

تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی

وحیده آسهرلوس¹

اسماعیل داداشی خاص²

تاریخ دریافت: 1390/11/15 تاریخ پذیرش: 1391/10/5

چکیده

زمینه: در اسلام به طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار کارکنان بر مبنای آنها محور اصلی هوش معنوی هستند. در محیط‌های کاری سازمان‌های دولتی نیز پارادایم جدید معنویت و رشد و بلوغ معنوی ظهور پیدا کرده است. زمانی که موضوعات اخلاقی حل نشده باقی می‌مانند از رشد معنوی جلوگیری می‌کنند.

هدف: معنویت می‌تواند به عنوان شکلی از هوش نمایان شود. هوش معنوی جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت، تلفیق می‌کند. هوش معنوی با حوزه وسیع در علم روانشناسی، در طول سال‌ها با گستردگی وارد علم مدیریت نیز شده است و مطالب نظری و یافته‌های پژوهشی و تجربی متعددی از جنبه‌های مختلف کاربرد هوش معنوی در محیط‌های کاری را مورد بررسی قرار داده اند. در این مقاله به سنجش هوش معنوی مدیران پرداخته می‌شود که بر اساس آن هوش معنوی ظرفیت انسان در پاسخ به سؤالات نهایی درباره معناداری زندگی و ارتباط زندگی درونی ذهن با زندگی بیرونی است و جنبه جدیدی از فعالیت‌های سازمان را آشکار می‌کند که هرگز به انسان‌ها، به چشم وسیله و

1. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب. (نویسنده

مسئول) Asharlus@yahoo.com

2. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گوگان. edadashikhass@bonabu.ac.ir

Archive of SID

ابزار نگاه نمی‌شود و با آنان همیشه با احترام و محبت رفتار می‌شود و به واسطه آن قابلیت‌های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی توفیق و سربلندی رهنمون می‌گردد.

روش: داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد

یافته‌ها: نتایج نشان داد هوش معنوی مدیران نقش و تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان دارد و مؤلفه معنا و هدفدار بودن کار بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های شعور و خودآگاهی و موهبت و تعالی جویی در مراتب بعدی قرار دارند و در نهایت حقیقت اعمال مدیران کمترین تأثیر بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتیجه نوبنی در مورد تقویت عملکرد کارکنان از طریق بکارگیری هوش معنوی در سازمان‌های دولتی کشور به دست آمد.

نتیجه‌گیری: هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های روان‌شناختی، وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. همچنین شواهد نشان می‌دهد که تمرین‌های معنوی باعث افزایش آگاهی و بیش‌نسبت به سطوح جدید چندگانه هوشیاری (تعمق) هستند و بر عملکرد افراد تأثیر مثبتی دارند تا در دست‌یابی به عملکرد خوب، آن را سرلوحه برنامه‌های کاری و شغلی و زندگی خود قرار دهند.

کلیدواژه(گان): هوش معنوی، موهبت، تعالی جویی، عملکرد کارکنان، سازمان‌های

دولتی.

مقدمه

مدیریت یک سازمان یکی از چالش‌های مهم دنیای سازمان فعلی و آینده به شمار می‌آید و این به آن دلیل است که جهت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکان‌پذیر است. یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش مدیران است مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد تصمیمات

استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند هوش معنوی مدیران است. این نوع هوش، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بسیاری از آنان هوش معنوی را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. مفهوم هوش معنوی مدیران به لحاظ شکل‌گیری تغییرات بنیادی و تأثیرات آن در محیط کار، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد بنابراین سازمان‌هایی که برای مدیران خود فرصت‌هایی برای پرورش هوش معنوی فراهم می‌کنند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق‌تر هستند (نادری و رجایی پور، 1389: ص 122).

هوش معنوی جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت تلفیق می‌کند و ظرفیت خارق‌العاده‌ای در فرد ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که می‌تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد. یانگ (2007) بیان می‌کند: هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم (زارعی متین و همکاران، 1390، ص 74). از آنجایی که جهان سازمانی امروز، جهانی پر رقابت و پر چالش است، این تلاطم محیطی مدیران را بر آن داشته که بهبود عملکرد کارکنان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند. بنابراین زیربنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه و بهبود فرآیند عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌هایی سنجیده برای بهبود عملکرد است. اندیشه تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان جنبه جدیدی از فعالیت‌های سازمان را آشکار می‌کند که هرگز به انسان‌ها، به چشم وسیله و ابزار نگاه نمی‌کند و با آنان همیشه با احترام و محبت رفتار می‌کند و به واسطه آن قابلیت‌های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی توفیق و سربلندی رهنمون می‌گردد.

وگان¹ (2003) هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و نفس² و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می‌شود. آگاهی از نفس، به عنوان زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق³ را در بر می‌گیرد. هوش معنوی به شکل هوشیاری ظاهر می‌شود. و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح در می‌آید. بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فرد است و فرد را به ماوراء فرد⁴ و به روح، مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است بدین جهت خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه موجودات می‌شود (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 131).

آمرام⁵ (2005) معتقد است هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود (عسگری وزیری و زارعی متین، 1390: ص 70).

طبق نظر ویگلزورث⁶ (2004) هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی همانند «آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کند (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 132).

در واقع این هوش از نظر مک مولن⁷ (2003) بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند همچنین قابل ذکر است که سؤال‌های جدی در مورد اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا

1. Voaghan

2. creative life force of evolution

3. creative life force of evolution

4. transpersonal

5. Amram

6. Wigglesworth

7. Mc Mullen

می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی می‌باشند (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 132).

هوش معنوی، توانایی بکارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است؛ به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقا دهد.

شعور و خود آگاهی: توسعه آگاهی‌های پالایش شده و خودشناسی، شکل‌گیری حس ششم شناخت فراعقلایی نگرانی و اقدامات معنوی است.

موهبت: همسویی زندگی با معنویت، تجلی اعتماد و اطمینان و دوست داشتن زندگی که بر پایه سپاسگزاری زیبایی و لذت است.

معناداری کار: تجربه معناداری در فعالیت‌های روزانه از طریق احساس هدف و سفارش خدمات که در برگیرنده مواجهه با رنج و ناراحتی است (والش¹، 1999: ص 46).

سانتوس² (2006) معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و با نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است. وی اصول زیر را برای هوش معنوی عنوان کرده است: 1) شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن به این مسأله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است. 2) بازشناسی و باور بر موجود معنوی برتر (یعنی خداوند). 3) اگر خالقی هست و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد. 4) لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرا می‌خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی‌ها کدگذاری شده‌اند. 5) شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد بازتاب فهم وی از خداوند است). 6) شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 132).

1. Walsh
2. Santos, E. S.

نوبل¹ و وگان معتقدند مؤلفه‌های هشت گانه‌ای که نشان دهنده هوش معنوی رشد یافته هستند عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران.

مک مولن (2003) معتقد است ارزش‌هایی مانند شجاعت²، یکپارچگی، شهود³ و از مؤلفه‌های هوش معنوی هستند. همچنین وی معتقد است بین بصیرت و هوش معنوی رابطه وجود دارد و در مقابل، استرس ضد شهود است. وی یکی از راه‌های افزایش بصیرت را توجه آرامش بخش عنوان می‌کند. از نظر مولن، نگرانی، تلاش فزاینده و نافرجامی است که به دلیل تأخیر در تصمیم‌گیری روی می‌دهد (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 135).

در بررسی اخیر رابرت فورمن⁵، افرادی که دارای سنین مختلفی بودند، معنویت را مفهومی تجربه‌ای⁶ می‌دانستند تا فراعقلی⁷. تمرین‌های تأملی مانند مراقبه، این دلیل که وابسته به آشنایی با سه روش متمایز دانستن است، برای پالایش هوش معنوی مناسب به نظر می‌رسد. طبق نظر وگان (2003) سه روش دانستن عبارتند از: حسی⁸، عقلی⁹ و تأملی¹⁰ (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 138).

از نظر نازل (2004) آگاهی هشیارانه و سازگاری با وقایع و تجارب زندگی و پرورش خود آگاهی از جمله عوامل اصلی رشد هوش معنوی تلقی می‌شوند؛ مثلاً وگان معتقد است هوش معنوی از طریق افزایش وسعت نظر و گشودگی و داشتن نقطه نظرهای مختلف، حساسیت زیاد نسبت به تجارب و واقعیاتی نظیر حالت تعالی¹¹ (ماورایی) و موضوع‌های معنوی، فهم عمیق‌تر

1. Noble
2. courage
3. intuition
4. compassion
5. Rabert Forman
6. experiential
7. transrational
8. sensory
9. rational
10. contemplative
11. transcendent

نمادها و بازنمایی افسانه‌ها و کهن‌الگوهای ناهشیار کشف نشده افزایش می‌یابد (غباری بناب و همکاران، 1386: ص 138).

زوهر و مارشال معتقدند هوش معنوی از طریق جستجوی معنای اصلی موقعیت‌ها، مطرح کردن «چرا» برای مسائل و تلاش برای برقراری ارتباط میان رویدادها رشد می‌کند. همچنین یادگیری و بازشناسی و گوش دادن به پیام‌های شهودی راهنمایی کننده یا صدای درونی، متفکر بودن، بالا بردن خود آگاهی، آموختن از اشتباهات و صداقت داشتن با خود باعث افزایش هوش معنوی می‌شود (زوهر و مارشال¹، 2000: ص 63).

به عقیده جورج (2006)، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: (1) ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، (2) ایجاد تفاهم بین افراد (3) مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. (4) ایجاد آرامش خاطر و چگونگی تأثیر آن بر اثربخشی فرد.

