

## رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

سید محمد میرکمالی \*

امیر آشوب \*\*

پذیرش نهایی: ۹۵/۱۰/۲

دریافت مقاله: ۹۵/۷/۲۷

### چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران است. روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل در بخشهای مختلف سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران است که بر اساس فرمول کوکران ۳۳۱ نفر (۱۷۵ نفر زن و ۱۵۶ نفر مرد) به عنوان حجم نمونه تعیین شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته هوش معنوی با ۲۵ گویه (پایایی: ۰/۸۵) و همچنین پرسشنامه محقق‌ساخته بهره‌وری نیروی انسانی با ۲۸ گویه (پایایی: ۰/۹۰) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون پارامتری همبستگی موسوم به آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تی‌تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان و همچنین بین تمامی عوامل هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مستقیم وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت این عامل و نهادینه کردن آن در تدوین راهبردهای کلان آموزشی سازمان، مقوله راهبردهای معنوی کارکنان مورد توجه قرار گیرد و نیز با توجه به وضعیت نسبتاً مطلوب هوش معنوی بین نیروها، مدیران، راه‌های به‌کارگیری عملی هوش معنوی را بررسی کنند.

**کلیدواژه‌ها:** هوش معنوی کارکنان، بهره‌وری نیروی انسانی، سازمان فرهنگی هنری، شهرداری تهران.

\* استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. ایران  
mkamali@ut.ac.ir

\*\* نویسنده مسئول: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی  
اشوب.amir@yahoo.com دانشگاه تهران. ایران

## مقدمه

فلسفه وجودی هر سازمان، اجرای مأموریت و تحقق اهداف آن است. اهداف سازمان، مشخص می‌سازد که چه مجموعه کارهایی باید انجام پذیرد و در این باره آنچه در کارها اهمیت می‌یابد، تأثیر عوامل داخلی و خارجی است. از میان عوامل داخلی، عامل نیروی انسانی همواره یکی از مهمترین عوامل است. مهارتها، تواناییها، دانش و... همگی شاخصهایی است که در بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر است و به تبع آن بر عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر، و نقشها و تعاملات سازمانی به طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد، می‌توان بهره‌وری بهتری از نیروی کار انتظار داشت (نیکو مرام، ۱۳۸۵: ۱).

تا کنون اثبات شده است که عوامل بسیاری می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بگذارد و او هم بر بهره‌وری سازمان تأثیر بگذارد؛ عواملی مانند رضایت شغلی، خودباوری، عدالت سازمانی و بسیاری از عوامل دیگر، می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیمی بگذارد؛ اما در این میان نقش هوش معنوی به عنوان متغیری نسبتاً جدید بر بهره‌وری نیروی انسانی اندکی مغفول مانده است. مفهوم هوش معنوی، که در دهه‌های اخیر مطرح شده در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۵). برخی از مزیت‌های توسعه و کاربرد هوش معنوی در محیط کار، توانایی سالم ماندن هنگام رویارویی با بحران و هرج و مرج، نگرش نوع دوستانه و عاری از خودپرستی در ارتباط با دیگران، داشتن افکاری روشن و چشم‌اندازی امیدبخش در زندگی است (مایک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۳).

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و دین بویژه هوش معنوی از جهات گوناگون در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورتها در عرصه انسانشناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان بویژه کارشناسان سازمان بهداشت جهانی است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کنند. ضرورت دیگر طرح این موضوع

ظهور کشف معنوی و نیز جست و جوی درک روشنتری از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه افراد است (ویلیام وست، به نقل از عسکری وزیری و زارعی متین، ۱۳۹۰: ۹۱).

اهمیت بهره‌وری نیز با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات و تنوع سلیقه‌ها بر کسی پوشیده نیست. امروزه بهره‌وری و کارایی، جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جست و جوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزونترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقاب‌ت تضمین کنند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۱۰).

با توجه به ماهیت سازمانهای فرهنگی و اهداف کارگزاران آن، که رشد و بالندگی در میان آحاد جامعه و بهبود کارایی و افزایش بهره‌وری در این زمینه است، ایفای موفقیت‌آمیز نقشهای سازمانها به وجود کارکنانی بستگی دارد که از کسب موفقیت، شاد و مسرورند و مایلند خوب کار کنند و بهترین باشند و سازمان را در رسیدن به اهداف آن یاری کنند. اهمیت نقش این سازمانها و تأثیر کارکنان آن در ایجاد، رشد و باروری فرهنگ جامعه بسیار مشهود است که در سطح اجتماع مشغول به فعالیت هستند و می‌توانند در رشد و تعالی فرهنگ جامعه اثرگذار باشند.

با نگاهی به فلسفه وجودی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، که حرکت و تلاش‌میدبرانه در راستای برانگیختگی، راهنمایی و هماهنگی آحاد جامعه و متولیان فرهنگی است (رشتبر، ۱۳۹۰: ۷)، این پژوهش به دنبال این است که بتواند مسیر تازه‌ای را با توجه به آموزه‌های دین مبین اسلام پیش روی مدیران فرهنگی و هم‌چنین سایر مدیران کشور قرار دهد.

در این راستا به دنبال پاسخ دادن به سؤالات زیر هستیم:

#### سؤال اصلی

۱- آیا بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه‌ای

هست؟

#### سؤالات فرعی

۲- وضعیت هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران چگونه است؟

۳- وضعیت بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران چگونه است؟

۴- آیا بین مؤلفه‌های هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

رابطه‌ای هست؟

## مبانی نظری پژوهش

### هوش معنوی

با وجود پیشرفتهای حیرت انگیز در زمینه‌های مادی به روح و نیازهای درونی انسان توجه نشده است. هر چند پس از رنسانس، دین تا حدودی به فضای فردی محدود شد، ارزشهای دینی در ناخودآگاه جمعی افراد حتی در مغرب زمین وجود دارد و از دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی دوباره بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. در دهه‌های اخیر ورود مفاهیمی در پژوهشها و اقدامات مدیریتی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، وجدان، بخشش، مهربانی، نعدوستی و معناجویی در کار از ظهور تفکرات جدید حکایت دارد. در سایه توجه به معنویت یکی از مفاهیم شکل گرفته در سازمانها، هوش معنوی است.

