

رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و

رهبری تحولی مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان

سارا توکل^۱، بدری شاه طالبی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۴/۳/۳ صص ۸۵-۱۰۸ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رهبری تحولی مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را همه مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل دادند که از این تعداد مطابق با فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم بر اساس جنسیت تعداد ۸۰ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری چهار پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ارگان (۱۹۹۶) با ۲۴ سؤال، تعهد سازمانی می (۱۹۸۵) با ۲۴ سؤال، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) با ۲۴ سؤال و رهبری تحولی باس (۱۹۹۲) با ۲۴ سؤال بوده است که روایی صوری آن توسط استادان راهنما و مشاور و چند نفر از نمونه آماری تأیید شد و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب معادل ۰/۸۰، ۰/۷۸، ۰/۸۸ و ۰/۸۵ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چند راهه) انجام گرفت. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین هوش معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی ($r=0/33$ ، $p<0/05$)، هوش معنوی و ابعاد آن با تعهد سازمانی ($r=0/30$ ، $p<0/05$) و هوش معنوی و ابعاد آن با رهبری تحولی ($r=0/26$ ، $p<0/05$) رابطه معنادار وجود دارد. از بین ابعاد هوش معنوی تفکر انتقادی وجودی در گام اول قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی بود. همچنین از بین ابعاد هوش معنوی گسترش خود آگاهی در گام اول توان پیش بینی رهبری تحولی را دارا بود. بین نظرات پاسخگویان در هیچ یک از متغیرها بر حسب عوامل دموگرافیک تفاوت معناداری مشاهده نشد.

کلید واژه ها: هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، مدیران، شهرستان گلپایگان

^۱ دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه علوم تربیتی، اصفهان، ایران

^۲ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه علوم تربیتی، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: b_shahtalebi2005@yahoo.com

مقدمه

در طلیعه قرن جدید که سازمان ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود. نیروی رقابتی جهانی سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده ها سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های جدید کاری را پیش بگیرند. به گونه ای که سازمان هایی که دارای ثبات کاری نبودند از نوعی ثبات نسبی برخوردار شوند و برای این که از قافله رقابت عقب نیفتند، اکثر این سازمان ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند، زیرا رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. در واقع ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، نوع دوستی و... به پژوهش و دنیای کسب و کار و خدمات همه نشانگر ظهور پارادایم جدیدی هستند. به عقیده صاحب نظران بهره گیری از هوش معنوی و معنویت در محیط کار عکس العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است. از این رودر سال های اخیر جایگاه معنویت در سازمان ها به طور فزاینده ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمانها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (Ashmo & Duchon, 2000).

تحقیقات صورت گرفته در حوزه رفتار سازمانی نشان داد که افراد با چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات، وارد دنیای کاری می شوند، آن ها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می آورند که می توان از آن به معنویت و هوش معنوی^۱ یاد کرد (sagharvani, 2009). معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری همراه با بالارفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (mosavi et all, 2011). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را بدست آورند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی کارکنان پیوند می خورد (kavanang, 1999).

عشق، مهربانی، صداقت، تحمل، سعه صدر، صلح درونی یا تناسب در مواجه شدن با چالش های اصالت وجودی زندگی (Nasel, 2004, p19). همچنین خودآگاهی دارا بودن چشم انداز و ارزش محوری و آرمان گرایی، توانایی مواجه شدن با حوادث و رویدادها، کل گرا بودن، ستایش تنوع، خود انگیختگی از جمله ویژگی های افراد باهوش معنوی است.

¹spiritual intelligence

(Wiggles worth, 2004, p14) این ارزش ها اگرچه یک عمل فردی تلقی می شود اما صیانت از آن در جوامع سازمانی مستلزم نوعی مدیریت بر پایه هوش معنوی است. یکی از زمینه های تحت تأثیر هوش معنوی رفتار افراد در مفهوم کلی و رفتار شهروندی سازمانی در مباحث رفتار سازمانی است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسوولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند ولی اغلب نادیده گرفته می شدند. با وجود آنکه این رفتارها در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. در تعریف رفتار شهروندی سازمانی گفته شده است: رفتار شهروندی سازمانی مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند» (Mostabseri and Eslami, 2008) (Najabi, 2008)

رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله فرد انجام می گیرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که از روی بصیرت صورت می گیرد و به شکل مستقیم یا ضمنی به واسطه پاداش های سیستم پاسخ داده، اما می تواند به شکل مؤثری به سازمان کمک کند (Organ, 1995) در واقع رفتارها و اقدامات فراتر از تکالیف شغلی به رفتار شهروندی سازمانی^۱ اشاره دارد که در سال های اخیر توجه زیاد محققان را به خود معطوف داشته است (GHafari Ashtiyani and Kohan, 2009). این مفهوم موج جدیدی در مباحث رفتار سازمانی ایجاد کرد سازمان ها را به سمت خلاقیت، انعطاف پذیری، اثربخشی بیشتر و موفقیت خود هدایت کرد (۲۰۰۳ Bienstock et al) در رفتار شهروندی سازمانی پنج بعد سازمانی مطرح کرده اند. این ابعاد شامل: نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، ادب و نزاکت و فضیلت مدنی است (Podsakoff et al 2000) (Morrison, 1994) اما مهم تر از ابعاد و اجرای رفتار شهروندی سازمانی عوامل مؤثر بر این متغیر سازمانی است. پودساکف عوامل زیادی را به عنوان دلایل رفتار شهروندی مطرح می کند. وی در فراتحلیلی درباره رفتار شهروندی نشان داد که احتمال بروز این رفتار در صورتی بیشتر خواهد بود که با کارکنان عادلانه رفتار شود و رابطه خوبی میان کارکنان با سرپرستان باشد (Spector, 2001).

