

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

دانشکده علوم انسانی

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمانی کارکنان در سازمان میراث

فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان

استاد راهنما:

دکتر محمد دوستار

استاد مشاور:

دکتر حسن درویش

نگارش:

محمود درویشی

شهریور ۱۳۸۹



دانشگاه پیام نور

بسمه تعالی

تصویب پایان نامه / رساله

پایان نامه تحت عنوان : رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمانی کارکنان در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان.

که توسط محمود درویشی در مرکز شیراز تهیه و به هیأت داوران ارائه گردیده است مورد تأیید می باشد. تاریخ دفاع:

نمره: ۱۹/۵ درجه ارزشیابی : عالی

اعضای هیأت داوران:

<u>نام و نام خانوادگی</u>	<u>هیأت داوران</u>	<u>مرتبه علمی</u>	<u>امضاء</u>
۱- دکتر محمد دوستار	استاد راهنما	استادیار	
۲- دکتر حسن درویش	استاد مشاور	استادیار	
۳- دکتر محسن جاجرمی زاده	استاد داور	استادیار	
۴- مهندس احسان امینی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مربی	

تقدیم به پشتوانه‌های همیشگی‌ام؛

پدر و مادر عزیز و مهربانم

آن‌ان که سالهاست با دستهای پرمهرشان،

سختی راه را بر من هموار کرده‌اند.

«ناقابلی است به پاس یک عمر محبت‌های عاشقانه‌تان»

من علمنی حرفا فقد صیرنی عبدا

هر کس به من کلمه‌ای بیاموزد مرا بنده خویش کرده است.

مولای متقیان حضرت علی (ع)

سپاس بی‌کران پروردگار یکتا که ما را هستی بخشید، به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود.

خوشه‌چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

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

استاد گرانقدر جناب آقای دکتر دوستار که با رهنمودهای ارزنده خود راهگشای اینجانب بوده‌اند،

استاد گرامی جناب آقای دکتر درویش که در تمام مراحل پژوهش همواره از مشاور ایشان بهره‌مند شدم و

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

چکیده:

هوش را می‌توان از مقوله‌هایی دانست که بشر از دیرباز در پی شناخت و اندازه‌گیری آن بوده و به روش‌های گوناگون به تقویت آن پرداخته. به طبع در سازمان‌ها نیز این موضوع مورد توجه قرار گرفته است. از طرف دیگر معنویت نیز موضوعی است که می‌توان 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 جامع‌تری بپردازند. هوش معنوی یکی از جدیدترین موضوعات سازمانی به شمار می‌رود و برای استفاده کامل آن در حوزه مدیریت باید به شناختی کامل و جامع نسبت به آن در مرحله اول دست یافت.

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمانی کارکنان در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان پرداخته است. مؤلفه‌های هوش معنوی از نظر کینگ (۲۰۰۸) شامل تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری می‌باشد.

نوع تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان می‌باشد.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه هوش معنوی کینگ و اثربخشی سازمان ورمزیار و پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با کمک نرم افزار SPSS 18 انجام شده است. بررسی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش معنوی و اثربخشی سازمان وجود دارد. از بین چهار فرضیه تحقیق، دو فرضیه اول که به بررسی رابطه مؤلفه‌های تفکر وجودی انتقادی و ارائه مفهوم شخصی با اثربخشی سازمانی پرداخته بود، مورد تأیید قرار گرفت و دو فرضیه آخر تحقیق که به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری با اثربخشی سازمانی پرداخته بود، رد شدند.

کلید واژه: هوش، معنویت، هوش معنوی، اثربخشی، اثربخشی سازمان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیت تحقیق.....
۲	۱-۱ مقدمه.....
۳	۲-۱ بیان مسئله.....
۴	۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۶	۴-۱ اهداف تحقیق.....
۶	۵-۱ چهارچوب نظری تحقیق.....
۷	۶-۱ سؤالات تحقیق.....
۷	۷-۱ فرضیات تحقیق.....
۸	۸-۱ روش تحقیق.....
۸	۹-۱ قلمرو تحقیق.....
۸	۱۰-۱ تعریف متغیرها.....
۹	۱-۸-۱ تعاریف نظری.....
۹	۲-۸-۱ تعاریف عملیاتی.....
	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۲	۱-۲ پیشینه تحقیق.....
۱۲	۱-۱-۲ تحقیقات داخلی.....
۱۲	۱-۱-۱-۲ تحقیقات داخلی هوش معنوی.....
۱۴	۲-۱-۱-۲ تحقیقات داخلی اثربخشی سازمان.....
۱۵	۲-۱-۲ نقد تحقیقات داخلی.....
۱۵	۳-۱-۲ تحقیقات خارجی.....
۱۵	۱-۳-۱-۲ تحقیقات خارجی هوش معنوی.....
۱۶	۲-۳-۱-۲ تحقیقات خارجی اثربخشی سازمان.....
۱۷	۴-۱-۲ نقد تحقیقات خارجی.....

