

پژوهش نامه مطالعات مرزی، سال هفتم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸

بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی

مرزبانی ناجا

لیلا ذوقی^۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: هوش معنوی، معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و در سال‌های اخیر در مطالعات رفتار سازمانی اهمیت خاصی یافته است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا است.

روش: این پژوهش کاربردی و از نظر شیوه اجرا پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا در سال ۱۳۹۷ تشکیل داده‌اند و نمونه ۱۲۰ نفری از آن‌ها به طور تصادفی مورد پرسش قرار گرفته‌اند. داده‌های با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه تعهد شغلی بلاو، به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۶۷، جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون‌های همبستگی و رگرسیون تحلیل شدند.

یافته‌ها و نتایج: پژوهش نشان داد بین هوش معنوی و خودکارآمدی و نیز بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. بنابراین برای افزایش خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی باید به متغیر هوش معنوی در آنان توجه ویژه داشت.

واژه‌های کلیدی

هوش معنوی، خودکارآمدی، تعهد شغلی، فرماندهی مرزبانی

۱. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه علوم انتظامی امین، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران؛

Leila.zoghi@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه هر سازمانی است و بنابراین، باید برای توسعه و بهسازی آن سعی فراوان کرد، اما این اقدام تنها شامل آموزش های تخصصی نمی شود، بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز در بر می گیرد. یکی از مهم ترین نگرش های کارکنان، تعهد شغلی است (عرفان، حقانی، امید و براتی، ۲۰۱۶، ص ۲۳۳). تعهد در واقع، هویت فرد در سازمان، وابستگی فرد به سازمان و تمایل فرد به اینکه انرژی و وفاداری خود را نسبت به سازمان نگهدارد، نشان می دهد (حسینی، بروجردی و شیخ الاسلامی، ۲۰۱۳، ص ۴۵۹). وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه یک سازمان را در اجتماع، مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. چنین نیروهایی تمایل کمتری دارند که شغل خود را ترک کنند، اغلب کمتر غیبت می کنند و انگیزه بیشتری برای انجام کارهای خود در سطوح بالاتر دارند (بوشرا، عثمان و نوید، ۲۰۱۱، ص ۵۰). تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می شوند. از جمله، وابستگی حرفه ای که بر علاقه و رضایت شاغل به شغلش و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان است و پایبندی به ارزش های کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد (رابینز^۱، ۲۰۰۵). در اهمیت تعهد شغلی مطالعات انجام گرفته نشان می دهد که بین عدم تعهد و مسایل مربوط به نیروی انسانی نظیر ترک خدمت، غیبت، تاخیر، عدم مشارکت و ضعف عملکرد و همچنین بازدهی نیروی انسانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (گمینیان، ۱۳۸۳). با وجود اینکه، مطالعات بسیاری در بررسی مفهوم تعهد انجام شده است، هنوز این متغیر،

چالش برانگیزترین مفهوم قابل پژوهش در رشته مدیریت رفتار سازمانی است (دیکسیت و بهاتی^۱، ۲۰۱۲).

مفهوم خودکارآمدی^۲ برگرفته از نظریه آلبرت بندورا (۲۰۰۰) است. خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود. بندورا، خودکارآمدی را عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد می‌داند (زاجاکووا و لینچ^۳، ۲۰۰۵) و معتقد است که باورهای خودکارآمدی بر ادراکات شخص از عملکرد فردی‌اش مبتنی است. در واقع، می‌توان گفت عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است (کورت، دوبار، کالیک^۴، ۲۰۱۱، ص ۷۴). ایزدی (۱۹۹۳)، معتقد است که عملکرد مؤثر نه تنها به داشتن مهارت‌ها، بلکه به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. در همین رابطه نتایج پژوهش‌های گوناگونی نشان داده‌اند که خودکارآمدی به عنوان یک عامل شخصی نقش سازنده‌ای در بهبود امور گوناگون دارد. هوشمندجا، جوانمرد و مرعشی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود نشان دادند که خودکارآمدی نقش بسزایی در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. پژوهش‌های اعراییان، خداپناهی، حیدریان و صادق‌پور (۲۰۰۴)، بیانگر آن است که باورهای خودکارآمدی قوی بر سلامت روانی دانشجویان و موفقیت تحصیلی تأثیر مثبت دارد.

