

ارتباط هوش معنوی با تعهد سازمانی مطالعه موردی: در معلمان تربیت بدنی اورامانات

هیوا یاسی^۱

۱- دبیر تربیت بدنی، کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، آموزش و پرورش، شهر پاره

hivaelyassi2023@yahoo.com

۰۹۱۸۸۸۸۲۴۸۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی در معلمان تربیت بدنی اورامانات انجام شده است. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی انجام گرفت. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه هوش معنوی بر اساس مدل کینگ (۲۰۰۸)، و تعهد سازمانی بر اساس مدل بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی اورامانات به حجم ۲۸۰ نفر می‌باشند. که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. برای روایی پرسشنامه‌ها از متخصصان مدیریت و علوم ورزشی بهره گرفته شده است. میزان پایایی ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش معنوی $\alpha = 0/83$ و پرسشنامه تعهد سازمانی $\alpha = 0/90$ بدست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که: بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و هوش معنوی رابطه وجود دارد.

کلید واژگان: ارتباط هوش معنوی با تعهد سازمانی در معلمان تربیت بدنی اورامانات.

۱- مقدمه

هوش به توانایی بهره‌گیری از مفاهیم مجرد همچون اندیشه‌ها، نهادها و ارتباطات گفته می‌شود. طی چند دهه اخیر، نظریه پردازان و صاحب نظران در باب یادگیری و هوش به این نتیجه رسیده‌اند که علاوه بر دو هوش کلی و هوش هیجانی جنبه دیگری از هوش وجود دارد که کاملاً منحصر به فرد و انسانی است. در واقع امروز گفته می‌شود که IQ و EQ پاسخگوی همه چیز نبوده و واقعاً موثر نیستند، بلکه انسان به عامل‌های دیگری نیازمند است که هوش معنوی یا به اختصار SQ نامیده می‌شود (چریب^۱، ۲۰۰۴)؛ به نقل از احمدی، (۱۳۸۸). هوش معنوی به معنی توانایی‌ها و مهارت‌هایی برای توسعه و حفظ و ارتباط با منشا غایی همه موجودات، کامیابی در جستجوی معنی زندگی، یافتن یک مسیر اخلاقی که به هدایت ما در زندگی کمک می‌کند، درک معنویات و ارزش‌ها در زندگی شخصی و روابط بین فردی اشاره می‌کند (ابراهیمی، ۱۳۸۶). در محیط‌های کاری با معنویت بالا رفتارهایی از قبیل رضایت، تعهد، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و خلاقیت بیشتر بوده و خروج نیرو از سازمان کمتر می‌باشد (مارکو^۲، ۲۰۰۵). بنابراین اهمیت و طرح موضوع معنویت، به ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان بهداشت جهانی است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کنند (سهرابی، ۱۳۸۵). هوش معنوی جزو عرصه‌هایی است که تحقیقات چندان منسجم و نظام‌مندی در جهت شناخت و تبیین ویژگی‌ها و مولفه‌های آن در حد و اندازه سایر انواع هوش صورت نپذیرفته است و همین امر خود دشواری‌های بسیاری را در راستای تمیز مولفه‌ها و ویژگی‌های آن بر سر راه محققین ایجاد می‌نماید. با توجه به پژوهش‌های اندکی که در مقالات داخل کشور در این زمینه مشاهده می‌شود، دور از انتظار نیست که تعاریف و نظریات مربوط به این مقوله را در حال طی کردن مراحل ابتدایی خود بدانیم (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶). امروزه به کارکنان به‌عنوان ثروت‌های انسانی متغیر نگاه می‌شود، از این رو سازمان‌ها در تلاش هستند با اجرای برنامه‌های مختلف در جهت ارزش‌گذاری به این منابع، پله‌های ترقی را یکی پس از دیگری پیموده

