Organizational Behavior Management in Sport Studies
Vol. 3, No.11, Autumn 2016, Pp: 75-86

مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش
دوره سوم، شماره ۱۱، پاییز ۱۳۹۵، صص: ۸۶-۷۵

بررسی رابطهٔ هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارهٔ کل ورزش و جوانان استان منتخب

سیدعلی نقوی[1*]، عادل آذر[2]، میرمحمد اسعدی[3]
۱- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه علم و هنر ۲- استاد دانشگاه تربیت مدرس ۳- استادیار دانشگاه علم و هنر

تاریخ دریافت: ۱۳۹٤/۱۲/۲۱ **تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۵/۰۵/۱٦

Investigation of Spiritual Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction Employees of Sport and Youth General Office of Selected Provinces

Seyed Ali Naghavi[*1], Adel Azar[2], Mir Mohammad Asadi[3]
1-Master in Industrial Management, Science and Arts University 2- Professor, Tarbiat Modares University
3- Assistant Professor, Science and Arts University

Received: (2016/03/11) **Accepted:** (2016/08/06)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطهٔ هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارهٔ کل ورزش و جوانان استان منتخب بود. روش پژوهش به صورت توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان ادارهٔ کل ورزش و جوانان استان منتخب به تعداد ۱۸۵ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۲۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های هوش معنوی عبداله‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)، رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده شد که پس از تأیید روایی توسط متخصصین، پایایی آن‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم-افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که رابطهٔ میان هوش معنوی و رضایت شغلی، هوش معنوی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. همچنین میان هوش معنوی با رضایت شغلی و هوش معنوی با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ای چندگانه وجود دارد که هوش معنوی ۲۷ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۲۳ درصد از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

واژه‌های کلیدی

هوش معنوی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ادارهٔ کل ورزش و جوانان

Abstract

The goal of the present study is to investigate the relation between spiritual Intelligence, organizational commitment and job satisfaction Employees of Sport and Youth General Office of Selected Provinces. The research method is descriptive-correlation. The statistical society of this research includes all employees of Sport and Youth General Office of Selected Provinces accounted to 185 individuals; among them 125 individuals were selected as the sample using simple sampling method. Spiritual Intelligence Questionnaires of AbdoallahZade et al (2010), job satisfaction of Smith et al (1969) and organizational commitment of Allen & Meyer (1990) were used for data collection procedure; after validity was proved by experts reliability was also computed by using Cronbach Alpha. To analyze data and research assumptions tests, regression analysis and structured equations model were used through applying SPSS and LISREL softwares. Findings show that the relation between spiritual Intelligence and job satisfaction, spiritual Intelligence and organizational commitment, job satisfaction and organizational commitment is meaningful. Moreover, there is a multiple relation between spiritual Intelligence with job satisfaction and spiritual Intelligence with organizational commitment; therefore, spiritual Intelligence may predicts 27% and 23% of job satisfaction and organizational commitment variances.

Keywords

Spiritual Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Sport and Youth General Office.

* **نویسنده مسئول:** سیدعلی نقوی
E-mail :sa.naghavi@chmail.ir

*Corresponding Author: Seyed Ali Naghavi

مقدمه

مهم‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح ممکن در بهره‌وری یا بهره‌وری بهینه است. عوامل کارآمد در بهره-وری عبارتند از: سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی. بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم-ترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است، زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیش‌ترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (۲۳). در واقع سرمایهٔ انسانی، حیاتی-ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به‌دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری و برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (۲۹). امروزه مزیت سازمان-ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه در به‌کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. میزان تعهد به سازمان و رضایت از شغل، از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگه داشتن افراد در سازمان نیست، بلکه جوش دادن آن‌ها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند، ولی عامل ماندن آن‌ها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان برنمی‌دارند، بلکه اگر فرصت پیدا کنند، بار سنگینی بر دوش سازمان می-گذارند. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می-شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینهٔ رشد و توسعهٔ آن را فراهم می‌آورد (۱۷). از جمله معضلات ریشه ای و اساسی جامعهٔ ما در جهت توسعهٔ فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان بخش شاغلان کشور است (۳).

تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد (۱۵). تعهد سازمانی به‌عنوان وابستگی عاطفی به سازمان در نظر گرفته می شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (۲۴). تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروندادهای سازمانی از قبیل تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری مؤسسه و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد، به‌طوری‌که وجود تعهد سازمانی موجب افزایش سودآوری مؤسسه و کاهش ترک خدمت می‌شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان به افزایش بهره-وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائهٔ خدمات می‌انجامد (۳۰). رضایت شغلی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌شود. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد (۳۲). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این، به‌دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیهٔ فرد است (۷). پزوت و ریمر (۲۰۰۶)، رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال به‌حساب می‌آورند، یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می‌کند و درصدد تغییر آن بر می‌آید (۲۷). رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. در کارکنان به‌واسطهٔ کار کردن در یک شغل حالت‌های متفاوتی ایجاد می‌شود. چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت سبب می‌شود با انگیزه و علاقهٔ بیش‌تری به وظایف خود همت گمارند. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، سبب می‌شود علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف داشته باشند (۹). باتوجه به اهمیت متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌منظور افزایش بهره‌وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائهٔ خدمات، افزایش کارایی و بهره‌وری، کاهش ترک خدمت، بالا بردن سطح انگیزهٔ کارکنان و علاقهٔ بیش‌تر آن‌ها به وظایفشان، مدیران باید به موضوع تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان توجه کرده و با استفاده از تحقیقات انجام گرفته در این حیطه، عوامل مؤثر بر آن‌ها را در سازمان شناسایی کنند و از آن طریق به بالا بردن سطح این متغیرها در بین افراد سازمان بپردازند.

