

The Relationship between Organizational Spirituality and Spiritual Intelligence with Job Stress of Staffs of a Military University

Azad-Marzabadi E.^{1*} PhD, Hoshmandja M.² MSc, Poorkhalil M.² MSc

¹Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallh University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Department of Elementary Education, Islamic Azad University of Behbahan, Behbahan, Iran

³Faculty of Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

Abstract

Aims: The present study was an attempt to explore the relationship between job stress and organizational spirituality and spiritual intelligence in the personnel of Baqiyatallah University of Medical Sciences.

Method: The research population consisted of all the personnel in that military university. According to Morgan table, 352 participants were needed for the purpose of this study. Data were collected using Milliman Organizational Spirituality Questionnaire, King Spiritual Intelligence Questionnaire and HSE Job Stress Questionnaire. The reliability and content validity of the questionnaires used were also checked.

Results: There was a significant negative correlation between job stress and organizational spirituality ($r = -0.28$). The same was observed regarding the relationship between job stress and spiritual intelligence ($r = -0.32$). There was no significant difference between male and female participants in organizational spirituality. Also, education could not cause any significant difference in organizational spirituality. However, experience could cause a significant difference among groups in their organizational spirituality except for the two groups of 4-7 and 8-15 years of experience.

Conclusion: Spirituality and spiritual intelligence are two of the most important variables affecting stress in employees. As such, in order to increase efficiency, policy makers need to take important steps for minimizing job stress in their personnel.

Keywords: Organizational Spirituality, Spiritual Intelligence, Job Stress

رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی

اسفندیار آزاد مرزآبادی*^۱ PhD، منیجه هوشمندجا^۲ MSc، مجید پورخلیل^۳ MSc

^۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران
^۲ گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، بهبهان، ایران
^۳ دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

اهداف: هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی است.
روش‌ها: جامعه پژوهش، تمامی کارکنان دانشگاه مذکور می باشد که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان، ۳۵۲ نفر محاسبه شد. بنابراین ۳۵۲ پرسشنامه پخش و جمع آوری شد و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش، شامل پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن، پرسشنامه هوش معنوی کینگ و پرسشنامه استرس شغلی HSE می باشد. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مورد توجه بود. همچنین روایی پرسشنامه ها با استفاده از روش روایی محتوایی تایید شد.
یافته‌ها: رابطه بین معنویت سازمانی با استرس شغلی، با ضریب همبستگی $-0/28$ ، منفی و معنادار بود. همچنین رابطه بین هوش معنوی با استرس شغلی نیز با ضریب همبستگی $-0/32$ ، منفی و معنادار بود. همچنین از نظر معنویت سازمانی، بین زن و مرد، تفاوت معناداری وجود نداشت. بین گروه ها، از لحاظ مقایسه معنویت سازمانی با میزان تحصیلات، هیچ تفاوت معناداری مشاهده نشد و در نهایت، از لحاظ مقایسه معنویت سازمانی با میزان سابقه خدمت، بین همه گروهها، بجز بین گروه ۴ تا ۷ سال با گروه ۸ تا ۱۵ سال، در سطح $0/01$ تفاوت معنادار بود.
نتیجه گیری: معنویت و هوش معنوی از مهمترین متغیرهای مؤثر بر استرس کارکنان است که سیاستگذاران سازمان ها باید با بهره گیری از آن، حداکثر توان کارکنان را در جهت کاهش استرس کارکنان، بسیج کنند، تا اینکه بهره وری سازمان بیشتر بشود.

کلید واژه‌ها: معنویت، هوش معنوی، استرس شغلی

مقدمه

سازمان‌ها در خلاء فعالیت نمی‌کنند، بلکه دائماً تحت تأثیر عوامل و فشارهایی هستند که از داخل و بیرون سازمان، بر آنها تحمیل می‌شود. در گذشته، محیط عاری از خطر بود و برای سازمان‌ها، امنیت بیشتری وجود داشت، ولی دنیای کنونی، دنیای تحولات و دگرگونی‌هاست، این تغییر و دگرگونی‌ها در عصر حاضر، همواره برای سازمان‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را به وجود می‌آورد. در این میان، سازمان‌هایی موفق هستند که خود را با شرایط به وجود آمده، تطبیق داده و با تغییرات به وجود آمده، همراه شوند [۱]، و فقط سازمان‌هایی می‌توانند این‌گونه عمل کنند که کارکنانشان از قدرت معنویت بالایی برخوردار باشد. به همین دلیل، برخی از تئوری پردازان علم مدیریت، مقوله معنویت در کار را برای مقابله با تغییرات دنیای پیچیده امروز، پیشنهاد می‌کنند [۲]. بنابراین یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، معنویت در کار است. تعریف مورد تأکید و استفاده در این تحقیق، تعریف شوموس از معنویت در کار است که بدین شرح می‌باشد: "معنویت در محیط کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و قابل پرورش است تعریف می‌شود و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. 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» دارند [۳].

