

اثربخشی آموزش هوش معنوی (SQ) بر تعهد سازمانی، به عنوان مولفه اخلاق حرفه ای و بهره وری در مدیران

صمد باروج کیاکلا^۱، دکتر هادی بهرامی^{۲*}، دکتر علیرضا محمدی آریا^۳، دکتر محمود ساعتچی^۴

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. گروه کودکان استثنایی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۴. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۳۰، تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۲۵)

چکیده

زمینه: از جمله مسائل بسیار مهم در توانمند سازی و توسعه مدیران توجه به هوش معنوی و اثر آن بر تعهد سازمانی و بهره وری پروژه ها در سازمان می باشد بنابر این هدف این پژوهش اثربخشی آموزش هوش معنوی (SQ) بر تعهد سازمانی و بهره وری در مدیران و مجریان پروژه است.

روش: طرح شبه آزمایشی با گروه کنترل و از نوع پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری سه ماهه و جامعه آماری ۸۰ نفر از مدیران و مجریان پروژه شرکت ایران خودرو در تهران بود. ۲۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب و با پرسشنامه های تعهد سازمانی و بهره وری بررسی شدند و بسته آموزش هوش معنوی در طول ۷ جلسه ۱۲۰ دقیقه ای برای گروه آزمایش اجرا شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تحلیل واریانس مختلط با اندازه گیری مکرر با کمک نرم افزار SPSS۲۵ استفاده شد.

یافته ها: نشان داد که برنامه آموزش هوش معنوی بصورت معنا دار بر بهره وری ($F=۶/۷۲$ ، $P=۰/۰۰۵$)، و تعهد سازمانی ($F=۵۶/۳۰$ ، $P=۰/۰۰۱$)، مدیران و مجریان پروژه اثر داشته و این اثر در مرحله پیگیری برای تعهد سازمانی پایدار نبوده است ولی برای بهره وری پایدار مانده است.

نتیجه گیری: بسته برنامه آموزش هوش معنوی از اثربخشی لازم برای افزایش بهره وری و تعهد سازمانی برخوردار است. بنابراین می توان از برنامه آموزش هوش معنوی برای ارتقای بهره وری و تعهد سازمانی مدیران و مجریان پروژه استفاده کرد.

کلید واژگان: آموزش هوش معنوی SQ، تعهد سازمانی، مدیران و مجریان پروژه، مولفه اخلاق حرفه ای.

سر آغاز

اخلاق حرفه ای از طریق عدالت سازمانی موجب تقویت تعهد سازمانی می شود. هرچه التزام به اخلاق حرفه ای بیشتر باشد تعهد سازمانی هم نمود می یابد (۲).

هوش معنوی^۵؛ هوشی است که بوسیله آن ما مشکلات معنایی و ارزشی را حل کرده و به آنها می پردازد. هوشی است که از طریق آن می توان فعالیت ها و زندگی را در فضایی غنی تر، وسیع تر و با معناتر قرار داد و تعیین گردد کدام یک از روش های زندگی معنای بیشتری دارد؟ (۳).

ضرورت توجه به توانمند سازی مدیران و مجریان پروژه از منظر شایستگی های شخصی و اثربخشی آن در بهره وری^۱ و تعهد سازمانی^۲ به عنوان مولفه اخلاق حرفه ای^۴ از یکسو و خلاء پژوهش کاربردی در این زمینه نقطه شروع این پژوهش می باشد. بیشتر صاحب نظران بر اهمیت اخلاق در سازمان تاکید دارند و اخلاق و رفتار اخلاقی در محیط کار را در دستیابی به اهداف سازمان موثر می دانند. یافته ها نشان داد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی داری با رفتار

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: prof.Bahrami114@gmail.com

هوش معنوی از روبرو فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فرا تر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی می گردد. فرد می تواند از این هوش برای چارچوب دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره بگیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدار شناختی^۶ به رویدادها و تجارب فرد معنی و ارزش شخصی بدهد (۴). مولفه های کلیدی هوش معنوی عبارتند از: ۱. ارزشهای هسته ای هوش معنوی: اتصال، رحم، وحدت در همه چیز، احساس تعادل، مسئولیت، خدمت. ۲. تجارب هسته ای هوش معنوی: آگاهی از ارزشهای غایی و معنای آنها، تجربه های برتر، احساس تعالی، آگاهی فراوان. ۳. ظرفیتهای مرزی هوش معنوی: دغدغه و دلمشغولی نسبت به مباحث مربوط به هستی و داشتن مهارت شهود، مراقبه و تجسم. ۴. خواص کلیدی هوش معنوی: صداقت، انصاف، دلسوزی، با عاطفه بودن و مهربانی. ۵. سیستم های نمادین هوش معنوی: شعر، موسیقی، استعاره و داستان (۵). هوش معنوی توانایی ذاتی تفکر و درک پدیده های معنوی است و یکی از هوش های معنوی بشر محسوب می شود. بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای رابطه معنا داری وجود دارد (۶).

تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت^۷، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. همچنین شواهد نشان می دهد که تمرین های معنوی باعث افزایش آگاهی و بینش نسبت به سطوح جدید چندگانه هوشیاری (تعمق) هستند و بر عملکرد افراد تاثیر مثبتی دارند تا در دست یابی به عملکرد خوب، آن را سرلوحه برنامه های کاری و شغلی و زندگی خود قرار دهند (۷). رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار می باشد. محققین بر موثر بودن آموزش هوش معنوی بر تعهد سازمانی تاکید کرده اند (۸-۹).

