

## رابطه هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان\*

مجید شیاسی<sup>۱</sup>، اکبر اعتباریان<sup>۲</sup>

### مقاله پژوهشی

#### چکیده

**مقدمه:** امروزه معنویت در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته و می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. هدف از این پژوهش، تحلیل رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده است.

**روش بررسی:** این پژوهش کاربردی و شیوه، توصیفی، همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مالی و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ شامل ۹۰۰ نفر، که بوسیله فرمول کوکران و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۶۹ نفر به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب و برای جمع‌آوری نظرات از پرسشنامه استاندارد (King2008) برای سنجش هوش معنوی و پرسشنامه محقق‌ساخته برای سنجش بهره‌وری استفاده شد. روایی آن صوری و Cronbach's alpha آن برای هوش معنوی ۸۱ درصد و برای بهره‌وری ۸۹ درصد محاسبه گردید. در پژوهش حاضر از آزمون‌های آماری همچون فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون‌های رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی Pearson و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادله ساختاری و نرم افزار SPSS, lisrel فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار و مثبت بوده است. و هر چه هوش معنوی بالاتر باشد، میزان بهره‌وری بیشتر است (و برعکس). نتایج نشان داد که ۱۳/۷ درصد تغییرات دو متغیر همپوشانی با یکدیگر داشت.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان می‌توان بهره‌وری را افزایش داد.

**واژه‌های کلیدی:** بهره‌وری؛ کارکنان؛ دانشگاه‌ها

پذیرش مقاله: ۹۴/۰۱/۱۶

اصلاح نهایی: ۹۳/۱۰/۲۹

دریافت مقاله: ۹۳/۰۵/۰۵

**ارجاع:** شیاسی مجید، اعتباریان اکبر. رابطه هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۴؛ ۱۲(۴):

۵۳۱-۵۳۹

\*- این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱- کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: shiasim12@gmail.com

۲- استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

## مقدمه

مسائلی از قبیل بی‌معنا شدن زندگی، احساس خلا اخلاقی، اسارت بشر در دست تکنولوژی، تماس غرب با مذاهب مشرق زمین، موجب آگاهی و روی آورد روز افزون انسان معاصر به دین و معنویت شده است. هر روزه بر تعداد یافته‌های پژوهشی در زمینه‌های مختلف علمی به ویژه پزشکی، روانشناسی و جامعه‌شناسی که با گزاره‌های دینی همسو هستند یا لاقلاً تناقضی باین ندارند، افزوده می‌شود. این یافته‌ها که در سه دهه قبل اندک بودند، در سال‌های اخیر با یک شتاب ناگهانی در حال افزایش هستند. به عنوان مثال، پس از نیمه اول قرن بیستم در خصوص ارتباط بین دین و سلامتی چیزی حدود ۲۰۰ پژوهش وجود داشت که در دهه آخر این قرن، ناگهان به بیش از ۵۰۰۰ پژوهش رسید که مؤید ارتباط مثبت دین و سلامتی است. امروزه، این مطلب با سرعت بیشتری در حال افزایش است، به نحوی که شاید بتوان از آن به یک نهضت علمی تعبیر کرد (۱).

اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روز افزون توجه روانشناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روانشناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است، نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قدعلم کنند و اهمیت بیشتری بیابند. چنین به نظر می‌رسد که مردم جهان، بیش از پیش به معنویت و مسائل معنوی گرایش دارند. سازمان جهانی بهداشت در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم، یعنی بعد معنوی را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد (۲). بی‌شک انسان مهمترین جز هستی و عامل اصلی در تمدن است و هیچ وظیفه‌ای مهمتر از هدایت و رشد دادن به این عامل نیست، از این رو سازمان‌ها نیز بدون مدیرانی توانمند و خلاق کلاف سر درگمی از انسان‌ها و ماشین خواهند بود. موفق‌ترین مدیران کسانی هستند که توانایی درک آن چه کارمندان حس می‌کنند را دارند و هنگامی که در کارمندان خود احساس نارضایتی یا