طبق شواهد، قلمرو سازمان و مدیریت هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی، تحت تأثیر عوامل قدرتمند فراساختاری و فراسازمانی قرار دارند. به همین دلیل، از مباحث عمده در مدیریت و سازمان در قرن ۲۱، مباحث خدا در سازمان، اخلاق، معنویت کارکنان و... است و به همین خاطر، امروزه بعنوان عنصری اساسی و لازم در سازمان و محیط کار توسط محققین شناخته شده است [۴].

مفهوم معنویت برای درک تغییر و تحول سازمانی و به علاوه تشریح سیستم‌های ارزشی و توسعه مدیریت و رهبری و توانمندی به کار برده می‌شود. معنویت در کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود. معنویت در کار بیشتر با سه نوع مولفه، قابل شناسایی است که عبارتند از:

۱) کار معنادار (۲) احساس همبستگی (۳) همسویی با ارزشها
بنابراین، مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است که عبارتند از:

۱) کار با معنا (سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در کار
۲) احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک
۳) همسویی ارزشها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزشهای سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش [۵].

مفهوم دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت، مفهوم هوش معنوی است. مفهوم هوش معنوی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز مطرح شد و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز گسترش یافت. امونز، هوش معنوی را به عنوان " کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسائل روزانه و فرایند دستیابی به هدف بیان میکند. همچنین هوش معنوی را به عنوان هوشی که به حل مشکلات، معنا و ارزش می‌دهد تعریف می‌کند که با استفاده از آن می‌توان اعمال و زندگی‌مان را در بافتی که از لحاظ معنا عمیق‌تر و وسیع‌تر باشد، قرار داد و به کمک آن می‌توان سنجید که کدام راه و روش زندگی از دیگر راه‌ها و روش‌ها کارا تر، مؤثرتر و معنادارتر است [۶].

همچنین در دهه اخیر، استرس، به عنوان یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی مطرح می‌گردد. فشار عصبی در محیط کار اداری می‌تواند یک اثر منفی و بسیار گسترده ای بر سلامت شخص و عملکرد روزانه اش داشته باشد و روی همه ابعاد وجودی شخص تأثیر می‌گذارد [۷]. فشار روانی کار، دارای حد و مرز نمی‌باشد و برای زن و مرد، مدیران اجرایی، منشی‌ها و غیره تأثیر گذار است [۸].

در سازمان‌های امروزی، بحث معنویت در کار و محیط کار طرفداران زیادی پیدا کرده است. حتی صاحب‌نظری در زمینه معنویت سازمانی، اصطلاح نهضت معنوی را مطرح کرده و معتقد است که سازمان‌هایی که سیستم عقلایی داشته‌اند، امروزه در حال ایجاد مکان‌هایی برای ابعاد معنوی در سازمان هستند [۹]. همچنین از آنجایی که ما در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که مبتنی بر فرهنگ اسلامی می‌باشد و همچنین معتقدیم که اولاً، انسان دارای دو بعد مادی و معنوی است و ثانیاً، تعالیم اسلامی که در قالب دین مبین اسلام تجلی یافته است، می‌تواند به عنوان سند راهبردی هدایت انسان به سوی سعادت حقیقی راهنمای ما باشد و در تمام عرصه‌های زندگی بشری، دستور العمل‌های لازم را ارائه نماید. بدین جهت انجام پژوهش‌هایی در راستای بررسی تجربی مطالب فوق‌الذکر، ضرورت بسزایی دارد و بالاخره اهمیت استرس در زندگی افراد و در سازمان‌ها و همچنین مشکلاتی که سازمان‌ها به سبب وجود استرس، درگیر آنها هستند و اهمیت این مساله

به این نتیجه رسید که بین گزینه‌های تحمل فشار روانی، خوش‌بینی و مسؤلیت‌پذیری با هوش معنوی، رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد، به طوری که افراد بهره‌مند از هوش معنوی بالا، در مواجهه با مسائل و مشکلات زندگی و در قدرت تحلیل و حل آن‌ها، توان بیشتری دارند و می‌توانند فشار روانی بیشتری تحمل کنند [۱۹]. بالاخره، معلمی در تحقیقش به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی مثبت وجود دارد. بنابراین از طریق پرورش هوش معنوی می‌توان سلامت روان افراد را بهبود بخشید [۲۰]. بطور کل، پژوهشگران مختلفی نشان دادند افرادی که گرایش‌های معنوی دارند، هنگام رویارویی با آسیب‌ها، پاسخ بهتری به وضعیتی که درون آن هستند، می‌دهند و موقعیت تولید کننده فشار را بهتر اداره می‌کنند و در نتیجه از سلامتی بیشتر و بهتری برخوردارند. همچنین هنگامی که فرد برای مقابله با فشارهای زندگی، به کمک مشاور نیاز دارد، حوزه هوش معنوی وی، می‌تواند به او کمک کند تا در موقعیت‌های استرس‌زا، معنا و مفهومی بیابد و این مقابله را می‌توان به عنوان تلاشی در جهت پیدا کردن معنا در موقعیت‌های استرس‌زا توصیف کرد [۲۱].