از آنجایی که نوع رفتار و برخورد کارکنان منعکس کننده موفقیت و یا عدم موفقیت مدیر در سازمان است بنابراین، مدیریت آن از اهمیت و ضرورت والایی برخوردار است و انتصاب به جا و متکی بر ضوابط معین و وجود امکانات لازم برای ارتقاء و پیشرفت شغلی، افزایش عملکرد کارکنان را در پی خواهد داشت و عملکرد موفقیت آمیز مستلزم آن است که مدیران بتوانند با حسن نیت بسیار به ارزیابی عملکرد کارکنان بپردازند که این عمل باعث ایجاد انگیزه کارکنان و نهایتاً منجر به رشد عملکرد مثبت آنها می‌شود. برخورداری مدیران از هوش معنوی بیشتر باعث آرامش خاطر و رضایت باطن در کارکنان می‌شود. افزایش خلاقیت، خوش بینی، اعتماد به نفس و توجه به ارزش‌های والای انسانی را در محیط کار نمایان می‌کند و به طور مثبت بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد لذا می‌توان گفت پرورش مثبت هوش معنوی و مدیریت مؤثر بر عملکرد کارکنان پایدارترین منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی سازمان‌های هزاره سوم است.

1. Zohar & Marshall

از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمان‌ها می‌باشد. بسیاری از امور که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه‌بندی می‌شدند، اکنون در حال تحمیل خود بر قلمرو عمومی می‌باشند. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان و اعتماد و بخشش، معنای جدیدی در کار، نوع دوستی و ... همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می‌باشد.

در این راستا محیط‌های کاری سازمان‌های دولتی نیز در قلمرو عمومی قرار می‌گیرند و بهبود عملکرد آنها نقش بسزایی در ارتقاء نحوه ارائه خدمات به شهروندان دارد. در مجموع با عنایت به اهمیت و ضرورت مفاهیم هوش معنوی و عملکرد کارکنان که در بالا اشاره شد با لزوم توجه به این دو مفهوم، این تحقیق تلاش کرد با هدف معرفی هوش معنوی به عنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی و بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب به ارائه پیشنهادات لازم به منظور بهبود وضعیت عملکرد کارکنان متأثر از هوش معنوی مدیران در سازمان‌های دولتی خصوصاً در شهرستان بناب بپردازد تا با تعمیم نتایج آن برای مدیران و کارکنان کلیه سازمان‌های دولتی، در برنامه‌ریزی‌ها و اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب، مفید واقع گردد و با تکیه بر آن در آینده به تعالی و رشد و شکوفایی هر چه بیشتر سازمان‌های دولتی و غیر دولتی منجر شود، بدین ترتیب سعی بر این بود تا به این سؤال پاسخ داده شود که هوش معنوی در محیط‌های کاری سازمان‌های دولتی در شهرستان بناب چه تأثیری بر عملکرد کارکنان دارد؟

چارچوب نظری تحقیق

با مروری بر نظریه‌های موجود در رابطه با هوش معنوی، عملکرد کارکنان متأثر از هوش معنوی مدیران مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور چارچوب نظری هوش معنوی آمرام و دریر¹ (2008) شامل پنج بعد شعور و خودآگاهی، موهبت، معناداری تعالی‌جویی، حقیقت و چارچوب نظری عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت (2005) با عنوان مدل هفت عاملی «ACHIEVE»² شامل دانش و مهارت، درک و تصویر نقش، حمایت سازمانی، انگیزش یا تمایل، بازخور عملکرد، اعمال کارکنان، تناسب محیطی مورد استفاده قرار گرفت تا بر اساس آن به این سؤال اصلی پاسخ داده شود که: هوش معنوی مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان بناب چه تأثیری بر عملکرد کارکنان دارد؟ بنابراین به منظور بهبود عملکرد کارکنان به بررسی تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان در دوره اجرای تحقیق در سال 1388 تا 1389 پرداخته شد.

در این زمینه پس از مطالعات اکتشافی سوابق تحقیقاتی انجام شده در رابطه با هوش معنوی و عملکرد کارکنان به طور عام و بالاخص در سازمان‌های دولتی، با بیان شکاف‌های پژوهشی به برخی از آنها اشاره می‌شود.

آنیماساهاون (2010) رابطه ضریب هوشی، هوش هیجانی و هوش معنوی با سازگاری زندانی میان زندانیان در زندان‌های نیجریه را بررسی کرده است زندانیان به صورت تصادفی از نوع قرعه‌کشی نمونه‌گیری شدند با استفاده از رگرسیون چندگانه و همبستگی فرضیه‌ها آزمون شدند یافته‌ها حاکی از آن است که بین متغیرهای مستقل و سازگاری زندانی همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. در میان متغیرهای مستقل، هوش هیجانی با بیشترین ضریب همبستگی ($r=0/95$) و سپس به ترتیب هوش معنوی با ضریب همبستگی ($r=0/83$) و در نهایت ضریب هوشی ($r=0/79$) به دست آمده است. همچنین سه متغیر مستقل با مقدار کل 93/2 درصد با

1. Yosi Amram and D.Christopher Dryer

2. ability, clarity, help, incentive, evaluation, validity, environment (ACHIVE)

معیار سازگاری زندانی سهیم بودند. نتایج نشان داد در حالی که سهم نسبی همانطور که بوسیله بتا مورد بررسی قرار گرفت هوش هیجانی ($r=0/736$) هوش معنوی ($r=0/443$) و ضریب هوشی ($r=0/173$) است. همچنین یافته‌ها نشان داد که مهارت هوش معنوی و هوش هیجانی بسیار مهم‌تر از ضریب هوشی هستند.

یانگ و همکارانش (2007) به روش نمونه‌گیری ساده، هوش معنوی 130 پرستار در مراکز خدمات درمانی در 7 استان و 16 بیمارستان در چین را به روش مطالعه توصیفی - استنباطی میان بخشی بررسی کردند در این تحقیق هوش معنوی بر طبق وُلْمَن¹ (2001) عبارت است از ظرفیت پرسشگری سؤالات غایی انسان درباره معناداری زندگی و تجربه مشابه برقراری ارتباط با یکدیگر و جهانی است که در آن زندگی می‌کند. طبق نظریه وُلْمَن پرسشنامه PSI ماتریس روانکاوانه معنویت با 49 گویه مقیاس و چهار گزینه‌ای، برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. یافته‌ها رابطه و وابستگی هوش معنوی کمتر و مذهبی بودن کمتر را آشکار ساخت. نتایج نشان داد که ارزش پیش‌بینی کننده نسبی وضعیت تأهل بیش از سایر متغیرهای جمعیت شناختی بود اما همچنان اعتقادات مذهبی بهترین پیش‌بینی کننده نسبی هوش معنوی پرستاران بود. در نهایت پیشنهاد می‌شود (1) سیاست‌های توجه معنوی باید طوری تثبیت شوند که مناسب جامعه چند فرهنگی و چند مذهبی باشد. (2) علاوه بر این مفهوم معنویت یک فراروایتی و یک ترقی پست مدرن متفاوت از کثرت‌گرایی و راه و روش فراگیری واقعیت‌های معنوی است.

میلی من و همکارانش (2003) آزمون تجربی رگرسیون برای رابطه بین معنویت محیط کاری و پنج متغیر رایج نگرش شغلی کارکنان را اجرا کرده‌اند نتایج تجزیه و تحلیل نشان داده که هر سه بعد معنویت استفاده شده رابطه معناداری با دو متغیر یا متغیرهای بیشتری از پنج نگرش شغلی آزمون شده دارد در حالی که معنویت در کار یک مفهوم انتزاعی تأیید شده است. بدین ترتیب کاربردهای متعدد و جهت‌گیری‌های پژوهشی برای مدیران تجاری و

1. Wolmans

دانشگاهی در بررسی نیاز به اثر جامع (فراگیر) از معنویت در کار روی افراد و سازمان‌ها ارائه می‌شود.

میتروف و همکارش (1999) به صورت تجربی و به کمک پرسشنامه و مصاحبه با مدیران منابع انسانی، معنویت در محیط‌های کاری از دیدگاه منابع انسانی را اجرا کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که پاسخ دهندگان؛ نسبت به تعریف معنویت دیدگاه‌های بسیار متنوعی داشتند، آنها تمایل نداشتند تا زندگی خود را (زندگی خانوادگی، شخصی، کاری، فامیلی) تفکیک کنند و بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می‌شدند، و تمایل زیادی به تجربه اقدامات معنوی در محیط کار داشتند، و اغلب نسبت به استفاده از واژه‌های معنویت و دین در محیط کار بیمناک بودند و همانند دیگر فرهنگ‌های غربی، معنویت را پدیده‌ای انفرادی و شخصی می‌دانستند. این دو محقق نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهمترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. آنها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و ... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان‌ها بدون معنویت دوام نمی‌آورند. آنها تأکید داشتند که روش‌های مدیریت معنویت سازمانی، باید بدون جداکردن آنها از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد.

معلمی (1389) در پژوهش خود به روش مقطعی - همبستگی، هوش معنوی و سلامت روان در 80 نفر از افراد معتاد به مواد مخدر و 80 نفر از افراد غیر معتاد از مراکز درمان و بازتوانی دولتی و غیردولتی شهر زاهدان را مورد مقایسه قرار داد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ که شامل 28 سؤال پرسشنامه سلامت عمومی و برای سرند کردن اختلالات روانی غیر سایلوپتیک ساخته شده، ابزار دوم مقیاس خودگزارشی هوش معنوی است که توسط کینگ ارائه شده که دارای 24 گویه می‌باشد، یافته‌های تحقیق نشان داد که بین نمره‌های هوش معنوی و سلامت روان معتادان و غیرمعتادان تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که معتادان به مواد مخدر از هوش معنوی و سلامت روانی پایین‌تری نسبت به گروه

عادی برخوردار بودند. همچنین در هر دو گروه بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی معنادار مشاهده شد.

