

رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه

Relationship between organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress, and job satisfaction of university staff

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۲/۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۳/۳۰

Azad-Marzabadi E. *PhD*[✉], Hoshmandja M. *MSc*
Poorkhalil M. *MSc*

اسفندیار آزادمرزآبادی[✉]، منیجه هوشمندجا^۱
مجید پورخلیل^۲

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to determine the relationship between organizational spirituality and psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, stress, and job satisfaction of employees of University.

Method: Research group consisted of all employees of the university among whom 308 were selected at convenience. They filled out research tools including Milliman's Organizational Spirituality Questionnaire, Spritzer's Psychological Empowerment Questionnaire, Jafari's Creativity Questionnaire, King's Spiritual Intelligence Questionnaire, Job Description Questionnaire, and HSE Job Stress Questionnaire. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient, independent t-test, one-way analysis of variance, and Scheffe's Post Hoc test.

Results: The relationship between organizational spirituality and psychological empowerment, creativity, and job stress was positive and significant. Also based on the results of the employees of a job with spirituality organizational significant relationship.

Conclusion: Spirituality is one of the most important variables affecting worker empowerment and creative organizations, and policy makers should use its maximum power to achieve organizational goals.

Keywords: Spirituality, Empowerment, Creativity, Spiritual Intelligence, Stress and Job Satisfaction

چکیده

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه است.

روش: جامعه پژوهش تمامی کارکنان یکی از دانشگاهها بودند که از بین آنها ۳۰۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گردید و ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه معنویت سازمانی میلین، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریترز، پرسشنامه خلاقیت جعفری، پرسشنامه هوش معنوی کینگ، پرسشنامه توصیف شغلی و پرسشنامه استرس شغلی HSE را تکمیل کردند. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون تعقیبی شفه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روان شناختی، خلاقیت و استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج بین سابقه شغلی کارکنان با معنویت سازمانی ارتباط معنادار وجود داشت.

نتیجه‌گیری: معنویت از مهمترین متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی و خلاقیت کارکنان است که سیاست‌گذاران سازمان‌ها باید با بهره‌گیری از آن، حداکثر توان کارکنان را در جهت تحقق اهداف سازمانی بسیج کنند.

کلیدواژه‌ها: معنویت، توانمندسازی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس و رضایت شغلی

✉ **Corresponding Author:** Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
E-mail: esfandearazad@yahoo.com

✉ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج)، تهران، ایران

۱- گروه تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان می‌دارند [۱]. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع‌دوستی و ... به پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی بنام معنویت در کار (Spirituality at work) دارند. از نظر تعریف مفهومی معنویت در کار در این تحقیق، تعریفی از معنویت در کار است که مورد تأکید اش‌موس می‌باشد: معنویت در محیط کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش بوده و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد [۲]. می‌توان گفت که عمده‌ترین دلیل علاقه‌مندی به معنویت محیط کاری، افزایش اثر بخشی سازمانی است. شواهد تجربی، رابطه مثبت را بین محیط کاری با اخلاقیات، صداقت و اعتماد درن سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش شغلی از قبیل رضایت شغلی و ... نشان می‌دهد.

حسین‌پور [۳] در پژوهش خود تحت عنوان «معنویت به عنوان حلقه بین توانمندسازی روانشناختی و بروز رفتارهای کارآفرینانه» نشان داد که بین معنویت در کار با توانمندسازی روانشناختی کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد. کلاد [۴] به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان دارد، چرا که موجب افزایش توانمندسازی و به تبع آن کاهش جابه‌جایی کارکنان، خستگی و غیبت از کار می‌شود. بختیاری [۵] نشان داد که بین عوامل معنوی مکوثر بر توانمندسازی مدیران، عامل ایمان بیشترین تأثیر را داشته است. رتبه‌بندی عوامل معنوی مؤثر بر توانمندسازی مدیران به ترتیب شامل ایمان، معرفت دینی و بصیرت بوده است. به عبارت دیگر معنویت یکی از متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی مدیران است که سیاست‌گذاران سازمان‌ها در صددند با بهره‌گیری از آن، حداکثر توان مدیران را در جهت تحقق اهداف سازمانی بسیج کنند. نک و میلیمان [۶] در تحقیق خود نشان دادند که ارتباط علی بین معنویت و افزایش نوآوری در محیط کار وجود دارد. مک‌نایت [۷] در تحقیقات تکمیلی خود نشان داد که رابطه مثبت بین معنویت با افزایش رضایت

