

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبایی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی 'گرایش تشکیلات و روشها'

رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و
مخابرات نفت ایران

نگارش

سعید قهرمانی

استاد راهنما

دکتر بهروز رضایی منش

استاد مشاور

دکتر مهدی خیراندیش

زمستان

۱۳۹۱

تقدیم به:

پشتوانه‌های همیشگی ام؛

خانواده عزیز و مهربانم

آنان که سالهاست با دستهای پرمهرشان،

سختی راه را بر من هموار کرده‌اند.

تقدیر و سپاس

اکنون در آستانه راهی نو به پاس نعمات بی حد پروردگار بر خود لازم می‌دانم مراتب سپاس صمیمانه خود را از

استاد گرانقدر جناب آقای دکتر بهروز رضایی منش که با رهنمودهای ارزنده خود راهگشای اینجانب بوده‌اند،

استاد گرامی جناب آقای دکتر مهدی خیراندیش که در تمام مراحل پژوهش همواره از مشاوره‌ی ایشان بهره‌مند شدم و

استاد محترم جناب آقای دکتر رضا واعظی که داوری این پژوهش را قبول زحمت نمودند، اعلام نمایم.

هم پوشی معنویت و هوش در سال های اخیر، هم در تحقیقات تجربی و هم در نظریه های علمی مورد توجه قرار گرفته است. هوش را می توان از مقوله هایی دانست که بشر از دیرباز در پی شناخت و اندازه گیری آن بوده و به روش های گوناگون به تقویت آن پرداخته، به طبع در سازمان ها نیز این موضوع مورد توجه قرار گرفته است. از طرف دیگر معنویت یکی از نیاز های درونی انسان است که در قلب ها و ذهن ها و در آیین ها، به ویژه در آیین های مذهبی وجود دارد. ازین رو موضوعی است که می توان آن را پارادایم جدیدی در حوزه مدیریت و سازمان دانست و افزایش روز افزون تحقیقات در این زمینه مؤید این قضیه است. در دهه اخیر تلفیق هوش و معنویت ادبیات جدیدی را در حوزه روانشناسی و مدیریت وارد کرده است که محققین را بر آن داشته تا درباره ماهیت آن به تحقیقات بیشتر و جامع تری بپردازند. هوش معنوی یکی از جدیدترین موضوعات سازمانی به شمار می رود و برای استفاده کامل آن در حوزه مدیریت باید به شناختی کامل و جامع نسبت به آن در مرحله اول دست یافت. از سویی دیگر از آن جا که رفتار انسان تحت تاثیر متغیر های پیچیده روانی، بیولوژیک، اجتماعی و اقتصادی شکل می گیرد، مدیران باید با علم به مسائل ذکر شده، طوری عمل کنند که موجب ایجاد حس تعهد در کارکنان گشته و بتوانند رفتار آنان را مطابق خواست و انتظارات سازمان تغییر دهند.

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران پرداخته است. مؤلفه های هوش معنوی از نظر کینگ (۲۰۰۸) شامل تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیاری و نیز ابعاد تعهد سازمانی از نظر آلن و می یر شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری می باشد.

تحقیق حاضر کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان، کارشناسان، سرپرستان و روسای اداره آموزش شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران با میزان ۱۱۵ پرسنل می باشد.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه هوش معنوی کینگ و تعهد آلن و می یر و پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی بوده است. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده با کمک نرم افزار پی ال اس انجام شده است. بررسی نتایج نشان داد هوش معنوی مدیران تاثیر معناداری بر تعهد کارکنان دارد و نوع رابطه آن ها مثبت و مستقیم می باشد. همچنین هر چهار مؤلفه هوش معنوی مدیران بر تعهد کارکنان تاثیر معناداری داشته و از بین آن ها مؤلفه های تفکر وجودی انتقادی و ارائه مفهوم شخصی بیشترین تاثیر را بر تعهد کارکنان دارند.