روش‌ها

پژوهش فعلی که در نیم سال دوم سال ۱۳۹۰ صورت گرفته، از نوع توصیفی می‌باشد که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش انجام پژوهش، رابطه‌ای و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان یک دانشگاه نظامی می‌باشند. معیارهای ورود در این تحقیق، کارکنان اداری با دارا بودن عضویت رسمی یا پیمانی، برخورداری از حداقل مدرک دیپلم و داشتن سابقه کار بین ۱ تا ۲۵ سال صرف‌نظر از جنسیت بوده‌اند. معیار خروج هم شامل کارکنان قراردادی و بازنشسته، دانشجویان، و عدم پاسخ کامل به سؤالات پرسشنامه می‌باشد. جامعه پژوهش، تمامی کارکنان دانشگاه مذکور (۴۱۰۰ نفر) می‌باشد و نمونه آماری این تحقیق، بوسیله نمونه‌گیری خوشه‌ای صورت گرفته است که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، برابر با ۳۵۲ نفر برآورد شده است که طبق آن، ۳۵۲ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و پایان‌نامه استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به فرضیات پژوهش نیز، از پرسشنامه استفاده گردیده است. ابزار تحقیق در این پژوهش، شامل سه پرسشنامه است که عبارتند از:

پرسشنامه اول، معنویت سازمانی میلیمن و همکاران است که دارای ۲۰ سوال و ۳ مولفه کار معنادار (در سطح فردی)، احساس

که سازمان‌ها سالیانه میلیاردها دلار بابت مسایل ناشی از بروز استرس در محیط کار، پرداخت می‌کنند، به ما این اجازه را می‌دهد که به گونه‌ای جدی‌تر، به بررسی نقش استرس شغلی در ایجاد مشکلات سازمانی بپردازیم [۱۰].

در زمینه متغیرهای مذکور، تحقیقات فراوانی صورت گرفته است. کلاد در تحقیقش به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد، چرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود [۱۱]. میلیمان 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 [۵]. ریپینتروپ 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 [۱۲]. سالوادور در تحقیقش به این نتیجه رسید که کارکنان دانشکده آموزش ابتدایی از سطوح بالای هوش معنوی و سطوح متوسط استرس شغلی برخوردارند، اما هیچ تفاوت معناداری بین هوش معنوی و استرس شغلی در بین کارکنان این دانشکده پیدا نشد [۱۳]. نتایج ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون تحقیق لوسانی و همکاران نیز، حاکی از آن بود که استرس شغلی با معنویت سازمانی، رابطه منفی دارد [۱۴]. همچنین مالتبی در تحقیقش نشان داد که جهت‌گیری مذهبی درونی، رابطه مثبتی با سلامت روان دارد و جهت‌گیری مذهبی بیرونی دارای رابطه منفی با سلامت روان است. همچنین دینداری بیرونی، رابطه مثبتی با روان‌رنجوری داشته و همچنین دینداری درونی با روان‌پریشی رابطه منفی دارد. لذا هر چه جهت‌گیری دینی افراد درونی‌تر باشد، احتمال اینکه از سلامت روانی بهتری برخوردار باشند، بیشتر است [۱۵]. فرانسیس و همکاران گزارش نمودند که نگرش مذهبی مثبت دانشجویان نسبت به یک مذهب می‌تواند رابطه قوی با بهداشت روان آنان داشته باشد [۱۶]. کروسبی نیز در تحقیق خود نشان داده است که اعتقادات مذهبی می‌تواند علائم افسردگی را بهبود بخشد. همچنین پیوند جویی بالای مذهبی و جهت‌گیری مذهبی درونی می‌تواند با علائم افسردگی خودسنجی ارتباط معناداری داشته باشد [۱۷].

همچنین لطفی و سیار، در رابطه هوش معنوی و سلامت روان به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین هوش معنوی و بهداشت روانی وجود دارد. همچنین بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری از نظر هوش معنوی وجود نداشت، اما از نظر سلامت روان، تفاوت معنی‌دار بین زنان و مردان به دست آمد [۱۸]. خزیی نیز

تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. جهت توصیف نمونه، از شاخص های آماری توصیفی و برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون های آماری استنباطی استفاده شد. برای این منظور، برای بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با استرس شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون، برای بررسی تفاوت بین معنویت با جنسیت، از آزمون t مستقل و برای بررسی تفاوت بین معنویت با میزان سابقه خدمت، از دو آزمون تحلیل واریانس یکراهه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد.

