





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد « M.A »

گرایش : نیروی انسانی

عنوان :

بررسی رابطه هوش معنوی بر انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش

شهرستان شاهرود و میامی

استاد راهنما :

دکتر حسن فراتی

استاد مشاور :

دکتر جواد قاسمیان

نگارش :

ملیحه پور تیموری

پاییز ۱۳۹۲



Islamic Azad University

Shahrood Branch

Faculty of Literature and Humanity Sciences

Department of management -“M.A” Thesis

On human force in Ancent

Subject

**Relationship between organizational culture and
employee empowerment**

Thesis Advisor

Foraty Hassan Ph.D.

Consulting advisor

Ghasemian Gavad Ph.D.

by :

Poorteimoori Malieh

autumn 1392



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد « M.A. »

گرایش : نیروی انسانی

عنوان :

بررسی رابطه هوش معنوی بر انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش

شهرستان شاهرود و میامی

نگارش:

ملیحه پور تیموری

پاییز ۱۳۹۲

۱- دکتر حسن فراتی

هیأت

۲- دکتر جواد قاسمیان

داوران:

۳- دکتر مهدی صانعی



بسمه تعالی

تعهدنامه اصالت رساله پایان نامه

اینجانب دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته/دکتری حرفه‌ای/دکتری تخصصی
در رشته که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان

..... با کسب نمره

..... و درجه دفاع نموده‌ام بدین وسیله متعهد می‌شوم:

- (۱) این پایان نامه/رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده‌ام. مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.
- (۲) این پایان نامه/رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- (۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- (۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی
امضاء و تاریخ

سپاسگزاری

سپاس خدایی را که ستایشگرانش نمی توانند حق سپاسش را ادا کنند و حسابگران از شمارش نعمت های بی پایانش عاجزاند و تلاش گران در ادای حقیقتش فرومانند.

خدایی که افکار بلند به قله عظمتش دست نیابند و ژرف نگران به عمق ذاتش پی نبرند. خدایی که نه کلام گنجایش تعریفش را دارد و نه زمان فرصت شمارشش را.

اعتراف می کنم که نه زبان شکر تو را داریم و نه توان تشکر از بندگان تو، اما برحسب وظیفه:

از استادان بزرگوار و ارجمند جناب آقای دکتر حسن فراتی و جناب آقای دکتر جواد قاسمیان که در تمام مراحل تهیه این پایان نامه با دقت، ژرف نگری، متانت، محبت، چاره جویی، چاره اندیشی، علم و عمل راهنمایی فرمودند خالصانه و خاضعانه تشکر و قدر دانی می نمایم.

همچنین از پدر و مادر مهربانم کمال تشکر و سپاسگزاری را دارم.

تقدیم به

تقدیم به کسانی که سرآغاز تولد من هستند. از یکی زاده می شوم و از دیگری جاودانه. استادی که سپیدی را بر تخته سیاه زندگی ام نگاشت و پدر و مادری که تار مویی از آنان به پای من سیاه نماند.

فهرست

عنوان	صفحه
چکیده.....	۱
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱	
مقدمه.....	۳
۲-۱ بیان مسئله.....	۵
۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۶
۴-۱ اهداف پژوهش.....	۷
۵-۱ سوال اصلی پژوهش.....	۸
۶-۱ سوالات فرعی پژوهش.....	۸
۷-۱ فرضیات پژوهش.....	۸
۸-۱ مدل اولیه پژوهش.....	۹
۹-۱ متغیرهای پژوهش.....	۹
۱۰-۱ تعاریف نظری و عملیاتی.....	۱۰
۱۱-۱ طرح پژوهش و روش های تجزیه و تحلیل دادهها.....	۱۲
۱۲-۱ مدل فرآیند پژوهش.....	۱۴
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱-۲ مقدمه.....	۱۶
۲-۲ تاریخچه مطالعات مربوط به هوش.....	۱۷
۳-۲ تعریف هوش.....	۱۸
۴-۲ معنویت چیست.....	۲۰
۵-۲ ابعاد معنویت.....	۲۳
۶-۲ تاریخچه هوش معنوی.....	۲۵
۷-۲ تعریف و مولفه های تشکیل دهنده هوش معنوی.....	۲۶
۸-۲ مقایسه تعاریف ارائه شده از هوش معنوی.....	۳۰