نامیدی را مشاهده کنند با سرعت و به گونه‌ای موثر وارد عمل می‌شوند. شایع‌ترین اشتباهی که وجود دارد، این است که فکر می‌کنیم کسب دانش بیشتر، وضع را از حالت کنونی بهتر می‌کند. در بیشتر مشاغل، برای آنکه شخص کارایی داشته باشد، نیازمند توانایی استفاده از دانش خویش و تحقق دادن به امور است؛ این توانایی را «قابلیت» می‌نامند که Boyatzis آن را این‌گونه تعریف می‌کند: ویژگی‌های اصلی یک فرد که به عملکرد مطلوب و چشمگیر منتهی شده یا موجب تحقق چنین عملکردی می‌شود. پژوهشگران و کارشناسان امر مدیریت و بهره‌وری اعتقاد دارند که دستیابی یک کشور به سطح بالای بهره‌وری منوط به داشتن سازمان‌ها و دستگاه‌هایی توانمند و برخوردار از انسان‌های بهره‌ور به عنوان سرمایه اصلی است؛ همچنان که پیترودراکر بهره‌وری کارکنان فرهیخته را مهمترین چالش مدیریتی در قرن بیست و یکم می‌داند (۳).

مدیران موفق، مدیرانی هستند که می‌توانند هیجان‌های خود را به خوبی مدیریت کنند. این مساله باعث می‌شود که کارمندان نسبت به مدیران خود اعتماد پیدا کنند و احساس مطلوبی از کار کردن با آنها را داشته باشند. همچنین می‌توان گفت، هر میزان که مدیر در سازمان، به احساساتش آگاه‌تر باشد و بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید، خود را در راستای اهداف برانگیخته بتواند در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و بالاخره بر روابطش با دیگران مسلط و آنها را بهتر مدیریت کند، از هوش معنوی بالاتری برخوردار خواهد بود و بالطبع بهره‌وری در کارکنان را می‌تواند بالا ببرد (۴). از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود معنویت و اخلاق است. در دهه‌های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا بخصوص در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است، بطوری که مفاهیمی همچون خدا، مذهب و معنویت که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند، وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده‌اند، به ویژه تعداد

تحقیقی بدست آوردند که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۶). ساغروانی در تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی بدست آورد که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (۷). فرامرزی، همایی و سلطان حسینی در تحقیقی بدست آوردند که رابطه معناداری بین هوش معنوی و هوش هیجانی وجود دارد. به عبارتی هوش معنوی بیشتر سبب هوش هیجانی زیادی می‌شود (۸). یزدانی در تحقیقی با عنوان رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی و نقش تعهد سازمانی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده بدست آورد که بین هوش معنوی با درک کارکنان از معنویت محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد (۹). Ayranci در تحقیقی با عنوان رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی بدست آورد که بین هوش هیجانی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد (۱۰). Doris و Nasina در پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد (۱۱).

Gupta در تحقیقی با عنوان هوش معنوی و هوش هیجانی در رابطه با خود کارآمدی به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با خود کارآمدی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۲) Rush در تحقیقی با عنوان بحران معنویت به این نتیجه رسید که کسانی که علاقه‌مند به کسب معنویت هستند از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند (۱۳). با توجه به اهمیت بحث هوش معنوی و بهره‌وری در هر سازمانی، در این پژوهش سعی بر این است تا به شناسایی رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری پرداخته شود.

### روش بررسی

این پژوهش کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارکنان مالی و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ شامل ۹۰۰ نفر است که با استفاده از

تحقیقات با چنین رویکردهایی در حوزه روانشناسی و مدیریت به سرعت در حال افزایش است. یکی از مفاهیمی که به تدریج از درون جلسات و کنفرانس‌ها ظهور کرده، هوش معنوی است. همه ما با یک سرمایه معنوی بالا متولد می‌شویم. این یک توانایی پایه و ذاتی مغز ما است. اما همانند همه توانمندی‌های ذاتی، باید این توانایی نیز توسعه یافته و تقویت شود. وقتی وارد سازمان می‌شویم با توجه به شدت‌تر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان‌های امروزی، نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می‌یابد. ریشه اعتماد در بین افراد پایبندی به اصول معنوی و اخلاقی بوده و بدون آن شالوده‌های سازمان متزلزل می‌باشد کارکنانی که از هوش معنوی برخوردارند، به عنوان سرمایه‌ای با ارزش برای سازمان محسوب می‌شوند (۵).