کارکنان، تلاش، مشارکت و همکاری، خلاقیت و عملکرد وجود دارد. هاوولی و هارمن [۸] در تحقیق‌شان به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان‌شان به آنها یک حس نیرومندی از وابستگی و حس حقیقی از هدف ارائه می‌دهد، در کار خود خلاق‌تر و نوآورتر و رشد شخصی بیشتری را تجربه می‌کنند. زوهر و مارشال [۹] معتقدند که بین هوش معنوی و دینداری رابطه‌ای وجود ندارد. به این صورت که ممکن است فردی از لحاظ هوش معنوی در سطح بالایی باشد، اما اعتقاد دینی نداشته باشد و در مقابل، ممکن است شخصی بسیار مذهبی باشد اما هوش معنوی پایینی داشته باشد. در واقع آنان واژه «معنوی» را به عنوان آنچه که به یک سیستم، زندگی و نیروی حیات می‌دهد، به کار می‌برند. در مقابل، تیچلر [۱۰] مطرح می‌کند که هوش معنوی به تجارب شخصی در مورد خدا و یا چیز فوق‌العاده یا هر آنچه که خالص و پاک است مربوط می‌باشد.

هنینگزگارد [۱۱] نیز در تحقیقی به بررسی ارتباط بین دینداری، معنویت و شخصیت پرداخته که نتیجه حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین دینداری درونی و معنویت است. معینی [۱۲] نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که آموزش هوش معنوی موجب کاهش مقابله مذهبی منفی دانشجویان می‌شود. همچنین نورزاد [۱۳] به بررسی رابطه هوش معنوی با شیوه‌های مقابله مذهبی دانشجویان پرداخت. براساس نتایج به دست آمده آشکار شد که بین هوش معنوی و مقابله مذهبی و یکی از شیوه‌های آن یعنی توکل؛ رابطه مثبت وجود دارد؛ بدین معنا که دانشجویان با هوش معنوی بالا در هنگام مواجهه با حوادث ناگوار زندگی از مقابله مذهبی خصوصاً توکل به خدا بیشتر استفاده می‌کنند. به عبارت دیگر، این افراد برای مقابله با حوادث ناگوار زندگی به خدا توکل می‌کنند و در عین حال در جهت رفع و کاهش استرس تلاش می‌کنند. میلیمان [۱۴] نیز در تحقیقش با عنوان «معنویت کاری» بررسی کرد که چگونه معنویت در کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد. نتایج تحقیق وی نشان داد که کار با معنا به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می‌شود.

فرانسیس و همکاران [۱۵] گزارش نمودند که نگرش مثبت دانشجویان نسبت به یک مذهب می‌تواند رابطه قوی با بهداشت روانی آنان داشته باشد. کروسسی [۱۶] در تحقیق خود نشان داده است که اعتقادات مذهبی می‌تواند علائم افسردگی را بهبود بخشد. همچنین پیوندجویی بالای مذهبی و جهت‌گیری مذهبی درونی می‌تواند با علائم افسردگی خودسنجی ارتباط معناداری داشته باشد. محققان دیگر نیز

نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند. ریبتروپ [۱۷] نیز در پژوهش خود که با هدف تعیین رابطه بهزیستی معنوی و سلامت روانی در بین دانشجویان بود، به این نتیجه رسید که، بین بهزیستی معنوی و سلامت روانی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و بهزیستی مذهبی می‌تواند سلامت روانی را پیش‌بینی کند. فیلمن و آرنولد [۱۸] در تحقیقاتشان نشان دادند که احترام به کارکنان، رضایت شغلی و توانمندی آنها را افزایش می‌دهد و در نتیجه، غیبت و استرس شغلی کمتر را موجب می‌شود. افزایش رضایت شغلی حاصل از معنویت در محیط کار، بیشتر می‌تواند گفت به دلیل کاهش تغییرات کاری و غیبت از کار است. پست [۱۹] در تحقیق خود با عنوان «توسعه معنویت دانشجویان پرستاری» نشان داد که دانشجویان پرستاری از درک معنوی بالایی برخوردارند و در برخورد با بیمار، ملاحظات معنوی را حتی بیشتر از صرف دستورالعمل‌های پرستاری در نظر می‌گیرند، که این نشان از تاثیر مثبت معنویت بر روی رضایت شغلی این دانشجویان می‌باشد. بالاخره فابریکاتور [۲۰] نیز در مطالعات خود دریافت که معنویت بر رضایت‌مندی کلی زندگی تأثیر می‌گذارد. معنویت شخصی به‌طور موثقی، رضایت‌مندی بیشتر از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین به عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می‌شود که به آنها کمک می‌کند که نسبت به کسانی که سطح پایین‌تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و آسان‌تر عوامل تنش‌زا را کنترل کنند.

با توجه به تحقیقات مختلفی که در زمینه رابطه بین معنویت با متغیرهای مذکور، صورت گرفته و با توجه به مباحث فوق، غالب سازمان‌ها و موسسات پیشرو، بیش از پیش توجه خود را به ارتقاء معنویت و توانمندی و خلاق بارآوردن و بالا بردن هوش معنوی و رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان به منظور بهسازی منابع انسانی و افزایش عملکرد کاری‌شان معطوف داشته‌اند. در این راستا و با توجه به حجم رو به گسترش فعالیت‌های درمانی، آموزشی و پژوهشی دانشگاه بقیه‌الله (عج) در کشور، داشتن یک سازمان کارآمد مبتنی بر ارزش‌های معنوی و اسلامی و همچنین خلاق و توانمند جهت ارتقاء سطح علمی دانشگاه، یک امر ضروری است. لذا برای رسیدن به این مرحله، این ضرورت احساس می‌شود که باید میزان معنویت سازمانی، توانمندی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و در نهایت رضایت شغلی این مجموعه مورد بررسی قرار گرفته تا بتوان با استناد به یافته‌های آن راهکارهای لازم را به منظور توانمندسازی، افزایش خلاقیت و رضایت‌مندی و همچنین ارتقاء سلامت معنوی ارائه نمود.

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر روش انجام پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران می‌باشند. همچنین معیار ورود در این تحقیق، دارا بودن عضویت رسمی، پیمانی و قراردادی؛ برخورداری از حداقل مدرک دیپلم و داشتن سابقه کار بین ۱ تا ۲۵ سال و جنسیت مرد و زن بوده است. معیار خروج هم شامل دارا بودن سابقه کمتر از یکسال، داشتن بیماری روانی در حین اجرای تحقیق، عدم پاسخ کامل به سؤالات پرسشنامه بوده است.

نمونه مورد بررسی در این تحقیق، با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای صورت گرفته است و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، برابر با ۳۲۲ نفر برآورد شده است که در نهایت ۳۰۸ پرسشنامه جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار تحقیق در این پژوهش، شامل ۶ پرسشنامه است که عبارتند از:

پرسشنامه معنویت سازمانی: به منظور سنجش معنویت سازمانی از پرسشنامه میلیمن و همکاران [۱۴] استفاده شده است که دارای ۲۰ سؤال و ۳ مولفه است، شیوه نمره گذاری در این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه (از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) طراحی شده و این پرسشنامه تاکنون در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و ضریب آلفای محاسبه شده برای آن ۰/۸۷ بدست آمده است.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتز: این پرسشنامه ۱۸ سؤال و ۵ مولفه دارد و در قالب یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) طراحی شده و ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار آن ۰/۸۵ محاسبه کرده است [۲۱].