بنابراین کارکنان، در صورتی می‌توانند خدمات مفید و مؤثر ارائه دهند که دارای انگیزه، روحیه مطلوب، رضایت و تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشند (۱۶). از سوی دیگر یکی از متغیرهایی که عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معنویت است. معنویت در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر بسزایی دارد (۲۶)، لذا چگونگی دستیابی کارکنان به رضایت و تعهد بیش‌تر از شغل و سازمان‌شان مستلزم درک عمیق‌تر و با مفهوم‌تر معنویت است. عدم شناخت معنویت یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث بی‌هدفی در زندگی شخصی و کاری افراد شده است. دلیل اصلی اهمیت هدفمندی، آن است که افراد دارای معناداری در زندگی قادر به حل مسائل پیچیده، ارزشی و چالشی در زندگی فردی، گروهی و سازمانی هستند. بنابراین برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی‌توان فقط از هوش منطقی و عاطفی استفاده کرد بلکه باید از هوشی ورای هوش‌های متعارف استفاده نمود که این موضوع در قالب مفهوم هوش معنوی بیان می‌شود. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند، در حالی که معنویت، جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است. هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و منجر به تولیدات و نتایج ارزشمندی گردد و چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی های مورد نیاز است به‌گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد (۱۲). در محیط کار هوش معنوی نقش بارزتری در داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل هوش شناختی یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند؛ بنابراین با پرورش و رشد هوش معنوی و قابلیت‌های آن هم سازمان و هم کارکنان از مزایای آن بهره‌مند می‌شوند. پژوهش ها نشان می‌دهد اهمیت هوش معنوی در جهت پیشرفت جایگاه سازمان‌ها و افزایش رضایت شغلی کارکنان در حال افزایش است. با استفاده از بهره هوشی می‌توان پیش‌بینی کرد چه شغلی مناسب چه فردی است. در حالی که با هوش معنوی می‌توان مسیر پیشرفت، شکست و یا در جا زدن روحیات اخلاقی و عاطفی کارکنان را پیش‌بینی کرد (۹). علاوه بر این هوش معنوی در ارتقای سطح تعهد سازمانی کارکنان نیز مؤثر است و معمولاً رابطه دو سویه‌ای بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان گزارش می‌گردد (۲۶). علی‌رغم این که پیاده‌سازی معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌های اجتماعی سبب افزایش رضایت از شغل و تعهد نسبت به سازمان می‌شود، ولی متأسفانه اغلب در جوامع فناورانه امروزی این مهم به دست فراموشی سپرده شده؛ در طی سالیان گذشته پژوهش‌های زیادی در زمینهٔ رضایت شغلی، تعهد سازمانی و هوش معنوی در داخل و خارج از کشور مطرح گشته‌اند، که به‌گونه اجمالی به نتایج برخی از نوین‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه اشاره می‌شود.

عبادی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد. به‌طوری که سازمان‌ها به‌منظور جلوگیری از مشکلات رفتاری پیش‌روی نیروی انسانی، که ناشی عدم رضایت شغلی است، لازم است به تعهد سازمانی به خصوص ابعاد هنجاری و مستمر که ناشی از عوامل بیرونی محیط کار است عنایت ویژه مبذول سازند (۱۱). زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی که هدف آن بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان لبافی نژاد تهران بود، به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هوش معنوی قدرت پیش بینی‌کنندگی تعهد سازمانی را دارد (۳۹). صداقتی‌فرد و خلج (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف شناسایی میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه آزاد واحد گرمسار و بررسی رابطه آن با تعهد سازمانی، انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی اساتید و رضایت شغلی آنان و شاخص‌های آن (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۱). غلامعلی لواسانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی که هدف آن بررسی معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر روی پرستاران شهر تهران بود، به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، پیش‌بین‌های معناداری برای رضایت شغلی پرستاران هستند و قادر هستند به طور مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر بگذارند (۲۱). نتایج مطالعات قاسمی پیربلوطی و همکاران(۱۳۹۳) نشان داد که بین هوش معنوی و میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۴). یافته‌های مطالعات آزادی و عیدی (۱۳۹۴) نشان داد که رضایت شغلی نیز اثر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارد (۶). دهقانی و فضل‌الهی قمشه‌ای (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین «هوش معنوی» و «تعهد سازمانی» دبیران پرداختند. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، اما این رابطه در بعدهای معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با تعهد سازمانی معنادار نبوده است. از بین ابعاد هوش معنوی تفکر انتقادی وجودی در گام اول باعث تعهد سازمانی می‌باشد (۹).

