

بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان

شهید صدوقی یزد: رویکرد اسلامی

سیدعلی تقوی^۱

میرمحمد اسعدی^۲

سید حبیب‌الله میرغفوری^۳

چکیده

مقدمه: معنویت مفهومی بسیار گسترده است که هر کس با توجه به اعتقادات، باورها و ارزش‌های شخصی، تفسیری متفاوت از دیگری از آن بعمل می‌آورد. برخی ریشه‌ای دین محور برای معنویت قائلند و برخی دیگر معتقدند که معنویت ارتباطی با دین نداشته و بسیار گسترده‌تر از آن است. از آنجا که معنویت در جامعه ایرانی ما مبتنی بر دین است و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت است و با توجه به اینکه معنویت در سازمان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه‌جانبه فردی و سازمانی را فراهم کند، این پژوهش با هدف بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی با توجه به الگوهای ملی و دینی، انجام گرفت.

روش: روش پژوهش مورد استفاده از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۲ بودند ($N=351$) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع‌آوری داده بوسیله پرسشنامه‌ای محقق ساخته روا و پایا شده، انجام شد. داده‌ها از طریق آزمون‌های آماری

۱- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه علم و هنر، یزد، ایران

نشانی الکترونیک: seyed_ali2006@yahoo.com

۲- استادیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه علم و هنر، یزد، ایران

۳- دانشیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه یزد، یزد، ایران

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۴/۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۸/۱۵

توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.
یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ۱۰ عامل فضائل، فضای معنوی،
محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی به عنوان
عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به‌شمار می‌روند.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر ۱۰
عامل (اگرچه با درجات متفاوت) به منظور پیاده‌سازی معنویت سازمانی در بیمارستان‌ها
متناسب با مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی دین اسلام مهم می‌باشند. لذا لازم است تا
مسئولین و سیاستگذاران بیمارستان‌ها برنامه‌ریزی‌های مناسبی را برای حفظ و تقویت
این عوامل در بین کارکنان فراهم کنند.

واژگان کلیدی

معنویت اسلامی، سازمان معنویت‌گرا، دین، بیمارستان

مقدمه

از آنجایی که واژه معنویت^۱ در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. ریشه‌های آن در سنت مسیحی قرار دارد، سنتی که تاریخی طولانی در الهیات و عمل دینی دارد. امر معنوی جستجویی درونی است که اغلب با امور مادی، فیزیکی و بیرونی در تقابل است. برخی معنویت را نسبت به دین پراکنده‌تر و کم‌تر نهادینه شده می‌دانند، در مقابل، دیگران معنویت را درست مرکز و قلب دین می‌دانند، مخصوصاً وقتی که با تجربه عارفانه و دینی مواجه شوند. موضوع معنویت دل‌مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقدی و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، یک پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان واژه دقیقی برای معنویت ندارند؛ با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است و اکنون در داخل و خارج ادیان و همچنین در زمینه‌های بین‌الادیانی و سکولار به کار می‌رود. علاقه‌مندی جدید به معنویت با تأکید بر موضوع فردی، خودبالندگی و درک متفاوت‌تری از روان‌شناسی انسان همراه گشته است. اکنون معنویت یک کلیدواژه جهان‌شمولی است که نشان‌گر جستجوی جهت و معنا است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۲ ش). در طول تاریخ بشر، معنویت به شکل‌های مختلفی تجلی یافته و در پیرامون آن بسیار سخن گفته شده است. هر کس از دریچه‌ای به آن نگریسته و با تکیه بر بعد یا ابعادی از آن، تعریفی ارائه کرده است (برزنونی، ۱۳۷۹ ش). به عبارت دیگر، مفاهیمی از قبیل معنویت که به امور غیر مادی تعلق دارند، تعریف منطقی ندارند و معمولاً با ذکر مصادیق و مثال‌ها توضیح داده می‌شوند.

برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود: میتروف (۱۹۹۹ م)، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف

می‌کند. بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین‌های شرقی هم‌چون تائوئیسم، بودیسم، ذن و نیز اسلام تأکید دارند؛ چنین محققانی به درستی ادعا می‌کنند که این جوامع غیرغربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت و دیگر جنبه‌های زندگی یکپارچگی ایجاد نموده‌اند. با بررسی پاره‌ای از تحقیقات در این زمینه بیان می‌کنند که برای یک خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که از سوی آن به سمت الوهیت حرکت می‌کند؛ برای یک پزشک، معنویت چیزی است که به زندگی معنا می‌بخشد؛ برای یک جامعه‌شناس، جستجوی انفرادی برای درک مقصود و ارزش‌هایی است که ممکن است مفهوم خدا یا وجود تعالی را در برداشته باشد یا نداشته باشد. برای دیگران معنوی بودن به معنای دانستن و زیستن، مبنایی برای تحول شخصی، بین شخصی، اجتماعی و حتی جهانی بر اساس این معرفت است که خدا همواره در وجود ما حاضر است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵ ش.).

در تعریفی از کاواناق (۱۹۹۹ م.) آمده است معنویت، نیرویی روح‌بخش و ایجاد کننده انگیزه زندگی است، انرژی که الهام‌بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می‌باشد. معنویت به‌عنوان تلاش دائمی بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی می‌باشد به عبارت واضح‌تر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه، رشد و تکامل است (موران، ۱۳۸۹ ش.).

همان‌طور که از تعاریف بر می‌آید، هر یک از اجزای مجموعه‌ای که امروزه در مغرب زمین تحت لوای معنویت گرد آمده است در تمدن بشری مسبوق به سابقه‌ای طولانی بوده است. اندیشمندان غربی پیرو اصول لائیس‌سعه سعی دارند معنویت را از دین جدا کنند و حداکثر تدین را به عنوان یکی از راه‌های معنوی

شدن لحاظ کنند. در حالی که اندیشمندان اسلامی اعتقاد دارند ادیان، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون تردید به بلوغ نمی‌رسد. به همین ترتیب تصویر حقیقی از معنویت اسلامی^۲ نیز شاخصه‌ها و اصول خاصی دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود (شایگان، ۱۳۸۱ ش.). در اسلام منظور از معنویت برخورداری از ارزش‌های اعلای انسانی هم‌چون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، تقوا، خدمت، خوش‌بینی و صداقت است که به صورت عام و جهان‌شمول است. معنویت در جامعه ایرانی ما مبتنی بر دین است، بدین معنا که تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت است. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد (ص) و ائمه اطهار (س) می‌باشد. زبان‌های اسلامی برای واژه غربی معنویت، اصطلاحات گوناگونی دارند که این اصطلاحات در برگیرنده این معانی هستند: باطن، حق، عالم معنا، مقام، لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظر مسلمین، زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق او، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوهای آداب اسلامی که ساخته و پرداخته ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام، کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶ ش.).

قرآن کریم معنویت را دارای قلمرو وسیع و گسترده‌ای می‌داند که می‌تواند شامل همه احوال، اقوال، افعال، انگیزه‌ها و اندیشه‌های انسان باشد؛ زیرا گوهر معنویت را «خداگرایی» می‌داند. لذا هر کاری که با رنگ و رایحه رحمانی و انگیزه

الهی انجام گیرد، داخل در معنویت است. روح حاکم بر معنویت در قرآن، «ایمان به خدا و عمل صالح» و به تعبیری؛ «عبودیت» است. که با توحید و عدالت الهی و اجتماعی و نبوت، امامت و قیامت‌گرایی در هم تنیده و هم سرنوشت است. طبق این اصول، معنویت در قرآن از دو ویژگی اساسی و کلیدی برخوردار است:

الف) جامعیت؛ یعنی همه ابعاد زندگی انسان اعم از فردی، خانوادگی، اجتماعی، دنیایی و آخرتی را در بر می‌گیرد.

ب) کمال؛ یعنی همه حدود و مراتب وجودی انسان را در حرکت تکاملی می‌شود. به همین دلیل، معنویت قرآنی دارای ساحت‌های عقلانی، نفسانی، جسمانی و شریعتی است تا هم شامل درون و هم شامل بیرون انسان شود (رودگر، ۱۳۸۸ ش.).

معنویت، بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیش‌تر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد. هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزش‌های معنوی و اخلاقی غفلت کرده، به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیر شدن رفتارهای غیر انسانی و اخلاقی فراهم ساخته است (نادی و گل‌پرور، ۱۳۹۰ ش.). از نظر علامه طباطبایی، قرآن کریم را حصول معنویت و وصول به قرب و لقای حضرت حق را همانا در شریعت‌گرایی معرفی کرده است. شریعت به معنای عام کلمه، مجموعه عقاید، اخلاق و احکام الهی است؛ یعنی اسلام در همه تعالیم و آموزه‌های خویش، اعم از جهان‌بینی یا ایدئولوژی و شریعت به معنای خاص؛ یعنی مجموعه بایدها و نبایدهای شرعی و فقهی، که البته معنویت قرآنی جدا و بریده از عقاید، اخلاق و احکام نیست (رودگر، ۱۳۸۸ ش.).

در سال‌های اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است، به طوری که مفهوم معنویت در محیط کار در دهه‌های اخیر شهرت قابل توجهی پیدا کرده است (لواسانی و همکاران، ۱۳۸۷ ش.). درحقیقت؛ شرایط متغیرکنونی باعث شده سازمان‌ها رویکردهای جدیدی برای پاسخگویی به نیازهای خود در پیش گیرند. این شرایط سازمان‌های امروزی را مجبور کرده که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدیدی را در پیش گیرند؛ به گونه‌ای دیگر، سازمان‌ها دارای ثبات کاری نبوده، از نوعی ثبات نسبی برخوردارند و برای اینکه از قافله عقب نیفتند، اکثر آن‌ها از مهارت‌های مدیریت تغییرات بنیادی در درون سازمان بهره می‌گیرند. لذا مقوله معنویت در سازمان نیز پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و همچنین مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوبزده یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (کاراکس، ۲۰۱۰ م.). با توجه به اینکه حوزه این مطالعه هنوز در مرحله آغازین بوده و تعاریف زیادی در ادبیات این موضوع وجود دارد که ناشی از وجود دیدگاه‌های متفاوت می‌باشد، تعریف معنویت در کار هم مانند تعریف معنویت، هم متفاوت و هم گوناگون است. هر کس بر اساس نظر خویش به تعریف آن پرداخته است.

رسیدن به یک تعریف قابل قبول اکثریت، اگر نگوییم غیر ممکن است، حداقل بسیار مشکل به نظر می‌رسد. بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده نمی‌توان تعریف واحدی از معنویت و در نتیجه از معنویت در محیط کار ذکر کرد. لازم به ذکر است که تحقیق‌هایی با عناوین مختلفی مانند «معنویت سازمانی»^۳، «معنویت در محیط کار»^۴، «محیط کار معنوی»^۵ و «معنویت در کار»^۶ مطرح گشته‌اند، که به گونه اجمالی به نتایج برخی از نوین‌ترین تحقیق‌های صورت گرفته در این زمینه اشاره می‌شود.

بختیاری (۱۳۸۹ ش.) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر معنویت بر توانمندسازی مدیران» نشان داد که بین عوامل معنوی مؤثر بر توانمندسازی مدیران، عامل ایمان بیش‌ترین تأثیر را داشته است. نتایج پژوهش وی بیانگر آن است که معنویت یکی از متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی مدیران است که سیاستگذاران سازمان‌ها درصددند با بهره‌گیری از آن، حداکثر توان مدیران را در جهت تحقق اهداف سازمانی بسیج کنند.

گی‌بنز (۲۰۰۲ م.) در تحقیقی با عنوان «معنویت در محل کار» به بررسی و تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان؛ به دو سطح اصلی تحت عنوان معنویت فردی در محیط کار و معنویت سازمانی در محیط کار اشاره دارد. در نظر وی معنویت فردی در محیط کار، یک راه و مسیری فردی است به سوی یکپارچه ساختن کار با زندگی معنوی و معنویت سازمانی در محیط کار، یک راه و مسیری سازمانی به سوی معنویت است که می‌تواند شامل تلاش‌های سازمانی برای ایجاد معنویت فردی در محیط کار باشد، اما جهت‌گیری سازمانی آن به سوی اهداف و توانایی‌های سازمانی است که باید محقق شود. نک و میلیمان (۲۰۰۶ م.) در تحقیقی با عنوان «اندیشه‌های خودرهبری: پیدا کردن تحقق معنوی در زندگی

سازمانی» به بررسی اینکه چگونه کارکنان می‌توانند معنویت بیش‌تر و هدفمندتر را در کار خود به‌دست آورند، به‌طور خاص پیشنهاد می‌کنند که نظریه اخیر، می‌تواند کارکنان را در تأثیرگذاری و یا رهبری خود نسبت به تجربه معنویت بیش‌تر در زندگی سازمانی کمک کند و نهایتاً نتیجه می‌گیرند که ارتباط علی بین معنویت و افزایش نوآوری در محیط کار وجود دارد. گاس و گوزلینگ (۲۰۱۰م.) در تحقیقی با عنوان «سازمان معنوی: تفکرات انتقادی در مورد ابزار معنویت در محل کار» به یافته‌هایی شامل: الف) فراهم‌آورنده مروری کلی از بررسی‌ها و اقدامات منسجمی است که معنویت محل کار را در اصطلاحی اجرایی به‌کار می‌گیرند و به عنوان ابزاری برای استفاده صحیح معرفی می‌نمایند؛ ب) گسترش‌دهنده تحلیل اتزیونی از سازمان‌های پیچیده و مقوله‌ای جدید با عنوان سازمان معنوی می‌باشد و ج) سه جایگاه متناوب را با توجه به معنویت محل کار شناسایی می‌کند. روپرای (۲۰۱۰م.) در تحقیقی با عنوان «الگویی از معنویت در محل کار که منجر به سازمان معنوی می‌گردد» بیان می‌کند معنویت به معنای جهت‌گیری فلسفی است؛ که بیان می‌دارد هیچ چیز واقعی نیست مگر روح. به هر حال در محل کار، معنای معنویت را نمی‌توان به این صورت تجربه کرد، چرا که بسیار انتزاعی و پیچیده است. تأکید گردید که می‌توان معنویت در محل کار را با استفاده از هفت اصل تعریف نمود: خلاقیت، ارتباط، احترام، بصیرت، شراکت، انرژی و انعطاف‌پذیری. که هر هفت اصل با هم مرتبط می‌باشند و حائز اهمیت هستند. این مقاله نفوذی ادراکی از معنویت و معنویت محل کار را پیشنهاد داده که منجر به پیدایش سازمان‌های معنوی می‌گردد. الارکوبی (۲۰۱۳م.) در تحقیقی با عنوان «معنویت اسلامی: مفاهیمی برای مدیریت کسب و کار» به بررسی موضوع معنویت و چگونگی ادغام آن در محل کار می‌پردازد و از آن به عنوان یک

رسانس معنوی نام می برد که مستلزم درک عمیق از مفاهیم دینی می باشد. همچنین به تحلیل معنویت در محل کار بر پایه دین اسلام و شناسایی پارادایم های اصلی آن و به اشتراک گذاری و معرفی برخی از ویژگی های کلیدی دین اسلام، که باعث افزایش معنویت در محیط کار می شود می پردازد.

همان گونه که ملاحظه می شود پژوهش های متعددی پیرامون ضرورت معنویت و سازمان های معنوی صورت گرفته است. ولی معالاسف در جهت شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی و تشریح طرق بهره گیری از معنویت اسلامی در سازمان ها، حرکت شایسته ای صورت نگرفته است و راه درازی تا تبیین الگوی ملی و دینی معنویت ورزی در زندگی شخصی افراد و از آن مهم تر در سازمان ها پیش رو است و این همه در حالی است که به نظر می رسد اصولاً سازمان های معنویت گرا قادرند شرایطی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. اصولاً افراد معنوی با تمام خلوص، وظایف خویش را انجام می دهند و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیت های خالصانه آنان است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی های معنوی در سازمان ها از جمله بیمارستان ها می تواند بستر مناسبی برای رشد همه جانبه فردی و سازمانی را فراهم کند و این همه در حالی است که کارکنانی که در بیمارستان ها کار می کنند مهم ترین گروه ارائه دهنده خدمات نظام سلامت هستند و البته همین فعالیت، کار و تلاش بی وقفه آنها را با مسائل و مشکلات روانشناختی و سلامت جسمانی و روانی مواجه می سازد، که یکی از عامل هایی که کارکنان در نظام اسلامی به واسطه آن شرایط روانی خویش را پایدار و با طراوت می سازند معنویت است. بنابراین با توجه به اهمیت فعالیت هایی که کارکنان در بیمارستان ها انجام می دهند و زیربنای خیرخواهانه و عام المنفعه این

مشاغل و با عنایت به اعتقادات مذهبی و معنوی کارکنان ایرانی، این پژوهش با هدف بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد با رویکرد اسلامی صورت پذیرفته است.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۲ بودند ($N=351$) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته‌ای از طریق منابع معتبر است که به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی می‌پردازد. روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوایی توسط ۲۰ تن از اعضای هیأت علمی بررسی شد ($CVI=.88$) و پایایی آن نیز با روش آلفای کرونباخ ($r=.90$) تعیین گردید. پرسشنامه از دو قسمت تشکیل می‌شد: قسمت اول شامل اطلاعات دموگرافیک افراد و قسمت دوم شامل ۸۶ گویه برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی بود. طیف مورد استفاده برای پاسخگویی به گویه‌های مندرج در آن، پنج گزینه‌ای لیکرتی، شامل خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵)، بوده است.

پس از کسب اجازه از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یزد و مسؤولین بیمارستان شهید صدوقی و ورود به محیط پژوهش، پس از تشریح هدف مطالعه برای کلیه شرکت‌کنندگان و اطمینان دادن به آن‌ها در خصوص محرمانه بودن اطلاعاتشان و اختیاری بودن شرکت در طرح، از شرکت‌کنندگان رضایت آگاهانه اخذ شده و پرسشنامه‌ها که به منظور محرمانه ماندن اطلاعات، نام و نام‌خانوادگی در آن‌ها قید نشده بود، در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و پس از تکمیل

پرسشنامه‌ها (حداکثر ۲ روز) پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت بررسی مشخصات فردی کارکنان از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد و میانگین استفاده شد. همچنین برای بررسی کفایت نمونه از آزمون بارتلت و KMO، برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی از روش تحلیل عاملی اکتشافی و به منظور ارزیابی نرمال بودن داده‌های مورد بررسی از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید.

یافته‌ها

جدول ۱ اطلاعات اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. از میان پاسخ‌دهندگان ۳۰ درصد را مردان و ۷۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. سطح تحصیلات ۲۳ درصد آزمودنی‌ها دیپلم، ۲۰ درصد فوق دیپلم، ۵۴ درصد کارشناسی و ۳ درصد کارشناسی ارشد بود. از نظر سن ۲۰/۴۹ درصد افراد ۲۰ تا ۳۰ ساله، ۵۶ درصد ۳۱ تا ۴۰ ساله، ۱۹/۵۱ درصد ۴۱ تا ۵۰ ساله و ۴ درصد بالای ۵۰ سال بودند.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در پژوهش

متغیر	دسته‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۵	۳۰
	زن	۱۲۸	۷۰
سطح تحصیلات	دیپلم	۴۲	۲۳
	فوق دیپلم	۳۷	۲۰
	کارشناسی	۹۹	۵۴
	کارشناسی ارشد	۵	۳
سن	۲۰-۳۰	۳۸	۲۰/۴۹
	۳۱-۴۰ سال	۱۰۲	۵۶

۱۹/۵۱	۳۶	۴۱-۵۰ سال
۴	۷	بیش از ۵۰ سال

برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. جدول ۲ نتایج آزمون کرویت بارتلت را به ما نشان می‌دهد. مقدار KMO حدود ۰/۷۷ به دست آمد که نشانگر کفایت نمونه‌برداری است. معنادار بودن آزمون کرویت بارتلت نیز نشان داد که شرایط تحلیل عاملی برقرار است.

جدول ۲: نتایج آزمون کرویت بارتلت و KMO

مقدار	شاخص آماری
۰/۷۶۷	شاخص KMO
۲۷۳۵/۳۲۲	آزمون کرویت بارتلت
۶۶۶	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنادار

با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس، متغیرهای شناسایی شده در پژوهش در ۱۰ بعد اصلی جای گرفتند و ۷۵/۲۲۳ درصد از کل واریانس را تبیین نمودند. این مقدار نشانگر مطلوبیت مدل در تبیین عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی است. نتایج نهایی تحلیل عاملی در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: واریانس توضیح داده شده توسط عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی

واریانس توضیح داده شده			مقادیر ویژه			عوامل
درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	
۱۹/۷۷۴	۱۹/۷۷۴	۸/۸۹۸	۲۰/۹۵۴	۲۰/۹۵۴	۹/۴۲۹	۱

۳۸/۵۷۴	۱۸/۸۰۰	۸/۴۶۰	۳۸/۹۲۳	۱۷/۹۶۹	۸/۰۸۶	۲
۴۷/۵۳۶	۸/۹۶۲	۴/۰۳۳	۴۸/۰۳۳	۹/۱۱۰	۴/۰۹۹	۳
۵۳/۰۶۵	۵/۵۲۹	۲/۴۸۸	۵۳/۷۱۲	۵/۶۷۹	۲/۵۵۶	۴
۵۷/۶۲۳	۴/۵۵۹	۲/۰۵۱	۵۸/۲۷۲	۴/۵۶۰	۲/۰۵۲	۵
۶۱/۹۲۱	۴/۲۹۸	۱/۹۳۴	۶۲/۵۷۴	۴/۳۰۲	۱/۹۳۶	۶
۶۵/۸۰۲	۳/۸۸۱	۱/۷۴۶	۶۶/۳۵۸	۳/۷۸۴	۱/۷۰۳	۷
۶۹/۵۸۷	۳/۷۸۵	۱/۷۰۳	۶۹/۸۵۳	۳/۴۹۵	۱/۵۷۳	۸
۷۲/۴۴۷	۲/۸۶۱	۱/۲۸۷	۷۲/۶۱۳	۲/۷۵۹	۱/۲۴۲	۹
۷۵/۲۲۳	۲/۷۷۵	۱/۲۴۹	۷۵/۲۲۳	۲/۶۱۰	۱/۱۷۵	۱۰

با توجه به جدول ۳ مقادیر ویژه هر یک از این عامل‌ها بزرگ‌تر از یک بوده، نتیجه می‌گیریم که اعتبار عاملی این متغیرها مناسب است. پس می‌توان نتیجه گرفت اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه‌های نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود.

ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در ده گروه کلی طبقه‌بندی شده‌اند که به صورت جدول ۴ است. که این ده عامل با توجه به بررسی ادبیات موضوع و با کمک کارگروه خبره نام‌گذاری شده‌اند. با نگاهی به بارهای عاملی مربوط به این ده عامل متوجه می‌شویم که روایی نیز حاصل شده است، زیرا بارهای عاملی سوالات در همه موارد با عامل‌های مربوطه خود بالای ۰/۵ به دست آمده است.

جدول ۴: ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه معنویت سازمانی

ماتریس چرخش یافته عاملی		
بار عاملی	شاخص‌ها	عوامل

۰/۸۲۵	وجود صداقت بین پرسنل و ارباب رجوع	فضائل
۰/۸۱۵	وجود اعتماد بین پرسنل و مدیران	
۰/۸۳۲	صبر و شکیبایی پرسنل در برابر مشکلات کاری	
۰/۸۳۶	تواضع و فروتنی پرسنل	
۰/۹۰۲	تحمل نظر مخالف	
۰/۹۲۷	سفارش پرسنل به یکدیگر جهت فاصله گرفتن از بدی‌ها و منکرات	
۰/۹۱۳	وجود روحیه اعتراف صادقانه به اشتباهات و کاستی‌ها بین پرسنل	
۰/۸۶۳	وجود روحیه خیرخواهی و مثبت اندیشی بین پرسنل	
۰/۸۵۴	ملزم بودن پرسنل به وعده‌ها و قول و قرارها	
۰/۸۵۶	وجود روحیه ایثار و از خودگذشتگی بین پرسنل	
۰/۸۴۵	انجام اعمال خداپسندانه و خیرخواهانه توسط پرسنل	
۰/۸۰۱	مبرا بودن پرسنل از مصادیق فساد اداری	
۰/۸۲۶	جلوگیری از تضييع اموال سازمان	
۰/۸۳۱	اعتقاد پرسنل به وجود رابطه بین کار ایشان و منافع جامعه	
۰/۷۹۵	فرصت دانستن حضور در سازمان برای خدمت به جامعه	
۰/۸۵۲	احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل	
۰/۸۴۸	پاسخگویی مناسب به سوالات ارباب رجوع	
۰/۸۷۲	ایجاد گشایش در کار ارباب رجوع	
۰/۸۳۷	اهتمام پرسنل نسبت به حل مشکل ارباب رجوع حتی بعد پایان ساعات کاری	
۰/۸۶۷	رسیدگی سریع به خواسته و انتظارات ارباب رجوع	
۰/۸۹۳	برخورد دوستانه و احترام‌آمیز با ارباب رجوع	
۰/۸۶۴	پرهیز از قانون شکنی	
۰/۸۵۱	حساسیت پرسنل نسبت به برداشت‌ها و تصورات ارباب رجوع از سازمان	
۰/۹۷۲	پرهیز پرسنل از تحمیل هزینه‌های اضافی به ارباب رجوع و سازمان	
۰/۷۹۸	توجه پرسنل نسبت به ادای دین خود به جامعه	
۰/۸۰۳	توجه پرسنل به ندای وجدان خود	
۰/۸۶۷	احساس تعالی پرسنل در کار و محیط کار	ایمان
۰/۸۴۳	اتکال به خداوند در انجام کار و اتخاذ تصمیمات	ایمان

۰/۸۷۶	تلاوت یا استماع دعا و نیایش توسط پرسنل	
۰/۷۹۱	حاضر و ناظر دانستن خداوند بر کار	
۰/۷۸۵	توجه پرسنل به اجر اخروی انجام کار	
۰/۸۲۶	انجام کار بابت رضای خداوند	
۰/۸۴۳	بکارگیری توصیه‌های ائمه در کار و سازمان	
۰/۹۰۲	توجه پرسنل به زندگی جاودانه اخروی	
۰/۸۹۱	قدردان بودن پرسنل از خداوند به خاطر داده‌ها و نداده‌ها در کار و زندگی	
۰/۸۰۳	اعتقاد پرسنل نسبت به گذرا بودن پست و مقام‌های دنیوی	
۰/۸۴۶	تلقی پرسنل از کار بعنوان وسیله‌ای جهت نیل به زندگی سعادت‌مندانه اخروی	
۰/۸۳۶	عبادت شمردن کار	
۰/۵۹۵	اختصاص زمانی مناسب به عبادت در محیط کار	
۰/۸۲۱	مقاومت پرسنل در برابر خواسته‌های نفسانی	
۰/۸۵۳	توجه و حساسیت پرسنل و سازمان نسبت به اعیاد و مناسبت‌های مذهبی	
۰/۷۹۰	وجود تناسب بین الزامات کاری و عقاید و ارزش‌های پرسنل	انگیزش
۰/۸۴۵	حساسیت و اشتیاق پرسنل نسبت به کار	
۰/۸۱۹	پاسخگو بودن شغل به خواسته‌ها و انتظارات پرسنل	
۰/۹۰۱	هدفمند بودن پرسنل در زندگی و مؤثر بودن شغل ایشان در نیل به این اهداف	
۰/۸۵۷	تشویق افراد توسط سازمان به ابراز مسائل مهم و نگران کننده	
۰/۷۹۳	ارزیابی عملکرد افراد بطور منصفانه	
۰/۷۶۱	توجه سازمان به خانواده پرسنل	
۰/۸۴۲	تشویق پرسنل به رشد و یادگیری	
۰/۷۰۵	قائل بودن مساوات و برابری بین پرسنل و پرهیز از هرگونه تبعیض	
۰/۸۲۶	توجه به معیارهای معنوی در گزینش پرسنل	
۰/۷۵۸	توجه به معیارهای معنوی در ارزیابی عملکرد پرسنل	
۰/۷۸۶	ارائه آموزش‌های مناسب به پرسنل در موضوع معنویت	
۰/۷۳۰	ارائه پاداش با توجه به معیارهای معنوی	

۰/۹۱۲	معنا بخشیدن کار به زندگی پرسنل و هدفمند کردن آن	فضای معنوی
۰/۸۰۶	انرژی بخش بودن کار برای افراد	
۰/۸۴۱	لذت بردن پرسنل از محیط کار	
۰/۷۱۹	کمک پرسنل به یکدیگر در انجام وظایف	
۰/۸۳۵	حساسیت پرسنل نسبت به سرنوشت سازمان	
۰/۸۴۲	ارزش‌هایی که در سازمان مورد تأکید قرار می‌گیرند، برای پرسنل ارزشمند است.	
۰/۹۲۴	افتخار پرسنل نسبت به سازمان خود	فضای معنوی
۰/۸۶۳	از نظر پرسنل، میان ارزش‌های فردی و اهداف سازمان، سازگاری وجود دارد.	
۰/۶۳۴	افتخار پرسنل به شغل خود	
۰/۶۵۸	ارزش قائل شدن برای پرسنل و توجه به آن‌ها	
۰/۷۶۲	علاقه وافر پرسنل به آزمایش کردن و تجربه و ریسک‌پذیری	خلاقیت
۰/۹۰۱	فراهم کردن شرایط لازم برای بهره‌گیری از هوش و استعداد پرسنل	
۰/۶۴۰	تشویق کارکنان به توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های جدید	
۰/۷۲۴	انتقال دانش و تجربه بین پرسنل	
۰/۸۲۱	وجود روحیه خود باوری بین پرسنل	
۰/۷۶۲	وجود روحیه میل به موفقیت بین پرسنل	
۰/۵۹۸	نگرش مثبت پرسنل به نوآفرینی	
۰/۸۱۳	وجود فرهنگ مبتنی بر اعتماد بین پرسنل و مدیران	فرهنگی
۰/۸۶۷	وجود فرهنگ مشارکتی بین پرسنل	
۰/۸۰۲	وجود فرهنگ انعطاف‌پذیر در سازمان	
۰/۷۲۵	وجود فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان	
۰/۷۹۳	وجود فرهنگ توجه به کرامت انسانی در سازمان	
۰/۶۲۴	وجود سلسله مراتب حداقل بین مدیران و پرسنل	ساختاری
۰/۶۵۵	وجود بوروکراسی حداقل در سازمان	
۰/۸۰۱	وجود قوانین و مقررات منعطف در سازمان	
۰/۷۲۳	وجود حداقل تمرکز در تصمیم‌گیرهای سازمان	
۰/۹۷۷	آشنایی پرسنل با مأموریت و اهداف سازمان و اعتقاد به آن	محتوایی
۰/۸۱۸	اشتراک نظر پرسنل در خصوص اهداف و منظور کار	

۰/۸۰۵	مجاب و متقاعد کردن یکدیگر برای تلاش جهت نیل به اهداف سازمان	رهبری
۰/۸۴۳	تلاش دسته جمعی پرسنل برای حل معضلات و تحقق اهداف سازمان	
۰/۷۰۹	وجود رهبر معنوی در سازمان	
۰/۸۴۸	وجود رهبری تحول آفرین در سازمان	

به منظور ارزیابی نرمال بودن داده‌های مورد بررسی از آزمون کولموگروف اسمیرونوف استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون حاکی از نرمال بودن داده‌ها است. چون مقدار سطح معنی‌داری عوامل بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد، سطح معنی‌داری آزمون برای عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرونوف

عوامل	سطح معنی‌دار	نتیجه
فضائل	۰/۵۹۴	نرمال است
اجتماعی	۰/۱۶۲	نرمال است
ایمان	۰/۵۷۳	نرمال است
انگیزش	۰/۲۷۶	نرمال است
خلاقیت	۰/۴۴۰	نرمال است
فرهنگی	۰/۱۱۰	نرمال است
رهبری	۰/۲۳۱	نرمال است
ساختاری	۰/۳۸۰	نرمال است
محتوایی	۰/۱۳۰	نرمال است
فضای معنوی	۰/۲۳۳	نرمال است

بحث

در این پژوهش برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی از روش

تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که در نتیجه آن ۱۰ عامل معرفی شدند. اولین عامل شناسایی شده در زمینه معنویت سازمانی در بیمارستان‌ها «رهبری» است که در مدل الارکوبی (۲۰۱۳ م.) مطرح شده است. وی در پژوهشی طی تحقیقات فراوان و بهره‌گیری از مدل‌های متفاوت در زمینه معنویت سازمانی، بیست و دو شاخص را گردآوری کرد و آن‌ها را در سه عامل اصلی جای داد که رهبری یکی از این عوامل بود. عامل رهبری به عنوان فونداسیون و سنگ زیربنای معنویت سازمانی می‌باشد. این به آن معنا است که برای شروع کارکرد سیستم باید روی آن تأکید کرد که در نتیجه آن زمینه برای عوامل دیگر معنویت فراهم شود. لذا می‌توان چنین استدلال کرد که مدیران بیمارستان‌ها در پیاده‌سازی معنویت سازمانی نقش اصلی را دارند. دومین عامل شناسایی شده «فرهنگی» است. مطالعات گیبز (۲۰۰۲ م.) به این مهم، توجه و مدلی را جهت معنویت در محل کار مطرح کرده که یکی از عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در این مدل، فرهنگ است. عامل فرهنگی پس از عامل رهبری، به عنوان کلیدی‌ترین عامل محسوب می‌شود؛ یعنی این عامل، عاملی هست که نقش محرک را دارد و با بهینه‌سازی آن، می‌توان بهینه شدن عوامل دیگر را انتظار داشت. بنابراین باید زمینه‌های فرهنگی مبتنی بر ارزش‌های معنوی و آموزه‌های دین اسلام که شکل‌دهنده معنویت در سازمان است، فراهم شود تا فرهنگ‌های مشارکتی، توجه به کرامت انسانی، انعطاف‌پذیری و شایسته‌سالاری در بیمارستان‌ها نهادینه شود. سومین عامل شناسایی شده در این مطالعه، عامل «انگیزش» است که در مطالعات فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵ ش.) بدان اشاره شده است. آن‌ها مدل جامعی در زمینه انگیزش کارکنان مبتنی بر معنویت طراحی و تبیین کردند که دارای ابعاد چهارگانه ارتباط فرافرادی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون

فردی با نشانگرهای مربوط به آن است که نتیجه ارتباط مؤثر چهارگانه فوق در سازمان معنویت است، که در متغیرهای میانجی کار با معنا، کار هدفمند، به هم پیوستگی و بروز خود تمام عیار در کار جلوه می کند تا همه متغیرهای بیرونی و میانجی به متغیر درونی انگیزش در کار منتهی شود. برخی پژوهشگران حوزه سازمان و مدیریت معتقدند که معنویت در سازمان، رابطه مستقیمی با انگیزه در کارکنان در تأمین اهداف متعالی فردی و سازمانی دارد. این محققان بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد. کندی (۲۰۰۲ م.) چهارمین عامل شناسایی شده در این مطالعه، «محتوایی» است. سودیبیو (۲۰۱۳ م.) نیز به یافته های مشابهی با نتایج حاضر در خصوص عامل محتوایی دست یافت. وی در پژوهشی تحت عنوان معنویت در محیط کار، شانزده شاخص را گردآوری کرد و آن ها را تحت پوشش چهار محور کلی قرار داد، که عامل محتوایی، یکی از این عوامل در کسب معنویت در محیط کار بود. پنجمین و ششمین عامل شناسایی شده در این مطالعه، «خلاقیت» و «اجتماعی» است که در مدل های روپرای (۲۰۱۰ م.) و باگوان (۲۰۱۳ م.) بدان اشاره شده است. در این زمینه سودیبیو (۲۰۱۳ م.) بیان می کند یک سازمان معنویت گرا باید به صورتی باشد که اگر کارکنان به ابتکاراتی برای حل مسائل و پاسخ به فرصت ها به طور مشارکتی دست می زنند، مدیران فضا را برای وقوع این ابتکارات فراهم و این ابتکارات را تشویق کنند، تا چند صدایی، اعتماد، نوآوری و خلاقیت در سازمان نهادینه شود. هفتمین عامل شناسایی شده در این مطالعه، عامل ساختاری است که در مدل های مختلفی هم چون گی بنز (۲۰۰۲ م.)، نک و میلیمان (۲۰۰۶ م.) و توریش (۲۰۱۰ م.) بدان اشاره شده است. در مورد این نتیجه می توان چنین استدلال کرد که دیگر جنبه کلیدی برای پیاده سازی معنویت سازمانی ساختار

سازمانی مناسب است. دیگر عوامل شناسایی شده در این مطالعه، «ایمان»، «فضائل» و «فضای معنوی» است که در مدل سلیمان (۲۰۱۴ م.) مطرح شده است. وی در پژوهشی تحت عنوان شناسایی مؤلفه‌های معنویت در کسب و کار در چارچوب اسلامی، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمان‌های منتخب کشور مالزی پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که ۳ عامل ایمان، فضائل و فضای معنوی به عنوان عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به‌شمار می‌روند که با نتایج این پژوهش کاملاً سازگاری دارد. در این زمینه، نادری و رجایی‌پور (۱۳۹۱ ش.) بیان می‌کنند تاکنون هیچ ابزاری و روشی در علم مدیریت نتوانسته است مشکل نظارت بر نیروی انسانی را به‌طور کامل حل نماید؛ ولی اگر در سازمان‌های اسلامی با یک برنامه حساب شده؛ روح معنویت و ایمان به خدای تبارک و تعالی در دل کارکنان بارور شود. مسلماً نه تنها در درون سازمان‌ها، بلکه در کل جامعه، خیانت، کارشکنی و یا فرار از زیر مسؤلیت و مانند آن تقلیل و در نهایت فضای معنوی شکل خواهد یافت.

آنچه در حال حاضر بر سر راه مشاغل و تصور درست درباره آن‌ها مانع ایجاد می‌کند، این است که کار را به‌عنوان وسیله‌ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن، ذخیره‌ای برای بازنشستگی در نظر گرفته‌اند و این در حالی است که روح معنوی در کار چیزی است که به‌دست فراموشی سپرده شده است و توجهی به آن نمی‌شود. از مؤلفه‌های بسیار مهم و اثرگذار در یک سازمان اسلامی که به آن، هویت می‌بخشد و آن را از دیگر سازمان‌ها ممتاز می‌کند، عنصر معنویت است (رستگار، ۱۳۸۵ ش.). امام هشتم علی‌بن موسی الرضا (ع) می‌فرمایند: «آن کسی که برای تأمین زندگی خویش تلاش می‌کند و مواهب الهی را در پرتو کار

می‌طلبد بیش از مجاهدان راه خدا پاداش دارد (وسائل‌الشیعه، جلد ۱۲). با توجه به این حدیث برحسب اینکه کار از نظر اسلام عبادت است، بنابراین کار جسمی دارد و روحی؛ ظاهری دارد و معنایی. اما روح آن ناشی از مواهب معنوی است که در نتیجه انجام این کار عاید انسان می‌گردد. بنابراین افزایش معنویت و ایمان الهی، اثرات و برکات بسیاری در سازمان می‌تواند به همراه داشته باشد؛ و این همه در حالی است که به نظر می‌رسد اصولاً سازمان‌های معنویت‌گرا قادرند شرایطی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. اصولاً افراد معنوی با تمام خلوص، وظایف خویش را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیت‌های خالصانه آنان است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی‌های معنوی در سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه جانبه فردی و سازمانی را فراهم کند؛ اما مسلماً مهم‌ترین اثر و اهمیت آن، رضای الهی در تمام امور فردی و اجتماعی و در نتیجه سعادت اخروی کارکنان خواهد بود.

نتیجه‌گیری

با توجه به بحث بالا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر ۱۰ عامل (اگرچه با درجات متفاوت) به‌منظور پیاده‌سازی معنویت سازمانی مهم می‌باشند و شناسایی آن‌ها فقط به خاطر درک بیشتر و شناخت عوامل تأثیرگذارتر می‌باشد. همچنین مدل حاضر قادر است خلأ موجود در ادبیات موضوع مبنی بر در اختیار نبودن مدل جامع در خصوص عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان‌های کشور متناسب با مقتضیات فرهنگی و دینی را برطرف نماید. بر همین اساس مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از مدل حاضر نسبت به حسابرسی معنوی

بیمارستان خود اقدام نموده و به‌طور آگاهانه به مدیریت معنوی در بیمارستان پردازند. با این‌حال، ارائه و معرفی این مدل به جامعه علمی کشور، با توجه به جایگاه خاص و منحصر بفرد معنویت در تعالیم دینی آغازگر راهی پرچالش اما در عین حال جذاب در این عرصه می‌باشد که عبور موفقیت‌آمیز از آن مستلزم هم‌فکری و چالش نظری صاحب‌نظران حوزه و دانشگاه خواهد بود.

با توجه به اینکه باید بین پیشنهادها و یافته‌های پژوهش نگاشت مناسب برقرار شود، بر اساس داده‌ها و نتایج به دست آمده، برخی پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه شده است تا رویکردهای جدیدی از این حوزه را در اختیار مدیران بیمارستان‌ها و پژوهشگران قرار دهد.

۱. برای افزایش درک و دانش مدیران عالی نسبت به مفاهیمی چون: معنویت محیط‌کاری و سازمان معنویت‌گرا دوره‌های آموزشی کوتاه مدت تشکیل شود.

۲. تشکیل گروه‌های حمایت‌گر معنوی (مددکاران مذهبی) در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان در راستای ارتقای معنویت فردی و سازمانی صورت بگیرد.

۳. با استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در کارکنان، هم‌چون ارزیابی عملکرد افراد به‌طور منصفانه، توجه به خانواده پرسنل، قائل بودن مساوات و برابری بین پرسنل و پرهیز از هرگونه تبعیض و ارائه پاداش با توجه به معیارهای معنوی صورت بگیرد.

۴. احیای نمودهای مذهبی مانند اعیاد و شهادت‌ها و استفاده بهینه از آن‌ها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و تعالیم والای آنان صورت بگیرد.

۵. توجه جدی به فضای معنوی بیمارستان‌ها، شامل کار با معنا، کار هدفمند

و احساس به هم‌پیوستگی در کارکنان جهت دستیابی به بهره‌وری، صورت بگیرد. ۶. این پژوهش از برخی محدودیت‌ها رنج می‌برد، که قابل توجه‌ترین محدودیت پژوهش حاضر این بود که جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد بود؛ این محدودیت از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سازمان‌ها و بیمارستان‌های دیگر می‌کاهد، بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری و قلمروهای مکانی متنوع دیگری انجام شوند.

سپاسگزاری

در پایان از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یزد که از این مطالعه حمایت‌های لازم را به عمل آوردند و تمامی کارکنان بیمارستان شهید صدوقی که در این طرح با ما همکاری نمودند، کمال تشکر را داریم.

پی‌نوشت‌ها

1. Spirituality
2. Islamic Spirituality
3. Organizational spirituality
4. Spirituality in the Workplace
5. Spirituality the work environment
6. Spirituality at Work

فهرست منابع

- Abedi Jafari, H. Rstgar, AA. (2007). The emergence of spirituality in organizations, concepts, definitions, assumptions, conceptual model. *Journal of Iran Management Sciences*. 5 (2): 99-121.
- Al Arkoubi, K. (2013). The Islamic Faith: Implications for Business Management. *Emerging Research and Practice*. 3 (3): 103-118.
- Bakhtiari, H. (2011). The effect of spirituality on the empowerment of managers. *Journal of the Humanities*. 81 (18): 1-15.
- Bhagwan, R. (2013). Spirituality in social work in South Africa: Insights from a survey with academics. *International Journal of Social Work*. 15 (3): 276-289.
- Brznony, MA. (2000). Spirituality; need the key to the survival of humans and human society, morality Amiralmomentin in school. Tehran: Center for Research and Islamic Sciences.
- Case, P. Gosling, J. (2010). The spiritual organization: critical reflections on the instrumentality of workplace spirituality. *Journal of Management*. 7 (4): 257-282.
- Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: Context and Critique. *Journal of Organization Change Management*. 12 (3): 53-165.
- Farhangy, AA. Fattahi, M. Vasegh, B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Journal of Management*. 13 (4): 5-36.
- Farhngy, AA. Rastegar, AA. (2007). Formulating incentive - based model, Spiritually staff. *Journal of Daneshvar*. 13 (20): 1-24.
- Gibbons, P. (2002). Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview. MSc Thesis. Birnbeck Callege: University of London.
- Hosseini, SH. Moghadm, T. Rstgar, A. (2003). Encyclopedia of Religion: Light, Spirit, Second Vatican Council, Spirituality. *Journal of seven heavens*. 20 (5): 215-218.

- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*. 8 (5): 89-106.
- Kennedy, MH. (2002). Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon. DBA: Nova Southeastern University.
- Lavasani, M. Kyvanzadh, M. Arjmand, N. (2008). Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Journal of Contemporary psychology*. 3 (2): 61-73.
- Mitrof, I. (1999). A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. San Francisco: California.
- Moran, MR. (2010). Explore the relationship between spirituality (religious attitude), mental health, community safety. Tehran: Selected Proceedings of the Second Conference of Tehran Safe Community.
- Naderi, N. Rajaeipor, Saeed. (2011). Management approach to spirituality (spirituality in the evaluation study). *Islamic Studies in the Humanities*. 1 (1): 119-138.
- Nadi, MA. Golparvar, M. (2011). Simple and Integrative Relationship Between Spirituality Components with Loyalty at Work. *Journal of Ethics in Science & Technology*. 6 (2): 13-21.
- Neck, C. Miliman, F. (2006). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organisational life. *Journal of manage psychology*. 9 (3): 9-16.
- Rastegar, AA. (2007). Motivational Model of Spirituality: A Case Study of Tehran University. PhD thesis. Tehran University Faculty of Management.
- Roodgar, MJ. (2009). Spiritual orientation in the Quran. *Journal of Islamic Studies*. 14 (4): 15-32.
- Rooprai, YK. (2010). A Model of Workplace Spirituality Leading Towards Spiritual Organization. Delhi: International Conference on Value-based Management.
- Shayegan, D. (2002). New stinging charm, identity and thinking Patchwork mobile. Tehran: Forzan Day Publications.
- Sudibyo, R. (2013). The Influences of Workplace Spirituality. Thailand: Bangkok.
- Sulaiman, M. (2014). Identify the components of spirituality in business context the Islamic. *Journal of Business and Management Sciences*. 1 (2): 166-188.
- Tourish, N. (2010). Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralist Perspective. *Quarterly Management Communication*. 6 (2): 207-224.

یادداشت شناسه مؤلف

سیدعلی نقوی: کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه علم و هنر، یزد، ایران (نویسنده مسؤل)

نشانی الکترونیک: seyed_ali2006@yahoo.com

میرمحمد اسعدی: استادیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه علم و هنر، یزد، ایران

سید حبیب الله میرغفوری: دانشیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه یزد، یزد، ایران

Organizational Spirituality in Yazd's Shahid Sadoghi Hospital: an Islamic Approach

A.Naghavi

MM.Asaadi

H. Mirghafuri

Abstract

Introduction: Spirituality is a very broad concept that everyone considering his or her beliefs and personal values make a distinguishing different interpretation about. Some believe religion-based root for spirituality and others express that spirituality has nothing to do with religion and is extremely beyond this border. Since spirituality in our society is based on religion and Islamic doctrine makes the shape of spirituality and with respect to the fact that spirituality in organizations may make a proper base for individual and organizational comprehensive growth, the current study is conducted with the goal of investigation and identification of affecting factors over organizational spirituality according to the religious and national patterns.

Methods: The method used in this study regarding applied goal and the way of data collection is survey – descriptive method. Statistical community of this research is composed of all personnels of Shahid Sadoghi Hospital in 2013 (N=351), among them 183 individuals were selected as the sample. Data collection was accomplished using a reliable and reasonable questionnaire. Data was analyzed using descriptive and analytical statistical tests.

Results: Data analysis showed that 10 following factors are being considered as affecting factors regarding organizational spirituality: virtues, spiritual, contextual, structural, leadership, cultural, innovative, religious, motivational, and social virtues.

Conclusion: According to the research findings, we may conclude that these 10 factors (although in different degrees) are important in order to employ organizational spirituality at hospitals based on proper requirements of Iranian culture and principles of holy Islam. Hence, it is required that officials and policy makers of hospitals undertake an appropriate plan to boost and maintain these factors between the personnels.

Keywords: Islamic Spirituality, Spiritually Oriented Organization, Religion, Hospital