

رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

سال هفتم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۶، پائیز و زمستان ۱۳۹۱

ص ۱-۲۲

## بررسی کمی و کیفی رابطه بین معنویت، شادکامی و توانمندی حرفه‌ای اساتید

محمد نجفی، استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

آرزو عرفان<sup>\*</sup>، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد خوراسگان

Erfan.edu4452@Gmail.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین معنویت با شادکامی و توانمندی اساتید دانشگاه پیام نور شهرضا بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل ۱۵۰ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور شهرستان شهرضا بود و حجم نمونه محاسبه شده ۱۰۸ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش برای بخش کمی از سه پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمین و همکاران، شادکامی اکسفورد و توانمندی اسپرترز، و برای بخش کیفی از مصاحبه استفاده شد. بر اساس یافته‌های تحقیق، همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت با شادکامی و توانمندی و همچنین، بین شادکامی با توانمندی نشان داد ( $P=0/05$ ). همچنین F مشاهده تفاوت معناداری را براساس جنسیت اعضای هیات علمی در میزان معنویت و شادکامی، بر اساس سابقه خدمت اعضای هیات علمی در میزان معنویت و توانمندی، براساس درجه علمی اعضای هیات علمی در میزان معنویت، توانمندی و شادکامی و بر اساس سن اعضای هیات علمی در میزان توانمندی نشان داد ( $p \leq 0/05$ ).

**واژه‌های کلیدی:** معنویت، شادکامی، توانمندی، دانشگاه پیام نور، اساتید.

## مقدمه

مفهوم معنا مقدمه‌ای برای گفتگو در مورد معنویت است و معنا با وجوه درونی انسان پیوند می‌خورد. این بحث از سوی متفکران هستی‌گرا نظیر کی‌یرکیگور<sup>۱</sup>، هایدگر<sup>۲</sup> و سارتر<sup>۳</sup> مطرح شد. اینجاست که ما با عباراتی همچون "کسی که چرایی زندگی خود را یافته باشد، با هر چگونگی آن خواهد ساخت" مواجه می‌شویم. در واقع، گفتمان معنویت با توجه به بحرانی که بشریت در زمینه معنا در خود حس می‌کند، به وجود آمده است. این بدان مفهوم است که انسان احساس کرد همه شرایط دست به دست هم داده و سبب شده است تا او برای دردها، شادی‌ها، اعمال و افکار خویش دلیلی نداشته باشد. اگرچه تا چند دهه قبل باور غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت و بازرگانی مناسب نیست (نال<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷)، اما اکنون به عنوان موضوع پژوهش‌های دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح است (کانل<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ می‌شوند و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر ممکن است به سود آوری بیشتری منجر شود. افزون بر این، معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها و اجتماع انسانیت، سخت‌کوشی و مسؤولیت را به ارمغان آورد و این مهمترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبرو هستند (گیبون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱).

معنویت به مثابه آگاهی از هستی یا نیرویی فراتر از جنبه‌های مادی زندگی است و احساس عمیقی از وحدت یا پیوند با کائنات را به وجود می‌آورد. افکار مثبت و سخت‌روی<sup>۷</sup> هر دو مؤلفه‌های معنویت هستند و با سلامت و شادکامی<sup>۸</sup> و مقاومت در برابر فشار و

---

1- Kiyerkegor  
2- Hidger  
3- Sarter  
4- Neal  
5- Connel  
6- Gibbon  
7- Hardiness  
8- Happiness

استرس که خود یکی از مؤلفه‌های احساس توانمندی<sup>۱</sup> است، ارتباط دارند. تکیه‌گاه معنوی می‌تواند تاثیر ضربه‌گیری در برابر استرس داشته باشد و همچنین، میان سلامت روانی، سلامت جسمی، رضایت از زندگی، شادکامی و احساس توانمندی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد (اکستین و کران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). الپورت<sup>۳</sup> (۱۹۵۰) و بتسون، چانتراد و ونسو<sup>۴</sup> (۱۹۸۰) ونسو<sup>۴</sup> (۱۹۸۰) معتقدند که معنویت به دلیل تاثیر سودمند بر سلامت و شادمانی و بهزیستی شخصیت، راهی است که در آن معنای برتر و نهایی خلق می‌شود و می‌توان آن را تا حدودی به عنوان یک جنبه سازماندهی شده بنیادی شخصیت در نظر بگیریم (پیدمنت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴).

مطالعات بارتلت<sup>۶</sup> و همکارانش (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که معنویت می‌تواند به پیشرفت سازگاری و انعطاف پذیری هیجانی این افراد از طریق تجربه احساسات مثبت و به دنبال آن رضایت و شادکامی از زندگی بینجامد. برای مقابله با فشار زندگی و بیرون آمدن از افسردگی، ناتوانی و رسیدن به شادکامی چه در زندگی فردی و چه در محیط کار حوزه معنوی مانند یک مشاور به فرد کمک می‌کند تا در موقعیت‌های دشوار معنا و مفهومی بیابد. پارگامنت ۱۹۹۷ (به نقل از میلر ۲۰۰۳) این مقابله را به عنوان تلاش در جهت پیدا کردن معنا در موقعیت‌های سخت توصیف می‌کند که در نهایت به احساس شادمانی و توانمندی در فرد منجر خواهد شد.