¹ . Chrir

2. Marco

و به موفقیت‌های پی‌درپی دست یابند و در این راه بی‌پایان با نهایت سرعت و تلاش خستگی ناپذیر حرکت می‌کنند (مساح و سماواتیان، ۱۳۹۰). در همین راستا (مقیم، ۱۳۸۰) تعهد سازمانی را یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و آن را یک فرآیند مستمر دانسته که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد. و البته همین‌طور (کنا^۱، ۲۰۰۵) گفته است که در ارتباط با تعهد سازمانی، مطالعات مختلفی صورت گرفته که مهم‌ترین آن‌ها مطالعات می‌یر و آلن^۲ بوده که انواع تعهد را بدین شرح بیان کرده است، تعهد احساسی و عاطفی، که به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد، تعهد مستمر، که در ارتباط با مزایا و هزینه‌هایی است که مربوط به ماندن در سازمان و یا ترک آن است و تعهد هنجاری که به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸). (جرج^۳، ۲۰۰۶) در مطالعه خود مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار را ایجاد آرامش خاطر، تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه مطرح نموده است. هم‌چنین بیان می‌کند که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش‌های متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تاثیرگذاری، برقراری ارتباط موثر و درک بین فردی برشمرده است. نتایج تحقیقات (میلمن^۴، ۲۰۰۳) نشان داد که در محیط‌های کاری با معنویت بالا رفتارهایی از قبیل رضایت، تعهد، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و خلاقیت بیشتر بوده و خروج از سازمان کمتر می‌باشد. امروزه مدیران دریافته‌اند که پرورش نیروی کارآمد و توسعه منابع انسانی راهی است میان‌بر که می‌تواند سازمان‌ها را در جهت تحقق هر چه بهتر اهداف یاری کند. در این برهه از زمان مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند، تنها در به کارگیری فناوری جدید نیست بلکه در بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نیز هست. با توجه به موارد یاد شده ما در این پژوهش می‌خواهیم ارتباط بین هوش معنوی با تعهد سازمانی آن هم به صورت موردی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بپردازیم. برای بررسی این موضوع الزام است که در ابتدا نگاهی به پژوهش‌های انجام شده در پیرامون این موضوع بپردازیم. (ورهام و جعفری، ۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان (مطالعه موردی: استان گلستان) به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد هوش معنوی (تجارب معنوی و بخشش) و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. (ملیک و نعیم^۵، ۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین معنویت و تعهد سازمانی در کارکنان نشان دادند که رابطه مثبتی بین معنویت و تعهد سازمانی وجود دارد و افرادی که معنویت و تعهد بالاتری دارند رضایت شغلی بیشتری دارند. در پژوهشی (عافی، ۱۳۹۱) به اثربخشی آموزش هوش معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان فاتح پرداخت. نتایج نشان داد که آموزش هوش معنوی کارکنان، میزان تعهد سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و فرضیه اصلی پژوهش تایید شد. و هم‌چنین آموزش هوش معنوی، ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) را نیز افزایش داد و فرضیه‌های فرعی پژوهش او نیز تایید شدند. هم‌چنین (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی پرداختند. این پژوهش در میان کارکنان بخش دولتی یکی از کلان شهرهای کشور انجام گرفت. یافته‌های پژوهش از ارتباط معنادار هوش معنوی و تعهد سازمانی خبر داد در همین راستا (آرمینو و میگول^۶، ۲۰۰۸)، در تحقیقات خود نشان دادند که معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی رابطه دارد به طوری که افراد دارای تجارب معنوی احساس تعلق عاطفی بیشتری به سازمان داشته و دارای حس تعلق و وفاداری به سازمان می‌باشند. در مطالعه‌ای دیگر (چراتی^۷، ۲۰۱۳) به بررسی نقش واسطه‌های رضایت شغلی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد، رابطه مستقیم و معنی‌داری بین هوش معنوی و تعهد سازمانی وجود داشته است. اما ارتباط غیر مستقیم بین هوش معنوی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی به‌عنوان یک میانجی ایجاد شد. هم‌چنین (محمدی و برومند^۸، ۲۰۱۴) در پژوهشی به رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با تعهد سازمانی مدیران متوسطه پرداختند. این تحقیق در شهر بندر عباس انجام گرفت نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود

1. Kenna

2. Meyer & Allen

3. George

4. Milliman

5. Malik & Naeem

6. Armenio & Miguel.

7. Cherati

8. Mohammadi & boroomand

9. Nilipour

داشته است. اما رابطه معنی‌داری بین هوش معنوی و تعهد سازمانی بدست نیامده است. به همین صورت (نیلی پور^۱ و همکاران، ۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و هوش معنوی با تعهد سازمانی برای مدیران مدارس متوسطه در شهر شیراز پرداختند. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ولی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی هیچ‌گونه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی دبیران پرداختند. جامعه آماری دبیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش ناحیه چهار شهر اصفهان بودند. نتایج نشان داد بین هوش معنوی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی بجز بعدهای معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی رابطه وجود دارد. (نقوی و همکاران، ۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رابطه میان هوش معنوی و رضایت شغلی، هوش معنوی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. (ظهیر پرونده و سلطانی، ۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان خراسان رضوی پرداختند نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری می‌باشد و نتایج خروجی آزمون ضریب رگرسیون نشان داد که هوش معنوی می‌تواند با سطح معناداری ۰/۰۰۲ میزان ۰/۰۶۸ از متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. (یائو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹) در پژوهشی به حفظ کارکنان هتل به‌عنوان مشتریان داخلی تاثیر تعهد سازمانی بر وفاداری نگرشی و رفتاری کارکنان پرداختند. این مطالعه از تئوری تعهد سازمانی و از کارمند هتلی به‌عنوان اینکه مشتری داخلی برای ساخت و تایید یک چارچوب مفهومی استفاده می‌کرد. و چندین یافته مهم مشاهده شد. اولین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر تاثیرات آشکار و متفاوتی بر وفاداری نگرشی و رفتاری کارمند داشتند. دوم اینکه، وفاداری نگرشی کارکنان به طور قابل توجهی وفاداری رفتاری را ترویج می‌دهد و سوم اعتماد کارمندان و رضایت در بخش هتل‌داری سوابق حیاتی سه بعد تعهد سازمانی هستند. این یافته‌ها مفاهیم مهمی برای مدیریت گردش کارمند هتل و بهبود دستاوردهای روان‌شناختی کارمندان در نتیجه افزایش وفاداری نگرشی و رفتاری دارند. (عسگری، ۱۳۹۸) در پژوهشی به رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی نقش متغیر میانجی: جامعه‌پذیری سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد رابطه مستقیم بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی معنی‌دار نمی‌باشد. رابطه غیر مستقیم هوش اخلاقی و هوش معنوی با جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی معنی‌دار می‌باشد. و متغیر جامعه‌پذیری، میانجی کامل رابطه می‌باشد. بنابراین با توجه به تحقیقات انجام شده در این زمینه و یافته‌های متناقضی که در پژوهش‌های ذکر شده یاد شد، انجام این پژوهش الزام و ضروری به نظر می‌رسد و نتایج آن می‌تواند تا حدودی هر چند ناچیز به رفع ابهامات موجود در این زمینه کمک کند. از این رو تحقیق حاضر به دنبال این سوال است که ارتباط بین هوش معنوی با تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی، آن هم به صورت موردی معلمان تربیت بدنی اورامانات در چه نتایجی را به همراه خواهد داشت؟

۲- روش شناسی

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی و به شیوه میدانی انجام گرفت. و از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری کلیه‌ی معلمان تربیت بدنی اورامانات به حجم ۲۸۰ نفر می‌باشند. که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۲ نفر به‌عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. پرسشنامه‌های پژوهش بین آنان توزیع گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه‌ی استاندارد هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شدند. پرسشنامه‌ی هوش معنوی ۲۴ گویه، پرسشنامه‌ی هوش هیجانی ۳۳ گویه و پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی ۹ گویه بوده است. برای روایی پرسشنامه‌ها از متخصصان مدیریت و علوم ورزشی بهره گرفته شده است. برای تعیین پایایی در این آزمون از ضریب آلفای کرونباخ^۲ استفاده شده، که آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها هوش معنوی (۰/۸۲) و آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی (۰/۹۱) محاسبه گردید. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی (میانگین، میان، نما و انحراف استاندارد) و در قسمت مربوط به آمار استنباطی از آزمون کلموگوروف اسمیرنوف^۳، ضریب همبستگی پیرسون^۴، و تحلیل رگرسیون چندگانه^۴ استفاده شده است. و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS16 استفاده شده است.

1. Yao, Qiu, Wei
2. Cronbach's Alpha
2. Kolmogorov Smirnov Test
3. Pearson
4. Linear Regression

۳- یافته ها

در این بخش ابتدا با استفاده از آمار توصیفی به بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری پرداخته شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود. پاسخ دهندگان با توجه به نوع جنسیت (زن و مرد)، سن (زیر ۳۰ سال، ۳۰ تا ۴۰، ۴۰ تا ۵۰، ۵۰ به بالا)، سطح تحصیلات (دیپلم، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و بالاتر)، و سابقه خدمت (۵ سال و کمتر، ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال، بالای بیست سال)، تقسیم شده‌اند. یافته‌ها نشان داد، از نظر جنسیت ۶۲ زن (معادل ۳۸/۲۷ درصد) و ۱۰۰ مرد (معادل ۶۱/۷۲ درصد) افراد شرکت کننده در این پژوهش بوده‌اند. ۵۰ نفر مجرد (معادل ۳۰/۸۶ درصد) و نفر متاهل (معادل ۶۹/۱۳ درصد) بوده‌اند. ۴۰ نفر (معادل ۲۴/۶۹ درصد) دارای سن ۲۰-۳۰ سال، ۱۰۵ نفر (معادل ۶۴/۸ درصد) دارای سن ۳۱-۴۰ سال، ۱۷ نفر (۱۰/۵ درصد) دارای ۴۱-۵۰ سال، ۲۴ نفر (معادل ۱۴/۸۱ درصد) دارای سابقه زیر ۵ سال، ۲۰ نفر (معادل ۱۲/۳۴ درصد) دارای سابقه ۵-۱۰ سال، ۷۵ نفر (معادل ۴۶/۲۹ درصد) دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال، ۲۲ نفر (معادل ۱۳/۵۸ درصد) دارای سابقه ۱۶-۲۰ سال، ۲۱ نفر (معادل ۱۲/۹۶ درصد) دارای سابقه ۲۰ سال به بالاتر بودند.

۱-۳ آزمون کالموگروف اسمیرنوف

این آزمون یکی از روش‌های تشخیص نرمال بودن یا نبودن داده‌ها در پژوهش‌های گوناگون می‌باشد. در واقع نتایج این آزمون در این مقطع مشخص می‌کند که یک پژوهش‌گر باید در تحقیقاتی این‌چنینی که در آن همبستگی یا عدم همبستگی بین متغیرها سنجیده می‌شود از چه آزمون ضریب همبستگی برای ادامه روند پژوهش خود استفاده کند، بنابراین در این آزمون اگر سطح معنی‌داری بیش از ۰/۰۵ باشد داده‌ها نرمال و اگر سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ باشد داده‌ها نرمال نمی‌باشد، نتایج این تحلیل در جدول زیر آمده است.

آزمون کالموگروف اسمیرنوف جدول ۱ نتایج

نتیجه	سطح معنی داری	آماره آزمون	گزارش متغیر
نرمال	۰/۷۳	۰/۶۰	هوش معنوی
نرمال	۰/۲۴	۰/۴۷	تعهد سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۱ و سطوح معناداری بدست آمده مشاهده می‌کنیم که هر دوی متغیرهای هوش معنوی و تعهد سازمانی بزرگتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین نرمال هستند.