سیمونز (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان عوامل پیش‌بینی کننده میزان تعهد سازمانی در بین کارمندان، به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر روی تعهد سازمانی آن‌ها پرداخت. نتایج نشان داد، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (۳۴). وود و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی با هدف بررسی رابطهٔ میان اجزای رضایت شغلی در فروشندگان آمریکایی با تعهد سازمانی مؤثر در آن‌ها بیان کردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد (۳۸). آرمنیو و میگوول (۲۰۰۸) در پژوهشی که هدف آن بررسی رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار بود، به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کاری با تعهد سازمانی رابطه دارد، به‌طوری که افراد دارای تجارب معنوی، احساس تعلق عاطفی بیش‌تر نسبت به سازمان داشته و دارای تجربه‌ی حس تعلق و وفاداری به سازمان می‌باشد (۴). نتایج مطالعه ملیک و نعیم (۲۰۱۱) نیز نشان داد که ابعاد هوش معنوی با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲). حامد چراتی (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی-گری رضایت شغلی در رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دریافتند که بین هوش معنوی با رضایت شغلی و همچنین، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (۸). رانی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کاری؛ مطالعه موردی بیمارستان‌های دولتی مالزی دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آموزش افراد به منظور ارتقای هوش معنوی و در نتیجه عملکرد کاری از راهکارهای پیشنهادی این مقاله بوده است (۲۸). کائر (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان نقش هوش معنوی معلمان دبیرستان‌ها در ارتباط با رضایت شغلی آنان دریافت که رابطه مثبت و معناداری بین هوش معنوی معلمان با رضایت کارشان وجود دارد (۱۹). نتایج مطالعات کلانترکوشه و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که ارتباط مشخصی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی وجود داشته و کارکنانی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، تعهد سازمانی بالاتری دارند (۱۸). یافته‌های مطالعات تازیکی و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که هوش معنوی اثر مستقیم در شیوه زندگی و اثر غیر مستقیم بر رضایت شغلی، معلمان می‌گذارد (۳۶). نتایج پژوهش کرازیجا و همکاران (۲۰۱۶) ارتباط معناداری بین هوش معنوی و رضایت شغلی را نشان داد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که در محیط‌های کاری کارکنانی که از سطح بالاتری از هوش معنوی برخوردارند، رضایت کاری بیش‌تری دارند (۲۰).

شوکت مالک و طارق (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر هوش معنوی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که هوش معنوی نقش مثبت و معنی دار بر روی کیفیت کار دارد (۳۳).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود پژوهش‌های زیادی در زمینهٔ رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، اما با وجود این که ارتباط میان این دو متغیر بسیار مهم در رفتار شغلی، با یک متغیر اثرگذار دیگر بر رفتار شغلی یعنی هوش معنوی که مفهوم نسبتاً نوینی است، به ندرت به ویژه در سازمان‌های ورزشی مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین پژوهشی که رابطه میان این سه متغیر را به صورت هم‌زمان مورد بررسی قرار داده باشد، صورت نگرفته است. از آنجا که سازمان‌های ورزشی، نقش اساسی در دستیابی به اهداف ورزشی اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی دارند؛ لزوم توجه به افزایش اثربخشی، بازدهی و میزان عملکرد کارکنان این سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است و این همه در حالی است که افزایش بهره‌وری و اثربخشی در این سازمان‌ها موجبات دستیابی بهتر به این اهداف را در سطح جامعه فراهم می‌سازد. لذا باتوجه به مطالب بالا، توجه و تحقیق در مورد هوش معنوی و نقش آن در رابطه با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در سازمان-های ورزشی نیز هم‌چون دیگر سازمان‌های دولتی ضروری به‌نظر می‌رسد. به این منظور پژوهشگران بر آن شدند تا به بررسی رابطهٔ هوش معنوی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ادارهٔ کل ورزش و جوانان استان منتخب بپردازند. از این‌رو، در این پژوهش تلاش شده است تا به فرضیه‌های زیر پاسخ داده شود:

۱- بین هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲- بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۳- بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴- هوش معنوی و مؤلفه های آن می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی نماید. ۵- هوش معنوی و مؤلفه‌های آن می‌تواند تعهد سازمانی را پیش‌بینی نماید.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیهٔ کارکنان ادارهٔ کل ورزش و جوانان استان منتخب است که بالغ بر ۱۸۵ نفر بودند که به‌منظور تعیین حجم نمونه، از فرمول نمونه گیری عمومی کوکران استفاده شد و تعداد ۱۲۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری

تصادفی ساده استفاده شد، زیرا جامعه آماری از گروه‌هایی تشکیل می‌شد که همه فرصت یکسان در انتخاب شدن داشتند. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه هوش معنوی، این پرسشنامه توسط عبداله‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) ساخته شده و دارای ۲۹ عبارت و ۲ عامل اصلی شامل درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی است و پاسخ‌های افراد روی مقیاس ۵ درجه‌ای از نمرهٔ ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند (۱). عبداله‌زاده و همکاران، روایی این مقیاس را در حد مطلوب و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بر اساس نظر متخصصان تأیید شد. همچنین ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای هوش معنوی کلی، عامل اول و عامل دوم به‌ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۶ بدست آمده است.