- ۲-۹ مفهوم سازی هوش معنوی..... ۳۱
- ۲-۱۰ دیدگاه های صاحب نظران..... ۳۳
- ۲-۱۰-۱ مدل زوهر و مارشال..... ۳۳
- ۲-۱۰-۲ مدل وگان..... ۳۳
- ۲-۱۰-۳ مدل بروس لیچفیلد..... ۳۴
- ۲-۱۰-۴ مدل ایمونز..... ۳۴
- ۲-۱۰-۵ مدل کینگ..... ۳۵
- ۲-۱۰-۶ مدل سیسک..... ۳۵
- ۲-۱۱ کاربرد هوش معنوی در محیط کار..... ۳۶
- ۲-۱۲ چالش های مرتبط با کاربرد هوش معنوی..... ۳۷
- ۲-۱۳ توسعه هوش معنوی..... ۳۹
- ۲-۱۴ مقایسه هوش معنوی با هوش احساسی..... ۴۰
- ۲-۱۵ رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی..... ۴۰
- ۲-۱۶ مقایسه هوش معنوی با هوش عقلی..... ۴۲
- ۲-۱۷ رابطه هوش معنوی با مدیریت و رهبری..... ۴۳
- ۲-۱۸ ارتباط بین عملکرد هوش معنوی با ویژگی های شخصی افراد..... ۴۵
- ۲-۱۹ رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی..... ۴۶
- ۲-۲۰ آیا هوش معنوی قابل اندازه گیری است؟..... ۴۶
- ۲-۲۱ مقیاس های اندازه گیری هوش معنوی..... ۴۷
- ۲-۲۲ مفهوم تعهد سازمانی..... ۴۸
- ۲-۲۳ تعاریف تعهد سازمانی..... ۴۹
- ۲-۲۴ دیدگاه های صاحب نظران..... ۵۰
- ۲-۲۴-۱ مدل اریلی و چارتمن..... ۵۰
- ۲-۲۴-۲ مدل می یو و شورمن..... ۵۱
- ۲-۲۴-۳ مدل بالفور وکسلر..... ۵۱
- ۲-۲۴-۴ مدل جاروس و همکاران..... ۵۲
- ۲-۲۵ ابعاد تعهد سازمانی..... ۵۲

- ۲-۲۶ تأثیر برخی از عوامل سازمانی بر تعهد سازمانی..... ۵۴
- ۲-۲۷ ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی..... ۵۵
- ۲-۲۸ ارتباط تعهد سازمانی با ویژگی های شخصی..... ۵۶
- ۲-۲۹ راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی..... ۵۸
- ۲-۳۰ تاریخچه انگیزش..... ۵۹
- ۲-۳۱ تعاریف انگیزش..... ۶۰
- ۲-۳۲ نمونه هایی از مترادف های واژه "انگیزش" در قرآن کریم..... ۶۱
- ۲-۳۳ اهمیت انگیزش در مدیریت سازمان..... ۶۱
- ۲-۳۴ مفروضات انگیزش و ایجاد انگیزه..... ۶۲
- ۲-۳۵ متغیرهای موثر در انگیزش کارکنان..... ۶۳
- ۲-۳۶ دیدگاه های مختلف در انگیزش..... ۶۴
- ۲-۳۶-۱ دیدگاه اولیه انگیزش..... ۶۴
- ۲-۳۶-۲ دیدگاه مدیریت علمی..... ۶۵
- ۲-۳۶-۳ دیدگاه روابط انسانی..... ۶۵
- ۲-۳۶-۳-۱ تئوری های انگیزش..... ۶۵
- ۲-۳۶-۳-۲ تئوری های محتوایی..... ۶۶
- ۲-۳۶-۳-۳ تئوری های فرایندی..... ۷۴
- ۲-۳۷ آشنایی با نظام آموزش و پرورش..... ۷۷
- ۲-۳۷-۱ تاریخچه آموزش و پرورش..... ۷۸
- ۲-۳۷-۲ آموزش در ایران باستان..... ۷۸
- ۲-۳۷-۳ آموزش در دنیای اسلام..... ۷۹
- ۲-۳۷-۴ آموزش و پرورش در ایران..... ۷۹
- ۲-۳۷-۵ اهداف آموزش و پرورش..... ۸۰
- ۲-۳۸ تحقیقات انجام شده در ایران..... ۸۱
- ۲-۳۹ تحقیقات انجام شده در سایر کشوره..... ۸۳
- ۲-۴۰ چارچوب نظری پژوهش..... ۸۴