جایگاه مفهومی هوش معنوی در روانشناسی دین است. همان طور که از عنوان هوش معنوی مشخص است، این مفهوم متشکل از مفاهیم «هوش» و «معنویت» است. مفهوم هوش از جمله مفاهیم اساسی روانشناسی است که از نظریه پردازان اصلی آن می‌توان به آلفرد بینه و لوئیس<sup>۱</sup> اشاره کرد (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۷).

هوش معنوی در مرز بین آشوب و نظم، بین دانستن و ندانستن و بین خلاقیت و خودسازماندهی، قرار دارد. توسعه هوش معنوی به افراد بصیرت جدیدی عطا می‌کند و به طور شگفت‌آوری اعتماد به نفس آنها را افزایش می‌دهد. هوش معنوی به انسان کمک می‌کند نسبت به خودش، ثابت و استوار باشد. فرد با وجود این موهبت، کمتر دچار نگرانی می‌شود؛ کمتر عجله می‌کند و کمتر نگران است. فرد خالصانه تمایل دارد با دیگران در سطح عمیقتری ارتباط برقرار کند؛ کمتر فشار روانی دارد و نسبت به دیگران بیشتر آسوده‌خاطر است (جرج<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۵). تشویق کردن افراد به استفاده از هوش معنوی این فرصت را در اختیار آنان قرار می‌دهد که به سؤالات پر معنایی در مورد زندگی‌شان فکر کنند؛ مانند "چطور من می‌توانم متمایز گردم؟ چرا من اینجا هستم؟ آیا زندگی من پر معنا و با هویت است؟" بحث کردن در مورد "بن یا نفس" چنین سؤالاتی به فرد این اجازه را می‌دهد که بر چیزهایی که بسیار فراتر از خود است، تمرکز کند. فرد می‌تواند با زندگی دیگران ارتباط برقرار، و هم‌چنین با اجتماع، با کره خاکی، با جهان

1 - Alfred Binet and Lewis

2 - George

اطراف خود ارتباط برقرار کند و از آن طریق به شناخت و هوشیاری جهانی در مورد چالشهای رو به رشد جهان دست یابد.

در فرهنگ اصیل اسلامی به طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است؛ به‌طور مثال، جامی (۱۳۸۰) بر اساس متون دینی، عوامل ذیل را برای هوش معنوی بر شمرده است:

- ۱ - مشاهده وحدت در ورای کثرت ظاهری
- ۲ - تشخیص و دریافت پیامهای معنوی از پدیده‌ها و اتفاقات
- ۳ - سؤال و دریافت جواب معنوی در مورد منشأ و مبدأ هستی (مبدأ و معاد)
- ۴ - تشخیص قوام و روابط بین فردی بر فضیلت عدالت انسانی
- ۵ - تشخیص فضیلت فراروندگی از رنج و خطا و به‌کارگیری عفو و گذشت در روابط بین فردی

- ۶ - تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای الگوی معنوی
- ۷ - تشخیص کرامت و ارزش فردی و حفظ و رشد و شکوفایی این کرامت
- ۸ - تشخیص فرایند رشد معنوی و تنظیم عوامل درونی و بیرونی در جهت رشد بهینه این فرایند

#### معنوی

- ۹ - تشخیص معنای زندگی و حوادث مربوط به حیات، مرگ و برزخ، بهشت و دوزخ روانی
- ۱۰ - درک حضور خداوندی در زندگی معمولی
- ۱۱ - درک زیباییهای هنری و طبیعی و ایجاد حس قدردانی و تشکر
- ۱۲ - داشتن ذوق عشق و عرفان که در آن عشق به وصال منشأ دانش است نه استدلال و قیاس.
- ۱۳ - داشتن هوش شاعرانه که معنای نهفته در یک قطعه شعری را بفهمد.
- ۱۴ - هوش معنوی باعث فهم بطون آیات قرآنی، و موجب می‌شود افراد کلام پیامبران را راحت‌تر و با عمق بیشتر درک کنند.
- ۱۵ - هوش معنوی در فهم داستانهای متون مقدس و استنباط معنای نمادین این داستانها کمک فراوانی می‌کند.

- ۱۶ - هوش معنوی، که در قرآن در مورد صاحبان آن صفت اولوالالباب به کار رفته است، باعث می‌شود افراد به جوهر حقیقت پی ببرند و از پرده‌های اوهام عبور کنند.
- هر چند عرفای اسلامی نیز این عوامل را ذکر کرده‌اند از آنجا که آنها به انسان بینش می‌دهد و

باعث افزایش سازگاری او با هستی می‌شود، می‌توان آنها را جزء عوامل معنوی قلمداد کرد. عوامل مؤثر در هوش معنوی، که در متون اسلامی تقوا و پرهیزگاری قلمداد شده است به همراه تمرینات روزمره از قبیل تدبیر در آفرینش، تدبیر در آفاق و انفس، عبادت، خواندن قرآن و تدبیر صادفانه در آیات آن می‌تواند در تقویت هوش معنوی نقش اساسی ایفا کند (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۵).

### بهره‌وری نیروی انسانی

تعبیر بهره‌وری برای نخستین بار به وسیله فرانسوا کنه<sup>۱</sup> ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (طبیعت حکومت) به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی منوط می‌داند.

در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری به نام لیتره بهره‌وری را دانش و فن تولید تعریف کرد. در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به طور رسمی بهره‌وری را چنین تعریف کرد: بهره‌وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می‌آید.

بهره‌وری، نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید است (زمین، سرمایه، نیروی کار و مدیریت). در این تعریف؛ مدیریت به طور ویژه یکی از عوامل تولید در نظر گرفته می‌شود. نسبت تولید به هر یک از این عوامل، معیار سنجش بهره‌وری به شمار می‌رود. در سال ۱۹۸۵ آژانس بهره‌وری اروپا<sup>۲</sup> بهره‌وری را درجه و شدت استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید تعریف کرد. هم‌چنین این سازمان اعلام کرد که بهره‌وری نوعی طرز تفکر و دیدگاهی است بر این پایه که هر فرد می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز قبل انجام دهد. اعتقاد به بهبود بهره‌وری یعنی داشتن ایمان راسخ به پیشرفت انسانها.

