



رابطه بین هوش معنوی و سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش شهرستان بابل

پذیرش مقاله: ۹۹/۲/۲۷

دریافت مقاله: ۹۸/۳/۵

چکیده

زمان عابدی میانده (MSc)^۱
سید جعفر موسوی (PhD)^{۲*}

۱. واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران.
۲. گروه تربیت بدنی، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران.

*نویسنده مسئول: سید جعفر موسوی

قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، گروه تربیت بدنی.

تلفن: +۹۸ ۱۱ ۴۲۱۵۵۲۲۳

فاکس: +۹۸ ۱۱ ۴۲۱۵۵۲۲۳

Email: moosavi.s.j@gmail.com

سابقه و هدف: بنابر اهمیت سلامت جامعه و سازمان‌هایی که در این زمینه پیشگام هستند بررسی سلامت سازمانی و عوامل مرتبط مانند هوش معنوی از اهمیتی فزاینده برخوردار است. لذا به بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان دو اداره مهم متولی تندرستی کشور پرداخته شد.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل بود. از روش نمونه‌گیری تمام‌شمار و جدول مورگان برای هر یک از ادارات استفاده شد که مجموعاً ۳۵۶ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه هوش معنوی و سلامت سازمانی بود. روایی صوری آنها توسط اساتید مرتبط تایید و پایایی آنها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۹۰ بدست آمد. برای بررسی فرضیه‌ها از روش‌های تحلیل همبستگی پیرسون و آزمون تی مستقل با کمک SPSS 24 انجام شد.

یافته‌ها: کارکنان اداره علوم پزشکی و اداره ورزش از هوش معنوی به ترتیب (۳/۹ و ۴/۱) و سلامت سازمانی (۳/۸ و ۴) بالای متوسط برخوردار بودند. بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کل کارکنان رابطه معنادار وجود داشت ($r=0.436$, $P<0.01$). تفاوت معناداری بین سلامت سازمانی و هوش معنوی کل کارکنان این دو سازمان وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت هوش معنوی و سلامت سازمانی در مدیریت منابع انسانی و وجود ارتباط بین آنها، تدوین برنامه‌های آموزش پیش از خدمت و ضمن خدمت کارکنان باید مورد توجه قرار گیرد بطوری‌که این دو سازمان پیشرو در امر تندرستی و بهداشت، الگوی سایر سازمان‌ها باشند.

واژه‌گان کلیدی: هوش معنوی، سلامت سازمانی، مدیریت منابع انسانی، علوم پزشکی، اداره ورزش و جوانان

مقدمه

هوش معنوی توانایی رفتار کردن با دلسوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی، صرف‌نظر از پیشامدها و رویدادهاست. افراد با هوش معنوی در حین قضاوت، توانایی منصفانه و دلسوزانه رفتار کردن را دارند.

به عبارت دیگر هوش معنوی توانایی عمل کردن هوشمندانه و عاقلانه است. در حالی که آرامش بیرونی را بدون توجه به شرایط حفظ می‌کنیم. هوش معنوی، هوش ذاتی انسان است، اما مانند هر هوش دیگری می‌بایست رشد یابد. بدین معنی با توجه به مهارت‌هایی که هوش معنوی را تشکیل می‌دهند می‌توانیم آن را تعریف و اندازه‌گیری نماییم (۳). هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بر دارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می‌شود (۴). هدف روانشناسان بکارگیری صحیح، تقویت و پرورش هوش معنوی در افراد می‌باشد؛ زیرا افزایش و تقویت معنویت در بین کارکنان، باعث افزایش رضایت شغلی و سلامت روان می‌گردد (۵ و ۶). الکساندر (Alexander) و

در دنیای امروز، سازمان‌ها ارکان اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می‌دهند. منابع انسانی، بازیگران اصلی انواع مختلف سازمان‌ها هستند که کالبد سازمان‌ها را جان می‌بخشند و تحقق هدف‌های سازمان را میسر می‌سازند (۱).