پرسشنامه رضایت شغلی، توسط اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) تدوین شده و دارای ۷۰ عبارت و ۶ عامل اصلی شامل دستمزد، خود شغل، ترفیع، سرپرستی، همکاران و شرایط محیط کاری است و پاسخ‌های افراد روی مقیاس ۵ درجه‌ای از نمرهٔ ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند (۳۵). در پژوهش نعامی و شکرکن (۱۳۸۳)، روایی این پرسشنامه از راه همبسته کردن آن با مقیاس میته سوتا، برای رضایت شغلی کلی، رضایت از کار، سرپرست، حقوق، ارتقاء، همکار و محیط کار به‌ترتیب ۰/۶۳، ۰/۴۲، ۰/۲۵، ۰/۴۸، ۰/۳۷، ۰/۳۱ و ۰/۴۵ بدست آمده است. همچنین پایایی آن به روش تصنیف برای ابعاد یاد شده به‌ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۷۰، ۰/۵۶، ۰/۸۰ و ۰/۸۰ گزارش کردند (۲۵). در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بر اساس نظر متخصصان تأیید شد. همچنین ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای رضایت شغلی کلی، بعد کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، حقوق و محیط کار به‌ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۴، ۰/۸۳، ۰/۸۱، ۰/۸۹، ۰/۶۵ و ۰/۸۶ بدست آمده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی، توسط آلن و میر (۱۹۹۰) ساخته شده و دارای ۲۴ عبارت و ۳ عامل اصلی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است و پاسخ‌های افراد روی مقیاس ۵ درجه‌ای از نمرهٔ ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. ضرایب اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر، به ترتیب برای ابعاد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است که نشان دهندهٔ اعتبار در سطح قابل قبولی است. افزون بر این، پایایی آن به روش آلفای کرونباخ برای ابعاد یاد شده ۰/۷۶، ۰/۶۴ و ۰/۷۶ محاسبه شده است (۲). در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بر اساس نظر متخصصان تأیید شد. همچنین ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای تعهد سازمانی کل، بعد عاطفی، مستمر و هنجاری به‌ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۳، ۰/۷۰ و ۰/۸۱ بدست آمده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات اول تا سوم، از روش معادلات ساختاری و برای آزمون فرضیات چهارم و پنجم از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است، همچنین در این پژوهش تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و LISEREL انجام شده است.

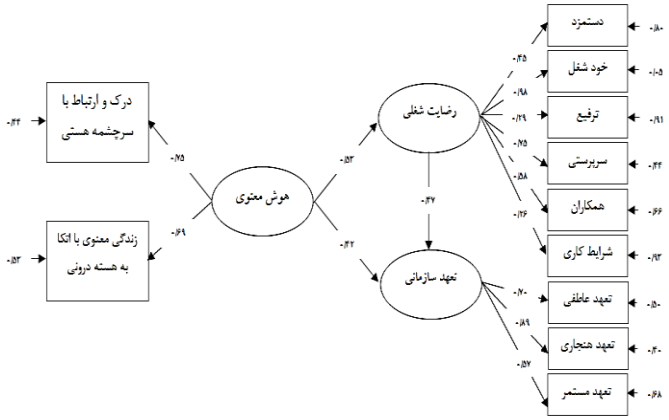
یافته های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری در جدول ۱ نشان داده شده است.

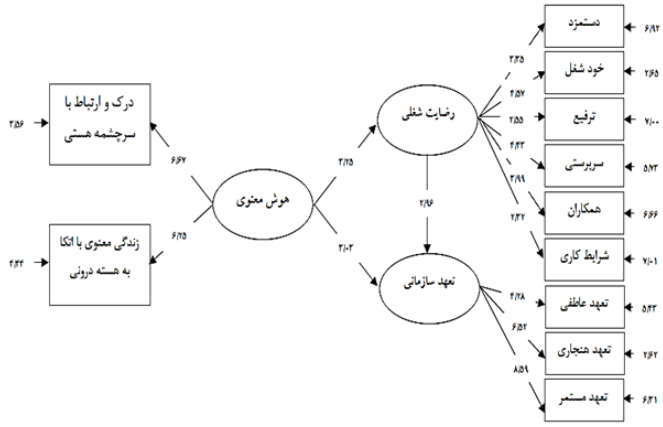
جدول ۱. آمار توصیفی ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان

متغیر	دسته‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۰	۶۴
	زن	۴۵	۳۶
سطح تحصیلات	دیپلم	۳۰	۲۴
	فوق دیپلم	۲۵	۲۰
	کارشناسی	۶۶	۵۳
	کارشناسی ارشد	۴	۳
سن	۲۰- ۳۰	۲۶	۲۰/۸۰
	۳۱- ۴۰	۷۰	۵۶
	۴۱- ۵۰	۲۴	۱۹/۲۰
	۵۰ به بالا	۵	۴