همانطور که در این تحقیق سعی شده موضوع تحقیق، متناسب با ارزشها و هنجارهای جامعه اسلامی مان باشد، سعی شده که اطلاعات نظری و اطلاعات حاصل از جمع آوری پرسشنامه ها کاملاً محرمانه باقی بماند و در نوشتن تحقیق، از منابع به روز فارسی و خارجی معتبر استفاده شود. همچنین در پر کردن پرسشنامه ها سعی شده که از آزادی افراد در پر کردن پرسشنامه حمایت شود و اجبار یا تهدیدی در پر کردن پرسشنامه ها در کار نباشد.

نتایج

تعداد شرکت کنندگان مرد در این پژوهش ۲۲۵ نفر (۶۴ درصد) از کل شرکت کنندگان است و تعداد شرکت کنندگان زن ۱۲۷ نفر (۳۶ درصد) از کل شرکت کنندگان است که در مجموع ۳۵۲ نفر می باشند. همچنین کارمندان با میزان سابقه خدمت از ۱ تا ۳۱ سال، ۴۲ نفر (۱۲ درصد)، کارمندان با میزان سابقه ۴ تا ۷ سال، ۹۹ نفر (۲۸ درصد)، همچنین کارمندان با میزان سابقه ۸ تا ۱۵ سال، ۱۳۰ نفر (۳۷ درصد) و در نهایت، کارمندان با میزان سابقه ۱۶ تا ۲۵ سال، ۸۱ نفر (۲۳ درصد) از شرکت کنندگان این پژوهش بودند. متغیر معنویت سازمانی با میانگین و انحراف استاندارد ۵۹/۵ و ۱۷/۹، متغیر هوش معنوی با میانگین و انحراف استاندارد ۵۸/۶۵ و ۱۰/۷۰ و متغیر استرس شغلی با میانگین و انحراف استاندارد ۱/۱۸ و ۲۳/۵ می باشد. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود، رابطه بین معنویت سازمانی با استرس شغلی در سطح ۰/۰۵ برابر با ۰/۲۸ - است که نشان از رابطه معنادار و منفی بین این دو متغیر می باشد.

همچنین رابطه بین هوش معنوی با استرس شغلی در سطح ۰/۰۱ نیز برابر با ۰/۳۲ - است که باز هم نشان از ارتباط معنادار و منفی بین این دو متغیر است. به عبارت دیگر، هرچه معنویت سازمانی و

همبستگی (در سطح گروهی) و همسویی با ارزش های سازمان (در سطح سازمانی) است که در یک طیف لیکرت ۵ درجه (از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) طراحی شده و با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ طراحی شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه در تحقیق بیک زاد و همکاران (۱۳۹۰) ۰/۸۹ بدست آمده است [۲۲]. پرسشنامه دوم، پرسشنامه هوش معنوی از کینگ است که دارای ۲۴ آیت می باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت طراحی شده و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۹ محاسبه شد. همچنین پایایی این پرسشنامه در تحقیق رضازاده (۱۳۸۹) برابر با ۰/۹۰ بدست آمد [۲۳]. و بالاخره پرسشنامه سوم، پرسشنامه استرس شغلی (HSE) دارای ۴۰ سوال که شامل یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای (هرگز، بندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره) می باشد. نمرات سئوالات هر آیت بیانگر مقدار اندازه گیری شده هر آیت می باشد که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ می باشد که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب آن می باشد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه آزاد و غلامی، ۰/۷۸ گزارش شده است [۲۴]. همچنین در این تحقیق برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه ها، از نظرات اساتید دانشگاهی نظامی استفاده شده است.

درباره روش اجرای طرح، دانشگاه مذکور را به ۵ بلوک تقسیم کرده و از هر بلوک، بطور تصادفی ساده، تعدادی انتخاب شدند. از بلوک ۱، تعداد ۲۰۷ نفر، از بلوک ۲، تعداد ۳۶ نفر، از بلوک ۳، تعداد ۲۴ نفر، از بلوک ۴، تعداد ۴۷ نفر و بالاخره از بلوک ۵ نیز تعداد ۳۸ نفر بطور تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از تایید پرسشنامه ها از سوی مسئولین دانشگاهی نظامی و دادن مجوز برای پخش پرسشنامه ها، با توجه به جامعه آماری مورد نظر، اقدام به توزیع آنها شد. سپس با توجه به این که دانشگاهی نظامی دارای پراکندگی زیادی بود، به مراکز مختلف دانشگاه مراجعه و سپس پرسشنامه ها با ذکر اهداف پژوهش و توضیحاتی درباره پژوهش، به کارکنان داده شد و از آنها خواسته شد تا سئوالات پرسشنامه را به دقت مطالعه نموده و به آن ها پاسخ دهند. بعد از گذشت یک هفته به محل کار افرادی که پرسشنامه ها را دریافت کرده بودند، مراجعه شد و پرسشنامه ها تحویل گرفته شد. برای تکمیل پرسشنامه از کارشناسان حوزه علوم رفتاری استفاده شد و به کارکنان اطمینان داده شد که داده ها فقط به منظور امور تحقیقاتی مورد استفاده قرار می گیرند و لذا با اطمینان خاطر به سئوالات پاسخ دهند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها؛ داده ها استخراج و توسط نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و

جدول ۱. ضریب پیرسون بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس

متغیر	معنویت	هوش معنوی
هوش معنوی	۰/۲۶	-----*
استرس	-۰/۲۸*	-۰/۳۲**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

هوش معنوی کارکنان بیشتر باشد، استرس شغلی شان کمتر خواهد بود.

با در نظر گرفتن یافته های جدول ۲، هر دو متغیر معنویت سازمانی و هوش معنوی، بطور معناداری استرس شغلی را پیش بینی می کنند.

ضریب همبستگی این دو متغیر با متغیر استرس شغلی، برابر ۰/۲۹ است که به طور کلی، ۱۳ درصد تغییرات استرس شغلی را پیش بینی می کنند.

جدول ۲. جدول ضرایب رگرسیون و ضریب همبستگی و ضریب تعیین

متغیر	مقدار ثابت	مقدار بتا	T	سطح معناداری	R	R2
معنویت سازمانی	۸/۵	-۰/۷۳	-۰/۸۴	۰/۰۲	-۰/۲۹	-۰/۱۳
هوش معنوی		-۰/۵۴	۱/۶۵	۰/۰۴		

جدول ۳. جدول تحلیل واریانس برای معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۸۹۴۵	۵	۱۹۶۷		
باقیمانده	۷۸۹۳۴	۳۰۲	۲۶۷	۷/۴	۰/۰۰۱
کل	۹۰۱۵۴	۳۰۷			

جدول ۴. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه معنویت سازمانی میان دو جنسیت

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
مرد	۵۹/۳	۱۸/۹	-۰/۹۶	۳۵۰	۰/۹۲
زن	۵۹/۱	۱۶/۲			

میانگین معنویت مردان ۵۹/۳ و میانگین معنویت زنان ۵۹/۱ است. همچنین انحراف استاندارد مربوط به مردان ۱۸/۹ و انحراف استاندارد مربوط به زنان ۱۶/۲ می باشد. و با توجه به $p=0.92$ از نظر معنویت سازمانی بین زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۵. آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه معنویت سازمانی با میزان تحصیلات

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۲	۳	۳۹۳	۱/۲	۳۰۰۰
درون گروهی	۵۳۶	۳۴۹	۳۱۹		
کل	۵۴۸	۳۵۲			

با توجه به سطح معناداری ارائه شده، بین گروه ها، از لحاظ مقایسه معنویت سازمانی با میزان تحصیلات، هیچ تفاوت معناداری مشاهده نشده است. به عبارت دیگر، معنویت سازمانی، هیچ ربطی به میزان تحصیلات کارکنان آن سازمان ندارد. (جدول ۵)

جدول ۶. آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه معنویت سازمانی با میزان سابقه خدمت

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۴۳	۳	۴۷۶	۱/۹۷	۰/۰۰۱
درون گروهی	۴۰۵	۳۴۹	۲۴۱		
کل	۵۴۸	۳۵۲			

بیرونی دارای رابطه منفی با سلامت روان است. لذا هر چه جهت-گیری دینی افراد درونی‌تر باشد، احتمال اینکه از سلامت روانی بهتری برخوردار باشند، بیشتر است [۱۵]. فرانسویس و همکاران گزارش نمودند که نگرش مذهبی مثبت دانشجویان نسبت به یک مذهب می‌تواند رابطه قوی با بهداشت روان آنان داشته باشد [۱۶]. کروسکی نیز 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 [۱۷]. بالاخره، اکسلین در تحقیق خود به این نتیجه رسید که خشم نسبت به خداوند (به دلیل داشتن احساس رهاشدگی توسط خداوند متعال) با سلامت روان پایینتر و راهکارهای مقابله‌ای ضعیف‌تر در ارتباط است. از این رو، معنویت و مذهب به عنوان سپری در برابر مشکلات و ناراحتی‌های افراد قرار گرفته و به صورت ضربه‌گیر عمل می‌کند و موجب کاهش اختلالات روانی و ارتقاء سطح سلامت روانی افراد می‌شود [۲۱].

همچنین یافته‌های حاصل از پژوهش، بیانگر این است که در سطح ۰/۰۱، ضریب همبستگی بین هوش معنوی با استرس شغلی ۰/۳۲- است که نشان از رابطه منفی و معنادار بین این ۲ متغیر می‌باشد. یعنی هرچه هوش معنوی کارکنان بیشتر باشد، استرس آنها کمتر خواهد شد. بنابراین این فرضیه با یافته‌های لطفی و سیار [۱۸]، خزایی [۱۹] و معلمی [۲۰] همسوست. لطفی و سیار، رابطه هوش معنوی و سلامت روان را در یک نمونه ۳۵۰ نفری از مردان و زنان بهشهر بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین هوش معنوی و بهداشت روانی وجود دارد. همچنین بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری از نظر هوش معنوی وجود نداشت، اما از نظر سلامت روان، تفاوت معنی‌دار بین زنان و مردان به دست آمد [۱۸]. خزایی نیز به این نتیجه رسید که بین گزینه‌های تحمل فشار روانی، خوش‌بینی و مسؤلیت‌پذیری با هوش معنوی، رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد، به طوری که افراد بهره‌مند از هوش معنوی بالا، در مواجهه با مسائل و مشکلات زندگی و در قدرت تحلیل و حل آن‌ها، توان بیشتری دارند و می‌توانند فشار روانی بیشتری تحمل کنند [۱۹]. در نهایت، معلمی در تحقیقش تحت عنوان «بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان» به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی مثبت وجود دارد. بنابراین از طریق پرورش هوش معنوی می‌توان سلامت روان افراد را بهبود بخشید [۲۰].

همچنین با توجه به یافته‌ها، می‌توان مشاهده کرد که بدلیل اینکه سطح معناداری ۰/۹۲ است، از نظر معنویت سازمانی بین زن و مرد،

و در نهایت، با توجه به سطح معناداری ارائه شده، بین گروه‌ها از لحاظ مقایسه معنویت سازمانی با میزان سابقه خدمت، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ مشاهده شده است. برای بررسی تفاوت‌های مشاهده شده از آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است که با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شفه، بین همه گروه‌ها از لحاظ معنویت، در سطح ۰/۰۰۱ تفاوت معنادار است، بجز بین گروه ۴ تا ۷ سال با گروه ۸ تا ۱۵ سال که بدلیل سطح معناداری ۰/۸۹۰، تفاوت معنادار نیست.

بحث

یافته‌های حاصل از پژوهش، بیانگر این است که در سطح ۰/۰۵، ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با استرس شغلی ۰/۲۸- است که نشان از رابطه منفی و معنادار بین این ۲ متغیر می‌باشد. یعنی هرچه معنویت در سازمان بیشتر باشد، استرس کارکنان کمتر خواهد شد. بنابراین این فرضیه با یافته‌های کلاد [۱۱]، فرانسویس [۱۶]، کروسکی [۱۷]، ریپتروپ [۱۲]، مالتبی [۱۵]، اکسلین [۲۱] و میلیمان [۵] همسو می‌باشد. کلاد در تحقیقش به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد، چرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود [۱۱]. میلیمان 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 [۵]. ریپتروپ نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که، بین بهزیستی معنوی و سلامت روانی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و بهزیستی مذهبی یا معنوی می‌تواند سلامت روانی را پیش‌بینی کند. فرض بر این است که بهزیستی مذهبی یا معنوی به طور معناداری با سلامت روان همبستگی دارد. به عنوان مثال، بیماران مبتلا به درد مزمن که توکل به خدا را دشوار می‌دانند و احساس می‌کنند که خداوند آن‌ها را به حال خود رها کرده است، فاقد تجارب معنوی روزانه بوده، حمایتی از طرف جامعه مذهبی دریافت نمی‌کنند و خود را به عنوان فردی مذهبی قلمداد نمی‌کنند؛ این افراد در معرض خطر بیشتری برای از دست دادن سلامت روان نسبت به سایر افراد نیز می‌باشند. به نظر می‌رسد از دست دادن توکل و مقابله مذهبی منفی با سلامت روان پایین‌تر و تجربه شدیدتر درد در این بیماران، ارتباط داشته باشد [۱۲].

همچنین مالتبی نیز در تحقیقش نشان داد که جهت‌گیری مذهبی درونی، رابطه مثبتی با سلامت روان دارد و جهت‌گیری مذهبی

در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و یا در راستای ارتقای معنویت فردی .

به طور کلی به نظر می رسد معنویت با رواج فرهنگ نودوستی در درون سازمان، موجب می گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند، و این امر موجب می شود که شبکه های ارتباطی بین افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه نمایند و در نهایت به رشد و توسعه آنان جهت واگذاری اختیار و مسئولیت توجه بیشتری داشته باشند. همچنین معنویت در سازمان باعث شکل گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خود، اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت پذیری در کارکنان می شود. در واقع، اگر مدیر اسلامی با یک برنامه حساب شده، روح معنویت و ایمان به خدا را در دل کارکنان بارور سازد، مسلماً نه در درون سازمان ها، بلکه در کل جامعه، مسئله کارشکنی و فرار از زیر مسئولیت ها حل خواهد شد. بنابر این به مدیران پیشنهاد می شود که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی در جهت بهبود معنویت تلاش کنند. مدیران می توانند با ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، باعث کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه گذاری در سازمان شوند و احساس همبستگی کارکنان را بیشتر کنند تا اینکه بهره وری و اثربخشی سازمان نیز بالاتر برود.

از محدودیتهای تحقیق می توان به مواردی اشاره کرد: بازه زمانی زیاد برای گرفتن مجوز بخش پرسشنامه ها، سختی کار را در دوچندان کرد. تعداد سوالات زیاد پرسشنامه، قانع کردن دانشجویان را برای جواب دادن، با مشکل مواجه می کرد. همچنین محدودیت زمانی در دسترس، امکان بررسی عمیق تر موضوع را تا حدی غیرممکن ساخته است و در نهایت، از آنجایی که پژوهشگر در جمع آوری داده ها، تنها از پرسشنامه به عنوان وسیله سنجش استفاده نموده است، لذا در تعبیر و تفسیر نتایج باید شرایط احتیاط را رعایت نموده و محتاط بود. بنابراین برای پژوهش های جامع تر و کامل تر بعدی، شیوه هایی مانند مشاهده، مصاحبه و سپس تحلیل محتوا توصیه می گردد.

همچنین بعنوان پیشنهادات تحقیق، می توان موارد زیر را ارائه کرد: با در نظر داشتن اهمیت رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی، به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می شود تا در برنامه های بدو خدمت یا ضمن خدمت خود، واحد درسی را با عنوان " آموزش راه های ارتقاء معنویت و هوش معنوی و همچنین

تفاوت معناداری وجود ندارد و بین گروه ها نیز، از لحاظ میزان تحصیلات، هیچ تفاوت معناداری مشاهده نشده است. به عبارت دیگر، معنویت سازمانی، هیچ ربطی به میزان تحصیلات کارکنان آن سازمان ندارد. اما بین گروه ها از لحاظ میزان سابقه خدمت، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ مشاهده شده است، بجز بین گروه ۴ تا ۷ سال با گروه ۸ تا ۱۵ سال که بدلیل سطح معناداری ۰/۸۹۰، این تفاوت معنادار نیست. در مجموع با مروری بر پژوهش های انجام شده در دهه های اخیر می توان به این نکته دست یافت که معنویت و هوش معنوی در ارتقاء سلامت روانی افراد و کاهش اختلالات ناشی از آن در درازمدت مؤثر بوده است. بهزیستی معنوی با افزایش خودآگاهی، ایجاد ارتباط و پیوند با اطرافیان و دریافت حمایت اجتماعی از سوی دیگران، افزایش حس اطمینان، معنی و هدف در زندگی و مقابله و سازگاری مؤثر با مشکلات روانی در کنار دیگر مؤلفه های مرتبط با سلامت روانی، موجب بهبود و ارتقاء سلامت روانی افراد در بلندمدت شده و سطح سازگاری افراد با رویدادهای زندگی را افزایش می دهد.

معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه مذکور، رابطه معناداری دارد. با توجه به این که سلامت روحی و روانی کارکنان با کیفیت عملکرد آن ها در دانشگاه در ارتباط است، وجود محیط های کاری سالم و برخوردار از بهداشت روانی در کلیه سازمان ها از جمله دانشگاه ها بسیار ضروری است. در صورتی که کارکنان از معنویت و هوش معنوی بالایی برخوردار باشند، ممکن است محیط کار باعث برآوردن نیازهای آنان شده و سلامتی روحی و روانی شان تأمین شود. همچنین می توان گفت که مدیران باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش کنند، با چنین اقداماتی می توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می برند، راضی ترند و استرس کاری کمتری دارند. حال با توجه به یافته های تحقیق، برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار مؤثر هستند و نیاز است که دست اندرکاران به آنها توجه ویژه داشته باشند، عبارتند از: استفاده از انگیزاننده های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان، ریشه کن سازی آسیب های سازمانی مانند اختلافات درون سازمانی، تضييع حقوق افراد، آزار و اذیت ارباب رجوع، رشوه و... در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان و رضایت مردم از سازمان، همچنین برگزاری کلاس های آموزشی جهت بالا بردن میزان تحمل نسبت به فشارهای زندگی و شغلی و در نهایت، تشکیل گروه های حمایت گر معنوی «مددکاران مذهبی»

همچنین بعنوان پیشنهاد برای تحقیقات آتی، پیشنهادات زیر ارائه می شود: این موضوع در زمان و مکان های متفاوت صورت گیرد تا همبستگی بین این متغیرها در هر زمان و هر مکان مشخص شود و اهمیت رابطه این دو متغیر، بیشتر معلوم گردد. تحقیق درباره عوامل و موانع موثر بر همه متغیرهای مذکور در دانشگاه صورت گیرد و راه های افزایش میزان معنویت و هوش معنوی و راه های کاهش استرس شغلی کارکنان، بصورت تحقیقی جداگانه مورد بررسی قرار گیرد.

تشکر و قدردانی: از تمامی کارکنان این دانشگاه علوم پزشکی که در اجرای این طرح ما را یاری کردند، بی نهایت سپاسگزاریم.

منابع

1. Sharifzade F. The relationship between employee empowerment and human resource personnel productivity of staffs of Lorestan Police. *J Manage Stud Police Officer*. 2009;4(1):7-19. [Persian]
2. Cavanagh GF. Spirituality for managers: context and critique. *J organ change manage*. 1999;12(3):186-99.
3. Ashmos D, Duchon D. Spirituality at work. *J manage inquiry*. 2000;9(2):134-45.
4. Abedi H, Rastgar A. The emergence of spirituality in organizations. *J Manage Sci Iran*. 2007;2:99-121 [Persian].
5. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *J organ change manage*. 2003;16(4):426-47.
6. Sohrabi F. Foundations of Spiritual Intelligence. *J Mental Health*. 2008;1(1): 426-4. [Persian]
7. Larsen RJ, Buss DM. *Personality psychology*: McGraw Hill; 2008.
8. Bloisi W, Cook. C. *Management and organisational Behaviour*. New York: McGraw.Hill; 2003.
9. Marques JF. The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment. *J Manage Dev*. 2006;25(9):884-95.
10. Khatooni M, Mullah Hassan M, Khoiniha S. Study of occupational stress and its related factors in accounting of Qazvin University of Medical Sciences. *J Iran Occupational Health*. 2011;8(2):23-45.
11. Claude, J. Workplace Spirituality and Organizational Performance. *J Public Administration Review*. 2003;63(3):355- 64.
12. Rippentrop E, Altmaier EM, Chen JJ, Found EM, Keffala VJ. The relationship between religion/spirituality and physical health, mental health, and pain in a chronic pain population. *Pain*. 2005;116(3):311-21.
13. Salvador C. Spiritual Intelligence and Work Stress among Basic Education Faculty of a Private Non-Sectarian School *J Higher educ research*. 2010;6(2):253-270.
14. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *J Contemporary Psychology*. 2008;3(2): 61-73. [Persian]
15. Maltby J, Day L. Depressive symptoms and religious orientation: Examining the relationship between religiosity and depression within the context of other correlates of depression. *Pers Individual Differences*. 2000;28(2):383-93.
16. Francis LJ, Robbins M, Lewis CA, Quigley CF, Wheeler C. Religiosity and general health among undergraduate students: a response to. *Personality and Individual Differences*. 2004;37(3):485-94.
17. Krause N. Exploring age differences in the stress-buffering function of social support. *Psychology Aging*. 2005;20(4):714-7.
18. Lotfi M, Sayar S. Relationship between Spiritual Intelligence and mental health of people over 15 years to Behshahr [dissertation]. 2008.
19. Khazayee H. Spiritual Intelligence and mental health. *J Science and Religion*. 2011;1.
20. Moalemi S. The relationship between mental health and spiritual intelligence in Sistan and Baluchestan University. *J Mental Health*. 2010;12(1):702-709.
21. Exline JJ, Yali AM, Lobel M. When God Disappoints Difficulty Forgiving God and its Role in Negative Emotion. *J Health Psychol* 1999;4(3):365-79
22. Beikzad J. The effects of workplace spirituality on organizational citizenship behavior in five areas of education Tabriz. *J Educ Leadership Manage*. 2011;5(4): 23- 44. [Persian]
23. Rezazadeh S. "The relationship between intelligence and moral decision-making styles of public managers [dissertation]. Ferdowsi University of Mashhad. School of Psychology and Educational Sciences; 2010. [Persian].
24. Azad -Marzabadi E, Golami Fesharaki M. Reliability and Validity Assessment for the HSE Job Stress Questionnaire. *J of Behavioral Sciences*. 2011;4(4):11-12. [Persian]