

# رابطه هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران

(قهرمانی. سعید)<sup>۱</sup>. (عدنان راد. اعظم)<sup>۲\*</sup>. (ابراهیمی. رحمت)<sup>۳</sup>

۱- کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳- عضو هیات علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۹/۲۵)

## چکیده

در دهه اخیر تلفیق هوش و معنویت ادبیات جدیدی را در حوزه روانشناسی و مدیریت وارد کرده است و محققین را بر آن داشته تا درباره ماهیت آن به تحقیقات بیشتر و جامع‌تری بپردازند. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران پرداخته است. جامعه آماری پژوهش شامل؛ کارکنان، کارشناسان، سرپرستان و رؤسای اداره آموزش شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران با ۱۱۵ نفر پرسنل است. ابزار پژوهش، پرسشنامه هوش معنوی کینگ و تعهد آلن و می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با کمک نرم افزار پی ال اس انجام شده است. بررسی نتایج نشان داد که هوش معنوی مدیران تأثیر معناداری بر تعهد کارکنان دارد و نوع رابطه آن‌ها مثبت و مستقیم می‌باشد. همچنین هر چهار مؤلفه هوش معنوی مدیران بر تعهد کارکنان تأثیر معناداری داشته و از بین آن‌ها مؤلفه‌های تفکر وجودی انتقادی و ارائه مفهوم شخصی بیشترین تأثیر را بر تعهد کارکنان دارند.

واژگان کلیدی: هوش، معنویت، هوش معنوی، تعهد، تعهد سازمانی

## ۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا و به‌خصوص در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است، به‌طوری که مفاهیمی هم‌چون خدا، مذهب، معنویت و غیره که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند، وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده‌اند. هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در جریان این تحولات ظهور کرده است. در واقع در کنار علاقه

فزاینده به هوش عاطفی، ترکیب دو مفهوم معنویت و هوش در مفهوم جدید هوش معنوی مورد توجه قرار گرفته است [۹].

مطالعات مربوط به معنویت با مفهوم هوش عمیقاً گره خورده و بررسی و تحقیق در این حوزه از مفاهیم چالش برانگیز است، به گونه‌ای که بسیاری از نظریه‌پردازان معاصر، هوش را در قالب معنویت تعریف می‌نمایند. اگر چه واژه هوش معنوی ظاهراً آشنا به نظر می‌رسد، اما واقعیت این است که چنین علمی هنوز برای بسیاری از افراد ناشناخته است و این خود نشان از پیچیدگی بشر و ذهن و اندیشه او دارد. معنویت طبیعتاً ذهنی و شخصی است، در حالی که هوش به حل مسائل عینی و دنیای بیرونی ما مربوط می‌شود. هوش معنوی، جنبه‌های ذهنی معنویت را با کاربرد عینی هوش ترکیب کرده است. در واقع هوش معنوی دنیای درون و بیرون را به هم متصل کرده است [۱۵].

با توجه به تأثیرگذاری ویژگی‌های رهبران و مدیران بر عملکرد و نگرش کارکنان، می‌توان انتظار داشت، هوش معنوی مدیران رابطه معناداری با تعهد کارکنان داشته باشد؛ از این رو بررسی تأثیری که مدیران با هوش معنوی بالا در افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارند، یک ضرورت به‌شمار می‌رود و می‌توان از نتایج آن به‌صورت کاربردی در سازمان‌ها بهره برد. اهمیت این مسئله هنگامی روشن‌تر می‌گردد که مسائل و چالش‌های مربوط به تعهد سازمانی کارکنان مورد توجه قرار گیرد. یکی از پیامدهای کاهش تعهد کارکنان، ترک خدمت است. خروج داوطلبانه از سازمان اشاره به یک‌سری فعالیت‌های قابل کنترل دارد که می‌تواند برای سازمان‌هایی که این مفهوم را درک می‌کنند و آن را تحت کنترل در می‌آورند، نوعی مزیت رقابتی مهم محسوب شود. در این میان، نقش مدیران بسیار مهم است، چرا که آنان می‌توانند با اعمال و رفتار خود در این امر خطیر تأثیر به‌سزایی داشته باشند. از این رو در این پژوهش به بررسی تأثیر هوش معنوی مدیران بر یکی از ویژگی‌های اخلاقی کارکنان یعنی میزان تعهد آنها در محیط کار می‌پردازیم.

یکی از ضعف‌های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران رفتار سازمانی را به‌خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی کارکنان است. تعهد سازمانی کارکنان، به‌ویژه از دیدگاه مدیران، عامل بسیار مهمی جهت دستیابی به موفقیت محسوب می‌شود. امروزه با توجه به سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان هستند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند.

یکی از متغیرهایی که به‌طور مستقیم با تعهد کارکنان در ارتباط است، ترک خدمت آنان است. ترک اختیاری سازمان به‌طور کلی، برای سازمان و هم برای مشتریان یا کسانی که از خدمات سازمان به نحوی استفاده می‌کنند، نامطلوب، مخرب و هزینه‌بر است، اما کمبود یا فقدان تعهد سازمانی در کارکنان همواره منجر به ترک خدمت آنان نمی‌گردد. در این صورت کارکنانی که بالاجبار در سازمان باقی می‌مانند و دارای تعهد سازمانی به‌ویژه تعهد عاطفی پایین می‌باشند، بهره‌وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. بنابراین سازمان‌ها باید در صدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش ترک اختیاری سازمان از سوی کارکنانشان باشند. از سوی دیگر، به‌دنبال نتایج حاصله از مطالعاتی که در حوزه فساد اداری صورت گرفته است، نقش مدیران و تعهد کارکنان به سازمان را می‌توان از جمله عوامل عمده در پیش‌گیری از بروز فساد اداری در نظر گرفت. در برخی از مطالعات پیشین عدم تعهد و وفاداری به سازمان به‌عنوان یکی از عواملی که بیشترین تأثیر را بر فساد اداری دارد، معرفی شده است. بنابراین باید تلاش‌های جدی در جهت تقویت تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان صورت گیرد.