امروزه دانشگاه‌ها استخوان‌بندی علم، دانش و فناوری هر کشوری را تشکیل می‌دهند و در اکثر کشورهای جهان، توسعه سازمان‌های تحقیقاتی و افزایش بهره‌وری آنها جزو سیاست‌های اصلی و اولویت‌دار دولت‌ها به حساب می‌آید. بهره‌وری این قبیل سازمان‌ها نیز به نسبت زیادی با بهره‌وری کارکنان دانشگاهی یا همان مدیران و پژوهشگران مربوط است چنان که Deraker بهره‌وری کارکنان فرهیخته را مهمترین چالش مدیریتی قرن بیست و یکم می‌داند (۳).

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد مفاهیم هوش و معنویت از دیر باز مورد توجه بوده و آنچه در این برهه از زمان اهمیت ویژه می‌یابد تلفیق این دو مفهوم در کنار هم است. از آنجائی که بهره‌وری یکی از متغیرهای بسیار مهم در سازمان‌هاست و نتایج برخی از پژوهش‌ها بیانگر تاثیر انواع هوش بر سطوح مختلف بهره‌وری می‌باشد، به نظر می‌رسد بررسی رابطه هوش معنوی با بهره‌وری، زمینه تحقیقات مهمی باشد که با مطالعه جایگاه معنویت و هوش معنوی در زندگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، روشنگر نکات ارزشمندی در زمینه بهره‌وری باشد.

در زمینه بررسی هوش معنوی و بهره‌وری تاکنون مطالعات بسیاری صورت گرفته است: از جمله رضائیان و کشته‌گر در

نتایج ۵۹/۲ درصد نمونه مورد مطالعه در پست کارمند، ۹ درصد در پست سرپرست، ۵/۱ درصد مدیر و ۲۶/۳ درصد در سایر پست‌های سازمانی هستند. برای متغیر سن، ۳۷/۶ درصد شرکت‌کنندگان بین ۳۰ تا ۳۹ سال است که بیشترین فراوانی را دارد. نتایج نشان داد بیشترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال است که ۴۷/۵ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش را تشکیل می‌دهد.

بر اساس نتایج، میانگین هوش معنوی و بهره‌وری شرکت‌کنندگان در پژوهش به ترتیب برابر با ۶۹/۹۲ و ۹۰/۹۶ است که بالای متوسط است. همچنین مؤلفه‌های هوش معنوی شرکت‌کنندگان در پژوهش بالاتر از متوسط و میانگین مؤلفه‌های بهره‌وری شرکت‌کنندگان در پژوهش بیشتر از متوسط بدست آمد.

بر اساس نتایج جدول ۱، ضریب همبستگی بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار و مثبت می‌باشد.

بر اساس نتایج جدول ۲، ضریب همبستگی بین بهره‌وری با بسط حالت هوشیاری کارکنان در سطح  $p \leq 0/101$  معنی‌دار بود. بنابراین بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج نشان داد که هر چه بسط حالت هوشیاری کارکنان بالاتر باشد میزان بهره‌وری بیشتر است (و برعکس). نتایج نشان داد که ۶/۸ درصد تغییرات دو متغیر با یکدیگر همپوشانی دارند.

همچنین ضریب همبستگی بین تولید معنای شخصی و بهره‌وری کارکنان در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار بوده بنابراین بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج نشان داد که هر چه تولید معنای شخصی افراد بیشتر باشد، میزان بهره‌وری بیشتر است (و برعکس).

تحلیل نتایج جدول ۲ در خصوص تولید معنای شخصی نشان داد که ۱۲/۷ درصد تغییرات دو متغیر با یکدیگر همپوشانی دارند. پیرامون بررسی رابطه بین تولید معنای شخصی و بهره‌وری بر اساس جستجوی محقق، تحقیقی یافت نشد.

فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۶۹ نفر از آنان به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب گردیده‌اند. برای جمع‌آوری نظرات پاسخ دهندگان از پرسش‌نامه استاندارد King (۲۰۰۸) برای سنجش هوش معنوی و پرسش‌نامه محقق ساخته برای سنجش بهره‌وری استفاده شد که روایی آن از طریق روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت و Cronbach's alpha آن برای سؤال‌های هوش معنوی ۸۱ درصد و برای سؤال‌های بهره‌وری ۸۹ درصد محاسبه گردید. هوش معنوی مجموعه‌ای از قابلیت‌های سازش روانی که مبتنی بر جنبه‌های غیر مادی و متعالی واقعیت است و دارای چهار زیر مقیاس می‌باشد: آگاهی متعالی (استعداد تشخیص ابعاد و چارچوب‌های متعالی خود، دیگران و دنیای مادی در خلال حالات طبیعی هشیاری، همراه با استعداد تشخیص ارتباط آنها با خود فرد با دنیای مادی)، بسط حالت هشیاری (توانایی وارد و خارج شدن از حالات بالای هشیاری مانند تامل عمیق)، تفکر انتقادی وجودی (استعداد تفکر انتقادی درباره گوهر وجود، واقعیت، گیتی، مکان، زمان، و موضوعات وجودی و متافیزیک) و تولید معنای شخصی (توانایی استنتاج مفهوم و معنای شخصی از همه تجارب جسمی و ذهنی از جمله توانایی ایجاد هدف زندگی).

در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون‌های آماری همچون فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون‌های رگرسیون چند گانه، ضریب همبستگی Pearson و آزمون تحلیل واریانس به تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی یافته‌های جانبی پرداخته و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادله ساختاری و نرم‌افزار SPSS, lisrel فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

#### یافته‌ها

بر اساس نتایج به دست آمده، ۵۵/۷ درصد نمونه مورد مطالعه زن و ۴۳/۹ درصد مرد است. ۲۸/۲ درصد نمونه مورد مطالعه دیپلم و فوق دیپلم، ۵۱ درصد لیسانس، ۳۹ درصد فوق لیسانس و ۱۲ درصد دارای مدرک دکتری است. بر اساس

جدول ۱: ضریب همبستگی بین هوش معنوی با بهره وری کارکنان

متغیر پیش بین		هوش معنوی	
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر ملاک	بهره وری کارکنان	۰/۳۷۰**	۰/۰۰۱

جدول ۲: ضریب همبستگی بین بهره‌وری با بسط حالت هوشیاری و تولید معنای شخصی کارکنان

متغیر پیش بین		بسط حالت هوشیاری کارکنان	
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر ملاک	بهره وری	۰/۲۶۰**	۰/۰۰۱
متغیر پیش بین		تولید معنای شخصی سازمانی کارکنان	
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر ملاک	بهره وری	۰/۳۵۶**	۰/۰۰۱

جستجوی محقق، تحقیقی یافت نشد. بر اساس نتایج این جدول، ضریب همبستگی بین بهره‌وری با تفکر انتقادی کارکنان در سطح  $p \leq 0/05$  معنی‌دار بوده بنابراین بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج نشان داد که هر چه تفکر انتقادی وجودی افراد بیشتر باشد، میزان بهره‌وری بیشتر است (و برعکس). نتایج نشان داد که ۷/۴ درصد تغییرات دو متغیر با یکدیگر همپوشانی دارند.

بر اساس نتایج جدول ۳ ضریب همبستگی بین بهره‌وری با آگاهی متعالی کارکنان در سطح  $p \leq 0/05$  معنی‌دار بوده بنابراین بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. این نتایج نشان داد که هر چه آگاهی متعالی افراد بیشتر باشد، میزان بهره‌وری بیشتر است (و برعکس). نتایج نشان داد که ۱۰/۴ درصد تغییرات دو متغیر با یکدیگر همپوشانی دارند. بررسی رابطه بین آگاهی متعالی و بهره‌وری بر اساس

