها است. نتایج آزمون کولوموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای هوش معنوی و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن نشان داد که کلیه متغیرهای تحت بررسی نرمال هستند.

جدول ۷. آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

مقیاس تحت بررسی	میانگین	انحراف معیار	آماره کولوموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
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

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

جهت پاسخ به سؤال‌ها مورد بررسی در این پژوهش، لازم است تا ضریب همبستگی میان متغیرهای مطالعه، مورد توجه قرار گیرد:

جدول ۸. میانگین و انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی زیرمقیاس‌ها

زیر مقیاس‌ها	M	SD	ضریب همبستگی				
			۱	۲	۳	۴	۵
تعهد سازمانی	۳/۵۹	۰/۵۴۴	۱				
تعهد عاطفی	۳/۹۱	۰/۷۶۶	-	۱			
تعهد مستمر	۳/۲۷	۰/۵۵۲	-	-	۱		
تعهد هنجاری	۳/۵۹	۰/۷۸۶	-	-	-	۱	
هوش معنوی	۴/۶۹	۰/۶۹	۰/۱۹۴	۰/۳۹۴**	-۰/۱۹۷	-۰/۱۵۸	۱

توجه: P**<0.01 P* <0.05

آزمون سؤال اصلی. سؤال اصلی - آیا بین تعهد سازمانی کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به جدول بالا، از آنجا که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر، معادل ۰/۱۹۴ و سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً ۰/۸۵ از عدد ۰/۰۵ بالاتر به دست آمد، لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود ندارد. در توضیح نتیجه و یافته به دست آمده می‌توان گفت در این پژوهش، منظور از تعهد سازمانی، میل فرد به ماندن در سازمان است، در واقع از دیدگاه آلن و می‌یر، فرد متعهدتر کسی است که احتمال ترک سازمان از جانب او کم باشد. همچنین در مدل آرام، هوش معنوی نشان‌دهنده به‌کارگیری منابع معنوی است به گونه‌ای 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. به‌عنوان مثال دو فرد زیر را در نظر بگیرید:

نفر اول: کارمندی که هوش معنوی بالایی دارد، اما بنا به دلایلی تشخیص می‌دهد 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 است، به‌عنوان 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.)

آزمون سؤال فرعی اول. سؤال فرعی - آیا بین تعهد عاطفی کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به جدول شش، از آنجا که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان، معادل $0/394$ و سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً $0/0001$ از عدد $0/05$ کمتر است، از این رو مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد. در توضیح باید مجدداً به تعریف هوش معنوی و تعهد عاطفی بر اساس مدل‌های مورد استفاده اشاره نمود:

در مدل آلن و می‌یر، تعهد عاطفی به معنای وابستگی عاطفی و احساس دلبستگی فرد به سازمان است و در مدل آمرام همان‌طور که اشاره شد، هوش معنوی نشان‌دهنده به‌کارگیری منابع معنوی است به‌گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را در فرد ارتقاء دهد.

به‌علاوه آلن و می‌یر برای ایجاد تعهد عاطفی در کارکنان پیش شرط‌هایی را ارائه می‌دهند، از جمله این پیش شرط‌ها متغیرهایی هستند که با آرامش روانی و فیزیکی فرد در ارتباط می‌باشند. 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 مؤلفه‌های این هوش، آرامش است که در تعریف بالا نیز به آن اشاره شده است.

بنابراین با توجه به آنچه ذکر شد هوش معنوی می‌تواند به‌عنوان پیش شرطی در ایجاد تعهد عاطفی مؤثر باشد. در نتیجه وجود همبستگی مثبت میان این دو متغیر منطقی به‌نظر می‌رسد.

به‌عنوان مثال کارمندی را در نظر بگیرید که هوش معنوی بالایی دارد، چنین کارمندی از کار خود لذت می‌برد، هوشیار است، معنای زندگی را درک می‌کند، شخصیتی متعالی دارد، صادق است و چنین فردی قاعداً تعهد عاطفی بالایی دارد.

آزمون سؤال فرعی دوم. سؤال فرعی - آیا بین تعهد مستمر کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

از آنجا که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر، معادل $0/197-$ و سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون معادل تقریباً $0/081$ از عدد $0/05$ بالاتر است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و تعهد مستمر رابطه معناداری وجود ندارد. دستیابی به چنین یافته‌ای نیز قابل توجیه است: زیرا که بر اساس تعریف آلن و می‌یر، افرادی که این شکل از تعهد در آن‌ها دیده می‌شود، اساساً به دلیل نیاز به ماندن، در سازمان می‌مانند. آلن و می‌یر پیش شرط‌هایی را برای تعهد مستمر در نظر می‌گیرند از جمله درک فقدان فرصت‌های شغلی در خارج از سازمان. در واقع فردی که می‌داند با ترک سازمان فرصت‌های شغلی جایگزین کمی دارد، امکان ترک سازمان برای او کمتر است. بنابراین چنین فردی به سازمان تعهد مستمر دارد. با آنچه که اشاره شد می‌توان گفت هیچ یک از پیش شرط‌های بالا در حوزه هوش معنوی جای نمی‌گیرد. بنابراین نباید ارتباط معناداری میان تعهد مستمر و هوش معنوی وجود داشته باشد. به‌عنوان مثال کارمندی که فقط برای پول و کسب اعتبار در سازمان مانده است (تعهد مستمر)، ممکن است هوش معنوی پایینی داشته باشد.