۱۷	۲-۲ هوش.....
۱۷	۱-۲-۲ تعاریف هوش.....
۱۹	۲-۲-۲ ماهیت هوش.....
۲۴	۳-۲-۲ سیر مطالعات هوش.....
۲۷	۴-۲-۲ انواع هوش.....
۳۵	۳-۲ معنویت.....
۳۵	۱-۳-۲ تاریخچه تحقیقات معنویت.....
۳۷	۲-۳-۲ تعریف معنویت.....
۳۹	۳-۳-۲ دین و معنویت.....
۴۱	۴-۳-۲ رویکردهای مختلف در رابطه با معنویت.....
۴۱	۵-۳-۲ دیدگاه‌های روانشناسانه به معنویت.....
۴۴	۶-۳-۲ معنویت در سازمان.....
۴۵	۴-۲ هوش معنوی.....
۴۶	۱-۴-۲ تاریخچه هوش معنوی.....
۴۸	۲-۴-۲ تعاریف هوش معنوی.....
۵۰	۳-۴-۲ اجزا هوش معنوی.....
۵۲	۴-۴-۲ هوش معنوی اسلامی.....
۵۳	۵-۴-۲ مدل‌های هوش معنوی.....
۷۵	۶-۴-۲ مقایسه هوش معنوی با هوش‌های دیگر از دیدگاه‌های مختلف هوش.....
۷۷	۷-۴-۲ هوش معنوی و محیط کار.....
۸۳	۵-۲ اثربخشی.....
۸۴	۱-۵-۲ تعاریف اثربخشی سازمان، کارایی و بهره‌وری.....
۸۵	۲-۵-۲ تفاوت اثربخشی، کارایی و بهره‌وری.....
۸۶	۳-۵-۲ رویکردهای سنتی برای سنجش اثربخشی سازمان.....
۸۷	۴-۵-۲ روش‌های سنجش اثربخشی همزمان.....
۸۹	۵-۵-۲ نگرش‌های گوناگون پیرامون اثربخشی سازمان.....
۹۱	۶-۵-۲ عواملی که بر شاخص‌های اثربخشی اثر می‌گذارند.....
۹۲	۶-۲ رابطه هوش معنوی و اثربخشی، کارایی و بهره‌وری.....

۹۴.....	۲-۶-۱ رشد هوش معنوی.....
۹۹.....	۲-۶-۲ موانع رشد هوش معنوی.....
۱۰۲.....	۲-۷-۷ چهارچوب نظری تحقیق.....
۱۰۲.....	۲-۷-۱ مدل تحقیق.....
۱۰۴.....	فصل سوم: روش شناسی تحقیق.....
۱۰۵.....	۳-۱ مقدمه.....
۱۰۵.....	۳-۲ روش تحقیق.....
۱۰۶.....	۳-۳ قلمرو تحقیق.....
۱۰۶.....	۳-۴ جامعه آماری.....
۱۰۶.....	۳-۵ شیوه‌ها و ابزارهای گردآوری داده‌ها و ارتباط آنها با مدل تحقیق.....
۱۰۹.....	۳-۶ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری.....
۱۱۱.....	۳-۷ فنون تحلیل داده.....
۱۱۳.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۱۱۴.....	۴-۱ مقدمه.....
۱۱۵.....	۴-۲ بخش اول: آمار توصیفی.....
۱۱۵.....	۴-۲ مشخصات شخصی.....
۱۲۰.....	۴-۳ نمره هوش معنوی و اثربخشی سازمان.....
۱۲۷.....	۴-۴ تبیین روابط بین متغیرها.....
۱۲۷.....	۴-۴-۱ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیر هوش معنوی.....
۱۲۷.....	۴-۴-۲ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیر اثربخشی سازمان.....
	تحلیل استنباطی
۱۲۸.....	۴-۵ آزمون فرضیه‌های تحقیق.....
۱۳۶.....	۴-۶ آزمون تی تک نمونه‌ای.....
۱۴۵.....	۴-۶ سهم و تأثیر هر یک از مؤلفه‌های هوش معنوی بر اثربخشی سازمان.....
۱۴۸.....	۴-۷ آزمون رتبه بندی مؤلفه‌های هوش معنوی.....