سرخ (1388) پژوهش خود را با استفاده از پرسشنامه پنج عاملی رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیتی را در جمعیت سنین 50-19 سال شهر ساری انجام داد که نتایج آن عبارت است از: بین هوش معنوی و روان‌نژندی رابطه معنادار منفی وجود دارد. بین هوش معنوی و عامل‌های شخصیتی برون‌گرایی و با وجدان بودن رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بین هوش معنوی و انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن رابطه معنادار وجود ندارد.

فرامرزی و همکارانش (1388) به روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی 450 نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی 1386-1387 را مورد بررسی قرار دادند یافته‌ها حاکی از آن است که هوش معنوی و هوش هیجانی می‌توانند بر یکدیگر تأثیر بگذارند و فردی که از هر دو هوش برخوردار باشد، می‌تواند در زندگی دنیوی و اخروی اندوخته مناسبی داشته باشد. ابزار اندازه‌گیری شامل دو پرسشنامه سنجش ویژگی‌های هوش هیجانی پیتر ایدز و فارنهام (2003) و پرسشنامه هوش معنوی محقق ساخته است که ضریب پایایی به دست آمده برای آنها به ترتیب 0/84 و 0/87 می‌باشد. برای تحلیل داده‌های حاصله، از روش آماری تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده که نتایج نشان می‌دهد هوش معنوی با هوش هیجانی رابطه دارد و این رابطه در ابعاد مختلف هوش معنوی و هوش هیجانی مشاهده می‌شود و رابطه معناداری بین آنها، به عبارتی، هوش معنوی بیشتر سبب هوش هیجانی می‌شود.

فقهی فرهمند (1388) به روش تحقیق عملی و از نوع توصیفی و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره، برای مطالعه مؤلفه‌های اجتماعی سازمانی و از تحلیل واریانس تک متغیری F و آزمون T، مدیریت عملکرد کارکنان را با تأکید بر عوامل اجتماعی سازمانی در سازمان‌های اداری و صنعتی تبریز را بررسی کرده است جامعه آماری شامل کارکنان برخی سازمان‌های مختلف اداری و صنعتی شهر تبریز در رده‌های

کارمندی و کارگری در نیمه اول سال 87 بود. که اغلب در جلسات مشاوره، دوره‌های آموزشی و سمینارهای مختلف شرکت می‌کردند. که از بین آنها، حجم نمونه نیز از فرمول کوکران تعیین شد. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین عملکرد افراد مورد مطالعه و ساده کاری آنان ضریب همبستگی $r=0/94$ با سطح معناداری $P=0/000$ بوده و به دلیل اینکه سطح معناداری محاسبه شده کمتر از $0/05$ است، لذا بین عملکرد با ساده کاری افراد مورد مطالعه همبستگی وجود دارد. به عبارتی هر چه ساده کاری افراد بالاتر باشد عملکرد آنان نیز بیشتر است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که با سطح معناداری $P=0/000$ عملکرد کارکنان با مدیریت شغلی $0/72$ ، با ساده کاری 68% ، با تعهد حرفه‌ای سازمانی $0/66$ ، با بسترهای شغلی $0/55$ همبستگی مستقیم وجود دارد که به ترتیب عوامل مؤثر بر عملکرد جامعه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهد.

شریف‌زاده و همکارش (1388) به روش توصیفی از نوع استفاده کاربردی و از نظر بعد زمانی، مقطعی و به صورت کمی با استفاده از آزمون کای دو، ضریب همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده متناسب با حجم طبقات و روش فیمن رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان که در سه سطح کارگران، کارشناسان و مدیران سازماندهی شده‌اند در شرکت ایران خودرو دیزل را تجزیه و تحلیل کردند. این تحقیق شامل یک فرضیه اصلی با عنوان «بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد» بوده و 8 فرضیه فرعی است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از روش پرسشنامه حضوری تنظیم شده بر اساس مدل‌های نظری والتون و اچو استفاده شد، یافته‌ها و نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، البته شدت همبستگی میان آنها متفاوت است.

صدقی‌پور (1388) با استفاده از آزمون t استیودنت با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای سطح دانش، نگرش و عملکرد کارکنان سازمان زندان‌ها درباره دادرسی ویژه نوجوانان را

بررسی کرده است. جامعه آماری این پژوهش که شامل کلیه کارکنان شاغل در کانون‌ها و بندهای نوجوان زندان‌های کل کشور می‌شود نحوه نمونه‌گیری بدین صورت بوده که ابتدا کلیه کارکنان شاغل سازمان زندان‌ها در کانون‌ها و بندهای نوجوانان به تفکیک هر استان مشخص گردیدند. سپس حجم خوشه بر اساس نسبت هر گروه بر کل به دست آمد. که در کل از 14 استان 19 خوشه در نظر گرفته شده است و از این 19 خوشه با روش استفاده از نسبت مناسب 295 نفر به عنوان حجم نمونه کل انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است: پرسشنامه نگرش سنج کارکنان زندان درباره دادرسی ویژه نوجوانان؛ پرسشنامه آگاهی و دانش کارکنان زندان درباره دادرسی ویژه نوجوانان؛ پرسشنامه عملکرد کارکنان زندان درباره دادرسی ویژه نوجوانان، کلیه این پرسشنامه‌ها محقق ساخته بوده و جهت استفاده در این پژوهش طراحی شده بودند. نتایج حاصل از این تحقیق این است که در مجموع نگرش کارکنان کانون‌ها و بندهای نوجوان ترکیبی از نگرش ترمیمی (55 درصد) و نگرش تنبیهی (45 درصد) می‌باشد. آگاهی و دانش کارکنان کانون‌ها و بندهای نوجوانان درباره قوانین دادرسی ویژه نوجوانان در حد کافی و مطلوب نمی‌باشد (65 درصد آگاهی دارند) عملکرد کارکنان کانون‌ها و بندهای نوجوان در حد 45 درصد ترمیمی است که باید به طور جدی افزایش یابد. برای افزایش عملکرد ترمیمی کارکنان کانون‌ها و بندهای نوجوانان باید از افراد تحصیل کرده و آشنا به زمینه‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و علوم تربیتی استفاده نمود.

ساغروانی (1388) در تحقیقی سعی کرده تا در رابطه با مفهوم معنویت در محیط کار، هوش معنوی و رویکردهای موجود به عنوان یکی از جدیدترین مفاهیم در ادبیات انسانی، اطلاعات بیشتری برای آشنایی ارائه کند. در این تحقیق رویکردهای مختلف در رابطه با معنویت مطرح گردیده که از آن جمله رویکرد درون‌گرا/ متافیزیکی¹، رویکرد دینی، رویکرد

1. Intrinsic/Metaphysical

اگزستانسیالیستی/ سکولار¹، رویکرد مخالفان دین و معنویت را می‌توان نام برد. همچنین تعاریفی از هوش معنوی توسط صاحب‌نظران مختلف و معنویت و خودشکوفایی از دیدگاه آبراهام مازلو به عنوان پدر روان‌شناسی انسان دوستانه، در راستای بینشی نسبت به ارزش‌ها گنجانده شده است. یافته‌ها و نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که معنویت با طول عمر بیشتر همراه است. افرادی که دارای جهت‌گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحات، به درمان بهتر پاسخ می‌دهند و به شکل مناسب‌تری با آسیب دیدگی و بیماری کنار می‌آیند میزان افسردگی در آنها کمتر است. لذا بر اساس تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور نیز وجود ارتباط مثبت میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شده است.

محمدنژاد و همکارانش (1388) در تحقیق خود به هوش معنوی و اینکه هوش معنوی، آگاهی از حقایق، ارزش‌ها، اعتبار و اصول اخلاقی فرد است و دیدگاه‌های صاحب‌نظران مختلف نسبت به هوش معنوی و معنویت در تمدن جدید، معنویت، مغز و هوش معنوی و نحوه پیشرفت تحقیقات علمی در سال‌های اخیر پرداخته‌اند همچنین در این تحقیق، در رابطه با معنویت و آموزه‌های اسلامی و هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های اسلام و نیز اصول بنیادین معنویت فطری بحث به میان آمده است. یافته‌های حاصل از مطالعات در این تحقیق نشان می‌دهد که یکی از مهمترین مشخصه‌های هوش معنوی توانایی حل مسأله است. بنابراین نتایج حاصل از این تحقیق به دنبال ارائه مدلی از هوش معنوی از دیدگاه اسلام است. بر همین اساس، برای اینکه امر معنویت شکلی از هوش باشد، بایستی بتواند انسان را در حل مسائل و مشکلاتش یاری دهد. معنویت فطری یا اسلامی به عنوان کامل‌ترین شکل معنویت، مؤلفه‌های حل مسأله را در قالب اصولی تبیین می‌کند. بر اساس آموزه‌های اسلامی انسان برای یاد خداوند و توجه به آن خلق شده است و خداوند قبله وجودی مخلوقات و خصوصاً انسان می‌باشد به طوری که اعراض و روگردانی از خداوند، روگردانی از فطرت و ویژگی‌های انسان می‌باشد. نتیجه توجه در دو بعد رفتاری خود را نشان می‌دهد. از یک سو مانع رفتارهای زشت می‌شود و از سوی دیگر

1. Existentialistic/ Secular

زمینه ساز و سائق به سوی رفتارهای نیک و پسندیده است. نتیجه هر دو رفتار انسان پیروی از اصول معنویت فطری و عمل به آن موجب شکوفایی و پرورش هوش معنوی یا به تعبیری؛ عقل رحمانی در انسان می‌شود. چنین انسانی به کمک عقل رحمانی در برخورد با مسائل مختلف زندگی می‌تواند مناسب‌ترین تصمیمات را با توجه به ابعاد جسمانی و روحانی خود اخذ کند.