¹. Organizational citizenship behavior

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این رو آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. با وجود این بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به داشتن همه این نگرش‌ها ندارند. در واقع مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. تعهد سازمانی یکی از نگرش‌هایی است که بیشترین توجه محققان را به خود جلب کرده است. تعهد سازمانی، یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است، که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. همچنین تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها، ادغام شرکت‌ها در یکدیگر... عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه‌های مدیریت از جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است. اما عده‌ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می‌تواند مورد تحقیق قرار گیرد (فرهنگی و حسین‌جاری 2005).

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 (Herskovich 2002, p87) تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته 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 از طرفی افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد (Allen & Meyer, 1996, p49) تعهد بالا خود می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثر بخشی کارکنان یک سازمان باشد (Coleman and Borman, 2005)

(Allen & Meyer, 1996) تعهد سازمانی را در سه بعد تعریف نموده‌اند:

الف - تعهد عاطفی: 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: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالادر سازمان هستند.

پ- تعهد هنجاری: شامل احساسات افراد، مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل این که احساس می کنند باید در سازمان بمانند، در سازمان خواهند ماند.

ارتقای تعهد سازمانی به متغیرهای چندی وابسته است که سبک رهبری رهبر و به خصوص با توجه به ویژگی های عصر کنونی، رهبری تحولی یکی از آن هاست. چنان چه (Aston et al, 2004) ایجاد تعهد سازمانی را به اتخاذ رویکرد رهبری تحولی نسبت داده و رهبری تحول آفرین را فرآیند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن آن اهداف تعریف می کنند.

(Bass & Steidlimer, 1998) به نقل از فیرولم^۱ معتقد است رهبری تحولی ارزش تمرکز یافته ای است که رهبر و پیروان، در دیدگاه ها، ارزش ها، احترام و اعتماد دوطرفه و یگانگی و وحدت سهیم هستند.

(Crawford, 2005) اظهار می دارد که رهبری تحولی فرآیندی است که در آن «رهبران و پیروان برجسته، روحیه و انگیزش یکدیگر را به منزلت عالی تر ارتقا می دهند».

باس و اولیو معتقدند در فرآیند رهبری تحولی، رهبران، پیروان خود را از نظر ذهنی ترغیب می کنند که برای دستیابی به اهداف جمعی والاتر، از خواست های خود بگذرند و بنابراین آنان را ترغیب می کنند تا وراى انتظارات خود عمل کنند. رهبران تحولی فرآیند مذاکره را که در آن پیروان، تلاش ها و صفات خود را در تبادل پاداش معاوضه می کنند، به کار می برند و پیروان سازمان را در هر سطحی که باشند ارتقا می بخشند و به آنان صلاحیت می دهند، از بینش و رسالت سازمان آگاهی ایجاد می کنند و همکاران و پیروان را برای سطوح بالاتر از استعداد رشد می دهند. از این رو رهبری تحولی فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است. رهبری تحولی فرآیند نفوذ برای ایجاد تغییرات بزرگ در نگرش ها و پیش فرض های اعضای سازمان و ایجاد تعهد در مأموریت و هدف های سازمان است (Sadeghi, 2008). (صادق)

¹Fairhelom

یکی از سازمان های مهم ومؤثر در دنیای امروز سازمان آموزش و پرورش است که وظیفه تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد. از این روکارکنان این سازمان از نقش و جایگاه ویژه ای در بین سایر سازمان ها برخوردار هستند. آنان با سبک های تفکر و هوش های متفاوتی وارد سازمان می شوند و قادرند با توسل به همین سبک تفکر و هوش، مشتریان (دانش آموزان) خود را تحت تأثیر خود قرار دهند. بدیهی است نوع نگرش کارکنان این سازمان و رفتار آن ها می تواند بر کارایی و اثربخشی سازمان افزوده و یا تحقق اهداف را دستخوش تغییر قرار دهد. از طرف دیگر کارکنان این سازمان الگو و سرمشق دریافت کنندگان خدمات سازمان قلمداد می شوند. پابندی آن ها به اهداف سازمان می تواند به عنوان یک خط مشی رفتاری در دانش آموزان ایجاد انگیزش نموده و آن را به حرکت و تکاپو وا دارد. از این رو بررسی تعهد سازمانی نیز مقوله ای مهم در این سازمان محسوب می شود.

پژوهش حاضر در صدد است به بررسی این سوال بپردازد که آیا بین سه متغیر هوش معنوی بارفشار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رهبری تحولی در بین مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان رابطه وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

(Yaghoobi et al, 2008) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین هوش عاطفی و هوش معنوی و سبک رهبری تحول آفرین به این نتیجه دست یافتند که تمام مؤلفه های هوش عاطفی و معنوی با مؤلفه های سبک رهبری رابطه معناداری دارند.

(Ahmadi and khodami, 2011) در مطالعه ای پیرامون رابطه رفتار شهروندی عمومی، معنویت و رفتار شهروندی سازمانی در بخش دولتی ایران باروش تحلیل مسیره این نتایج رسیدند که رفتار شهروندی عمومی و معنویت هر دو در مجموع با گرایشهای شغلی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل دویعدکلی ایثارگری و فرمانبرداری رابطه مثبت دارند. نتیجه مهم این پژوهش رابطه قوی بین معنویت و رفتارهای شهروندی سازمانی است که باتوجه به بلوغ بیشتر این مفهوم نسبت به رفتارهای شهروندی عمومی در جامعه مورد مطالعه، این نتیجه چندان دوازانتظار نبود.