یافته‌های پژوهشی بهرامی و همکارانش (۱۳۸۴) بر روی تأثیر آموزش معنویت بر کاهش افسردگی در دختران نشان داد که بین معنویت فرد و احساس شادکامی رابطه مستقیم وجود دارد و در مقابل بین افسردگی و معنویت رابطه معکوس وجود دارد؛ به این معنا که هرچه دختران از آموزش بیشتری در مورد مسائل معنوی برخوردار بودند، میزان افسردگی آنها کمتر و در مقابل شادابی و نگرش مثبت آنها به زندگی بیشتر بوده است.

1-Capability

2-Eskstein&kern

3-Allport

4-Batson. Schoenrad&Vansu

5-Pidment

6-Bartlet

کوپر<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) در یک پژوهش فراتحلیل مهمترین ویژگی شخصیتی افراد شاد را عاطفه مثبت و عزت نفس گزارش کرده است. همچنین، وارت<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) از صاحب نظران روان شناسی شادی نیز عزت نفس را جزء جدایی ناپذیر شادی می داند. به عبارت دیگر، وقتی فرد معنای زندگی خود را از طریق ارتباط با معبود خویش دریافت، احساس توانمندی و عزت نفس را برای او به دنبال خواهد داشت. نتایج پژوهش های مه یرز (۲۰۰۰) و پترسون نشان داد افرادی که شاد هستند، بیشتر احساس امنیت می کنند و روحیه مشارکتی بیشتری دارند که این امر خود رابطه بین شادکامی و توانمندی را نشان می دهد، زیرا مشارکت و همکاری با دیگران از مؤلفه های توانمندی محسوب می شود. مورجاکول و همکارانش نیز (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت نقش عمده ای در افسردگی دارد. این پژوهشگران همچنین دریافتند که سطح افسردگی افراد معنوی پایین تر و میزان شادکامی آنها بالاتر است.

اما آنچه در این میان حائز اهمیت است، ظهور مفهوم معنویت در سازمان ها و محیط های کاری است. اگر قرن حاضر را جامعه سازمانی قلمداد کنیم، ادعایی نابجا نکرده ایم. به قول پارسونز جامعه شناس معروف امریکایی در جامعه چندین وجهی امروز ایجاد سازمان ها راه اصلی تحقق پذیر ساختن خواسته ها و نیل به هدف هایی است که انسان ها به تنهایی نمی توانند به آنها برسند. در عصر حاضر تقریباً جایی را که فاقد سازمانی باشد، نمی توان یافت. سازمان ها بر همه شؤون زندگی ما تسلط یافته اند. درحقیقت، ظهور جامعه سازمانی، انقلابی بود که هیچ گاه پرچمی برای آن برافراشته نشد، هیچ گاه اضطرابی را نینگیخت و با مقاومتی روبه رو نشد، اما زندگی ما را دگرگون ساخت. لذا با توجه به غلبه سازمان ها بر همه شؤون زندگی ما و نیز دل مشغولی دیر پای بشریت نسبت به معنویت ناگزیر می نماید (ناصری فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸).

---

1-Cooper  
2-Wart

بدین ترتیب، با توجه به حضور گسترده سازمان‌ها در جوامع و پیامدهای خواسته و ناخواسته‌ای که سازمان‌ها، منشأ شکل‌گیری آن هستند، ظهور معنویت در حوزه سازمانی و لزوم پژوهش و اقدام در این زمینه ناگزیر می‌نماید. در این پژوهش نیز با توجه به اهمیت معنویت، هدف ما تبیین رابطه بین معنویت و شادکامی و توانمندی حرفه‌ای اساتید، مشخص کردن تفاوت معنویت، شادکامی و توانمندی بین اساتید زن و مرد، تبیین رابطه معنویت، شادکامی و توانمندی با درجه علمی اساتید، تبیین رابطه معنویت، شادکامی و توانمندی با سن و تبیین رابطه سابقه خدمت با معنویت، شادکامی و توانمندی اساتید است، اما پیش از پرداختن به موضوع معنویت در محیط کاری سازمان‌ها لازم است اشاره‌ای هرچند گذرا به مفهوم معنویت داشته باشیم.

از نظر امام خمینی (ره) معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به طور اعجاب‌آوری پیش برد (صحیفه امام، ج شانزدهم ۴۴: ۱۳۷۸). همچنین، از نظر گاه مسلمین زندگی معنوی هم بر ترس از خداست و هم بر عشق، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجوی برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوی آداب اسلامی که ساخته و پرداخته ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توجه به توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام و کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (رستگاری، ۱۳۸۴: ۲۶). قرآن کریم ایمان مذهبی را جزو سرشت انسان معرفی کند: ((فاقم وجهك للدين حنيفا فطره الله التي فطر الناس عليها)) (روم/۳۰): حق‌گرایانه روی خود را به سوی دین کن؛ همان که سرشت خدایی است که مردم را بر آن سرشته است).

یکی از مباحث مهم معنویت در کار است که بردلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در این زمینه می‌گوید: تعریف معنویت در کار همانند تعریف معنویت مشکل است، اما همان طور که معنویت می‌تواند به صورت انتزاعی بر حسب ویژگی انواع و محتوای معینی تعریف شود، معنویت

در کار نیز به همان شیوه قابل تعریف است. در واقع، معنویت در کار سفری است به سوی یکپارچگی شغلی که جهت کمال و پیوستگی در محیط کار را فراهم می‌آورد. این تعریف از معنویت خود شامل شادمانی و احساس توانمندی در فرد است.