در مدیریت منابع انسانی، مبحث سلامت سازمانی از جمله مباحثی است که نظریه‌پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته‌اند با شناخت شاخص‌های سلامت سازمانی و استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها مدیران می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشند و در جهت بهبود هرچه بهتر سازمان گام بردارند. در دانشگاه‌هایی که از سلامت سازمانی برخوردار هستند، همه کارکنان، دولت و مردم به طور کلی می‌دانند هدف دانشگاه چیست و کارکنان به طور اخص باورهای راهنما را در ذهن خود دارند و می‌توانند به راحتی آنها را در رفتار روزمره خود به کار گیرند (۲).

یکی از عوامل موثر بر سلامت روانی، هوش معنوی (Spiritual intelligence) است. سیندی ویگلزورث (Wigglesworth) معتقد است که

همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روان و رضایت از زندگی، گزارش نمودند که درجات بالاتر معنویت و مذهب با احساس خوب بودن و سلامت روان همراه است (۷). در مطالعه دیگر، بررسی رابطه بین هوش معنوی، سخت رویی و سلامت روان در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی بوشهر نشان داد که ارتقاء هوش معنوی و تقویت ویژگی شخصیتی سخت رویی می‌تواند به افزایش سلامت روان پرستاران کمک کند (۸). قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای تحت عنوان، "بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد"، به این نتیجه دست یافتند که: معنویت سازمانی، علاوه بر افزایش رضایت کارکنان، صداقت، اعتماد، احترام و پذیرش مسئولیت را نیز افزایش می‌دهد (۹). صالحی صدیقانی و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله خود با عنوان معنویت در محل کار و نقش آن در عدالت سازمانی، تاثیر معنویت در سطوح مختلف فرد، فضای کاری و سازمانی برای یک مطالعه موردی در دنیای واقعی مطالعه کردند. نتایج بررسی این مقاله نشان می‌دهد که معنویت می‌تواند به طور قابل توجهی بر سازمان در سطوح مختلف تأثیر بگذارد (۱۰).

تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع منجر شود از قبیل افزایش خلاقیت (۱۱)، افزایش صداقت و اعتماد (۱۲)، افزایش حس تکامل شخصی (۱۳)، افزایش تعهد سازمانی (۱۴ و ۱۵) بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیات ترک محیط کار (۱۵)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر (۱۶) همچنین رفتار شهروندی سازمانی (۱۷ و ۱۸). همه اینها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردد. نتایج پژوهش گارسیا زامور (Garcia Zamor) (۲۰۰۳) نشان داد که هوش معنوی کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنادار می‌کند و مسئولیت شخصی آنان را نسبت به شغل و مسئولیتشان ارتقاء می‌دهد (۱۹). میتروف و دنتون (Mitroff, I. and Denton, E.) در سال ۱۹۹۹ در تحقیقاتشان که بصورت پرسشنامه و مصاحبه از مدیران منابع انسانی انجام دادند دریافتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. آنها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و ... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان‌ها بدون معنویت دوام نمی‌آورند. آنها تأکید داشتند که روش‌های مدیریت معنویت سازمانی، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد (۲۰). لذا یکی از دلایلی که در این تحقیق ارتباط بین هوش معنوی با سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و آن هم در دو اداره مختلف در واقع بررسی تحلیل این دو محقق بوده است. سمیاری و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که هوش معنوی و سلامت عمومی همبستگی مثبتی با یکدیگر داشته و می‌توان انتظار داشت که با افزایش هوش معنوی سطح سلامت عمومی ارتقاء یابد (۲۱). معلمی و همکاران (۱۳۸۹) نیز دریافتند که هوش معنوی باعث می‌شود تا از اطلاعات معنوی در حل مشکلات روزانه استفاده شود که در نتیجه باعث سازگاری، یکپارچه‌سازی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار، بهزیستی روانشناختی و رشد سلامتی کل بشر و در نهایت سلامت عمومی گردد (۲۲). پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵) در تحقیق خود بر روی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای دریافتند که بین هوش معنوی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی توانسته در رابطه

بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا کند. این مقاله نتیجه می‌گیرد افرادی که دارای هوش معنوی بیش‌تر هستند، به دیگران کمک می‌کنند، اطرافیان خود را دوست دارند و با مهربانی با آنان برخورد می‌کنند. به نظر می‌رسد کارکنان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک کرده و با مهربانی و صداقت رفتار می‌کنند. ویژگی نامحدود بودن و ماهیت کل‌نگر در هوش معنوی باعث می‌شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و در پی آن انجام کار و تعهد کاری غنی‌تر می‌شود. هوش معنوی حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد و آنان را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می‌کند (۲۳). بیرامی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان نقش هوش معنوی در پیش‌بینی استرس دانشجویان علوم پزشکی دریافتند که هوش معنوی با استرس ادراک شده، اضطراب و افسردگی رابطه منفی معنی‌داری دارد، یعنی با افزایش هوش معنوی، استرس ادراک شده، اضطراب و افسردگی دانشجویان کاهش می‌یابد (۲۴). شریعتمداری (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس شهر تهران نشان داد که بین کلیه ابعاد سلامت سازمانی (ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی از منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی) و اثربخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۵). میرکمالی و ملکی نیا (۱۳۸۷) در تحقیقی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۶). هروی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود بر روی دانشجویان پرستاری مشاهده کردند که بین هوش معنوی و سلامت عمومی رابطه معنادار و مثبتی وجود داشت و هوش معنوی بالاتر با سلامت عمومی بهتر دانشجویان همراه بود (۲۷). نوروزی و صالح عبیدی (۲۰۱۵) در مقاله خود دریافتند که هوش معنوی در کاهش رفتارهای ترک کارکنان سازمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته‌ها تأیید می‌کند که آموزش هوش معنوی به عنوان یک سازه جدید روانشناختی و مذهبی ممکن است باعث کاهش رفتارهای ترک روانی و جسمی و بهبود درک کارمندان از خود شود (۲۸).

در یک جمع‌بندی به نظر می‌رسد تعداد تحقیقاتی که بطور مستقیم به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان بیمارزد اندک است اما ارتباط بین هوش معنوی با متغیرهای مختلف دیگری که به نوعی با سلامت سازمانی در ارتباط هستند مورد توجه محققین مختلف بوده است. از سوی دیگر با توجه به اهمیت سلامت و تندرستی جامعه و نیز سازمان‌هایی که در این زمینه پیشگام هستند به ویژه سازمان ورزش و جوانان و وزارت بهداشت درمان و آموزش علوم پزشکی و نهادهای وابسته به آنها، شناخت هوش معنوی و افزایش آن به کمک آموزش مهارت‌های مرتبط که در پی آن باعث افزایش سلامت سازمانی کارکنان می‌شود، از اهمیتی فزاینده برخوردار است. از سوی دیگر، با توجه به جدید بودن متغیرهای سلامت سازمانی و هوش معنوی و ذکر این مطلب که تاکنون در کشور، پژوهش‌های کمتری رابطه بین این دو متغیر را به گونه همزمان و در دو سازمان متولی سلامت جامعه مورد بررسی قرار داده است، ضرورت انجام این پژوهش احساس می‌شود. لذا، هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط هوش معنوی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل است و ضمن بررسی ارتباط کلی و نیز هر یک بطور مجزا به

دهی، تاکید علمی و روحیه را ارزیابی می‌کرد، استفاده گردید. هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت نمره‌دهی می‌شود (۳۰).

به منظور تعیین روایی، سعی شد از پرسشنامه‌های استاندارد که در تحقیقات مختلف پکار گرفته شده، استفاده گردد. اما برای اطمینان با استفاده از روش روایی محتوا، تعدادی از پرسشنامه‌ها در اختیار برخی از کارشناسان و اساتید دانشگاه در رشته‌های مرتبط که توزیع شد تا ضمن بیان نقطه نظرات اصلاحی نسبت به تکمیل هر یک از گزاره‌های مربوطه اظهار نظر تخصصی نمایند.

برای بررسی پایایی، از روش اجرای آزمایشی بر روی یک نمونه تصادفی استفاده شد. به این ترتیب که ۳۰ پرسشنامه در میان افراد نمونه توزیع و سپس جمع‌آوری شد و با بهره‌گیری از آزمون آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه هوش معنوی ۰/۸۴۱ و سلامت سازمانی ۰/۸۹۶ بدست آمد. از آنجا که میزان آلفای کرونباخ بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۷ بود، می‌توان گفت ابزارهای تحقیق از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

پرسشنامه‌ها در مدت یک ماه توزیع و سپس جمع‌آوری و کد گذاری شد. بعد از وارد نمودن، داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 24 و آزمون‌های آمار توصیفی، رسم جدول و نمودار و آزمون‌های همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و تی مستقل (در سطح معنی‌داری $P < 0.05$) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک کارکنان هر دو اداره در جدول ۱ نشان داده شده است. ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان نشان می‌دهد که اغلب نمونه‌ها در حدود ۶۰٪ کارکنان دارای جنسیت زن، ۵۵٪ دارای مدرک کارشناسی، ۴۵٪ بالای ۲۰ سال سابقه و ۳۱٪ بین ۲۰ تا ۲۹ سال سن دارند.