بهره‌وری از تعبیرهای همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. اگر بهره‌وری را فرهنگ استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس قلمداد کنیم، بدیهی است از این دیدگاه، همگی در برابر شفقت‌های کریمانه خداوند مهربان مسئولیت داریم. در واقع با چنین مفهومی است که نسلهای آینده با الگوپذیری، زندگی اساسی خود را بنا می‌نهند؛ به دیگر سخن

1 - François Quesnay

2 - European Productivity Agency

بهره‌وری به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقای رفاه است (تانگن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۱۲).

بهره‌وری نیروی انسانی، استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان است.

بهره‌وری نیروی انسانی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و تواناییهای بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات است به گونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوبتری برخوردار شوند (ایلی و جاهد، ۱۳۸۸: ۸۳).

عامل نیروی انسانی یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان است که از یک سو به‌طور مستقیم در تولید کالا و خدمات شرکت می‌کند و از سوی دیگر به عنوان عاملی ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده دیگر عوامل تولید شناخته شده است و جایگاه ویژه‌ای بین دیگر عوامل دارد؛ بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

بهره‌وری نیروی انسانی مهمترین معیار بهره‌وری است؛ زیرا عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود، بهره‌وری نیروی انسانی است. آلفرد مارشال<sup>۲</sup> با ارزشترین سرمایه‌گذاری را پرورش نیروی انسانی قلمداد می‌کند. در تاریخچه بهره‌وری ابتدا توجه کمی به بهره‌وری نیروی انسانی می‌شد و بیشتر پیشرفت‌ها در زمینه‌ای از بهره‌وری بود که آن را بهره‌وری سرمایه می‌خواندند.

تغییر رویکرد به منابع انسانی و اهمیت قائل شدن برای آن، ناشی از تغییر رویکرد از مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت راهبردی منابع انسانی است به گونه‌ای که در رویکرد اخیر بر شناسایی نقش راهبردی تأکید می‌شود که منابع انسانی می‌تواند در افزایش بهره‌وری سازمانها ایفا کند (شیخی، ۱۳۸۸، به نقل از شریف زاده و محمدی مقدم: ۵).

1 - Tangen

2 - Alfred Marshall

### تعریف مفهومی متغیرها و اصطلاحات مورد استفاده در پژوهش

هوش معنوی: هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به‌طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم (یانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷ به نقل از زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کارهای روزانه: اهمیت معنویت و دین در زندگی و تأثیر آن بر رفتار فردی از جمله خوراک و پوشاک (قربانی، ۱۳۹۱: ۶۷).

ظرفیت برای تعالی: یعنی توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، جهان و دیگران با استفاده از هوشیاری (کینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۶۸).

توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل: استفاده و به‌کارگیری منابع معنوی در مسائل و مشکلات پیش رو.

دگرخواهی: وجود ویژگی دگرخواهی در کارکنان سازمان موجب می‌شود که با هم‌مدلی با یکدیگر کار کنند؛ هنگام نیاز سرعت به کمک یکدیگر بشتابند و همکاری بین اعضای گروه عمق بیشتری یابد. در چنین سازمانی ارتباط بین سطوح سازمان انسانیت‌تر می‌شود؛ مدیران نگرش و رفتار بهتری با کارکنان دارند و کارکنان انگیزه و عشق بیشتری به کارشان پیدا می‌کنند.

ایمان و توکل: ایمان، گرایش‌های والا و معنوی و فوق حیوانی انسان آن‌گاه که پایه و زیربنای اعتقادی و فکری پیدا کند، نام "ایمان" به خود می‌گیرد (مطهری، ۱۳۷۶: ۳). توکل، اعتماد و اطمینان قلبی بنده در جمیع کارهای خود به خدا و حواله کردن همه کارهای خود را به او و تکیه بر حول و قوه الهی نمودن است (نراقی، ۱۳۸۱: ۷۵۸).

بهره‌وری نیروی انسانی: استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و تواناییهای بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات است، به‌گونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب‌تری برخوردار گردند (ابیلی و جاهد، ۱۳۸۸: ۸۳).

انگیزش‌های فردی: به انگیزه مربوط به تکلیف زبردستان یا انگیزش برای کامل کردن تکلیف

1 - Young

2 - king



خاص مورد تحلیل به گونه‌ای توفیق‌آمیز اطلاق می‌شود (هرسی و بلانچارد<sup>۱</sup>، ۱۳۷۵). انگیزش افراد در مورد تکمیل تکالیفی بیشتر است که دارای پادشاهای درونی یا بیرونی هستند. در صورتی که زیردست دارای شکلهای مختلف انگیزش باشد، اولین قدم بررسی استفاده از پاداش و تنبیه است (حقیقی، ۱۳۸۰).

آموزش ضمن خدمت: آموزش ضمن خدمت مجموعه فعالیتهای نیازسنجی و برنامه‌ریزی شده به منظور اصلاح و افزایش دانش، مهارت، نگرش و رفتارهای اعضای سازمان برای وظایف سازمانی است (میرکمالی، ۱۳۷۷: ۵).

وضوح (درک یا تصور نقش): به درک و پذیرش شیوه کار، محل و چگونگی اجرای آن، گفته می‌شود. برای اینکه زیردستان درکی کامل از مشکل داشته باشند، باید مقاصد و اهداف عمده، شیوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویتهای اهداف و مقاصد (چه هدفهایی در چه زمانی بیشترین اهمیت را دارد) برایشان کاملاً صریح و واضح باشد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵).

تناسب عوامل محیطی: عوامل محیطی به عوامل خارجی گفته می‌شود که حتی با وجود توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه برای شغل بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. عوامل محیطی عبارت است از: رقابت، آیین‌نامه‌های دولتی، تدارکات و... (حقیقی، ۱۳۸۰).

ارزیابی (بازخورد گرفتن): ارزیابی به بازخورد روزانه عملکرد و مرور کردنهای گاه به گاه گفته می‌شود. روند بازخورد مناسب به زیردست اجازه می‌دهد که پیوسته از چند و چون کار آگاه باشد (حقیقی، ۱۳۸۰). منظور از این نوع بازخورد، ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه خود به او و هم‌چنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای است (رضاییان، ۱۳۷۳: ۴۵).