هر یک از ادیان مختلف با توجه به غنای معنوی خود موضوع معنویت کاری را مورد توجه قرار داده‌اند. برای مثال، مسیحیان باور دارند که معنویت نوعی دعوت به کار است آنها کار را مشارکت در خلاقیت خداوند و وظیفه‌ای الهی می‌دانند؛ بویژه پروتستان‌ها که پیرو عقاید مارتین لوتر هستند، عقیده دارند که خداوند به طور مداوم در حال خلق است و کار کردن مشارکت با خداوند است. هندوها عقیده دارند باید تلاش کرد و نتیجه را به خداوند سپرد. بودایی‌ها کار سخت را ابزاری می‌دانند که سبب بهبود در زندگی فرد به عنوان یک کل شده، نهایتاً موجب غنی‌سازی تمام و کمال زندگی و کار می‌شود. این دیدگاه در اسلام معمولاً در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح می‌شود. اخلاق کار اسلامی مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و.... تشویق می‌کند.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند به معنویت در کار کمک کند، موضوع شادکامی و نشاط است. شادکامی در بر دارنده‌ی خوشنودی، لذت، خوشایندی و شادی است. از این رو، تعدادی از روان‌شناسان آن را یک اصطلاح چتری و دربرگیرنده انواع ارزشیابی‌هایی که فرد از خود و زندگی‌اش به عمل می‌آورد، می‌دانند. این ارزشیابی‌ها مواردی از قبیل رضایت از زندگی هیجان و خلق مثبت و فقدان افسردگی است (لایتر و ساه ۱۹۹۷). ادینگتون و شومن<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) و ون هون<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) شادمانی را میزانی که یک فرد در مورد کیفیت کلی مطلوبیت زندگی‌اش قضاوت می‌کند، تعریف می‌کنند. آیزنک با اقتباس از تعریف برادبرن<sup>۳</sup> شادمانی را حداکثر عاطفه مثبت و حداقل عاطفه منفی تعریف کرده است که احتمالاً کاربردی‌ترین تعریف شادمانی است.

1-Eddington&Shaman

2-Veenhoven

3-Bradburn

واترمن (۱۹۹۳) معتقد است که مفهوم معنوی از شادکامی، خوشبختی و شادکامی مردم را بر اساس خود واقعی آنها تبیین می‌کند، بر طبق نظر وی، این نوع شادکامی هنگامی بدست می‌آید که فعالیت‌های زندگی افراد بیشترین همگرایی یا جور بودن را با ارزش‌های عمیق داشته باشند و آنان نسبت به این ارزش‌ها متعهد گردند. تحت چنین شرایطی احساس نشاط و اطمینان به وجود می‌آید. واترمن این حالت را به عنوان جلوه فردی امید و همبستگی بالایی بین آن و اندازه‌های خوشبختی و شادکامی بدست آورد. ریف و سنگر (۱۹۹۸) خوشبختی و شادکامی را دست‌یابی ساده به لذت نمی‌دانند، بلکه آن را به عنوان کوششی در جهت کمال در نظر می‌گیرند که بیانگر تحقق توان بالقوه واقعی فرد است.

در قرآن و صحیفه سجادیه در زمینه شادی این گونه آمده که، هدف از زندگی قرب به خداست. آدمی به دنیا آمده تا از ماسوا غایب گردد، خانه دل را صیقل دهد و با خدا مأنوس شود. قرب به یار انسان را از هستی وابسته می‌رهاند. انس با دوست، آدمی را به معراج می‌برد و آتش عشق را در دل او شعله‌ور می‌کند. سالک عاشق امیدوار به رحمت الهی بود، تمنای وصال دارد. لذت باطنی با طلوع نور محبوب حقیقی در اختیار مؤمن قرار می‌گیرد و انس با او وحشت را از دل برده، حضور و عشق و شادمانی واقعی را به جای آن می‌نشانند. امام سجاده (ع) در فرازی بیان می‌کند: «اللَّهُمَّ اجعل حمدي لك في كل حالاتي حتى لا افرح بما اتيتني من الدنيا» و بار خدایا مرا در هر حال به سپاسگزاریات برگمار تا به آنچه از دنیا به من داده‌ای، شاد نگردم (صحیفه سجادیه، دعای ۲۱). این فریضه تفاوت درک و استنباط را از شادی میان بندگان مخلص و واقعی و سایر بندگان نشان می‌دهد.

خدا شادی واقعی انسان را در بخشش و بندگی واقعی می‌داند. اگر خدا شاد است، شادی‌اش در عطای اوست. خدا از آدمی می‌خواهد این گونه باشد. شادی واقعی انسان در جمع‌آوری و نگهداری مال نیست، بلکه در بخشیدن آن است. اگر آدمی می‌دانست در بخشش چه لذت و شادمانی نهفته است، هرگز چیزی را برای خود نگه نمی‌داشت. سر آن این است که با بخشش انسان همانند خدا می‌شود. چه زیباست این سخن امیرمؤمنان (ع) که فرمود: «کسی شاد می‌شود که دیگران را شاد کند» (حکمت ۲۵۷).

قرآن کریم شادی‌ها را به دو دسته تقسیم می‌کند: شادی‌های حق و شادی‌های ناحق. تمام آیاتی که شادی را پدیده‌ای منفی لحاظ می‌کنند، از نوع دوم هستند، اما اگر خرسندی و شادمانی بر اساس حق باشد، خدا آن را می‌پسندد و برای انسان مفید و سودمند می‌داند: «ذلکم بما کنتم تفرحون فی الأرض بغير الحق»: این قهر و عذاب شما بدین سبب است که در دنیا از پی تفریح باطل بودید (غافر/۷۵).