۲-۳ آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضرایب همبستگی که سطح معنی‌داری آن‌ها از ۰/۰۵ بزرگتر است به لحاظ آماری معنی‌دار نیستند. ضرایبی که سطح معنی‌داری آن‌ها از ۰/۰۵ کوچکتر است، در سطح اطمینان ۰/۰۹۵ درصد معنی‌دار بوده و ضرایبی که سطح معنی‌داری آن‌ها از ۰/۰۱ کوچکتر است در سطح اطمینان ۰/۰۹۹ درصد معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		
هوش معنوی	همبستگی پیرسون	۰/۴۴
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تفکر انتقادی وجودی	همبستگی پیرسون	۰/۲۸
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تولید معنی شخصی	همبستگی پیرسون	۰/۳۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
آگاهی	همبستگی پیرسون	۰/۲۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
توسعه حالت آگاهی	همبستگی پیرسون	۰/۴۵
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
P < 0.05		n = ۱۶۲

با توجه به جدول ۲ هوش معنوی ($r = ۰/۴۴$)، تفکر انتقادی وجودی ($r = ۰/۲۸$)، تولید معنی شخصی ($r = ۰/۳۱$)، آگاهی ($r = ۰/۲۱$) و توسعه حالت آگاهی ($r = ۰/۴۵$) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری در $P < ۰/۰۵$ سطح دارد. بنابراین بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و مولفه‌های تعهد سازمانی

هوش معنوی		
تعهد همانندسازی شده	همبستگی پیرسون	۰/۴۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تعهد همبستگی	همبستگی پیرسون	۰/۴۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تعهد مبادله‌ای	همبستگی پیرسون	۰/۰۹
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
P < 0.05		n = ۱۶۲

با توجه به جدول ۳ تعهد همانندسازی ($r = ۰/۴۰$) و تعهد همبستگی ($r = ۰/۴۳$) با هوش معنوی رابطه مثبت و معنی داری دارد. بین تعهد مبادله‌ای و هوش معنوی رابطه وجود ندارد.

۴- بحث و نتیجه گیری

مسائل و معضلات سازمان‌های امروزی در کشورهای پیشرفته و به طبع آن در کشورهای در حال توسعه، ناشی از عدم رعایت ارزش‌ها و اخلاقیات، و کم‌رنگ شدن مسئولیت پذیری و کاهش تعهد مسؤولانه است. سازمان‌های امروزی باید علاوه بر توجه به دانش، مهارت، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد، ویژگی‌های ارزشی، اخلاقی و معنوی آن‌ها را نیز مدنظر قرار دهند. ارزش‌های افزوده هر سازمان منابع انسانی متخصص و در عین حال متعهد است. برای دستیابی به این چنین منابعی، توجه به ارزش‌ها، اخلاقیات و نگرش‌های معنوی افراد اهمیت ویژه‌ای دارد (عسکری، ۱۳۹۸). بنابراین ما در این پژوهش ارتباط بین هوش معنوی با تعهد سازمانی مطالعه موردی معلمان تربیت بدنی اورامانات پرداخته‌ایم. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین هوش معنوی با تعهد سازمانی مطالعه موردی معلمان تربیت بدنی اورامانات وجود دارد. به طور کلی نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط ورهرام و

جعفری (۱۳۹۹)، پرنده و همکاران (۱۳۹۰)، دهقانی، فضل الهی قمشه ای (۱۳۹۴)، نقوی، آذر، اسعدی (۱۳۹۵)، انتصار فومنی و دانش دوست (۲۰۱۴)، ظهور و پرونده و سلطانی (۱۳۹۶)، یافته‌های ملیک و نعیم (۲۰۱۱)، آرمینو و میگوئیل (۲۰۰۸)، میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، گارسیا-زامور (۲۰۰۳) همخوانی دارد. همسو می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که در معلمان تربیت بدنی اورامانات به مقوله هوش معنوی بیشتر توجه شود چون بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر می‌گذارد.