تعهد سازمانی در علوم رفتاری به‌صورت گسترده به‌عنوان یک عامل کلیدی در رابطه میان افراد و سازمان شناخته شده است. برخی از محققین بر این باورند که تعهد سازمانی عاملی است که علاقه و دلبستگی فرد را به سازمان افزایش می‌دهد. از طرف دیگر محققین به این نتیجه رسیده‌اند که تعهد سازمانی با بهره‌وری و عملکرد نیز رابطه مستقیم دارد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان متعهد به سازمان، بهره‌وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند و در مقابل تغییرات سازمان، انعطاف بیشتری از خود نشان می‌دهند. در بیانی ساده، تعهد سازمانی را می‌توان وفاداری به سازمان و اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف آن دانست.

عوامل متعددی باعث ایجاد و تقویت تعهد می‌شود و اگر ما هوش معنوی را استعدادی ذهنی که انسان را درحالتی از غنا و معنا قرار می‌دهد [۸] و ظرفیتی برای پرسیدن پرسش‌های غایی در خصوص معنای زندگی و تجربه کردن ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم تعریف نماییم [۱۳]، در این صورت مفهوم هوش معنوی چندین مورد از عوامل ایجاد و تقویت تعهد را پوشش می‌دهد.

به این ترتیب و با در نظر گرفتن تعهد کارکنان به عنوان یکی از چالش‌های پیش‌روی سازمان‌ها در کشور ما، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی و همچنین با توجه به رابطه هوش معنوی با تعهد که از ادبیات تحقیق استخراج شده است، این پرسش در ذهن محققین شکل گرفت که آیا توجه و سرمایه‌گذاری مدیران در هوش معنوی باعث تقویت و افزایش تعهد کارکنان می‌شود؟ و رابطه معناداری بین هر یک از اجزای هوش معنوی با تعهد کارکنان وجود دارد؟

## ۲- مروری بر مبانی نظری پژوهش

### ۲-۱- تاریخچه و تعاریف تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی، علاقه و خواست قلبی برای ادامه خدمت در سازمان. نیاز یعنی این که فرد به‌خاطر سرمایه‌گذاری‌های خود که در سازمان، ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند [۱۲].

تعهد سازمانی رابطه بی‌ظنیر فرد با سازمان را منعکس می‌کند و این رابطه در تشریح رفتار فرد در سازمان بسیار مهم است [۴]. به‌زعم مورهد و گریفین، تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان [۱۰]. تعهد سازمانی را پاسخ مثبت و اثربخش کارمند به تمام جنبه‌ها و ابعاد سازمان تعریف کرده‌اند [۷].

تعاریف متفاوتی از تعهد در ادبیات موضوع یافت می‌شود که هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها، و احساس تکلیف را منعکس می‌کنند.

۱- وابستگی عاطفی<sup>۱</sup>: عمومی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات مربوطه، شیوه‌ای است که تعهد به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد.

۲- درک هزینه‌ها<sup>۲</sup>: تعهد به‌عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص و درک فرد نسبت به هزینه‌های ناشی از ترک سازمان تعریف می‌گردد.

۳- احساس تکلیف<sup>۳</sup>: این که تعهد به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان دیده می‌شود [۱۱].

### ۱-۱-۲- الگوهای تعهد سازمانی

۱. مدل اریلی و چتمن: اریلی و چتمن<sup>۴</sup> (۱۹۸۶) الگوی چند بُعدی خود را بر پایه این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و سازوکارهایی دارد که نگرش می‌تواند از طریق آنها شکل بگیرد. بنابراین اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند، سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می‌افتد که نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ شوند. همانندسازی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکنده می‌پذیرد [۱۹] و درونی کردن، ارزش‌ها و اهدافی را منعکس می‌کند که بر ارزش‌ها و اهداف سازمان منطبق است [۲۰].

۲. مدل آنجل و پری: آنجل و پری<sup>۵</sup>، بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند [۱۹] تعهد ارزشی آنجل و پری، گرایش مثبتی را به سازمان نشان می‌دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد. تعهد به ماندن اشاره به اهمیت تعاملات پاداش‌ها و مشارکت‌های تفکیک‌ناپذیر در یک مبادله اقتصادی و تعهد حساب‌گرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر دارد [۱۸].

۳. مدل آلن و می‌یر: آلن و می‌یر<sup>۶</sup> (۱۹۹۰) برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی، ابعاد زیر را در نظر گرفتند:

تعهد عاطفی: آلن و می‌یر، تعهد عاطفی را وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌دانند.

تعهد مستمر: تعهد مستمر اشاره به میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می‌یابد.

تعهد هنجاری: بُعد سوم تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان می‌باشد [۱۲].

## ۲-۲-۲- هوش معنوی

سازه هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه روانشناسان به حوزه دین و معنویت شکل گرفته است. مفهوم هوش معنوی در ادبیات دانشگاهی روانشناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز مطرح شد [۶].