برخی محققان و صاحب نظران بین سه نوع تعهد تمایز قائل می شوند و تعهد سازمانی را با سه مولفه تعهد عاطفی^۸ (دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر کارکنان به سازمان)، تعهد مستمر^۹ (باقی ماندن در سازمان به علت هزینه های ناشی از ترک سازمان) و تعهد هنجاری^{۱۰} (الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان) تعریف می کنند. محققان مدل سه بعد خود را مبتنی بر مشاهده شباهت ها و تفاوت هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آن ها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابر این، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد (۱۰).

اهمیت تعهد سازمانی در افزایش عملکرد شغلی، اثر بخشی، کاهش غیبت و فرسودگی شغلی تایید شده است (۱۱-۱۲). اگر یک سازمان بخواهد غیبت و انتقال را کاهش دهد و به همان نحو رفتار شغلی را به وسیله پرورش تعهد سازمانی بیشتر در میان کارکنان بهبود بخشد مهم است که، طریقه بهبود تعهد و کارهایی که می تواند برای پرورش نوع مناسب تعهد انجام دهد را درک نماید (۱۳). مدیران برای اینکه کارکنان بتوانند سطح پایداری خود را به سازمان افزایش دهند باید تعهد سازمان آن ها را ارتقا دهند. محققان تعهد را براساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می کنند. در این دیدگاه تعهد ناشی از سه عامل می شود: ۱. قبول اهداف و ارزش های

سازمان. ۲. تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش. ۳. میل به باقی ماندن در سازمان (۱۴-۱۵).

نتایج تحقیقات نشان می دهند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در رابطه معنا داری وجود دارد (۱۶). در یافته های حاصل از پژوهش دیگر همبستگی مثبت و معنا داری را میان هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان، نشان داد. (۱۷). همچنین میان هوش معنوی با رضایت شغلی و هوش معنوی با تعهد سازمانی نیز رابطه ای چندگانه وجود دارد که هوش معنوی ۲۷ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۲۳ درصد از واریانس تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. (۱۸). یافته ها نشان می دهد بیشترین رابطه هم بستگی مرتبط با رابطه هوش معنوی و تعهد عاطفی است (۱۹). 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 (۲۰). نتایج تحقیق نشان داد هوش معنوی با تعهد سازمانی رابطه غیرمستقیم و معنی دار می باشد (۲۱).

بهره وری چگونگی ترکیب منابع از جمله مواد خام، نیروی انسانی، مهارت ها، سرمایه، تجهیزات، زمین، دارایی فکری، قابلیت مدیریتی و سرمایه مالی برای تولید کالاها و خدمات است (۲۲-۲۳). یک کارمند متعهد برای سازمان دارای ارزش بسیاری است و با انجام درست کار درست می تواند باعث افزایش احساس تعهد و مسئولیت پذیری و بهره وری شود. رهبری صحیح جزء لاینفک برای ارتقاء عملکرد است و باعث می شود کارمندان موثرتر و کارا تر عمل کنند و بهره وری سازمانی را افزایش دهند و در نهایت برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند (۲۴). بهره وری، نه تنها این است که با انجام درست کارها به حداکثر کارایی^{۱۱} دست یابیم بلکه این نیز هست که با «انجام کارهای درست» به حداکثر اثربخشی برسیم، بنابراین لازم است از رابطه بین نهاده و ستاده فراتر برویم تا بتوانیم عوامل تعیین کننده بهبود بهره وری را درک کنیم (۲۵). در واقع، این که چگونه کارکنان را برای کار و بهره وری بیشتر برانگیخته نماییم و احساس خشنودی از شغل آن ها را افزایش دهیم از چالش های اصلی فراروی مدیران تمام سازمان ها است (۲۶).

نتایج تحقیقات نشان داد میزان رابطه هوش معنوی و بهره وری نیز مورد تایید بوده و در حد قابل قبولی قرار دارد (۲۷). نتایج پژوهش نشان می دهد که توجه به هوش معنوی کارکنان بر روی بهره وری آن ها در محیط کار تاثیرگذار می باشد (۲۸). تاثیر هوش معنوی بر بهره وری کارکنان مثبت و معنا دار می باشد و از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان، می توان بهره وری را افزایش داد (۲۹). نتایج پژوهش نشان داد بین هوش معنوی با بهره وری کارکنان و هم چنین بین تمامی عوامل هوش معنوی با بهره وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مستقیم وجود دارد (۳۰).

در پژوهش های (۳۱-۳۲) در زمینه تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر بهره وری کارکنان مورد تایید قرار گرفت بنابراین، آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهکارهای اساسی و مؤثر در امر نگهداری و بهره وری نیروی انسانی بشمار می رود و استفاده بهینه از نیروی انسانی، ابزار



۲. پرسشنامه استاندارد بهره وری (۳۵). این پرسشنامه در قالب ۲۶ سؤال و ۷ بعد: توانایی (گویه های ۱ تا ۳)، درک و شناخت (گویه های ۴ تا ۷)، حمایت سازمانی^{۱۲} (گویه های ۸ تا ۱۱)، انگیزش (گویه های ۱۲ تا ۱۵)، بازخور (گویه های ۱۶ تا ۱۹)، اعتبار (گویه های ۲۰ تا ۲۳)، سازگاری^{۱۳} (گویه های ۲۴ تا ۲۶)، بهره وری نیروی انسانی را اندازه می گیرد. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه به صورت ۵ گزینه ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. پایایی این پرسشنامه به روش ضرایب آلفای کرونباخ در ابعاد: توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۹۵، ۰/۸۲ و ۰/۸۶ توسط (۳۶) به نقل از (۳۷) گزارش شده است. در پژوهش (۳۸) جهت سنجش پایایی، ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ به دست آمد به نقل از (۳۹). در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ و برای زیر مقیاس های توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری به ترتیب برابر ۰/۳۲، ۰/۳۴، ۰/۷۰، ۰/۷۴، ۰/۷۳ و ۰/۷۷ و ۰/۷۴ به دست آمده است.