مشارکت کارکنان: به وجود آوردن فضا و نظامی توسط مدیریت است که تمام کارکنان، مشتریان و پیمانکاران سازمان در روند تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و حل مسائل و مشکلات سازمان با مدیریت همکاری و مشارکت کنند (طوسی، ۱۳۸۵: ۱۲).

رضایت شغلی: رضایت شغلی، نوعی احساس رضایت و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (میرکمالی، ۱۳۸۸: ۱۵).

### سابقه پژوهش

در تحقیقی با عنوان نقش هوش هیجانی و هوش معنوی در پیش‌بینی بخشودگی دانشجویان در سال ۱۳۹۳، که توسط امانی و همکاران در جامعه آماری دانشجویان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۷۷۰۰ نفر، و نمونه آنها به تعداد ۲۳۰ نفر انجام شد، نتیجه گرفته شد که هوش هیجانی، بخشودگی دیگران را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کند؛ اما هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری در بخشودگی خود و بخشودگی دیگران نبود. با توجه به نتایج، هوش معنوی متغیری متفاوت از معنویت است (امانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۳).

در پژوهش هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آنها در سال ۱۳۹۲ توسط ابراهیمی و همکاران نتیجه این شد که بین بیشتر عوامل هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان ادعا کرد سازمانها با اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و برقراری واحدهایی به منظور تنظیم منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمانها و کنترل بر رعایت مفاد این منشورها می‌توانند شاهد موفقیت‌های بیشتری برای سازمان خود باشند. جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان رسمی یک اداره دولتی، اعم از زن و مرد هستند که تعداد آنها برابر ۱۲۸ نفر بوده است. تعداد نمونه‌ها، که از طریق جدول مورگان صورت گرفت برابر با ۱۲۵ نفر شده است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۱).

پژوهشی با عنوان اثربخشی آموزش هوش اخلاقی، معنوی و فرهنگی بر ناسازگاری زناشویی زنان توسط گل محمدیان و همکاران در سال ۱۳۹۲ انجام شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس از میان زنان مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره شهرستان کرمانشاه در سال ۹۲ - ۹۱، ۲۰ نفر انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه ده نفره آزمایشی و گواه گمارده شدند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین دو گروه از نظر سازگاری زناشویی و عوامل آن (رضایتمندی دو نفره، توافق دو نفره، همبستگی دو نفره و ابراز محبت و عواطف در روابط دو نفره) تفاوت معنی‌داری وجود دارد (گل محمدیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰۹).

مطالعه‌ای را عباسی و همکاران تحت عنوان تبیین رابطه سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی در سال ۱۳۹۳ و تبیین تأثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی انجام دادند که جامعه آماری آن کارکنان وزارت علوم،

تحقیقات و فناوری به تعداد ۷۵۰ نفر بودند. نمونه آماری این پژوهش نیز برابر با ۲۰۵ نفر از کارکنان بود (عباسی و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۹۱).

ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، که در سال ۱۳۹۱ انجام شد و نمونه ۲۵۴ نفر را در بر می‌گرفت، نشان داد که بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در حد متوسط به بالا، و به عبارتی نسبتاً مطلوب است؛ ولی سلامت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز از حد متوسط پایین‌تر، و به عبارتی نامطلوب است. هم‌چنین بین عوامل سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساختدهی، پشتیبانی و حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی) و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد. یافته‌های این پژوهش بیان می‌کند که سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. هم‌چنین، نتایج بیان می‌کند اگر یادگیری سازمانی متغیر میانجی در نظر گرفته شود، می‌تواند در رابطه سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری داشته باشد (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۹).

پورسلطانی و همکاران در پژوهش خود با عنوان ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، که در مورد ۳۶ نفر از کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که الگوریتم الگوی اندازه‌گیری تمامی شاخصهای هوش معنوی و هوش فرهنگی تأیید شده و در حد قابل قبولی قرار دارد و میزان رابطه هوش فرهنگی و بهره‌وری و میزان هوش معنوی و بهره‌وری نیز تأیید شده و در حد قابل قبولی قرار دارد. بین هوش فرهنگی و سن کارکنان، هوش معنوی و سن کارکنان و بهره‌وری و سن کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. هم‌چنین نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی بر اساس جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ اما بین هوش معنوی بر اساس جنسیت و بهره‌وری کارکنان از نظر جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵).

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه زیرسیستم‌های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیونهای ورزشی منتخب نوشته محمدی و همکاران در سال ۱۳۹۱ در جامعه آماری کارکنان ده فدراسیون ورزشی منتخب، که از بین آنان ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، نتیجه این شد که از بین عوامل مدیریت دانش، دانش‌آفرینی قادر به پیش‌بینی

معنی دار بهره‌وری منابع انسانی است و تفاوتی در رابطه زیرسیستم‌های مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی گروهی و انفرادی وجود ندارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۷).

پژوهش دیگری با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی بانک سامان) توسط طالقانی و همکاران در سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان ستادی شاغل در ساختمان مرکزی بانک سامان بوده‌اند که به طور تصادفی انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه نسبت به گرفتن دیدگاه آنان اقدام شد. نتایج این پژوهش تأیید کرد که توجه به نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها و سبک رهبری مشارکتی مدیر موجب افزایش بهره‌وری کارکنان در محیط کار می‌شود (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۵).

پس از بررسیها و با توجه به فراوانی مؤلفه‌ها در پژوهشهای علمی مختلف و هم‌چنین با توجه به فرهنگ اسلامی از میان مؤلفه‌هایی که صاحب‌نظران برای متغیر هوش معنوی ذکر کرده‌اند، عوامل توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کارهای روزانه، ظرفیت برای تعالی، توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل، دگرخواهی و ایمان و توکل به عنوان عوامل هوش معنوی در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است و هم‌چنین از بین عواملی که برای بهره‌وری نیروی انسانی ذکر کرده‌اند، عوامل انگیزشهای فردی، آموزش، وضوح یا شناخت شغل، تناسب عوامل محیطی، تجربه، ارزیابی و بازخورد، مشارکت کارکنان و رضایت شغلی از فراوانی بیشتری برخوردار است؛ لذا در این پژوهش به عنوان مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی انتخاب شده است.