فصل سوم: روش تحقیق

- ۱-۳ مقدمه..... ۸۸
- ۲-۳ روش تحقیق..... ۸۹
- ۳-۳ جامعه آماری و حجم نمونه..... ۹۰
- ۴-۳ روش گردآوری اطلاعات..... ۹۲
- ۵-۳ روایی پرسشنامه..... ۹۳
- ۶-۳ پایایی پرسشنامه..... ۹۴
- ۷-۳ نحوه اجرای تحقیق..... ۹۶
- ۸-۳ بیان فرضیه..... ۹۶
- ۹-۳ روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات..... ۹۸
- ۱۰-۳ آزمون توزیع نرمال داده ها..... ۹۹

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

- ۱-۴ مقدمه..... ۱۰۱
- ۲-۴ آمار توصیفی..... ۱۰۵
- ۳-۴ آمار استنباطی..... ۱۰۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱-۵ مقدمه..... ۱۲۲
- ۲-۵ بحث..... ۱۲۲
- ۳-۵ تجزیه و تحلیل فرضیات..... ۱۲۵
- ۴-۵ نتیجه گیری..... ۱۲۷
- ۵-۵
- پیشنهادات..... ۱۲۷
- ۶-۵ پیشنهادات کاربردی..... ۱۲۸
- ۷-۵ مدل نهایی تحقیق..... ۱۲۹
- ۸-۵ محدودیت های تحقیق..... ۱۲۹

منابع

۱۳۱.....منابع فارسی

۱۳۵.....منابع انگلیسی

ضمائم

۱۳۷.....پرسشنامه هوش معنوی هیلدبرانت

۱۳۸.....پرسشنامه انگیزش لودهام وکیچنز

۱۳۹.....پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر

چکیده

۱۴۱.....انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
٢٨	جدول ١-٢
٤٢	جدول ٢-٢
٦٩	جدول ٣-٢
٩٣	جدول ١-٣
١٠٢	جدول ١-٤
١٠٣	جدول ٢-٤
١٠٤	جدول ٣-٤
١٠٥	جدول ٤-٤
١٠٧	جدول ٥-٤
١٠٧	جدول ٦-٤
١٠٩	جدول ٧-٤
١٠٩	جدول ٨-٤
١١٠	جدول ٩-٤
١١١	جدول ١٠-٤
١١٢	جدول ١١-٤
١١٣	جدول ١٢-٤
١١٤	جدول ١٣-٤
١١٥	جدول ١٤-٤
١١٦	جدول ١٥-٤
١١٧	جدول ١٦-٤
١١٨	جدول ١٧-٤
١١٩	جدول ١٨-٤
١٢١	جدول ١٩-٤

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۳۱	نمودار ۱-۲
۴۱	نمودار ۲-۲
۵۲	نمودار ۳-۲
۱۰۳	نمودار ۱-۴
۱۰۴	نمودار ۲-۴
۱۰۵	نمودار ۳-۴
۱۰۶	نمودار ۴-۴
۱۲۰	نمودار ۵-۴

فهرست تصاویر

صفحه	عنوان
٦٦.....	تصویر ١-٢.....
٦٧.....	تصویر ٢-٢.....
٦٩.....	تصویر ٣-٢.....
٧٢.....	تصویر ٤-٢.....
٧٦.....	تصویر ٥-٢.....
٨٦.....	تصویر ٦-٢.....