۳. بسته آموزشی هوش معنوی (SQ) (محقق ساخته) ۵ و ۴۱۴۰). برای ارزیابی روایی محتوایی بسته آموزشی، از نظر متخصصان و خبرگان (۱۰ نفر) در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه گیری و هدف پژوهش، بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری است، مفید است ولی ضرورتی ندارد و ضرورتی ندارد) استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی به صورت کمی، از روش ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) (۴۲) لاوشه (۴۳) استفاده شد و ضرایب نسبی بالای ۰/۶۰ در بسته آموزشی لحاظ شد. بسته آموزشی محقق ساخته توسط نویسنده اول مقاله و تحت نظر استاد راهنما و مشاور بصورت گروهی و کار گاهی به شرح زیر اجرا شد.

در این روش پیش از آموزش تعهد سازمانی و بهره روی برای دو گروه آزمایش و کنترل اجرا و جلسه آموزش هوش معنوی فقط برای گروه آزمایش اجرا شد و پس از سه ماه، آزمون های پیگیری، مجدداً دو آزمون مذکور برای دو گروه اجرا شد. داده های با کمک نرم افزار SPSS۲۵ و استفاده از روش تحلیل واریانس مختلط با اندازه گیری مکرر تحلیل شد.

و امکانات اداره صحیح و مطلوب سازمان، از جمله امتیازها به نام های آموزش کارکنان می باشد (۳۲).

با توجه به خلاء تحقیقاتی موجود در زمینه بسته آموزشی کاربردی تعهد سازمانی و اهمیت بسیار زیاد بهره وری و تعهد سازمانی در سازمان ها، لزوم بررسی اثربخشی آموزش هوش معنوی بر بهره وری و تعهد سازمانی بیش از پیش احساس می شود.

روش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۰ نفر از مدیران و مجریان پروژه شرکت ایران خودرو در سال ۹۷-۱۳۹۶ بودند که به روش نمونه گیری تصادفی و گمارش تصادفی ۲۶ نفر (۱۳ نفر گروه آزمایش و ۱۳ نفر گروه کنترل) انتخاب شدند. ملاک ورود به پژوهش برای مدیران و مجریان پژوهش و مشارکت و حضور در تمام جلسات آموزشی و همچنین و تحصیلات کارشناسی به بالا، سن ۳۰ تا ۶۰ سال و جنسیت فقط مرد می باشد. ملاک خروج، غیبت بیش از یک جلسه و تکمیل ناقص پرسشنامه ها می باشد.

نمونه ها بر حسب جنسیت ۲۶ نفر (۱۰۰ درصد) مرد، بر حسب سن ۱۵ نفر (۵۷/۷ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۱ نفر (۴۲/۳ درصد) بین ۴۶ تا ۵۵ سال، بر حسب سطح تحصیلات ۱ نفر (۳/۸ درصد) تکسین ۱۲ نفر (۴۶/۲ درصد) لیسانس و ۱۳ نفر (۵۰ درصد) فوق لیسانس و دکترا، بر حسب رشته تحصیلی ۲۴ نفر (۹۳/۲ درصد) فنی و مهندسی و ۲ نفر (۷/۷ درصد) علوم انسانی و مدیریت بودند.

ابزار اصلی گردآوری داده پرسشنامه و برای آموزش از بسته آموزشی هوش معنوی استفاده شد.

۱. پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی (۳۳). این پرسشنامه در قالب ۲۴ سؤال و سه بعد: تعهد عاطفی (گویه های ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (گویه های ۹ تا ۱۶)، تعهد هنجاری (گویه های ۱۷ تا ۲۴) به بررسی تعهد سازمانی می پردازد. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه به صورت ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است (۳۴). در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۶۰ و برای زیر مقیاس های عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۱ و ۰/۳۳ به دست آمده است.

جدول ۱. محتوای جلسات آموزشی هوش معنوی (SQ)

شماره جلسه	محتوا و فنون و شرح جلسه
اول	اجرای پیش آزمون، معارفه و آشنایی اعضا با همدیگر، آشنایی اعضا با ساختار کلی جلسات انجام شد، تعریف و تبیین هوش معنوی و مؤلفه های آن، ثمرات هوش معنوی SQ در زندگی و محیط کار، آموزش تن آرامی عضلانی ^{۱۵} و تنفس ارائه شد. همچنین دیدگاه و نظرات آن ها در مورد هوش معنوی دریافت گردید و ارائه مطالعه بیشتر برای جلسه بعد به عنوان تکلیف ارائه شد.
دوم	مباحث جلسه قبل مرور و تکالیف جلسه قبل ارائه شد و اعضای گروه نظرهای خود را ارائه دادند هدف ها، فواید هوش معنوی و ویژگی های فردی با هوش معنوی بالا، تمرین تن آرامی عضلانی و تنفس آرامی ارائه گردید سپس بازخوردهای اعضا دریافت شد و تمرین اجرای یکی از مولفه های هوش معنوی (بخشش) در زندگی به عنوان تکلیف ارائه شد.