## روش پژوهش

چون در این پژوهش به توصیف و مطالعه آنچه هست می‌پردازیم، پژوهشی توصیفی است و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع همبستگی است. از آنجا که در بیشتر پژوهشها همبستگی دو متغیری از مقیاس فاصله‌ای با پیش فرض توزیع نرمال دو متغیری برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده می‌شود (همانند این پژوهش)، ضریب همبستگی محاسبه شده در این گونه پژوهشها به شرط فرض توزیع نرمال دو متغیری، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون یا به‌طور خلاصه ضریب همبستگی پیرسون است. در غیر این صورت باید از معادله‌های ناپارامتری آزمونها استفاده

کنیم که شامل ضریب همبستگی اسپیرمن، تاو کندال و... است. بنابراین قبل از آزمون همبستگی، فرض نرمال بودن داده‌ها را بررسی می‌کنیم. برای این منظور نیز از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌شود.

برای بررسی وضعیت هر متغیر، باید پاسخهای مربوط به آن متغیر را با مقدار حد وسط در نظر گرفته شده برای آن متغیر، مقایسه کنیم. آزمون مربوط به این مطلب نیز آزمون تی تک نمونه‌ای است.

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تشکیل خواهد داد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات ۲۴۱۵ نفر در سطح شهر تهران هستند. که بر اساس فرمول کوکران ۳۳۱ (۱۷۵ نفر زن و ۱۵۶ نفر مرد) نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش محقق ساخته است که عوامل آنها پس از بررسی منابع مختلف علمی داخلی و خارجی و با مطالعه در پژوهش‌های مختلف انتخاب شد که روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید استادان قرار گرفت. پرسشنامه‌های پژوهش پیش رو حاوی چهار سؤال جمعیت‌شناختی شامل سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه کاری است که هر یک از نیروها ابتدا به آنها و سپس به پرسشنامه‌های هوش معنوی و بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ داده‌اند.

پرسشنامه هوش معنوی دارای ۲۵ گویه است. گویه‌های ۱ تا ۵ عوامل توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کار روزانه را می‌سنجد. گویه‌های ۶ تا ۱۱ ظرفیت تعالی کارکنان را مورد بررسی قرار می‌دهد. هم‌چنین گویه‌های ۱۲ تا ۱۶ توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل را می‌سنجد. گویه‌های ۱۷ تا ۲۱ به عامل دگرخواهی و گویه‌های ۲۲ تا ۲۵ به عامل ایمان و توکل اختصاص دارد. پاسخها به صورت پنج گزینه‌ای کاملاً نادرست، نادرست، تا حدودی درست، بسیار درست، کاملاً درست است.

برای بهره‌وری نیروی انسانی نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۸ گویه است. سؤال الف این پرسشنامه به مؤلفه تجربه کاری مرتبط می‌پردازد که به صورت بله و خیر است. گویه‌های ۱ تا ۴ مؤلفه انگیزشهای فردی، گویه‌های ۵ تا ۸ مؤلفه آموزش ضمن خدمت، گویه‌های ۹ تا ۱۲ مؤلفه وضوح (درک یا تصور نقش)، هم‌چنین گویه‌های ۱۳ تا ۱۵ مؤلفه تناسب عوامل محیطی، گویه‌های ۱۶ تا ۱۹ مؤلفه ارزیابی و بازخورد، گویه‌های ۲۰ تا ۲۳ مؤلفه مشارکت کارکنان و هم‌چنین گویه‌های ۲۴ تا ۲۸ مؤلفه رضایت شغلی را در مورد بهره‌وری نیروی انسانی

می‌سنگد.

سؤالات به صورت چهارگزینه‌ای بسیار زیاد، زیاد، کم و خیلی کم تنظیم شده است. برای محاسبه ضریب پایایی نیز ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین اعضای نمونه آماری توزیع، و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با نرم افزار تحلیل آمار<sup>۱</sup> مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هوش معنوی ۰/۸۵۳ و برای بهره وری نیروی انسانی ۰/۹۰۶ محاسبه شد.

### یافته‌های پژوهش

برای پاسخ دادن به سؤالات تحقیق، باید از آزمونهای آماری استفاده کرد. در این تحقیق ابتدا پیش فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق بررسی، و در ادامه با انتخاب آزمون آماری مناسب، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار داده شده است.

#### آزمون نرمال بودن متغیرها

برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون آماره کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. فرض صفر در آزمون نرمال بودن، نرمال بودن متغیرها است. بنابراین اگر فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد نشود (مقدار معنی‌داری از ۰/۰۵ بیشتر باشد)، نتیجه می‌شود که داده‌های مربوط به متغیر آزمون شده از توزیع نرمال پیروی می‌کند و فرض نرمال بودن داده‌ها را زیر سؤال نمی‌برد. هم‌چنین اگر فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد شود (مقدار معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر باشد)، نتیجه می‌شود که داده‌های مربوط به متغیر آزمون شده از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند و داده‌ها نرمال نیست. اهمیت بررسی نرمال بودن داده‌ها در این است که انتخاب آزمون پارامتری یا ناپارامتری به نرمال بودن یا نبودن داده‌ها بستگی دارد؛ به این ترتیب که اگر داده‌ها از توزیع نرمال پیروی کند برای بررسی فرضیه‌ها می‌توان از آزمونهای پارامتری استفاده کرد و در غیر این صورت باید از آزمونهای ناپارامتری استفاده کرد.

در جدول ۱ مبحث نرمال بودن متغیرها بررسی شده است.