سوالاتی مانند میزان سطح هوش معنوی و سلامت سازمانی این دو سازمان و همچنین مقایسه آنها می‌پردازد.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است که هدف آن، بررسی رابطه دو متغیر هوش معنوی و سلامت سازمانی در دو اداره متفاوت است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی دو اداره دانشگاه علوم پزشکی بابل و اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل در سال ۱۳۹۷ بود. بر اساس اطلاعات کسب شده از اداره ورزش و جوانان بابل، بندپی و امیرکلا، تعداد پرسنل این اداره ۸۶ نفر بودند. همچنین تعداد کارکنان مشغول به فعالیت در دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۷، ۸۶۷ نفر بودند. با توجه به تعداد محدود کارکنان اداره ورزش و جوانان، نمونه‌گیری این افراد به روش تمام شمار انجام گرفت. نمونه‌گیری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۷۰ نفر تعیین و بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. بنابراین حجم کل نمونه برابر با ۳۵۶ نفر می‌باشد.

در این مطالعه از دو پرسشنامه استاندارد هوش معنوی و سلامت سازمانی استفاده شد.

- به منظور سنجش هوش معنوی از پرسشنامه‌ی کینگ (King) (۲۰۰۸) که در ایران نیز توسط محققان دیگری مورد استفاده قرار گرفت استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال در ۴ مؤلفه (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی) است (۲۹).

- جهت تعیین سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (Hoy and Feldman) (۱۹۸۷) مبتنی بر ۴۴ سؤال و ۷ مؤلفه که سلامت سازمانی، پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان به تفکیک سازمان

متغیرهای جمعیت شناختی	فرآوانی	درصد	اداره ورزش	فرآوانی	درصد	مجموع	
						فرآوانی	درصد
کمتر از ۱۰ سال	۴۳	۱۲	۱۴	۴	۵۷	۱۶	
سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰۴	۲۹/۲	۳۳	۳/۹	۱۳۷	۳۸/۵	
۲۱ تا ۳۰ سال	۱۲۳	۳۴/۵	۳۹	۱۱	۱۶۲	۴۵/۵	
جنسیت							
مرد	۸۸	۲۴/۷	۵۳	۱۵/۱	۱۴۱	۳۹/۸	
زن	۱۸۲	۵۱/۲	۳۳	۹	۲۱۵	۶۰/۲	
سن							
۲۰ تا ۲۹ سال	۸۲	۲۳	۲۸	۹/۷	۱۱۰	۳۰/۹	
۳۰ تا ۳۹ سال	۵۸	۱۶/۳	۱۸	۵	۷۶	۲۱/۳	
۴۰ تا ۴۹ سال	۸۰	۲۲/۶	۲۵	۷	۱۰۵	۲۹/۶	
بیشتر از ۵۰ سال	۵۰	۱۴/۲	۱۵	۴	۶۵	۱۸/۲	
تحصیلات							
فوق دیپلم	۲۰	۵/۷	۶	۱/۷	۲۶	۷/۴	
لیسانس	۱۴۸	۴۱/۵	۴۷	۱۳/۴	۱۹۵	۵۴/۹	
فوق لیسانس	۹۹	۲۷/۸	۳۲	۸/۹	۱۳۱	۳۶/۷	
دکتر	۳	۰/۷	۱	۰/۳	۴	۱	

با توجه به جدول ۳، نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل رابطه معنادار ($r=0.44, P<0.01$)، و بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بابل رابطه معنادار ($r=0.43, P<0.01$)، و بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل رابطه معناداری وجود دارد ($r=0.515, P<0.01$).