معنویت، دانشی پایه‌ای شناخته می‌شود که فرآیند سازگاری با محیط را افزایش می‌دهد و هوش معنوی دست کم پنج کارآیی دارد که می‌تواند به رفتارهای سازگارانه با محیط بیانجامد: ظرفیت متعالی کردن کارها به معنای توجه به یکپارچگی جهان آفرینش؛ تجربه سطح بالایی از خودآگاهی؛ بررسی و پالایش تجربه‌های روزانه در ارتباط شخص با احساس مذهبی و معنوی؛ به‌کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات زندگی و انجام اعمال پرهیزکارانه مثل گذشت، فداکاری و مانند اینها [۳].

کینگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) هوش معنوی را این چنین تعریف کرده است: "مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی که به آگاهی کامل (یکپارچه) و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می‌کند و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود" [۱۷]. هوش معنوی، سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به‌عنوان ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤالات نهایی درباره معنای زندگی و تجربیات همزمان و ارتباط یکپارچه بین ما و دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم، تعریف شده است. هوش معنوی یکی از هوش‌های چندگانه است و روش‌های متعددی را در بردارد و می‌تواند زندگی درونی و روح را با زندگی بیرونی و کار در دنیا، یکپارچه و هماهنگ سازد و ممکن است به شادکامی و بهزیستی افراد بینجامد [۱].

فردی با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود و دیدگاه کل‌نگر به جهان هستی است و در جستجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی و نقد سنت‌ها می‌باشد. هوش معنوی به‌راحتی می‌تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد [۳].

## ۲-۲-۱- مدل‌های هوش معنوی

در این بخش مدل‌هایی را که تاکنون برای هوش معنوی مطرح شده است، مرور می‌کنیم:

مدل ایمونز<sup>۸</sup>: ایمونز (۲۰۰۰) برای هوش معنوی ۵ مؤلفه را مطرح می‌کند:

توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل، توانایی تجربه حالت‌های هوشیاری عمیق، توانایی برای خدایی‌کردن و تقدس بخشیدن به ارتباطات و امور روزانه، داشتن ظرفیت تعالی و ظرفیت پرهیزگاری [۱۵]. او به دلیل انتقاد مایر (۲۰۰۰) که می‌گوید رفتار پرهیزکارانه بیشتر به اخلاق و شخصیت مربوط می‌شود، مورد آخر را از مدل خود حذف کرد [۱۴].

مدل آمرام<sup>۹</sup>: آمرام (۲۰۰۷) در مدل خود هفت مؤلفه را برای هوش معنوی مطرح کرده است:

هوشیاری: آگاهی و خوددانیی رشدیافته، پدیداری آگاهی فراعقلایی ذاتی، تفکر و اعمال معنوی.

فیض الهی: زندگی همراه با تظاهر عشق الهی و اعتماد در زندگی.

معنایابی: معنادار بودن فعالیت‌های روزمره از طریق احساس هدفمندی و حس وظیفه‌شناسی در روبه‌رو شدن با رنج‌ها و مشکلات زندگی.

تعالی: حرکت فراتر از یک خویشتن منفرد به یک کلیت به هم پیوسته، شامل داشتن یک دیدگاه سیستمی کل‌گرا و پرورش روابط انسانی از طریق یک‌دلی، دلسوزی و مهربانی.

حقیقت: زندگی با پذیرش و گشاده‌رویی، بخشندگی، کنجکاوی و عشق برای تمام مخلوقات.

هدایت درونی: آزادی درونی همراه با مسئولیت و خردمندی در اعمال، بصیرت، درستی، آزادی از شایسته‌سازی، دلبستگی و ترس [۱۴].

مدل کینگ: کینگ (۲۰۰۸) در مدل خود چهار مؤلفه را برای هوش معنوی معرفی کرده است:

۱. تفکر وجودی انتقادی: کینگ این مؤلفه را ظرفیت فکرکردن به صورت انتقادی در مورد ماهیت هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی تعریف می‌کند. کلمه وجودی اغلب به صورت "مربوط به زندگی" تعریف می‌شود. بنابراین، از یک دیدگاه بنیادین، تفکر انتقادی به تفکر در مورد موجودیت فرد اشاره دارد. بر اساس اشکال گوناگون و پیچیده موجودیت، می‌توان گفت تفکر در مورد موجودیت فرد شامل فکرکردن درباره موضوعاتی نظیر زندگی و مرگ، واقعیت، هوشیاری، جهان، زمان، حقیقت، عدالت، بدی و دیگر موضوعات مشابه است.

۲. ارائه مفهوم شخصی: دومین مؤلفه به صورت "توانایی ایجاد مفهوم و هدف شخصی در تمامی تجارب فیزیکی و ذهنی، شامل ظرفیت خلق و تسلط بر یک هدف زندگی" تعریف شده است. مشابه تفکر انتقادی، مفهوم شخصی نیز به عنوان جزئی از معنویت ذکر شده و ملاحظه آن در مدل هوش

معنوی نیاز است. مفهوم شخصی به صورت "داشتن یک هدف در زندگی، داشتن درک درستی از مسیر، درک نظم و ترتیب و دلیلی برای موجودیت" تعریف شده است.

۳. آگاهی متعالی: سومین مؤلفه به صورت "ظرفیت شناسایی ابعاد تعالی فرد، دیگران و جهان مادی در حالت معمولی و هوشیاری، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آنها با خود فرد و جسم او" تعریف شده است. تعالی به "فراتر رفتن از تجارب معمولی و مادی انسان" یا "وجودی که جدا از دنیای مادی است و در معرض محدودیت دنیای مادی قرار نمی‌گیرد" اشاره دارد.