کلید واژه ها : هوش، معنویت، هوش معنوی، تعهد، تعهد سازمانی

Keywords : Intelligence , Spirituality , Spiritual intelligence , Commitment , Organizational commitment

Email : Saeed.gh1988@yahoo.com

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

- ۱-۱ مقدمه..... ۱
- ۱-۲ بیان مسئله..... ۱
- ۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق..... ۴
- ۱-۴ فرضیه های تحقیق..... ۵
- ۱-۵ اهداف تحقیق..... ۶
- ۱-۶ روش شناسی تحقیق..... ۷
- ۱-۷ قلمرو تحقیق..... ۷
- ۱-۸ شرح واژه ها و اصطلاحات تحقیق..... ۷
- ۱-۹ خلاصه فصل..... ۸

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

- ۲-۱ مقدمه..... ۱۰
- ۲-۲ هوش..... ۱۱
- ۲-۳ معنویت..... ۱۲
 - ۲-۳-۱ تاریخچه تحقیقات معنویت..... ۱۳
 - ۲-۳-۲ تعریف معنویت..... ۱۵
 - ۲-۳-۳ رویکردهای مختلف در رابطه با معنویت..... ۱۶
 - ۲-۴ هوش معنوی..... ۱۷
 - ۲-۴-۱ تعاریف هوش معنوی..... ۱۷
 - ۲-۴-۲ تفاوت معنویت و هوش معنوی..... ۱۹
 - ۲-۴-۳ مدل های هوش معنوی..... ۱۹
 - ۲-۴-۴ معیارهای مجزا کننده هوش معنوی به عنوان یک هوش ویژه..... ۲۷
 - ۲-۴-۵ هوش معنوی در اسلام..... ۲۷
 - ۲-۴-۶ مولفه های هوش معنوی از دیدگاه اسلامی..... ۲۸

۲۹	۲-۴-۷ مقایسه هوش معنوی با هوش های دیگر از دیدگاه های مختلف.....
۳۱	۲-۴-۸ کاربرد های هوش معنوی.....
۳۲	۲-۴-۹ کاربرد هوش معنوی در محیط کار.....
۳۴	۲-۴-۱۰ رشد هوش معنوی.....
۳۷	۲-۴-۱۱ هوش معنوی و سلامتی.....
۳۷	۲-۴-۱۲ آسیب های بالقوه هوش معنوی.....
۳۷	۲-۵ تعهد سازمانی.....
۳۷	۲-۵-۱ تعاریف تعهد سازمانی.....
۳۹	۲-۵-۲ انواع تعهد.....
۳۹	۲-۵-۳ ایجاد و تقویت تعهد.....
۴۱	۲-۵-۴ ابزارهای تقویت تعهد.....
۴۳	۲-۵-۵ قوانین تعهد.....
۴۳	۲-۵-۶ فرایند ایجاد تعهد سازمانی.....
۴۴	۲-۵-۷ الگوهای تعهد سازمانی.....
۴۶	۲-۵-۸ متغیرهایی که با تعهد سازمانی رابطه دارند.....
۵۰	۲-۵-۹ نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی.....
۵۰	۲-۶ پیشینه تحقیق.....
۵۰	۲-۶-۱ تحقیقات داخلی.....
۵۰	۲-۶-۱-۱ تحقیقات داخلی هوش معنوی.....
۵۱	۲-۶-۱-۲ تحقیقات داخلی تعهد.....
۵۳	۲-۶-۲ تحقیقات خارجی.....
۵۳	۲-۶-۲-۱ تحقیقات خارجی هوش معنوی.....
۵۴	۲-۶-۲-۲ تحقیقات خارجی تعهد.....
۵۵	۲-۷ چهارچوب نظری تحقیق.....
۵۵	۲-۷-۱ مدل مفهومی تحقیق.....
۵۶	۲-۸ خلاصه فصل.....

فصل سوم: روش تحقیق

۵۸.....	۳-۱ مقدمه.....
۵۸.....	۳-۲ روش شناسی تحقیق.....
۵۹.....	۳-۳ ابزارهای جمع آوری داده ها.....
۵۹.....	۳-۳-۱ مطالعه کتابخانه ای.....
۵۹.....	۳-۳-۲ پرسشنامه.....
۶۰.....	۳-۴ متغیرهای تحقیق.....
۶۰.....	۳-۵ مدل تحلیلی تحقیق.....
۶۳.....	۳-۶ آزمون پایایی و روایی پرسشنامه ها.....
۶۳.....	۳-۶-۱ روایی ابزار اندازه گیری.....
۶۴.....	۳-۶-۲ پایایی ابزار اندازه گیری.....
۶۴.....	۳-۷ جامعه آماری و نمونه آماری.....
۶۵.....	۳-۷-۱ جامعه آماری.....
۶۵.....	۳-۷-۲ نمونه و روش نمونه گیری.....
۶۶.....	۳-۸ روش های مورد نظر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها.....
۶۸.....	۳-۹ خلاصه فصل.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده ها

