

## بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین

فرهاد رشوند<sup>۱</sup>، سلمان سمیاری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۹/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۲

### چکیده

امروزه معنویت در سازمانها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و می‌تواند برای زندگی افراد نیروی قدرتمندی را به همراه آورد این توانمندی زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شهرداری قزوین می‌باشد و از این تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده فرمول جامعه محدود انتخاب شد ابزار مورد استفاده پرسشنامه می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی بین جامعه آماری توزیع و انتخاب شد. نتایج با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با استفاده از روشهای آمار توصیفی و آزمون ضریب همبستگی، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین بود. با ارتقای سطح هوش معنوی کارکنان شهرداری قزوین می‌توان بهره‌وری آنان را افزایش داد.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، بهره‌وری کارکنان، کارکنان شهرداری قزوین

<sup>۱</sup> گروه مدیریت رسانه، دانشگاه پیام نور تهران غرب، تهران، ایران

<sup>۲</sup> گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه سهروردی، قزوین، ایران



۱- مقدمه

در دنیای پرشتاب رشد تکنولوژی و فناوری شناخت عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در تمامی حوزه‌های مدیریتی بخصوص مدیریت سازمانی اهمیت بسیار زیادی نسبت به گذشته پیدا کرده است. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان به حساب می‌آیند به همین منظور استفاده موثر و بهینه یا به عبارت بهتر بهره‌وری موثر از این سرمایه یکی از اهداف و برنامه‌های اصلی مدیران در سطح کلان هر سازمانی می‌باشد (طالب‌زاده، ۱۳۹۵). در روزگار کنونی، فشارهای کاری برای کسب موفقیت‌های سازمانی شرایط و مقتضیات جدیدی را پیش کشیده و سازمانها را وادار نموده است تا برای ماندن در صحنه رقابت و رسیدن به اهداف خود، راه‌های تازه و متفاوتی را جستجو کنند (پاندی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی و به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. براساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است و بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی، به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند (نجف بیگی، ۱۳۸۷). در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا بطور 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 بدست می‌آید (طاهری، ۱۳۹۰). بهره‌وری یک سازمان را ثروتمند می‌کند و به یک سازمان امکان می‌دهد تا به کارکنان خود، دستمزدهای بالا پرداخت نماید بهره‌وری به مدیران یک سازمان امکان می‌دهد تا بازدهی سرمایه را در سطح بالا نگه دارند. دستمزدهای بالا و بازدهی سرمایه دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند. ملتهایی که ثروت خود را افزایش می‌دهند و روز به روز ثروتمندتر می‌شوند، ملتهایی هستند که می‌توانند سرعت و در هر زمان که اراده کنند، بهره‌وری خود را بهبود بخشند (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰).

امروزه معنویت در سازمان‌ها نیز اهمیت ویژه‌ای یافته است و می‌تواند برای زندگی افراد نیروی قدرتمند و ژرف را به ارمغان آورد. این توانمندی زمانی حاصل خواهد شد که

<sup>۱</sup>- Pandey, A

زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد با بهره‌وری کارکنان مرتبط باشد هوش معنوی می‌باشد. هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه برخی از روان‌شناسان به حوزه معنویت مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. از زمانی که مدیران به ضرورت القای حس هدف‌مندی و معنی‌داری در کارکنان پی بردند و برخی از مطالعات نشان داد که در اثر تقویت این هوش، می‌توان کیفیت انجام وظایف شغلی را بالا برد و سازمان‌ها را در راه رسیدن به اهدافشان یاری نمود، هوش معنوی در حوزه سازمانی نیز وارد شد (عبدالرحیمی، افشار و بیرانوند، ۱۳۹۹). ایجاد پیوند میان معنویت و کار، ارزشهای خاصی را ایجاد می‌کند و فرد را فراتر از فضیلت‌های سطحی و ظاهری اخلاقی می‌برد (جورکی ویز و گیاکالون؛ ۲۰۰۴). معنویت در محیط کاری، ملازم با درک اهداف عالی در زندگی است و به توسعه پیوند مستحکم فرد با همکاران و سایرین منجر شده و نیز باعث می‌شود که اهداف و ارزش‌های فرد و سازمان، هم‌راستا شوند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). هوش معنوی به عنوان یکی از عرصه‌های تحقیق و مطالعه در مورد معنویت مطرح شده و در جهت پیشبرد اهداف سازمانی قرار گرفته است. در واقع، هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پی کشف آثار معنویت و گسترش توجه به معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌ها، مطرح شده است. بنا بنظر ایمونز، هوش معنوی حوزه معنویت را گسترش می‌دهد و با کشاندن معنویت در وادی هوش و نظریات پذیرفته شده در دانش روانشناسی، وجهه‌ای علمی و قابل پذیرش به معنویت می‌دهد. به بیان دیگر، هوش معنوی مفهومی است که می‌تواند پیوندی میان معنویت و عقلانیت برقرار کند (ایمونز، ۱۹۹۹). هوش معنوی را زیربنایی‌ترین گونه هوش در انسان دانسته‌اند که عامل اصلی برای شکل دادن به شخصیت فرد و ایجاد معنا در زندگی است (پانندی، ۲۰۱۴). طرح علمی مفهوم هوش معنوی در عرصه سازمان و مدیریت، توسط ایمونز (۱۹۹۹) و زوهار و مارشال<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) صورت گرفت. ایمونز (۱۹۹۹) هوش معنوی را شامل پنج مؤلفه دانسته است: ۱- برخورداری از ظرفیت بالای رشد و تعالی معنوی؛ ۲- توانایی تجربت هوشیاری و خودآگاهی در سطوح