(Mosavi et al, 2011) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان دوره متوسطه شهرستان زنجان به این نتیجه رسیدند که بین تمامی ابعاد هوش معنوی بارفشار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مؤلفه های هوش معنوی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بودند.

(Howard and, White, 2009) در پژوهشی تحت عنوان هوش معنوی و رهبری تحولی: یک چارچوب مفهومی جدید، دریافتند بین رهبری تحولی و هوش معنوی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین در این پژوهش هوش معنوی یکی از ابعاد مؤثر در توسعه سازمانی شمرده شده است.

(Lakin, 2010) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رابطه رهبری تحولی و هوش معنوی از طریق مطالعه بر روی ۱۱۵ نفر از رهبران سازمان های غیرانتفاعی دریافت رابطه مثبت و بالایی بین هوش معنوی و رهبری تحولی وجود داشت. به گونه ای که با افزایش هوش معنوی سبک رهبری تحولی نیز بیشتر مورد استفاده واقع می شد.

(Doostdar et al, 2012) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین ۳۳۲ نفر از اعضای مراکز بهداشتی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

سوالات پژوهش

- ۱- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با رهبری تحولی رابطه وجود دارد؟
- ۴- کدام یک از ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارد؟
- ۵- کدام یک از ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی تعهد سازمانی را دارد؟
- ۶- کدام یک از ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی رهبری تحولی را دارد؟
- ۷- آیا بین نظرات پاسخگویان در متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، هوش معنوی و رهبری تحولی بر حسب عوامل دموگرافیک (سن، جنس، مدرک تحصیلی و سابقه کار) تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

در پژوهش حاضر از آن جهت که پژوهشگر به تعیین رابطه بین هوش معنوی، رهبری تحولی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی پرداخته است، روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه مدیران زن و مرد آموزش و پرورش دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان به تعداد ۱۰۰ نفر بوده است و حجم نمونه با استفاده از

فرمول نمونه گیری کوکران ۸۰ نفر برآورد گردید. همچنین روش نمونه گیری در پژوهش حاضر تصادفی طبقه ای متناسب با حجم بر اساس جنسیت بوده است. بدین ترتیب از بین مدیران مرد مدارس دوره ابتدایی پسرانه به تعداد کل ۳۱ مدیر ۲۵ نفر و از بین تعداد کل مدیران زن مدارس دوره ابتدایی به تعداد کل ۶۹ نفر، تعداد ۵۵ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است. بدین منظور از چهار پرسشنامه استفاده شده است:

- پرسشنامه هوش معنوی (King, 2008) که حاوی ۲۴ سؤال بوده و هوش معنوی را در ابعاد (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) اندازه گیری می کند.

- پرسشنامه رفتار شهروندی (Organ, 1996) که حاوی ۲۴ سؤال بوده و رفتار شهروندی را در قالب ۵ بعد (نوع دوستی، جوانمردی، فضیلت شهروندی، احترام و وظیفه شناسی) با مقیاس پنج گزینه ای لیکرت اندازه گیری می کند.

- پرسشنامه تعهد سازمانی (Meyer Allen 1985) که مشتمل بر ۲۴ گویه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت طراحی شده و تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری اندازه گیری می کند و پرسشنامه رهبری تحولی (Bass, 1992) که با ۲۴ گویه و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده و رهبری تحولی را مورد سنجش قرار می دهد.

روایی صوری پرسشنامه ها با استفاده از نظر متخصصان و چند نفر از پاسخگویان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد و شاخص پایایی مقیاس های پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، هوش معنوی و رهبری تحولی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۸، ۰/۸۸ و ۰/۸۵ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی^۲ شامل فراوانی^۳، میانگین^۴ و انحراف معیار^۵ و آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و آزمون تحلیل واریانس چند راهه استفاده شد.

¹Coronbachs alpha coefficient

² Descriptive statistics

³Frequency

⁴Mean

⁵Standard deviation

یافته‌ها

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات هوش معنوی، رفتار شهروندی، تعهدسازمانی و رهبری

خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار
هوش معنوی	۹۶/۶۹	۱۹/۹۱
رفتار شهروندی	۹۷/۰۲	۱۰/۳۲
تعهدسازمانی	۹۲/۱۷	۷/۰۸
رهبری تحولی	۱۰۱/۵۸	۱۰/۴۹

نتایج جدول نشان می‌دهد میانگین نمرات هوش معنوی، رفتار شهروندی، تعهدسازمانی و رهبری تحولی به ترتیب برابر با ۹۶/۶۹، ۹۷/۰۲، ۹۲/۱۷، ۱۰۱/۵۸ است.

سؤال اول: آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۲- ضریب همبستگی بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر انتقادی وجودی، معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر ملاک	رفتار شهروندی سازمانی	متغیر پیش بین
متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی
هوش معنوی	۰/۳۳۶**	۰/۱۱۳
تفکر انتقادی وجودی	۰/۳۴۲**	۰/۱۱۷
معناسازی شخصی	۰/۳۴۰**	۰/۱۱۶
آگاهی متعالی	۰/۳۰۵**	۰/۰۹۳
گسترش خودآگاهی	۰/۳۱۶**	۰/۰۱۰
سطح معناداری		
هوش معنوی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲
تفکر انتقادی وجودی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲
معناسازی شخصی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲
آگاهی متعالی	۰/۰۰۶	۰/۰۰۶
گسترش خودآگاهی	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴

$p < 0/05$

یافته های جدول (۲) نشان می دهد بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (R^2) ۱۱/۳ درصد واریانس هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی مشترک بوده است. لذا سؤال اول مبنی بر این که بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد، تأیید می گردد.