توانمندی اصطلاحی از ترتیبات سازمانی است که بر اساس آن خود مختاری و آزادی عمل و مسئولیت تصمیم‌گیری بیشتر به افراد واگذار می‌شود (اتیواکی و یورک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). در سال‌های اخیر کاربرد این واژه در سازمان‌ها گسترش یافته؛ به طوری که بسیاری از نویسندگان از آن به عنوان داروی شفابخش و شعار رایج مدیریتی در اوایل سال‌های ۱۹۹۰ یاد می‌کنند. شاکتون (۱۹۹۵) توانمندی را به عنوان "فلسفه دادن اختیار تصمیم‌گیری و پاسخگویی بیشتر به افراد زیردست در سازمان" تعریف کرده است (گرین و مکاندرو، ۱۹۹۹).

توانمندی نوعی راهبرد کلان و مقبولی است که از آن برای بهبود مستمر استفاده می‌شود و یک علامت اختصاری برای به کارگیری شایستگی‌های کارکنان در روش‌های خلاق و نوآور در تمامی جنبه‌های عملکردی سازمان است. شواهد نشان می‌دهند که کارکنان توانمند بهره‌ورتر، خشنودتر و نوآورترند و محصولات و خدمات را با کیفیت بالاتری نسبت به کارکنان ناتوان ایجاد می‌کنند. هنگامی که یک نیروی کار توانمند وجود دارد، سازمان‌ها از کارآمدی بیشتری برخوردارند. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این بدان معنی است که به افراد در دادن احساس اعتماد به نفس یاری می‌رساند تا آنان بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. همچنین در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر، هم توانمندی باعث شادکامی فرد در محیط کار می‌شود و هم شادکامی و رضایت درونی، توانایی و عملکرد فرد را در محیط کار افزایش می‌دهد که از طریق توجه هر چه بیشتر به معنویت می‌توان به هر دوی این مهم دست یافت.

توجه به توانمندی کارکنان در محیط کار می‌تواند به مدیران در زمینه شناخت و حذف شرایطی که زمینه ناتوانی و بی‌قدرتی را فراهم می‌کند، کمک نماید و برای مدیر فرایندهای ساختاری تسهیل کننده توانمندسازی را فراهم کند. تاکنون مطالعات و تحقیقات بسیاری در زمینه‌ی توانمندسازی در سازمان و نهادهای مختلف انجام شده، از جمله پژوهش ماک و یونگ (۲۰۰۲) که به بررسی رابطه بین جو سازمانی و توانمندسازی پرستاران در هنگ کنگ پرداخته‌اند البته، شایان ذکر است که هیچ یک از این تحقیقات به جنبه معنویت یا شادکامی و رابطه هریک با توانمندسازی کارکنان توجهی نداشته‌اند.

فرضیه کلی این پژوهش عبارت بود از: بین معنویت با شادکامی و توانمندی حرفه‌ای اساتید دانشگاه پیام نور شهرضا رابطه وجود دارد. بر اساس این فرضیه کلی، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

۱. بین معنویت و شادکامی رابطه وجود دارد.
۲. بین معنویت و توانمندی حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۳. بین شادکامی و توانمندی حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۴. بین نظرات اساتید در زمینه معنویت با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک آنها (سن، جنسیت، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و مرتبه علمی) تفاوت وجود دارد.

## روش

در این پژوهش، روش پژوهش توصیفی - همبستگی بوده، برای بخش کمی از ابزار پرسشنامه و برای بخش کیفی از مصاحبه استفاده گردید. در بخش بحث و نتیجه‌گیری یافته‌های کمی و کیفی بر اساس الگوی ترکیبی، تبیینی با هم ترکیب شدند؛ به این معنا که یافته‌های کمی و کیفی به تبیین و روشن سازی یکدیگر کمک کردند. در بخش پرسشنامه از طرح گنجانده شده استفاده شده؛ به این معنا که در آخر پرسشنامه کمی چهار سوال باز پاسخ هم برای پاسخگویان در نظر گرفته شد تا دیدگاه‌های آنان از جوانب مختلف بررسی شود.

**جامعه آماری:** در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه اساتید دانشگاه پیام نور شهرستان شهرضا در سال تحصیلی (۹۰-۱۳۸۹) بوده، که تعداد کل آنها ۱۵۵ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجیس و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد. بر اساس محاسبات این جدول برای جامعه آماری (اعضای هیأت علمی) با ۱۵۰ نفر حجم نمونه‌ای برابر با ۱۰۸ نفر کفایت می‌کند، اما پرسشنامه‌های برگشتی کامل ۹۲ پرسشنامه بود. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند.

### **ابزارهای اندازه‌گیری:** در این پژوهش از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه معنویت شامل ۱۳ سؤال که توسط میلیمین و نک در سال ۱۹۹۳ تهیه شده است و به بررسی مؤلفه‌های معنا در کار، زندگی درونی، مسئولیت شخصی، پیوندهای مثبت با دیگر افراد و شرایط اجتماعی می‌پردازد.

۲- پرسشنامه توانمندی حرفه‌ای شامل ۹ سؤال که توسط سازی اسپرتیزر در سال ۱۹۹۵ تهیه شده است و به بررسی مؤلفه‌های خودمختاری، آزادی عمل و مسئولیت تصمیم‌گیری می‌پردازد.