جدول ۱: نرمال بودن متغیرهای پژوهش

نرمال بودن		متغیر
Sig. (2-tailed)	آماره کولموگروف اسمیرنوف	
۰/۷۲۱	۰/۶۹۴	هوش معنوی
۰/۸۶۳	۰/۶۰۱	توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کارهای روزانه
۰/۵۵۳	۰/۷۹۵	ظرفیت برای تعالی
۰/۶۵۰	۰/۷۳۷	توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل
۰/۸۹۵	۰/۵۷۶	دگرخواهی
۰/۸۸۹	۰/۵۸۱	ایمان و توکل
۰/۸۳۸	۰/۶۱۹	بهره‌وری
۰/۷۲۲	۰/۶۹۳	انگیزش‌های فردی
۰/۳۶۸	۰/۹۱۸	آموزش ضمن خدمت
۰/۸۲۸	۰/۶۲۶	وضوح (درک یا تصور نقش)
۰/۸۹۰	۰/۵۸۰	تناسب عوامل محیطی
۰/۹۴۶	۰/۵۲۵	ارزیابی و بازخورد
۰/۴۶۰	۰/۸۵۳	مشارکت کارکنان
۰/۵۷۹	۰/۷۷۹	رضایت شغلی

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، پایایی پرسشنامه مربوط به تمامی متغیرهای تحقیق در حد قابل قبول و عالی است. علاوه بر این مشاهده می‌شود، فرض نرمال بودن داده‌های تمامی متغیرها تایید می‌شود و در نتیجه برای آزمودن تمامی فرضیه‌ها می‌توان از آزمونهای پارامتری استفاده کرد.

#### پاسخ سؤالات ۱ و ۴

با بررسی سؤالات درمی‌یابیم که سؤال اصلی پژوهش (سؤال شماره ۱) و سؤال فرعی سوم (سؤال شماره ۴) از یک نوع است که به دنبال بررسی بودن یا نبودن رابطه بین دو متغیر است. با توجه به نرمال بودن متغیرهای پژوهش، می‌توان از آزمونهای پارامتری همبستگی موسوم به آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد. در زیر جدول مربوط به این آزمون آورده شده است. با توجه به این جدول می‌توان به سؤال اصلی و سؤال فرعی سوم پژوهش پاسخ داد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیر	سطح معنی داری	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ هوش معنوی	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۱ ۳۳۱						
۲ توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کارهای روزانه	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۰/۴۳۲ ۰/۰۰۱ ۳۳۱	۱ ۳۳۱					
۳ ظرفیت برای تعالی	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۰/۴۶۱ ۰/۰۰۱ ۳۳۱	۰/۰۳۳ ۰/۵۵۵ ۳۳۱	۱ ۳۳۱				
۴ توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۰/۵۰۹ ۰/۰۰۱ ۳۳۱	۰/۰۵۹ ۰/۲۸۸ ۳۳۱	۰/۰۱۷ ۰/۷۵۴ ۳۳۱	۱ ۳۳۱			
۵ دگرخواهی	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۰/۴۳۵ ۰/۰۰۱ ۳۳۱	-۰/۰۶۰ ۰/۲۷۸ ۳۳۱	۰/۰۱۲ ۰/۸۲۶ ۳۳۱	۰/۰۵۲ ۰/۳۴۵ ۳۳۱	۱ ۳۳۱		
۶ ایمان و توکل	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۰/۴۴۵ /۰۰۱ ۳۳۱	-۰/۰۶۴ ۰/۲۴۶ ۳۳۱	-۰/۰۰۶ ۰/۹۱۰ ۳۳۱	۰/۰۴۱ ۰/۴۵۹ ۳۳۱	۰/۰۲۱ ۰/۷۰۴ ۳۳۱	۱ ۳۳۱	
۷ بهره‌وری	همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد	۰/۲۷۲ ۰/۰۰۱ ۳۳۱	۰/۱۱۲ ۰/۰۴۲ ۳۳۱	۰/۱۳۱ ۰/۰۱۷ ۳۳۱	۰/۱۳۷ ۰/۰۱۲ ۳۳۱	۰/۱۱۶ ۰/۰۳۵ ۳۳۱	۰/۱۲۵ ۰/۰۲۳ ۳۳۱	۱ ۳۳۱

باید به سطر آخر جدول توجه کرد. با توجه به این جدول و توضیحات آن، نتایج ذیل به دست

می‌آید:

۱ - بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مثبت وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، بهره‌وری آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد.

۲ - بین تمامی عوامل هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مثبت هست؛ بدین معنی که با افزایش هر یک از عوامل هوش معنوی کارکنان سازمان



فرهنگی هنری شهرداری تهران، بهره‌وری آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد.

۳ - بین عوامل هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، عامل توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۳۷، بیشترین ارتباط را با بهره‌وری داشته است و عامل توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کارهای روزانه با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۱۲، کمترین ارتباط را با بهره‌وری داشته است.

### پاسخ سؤالات ۲ و ۳

برای پاسخ دادن به این دو سؤال، باید برابری یک گروه داده را با یک مقداری مورد آزمون قرار دهیم. در آمار این آزمون (با توجه به نرمال بودن متغیرها) موسوم به آزمون تی تک نمونه‌ای است. در زیر جدول مربوط به این آزمون برای متغیر هوش معنوی و مؤلفه‌هایش رسم شده است.

جدول ۳: آزمون برابری متغیر هوش معنوی و مؤلفه‌هایش با مقدار حد وسط (تا حدودی درست = ۳)

عامل	تعداد	میانگین	درجه آزادی	آزمون تی	سطح معنی‌داری
هوش معنوی	۳۳۱	۳/۴۹	۳۳۰	۳۹/۷۸	۰/۰۰۱
توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به کارهای روزانه	۳۳۱	۳/۵۱	۳۳۰	۱۸/۴۳	۰/۰۰۱
ظرفیت برای تعالی	۳۳۱	۳/۴۷	۳۳۰	۱۷/۱۲	۰/۰۰۱
توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل	۳۳۱	۳/۵۰	۳۳۰	۱۸/۳۹	۰/۰۰۱
دگرخواهی	۳۳۱	۳/۵۰	۳۳۰	۱۸/۷۵	۰/۰۰۱
ایمان و توکل	۳۳۱	۳/۵۱	۳۳۰	۱۸/۰۸	۰/۰۰۱

با توجه به جدول و توضیحات آن نتیجه می‌شود که وضعیت هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و تمامی مؤلفه‌هایش از حد متوسط بیشتر و به سمت زیاد است. در زیر جدولی مشابه با جدول فوق برای متغیر بهره‌وری و مؤلفه‌هایش رسم شده است.