سؤال دوم: آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۳- ضریب همبستگی بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و تعهد سازمانی

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

$p < 0/05$

یافته های جدول (۳) نشان می دهد بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (R^2) ۹/۱ درصد واریانس هوش معنوی و تعهد سازمانی مشترک بوده است. لذا سؤال دوم مبنی بر این که بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

سؤال سوم: آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با رهبری تحولی رابطه وجود دارد؟

جدول ۴- ضریب همبستگی بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و رهبری تحولی

متغیر ملاک		رهبری تحولی	
شاخص آماری			
متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
هوش معنوی	*۰/۲۶۴	۰/۰۷۰	۰/۰۱۹
تفکر انتقادی وجودی	۰/۲۱۷	۰/۰۴۷	۰/۰۵۴
معناسازی شخصی	*۰/۲۷۳	۰/۰۷۴	۰/۰۱۵
آگاهی متعالی	*۰/۲۵۹	۰/۰۶۷	۰/۰۲۰
گسترش خودآگاهی	*۰/۲۷۶	۰/۰۷۶	۰/۰۱۳

$p < 0/05$

یافته های جدول (۴) نشان می دهد بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) با رهبری تحولی رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۷ درصد واریانس هوش معنوی و رهبری تحولی مشترک بوده است. لذا سؤال سوم مبنی بر این که بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خودآگاهی) و رهبری تحولی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد. رابطه بین مؤلفه تفکر انتقادی وجودی از هوش معنوی با رهبری تحولی معنادار نیست.

سؤال چهارم: کدام یک از ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارد؟

جدول ۵- ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
گام اول	تفکر انتقادی وجودی	۰/۳۴۲	۰/۱۱۷	۰/۱۰۶	۱۰/۲۱۸	۰/۰۰۲

$$p < 0/01$$

به طوری که یافته های جدول (۵) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی در گام اول تفکر انتقادی وجودی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین تفکر انتقادی وجودی با رفتار شهروندی سازمانی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب تفکر انتقادی ۱۱/۷ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری است.

جدول ۶- ضریب بتا در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق ابعاد هوش معنوی

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد	ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
گام اول	تفکر انتقادی وجودی	۰/۱۶۵	۰/۱۹۲	۳/۱۹۷	۰/۰۰۲

$$p < 0/01$$

یافته ها در جدول (۶) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در تفکر انتقادی وجودی، رفتار شهروندی سازمانی را ۰/۳۴۲ واحد افزایش می دهد.

معادله پیش بینی سؤال چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

$$\text{رفتار شهروندی سازمانی} = \text{ضریب ثابت (} 79/433 \text{)} + \text{تفکر انتقادی وجودی (} 0/615 \text{)}$$

جدول ۷- متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق

ابعاد هوش معنوی				
مقیاس	بتا	مقدار t	سطح معناداری	
گام اول	۰/۱۶۷	۰/۶۳۱	۰/۵۳۰	معناسازی شخصی
آگاهی متعالی	-۰/۱۳۹	-۰/۴۴۱	۰/۶۶۱	
گسترش خودآگاهی	۰/۰۴۵	۰/۱۵۰	۰/۸۸۱	

$$p < 0.05$$

به طوری که از جدول (۷) ملاحظه می شود رابطه معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نبوده است.

سؤال پنجم: کدام یک از ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی تعهد سازمانی را دارد؟

جدول ۸- ضریب همبستگی چندگانه ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی

متغیر ملاک	شاخص آماری	متغیر پیش بین			
		ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب همبستگی چندگانه
تعهد سازمانی	گام اول	۰/۳۳۳	۰/۱۱۱	۰/۰۹۹	۹/۱۰۳
تفکر انتقادی	تفکر انتقادی				۰/۰۰۴
وجودی	وجودی				

$$p < 0.01$$

به طوری که یافته های جدول (۸) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی در گام اول تفکر انتقادی وجودی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین تفکر انتقادی وجودی با تعهد سازمانی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب تفکر انتقادی وجودی ۱۱/۱ درصد واریانس تعهد سازمانی را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0.01$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری است.

جدول ۹- ضریب بتا در پیش بینی تعهدسازمانی از طریق ابعاد هوش معنوی

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد	ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
متغیر ملاک	تفکر انتقادی	بتا خطای معیار			
تفکر انتقادی	گام اول	۰/۴۰۹	۰/۱۳۵	۳/۰۱۷	۰/۰۰۴
وجودی					

$$p < 0/01$$

یافته ها در جدول (۹) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش تفکر انتقادی وجودی تعهد سازمانی را ۰/۳۳۳ واحد افزایش می دهد. معادله پیش بینی سؤال پنجم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است: تعهد سازمانی = ضریب ثابت (۸۰/۵۸۶) + تفکر انتقادی وجودی (۰/۴۰۹)

جدول ۱۰- متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد

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

$$p < 0/05$$

به طوری که از جدول (۱۰) ملاحظه می شود رابطه معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با تعهد سازمانی معنادار نبوده است.

سؤال ششم: کدام یک از ابعاد هوش معنوی توان پیش بینی رهبری تحولی را دارد؟

جدول ۱۱- ضریب همبستگی چندگانه ابعاد هوش معنوی با رهبری تحولی

شاخص	متغیر	ضریب	مجذور ضریب	ضریب	سطح معنادار
آماري	پیش بین	همبستگی	همبستگی	F	ی
متغیر	چندگانه	همبستگی	چندگانه تعدیل شده		
ملاک	گام اول	گسترش خودآگاهی			
		۰/۲۹۱	۰/۰۸۴	۰/۰۷۳	۷/۰۹۷
					۰/۰۰۹

$$p < 0/01$$

به طوری که یافته های جدول (۱۱) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رهبری تحولی در گام اول گسترش خودآگاهی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین گسترش خودآگاهی با رهبری تحولی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب گسترش خودآگاهی ۸/۴ درصد واریانس رهبری تحولی را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری است.