جهت بررسی طبیعی بودن توزیع نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به دو پرسشنامه‌ی هوش معنوی و سلامت سازمانی دارای توزیع نرمال بوده که نتایج آن در جدول ۲ درج شده است، لذا از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد. در ادامه به بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	ضریب Z	سطح معناداری
هوش معنوی	۲/۷۸	۰/۱۱۲
سلامت سازمانی	۲/۵۵	۰/۱۳۴

جدول ۳. همبستگی بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان اداره ورزش و دانشگاه علوم پزشکی

متغیرها	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی
دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان	هوش معنوی	۳/۹۸۵۴	۰/۴۸۸	۰/۴۴*
	سلامت سازمانی	۳/۹۰۹۳	۰/۴۲۶	
دانشگاه علوم پزشکی	هوش معنوی	۳/۸۷۵	۰/۳۵۰	۰/۴۳*
	سلامت سازمانی	۴/۰۱۱	۰/۴۳۹	
اداره ورزش و جوانان	هوش معنوی	۴/۰۹۷	۰/۴۵۲	۰/۵۱*
	سلامت سازمانی	۳/۸۵۴	۰/۴۰۳	

* معناداری در سطح ۰/۰۱

در کل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش شهرستان بابل برابر ($3/9854 \pm 0/488$) بالاتر از حد متوسط (۳) بوده و نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که بطور معنی‌داری در سطح بالاتر از حد متوسط قرار دارد ($P<0/01$).

بر اساس نتایج جدول ۴، وضعیت سلامت سازمانی در کل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش شهرستان بابل برابر ($3/9093 \pm 0/426$) بالاتر از حد متوسط (۳) بوده و نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که بطور معنی‌داری در سطح بالاتر از حد متوسط قرار دارد ($P<0/01$). همچنین وضعیت هوش معنوی

جدول ۴. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مطلوبیت سلامت سازمانی و هوش معنوی کل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش شهرستان بابل

مقدار آزمون-۳						
نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	عدد معناداری	t	درجه اطمینان ۹۵٪ حد بالا حد پایین	وضعیت متغیر
سلامت سازمانی	۳/۹۰۹	۰/۴۲۱	$<0/000^*$	۳۱/۷۲۲	۰/۸۵۲۸ ۰/۹۶۵۸	مناسب
هوش معنوی	۳/۹۸۱	۰/۳۵	$<0/000^*$	۳۷/۰۸۹	۰/۸۲۸۷ ۰/۹۲۱۷	مناسب

* معناداری در سطح ۰/۰۱

سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی با کارکنان اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین نمره سلامت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان $3/854$ و دانشگاه علوم پزشکی $4/011$ است لذا سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل بالاتر است ($P<0/05$).

نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۵ نشان داد که بین هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی با کارکنان اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین نمره هوش معنوی کارکنان اداره ورزش و جوانان $4/097$ و دانشگاه علوم پزشکی $3/875$ است لذا هوش معنوی کارکنان اداره ورزش و جوانان بالاتر است ($P<0/05$). همچنین بین سلامت

جدول ۵. نتایج آزمون تی مستقل جهت مقایسه سلامت سازمانی و هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان

آزمون تی مستقل						
متغیر	t	درجه آزادی	عدد معناداری	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	اطمینان ۹۵٪ حد بالا حد پایین
سلامت سازمانی	۲/۰۷۶	۳۵۴	۰/۰۳۹*	۰/۱۵۷	۰/۴۹۰	-۰/۰۵۳ -۱/۱۹۸۰
هوش معنوی	۱/۷۲۴	۳۵۴	۰/۰۴۷*	-۰/۲۲۲	۰/۹۵۹۶	-۰/۱۹۲۸ -۰/۵۸۱۸

* معناداری در سطح ۰/۰۵

بحث و نتیجه گیری

ممکن است اثربخشی و بقای سازمان را تضمین کند و باعث افزایش سلامت سازمانی شود. همچنانکه تحقیقات مختلف نشان دادند هوش معنوی نه تنها با سلامت سازمانی، بلکه با بسیاری از صفات مثبت سازمانی مانند رفتار شهروندی، رضایت شغلی، خلاقیت، سلامت جسمی و روانی، تعهد سازمانی، عدالت، عدم ترک شغل و ... که متضمن عملکرد سازمانی است، ارتباط معنی داری دارد (۱۰-۷ و ۲۸).