ایزدی و همکارش (1387) به روش توصیفی- پیمایشی تأثیر دوره‌های آموزشی فن آوری اطلاعات بر بهبود عملکرد کارکنان مؤسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی را با استفاده از آزمون دوجمله‌ای تک دامنه‌ای، آزمون¹T، برای مقایسه بین توابع توزیع دو نمونه‌ای و داوری درباره یکسانی جوامع متناظر به آنها و از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف² برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، بررسی کردند جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان (کارمندان، کارشناسان و مدیران) مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی به تعداد 300 نفر بودند که از این تعداد 43 درصد رسمی، 13 درصد پیمانی و 44 درصد مابقی در سایر اشکال همکاری از قبیل قراردادی و شرکتی قرار داشتند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد 169 نفر تعیین شد. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL موجب افزایش مهارت‌های جدید شده است. که این موضوع با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که کوچکتر از 0/05 است می‌باشد. همچنین گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL موجب افزایش دقت و کارایی کارکنان شده است. و در مورد فرضیه چهارم نیز می‌توان بیان کرد که گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL سبب افزایش سرعت و مقدار انجام کار شده است. و با بررسی فرضیه پنجم گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL سبب جاذبه و علاقمندی در انجام کار شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم بین نظر کارکنان و مدیران تفاوتی وجود ندارد و گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL موجب افزایش مهارت‌های جدید شده است. نتیجه آزمون فرضیه هفتم گذراندن دوره‌های آموزشی

1. Independent Samples Test

2. One-Sample Kolmogorof- Smirnov Test

ICDL موجب افزایش دقت و اثربخشی کارکنان شده است. همچنین نتیجه آزمون فرضیه نهم گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL سبب افزایش موفقیت شغلی شده است و نهایتاً آزمون فرضیه دهم نشان می‌دهد که گذراندن دوره آموزشی ICDL سبب جاذبه و علاقه‌مندی در انجام کار شده است. نتایج کلی با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش و آزمون فرضیه‌ها و همچنین مقایسه نظرهای مدیران و کارکنان نتایج تحقیق بیان‌کننده تأثیر دوره‌های آموزشی ICDL بر افزایش مهارت‌های جدید، دقت و اثربخشی، سرعت و مقدار انجام کار و جاذبه و علاقه‌مندی افراد در انجام کار و علاقه‌مندی شغلی افراد است.

سیار (1387) در پژوهش خود به روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان 35 نفر از افراد 15 سال به بالا را در شهرستان بهشهر مورد بررسی قرار داده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه هوش معنوی 14 سؤالی و سلامت عمومی (GHQ) 28 سؤالی استفاده شده است. با تحلیل فرضیه‌های پژوهش به روش همبستگی پیرسون و آزمون T مستقل، نتایج نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و سلامت روانی رابطه معنادار وجود دارد. بین هوش معنوی مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و اینکه مردان و زنان در این پژوهش از نظر سلامت روانی با هم تفاوت معناداری دارند.

کشمیری و همکارش (1387) آزمون هوش معنوی را در 200 نفر از دانشجویان در 8 رشته مختلف دانشگاه منابع طبیعی گرگان که به طور نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند به صورت مقدماتی هنجاریابی کردند با توجه به یافته‌های به دست آمده، این آزمون محقق ساخته (30 سؤالی) دارای 0/88 همسانی درونی می‌باشد که بیانگر قابلیت اطمینان این پرسشنامه است. پرسشنامه فوق مورد تجدید نظر قرار گرفت و با تغییراتی در سؤال‌ها و به دست آوردن تحلیل عاملی توسط انتشارات روان‌سنجی تهیه و منتشر شده است.

شریفی و همکارانش (1387) با روش پیش‌آزمون - پس‌آزمون میزان تأثیر پذیری بهبود عملکرد کارکنان پلی‌کلینیک مرکزی صنعت نفت فارس از کایزن را بررسی کردند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان مورد مطالعه (176 نفر) بود. برای سنجش

عملکرد از پرسشنامه بهره‌گیری شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که از نظر سرپرست مستقیم افراد تحت مطالعه، در پنج بعد عملکردی یعنی کیفیت کار، همکاری، وقت شناسی، خلاقیت و اعتمادپذیری میان نتایج قبل و بعد از استقرار الگو تفاوت‌های معناداری مشاهده شده است ($p < 0/001$) که نشان از ارتقای سطح عملکرد کارکنان در این ابعاد دارد. ولی در دو بعد کمیت کار ($p = 0/61$) و دانش شغلی ($p = 0/61$) تفاوت معناداری مشاهده نشده است.

میقانی (1387) در پژوهش خود رابطه بین هوش فرهنگی و تجربیات معنوی را در میان 200 نفر (150 نفر دختر و 50 نفر پسر) از دانشجویان در دانشگاه پیام‌نور بهشهر مورد بررسی قرار داده است داده‌های آماری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معنادار وجود ندارد.

رقیب و همکارانش (1387)، به روش توصیفی هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان را با انتخاب 97 نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و ارتباط آن را با ویژگی‌های جمعیت شناختی بررسی کردند. فرضیه‌های این تحقیق عبارتند از: 1- بین میانگین نمرات هوش معنوی دانشجویان بر اساس متغیر جنسیت در دانشگاه اصفهان تفاوت وجود دارد 2- بین میانگین نمرات هوش معنوی دانشجویان بر اساس متغیر وضعیت تأهل در دانشگاه اصفهان تفاوت وجود دارد 3- بین میانگین نمرات هوش معنوی دانشجویان بر اساس متغیر مقطع تحصیلی در دانشگاه اصفهان تفاوت وجود دارد 4- بین میانگین نمرات هوش معنوی دانشجویان بر اساس متغیر دانشکده در دانشگاه اصفهان تفاوت وجود دارد 5- بین نمرات هوش معنوی دانشجویان با متغیر سن در دانشگاه اصفهان رابطه وجود دارد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال 88-87 بوده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از آزمون t گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس تک متغیره و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه اصفهان نسبتاً بالا بوده است. از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی، ارتباط معناداری بین متغیرهای

جنسیت، مقطع تحصیلی، دانشکده و سن، با میزان هوش معنوی به دست نیامد و تنها رابطه بین وضعیت تأهل با میزان هوش معنوی معنادار بود. به عبارتی، میزان هوش معنوی دانشجویان متأهل به طور معناداری بیش از دانشجویان مجرد بود.

مقیمی و همکارانش (1386) به روش تحقیق پیمایشی تأثیر معنویت سازمانی در خلاقیت کارکنان با رویکرد تطبیقی را در چند سازمان با شرح وظایف متعدد و در شهرهای مختلف بررسی کرده‌اند ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای حاوی 26 سؤال؛ 20 سؤال برای سنجش معنویت و 6 سؤال، برای سنجش خلاقیت است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نگارندگان معنویت را در پنج حالت مقاوم در برابر معنویت، خنثی یا بدون معنویت، معنویت در حد ناخودآگاه، معنویت در حد خودآگاه، کاملاً معنوی، دسته‌بندی نموده‌اند. افراد از لحاظ خلاقیت (و نه نوآوری) نیز به پنج گروه؛ خلاقیت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تقسیم‌بندی شدند. نتایج و یافته‌های حاصل نشان می‌دهد که به طور تاریخی بسیاری از توجهات به معنویت ریشه در ادیان دارد هر چند که برای بسیاری از افراد معنویت در محل کار، امروزه در برگیرنده ارتباط با هیچ دین خاصی نیست. اما دین، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون دین به بلوغ نمی‌رسد. از جانب دیگر به نظر می‌رسد مؤثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط‌های صنعتی و اداری کشورمان، تقویت قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان در جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط‌ها باشد و با توجه به وابستگی شدید معنویت و خلاقیت تمسک به حبل معنویت و به طریق اولی مذهب می‌تواند نجات بخش باشد.

یعقوبی و همکارانش (1386) با استفاده از روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی رابطه بین هوش معنوی و بهداشت روان دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان را در سال تحصیلی 86-87 بوسیله پرسشنامه هوش معنوی (14گویه) و پرسشنامه سلامت عمومی (28گویه) بصورت تصادفی 300 نفر (190 دختر و 110 پسر) انتخاب شده را مورد سنجش قرار دادند یافته‌های تحلیل رگرسیونی و همبستگی به تفکیک چهار بعد پرسشنامه سلامت عمومی با

Archive of SID

هوش معنوی حاکی از آن است که بین بهداشت روانی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد همچنین با بررسی تفاوت بین دانشجویان پسر و دختر در هوش معنوی و بهداشت روانی با استفاده از T مستقل نتایج نشان داد که بین دانشجویان پسر و دختر تفاوت معناداری بدست نیامد.