۷۰.....	۴-۱ مقدمه.....
۷۰.....	۴-۲ توصیف داده ها.....
۷۶.....	۴-۳ رسم دیاگرام های مسیر در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری.....
۸۱.....	۴-۴ بررسی ضرایب پایایی، میانگین واریانس تبیین شده و ضرایب همبستگی.....
۸۵.....	۴-۵ پاسخ به فرضیات پژوهش بر اساس روش کمترین توان دوم جزئی (PLS).....
۸۶.....	۴-۵-۱ فرضیه اصلی.....
۸۶.....	۴-۵-۲ فرضیه فرعی اول.....
۸۶.....	۴-۵-۳ فرضیه فرعی دوم.....

۸۷.....	۴-۵-۴ فرضیه فرعی سوم.....
۸۷.....	۴-۵-۵ فرضیه فرعی چهارم.....
۸۷.....	۴-۵-۶ فرضیه فرعی پنجم.....
۸۸.....	۴-۵-۷ فرضیه فرعی ششم.....
۸۸.....	۴-۵-۸ فرضیه فرعی هفتم.....
۸۸.....	۴-۵-۹ فرضیه فرعی هشتم.....
۸۹.....	۴-۵-۱۰ فرضیه فرعی نهم.....
۸۹.....	۴-۵-۱۱ فرضیه فرعی دهم.....
۸۹.....	۴-۵-۱۲ فرضیه فرعی یازدهم.....
۹۰.....	۴-۵-۱۳ فرضیه فرعی دوازدهم.....
۹۰.....	۴-۶ وضعیت موجود جامعه مورد مطالعه.....
۹۲.....	۴-۷ خلاصه فصل.....

فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

۹۴.....	۵-۱ مقدمه.....
۹۴.....	۵-۲ بحث و نتیجه گیری در آمار توصیفی.....
۹۵.....	۵-۳ بررسی نتایج فرضیه های تحقیق و بحث درباره آن ها.....
۹۹.....	۵-۴ پیشنهادات.....
۹۹.....	۵-۴-۱ پیشنهادات به شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران.....
۱۰۱.....	۵-۴-۲ پیشنهادات به محققان آتی.....
۱۰۱.....	۵-۵ محدودیت های تحقیق.....
۱۰۱.....	۵-۶ خلاصه فصل.....
I.....	فهرست منابع و ماخذ.....
VII.....	پیوستها.....
XXIX.....	پرسشنامه ها.....

فهرست جداول

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

- جدول ۱-۲: گرایش و علاقه مندی روزافزون پژوهش‌های معنویت در سازمان..... ۱۳
- جدول ۲-۲: مدل هوش معنوی از دیدگاه سیندی ویگلزورث..... ۲۴
- جدول ۲-۳: مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف..... ۳۰
- جدول ۲-۴: رشد هوش معنوی از دیدگاه سیکس..... ۳۶
- جدول ۲-۵: عوامل ایجاد و تقویت تعهد..... ۴۰

فصل سوم: روش تحقیق

- جدول ۳-۱: مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سؤالات هوش معنوی..... ۶۰
- جدول ۳-۲: ابعاد، شاخص‌ها و سؤالات تعهد سازمانی..... ۶۲
- جدول ۳-۳: روایی سازه..... ۶۳
- جدول ۳-۴: آلفای کرونباخ مؤلفه‌های هوش معنوی..... ۶۴
- جدول ۳-۵: آلفای کرونباخ ابعاد تعهد سازمانی..... ۶۴
- جدول ۳-۶: تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده بر حسب پست سازمانی افراد..... ۶۵