برای بررسی فرضیات اول تا سوم پژوهش از مدل معادله ساختاری استفاده کرده‌ایم .در پژوهش حاضر نیز پس از طی مراحل تصدیق مدل‌های اندازه‌گیری و محاسبات روایی سازه و تشخیصی (در این پژوهش بار عاملی هر نشانگر با سازه خود دارای مقدارt بالاتر از ۱،۹۶+ بوده است)، در این مرحله می‌توان به آزمون روابط بین سازه‌های پژوهش پرداخت. به این منظور مدل مورد نظر در نرم‌افزار لیزرل پیاده شده است. شکل های ۱ و ۲، مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و معنی داری را نشان می‌دهند.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت معنی‌داری

شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است. ملاحظه می‌گردد مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	مقدار	دامنه	نتیجه
x^2/df	۲/۶۵	x^2/df < ۳	تأیید
RMSEA	۰/۰۴۸	RMSEA<۰/۱	تأیید
GFI	۰/۹۴	GFI>۰/۹	تأیید
IFI	۰/۹۵	IFI>۰/۹	تأیید
NNFI	۰/۹۶	NNFI>۰/۹	تأیید
CFI	۰/۹۷	CFI>۰/۹	تأیید

بر اساس شکل‌های ۱ و ۲ روابط بین اجزای مدل (ضرایب مسیر اثرات کل سازه‌ها و معنی‌داری پارامترهای برآورد شده) در جدول ۳ نشان داده شده است که حکایت از تأیید فرضیه‌های پژوهش دارد.

جدول ۳. ضرایب مسیر اثرات کل سازه‌ها و معنی‌داری پارامترهای برآورد شده

مسیر مورد مطالعه در مدل	ضریب مسیر	T-value	خطای استاندارد	نتیجه آزمون
هوش معنوی ← تعهد سازمانی	۰/۴۲	۳/۰۳	۰/۱۲	اثر دارد
هوش معنوی ← رضایت شغلی	۰/۵۳	۳/۲۵	۰/۱۶	اثر دارد
رضایت شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۴۷	۲/۹۶	۰/۱۰	اثر دارد

با توجه به این که عدد بدست آمده معنی‌داری بین دو متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی ۳/۲۵ است. بنابراین از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر هوش معنوی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارد. همچنین ضریب استاندارد بین دو متغیر هوش معنوی و رضایت شغلی ۰/۵۳ می‌باشد و معنی آن این است که ۰/۵۳ درصد تغییرات رضایت شغلی منتج از هوش معنوی است. بنابراین می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که، با افزایش هوش معنوی به میزان یک واحد، شرایط برای رضایت شغلی به میزان ۰/۵۳ مهیاتر خواهد شد. در نتیجه فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

با توجه به این که عدد بدست آمده معنی‌داری بین دو متغیر هوش معنوی و تعهد سازمانی ۳/۰۳ است. بنابراین از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر هوش معنوی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد. همچنین ضریب استاندارد بین دو متغیر هوش معنوی و تعهد سازمانی ۰/۴۲ می‌باشد و معنی آن این است که ۰/۴۲ درصد تغییرات تعهد سازمانی منتج از هوش معنوی است. بنابراین می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که، با افزایش هوش معنوی به میزان یک واحد، شرایط برای تعهد سازمانی به میزان ۰/۴۲ مهیاتر خواهد شد. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

همان‌طور که در جدول مشخص شده، عدد بدست آمده معنی‌داری بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۲/۹۶ است. بنابراین از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد. همچنین ضریب استاندارد بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۰/۴۷ می‌باشد و معنی آن این است که ۰/۴۷ درصد تغییرات تعهد سازمانی منتج از رضایت شغلی است. بنابراین می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که، با افزایش رضایت شغلی به میزان یک واحد، شرایط برای تعهد سازمانی به میزان ۰/۴۷ مهیاتر خواهد شد. در نتیجه فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

برای مشخص کردن نقش و اهمیت متغیر هوش معنوی در تبیین رضایت شغلی از روش تحلیل آماری رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج این تحلیل در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ٤. نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن و رضایت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
هوش معنوی	رضایت شغلی					۰/۴۹۸	۲/۶۲۵	۰/۰۱۰
درک و ارتباط با سرچشمه هستی		۱۸/۶۱۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲۷	۰/۲۷۲	۰/۳۶۹	۳/۳۸۰	۰/۰۰۱
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی						۰/۲۹۲	۰/۶۲۵	۰/۰۱۰

نتیجه تحلیل رگرسیون در این جدول نشان می‌دهد ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای هوش معنوی و رضایت شغلی در کل نمونه برابر ۰/۵۲۷ بدست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش‌بینی بالا ۰/۲۷۲ است، بدین معنا که ۲۷/۲ درصد از واریانس متغیر معیار (رضایت شغلی) به وسیله متغیر پیش‌بین در این پژوهش (هوش معنوی) پیش‌بینی می‌شود. نسبت F (۱۸/۶۱۲) و سطح آماری (P< ۰/۰۰۰۱) نیز در تأیید این یافته است، لذا می‌توان گفت فرضیه چهارم تأیید شده است.

