**رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی و تعهد سازمانی کارکنان**

 محمد محمودی میمند1، سید وحید سعادت2

1. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور
2. دانشجوی دکتری سیاستگذاری بازرگانی دانشگاه پیام نور

**چکیده**

یکى از این ضرورت ها در عرصة انسان شناسى، توجه به بعد معنوى انسان از دیدگاه دانشمندان و حتی کارشناسان سازمان بهداشت جهانى است، این ویژگی انسانی در مدیریت سازمان بسیار تاثیرگذار می باشد با توجه به اینکه مدیران در سازمان ها همواره به دنبال استفاده از همة امکانات برای رسیدن به موفقیت و اثربخشی اند و برای تحقق این هدف علاوه بر دستیابی به عوامل مختلف، بحث به کارگیری افرادی با ویژگی های خاص ذهنی و مهارت بیشتر هستند. با این وصف، هدف از این پژوهش بررسی رابطة هوش معنوی با مهارت های ارتباطی کارکنان و ایجاد رفتار شهروندی مناسب در سازمان است که منجر به تعهد سازمانی گردد؛ بر این اساس ضمن مرور ادبیات نظری، متغیرهای مربوط و مقیاس سنجش آن ها، چارچوب کلی مطالعه شکل گرفت. روش پژوهش مطالعات صورت گرفته توصیفی از نوع همبستگی می باشد. نتایج نشان دادند: بین هوش هیجانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین هوش معنوی با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در هوش معنوی: هوشیاری، تعالی، حقیقت یابی، سازش و هدایت درونی با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت و تنها بعد متانت با رفتار شهروندی رابطه منفی و معنادار دارد.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی، رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، مهارت ارتباطی

**1- مقدمه**

با توجه به پیچیدگی و ابهام مفهوم معنویت، اغلب از آن به عنوان جعبة سیاه یاد می شود. تعریف معنویت به دلیل کاربردهای گستردة آن بسیار حساس است (قربانی و همکاران 1391). در سالهای اخیر، مفهوم هوش معنوی به عنوان مفهومی نوظهور، در عرصه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است و مطالعه آن در کنار مفاهیمی محوری پیرامون رفتار شهروندی در سازمان، همچون تعهد سازمانی و مهارتهای ارتباطی کارکنان که می تواند پاسخگوی بسیاری از ابهامات در حوزه علم رفتار سازمانی باشد. در نگاه اول، ممکن است که واژه هوش معنوی[[1]](#footnote-1) آشنا به نظر برسد و با مفهوم معنویت[[2]](#footnote-2) اشتباه گرفته شود، اما این مفهوم نگاه جدیدی به معنویت داشته و آن را از زاویه هوش، مورد توجه قرار می دهد. (ذبیحی، 1391). از طرفی استانداردهای نوینی باید برای سازمانها تدوین گردیده تا پاسخگوی چالش های جهانی باشد و زمینه ای مناسب برای کارکنان فراهم کند تا بتوانند از مناسب ترین مهارت ها برخوردار باشند. از این رو، روانشناسان تأکید دارند کارکنان سازمان ها باید فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند (گرگ و راستوگی 2006). یکی از مهارت هایی که می تواند به کارکنان در این راه کمک کند، «رفتار شهروندی سازمانی[[3]](#footnote-3)» (OCB) است. این مقوله به رفتارهای فردی اشاره دارد که برخاسته از بصیرت افراد بوده و افزون بر این که کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را افزایش می دهند، مستقیم و به صورت صریح، از راه سیستم رسمی پاداش تشویق نمی شوند (بورنس و کارپنتر 2008). رفتار شهروندی سازمانی، حرکت کردن به ورای کم ترین عملکرد مورد انتظار است (موران و بورنس 2003). همچنین مفهوم تعهد سازمانی، سالهای متمادی است که به عنوان یک نگرش مهم شغلی، مورد توجه و بررسی پژوهشگران رشته رفتار سازمانی و روانشناسی است. در واقع، سازمانها در پی عملکرد بالا و استراتژی های منابع انسانی، به دنبال افزایش تعهد سازمانی کارکنانشان هستند، که این مهم، سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم خواهد کرد. تعهد به عنوان یک مفهوم مدیریتی، می تواند مثابه یک استراتژی رقابتی، مورد توجه قرار گرفته و به مزیت رقابتی منجر شود (فرهنگی، ۱۳۸۴).

یکی از مباحثی که در زمینه رفتارهای سازمانی بسیار مورد توجه پژوهشگران بوده و تحولی بزرگ در حوزه نظریه های سازمان ایجاد کرده، بحث هوش است، هوش رفتار حل مساله سازگارانه اي است که در راستاي تسهیل اهداف کاربردي و رشد سازگارانه جهت گیري شده است. رفتار سازگارانه، شباهت هدف هاي متعددي را که باعث تعارض درونی می شوند، کاهش می دهد. این مفهوم هوش، مبتنی بر گزاره اي است که فرایند حرکت به سوي هدف ها انجام راهبردهایی براي غلبه بر موانع و حل مساله ضروري میسازد به نقل از گاردنر هوش را مجموع توانایی هایی می داند که براي حل مساله و ایجاد فرآورده هاي نوینی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می شوند، بکار می رود. (ناسل 2004) از نظر وي انواع هوش نه گانه عبارتند از: هوش زبانی، موسیقیایی، منطقی – ریاضی، فضایی، بدنی – حرکتی، هوش هاي فردي (که شامل هوش درون فردي و بین فردي می شود)، هوش طبیعتی و هوش وجودي که شامل ظرفیت مطرح کردن پرسش هاي وجودي است. آنچه از بررسی تعریف صاحبنظرانی همچون گاردنر، هیلگارد ، وکسلر و ... از هوش برمی آید، آن است که همگی «هوش» را قابلیت بهره گیري از نرم افزارهاي وجودي تعریف می کنند (حدادنیا 1395)

رفتار شهروندي سازمانی به عنوان الگوي نوین رفتار کارکنان در سازمان، امروزه به عنوان رویکرد مدرن مدیریت نوین نیروي انسانی در بسیاري از سازمان است بکار رفته است (ارتورک 2006). به طور کلی، رفتار شهروندي، یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. به این ترتیب، مطالعه و بررسی این گونه رفتار افراد در سازمان بسیار مهم و ضروري به نظر می رسد (سیار و اسلامی 2007). اورگان براي نخستین بار از عنوان رفتار شهروندي انیسازم استفاده کرد و آن را مجموعه اي از رفتارهاي فردي ناشی از بصیرت افراد دانست که موجب ارتقاي عملکرد کارآمد سازمان شده و به گونه مستقیم، صریح و روشن، پرداخت و پاداشی به ازاي آن انجام نمی شود (اورگان،1988). البته، تعریف هاي مشابه دیگري نیز به وسیله ارگان و پژوهشگران دیگر عنوان شده است، اما رویهم رفته، رفتار شهروندي سازمانی عبارت است از: مجموعهاي از رفتارهاي داوطلبانه و اختیاري که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست، با وجود این به وسیله وي انجام و باعث بهبود کارآمد وظایف و نقش هاي سازمان می شود (اپلبوآم 2004). این موضوع (بهبود رفتار شهروندی سازمانی) باعث افزایش تعهد سازمانی برای انجام ماموریت سازمان در سطوح مختلف شده و این باعث افزایش کیفیت عملکرد سازمان می گردد.