پرسشنامه خلاقیت: با اقتباس از پرسشنامه رندسیپ طراحی شده است با ۱۲ سؤال که خلاقیت را به‌طور کل می‌سنجد و در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) طراحی شده که به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار آن ۰/۸۲ به‌دست آمده است [۲۲].

پرسشنامه هوش معنوی کینگ: دارای ۲۴ آیت می‌باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت است. نمرات بالا نشان‌دهنده هوش معنوی بالا و یا وجود چنین ظرفیتی است [۲۳]. در مطالعه رقیب و همکاران [به نقل از ۲۴] ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۹ به‌دست آمده

است [۲۴].

در این تحقیق برای تعیین روایی محتوایی، از نظرات چند نفر از اساتید روانشناسی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t^2 مستقل، آزمون تحلیل واریانس یکراهه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد.

یافته‌ها

از مجموع ۳۰۸ نفر نمونه مورد بررسی در این تحقیق تعداد ۹۷ نفر (۶۴ درصد) مرد و تعداد ۱۱۱ نفر (۳۶ درصد) زنان بودند. همچنین ۳۶ نفر (۱۱/۷ درصد) از کارکنان دارای سابقه خدمت ۳ تا ۳ سال؛ ۸۵ نفر (۲۷/۶ درصد) دارای سابقه ۴ تا ۷ سال؛ ۱۱۸ نفر (۳۸/۳ درصد) دارای سابقه ۸ تا ۱۵ سال؛ و در نهایت، ۶۹ نفر (۲۲/۴ درصد) دارای سابقه ۱۶ تا ۲۵ سال بودند.

شاخص توصیف شغلی ویسوکي و کروم: این پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای آن ۰/۹۲ بوده است. این پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال است که براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای درجه بندی شده است و ۵ مولفه (توصیف شغل، توصیف مسئول، توصیف همکار، توصیف شرایط ارتقا، توصیف حقوق و مزایا) را مورد بررسی قرار می‌دهد [۲۵]. پرسشنامه پرسشنامه استرس شغلی (HSE): دارای ۴۰ سؤال که شامل یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (هرگز، بندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره) می‌باشد. نمرات سؤال‌های هر آیتم بیانگر مقدار اندازه‌گیری شده هر آیتم می‌باشد که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ می‌باشد که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب آن می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه آزاد و غلامی [۲۶]، ۰/۷۸ گزارش شده است. همچنین

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی همه متغیرهای پژوهش

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
معنویت سازمانی	۲۴	۹۲	۵۹/۵	۱۷/۸
توانمندی روانشناختی	۴۵	۷۶	۶۳/۸	۶/۴
خلاقیت	۲۶	۵۷	۴۱/۸	۶
هوش معنوی	۲۹	۹۸	۵۳/۹	۱۰/۱
استرس شغلی	۷۰	۱۶۵	۱۱۷	۲۳/۹
رضایت شغلی	۷۰	۱۳۷	۱۰۵/۳	۱۸/۹

جدول ۲- ضریب همبستگی جزئی بین معنویت با توانمندسازی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس و رضایت شغلی

متغیر	معنویت	توانمندی	خلاقیت	هوش معنوی	استرس	رضایت
معنویت	۱					
توانمندی	۰/۱۳۱*	۱				
خلاقیت	۰/۲۰۱**	۰/۲۱۹**	۱			
هوش معنوی	-۰/۰۹۴	-۰/۲۰۱**	۰/۱۰۵	۱		
استرس	۰/۱۰۴	-۰/۰۵	۰/۲۵۵**	۰/۱۰۲*	۱	
رضایت	-۰/۰۸۳	۰/۰۹۹	-۰/۱۱۶*	۰/۲۷۳**	۰/۲۳۲**	۱