۴. ایجاد موقعیت هوشیاری: جزء آخر هوش معنوی ایجاد موقعیت هوشیاری است که به صورت "ظرفیت ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر مانند هوشیاری محض، یگانگی و ... در بصیرت فرد؛ مانند تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن" تعریف شده است. از یک دید عمومی هوشیاری به عنوان "آگاهی فرد نسبت به چیزی" یا "یک حالت انسانی" (که فرد نسبت به محیط آگاه بوده و به آن پاسخ می‌دهد) تعریف شده است. حالت هوشیاری می‌تواند به عنوان "یک سیستم یکپارچه از ساختار یا زیرسیستم روانشناختی" تعریف شود [۱۷].

## ۲-۲-۲- کاربرد هوش معنوی در محیط کار

بسیاری از سازمان‌ها نیاز دارند که به‌طور پیوسته خود را بازننگری نموده و قابلیت انعطاف خود را حفظ کنند. برای تطبیق با این شرایط و به‌منظور اداره بهتر سازمان‌ها، مدیران نیاز به هوشی عمیق‌تر و جدید دارند [۱۶].

در این راستا هوش معنوی و کاربرد آن در رهبری سازمان رشد فزاینده‌ای یافته و توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد سازمانی و اثربخشی رهبری رو به افزایش است [۱۳].

چالش هر مدیر یا رهبری این است که فرصتی را برای کارکنان به‌منظور مشارکت در امر خلاقیت فراهم کند و به آن‌ها نشان دهد که چگونه می‌توانند کاری پر معنا تر ایجاد کنند و مطمئن باشند که هدفشان روشن و با ارزش است [۱۶]. خلاقیت، معنا و هدف عمیق‌ترین انگیزاننده‌ها برای هر انسانی است. فرآیندهای مزبور روانشناختی و احساسی نیستند. آن‌ها در منطقه روحی انسان قرار دارند و بنیاد کاری هوش معنوی هستند. به عقیده جورج<sup>۱</sup>، مهمترین کارکردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از:



۱. ایجاد آرامش خاطر و چگونگی تأثیر آن بر اثربخشی فرد: آگاهی از خود، شایستگی کلیدی هوش معنوی است. متأسفانه اغلب ما خود را موجوداتی فیزیکی و مادی می‌بینیم و معتقدیم که آرامش خاطر ما وابسته به شرایط فیزیکی زندگی از جمله: دارایی و ثروت است. عدم وجود این شرایط برای ما ایجاد احساس ناامنی می‌کند و این ناامنی ایجاد ترس و استرس می‌کند، به‌گونه‌ای که عملکرد و روابط ما را در کار و محیط کار تحت تأثیر قرار می‌دهد. رشد هوش معنوی که به‌معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به‌عنوان موجودی غیرمادی است، در واقع منبعی از استعدادهای غیرعینی است که قبلاً کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش پیدا کرده و مورد استفاده قرار می‌گیرد، در او احساس امنیت به‌وجود می‌آید و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد.

۲. ایجاد تفاهم و درک متقابل بین افراد: یکی از بنیان‌های اساسی برای ایجاد رابطه سالم، یک‌دلی است. ایجاد یک‌دلی برای بسیاری از مدیران سخت است، زیرا آن‌ها را وادار می‌کند که فراتر از کارکردهای یک وظیفه حرکت کرده و بدین ترتیب احساسات و عواطف افرادی را که مشغول انجام وظیفه هستند، درک کنند. توانایی شناخت، فهم و پاسخ به احساسات دیگران، نیازمند درک عاطفی و احساسی قوی است که در حوزه هوش عاطفی قرار دارد.

۳. مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه: برای اغلب افراد، تغییر رنج‌آور است. نمی‌توان تصور کرد زمانی که افراد در مورد چالش‌های محتمل و نامحتمل آینده صحبت می‌کنند، کاملاً آرام باشند و لبخند بزنند. مقاومت در برابر تغییر با ایجاد رفتارهایی بروز می‌کند، از جمله: کنترل کردن، شکایت کردن، انتقاد کردن و ... احساسات نهفته در این رفتارها، ترس، آشفتگی و عصبانیت است. زمانی که افراد، اشتباهات درونی خود را عمیقاً درک کنند، آن را تکرار نخواهند کرد و از ترس و آشفتگی در برابر تغییر رها خواهند شد و این عمیق‌ترین سطح هوش معنوی است [۱۶].

### ۳-۲- تحقیقات پیرامون هوش معنوی

فرهنگی، فتاحی، واثق و نرگسیان (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "هوش پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول‌آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین"، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، پرسشنامه‌ای برای سنجش هوش معنوی تدوین نموده‌اند. جامعه آماری تحقیق، کارکنان و سرپرستان دانشکده‌های دانشگاه تهران است. نتایج آزمون فرضیات به روش

تحلیل معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که هم هوش عاطفی و هم هوش معنوی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رهبری تحول‌آفرین دارند.

حسینیان، شعاع کاظمی و چابکی‌نژاد (۱۳۸۹) به بررسی رابطه هوش معنوی با هوش هیجانی در بین دختران دانشجوی دانشگاه الزهراء(س) پرداختند. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد؛ به این معنی که هر چه افراد از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند، از نظر هوش هیجانی نیز در سطح بالاتری قرار دارند.

