

رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی

Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment in Nurse- Managers in Military Hospitals

اکرم پرنده*، احمد ایزدی**، عباس عبادی***، مجتبی قنبری****

Abstract

Introduction: nowadays, successful organizations have empowered and committed employees who have continuously work to improve systems and processes. With Changes and developments in the economy, health and management, a new paradigm such as self management, collaboration and co working, integrity of the quality of working and spirituality organization is proposed. Organizational commitment and spirituality is an important issue in the organization. The aim of this study has been done the correlation between organizational commitment and spiritual intelligence in nurses managers.

Method: This study was descriptive – cross-sectional performed during 2010-2011. It accomplished with 133 nurses managers, supervisions and head nurses in five military hospital of Tehran military hospitals that selected by census sampling. for Data gathering .we use three questionnaires that including demographic characteristics, questionnaire of spiritual intelligence and organizational commitment. The data was analyzed with spss 16 software with using descriptive and analytical statistical tests (mean, standard deviation and chi-square test, Pearson correlation coefficient and simple linear regression).

Results: The results showed that 82.7 percent of nurse managers had high spiritual intelligence and 96.2 percent had middle organizational commitment. Correlation between domains of spiritual intelligence (spiritual experiences, forgiveness) and organizational commitment showed that it was significant ($p < 0.05$).

Discussion: in nursing Spirituality experience , managers could be creates a space of spiritual care for patients. We suggest that managers pay more attention to enhance the spiritual aspects of the work environment.

Keywords: spirituality, spiritual intelligence, organizational commitment, nurse managers.

چکیده

مقدمه: امروزه سازمان‌های موفق دارای کارکنان توانمند و متعهد هستند و بطور مرتب سیستم‌ها و فرآیندهای کاری را بهبود می‌بخشند. با تغییر و تحولات گسترده در حوزه اقتصاد، سلامت و مدیریت، پارادایم‌های جدیدی از قبیل خودکمتری، همکاری و مشارکت، یکپارچگی زندگی کاری و معنوی در سازمان‌ها مطرح گردیده است. موضوع تعهد سازمانی و معنویت در سازمان مهم می‌باشد. لذا این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی مدیران پرستاری انجام گردیده است.

روش: این پژوهش از نوع توصیفی – مقطعی در سال‌های ۹۰-۱۳۸۹ انجام شد. جامعه‌ی مورد مطالعه ۵ بیمارستان نظامی شهر تهران که بطور تصادفی انتخاب و تعداد ۱۳۳ نفر از کلیه مدیران پرستاری، سوپروایزرها و سرپرستان بخش‌های درمانی بیمارستان‌ها، به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ۳ قسمتی حاوی مشخصات فردی، هوش معنوی و تعهد سازمانی بود. کلیه داده‌ها در نرم افزار SPSS 16 با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و تحلیلی (میانگین، انحراف معیار و آزمون مجذور کای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج مطالعه نشان داد که ۸۲/۷ درصد از مدیران پرستاری از هوش معنوی بالا و ۹۶/۲ درصد از تعهد سازمانی متوسطی برخوردار بودند. آزمون همبستگی بین ابعاد هوش معنوی (تجارب معنوی و بخشش) و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری را نشان داد ($P < 0.05$).

بحث: در پرستاری تجربه معنویت مدیران باعث ایجاد یک فضای مراقبت معنوی برای بیماران خواهد شد، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران به تقویت جنبه‌های معنویت در محیط کار توجه بیشتری نمایند.

کلید واژه‌ها: معنویت؛ هوش معنوی؛ تعهد سازمانی؛

مدیران پرستار

* دانشجوی دوره دکتری پرستاری، عضو هیأت علمی دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

E-mail: akram.parandeh@yahoo.com

** استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع).

*** استادیار گروه پرستاری، دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

**** دانشجوی دوره دکتری پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

مقدمه

مهمترین هدف هر سازمان، دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهینه است. سرمایه انسانی، حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین 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 (ولریج^۱، ۲۰۰۰). منابع انسانی، پایه و اساس نظام‌های بهداشتی - درمانی را تشکیل می‌دهند. (هروآبادی، مرباغی، ۱۳۷۵). امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متعهد که تاکید بر مشتری‌مداری و افزایش بهره‌وری داشته و بطور مرتب سیستم‌ها و فرآیندهای کاری را بهبود بخشند (گوانزی و پلونی، ۲۰۰۴). تعهد سازمانی، پیوند افراد با سازمان است (لیچ، ۲۰۰۵). با تغییرات 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. در گذشته، مهم‌ترین عامل موفقیت مدیران، بهره‌وری بوده که مبتنی بر توانایی‌های زبان شناختی، تحلیل منطقی و هوش ریاضی است. اما مطالعات جدید نشان داد که بهره‌وری تنها بخش کوچکی از مدیریت و رهبری است (آمرام، ۲۰۰۹). برخی از نظریه‌های رهبری، بر اهمیت هوش هیجانی، اجتماعی و معنوی برای مدیران و رهبران تاکید فراوان نموده‌اند، چرا که

پیچیدگی‌های رفتاری و شناختی و نیز انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های مهم رهبران شایسته است. بر اساس بسیاری از مطالعات، عوامل متعددی کارایی افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهند. یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش معنوی^۵ است.