جدول ۳: ضریب همبستگی بین بهره‌وری با آگاهی متعالی و تفکر انتقادی وجودی کارکنان

متغیر پیش بین		آگاهی متعالی کارکنان	
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر ملاک	بهره وری	۰/۳۲۲**	۰/۰۰۱
متغیر پیش بین		تفکر انتقادی وجودی کارکنان	
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر ملاک	بهره وری	۰/۲۷۳**	۰/۰۴۸

## بحث

هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی منعطف است که بر جنبه‌های غیر ذهنی و متعالی از واقعیت مبتنی است و با ماهیت وجودی یک فرد، معناداری شخصی، تعالی و حالت گسترش یافته معناداری پیوند دارد. اگر کارکنان هوش معنوی بالایی داشته باشند تمایل بیشتری به مشارکت و مسؤولیت‌پذیری در زندگی سازمانی خواهند داشت و شرایط غیر ایده آل سازمان را راحت‌تر تحمل می‌کنند و موجب اطاعت سازمانی و وفاداری سازمانی می‌شود. این امر باعث ارتقا عملکرد اثربخش و افزایش بهره‌وری می‌شود. نتایج نشان داد که هر چه هوش معنوی بالاتر باشد، میزان بهره‌وری بیشتر است (و برعکس)، همچنین ۱۳/۷ درصد تغییرات دو متغیر همپوشانی با یکدیگر دارند. یافته‌ها با تحقیقات نداد و همکارانش، احمدی که به دست آوردند بین دو متغیر هوش معنوی و بهره‌وری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد، همسو است (۱۴، ۱۵). با توجه به نتایج تحقیقات ذکر شده و نتیجه تحقیق حاضر به نظر می‌رسد که هوش معنوی از طریق توسعه رهبری بر بهره‌وری تاثیرگذار باشد. Gupta در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با خود کارآمدی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نقش خودکارآمدی در بهره‌وری می‌تواند ما را به این نتیجه برساند که نتیجه تحقیق Gupta با نتیجه تحقیق حاضر بی‌ارتباط نباشد و یکدیگر را بطور غیرمستقیم تایید نمایند (۱۲). Khanifar و همکارانش و Marschke و همکارانش، یزدانی و همکارانش، Rego و Cunha و Nasina و Doris در تحقیقاتشان به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد (۱۱، ۹، ۱۶-۱۸) و طبق تحقیق ساغروانی بین تعهد سازمانی و هوش معنوی رابطه مثبت وجود دارد (۷). تحقیق فرهنگی و همکارانش نقش تعهد سازمانی را در بهره‌وری تایید نمود (۵). از ترکیب نتایج سه تحقیق ذکر شده می‌توان رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری را نتیجه گرفت. بنابراین ترکیب نتایج این تحقیقات بطور ضمنی نتیجه تحقیق حاضر را تایید می‌کنند. فرضیه اول نشان داد که بین بهره‌وری با بسط حالت هوشیاری کارکنان رابطه وجود دارد. افرادی که