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

- جدول ۴-۱: ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش..... ۸۱
- جدول ۴-۲: ضرایب پایایی، میانگین واریانس تبیین شده، ضریب تعیین و آلفای کرونباخ..... ۸۲
- جدول ۴-۳: نتایج بارهای عاملی..... ۸۳
- جدول ۴-۴: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه تحقیق..... ۸۵
- جدول ۴-۵: آمار توصیفی مربوط به وضعیت موجود هر کدام از متغیرها..... ۹۱
- جدول ۴-۶: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای وضعیت موجود متغیرها (مقدار آزمون = ۳)..... ۹۲

فهرست اشکال و نمودارها

فصل اول: کلیات تحقیق

شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق..... ۳

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

شکل ۲-۱: مدل S-۳..... ۲۵

شکل ۲-۲: رابطه هوش ها..... ۲۹

شکل ۲-۳: مدل سه بخشی تعهد سازمانی می و آلن..... ۴۹

شکل ۲-۴: مدل مفهومی تحقیق..... ۵۵

فصل سوم: روش تحقیق

نمودار (۳-۱) نمایش مراحل اساسی تحلیل..... ۶۶

شکل شماره (۳-۱) یک مثال ساده از مدل مسیر..... ۶۷

شکل شماره (۳-۲) یک مثال از مدل مسیر با مدل درونی و مدل برونی..... ۶۸

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

نمودار (۴-۱) جنسیت مدیران..... ۷۱

نمودار (۴-۲) تحصیلات مدیران..... ۷۱

نمودار (۴-۳) پست سازمانی..... ۷۲

نمودار (۴-۴) سابقه کاری مدیران..... ۷۲

نمودار (۴-۵) سن مدیران..... ۷۳

نمودار (۴-۶) تحصیلات کارکنان..... ۷۳

نمودار (۴-۷) سابقه کاری کارکنان..... ۷۴

نمودار (۴-۸) سن کارکنان..... ۷۴

نمودار (۴-۹) جنسیت کارکنان..... ۷۵

نمودار (۴-۱۰) مدل اصلی تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد..... ۷۶

نمودار (۴-۱۱) مدل فرعی ۱ تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد..... ۷۷

نمودار (۴-۱۲) مدل فرعی ۲ تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد..... ۷۷

- نمودار (۴-۱۳) مدل اصلی تحقیق در حالت معناداری ضرایب ($|t\text{-value}|$) ۷۹
- نمودار (۴-۱۴) مدل فرعی ۱ تحقیق در حالت معناداری ضرایب ($|t\text{-value}|$) ۷۹
- نمودار (۴-۱۵) مدل فرعی ۲ تحقیق در حالت معناداری ضرایب ($|t\text{-value}|$) ۸۰

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

مطالعات مربوط به معنویت با مفهوم هوش عمیقاً گره خورده و بررسی و تحقیق در این حوزه از مفاهیم چالش برانگیز می‌باشد، به گونه‌ای که بسیاری از نظریه‌پردازان معاصر، هوش را در قالب معنویت تعریف می‌نمایند. اگر چه واژه هوش معنوی ظاهراً آشنا به نظر می‌رسد، اما واقعیت آن است که چنین علمی هنوز برای بسیاری از افراد ناشناخته است و این خود نشان از پیچیدگی بشر و ذهن و اندیشه او دارد. معنویت طبیعتاً ذهنی و شخصی است، در حالیکه هوش جهت حل مسائل عینی و دنیای بیرونی ماست. بنابراین معنویت، ذهنی؛ و هوش، عینی است؛ در نتیجه هوش معنوی، جنبه‌های ذهنی معنویت را با کاربرد عینی هوش ترکیب کرده است. در واقع هوش معنوی دنیای درون و بیرون را به هم متصل کرده است. هوش معنوی قدرتی تحول آفرین دارد، به طوریکه آن را از هوش عاطفی^۱ متمایز می‌سازد. این هوش به ما این امکان را می‌دهد تا در وهله اول از خود بپرسیم: "آیا می‌خواهم در این موقعیت خاص باشم؟". با این پرسش ممکن است که ما درصدد برآییم موقعیت خود 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 تحت کنترل موقعیت قرار بگیریم. (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۹).