موضوع معنویت، دل مشغولی همیشگی انسان است (کینگ، ۲۰۰۷). اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب نموده است. پیشرفت علم روان‌شناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری بیابند. چنین به نظر می‌رسد که مردم جهان، امروز بیش از پیش به معنویت و مسائل معنوی گرایش دارند (شهیدی و شیرافکن، ۱۳۸۳). معنویت، آگاهی و هوشیاری از زندگی است که موجب تفکر فرد در مورد زندگی و این که «من که هستم و از کجا آمده‌ام» می‌گردد (مک ایوان، ۲۰۰۴).

معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل آگاهی و خودشناسی است. معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است (وگان، ۲۰۰۲). آنچه که موجب شده تا سازه معنویت به عنوان هوش مفهوم سازی شود آن دسته از مشاهدات و یافته‌های علمی است که بیانگر این واقعیت است که بکارگیری الگوهای ویژه‌ای از افکار، هیجان و رفتار در زندگی روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (دالمن، پرا، استوندنسک^۹، ۲۰۰۴). مفهوم هوش معنوی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز مطرح شد.

5 - Spirituality Intelligence.

6 - King.

7 - Mc Ewan.

8 - Vaughan.

9 - Daaleman & Perea & Studensk.

1 - Woolridge.

2 - Guenzi & Pelloni.

3 - Leach.

4 - Amram.

استرس برخورد کرده و مسایل را حل می‌کنند) ۴- توانایی یافتن تقدس در فعالیت‌ها، رویدادها و روابط روزمره (تشخیص حضور الهی در فعالیت‌های عادی) ۵- توانایی انجام رفتارهای پرهیزگارانه، رفتارهایی مانند بخشش، بیان سپاسگزاری، نشان دادن شفقت و تواضع. امونز معتقد است که خود کنترلی هسته اصلی تمامی رفتارهای پرهیزگارانه است (کریکون^۴ ۲۰۰۸، فرهنگی و همکاران ۱۳۸۸ و امونز^۵ ۲۰۰۰b).

کار از مهمترین فعالیت‌های انسان، بخش عمده‌ای از زندگی افراد رادر برگرفته و موجب تامین نیاز عمیق به معنا می‌گردد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) به نقل از مک کورمیک^۵ (۱۹۹۴) بیان می‌کنند که ادغام معنویت، رهبری و مدیریت در شرایط متلاطم، منبعی پایدار برای خلق و جاری ساختن معنا در محیط کار را فراهم می‌کند و نیز استفان کاوی (۱۹۹۰) توسعه هوش عاطفی و معنوی را برای اثر بخشی رهبران ضروری می‌داند. هوش معنوی موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته‌های پژوهشی در مورد آن اندک است. با این حال موضوعی است که نظر بسیاری از صاحب نظران را به خود جلب نموده است. جورج^۶ (۲۰۰۶) در مطالعه خود مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار را «ایجاد آرامش خاطر، تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه» مطرح نموده است. همچنین بیان می‌کند که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش‌های متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تاثیر گذاری، برقراری ارتباطات موثر و درک بین فردی برشمرده است. دافی^۷ (۲۰۰۵) ویژگی رهبران معنوی را قدرت مقابله با سختی‌ها، خود آگاهی بالا، توانایی ایجاد فرصت از دشواری‌های زندگی، توانمند بودن در برخورداری و کنترل خویشتن می‌داند. متغیردیگر که در رفتار سازمانی اهمیت ویژه دارد، تعهد سازمانی است. (مایروالن^۸ ۱۹۹۹) در مطالعات

هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. معنویت با جستجوی فرد و عناصر مقدس تجربه شده، معنای عمیق، هوشیاری اوج یافته و تعالی در ارتباط است. اما هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کند (امونز^۱ ۱۹۹۹). از نظر امونز، هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به هدف می‌باشد. از این تاریخ به بعد گروهی از مولفان و پژوهشگران (برای مثال، زوهر و مارشال^۲، ۲۰۰۰؛ کینگ، ۲۰۰۷) درصد آن آن برآمدند تا مفهوم هوش معنوی را با توجه به مبانی نظری متفاوت، تعریف و مولفه‌های آن را مشخص کنند (امونز، ۲۰۰۰b). هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسایل معنایی و ارزشی را به ما نشان می‌دهد و مسایل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند. هوشی که اعمال و رفتار ما را در گسترده‌های وسیع از نظر بافت معنایی جای می‌دهد؛ و معنادار بودن یک مرحله از زندگی مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می‌دهد. (زوهر، مارشال، ۲۰۰۰) هوش معنوی روی حفظ عمیق ارزش‌های افراد متمرکز بوده و با آن چه عامل و تداوم بخش نوآوری و تعهد است مرتبط می‌باشد (پرایس^۳ ۲۰۰۸). امونز معتقد است که هوش معنوی، جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت در هم آمیخته و موجب توانایی ویژه در فرد می‌گردد به طوری که فرد معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار می‌دهد. از نظر وی حداقل پنج توانایی معرف هوش معنوی هستند: ۱- توانایی یا ظرفیت تعالی (بالتر رفتن یا فراتر رفتن از محدودیت‌های عادی و جسمی) ۲- توانایی ورود به سطوح بالاتر آگاهی (آگاهی از یک حقیقت غایی که ایجاد احساس یگانگی و وحدت می‌کند و همه چیز را در یک کل واحد می‌بینند) ۳- توانایی بکار گیری منابع معنوی برای حل مسایل زندگی (افراد مذهبی راحت‌تر با

4 - Crichon.

5- Mc Cormack.

6- George.

7- Duffy.

5 - Meyer&Allen.

1 - Emmons.

2 - Zohar&Marshall.

3 - Price.

پرستاران افزایش می‌دهند. تریجت^۶ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که آگاهی و شناخت معنویت می‌تواند یک بخش مهم برای ارتقای نیروی انسانی در محیط کار و به عنوان بخشی از آموزش‌های مدیریت با فواید و پیامدهای بسیار زیادی برای سازمان باشد. نتایج مطالعه میلیمن، سزاپلوسکی، فرگوسون^۷ (۲۰۰۳) نیز ارتباط معنی داری بین معنویت و تعهد سازمانی را نشان داد. نتیجه تحقیق بیان می‌دارد که در محیط‌های کاری با معنویت بالا رفتارهایی از قبیل رضایت، تعهد، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و خلاقیت بیشتر بوده و خروج نیرو از سازمان کمتر می‌باشد (مارکو، کلینک^۸ کلینک^۸ (۲۰۰۵). لذا با عنایت به اهمیت و نقش هوش معنوی و تعهد سازمانی برای مدیران سازمان و از طرفی عدم انجام مطالعات در این زمینه محققین به بررسی ارتباط این دو متغیر پرداخته تا ضمن آگاهی و شناخت از هوش معنوی و تعهد سازمانی خدمت موثری برای کادر پرتلاش خدمات بهداشتی و درمانی نموده باشند.

روش

این پژوهش از نوع توصیفی - مقطعی در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۸۹ انجام شد. از بین کلیه بیمارستان‌های نظامی موجود در شهر تهران پنج بیمارستان نظامی بطور تصادفی انتخاب و تعداد ۱۳۳ نفر از کلیه مدیران پرستاری، سوپروایزرها و سرپرستان بخش‌های درمانی بیمارستان‌های مورد مطالعه به عنوان نمونه‌های مورد مطالعه، بصورت سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ۳ قسمتی که حاوی مشخصات فردی (۹ سوال)، هوش معنوی دکتر سهرابی و ناصری (۹۷ سوال) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۶ سوال) بود. پرسشنامه هوش معنوی یک پرسشنامه خود گزارش دهی، بعد از اجرای روی ۵۵۷ نفر دانشجوی و تحلیل عامل اکتشافی و چرخش واریماکس، تعداد سؤالات از ۱۰۸ آیتم به ۹۷ آیتم کاهش پیدا کرد و سؤالات در ۴ عامل خودآگاهی متعالی (با ۵۵