عابدی جعفری و همکارش (1386) در پژوهشی به معنویت و سازمان، تعریف معنویت، رابطه میان دین و معنویت، معنویت در کار، پیش فرض‌های معنویت در محیط کار پرداخته‌اند. نتایج و یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که مفهوم معنویت در کار چالش قرن بیست و یکم است که سازمان‌ها با آن مواجهند، واژه معنویت در سازمان‌ها که زمانی مهم قلمداد نمی‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است. بدین ترتیب روند رو به رشد ورود مباحث معنوی در کسب و کار و سازمان، با تمام شک و تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیر قابل اجتناب است. همچنین این پژوهش مدعی است که معنویت در کار، کلتی از ابعاد وجودی است که با ارتباطات چهارگانه یاد شده به وجود می‌آید. تجربه‌ای معنوی و احساس اتصال یا یگانگی یا ظهور و حضور نیرویی فراطبیعی در کار است. معنویت در کار، درون نگری ژرف جهت کشف همه ابعاد وجود درونی است. تجربه‌ای از به هم پیوستگی با هر چیزی؛ با انسان‌های دیگر یا همه اشیاء احساسی از جذمیت در برابر یک کل که همه آنها پذیرای فرد هستند و هم فرد پذیرای آنهاست. معنویت در کار، به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود فرد کارش را ارزشمند پندارد و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. معنویت در کار موجب به ذاتی رساندن هستی فرد می‌شود و دستاورد مهم آن، آرامش، شادی و امید است که مؤلفه‌های اصلی رضایت باطنی است. این رضایت با معنی هم رضایت در زندگی شخصی و هم رضایت شغلی در زندگی کاری است.

فرهنگی و همکارانش (1385) نقش معنویت در محیط کار در بهبود رفتار شهروندی سازمانی را به صورت میدانی در میان 150 نفر از کارکنان یازده دانشکده دانشگاه تهران مورد مطالعه قرار دادند یافته‌ها به کمک تحلیل عاملی اکتشافی حاکی از تأیید فرضیه اصلی تحقیق

است که نشان می‌دهد میان تجربه معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

براتی و همکارانش (1385) با استفاده از روش کارت امتیازی متوازن به ارزیابی نظام مدیریت عملکرد کارکنان بیمارستان امیرالمومنین (ع) سمنان در طی سه سال استقرار این نظام در بیمارستان در چهار محور: مشتریان، فرآیندهای درون سازمانی، محور مالی و رشد نوآوری پرداخته‌اند و نتایج حاصل را از طریق تخصیص امتیاز محور فرآیندهای درون سازمانی شامل اهداف افزایش بهره‌وری و کیفیت خدمات ارائه شده، محور مالی شامل اهداف پرداخت مبتنی بر عملکرد و کاهش هزینه‌ها، محور رشد و نوآوری نیز شامل اهداف افزایش سطح آگاهی پرسنل، ارتقای سطح تحصیلی و افزایش میزان ثبات کارکنان ارزیابی کرده‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان داد رضایت مشتریان 89/6 درصد، شکایات 0/29 درصد، رضایت کارکنان 35/3 درصد؛ و امتیاز محور مشتریان 4/5 است. بهره‌وری خدمات 73/55 درصد، نقص کیفی خدمات ارائه شده، 0/57 درصد است که 0/6 امتیاز منفی را به خود اختصاص می‌دهد. در نهایت امتیاز محور فرآیندهای درون سازمانی 36/4 تعیین می‌شود. در محور مالی عملکردی نمودن پرداخت‌ها 16/6 درصد بوده که امتیاز بعد مالی 16/6 امتیاز اعلام می‌گردد. در محور رشد و نوآوری، افزایش سطح آگاهی پرسنل 100 درصد، افزایش سطح تحصیلی پرسنل 39 درصد، میزان ثبات کارکنان نتایج حاصله 89/4 درصد که امتیاز کلی این محور 89/1 درصد امتیاز تعیین می‌شود. در نتیجه بیشترین امتیاز مربوط به محور رشد و نوآوری است. محورهای مشتریان، فرآیندهای درون سازمانی و مالی به ترتیب در دیگر ردیف‌های امتیازی قرار می‌گیرند. بنابراین این نظام مذکور در زمینه مالی کمترین موفقیت را داشته و با توجه به تمرکز این نظام به پرداخت‌ها عملکردی، ضعف نظام در این محور مشهود است. جهت استقرار نظام، جلب مشارکت کارکنان و مدیران و عدم سرخوردگی از ناکامی‌ها در مراحل اولیه اجرا از طریق تشکیل جلسات آموزشی و توجیهی که زمینه ساز مناسب سازمان باشد ضروری است.

نتیجه آنکه نیل به اهداف نظام مدیریت عملکرد مستلزم توجه بیشتر به بسترسازی در زمینه‌های کیفیت خدمات ارائه شده، عملکردی نمودن پرداخت‌ها و جلب رضایت مشتریان می‌باشد.

روش تحقیق

در این تحقیق، جامعه آماری، مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب می‌باشد که با توجه به همکاری‌های مسئولین مربوط 22 نفر از مدیران و 130 نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

جدول 1. تعداد کارکنان و مدیران نمونه آماری

| ردیف | نام سازمان | پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده | |
|------|----------------------------|---------------------------|--------|
| | | کارکنان | مدیران |
| 1 | آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک | 4 | 1 |
| 2 | اداره امور آب | 5 | 1 |
| 3 | اداره ارشاد اسلامی | 3 | 1 |
| 4 | اداره اوقاف و امور خیریه | 3 | 1 |
| 5 | اداره امور مالیاتی | 17 | 1 |
| 6 | اداره بازرگانی | 5 | 1 |
| 7 | بنیاد مسکن انقلاب اسلامی | 5 | 1 |
| 8 | اداره پست | 9 | 1 |
| 9 | پزشک قانونی | 1 | 1 |
| 10 | اداره تربیت بدنی | 1 | 1 |
| 11 | اداره ثبت احوال | 5 | 1 |
| 12 | اداره جهاد کشاورزی | 10 | 1 |
| 13 | مجمع آموزش عالی آب و برق | 3 | 1 |
| 14 | دانشگاه پیام نور | 15 | 1 |
| 15 | اداره دامپزشکی | 5 | 1 |
| 16 | اداره راه و ترابری | 3 | 1 |
| 17 | اداره کار و امور اجتماعی | 9 | 1 |
| 18 | اداره گاز رسانی | 4 | 1 |

| | | | |
|----|-----|-------------------|----|
| 1 | 4 | اداره منابع طبیعی | 19 |
| 1 | 15 | نیروگاه سهند | 20 |
| 1 | 1 | اداره هواشناسی | 21 |
| 1 | 3 | کتابخانه عمومی | 22 |
| 22 | 130 | جمع | |

ابزار پژوهش

پرسشنامه هوش معنوی

این پرسشنامه توسط آرام و دریر (2008) برای سنجش هوش معنوی استفاده شده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است در این پژوهش نیز روایی این پرسشنامه به صورت صوری یا نمادین با در اختیار قرار دادن ده تن از اساتید و کارشناسان امر سنجیده شد و اصلاحات لازم اعمال گردید برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز، به تعداد 15 عدد پرسشنامه بین مدیران توزیع شد و با استفاده از نرم‌افزار تحلیل آماری (SPSS) ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و 0/83 به دست آمد بدین ترتیب پرسشنامه از ضریب پایایی و همسانی درونی بالا، و قابل قبول و مناسبی برخوردار است. این پرسشنامه دارای 44 گویه است که به صورت 6 گزینه‌ای (طیف لیکرت) و گویه‌های 1 تا 44 تنظیم شده است. گویه‌های 1 تا 6 برای سنجش شعور و خودآگاهی در قالب سه مؤلفه و 6 شاخص شامل مؤلفه شهود در برگیرنده شاخص‌های: توجه به شمّ و احساس باطنی، گوش دادن دقیق و عمیق، مؤلفه دغدغه در برگیرنده شاخص‌های: تلاش در کشف نقطه‌های کور، اظهارنظر در جلسات با موقعیت سنجی، مؤلفه تلفیق برگیرنده شاخص‌های: برقراری ارتباط بوسیله وجه مشترک، درهم آمیزی دیدگاه‌های متناقض و مغایر، گویه‌های 7 تا 17 برای سنجش موهبت در قالب 6 مؤلفه و 11 شاخص شامل مؤلفه زیبایی دربرگیرنده شاخص‌های: ابراز خودخلاقیتی، تصدیق حس‌گرایی و زیبایی زندگی، مؤلفه بصیرت دربرگیرنده شاخص همسویی اعمال با ارزش‌ها، مؤلفه آزادی دربرگیرنده شاخص‌های: مقید بودن به آداب و رسوم، عدم انجام عمل برخلاف آداب و رسوم، مؤلفه سپاسگزاری دربرگیرنده