در فصل اول به کلیات موضوع و نحوه شکل‌گیری طرح مسأله در باب ارتباط هوش معنوی و تعهد کارکنان پرداخته شده است. پس از بیان مسأله و تشریح اهمیت موضوع به بیان اهداف تحقیق و فرضیه‌ها پرداخته شده و در انتها نیز با تعریف مفاهیم و واژگان ضروری فصل اول به اتمام می‌رسد.

۱-۲ بیان مسئله

یکی از ضعف‌های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن ابراز می‌کنند (صفرنیا، ۱۳۸۸: ۲).

^۱ EQ

خروج داوطلبانه از سازمان، یک سری فعالیت های قابل کنترل می باشد که می تواند برای سازمان هایی که این مفهوم را درک می کنند و آن را تحت کنترل در می آورند، یک مزیت رقابتی به حساب آید. تصمیم به باقی ماندن در یک سازمان به طور عمده ای بر سطح تعهد افراد نسبت به سازمان بستگی دارد. تعهد سازمانی در علوم رفتاری به طور گسترده ای به عنوان یک عامل کلیدی در رابطه بین افراد و سازمان شناخته شده است. برخی از محققین بر این باورند که تعهد سازمانی عاملی است که علاقه و دلبستگی فرد را به سازمان افزایش می دهد.

درباره تعهد سازمانی که یکی از چالش های پیش روی بسیاری از سازمان ها در عصر کنونی می باشد، مطالعات مختلفی صورت گرفته است. در پژوهشی، تعهد به عنوان حالتی روانی حداقل دارای سه نوع قابل تفکیک است که نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در هر سازمان می باشد. بطور کلی ابعاد تعهد را می توان در سه حالت در نظر گرفت :

۱- تعهد عاطفی ۲- تعهد مستمر ۳- تعهد تکلیفی (هنجاری) (ملاحسینی و کهنوجی، ۱۳۸۶: ۵).

طالقانی و دیگران به نقل از میر و آلن بیان می کنند که تعهد عاطفی عبارتست از " وابستگی احساسی کارکنان، احراز هویت و مشارکت آن ها در سازمان ". تعهد استمراری عبارتست از " حفظ عضویت در سازمان به خاطر هزینه های زیاد ترک سازمان ". تعهد هنجاری عبارتست از " ماندن در سازمان به خاطر نوعی احساس ضرورت ". در مورد تعهد هنجاری نوعی ضرورت در کارکنان ایجاد می شود که این ضرورت آن ها را به سازمان متعهد می سازد. در این حالت کارکنان احساس می کنند وظیفه دارند در سازمان بمانند (طالقانی، دیواندری و شیرمحمدی، ۱۳۸۸: ۷-۱۲).