خود درباره تعهد سازمانی، یک مدل سه بعدی ارائه داده که عبارت‌اند از: تعهد عاطفی^۱: شامل وابستگی عاطفی کارکنان، تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان، تعهد مستمر^۲: شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود، و تعهد تکلیفی^۳ (هنجاری): شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان می‌باشد. اکثر پژوهشگران تعهد را دارای دو جزء مجزا اما مرتبط (نگرشی و رفتاری) می‌دانند. تعهد نگرشی، بیانگر درجه وفاداری افراد به سازمان است که بر تطبیق و مشارکت افراد در سازمان تاکید دارد. تعهد رفتاری، بیانگر فرآیند پیوند افراد با سازمان است اما مایر و آلن تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی را جزو تعهد نگرشی می‌دانند (پاول، مایر^۴ (۲۰۰۵). با توجه به اهمیت تعهد سازمانی کارکنان در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی، عوامل و متغیرهای مختلف تأثیرگذار 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 مانده و کار بیشتری کرده و تاخیر و غیبت کمتری دارند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و در موارد بسیار، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند و این موضوع در مشاغل حساس نظامی و بهداشتی، درمانی حایز اهمیت است (بزرگ زاده، سادات طوسی، ۱۳۷۷). نتایج مطالعه انجام شده در بین کارکنان دانشگاه نظامی نشان داد که کارکنان از تعهد سازمانی در سطح متوسطی برخوردارند (محمدی ۱۳۸۹). همچنین فتاح (۱۳۸۷) به نقل از کووالسکی^۵ (۲۰۰۷) بیان می‌کند که رهبران اثربخش که محیط‌های حمایتی مثبت خلق می‌کنند رضایت شغلی، بهره‌وری و تعهد سازمانی را بین

- 1 - Affective commitment.
- 2 - Continues commitment.
- 3 - Normative commitment.
- 4 - Powell & Meyer.
- 5 - Kowalski.

6 - Tredget.

7 - Milliman & Czaplewski & Ferguson.

8 - Markow & Klenke.

تحلیلی (میانگین ، انحراف معیار و آزمون مجذور کای ، ضریب همبستگی پیرسون ، تحلیل آماری رگرسیون خطی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

بر اساس نتایج حاصل از مطالعه، سن واحدهای مورد پژوهش در دامنه سنی ۲۶ تا ۵۳ سال و با میانگین $41/95 \pm 3/85$ بود. از نظر جنسیت ۶۷ درصد نمونه‌ها زن و ۹۱/۷ درصد متاهل بودند. از نظر سطح تحصیلات ۸۷ درصد نمونه‌ها دارای تحصیلات لیسانس و ۱۰/۵ درصد فوق دیپلم و ۲/۳ درصد فوق لیسانس بودند. سابقه کاری نمونه‌ها بین ۵ تا ۲۹ سال بود. در مجموع ۸۲/۷ درصد از مدیران پرستاری دارای هوش معنوی بالایی هستند. به طوری که ۹۵/۵ درصد در بعد خود آگاهی متعالی و ۵۵/۶ درصد تجارب معنوی بالایی داشتند. اما در بعد شکیبایی ۵۱/۹ درصد و بخشش ۶۱/۷ درصد مدیران در حد متوسط بودند. در خصوص تعهد سازمانی ۹۶/۲ درصد مدیران از تعهد سازمانی متوسطی برخوردار بودند. به طوری که در کلیه ابعاد تعهد سازمانی مدیران در حد متوسط قرار داشتند. بررسی‌ها بین هوش معنوی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری را نشان نداد. ($P < 0/05$) (جدول ۱)

سوال)، تجارب معنوی (با ۱۹ سؤال)، شکیبایی (با ۱۶ سؤال) و بخشش (با ۷ سؤال) جمع شدند. نحوه نمره دهی هر سؤال روی یک پیوستار چهار گزینه ای، به شکل: تقریباً همیشه (۴)، اغلب (۳)، بندرت (۲) و هرگز (۱) انجام شد. همچنین ۲۱ مورد از سوالات پرسشنامه دارای پاسخ معکوس بودند. برای محاسبه پایایی پرسشنامه محقق ساخته از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که ضریب پایایی کل پرسشنامه نهایی (۹۷ سئوالی) برابر با ۰/۹۸ می‌باشد. همچنین ضریب پایایی چهار عامل استخراجی به ترتیب برابر با ۰/۹۶، ۰/۹۰، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ می‌باشد. در مجموع ضریب پایایی کل پرسشنامه ۹۷ سئوالی و هر یک از چهار عامل آن بالا می‌باشد که نشان دهنده همسانی و یکنواختی ماده‌های پرسشنامه محقق ساخته دارد. (سهرابی ، ناصری ۱۳۸۸). پرسشنامه تعهد سازمانی ، در ۳ عامل تعهد عاطفی (۷سوال) ، تعهد تکلیفی (۲ سوال) و تعهد مستمر (۷ سوال) می‌باشد که در یک طیف ۷ گزینه ای شامل کاملاً مخالفم (۷نمره) تا کاملاً موافقم (۱نمره) در نظر گرفته شد. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران در بسیاری از مطالعات انجام شده به طوری که روایی پرسشنامه با روش روایی محتوایی و پایایی از روش آزمون / باز آزمون برابر با ۰/۹۴ گزارش گردید (نحریر ۱۳۸۹). کلیه داده ها در نرم افزار spss 16 با استفاده از آزمون های آماری توصیفی و

جدول ۱- توزیع فراوانی مطلق و نسبی ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری

ابعاد	فراوانی		متوسط		پایین	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
هوش معنوی	خود آگاهی متعالی	۱۲۷	۹۵/۵	۶	۴/۵	۰
	تجارب معنوی	۷۴	۵۵/۶	۵۹	۴۴/۴	۰
	شکیبایی	۶۰	۴۵/۱	۶۹	۵۱/۹	۳
	بخشش	۴۸	۳۶/۱	۸۲	۶۱/۷	۲/۳
	هوش معنوی کل	۱۱۰	۸۲/۷	۲۳	۱۷/۳	۰
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۲۷	۲۰/۳	۹۰	۶۷/۷	۱۲
	تعهد مستمر	۰	۰	۱۰۳	۷۷/۴	۲۲/۶
	تعهد هنجاری	۲۴	۱۸	۱۰۵	۷۸/۹	۳
	تعهد سازمانی کل	۲	۱/۵	۱۲۸	۹۶/۲	۲/۳

در بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی نتایج ارتباط معنی داری را در بعد تجارب معنوی و بخشش با تعهد سازمانی در مدیران پرستاری نشان داد. (جدول ۲).

جدول ۲- ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی مدیران پرستاری

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	آماره ابعاد هوش معنوی
۰/۴۳۵	۰/۰۶۸	خود آگاهی متعالی
*۰/۰۱۲	۰/۲۱۷	تجارب معنوی
۰/۲۷۶	۰/۰۹۵	شکلیابی
*۰/۰۲۵	۰/۱۹۴	بخشش
۰/۲۴۲	۰/۱۰۲	هوش معنوی کل

سطح معناداری ($P < 0.05$)

مورد غفلت قرار می‌گیرند لمبرت^۱ (۲۰۰۷). در محیط کاری، پرستاران با مشکلات و استرس‌های فراوانی مواجه اند که سلامت جسمی و روانی آنان را به مخاطره می‌اندازد. در چنین شرایطی معنویت به عنوان یک منبع درونی به این گروه کمک نموده و به زندگی آنان معنا و هدف می‌بخشد (دنیس، مارشا، لیندا^۲ ۲۰۰۶). با توجه به این موضوع که انسانها یک ظرفیت معنوی درونی دارند (ولمن^۳ ۲۰۰۱). لذا پرستاران با در آمیختن حرفه و معنویت، حرفه خود را به عنوان یک مأموریت و رسالت می‌دانند. هوش معنوی برای حل مشکلات و مسایل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سوالاتی مانند: «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کنند (ویگلزورث^۴ ۲۰۰۴). مطالعات اسمیت^۵ (۲۰۰۴) نشان داد که هوش معنوی، لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، تحمل آنان در مقابل فشارهای زندگی بیشتر بوده و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند. از آن جایی که در محیط‌های نظامی فرهنگ معنویت و تقدس حاکم است و

برای مشخص کردن نقش هوش معنوی در تبیین تعهد سازمانی نیز از روش آماری رگرسیون خطی استفاده شد. نتیجه تحلیل رگرسیون خطی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چند گانه ی متغیرهای تعهد سازمانی (بعد عاطفی) و هوش معنوی و در کل نمونه برابر با ۰/۲۸ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۰۷ است به این معنا که تنها ۷ درصد از تغییرات هوش معنوی وابسته به بعد هیجانی تعهد سازمانی است یا به عبارتی ۷ درصد واریانس متغیر ملاک (تعهد عاطفی سازمان) به وسیله متغیر پیش‌بینی در این پژوهش (یعنی هوش معنوی) پیش بینی می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که هوش معنوی مدیران در سطح بالایی قرار دارد. پرستاری به عنوان یکی از مشاغل مراقبت بهداشتی، بر سلامت افراد جامعه توجه دارد. اگر چه این گروه از افراد، اکثر اوقات زندگی خود را به ارائه خدمت به مردم و جامعه می‌گذرانند، اما متأسفانه جامعه و حتی خودشان از نظر سلامت جسمی و روانی

1-Lambert.

2- Denis&Marsha&Linda.

3 - Wolman.

4 - Wigglesworth.