بر اساس نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر به نظر می رسد افرادی که دارای هوش معنوی بالاتری هستند، به دیگران بیشتر کمک نموده و در روابط خود از تعاملات اجتماعی بالاتری بهره مند هستند. کارکنان دارای هوش معنوی بالاتر برای لذت بردن از کار خود به سایر همکاران کمک نموده و با مهربانی و صداقت رفتار می کنند. ماهیت کل نگر در هوش معنوی باعث می شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و در پی آن انجام کار و تعهد کاری غنی تر می شود. هوش معنوی حس مسئولیت پذیری کارکنان را افزایش می دهد و آنان را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می کند. همچنین، آنها محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی ها و ارزش های شخصی خود تلقی می کنند به همین جهت نه تنها میزان تعهد کاری آنها بلکه سایر لایه های درونی سازمان از قبیل رفتار شهروندی سازمانی، اثر بخشی، عملکرد، خلاقیت، رضایت شغلی و سایر عوامل مرتبط با رشد و توسعه سازمانی که در تحقیقات مختلف نشان داده شده است و نیز سلامت سازمانی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته شده است، رو به فزونی و کمال می رود.

در نهایت بر اساس یافته های این پژوهش ارتقاء هوش معنوی می تواند به بهبود وضعیت سلامت روان کارکنان اداره ورزش و جوانان و همچنین پرستاران و سایر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی برای پاسخگویی به نیاز بیماران و در نتیجه ایمنی بیمار و کارایی سازمان کمک کند. لذا پیشنهاد می شود که مدیران به تبیین اهداف سازمان با در نظر گرفتن ارزش های اخلاقی و توجه به معنویات بپردازند و ضمن آموزش مبانی معنوی کارکنان در جهت تقویت آن گام بردارند، زیرا هوش معنوی مسئولیت شخصی کارکنان را نسبت به شغل و مسئولیت شان ارتقاء می دهد و زمینه سلامت سازمانی را فراهم می نماید.

محدودیت های تحقیق

طولانی بودن فرآیند اداری به منظور دریافت مجوز جهت توزیع پرسشنامه، عدم همکاری برخی از کارکنان اداره ورزش و جوانان و دانشگاه علوم پزشکی به عنوان شرکت کنندگان در پژوهش، حساسیت کارکنان نسبت به گویه های پرسشنامه و همکاری محتاطانه آنان با پژوهشگر، طولانی بودن سؤالات پرسشنامه ها که سبب خستگی کارمندان در پاسخگویی ها و عدم دقت کافی در پاسخگویی شده بود از جمله محدودیت های این مطالعه بوده است.

تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل و اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل بابت همکاری صمیمانه در انجام این پژوهش کمال تقدیر و تشکر می شود.

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان شهرستان بابل انجام گرفت. نتایج نشان داد که هوش معنوی با سلامت سازمانی کل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان رابطه معناداری داشته است و فرضیه پژوهش تایید گردید. این نتایج بطور مستقیم یا غیرمستقیم یافته های گارسیا (۲۰۰۳)، متیروف و دنتون (۱۹۹۹) و پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵) مورد تایید قرار داده است. هوش معنوی موجب می شود تا فعالیت های معمول زندگی با ارادت قلبی و درک ارزش و معنای زندگی همراه باشد، در این صورت کارکنان کمتر تفکر مادی داشته و به این نکته می اندیشند که ورای دنیای مادی، معنویات نیز می تواند به آنها در شغل و زندگی خانوادگی و اجتماعی کمک نماید. در نتیجه، تحمل آنها زیاده تر شده و بیشتر از وظایف خود کار می کنند و در واقع هوش معنوی به رفتار شهروندی سازمانی و نیز سلامت سازمانی منجر می شود. سلامت سازمانی مفهومی گسترده دارد که شامل اثربخشی، کارایی و رسیدن به اهداف سازمان است. هسته اصلی همه تعاریف هوش معنوی بر حل مسئله برای سازگاری و رسیدن به اهداف تمرکز دارد. این مبحث حکایت از رابطه نزدیک این دو متغیر دارد. همچنین، رضایت و تعهد کاری کارکنان از شاخص های بارز سلامت سازمانی است. بنابراین، یک سازمان سالم باید تمرکز زیادی روی کارکنان خود و راضی نگاه داشتن آنها داشته باشد. یکی از راه های به خدمت در آوردن افراد، ترغیب آنها به توسعه معنویات شان و بسترسازی لازم به وسیله رهبران است. در واقع، رهبر معنوی با ویژگی های منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورده و به این ترتیب، انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. ارتباط هوش معنوی و سلامت سازمانی نشان می دهد که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک می کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل می شوند. به نظر می رسد افزایش امیدواری در بین کارکنان با تقویت معنویت و توکل به خدا به تصمیم گیری بهتر و برخورد مناسب تر با ارباب رجوع کمک کند.