۳- پرسشنامه شادکامی شامل ۱۲ سؤال که توسط دانشگاه آکسفورد در سال ۱۹۹۵ تنظیم شده است و به بررسی مؤلفه‌های نبود احساسات منفی، لذت از زندگی و داشتن عواطف مثبت می‌پردازد.

۴- علاوه بر موارد مذکور، چهار سؤال تشریحی با نظر اساتید روان‌شناسی و مدیریت اسلامی برای آگاهی عمیق‌تر از دیدگاه اساتید تهیه شد. اگر چه برخی از اساتید از دشواری سوالات تشریحی و کمبود اطلاعاتشان در این زمینه نیز ناراضی بودند. تا حدود زیادی سعی شد این محدودیت با انجام مصاحبه برطرف شود.

همچنین، سؤال‌های مشابه با سؤال‌های تشریحی برای روشن‌تر و دقیق‌تر شدن نتایج سؤال‌های تشریحی تهیه و تنظیم گردید و با ۲۰ نفر از اساتید شامل ۱۳ استاد زن و ۷ استاد مرد مصاحبه شد. سؤال‌های مصاحبه در یک چارچوب کلی در مورد معنویت، شادکامی و

توانمندی برای فهم بهتر و دقیق تر اساتید دانشگاه پیام نور شهرضا و بخصوص دیدگاه اساتید در مورد جایگاه و اهمیت معنویت در محیط کار و زندگی شخصی تهیه شد. سؤال‌های تشریحی هم در همین محتوا تهیه شده تا بتواند با توجه به کمبود وقت اساتید و گستردگی جامعه نمونه بیشتری را پوشش دهد.

- متغیرهای جمعیت شناختی شامل: سن (زیر ۳۰ سال ۷ نفر، ۳۸-۳۰ سال ۳۵ نفر، ۴۵-۳۸ سال ۴۵ نفر، ۴۵ سال به بالا ۳۰ نفر)، جنسیت (زن ۴۹ نفر، مرد ۴۳ نفر) سابقه خدمت (زیر ۵ سال ۱۰ نفر، ۱۰-۵ سال ۳۵ نفر، ۲۰-۱۰ سال ۳۰ نفر، ۲۰ سال به بالا ۲۷ نفر)، تحصیلات (فوق لیسانس ۴۵ نفر، دکتری ۴۷ نفر) و درجه علمی (مربی ۴۵ نفر، استادیار ۴۷ نفر) بود.

برای نمره دهی به گزینه‌های پرسشنامه از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱- بسیار کم تا ۵- بسیار زیاد) و برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. پرسشنامه از نظر محتوا به رؤیت اساتید مدیریت اسلامی، مدیریت و روان‌شناسی و آمار دانشگاه اصفهان رسید و نظرهای آنان درباره محتوا و شکل ظاهری (ساختاری) و نحوه نگارش پرسشنامه لحاظ شد. پایایی پرسشنامه به وسیله نرم افزار SPSS، ضریب همبستگی برای پرسشنامه برابر با ۰.۹۳٪ بوده است و ضریب همبستگی بین معنویت و شادکامی ۰.۷۵/ و همبستگی بین معنویت و توانمندی ۰.۶۳/ و همبستگی بین توانمندی و شادکامی ۰.۷۱/ بوده است. ( $p < 0/01$ ).

**روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها:** به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری از روش‌های آماری ضریب همبستگی و تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) بوسیله نرم افزار SPSS استفاده شد.

## یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های پژوهش در جداول ۱ تا ۳ ارائه شده است.

جدول ۱- مقادیر میانگین و انحراف معیار معنویت، شادکامی و توانمندی اعضای هیات علمی دانشگاه

پیام نور شهرستان شهرضا بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

گروه	معنویت		شادکامی		توانمندی		
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
جنسیت	مرد	۴۲/۱۴	۱۰/۷۰	۲۳/۵۲	۳/۹۰	۴۵/۱۶	۵/۸۱
	زن	۴۸/۵۰	۶/۹۵	۲۴/۳۸	۴/۴۰	۵۰/۴۸	۸/۶۰
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۴۶/۲۶	۹/۹۷	۲۳/۶۲	۳/۹۲	۴۸/۱۶	۷/۱۷
	۵-۱۰ سال	۳۹/۳۷	۸/۷۴	۲۱/۷۹	۴/۰۸	۴۳/۸۴	۱۰/۴۵
	۱۰-۲۰ سال	۳۵	۰	۲۸	۰	۵۰	۰
	۲۰ سال به بالا	۵۰/۶۷	۲/۰۶	۲۶/۳۳	۲۶/۳۳	۴۹/۶۷	۳/۷۵
سن	زیر ۳۰ سال	۴۵/۲۶	۱۲/۷۰	۲۲/۱۳	۳/۹۴	۴۶/۷۴	۸/۶۲
	۳۰-۳۷ سال	۴۲/۴۳	۷/۹۲	۲۳/۸۳	۴/۰۷	۴۶/۵۹	۷/۲۹
	۳۸-۴۵ سال	۵۰/۲۰	۴/۴۲	۲۷/۸۰	۱/۸۷	۵۳/۶۰	۶/۶۸
	۴۵ سال و بالاتر	۵۰	۲/۱۴	۲۵	۰	۴۸	۳/۲۱
	مربی	۴۳/۶۳	۱۰/۲۴	۴۶/۶۵	۷/۸۲	۲۳/۱۱	۴/۰۷
	استادیار	۵۰/۴۷	۳/۷۴	۵۱/۱۶	۵/۸۴	۲۷	۲/۷۳