از جمله عواملی که ممکن است با مفاهیم خودکارآمدی و تعهد شغلی در کارکنان سازمان‌ها رابطه داشته باشد، هوش معنوی^۵ است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت، جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است (دهقان، ۲۰۱۲)، هوش معنوی شامل توانایی

1 Dixit & Bhati

2 Self- efficacy

3 Zajacova & Lynch

4 Kurt& et al

5 Spiritual Intelligence

استفاده از چنین موضوعاتی است و می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی نموده و منجر به تولیدات و نتایج ارزشمندی شود (ایمونز^۱، ۱۹۹۹). عدم شناخت معنویت یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث بی‌هدفی در زندگی شخصی و کاری افراد شده است. دلیل اصلی اهمیت هدفمندی، آن است که افراد دارای معناداری در زندگی قادر به حل مسائل پیچیده، ارزشی و چالشی در زندگی فردی، گروهی و سازمانی هستند (نقوی، ۲۰۱۴). علی‌رغم این که پیاده‌سازی معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌های اجتماعی سبب افزایش خودکارآمدی و تعهد نسبت به سازمان می‌شود، ولی متأسفانه اغلب در جوامع فناورانه امروزی این مهم به دست فراموشی سپرده شده است. در طی سالیان گذشته پژوهش‌های زیادی در زمینه خودکارآمدی، تعهد شغلی و هوش معنوی در داخل و خارج از کشور انجام شده که به اختصار به نتایج برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.

پیشینه پژوهش: نقوی، آذر و اسعدی (۱۳۹۵)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و رضایت شغلی و هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. در پژوهشی قبری و همتی (۱۳۹۴)، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. گاپتا^۲ (۲۰۱۲)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافته که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اسماعیل‌پورزنجان، مشعوف، صفری و عباسی (۱۳۹۱)، ارتباط بین خودکارآمدی و هوش معنوی مراقبین عضو خانواده سالمندان مبتلا به آلزایمر را بررسی کرده و دریافتند که مراقبان دارای هوش معنوی بالاتر، به خودکارآمدی خود اعتقاد بیشتری دارند. گلچین و سنجری (۱۳۹۱)، در پژوهش خود گزارش کردند که بین هوش معنوی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. قاسمی، احمدی، علوی اشکفتکی و اشکفتکی (۱۳۹۳)، در پژوهشی نشان دادند که هوش معنوی بر رضایت شغلی تاثیر

1 Emmons

2 Gupta

معناداری دارد. پژوهش محبی، شفیعی، بهامین و درتاج (۱۳۹۰)، نشان داد که بین مولفه‌های هوش معنوی و تولید معنای شخصی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان بیشترین میزان همبستگی وجود دارد. حریری و زرین‌آبادی (۱۳۹۱)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و تعهد شغلی کتابداران دانشگاه‌های اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش مالک و نعیم^۱ (۲۰۱۱)، نشان داد که بین ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تازیکی، تازیکی، اکبری، ثقفی و بهنام‌پور (۲۰۱۶)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که هوش معنوی اثر مستقیم بر شیوه زندگی و اثر غیر مستقیم بر رضایت شغلی، معلمان می‌گذارد.

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که مفاهیم هوش و معنویت از دیرباز مورد توجه بوده اما غالب این پژوهش‌ها، به شکل پراکنده هر یک از این متغیرها را مورد مطالعه قرار داده‌اند؛ از این رو این پژوهش بر آن است که ضمن دستیابی به نتایج کاربردی، به یکپارچه نمودن تمامی این متغیرها در قالب یک پژوهش، با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی در کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا پردازد.

هوش معنوی: از دیدگاه کینگ (۲۰۰۹)، هوش معنوی ظرفیت و توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند تا معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت‌های معنوی بالاتری راه یابد (به نقل از امانی و لطافتی‌بریس، ۱۳۹۳، ص ۱۹) و دارای چهار بعد است.