نتایج تحقیق نشان داد که هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان در سطح بالای متوسط و مطلوبی قرار دارد. این نتایج یافته های بسیاری از تحقیقات انجام شده داخلی بر روی کارکنان و دانشجویان (۱۷)، معلم (۲۴) و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی (۲۷) را تایید می کند. همچنین سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش و جوانان در سطح بالای متوسط و مطلوبی قرار دارد که با نتایج بر روی مدیران (۲۵) و معلم (۲۶) همسو بوده است.

نتایج تحقیق دلالت می کند که ارتباط معنی داری بین هوش معنوی و سلامت سازمانی کارکنان وجود دارد. افراد دارای هوش معنوی، کار را به عنوان یک وسیله خلاقیت، ابراز خود و یادگیری می بینند و پول و مادیات را یک پاداش سطح پایین تری بشمار می آورند. این افراد دوست دارند به دیگران خدمت کنند و توسعه توانایی های خود را در گرو خدمت به دیگران می دانند. متعاقباً این رفتار

References

1. Zohori G, Rezaee S, Jarfi S. The Effects of Participatory Decision Making on Job Satisfaction of Case Study: Agricultural Bank of Khuzestan Province. *Management knowledge*. 2008; 21(3): 61-76. [In Persian]
2. Davis, Stanley M. Managing corporate culture. Translation by Mirsepasi N. Tehran: Morvarid Publisher: 2000.
3. Moghtader L. Compare Life Expectancy and Spiritual Intelligence in Breast Cancer and Healthy Women. *journal of guilan uni med sci*. 2017; 26 (101) :58-65
4. Ghobari Banab B, Salimi M, Soleymani L, Noori Moghadam S. Spritual intelligence. *Innovate religious ideas*. 2007; 3(10): 125-47. [In Persian]
5. Ansar G. Human Resources Development (Challenges and Solutions). *Tadbir J*. 2000; 14(132): 22-7. [In Persian]
6. Ansari M, Ostadi MA, Javari F. Investigating the Relationship between Organizational Health and Positive Employee Attitudes in Tax Office of Isfahan Province. *Tax Research Institute*. 2009; 17(6):41-65. [In Persian]
7. Alexander MA, Francisco LN, Harold GK. Religiousness and mental health: a review. *Rev Bras Psiqulatr*. 2006; 28(3): 242-50.
8. Akbarizadeh F, Bagheri F, Hatami HA, Hajivandi A. Relationship between nurses' spiritual intelligence with hardiness and general health. *J Kermanshah Med J*. 2012; 15(6): 466-72. [In Persian]
9. Ghasemi-Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi-Eshgaftaki SM, Alavi-Eshkaftaki SS. The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical Sciences. *J Shahrekord Univ Med Sci*. 2014; 16(5): 123-31. [In Persian]
10. Salehi Sadaghiani J, Beikzad J, Jafari S, Saeid Ghorbannejad Malekib. Spirituality at the workplace and its role on organizational justice. *Management Science Letters*. 2012; (2): 391-6.
11. Freshman B. An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*. 1999; 12(4): 318-27.
12. Wanger-Marsh F, Conley J. The fourth wave: the spirituality based firm. *Journal of Organizational Change Management*. 1999; 12(4): 292-301.
13. Burack E. Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*. 1999; 12(4): 280-91.
14. Delbecq LA. Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organizational Change Management*. 1999; 12(4): 345-9.
15. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 2003; 16(4): 426-47.
16. Marques J, Dhiman S, King R. Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge. 2005; 7(1): 81-91.
17. Mousavi SH, Talebzadeh Nobarian M, Shams Morekani Q. The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of High School Teachers in Zanjan. *Journal of Educational Psychology*. 2011; 7(2): 65-94. [In Persian]
18. Anwar A, Osman-Gani AM. The Effects of Spiritual Intelligence and its Dimensions on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Industrial Engineering and Management*. 2015; 8(4): 1162-78.
19. Garcia-Zamor JC. Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*. 2003; 63(3): 355-63.
20. Mitroff I, Denton E. A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass; 1999.
21. Semyari H, Heravi karimooi M, Nasiri M, Arabi F. The relationship of Dentistry students' spiritual intelligence to general health. *IJPN*. 2015; 3(1): 47-58. [In Persian]

22. Moalemi T, Bakhshani NM, Raghbi M. The relationship between mental health and spiritual intelligence and nonfunctional thought in students of Sistan-Baluchestan University. *Journal of Mental Health*. 2009; 12(4): 9-70. [In Persian]
23. Pakniyat M, Javidi HA. Mediating Role of Citizenship Behaviors for Spiritual Intelligent and Organizational Mental Health. *Psychological Models and Methods*. 2016; 7(23): 19-38. [In Persian]
24. Bayrami M, Movahedi Y, Movahedi M. The role of spiritual intelligence in perceived stress, anxiety and depression of Lorestan Medical University students. *J Babol Univ Med Sci*. 2014; 16(1): 56-62. [In Persian]
25. Shariatmadari M. Relationship between organizational health and effectiveness of education school managers of Tehran. *Journal of Educational Sciences*. 2010; 2(6):119-51. [In Persian]
26. Mirkamali SM, Malekinia E. A Survey on Employee Participation and Organizational Health in Tehran State High School Boys. *New Thoughts in Educational Sciences*. 2009; 3(4): 113-33. [In Persian]
27. Heravi Karimooi M, Rejeh N, Sharifnia SH. The relationship of nursing students' spiritual intelligence to general health in Tehran 2012. (Approved research project) Tehran, Shahed University. 2013; 1(14): 1-14. [In Persian]
28. Noroozi D, Salehe Abdi M. The role of spiritual intelligence in employees' withdrawal behaviors in physical education organization. *International Journal of Organizational Leadership*. 2015; (4): 60-71.
29. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure [MA Dissertation] .Canada Peterborouge: University Ontario; 2008.
30. Hoy WK, Feldman JA. Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*. 1987; 20(4): 30-7.



Relationship between spiritual intelligence and organizational health among the staff of the University of Medical Sciences and Department of Sports in Babol

Received: 26 May 2019

Accepted: 16 May 2020

Abedi Miandeh Z (MSc)¹

Moosavi SJ (PhD)^{2*}

1. Department of Sport management, Qaemshahr branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

2. Department of Physical Education, Qaemshahr branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

*Corresponding Author:

Moosavi SJ

Department of Physical Education, Qaemshahr branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

Tel: +98 11 42155223

Fax: +98 11 42155223

Email: moosavi.s.j@gmail.com

Abstract

Introduction: Considering the importance of community health and the leading organizations in this field, investigating organizational health and related factors such as spiritual intelligence is of increasing importance. Therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between spiritual intelligence and organizational health among the staff of two important State health departments.

Methods: The statistical population in this descriptive correlational study was staff of Babol University of Medical Sciences and Department of Sport and Youth. A total of 356 individuals were selected by using full census sampling method and Morgan table. Data were collected through Spiritual Intelligence and Organizational Health questionnaires. Their face validity was confirmed by the respective professors and their reliability was 0.84 and 0.90 based on Cronbach's alpha, respectively. To analyze the hypotheses, Pearson correlation analysis and independent t-test were applied in SPSS 24.

Findings: The staff of the Departments of Medical Sciences and Sport had a high average of spiritual intelligence (3.9 and 4.1) and organizational health (4 and 3.8, respectively). There was a significant relationship between spiritual intelligence and organizational health of all staff ($r = 0.436$, $P < 0.01$). There was no significant difference between organizational health and spiritual intelligence of the total staff of these two organizations.

Conclusion: Given the importance of spiritual intelligence and organizational health in human resource management and the relationship between them, the development of pre-service and in-service training programs should be considered so that these two leading organizations in health should be the model for other organizations.

Keywords: Spiritual intelligence, Organizational health, Human resource management, Medical sciences, Department of Sport and Youth