جدول ۱۲- ضریب بتا در پیش بینی رهبری تحولی از طریق ابعاد هوش معنوی

شاخص	متغیر	ضرایب بتای	ضرایب بتای	ضریب	سطح معنادار
آماري	پیش بین	غیر استاندارد	غیر استاندارد	t	ی
متغیر				استاندارد	
ملاک	گام اول	گسترش خودآگاهی	خطای معیار		
		۰/۳	۰/۲۶۸	۰/۲۹۱	۱/۶۶۴
					۰/۰۰۹

$$p < 0/01$$

یافته ها در جدول (۱۲) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در گسترش خودآگاهی، رهبری تحولی را ۰/۲۹۱ واحد افزایش می دهد. معادله پیش بینی سؤال ششم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

ره‌بری تحولی = ضریب ثابت (۸۷/۱۰۴) + گسترش خودآگاهی (۰/۷۱۳)

جدول ۱۳- متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش بینی ره‌بری تحولی از طریق ابعاد

هوش معنوی				
مقیاس	بتا	مقدار t	سطح معناداری	
تفکر وجودی انتقادی	-۰/۴۲۷	-۱/۴۰۳	۰/۱۶۵	گام اول
معناسازی شخصی	-۰/۰۵۹	-۰/۱۵۵	۰/۸۸۷	
آگاهی متعالی	-۰/۰۷۰	-۰/۲۳۳	۰/۸۱۶	

$p < 0/05$

به طوری که از جدول (۱۳) ملاحظه می شود رابطه تفکر وجودی انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و با ره‌بری تحولی معنادار نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از سوال اول پژوهش نشان داد بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش های (Ahmadi and khodami, 2011) و (Mosavi et Al, 2011) که نشان می دهد رابطه قوی بین معنویت و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد همسوست. با توجه به یافته های حاصل از سؤال اول می توان بیان کرد: از جمله ابعاد هوش معنوی، تفکر انتقادی وجودی است. تفکر انتقادی در کلیت خود، قدرت تنظیم کلیت پذیرفتن احتمالات نوین، پرهیز از پیش داوری و توقف داوری (تردید بی طرفانه، پرهیز از تعجیل در قضاوت) را برای فرد به وجود می آورد. همچنین با استفاده از این بعد از تفکر فرد قادر خواهد بود که افکار و قضاوت های خود و دیگران را از بنیان مورد تردید و سؤال قرار داده و از طریق مشاهده، آزمایش، ارزیابی کنترل شده و بی طرفانه به منظور یافتن حقیقت، افکار را مورد تجزیه، تحلیل، ترکیب و ارزیابی قرار دهد. از جمله بخش های مهم تفکر انتقادی پرسشگری و بررسی انواع مختلف راه حل ها و پس از آن انتخاب راه حل بهینه است. تفکر انتقادی به افراد کمک می کند تا دارای رفتارهای فرا واکنشی باشند. به عبارت دیگر در مسائل زندگی و کاری مربوط به خویش از

طریق ارزیابی شواهد، روابط و اطلاعات به تصمیم گیری مناسب پرداخته و خود را برای مواجهه با چالش های فزاینده آماده کنند.

بعد دیگر هوش معنوی معنا سازی شخصی است. این بعد ناظر بر توانایی افراد در مشخص کردن اهداف زندگی و تسلط بر آن است. رفتار آدمی تحت تأثیر اهداف و انگیزه ها هستند. اهداف و انگیزه به عنوان نیازهای بیرونی و درونی بر همدیگر اثر متقابل داشته و رفتار آدمی را مشخص می کند. اهداف بلند ووالانگیزه بیشتر و اهداف پایین تر و پست تر انگیزه کمتری را ایجاد می کنند. همچنین افراد با انگیزه ، اهداف بلندتر و والاتری را انتخاب نموده ولی افراد بی انگیزه اهداف پایین و پست تری را انتخاب می کنند. از این رو هدف گذاری والاتر به افراد با انگیزه نیاز دارد. از طرف دیگر هدف گذاری با برنامه ریزی ارتباط نزدیکی دارد. برنامه بدون هدف اثربخشی نداشته و هدف بدون برنامه نیز عملیاتی نیست. هدف گذاری جزء لاینفک برنامه ریزی است و برنامه ریزی فرایندی است که چگونگی حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب (هدف) را مشخص می کند. برنامه ریزی خود هدف نیست بلکه وسیله و ابزاری برای تحقق اهداف است. برای موفقیت و بهبود فردی و سازمانی ، هدف گذاری خوب شرط لازم و برنامه ریزی مناسب شرط کافی است. از طرف دیگر هدف گذاری با ارزیابی عملکرد نیز مرتبط است. ارزیابی عملکرد اگر معطوف به هدف نباشد ائتلاف منابع خواهد بود. هدف ها هستند که به ارزیابی معنی و جهت می بخشند . بدون هدف گذاری ارزیابی مقدور نیست، زیرا هدف ارزیابی میزان تحقق اهداف است. اگر اهداف معین و مشخص نباشند، ارزیابی امکان پذیر نخواهد بود.