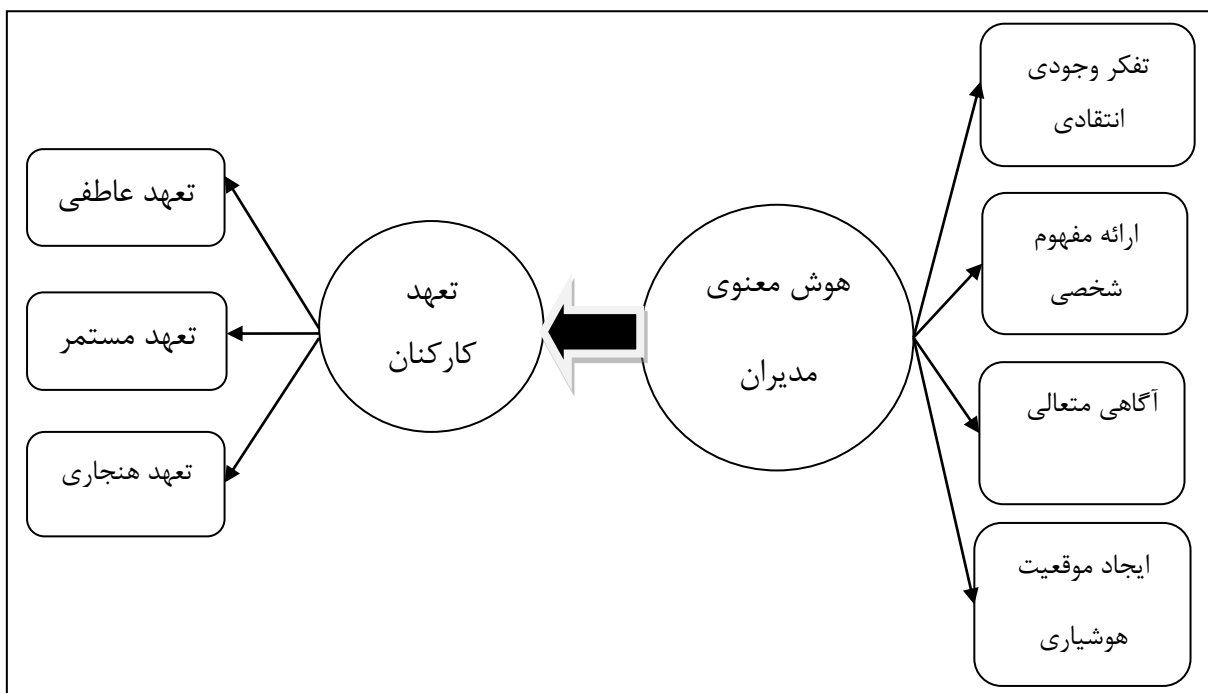
عوامل متعددی باعث ایجاد و تقویت تعهد می شود و اگر ما هوش معنوی را استعدادی ذهنی که انسان را درحالتی از غنا و معنا قرار می دهد (صمدی، ۱۳۸۵: ۱۰۸) و ظرفیتی برای پرسیدن سوالات غایی در خصوص معنای زندگی و تجربه کردن ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم (آمرام، ۲۰۰۹: ۴۵) تعریف کنیم، در این صورت سازه هوش و معنویت (هوش معنوی) چندین مورد از عوامل ایجاد و تقویت تعهد را پوشش می دهد.

در سال های اخیر معنویت به عنوان یک جنبه مهم از کنش انسان گرایانه که رابطه پایایی با سلامت و بهبودی دارد مورد توجه قرار گرفته است. معنویت با توجه به اینکه تشابهاتی با مذهب دارد ولی دارای مفهومی گسترده تر و وسیع تر از مذهب می باشد (باقری، اکبری زاده و حاتمی، ۱۳۹۰: ۲). از سویی دیگر همه روزه به شمار افرادی که باور دارند معنویت راه درمان روان نژندی ها و درماندگی روانی آن ها می باشد و متخصصینی که برای درمان بیماری های روانی و ارتقای بهداشت روان بر باورها و رفتارهای معنوی توجه دارند، افزوده می شود. همین امر باعث شده که سازمان بهداشت جهانی اخیرا انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف کند (معلمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱).

هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می کند و به عنوان ظرفیت انسان برای پرسیدن سوالات نهایی درباره معنای زندگی و تجربیات همزمان و ارتباط یکپارچه بین ما و دنیایی که در آن زندگی می کنیم ، تعریف شده است. آن یکی از هوش های چندگانه است و روش های متعددی را در بر می گیرد و می تواند زندگی درونی و روح را با زندگی بیرونی و کار در دنیا، یکپارچه و هماهنگ سازد و ممکن است به شادکامی و بهزیستی افراد بینجامد (باقری، اکبری زاده و حاتمی، ۱۳۹۰: ۲).

کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را این چنین تعریف کرده است: «مجموعه ای از ظرفیت های عقلی که به آگاهی کامل (یکپارچه) و کاربرد انطباقی از جنبه های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می کند و منجر به خروجی هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت های معنوی می شود. (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۶). هوش معنوی به دلیل پیوندش با معنا، ارزش و پرورش تخیل ، می تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد. فردی با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای روبرو شدن با دشواری ها و سختی ها و فراتر از آن رفتن، ظرفیتی برای الهام و شهود، نگرش کل نگر به جهان هستی، در جستجوی پاسخ برای پرسش های بنیادی و زندگی، و نقد سنت ها و آداب و رسوم است (صمدی، ۱۳۸۵: ۴).