طبق نتایج حاصله بر اساس جنسیت میانگین میزان معنویت، شادکامی و توانمندی اعضای هیات علمی زن، براساس سابقه خدمت میانگین میزان معنویت گروه با سنوات خدمتی ۲۰ سال به بالا و در شادکامی و توانمندی میانگین گروه با سنوات خدمتی ۱۰ تا ۲۰ سال، براساس سن میانگین میزان معنویت، شادکامی و توانمندی اعضای هیات علمی گروه سنی ۳۸-۴۵ سال، و براساس درجه علمی میانگین میزان معنویت، توانمندی و شادکامی اعضای هیات علمی با رتبه استادیاری بزرگتر از دیگر گروه‌ها بوده است.

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی رابطه بین متغیرهای معنویت، شادکامی

و توانمندی اساتید دانشگاه پیام نور شهرستان شهرضا

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
معنویت و شادکامی	۹۲	۰/۷۵	۰/۰۰۱
معنویت و توانمندی	۹۲	۰/۶۲	۰/۰۰۱
شادکامی و توانمندی	۹۲	۰/۷۰	۰/۰۰۱

در پاسخ به سؤال رابطه بین شادکامی، توانمندی و معنویت از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم. بنا بر نتایج حاصله، همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت با شادکامی و توانمندی و همچنین بین شادکامی با توانمندی نشان داد. ( $p \leq 0/05$ ).

جدول ۳: نتایج آزمون F (مانوا) مقایسه میانگین معنویت، شادکامی و توانمندی اعضای

هیأت علمی دانشگاه پیام نور شهرستان شهرضا بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	منبع	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
جنسیت	معنویت	۶۸۵/۱۹	۱	۶۸۵/۱۹	۷/۹۶	۰/۱۱
	شادکامی	۴۷۳/۰۱	۱	۴۷۳/۰۱	۸/۸۵	۰/۱۲
	توانمندی	۲۰/۱۸	۱	۲۰/۱۸	۱/۱۰	۰/۰۲
سابقه خدمت	معنویت	۱۱۹۵/۰۷	۳	۲۹۸/۷۷	۳/۶۴	۰/۱۸
	شادکامی	۳۱۵/۰۹	۳	۷۸/۷۷	۱/۳۵	۰/۰۸
	توانمندی	۳۰/۱۸	۳	۷۵/۰۵	۵/۰۷	۰/۲۴
تحصیلات	معنویت	۳۰۷/۵۴	۲	۱۵۳/۷۷	۱/۶۵	۰/۰۵
	شادکامی	۴۲/۴۶	۲	۲۱/۲۳	۰/۳۵	۰/۰۱
	توانمندی	۹۰/۳۹	۲	۴۵/۱۹	۲/۵۸	۰/۰۷
سن	معنویت	۶۹۴/۰۳	۴	۱۷۳/۵۱	۱/۹۳	۰/۱۱
	شادکامی	۳۷۳/۹۵	۴	۹۳/۴۹	۱/۶۳	۰/۰۹
	توانمندی	۳۳۵/۵۴	۴	۸۳/۸۹	۵/۸۸	۰/۲۷
درجه علمی	معنویت	۶۱۲	۱	۶۱۲	۷/۰۳	۰/۰۹
	شادکامی	۲۶۵/۴۱	۱	۲۶۵/۴۱	۴/۷۰	۰/۰۶
	توانمندی	۱۹۸/۴۱	۱	۱۹۸/۴۱	۱۲/۶۷	۰/۱۵

در پاسخ به سؤال رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی با معنویت، شادکامی توانمندی از آزمون مانوا استفاده کردیم. نتایج نشان داد تفاوت معناداری را براساس جنسیت اعضای هیأت علمی در میزان معنویت و شادکامی، سابقه خدمت اعضای هیأت علمی در میزان معنویت و توانمندی، براساس درجه علمی اعضای هیأت علمی در میزان معنویت، توانمندی و شادکامی و بر اساس سن اعضای هیأت علمی در میزان توانمندی نشان می‌دهد ( $p \leq 0/05$ ).

## نتایج مصاحبه و سؤال‌های تشریحی پرسشنامه

**-تشریح فضای مصاحبه:** در طی انجام مصاحبه اساتید زن با عواطف و احساسات بیشتری پاسخگوی سؤال‌ها بودند و در مقابل، اساتید مرد خیلی محدودتر و کلی پاسخ می‌دادند و حتی در چهره بعضی از آنها بی‌علاقگی به پاسخگویی قابل مشاهده بود، اما در مجموع در طول جریان مصاحبه معمولاً اساتید عضو هیأت علمی چه اساتید زن و چه اساتید مرد هم همکاری بیشتری می‌کردند و هم کامل‌تر به سؤال‌ها پاسخ می‌دادند که البته این امر با توجه به چند جلسه مشاهده محیط کار دانشگاه می‌تواند به عوامل مختلفی بستگی داشته باشد. مثال، اساتید حق‌التدریس معمولاً در زمان استراحت در یک اتاق بزرگ حضور پیدا می‌کردند و اکثر اوقات با توجه به شرایط تشکیل کلاس‌ها در دانشگاه‌های پیام نور نگران و منتظر تشکیل شدن یا نشدن کلاس‌های خود بودند و اما اساتید هیأت علمی در اتاق‌های جداگانه که نهایتاً ۲ نفر در آن حضور داشتند، با آرامش بیشتری و در سکوت پاسخگوی سؤال‌ها بودند و معمولاً وقت بیشتری هم در اختیار داشتند.