چکیده

امروزه سازمان های موفق دارای کارکنان توانمند و متعهد هستند و بطور مرتب سیستمها و فرآیندهای کاری را بهبود می بخشند. با تغییر و تحولات گسترده در حوزه اقتصاد، سلامت و مدیریت، پارادایمهای جدیدی از قبیل خودکنترلی، همکاری و مشارکت، یکپارچگی زندگی کاری و معنوی در سازمانها مطرح گردیده است. موضوع تعهد سازمانی، انگیزش و معنویت در سازمان مهم می باشد. با ورود به سازمان، با توجه به شدیدتر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمانهای جهان امروزی نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می یابد. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان شاهرود و میامی بود. در انجام پژوهش کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان شاهرود و میامی به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد. ابزارهای تحقیق شامل سه پرسشنامه هوش معنوی هیلدبرانت، انگیزش شغلی لودهام و کیچنز و تعهدسازمانی آلن و میر که بین افراد نمونه توزیع و اطلاعات لازم جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. درسنجش یافته های توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد استفاده گردید و در بخش آماراستنباطی از تحلیل رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی نتایج تحقیق نشان داد در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای شاهرود و میامی هوش معنوی، تعهد سازمانی و انگیزش کمتر از حد متوسط بود. همچنین در میان مولفه های هوش معنوی کارکنان، آگاهی متعالی بالاترین میانگین را داشت. تجزیه و تحلیل ضرایب همبستگی نشان داد هوش معنوی با تعهد سازمانی و انگیزش کارکنان رابطه معناداری ندارد. در بین مولفه های هوش معنوی، معنی سازی شخصی در سطح ۵ درصد رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی داشت. از طرفی فرضیه های تحقیق با استفاده از مدل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت که نشان داد هوش معنوی به ترتیب $14/7$ درصد و ۵ درصد از تغییرات تعهد سازمانی و انگیزش کارکنان را تبیین کرد. بطورکلی نتایج این تحقیق حاکی از آن است که هوش معنوی، تعهد سازمانی کارکنان را می تواند تحت تاثیر قرار دهد ولی مسئولین سازمان برای افزایش انگیزش نمی توانند به هوش معنوی متکی شوند.

کلید واژه:

هوش معنوی، انگیزش، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش، معنی سازی شخصی، رگرسیون

فصل اول:

کلیات

۱-۱ مقدمه

مهمترین هدف هر سازمان، دستیابی به بالاترین سطح بهره وری ممکن یا بهینه است. سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش عملکرد، کارایی و اثربخشی سازمان است. منابع انسانی متعهد و وفادار به اهداف و ارزشهای سازمان، نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیتی برای رقابت پایدار برای بسیاری از سازمانها تلقی می‌شود (ولریچ، ۲۰۰۰). امروزه سازمان‌های موفق دارای کارکنان توانمند و متعهد هستند که تاکید بر مشتری مداری و افزایش بهره وری دارند و بطور مرتب سیستم‌ها و فرایندهای کاری خود را بهبود می‌بخشند (گوانزی و پلونی، ۲۰۰۴). تعهد سازمانی پیوند افراد با سازمان است (لیچ، ۲۰۰۵). با تغییر و تحولات گسترده در حوزه اقتصاد، سلامت و مدیریت، پارادایم‌های جدیدی از قبیل خودکنترلی، همکاری و مشارکت، یکپارچگی زندگی کاری و معنوی بر الگوهای سنتی فرماندهی و کنترل، حاکم گردیده و در راستای این حرکت مفاهیمی مانند هوش عاطفی و معنوی توجه مدیران و رهبران را به خود معطوف نموده است.