سوال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا توجه و سرمایه گذاری مدیران در هوش معنوی باعث تقویت و افزایش تعهد کارکنان می شود؟ و رابطه معناداری بین هر یک از اجزای هوش معنوی با تعهد کارکنان وجود دارد؟ حاصل مطالعات اکتشافی به نگارنده کمک نمود تا بتواند مدل مفهومی پیشنهادی خود را به عنوان یک چارچوب نظری در انجام تحقیق به صورت زیر انتخاب نماید :



شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

جریانی گسترده از تغییرات و تحولات از اواخر قرن بیستم آغاز شده است که پایه های پارادایم های سنتی و نیوتنی را در همه حوزه ها و به ویژه در اقتصاد، مدیریت و کسب و کار به شدت سست کرده است. در پارادایم های جدید به جای تاکید بر مدل سنتی فرماندهی و کنترل بر استفاده از تیم های کاری مشارکتی، یادگیری مستمر، خودکنترلی، تحول آفرینی، یکپارچگی زندگی کاری و معنوی و غیره تاکید می شود (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۸: ۲).

در دهه های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا و به خصوص در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است، به طوری که مفاهیمی همچون خدا، مذهب، معنویت و غیره که موضوعاتی خصوصی قلمداد می شدند، وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده اند. یکی از مفاهیمی که به تدریج ظهور کرده است، هوش معنوی می باشد. در واقع در کنار علاقه فزاینده به هوش عاطفی، ترکیب دو مفهوم معنویت و هوش در مفهوم جدید هوش معنوی نیز مورد توجه قرار گرفته است (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۸: ۷).

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و مذهب، به ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می شود. از جمله اینکه بر خلاف بهره هوشی^۱ و هوش عاطفی^۲، بهره ی هوش معنوی تنها برای انسان مطرح است.

ترک اختیاری سازمان توسط کارکنانش به طور کلی نامطلوب، مخرب و هزینه بر است، هم برای سازمان و هم برای مشتریان یا کسانی که از خدمات سازمان به نحوی استفاده می کنند. از طرفی کارکنانی که در سازمان بالاچار باقی می مانند و دارای تعهد سازمانی به ویژه تعهد عاطفی پایین می باشند بهره وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. پس سازمان ها باید در صدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش ترک اختیاری سازمان توسط افرادش باشند. از سوی دیگر، به دنبال نتایج حاصله از مطالعاتی که در حوزه فساد اداری صورت گرفته است، می توان نقش مدیران و تعهد کارکنان به سازمان را، از جمله عوامل عمده در پیشگیری از بروز فساد اداری در نظر گرفت. به عنوان مثال سیروس کوراھی مقدم (۱۳۸۳) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی نظام ارزشی مدیران و مجریان بخش دولتی ایران در بروز فساد اداری و آرایه الگوی اخلاقی در جهت مقابله با فساد اداری"، عدم تعهد و وفاداری به سازمان را یکی از عوامل با بیشترین اثرگذاری بر فساد اداری نام برده است. بنابراین باید تلاش های جدی در جهت تقویت تعهد و وفاداری کارکنان به سازمانشان صورت گیرد. در این میان، نقش مدیران بسیار مهم بوده و آنها با اعمال و رفتار خود می توانند در این مهم تاثیر گذار باشند.

در نتیجه می توان بیان داشت از آن جایی که هوش معنوی زیربنای باورهای فرد و نقشی است که این باورها و ارزش ها در کنش هایی که فرد انجام می دهد و به زندگی خود شکل می دهد، ایفا می کند و با استفاده از هوش

^۱ IQ
^۲ EQ

معنوی می توان میل و قابلیت فرد را برای رسیدن به مقصود و ارزش رشد داد(صمدی، ۱۳۸۵: ۴)، بررسی تأثیری که مدیران با هوش معنوی بالا در افزایش تعهد سازمانی کارکنان می گذارند یک ضرورت به شمار می رود و می توان از نتایج آن به صورت کاربردی در سازمان ها بهره برد.

در نهایت باید اشاره کرد که سازمان های امروزی، هم به شایستگی ها و هم به ارزش ها نیاز دارند. تنها این موضوع کافی نیست که از افراد، کارکنان برجسته ای بسازیم. اخلاق آن ها هم باید به همان اندازه ساخته و دارای بعد معنوی شود. بدون ارزش ها، استعداد های برجسته نمی توانند در بلند مدت موفق باشند و در سازمان هایی که کار می کنند کسب اعتبار نمایند (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸: ۴). از این رو همان گونه که گفته شد به بررسی تأثیر معنویت به ویژه یکی از کارکردهای مهم آن یعنی هوش معنوی ، بر یکی از ویژگی های اخلاقی کارکنان یعنی میزان تعهد آنها در محیط کار می پردازیم.