دارای بسط حالت هوشیاری بالایی هستند، ظرفیت‌ها و صلاحیت‌های درونی و بیرونی خود را توسعه می‌دهند و به زندگی سازمانی خود حیات و معنا می‌بخشند. این گروه از کارکنان از طریق اتحاد، وحدت و یکپارچگی در راستای رسیدن به اهداف شخصی و سازمانی علاقه بیشتری به مشارکت دارند و قدرت آنها در رویارویی با مشکلات بیشتر شده و بر روی کنترل استرس تاثیر مثبت می‌گذارند. این افراد می‌توانند با آرامش خاصی و بهتر از دیگران وظایف محوله را انجام دهند. نتیجه تحقیق حاضر نیز مؤید همین موضوع می‌باشد، زیرا هر میزان سطح بسط هوشیاری در فرد بالاتر باشد، بهره‌وری او بیشتر است. نتایج تحلیل فرضیه دوم نشان داد که بین بهره‌وری با تولید معنای شخصی کارکنان رابطه وجود دارد. افرادی که در آنها تولید معنای شخصی در سطح بالا قرار دارد در زندگی شخصی دارای هدف و نسبت به وضعیت خود از خودآگاهی لازم برخوردارند. در نتیجه این گروه از افراد در انجام وظایف شغلی احساس معنا کرده و بیشتر از آنکه تحت تاثیر عوامل سازمانی باشند تحت تاثیر اهداف و شرایط خویش هستند و همه هم و غم آنها معطوف به ایجاد هماهنگی و همسویی شرایط با هدف خویش می‌باشند. بنابراین بر کار خود تمرکز بیشتر داشته، می‌دانند از خود چه می‌خواهند و می‌دانند که باید چه کاری انجام دهند. همه این موارد بیان‌گر این است که در کار و ایفای نقش‌های سازمانی خود موفق‌تر از دیگران می‌توانند عمل کنند. نتیجه تحقیق حاضر نیز مؤید همین موضوع می‌باشد، زیرا هر چه میزان تولید معنای شخصی در فرد بالاتر باشد، بهره‌وری او بیشتر است. نتایج تحلیل فرضیه سوم نشان داد که بین بهره‌وری با تفکر انتقادی وجودی کارکنان رابطه وجود دارد. قنبری و همکارانش در تحقیقی بدست آوردند که بین یادگیری خودراهبر و گرایش به تفکر انتقادی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۹). با توجه به نتایج این تحقیق افرادی که می‌توانند بدون محرک‌های بیرونی و بر اساس نیازهای درونی خود را در مسیر یادگیری و تجربه اندوزی قرار دهند، بهتر می‌توانند یاد بگیرند و به نظر می‌رسد بهره‌وری آنها نیز بالا باشد. امیرپور در پژوهشی دریافت که تفکر انتقادی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی شادکامی و عزت نفس اجتماعی

## نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد تغییرات ابعاد بهره‌وری با هوش معنوی رابطه مستقیم و معناداری دارد و تقویت این ابعاد باعث بالا رفتن هوش معنوی افراد می‌شود. همچنین تقویت سطوح هوش معنوی وبه دنبال آن، تقویت ارتباطات درون‌فردی و بین‌فردی کارکنان با یکدیگر موجب افزایش عواطف و همچنین بالا رفتن حالات معنوی در میان آنها می‌گردد. این موضوع احساس خوبی برای حضور افراد در سازمان به وجود می‌آورد که خود نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری کارکنان دارد. بین هوش معنوی کارکنان (و ابعاد آن) و بهره‌وری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد بنابراین از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان می‌توان بهره‌وری را افزایش داد. برای تقویت هوش معنوی پیشنهاد می‌شود:

- مدیران مهارت‌های هوش معنوی را در افراد ایجاد کنند:
- ارزش‌های محبت و شفقت به عنوان ارزش‌های فرهنگ سازمانی در سازمان نهادینه گردد.
- مدیران به عنوان الگوی کارکنان فروتن و متواضع باشند.
- کارکنان تشویق به طرح سؤالات بنیادی نسبت به وظایف و مشاغل و امور سازمانی شوند.
- امور معنوی و اخلاقی در سازمان ترغیب، ترویج و تشویق شوند.
- کارکنان از طریق فرمانروایی بر خود و ارزیابی و نقد کردار خویش نسبت به نوشوندگی و تحول رفتار خود اقدام نمایند.
- مدیران از طریق انعطاف‌پذیری در موقعیت‌های بحرانی بر خود مسلط باشند.
- کارکنان از طریق شناخت بعد معنوی و متافیزیکی نسبت به جنبه‌های غیر مادی خود توجه و آگاهی عمیق‌تری پیدا نمایند.
- از طرفی نتایج بیانگر این است که افراد بهره‌ورتر، هوش معنوی بالاتری دارند. بنابراین به منظور ارتقا بهره‌وری کارکنان پیشنهاد می‌گردد:
- آموزش‌های لازم برای انجام مؤثرتر کار به کارکنان داده شود.

دانشجویان است (۲۰). یعنی هر کسی که ویژگی‌های تفکر انتقادی در آن بیشتر باشد شادکامی و عزت نفس او نیز بالاتر است. بر اساس فرضیه چهارم، تأیید شد که بین بهره‌وری با آگاهی متعالی کارکنان رابطه وجود دارد. افرادی که دارای آگاهی متعالی بالایی هستند، ظرفیت وجودی آنها از مرزهای دانش، تجربه و شعور متعارف بشری فراتر رفته و در مرحله تعالی و عدم تعلق به جهان مادی قرار می‌گیرند. این گروه از افراد از یک خود برتر و متعالی برخوردار می‌باشند و برای آنها ابعاد مادی و جسمانی مهم نمی‌باشد. این گروه از افراد اهداف گروهی را بر اهداف شخصی ترجیح می‌دهند. بنابراین با بردباری مشکلات و سختی‌ها را تحمل می‌نمایند. آنها به سازمان از نظر روانی و عاطفی دلبستگی دارند و به دنبال یافتن راه‌حل‌های جدید برای حل مسائل سازمانی هستند. بنابر این به نظر می‌آید ویژگی‌های مورد اشاره می‌توانند بهره‌وری را تحت تاثیر قرار دهند. نتیجه پژوهش حاضر نیز مؤید همین موضوع می‌باشد، زیرا هر میزان آگاهی متعالی در فرد بالاتر باشد، بهره‌وری او بیشتر است.

انسان موجودی است که از رفتار پیچیده برخوردار است، به گونه‌ای که گاهی اوقات از بیان واقعیت در شرایطی که فکر می‌کند ممکن است به نفع او نباشد، خودداری می‌کند. به این علت تحقیقات علوم انسانی با مشکلات مواجه است.

محدودیت‌های این پژوهش عبارتند از:

- ۱- پژوهش حاضر در قلمرو مکانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفت، بنابراین تعمیم نتایج آن به دیگر سازمان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.
- ۲- پژوهش حاضر در قلمرو زمانی اردیبهشت ۱۳۹۳ انجام گردیده، بنابراین در خصوص تعمیم نتایج به دیگر زمان‌ها باید احتیاط لازم صورت گیرد.

برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شد، لذا با توجه به این که پرسش‌نامه جنبه خودسنجی دارد ممکن است پاسخ‌گویان در پاسخ‌هایشان سوگیری کرده باشند.

با یک برنامه هدف دار و جهت‌دار شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها تقویت و با انتخاب و اجرای استراتژی‌های متناسب با مدیریت منابع انسانی موجبات نیل به ارتقا بهره‌وری افراد فراهم شود.

- شایسته‌سالاری در سازمان مورد توجه قرار گیرد.
- از فناوری به روز در سازمان استفاده شود.
- نظام انگیزشی سازمان بر مبنای شاخص‌های بهره‌وری طراحی گردد.
- برنامه‌های ویژه‌ای در راستای ارتقا مؤلفه‌های هوش معنوی در افراد، بخصوص تولید معنای شخصی اتخاذ گردد.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نهایت قدردانی و تشکر از مسؤولین مربوطه و کلیه کارکنان شرکت کننده در مطالعه به عمل می‌آید.