بعد دیگر هوش معنوی ناظر بر آگاهی متعالی است. این بعد توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود و دیگران است. غیر از شناختی که انسان به وسیله حواس پنجگانه به دست می آورد، در انسان نوع دیگری شناخت مستقیم نفس با عین خارجی وجود دارد که شهودی است و حواس پنجگانه در آن نقشی ندارد و نمونه آن، شناخت انسان از من «خود» و ذهن و باطن خود است که حتی در نبود حواس هم برای انسان کاملاً حاصل و روشن است. اینگونه شهود باطنی منحصر به شناخت خود نیست بلکه صورتهای پیشرفته آن می تواند اشیاء دیگر را نیز درک کند و این همان است که از آن به عنوان علم حضوری نام برده می شود. علم حضوری انسان به محصولات و فرآورده های ذهن و ادراک حسی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا نفس انسان نسبت به همه انفعالات و حالات درونی خود علم حضوری و بی واسطه دارد. آگاهی و توجه، از ویژگی های آگاهی متعالی محسوب شده محصول علائم مخابره شده به وسیله حواس پنجگانه نیست، بلکه محصول فعالیت کارگاه ذهن انسان و خلاقیت روح و در نتیجه آفرینش آن و جزء حرکات تکاملی روح است. با توجه به ویژگی آگاهی متعالی یعنی

شناخت ابعاد برتر و متعالی خود و دیگران و مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی یعنی ابعاد نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، ادب و نزاکت و فضیلت مدنی می توان دریافت رابطه بین این دو متغیر قابل تبیین است. بدین معنا که هر چه شناخت فرد از خود و دیگران افزایش یابد، به ابعاد متعالی تری چون فلسفه و ماهیت وجودی خود بیشتر واقف گردیده و رفتارهای شهروندی بیشتری را از خود نشان می دهد. زیرا ابعادی چون نوع دوستی با فلسفه حیات در ارتباط هستند.

خود آگاهی از دیگر ابعاد هوش معنوی است. خود آگاهی بر شناخت دقیق و درست از خود، به عبارتی دیگر شناخت نگرش ها، آراء، عقاید، اندیشه ها، هیجانات، توانایی ها، مهارت ها و کاستی های خود تأکید دارد. رشد خود آگاهی به فرد کمک می کند تا اطلاعاتی را در حوزه شخصیتی خود به دست آورد. خود آگاهی در چند حوزه معنا می شود: خود فیزیکی که به تصویری که هرکس از ظاهر فیزیکی خود دارد اطلاق می شود. خود واقعی بخش درونی وجود فرد است که افراد محدودی از آن آگاه هستند. خود جنسی نیز تصور و برداشتی است که هرکس از هویت جنسی خود (مرد یا زن) و تمایلات جنسی خود دارد. خود اجتماعی به تصور فرد از جایگاه اجتماعی خود، نقش وی در اجتماع، شخصیت برون گرا یا درون گرا و ... اشاره دارد. خود معنوی در برگیرنده تصور شخص از اعتقادات، اخلاق و احکام دینی است. بخش دیگر خود آگاهی یعنی خود تاریکی جنبه خاصی از خود است که دربرگیرنده فرد است. همچنان که خود آرمانی بخشی است که فرد تمایل به رسیدن به آن وجه را دارد. در هوش معنوی بعد خود آگاهی معنوی از رتبه بالاتری برخوردار است. از این رو می توان گفت با توجه به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی یعنی انواعی از کمک های غیر رسمی و اختیاری که کارمند، بدون توجه به تحریمات و پاداش های رسمی و به عنوان فردی آزاد آن ها را انجام داده و یا از انجام آن ها خودداری می کند، به علاوه توجه به این مفهوم که ابعاد رفتار شهروندی در حیطه مفاهیم ارزشی قرار دارد و این مفاهیم ارزشی چون نوع دوستی در خود معنوی یعنی اخلاق و اعتقادات وی نهفته است. از این رو می توان گفت با افزایش هر یک از ابعاد هوش معنوی رفتار شهروندی نیز افزایش یابد.

در تفسیر سؤال دوم می توان گفت: تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد آرزو می کند در عضویت سازمان باقی بماند. این ویژگی نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار و غیبت از کار در آن ها بیشتر است. همچنین تعهد سازمانی عاملی مؤثر بر رضایت شغلی نیروی انسانی است که باعث افزایش بازده سازمانی می شود. کارکنان متعهد مایل به

داشتن رکوردهای قابل توجه و حفظ شغل به مدت طولانی تری نسبت به کم تعهدها هستند. از این رو آن ها مایل به تلاش بیشتر در کارها و عملکرد بهتری نسبت به کم تعهدها هستند به طور خلاصه، شواهد قابل ملاحظه ای وجود دارد که کارکنان متعهد، کارکنان ارزشمندتری نسبت به سایر کارکنان هستند. به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه شان 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 می توان به ویژگی های 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 ارزش ها و باورهای فردی و ارزشهای کاری همچنین باور به این که 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 می سازد. از طرف دیگر معنویت برفعالیت انسان ها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسؤولیت پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ معنوی ارزش تلقی میکنند، واقعی و منطقی نیست. معنویت در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات فردی و جمعی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه ها را بهبود می بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و نهایتاً افزایش سود می گردد. 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 می کند. 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 ویژگی های در سایه هوش معنوی می توان اظهار داشت 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. از این رو رابطه بین این دو متغیر قابل تبیین خواهد بود.