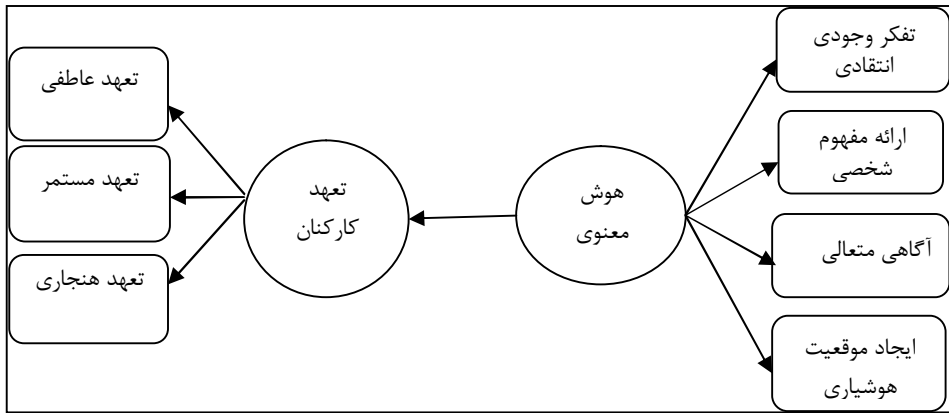
یانگ و مائو در سال ۲۰۰۶ تحقیقی در مورد هوش معنوی پرستاران در تایوان انجام دادند. آنها به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی پرستاران در حد متوسطی قرار داشت، با وجود اینکه معنویت دوران کودکی و آسیب‌های روحی آنها متوسط یا در حد زیاد بود و سن و معنویت کودکی بیشترین تأثیر را بر هوش معنوی پرستاران داشت [۲۱].

آمرام (۲۰۰۹) نیز تحقیقی با عنوان "سهم هوش‌های هیجانی و معنوی بر رهبری تجاری کارا" انجام داد. نتیجه این تحقیق وجود رابطه معنادار بین هوش معنوی و رهبری اثربخش بود [۱۳].

پژوهشی با عنوان "آسیب‌شناسی تعهد سازمانی از منظر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی از دیدگاه کارکنان دفاتر مرکزی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران (شهرستان تهران)" توسط علی باقری کلجاهی در سال ۱۳۸۵ انجام گرفت. محقق به این نتیجه رسید که سیاست‌های مدیریت منابع انسانی در زمینه هر سه زیرسیستم تأمین نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد و پاداش و روابط با کارکنان نامناسب است و این امر می‌تواند موجب کاهش میزان تعهد سازمانی کارکنان شود [۲].

#### ۴-۲- چهارچوب نظری تحقیق

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران می‌پردازد. با توجه به پیشینه تحقیقات داخل و خارج کشور در ارتباط با دو متغیر هوش معنوی و تعهد و مباحث و نظریات بیان شده در رابطه با این متغیرها، هوش معنوی مدیران به عنوان متغیر مستقل و تعهد کارکنان به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش از جدیدترین مدل هوش معنوی که مربوط به دیوید کینگ (۲۰۰۸) می‌باشد، استفاده شد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه نتایج حاصل از این تحقیق قابلیت استفاده و کمک به حل یکی از مشکلات سازمانی را دارا می‌باشد، تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی است و با توجه به این که قصد توصیف و تفسیر روابط موجود بین متغیرهای تحقیق را دارد، توصیفی است.

در این تحقیق از دو پرسشنامه مجزا استفاده شد: پرسشنامه هوش معنوی که در اختیار مدیران قرار گرفت و پرسشنامه تعهد که به کارکنان داده شد. در این پرسشنامه‌ها از طیف لیکرت استفاده شده است، به گونه‌ای که عدد ۱ کمترین و عدد ۵ بیشترین موافقت با مورد سؤال را نشان می‌دهد.

جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان، کارشناسان، سرپرستان و رؤسای اداره آموزش شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران با ۱۱۵ نفر پرسنل می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری تحقیق، پرسشنامه‌ها میان تمامی ۱۱۵ نفر توزیع شد. بنابراین نمونه با جامعه یکی است. لذا روش نمونه‌گیری سرشماری می‌باشد. از این ۱۱۵ نفر، ۶۷ نفر کارکنان و ۴۸ نفر مدیران، سرپرستان و کارشناسان بودند. به دلیل پایین بودن اندازه نمونه، به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش کمترین توان دوم جزئی (PLS) استفاده شده است. برای تحلیل یافته‌های این تحقیق از نرم افزار SMARTPLS جهت برآورد رابطه بین متغیرهای پنهان مسأله استفاده گردیده است.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از توصیف داده‌های مرتبط با اطلاعات پایه برحسب جنسیت نشان داد که ۸۷/۵ درصد از جامعه آماری مدیران را مردان و ۱۲/۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین ۷۱ درصد از جامعه آماری کارکنان را مردان و ۲۹ درصد را زنان تشکیل می‌دهند.

۱۹/۴ درصد از مدیران کمتر از پنج سال، ۳۲/۳ درصد بین پنج تا ده سال، ۲۲/۶ درصد بین ده تا پانزده سال و ۲۵/۸ درصد بیشتر از پانزده سال سابقه فعالیت در سازمان را دارند. همچنین ۳۸/۷ درصد کارکنان کمتر از پنج سال، ۲۲/۶ درصد بین پنج تا ده سال، ۲۲/۶ درصد بین ده تا پانزده سال و ۱۶/۱ درصد بیشتر از پانزده سال سابقه فعالیت در سازمان را دارند.