### References

1. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence. A definition, model, and measure. [Thesis]. Peterborough, Ontario: Canada, Trent University; 2008.
2. Vest V. Psychotherapy and Spirituality. Shahidy SH, Shirafkan S, Trans. Tehran: Roshd Publisher; 1999.[In Persian]
3. Druker P. Management Challenges in the 21st Century. Toluee, Trans. Tehran: Rasa Publisher; 1999.[In Persian]
4. Fatima N. Prayer and spiritual health effects on cancer patients. Quarterly monitoring 2005; 5,4: 295-304.[In Persian]
5. Farhangi A, Fatahi M. Emotional Intelligence, unifying other types of intelligence: concepts, challenges and applications in management leadership. Journal of Management Agricultural Development 2007;10,37:2-16.[In Persian]
6. Rezaian A, Koshtegar A. Relationship between emotional intelligence and organizational commitment. Journal of Management Messages 2008; 27:27-39.[In Persian]
7. Sagharvani S. Spiritual intelligence of individuals and organizations. Compass Magazine 2010; 215: 35-39.[In Persian]
8. Faramarzi S, Homae R, Soltanhoseini M. Study of emotional intelligence, spiritual intelligence. The Journal - Professional Studies Psychology and Islam 2009;4: 7-23.[In Persian]
9. Yazdani M. The relationship between employees' perceptions of workplace spirituality, organizational citizenship behavior, spiritual intelligence, the role of organizational commitment as a moderating variable (Case Study: Isfahan Steel Factory) [Thesis]. Isfahan: Iran, Islamic Azad University of Isfahan; 2011.[In Persian]
10. Ayrançi E. Affects of Top Turkish Managers Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations. Financial Performance Business Intelligence Journal 2011;9-36.
11. Nasina M, Doris K. The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter? Journal of global Management 2011; 2(1): 216-26.
12. Gupta MG. Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self regulation among collage student. International Journal of social sciences and interdisciplinary research 2012; (1)2: 60-9.
13. Rush M. Forum: Spiritual Crisis in the UK. journal for the study of spirituality 2013; 3,2: 168-71
14. Nedaf A, Daneshvar V, Jahanbani M. Examine the relationship between intellectual intelligence and employee productivity. Shiraz Industrial Estate Leaders, First National Conference; 2010, Shiraz, Iran.[In Persian]
15. Ahmady M. Examine the relationship between intellectual intelligence and employee productivity research centers Corps. [Thesis]. Tehran: Iran, University of Tehran, Imam Hussein; 2011.[In Persian]
16. Khanifar H, Jandaghi GH, Shojaie S. Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. European Journal of Social Sciences 2010; 12, 4: 558-71.
17. Marschke E, Preziosi R, Harrington W. Professionals And Executives Support A Relationship Between Organizational Commitment And Spirituality In The Workplace. Journal of Business & Economics Research 2009; 7(8):33-47.
18. Reg A, Cunha M. workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, journal of organizational change management 2008; 21(1):53-75.
19. Ghanbari HB, Geravand H, Mohamdzade GH, Hossaini A. Investigate the relationship between critical thinking disposition and self-directed learning in nursing and midwifery students. Mashhad its role in academic success. Journal of Medical Education Development Center, Yazd 2011; 4: 15-27.
20. Amirpour B. The relationship between critical thinking and the dimensions of happiness and self-esteem of students. Journal of Instructional Strategies 2011; 3: 143-7. [In Persian]

## Examine the Relationship between Intellectual Intelligence and Employee Productivity Isfahan University Medical of Sciences

Majid Shiasi<sup>1</sup>, Akbar Etebarian<sup>2</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** The importance of spirituality in organizations and can be a powerful force in people's lives brought profound. The purpose of this study was to analyze the relationship between spiritual intelligence and productivity of employees Isfahan University Medical of Sciences.

**Methods:** The purpose of the study and application of methods, cross - correlation. The study population consisted of all finance staff and managers University in 2014, including was 900 persons. Using random sampling, stratified Cochran formula and 269 of them were chosen. To collect feedback from questionnaires King (2008) (1) to measure the spiritual intelligence and a questionnaire was used to measure productivity. The face validity and Cronbach's alpha for the spiritual intelligence 0.81 and productivity 0.89, respectively. The present study tests such as frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, multiple regression, ANOVA and Pearson correlation coefficient was used, using structural equation modeling techniques and lisrel software and Spss19, research hypotheses were tested.

**Results:** The results indicate that the correlation coefficient between spiritual intelligence and employee productivity throughout the  $p \leq 0.01$  is meaningful and positive. And the higher spiritual intelligence, productivity is more (and vice versa). The results showed that 13.7% of the variable changes that overlap with each other.

**Conclusion:** The results showed that the amplification spiritual intelligence staff productivity can be increased.

**Keywords:** Productivity; Personnel; Universities.

Received: 27 Jul, 2014

Accepted: 5 Apr, 2015

**Citation:** Shiasi M, Etebarian A. **Examine the Relationship between Intellectual Intelligence and Employee Productivity Isfahan University Medical of Sciences.** Health Inf Manage 2015; 12(4):539.

\*- This article resulted from MSc thesis.

1- MSc, Public Mngament, Islamic Azad University of Khorasgan, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: Shiasim12@gmail.com

2- Assistant Professor, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University of Khorasgan, Isfahan, Isfahan, Iran