شاخص‌های: استفاده برداری از هر لحظه زندگی، حس سپاسگزاری به خاطر وجود امور مثبت در زندگی، مؤلفه ماندگاری دربرگیرنده شاخص‌های: تفکر به فعالیت‌های روزمره با حواس پنجگانه، عدم غافل شدن از طبیعت، مؤلفه لذت دربرگیرنده شاخص‌های: احساس لذت در فعالیت‌ها، احساس آزادی، گویه‌های 18 تا 20 برای سنجش معناداری در قالب 2 مؤلفه و 3 شاخص شامل مؤلفه هدف در برگیرنده شاخص‌های: پیشرفت شغلی، درک مقصود زندگی، مؤلفه خدمت در برگیرنده شاخص: همسویی کار با هدف بزرگتر، گویه‌های 21 تا 31 برای سنجش تعالی جویی در قالب 5 مؤلفه و 11 شاخص شامل مؤلفه خود شکوفایی دربرگیرنده شاخص‌های: فرا دنیایی بودن اهداف و مقاصد، آگاهی از خردمندی و شکیبایی خویش، مؤلفه کل نگر دربرگیرنده شاخص‌های: نگرش وسیع درباره مسائل روزانه، تلاش برای کلیت اشیاء، مؤلفه عمل دربرگیرنده شاخص‌های: انجام اعمال معنوی روزانه، توسل به تعالیم یا اشکال دیگر خرد، مؤلفه خویشاوندی دربرگیرنده شاخص‌های: برخورد با دیگران با دلسوزی، تقویت اثربخشی با برقراری ارتباط با دیگران، مؤلفه تقدس دربرگیرنده شاخص‌های: خدمت بر یک مجموعه بزرگتر، هماهنگی با نیروی حیات بخشی الهی یا طبیعی، پرداختن به تجارب معنوی یا نفسانی غیر قابل توصیف، گویه‌های 32 تا 44 برای سنجش حقیقت در قالب 6 مؤلفه و 13 شاخص شامل مؤلفه منت زدایی دربرگیرنده شاخص‌های: اهمیت دادن به درست بودن رفتار به طور خاص، مؤلفه متانت دربرگیرنده شاخص‌های: ناراحتی برای عدم پیشروی اوضاع، حفظ آرامش در اوضاع ناراحت کننده، مؤلفه انسجام درونی دربرگیرنده شاخص‌های: بدترین دشمن خود بودن، ثابت قدمی در حقیقت باطنی، تعامل با دیگران، مؤلفه بی پردگی دربرگیرنده شاخص‌های: ایستادگی در مقابل تجارب ناخوشایند، نگه داشتن کینه از افراد بدکار، مؤلفه حضور دربرگیرنده شاخص‌های: جدایی عمل از ذهن، تفکر به آینده و گذشته بدون توجه به زمان حال، مؤلفه اعتماد دربرگیرنده شاخص‌های: احاطه گرفتن با ترس‌ها، اعتماد بر پیشبرد اوضاع به بهترین شکل، تنظیم شده است.

پرسشنامه عملکرد کارکنان (محقق ساخته)

از آنجا که این پرسشنامه، با توجه به پیشینه پژوهش و استخراج شاخص‌ها با تکیه بر مدل هفت عاملی «ACHIEVE»¹ نظریه هرسی و گلداسمیت (2005) تنظیم شده است روایی این پرسشنامه به صورت صوری یا نمادین با در اختیار قرار دادن ده تن از اساتید و کارشناسان امر سنجیده شد و اصلاحات لازم اعمال گردید برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز، به تعداد 30 عدد پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و با استفاده از نرم‌افزار تحلیل آماری (SPSS) ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و 0/83 بدست آمد بدین ترتیب پرسشنامه از ضریب پایایی و همسانی درونی بالا، و قابل قبول و مناسبی برخوردار بود. این پرسشنامه دارای 20 سؤال بود که به صورت 5 گزینه‌ای (طیف لیکرت) و سؤالات 1 تا 20 تنظیم شده بود. سؤالات 1 تا 2 برای سنجش دانش و مهارت در قالب 2 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: دانش کاری مربوط به شغل، استعداد مربوط به کار، سؤالات 3 تا 5 برای سنجش درک و تصویر نقش در قالب 3 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: مقاصد و اهداف اصلی، شیوه رسیدن به مقاصد و اهداف، اولویت‌های اهداف و مقاصد، سؤالات 6 تا 10 برای سنجش حمایت سازمانی در قالب 5 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلات مناسب، حمایت لازم از سایر واحدها، در دسترس قرار دادن محصول با کیفیت، وجود ذخیره کافی نیروی انسانی، سؤالات 11 تا 13 برای سنجش انگیزش یا تمایل در قالب 3 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: انگیزش کارکنان، استفاده از پاداش و تنبیه، نظام ترفیع کارکنان، سؤالات 14 تا 15 برای سنجش بازخور عملکرد در قالب 2 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: ارائه عملکرد روزانه، بازدهی‌های رسمی، سؤالات 16 تا 17 برای سنجش اعمال کارکنان در قالب 2 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: تصمیم‌گیری‌های سازمان، خط‌مشی‌های عملکردگرا، سؤالات 17 تا 20 برای سنجش تناسب محیطی در قالب 3 شاخص در برگیرنده شاخص‌های: رقابت، آئین‌نامه‌های دولتی، تدارکات طراحی و تنظیم شده بود.

1. ability, clarity, help, incentive, evaluation, validity, environment (ACHIVE)

یافته های پژوهش

با توجه به بررسی به عمل آمده یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان می‌دهد: فرضیه اصلی: هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب تأثیرگذار است.

این فرضیه بوسیله 44 شاخص مربوط به هوش معنوی مدیران و 20 شاخص مربوط به عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب اندازه‌گیری شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون مربوطه برابر 0/01 که کمتر از (0/05) می‌باشد لذا آزمون فوق در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد. لذا مدل رگرسیونی بین ابعاد هوش معنوی (شعور و خودآگاهی، موهبت، احساس معنا و هدف در کار، تعالی‌جویی و حقیقت‌امعال مدیران) به عنوان متغیرهای مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب به صورت زیر می‌باشد:

$$Y=0/02+0/02X_1+0/005X_2+0/02X_3+0/004+0/03X_5$$

جدول 2. ضرایب پارامتر فرضیه اصلی مربوط به متغیر عملکرد کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معنی داری | آماره t | ضریب β رگرسیون | عنوان متغیر |
|--------------|---------------|---------|-------------------------|--------------------------------------|
| رد فرض H_0 | 0/03 | 1/03 | 0/55 | حقیقت‌امعال مدیران X_5 |
| رد فرض H_0 | 0/004 | 0/32 | 0/19 | تعالی‌جویی مدیران X_4 |
| رد فرض H_0 | 0/02 | 1/06 | 1/48 | احساس معنا و هدف در کار مدیران X_3 |
| رد فرض H_0 | 0/005 | 0/44 | 0/26 | موهبت مدیران X_2 |
| رد فرض H_0 | 0/02 | 0/64 | 0/62 | شعور و خودآگاهی مدیران X_1 |
| رد فرض H_0 | 0/02 | 54/20 | 62/49 | عرض از مبدا |

پس یک واحد افزایش در متغیر شعور و خودآگاهی مدیران با فرض ثابت بودن متغیرهای موهبت، احساس معنا و هدف در کار، تعالی‌جویی و حقیقت‌امعال مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/02 و یک واحد افزایش در متغیر موهبت مدیران با فرض

ثابت بودن متغیرهای شعور و خودآگاهی، احساس معنا و هدف در کار، تعالی جویی و حقیقت اعمال مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/005 و یک واحد افزایش در متغیر احساس معنا و هدف در کار مدیران با فرض ثابت بودن متغیرهای شعور و خودآگاهی موهبت، تعالی جویی و حقیقت اعمال مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/02 و یک واحد افزایش در متغیر تعالی جویی مدیران با فرض ثابت بودن متغیرهای شعور و خودآگاهی، موهبت، احساس معنا و هدف در کار و حقیقت اعمال مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/004 و یک واحد افزایش در متغیر حقیقت اعمال مدیران با فرض ثابت بودن متغیرهای شعور و خودآگاهی، موهبت، احساس معنا و هدف در کار، تعالی جویی مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/03 در سازمانهای دولتی شهرستان بناب می شود.

فرضیه فرعی اول: شعور و خودآگاهی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی شهرستان بناب تأثیر گذار است.

این فرضیه بوسیله 6 شاخص مربوط به بعد شعور و خودآگاهی هوش معنوی مدیران و 20 شاخص مربوط به عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی شهرستان بناب اندازه گیری شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون مربوطه برابر 0/02 که کمتر از (0/05) می باشد آزمون فوق در سطح اطمینان 95% معنادار می باشد لذا مدل رگرسیونی بین بعد شعور و خودآگاهی مدیران به عنوان متغیر مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته در سازمانهای دولتی شهرستان بناب به صورت زیر می باشد:

$$Y=62/51+0/15 X_1$$

جدول 3. ضرایب پارامتر فرضیه فرعی اول مربوط به متغیر عملکرد کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | آماره t | ضریب استاندارد شده | ضریب β رگرسیون | عنوان متغیر |
|--------------|--------------|---------|--------------------|----------------------|-------------------------|
| رد فرض H_0 | 0/02 | 1/34 | 0/11 | 0/15 | شعور و خود آگاهی مدیران |
| | | 54/56 | - | 62/51 | عرض از مبدا |

پس یک واحد افزایش در متغیر شعور و خود آگاهی مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/15 در سازمان های دولتی شهرستان بناب می شود.

فرضیه فرعی دوم: موهبت مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان های دولتی شهرستان بناب تأثیر گذار است.

این فرضیه بوسیله 11 شاخص مربوط به بعد موهبت هوش معنوی مدیران و 20 شاخص مربوط به عملکرد کارکنان سازمان های دولتی شهرستان بناب اندازه گیری شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون مربوطه برابر 0/03 که کمتر از (0/05) می باشد آزمون فوق در سطح اطمینان 95% معنادار می باشد لذا مدل رگرسیونی بین بعد موهبت مدیران به عنوان متغیر مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته در سازمان های دولتی شهرستان بناب به صورت زیر می باشد:

$$Y = 62/52 + 0/07 X_2$$

جدول 4. ضرایب پارامتر فرضیه فرعی دوم مربوط به متغیر عملکرد کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | آماره t | ضریب استاندارد شده | ضریب β رگرسیون | عنوان متغیر |
|--------------|--------------|---------|--------------------|----------------------|--------------|
| رد فرض H_0 | 0/03 | 1/33 | 0/117 | 0/07 | موهبت مدیران |
| | | 54/62 | - | 62/52 | عرض از مبدا |

پس یک واحد افزایش در متغیر موهبت مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/07 در سازمان های دولتی شهرستان بناب می شود.

فرضیه فرعی سوم: احساس معنا و هدف در کار مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب تأثیر گذار است.