برای مشخص کردن نقش هوش معنوی در تبیین تعهد سازمانی نیز از روش آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن و تعهد سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
هوش معنوی						۰/۸۷۸	۲/۸۷۵	۰/۰۰۴۹
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	تعهد سازمانی	۱۴/۸۵۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۴	۰/۲۲۹	۰/۴۴	۲/۵	۰/۰۱۴
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی						۰/۵۱۵	۲/۸۷۴	۰/۰۰۵

همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای هوش معنوی و تعهد سازمانی در کل نمونه برابر ۰/۴۸۴ بدست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی بالا ۰/۲۲۹ است بدین معنا که تقریباً ۲۳ درصد از واریانس متغیر معیار (رضایت شغلی) به وسیله متغیر پیش‌بین در این پژوهش (هوش معنوی) پیش‌بینی می‌شود. نسبت F (۱۴/۸۵۷) و سطح آماری (P < ۰/۰۰۰۱) نیز در تأیید این یافته است، لذا می‌توان گفت فرضیه پنجم نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطهٔ هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارهٔ کل ورزش و جوانان استان منتخب انجام گرفت. نتایج حاصل از تجریه و تحلیل داده ها نشان داد که بین هوش معنوی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با فرضیه اول مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل از آن بر تأیید فرضیه صحه گذاشت. بر اساس این نتیجه می‌توان گفت کارکنانی که دارای هوش معنوی بالایی هستند تمایل بیش-تری دارند که دارای سطوح بالای رضایت شغلی باشند، زیرا افرادی که گرایش‌های معنوی دارند هنگام رویارویی با آسیب و مشکل، پاسخ‌های بهتری به وضعیتی که درون آن هستند می‌دهند، علاوه بر آن موقعیت تولیدکننده فشار را بهتر اداره می‌کنند و از سلامتی بهتری برخوردارند (۳۷). این نتیجه با یافته‌های پژوهشگران مختلفی از جمله غلامعلی لواسانی و همکاران (۱۳۹۰)، قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۳)، حامد چراتی (۲۰۱۳)، کائر (۲۰۱۳)، اویس و همکاران (۲۰۱۵)، تازیکی و همکاران (۲۰۱۶) و کرازیجا و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد (۳۶،۲۱،۲۰،۱۹،۱۴،۸،۵). از نتایج دیگر مطالعه حاضر ارتباط مثبت و معنی‌دار بین هوش معنوی و تعهد سازمانی است. این رابطه با فرضیه دوم مورد سنجش قرار گرفت و نتایج حاصل از آن بر تأیید فرضیه صحه گذاشت. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰)، دهقانی و فضل‌الهی قمشه‌ای (۱۳۹۴)، آرمنیو و میگوول (۲۰۰۸)، ملیک و نعیم (۲۰۱۱)، حامد چراتی (۲۰۱۳)، کلانترکوشه و همکاران (۲۰۱۴) و اویس و همکاران (۲۰۱۵)، که در پیشینه تحقیق به‌طور خلاصه بیان شد همسویی دارد (۳۹،۲۲،۱۸،۹،۸،۵،۴) و بیانگر این واقعیت است که کارکنانی که دارای هوش معنوی بالایی هستند حس تعلق و وفاداری بیش تری به سازمان دارند.

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با فرضیه سوم مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل از آن بر تأیید فرضیه صحه گذاشت، که با نتایج پژوهش‌های عبادی و همکاران (۱۳۸۹)، صداقتی‌فرد و خلج (۱۳۹۰)، آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، وود و همکاران (۲۰۰۷)، حامد چراتی (۲۰۱۳) و اویس و همکاران (۲۰۱۵) همسویی دارد (۳۸،۳۱،۱۱،۸،۶،۵). نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های دیگری که ذکر شد حاکی از این که تعهد سازمانی از رضایت شغلی نشات می‌گیرد، رضایت از شغل در کارکنان منجر به احساس تعهد بیش‌تر آنان به سازمان می‌گردد و باعث می‌شود کارکنان در سازمان به ایفای نقش خود بیش‌تر بپردازند و مسئولیت خود را با دقت بیش‌تری انجام دهند، کارکنان برای انجام بهتر وظایف برانگیخته و در نتیجه عملکرد آنان بهتر خواهد شد و طبعاً مدیران می‌توانند با افزایش رضایت مندی کارکنان نسبت به سرپرستان، این احساس را در کارکنان بوجود آورند که سازمان نسبت به مسائل رفاهی آنان توجهی بیش‌تر دارد، از سیستم مناسب جهت تنبیه و تشویق کارکنان استفاده می‌کند و به روابط مناسب افراد در محیط کار توجه نشان می‌دهد. استقلال نسبی را برای انجام وظایف در اختیار کارکنان قرار می‌دهد و تبعیض‌ها را حذف می‌کند که توجه به این مسائل باعث افزایش سطح تعهد در کارکنان می‌گردد و طبعاً زمینهٔ رشد، شکوفایی، ارتقاء شغل، رضایت و همکاری را در بین کارکنان ایجاد می‌نماید. این نتیجه در افرادی با هوش معنوی بالا بیش تر نمود پیدا می‌کند به این دلیل که هوش معنوی، لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، تحمل بیش‌تری در مقابل فشارهای زندگی و توانایی بالاتری برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند (۱۳).