- تفکر انتقادی وجودی: تفکر انتقاد وجودی، توانایی ایجاد معنی براساس فهم عمیق مسائل مربوط به هستی، توانایی استفاده از سطوح چندگانه هوش در حل مسائل و ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی و مربوط به هستی از جمله حقیقت، جهان و مرگ است.

- ایجاد معنای شخصی: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی برای ایجاد معنا و هدف شخصی در زندگی است.

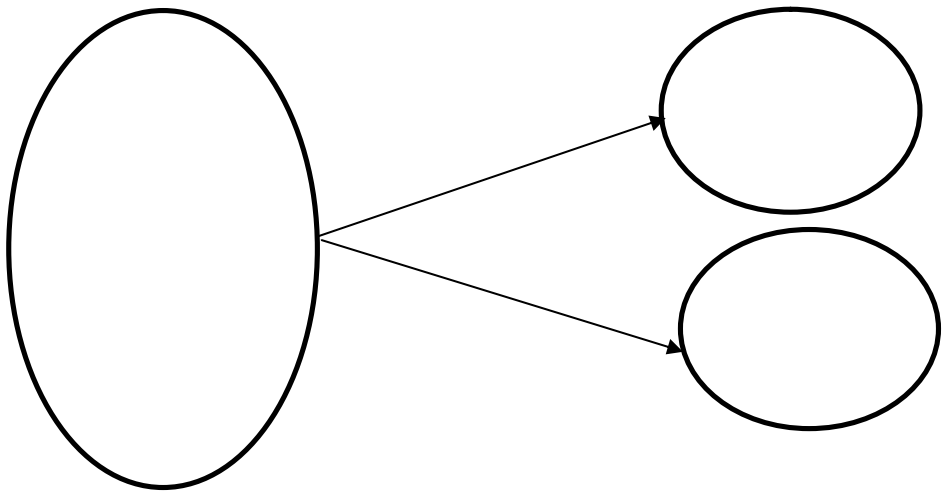
- آگاهی متعالی: توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری است.
- ایجاد موقعیت هوشیاری: توانایی ورود و خروج به سطوح بالاتری از آگاهی و سایر حالات در اختیار خود فرد است (یزدانی، اعتباریان و ابزری، ۱۳۹۲، ص ۸۷؛ بهروزی، زارعزاده و صابری کاخکی، ۱۳۹۲، ص ۸۴).
- خودکارآمدی:** کارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی، به باورهای کارآمدی آنان وابسته است (کورت و همکاران^۱، ۲۰۱۱، ص ۸۷). مفهوم خودکارآمدی^۲ از نظریه شناختی - اجتماعی روان‌شناس مشهوری به نام بندورا (۲۰۰۰، ص ۷) مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد نسبت به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. این نظریه مبتنی بر الگوی سه جانبه فرد، محیط و رفتار است (لامرت^۳، ۲۰۱۶، ص ۳۲). بندورا (۱۹۷۷)، باورهای خودکارآمدی را اعتقاد یک فرد به توانایی خود برای موفق شدن در یک وضعیت خاص تعریف می‌کند. به نظر او واسطه میان دانش و عمل، باورهای خودکارآمدی است. بندورا معتقد است متغیر خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. همچنین داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانائی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد او مؤثر است (امانی‌فر، ۱۳۹۷، ص ۱۲۰).
- تعهد شغلی:** تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به میزانی که یک شغل می-

1 kurt& et al

2 Self- efficacy

3 LaMorte

تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد (عامری و اسماعیلی، ۱۳۸۹، ص ۱۳۸). تعهد شغلی یک عامل مهم برای افزایش دادن تلاش برای کار، رشد فردی، و رضایت در محل کار محسوب می شود (فونس، رکو و ولارد^۱، ۲۰۰۸، ص ۲). وجود تعهد شغلی باعث افزایش چشم گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی می شود. در اهمیت تعهد شغلی نتایج مطالعات کیم و برایمر^۲ (۲۰۱۱، ص ۱۹)، نشان داده است که ارتباط معناداری بین تعهد شغلی و عملکرد سازمانی وجود دارد. تعهد شغلی دارای ابعاد وابستگی حرفه‌ای (رضایت از شغل)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان)، پایبندی به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) و مشارکت شغلی (درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود) (بنی‌طبا، شاه‌طالبی و کریمی، ۱۳۸۹، ص ۶۹).