این فرضیه بوسیله 3 شاخص مربوط به بعد احساس معنا و هدف در کار هوش معنوی مدیران و 20 شاخص مربوط به عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب اندازه‌گیری شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون مربوطه برابر 0/01 که کمتر از (0/05) می‌باشد آزمون فوق در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد لذا مدل رگرسیونی بین بعد احساس معنا و هدف در کار مدیران به عنوان متغیر مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 62/45 + 0/31 X_3$$

جدول 5. ضرایب پارامتر فرضیه فرعی سوم مربوط به متغیر عملکرد کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | آماره t | ضریب استاندارد شده | β ضریب رگرسیون | عنوان متغیر |
|-----------------------|--------------|---------|--------------------|----------------|--------------------------------|
| رد فرض H ₀ | 0/01 | 1/51 | 0/13 | 0/31 | احساس معنا و هدف در کار مدیران |
| | | 54/77 | - | 62/45 | عرض از مبدا |

پس یک واحد افزایش در متغیر احساس معنا و هدف در کار مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/31 در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم: تعالی‌جویی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب تأثیر گذار است.

این فرضیه بوسیله 3 شاخص مربوط به بعد تعالی‌جویی هوش معنوی مدیران و 20 شاخص مربوط به عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب اندازه‌گیری شده است از آنجا که سطح معناداری آزمون مربوطه برابر 0/02 که کمتر از (0/05) می‌باشد آزمون فوق در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد لذا مدل رگرسیونی بین بعد تعالی‌جویی مدیران به عنوان متغیر

مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب به صورت زیر می‌باشد:

$$X_4$$

$$Y=62/49+0/07$$

جدول 6. ضرایب پارامتر فرضیه فرعی چهارم مربوط به متغیر عملکرد کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | t آماره | ضریب استاندارد شده | β ضریب رگرسیون | عنوان متغیر |
|----------------|-----------------|---------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| رد فرض | 0/02 | 1/39 | 0/12 | 0/07 | تعالی جویی مدیران |
| H ₀ | | 54/58 | - | 62/49 | عرض از مبدا |

پس یک واحد افزایش در متغیر تعالی جویی مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/07 در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب می‌شود.

فرضیه فرعی پنجم: حقیقت اعمال مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب تأثیر گذار است.

این فرضیه بوسیله 13 شاخص مربوط به بعد حقیقت اعمال هوش معنوی مدیران و 20 شاخص مربوط به عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان بناب اندازه گیری شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون مربوطه برابر 0/04 که کمتر از (0/05) می‌باشد آزمون فوق در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد لذا مدل رگرسیونی بین بعد حقیقت اعمال مدیران به عنوان متغیر مستقل و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب به صورت زیر می‌باشد:

$$Y=62/48+0/02 X_5$$

جدول 7. ضرایب پارامتر فرضیه فرعی پنجم مربوط به متغیر عملکرد کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | آماره t | ضریب استاندارد شده | β ضریب رگرسیون | عنوان متغیر |
|-----------------------|--------------|---------|--------------------|----------------|--------------------|
| رد فرض H ₀ | 0/04 | 1/41 | 0/12 | 0/02 | حقیقت اعمال مدیران |
| | | 54/56 | - | 62/48 | عرض از مبدا |

پس یک واحد افزایش در متغیر حقیقت اعمال مدیران باعث افزایش در متغیر عملکرد کارکنان به میزان 0/02 در سازمان‌های دولتی شهرستان بناب می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

امروزه یکی از مباحث مورد توجه رفتارشناسان و روان‌شناسان، هوش معنوی است. مفهوم هوش معنوی در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دست‌یابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد آنچه به عنوان اصول اساسی در دین مطرح است (مثل دست‌یابی به وحدت در ورای کثرت ظاهری، یافتن پاسخ در مورد مبدأ هستی و تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای آنها) محورهای اصلی هوش معنوی را در بر می‌گیرد. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های روان‌شناختی، وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرأت می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. همچنین شواهد نشان می‌دهد که تمرین‌های معنوی افزایش دهنده آگاهی و بینش نسبت به سطوح جدید چندگانه هوشیاری (تعمق) هستند و بر عملکرد افراد تأثیر مثبتی دارند.

نتیجه حاصل از فرضیه اصلی این تحقیق نشان می‌دهد توجه مدیران به جنبه‌های گوناگون هوش معنوی بر اعمال کارکنان و در نهایت بازده کاری سازمان تأثیر قابل توجهی دارد بر اساس نتایج فرضیه اصلی این تحقیق مبنی بر تأثیر میزان برخورداری مدیران از هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی بایستی با پرهیزگاری و کشف پتانسیل‌های جدید به عنوان زمینه‌ساز تعالی معنوی از طریق برتری جسمی و معنوی ظرفیت‌سازی شود و به منظور یکپارچگی ارتباط درونی مدیران، کارکنان و سازمان و انطباق عملکردهای سازمان با اصول مدون تعالی سازمان درک روابط بین فردی (بین مدیران و کارکنان) بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی اول این تحقیق نشان می‌دهد که ارتقاء خود آگاهی مدیران موجب افزایش عملکرد کارکنان می‌شود و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق سرخی و همکاران مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بودن هوش معنوی و عامل‌های شخصیتی همخوانی دارد که نشانگر نمایان شدن نشانه‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها است، از طرف دیگر مؤلفه شعور و خود آگاهی هوش معنوی نه تنها با عامل‌های شخصیتی در هم آمیخته است بلکه طبق نتیجه این تحقیق بر بازده و پیامدهای کاری کارکنان (عملکرد کارکنان) تأثیر می‌گذارد. بر اساس نتایج فرضیه فرعی اول این تحقیق مبنی بر تأثیر خود آگاهی بر نتایج کاری کارکنان (عملکرد کارکنان) بایستی هوشیاری معنوی با تأکید و توجه به آگاهی عمیق از مجموعه استعدادها با بکارگیری روش‌های نوین مدیریتی و تعیین هدف‌های متعالی توسعه یابد.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی دوم این تحقیق نشان می‌دهد که هر چقدر مدیران از فیض‌های الهی (موهبت) بیشتر بهره مند شوند تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان در سازمان دارند و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق محمدنژاد مبنی بر اینکه هوش معنوی بر پایه آموزه‌های اسلام و اصول بنیادین معنویت فعلی و نتیجه توجه به آن در دو بعد رفتاری شامل جلوگیری از رفتارهای زشت و زمینه‌ساز رفتارهای نیک و پسندیده است همخوانی داشته و بنابراین طبق نتیجه این تحقیق تأثیر هوش معنوی خصوصاً بعد موهبت بر

عملکرد کارکنان نقطه قوتی برای سازمان‌های دولتی است. بر اساس نتایج فرضیه فرعی دوم این تحقیق مبنی بر تأثیر بهره‌مندی مدیران از موهبت الهی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی بایستی همسویی افراد با معنویت با مقید بودن به آداب و رسوم و سپاسگزاری در فعالیت‌های روزمره با عدم غافل شدن از طبیعت به منظور لذت بردن از فعالیت‌های کاری و ابراز خود خلاقیتی در کارکنان تقویت شود.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی سوم این تحقیق نشان می‌دهد که هر چقدر مدیران هدفمندی و معنادار بودن کار در سازمان را بیشتر حس کرده و ملموس تر باشد عملکرد کارکنان ارتقاء می‌یابد و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق فرهنگی و همکاران همخوانی دارد از آنجا که با هدف دار بودن در محیط کار، احساس معنادار بودن کارهایی را که کارکنان انجام می‌دهند را می‌رساند لذا این تحقیق نه تنها معنادار بودن رابطه مؤلفه احساس معنی و هدفمندی در محیط کار با عملکرد را قوت بخشیده بلکه تأثیر مثبت آن بر عملکرد کارکنان را به دست آورده است. بر اساس نتایج فرضیه فرعی سوم این تحقیق مبنی بر تأثیر مثبت احساس معنا و هدف در کار مدیران بر عملکرد کارکنان بایستی مدیران از موقعیت‌های مختلف سازمان با نگرش وسیع درباره مسائل روزانه بازدیدهای رسمی به عمل آورند و عملکرد روزانه کارکنان را به منظور همسو کردن کار با اهداف در جهت رسیدن به پیشرفت شغلی بازخور دهند.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی چهارم این تحقیق نشان می‌دهد که هر چقدر مدیران با نگرش و تلاش بیشتر به سمت تعالی حرکت کنند تأثیر زیادی بر بهبود عملکرد کارکنان دارند و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق ساغروانی مبنی بر اینکه دارا بودن هوش معنوی موجب خودشکوفایی افراد در سازمان می‌شود همخوانی دارد بنابراین نتیجه این تحقیق دلالت بر آن دارد که برخوردار بودن مدیران از هوش معنوی موجب تعالی و ارتقاء عملکرد کارکنان می‌شود و توجه به هوش معنوی مدیران در سازمان نقطه قوتی بر بهبود عملکرد کارکنان می‌باشد. بر اساس نتایج فرضیه فرعی چهارم این تحقیق مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار تعالی جویی مدیران بر عملکرد کارکنان بایستی به اظهار نظرات کارکنان در جلسات با موقعیت

سنجی طرح دیدگاه‌های مختلف با تأکید عمیق و دقیق بر احساس باطنی کارکنان بیشتر توجه شود.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی پنجم این تحقیق نشان می‌دهد مدیرانی که بر حقیقت باطنی بیشتر متمرکز شوند بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق مقیمی و همکاران و همچنین تحقیق عابدی جعفری و همکاران همخوانی دارد و با تکیه بر اینکه معنویت در کار به زندگی کاری معنا بخشیده و درون‌نگری ژرف جهت کشف همه ابعاد وجود، درونی شده و باعث می‌شود که فرد کارش را ارزشمند پندارد و ناظر بر هدفی متعالی تلقی کند و در پرتو تجربه‌ای معنوی و احساس یگانگی یا ظهور و حضور نیروی فراطبیعی در کار، شهود و خلاقیتش تقویت شده و شکوفایی بیش از پیش محیط‌های کاری تبلور می‌یابد. بنابراین رابطه هوش معنوی با نتایج و عملکرد کاری کارکنان را قوت بخشیده و بسط و توسعه داده و بر تأثیر حقیقت اعمال مدیران بر عملکرد کارکنان تأکید می‌کند. بر اساس نتایج فرضیه فرعی پنجم این تحقیق مبنی بر تأثیر حقیقت اعمال مدیران بر عملکرد کارکنان بایستی بر درستکاری در انجام فعالیت‌ها و احاطه بیشتر مدیران بر پیشبرد اوضاع به شکل بهتر به منظور تقویت اعتماد و انسجام درونی در تعامل با دیگران برای رسیدن به حقیقت باطنی اعمال کارکنان تأکید و توجه شود.