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد هوش معنوی و مؤلفه‌های آن توان خوبی در پیش‌بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دارد، این نتیجه با فرضیه چهار و پنج

مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بر تأیید فرضیه‌ها صحه گذاشت. این نتیجه با نتایج حامد چراتی (۲۰۱۳) و اویس و همکاران (۲۰۱۵) همسویی دارد (۸،۵). برای تبیین این نتیجه می‌توان اظهار داشت که هوش معنوی با مرزها سروکار دارد، نه درون آن‌ها، بنابراین فرد به جای هدایت شدن توسط موقعیت، خودش موقعیت را خلق و هدایت می‌کند. بنابراین رضایت بیش‌تری از آن موقعیت داشته و خود را وابسته به آن می‌داند. هوش معنوی کمک می‌کند بفهمیم کدام اقدامات یا کدام مسیرها معنادارتر از دیگری می‌باشد. با کمک این هوش افراد جایگاه و اقدامات خود را در زمینه‌ای وسیع‌تر و معنادارتر ادراک می‌کنند و قادر خواهند بود، قواعد را جایگزین کنند و مرزها را تغییر دهند (۲۶). بنابراین طبیعی است که هوش معنوی را متغیری کلیدی در پیش‌بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بدانیم.

باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان گفت مدیران ادارات ورزش و جوانان بهتر هنگام استخدام با استفاده از فنون مناسب، افراد با هوش معنوی بالا را جذب کنند، همچنین برنامه‌های آموزشی به‌منظور بهبود هوش معنوی کارکنان را اجرا کنند، زیرا کارکنان با هوش معنوی بالا از تعهد سازمانی بیش تری برخوردارند و در نتیجه سطح رضایت شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت. افرادی که تعهد بیش‌تری به سازمان دارند، مشکلات کمتری از قبیل غیبت، کناره‌گیری از شغل و اخراج خواهند داشت. در محیط‌های سازمانی جدید که اغلب با اصطلاحاتی مانند پیچدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان توصیف شده‌اند و از آنجا که بالا بردن رضایت شغلی افراد دارای هوش معنوی بالا منوط به افزایش سطح تعهد آن–ها است، مدیران باید کارکنان را در راستای اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش چشمگیر و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامهٔ عضویت در سازمان متعهد کنند که در این صورت تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان افزایش خواهد یافت و در پی آن از میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان نیز کاسته خواهد شد. بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود در ادارهٔ کل ورزش و جوانان، هم‌چون دیگر سازمان‌های دولتی، مدیران بهتر به هوش معنوی کارکنان توجه بیش‌تری نشان دهند و هنگام استخدام و به‌کارگیری کارکنان، میزان هوش معنوی آن ها را بررسی کنند و افرادی را به‌کار گیرند که هوش معنوی بالاتری دارند.

منابع

1. Abdollahzadeh, H.; Bagherpour, M., Bvzhmhrany, Q., & Lutfi, D. SQ: (concepts, measure and its applications). First Edition, Tehran, Press Psychometrics. 2010.
2. Allen, N.J.; & Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology,1990, 63 (1): 1-18.
3. Almy, M.; Sdaqta, K., & chavoshi, D. The relationship between job satisfaction and employee commitment with Iran Insurance Company (Case Study of East Azerbaijan province). Journal of Productivity Management, 2008, 1 (1): 105-120.
4. Armenio, R.; & Miguel, P.C. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management, 2008, 21 (1): 53-75.
5. Awais, M.; Shaukat Malik, M., & Qaisar, A. A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment. International Review of Management and Marketing, 2015, 5 (4): 203-210.
6. Azady, R.; Abdi, H. The effects of social capital on job satisfaction and staff performance with the mediating role of organizational commitment (case study, employees of the Ministry of Sport and Youth Country). Journal of Organizational Behavior in Sports Management Studies, 2016, 8 (2): 12-24.
7. Bazvand, K.; Kashf, M., & Esmaeili, D. Relationship between emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction of employees Department of Physical Education Lorestan province. Journal of Sport Management, 2014, 4 (5): 125-143.
8. Cherati, H.; Mahdavi, I., Rezaeian, J. International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Managemen, 2013, 1 (1): 1-11.
9. Dehghan, A. Examine the factors affecting job satisfaction of public libraries in Yazd. Arshd undergraduate dissertation, School of Management, University of Science and Art. 2012.