۴-۱ فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی :

بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

۱. بین «تفکر وجودی انتقادی» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین «تفکر وجودی انتقادی» مدیران و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین «تفکر وجودی انتقادی» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین «ارایه مفهوم شخصی» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین «ارایه مفهوم شخصی» مدیران و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین «ارایه مفهوم شخصی» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین «آگاهی متعالی» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۸. بین «آگاهی متعالی» مدیران و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۹. بین «آگاهی متعالی» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۱۰. بین «ایجاد موقعیت هوشیاری» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۱۱. بین «ایجاد موقعیت هوشیاری» مدیران و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۱۲. بین «ایجاد موقعیت هوشیاری» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۵-۱ اهداف تحقیق

هدف اصلی:

بررسی رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان

اهداف فرعی:

۱. بررسی وضعیت هوش معنوی در جامعه آماری
۲. بررسی وضعیت تعهد سازمانی در جامعه آماری
۳. بررسی رابطه بین «تفکر وجودی انتقادی» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان.
۴. بررسی رابطه بین «تفکر وجودی انتقادی» مدیران و تعهد مستمر کارکنان.
۵. بررسی رابطه بین «تفکر وجودی انتقادی» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان.
۶. بررسی رابطه بین «ارایه مفهوم شخصی» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان.
۷. بررسی رابطه بین «ارایه مفهوم شخصی» مدیران و تعهد مستمر کارکنان.
۸. بررسی رابطه بین «ارایه مفهوم شخصی» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان.
۹. بررسی رابطه بین «آگاهی متعالی» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان.
۱۰. بررسی رابطه بین «آگاهی متعالی» مدیران و تعهد مستمر کارکنان.
۱۱. بررسی رابطه بین «آگاهی متعالی» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان.
۱۲. بررسی رابطه بین «ایجاد موقعیت هوشیاری» مدیران و تعهد عاطفی کارکنان.
۱۳. بررسی رابطه بین «ایجاد موقعیت هوشیاری» مدیران و تعهد مستمر کارکنان.
۱۴. بررسی رابطه بین «ایجاد موقعیت هوشیاری» مدیران و تعهد هنجاری کارکنان.
۱۵. بررسی اولویت تأثیر گذاری هوش معنوی مدیران بر تعهد کارکنان در جامعه آماری

اهداف کاربردی :

این تحقیق قادر است راهکار های مناسبی را برای ایجاد فضای معنوی در سازمان ارائه دهد تا شرایطی ایجاد گردد که مدیران با ارتقای مهارت های خاص خود زمینه تقویت تعهد کارکنان سازمان را فراهم کنند.

۱-۶ روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر که قصد توصیف و تفسیر روابط موجود بین متغیر های تحقیق را دارد تحقیق توصیفی است و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می باشد. روش تحقیق به کارگرفته شده در این پژوهش از نوع همبستگی است.

۱-۷ قلمرو تحقیق

۱- قلمرو موضوعی:

مباحث مربوط به معنویت و هوش معنوی و نیز تعهد مورد بررسی قرار گرفته و سعی شده به ارتباط میان هوش معنوی مدیران و سرپرستان با میزان تعهد کارکنان آنان پی برده شود.

۲- قلمرو مکانی:

قلمرو مکانی این تحقیق شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران می باشد.

۳- قلمرو زمانی:

قلمرو زمانی این تحقیق از مهر ماه سال ۱۳۸۹ تا آبان سال ۱۳۹۱ می باشد.

۱-۸ شرح واژه ها و اصطلاحات تحقیق

الف- تعاریف نظری:

هوش معنوی: مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی که به هوشیاری، یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص، کمک می کند و منجر به خروجی هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت های معنوی می شود. (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۶).

۱- تفکر وجودی انتقادی: ظرفیت تفکر انتقادی درباره طبیعت موجودیت، حقیقت، عالم هستی، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی است. (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۷)