

بررسی ارتباط هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

زینب رجب نژاد^۱، دکتر حسین درگاهی^۲، دکتر حمیده رشادت جو^۳

چکیده

زمینه و هدف: یکی از شایستگی های محوری مدیران که موجب موفقیت سازمان می شود، هوش معنوی است. مدیران جهت اثرگذاری بر تعهد سازمانی کارکنان، نیاز به هوش معنوی بالا دارند. لذا این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران تدوین شده است.

روش بررسی: پژوهش حاضر به صورت توصیفی-تحلیلی و مقطعی در سال ۹۴-۱۳۹۳ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان ستادی معاونت های مختلف دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. تعداد ۸۰ نفر از مدیران به صورت سرشماری و تعداد ۲۲۵ نفر از کارکنان از طریق فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش نامه های تعهد سازمانی و هوش معنوی بود که پس از انجام روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. جهت تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار SPSS، برای آرایه آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار، و از آزمون های تی دو جمله ای، آنالیز واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی پیرسون به منظور آرایه آمار تحلیلی استفاده شد.

یافته ها: نتایج مطالعه نشان داد که مدیران از هوش معنوی بالایی برخوردار بودند، اگرچه میانگین تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط قرار داشت. بین هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنی داری مشاهده شد ($P=0/034$).

نتیجه گیری: مدیران ستادی دانشگاه باید تلاش کنند تا با توسعه ی هوش معنوی، کارکنان و زیردستان خود را به افزایش تعهد سازمانی، ترغیب و تشویق کنند. در این خصوص استفاده از روان شناسان سازمانی توصیه می شود.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، تعهد سازمانی، کارکنان، مدیران، دانشگاه علوم پزشکی تهران

دریافت مقاله: آذر ۱۳۹۵

پذیرش مقاله: فروردین ۱۳۹۶

*نویسنده مسئول:

دکتر حسین درگاهی؛

مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت

دانشگاه علوم پزشکی تهران

Email:

hdargahi@sina.tums.ac.ir

^۱ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

^۲ استاد گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده پیراپزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

مقدمه

مدیریت یک سازمان، یکی از چالش های مهم سازمان های فعلی و آینده به شمار می آید؛ به این دلیل که جهت دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران امکان پذیر است. یکی از شایستگی های محوری که موجب موفقیت سازمان می شود، هوش مدیران است. مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه ی خود را به طور متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش هایی که مدیران را قادر می سازد تا تصمیمات راهبردی در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند، هوش معنوی است (۱).

Goleman اعتقاد دارد که انسان در راستای موفقیت در زندگی، به چیزی بیش از هوش ریاضی یا بهره ی هوشی (IQ یا Intelligence Quotient) بالا نیاز دارد و آن هوش هیجانی (EQ یا Emotional Quotient) است، که شامل ویژگی هایی هم چون: خودآگاهی، قدرت انجام کار، انعطاف پذیری، خودکنترلی، همدلی و درک مستقیم می باشد. با وجود این، امروزه گفته می شود که بهره ی هوشی (IQ) و هوش هیجانی (EQ) نیز به تنهایی پاسخ گوی همه چیز نبوده و واقعاً مؤثر نیستند، بلکه انسان به عامل سومی هم نیازمند است که آن هوش معنوی (SQ یا Spiritual Quotient) نامیده می شود (۲). مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان شناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط Stevens و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط Emmons مطرح شد. هوش معنوی قادر است که هوشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک ذات مقدس را تسهیل کند یا افزایش دهد (۳). هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را درون یک سازه ی جدید ترکیب می کند (۴). هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها و منابع معنوی است که کاربست آنها در زندگی روزانه می تواند موجب افزایش انطباق پذیری فرد با سازمان شود (۵).

هوش معنوی در تمامی رده های سازمانی کاربرد دارد، اما در رده های مدیریتی اهمیت حیاتی می یابد؛ زیرا هر یک از کارکنان به مدیر و بالادست خود نگاه می کند. کارکنان سازمان ها رفتارهای عاطفی، باورها و ارزش های اجتماعی و شغلی را از مدیران خود می آموزند. حتی هنگامی که یک مدیر در دسترس همگان نیست، نگرش او بر زیردستانش تاثیر می گذارد (۶). اگرچه بهره هوشی در افراد نسبتاً ثابت است، اما هوش معنوی و عاطفی می تواند اکتسابی بوده و آموزش داده شود (۷).

Kwilceki گزارش کرد که بهره هوشی تنها بخش کوچکی

از مدیریت و رهبری است، و دیگر نظریه های رهبری بر اهمیت هوش معنوی برای مدیران و رهبران تاکید زیادی دارند. هوش معنوی بر روی حفظ عمیق ارزش های کارکنان تمرکز دارد و با آنچه عامل و تداوم تعهد سازمانی کارکنان است، مرتبط می باشد (۸). مدیران با هوش معنوی بالا می توانند روش های متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن ها اتخاذ کنند و محیط های حمایتی مثبت خلق می کنند و بدین ترتیب تعهد سازمانی را بین کارکنان خود افزایش می دهند (۹). از سوی دیگر، نیروی انسانی متعهد در یک سازمان، با کردار و اعمال خویش و اتخاذ تصمیمات به موقع می تواند زیان های مادی را به زودی جبران کند و همواره برای سازمان ارزش و فایده ی اضافی ایجاد نماید و به سرمایه های مادی سازمان بیفزاید. امروزه برای ماندگاری نیروی انسانی و جلوگیری از هزینه های مجدد در سازمان باید تعهد سازمانی کارکنان را برانگیخت تا از نتایج سودمند آن بهره مند شد (۱۰).

تعهد سازمانی (Organizational commitment) یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه ی بسیاری از پژوهشگران رشته های رفتار سازمانی و روان شناسی خصوصاً روان شناسی اجتماعی قرار گرفته است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی (OB یا Organizational Behavior) به شیوه های متفاوت تعریف شده است. ساده ترین تعریف، آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را شناسایی می کند (۱۱). در واقع، دلایل زیادی وجود دارد که یک سازمان باید سطح تعهد سازمانی کارکنان خود را افزایش دهد. دستیابی به تعهد سازمانی بالا در کارکنان، نیازمند عملکرد اخلاقی مناسب مدیر سازمان می باشد. بنابراین اگر مدیر بترسد، متزلزل و فاقد استقامت و پشتکار باشد و یا شتاب زده عمل کند، مبتکر و خودرای باشد و از رأفت و لطف نسبت به همکاران و زیر دستان خود بهره مند نباشد، از اجرای طرح ها و برنامه ها و ایجاد هماهنگی و کنترل و نظارت و سامان دهی به اجزای مختلف تحت مدیریت خود ناتوان خواهد شد (۱۲).

گرچه در مورد مفهوم تعهد سازمانی و رابطه ی آن با سایر متغیرها، پژوهش های متعددی انجام گرفته است، اما هوش معنوی

پس از توزیع پرسش نامه ی هوش معنوی بین ۸۰ نفر از مدیران ستادی، تعداد ۷۰ پرسش نامه عودت داده شد (نرخ پاسخ دهی = ۸۷/۵٪). همچنین از بین ۳۲۰ پرسش نامه ی تعهد سازمانی توزیع شده، تعداد ۲۲۵ پرسش نامه به پژوهشگر عودت داده شد که دارای ویژگی های مورد لزوم تحلیل آماری بودند (نرخ پاسخ دهی = ۷۰٪).

در این پژوهش از دو نوع پرسش نامه استفاده شد. پرسش نامه ی اول شامل هوش معنوی است که برای اولین بار توسط بدیع و همکاران (۱۶) تدوین و اعتبارسنجی شده است. پرسش نامه مزبور شامل ۴۲ سوال است که به هر سوال نمره ۱ تا ۵ از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم اختصاص داده می شود. این پرسش نامه شامل ۴ عامل تفکر کلی و بعد اعتقادی (۱۲ سوال)، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات (۱۵ سوال)، پرداختن به سجایای اخلاقی (۸ سوال) و در نهایت خودآگاهی، عشق، علاقه و همدلی نسبت به دیگران (۷ سوال) است. دومین پرسش نامه شامل پرسش نامه تعهد سازمانی است که اولین بار توسط Allen و Meyer در سال ۱۹۹۰ (۱۷) طراحی شده است. این پرسش نامه شامل ۳ بخش تعهد عاطفی (سوالات ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (سوال ۹ تا ۱۴) و تعهد هنجاری (۱۵ تا ۲۰) می باشد.

در کلیه پرسش نامه ها سوالات مربوط به ویژگی های دموگرافیک در خصوص سن، جنس، وضعیت تاهل، نوع استخدام، محل خدمت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت مدیران و کارکنان مورد مطالعه گنجانده شد.

به منظور تعیین روایی یا اعتبار علمی هر ۲ نوع پرسش نامه، از روش اعتبار محتوا استفاده شد. برای این منظور، نسخه های اصلی پرسش نامه های مزبور ابتدا توسط دو مترجم زبان انگلیسی به زبان مادری به صورت جداگانه برگردانده شد. سپس دو مترجم دیگر نسخه فارسی تهیه شده را از نظر کیفیت ترجمه، شامل وضوح، کاربرد زبان مشترک و معادل سازی مفهومی، ارزیابی نمودند. در مرحله بعد، نسخه های فارسی پرسش نامه ها توسط مترجم دیگری به زبان انگلیسی برگردانده و در نهایت ترجمه ها با یکدیگر مقایسه شد. در ادامه، کلیه پرسش نامه ها در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان، صاحب نظران و استادان رشته های مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مدیریت رفتار سازمانی و روان شناسی قرار گرفت و پیشنهادهای لازم دریافت گردید. در نهایت در بررسی اعتبار علمی پرسش نامه ها با استفاده از ابزار شاخص روایی محتوایی یا (CVI)، این شاخص برای پرسش نامه هوش معنوی برابر ۰/۸۷ و برای پرسش نامه تعهد سازمانی برابر ۰/۸۳ به دست آمد که حاکی از اعتماد و اعتبار علمی پرسش نامه های مربوط بود.

به عنوان عاملی اثرگذار بر رفتار فردی- اجتماعی و به تبع آن تعهد سازمانی در سال های اخیر مطرح شده است. به طوری که هم اکنون مشخص شده است که رابطه نزدیکی بین تعهد سازمانی به ویژه تعهد عاطفی با هوش معنوی وجود دارد (۱۳).

امروزه سازمان های موفق کارکنان توانمند و متعهدی دارند و به طور مرتب سیستم ها و فرایندهای کاری را بهبود می بخشند. با تغییر و تحول گسترده در حوزه ی اقتصاد، سلامت و مدیریت، پارادایم های جدیدی از قبیل خودکنترلی، همکاری و مشارکت، یکپارچگی، کیفیت زندگی کاری و معنوی در سازمان ها مطرح گردیده است؛ به طوری که ارتباط بین تعهد سازمانی و معنویت در سازمان امری مهم تلقی می شود. در نظام سلامت نیز اعتقاد بر این است که عامل معنویت و برخورداری از هوش معنوی توسط مدیران می تواند بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بگذارد؛ به طوری که با افزایش هوش معنوی و بالابردن تعهد سازمانی، نظم پذیری در کارها بیشتر شده و کارکنان نظام سلامت این فرصت را پیدا می کنند تا با علاقمندی بیشتری به ارائه خدمات به بیماران بپردازند (۱۵ و ۱۴). لذا با توجه به مطالب پیشگفت، این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستاد معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات، یک مطالعه ی مقطعی از نوع توصیفی- همبستگی بود که در سال ۹۴-۱۳۹۳ در واحدهای ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گردید.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران سطوح ارشد، میانی و عملیاتی و کارکنان واحدهای ستادی معاونت های مختلف دانشگاه علوم پزشکی تهران شامل: معاونت آموزشی، تحقیقات و فناوری، درمان، بهداشت، فرهنگی، دانشجویی، بین الملل، توسعه مدیریت و برنامه ریزی منابع دانشگاه بودند.

تعداد مدیران مستقر در واحدهای ذکر شده ۸۰ نفر بود که نیاز به نمونه گیری از این جامعه پژوهش وجود نداشت و انتخاب نمونه پژوهش به صورت سرشماری انجام شد. جامعه آماری کارکنان ستادی به تعداد ۱۹۱۲ نفر برآورد گردید که با توجه به (N=۱۹۱۲) و با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران با احتساب ضریب اطمینان ۰/۹۵، $Z=1/96$ و $p=q=0/5$ در سطح خطای ۵٪ ($d=0/05$) تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب گردید.

آن‌ها در پرسش نامه به هیچ وجه افشا نخواهد شد و همچنین نتایج و یافته‌های به دست آمده از این مطالعه در صورت نیاز به مدیران ارشد واحدهای ستادی دانشگاه اعلام خواهد شد. در شروع جمع آوری اطلاعات و توزیع پرسش نامه نیز هماهنگی لازم با مدیران واحدهای ستادی انجام شد.

یافته‌ها

نتایج بررسی عوامل دموگرافیک کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۴۰-۳۰ و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی بیشتر از ۵۰ سال بود. هم چنین بیشتر کارکنان از جنس مذکر و متأهل بودند و بیشترین سابقه کاری آن‌ها مربوط به دامنه ۱۰-۵ سال قرار داشت. حدود نیمی از کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و از نظر وضعیت استخدامی، قراردادی بودند. هم چنین در خصوص وضعیت دموگرافیک مدیران ستادی نتایج به دست آمده مشخص کرد بیشترین فراوانی با ۵۲/۹ درصد مربوط به رده سنی ۴۰-۵۰ و کمترین فراوانی با ۴/۳ درصد مربوط به رده سنی بیشتر از ۵۰ سال بود. ۵۷/۱ درصد مدیران مرد و ۴۲/۹ درصد آن‌ها زن بودند. اکثر قریب به اتفاق مدیران ستادی متأهل و بیشترین مدیران از نظر سابقه مدیریت در دامنه ۲۰-۱۰ سال قرار داشتند. بیشتر مدیران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند و بیشترین فراوانی مدیران با ۷۸/۶ درصد مربوط به وضعیت استخدامی رسمی و کمترین فراوانی با ۷/۱ درصد مربوط به وضعیت پیمانی بود.

به منظور بررسی پایایی پرسش نامه‌ها نیز با استفاده از روش آزمون - بازآزمون، کلیه پرسش نامه‌ها بین تعداد ۲۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران که در نمونه پژوهش قرار نداشتند، توزیع گردید و پس از تکمیل، جمع آوری شد. سپس این پرسش نامه‌ها به فاصله دو هفته بعد به منظور اجتناب از خطای یادآوری در اختیار همان افراد قرار گرفت و مجدداً پس از تکمیل، پرسش نامه‌ها جمع آوری گردید و پس از بررسی و تحلیل نتایج حاصل از ۲ مرحله، ضریب همبستگی برای پرسش نامه هوش معنوی برابر ۰/۸۵ و برای پرسش نامه تعهد سازمانی برابر ۰/۸۰ به دست آمد. به منظور محاسبه ی هماهنگی و انسجام درونی ابزارهای این پژوهش از فرمول کرونباخ استفاده شد. در نتیجه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه هوش معنوی برابر ۰/۸۴ و برای پرسش نامه تعهد سازمانی برابر ۰/۷۵ به دست آمد. پژوهشگر شخصاً و به صورت حضوری پرسش نامه‌ها را به کارکنان و مدیران ستادی دانشگاه که در نمونه پژوهش قرار داشتند ارایه کرده و پس از ۲ بار مراجعه ی مجدد و پیگیری، آن‌ها را از پاسخ دهندگان تحویل می گرفت.

به منظور رعایت موازین اخلاق پژوهش، قبل از تحویل پرسش نامه‌ها، مجوز لازم از مدیران ارشد واحدهای ستادی دانشگاه گرفته شد و اهداف پژوهش نیز برای کارکنان و مدیرانی که در نمونه پژوهش قرار داشتند، تشریح گردید و به این ترتیب رضایت پاسخ دهندگان به پرسش نامه‌ها اخذ شد. هم چنین، به پاسخ دهندگان پرسش نامه‌ها در این پژوهش تضمین داده شد تا نام و مشخصات

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار هوش معنوی و مولفه‌های آن در میان مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

میانگین	انحراف معیار	شاخص‌های آماری مولفه‌های هوش معنوی
۴/۴۳	۰/۴۳	تفکر کلی و اعتقاد
۴/۲۳	۰/۴۲	پرداختن به سجایای اخلاقی
۳/۸۶	۰/۵۸	خودآگاهی و عشق و علاقه و همدلی با دیگران
۳/۱۸	۰/۴۶	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات
۳/۹۳	۰/۳۴	هوش معنوی

زمینه ی سایر ابعاد هوش معنوی از وضعیت مطلوب برخوردار هستند. هم چنین هوش معنوی مدیران نیز به طور کلی در شرایط مطلوب قرار دارد.

با توجه به جدول ۱ و رتبه بندی امتیازات به دست آمده از پرسش نامه معنوی شامل ۱-۰/۶۶ تا ۳/۳۳-۱/۶۶ متوسط و ۳/۳۳-۵ مطلوب، به نظر می رسد که مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به جز در بعد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، در

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و مولفه های آن در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

میانگین		انحراف معیار
۲/۸۱	۰/۵۹	تعهد مستمر
۲/۷۶	۰/۵۵	تعهد هنجاری
۲/۶۸	۰/۸۶	تعهد عاطفی
۲/۷۵	۰/۴۶	تعهد سازمانی

با توجه به جدول ۲ و رتبه بندی امتیازات به دست آمده از پرسش نامه ی تعهد سازمانی شامل ۱/۶۶-۰ نامطلوب، ۳/۳۳-۱/۶۶ متوسط و ۳/۳۳-۵ مطلوب، به نظر می رسد که کارکنان ستادی دانشگاه افراد در شرایط متوسط قرار دارد.

جدول ۳: رابطه ی بین مولفه های هوش معنوی مدیران با مولفه ی تعهد سازمانی و ابعاد آن در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

مولفه ها	تفکر کلی و اعتقاد	عشق و علاقه و همدلی با دیگران	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	پرداختن به سجایای اخلاقی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
تفکر کلی و اعتقاد	۱	۰/۲۰۷	۰/۵۰۵	۰/۶۰۴	-۰/۵۶۵	۰/۲۳۳	-۰/۳۷۳
خودآگاهی و عشق و علاقه و همدلی با دیگران	۱	۰/۲۰۷	۰/۲۸۳	۰/۰۳۷	-۰/۲۳۳	۰/۰۰۵	-۰/۲۱۱
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۱	۰/۲۸۳	۱	۰/۴۲۴	-۰/۴۷۳	۰/۰۳۸	۰/۴۱۳
پرداختن به سجایای اخلاقی	۱	۰/۲۸۳	۱	۰/۴۲۴	-۰/۵۲۳	۰/۲۱۶	۰/۳۴۵
تعهد عاطفی	۱	۰/۲۳۳	-۰/۴۷۳	-۰/۵۲۳	۱	-۰/۲۲۲	۰/۷۸۱
تعهد مستمر	۱	۰/۲۳۳	۰/۰۳۸	۰/۲۱۶	-۰/۲۲۳	۱	۰/۴۳۵
تعهد هنجاری	۱	۰/۳۷۳	۰/۴۱۳	۰/۳۴۵	۰/۷۸۱	۰/۴۳۵	۱

مولفه ی هوش معنوی مدیران با مولفه ی تعهد مستمر کارکنان ($p=0/147$)، و بین "توانایی مقابله و تعامل با مشکلات" به عنوان مولفه ی هوش معنوی مدیران با تعهد مستمر کارکنان ($p=0/244$) رابطه ی معناداری وجود دارد ($p<0/009$).

با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران ارتباط معنی دار دارد ($p=0/034$). دیگر یافته های مربوط به ارتباط عوامل دموگرافیک با هوش معنوی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان نشان داد که بین آن ها ارتباط معنی داری وجود ندارد ($p<0/05$).

با توجه به جدول ۳، مشخص است که بین مولفه های هوش معنوی با یکدیگر ارتباط معنی داری وجود دارد ($p<0/011$). اگرچه این ارتباط بین مولفه "خودآگاهی، عشق، علاقه و همدلی با دیگران" با "پرداختن به سجایای اخلاقی" در این مطالعه مشاهده نشد ($p=0/654$). همچنین بین مولفه های تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با یکدیگر ارتباط معنی داری مشاهده شد ($p<0/008$). علاوه بر این، بین کلیه مولفه های هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به جز مولفه "خودآگاهی، عشق، علاقه و همدلی با دیگران" به عنوان

اگرچه بعد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و پرداختن به سجایای اخلاقی از ابعاد هوش معنوی با سابقه مدیریت مدیران ستادی ارتباط معنی داری را نشان می دهد ($p=0/004$)؛ به عبارتی با افزایش سابقه مدیریتی میزان این بعد از هوش معنوی در آن ها افزایش می یابد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط هوش معنوی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در حوزه ی معاونت های ستادی و با نمونه گیری ۲۲۵ نفر از کارکنان و ۷۰ نفر از مدیران واحدهای ستادی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران در سال ۹۴-۱۳۹۳ انجام گردید.

یافته ها نشان داد که مدیران ستادی از هوش معنوی مطلوب برخوردار هستند و هر یک از ابعاد آن ها نیز در حد مطلوب می باشد و از بین مولفه ها، بعد تفکر کلی و اعتقاد، میانگین بیشتری را به خود اختصاص داد. رستگار و جعفریان (۱۳۹۲) نشان دادند که پرداختن به سجایای اخلاقی در بین مدیران شهرستان اهواز امتیاز بالاتری به دست آورده است (۱۸)، که با نتایج حاصل از پژوهش حاضر انطباق ندارد. علت، می تواند تفاوت موجود در فرهنگ سازمانی و سطوح مدیریتی در هر دو سازمان مورد مطالعه باشد؛ به شکلی که مدیران ستادی به لحاظ ماهیت کار، قاعداً باید از بعد تفکر کلی و اعتقادی بالاتری برخوردار باشند.

دیگر یافته های مطالعه ی حاضر نشان داد که کارکنان از تعهد سازمانی متوسط برخوردار هستند و از بین مولفه ها، بعد تعهد مستمر، میانگین بیشتری را به خود اختصاص داده است.

Lashinger و Finegan (۲۰۰۵)، در مطالعه ی خود که بر روی پرستاران بیمارستان های آموزشی شهر Ontario در کشور کانادا انجام شد میزان تعهد سازمانی را متوسط گزارش نمودند (۱۹). دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) نیز در مطالعه ی خود تعهد عاطفی را تعهد غالب و تعهد هنجاری را پایین ترین تعهد کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی همدان بیان نمودند (۲۰). در مطالعه ی Han و همکاران (۲۰۰۹) که با هدف مقایسه ی میزان توانمند سازی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کره جنوبی انجام شده بود ۴۱۶ پرستار در ۲ گروه دایمی و موقتی مقایسه شدند که نتایج به دست آمده نشان داد که در هر دو گروه تعهد عاطفی بالاترین و تعهد مستمر پایین ترین بعد تعهد سازمانی بود (۲۱)، که با نتایج مطالعه ی حاضر مغایرت دارد. اما این نتیجه با نتایج مطالعه ی اسکندری (۱۳۸۹) هم خوانی دارد. مطالعه ی اسکندری تعهد مستمر را تعهد غالب پرستاران بیمارستانهای

زنجان گزارش نموده است (۲۲). تفاوت نتایج مطالعه با مطالعات پیشگفت و بالاتر بودن تعهد مستمر کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، شاید به علت احتمال تفاوت شیوه ی رهبری، مدیریت منابع انسانی، کیفیت روابط کارکنان و مدیران در سازمان های مختلف باشد.

طبق یافته های به دست آمده، بین ابعاد هوش معنوی با عوامل دموگرافیک مدیران ستادی، یعنی بین سابقه مدیریت با توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و پرداختن به سجایای اخلاقی رابطه ی معناداری دیده شد. به طوری که با افزایش سابقه ی مدیریت مدیران، سجایای اخلاقی، و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات در آن ها افزایش می یابد. یافته های پژوهش حاضر در این خصوص با مطالعه ی حریری و زرین آبادی (۱۳۹۰) منافات دارد که در آن بین هیچ یک از عوامل دموگرافیک با هوش معنوی ارتباطی دیده نشده است (۲۳). اگرچه مطالعه سیار (۱۳۸۷) نشان داد که تفاوت معناداری بین هوش معنوی مردان و زنان وجود دارد (۲۴). به نظر می رسد علت مغایرت نتایج پژوهش حاضر با یافته های پژوهش های بالا به تفاوت جامعه پژوهش، و همچنین استفاده بیشتر از مدیران با سابقه کاری بالاتر در دانشگاه علوم پزشکی تهران مربوط باشد.

طبق یافته های به دست آمده، هیچ ارتباطی بین تعهد سازمانی و عوامل دموگرافیک شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدام کارکنان وجود ندارد. یافته های یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) و دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که بین تعهد سازمانی با میزان تحصیلات کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد (۲۵ و ۲۰)، که با نتایج ما تطابق دارد. اما بین سابقه کار و سن با میزان تعهد سازمانی در پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) و قهرمانی (۱۳۹۱) ارتباط دیده شد (۲۷ و ۲۶)، به طوری که با افزایش سن و سابقه کار، تعهد سازمانی افزایش می یابد، که در این خصوص با نتایج پژوهش حاضر منافات دارد. با وجود این نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Salamy تطابق دارد که هیچ گونه رابطه ای بین عوامل دموگرافیک و تعهد سازمانی را گزارش نکرده است (۲۸). به نظر می رسد مقایسه ی نتایج مطالعه ی حاضر با دیگر مطالعات از نظر هم سو بودن یا نبودن با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی سازمان ها ضرورت دارد.

طبق یافته های پژوهش حاضر، بین هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنی داری وجود دارد و هم چنین سه مولفه از مولفه های هوش معنوی یعنی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، پرداختن به سجایای اخلاقی، و عشق و علاقه و همدلی با دیگران می تواند به طور مستقیم تاثیرات مثبتی بر روی تعامل مستقیم

با کارکنان و افزایش تعهد سازمانی آن‌ها بگذارد.

ثالثاً مطالعه‌ی مزبور در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد، لذا ممکن است نتایج به دست آمده با توجه به فرهنگ سازمانی، نوع جامعه‌ی پژوهش و روش‌های مدیریت و رهبری و ساختار سازمانی سازمان‌ها با یکدیگر اختلاف داشته باشد.

نتیجه گیری

در این پژوهش، ارتباط بین دو متغیر هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان بررسی گردیده و مشخص شد که بین این دو متغیر رابطه‌ی مستقیم و معنی داری وجود دارد. هم‌چنین مشخص شد که میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط قرار دارد، در حالی که مدیران ستادی از نظر هوش معنوی و مولفه‌های مربوط به آن در وضعیت مطلوب قرار دارند.

لذا به نظر می‌رسد با افزایش و تقویت بیشتر هوش معنوی مدیران، که قابل آموزش است، می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد. انجام تمرین‌های خاص با استفاده از تجربیات روان‌شناسان سازمانی می‌تواند به انجام این امر کمک کند. انجام آزمون هوش معنوی در انتخاب و گزینش مدیران جهت انتصاب به مشاغل مدیریتی می‌تواند مدنظر قرار گیرد. البته عوامل دیگری نیز بر روی متغیر تعهد سازمانی تاثیرگذار خواهد بود و همین امر موجب می‌گردد که پیشنهاد شود تا علاوه بر مولفه‌های هوش معنوی، به مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و در نهایت عوامل محیطی و فرهنگی نیز توجهی خاص مبذول گردد. حتی می‌توان از این عوامل در انتخاب و گزینش مدیران قبل از انتصاب به مشاغل مدیریتی در دانشگاه علوم پزشکی تهران بهره برد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران به شماره ثبت ۵۰۸۴۰ می‌باشد. بدین وسیله از تمام افرادی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

نتایج بررسی قهرمانی (۱۳۹۱) نیز نشان می‌دهد که هوش معنوی مدیران تاثیر معناداری بر تعهد کارکنان دارد و نوع رابطه‌ی آنها مثبت و مستقیم می‌باشد (۲۷). هم‌چنین نتایج پژوهش با یافته‌های Avolio و همکاران (۲۰۰۴) که بر روی کارکنان پرستاری انجام شد (۲۹) و هم‌چنین Batoool (۲۰۱۳) در پاکستان (۳۰)، مطالعه پرنده و همکاران (۱۳۹۰) (۱۰)، قربانی و همکاران (۱۳۹۱) (۹) و صیدی و همکاران (۱۳۹۲) (۳۱)، Emmons (۲۰۰۰) (۴) و Price (۲۰۰۸) (۱۲) مطابقت دارد. اگرچه قربانی و همکاران (۱۳۹۱) این رابطه را به صورت ضعیف گزارش کردند (۹).

علاوه بر این، راعی دهقان و همکاران مشخص کردند که ارزش‌های معنوی در کار، یکی از مهم‌ترین عوامل در خلق تعهد سازمانی کارکنان است و ارتباط معنی دار و مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. بدین ترتیب که هر چقدر کارکنان معنویت را در کار بیشتر تجربه کنند، وابستگی و حس مسئولیت‌پذیری وفاداری آن‌ها بیشتر می‌شود (۳۲).

Mishra و Singh گزارش کردند که معنویت در سازمان نقش بسیار مهمی در مدیریت موثر کارکنان دارد. هوش معنوی نه فقط مجموعه‌ای از اعتقادات بلکه نوعی بصیرت و تجربه‌ی فردی است. هوش معنوی را کاربرد دانش و خرد و عقل نیز می‌نامند. هوش معنوی به کارکنان کمک می‌کند تا متعهدانه و خلاقانه، بر مبنای قانون و بدون ترس از شکست کار کنند (۳۳).

احمدی و همکاران اعلام کردند که معنویت در محیط کار، بیان تجربه‌ی کارکنانی است که به دنبال کار معنی دار در سازمان می‌باشند. هوش معنوی مدیران باعث می‌شود تا کارکنان به دنبال خلاقیت، واقعیت و تعهد سازمانی در سازمان باشند (۳۴).

این مطالعه محدودیت‌هایی داشت. اولاً در یک مقطع زمانی خاص و در طی سال‌های ۹۴-۱۳۹۳ انجام شده است. بنابراین نتایج به دست آمده از آن ممکن است در مقاطع زمانی دیگر قابل دستیابی نباشد. ثانیاً مطالعه‌ی حاضر یک پژوهش خودارزیابی است که مدیران و کارکنان ستادی دانشگاه شخصاً مبادرت به تکمیل پرسش‌نامه کردند.

منابع

1. Naderi N & Rajaeepour S. Management with a spiritual approach (Indicators assess the realization of spirituality in the organization). *Islamic Studies in the Humanities* 2010; 1(1): 119-38 [Article in Persian].
2. Goleman D. Emotional intelligence. Translated by Parsa N. Tehran: Publications Growth; 2011: 45-50 [Book in Persian].



3. Crichton JS. A quantitative study of spiritual intelligence in organizational leader. San Francisco: Alliant International University; 2008: 161.
4. Emmons RA. Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion* 2000; 10(1): 3-26.
5. Zohar D & Marshall I. *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. London: Bloomsbury; 2000: 22-35.
6. Mike G. Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest* 2006; 14(5): 3-5.
7. Baron R, Tranal D, Denbung NL & Bechara A. Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *Brain* 2003; 126(8): 1790-800.
8. Kwilecki S. Spiritual intelligence as a theory of individual religion: A case application. *The International Journal for the Psychology of Religion* 2000; 10(1): 35-46.
9. Ghorbani M, Haghighi M, Mohammadali Tajrishi I & Rasteh-Moghadam A. The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in public sector. *Journal of Management and Development Process* 2012; 25(3): 67-92[Article in Persian].
10. Parandeh A, Izadi A, Ebadi A & Ghanbari M. Relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in nurse managers in military hospitals. *Journal of Military Psychology* 2011; 2(6): 69-78[Article in Persian].
11. Babaee MA & Momeni N. The impact of emotional intelligence on the effectiveness of managers. *Tadbir* 2006; 16(166): 36-40[Article in Persian].
12. Price B. The intelligent workforce. *Nursing Management* 2008; 15(5): 28-33.
13. Tredget D. *Spirituality in the workplace*. Berkeley: Graduate Theological Union; 2001: 10-4.
14. Mohammadi H & Rezayayan M. Evaluation of organizational commitment of personnel academy of arts. *Rahpoye Honar* 2007; 2(1): 55-63[Article in Persian].
15. Sagharvani S & Zabihi M. Spiritual intelligence and organizational commitment. *Journal of Public Management Perspective* 2013; 3(12): 107-26[Article in Persian].
16. Badie A, Savari E, Bagheri Dashtbozorg N & Latifi Zadgan V. Make and validation of spiritual intelligence questionnaire. Available at: <http://psyche.blogfa.com/post-20.aspx>. 2011.
17. Allen NJ & Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
18. Rastgar AA & Jafariyan Y. Spiritual intelligence and spiritual leadership performance Ahvaz city school principals and the effect of mediation spirituality in the workplace, Shiraz: International Conference on Management, Challenges and Solutions, 2014.
19. Laschinger HKS & Finegan J. Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics* 2005; 23(1): 6-13.
20. Delgushayi B, Toufighi SH & Kermani B. Relationship between organizational climate and organizational commitment and university teaching hospitals. *Ofogh Danesh* 2009; 14(4): 60-8[Article in Persian].
21. Han S, Moon SJ & Yun EK. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: Comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Applied Nursing Research* 2009; 22(4): 15-20.
22. Eskandari F. Correlation between structural and psychological empowerment and organizational commitment of nurses in hospitals of Zanjan province in 88 years [Thesis in Persian]. Tehran: School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Science; 2010.
23. Hariri N & Zarinabadi Z. Analysis of demographic spiritual intelligence librarians of Isfahan public universities. *Journal of Library and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad* 2012; 1(2): 29-44[Article in Persian].

24. Sayar S. The relationship between spiritual intelligence and mental health of people 15 years and older [Thesis in Persian]. Behshahr: Payam Noor University of Behshahr; 2008.
25. Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M & Hassanzadeh A. A survey on relationship between job stress and three dimensions of organization commitment among nursing managers. *Journal of School of Hamadan Nursing and Midwifery* 2010; 18(2): 5-15 [Article in Persian].
26. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Abolghasem Gorji H, Norozi M & Rezaie F. Organizational justice, job satisfaction and organizational commitment in the hospital staffs medical university of Isfahan. *Journal of Health Administration* 2009; 12(35): 25-32[Article in Persian].
27. Ghahremani S. The relationship between spiritual intelligence and employee engagement managers in the Iranian oil pipeline and telecommunication company [Thesis in Persian]. Tehran: Allameh Tabatabai University, Faculty of Management and Accounting; 2013.
28. Salami SO. Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist* 2008; 10(1): 31-8.
29. Avolio BJ, Zhu W, KohW & Bhatia P. Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior* 2004; 25(8): 951-68.
30. Batool BF. An empirical study on effect of transformational leadership on organizational commitment in the banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management* 2013; 8(2): 38-44.
31. Seidi F, Ansariyan KH & Falahati A. The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment national distribution of petroleum products by province (Kurdistan, Kermanshah, Ilam), Iran: The Second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Developmen, 2014.
32. Raei Dehghan M, Goodarzi M & Karimi Azadi Z. The effect of spiritual values on employees organizational commitment and its models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012; 62(1): 159-66.
33. Singh S & Mishra P. A review on role of spirituality at workplace. *The International Journal of Indian Psychology* 2016; 3(8): 141-6.
34. Ahmadi AK, Zamani M & Sarzaym M. A survey of the spiritual intelligence in organizations with an emphasis on Islamic texts. *UCT Journal of Social Sciences and Humanities Research* 2014; 2(2): 29-36[Article in Persian].

The Relationship between Spiritual Quotient of Managers with Organizational Commitment of Staffs in Tehran University of Medical Sciences

Rajabnezhad Zeynab¹ (M.S.) – Dargahi Hossein² (Ph.D.) – Reshadatjo Hamideh³ (Ph.D.)

¹ Master of Science in Executive Master of Business Administration (EMBA), School of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

² Professor, Health Care Management Department, School of Allied Medical Sciences, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Higher Education Management Department, School of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

Abstract

Received: Nov 2016

Accepted: Mar 2017

Background & Aim: Spiritual quotient is an essential factor of managers' competencies for development of organizations. The managers need high spiritual quotient to impress the staffs' organizational commitment. This research is aimed to determine the correlation between the managers' spiritual quotient with the employees organizational commitment in Tehran University of Medical Sciences (TUMS).

Materials and Methods: This research was a descriptive-analytical, and cross-section study that induced in TUMS headquarters among 80 of the managers and 225 of the staffs at 2014-2015. The research tools were two questionnaires, including spiritual quotient and organizational commitment that used after the validity and reliability of these questionnaires was confirmed. The data was analyzed by SPSS software, average and standard deviation, for descriptive results, and used T-Test, One-Way Variance Analysis, and Pearson technique for analytical statistics.

Results: Average of the managers' spiritual quotient was desired. Although, the average of the staffs organizational commitment was moderate. There was a significant correlation between spiritual quotient of managers with organizational commitment of the staffs ($p=0.034$).

Conclusion: The managers should emphasize to develop their spiritual quotient in order to promote the organizational commitment of the staffs. Using organizational psychologist to develop this relationship is our suggestion.

Keywords: Spiritual Quotient, Organizational Commitment, Staffs, Managers, Tehran University of Medical Sciences

* Corresponding Author:
Dargahi H;
Email:
hdargahi@sina.tums.ac.ir