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

در نمودار ۱، مدل مفهومی پژوهش و در ادامه فرضیه‌ها ارائه شده‌اند.

1 Fornes, Rocco, & Wollard

2 Kim and Brymer

- بین هوش معنوی، تعهد شغلی و خودکارآمدی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
- مولفه های هوش معنوی، می توانند تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا را پیش بینی نمایند.
- مولفه های هوش معنوی، می توانند خودکارآمدی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا را پیش بینی نمایند.

روش

این پژوهش کاربردی و از نظر شیوه اجرا پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا در سال ۱۳۹۷ تشکیل داده اند و نمونه ۱۲۰ نفری از آن ها به طور تصادفی مورد پرسش قرار گرفته اند. داده های با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه تعهد شغلی بلاو، به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۶۷، جمع آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون های همبستگی و رگرسیون تحلیل شدند.

یافته ها

یافته های توصیفی: در جدول ۱ اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به اعضای نمونه مورد مطالعه، شامل سن و درجه افراد ارائه شده است. بر اساس این اطلاعات، ۱۴ نفر از شرکت کنندگان پژوهش بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۱ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶۵ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند. ۴۸ نفر افسر جزء و ۷۲ نفر نیز افسر ارشد هستند.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی جامعه پژوهش

متغیرها	فراوانی	درصد
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۱/۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۴/۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۴/۱
درجه	افسر جزء	۴۰
	افسر ارشد	۶۰

یافته‌های استنباطی: در ادامه فرضیه‌های پژوهش آزمون شده‌اند.

فرضیه اول: بین هوش معنوی، تعهد شغلی و خودکارآمدی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۲: اطلاعات توصیفی و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تفکر وجودی انتقادی	تولید معنای شخصی	آگاهی متعالی	بسط حالت هشیاری	هوش معنوی	تعهد شغلی	خودکارآمدی
تفکر وجودی انتقادی	۲۰/۸۹	۴/۷۱	۱						
تولید معنای شخصی	۲۱/۲۴	۵/۰۸	**۰/۵۶۰	۱					
آگاهی متعالی	۲۲/۵۶	۵/۱۲	**۰/۵۰۶	**۰/۵۶۷	۱				
بسط حالت هشیاری	۲۱/۲۱	۵/۲۲	**۰/۶۴۸	**۰/۶۰۸	**۰/۵۵۹	۱			
هوش معنوی	۸۵/۸۹	۱۶/۶۴	**۰/۸۱۴	**۰/۸۳۰	**۰/۸۰۰	**۰/۸۵۶	۱		
تعهد شغلی	۱۲۵/۶۷	۲۹/۴۸	**۰/۶۴۲	**۰/۵۸۹	**۰/۵۶۰	**۰/۶۱۴	**۰/۷۲۷	۱	
خودکارآمدی	۴۹/۰۸	۶/۳۷	**۰/۶۸۵	**۰/۷۳۲	**۰/۶۸۱	**۰/۶۷۶	**۰/۸۴۰	**۰/۸۴۳	۱

در جدول ۲ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار به همراه ضرایب همبستگی بین هوش معنوی با تعهد شغلی و خودکارآمدی ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده مثبت بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار می‌باشند ($p < 0/01$) که نشان دهنده وجود رابطه مستقیم بین هوش معنوی با تعهد شغلی و خودکارآمدی است. بر این اساس می‌توان گفت افرادی که از هوش معنوی بیشتری برخوردارند، تعهد شغلی و خودکارآمدی بالاتری نیز دارند.

فرضیه دوم: مولفه‌های هوش معنوی، می‌توانند تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا را پیش بینی نمایند.