۱۵۱	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهاد ها
۱۵۲	۱-۵ مقدمه
۱۵۲	۲-۵ بررسی نتایج فرضیه های تحقیق
۱۵۵	۳-۵ نتیجه گیری
۱۵۶	۴-۵ محدودیت های تحقیق
۱۵۷	۵-۵ پیشنهاد هایی برای تحقیقات آتی

فهرست منابع

۱۵۸	منابع فارسی
۱۶۱	منابع خارجی

پیوست

۱۶۴	پیوست الف: پرسشنامه لاتین هوش معنوی
۱۶۵	پیوست ب: پرسشنامه هوش معنوی
۱۶۸	پیوست پ: پرسشنامه اثربخشی سازمان
۱۶۹	پیوست ت: پرسشنامه جمعیت شناسی
۱۷۰	پیوست ث: درباره سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان
۱۷۲	پیوست ج: خروجی های SPSS
۲۰۲	چکیده لاتین

فهرست جداول

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

- جدول ۱-۲: هوش‌های چندگانه گاردنر از دید آلبرخت..... ۳۴
- جدول ۲-۲: انواع هوش..... ۳۴
- جدول ۳-۲: گرایش و علاقه‌مندی روزافزون پژوهش‌های معنویت در سازمان..... ۳۵
- جدول ۴-۲: مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف..... ۷۶
- جدول ۵-۲: روش‌های سنجش اثربخشی همزمان..... ۸۸
- جدول ۶-۲: دیدگاه سیسک در زمینه هوش معنوی و تقویت آن..... ۹۸

فصل سوم: روش تحقیق

- جدول ۱-۳: مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سؤالات هوش معنوی..... ۱۰۷
- جدول ۲-۳: شاخص‌های اثربخشی سازمان..... ۱۰۹
- جدول ۳-۳: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های هوش معنوی..... ۱۱۰

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

- جدول ۱-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس جنسیت..... ۱۱۵
- جدول ۲-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس سن..... ۱۱۶
- جدول ۳-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس مدرک تحصیلی..... ۱۱۷
- جدول ۴-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس سابقه کار..... ۱۱۸
- جدول ۵-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس پست سازمانی..... ۱۱۹
- جدول ۶-۴: جدول متغیرهای توصیفی ابعاد هوش معنوی..... ۱۲۰
- جدول ۷-۴: متغیرهای توصیفی هوش معنوی..... ۱۲۰
- جدول ۸-۴: متغیرهای توصیفی اثربخشی سازمان..... ۱۲۰
- جدول ۹-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب نمره هوش معنوی..... ۱۲۱
- جدول ۱۰-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب نمره اثربخشی سازمان..... ۱۲۱
- جدول ۱۱-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب نمره تفکر وجودی انتقادی..... ۱۲۲
- جدول ۱۲-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب نمره ارائه مفهوم شخصی..... ۱۲۲