سوم	مباحث جلسه قبل مرور و تکالیف جلسه قبل ارائه شد و اعضای گروه نظرهای خود را ارائه دادند سپس تشریح رابطه معنویت و بهبود کیفیت زندگی کاری و شاخص بهره وری، آموزش تمرین تصویرسازی ذهنی ۱۶ به شرکت کنندگان، آموزش و تمرین مولفه های هوش معنوی، تمرین تن آرامی عضلانی و تنفس آرامی جلسه ارائه گردید و سپس بازخوردهای اعضا دریافت شد و تمرین اجرای تصویرسازی ذهنی با رویکرد هوش معنوی به عنوان تکلیف ارائه شد.
چهارم	مباحث جلسه قبل مرور و تکالیف جلسه قبل ارائه شد و اعضای گروه نظرهای خود را ارائه دادند و آموزش هوش معنوی و تمرین عملی نوشتن تجربه های شخصی خیر خواهانه و تمرین آرامیدگی عضلانی ارائه شد و سپس بازخوردهای اعضا دریافت شد و تمرین نوشتن تجربه های شخصی خیر خواهانه به عنوان تکلیف ارائه شد.
پنجم	مباحث جلسه قبل مرور و تکالیف جلسه قبل ارائه شد و اعضای گروه نظرهای خود را ارائه دادند سپس آموزش شناسایی استرس ها و پاسخ های معنوی برای مقابله با استرس در محیط کار و تمرین تصویرسازی ذهنی جهت حل مسائل زندگی روزمره، ارائه گردید در انتها بازخوردهای اعضا دریافت شد و تمرین معنوی در جهت حل مسائل زندگی روزمره به عنوان تکلیف ارائه شد.
ششم	مباحث جلسه قبل مرور و تکالیف جلسه قبل ارائه شد و اعضای گروه نظرهای خود را ارائه دادند، آموزش شناسایی استرس در محیط کار و اجرای راه حل معنوی متناسب، آموزش شرکت کنندگان به توانایی استفاده از رفتارهای فضیلت مآبانه ۱۷ (بخشش، سپاسگزاری و فزونی)، تمرین آرامیدگی عضلانی و تنفس آرامی اجرا شد و تمرین رفتارهای فضیلت مآبانه به عنوان تکلیف ارائه شد.
هفتم	مباحث جلسه قبل مرور و تکالیف جلسه قبل ارائه شد و اعضای گروه نظرهای خود را ارائه دادند، آموزش تغییر نگرش در خصوص هوش معنوی با رویکرد مدیریت توسعه فردی ۱۸ و شایستگی شخصی ۱۹، جمع بندی کلی از جلسات آموزشی قبل و پس از آزمون اجرا شد.

یافته ها

در حالی که نمرات پیش آزمون و پس آزمون و پیگیری در تعهد سازمانی و بهره وری در گروه کنترل، تغییر چندانی نداشته است و بهره وری در مرحله پیگیری در گروه کنترل، مقداری کاهش را هم نشان می دهد. در نتیجه فرضیه اول تحقیق مبنی بر تاثیر آموزش هوش معنوی، در افزایش بهره وری و تعهد سازمانی مدیران و مجریان پروژه تایید می گردد.

فرضیه اول تحقیق: آموزش هوش معنوی، در افزایش بهره وری و تعهد سازمانی مدیران و مجریان پروژه تاثیر دارد. مطابق جدول ۲، میانگین تعهد سازمانی و بهره وری گروه آزمایش در پیش آزمون به ترتیب از ۶۶/۹۲ و ۷۹/۱۵ و از مقادیر ۷۳/۰۸ و ۸۶/۱۵ در پس آزمون و به مقادیر ۷۲/۸۵ و ۸۵/۰۸ در پیگیری افزایش داشته است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تعهد و بهره وری در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

متغیر	گروه	مرحله	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی	آزمایش	پیش آزمون	۶۶/۹۲	۴/۳۱
		پس آزمون	۷۳/۰۸	۴/۴۶
		پیگیری	۷۲	۳/۵۳
	کنترل	پیش آزمون	۷۸/۶۲	۵/۳۱
		پس آزمون	۷۷/۹۲	۴/۴۴
		پیگیری	۷۹/۴۶	۶/۴۳
بهره وری	آزمایش	پیش آزمون	۷۹/۱۵	۸/۵۹
		پس آزمون	۸۶/۱۵	۱۰/۹۳
		پیگیری	۸۵/۰۸	۱۱/۳۱
	کنترل	پیش آزمون	۷۶/۴۶	۱۲/۲۹
		پس آزمون	۷۵/۳۸	۱۲/۸۷
		پیگیری	۷۳/۹۲	۸/۰۳

در جدول ۳ آزمون لوین حاکی از همگنی واریانس های خطا در دو گروه است و فرض کرویت؛ یعنی آزمون موخلی متغیر بهره وری برقرار است و این مفروضه در متغیر تعهد سازمانی رعایت نشده است؛ در نتیجه از

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف معنادار نیست، بنابر این شرط توزیع طبیعی نمره ها برقرار است. به علت تعداد زیاد جداول به جزئیات این آزمون در این بخش اشاره نشد.

آزمون تعدیل شده گرین هاوس-گیزر برای متغیر تعهد سازمانی استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون همگنی واریانس ها، کرویت موخلی و ام باکس

انواع سازگاری	همگنی واریانس ها		W موخلی	معناداری	گرین هاوس گیزر	ام باکس	معناداری
	F لوین	معناداری					
تعهد سازمانی	۰/۹۹۶	۰/۳۲۸	۰/۶۱	۰/۰۰۳	۰/۷۲	۲۶/۳۱	۰/۰۰۱
بهره وری	۲/۴۹	۰/۱۲۸	۲/۲۸	۰/۳۲	۰/۹۱	۵۵/۹۷	۰/۰۰۰

معنوی بر بهره وری و تعهد سازمانی در مدیران و مجریان پروژه تأیید می گردد.

فرضیه سوم تحقیق: اثربخشی برنامه آموزش هوش معنوی بر بهره وری در مقایسه با تعهد سازمانی در مدیران و مجریان پروژه تفاوت دارد. اطلاعات جدول ۵ نشان می دهد که تفاوت در نمرات تعهد سازمانی و بهره وری گروه آزمایش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنادار است ($P < ۰/۰۵$). تفاوت در نمرات تعهد سازمانی در گروه آزمایش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با اندازه اثر ۸۲ درصد ($P < ۰/۰۵$) و تفاوت در نمرات بهره وری با اندازه اثر ۳۱ درصد ($P < ۰/۰۵$) معنادار است. در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت در اثربخشی برنامه آموزش هوش معنوی بر بهره وری در مقایسه با تعهد سازمانی در مدیران و مجریان پروژه تأیید می گردد.

فرضیه دوم تحقیق: تأثیر آموزش هوش معنوی، در افزایش بهره وری و تعهد سازمانی در مدیران و مجریان پروژه در مرحله پیگیری پایدار می ماند. نتایج جدول ۴ حاکی از آن است که در متغیر تعهد سازمانی و بهره وری تفاوت بین دو گروه و همچنین تعامل گروه ها و مراحل مداخله معنادار است ($P < ۰/۰۵$). تفاوت درون گروهی در متغیر تعهد سازمانی معنادار است ($P < ۰/۰۵$)، اما در متغیر بهره وری معنادار نیست ($P > ۰/۰۵$). اثر درون گروهی برای متغیر تعهد سازمانی با اندازه اثر ۲۴ درصد ($P < ۰/۰۵$)، اثر تعاملی برای تعهد سازمانی ۲۶ درصد ($P < ۰/۰۵$) و برای متغیر بهره وری با اندازه اثر ۱۳ درصد ($P < ۰/۰۵$) معنا دار بودند. در نتیجه فرضیه دوم مبنی بر پایداری تأثیر آموزش هوش

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس مختلط با اندازه گیری مکرر در تبیین درون گروهی، بین گروهی و تعاملی برای تعهد سازمانی و بهره وری

متغیر وابسته	منبع اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	η ²	توان آزمون
تعهد سازمانی	بین گروهی (مداخله)	۱۲۴۸	۱	۱۲۴۸	۲۳/۸۵	۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۹۹
	درون گروهی (مراحل)	۱۴۱/۱۰	۱/۴۳	۹۸/۳۲	۷/۶۷	۰/۰۰۴	۰/۲۴	۰/۸۶
	تعامل گروه ها و مراحل مداخله	۱۵۵/۱۵	۱/۴۳	۱۰۸/۱۱	۸/۴۴	۰/۰۰۳	۰/۲۶	۰/۸۹
بهره وری	بین گروهی (مداخله)	۱۳۱۲/۸۲	۱	۱۳۱۲/۸۲	۴/۷۵	۰/۰۰۰	۰/۱۶	۰/۵۵
	درون گروهی (مراحل)	۱۱۴/۷۹	۲	۵۷/۳۹	۱/۵۲	۰/۲۳	۰/۰۶۰	۰/۳۱
	تعامل گروه ها و مراحل مداخله	۲۹۶/۷۹	۲	۱۴۸/۳۹	۳/۹۲	۰/۰۲۶	۰/۱۴	۰/۶۸

جدول ۵. نتایج تحلیل درون گروهی یکراهه با اندازه گیری مکرر برای متغیرها دردو گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	F	سطح معناداری	درجه آزادی	مجدورات	توان آزمون
تعهد سازمانی	آزمایش	۵۶/۳۰	۰/۰۰۰	۲ و ۲۴	۰/۸۲	۱
	کنترل	۰/۴۸	۰/۶۲	۲ و ۲۴	۰/۰۳۹	۰/۱۲
بهره وری	آزمایش	۶/۷۲	۰/۰۰۵	۲ و ۲۴	۰/۳۵	۰/۸۷
	کنترل	۰/۴۴	۰/۶۵	۲ و ۲۴	۰/۰۳۵	۰/۱۱

جدول ۶. نتایج آزمون تعقیبی بنفرتی برای مقایسه جفتی میانگین متغیرها در دو گروه

متغیر	زمان اندازه گیری	گروه آزمایش		گروه کنترل	
		تفاوت میانگین	خطای معیار	تفاوت میانگین	خطای معیار
پیش از آزمون	پیش از آزمون - پس از آزمون	۰/۱۵*	۰/۲۹	۰/۶۹	۱/۰۱
	پیش از آزمون - پیگیری	۰/۷۷*	۰/۷۳	۰/۸۴	۱/۸۸
	پس از آزمون - پیگیری	۱/۰۷۷	۰/۷۲	۱/۵۳	۱/۶۵
پس از آزمون	پیش از آزمون - پس از آزمون	۰/۷	۲/۴۸	۱/۰۷۷	۱/۸۹
	پیش از آزمون - پیگیری	۰/۹۲*	۲/۵۴	۲/۵۳	۲/۹۵
	پس از آزمون - پیگیری	۱/۰۷۷*	۰/۲۱	۱/۴۶	۳/۱۴

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$

در نگاره های ۱ و ۲ تفاوت اثر تعاملی مداخله و مراحل در مراحل پیش از آزمون، پس از آزمون و پیگیری بین گروه های آزمایش و کنترل دیده می شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که آموزش هوش معنوی موجب افزایش قابل توجه میانگین متغیرهای تعهد سازمانی و بهره وری در گروه آزمایش در مراحل پس از آزمون و پیگیری نسبت به پیش از آزمون خود گروه و نسبت به گروه گواه شده است.

بحث

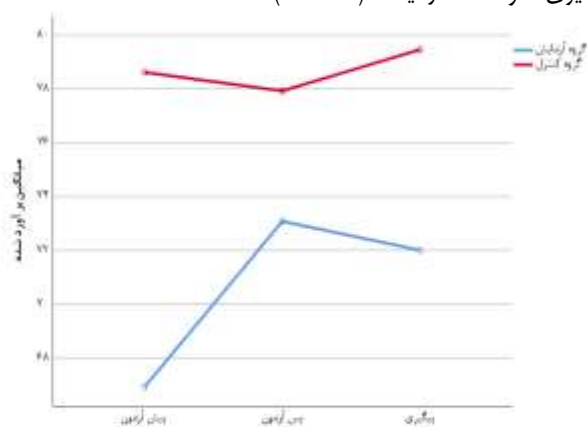
در این پژوهش اثر مداخله ای بسته آموزشی هوش معنوی بر تعهد سازمانی و بهره وری مدیران و مجریان پروژه مورد بررسی قرار گرفت، یافته اول این پژوهش نشان می دهد که آموزش هوش معنوی در مرحله پس از آزمون و پیگیری باعث افزایش معنا دار تعهد سازمانی در مدیران و مجریان پروژه شده است.

پژوهش ها (۱۶) نشان داد بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. یافته های حاصل از پژوهش های (۱۹ و ۱۴) همبستگی مثبت و معنا داری را میان هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان، نشان داد. پژوهش های پیشین نیز رابطه هوش معنوی با تعهد سازمانی را تایید کردند. (۸ و ۱۸ و ۲۰). نتایج تحقیق نشان داد که رابطه غیرمستقیم و معنا دار بین هوش معنوی با تعهد سازمانی وجود دارد (۲۱).

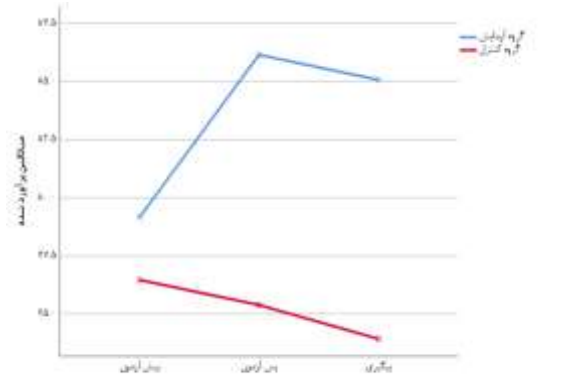
تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. همچنین شواهد نشان می دهد که تمرین های معنوی باعث افزایش آگاهی و بینش نسبت به سطوح جدید چندگانه هوشیاری (تعمق) هستند و بر عملکرد افراد تاثیر مثبتی دارند تا در دست یابی به عملکرد خوب، آن را سرلوحه برنامه های کاری و شغلی و زندگی خود قرار دهند (۱۲).

یافته دوم این پژوهش نشان می دهد که آموزش هوش معنوی در مرحله پس از آزمون و پیگیری باعث افزایش معنا دار بهره وری در مدیران و مجریان پروژه شده است. پژوهش های پیشین نیز رابطه و تاثیر مثبت هوش معنوی با بهره وری کارکنان و مدیران را تایید کردند (۲۷-۳۰). افزایش بهره وری در سازمان نیازمند به تأمین شرایط متعددی می باشد که مهم ترین آن عامل انسانی است. بهره وری عبارت است از احساس

بر اساس نتایج جدول ۶ در متغیر تعهد سازمانی بین میانگین پیش از آزمون با پس از آزمون و پیش از آزمون با پیگیری گروه آزمایش تفاوت معنا داری وجود دارد ($P < 0.05$)، اما بین میانگین پس از آزمون با پیگیری گروه آزمایش تفاوت معنا دار نیست ($P > 0.05$)، بدین معنی که ماندگاری اثر وجود ندارد. در متغیر بهره وری بین میانگین پیش از آزمون با پس از آزمون و پس از آزمون با پیگیری گروه آزمایش تفاوت معنا داری وجود دارد، بدین معنی که ماندگاری اثر وجود دارد. اما بین میانگین پیش از آزمون با پیگیری تفاوت معنا دار نیست ($P > 0.05$).



نگاره ۱. تعهد سازمانی دو گروه در سه مرحله



نگاره ۲. بهره وری دو گروه در سه مرحله





سپاسگزاری

لازم است از همه کسانی که در این پژوهش با ما همکاری تقدیر و سپاسگزاری شود.

واژه نامه

1. Effectiveness	اثربخشی
2. Productivity	بهره وری
3. Organizational commitment	تعهد سازمانی
4. Moral component	مولفه اخلاقی
5. Spiritual intelligence(SQ)	هوش معنوی
6. Cognitive phenomena	پدیده های شناختی
7. Spirituality	معنویت
8. Affective commitment	تعهد عاطفی
9. Continuance commitment	تعهد مستمر
10. Normative commitment	تعهد هنجاری
11. Efficiency	کارایی
12. Organizational support	حمایت سازمانی
13. Compatibility	سازگاری
14. Improving performance	بهبود عملکرد
15. Muscle relaxation	تن آرامی عضلانی
16. Imagination	تصویرسازی ذهنی
17. Virtuous behaviors	رفتارهای فضیلت مآبانه
18. Individual development	توسعه فردی
19. Personal competence	شایستگی شخصی
20. Professional ethics	اخلاق حرفه ای

References

1. Abdollahi B, Karimian H. (2015). Relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior of employees. *Ethics in Science and Technology*; 9 (4). (Persian).
2. Azizi Nejad B. (2019). Analyzing of the relationships between work ethics and organizational commitment by meditating organizational justice. *Ethics in Science and Technology*; 14 (2): 144-148. (Persian).
3. Zohar D, Marshall I. (2000). SQ: spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloomsbrg. Pp. 341-345.
4. Ghobari Bonab B, Salimi M, Soleimani L, Vanuri S. (2007). Spiritual intelligence. *Quarterly Journal of Modern Religious Thought*; 3 (10): 125-147. (In Persian).
5. Baruoj S. (2014). SQ: Spiritual intelligence in the organization. Tehran: Iran Industrial Research Training Center. P.35. (In Persian).
6. Gholampour M, Pour Shafei H. (2019). The role of organizational culture and health on professional ethics of teachers. *Ethics in Science and Technology*; 14 (1): 75-81. (In Persian).

اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به عبارتی بهره وری به معنی استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی می باشد (۴۴).

بطور کلی می توان نتیجه گرفت که برنامه آموزش هوش معنوی باعث ارتقای بهره وری و تعهد سازمانی در مدیران و مجریان پروژه می شود و از آثار آن ارتقای عملکرد سازمانی و کاهش هزینه و کاهش زمان اتمام پروژه ها می باشد. محدودیت هایی که پژوهش با آن مواجه بود علیرغم اینکه به آزمودنی ها در خصوص محرمانه بودن اطلاعات، اطمینان داده شد ممکن است بخاطر حفظ جایگاه خود در سازمان، در تکمیل پرسشنامه ها احتیاط بیشتری نشان داده باشند. محدودیت در منابع داخلی و خارجی پژوهش های مشابه و هم جهت در ارتباط با چارچوب نظری این پژوهش، تا حدودی تبیین نظری بحث را با محدودیت مواجه کرده و مقایسه نتایج این تحقیق با پژوهش های مشابه را از پژوهشگر سلب کرده است. در پایان با توجه به محدودیت های این پژوهش و با توجه به نقش اثربخش آموزش هوش معنوی بر افزایش بهره وری و تعهد سازمانی، پیشنهاد می شود اثربخشی بسته مداخله ای آموزش هوش معنوی به عنوان بخشی از برنامه آموزشی توسعه فردی و سازمانی توسط مدیران سرمایه های انسانی برای مدیران و مجریان پروژه ها در بدو استخدام و بصورت دوره ای بطور ویژه و همچنین برای کارکنان و کارشناسان اجرا گردد. از طرفی با توجه به نقش موثر مدیران ارشد (ستادی و عملیاتی) در تصمیم گیری های کلان و هدایت راهبردی طرح های بهره وری در سازمان پیشنهاد می شود در یک بسته جامع توانمند سازی و توسعه مدیران، بسته آموزشی هوش معنوی نیز به روش کارگاهی آموزش داده شود.

نتیجه گیری

نگرش مدیران و کارکنان در سازمان از عوامل مختلفی تاثیر می پذیرد و در نهایت بر رفتار و عملکرد آنها تاثیر می گذارد. عملکرد مدیران ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی حرفه ای و بهره وری در سازمان دارد. همچنین آموزش هوش معنوی اثر مثبتی بر تعهد سازمانی و بهره وری در مدیران دارد. نتایج پژوهش حاضر، ادبیات و پیشینه پژوهشی نیز تاثیر آموزش هوش معنوی بر تعهد سازمانی و بهره وری مدیران را تایید می کند.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط مدیران و مجریان و زمان تکمیل پرسشنامه ها ضمن تاکید به تکمیل تمامی سؤال ها، مدیران و مجریان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند. به آن ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می ماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد.