به منظور بررسی پیش‌بینی تعهد شغلی از طریق هوش معنوی، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج مربوط به اجرای این آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد شغلی از طریق مولفه‌های هوش معنوی

سطح معناداری	مقدار F	R مجذور	R	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده Beta	ضرایب استاندارد نشده		مدل
							B	خطای استاندارد	
۰/۰۱	۳۳/۲۶۱	۰/۵۳۶	۰/۷۳۲	۰/۱۶۲	۱/۴۰۸		۳۰ ۱۴/۰	۹/۹۶۴	ثابت
				۰/۰۰۱	۳/۶۶۳	۰/۳۲۱	۲/۰۰۸	۰/۵۴۸	تفکر وجودی انتقادی
				۰/۰۳۱	۲/۱۸۸	۰/۱۹۱	۱/۱۰۵	۰/۵۰۵	تولید معنای شخصی
				۰/۰۲۶	۲/۲۵۱	۰/۱۸۶	۱/۰۶۷	۰/۴۷۴	آگاهی متعالی
				۰/۰۴۹	۱/۹۹۲	۰/۱۸۵	۱/۰۴۶	۰/۵۲۵	بسط حالت هشیاری

اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه بین مولفه‌های هوش معنوی و تعهد شغلی برابر با ۰/۷۳۲ است. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۵۳۶، نشان می‌دهد مولفه‌های هوش معنوی، ۵۳/۶ درصد از واریانس تعهد شغلی را تبیین می‌کند. با توجه به مقدار آماره‌های t به دست آمده که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار هستند ($P < ۰/۰۵$)، فرضیه پژوهش مبنی بر توانایی پیش‌بینی تعهد شغلی از طریق مولفه‌های هوش معنوی تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که مولفه‌های هوش معنوی، به طور معناداری قادر به پیش‌بینی تعهد شغلی هستند؛ به عبارت دیگر، تفکر وجودی انتقادی (۰/۰۱) $(\beta = ۰/۳۲۱, p < ۰/۰۵)$ ، تولید معنای شخصی (۰/۰۵) $(\beta = ۰/۱۹۱, p < ۰/۰۵)$ ، آگاهی متعالی (۰/۰۵) $(\beta = ۰/۱۸۶, p < ۰/۰۵)$ و بسط حالت هشیاری (۰/۰۵) $(\beta = ۰/۱۸۵, p < ۰/۰۵)$ به صورت مثبت، تعهد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

فرضیه سوم: مولفه‌های هوش معنوی، می‌توانند خودکارآمدی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا را پیش‌بینی نمایند.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق مولفه‌های هوش معنوی

سطح معناداری	مقدار F	R مجذور	R	سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد شده Beta	ضرایب استاندارد نشده		مدل
							خطای استاندارد	B	
۰/۰۱	۷۱/۷۰۴	۰/۷۱۴	۰/۸۴۵	۰/۰۰۱	۱۲/۵۰۹		۱/۶۹۳	۲۱/۱۸۱	ثابت
				۰/۰۰۱	۳/۷۶۰	۰/۲۵۹	۰/۰۹۳	۰/۳۵۰	تفکروجودی انتقادی
				۰/۰۰۱	۵/۰۰۱	۰/۳۴۳	۰/۰۸۶	۰/۴۲۹	تولید معنای شخصی
				۰/۰۰۱	۴/۲۱۸	۰/۲۷۳	۰/۰۸۱	۰/۳۴۰	آگاهی متعالی
				۰/۰۴۷	۲/۰۱۲	۰/۱۴۷	۰/۰۸۹	۰/۱۷۹	بسط حالت هشیاری

در جدول ۴ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق مولفه‌های هوش معنوی، ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول، ضریب همبستگی چندگانه بین مولفه‌های هوش معنوی و خودکارآمدی برابر با ۰/۸۴۵ است. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۷۱۴، نشان می‌دهد مولفه‌های هوش معنوی، ۷۱/۴ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین می‌کند. با توجه به مقدار آماره‌های t به دست آمده که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار هستند ($P < ۰/۰۵$)، فرضیه پژوهش مبنی بر توانایی پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق مولفه‌های هوش معنوی تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که مولفه‌های هوش معنوی، به طور معناداری قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی هستند؛ به عبارتی، تفکروجودی انتقادی ($\beta = ۰/۲۵۹, p < ۰/۰۱$)، تولید معنای شخصی ($\beta = ۰/۳۴۳, p < ۰/۰۱$)، آگاهی متعالی ($\beta = ۰/۲۷۳, p < ۰/۰۱$) و بسط حالت هشیاری ($\beta = ۰/۱۴۷, p < ۰/۰۵$)، به صورت مثبت خودکارآمدی را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا بود. در ادامه نتایج این پژوهش گزارش می شود.

آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی با تعهد شغلی و خودکارآمدی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش های گلچین و سنجر (۱۳۹۱)، محبی و همکاران (۱۳۹۰)، حریری و همکاران (۱۳۹۱) و گاپتا (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. ارزش های معنوی در کار، یکی از مهم ترین عوامل در خلق تعهد شغلی کارکنان است و ارتباط معنادار و مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. هوش معنوی به معنی بیان تجربه ای در کارکنان است که در آن افراد به دنبال کار معنادار بوده و سعی دارند تجربیات کاری خود را به طور معناداری به هم مرتبط کنند.

تایید فرضیه دوم مبنی بر اینکه مولفه های هوش معنوی، تعهد شغلی را تبیین می نماید، با پژوهش های نقوی، آذر و اسعدی (۱۳۹۵)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، محبی و همکاران (۱۳۹۰)، حریری و زرین آبادی (۱۳۹۱)، مالک و نعیم (۲۰۱۱) و تازیکی و همکاران (۲۰۱۶)، همراستا است. برای تبیین این نتیجه می توان اظهار داشت که هوش معنوی کمک می کند بفهمیم کدام اقدامات یا کدام مسیرها معنادارتر از دیگری می باشد. با کمک این هوش افراد جایگاه و اقدامات خود را در زمینه ای وسیع تر و معنادارتر ادراک می کنند و قادر خواهند بود قواعد را جایگزین کنند (نقوی، ۲۰۱۴). بنابراین طبیعی است که هوش معنوی متغیری کلیدی در پیش بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد.

نتایج تایید فرضیه سوم مبنی بر اینکه مولفه های هوش معنوی، خودکارآمدی را پیش بینی می کند، با یافته های گاپتا (۲۰۱۲)، اسماعیل پور و همکاران (۱۳۹۱) و گلچین و سنجر (۱۳۹۱)، همراستا است. از آنجا که هر چه افراد در سازمان ها از هوش معنوی بیشتری برخوردار باشند، به همان نسبت میزان خودکارآمدی شان افزایش می یابد و از

طرفی، هوش معنوی و خودکارآمدی هر دو قابل پرورش و رشد هستند، سازمان‌ها می‌توانند نقش بسزایی در افزایش هوش معنوی و خودکارآمدی کارمندان داشته باشند. هوش معنوی به ما اجازه می‌دهد تا آنجا که ممکن است موقعیت را تغییر دهیم و یا بهتر مدیریت کنیم.

پیشنهاد: با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران با برگزاری کلاس‌های آموزشی، برای بالا بردن سطح باورهای معنوی و نگرش‌های فردی کارکنان تلاش کنند و در پژوهش‌های آینده از ابزارهای دقیق‌تری برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شود.

منابع

- اسماعیل‌پور زنجانی، سمین؛ مشعوف، سهیلا؛ صفری، زهرا؛ عباسی، محمود (۱۳۹۱)، بهار و تابستان). ارتباط خودکارآمدی و هوش معنوی مراقبین عضو خانواده سالمندان مبتلا به آلزایمر. مجله فقه پزشکی. ۴(۱۱ و ۱۲)، ۱۵۱-۱۶۶.
- امانی، احمد؛ لطافتی بريس، رامین (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش گروهی مهارت‌های ارتباطی بر کاهش تعارضات زناشویی زوجین. دو فصلنامه مشاوره کاربردی. ۳(۲)، ۱۷-۳۶.
- امانی‌فر، مریم (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای انگیزش تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی در رابطه بین درگیری تحصیلی و جهت‌گیری اهداف در دانش‌آموزان. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکزی، تهران
- بنی‌طبا، سید مصطفی؛ شاه‌طالبی، بدری؛ کریمی، فریبا (۱۳۸۹)، پاییز). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان‌های شهر اصفهان. فصلنامه علوم تربیتی. ۲(۷)، ۶۹-۸۴
- بهروزی، حسین؛ زارع‌زاده، مهشید؛ صابری کاخکی، علیرضا (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و پرخاشگری بازیکنان فوتبال پسر رده سنی نوجوانان. مطالعات روانشناسی ورزشی. ۶، ۹۴-