نتایج حاصل از سوال سوم پژوهش نشان داد بین هوش معنوی و رهبری تحولی رابطه وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش (Yaghoobi et Al, 2008)، (Howard and, White, 2009) و (Lakin, 2010) همسو است. آنان در در پژوهشی تحت به این نتیجه دست یافتند که تمام مؤلفه های هوش معنوی با مؤلفه های سبک رهبری رابطه معناداری دارند. با عنایت به نتایج حاصل از سؤال سوم می توان این گونه بیان نمود که رهبری تحولی ارزش تمرکز یافته ای است که رهبر و پیروان، در دیدگاه ها، ارزش ها، احترام و اعتماد دوطرفه و یگانگی و وحدت سهیم هستند. به عبارت دیگر فرآیند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن آن اهداف نمایانگر رهبری تحولی است. در این وضعیت رهبران، پیروان خود را از نظر ذهنی ترغیب می کنند که برای دستیابی به اهداف جمعی والاتر، از خواست های خود بگذرند و بنابراین آنان را ترغیب می کنند تا برای انتظارات خود عمل کنند. رهبران تحولی فرآیند مذاکره را که در آن پیروان، تلاشها و صفات خود را در تبادل پاداش معاوضه می کنند، به کار می برند و پیروان سازمان در هر سطحی که باشند را ارتقا می بخشند و به آنان صلاحیت می دهند، رهبری تحولی فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه ها است برای ایجاد تغییر و تحول ناپوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل. رهبری تحولی فرآیند نفوذ برای ایجاد تغییرات بزرگ در نگرشها و پیش فرضهای اعضای سازمان و ایجاد تعهد در مأموریت و هدفهای سازمان است. صاحب نظران معتقدند که رهبری تحول گرا زمانی شکل می گیرد که رهبر علائق کارکنان ش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند. تلقی تفکر امروزی از رهبران این است که رهبران بر خلاف مدیران بوروکرات و وظیفه مدار و تعاملی، باید شیوه ای در کارکردن با پیروان برگزینند که هم باعث پویایی و تحول رهبران، و هم موجبات رشد و پیشرفت پیروان را فراهم کند و به طور مداوم و مستمر اقدامات آن ها را در سطوح بالاتری نسبت به قبل قرار دهد. یک رهبر تحولی علاوه بر این که به استفاده ماهرانه از رفتارهای تحولی برای ایجاد محیط کاری عادلانه، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش ها و کمک به رشد پیروانش نیاز دارد، باید از خصوصیات فردی که این مهارت ها را تقویت و حمایت کنند نیز برخوردار باشد. عزت نفس، تلقی رهبر از ماهیت انسانی پیروان این که تا چه اندازه رهبر به پیروانش به عنوان یار و همکار می نگرد تا برده و زیر دست، توانایی اداری، توانایی رهبر برای فهم و بیان مشکلات پیچیده، توانایی رهبر برای کمک به توسعه و تقویت ارزش های سازمانی مشترک از جمله ویژگی های رهبران تحولی است. رهبران تحول آفرین با ترحیح اثربخشی بر کارایی سعی در به کارگیری منابع انسانی سازمان به گونه ای موثر در

جهت رسیدن به اهداف سازمانی را دارند. سبک رهبری تحولی دارای چهار خصوصیت است که رهبران تحولی برای برانگیختن، مجذوب ساختن و متعهد کردن پیروان از آن ها استفاده می کنند این چهار خصوصیت دقیقاً سبک رهبری تحولی را مشخص می کنند نفوذ ایده آل، انگیزه الهام بخش، تحریک هوشی و ملاحظات فردی به عنوان ویژگی رهبران تحولی تغییرات قابل توجهی در بالا رفتن عملکرد و پتانسیل کارکنان را به ارمغان می آورد. از طرف دیگر هوش معنوی در برگیرنده دیدگاه فرد نسبت به جهان یا جهان بینی است که به فرد کمک کند رفتار اخلاقی و ارزشی داشته باشد. از این رو می توان گفت وجود هوش معنوی به عنوان آمیزه ای از هوش و معنویت گرایش افراد را به رفتارهای تحولی که تجمیع رفتارهای ارزشی هستند را افزایش داده و فراوانی آن ها را در محیط کار افزایش می دهد. از این رو رابطه بین این دو متغیر قابل تبیین خواهد بود.

در تبیین یافته های سؤال چهارم می توان گفت تفکر انتقادی در کلیت خود، قدرت تنظیم کلیت پذیرفتن احتمالات نوین، پرهیز از پیش داوری و توقف داوری (تردید بی طرفانه، پرهیز از تعجیل در قضاوت) را برای فرد به وجود می آورد. همچنین با استفاده از این بعد از تفکر فرد قادر خواهد بود که افکار و قضاوت های خود و دیگران را از بنیان مورد تردید و سؤال قرار داده و از طریق مشاهده، آزمایش، ارزیابی کنترل شده و بی طرفانه به منظور یافتن حقیقت، افکار را مورد تجزیه، تحلیل، ترکیب و ارزیابی قرار دهد. از جمله بخش های مهم تفکر انتقادی پرسشگری و بررسی انواع مختلف راه حل ها و پس از آن انتخاب راه حل بهینه است. تفکر انتقادی به افراد کمک می کند تا دارای رفتار های فرا واکنشی باشند. به عبارت دیگر در مسائل زندگی و کاری مربوط به خویش از طریق ارزیابی شواهد، روابط و اطلاعات به تصمیم گیری مناسب پرداخته و خود را برای مواجهه با چالش های فزاینده آماده نمایند. با توجه به این ویژگی افراد قادر خواهند بود رفتارهای نامناسب محیط کاری را به چالش کشیده، خلاف آن به رفتارهای مدنی بر مبنای فضیلت روی آورند.