جدول ۴: آزمون برابری متغیر بهره‌وری و مؤلفه‌هایش با مقدار حد وسط (متوسط = ۳)

عامل	تعداد	میانگین	درجه آزادی	آزمون تی	سطح معنی داری
بهره‌وری	۳۳۱	۳	۳۳۰	۰/۰۵۲	۰/۹۵۹
انگیزش‌های فردی	۳۳۱	۲/۹۵	۳۳۰	-۱/۵۳۶	۰/۱۲۵
آموزش ضمن خدمت	۳۳۱	۲/۹۳	۳۳۰	-۱/۹۴۷	۰/۰۵۲
وضوح (درک یا تصور نقش)	۳۳۱	۲/۹۴	۳۳۰	-۱/۶۴۶	۰/۱۰۱
تناسب عوامل محیطی	۳۳۱	۲/۹۵	۳۳۰	-۱/۵۱۹	۰/۱۳۰
ارزیابی و بازخورد	۳۳۱	۲/۹۳	۳۳۰	-۱/۹۱۱	۰/۰۵۷
مشارکت کارکنان	۳۳۱	۲/۹۲	۳۳۰	-۲/۱۶۵	۰/۰۳۱
رضایت شغلی	۳۳۱	۳/۵۸	۳۳۰	۱۶/۲۰۳	۰/۰۰۱

با توجه به جدول و توضیحات آن، نتایج زیر به دست می‌آید:

- ۱- وضعیت بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و مؤلفه‌های انگیزش‌های فردی، آموزش ضمن خدمت، وضوح، تناسب عوامل محیطی و ارزیابی و بازخورد این متغیر در حد متوسط بوده است.
  - ۲- وضعیت مؤلفه مشارکت کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران از حد متوسط کمتر و به سمت کم بوده است. البته به مقدار کم گرایش خیلی کمی دارد و بیشتر به مقدار متوسط نزدیک است تا مقدار کم.
- وضعیت مؤلفه رضایت شغلی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران از حد متوسط بیشتر و به سمت زیاد بوده است و به مقدار زیاد گرایش بیشتری دارد تا به مقدار متوسط.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان داد بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، بهره‌وری آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد؛ نتیجه نشان می‌دهد توجه به جنبه‌های گوناگون هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان و در نهایت بازده کاری سازمان تأثیر قابل توجهی دارد که نتایج این پژوهش به طور مستقیم با پژوهش‌های آسهرلوس و داداشی (۱۳۹۱) گلچین و سنجرى (۱۳۹۱)، پورسلطانی و

همکاران (۱۳۹۲) و گاپتا<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در باب ارتباط بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان، همسو و هم‌جهت است.

هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مثبت وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش هر یک از مؤلفه‌های هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، بهره‌وری آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد که این ادعا با توجه به پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، آسهرلوس و داداشی (۱۳۹۱)، فرامرزی و همکاران (۱۳۸۸)، دوگرتی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) تأیید می‌شود. در این بین مؤلفه توانایی سودبردن از منابع معنوی برای حل مسائل با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۳۷، بیشترین ارتباط و عامل توانایی خدایی کردن و تقدس‌بخشیدن به کارهای روزانه با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۱۲، کمترین ارتباط را با بهره‌وری داشته است که این امر به معنی ارتباط نداشتن این مؤلفه با بهره‌وری نیروی انسانی نیست؛ بلکه به این معنی است که نسبت به دیگر مؤلفه‌ها، ارتباط کمتری دارد؛ ولی لازم است مدیران سازمان نسبت به یادآوری آموزه‌های دینی به نیروها در قالب دوره‌های آموزشی اهتمام بیشتری مبذول دارند. باید توجه کرد در صورتی که کارکنان هوش معنوی خوبی داشته باشند، می‌توانند در افزایش بهره‌وری سازمان مؤثر باشند و سازمان را در مأموریت خود یاری کنند که نیاز است در تدوین راهبردهای کلان آموزشی سازمان، راهبردهای معنوی کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

افرادی که به ویژگیهای معنویت در سازمان توجه دارند در تصمیم‌گیریها بیشتر به بصیرت و عواطف توجه می‌کنند و در موقعیت‌های تعارض، بیشتر از راهبردهای همکاری برد برد استفاده می‌کنند. پژوهشگران بیان می‌کنند که تشویق به معنویت در محیط کار می‌تواند مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری به وجود آورد. شایسته است سازمانها نیز با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار، بستر لازم را برای اجرا شدن اصول و مبانی معنویت فراهم کنند و خود نیز به آن پایبند باشند.

1 - Gupta

2 - Dougherty

در پاسخ به سؤال فرعی اول و دوم این پژوهش، که در پی وضعیت هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بود، نتایج نشان داد که وضعیت هوش معنوی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و تمامی مؤلفه‌هایش از حد متوسط بیشتر و به سمت زیاد بوده است. هم‌چنین وضعیت بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و مؤلفه‌های انگیزش‌های فردی، آموزش ضمن خدمت، وضوح، تناسب عوامل محیطی و ارزیابی و بازخورد این متغیر در حد متوسط بوده است که این موضوع از مطلوب بودن تقریبی وضعیت در سازمان حکایت می‌کند؛ اما مدیران سازمان همواره باید در پی افزایش میزان هوش معنوی باشند و به کارگیری راه‌های عملی آن را وجهه همت خود قرار دهند.

وضعیت مؤلفه مشارکت کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران از حد متوسط کمتر و به سمت کم بوده است. البته به مقدار کم گرایش خیلی کمی دارد و بیشتر به مقدار متوسط نزدیک است تا مقدار کم. مؤلفه مشارکت کارکنان نیز که یکی از ابعاد بهره‌وری کارکنان است، باید از وضعیت مناسبتری برخوردار شود و کارکنان بیشتر در تصمیمات سازمان مشارکت کنند تا ابتدا کارکنان و در نتیجه آن سازمان به بهره‌وری مناسب و مطلوب دست یابند. برای به دست آمدن این منظور باید به نظریات و اندیشه‌ها امکان بروز داده شود. هم‌چنین مدیران با واگذاری اختیار و مشورت با کارکنان خود، می‌توانند سطح مشارکت ایشان را افزایش دهند.