نکته قابل توجه آن است که در میان مطالعه های صورت گرفته در خصوص عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، خلا چشمگیر و شکاف عمده ای را می توان شاهد بود؛ به طوری که پیش از این، نقش معنویت و هوش معنوی افراد، در بهبود رفتار شهروندی سازمانی و به تبع آن میزان تعهد سازمانی کارکنان، مورد مطالعه زیادی قرار نگرفته است. این در حالی است که به نظر می رسد میزان هوش معنوی افراد، به عنوان سطح سوم هوش، می تواند در شکل گیری متن سازمانها و فرهنگ حاکم بر آن و نیز در نگرشهای شغلی کارکنان، مانند تعهد سازمانی، تأثیر گذار باشد. در حقیقت، از آنجا که رشد هوش معنوی، با تغییر نگاه افراد نسبت به معنای کار و زندگی، میزان انطباق پذیری آنها را افزایش داده و سازمان اسقرار واقعی بر ای پیگیری ماموریت و اهداف خواهد داشت. از این رو، پژوهش حاضر، در صدد است که برای نخستین بار، دریچه ای برای توسعه دانش در این زمینه و ایجاد جهت گیری به سمت بررسی این زمینه تاثیرگذار در سازماندهی و مدیریت منابع انسانی در ذهن سیاست گذاران سازمانی و پژوهشگران این حوزه، بگشاید.

**2- مبانی نظری**

**هوش معنوی.** با نگاهی عمیق و دقیق به مبانی نظری موجود در حوزه علوم انسانی، خلا چشمگیری را می توان شاهد بود و آن، توجه کمرنگ به مفهوم معنویت و ارتباطات تنگاتنگ آن با هوش انسان است. بعضی از افراد ممکن است بگویند که هیچ مفهوم جدیدی در تاریخچه رشد مدیریت و یادگیری رهبری وجود ندارد، در حالی که در مبانی نظری علم مدیریت، توجه اندکی به معنویت شده است (جرج، 2006).

در این راستا، اخیرا یکی از مباحث مورد توجه رفتار شناسان و روان شناسان، هوش معنوی است. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه های فردی بلکه در حوزه های سازمانی نیز مورد توجه است و علاوه بر حوزه های روانشناختی، وارد سایر حوزه های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرأت می توان گفت که شاید علت پژوهشهای فزاینده در حوزه معنویت، مشاهدة تأثير چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. از آنجا که مواجهه عقلایی با شرایط گوناگون، بیش از هر چیز، هوشمندی انسان را می طلبد لازم است تا مفهوم هوش را واکاوی کنیم.

در گذشته، هوشمندی انسان در ضریب هوشی (بهره هوشی[[4]](#footnote-4)) خلاصه می شد، اما به نظر که هوشی جدیدتر و عمیق تر برای کمک به مدیران و رهبران مورد نیاز است تا بهتر مدیریت کرده و به گونه ای اثربخش تر رهبری کنند. امروزه هوش معنوی، به عنوان سطح جدیدی از هوش، مورد توجه قرار گرفته است؛ این سطح از هوش انسان، قدرتی تحول آفرین دارد، به طوری که آن را از سطوح دیگر هوش، مانند هوش عاطفی متمایز می سازد. بنا به مشهور، نه بهره هوشی و نه هوش عاطفی، به ما امکان قضاوت در مورد موقعیتی که در آن هستیم، را نمی دهد.

اما هوش معنوی به ما این امکان را می دهد ، در وهله اول از خود بپرسیم: آیا من می خواهم در این موقعیت خاص باشم؟ در این صورت ما می توانیم با استفاده از این هوش، موقعیت را تغییر داده و موقعیت بهتری را خلق نماییم. بنابراین این هوش به یک موقعیت خاص محدود نمی شود و به ما اجازه میدهد تا موقعیت را تحت کنترل در آوریم و نه اینکه شرایط، ما را هدایت کند (زوهار و مارشال،2000).

**تعاریف هوش معنوی.** با ظهور مفهوم هوش معنوی، دیدگاههای متعددی در رابطه با تعریف و تشریح این مفهوم، ارائه شده است؛ از جمله اینکه: هوش معنوی چگونه عمل کند؟ آیا این هوش قابل یادگیری و افزایش است؟؛ هوش معنوی چگونه مورد استفاده قرار می گیرد؟ آیا استفاده از این هوش، مزایای قابل توجهی را برای فرد فراهم می کند؟ تاکنون هیچ یک از پژوهشگران نتوانسته اند به تنهایی برای همه این سؤالها پاسخی بیابند (کریکتون، 2008)؛ به همین دلیل در خصوص مفهوم هوش معنوی، تعریف های متعددی ارائه شده است: برخی معتقد هستند که معنویت می تواند به عنوان شکلی از هوش مورد بحث قرار گیرد، چرا که هوش معنوی، نه تنها معنویت، بلکه میزان انطباق پذیری افراد را پیش بینی می کند و قابلیت هایی را به فرد می دهد که او را برای حل مسائل و دستیابی به اهداف قادر می سازد. در واقع در این نگاه، معنویت از زاویه هوش مورد توجه قرار می گیرد و بیان می شود که: هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت ها و توانمندی های مورد نیاز است، به گونه ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می یابد (آمرام، 2009) در یک نگاه دیگر، هوش معنوی را چنین تعریف می شود: ظرفیتی برای فهم عمیق مسائل مربوط به هستی و داشتن سطوح چندگانه آگاهی. این سطوح چندگانه آگاهی دلالت دارد بر درک ما از رابطه ما با جهان مادی، رابطه ما با دیگران، رابطه ما با زمین و رابطه ما با همه موجودات (آمرام، 2009).

اما هوش معنوی را از زاویه حل مشکلات، می توان مورد توجه قرار می دهند، به عقیده آنها هوش معنوی هوشی است که ما به وسیله آن، مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و به آنها می پردازیم. هوشی است که از طریق آن می توانیم فعالیتها و زندگی خود را در فضایی غنی تر، وسیع تر، و با معناتر قرار دهیم و تعیین کنیم کدام یک از روش های زندگی معنای بیشتری دارد (زهار و مارشال، ۲۰۰۰).