5 - Smith

افراد با اعتقادات مذهبی و تقیدات دینی چنین محیط اسلامی را انتخاب می‌نمایند از طرف دیگر حرفه پرستاری با وجود سختی‌های فراوان به عنوان یک حرفه مقدس مطرح بوده پرستاران معنویت را با مراقبت از بیمار تلفیق نموده اند. لذا بالا بودن هوش معنوی در این گروه معقول و منطقی به نظر می‌رسد. در راستای مطالعه انجام شده، نتایج مطالعه رقیب و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان داد که دانشجویان از هوش معنوی نسبتاً بالایی برخوردار هستند. اما مطالعه یانگ و ماو^۱ (۲۰۰۷) نشان داد که هوش معنوی در پرستاران چین در سطح پایین قرار دارد و تنها در ۷ نفر از پرستارانی که دارای وابستگی مذهبی هستند از نمره هوش معنوی بالایی برخوردار هستند. در خصوص تعهد سازمانی نتایج نشان داد اکثر مدیران پرستاری از تعهد سازمانی متوسطی برخوردارند. در حالی که نتیجه مطالعه تحریر و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که ۶۱/۵ درصد پرستاران رضایت شغلی و تعهد سازمانی نداشتند. نتایج تحقیق محمدی و همکاران (۱۳۸۹) در خصوص وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط می‌باشد. در راستای مطالعه حاضر نتایج مطالعه فیندلر و ویندومورباراک^۲ (۲۰۰۷) نیز نشان داد که با افزایش فرهنگ و درآمد کارمندان، رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد، همچنین بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج مطالعه حاضر، بعد تعهد هنجاری نسبت به سایر ابعاد بالاترین در صد را در مدیران پرستاری داراست. کاسترو، آرماریو، روئیز^۳ (۲۰۰۴) در این زمینه اظهار می‌کنند آن دسته از کارکنانی که تعهد هنجاری قوی دارند، احساس می‌کنند که باید در سازمان بمانند و در واقع احساس دین به ماندن در سازمان دارند. چانگ و لی^۴ (۲۰۰۶) طی مطالعه‌ی خود در یافتند که ویژگی‌های شغل تاثیر مثبت و معناداری روی تعهد سازمانی می‌گذارد. لذا پرستاری از جمله مشاغلی است که

پرستاران علاوه بر داشتن تعهد سازمانی، باید تعهد اخلاقی نیز داشته باشند. در خصوص ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی نتایج ارتباط معنی داری را نشان نداد ولی تجارب معنوی و بخشش به عنوان ابعاد هوش معنوی ارتباط معنی داری با تعهد سازمانی نشان داد. شاید یکی از دلایل عدم رابطه کلی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی مبهم بودن مفهوم هوش معنوی باشد. در همین راستا نتیجه مطالعه فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) نیز نشان داد که هوش عاطفی نسبت به هوش معنوی با رهبری رابطه معنی داری دارد. نتایج مطالعه آرمینگو و میگول^۵ (۲۰۰۸) نشان داد که معنویت در محیط کاری با تعهد سازمانی رابطه دارد به طوری که افراد دارای تجارب معنوی احساس تعلق عاطفی بیشتر به سازمان داشته و دارای تجربه‌ی حس تعلق و وفاداری به سازمان می‌باشند. نتایج مطالعه ملیک و نعیم^۶ (۲۰۱۱) نیز نشان داد که ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارتباط مثبت دارد. همچنین نتیجه مطالعه آمرام^۷ (۲۰۰۹) بیانگر بیانگر این است که هوش معنوی با برخی از مولفه‌های رهبری اثر بخش مانند تعهد سازمانی ارتباط معنی داری دارد. در دنیای امروز که بطور فزاینده‌ای به موضوع تعهد، خلاقیت و ابتکار توجه می‌شود، مدیران و رهبران سازمان نیاز به برخی از ارزشهای اخلاقی مانند دوست داشتن، بخشش و صداقت دارند چرا که با داشتن چنین خصوصیات می‌توانند به کارکنان سازمان کمک نمایند تا آنان جزو بهترین‌ها باشند (کارول، جورکیوز، جیاکالون^۸ ۲۰۰۴). بخشش یعنی گذشتن از خطا و نادیده گرفتن اشتباه دیگران. رن و گری^۹ (۲۰۰۹) اظهار می‌کنند که بخشش به عنوان یک عامل مهم برای بازسازی و بهبود روابط و یک عنصر حیاتی در ایجاد فرهنگ تعامل و تعهد بین مدیر و زیر دستان است. وگان^{۱۰} (۲۰۰۲) در مورد خصوصیت افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند بیان می‌کند که هوش معنوی ممکن است در قالب ملاک‌های زیر

5 - Armenio&Miguel.

6 - Malik&Naeem

7 - Amram.

8 - Carole&Jurkiewicz&Robert&Giacalone.

9 - Ren&Gray.

10 - Vaughan.

1 - Yang&Mao.

2 - Findler&Wind&MOr barak.

3 - Castro & Armario & Ruiz.

4 - Chang&Lee.