منابع

افشاری، علی اله، ۱۳۹۳. ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران. پرنده، اکرم، ایزدی، احمد، عبادی، عباس، قنبری، مجتبی، ۱۳۹۰، رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی، فصلنامه روانشناسی نظامی، سال دوم، شماره ششم، تابستان ۹۰، صص ۶۹-۷۸
خنیفر، حسین، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلامرضا، زروندی، نفیسه، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین مولفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم)، نشریه مدیریت دولتی، ۹-۱۸، (۲)۱

دهقانی، مه‌ری، فضل الهی قمشه‌ای، سیف اله، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی دبیران، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات اسلام و روانشناسی، ۹(۱۷)، صص ۱۳۲-۱۰۵

سهرابی، فرامرز (۱۳۸۵)، «درآمدی بر هوش معنوی»، فصلنامه معنا، ویژه‌نامه روان‌شناسی دین، ش ۲
ظهورپرونده، وجیهه، سلطانی، مریم ۱۳۹۶، رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی، رشت، دانشگاه امام صادق (ع) پردیس خواهران
عافی، آسیه، ۱۳۹۰، اثربخشی آموزشی هوش معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان فاتب در سال ۱۳۹۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی- دانشگاه علامه طباطبایی

عسکری، آزاده، ۱۳۹۸، رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۲)، ۶۶-۷۹

غباری بناب، باقر، سلیمی، محمد، سلیمانی، لیال، نوری مقدم، ثنا ۱۳۸۶، هوش معنوی، فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین دینی، ۳(۱۰) ۱۴۷-۱۲۵

قربانی، محبوبه، حقیقی، مهدی، ایمان، محمد علی تجربی، رسته مقدم، آرش ۱۳۹۱، بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی، فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۵(۳) ۹۲-۶۷

مساح، هاجر، سماواتیان، حسین، ۱۳۹۰، بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی، هوش هیجانی و انواع تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری، مجله روانشناسی ۱۵، ۶۰(۴)، ۳۵۲-۳۳۶

نقوی، سید علی، آذر، عادل، اسعدی، میر محمد، ۱۳۹۵، بررسی رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۹(۱۱)، ۸۶-۷۵

ورهرام، باران، جعفری، عبدالرضا، ۱۳۹۹، بررسی رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان (مطالعه موردی: استان گلستان)، مجله مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۱۰)، ۸۳-۹۳

Armenio, R., & Miguel, P (2008). Work place Spirituality and Organization Commitment. *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1) 1, 53-75

Cherati., H., Mahdavi, I., Rezaeia, J (2013). The Mediating Role of job Satisfaction between Spiritual Intelligence and Organizational Journal Commitment, *International Commitment, International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(1):1-11

Entesar Foumany, GH., daneshdost, M (2014). The Relationship of Spiritual Intelligence Commitment among Nurses in Mashhad Hospitals. *Journal of education and Management studies*, 3(4):36-39

- George, M (2006). Practical application of Spiritual Intelligence in workplace. *Of to the Human Resource, Management International Digest Journal*, 14(5):3-5
- 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
- Milliman, J, Czaplewski A.J, & Ferguson, J (2003). Workplace spiritual and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organization change Management*, 16(4): 426-447
- Mohammadi, e., boroomand, r (2014). The leadership between cultural intelligence and Spiritual Intelligence with Organizational Commitment for principals of secondary school, *academic Journal of psychological studies*. 3(3): 241-255
- Nilipour, T., A., kiani, Y., Azar Setan, F (2015). Investigating The leadership between cultural intelligence and Spiritual Intelligence with Organizational Commitment for principals of secondary schools at Shiraz City, *Advanced Social Humanities and Management*, 2(2):52-63
- Yao, T, Qiu, Wie, y (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of Organizational Commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *international Journal of Hospitality Management*. 76: 1-8