<sup>1</sup> - Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R.A

<sup>2</sup> - Mitroff, I. I. & Denton, E. A

<sup>3</sup> - Emmons, R. A

<sup>4</sup>- Zohar, D. & Marshall, I.

بالا؛ ۳- توانایی تقدس بخشی به حوادث و تجربه‌های روزانه؛ ۳۴- توانایی استفاده از سرچشمه‌های معنوی برای حل مشکلات زندگی؛ ۵- برخورداری از ظرفیت پرهیزکاری و پاک‌دامنی. سیاسی، اعتباریان، زرین‌آبادی و احمدی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل معادلات ساختاری نشان دادند که هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. ناسینا و دریس (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. رفاهی و همکاران (۲۰۱۴) تحقیقی را با عنوان ارتباط هوش معنوی با فرسودگی همکاران و برخی از متغیر شغلی و برخی از متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان ناجا مورد بررسی قرار دادند و بدست آوردند که از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی بین تأهل، سن و رضایت شغلی با هوش معنوی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بررسی پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی با عنوان بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین انجام نگردیده است؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این سوال است که آیا بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین رابطه وجود دارد؟

## ۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر قزوین بود. نمونه آماری با استفاده از فرمول جامعه نامحدود مورد بررسی و تعداد ۸۰ نفر محاسبه شد؛ که بصورت تصادفی ساده از بین کارکنان شهرداری شهر قزوین انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در حیطه آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در حیطه آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

## ۲-۱. ابزارها

### • پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)

این پرسشنامه در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد و دارای ۲۴ ماده است. نمره‌گذاری پرسشنامه هوش معنوی کینگ، بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد. تفسیر پرسشنامه هوش معنوی کینگ بدین صورت است که هر چه فرد نمره بالاتری کسب نماید، دارای هوش معنوی بیشتری است. هدف پرسشنامه هوش معنوی کینگ، سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر و جودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی) می‌باشد.

### • پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)

این پرسشنامه توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ساخته شده است و ۲۱ سوال دارد. این پرسشنامه دارای طیف درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم است که هفت بعد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی را می‌سنجد ضریب آلفای کرانباخ این پرسشنامه بر اساس پژوهش علامه و منصور (۱۳۹۲). به میزان ۰/۸۱ گزارش شده است.

## ۳- یافته‌ها

در این پژوهش به منظور توصیف داده‌های آماری از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. در مرحله تحلیل آماری، از روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد (n)	میانگین (M)	انحراف استاندارد (SD)
هوش معنوی	۸۰	۵۴/۲۳	۵/۲۴
بهره‌وری	۸۰	۴۸/۲۱	۴/۵۴

سوال: آیا بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های بهره‌وری کارکنان با هوش معنوی

متغیرها	نشان دهنده	نشان دهنده	نشان دهنده	نشان دهنده	نشان دهنده	نشان دهنده	نشان دهنده	نشان دهنده
هوش معنوی	۳	۴۲	۰/۴۱	۴	۰/۵	۳۸	۰	۰/۵

جدول ۲ نشان داد که هوش معنوی با تمامی مولفه‌های بهره‌وری کارکنان همبستگی معنی‌دار (به اندازه ۰/۴۲) و با جهت مثبت دارد.

سوال سوم: آیا بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش معنوی قابل پیش‌بینی است؟

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام‌به‌گام

متغیرهای وارد شده به معادله	ضریب رگرسیون	مجدور ضریب رگرسیون	سهم خالص	F	درجه آزادی	درجه آزادی	معناداری
هوش معنوی	۰/۴۲۴	۰/۱۷۹	۰/۱۷۳	۲۷/۴۲۱	۱	۲	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، هوش معنوی با ضریب رگرسیون ۰/۴۲۴ وارد معادله رگرسیون شده و قادر به پیش‌بینی ۱۷/۳ درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان شده است ( $p < 0/001$ ).