در کل می‌توان گفت هم اساتید مرد و هم اساتید زن چه آنهایی که عضو هیأت علمی بودند و چه آنهایی که حق‌التدریس بودند، اساتیدی که درجه علمی بالاتری داشتند، پاسخ‌های کامل‌تر و دقیق‌تری به سؤال‌ها می‌دادند. در طی مصاحبه و حتی نحوه پاسخگویی به سؤال‌های تشریحی به طور کلی در مقایسه اساتید مرد و زن می‌توان به برخورد احساسی و عاطفی زنان در نحوه پاسخگویی و برخورد شناختی و علمی‌تر مردان اشاره کرد.

## -تشریح نتایج مصاحبه

سؤال نخست مبنی بر تعریف سه واژه معنویت، شادکامی و توانمندی حرفه‌ای از نظر اساتید بود که پاسخ آنان به شرح زیر است:

**تعریف معنویت:** در مورد چگونگی و کیفیت پاسخگویی می‌توان گفت تعریفی که اکثریت (۷۰ درصد) برای معنویت ارائه کردند، معنویت را ارتباط با معبود و خالق و اعتقاد و باور دینی تعریف کردند. یکی از اساتید مرد در رشته روان‌شناسی عمومی با ۳۷ سال سن

و مدرک دکتری، معنویت را اجرای اصول انسانی، رعایت حقوق و اخلاق انسانی تعریف کرد و یکی از اساتید زن با ۳۱ سال سن و مدرک فوق لیسانس در رشته آمار معنویت را لازمه یک زندگی سالم می دانست. در نهایت نیز یکی از اساتید مرد با ۳۲ سال سن و مدرک فوق لیسانس در رشته حقوق در تعریف هریک از سه واژه معنویت، شادکامی و توانمندی به ترتیب آنها را "مهم، لازم و قابل کسب" تعریف کرد.

**تعریف شادکامی:** تعریف اساتید (۷۵ درصد) در مورد شادکامی مربوط به رضایت و احساس آرامش درونی بود و معتقد بودند نمی توان افرادی را که ظاهر شاداب و با نشاطی دارند، به معنای واقعی افراد شادابی دانست. از نظر اکثر اساتید، شادی واقعی آرامش درونی است که نیاز چندانی به ابراز خارجی ندارند. برخی از آنها (۵۰ درصد) معتقد بودند افرادی که بیش از حد خود را خندان و شاداب نشان می دهند، به دلیل وجود کمبود یا خلأ درونی و حتی می توان گفت افسردگی، به دنبال پنهان کردن این مشکل هستند. یکی از اساتید با ۴۴ سال سن و مدرک دکتری علوم اجتماعی اظهار کرد که: "شادکامی واقعی افراد را می توان در نوع نگرش آنها به زندگی و انسان دریافت".

**تعریف توانمندی:** در مورد تعریف توانمندی (۸۰ درصد) اساتید آن را توانایی انجام درست و شایسته وظایف و مقابله با موانع و محدودیت های محیط کار و زندگی تعریف کردند.

سؤال دوم مبنی بر نظر اساتید در مورد زندگی معنادار است که پاسخ آنان به شرح زیر است: اکثر اساتید (۵۵ درصد) زندگی با هدفی که فرد برای رسیدن به مقصد مورد نظر خود از هیچ کوششی دریغ نکند را زندگی معنادار می دانستند. تعدادی از اساتید (۴۵ درصد) نیز احساس رضایت از زندگی و شغل و رسیدن به آنچه انسان در آرزو رسیدن به آن است را زندگی معنادار می دانستند.

نکته جالب توجه در میان پاسخ های داده شده این بود که برخی از اساتید (۴۰ درصد) که همه مرد بودند، زندگی با پول و تامین بودن از لحاظ مالی را زندگی معنادار می دانستند. جالب اینکه هنگامی که پاسخ های پرسشنامه این افراد به سؤال های بخش معنویت بررسی

شد، اکثر آنان تأثیر نماز و اعتقادات مذهبی را در آرامش و موفقیت اغلب کم یا تا حدودی می‌دانستند و در مورد سؤالی که منافع خود را بر منافع دیگران ترجیح می‌دهم، گزینه بسیار زیاد یا زیاد را انتخاب کرده بودند، در حالی که در میان اساتید زن یا به این سؤال پاسخ داده نشده بود یا هیچ یک از آنان وجود پول و مادیات را نشان زندگی معنادار نمی‌دانستند یا می‌توان گفت دست کم این گونه پاسخ نداده بودند و از لحاظ اعتقادات مذهبی نیز بیشتر از مردان، نماز و مراسم مذهبی را عاملی برای آرامش و نشاط درونی می‌دانستند و در مورد گزینه ترجیح منافع خود بر منافع دیگران اغلب (۷۵درصد) گزینه کم یا خیلی کم را انتخاب کرده بودند. البته، باید اذعان داشت که نمی‌توان به طور کامل از این یافته‌ها نتیجه‌گیری کرد که مردان از لحاظ اعتقادات معنوی در سطح پایین‌تری نسبت به زنان قرار دارند؛ چه بسا این تفاوت بیشتر به جنبه‌ی غریزی و روحیه مردان برمی‌گردد که در محیط کار به دلیل مسؤولیت تأمین امرار معاش خانواده و این که همواره به دنبال کسب جایگاه برتر برای رسیدن به درآمد بالاتر هستند و اینکه زنان معمولاً با احتیاط بیشتری پاسخگوی سؤال‌ها هستند و بیشتر از روی عواطف و احساسات عمل می‌کنند و شاید این پاسخ‌ها نمایانگر صداقت مردان و ترس از قضاوت منفی برای زنان باشد. با توجه به تحقیقات انجام شده نمی‌توان جنسیت را به عنوان یک عامل قدرتمند برای پیش‌بینی معنویت افراد قرار داد.