** p<0/01 * p<0/05

توانمندسازی روانشناختی ۰/۱۳۱ است که نشان از رابطه مثبت و معنادار و همبستگی در سطح کم می‌باشد. همبستگی بین معنویت سازمانی با خلاقیت ۰/۲۷ است که نشان از رابطه مثبت و معنادار دو متغیر می‌باشد. همبستگی بین معنویت سازمانی با استرس شغلی ۰/۱۴- و در حد کم است. همچنین ضریب همبستگی جزئی بین متغیر توانمندسازی با خلاقیت برابر است با ۰/۲۱۹ که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد در حالی که رابطه بین توانمندسازی با سایر متغیرها معنا دار نبود. ضریب

شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی شامل معنویت سازمانی با میانگین و انحراف معیار ۵۹/۵ و ۱۷/۸، توانمندسازی روانشناختی با میانگین و انحراف معیار ۶۳/۸ و ۶/۴؛ خلاقیت با میانگین و انحراف معیار ۴۱/۸ و ۶؛ هوش معنوی با میانگین و انحراف معیار ۵۳/۹ و ۱۰/۱؛ استرس شغلی با میانگین و انحراف معیار ۱۱۷ و ۲۳/۹ و سرانجام رضایت شغلی با میانگین و انحراف معیار ۱۰۵/۳ و ۱۸/۹ می‌باشد (جدول ۱).

طبق نتایج ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با

می باشد. (جدول ۲).

تحلیل واریانس سابقه شغلی و معنویت حاکی از وجود تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ بین این دو متغیر است. برای بررسی تفاوت‌های مشاهده شده از آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است که با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شفه، تفاوت بین همه گروه‌ها با سابقه شغلی و معنویت، در سطح ۰/۰۵ به جز بین گروه ۴ تا ۷ سال با گروه ۸ تا ۱۵ سال تفاوت معنادار است (جدول ۳).

همبستگی بین متغیر خلاقیت با هوش معنوی ۰/۱۰۵ و بین خلاقیت با استرس شغلی ۰/۲۵۵ که نشان‌دهنده همبستگی کم بین متغیرها می باشد. همچنین همبستگی بین متغیر هوش معنوی با استرس شغلی ۰/۲۱۶ و بین هوش معنوی با رضایت شغلی در سطح ۰/۰۰۱ نیز برابر است با ۰/۲۷۳ که نشان‌دهنده همبستگی کم اما معنادار بین دو متغیر می باشد و بالاخره همبستگی بین استرس شغلی با رضایت شغلی در سطح ۰/۰۰۱ برابر است با ۰/۲۳۲ که نشان‌دهنده همبستگی کم این دو متغیر

جدول ۳- نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه معنویت سازمانی میان دو جنس

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری
مرد	۵۹/۳	۱۸/۸	۰/۲۴	۳۰۶	۰/۸۱
زن	۵۹/۸	۱۵/۹			

جدول ۴- آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه معنویت سازمانی با میزان سابقه خدمت

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۲۶۰	۳	۸۶۷		
درون گروهی	۷۰۹	۳۰۴	۲۳۳	۳۷	۰/۰۰۱
کل	۹۷۰	۳۰۷			

بحث

نورزاد [۱۳] همسوست. اگر چه که بعضی از روانشناسان در مورد رابطه هوش معنوی با مذهب نظرات مختلفی ارائه داده‌اند؛ اما روانشناسانی مانند زوهر و مارشال [۹] معتقدند بین هوش معنوی و دینداری رابطه‌ای وجود ندارد. به این صورت که ممکن است فردی از لحاظ هوش معنوی در سطح بالایی باشد، اما اعتقاد دینی یا هیچ‌گونه ایمانی نداشته باشد و در مقابل، ممکن است شخصی بسیار مذهبی باشد اما هوش معنوی پایینی داشته باشد. در واقع آنان واژه «معنوی» را به عنوان آنچه که به یک سیستم، زندگی و نیروی حیات می‌دهد، به کار می‌برند. در مقابل، این نتیجه با یافته افراد دیگری مانند تیچلر [۱۰]، که مطرح می‌کند که هوش معنوی به تجارب شخصی در مورد خدا و یا چیز فوق‌العاده یا هر آنچه که خالص و پاک است مربوط می‌باشد ناهمسو است. به علاوه این یافته با یافته هنینگرگارد [۱۱] که در مطالعه خود به رابطه مثبت بین دینداری، معنویت و شخصیت دست یافته است مغایر است که این تفاوت‌ها می‌تواند به دلیل تفاوت در زمان و مکان مطالعه و نمونه‌ها و همچنین تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی نمونه‌های مورد مطالعه باشد.