10. Dehghani, M.; & Fazl Elhay Ghomayshi, S. An Investigation into the Relationship between the Spiritual Intelligence and the Organizational Commitment among the Teachers. Islamic Studies and Psychology, 2016 9 (17): 105-132.
11. Ebadi, A.; Nhryr, B., Tofighi, S.H., Karimi, A., & Honrvr, H. Job satisfaction and organizational commitment of nurses working in hospitals. Journal of Military Medicine, 2011, 1 (12): 23- 26.
12. Emmons, R.A. The psychology of ultimate concern: motivation and spirituality in personality. New York: The Guilford press. 1999.
13. Farhngy, A.S.; Fattahi, M., Vasegh, B., & Nargesian, A. Predictive intelligence and transformational leadership: to investigate the relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and transformational leadership. Journal of Management Sciences, 2010, 4 (15): 31- 57.
14. GhasemiPirbalouti, M.; Ahmadi, R., AlaviEshgaftaki, S.M., AlaviEshkaftaki, S.S. The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical Sciences. J Shahrekord Univ Med Sci, 2014, 16 (5): 123-131 .
15. Guleryaz, G.; Guney, S.; & Miski Aydin, E. The mediating effect of job satisfaction between emotional intell igence and organizational commitment of nurses. International journal of nursing studies, 2008, 13 (4): 10-11.
16. Jahangir, F.; Pazarkary, M., Mhfvzpvr, Q., & Akbarzada gardener, A. The relationship between organizational commitment, job satisfaction and personal factors sections surgical nurses in hospitals martyr Beheshti University of Medical Sciences. Pejouhandeh, 2008, 5 (59): 407-416.
17. Jordan, P.; Ashkanasy, N., Hartel, C., & Hooper, G. Workgroup emotional intelligience: scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. Human resource management review, 2002, 2 (12): 195-214.
18. Kalantarkousheha, S.M.; Sharghib, N., Soleimanic, M., & Ramezanid, S. The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2014, 140 (1): 499-505.
19. Kaur, M. Spiritual Intelligence of Secondary School Teachers in Relation to Their Job Satisfaction. International Journal of Educational Research and Technology, 2013, 4 (3): 104-109.
20. Korazija, M.; Sarotar Zizek, S., & Mumel, D. The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. Nase gospodarstvo/Our Economy, 2016, 62 (2): 51–60.
21. Lavassani Gholam Ali, M.; Keyvan Zadeh, M., & Arjmnd, N. the spirituality, job stress, job satisfaction and organizational commitment among nurses in Tehran. Contemporary Psychology Journal, 2012, 3 (2): 61- 73.
22. Malik, M.E.; & Naeem, B. Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan African. Journal of Business Management, 2011, 5 (4):1236-1244 .
23. Mehdad, A. Personnel psychology. Tenth Edition, Isfahan, publications forest. 2014.
24. Mowday, R.R.; Steers, R.M., & Porter, L.W. The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 1979, 14 (2): 224-247.
25. Naami, A.; & Shokrkon, H. Examine the relationship between organizational justice and job satisfaction of employees of an industrial company. Journal of Education and Psychology, Shahid Chamran University, 2005, 11 (1): 57- 70.
26. Naghavi, S.A. Identifying and ranking the factors affecting organizational spirituality using interpretive structural modeling. MS Thesis, School of Management, University of Science and Art. 2014.
27. Pesut, B.; & Reimer, S. Situated clinical encounters in the negotiation of religious and spiritual plurality: A critical ethnography. International Journal of Nursing Studies. 2006, 47 (7): 815-825.
28. Rani, A.A.; abdul Ghani, A., shamsudin, A. The impact of spiritual intelligence in Reducing job stress:case studies in Malaysia Hospital of East coast of Malaysia. the Macrotheme Review, 2013,2(4), 101-106 .

29. Rezaeaian, A.; & Kshthgr, A. To investigate the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. Vision Journal of Business Management, 2009, 7 (27): 27-39.
30. Rohy, A.H.; Asaysha, H., Rahmani, H., & Abbasi, A. Job satisfaction and organizational commitment of nurses working in hospitals of Golestan University of Medical Sciences. Monitoring Journal, 2012, 2 (38): 285-292.
31. Sedaghatifard, M.; & Khalaj, S.H. The relationship between job satisfaction and organizational commitment of faculty members of Islamic Azad University of Garmsar. What's new in industrial-organizational psychology Journal, 2012, 2 (6): 39- 51.
32. Shafiabadi, A. Tips and advice and career choice theories Shghl.chap twenty-third, Tehran, publisher of growth. 2015.
33. Shaukat Malik, M., & Tariq, S. Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. International Review of Management and Marketing, 2016, 6 (2): 289-297.
34. Simons, J. Influence organizational culture and job satisfaction on organizational commitment. Journal of vocational behavior, 2005, 9 (1): 461-473.
35. Smith, P.C.; Kendall, L.M., & Hulin, C.L. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand-McNally. 1969.
36. Taziki, S.A.; Taziki, M., Akbari, M., Saghafi, S., & Behnampour, N. The Relationship between Spiritual Intelligence and Lifestyle with Job Satisfaction in Gorgan City Primary School Teachers. Health, Spirituality and Medical Ethics, 2016, 3 (2): 30-36.
37. Walt, V.; & Alletta, E. A descriptive and exploratory study towards a spiritual intelligent transitional Model of organizational communication University of South Africa. Journal of Nursing Research, 2006, 35 (2): 273-280.
38. Wood, J.; Rutherford, B., Madupalli, R., & Boles, J. The relationship of facets of salesperson job satisfaction whit affective organizational commitment. Journal of business and industrial marketing, 2007, 22 (5): 311-321.
39. Zarei Matin, H.; Kheirandish, M., & Jhany, H. Identify and measure the components of spiritual intelligence in the workplace; A Case Study in the hospital (DRS). Journal of Public Administration, 2012, 4 (12): 71-94.