معنویت در سازمان توسط مدیران، کارفرمایان و پژوهشگران به عنوان موضوعی مهم در تعامل با مشتریان و افراد جامعه در نظر گرفته می‌شود و یکی از عواملی است که رفتار سازمانی هر فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع هوش معنوی و آگاهی و شناخت معنویت می‌تواند یک بخش مهم برای ارتقای نیروی انسانی در محیط کار باشد و می‌تواند به عنوان بخشی از آموزش‌های مدیریت، فواید بسیار زیادی برای سازمان داشته باشد. علاوه بر این تعهد سازمانی و انگیزش هم از جمله موضوعات مهمی هستند که مدیران روی آن تاکید فراوان دارند و در دو دهه اخیر هم جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده‌اند. تعهد سازمانی پیوند افراد با سازمان است. (لیچ، ۲۰۰۵) و به گفته نویسندگان مدیریت از جمله دراگر، هاندی، کانتر موفقیت مدیران در عصر جدید به میزان زیادی به ارتقای تعهد، انگیزه و حس مسئولیت پذیری کارکنان بستگی دارد که

این مستلزم تغییر در نحوه نگرش مدیران، تغییر در شیوه مدیریت و ساختارهای سازمانی و همچنین توجه به عوامل انگیزشی است. (شمس احمر و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۲)

۱-۲ بیان مساله

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمانها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت تر می شود به طور کلی می توان ادعا نمود دنیای ما دنیای سازمانهاست، آنچه امروزه در سازمانها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمانها می باشد.

سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش عملکرد، کارآیی و اثربخشی سازمان است. منابع انسانی متعهد و وفادار به اهداف و ارزشهای سازمان، نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیتی برای رقابت پایدار برای بسیاری از سازمانها تلقی می شود (ولریچ، ۲۰۰۰). با توجه به اهمیت تعهد سازمانی کارکنان در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی، عوامل و متغیرهای مختلف تاثیر گذار بر آن مورد بررسی قرار گرفته است. تعهد سازمانی دارای پیامدهای مثبت بسیاری است که موجب توجه سازمانها به آن گردیده است. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود داشته، مدت بیشتری در سازمان می مانند و تاخیر و غیبت کمتری دارند (مورهد، ۱۹۸۹) بنابراین مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند (بزرگزاده و سادات طوسی، ۱۳۷۷). تعهد سازمانی می تواند اطلاعات مفیدی جهت برنامه ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تاخیر را در اختیار مدیران قرار دهد. افزایش تعهد سازمانی باعث می شود که افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه دهند (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷). سطح بالای تعهد، استمرار خدمت کارکنان در سازمان را سبب می شود و در این حالت وفاداری به سازمان علیرغم فشارهای خارجی، در حد بالا و مطلوب قرار می گیرد.

یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش افراد به همکاری در جهت نیل به هدفهای سازمانی است (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). مدیریت صحیح در سازمانها ایجاب می کند که مدیران به شناخت و پیش بینی انگیزه های نیروی انسانی خود همت گمارند تا بتوانند با ارضای صحیح و به موقع آنها، زمینه فعالیت و بازدهی بیشتر آنان را در جهت اهداف سازمانی فراهم نمایند (فرانسیس، ۲۰۰۰). بنابراین لازم است تا همواره با مطالعه و ارزیابی مستمر کارکنان، عوامل تاثیر گذار بر انگیزه کارکنان مورد سنجش قرار گیرد تا با توجه ویژه به این عوامل، انگیزه کارکنان را در جهت موفقیت برنامه های سازمان حفظ و ارتقاء یابد و اهداف شخصی کارکنان را با اهداف سازمان در یک راستا قرار دهند.