یافته‌ها همچنین بیانگر این است وجود همبستگی معکوس بین معنویت سازمانی با استرس شغلی است. یعنی با افزایش معنویت در سازمان استرس کارکنان کاهش می‌یابد این

با توجه به یافته‌های پژوهش، ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی نشان از رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های فیلمن [۱۸]، کلاد [۴]، حسین‌پور [۳] و بختیاری [۵] همسوست. این مساله نشان‌دهنده اهمیت توجه به نقش معنویت در سازمان بوده است بطوریکه تحقیقات روز افزون در خصوص ارتباط این متغیرها حاکی از گسترش توجه به عوامل معنوی در اداره سازمان‌های امروزی می‌باشد و به همین مدیران سازمان‌ها در صددند با بهره‌گیری از آن، حداکثر توان خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی بگمار گیرند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با یافته‌های نک و میلیمان [۶]، حسین‌پور [۳]، کلاد [۴]، مک‌نایت [۷] و هاوولی [۸] همسوست. حسین‌پور [۳] در پژوهشی تحت عنوان «معنویت به عنوان حلقه بین توانمندسازی و بروز رفتارهای کارآفرینانه» نشان داد که بین معنویت در کار با بروز رفتارهای کارآفرینانه کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، بین معنویت سازمانی با هوش معنوی، هیچ‌گونه ارتباط معناداری به دست نیامد. این نتیجه با یافته‌های تیچلر [۱۰]، هنینگرگارد [۱۱]، معینی [۱۲] و

نتیجه با یافته‌های کلاد [۴]، فرانسس [۱۵]، کروس [۱۶]، ریپتروپ و همکاران [۱۷] و میلیمان [۱۴] همسوست. در حقیقت محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان و کارکنان آنها دارد، چرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود. همچنین کار با معنا که یکی از مولفه‌های اصلی معنویت سازمانی است به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می‌شود و این مساله نیز باعث کاهش استرس در کارکنان می‌شود.

در خصوص رابطه بین رضایت شغلی و معنویت سازمانی یافته‌ها نشان داد که هیچ رابطه‌ای بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی وجود ندارد. عوامل چندی ممکن است در این نتیجه مؤثر باشند به‌عنوان مثال اگر این تحقیق در زمان و مکان متفاوتی صورت می‌گرفت، احتمال داشت که رابطه بین معنویت با رضایت شغلی، معنادار شود. به‌علاوه ممکن است مولفه‌های تشکیل‌دهنده هوش معنوی و رضایت شغلی شابهتی به یکدیگر نداشته و یا از دو بافت و زمینه فلسفی و فرهنگی متفاوت برآمده باشند. همچنین احتمال دارد به‌دلیل حجم زیاد سؤال‌های پرسشنامه‌های پخش‌شده در بین کارکنان، مانع از ارائه پاسخ دقیق در بین کارکنان شده باشد و به همین دلیل، ارتباط بین معنویت با رضایت خود را نشان نداده است. هرچند این نتیجه با بعضی از تحقیقات دیگر ناهمسو می‌باشد مثلاً بر اساس نظر فیلمن و آرنولد [۱۸] احترام به کارکنان، رضایت شغلی و توانمندی آنها را افزایش می‌دهد و در نتیجه، غیبت کمتر و تضعیف تمایل به تشکیل اتحادیه را موجب می‌شود. مک‌نایت [۷] نیز در تحقیقات تکمیلی خود نشان داد که رابطه‌ای مثبت بین معنویت (به وضوح در مسائلی مانند جهت‌گیری به سمت دادن و پذیرش تنوع) با افزایش رضایت کارکنان، تلاش، مشارکت و همکاری، خلاقیت و عملکرد وجود دارد. باز هم در تبیین تفاوت بین نتایج این مطالعه با یافته‌های نایت باید با نوع نمونه مورد بررسی و زمان و مکان و شرایط فرهنگی و اجتماعی نمونه مورد بررسی توجه بیشتری داشت.

همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از لحاظ معنویت، بین زن و مرد، تفاوت معنادار نیست. این فرضیه نیز با یافته‌های معینی [۱۲] همخوانی دارد. در توجیه این فرضیه، می‌توان به این مطلب اشاره کرد که کارکنان مطالعه شده در یک سازمان اسلامی و در یک جامعه معنوی زندگی می‌کنند و عامل مذهب از اصول اساسی زندگی آنها به شمار می‌آید همچنین برای این کارکنان، معنویت نیز براساس آموزه‌های دین اسلام تعریف شده است. از طرف دیگر، عدم وجود تفاوت از لحاظ هوش معنوی در بین کارکنان مرد و زن،

می‌تواند بیانگر وجود فرصت‌های رشد برابر در بین مردان و زنان جامعه باشد که دستیابی به سطح برابری از معنویت را برای آنها ممکن می‌سازد. در نهایت، در عامل ارتباط بین معنویت و سابقه کار به نظر می‌رسد که با افزایش سابقه اشتغال معنویت در بین کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در تبیین این نتیجه می‌توان به نکات مختلفی اشاره کرد. اول اینکه در سازمان‌هایی که تأکید بر ارزش‌های معنوی دارند ارزش‌های معنوی در کارکنان با گذشت زمان تقویت خواهد شد و در نتیجه غیرمنطقی به نظر نمی‌رسد چنانچه کارکنان با سابقه کمتر از معنویت کمتری برخوردار بوده و با گذشت کارکنان از نظر معنوی ارتقاء پیدا کنند. در حقیقت با گذشت زمان کارکنان با سازمان از نظر ارزش‌ها همسویی پیدا می‌کنند و همسویی فرد با ارزش‌های سازمانی یکی از مولفه‌های سه گانه معنویت سازمانی محسوب می‌شود [۱۴]. به علاوه با توجه به بافت سازمانی دانشگاه و ارزش‌های مورد تأکید در این سازمان به‌ویژه در سال‌های اخیر که تأکید دانشگاه بر محور توسعه، تعالی و معنویت بیشتر از گذشته بوده است. از سوی دیگر با افزایش سن کارکنان از نظر روانشناختی گرایش به ارزش‌های مادی کمتر شده و کارکنان به ارزش‌های معنوی و مذهبی تمایل بیشتری پیدا می‌کنند. این نکته در حقیقت همان جامعه‌پذیری سازمانی است که در اثر تعاملات فردی در درون سازمان فرد به مرور زمان ارزش‌های سازمان مطبوع خود را بیش از پیش خواهد پذیرفت و به همین دلیل کارکنان دارای سابقه بیشتر از نظر ارزش‌های دینی و معنوی در سطح بالاتری قرار دارند.

نتیجه‌گیری

در کل می‌توان گفت که مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از کار را بهبود بخشند. درحقیقت ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد. همچنین مدیران باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش کنند، با چنین اقداماتی می‌توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می‌برند، راضی‌ترند و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری انجام می‌دهند. حال با توجه به یافته‌های تحقیق، برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار مؤثر است و نیاز