از منظری دیگر هوش معنوی عبارتست از خود آگاهی عمیق، که در آن فرد از جنبه های وجودی خود، آگاه می شود، به گونه ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه ای از فکر، بدن و روح است و زمانی که افراد هوش معنوی خود را به کار می گیرند، مغز انسان نه تنها اطلاعات مورد نیاز را تولید می کند، بلکه نیاز به استفاده از شهود در فرد تسریع داده می شود (سیسک، 2002) اما ولمن، در این خصوص، معتقد است که هوش معنوی ظرفیتی انسانی است برای پرسیدن سؤال های غایی در خصوص معنای زندگی و همزمان ظرفیتی است برای تجربه کردن ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم (ولمن، 2001) و آمرام هوش معنوی را چنین تعریف می کند: هوش معنوی، توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزشها و کیفیت های معنوی است به گونه ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد (آمرام، 2009).

**مدل­های هوش معنوی.** در ادامه با توجه به اهمیت بحث و وجود مدل های مختلف در رابطه با تشریح هوش معنوی، مشهورترین مدل ها در این رابطه به اجمال مورد بحث قرار خواهد گرفت.

مدل وگان: این مدل بر وجود سه جز هوش معنوی اذعان دارد:

* توانایی یافتن معنا بر اساس درک عمیق مسائل مربوط به هستی[[5]](#footnote-5)
* آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و توانایی استفاده از آن جهت حل مسأله
* آگاهی از تعامل میان همه موجودات با یکدیگر و تعامل آنها با ماورا (جهان غیرمادی)[[6]](#footnote-6) (آمرام، 2009).

مدل آمرام : آمرام در سال ۲۰۰۷ یک تئوری بنیادی جهانی، در خصوص هوش معنوی ارائه کرد. وی با ۷۱ نفر مصاحبه کرد که متعلق به سنت های معنوی مختلف (بودیسم، مسیحیت، بت پرستی، اسلام، صوفی، هندوئیسم و ...) بودند و اطرافیانشان آنها را از نظر معنوی باهوش معرفی می کردند. بیشتر آنها اساتید مذهبی بوده (از جمله شیخ، روحانی، کشیش و ...) و بعضی از آنها نیز متخصصین طب و یا رهبران تجاری بودند، به طوری که می توانستند معنویت را با زندگی خود، ترکیب کنند (آمرام، 2009).

او حداقل چهار مصاحبه با هر یک از آنها صورت داد و از هر یک از مصاحبه شوندگان خواست تا توضیح دهند که: چگونه معنویتشان را بر اساس اعمال روزانه خود افزایش می دهند؟؛ معنویت، چگونه کار و روابط آنها را شکل می دهد؟ چگونه آنها از معنویت برای انجام وظایف روزانه خود کمک می گیرند؟

در پایان از شرکت کنندگان خواسته شد تا در مورد موضوعات مطرح شده در مصاحبه های قبلی، انتقادات خود را مطرح کنند. وی با استفاده از تحلیل کیفی این مصاحبه ها، مدلی از هوش معنوی با هفت بعد و زیرشاخه های آن ارائه کرد:

* هوشیاری[[7]](#footnote-7): آگاهی و خودآگاهی رشد یافته
* شکر[[8]](#footnote-8): پیوستن به روحانیت به شکلی که عشق و اعتماد به زندگی را نشان می دهد.
* معنا[[9]](#footnote-9): تجربه کردن معنای فعالیتهای روزانه، دربردارنده درک هدف که شامل مواجه شدن با دردها و رنجها است.
* تعالی[[10]](#footnote-10): فراتر رفتن از خود در جهت یک کل مقدس
* راستی[[11]](#footnote-11): زندگی به همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات
* رهایی آرام[[12]](#footnote-12): آرامش و تعادل فکری
* هدایت از درون و یا کانون کنترل درونی[[13]](#footnote-13) (ثبات قدم): آزادی درونی و رها شدن از ترس (آمرام، 2007).

مقایسه هوش معنوی با سایر هوشها. شایان ذکر است که برخی از اندیشمندان به مقایسه هوش معنوی با سایر هوشها پرداخته اند که در ادامه به برخی موارد، اشاره می شود:

* زهار و مارشال در مقایسه این سه هوش با یکدیگر جدول زیر را ارائه کرده اند:

**جدول1- مقایسه سه سطح اصلی هوش (ناسل، 2004)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| نوع هوش | کارکرد | نوع سرمایه |
| هوش عقلایی (IQ)  | آنچه فکر می کنم | سرمایه مادی |
| هوش عاطفی (EQ) | آنچه احساس می کنم | سرمایه اجتماعی |
| هوش معنوی (SQ) | آنچه هستم | سرمایه معنوی |

* مک هووک بر اساس پژوهشی که در سال 2002 منتشر کرده است تفاوت میان هوش معنوی و سایر هوشها و یا ضریب هوشی را به صورت زیر عنوان می کند (ناسل، 2004).

**جدول2- مقایسه هوش معنوی با سایر هوش ها (ناسل، 2004)**

|  |  |
| --- | --- |
| هوش معنوی | سایر هوش ها |
| نامحدود (کلی) | محدود (مشخص) |
| نمادین (از آن معانی مختلفی استنباط می شود) | معنایی (دارای معنای خاصی است) |
| متحد کننده | تفکیکی کننده |
| شکوفاکننده خود | کنترل کننده خود |
| کیفی | کمی |
| معنوی | مادی |

**رفتار شهروندی سازمانی؛** پژوهشگران مؤلفه هاي گوناگونی را براي رفتار شهروندي سازمانی برشمرده اند؛ پرکاربردترین و مورد توافق ترین ابعاد رفتار شهروندي سازمانی که بیشتر پژوهشگران در پژوهش هاي خود به آنها استناد می کنند، عبارت است از: وظیفه شناسی، جوانمردي، فضیلت مدنی، احترام و تکریم و نوعدوستی. ارگان این پنج بعد را در سال 1988 مطرح کرد (اورگان،1988). «پودساکوف و همکارانش» نیز در سال 1990 با کمک روش تحلیل عاملی براي هرکدام از این پنج بعد، مقیاس سنجش استانداردي ایجاد کردند که در طول سال هاي متمادي با هدف سنجش رفتار شهروندي سازمانی، استفاده بسیاری از آن شد. (پودساکوف 1990)

**تعهد سازمانی**؛ به عقیده بسیاری از اندیشمندان، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مطرح است. سایر نگرش هایی که ممکن است با تعهد سازمانی، همپوشانی داشته باشند عبارتند از: رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود.

*وابستگی شغلی*: به درجه ای اطلاق می شود که شخص شغلش را معرف خود و عملکردش را موجب کسب اعتبار می داند.

*تعهد سازمانی*: عبارتست از حالتی که یک فرد در سازمان هدفهایش را معرف خود میداند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. بین تعهد سازمانی و وابستگی شغلی تفاوت کمی وجود دارد. بدین معنی که سطح بالایی از وابستگی شغلی به معنای این است که فرد شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن را معرف خود می داند، ولی تعهد سازمانی بدان معنی است که فرد سازمانی را معرف خود می داند (حقیقی، ۱۳۸۶).