### منابع فارسی

- قرآن کریم. (۱۳۸۸). ترجمه محمد مهدی فولادوند. تهران: نشر دار القرآن الکریم.
- آسهرلوس، وحیده؛ داداشی خاص، اسماعیل (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. دوره دوم. ش ۳: ۹۷ تا ۱۳۵.
- آقا پیروز، علی؛ خدمتی، ابو طالب؛ شفیع، عباس؛ بهشتی‌نژاد، سید محمود (۱۳۸۸). *مدیریت در اسلام*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ابراهیمی، سید علیرضا؛ حلاجیان، ابراهیم؛ میربلوک بزرگی، شایسته (۱۳۹۲). هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آنان. *مدیریت فرهنگی*. س ۷. ش ۱۹: ۴۱ تا ۵۲.
- ابیلی، خدایار؛ جاهد، حسین علی (۱۳۸۸). تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*. س ۳۹. ش ۱: ۸۳ تا ۱۰۵.
- امانی، ملاح؛ شیر، اسماعیل؛ رجیبی، سعید (۱۳۹۳). نقش هوش هیجانی و هوش معنوی در پیش‌بینی بخشودگی جوانان. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. س ۱۵. ش ۱: ۷۳ تا ۸۰.

ایران زاده، سلیمان؛ زمستانی، قادر؛ پاکدل بناب، مهدی؛ بابایی هروی، صادق (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *مدیریت بهره‌وری*. ش ۲۴: ۴۹ تا ۷۰.

پورسلطانی، حسین؛ میرزایی، فهیمه؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۲). ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی. *مطالعات مدیریت ورزشی*. ش ۵: ۱۵ تا ۳۶.

جامی، عبدالرحمن (۱۳۸۰). *نقد الفصوص فی الشرح الفصوص*. تهران: مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.

رشتبر، سمانه (۱۳۹۰). *رابطه بهره‌وری با وجدان کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س).

رضائیان، علی (۱۳۷۲). *مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)*. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

زارعی متین، حسن؛ خیراندیش، مهدی؛ جهانی، حوریه (۱۳۹۰). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ش ۴: ۱۲ تا ۹۴.

شریف زاده، فتاح؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*. ش ۴: ۱ تا ۱۸.

طالبانی، غلامرضا و همکاران (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: بانک سامان). *نشریه مدیریت دولتی*. دوره ۳. ش ۷: ۱۱۵ تا ۱۳۰.

طوسی، محمدعلی (۱۳۸۵). *مشارکت در مدیریت و مالکیت*. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

عباسی، طیب؛ هاشمی، محمد؛ آرمینه، احمدرضا؛ بختیاری، مهدیه (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی. *مدیریت دولتی*. دوره ۶. ش ۴: ۷۹۱ تا ۸۱۷.

عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن (۱۳۹۰). *هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر آموزه‌های دینی. فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*. ش ۱: ۳ تا ۹۱.

غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری، ثنا (۱۳۸۶). *هوش معنوی. اندیشه نوین دینی*. ش ۳: ۱۰ تا ۱۴۷.

فرامرزی، سالار؛ همایی، رضا؛ سلطان حسینی، محمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان. *دوفصلنامه علمی تخصصی مطالعات اسلام و روانشناسی*. ش ۷: ۲۳ تا ۳۳.

قربانی، محبوبه؛ حقیقی، مهدی؛ تجریشی، ایمان محمدعلی، رسته مقدم، آرش (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی. *فرایند مدیریت و توسعه*. دوره ۲۵. ش ۳: ۶۷ تا ۹۲.

گل محمدیان، محسن؛ فرحبخش، کیومرث؛ اسمعیلی، معصومه (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش هوش اخلاقی، معنوی و فرهنگی بر ناسازگاری زناشویی زنان. *فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده*. ش ۳: ۲ تا ۲۰۹ تا ۲۳۲.

محمدی، زرگار؛ هنری، حبیب؛ کشکر، سارا (۱۳۹۳). بررسی رابطه زیر سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان

یادگیرنده و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب. فصلنامه مدیریت ورزشی. دوره ۶. ش

۱: ۵۷ تا ۷۴.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۶). انسان و ایمان. چ هشتم. قم: انتشارات صدرا.

میرکمالی، محمد (۱۳۷۷). آموزش ضمن خدمت اساسی‌ترین عامل بهسازی سازمان. فصلنامه مدیریت در

آموزش و پرورش. دوره ۵. ش ۱۷: ۵ تا ۱۰.

میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی

روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. دانشور رفتار. دوره ۱۶. ش

۳۹: ۱۵ تا ۳۰.

نراقی، ملا احمد (۱۳۸۱). معراج السعاده. چ هشتم. قم: انتشارات هجرت.

نیکو مرام، هاشم (۱۳۸۵). تبیین و ارائه الگوی جامع و یک‌پارچه برای نظام حسابداری منابع انسانی. مجله اقتصاد

مدیریت. دوره ۱۸. ش ۴: ۱ تا ۷.

ویلیام وست (۱۳۸۷). روان‌درمانی و معنویت. ترجمه شهیار شهیدی و سلطانعلی شیرافکن. تهران: رشد.

هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران: انتشارات جهاد

دانشگاهی.

یزدانی، مریم؛ اعتباریان، اکبر؛ ابزری، مهدی (۱۳۹۲). بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان

از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی

کاربردی. سال ۱۴. ش ۲: ۷۹ تا ۸۸.

#### منابع انگلیسی

Dougherty, T.( 2011). The relationship between spirituality, spiritual intelligence and leadership practices in student leaders in the BYU-IDAHO student activities program". A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education in the graduate department of educational leadership and instructional design college of education, Idaho state university.

George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human resource management international, Digest Journal, 14(5), 3-5. 16- Hyde, B. (2004).

Gupta, M, G (2012). Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation of self efficacy and self regulation among college student, international journal of social sciences and inter disciplinary research.

King DB, DeCicco TL (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. The International Journal of Transpersonal Studies.

Mike, G. (2006). "Application of spiritual intelligence in the workplace", Vol. 14, No. 5, PP: 3-5, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0967-073

Tangen, S (2005), 'Demystifying productivity and performance', International Journal of Productivity and Performance Management. vol. 53, no. 8, p. 726