- intelligence, organizational commitment and job satisfaction of employees of the general directorate of sports and youth of the selected province. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*; 3 (3): 75-86. (In Persian).
19. Ghorbani M, Haghighi M, Tajrishi Iman MA, Rosteh Moghadam A. (2013). Investigating the relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government organization. *Quarterly Journal of Management and Development Process*; 25 (3): 67. (In Persian).
20. Rajabnejad Z, Dargahi H, Rashadat Joo H. (2017). Investigating the relationship between managers' spiritual intelligence and organizational commitment of staff on the Tehran University of Medical Sciences. *Peyavar Salamat Magazine*; 11 (3): 308-317. (In Persian).
21. Askari A. (2019). The Relationship between moral intelligence and spiritual intelligence with organizational commitment: the role of the intermediate variable of organizational socialization. *Ethics in Science and Technology*; 14 (2): 66-73. (In Persian).
22. Agarwal S, Adjirackor T. (2016). Impact of teamwork on organizational productivity in some selected basic schools in the Accra metropolitan assembly. *Leadership*; 4(6): 40-52.
23. Nikokar H, Akbari M, Ahi P, Ghiyasi R. (2019). Explain the role of forward-looking leadership in improving organizational productivity through organizational commitment. *Journal of Entezami Management Research*; 14 (1): 122-101. (In Persian).
24. Amofa AK, Okronipa GA, Boateng K. (2016). Leadership styles and organisational productivity: a case study of Ghana cement limited. *European Journal of Business and Management*; 8 (2): 131-143.
25. Shirvani A, Samadi B. (1999). The concept of productivity and ways to improve manpower productivity. *Office Transformation*; 5 (3): 85-67. (In Persian).
26. Karimi S, Shahedosti M. (2018). Relationships between individual entrepreneurial orientation, individual learning and creativity with job performance of experts of Hamadan Agricultural Jihad Organization. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*; 2 (4): 277-263. (In Persian).
27. Poursoltani Zarandi H, Mirzaei F, Zareian H. (2014). Relationship between spiritual intelligence and cultural intelligence with the productivity of the staff of the Institute of Physical Education and Sports Sciences. *Journal of Sports Management Studies*; 5 (20): 15-36. (In Persian).
28. Sadat Hosein S, Hemmati Rad G, Ataifar R. (2018). Determining the relationship between creativity, spiritual intelligence and emotional intelligence of employees with their productivity in Golestan Agricultural Jihad Organization. *Quarterly Journal*
7. Aseherlus V, Dadashikhas I. (2012). The effect of managers' spiritual intelligence on the performance of employees of government organizations. *Quarterly Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*; 2 (7): 97. (In Persian).
8. Tabli H, Mohammadi Shahr Babak MR, Iran-Nejad Parizi SJ. (2017). The analysis of the relationship between organizational excellence as an ethical factor with spiritual intelligence, emotional intelligence & organizational commitment. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1): 154-160. (Persian).
9. Septa A, Hermawan A, Hubeis M, Affenda MJ. (2013). Affect of esq training emotional intelligence and spiritual intelligence to organizational commitment and job satisfaction. *International Journal of Information Technology and Business Management*; 11 (1): 40-54.
10. Shirzadkebria B, Ghaffarimaljaj M. (2015). Investigating the relationship between quality of working life and organizational commitment of employees of the Ports and Maritime Organization of the Islamic Republic of Iran. *Maritime Transportation Industry*; 1 (3): 63-72. (In Persian).
11. Tett RP, Meyer JP. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*; 46 (2): 259-293.
12. Porter L, Steers R, Nowday R, Bulian P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*; 76: 603-609.
13. Peyvasteh A, Bohloulizynab N, Nasiribari H. (2014). Factors affecting the organizational commitment of commanders and managers and examining the relationship between the three dimensions of commitment on the intention to leave the organization. *Entezami Management Studies*; 9 (2): 324-305. (In Persian).
14. Porter L, Steers R, Nowday R, Bulian P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*; 59(5): 603-609.
15. Fattahi Sh, Rostami E, Almasi M, Karimi S. (2018). Investigating the relationship between quality of work life, feeling of happiness and organizational commitment with productivity. *Abarkooh: National Conference on Culture-Making, Correction of Economic Behavior in Iran Today*. (In Persian).
16. Dehghani MF, Elahi Ghomshi S. (2015). Investigating the relationship between "spiritual intelligence" and "organizational commitment" of teachers. *Two Quarterly Journal of Islamic Studies and Psychology*; 9 (17): 105-132. (In Persian).
17. Zabihi MR, Sagharvani S. (2012). Spiritual intelligence and organizational commitment. *State Management Perspectives Quarterly*; 3 (12): 107. (In Persian).
18. Naqhavi SA, Azar A, Asadi MM. (2016). Investigating the relationship between spiritual



[MA. Thesis]. Grammy: Islamic Azad University. (In Persian).

37. Ziapour A, Khatony A, Kianipour N, Jafary F. (2014). Identification and analysis of labor productivity components based on achieve model (case study: staff of Kermanshah university of medical sciences). *Global Journal of Health Science*; 7 (1): 315-321.
38. Daniali Deh Hoz M, Allameh SM, Mansouri H. (2013). Investigating and recognizing the factors affecting the productivity of human resources and determining their priority among the staff of Islamic Azad University, Izeh Branch. *Productivity Management*; 7 (4): 51-80. (In Persian).
39. Hamidi Bina Baj M. (2017). Designing a model of employee productivity promotion in the organization: Explaining the role of psychological capital. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling*; 9 (30): 29-47. (In Persian).
40. Howell RA. (2004). *The seven steps of spiritual intelligence: The practical pursuit of purpose, success, and happiness*. USA: Nicholas Brealey.
41. Harvard US, Sepehrpour N. (2018). *Stress management, expert ways to deal with today's challenges*. Tehran: Evin Publishing. (In Persian).
42. Hajizadeh E, Asghari M. (2011). *Methods and statistical analyzes by looking at research methods in biological and health sciences*. Tehran: Jahade Daneshgahi Publications. (In Persian).
43. Lawshe CH. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*; 28: 563-575.
44. Hatami H, MirJafari SA, Mojahedi Jahromi S. (2011). The relationship between work quality of life and organizational commitment and productivity in the staff of Jahrom University of Medical Sciences. *A New Approach in Educational Management*; 2 (3): 25-40. (In Persian).
- of Job and Organizational Counseling; 10 (36): 155-174. (In Persian).
29. Shiyasi M, Etebarian A, Zarrinabadi Z, Ahmadi M. (2016). The role of spiritual intelligence in employee productivity of Isfahan University of medical sciences based on structural equation model. *Health Management Journal*; 19 (63): 34-44. (In Persian).
30. Mirkamali SM, Ashob A. (2016). Relationship between spiritual intelligence and employee productivity of Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization. *Islamic Management Quarterly*; 24 (4): 224-224. (In Persian).
31. Abeli Kh, SobhaniRace, CE, YouBose A. (2010). Designed to improve the effectiveness of the training model (case study: National Iranian Oil Company). *Journal of Human Resource Management and the Oil Industry*; 11(1): 85. (In Persian).
32. Jahromi ASH, Bagheri SH, NajjarPourian K, Akbari R. (2016). Investigating the effect of in-service training courses on empowerment and productivity of managers and employees of the general directorate of sports and youth of Fars. *An Educational Neutral Management Approach*; 28 (4): 131-148. (In Persian).
33. Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63 (1): 76-87.
34. Saatchi M, Kamkari K, Asgarian M. (2011). *Psychological tests*. Tehran: Publishing House. (In Persian).
35. Hersey H, Goldsmith M. (1980). A Situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*; 34(11): 38.
36. Kariman M, Niknam M. (2013). Investigating the effect of merit-based appointments on managers' productivity of Bank Mellat's human resources.