با توجه به اینکه در این پژوهش از مدل آلن و میر استفاده شده است، لازم است که این مدل به اجمال شرح داده شود؛ آلن و میر سه جزء را برای تعهد ارائه دادند:

*تعهد عاطفی[[14]](#footnote-14)*: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند.

*تعهد مستمر[[15]](#footnote-15)*: بر اساس این تعهد، فرد، هزینه ترک سازمان را محاسبه می کند. در واقع فرد از خود می پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شكل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آنها در سازمان نیاز آنها به ماندن است.

*تعهد هنجاری[[16]](#footnote-16)*: در این حالت کارمند احساس می کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (لوتانس، 2008).

**3- پیشینه پژوهش**

در زمینه موضوع های هوش هیجانی و رفتار شهروندي سازمانی، پژوهش هاي گسترده و گوناگونی در کشورهاي مختلف انجام شده است. کورکماز و ارپکل در پژوهشی نشان دادند: هوش هیجانی با سه بعد از رفتار شهروندي سازمانی ارتباط معناداري دارد. این سه بعد عبارتند از: دیانت، فضیلت مدنی و نوعدوستی. (کورکماز و ارپکل 2009). ابولانیان در پژوهش نشان داد که دیانت و پایداري روانی، دو متغیر سیار تأثیرگذار بر رفتار شهروندي سازمانی است، به گونه اي که هرچه میزان دیانت و پایداري روانی کارکنان بالاتر باشد، رفتار شهروندي کارکنان بیشتر مشاهده می شود (حدادنیا 1395). لوك بیان داشت که گرایشهاي جمع گرایانه، ارتباط مستقیمی با رفتار شهروندي دارد، به گونه اي که هرچه میزان این خصوصیت در افراد بالاتر باشد، میتوان رفتار شهروندي بهتري را انتظار داشت (لوک 2005).

در خصوص عوامل موثر بر تعهد سازمانی، پژوهشهای بیشماری، چه در داخل کشور و چه در خارج، صورت گرفته است. اما بر اساس جستجو در معتبرترین پایگاه های علمی داخلی و خارجی، تا پیش از انجام این پژوهش، هیچ پژوهشی در خصوص تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی، صورت نگرفته بود. این در حالی است که به نظر می رسد هوش معنوی می تواند با رشد انطباق پذیری افراد، نگرش های شغلی آنان را از جمله، تعهد سازمانی، تحت شعاع قرار دهد. بنابراین، وجود این خلأ، پژوهشگر را بر آن داشت تا در قالب سوالهای پژوهشی، رابطه میان تعهد سازمانی و هوش معنوی کارکنان، را مورد بررسی قرار دهد. (ذبیحی، 1391).

از آنچه بیان شد معلوم است که هوش معنوي و رفتار شهروندی سازمانی و به تبع تعهد سازمانی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندي هستند که کارکنان سازمان گوناگون می توانند از آن ها بهره گیرند. از گزارش ها و آمار چنین برداشت که می شود در کشور ما مساله هوش سازمانی، هوش معنوي و رفتار شهروندي یا مدنی و جوانب دیگر وابسته به آن ها مانند تعهد سازمانی که در این پژوهش مورد تاکید می باشد به صورت کارشناسانه و حرفهاي کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همه بررسی ها و گزارشها حاکی از این واقعیت است که در مورد هوش معنوي، رفتار شهروندي و تعهد سازمانی در کشور با الزامات داخل ایران مطالعه و پژوهش مدون و جامعی انجام نگرفته است و از آن جایی که نظام جمهوري اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی- اسلامی مدعی این گونه آموزش هاي منحصربه فرد در جهان و نیز خواهان پیاده کردن رفتارهاي پسندیده اجتماعی و شهروندي در جهان است، ضروري است، پژوهشگران اساتید و دانشجویان در این زمینه ها به پژوهش بیشتر و گسترده تر بپردازند (حدادنیا 1395)

در عرصه جهانی پژوهشهای بسیار مفیدی در زمینه هوش معنوی و کاربرد آن در مدیریت و سازمان سطوح مختلف عملیاتی به نگارش در آمده است که جدول زیر (قربانی و همکاران 1391) به عنوان نمونه ذکر و نتایج آن در بخش بعدی مورد بررسی قرار گرفته است:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **مقاله** | **عنوان** | **نويسنده** | **سال** |
| 1 | هوش معنوي، قالب جديدي از ذهن  | D.K,Noble | 2000 |
| 2 | هوش معنوي به عنوان تئوري دين فردي | s,Kwilecki  | 2001 |
| 3 | به كارگيري تئوري هوش معنوي امونز در سنجش اعتقاد و ميزان مذهبي بودن فرد | Susan Kiele  | 2002 |
| 4 | پاسخگويي به بحث هوش معنوي | Anthony C.Edwards | 2002 |
| 5 | هوش معنوي يا هوشياري معنوي | Kwilecki,s | 2002 |
| 6 | چگونه به هوش معنوي دست يابيم؟ | Andy Carlisle | 2003 |
| 7 | ارتباط هوش معنوي و احساسي در عملكرد كاري | Len Tischler, Jerry Biberman & Robert Mckeage | 2003 |
| 8 | هوش معنوي و علت مطرح شدن آن | Susan Kiele | 2004 |
| 9 | هوش معنوي و كتاب مقدس | Lisa M.bardsley | 2004 |
| 10 | مستدل بودن هوش معنوي | Brendan Hyde | 2004 |
| 11 | آيا بايد به هوش معنوي دست يابيم | Strizenec.M | 2005 |
| 12 | کاربرد علمي هوش معنوي در محيط كار | Mike George | 2006 |
| 13 | بررسي هوش معنوي پرستاران | Yang.k,Mao.,x | 2007 |
| 14 | هفت بعد هوش معنوي: يك تئوري در عرصه جهاني | Amram,y | 2007 |
| 15 | توسعه مقدماتي هوش معنوي منسجم | Amram,y | 2007 |
| 16 | هوش معنوي و رهبري در آزمايشگاههاي چين | Nandani Lynton, Kirsten Hogh Thogersen | 2009 |
| 17 | بررسي رابطه هوش معنوي و شادماني پرستاران در ايران | Bagheri Faribors, Akbarizadeh Fatemeh, F, Hatami Hamidreza | 2010 |
| 18 | تاثير هوش معنوي و هيجاني مديران تركيه بر عملكرد مالي سازمانشان | Evren Ayranci | 2011 |
| 19 | نقش هوش هيجاني و معنوي در محيط كاري | Susan Tee Suan Chin, R.N.Anantharaman & David Yoon Kin Tong | 2011 |
| 20 | هوش معنوي، هوش غایی | Dana. Zohar, Ira , Marshal | 1999 |
| 21 | ارتباط با هوش معنويمان | Dana. Zohar, Ira , Marshal | 2000 |
| 22 | هوش معنوي: توسعه هوش برتر | Sick.D.A, Torrance,E.P | 2001 |
| 23 | قدرت هوش معنوي | Tony Buzan | 2002 |
| 24 | توسعه هوش معنوي | Altazar Rossiter | 2006 |

**4- روش پژوهش**

**پرسشهای پژوهش**. مبانی نظری، امکان وجود رابطه معنادار میان هوش معنوی و تعهد سازمانی را نشان می دهد؛ اما در خصوص این رابطه، تا پیش از انجام این پژوهش، تحقیقات تجربی، صورت نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر در تلاش است تا به سؤال های زیر، پاسخ دهد:

سؤال اصلی: آیا بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی کارکنان رابطه وجود دارد؟

سؤال فرعی۱. آیا تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان قابل سنجش و کنترل است؟

سؤال فرعی۲. آیا هوش معنوی قابل سنجش و کنترل و یا قابل ارتقا است؟

**پژوهشهای اصلی مورد بررسی:** به منظور پاسخ به پرسشهای فوق و تبیین رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی و تعهد سازمانی کارکنان پژوهشهای زیر به عنوان نمونه مطرح در کشور مورد بررسی قرار می گیرد.

**مطالعه میدانی اول:** این پژوهش، کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز استان خراسان رضوی به عنوان جامعه آماری، مورد مطالعه قرار گرفتند. طبق آمار اخذ شده از اداره کارگزینی شرکت، تعداد کل آنها ۴۴۰ نفر عنوان شد. در ادامه با استفاده از فرمول کارگران، نمونه آماری به تعداد ۸۰ نفر محاسبه شد. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها نیز از پرسشنامه های استاندارد (پرسشنامه هوش معنوی آمرام و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می پر) استفاده شده است. (ذبیحی، 1391).

**مطالعه میدانی دوم:** موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می گیرد که با بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش معنوي با رفتار شهروندي سازمانی در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند بوده و درصدد از بین بردن عوامل مداخله گر و بازدارنده در این زمینه باشیم تا از این راه کیفیت کار و سطح آموزش ارتقاء یافته و با ارائه راهکارهاي صحیح باعث افزایش بهره وري و سطح رفتارهاي مورد قبول در جامعه شویم. از سوي، دیگر شرایط جامعه و اجتماع ما اقتضا می کند که یک رشد همه جانبه و همگانی براي همه اقشار جامعه لحاظ شود تا زمینه شکوفایی استعدادهاي اخلاقی و معنوي فراهم و با ناسازگاري اجتماعی مبارزه شود. با توجه به این این، امر پژوهش به بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوي با رفتار شهروندي سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز پرداخته شده است (حدادنیا 1395).

**مطالعه میدانی سوم:** جامعة آماري پژوهش سوم یکی از شركتهاي بخش دولتی واقع در یکی از کلانشهرهای کشور در سال 89-88 است. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری که شامل مدیران شرکت مذکور است، کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. لازم به ذکر است از تعداد 90 پرسشنامه ارسالی، تعداد 70 پرسشنامه با هدف کلی: بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی و اهداف جزئی: 1-بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی عاطفی، 2 - بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی عقلایی، 3 - بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی هنجاری تجزیه و تحلیل شد. (قربانی و همکاران 1391)

**مطالعه میدانی چهارم:** جامعة آماری تحقیق را همة کارکنان دانشگاه لرستان به تعداد 520 نفر (270 مرد و 250 زن) در سال تحصیلی 92-93 تشکیل داده اند و با به کارگیری تصادفی طبقه ای متناسب 220 نفر (114 مرد و 106 زن) مطابق با جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. جهت گرداوری داده های مورد نیاز دو پرسشنامه به کار گرفته شد برای بررسی روایی پرسشنامه ها روش روایی محتوایی و صوری به کار گرفته شده و با ازمون های استاندارد ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام به کار گرفته شده است.

**5- بررسی پژوهش­ها**

با توجه به پژوهشهای انجام گرفته و نتایج آزمون فرضیه های تحقیق، پیشنهاد می شود کارکنان با منابع معنوی که دارند و ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، آشنا شوند و به آنها در به کارگیری آن را در جهت حل مسائل زندگی کاری و شخصی کمک شود، به کارکنان برای یافتن معنا و هدف زندگی خود و با بردن سطح تولید معنای شخصی کمک بیشتر شود. همچنین، با توجه به بالا بودن سطح هوش معنوی و مهارتهای ارتباطی کارکنان، بهتر است برای تقویت بیشتر این متغیرهای ارزشی در افراد تلاش شود و از این پتانسیل های ارزشمند در جهت اثربخشهی و سلامت بهتر سازمان بهره جست. هر چند برخی یافته های این مطالعه مؤید نتایج سایر مطالعات است، پژوهشگر با برخی محدودیتها نیز روبرو بوده است. در این تحقیق ها صرفاً تعدادی نیروی انسانی مد نظر قرار گرفته است و به کیفیت نیروی انسانی، مانند سطح تحصیلات، تجربه، توانایی ها توجه نشده است (نصیری و همکاران 1394).

در پژوهش مشهور انجام شده توسط بیرال و همکاران در مورد سطح هوش هیجانی معلمان در مدارس غیرانتفاعی در مقطع متوسطه در جزیره قبرس، نشان داده شد که بین هوش هیجانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداري وجود ندارد. همچنین، بین هوش هیجانی معلمان از نظر سن تفاوت معناداري وجود ندارد (بیرال 2009). هانسن و گیویدباچ در سطح گروهی، نشان دادند نیز ویژگی هوش هیجانی با عملکرد گروه، میزان همبستگی معناداري دارد (هانسن و گیویدباچ 2009). نتایج پژوهش کودیر و همکاران، نشان میدهد بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی و همبستگی مثبت وجود دارد (کودیر و همکاران 2008). نتایج پژوهش هاي باران، زیز نشان می دهد مهارت هوش هیجانی براي موفقیت در محل کار ضروري به نظر می رسد (باران 2008).

هوارد و وایت، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتن که هوش معنوي و جنبه مذهبی می تواند در سبک رهبري روحیه و بهره وري بالاي مدیریت نظام آموزشی کارآمد باشد (هوارد و وایت 2009). آدین بی، به تاثیر معنویت و هوش معنوي بر روابط سازمانی و تاثیري که این مولفه می تواند در موفقیت افراد در سازمان ها داشته باشد، پرداخته است. در این پژوهش بیان شده مذهبی بودن افراد می تواند در پیشبرد هدف هاي یک سازمان در راستاي توسعه کمک شایانی کند. (آدین بی 2009) دوگان و شاین بیان کردند که معنویت و داده هاي، معنوي باور به عالم ارواح و رهبري روحانی در تحول رهبري و محیط کار تاثیر بسزایی دارد (دوگان وشاین، 2009). آیرانکی، در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که رهبري معنوي مدیران به عقل دانش و نوع دوستی آنان بستگی دارد، افزون بر این، معنویت عامل مشترك در میان رهبري معنوي، مذهبی و در نهایت، رابطه آماري معنی دار و مثبتی بین رهبري معنوي با روحیه بالا و بهره وري بالا، معنویت و دینداري وجود داشت (آیرانکی 2010). مطالعات میدانی در مدارس نشان می دهند که رفتار شهروندي سازمانی اثربخشی مدارس را افزایش می دهد زیرا منابع را براي دستیابی به هدف هاي مولد آزاد می سازد، به هماهنگی فعالیت ها در سازمان کمک می کند و معلمان را قادر به سازگاري بیشتر با تغییرات محیطی می سازد (اسمچ و رون 2007). با توجه به آنچه گفته شد در پاسخ به این پرسش که آیا هوش معنوي می تواند به عنوان یکی از پیش نیازهاي توفیق مدیران در سازمانها در بروز رفتار شهروندي سازمانی، قلمداد شود؛ می توان پاسخ مثبت داد.

فتاحی و همکاران، در پژوهشی با عنوان معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندي سازمانی به این نتیجه دست یافتن که رابطه اي معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندي سازمانی وجود دارد. به گونه اي که بیش ترین تاثیر معنویت در محیط کار بر مؤلفه هاي نوع دوستی و جوانمردي رفتار شهروندي سازمانی بود (فتاحی 2006).

به علاوه با توجه به مباحث مطرح شده و آزمون های آماری به عمل آمده، از بین سه نوع تعهد سازمانی، تنها بین تعهد عاطفی و هوش معنوی افراد رابطه مثبتی وجود دارد، این نتیجه کاملا منطقی به نظر می رسد و نشان دهنده دقت هرچه بیشتر فرایند پژوهش و یافته های آن است، چرا که هر اندازه افراد به لحاظ هوش معنوی رشد یافته تر باشند، رشد عاطفی و به همان اندازه وابستگی عاطفی (تعهد عاطفی) آنها به سازمان بیشتر خواهد بود، زیرا تعهد عاطفی در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند. بنابراین به دست اندکاران و یا سیاست گذاران توصیه می شود تا در جهت ایجاد رفتار شهروندی و ارتقای تعهد کارکنان به لحاظ ریشه ای، رشد هوش معنوی آنان را مورد توجه قرار دهند تا بتوانند از این رهگذر، نتایج ارزشمند رشد تعهد عاطفی کارکنان را در سازمان، شاهد باشند. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می شود تا در تحقیقات آتی به توسعه مفهوم هوش معنوی در مبانی نظری مدیریتی و سازمانی بپردازند. (ذبیحی، 1391).

بر اساس بررسی حاضر پژوهش های انجام شده در این زمینه، با اعتقاد بر اینکه هوشمندی کارکنان، بیش از هر چیز می تواند توجیه گر رفتار سازمانی آنان باشد، اعتقاد بر این است که نه تنها ضریب هوشی بلکه هوش عاطفی نیز، چه به طور جداگانه و چه در ترکیب باهم، قادر نیستند، پیچیدگی روح انسان را تشریح کنند، همچنین آنها نمی توانند توانایی و تخیل عظیم انسان را بیان کنند؛ در حالی که هوش معنوی به انسان خلاقیتی عطا می کند که به او اجازه می دهد قوانین را تغییر داده و موقعیت را دگرگون کند، بنابراین توجه به این هوش و برنامه ریزی برای ارتقاء آن در میان کارکنان بسیار حائز اهمیت است و در بهبود عملکرد و اثربخشی آنها تأثير فوق العاده ای خواهد داشت.

**هوش معنوی در محیط کار.** برخلاف تصور برخی از افراد که معتقدند کار و محیط کار هیچ جنبه معنوی ندارد، پژوهش ها نشان داده است که معنویت و هوش معنوی در بسیاری از حوزه های کاری می تواند مؤثر واقع شود . هوش معنوی به دلایل زیر می تواند حائز اهمیت باشد:

* استفاده از عمیق ترین منابع درونی، که از آن قدرت مدارا و انعطاف پذیری به همراه ظرفیت توجه و دقت، حاصل می شود.
* داشتن حس هویتی با ثبات و روشن در هنگامی که فرد در محیط کاری با روابط متغیر قرار می گیرد؛
* توانایی تشخیص معنای حقیقی رویدادها و شرایط، و توانایی انجام کار با معنا؛
* مشخص کردن و متعادل کردن ارزش های شخصی به همراه درک روشنی از هدف ها؛
* حفظ ارزش ها، بدون مصالحه (سازشکاری) و الگوی صداقت.

از جمله دیگر نتایج به کارگیری هوش معنوی، توانایی حفظ آرامش و تمرکز در مواجه با بحران ها و آشفتگیها است. علاوه بر این به کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایشات نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشن فکرتر و آرام تر نسبت به زندگی می شود. (جورج، 2006)

به عقیده جورج شاید مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتست از:

* آرامش خاطر، به گونه ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد.
* ایجاد روابط و تفاهم بين افراد.
* مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه (جورج، 2006)

راههای رشد هوش معنوی. شماری از تکنیکها، استراتژی ها و تمرین هایی ارائه شده است که برای رشد و افزایش هوش معنوی سودمند است. از جمله داشتن یک ذهن باز و عمیق نگر، که تحمل عدم قطعیت، تناقضات و ابهامات را دارد، برای رشد هوش معنوی مفید است. در حالی که وجود سیستم اعتقادی انعطاف ناپذیر و بسته ممکن است مانع رشد هوش معنوی در افراد شود. در واقع همان طور که اخیرا مطرح شده است، تعصب نداشتن و یا به عبارتی روشنفکری، نه تنها به پرورش هوش معنوی کمک می کند، بلکه با رشد هوش معنوی افزایش می یابد (ذبیحی، 1391).

در واقع متقابلا باعث افزایش و رشد یکدیگر می شوند. البته نباید این نکته با بی قیدی اشتباه گرفته شود، چرا که از سوی دیگر تعهد به فعالیت های معنوی خاص، رشد هوش معنوی را تسهیل می کند؛ این فعالیت ها ممکن است شامل: نماز خواندن، یوگا، مدیتیشن، بازبینی کردن خود، خدمات خیریه ای و یا کمک کردن به دیگران باشد (ناسل، 2004).

مک گیچی معتقد است که شما می توانید با ایجاد کارگاه هایی در خصوص شهود، نیایش، تجسم خلاق، خلاقیت، تنفس عمیق برای کاهش استرس، ارزش های مشترک، مدیریت تنوع، مهارت های مکالمه و گوش سپردن فعال و عمیق، به تحریک هوش معنوی در سازمان خود بپردازند (مک گیچی، 2001). بنابراین در پاسخ پرسش این پژوهش که آیا هوش معنوی قابل سنجش و کنترل و یا قابل ارتقا می باشد باید پاسخ مثبت داده و از همین طریق بر تولید رفتار شهروندی و توسعه تعهد سازمانی در کارکنان نیز اقدام کرد.

**6- نتیجه­گیری**

از گزارش ها و آمار چنین برداشت که می شود در کشور ما مساله هوش سازمانی، هوش معنوي و رفتار شهروندي یا مدنی و جوانب دیگر وابسته به آن ها مانند تعهد سازمانی که در این پژوهش مورد تاکید می باشد به صورت کارشناسانه و حرفهاي کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همه بررسی ها و گزارشها حاکی از این واقعیت است که در مورد هوش معنوي، رفتار شهروندي و تعهد سازمانی در کشور با الزامات داخل ایران مطالعه و پژوهش مدون و جامعی انجام نگرفته است و از آن جایی که نظام جمهوري اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی- اسلامی مدعی این گونه آموزش هاي منحصربه فرد در جهان و نیز خواهان پیاده کردن رفتارهاي پسندیده اجتماعی و شهروندي در جهان است، ضروري است، پژوهشگران اساتید و دانشجویان در این زمینه ها به پژوهش بیشتر و گسترده تر بپردازند. با توجه به این که هوش معنوي اساس قدرت انسان به شمار می رود و رمز اصلی و اساسی پیشرفت و مانع وابستگی یک جامعه پویاست، بایـد بـراي تقویـت هـوش معنوي چاره اي اندیشیده شود تا آگـاهی آنها در این زمینه افزایش یابد و با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش در راستاي رابطه هوش معنـوي بـا رفتار شهروندي و تعهد سازمانی، می بایست شرایطی فراهم گردد تا در محیط هاي سازمانی مهارتهاي هوش معنوي تقویت شود.

با همه پیچیدگی هایی که در مفهم معنویت، وجود دارد اما همیشه این موضوع، موضوعی قابل بحث بسیاری حتی در مدیریت و سازمان بوده است و با توجه به اینکه مدیران در سازمان ها همواره به دنبال استفاده از همة امکانات برای رسیدن به موفقیت و اثربخشی اند و برای تحقق این هدف علاوه بر دستیابی به عوامل مختلف، بحث به کارگیری افرادی با ویژگی های خاص ذهنی و مهارت بیشتر هستند، در سالهای اخیر، مفهوم هوش معنوی به عنوان مفهومی نوظهور، در عرصه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است و مطالعه آن در کنار مفاهیمی محوری پیرامون رفتار شهروندی در سازمان، همچون تعهد سازمانی می تواند پاسخگوی بسیاری از ابهامات در حوزه علم رفتار سازمانی باشد. با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی که برخاسته از بصیرت افراد بوده و افزون بر این که کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را افزایش می دهند، مستقیم و به صورت صریح، از راه سیستم رسمی پاداش تشویق نمی شوند به همراه مفهوم تعهد سازمانی که سالهای متمادی است که به عنوان یک نگرش مهم شغلی، مورد توجه و بررسی پژوهشگران رشته رفتار سازمانی و روانشناسی است. در واقع، سازمانها در پی عملکرد بالا و استراتژی های منابع انسانی، به دنبال افزایش کارایی سازمانی هستند، که این مهم، سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم خواهد کرد. تعهد به عنوان یک مفهوم مدیریتی، می تواند مثابه یک استراتژی رقابتی، مورد توجه قرار گرفته و به مزیت رقابتی منجر شود.

این پژوهش با طرح این نکته که آیا بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی کارکنان رابطه وجود دارد؟ و یا قابل سنجش و کنترل می باشند این مفاهیم، چند پژوهش میدانی مورد ارزیابی قرار گرفت و بر اساس متدولوژی علمی طی شده برای اخذ نتیجه این موضوع اثبات شد که نه تنها این ارتباط وجود دارد بلکه قابل سنجش و حتی ارتقا می باشد این موضوع در حوزه هوش و در ساحت هوش معنوی بسیار با اهمیت و تاثیرگذار می باشد. با توجه به پژوهشهای انجام گرفته و نتایج آزمون فرضیه های تحقیقهای ختلف صورت گرفته، می توان این پیشنهاد را داد که برای ارتقای عملکرد سازمان هوش معنوی کارکنان مورد ارزیابی مستمر قرار داده و با اجرای روشهایی نسبت به توسعه هوش معنوی کارکنان و تاثیرگذاری در روند سازمان اقدام نمود.

یک نکته مهم این است که در مطالعات صورت گرفته مشخص شده، بسیاری از کارکنان علی رغم اینکه دارای منابع معنوی بالایی هستند ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، بنابراین اگاه سازی کارکنان از قابلیتهایی درونی در این حوزه نیز از وظایف سازمان می باشد. پژوهش ها نشان داده است که معنویت و هوش معنوی در بسیاری از حوزه های کاری می تواند مؤثر واقع شود. از جمله دیگر نتایج به کارگیری هوش معنوی، توانایی حفظ آرامش و تمرکز در مواجه با بحران ها و آشفتگیها است. علاوه بر این به کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایشات نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشن فکرتر و آرام تر نسبت به زندگی می شود.

شماری از تکنیکها، استراتژی ها و تمرین هایی ارائه شده است که برای رشد و افزایش هوش معنوی سودمند است. از جمله داشتن یک ذهن باز و عمیق نگر، که تحمل عدم قطعیت، تناقضات و ابهامات را دارد، برای رشد هوش معنوی مفید است. در حالی که وجود سیستم اعتقادی انعطاف ناپذیر و بسته ممکن است مانع رشد هوش معنوی در افراد شود. در واقع همان طور که اخیرا مطرح شده است، تعصب نداشتن و یا به عبارتی روشنفکری، نه تنها به پرورش هوش معنوی کمک می کند، بلکه با رشد هوش معنوی افزایش می یابد و در واقع متقابلا باعث افزایش و رشد یکدیگر می شوند. البته نباید این نکته با بی قیدی اشتباه گرفته شود، چرا که از سوی دیگر تعهد به فعالیت های معنوی خاص، رشد هوش معنوی را تسهیل می کند؛ این فعالیت ها ممکن است شامل: نماز خواندن، یوگا، مدیتیشن، بازبینی کردن خود، خدمات خیریه ای و یا کمک کردن به دیگران باشد. در برخی پژوهشها بر این نکته تاکید شده است که با ایجاد کارگاه هایی در خصوص شهود، نیایش، تجسم خلاق، خلاقیت، تنفس عمیق برای کاهش استرس، ارزش های مشترک، مدیریت تنوع، مهارت های مکالمه و گوش سپردن فعال و عمیق، به تحریک هوش معنوی در سازمان خود بپردازند. بنابراین در پاسخ پرسش این پژوهش که آیا هوش معنوی قابل سنجش و کنترل و یا قابل ارتقا می باشد باید پاسخ مثبت داده و از همین طریق بر تولید رفتار شهروندی و توسعه تعهد سازمانی در کارکنان نیز اقدام کرد.