۲۲/۶ درصد از مدیران بین بیست تا سی سال، ۴۱/۹ درصد بین سی تا چهل سال، ۹/۷ درصد بین چهل تا پنجاه سال و ۲۵/۸ درصد بیشتر از پنجاه سال سن دارند. همچنین یافته‌های مرتبط با سن کارکنان نشان داد که ۴۱/۹ درصد از آنان بین بیست تا سی سال، ۲۲/۶ درصد بین سی تا چهل سال، ۱۹/۴ درصد بین چهل تا پنجاه سال و ۱۶/۱ درصد از آنان بیشتر از پنجاه سال سن دارند. جدول ۱ ضریب تعیین، پایایی و آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد.

جدول ۱- ضرایب پایایی، میانگین واریانس تبیین شده، ضریب تعیین و آلفای کرونباخ

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	ضریب تعیین	آلفای کرونباخ
تعهد کارکنان	۰/۶۶۷	۰/۹۰۱	۰/۷۷۵	۰/۸۸۷
هوش معنوی مدیران	۰/۷۲۲	۰/۹۲۳	-	۰/۹۰۴
آگاهی متعالی	۰/۵۸۳	۰/۸۳۲	-	۰/۷۰۹
تفکر وجودی انتقادی	۰/۵۳۵	۰/۸۴۰	-	۰/۷۸۹
تعهد عاطفی	۰/۵۸۶	۰/۸۰۰	۰/۳۳۳	۰/۸۲۵
ارائه مفهوم شخصی	۰/۵۷۷	۰/۸۰۴	-	۰/۷۶۶
تعهد هنجاری	۰/۵۵۳	۰/۸۲۰	۰/۳۶۵	۰/۷۶۵
ایجاد موقعیت هوشیاری	۰/۶۳۸	۰/۸۷۵	-	۰/۸۱۲
تعهد مستمر	۰/۵۳۶	۰/۸۰۸	۰/۳۲۱	۰/۷۳۸

با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شود. ضریب پایایی و آلفای کرونباخ، اعتبار و پایایی ابزار

اندازه‌گیری را می‌سنجند که تمامی این ضرایب از مقدار  $0/7$  بالاتر است که نشانگر پایایی و اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۲- اثرات مستقیم، آماره  $t$  و نتیجه فرضیه تحقیق

فرضیه	سطح معناداری	آماره $t$	ضریب مسیر ( $\beta$ )	فرضیات تحقیق
تایید می‌شود	$<0/01$	$30/265^{**}$	$0/880$	هوش معنوی مدیران $\leftarrow$ تعهد کارکنان
تایید می‌شود	$<0/01$	$31/809^{**}$	$0/224$	آگاهی متعالی $\leftarrow$ تعهد کارکنان
تایید می‌شود	$<0/01$	$81/548^{**}$	$0/583$	ارائه مفهوم شخصی $\leftarrow$ تعهد کارکنان
تایید می‌شود	$<0/01$	$31/520^{**}$	$0/231$	ایجاد موقعیت هوشیاری $\leftarrow$ تعهد کارکنان
تایید می‌شود	$<0/01$	$51/542^{**}$	$0/407$	تفکر وجوی انتقادی $\leftarrow$ تعهد کارکنان
تایید می‌شود	$<0/01$	$31/737^{**}$	$0/536$	آگاهی متعالی $\leftarrow$ تعهد عاطفی
تایید می‌شود	$<0/01$	$31/713^{**}$	$0/462$	ارائه مفهوم شخصی $\leftarrow$ تعهد عاطفی
رد می‌شود	$>0/05$	$1/354$	$0/201$	ایجاد موقعیت هوشیاری $\leftarrow$ تعهد عاطفی
تایید می‌شود	$<0/05$	$2/152^*$	$0/346$	تفکر وجوی انتقادی $\leftarrow$ تعهد عاطفی
تایید می‌شود	$<0/01$	$4/780^{**}$	$0/642$	آگاهی متعالی $\leftarrow$ تعهد هنجاری
رد می‌شود	$>0/05$	$0/639$	$0/098$	ارائه مفهوم شخصی $\leftarrow$ تعهد هنجاری
رد می‌شود	$>0/05$	$0/125$	$0/022$	ایجاد موقعیت هوشیاری $\leftarrow$ تعهد هنجاری
رد می‌شود	$>0/05$	$0/953$	$0/168$	تفکر وجوی انتقادی $\leftarrow$ تعهد هنجاری
رد می‌شود	$>0/05$	$0/526$	$0/103$	آگاهی متعالی $\leftarrow$ تعهد مستمر
تایید می‌شود	$<0/01$	$2/599^{**}$	$0/801$	ارائه مفهوم شخصی $\leftarrow$ تعهد مستمر
تایید می‌شود	$<0/01$	$3/446^{**}$	$0/928$	ایجاد موقعیت هوشیاری $\leftarrow$ تعهد مستمر
رد می‌شود	$>0/05$	$0/515$	$0/129$	تفکر وجوی انتقادی $\leftarrow$ تعهد مستمر

\*\* معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد.

\* معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشند.

ضریب تعیین ( $R^2$ ) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود. ضریب تعیین تعهد کارکنان برابر  $0/775$  به دست آمده است و نشان می‌دهد متغیر هوش معنوی مدیران  $77/5$  درصد از واریانس متغیر تعهد کارکنان را توضیح

می‌دهد. ۲۲/۵ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تاثیر گذار بر تعهد کارکنان باشد. برای متغیر تعهد هنجاری مقدار ضریب تعیین ۰/۳۶۵ است که این تغییرات به واسطه مؤلفه‌های هوش معنوی مدیران ایجاد شده است. برای متغیر تعهد مستمر مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۳۲۱ است که به واسطه هر چهار مؤلفه متغیر هوش معنوی مدیران توضیح داده شده است. برای متغیر تعهد عاطفی مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۳۳۳ است که این تغییرات نیز به واسطه هر چهار مؤلفه متغیر هوش معنوی مدیران توضیح داده شده است. جدول ۲ اثرات مستقیم، آماره t و نتایج آزمون فرضیات تحقیق را نشان می‌دهد.

##### ۵- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج حاصله نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۹ درصد هوش معنوی مدیران با تعهد کارکنان رابطه معناداری دارد و نوع رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد. از این رو می‌توان انتظار داشت عملکرد مدیران برخوردار از هوش معنوی، به افزایش تعهد سازمانی کارکنان کمک کند. از این رو به مدیران توصیه می‌شود به تلاش برای تقویت هوش معنوی خود بپردازند تا بتوانند در افزایش تعهد کارکنان حوزه کاری خود، تأثیرگذار باشند.

طبق نتایج به دست آمده می‌توان گفت تفکر وجودی انتقادی مدیران با تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب بتا، می‌توان گفت نوع رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. بنابراین، می‌توان گفت توجه مدیران نسبت به مسائلی چون تفکر درباره سرشت و طبیعت و حقیقت زندگی، تفکر درباره هدف یا علت وجودی خویشتن، تفکر عمیق درباره بعد از مرگ، آگاهی کامل نسبت به مسائلی از قبیل: زندگی، مرگ، حقیقت و موجودیت، تفکر درباره اتفاقاتی که در زندگی فرد می‌افتد، تفکر درباره ارتباط بین انسان و آرامش جهانی و اعتقاد به وجود قدرت یا نیرویی برتر در جهان، باعث تقویت تفکر وجودی انتقادی در آن‌ها گشته و با تأثیر در عملکردشان منجر به بهبود تعهد عاطفی کارکنان و به نوعی وابستگی احساسی کارکنان، احراز هویت و مشارکت آنان در سازمان خواهد شد. تحقیق مشابه کمتری در این زمینه صورت گرفته است. تنها گلچین (۱۳۹۰) در پژوهش خود به وجود رابطه مثبت بین تفکر وجودی انتقادی و رضایت شغلی اذعان داشته است.

از آنجایی که میان ارائه مفهوم شخصی مدیران و تعهد عاطفی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، می‌توان گفت مدیران با تلاش برای ارتقای مسائلی نظیر توانایی در یافتن معنا و هدف زندگی برای انطباق‌پذیری با موقعیت‌های پر تنش، تعریف هدف برای زندگی، یافتن علت شکست در زندگی، توانایی در تصمیم‌گیری بر مبنای اهداف زندگی و توانایی در یافتن معنای تجربیات و اتفاقات روزانه، می‌توانند موجب بهبود تعهد کارکنان شوند. به‌ویژه تعهدی که ناشی از وابستگی احساسی کارکنان، احراز هویت و مشارکت آن‌ها در سازمان و نیز حفظ عضویت در سازمان به‌خاطر هزینه‌های زیاد ترک سازمان می‌باشد. در این مورد هم گلچین (۱۳۹۰) در پژوهش خود وجود رابطه مثبت بین ارائه مفهوم شخصی و رضایت شغلی را بیان داشته است. از بین مؤلفه‌های هوش معنوی مدیران، آگاهی متعالی بیشترین رابطه را با تعهد عاطفی کارکنان دارد. بنابراین می‌توان انتظار داشت با بهبود آگاهی متعالی مدیران، تعهد عاطفی کارکنان نیز بهبود پیدا کند.

به‌دلیل آن که میان آگاهی متعالی مدیران و تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، مدیران با دقت‌نظر و افزایش درک خود نسبت به مسائلی مانند توانایی تشخیص ابعادی عمیق‌تر از بُعد جسمانی، توانایی درک مسائل غیر مادی، آگاهی نسبت به وجود ارتباط بین فرد و دیگران، توانایی تعریف خویش با ویژگی‌های غیر مادی و آگاهی کامل نسبت به جنبه‌های معنوی زندگی قادر خواهند بود کارکنانی پرورش دهند که وابستگی احساسی به سازمان داشته و نوعی ضرورت برای ماندن در سازمان در آنان ایجاد شده است.

به واسطه اینکه بین ایجاد موقعیت هوشیاری در مدیران و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، مدیران می‌توانند با افزایش میزان سطح هوشیاری، کنترل خویش هنگام ورود به سطوح بالاتر، توانایی افزایش یا کاهش میزان هوشیاری (ورود و خروج به سطوح مختلف)، توانایی در افزایش اختیاری میزان هوشیاری و توسعه مهارت‌های افزایش هوشیاری در خود، باعث بهبود تعهد کارکنان شوند. مدیرانی که دیدگاه معنوی داشته باشند و در اعمال و رفتار خود از آن استفاده می‌کنند، نسبت به تغییر، پذیرا تر و به‌دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. مدیر معنوی در برخورد با موقعیت‌ها به‌جای مداخله در امور، به ایجاد بصیرت می‌پردازد؛ به‌جای کنترل، اعتماد می‌کند و به‌جای مطرح کردن خود، فروتنی نشان می‌دهد. شاید نتوان به‌طور دقیق مشخص کرد که با بالا رفتن هوش معنوی مدیران، تعهد کارکنان آنان افزایش یابد؛ اما می‌توان انتظار داشت که با توجه به

خصوصیات اخلاقی و رفتاری مدیران برخوردار از هوش معنوی، عملکرد آنان در سازمان به گونه‌ای باشد که به افزایش تعهد و وفاداری کارکنان کمک کند.