- حریری، نجلا؛ زرین آبادی، زرین (۱۳۹۱). سنجش رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. ۱۰، ۹۶-۷۹.
- عامری، میرحسن؛ اسماعیلی، محمدرضا (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. فصلنامه مدیریت ورزشی. ۷، ۱۲۵-۱۴۴.
- قاسمی پیربلوطی، محمد؛ احمدی، رضا؛ علوی اشکفتکی، سیدمجید؛ علوی اشکفتکی، سیده صغری (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد. ۱۶ (۵)، ۱۲۳ - ۱۳۱.
- قبری، سیروس؛ همتی، مدینه (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی با خود کارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۴، ۷۹-۶۳.
- گلچین، مجتبی؛ سنجری، احمدرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خود کارآمدی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان). مطالعات رفتار سازمانی. ۱، ۵۴-۶۶.
- گمینیان، وجیهه (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه اصفهان، اصفهان
- محبی، میثم؛ شفیعی، کاظم؛ بهامین، قباد؛ درتاج، فریبرز (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی شهرستان ایلام. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران
- نقوی، سید علی؛ آذر، عادل؛ اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب. فصلنامه مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۱۱، ۸۶-۷۵.
- هوشمندجا، منیژه؛ جوانمرد، علی؛ مرعشی، منصور (۱۳۹۳). بررسی رابطه خود کارآمدی و راهبردهای شناختی - فراشناختی با پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان پسر مقطع متوسطه عشایر. فصلنامه فناوری آموزش. ۳، ۱۸۱-۱۷۱.

- یزدانی، مریم؛ اعتباریان، اکبر؛ ابزری، مهدی(۱۳۹۲). بررسی تاثیر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک آنها از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲(۵۲)، ۸۸-۷۹.
- Arabian A. , Khodapanahi M. , Heydari M. and saleh sedghpoor B. , The relationship between self-efficacy beliefs with mental health and academic achievement, Journal of Psychology, Vol. 8, No. 4, 2004, PP. 361-371.
 - Bandura, A.(2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. Handbook of principles of organization behavior, 2, 0011-21
 - Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A.(2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore(Pakistan). International journal of Business and Social science, 2(18).
 - Dixit, V., & Bhati, M.(2012). A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry. European journal of business and social sciences, 1(6), 34-51.
 - Emmons, R. A.(1999). The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality. Guilford Press.
 - Fornes, S. L., Rocco, T. S., & Wollard, K. K.(2008). Workplace commitment: A conceptual model developed from integrative review of the research. Human Resource Development Review, 7(3), 339-357.
 - Gupta, M. G.(2012). SPIRITUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN RELATION TO SELF-EFFICACY AND SELF-REGULATION AMONG COLLEGE STUDENT.
 - Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S.(2013). The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment. Global Business Perspectives, 1(4), 452-470.
 - Kim, W. G., & Brymer, R. A.(2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral

- outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- Kurt, T., Duyar, I., & Çalik, T.(2011). Are we legitimate yet? A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self-efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31(1), 71-86.
 - LaMorte, W. W.(2016). *The social cognitive theory*. Boston University School of Public Health. Retrieved from <http://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/MPHModules/SB/BehavioralChangeTheories/BehavioralChangeTheories.htm>.
 - 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.
 - Robbins, S. P.(2005). *Essentials of organizational behavior*, Translated by A. Parsayan & M. Arabi, Ninth Edition, Tehran, Cultural Research Bureau.
 - Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J.(2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in higher education*, 46(6), 677-706.