- جدول ۴-۱۳: توزیع پاسخگویان برحسب نمره آگاهی متعالی..... ۱۲۳
- جدول ۴-۱۴: توزیع پاسخگویان برحسب نمره گسترش حالت هوشیاری..... ۱۲۴
- جدول ۴-۱۵: توزیع پاسخگویان برحسب نظر آنها در مورد ابعاد مربوط به هوش معنوی..... ۱۲۵
- جدول ۴-۱۶: توزیع پاسخگویان برحسب نظر آنها در مورد ابعاد مربوط به اثربخشی سازمان..... ۱۲۶
- جدول ۴-۱۷: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن هوش معنوی..... ۱۲۷
- جدول ۴-۱۸: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن اثربخشی سازمان..... ۱۲۸
- جدول ۴-۱۹: تحلیل رگرسیون ارتباط بین هوش معنوی و اثربخشی سازمان..... ۱۲۹
- جدول ۴-۲۰: میزان واریانس تعیین شده متغیر اثربخشی سازمان توسط هوش معنوی..... ۱۲۹
- جدول ۴-۲۱: تحلیل رگرسیون ارتباط بین تفکر وجودی انتقادی و اثربخشی سازمان..... ۱۳۰
- جدول ۴-۲۲: میزان واریانس تعیین شده متغیر اثربخشی سازمان توسط تفکر وجودی انتقادی..... ۱۳۱
- جدول ۴-۲۳: تحلیل رگرسیون ارتباط بین ارائه مفهوم شخصی و اثربخشی سازمان..... ۱۳۲
- جدول ۴-۲۴: میزان واریانس تعیین شده متغیر اثربخشی سازمان توسط ارائه مفهوم شخصی..... ۱۳۲
- جدول ۴-۲۵: تحلیل رگرسیون ارتباط بین آگاهی متعالی و اثربخشی سازمان..... ۱۳۳
- جدول ۴-۲۶: میزان واریانس تعیین شده متغیر اثربخشی سازمان توسط آگاهی متعالی..... ۱۳۴
- جدول ۴-۲۷: تحلیل رگرسیون ارتباط بین گسترش حالت هوشیاری و اثربخشی سازمان..... ۱۳۴
- جدول ۴-۲۸: میزان واریانس تعیین شده متغیر اثربخشی سازمان توسط گسترش حالت هوشیاری..... ۱۳۵
- جدول: ۴-۲۹: آزمون تی تک نمونه‌ای هوش معنوی..... ۱۳۷
- جدول: ۴-۳۰: آزمون تی تک نمونه‌ای اثربخشی سازمانی..... ۱۳۸
- جدول: ۴-۳۱: آزمون تی تک نمونه‌ای تفکر وجودی انتقادی..... ۱۳۹
- جدول: ۴-۳۲: آزمون تی تک نمونه‌ای ارائه مفهوم شخصی..... ۱۴۰
- جدول: ۴-۳۳: آزمون تی تک نمونه‌ای آگاهی متعالی..... ۱۴۱
- جدول: ۴-۳۴: آزمون تی تک نمونه‌ای گسترش حالت هوشیاری..... ۱۴۲
- جدول ۴-۳۵: آزمون تی تک نمونه‌ای شاخص‌های ارائه مفهوم شخصی و تفکر وجودی انتقادی..... ۱۴۳
- جدول ۴-۳۶: آزمون تی تک نمونه‌ای شاخص‌های اثربخشی سازمانی..... ۱۴۴
- جدول ۴-۳۷: متغیرهای ورودی بر اساس درجه اهمیت آنها..... ۱۴۵
- جدول ۴-۳۸: مدل رگرسیونی برای متغیرهای هوش معنوی..... ۱۴۵
- جدول ۴-۳۹: آنالیز واریانس برای کلیه متغیرها..... ۱۴۶
- جدول ۴-۴۰: ضرایب رگرسیون کلیه متغیرها..... ۱۴۷

- جدول ۴-۴۱: آزمون مؤلفه‌های هوش معنوی..... ۱۴۸
- جدول ۴-۴۲: جدول تعیین همبستگی مؤلفه‌های هوش معنوی..... ۱۴۹
- جدول ۴-۴۳: آزمون رتبه بندی مؤلفه‌های هوش معنوی..... ۱۵۰

فهرست اشکال و نمودار ها

فصل اول: کلیات تحقیق

شکل ۱-۱: مدل تحقیق..... ۶

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

شکل ۱-۲: هرم هوش های چندگانه..... ۴۷

شکل ۲-۲: هرم رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی..... ۴۹

شکل ۳-۲: روش های مبتنی برای سنجش اثربخشی سازمان..... ۸۸

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

نمودار ۱-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس جنسیت..... ۱۱۵

نمودار ۲-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس سن..... ۱۱۶

نمودار ۳-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس مدرک تحصیلی..... ۱۱۷

نمودار ۴-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس سابقه کار..... ۱۱۸

نمودار ۵-۴: توزیع پاسخگویان بر اساس پست سازمانی..... ۱۱۹

نمودار ۶-۴: توزیع فراوانی مربوط به هوش معنوی..... ۱۳۷

نمودار ۷-۴: توزیع فراوانی مربوط به اثربخشی سازمانی..... ۱۳۸

نمودار ۸-۴: توزیع فراوانی مربوط به تفکر وجودی انتقادی..... ۱۳۹

نمودار ۹-۴: توزیع فراوانی مربوط به ارائه مفهوم شخصی..... ۱۴۰

نمودار ۱۰-۴: توزیع فراوانی مربوط به آگاهی متعالی..... ۱۴۱

نمودار ۱۱-۴: توزیع فراوانی مربوط به گسترش حالت هوشیاری..... ۱۴۲

فصل اول:

کلیات

امروزه سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته‌تری مواجه‌اند که خواستار کار با معنا، کار هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری به منظور پرورش خلاقیت و استعدادهای خود هستند. از طرف دیگر، توجه به «انسان» در سازمان‌ها بیش از پیش افزایش یافته و نوع نگاه به انسان با ابعاد گوناگون وجودیش نیز متفاوت گشته است. در نگاه جدید به انسان، علاوه بر توجه به انسان واقعی، تأکید بر انسان ایده‌آل و تعالی‌جو نیز مشاهده می‌شود. (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۱).

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 (EQ) 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 برآیم 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: ۹-۱۰).

بنابراین امروزه ورود معنویت در حوزه‌های مطالعات سازمانی، چه در قالب عقلانیت ابزاری و چه فراتر از آن اجتناب‌ناپذیر است. به نظر می‌رسد رفتار سازمانی، بیش از حوزه‌های مطالعاتی دیگر مدیریت دستخوش این تغییرات باشد، تا جایی که رفته‌رفته ما شاهد حاکمیت پارادایم جدید با توجه به ارزش‌های انسانی خواهیم بود، یعنی چرخش پارادایمی از «انسان گاو شیرده راضی نئوکلاسیک‌ها» به انسانی تعالی‌جوی کمال‌خواه. (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۵: ۲-۳).

در این فصل ابتدا درباره مسئله تحقیق بحث کرده و در ادامه به اهمیت و ضرورت تحقیق پرداخته و به بیان اهداف تحقیق، سؤالات و فرضیات تحقیق، جامعه آماری، روش تحقیق، تعریف نظری و عملیاتی متغیرها می‌پردازیم.

۱-۲ بیان مسئله

با رشد آگاهی و شناخت نسبت به بهره‌وری انسان از هوش‌های مختلف، درک نحوه تأثیر هوش بر عملکرد شغلی نیز روز به روز پیچیده‌تر می‌شود. (دوبرین، ۱۳۸۷: ۶۷). در طول چند دهه گذشته تئوری هوش چندگانه، مفهوم هوش را فراتر از بهره‌هوشی، به هوش‌های هیجانی، خلاق، اجتماعی، وجودی و معنوی گسترش داد. (آمرام، ۲۰۰۷: ۲). و امروزه یکی از مباحث مورد توجه رفتارشناسان و روان‌شناسان، 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 جرئت می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. (ساغروانی، ۱۳۸۹: ۳۹).

انسان ممکن است به طور ذاتی به معنویت توجه کند، زیرا مردم نیاز به پرسیدن سؤالات غایی مرتبط به معنا و هدف زندگی دارند و فعالانه به دنبال ارزش و اعتبار تجارب و ارتباطات خودشان می‌گردند. مفهوم هوش معنوی اخیراً در ادبیات روان‌شناختی به وجود آمده است. این مفهوم اهمیت معنویت در ارتباط با تجارب روحانی و موضوعات وجودی، و وظایف عینی جهان را ادغام می‌کند و یک مفهوم عمیق‌تر و وسیع‌تر برای استفاده دیگر هوش‌ها ارائه می‌دهد. (نازل، ۲۰۰۴: Xi).

کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را اینچنین تعریف کرده است: «مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی که به آگاهی کامل (یکپارچه) و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می‌کند و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود. (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۶).

آمرام (۲۰۰۷) هوش معنوی را شامل مجموعه توانایی که متصل به منابع معنوی هستند، تعریف کرده است. (آمرام، ۲۰۰۷: ۲). و همچنین ویگلزورث (۲۰۰۲) هوش معنوی را به

عنوان توانایی رفتار دلسوزانه و حکیمانه با متانت بدون توجه به شرایط محیطی، تعریف کرده است. (ویگلزورث، ۲۰۰۲: ۴).