|  |
| --- |
|  |

**مراجع**

1. **ذبیحی، محمدرضا؛ ساغروانی، سیما (1391)؛ هوش معنوی و تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره 12، ص107.**
2. **حدادنیا، سیروس؛ جوکار، ناصر(1395)؛ رابطه هوش معنوی وهوش هيجاني با رفتارشهروندی سازماني دبيران، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره 2، ص157.**
3. **قرباني، محبوبه؛ حقيقي، مهدي؛ محمدعلي تجريشي، ايمان؛ رسته مقدم، آرش (1391)؛ بررسی رابطه هوش معنوي و تعهد سازماني در یک سازمان دولتی، فرایند مدیریت توسعه، دوره 25، شماره3، ص67.**
4. **نصیری بنی ولیک، فخرالسادات؛ اردلان، محمدرضا؛ میرزاخانی، احترام (1394)؛ رابطه هوش معنوی و مهارتهای ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان، مدیریت فرهنگ سازمانی، دورة 31، شمارة1، ص 667.**
5. **فرهنگی، علی اکبر؛ حسین زاده، علی (1384)، دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، 157.**
6. **حقیقی، علی اکبر؛ حسین زاده، علی (1384)، دیدگاه های نوین دریاره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، 157.**
7. **Garg, P., & Rastogi, R., (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, International Journal of Educational Management, 20, 7, 529-541.**
8. **Burns, T., & Carpenter, J., (2008). Organizational Citizenship and Student Achievement, Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education, 1, 1, 51 – 58**
9. **Moran T. M., (2003). Fostering organizational leadership: Transformational leadership and trust. In W. K. Hoy & C. G. Miskel, Studies in Leading and Organizing Schools. Information Age Publishing: Greenwich: CT, 157-179.**
10. **Erturk, (2006). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians, Journal of Managerial psychology.**
11. **Eslami, H., & Sayar, A., (2007). Organization citizenship behavior, prudence, pp 18-187.**
12. **Organ, D.W., (1988). Organization citizenship behavior: the good soldier syndrome, Lexington book, Lexington, MA.**
13. **-Appelbaum, S. Bartolomucci, N. Beaumier, A.E., Boulanger, J., Corrigan, R., DoreI, G. C., & Serroni, C., (2004). organizational citizenship behavior: a case study of culture , leadership and trust, management decision, 42, 1, 13-40.**
14. **Luthans, F. (2008). Organizational behavior. Boston: McGraw Hill.**
15. **George, M. (2006) How intelligent are you ... really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way. Training & Management Development Methods, 20(4), 425-436.**
16. **Zohar, D. & Marshall, I. (2000). SQ: Connecting with our spiritual intelligence. New York: Bloomsbury.**
17. **Crichton, J. C. (2008). A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders. (Unpublished doctoral dissertation). Alliant international university, San Francisco.**
18. **Amram, Y. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. (Unpublished doctoral dissertation). Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto.**
19. **Zohar, D. & Marshall, I. (2000). SQ: Connecting with our spiritual intelligence. New York: Bloomsbury.**
20. **Wolman, R. (2001). Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why its matters. New York: Harmony Books.**
21. **.5 Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical grounded theory. Paper presented at the 115th Annual (August 2007) Conference of the American Psychological Association, San Francisco.**
22. **Nasel, D. D. (2004). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new Age/individualistic spirituality. (Unpublished doctoral dissertation). University of South Australia, Australia.**
23. **McGeachy. C. (2001). Spiritual intelligence in the workplace. Ireland: Veritas.**
24. **Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bacharach, 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.**
25. **Korkmaz, T., & Arpacı, E., (2009), Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence, Procedia Social and Behavioral Sciences 1, 2432–2435.**
26. **Lock, A., (2005). The relationship between individualistic/ collectivistic orientation and organizational citizenship behavior and the possible influence of leadership style. Work Organization and Management Faculty.**
27. **Birol, C., Atamtürk, H., Silman, F.A., Atamtürk, N., & Sensoy, S., (2009). A comparative analysis of teachers’ perceptions of emotional intelligence and performance management in the secondary schools of the TRNC, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 1, 1, 2600-2605.**
28. **Quoidbach, J., & Hansenne, M., (2009). The impact of trait emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness. Journal of Professional Nursing, 25(1), 23–29.**
29. **Codier, E., Kooker, B.M., & Shoultz, J., (2008). Measuring the Emotional Intelligence of Clinical Staff Nurses: An Approach for Improving the Clinical Care Environment, Nursing Administration, 32, 1, 8-14.**
30. **Bar-On, R., (2008). Bar-On model of emotional-social intelligence.**
31. **Howard, Barbara, B., & Stephen, R. White. (2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework, Journal of Curriculum and Instruction (JoCI), November 2009, Volume 3, Number 2.**
32. **Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity.African J. Bus. Manage. 3(5): 184 – 190.**
33. **Dogan, S., & Sahin, F. (2009). Ruhsallık, duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir araştırma [A research about spirituality, emotional intelligence and transformational leadership behaviors].İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 11(4): 67 – 88.**
34. **Ayranci, E., & Semercioz, F. (2010). The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers, International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4; April 2011, www.ccsenet.org/ijbm**
35. **Ayranci, E. (2011). Effects of Top Turkish Managers’ Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations’ Financial Performance, Business Intelligence Journal - January, 2011 Vol.4 No.1.**
36. **Farhangi, A.A., Fatahi, M., Vashegh, B.,& Nargesiyan, A. (2009). Predictive intelligence transformative leadership: Exploring the relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and transformative leadership, Journal of Management Science, Fourth Year, No. 15, Autumn 2009.p 31.**
1. Spiritual Intelligence (SQ) [↑](#footnote-ref-1)
2. Spirituality [↑](#footnote-ref-2)
3. Organizational Citizenship Behavior [↑](#footnote-ref-3)
4. Intelligent Quotient (IQ) [↑](#footnote-ref-4)
5. Existential [↑](#footnote-ref-5)
6. The transcendent [↑](#footnote-ref-6)
7. Consciousness [↑](#footnote-ref-7)
8. Grace [↑](#footnote-ref-8)
9. Meaning [↑](#footnote-ref-9)
10. Transcendence [↑](#footnote-ref-10)
11. Truth [↑](#footnote-ref-11)
12. Peaceful surrender [↑](#footnote-ref-12)
13. Inner Directedness [↑](#footnote-ref-13)
14. Affective Commitment [↑](#footnote-ref-14)
15. Continuance Commitment [↑](#footnote-ref-15)
16. Normative Commitment [↑](#footnote-ref-16)