همچون عشق به هم‌نوع، یافتن معنا در کار، تفکر سیستمی و کل نگر، احساس تقدس در انجام همه امور، آگاهی و شکرگزاری بابت موهبت‌های زندگی فردی و سازمانی، اجازه انجام تمرین معنوی، جلسات بازبینی اقدامات سازمان به لحاظ معنوی و غیره باشد. این نوع معنویت می‌تواند مختص افراد مذهبی نباشد و همه سازمان را دربرگیرد.

مشاهده شود: صداقت، دلسوزی، توجه به تمام سطوح هشیاری، همدردی متقابل، وجود حسی مبنی بر اینکه نقش مهمی در یک کل وسیع‌تر دارد، بخشش و خیرخواهی معنوی و عملی، در جستجوی سازگاری و هم سطح‌شدن با طبیعت و کل هستی، راحت بودن در تنهایی بدون داشتن احساس تنهایی و نیز افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان دهند. نتیجه این مطالعه نشان داد که مدیران پرستاری دارای هوش معنوی بالایی بوده که می‌تواند فواید بسیاری در محیط کاری داشته باشد از جمله ایجاد آرامش و امنیت فردی و افزایش عملکرد سازمانی. همچنین هوش معنوی می‌تواند منجر به ایجاد تفاهم و درک متقابل بین مدیران بیمارستان و کارکنان شده و از خروج نیروها و غیبت آن‌ها کاسته و تعهد سازمانی و بهره‌وری را افزایش دهد و موجب افزایش عملکرد پرستاران در محیط پر استرس درمانی گردد. نتایج مطالعه حاضر با بسیاری از مطالعات همسو بوده و بیانگر این موضوع است که در زمینه هوش معنوی نیازمند مطالعات گسترده تری هستیم. علی‌رغم تلاش‌های زیاد برای انجام مطالعه دقیق، این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی همراه بوده که مهم‌ترین آن‌ها مبهم بودن مفهوم هوش معنوی و محدودیت‌های مربوط به ابزار سنجش است. ابزار مورد استفاده یک ابزار خود گزارش دهی است که ممکن است برخی افراد در درک معنای هر کدام از سوالات دچار ابهام شوند. طولانی بودن پرسشنامه از دیگر محدودیت‌هاست، که ممکن است سبب ایجاد خستگی در پاسخ‌دهندگان شود و به سوالات با دقت لازم پاسخ ندهند؛ اما تنها پرسشنامه معتبر که مطابق فرهنگ ایران طراحی گردیده است، می‌باشد. با توجه به اینکه مطالعه در یک محیط نظامی انجام گردید بهتر است مطالعه ای در بیمارستان‌های غیر نظامی نیز انجام و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد. در نهایت به منظور رشد و تقویت هوش معنوی پیشنهاد می‌شود که به موضوع معنویت کارکنان توجه گردیده و معنویت باید مبتنی بر اصولی

Archive

13- Castro, C. B., Armario, M., & Ruiz, D. M. T. (2004). The influence of Employee organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty International Journal of Service Industry Management 15(1), 25-36.

14- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2006). Relationships among personality Traits, Job characteristics, job satisfaction and organizational commitment- An empirical study in Taiwan. The Business Review Cambridge, 6(1), 201-207

15- Crichon, J., C A. (2008). Qualitative Study of Spiritual Intelligence In organization Leaders. Doctoral Dissertation, Alliant International University, San Francisco.

16- Daaleman, T. P., Perera, S., & Studensk, S. A. (2004). Religion, Spirituality and Health Status in Geriatric Outpatients. Annals of Family Medicine, 2(January/February), Www.annfammed.org

17- Denise, L. M., Marsha, J. B., & Linda, M. L. (2006). Spiritual Development of Nursing Students: Developing Competence to Provide Spiritual Care to Patients at the End of Life. Journal of Nursing Education, September 45 (9), 365-370.

18- Duffy, R. D. (2005). The relationship between spirituality, religiousness and adaptability. Journal of Vocational Behavior, 67(3), 429-240.

19- Emmons, R. A. (1999). The psychology of ultimate concern: Motivation and spirituality in personality. New York: The Guilford Press.

20- Emmons, R. A. (2000b). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.

22- Findler, L., Wind, L.H., & Mor barak, M. E. (2007). The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being job satisfaction and organizational commitment. Administration In Social Work, 31(3), 63-94.

22- George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human resource management international Digest Journal,, 14(5), 3-5.

23- Guenzi, P., & Pelloni, O. (2004). The Impact of Interpersonal Relationships on Customer Satisfaction and Loyalty to the Service Provider International Journal of Service Industry Management 15(4), 359-380

منابع

۱- بزرگ زاده، مهدی و طوسی، سید علی. (۱۳۷۷). بررسی رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی مدیران و مربیان مراکز آموزشی سپاه. پژوهش اداره آموزش ستاد مشترک سپاه. معاونت طرح و تحقیقات تهران.