- review. *J Adv Nurs*. 2003;(44):633-42.
- 8- Hawley J. Reawakening the spirit in work: The power of dharmic management. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco. CA; 1993.
- 9- zohar D, Marshall I. SQ- spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloombury; 2000.
- 10- Tischler L. Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research. *J Manage Psychol*. 2002. 17(3):203-18.
- 11- Henningsgaard J. Relationships between religiosity, spirituality, and personality: A multivariate analysis. *Pers Indiv Diff*. 2008;(45):703-08.
- 12- Moeni z. The effect of group training of spiritual intelligence components on religious coping styles in Mashhad Azad University [Dissertation]. Torbatejam azad University. 2010.
- 13- Nourzad F, Ghojari B. Relationship spiritual intelligence with religious coping in students of Tabriz University [Dissertation]. 2011 [persian]
- 14- Milliman J. Work place spirituality and employee work. *J Organ Change Manag*. 2003;16(4):426-47.
- 15- Francis L, Robbins C. Religiosity and general health among undergraduate students: *Pers Indiv Diffe*. 2003;(37):485-94.
- 16- Krause N. Exploring age differences in the stressbuffering function of social support. *Psychologic Aging*. 2005;20(4):714-17.
- 17- Rippentrop AE, Altmaier EM, Chen JJ, Found EM, Keffala JV. The relationship between religion/ spirituality and physical health, mental health, and a pain in a chronic pain population. *Pain*. 2005;116(3):311-21.
- 18- Feldman D, Arnold J. Managing individual and group behavior in organizations. McGraw Hill, New York. 1983;4 (5):112-32.
- 19- Pesut B. The development of nursing students' spirituality and spiritual care-giving. *Nurs Edu Today*. 2002;(22):128-35.
- 20- Fabricatore A. Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well-being. *J Psychol Theol*. 2000;28(3):221-28.
- 21- Spritzer GM. Psychological empowerment in work place, dimensions, measurement and validation. *Acad Manage J*. 1995; 5 (38): 1442-65.
- 22- Jafari T. The relationship between cultural attitudes and creativity of staff in the Ministry of Welfare and Social Security [Dissertation]. Tehran University. 2009. [persian]
- 23- David B, King TL. Aviable model and self-report measure of spiritual intelligence. *The Int J of Transpersonal St*. 2009;(28): 68-85
- 24- Farhangi, A. Fatahi, M. Vasegh, B. Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Manage cult*. 2006;4.13: 25-36 [persian]
- 25- Moghimi, M. Organization and management. Ramin Publications. 1998.
- 26- Azad-Marazabadi E, Gholami M. Reliability and validity of job stress questionnaire HSE. *J Behav Sci*. 2010;(4)4: 291-97. [persian]

است که دست‌اندرکاران به آن توجه ویژه داشته باشند، عبارتند از:

استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان؛ که کمترین این انگیزاننده‌ها، تلاش جهت تأمین حداقل نیازهای مادی کارکنان است.

حل مشکلات متداول در سازمان‌ها مانند اختلافات درون سازمانی، تضییع حقوق افراد، بی توجهی به ارباب رجوع، و.... در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان و رضایت مردم از سازمان.

فعال‌سازی نیروهای توانمند، مستعد و با ایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش‌های دینی.

برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت بالابردن میزان تحمل نسبت به استرس‌های زندگی و شغلی و هم‌چنین ارائه راهکارهایی جهت کاهش میزان استرس شغلی.

ایجاد مشاوره‌های مذهبی با رویکرد روانشناسی از طریق متخصصان روان‌درمانگر مذهبی.

تشکیل گروه‌های حمایت‌گر معنوی «مددکاران مذهبی» در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و یا در راستای ارتقای معنویت فردی.

تشکر و قدردانی

از تمامی کارکنان دانشگاه که در اجرای این طرح ما را یاری کردند، بی‌نهایت سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- 1- Geijssel F, Slegers P. Transformational leadership effect on teacher,s commitment and effort toward school reform, *J Educ Admin*, 2003;41(3):228-56.
- 2- Ashmos DP, Duchon D. spirituality at work . *J Manage Inquiry* . 2000;19 (2):134- 45.
- 3- Hoseynpour D. Spirituality as a link between empowerment and entrepreneurial behavior. *Res of Hum Resource Manage*. 2010;1:1-15. [persian]
- 4- Claude J, Zamor G. Workplace spirituality and organizational performance. *Public Admin Rev*, 2003;63 (3):355- 64.
- 5- Bakhtiyari H. Effects of spirituality on the empowerment of managers. *J Human Sci*. 2010;(80):129-151. [persian]
- 6- Neck C, Milliman F. Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *J Manage Psychol*. 1994;(9):9-16.
- 7- McVicar A. Workplace stress in nursing: A literature