بنابراین بر اساس اینکه این تحقیق تجربه نوینی در خصوص آزمون هوش معنوی مدیران سازمان‌های دولتی به عمل آورد به علاوه از پرسشنامه استاندارد ارائه شده توسط «آمرام و دریر» در مورد هوش معنوی بهره گرفت توجه بیشتر به مفهوم هوش معنوی و کاربرد آن در محیط‌های کاری سازمان‌های دولتی را پدید آورد و از آنجا که نتایج نشان داد رابطه هوش معنوی و عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است و از طرف دیگر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی دارد و موجب بهبود آن می‌شود لذا نتایج حاصل از این پژوهش هنوز در مرحله ابتدایی و بر مبنای نمونه نسبتاً کوچکی است و از این‌رو بررسی هوش معنوی در محیط‌های کاری سازمان‌های دولتی در سایر شهرها و استان‌ها به شناسایی عوامل مؤثر در

تقویت هوش معنوی مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی کمک خواهد کرد و در نهایت نتایج می‌تواند بازخور ارزشمندی در مجامع قانونگذاری از جمله هیئت دولت، هیئت وزیران، مجلس شورای اسلامی، مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای نگهبان در ارزیابی عملکرد کارکنان و سازمان‌های دولتی فراهم آورد. از این رو لازم است در پژوهش‌های آتی به کاربرد هوش معنوی در ادارات کل و سازمان‌های دولتی با هدف اعتبار بخشی همه جانبه و مقایسه یافته‌ها اختصاص یابد و به آسیب شناسی هوش معنوی کارکنان و مدیران در سازمان‌های دولتی و آزمون رابطه هوش معنوی کارکنان با انگیزش آنان به کار و همچنین به بررسی میزان برخورداری کارکنان سازمان‌های دولتی از هوش معنوی در مقایسه با سازمان‌های خصوصی پرداخته شده و نتایج آن اشاعه و منتشر یابد.

منابع

- ایزدی، صمد و کریمی، سلیمان. (1387). پیمایشی پیرامون تأثیر دوره های آموزشی فن آوری اطلاعات بر بهبود عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی)، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره 4 (پیاپی 31)، صص 13-38.
- براتی، احمد و ملکی، محمد رضا و گلستانی، مینا و ایمانی، علی. (1385). ارزیابی نظام مدیریت عملکرد کارکنان بیمارستان امیر المومنین (ع) سمنان با استفاده از روش کارت امتیازی متوازن در سال 1385، فصلنامه مدیریت سلامت، دوره 9، شماره 25، صص 47-54.
- رقیب، مانده سادات و احمدی، جعفر و سیادت، علی. (1387). تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت شناختی، پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره هشتم، صص 39-56.
- زارعی متین، حسن و خیراندیش، مهدی و جهانی، حوریه. (1390). شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم، صص 71-94.

ساغروانی، سیما و غیور، مرتضی. (1388). معنویت خود شکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر مدیریت، شماره 6، انتشارات مدیریت پژوهشی دانشگاه امام رضا علیه السلام، صص 29-31.

سرخ، زهرا و عابدی، فرشته. (1387). رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد 19-50 سال شهر ساری، پایان نامه رشته روان شناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر. سیار، سمیه و لطفی، محدثه. (1387). رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد 15 سال به بالا، پایان نامه رشته روان شناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.

شریف زاده، فتح و خیر اندیش، مهدی. (1388). تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل، پژوهش های مدیریت، سال دوم، شماره سوم، صص 29-52.

شریفی، مسلم؛ نیکپور، بهمن؛ اکبری، فیض اله؛ مجلسی، فرشته؛ رحیمی، عباس. (1387). کایزن و بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه موردی پلی کلینیک مرکزی صنعت نفت فارس، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سلامت، دوره 11، شماره 33، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی ایران، صص 17-22.

صدقی پور، بهرام صالح. (1388). بررسی سطح دانش، نگرش و عملکرد کارکنان سازمان زندان ها درباره دادرسی ویژه نوجوانان، ماهنامه اصلاح و تربیت، شماره 84، صص 8-14. عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی. (1386). ظهور معنویت در سازمان ها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره 5، انتشارات انجمن علوم مدیریت ایران، تهران، صص 99-121.

عبداله زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه؛ لطفی، محدثه. (1388). هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)، تهران، انتشارات روان سنجی، چاپ اول.

عسگری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن. (1390). هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر آموزه های دینی، سال اول، شماره سوم، صص 63-90.

غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری مقدم، ثنا. (1386). هوش معنوی، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم، انتشارات نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، صص 125-147.

فرامرزی، سالاری؛ معماری، رضا؛ سلطان حسینی، محمد. (1388). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان، دو فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات اسلام و روانشناسی، سال سوم، شماره 5، صص 7-23.

فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره. (1385). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره 13، انتشارات دانشگاه تهران - پردیس قم، صص 5-36.

فقهی فرهمند، ناصر. (1388). مدیریت عملکرد کارکنان با تأکید بر عوامل اجتماعی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان‌های اداری و صنعتی تبریز)، چشم انداز مدیریت، شماره 32، صص 169-181.

کشمیری، مهدیه؛ عرب احمدی، فاطمه. (1387). هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه منابع طبیعی شهر گرگان، پایان‌نامه رشته روان‌شناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.

لنדרان اصفهانی، سعید؛ کامکار، منوچهر؛ راعی، مرتضی. (1384). رابطه بین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه در رضایت دانشجویان از عملکرد کارکنان، نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره 24، صص 19-38.

مؤمنی، منصور؛ فعال قیومی، علی. (1389). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، تهران، انتشارات مؤلف، چاپ اول.

محمدنژاد، حبیب؛ بحیرایی، صدیقه؛ حیدری، فائزه. (1388). مفهوم هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های اسلام، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره 2، انتشارات نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، صص 96-116.

معلمی، صدیقه؛ رقیبی، مهوش؛ سالاری درگی، زهره. (1389). مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، دوره 18،

شماره 73، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، صص 234-242.

مقیم، محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن. (1386). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره‌های 3 و 4، انتشارات انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری، تهران، صص 89-98.

میقانی، گل‌نسا. (1387). رابطه بین هوش فرهنگی و تجربیات معنوی، پایان نامه رشته روان شناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.

نادری، ناهید؛ رجایی پور، سعید. (1389). مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان)، فصلنامه مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، شماره اول، صص 138-119.

یعقوبی، ابوالقاسم؛ ذوقی پایدار، محمدرضا؛ عبدالله‌زاده، حسن؛ محقق، حسین. (1387). رابطه بین هوش معنوی و بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال تحصیلی 86-87، مقاله ارائه شده در چهارمین سمینار سراسرای بهداشت روانی دانشجویان، دانشگاه شیراز.

Amram, Joseph Yosi and D.christopher dryer. (2008). "The development and preliminary validation of the Integrated spiritual Intelligence scale (ISIS)", Institute Of transpersonal psychology, palo Alto ,CA, working paper.

Amram, Joseph Yosi. (2005). "Intelligence Beyond IQ: The contribution emotion and spiritual intelligences to effective business leadership", Institute of Tranpersonal psychology.

Animasahun Rotimi A. (2010). "Intelligenet Quotient, Emotinal and Spiritual Intelligence as Corrlates of Prison Adjustment among Inmates in Nigeria Prisons,, , jsoc sci, vol 22, pp. 121-128.

Mc Mullen, b. (2003). Spiritual intelligence, retrirved from internet: www.studentmj.com.

Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No.4, pp.426-447.

Mitroff & Denton. (1999). "A study of spirituality in the workplace in the workplace", *Sloan management review*, 40, 83-92.

Nasel,D. D. (2004). "Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality", unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.

- Santos, E,Servero. (2006). Spiritual intelligence, what is spiritual intelligence? www.spiritualintelligence.com.
- Voaghan,F. (2003). What is spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*, vol.42, N.2.
- Walsh, Roger. (1999). *Acassential spirituality: the 7 central practices to awaken heart and mind*. New York: john wiley & sons.
- Wiggleseorth, C. (2004). Spiritual intelligence and why matters www.consciopursuits.com.
- Yang, Ke-ping and Maou, Xiu-Ying. (2007). "A study of nurses spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey", *international Journal of nursing studies*, vol.44, pp:999-1010.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). "SO-Spiritual intelligence, the ultimate intelligence", London: Bloombury.