فرد برای ارتقا هوش معنوی خود لازم است ارتباط خود را در سه زمینه مورد بررسی بیشتر قرار دهد: اول ارتباط با خالق خویش، دوم ارتباط با خویشتن، و نهایتاً ارتباط با مردم. بعد از آگاهی نسبت به این زمینه‌ها و افزایش میزان شناخت، به شکل خود به خود اثربخشی شخص افزایش خواهد یافت. از نگاهی دیگر هوش معنوی باعث می‌شود کارکنان سازمان دیدگاهی کلی نسبت به سازمان (در بعد کوچک) و جهان (در بعد بزرگ) پیدا کنند و اهداف خود را با اهداف سازمان یکی کنند، که این خود زمینه‌ساز افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود و مدیریت سازمان با آگاهی نسبت به این موضوع باید در جهت افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های هوش معنوی کارکنان سازمان اقدام کنند. متأسفانه آشنایی لازم نسبت به هوش معنوی در سازمان‌های امروزی وجود ندارد و نیز نسبت به تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی تحقیق داخلی صورت نگرفته است. این مسأله، محقق را بر آن داشت که در این زمینه تحقیق کرده و با انعکاس نتایج تحقیق برای مدیران ارشد سازمان‌ها زمینه‌ساز افزایش اثربخشی سازمانی شود.

علاوه بر این، بدون شک اثربخشی سازمان جزء اولویت‌های اساسی مدیران ارشد هر سازمانی می‌باشد و به طبع در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان نیز دستیابی به میزان بالای اثربخشی حائز اهمیت است. بنابراین در این تحقیق بر آنیم، که وجود رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی را بررسی کرده و میزان آن را دریابیم، تا مشکل کمی اثربخشی که متأسفانه گریبانگیر هر سازمانی می‌تواند شود را کاهش دهیم. از جدیدترین مدل‌های موجود برای هوش معنوی می‌توان به مدل آمرام (۲۰۰۷) و مدل کینگ (۲۰۰۸) اشاره کرد، که در این تحقیق از جدیدترین مدل موجود هوش معنوی، یعنی از مدل کینگ (۲۰۰۸) استفاده شده است.

۳-۱ اهمیت و ضرورت موضوع

عصری که در آن زندگی می‌کنیم عصر پیچیدگی و تغییر است، سازمان‌ها در چنین عصری مانند بندبازانی هستند که روی ریسمانی بس نازک و لغزنده راه می‌روند. ما همیشه برای بندبازانی که روی چنین ریسمانی راه می‌روند نگرانیم و از اقدام آنها در شگفتیم. اما لازم است بدانیم که بقای سازمان‌های امروزی از حرکات روی آن ریسمان نگران‌کننده‌تر

است. شاید به همین دلیل است که هر روزه در حوزه مدیریت با روش‌های جدیدی رو به رو می‌شویم تا شاید از این خطر‌رهایی یابیم.

در این شرایط با پارادایم جدیدی در حوزه کسب و کار روبرو هستیم: «پارادایم معنویت»، حتی مارش و کانلی با قاطعیت پیش‌بینی کرده اند که این پارادایم جدید بعد از موج سوم آلون تافلر، موج چهارم خواهد بود. علاوه بر این در سال ۱۹۹۹ نیز آکادمی مدیریت که یکی از معتبرترین مراکز آموزشی مدیریت در دنیا می‌باشد، آخرین گروه تخصصی خود را تحت عنوان «مدیریت، معنویت و دین» تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه فراهم کرد. (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸: ۲۷).

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و مذهب، به ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه‌ی انسان‌شناسی توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کند.

ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور دوباره‌ی کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشن‌تری از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه می‌باشد. (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۴). با توجه به آنکه معنویت و هوش معنوی در ایجاد ارزش‌ها و دیدگاه‌های افراد نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، بررسی این مفهوم در ادبیات کسب و کار بسیار ضروری و حیاتی خواهد بود، چرا که افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شود، آن‌ها روح منحصر به فرد خود را با خود به محیط کار می‌آورند و از این طریق بر اثربخشی و کارایی سازمان تأثیر عمده‌ای می‌گذارند. (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸: ۲۷).

همانطور که در بیان مسأله بیان شد، اثربخشی سازمان امری حیاتی بوده و حتی می‌توان ادعا کرد که علت تداوم وجودی سازمان تنها گرو دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است. بنابراین بررسی میزان اثربخشی و نشان دادن میزان رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمان، مدیران سازمان را در زمینه بهبود وضعیت سازمان یاری می‌کند.

۴-۱ اهداف تحقیق

این تحقیق دارای یک هدف اصلی و ۴ هدف فرعی می‌باشد: