معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

صدرالدین ستاری [1]

[1] دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، دوره چهارم شماره دوم پاییز و زمستان ۹۶ صفحات ۱۱-۱.

چکیده

مقدمه و هدف: معنویت در سازمان می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی سازمانی به ارمغان بیاورد. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی وضعیت معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بوده است.

روش‌ها: روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، گروه نمونه (۵۳ نفر) انتخاب و داده‌های مورد نیاز به وسیله پرسش‌نامه با طیف لیکرت جمع‌آوری گردید. روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، انحراف استاندارد)، آزمون T مستقل، تحلیل واریانس ANOVA و فریدمن تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده حاکی از آن است که معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط بوده و بین متغیرهای جنسیت، سن، سنوات خدمت و نوع استخدام اعضای هیأت علمی با دیدگاه آنان نسبت به معنویت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: معنویت سازمانی در دانشکده پزشکی بالاتر از حد متوسط می‌باشد. وجود معنویت سازمانی بالا میان کارکنان سازمان از نقطه قوت هر سازمانی می‌باشد؛ چرا که معنویت سازمانی موجب افزایش بهره‌وری، خلاقیت، کاهش جابجایی، کاهش استرس و کاهش غیبت کارکنان می‌گردد و بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد.

کلیدواژه‌ها: دانشکده پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، معنویت سازمانی.

نویسنده مسؤول:
صدرالدین ستاری
دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران
تلفن:۰۹۱۴۴۵۱۱۴۰۴
پست الکترونیکی:
sadraddin1356@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۵/۱۲/۴ اصلاح نهایی: ۹۶/۲/۲۳ پذیرش مقاله: ۹۶/۲/۲۳

ارجاع: ستاری صدرالدین. معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی۱۳۹۶؛ ۴(۲):۱۱-۱.

مقدمه

در عصر رقابتی جهان امروزی، سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های آموزشی، نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری دارند (۱). برای عقب نماندن از قافله رقابت، سازمان‌های آموزشی نیازمند پارادایم‌های جدید مدیریتی هستند. به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار، که در واقع واکنشی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت سازمانی (Organizational Spirituality) می‌باشد (۲). معنویت سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها که در فرهنگ آن سازمان مشهود است و می‌تواند موجب رشد و تعالی کارکنان از طریق فرایند کاری و ایجاد حس تعلق به دیگران شود، البته به گونه‌ای که آن‌ها احساس کمال و شادابی کنند، تعریف شده است (۳).

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

در مطالعات اخیر مدیریت سازمان‌ها، این عقیده وجود دارد که معنویت در محیط کار پاسخ و راه حلی برای کاهش کژکارکردهای سازمانی هم‌چون استرس، از خود بیگانگی، سازش بیش از حد و زوال شخصیت اعضای سازمان است (۴). زندگی بدون کار بی‌معنی است و کار بدون روح نابودکننده زندگی است (۵). بنابراین افراد سازمان‌ها علاقه‌مند هستند که معنویت را علاوه بر امور شخصی، در کار و سایر سطوح زندگی نیز تجربه کنند (۶).

معنویت سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی، مشارکت و همکاری کارکنان می‌گردد (۷). بررسی‌ها نشان می‌دهد که برنامه‌های معنویت در سازمان‌ها صرفا نتایج شخصی مانند بهداشت و سلامت روانی و جسمی افراد را موجب نمی‌شود، بلکه علاوه بر آن باعث بهبود تعهد و کاهش ترک خدمت اعضای سازمان هم می‌گردد و اگر سازمان‌ها بر معنویت محیط کار با توجه به ارزش‌های محوری انسان و تعهد بالا میان سازمان و کارکنانش تأکید داشته باشد، آن وقت سازمان‌ها با حداکثر توان و قابلیت خویش ایفای نقش می‌کنند (۸).

آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می‌باشد. مجموعه عظیم مؤسسات آموزش عالی دولتی و خصوصی در هر کشوری، با ایجاد توانمندی لازم از طریق تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه، زمینه را برای توسعه کشور فراهم می‌کنند (۹). در مؤسسات آموزش عالی نیز اعضای هیأت علمی نقش کلیدی ایفا می‌نمایند (۱۰).

معنویت در سازمان امر نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرفی را برای زندگی به ارمغان بیاورد. این نیروی قدرتمند وقتی حاصل می‌شود که زندگی کاری با زندگی معنوی اعضای هیأت علمی پیوند زده شود (۱۱).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که دارای معنویت سازمانی و تعهد سازمانی بیشتری هستند، رضایت شغلی بیشتری نیز دارند (۱۲).

با ترویج معنویت سازمانی می‌توان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را بالا برد و بر اساس آن نیز عمکردشان بهتر خواهد شد.

با ترویج معنویت در دانشگاه‌ها زمینه برای خودشکوفایی و بروز کلیه توانایی‌ها و استعداد کارکنان و اعضای هیأت علمی میسر خواهد شد (۱۳). معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی‌داری با افزایش خلاقیت و نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار دارد. هم‌چنین نتایج تحقیق Kinjerski و Skrypnek نشان می‌دهد کارکنان در سازمان‌ها چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. هم‌چنین آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان ارتباط معنی‌داری دارد (۱۴).

نتایج تحقیق انجام شده در دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان می‌دهد که میزان معنویت در کار در سطح بالاتر از متوسط بوده و بین رهبری تحولی با معنویت در کار رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵).

نتایج تحقیق شجاعی و خزایی نشان می‌دهد بین رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۶).

نتایج تحقیق سلیمی و همراهی نشان می‌دهد وجود معنویت در کار در دانشگاه علوم پزشکی شیراز منجر

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

به توسعه و بهبود رفتار شهروند سازمانی می‌شود و وضع موجود معنویت در کار در سطح نسبتا مطلوبی است (۱۷).

نتایج تحقیق زین‌آبادی و همکاران نشان می‌دهد وضعیت معنویت در کار برای پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت در سطح نسبتا مطلوب قرار دارد و بین معنویت در کار با رفتار شهروند سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۸). نتایج تحقیق Casper و زراعت کار نشان داد که بین معنویت سازمانی و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و کارکنانی که دارای معنویت سازمانی بیشتری هستند فرسودگی شغلی کمتری دارند (۲۰، ۱۹). نتایج تحقیق Armenio و Miguel حاکی از آن است افرادی که از معنویت بالاتری برخوردار هستند به سازمان احساس تعهد، وابستگی و وفاداری بیشتری دارند و کمتر احساس غیرمفید بودن می‌کنند (۲۱). نتایج تحقیق رخشانی و همکاران نشان می‌دهد معنویت سازمانی با استرس شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری جود دارد (۲۲).

نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران نشان می‌دهد که بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین از نظر معنویت سازمانی بین کارکنان زن و مرد، و کارکنان با میزان تحصیلات مختلف تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید؛ ولی از لحاظ سوابق کاری بین گروه‌ها به جز گروه ۷-۴ سال با گروه ۱۱-۸ سال تفاوت معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد مشاهده گردید (۲۳).

نتایج تحقیق Claude و Zamor نشان داد که معنویت در محیط کار بر موفقیت سازمان تأثیر مستقیمی دارد؛ چرا که موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت کارکنان و کاهش جابه‌جایی، استرس و غیبت از کار کارکنان می‌گردد (۲۴).

نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران نشان می‌دهد که بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین سابقه شغلی کارکنان با معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۷).

نتایج تحقیق فقیهی و همکاران نشان داد بین معنویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۵).

روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توان بر اساس دو ملاک: الف) هدف تحقیق ب) نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد (۲۶).

با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر با هدف بررسی معنویت سازمانی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل از دیدگاه اعضای هیأت علمی بر اساس الگوی Milliman و همکاران و مدل Ashmos و Duchon انجام یافته است که در راستای این هدف کلی، سؤالات پژوهشی زیر مدنظر بوده است (۲۸، ۲۷): ۱- وضعیت شاخص‌های معنویت سازمانی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟۲- اولویت‌بندی شاخص‌های معنویت سازمانی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟۳- آیا بین ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی (جنسیت، سن، ...) و ادراک آنان از معنویت سازمانی رابطه وجود دارد؟

روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف تحقیق، از نوع تحقیق کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی می‌باشد. هم‌چنین قلمرو مکانی تحقیق حاضر دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می‌باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در این دانشگاه تدریس می‌کنند، می‌باشد. تعداد جامعه آماری ۶۱ نفر می‌باشد. از این جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به تعداد ۵۳ نفر انتخاب و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد جمع‌آوری شده است. در این تحقیق معنویت سازمانی بر اساس مدل Milliman و همکاران و مدل Ashmos و Duchon که شامل پنج مؤلفه اصلی؛ احساس کار با معنا (۳ سؤال)، لذت بردن از کار (۲ سؤال)، یافتن فرصتی جهت توجه به زندگی باطنی (۲ سؤال)، حس همبستگی تیمی (۵ سؤال)، همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی (۵ سؤال) است، برای سنجش معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۷ سؤال می‌باشد که در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملا مخالف، مخالف، نه مخالفم و نه موافق، موافق، کاملا موافق) تدوین گردیده و نمره (امتیاز) گزینه‌های پاسخ به ترتیب یک تا پنج داده شده است (۲۷،۲۸). برای تأمین روایی پرسش‌نامه سعی گردید از طرح سؤالات مبهم و نامرتبط پرهیز و سؤالات روشن و قابل فهم تدوین گردد و روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه به تأیید چند نفر از متخصصین نیز رسید. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ برابر ۰/۸۸ به دست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسش‌نامه از همسانی درونی بالایی برخوردارند.

درباره ملاحظات اخلاقی تحقیق این نکته قابل ذکر است که کلیه داده‌های تحقیق از گروه نمونه داوطلبانه جمع‌آوری شده است. هم‌چنین تمام داده‌های گردآوری شده به درستی و مطابق روش علمی تحلیل شده، و محقق همه داده‌های جمع‌آوری شده را به صورت کلی تحلیل نموده است.

هم‌چنین برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی (درصد، میانگین، واریانس، ...) و آمار استنباطی (آزمون T، و تحلیل واریانس ANOVA و تحلیل واریانس فریدمن) استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی جمعیت‌شناختی کل پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۲۰/۸ درصد زن و ۷۹/۲ درصد مرد بودند؛ ۷۱/۷ درصد دارای رتبه علمی مربی، و ۲۸/۳ درصد دارای رتبه علمی استادیار بودند .

از لحاظ نوع استخدام ۳۴/۲ درصد دارای وضعیت استخدام رسمی آزمایشی، ۲۹/۵ درصد رسمی قطعی و ۳۶/۳ درصد قراردادی بودند؛ از لحاظ سنوات خدمت ۲۷/۷ درصد دارای سنوات خدمت ۵-۱ سال، ۴۰/۴ درصد دارای سنوات خدمت ۱۰-۶ سال، ۱۹/۱ درصد دارای ۱۵-۱۱ سال، ۷/۶ درصد دارای سنوات خدمت ۲۰-۱۶ سال، و ۴/۳ درصد دارای سنوات خدمت ۲۱ سال و بالاتر بودند؛ هم‌چنین از لحاظ سن پاسخ‌دهندگان، ۷/۸ درصد دارای سن ۳۱-۲۷ سال، ۵۱ درصد دارای سن ۳۶-۳۲ سال، ۱۹/۶ درصد دارای سن

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

۴۱-۳۷ سال، ۱۷/۷ درصد دارای سن ۴۶-۴۲ سال و ۳/۹ درصد دارای سن ۴۷ سال و بالاتر بودند. قبل از تحلیل داده‌های مربوط به سؤالات تحقیق باید مشخص گردد که در تحلیل داده‌ها از کدام آزمون‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید استفاده کرد. به همین خاطر از آزمون کولموگرف اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن داده‌های تحقیق استفاده گردید.

نتایج آزمون کولموگرف اسمیرنف به شرح جدول ۱ می‌باشد.

نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف حاکی از آن است که داده‌های جمع‌آوری شده دارای توزیع نرمال است. بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگرف اسمیرنف

تعداد نمونه	۵۳
میانگین	۳/۷۶
انحراف استاندارد	۰/۵۵۳
قدر مطلق	۰/۱۲۲
مقدار مثبت	۰/۰۶۵
مقدار منفی	-۰/۱۲۲
آماره کولموگراف اسمیرنف	۰/۸۹۲
سطح معنی‌داری آزمون	۰/۴۰۴

سؤال اول پژوهش: وضعیت شاخص‌های معنویت سازمانی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟

در جدول ۲ میانگین وضعیت معنویت سازمانی به تفکیک مؤلفه‌ها، همراه با نتایج آزمون T تک‌گروهی ارایه شده است.

داده‌های جدول ۲ حاکی از آن است که مؤلفه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی دارای کمترین میزان و مؤلفه حس لذت بردن از کار بیشتر از سایر مؤلفه‌ها است. هم‌چنین نتایج تحلیل آزمون T تک‌گروهی که در آن وضع موجود با میانگین نظری (۳ از ۵) مقایسه شده است، حاکی از آن است که مؤلفه‌های معنویت سازمانی بیشتر از حد متوسط (۳ از ۵) اجرا می‌گردد و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است.

برای پاسخ به این سؤال تحقیق داده‌های به دست آمده به سه سطح: زیاد، متوسط و کم تقسیم گردید. به این صورت که نمره‌های بین ۲/۳۲-۱ در حد کم، ۳/۶۵-۲/۳۳ در حد متوسط، و ۵-۳/۶۶ در حد زیاد تقسیم گردید. سپس افراد پاسخ‌دهنده (۵۳ نفر) به سه سطح تقسیم گردیده است.

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که در مجموع ۴۱/۵ درصد افراد معتقد هستند معنویت سازمانی در دانشکده پزشکی در حد متوسط و ۵۸/۵ درصد افراد معتقد هستند که معنویت سازمانی در حد زیاد در دانشکده پزشکی وجود دارد. در بین مؤلفه‌های پنج‌گانه معنویت سازمانی نیز: حس همبستگی تیمی ۱۳/۲ درصد افراد در حد کم، ۳۲/۱ درصد افراد در حد متوسط و ۵۴/۷ درصد افراد در حد زیاد می‌باشد.

همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی ۱۱/۳ درصد افراد در حد کم، ۵۴/۷ درصد افراد در حد متوسط و ۳۴/۰ درصد افراد در حد زیاد می‌باشد. احساس کار با معنا ۱۸/۹ درصد افراد در حد متوسط و ۸۱/۱ درصد افراد در حد زیاد می‌باشد.

حس لذت بردن از کار ۱۳/۲ درصد افراد در حد متوسط و ۸۶/۸ درصد افراد در حد زیاد می‌باشد و مؤلفه یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

۳۰/۲ درصد افراد در حد متوسط و ۶۹/۸ درصد افراد در حد زیاد می‌باشد.

سؤال دوم پژوهش: اولویت‌بندی شاخص‌های معنویت سازمانی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟ تحلیل داده‌های مربوط به جدول ۴ حاکی از آن است که پاسخ‌دهندگان معتقد هستند که از بین پنج مؤلفه، مؤلفه حس لذت بردن از کار دارای بیشترین میانگین، و مؤلفه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی دارای کمترین میانگین است و نتیجه آزمون تحلیل واریانس فریدمن هم مؤید این امر می‌باشد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی (جنسیت، سن،...) و ادراک آنان از معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل رابطه وجود دارد؟

برای سنجش رابطه بین سنوات خدمت، سن و نوع استخدام اعضای هیأت علمی با معنویت سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه و برای سنجش رابطه بین جنسیت و رتبه علمی اعضای هیأت علمی با معنویت سازمانی از آزمون T مستقل استفاده شده است.

نتایج آزمون‌های آماری در جداول ۵ و ۶ به تفکیک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ارایه گردیده است. جدول ۵ نتایج آزمون T مستقل دو گروهی درباره دیدگاه اعضای هیأت علمی زن و مرد درباره معنویت سازمانی را نشان می‌دهد.

نتایج این آزمون حاکی از آن است بین دیدگاه اعضای هیأت علمی زن و مرد و اعضای هیأت علمی با رتبه مربی و استادیار درباره معنویت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد بین دیدگاه اعضای هیأت علمی بر حسب سن، نوع استخدام و سنوات خدمتشان درباره معنویت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۲.میانگین و نتیجه آزمونT تک گروهی وضعیت موجود معنویت سازمانی

مؤلفه‌های معنویت سازمانی	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	سطح معنی‌داری	تفاوت از میانگین فرضی(۳)
حس همبستگی تیمی	۵۳	۳/۶۱	۰/۸۸۲	۵/۰۱	۰/۰۰	+۰/۶۱
همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	۵۳	۳/۲۷	۰/۸۳۵	۲/۴۰	۰/۰۰	+۰/۲۷
احساس کار با معنا	۵۳	۴/۱۸	۰/۶۴۸	۱۳/۳۴	۰/۰۰	+۱/۱۸
حس لذت بردن از کار	۵۳	۴/۳۷	۰/۵۹۷	۱۶/۶۶	۰/۰۰	+۱/۳۷
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی	۵۳	۴/۰۷	۰/۷۲۹	۱۰/۷۳	۰/۰۰	+۱/۰۷
جمع کل معنویت سازمانی	۵۳	۳/۷۶	۰/۵۵۳	۹/۹۵	۰/۰۰	+۰/۷۶

جدول ۳. فراوانی و درصد پاسخ‌های گروه نمونه درباره وضعیت معنویت سازمانی

مولفه های معنویت سازمانی		کم	متوسط	زیاد	جمع کل
حس همبستگی تیمی	فراوانی	۷	۱۷	۲۹	۵۳
	درصد	۱۳/۲	۳۲/۱	۵۴/۷	۱۰۰
همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	فراوانی	۶	۲۹	۱۸	۵۳
	درصد	۱۱/۳	۵۴/۷	۳۴/۰	۱۰۰
احساس کار با معنا	فراوانی	۰	۱۰	۴۳	۵۳
	درصد	۰	۱۸/۹	۸۱/۱	۱۰۰
حس لذت بردن از کار	فراوانی	۰	۷	۴۶	۵۳
	درصد	۰	۱۳/۲	۸۶/۸	۱۰۰
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی	فراوانی	۰	۱۶	۳۷	۵۳
	درصد	۰	۳۰/۲	۶۹/۸	۱۰۰
جمع کل معنویت سازمانی	فراوانی	۰	۲۲	۳۱	۵۳
	درصد	۰	۴۱/۵	۵۸/۵	۱۰۰

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن در باره اولویت‌بندی شاخص‌های معنویت سازمانی

مؤلفه‌های معنویت سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	میانگین رتبه	مقدار خی دو	سطح معنی‌داری	درجه آزادی
حس لذت بردن از کار	۵۳	۴/۳۷	۴/۰			
احساس کار با معنا	۵۳	۴/۱۸	۳/۴۷			
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی	۵۳	۴/۰۷	۳/۳۶	۷۸/۶۵	۰/۰۰	۴
حس همبستگی تیمی	۵۳	۳/۶۱	۲/۴۷			
همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	۵۳	۳/۲۷	۱/۷۰			

جدول ۵. نتایج آزمون T معنویت سازمانی از لحاظ جنسیت و رتبه علمی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T (در دو حالت واریانس برابر و نابرابر گروه‌ها)		سطح معنی‌داری
جنسیت	زن	۱۱	۳/۶۷	۰/۵۷۷	واریانس مساوی	۰/۵۹	۰/۵۵
	مرد	۴۲	۳/۷۸	۰/۵۵۲	واریانس نا مساوی	۰/۵۷	۰/۵۷
رتبه علمی	مربی	۳۳	۳/۷۶	۰/۵۵۱	واریانس مساوی	۰/۰۵۹	۰/۹۵۳
	استادیار	۱۳	۳/۷۵	۰/۶۰	واریانس نا مساوی	۰/۰۵۷	۰/۹۵۵

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بر اساس ویژگی جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	واریانس گروه‌ها	مجموع مجذور واریانس	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
سن	بین گروه	۷/۵۷	۱۹	۰/۳۹	۱/۵۶	۰/۱۳
	درون گروه	۷/۹۱	۳۱	۰/۲۵		
	جمع کل	۱۵/۴۸	۵۰	–		
سنوات خدمت	بین گروه	۷/۶۲	۱۸	۰/۴۲	۱/۸۱	۰/۰۷
	درون گروه	۶/۵۵	۲۸	۰/۲۳		
	جمع کل	۱۴/۱۶	۴۶	–		
نوع استخدام	بین گروه	۱/۱۲	۳	۰/۳۷	۱/۱۱	۰/۳۵
	درون گروه	۴۲/۱۳	۴۰	۰/۳۳		
	جمع کل	۱۴/۵۴	۴۳	–		

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های مربوط به سؤال اول تحقیق نشان می‌دهد که معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی در حد بالاتر از متوسط می‌باشد و نتیجه آزمون T تک‌گروهی هم با اطمینان نود و نه درصد مؤید این امر است که معنویت سازمانی بالاتر از حد متوسط می‌باشد. در بین مؤلفه‌های معنویت سازمانی نیز، مؤلفه‌های حس همبستگی تیمی و

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی کمتر از سایر مؤلفه‌ها؛ و مؤلفه‌های احساس کار با معنا و مؤلفه حس لذت بردن از کار بیشتر از سایر مؤلفه‌ها می‌باشد و نتایج آزمون T تک‌گروهی نیز بیانگر این است.

این یافته تحقیق با نتایج تحقیق زین‌آبادی و همکاران، سلیمی و همراهی، وطن خواه و همکاران و Kinjerski و Skrypnek همسو می‌باشد (۱۸، ۱۷، ۱۵، ۱۴). وجود معنویت سازمانی بالا میان کارکنان سازمان از نقطه قوت هر سازمانی می‌باشد (۲۴،۲۲).

هم‌چنین معنویت بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی کارکنان تأثیر مستقیمی دارد (۴).

یافته مربوط به ارتباط جنسیت با معنویت سازمانی حاکی از آن است که بین دیدگاه اعضای هیأت علمی زن و مرد درباره معنویت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که این یافته تحقیق با نتیجه تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۲۳) همسو است.

یافته مربوط به ارتباط رتبه علمی هیأت علمی با معنویت سازمانی حاکی از آن است که تفاوت معنی‌داری بین مربیان و استادیاران دانشکده پزشکی درباره معنویت سازمانی وجود ندارد.

این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات آزاد مرزآبادی و همکاران و بنی‌طبا و همکاران همسویی دارد ولی با نتایج تحقیقات ساعتچی و رضایی بهبهانی و سلیمانی و مطهری همسویی ندارد (۳۱، ۳۰، ۲۹، ۲۳). هم‌چنین بین دیدگاه اعضای هیأت علمی بر حسب سن، نوع استخدام و سنوات خدمتشان درباره معنویت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که با نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران ناهمسو است (۷).

از دلایل این عدم همسویی می‌توان به این موضوع اشاره نمود که در این تحقیق بالاترین مقاطع تحصیلی با هم مقایسه شده ولی در تحقیقات فوق‌الذکر مقاطع تحصیلی پایین‌تر بررسی گردیده است. با توجه به این‌که در جامعه مورد مطالعه معنویت سازمانی در حد زیاد می‌باشد مدیران دانشگاه باید از راهبردهایی مانند چرخش شغلی، توانمندسازی کارکنان و غنی‌سازی شغلی (Job Enrichment) استفاده نمایند تا ضمن حفظ وضع موجود، زمینه را برای ارتقای آن فراهم سازند. وجود معنویت سازمانی بالا موجب می‌گردد تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد و اگر این ویژگی‌ها در سازمان بیشتر باشد بستر لازم برای ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان فراهم می‌گردد. هم‌چنین معنویت سازمانی از بروز پدیده‌های مخربی مانند استرس، غیبت کارکنان و جابجایی کارکنان جلوگیری می‌کند و موجب می‌گردد این پدیده‌های مخرب در سازمان کاهش یابد. با کاهش این موارد مخرب و ضد بهره‌ور در سازمان، زمینه برای ارتقا و تعالی سازمان‌ها فراهم می‌گردد.

پیشنهادات

بر اساس یافته‌های تحقیق برای بهبود و ارتقای وضع موجود معنویت سازمانی مواردی چون:

- ترویج فرهنگ حمایت اعضای گروه‌های مختلف دانشگاه از همدیگر در راستای اهداف کاری.
- ترویج فرهنگ اعتماد درون سازمانی میان اعضای گروه‌های مختلف دانشکده.
- مشارکت دادن اعضای هیأت علمی دانشکده در ترسیم آینده دانشگاه.
- در اولویت قرار دادن ارزش‌های علمی در دانشگاه و این‌که سر لوحه همه اولویت‌ها در دانشگاه ارزش‌های علمی است.
- تشویق روحیه جمعی و مشارکت گروهی در دانشگاه تا در کارکنان دانشگاه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی ایجاد شود.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

- برگزاری دوره‌های ضمن خدمت درباره معنویت‌گرایی در دانشگاه و شناساندن اهمیت آن پیشنهاد می‌گردد در دانشگاه اجرا شود.

محدودیت‌ها

در ضمن پژوهش حاضر در بین اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل انجام شده و تعمیم نتایج حاضر به سایر مؤسسات آموزشی و ادارات مختلف دارای محدودیت می‌باشد. از دیگر محدودیت این تحقیق می‌توان به استفاده از پرسش‌نامه خود گزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق اشاره نمود که سوگیری پاسخ‌دهندگان در پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه می‌تواند نتایج تحقیق را متأثر سازد.

سپاسگزاری

از کلیه همکارانی که در انجام این تحقیق مرا یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

1. Geijset F, Sleegers P, Leithwood K, Jantzi D. Transformational Leadership Effect on Teacher's Commitment and Effort Toward School Reform. Journal of Educational Administration 2003; 41: 228-56.
2. Wax S. Spirituality at Work. Good Works Project Series 41. Cambridge, MA: Harvard University; 2005. [Online]. Available from:http://www.goodworkproject.org/wp-content/uploads/2010/10/41-Spirituality-at-Work.pdf.
3. Giacalone RA, Jurkiewicz CL. Right from Wrong: the Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. Journal of Business Ethics 2003; 46: 85-97.
4. Yazdani HR, Kazemi Najafabadi MR, Salami G. Survey The Mediating Role of Spirituality in Relationship between Organizational Justice and Spiritual Consequences. Journal of Business Management 2011; 9(3):117-33. [In Persian].
5. Krishna Kumar S, Neak Ch. The What, Why, and How of Spirituality in the Workplace. Journal of Managerial Psychology 2003; 17(3):153-64.
6. Neal J, Bayerman J. Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality & Organizations. Journal of Organizational Change Management 2003; 16(4):363-6.
7. Azad-Marzabadi E, Hoshmandja M, oorkhalil M. Relationship between Organizational Spirituality with Psychological Empowerment, Creativity, Spiritual Intelligence, Job Stress, and Job Satisfaction of University Staff. Journal of Behavioral Sciences 2012; 6(2):21-2. [In Persian].
8. Fly LW. Toward a Theory of Spiritual Leadership. Leadership Quarterly 2005; 14:45-57.
9. Ashvin P. Changing Higher Education. United Kingdom: Rutledge, Taylor & Francis group; 2003.
10. Galavandi H, Rajaeepor S, Molavi H, Sharif SD. The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Performance Perspectives Anchorages Career Path with Faculty Members. Journal of Psychology Tabriz University 2011; 5(19):117-38. [In Persian].
11. Etratdost M. Introduction to the Spirituality of the Organization and its Functions in Law Enforcement. Journal of Police Human Development 2010; 5(32):105-20. [In Persian].
12. Malik ME, Naeem B. Role of Spirituality in Job Satisfaction and Organizational Commitment among Faculty of Institutes of Higher learning in Pakistan & African. Journal of Business Management 2011; 5(4):1236-44.
13. Rezaeemanesh B, Kermanshahi Sh. The Relationship between Spirituality and Organizational Commitment in the Workplace (Case Study Mehrabad Airport). Journal of Strategic Management Researches 2011; 7(46):89-112. [In Persian].
14. Kinjerski VM, Skrypnek BJ. Defining Spirit at Work: Finding Common Cround. Journal of Organizational Change Management 2004; 17(1):26-42.
15. Vatankhah S, Gorbanian M, Gorbanian A. The Relationship between Leadership Style and Spirituality in Assistance for Staff Development and Resource Management Tehran University of Medical Sciences. Journal of Medical Figh 2014; 5(15 &16):171-92. [In Persian].
16. Shojaei P, Khazaei F. Correlation between Spiritual Leadership and the Quality of Working Life in Employees of Qazvin University of Medical Sciences. Journal of Qazvin University Medicine Sciences 2013; 16 (4):61-8. [In Persian].

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

17. Salimi G, Hamrahi F. The Use of Structural Equation Modeling and the Effect of Spirituality in Workplace on Organizational Citizenship Behavior at Shiraz University of Medical Sciences. Journal of Health Administration 2015; 18(60):37-49. [In Persian].
18. Zeinabadi H, Yasini A, Mirhadian L. The Effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Mediating Role of Spirituality at Work: Case Study Training Hospitals in Rasht. Journal of Ilam University of medical sciences 2016; 24 (5):151-65. [In Persian].
19. Casper WJ. An Examination of Proxy Measures of Work Place Spirituality: A profile Model of Multi-dimensional Constructs. Journal of Leadership & Organizational Studies 2006; 12(4):109-18.
20. Zeraatkar S. The Relationship between Super Personal and Organizational Commitment: A Case Study of Irib. [MSc Thesis]. Iran, Qom: Qom University; 2009. [In Persian].
21. Armenio R, Miguel PC. Work Place Spirituality and Organization Commitment. Journal of Organizational Change Management 2008; 21(1):53-75.
22. Rakhshani M, Mirzaei R, Nasrabadi M. Study of Effectiveness of Organizational Spirituality on Reduce Job Stress in Employees of Sistan and Balouchestan Gas Company. Journal of Zabol University of Medical Sciences and Health Services 2016; 7(4):1-11. [In Persian].
23. Azad-Marzabadi E, Hoshmandja M, Poorkhalil M. The Relationship between Organizational Spirituality and Spiritual Intelligence with Job Stress of Staffs of a Military University. Journal of Military Medicine Spring 2013; 15: 43-50. [In Persian].
24. Claude J, Zamor G. Workplace Spirituality and Organizational Performance. Public Administration Review 2003; 63(3):355- 64.
25. Faghihi A, Zare Matin H, Jandaghi G, Musavi S. The Relationship between Workplace Spirituality and Employees' Empowerment. Daneshvar Raftar 2012; 1 (50):97-112. [In Persian]
26. Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. Research Methods in Behavioral Sciences. Tehran: Agah Publish; 2011. [In Persian].
27. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace Spirituality and Employee Work Attitude an Exploratory Empirical Assessment. Journal of Organizational Change Management 2003; 16(4):426-47.
28. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure. Journal of Management Inquiry 2005; 9(2):134-45.
29. Banitaba SM, Shahtalebi B, Karimi F. The study of Job Commitment and Trust within the Organization in High Schools in Isfahan. Educational Sciences Quarterly 2009; 7:67-98. [In Persian].
30. Saatchi M, Rezaee Behbahani N. The Relationship between Time Management and Work-Family Conflict and Employee Productivity Factory. Psychological Research's Quarterly 2010; 8:1-19. [In Persian].
31. Soleimani N, Motahhari A. The Relationship between Secondary School Principals' Empowerment and Job Commitment in Semnan Province. Research in Curriculum Planning 2009; 1(23):101-22. [In Persian].

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]

Organizational Spirituality Viewpoint of Faculty Member's Medicine Campus Islamic Azad University Ardabil Branch

Sadraddin Sattari [1]

[1]Associate Professor, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

(Received 22 Feb, 2017 Accepted 13 May, 2017)

Original Article

Abstract

Introduction: Organizational spirituality can be a powerful force to bring organizational life. This research was aimed survey of organizational spirituality viewpoint of faculty medicine campus members in Islamic Azad University Ardabil branch.

Methods: The research method was applied research and the data collecting method was descriptive-survey type. The population in this research includes faculty members, and the sample group (53 member) selected by random sampling. For data collection, instrument of research was questionnaire with Likert spectrum. The Validity of instrument was surveyed by a number of specialist reviews, and the reliability was surveyed by Cronbach's Alpha coefficient as to be 0/88. The data of the study were analyzed via descriptive statistics, T test, freedman analysis and ANOVA.

Results: The results of the data analysis in this research were: The situation of organizational spirituality at Islamic Azad University was above the moderate. Also, there were not significant difference in organizational spirituality based on sex, age, record of service, and employment situation variables.

Conclusion: Organizational spirituality at Islamic Azad University was above the moderate. High Organizational spirituality among the staff is the strength of any organization; because organizational spirituality thereby increasing productivity, creativity, turnover reduction, stress reduction, and the reduction in staff absence, and spirituality has a direct impact on job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior.

Key words: Medicine Campus, Islamic Azad University Ardabil Branch, Organizational Spirituality.

Citation: Sattari S. Organizational Spirituality Viewpoint of Faculty Member's Medicine Campus Islamic Azad University Ardabil Branch. Journal of Development Strategies in Medical Education 2017; 4(2): 1-11.

Correspondence:
Sadraddin Sattari.
???? school, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
Tel:+989144511404
Email:
sadraddin1356@yahoo.com

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2025-07-01]