۲- رقیب، مائده سادات؛ احمدی، سید جعفر و سیادت، سید علی. (۱۳۸۷). تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت شناختی. پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، هشتم (پاییز و زمستان).

۳- سهرابی، فرامرز ناصری، اسماعیل. (۱۳۸۹). بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزار برای سنجش آن. فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی، دوره سوم (شماره چهارم)، زمستان.

۴- فتاح، ناظم و قائدمحمدی، محمد جواد. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی مدیران و مولفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال چهارم (پاییز شماره اول).

۵- فرهنگ، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره و نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸). هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، (۱۵)، ۳۱-۵۷.

۶- هروآبادی، شفیقه و مرباغی، اکرم. (۱۳۷۵). مدیریت پرستاری و مامایی. انتشارات دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران.

۷- محمدیان یداله، اسکندری مجتبی، مهدوی موسی، حسینی نژاد اعظم. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی. روانشناسی نظامی تابستان ۱۳۸۹؛ (۲): ۲۵-۴۰.

۸- نحریر، بتول؛ عبادی، عباس؛ توفیقی، شهرام؛ کریمی، علی اکبر و هنر، حسن. (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانها. طب نظامی، ۱۲(۱)، بهار ۹- وست، ویلیام. (۱۳۸۳). روان درمانی و معنویت، ترجمه شهریار شهیدی و سلطانعلی شیر افکن. تهران. نشر رشد.

10- Amram, Y. (2009). The contribution of emotional & spiritual intelligences to effective business leadership. Unpublished doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA.

11- Arménio Rego, & Miguel Pina e Cunha. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management, 21(1), 53 – 75.

12- Carole, L., Jurkiewicz, Robert, A., & Giacalone. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. Journal of Business Ethics, 49(2), 129-142

- 38-Wigglesworth, C. (2004). Spiritual Intelligence and Why It Matters. Retrieved from www.ConsciousPursuits.com.
- 39-Wolman, R. N. (2001). Thinking with your Soul: Spiritual Intelligence and why it Matters. New York: Harmony Books.
- 40- Woolridge, A. (2000). Come Back , Company Man. New York Times Magazine, 25(12), 75-98.
- 41-Yang, K.P.Mao, XY. (2007). A Study of Nurses' Spiritual Intelligence: A Cross-sectional questionnaire Survey. International Journal of Nursing Studies, 44(6), 999-1010.
- 42-Zohar, D., & Marshall, I.N. (2000). SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloomsbury.
- 24-King, D. B. (2007). The Spiritual Intelligence Project. Trent University Canada(www.dbking.net/spiritualintelligence).
- 25-Lambert, A., Vickie, C. E., Lambert, V., Xiao Mei Li, & Zhang, Y. J. (2007). Workplace and Personal Factors in Associated with Physical and Mental Health in Hospital nurses China. Nursing & Health science, 120-126.
- 26-Leach, L. (2005). Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. J Nurs Adm, 32(2), 228-237.
- 27-Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan African Journal of Business Management 5(4), 1236-1244.
- 28-Markow K, & Klenke K (2005). The effects of Personal meaning and calling on Organizational Commitment: An empirical investigation of Spiritual Leadership. Int. J. Organ. Anal. 13(8-27).
- 29- Mc Ewan, W. (2004). Spirituality in Nursing: What Are the Issues? Orthopedic Nursing, 23(5), 321-323.
- 30-Meyer, & Allen. (1991). A three components conceptualization of organizational commitment. Human resource management Review.,1(1),61-88.
- 31-Milliman, J, Czaplewski A.J, & Ferguson,J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organization Change Management, 16(4) 426-447.
- 32-Powell, D.M, & Meyer, J.P (2004). Side- bet theory and the three- component model of organizational commitment. Journal of vocational Behavior 65(1), 157-177.
- 33-Price ARRC, B. (2008). "The Intelligent Workforce". Nursing Management, 15,(5), 28-34 .
- 34-Ren, H., & Gray, B. (2009). Repairing Relationship Conflict: How Violation Types and Culture Influence the Effectiveness of Restoration Rituals. Academy of Management Review, 34(1), 105-126.
- 35-Smith, S. S. (2004). Exploring the interaction of emotional Intelligence and spirituality. Traumatology 10 (4), 231-243.
- 36-Tredget, D. (2001). Spirituality in the workplace. MA, Graduate Theological Union. Berkeley.
- 37-Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? Journal of Humanistic Psychology,, 42(2), 16-33