آزمون سؤال فرعی سوم. سؤال فرعی - آیا بین تعهد هنجاری کارکنان و هوش معنوی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به آنکه ضریب همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و تعهد هنجاری، معادل $0/158$ و سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون، معادل تقریباً $0/162$ که از عدد $0/05$ بالاتر است، به دست آمد؛ لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و هوش معنوی رابطه معناداری وجود ندارد. در توضیح این یافته می‌توان گفت که به عقیده آلن و می‌یر، در فردی که تعهد هنجاری دیده می‌شود، کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است.

با توجه به تعریف بالا اگر هوش معنوی فرد افزایش یابد قاعداً 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 برمی‌آیند، بنابراین گاهاً فرصت را از دیگران می‌گیرند و احساس می‌کنند که باید در سازمان بمانند حتی اگر به سازمان حس دل‌بستگی نداشته باشند، این امر باعث توقف رشد سازمان نیز می‌شود.

به‌عنوان مثال کارمند، سرپرست و یا مدیری را تصور کنید که معتقد است که تنها خودش از عهده کارها برمی‌آید 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 می‌باشند، 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 می‌شود. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که با افزایش هوش معنوی، تعهد هنجاری از میزان تعادلی خود بیشتر نشود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش حاضر، با اعتقاد بر اینکه هوشمندی کارکنان، بیش از هر چیز می‌تواند توجیه‌گر رفتار سازمانی آنان باشد، اعتقاد بر این است که نه تنها ضریب هوشی بلکه هوش عاطفی نیز، چه به‌طور جداگانه و چه در ترکیب باهم، قادر نیستند، پیچیدگی روح انسان را تشریح کنند، همچنین آن‌ها نمی‌توانند توانایی و تخیل عظیم انسان را بیان کنند؛ درحالی‌که هوش معنوی به انسان خلاقیتی عطا می‌کند که به او اجازه می‌دهد قوانین را تغییر داده و موقعیت را دگرگون کند، بنابراین توجه به این هوش و برنامه‌ریزی برای ارتقا، آن در میان کارکنان بسیار حائز اهمیت است و در بهبود عملکرد و اثربخشی آن‌ها تأثیر فوق‌العاده‌ای خواهد داشت. به‌علاوه با توجه به مباحث مطرح شده و آزمون‌های 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 به نظر می‌رسد و نشان‌دهنده دقت هرچه بیشتر فرایند پژوهش و یافته‌های آن است، چراکه هر اندازه افراد به لحاظ هوش معنوی رشد یافته‌تر باشند، رشد عاطفی و به‌همان اندازه وابستگی عاطفی (تعهد عاطفی) آن‌ها به سازمان بیشتر خواهد بود، زیرا تعهد عاطفی در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است. به‌طوری‌که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند. بنابراین به دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران توصیه می‌شود تا در جهت ارتقا تعهد کارکنان به لحاظ عاطفی، رشد هوش معنوی آنان را مورد توجه قرار دهند تا بتوانند از این رهگذر، نتایج ارزشمند رشد تعهد عاطفی کارکنان را در سازمان، شاهد باشند. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا در تحقیقات آتی به توسعه مفهوم هوش معنوی در مبانی نظری مدیریتی و سازمانی بپردازند.

منابع

۱. ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، ۳۵.
۲. حقیقی، محمد علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: ترمه.
۳. فرهنگ، علی اکبر؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴). دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی. ماهنامه تدبیر، ۱۵۷.
4. Amram, Y. (2009). *The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*. (Unpublished doctoral dissertation). Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto.
5. 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.
6. Crichton, J. C. (2008). *A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders*. (Unpublished doctoral dissertation). Alliant international university, San Francisco.
7. 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.
8. Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
9. McGeachy, C. (2001). *Spiritual intelligence in the workplace*. Ireland: Veritas.
10. Nasel, D. D. (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new Age/individualistic spirituality*. (Unpublished doctoral dissertation). University of South Australia, Australia.
11. Sisk, D. (2002). Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrate all other intelligences. *Gifted Education International*. 16 (4), 208 -213.
12. Wolman, R. (2001). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why its matters*. New York: Harmony Books.
13. Zohar, D & Marshal, L. (2002). Cultivating spiritual intelligence to heal diseases of meaning: conference reported by davidson. *Contemporary Nurse*, 12(2), 103-105.
14. Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. New York: Bloomsbury.