با توجه به این که هوش معنوی مدیران با تعهد کارکنان رابطه دارد و همانند سایر هوش‌ها قابل پرورش می‌باشد، به مدیران شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران توصیه می‌شود موانع کسب هوش معنوی را در بین مدیران و کارکنان از میان برداشته و شرایط را برای رشد هوش معنوی افراد درون سازمان فراهم کنند. شرکت می‌تواند با برگزاری کلاس‌های آموزشی مرتبط در این زمینه و آموزش راه‌های عملی تقویت هوش معنوی، به قابلیت‌های مدیران و کارکنان خود افزوده و در جهت ارتقای عملکرد و تعهد آنان گام بردارد.

همچنین استفاده از مدل‌های دیگر هوش معنوی و پرسش‌نامه‌های مربوط به آنها، بررسی تأثیر هوش معنوی بر تیپ‌های شخصیتی افراد، بررسی تأثیر هوش معنوی بر تغییر در سازمان برای تحقیق‌های آتی پیشنهاد می‌گردد.

#### ۶- پی نوشت ها

- ۱ - Affective Attachment
- ۲ - perceived costs
- ۳- Obligation
- ۴- Oreilly & Chatman
- ۵- Angle & Perry
- ۶- Allen & Meyer
- ۷- King
- ۸- Emmons
- ۹- Amram
- ۱۰- George

#### ۷- منابع

- [۱] باقری، ف.، و اکبری‌زاده، ف.، و حاتمی، ح. "رابطه بین هوش معنوی و شادکامی و متغیرهای دموگرافیک در پرستاران بیمارستان فاطمه الزهرا و بنت الهدی شهرستان بوشهر". فصلنامه طب جنوب، سال چهاردهم، شماره ۴، ۲۶۳-۲۵۶، (۱۳۹۰).
- [۲] باقری، ع. "آسیب شناسی تعهد سازمانی از منظر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، (۱۳۸۵)



- [۳] حمید، ن.، و کیخسروانی، م.، و بابامیری، م.، و دهقانی، م. " بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با تاب آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه". فصلنامه علمی پژوهشی جنتاشاپیر، ۳ (۲)، ۳۳۸-۳۳۱، (۱۳۹۱).
- [۴] زاهدی، ش.، و بودلایی، ح.، و ستاری نسب، ر.، و کوشکی، ع. "تحلیل رابطه توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی". فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، شماره ۲۴، ۶۹-۵۹، (۱۳۸۸).
- [۵] ساغروانی، س.، "هوش معنوی بُعد ناشناخته بشر". مشهد: آهنگ قلم، (۱۳۸۸).
- [۶] سهرابی، ف.، و ناصری، ا. "بررسی مفهوم و مولفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن". فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی، دوره سوم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۸، ۶۹-۷۷.
- [۷] صفرنیا، ح. "بررسی عوامل موثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی". پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۲)، ۸۵-۱۰۶، (۱۳۸۸).
- [۸] صمدی، پ. "هوش معنوی". اندیشه‌های نوین تربیتی، ۲ (۳ و ۴)، ۹۹-۱۱۴، (۱۳۸۵).
- [۹] فرهنگی، ع.، و حسین زاده، ع. "دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی". تدبیر، شماره ۱۵۷، (۱۳۸۴).
- [۱۰] مورهد، جی.، و گریفین، آر. "رفتار سازمانی". مترجمان: الوانی و معمارزاده، تهران: مروارید، (۱۳۷۴).
- [۱۱] مولایی، ن. "پژوهشی پیرامون عوامل موثر بر تعهد سازمانی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، (۱۳۷۸).
- [۱۲] Allen, N. J. & Meyer, J. P. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of occupational psychology*, vol ۶۳, pp. ۱-۱۸. (۱۹۹۰).
- [۱۳] Amram, J. Y. "The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effectiveness Business Leadership". *A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology*. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California, (۲۰۰۹).
- [۱۴] Amram, J. Y. & Dryer, D. "Christopher. The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)": *Development And Preliminary Validation*. Institute Of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA. ۱۱۶th Annual Conference Of The American Psychological Association, (۲۰۰۸).

- [۱۵] Emmons, R. A., "Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern", *The International Journal for The Psychology of Religion*, ۱۰: ۳-۲۶, (۲۰۰۰).
- [۱۶] George, M. "Practical application of spiritual intelligence in the workplace". *Human resource management international digest*, ۱۴(۵), ۳-۵, (۲۰۰۶).
- [۱۷] King, D. "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished", *Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada*, (۲۰۰۸).
- [۱۸] Mayer, R.C & Schoorman, D.F . "Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment: A Test Of March And Simon' Model". *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. ۱۹, No. ۱, (۱۹۹۸).
- [۱۹] Meyer, J.P & Herscovitch, L . "Commitment In The Workplace, Toward A General Model". *Human Resource Management Review*, Vol ۱۱, (۲۰۰۱).
- [۲۰] Mowday, R.T ."Reflections On The Study And Relevance Of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, Vol ۸, No ۴ , .(۱۹۹۸).
- [۲۱] Yang, K. & Mao, X. "A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studie*, (۲۰۰۷).