برای تبیین یافته های حاصل از سؤال پنجم می توان گفت تعهد سازمانی از توانایی نسبی همانندسازی شخص با سازمان و درگیر شدن در سازمان همچنین قدرت تشخیص افراد همراه با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه و درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن است. لازمه مشارکت و هویت یابی فرد با سازمان است. ویژگی تفکر انتقادی با ایجاد قوه نقد منصفانه و پرهیز از پیش داوری، ارزیابی شرایط محیطی، پرهیز از قضاوت عجولانه، در نظر گرفتن ویژگی ها و پتانسیل های مثبت فردی و سازمانی دیگران، توجه بر نقاط مثبت ضمن در نظر گرفتن ضعف ها افراد را به تعهد نسبت به گزاره های

مثبت ترغیب و نسبت به تغییر و تبدیل تهدیدات به فرصت‌ها تشویق می‌نماید. از این رو این بعد از هوش معنوی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی در گام اول است. با توجه به یافته‌های حاصل از سؤال ششم می‌توان اینگونه توضیح داد که خود آگاهی مبنای زیر بنایی برای شناخت ویژگی‌ها، نگرش‌ها، علایق، توانمندی‌ها، ضعف‌ها و کاستی‌ها و نقاط قوت است. در سایه شناخت خود، فرد نسبت به نظام وجود خود اطلاعات کافی کسب کرده، به هماهنگی و انسجام درونی دست می‌یابد. در این صورت قادر است برای هر یک از اعمال خود تبیین عقلانی ترسیم کند. زیرا در مباحث معناگرایی و هوش معنوی عملکرد فرد صرفاً بر مبنای عواطف و احساسات نبوده، مینا و پشتوانه واقعی دارد و خود آگاهی از جمله مباحث مورد توجه در این زمینه است. همچنان که در مباحث مدیریت اسلامی نیز خود شناسی و خود آگاهی مبنای سایر شناخت‌ها است. از این رو می‌توان این گونه تفسیر کرد که فرد خود آگاه قادر به شناخت خود در رتبه اول بوده، می‌تواند در باره دیگران و محیط نیز شناخت کافی کسب کرده و از آن به عنوان مبنایی برای عمل و رفتار متفاوت از جمله رفتارهای تحولی و فرآینقی استفاده کند.

References

- Ahmadi A, Khodami A, 2011. A model to study the behavior of public citizenship, spirituality and organizational citizenship behavior on the part of the Iranian government. *Journal of Management* 14: 128-107.
- Allen ,N.J .& Meuer J.P (1996). The measurement and antecedents effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ashmos, D.P. and D. Duchon. (2000). 'Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure', *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-4.
- Bass B M, Steidlmeier P. (1998). Ethics, character, and authentic transformational leadership. Center for leadership studies.

- Bienstock, C. Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel “(2003) organizational citizenship behavior and service quality “ journal of services marketing, Vol. 17 :No 4 ,pp. 357-378.
- Cavanogh, G.F. (1999). spirituality for managers : context and critique, Journal of organization change Management, 12(3), 186-199.
- Coleman V.I., Borman W.C. 2005. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain”, Human Resource Management Review, Vol. 10, No. 1.
- Crawford. (2005). Journal of Knowledge management. Vol: 9. N: 6, 2005, P: 8.
- Doostar, Mohammad; Chegini, Mehrdad Godarzvand; Pourabbasi, Sita. PUB. DATE 2012. SOURCE. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business; Mar 2012, Vol. 3 Issue 11, p54 .
- Farhangi A, hosseinchari A. 2005. new viewpoints about the organizational commitment, Tadbir management magazine. Tehran: publishing, industrial management organization. 157:14-16.
- Ghaffari ashtiani, P Kohan, A. 2010. organizational citizenship behavior: the paradigm of the 21st century organization. Journal of management. 16:146.
- Herscovich L. (2002) Commitment to organizational change: Extension of a three commitment model. Journal of Applied Psychology.
- Howard B. B, White S. R. (2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework. Journal of Curriculum and Instruction, 3(2), 54-62. <http://dx.doi.org/10.3776/joci.2009.v3n2p54-67>.
- Islami, H. 2008. organizational citizenship behavior. Tadbir magazine. No 137
- Lakin Christ, Heather, D.B.A., UNIVERSITY OF PHOENIX, 2010, A correlation analysis of transformational leadership and spiritual intelligence ,209 pages; 3438390 Available at: <http://gradworks.umi.com/34/38/3438390.html/>
- Morison, Elizabeth (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: importance of the employees perspective, Academy of Management Journal, vol. 37, N. 6, pp. 1543-1567.

- Mostabseri m, Najabi A., 2008. Burnout factor modulator OCB in the organization.
- Mousavi h, talebzadeh nobarian , Shams Gh. 1390. The relationship between organizational citizenship behavior and spiritual intelligence high school teachers of Zanjan city. Journal of educational psychology, 22: pp. 94-65.
- Nasel , D.D.(2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence : A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality , Unpublished thesis Australia : The university of south Australia .
- Organ W. P. (1995). "Organizational citizenship behavior is nature antecedents and consequences". A sage publication series.
- Podsakoff, P.M, Mackenzie, S.B. paine, J.B and Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Sadeghi I. (2008). The relationship between the leadership styles and multiple intelligence transformation and Exchange administrators of secondary schools of Isfahan. Master's thesis, University of Isfahan, Faculty of education.
- Saqarvani S. 2009. The relationship between intellectual intelligence and organizational commitment of employees of the gas company in Khorasan Razavi. master thesis, Islamic Azad University of Mashhad.
- Stone A, Gregory R F, Patterson R. 2004. Transformational Versus Servant Leadership- A difference in Leader focus, Leadership and Organization development Jeornal, Vol 25. No 4, pp: 349-361.
- Wigglesworth C . 2004. Spiritual intelligence and why it matters. www.consciouspursuits. com. Spector, P. E. (2001). Industrial and Organizational Psychology (4th Ed). John Wiley & Sons, INC.
- Yaghoubi, A, Zoghi, M , Abdollah Zadeh, H, mohagheghi, H .2008. The relationship between intellectual intelligence and mental health education of University students in boooli seena of Hamedan, 87-86. Paper presented at the fourth national mental health seminar, students of Shiraz University.