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین انجام شد نتایج نشان داد، هوش معنوی با تمامی مولفه‌های بهره‌وری کارکنان همبستگی معنی‌دار با جهت مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد که هوش معنوی پیش‌بینی کننده مناسبی برای بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های شیاوسی، اعتباریان، زرین آبادی و احمدی (۱۳۹۵)، ناسینا و دریس (۲۰۱۱) و

رفاهی و همکاران (۲۰۱۴) همسو می‌باشد در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت هوش معنوی در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد اخلاقی را در بر می‌گیرد و فرد را در هماهنگی با پدیده‌های بیرونی کمک می‌کند، بنابراین هوش معنوی به فرد و سازمان در جهت افزایش بهره‌وری کمک می‌نماید همچنین هوش معنوی می‌تواند به انسان در دستیابی به باورهای مثبت کمک کند. بوسیله هوش معنوی، زندگی شخصی، اجتماعی و کاری انسان هدفمند می‌شود و افراد برای رسیدن به هدف خود را مسئول می‌دانند. افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، دوست دارند به دیگران خدمت کنند و دریافته‌اند که تنها راه برای توسعه توانایی‌های شخصی‌شان، استفاده از آن‌ها در خدمت به دیگران است. ارتباط خوبی با ارباب رجوع برقرار می‌کنند. کار را به‌عنوان یک وسیلهٔ خلاقیت، ابراز خود و یادگیری می‌بینند و پول را یک پاداش دوم به شمار می‌آورند. آن‌ها یکی از راههای رسیدن به آرامش را انجام درست وظایف می‌دانند. چنین افرادی خود را در برابر جامعه مسئول می‌دانند و سعی می‌کنند وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهند (عسکری و زارعی، ۲۰۱۲). هوش معنوی و اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود، افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند، که این همان وجدان کاری است (لیاقت دار و همکاران، ۲۰۱۱). از جمله شاخص‌های وجدان کاری، رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت، احساس سودمندی کار، لذت بردن از کار، نیاز اندک به کنترل‌های خارجی، تلاش برای راضی نگه‌داشتن می‌باشند فلذا افراد با هوش معنوی بالا در سازمان از بهره‌وری مناسبی برخوردار می‌باشند هرچه سازمان تلاش کند هوش معنوی را در کارکنان سازمان نهادینه کند قطعاً از بهره‌وری بالاتری نیز برخوردار خواهد شد. هوش معنوی وجدان کاری را بالابرده و به طبع آن بواسطه گسترش عدالت و احساس مسئولیت، بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد. در این پژوهش نیز به این نتیجه دست یافتیم که هوش معنوی می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد.

نتیجه‌گیری: برای افزایش سطح بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین باید نسبت به ارتقای سطح هوش معنوی آنان اقدام نمود.

سپاسگزاری:



از همه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند کمال تقدیر و تشکر را داریم.

## ۵- منابع

- ابطحی، سیدحسین، و کاظمی، بابک (۱۳۹۴). بهره‌وری. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. چاپ دوم.
- شیاسی، مجید؛ اعتباریان، اکبر، زرین آبادی، زرین و احمدی، مجتبی (۱۳۹۵). نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت. ۱۹(۶۳): ۳۹-۳۴.
- طالب‌زاده، عادل (۱۳۹۵). عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمان. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
- طاهری، شهنام (۱۳۹۰). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، مدیریت فراگیر، تهران: نشر هستان.
- عبدالرحیمی، محمد؛ افشار، علی و بیرانوند، غلامرضا، (۱۳۹۹). هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد). روانشناسی نظامی، ۱۱(۴۱): ۷۸-۶۳.
- نجف‌بیگی، رضا (۱۳۸۷). سازمان و مدیریت چاپ اول. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

Askari Vaziri, A., & Zareei, M. (2012). Spiritual Intelligence and Its Role in Work Environment, with Emphasis on Religious Doctrines. *Islam and managerial research*. 2012; 1(3): 63-90. Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation & spirituality in personality*. New York: The Guilford Press.

Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R.A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.

Liaghatda, M. J., Bakhtiar Nasrabadi, H., Samiee, F., & Hashemi, B. B. V. (2011). The Study of Effective Factors on Work Commitment Based on Students, Perceptions in Isfahan Universities. *Journal of Applied Sociology*, 2011;22(1):27-40.

Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999) . *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

N. M., & Koh, D. P. (2011). The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter? *Journal of globle Management* 2011; 2(1): 216-226

Pandey, A. (2014). Spirituality in the workplace and spiritual intelligence-A new paradigm for a more effective workforce in an organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 16, Issue 10.Ver. III, PP 45-50 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)

Refahi, S. A. A., Ebadi, A., Yaghobi, R., & Pourebrahimi, M. (2014).Spiritual intelligence relationship with burnout and some demographic variables on the police personnel 2014-No. 2. *Law Journal* 115-122.

Zohar,D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury. London: Bloomsbury.