در مورد سؤال رابطه بین معنویت، شادکامی و توانمندی پاسخ اساتید به شرح زیر است: اکثر افراد رابطه مثبتی بین آنها قائل بودند. برخی پاسخ‌های قابل ملاحظه در این بخش آن بود که برخی اساتید (۴۰درصد) اشاره کرده بودند که اگرچه اعتقاد دارند که معنویت به رسیدن به شادمانی و توانمندی کمک می‌کند، اما برخی از آنان چه در پرسشنامه و چه در مصاحبه بیان کردند بسیاری از افراد هستند که اعتقادات مذهبی چندان قوی (به خصوص در انجام تکالیف دینی مانند نماز و روزه) ندارند، اما در کار خود بسیار موفق‌اند و رضایت بیشتری از زندگی کاری و شخصی خود دارند. سه نفر از این اساتید زن و با مدرک فوق لیسانس در رشته‌های زبان، علوم اجتماعی و اقتصاد بودند و ۵ نفر از آنان از اساتید مرد از

رشته‌های مدیریت و حقوق بودند. در طی مصاحبه پس از پرسیدن این سؤال که "شادمانی آنها را برچه اساسی قضاوت می‌کنید؟" ارتقای جایگاه علمی و شغلی و یا افزایش سطح درآمد را نشانه موفقیت یا شادکامی آنها می‌دانستند حتی برخی (۶۰ درصد) بیان کردند که ما با آنکه کشوری مسلمان و مذهبی هستیم چه از لحاظ مادی و چه از لحاظ علمی نسبت به بسیاری از کشورهای اروپایی و صنعتی که شاید اعتقادات مذهبی چندان قوی نداشته باشند، در سطح پایین‌تری قرار داریم و حتی برخی از اساتید (۲۰ درصد) که هم شامل زنان و هم شامل مردان با مدرک فوق لیسانس می‌شدند، بین معنویت و شادکامی و توانمندی قائل به رابطه خاصی نبودند، اما در همین خصوص اکثر اساتید دکتری (۸۰ درصد) که بیشتر مرد بودند، رابطه مستقیم و غیر قابل انکاری بین این سه متغیر قائل بودند.

در مورد سؤال چهارم مبنی بر این که "معبود کیست و جایگاه آن در زندگی شما کجاست؟" تقریباً می‌توان گفت همه آنها خدای یگانه را موجود برتر معرفی کردند که ناظر بر تمام زندگی بندگانش است و حضور آن را در تمام ابعاد زندگی خود احساس می‌کردند.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد ارتباط بین معنویت و دو بعد شادکامی و توانمندی معنادار است؛ بدین معنا که معنویت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم شادکامی و توانمندی اساتید محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر افرادی که از معنویت بالاتری برخوردار بودند، میزان شادکامی و احساس توانمندی بیشتری نشان دادند و تفاوت معنویت بین اساتید زن و مرد معنادار بود که این امر می‌تواند به تفاوت در هوش معنوی بیشتر در زنان و هوش شناختی بیشتر در مردان باز گردد و اینکه مردان نسبت به زنان به دلیل جنسیت و مسئولیت در تامین امرار معاش خانواده بیشتر بر جنبه‌های مادی توجه می‌کنند که خود این مطلب جای تامل و تحقیق بسیار دارد. اکثر پژوهش‌های انجام شده در زمینه معنویت که در متن نیز تا حدودی به آنها اشاره شد، بیشتر به رابطه معنویت با افسردگی و اضطراب و درمان بیماری‌های

سخت توجه شده بود و در زمینه رابطه‌ی معنویت و شادکامی کمتر تحقیق شده بود، بخصوص در رابطه‌ی معنویت و توانمندی کارکنان در داخل کشور پژوهش‌های کمتری صورت گرفته بود.

در پژوهش جلیلود (۱۳۸۳)، نتایج حاکی از آن بود که تفاوت دو جنس از نظر میزان پایبندی به تقیدات مذهبی معنادار نیست و رابطه‌ی بین سلامت روان که شامل احساس شادکامی در زندگی نیز می‌شود و تعهد به اعتقادات دینی، مثبت است که این نتیجه با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد. در پژوهش حسینیان، منوچهری و علوی (۱۳۸۳) نتایج نشان داد که رابطه‌ی سلامت روان و شادکامی و احساس معناجویی مثبت و معنادار است و نتایج حاکی از آن بود که احساس معناجویی با کاهش افسردگی و اختلالات روانی و افزایش سلامت روان نیز رابطه دارند که با نتایج پژوهش حاضر همسویی داشت.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که بین معنویت اساتید و درجه علمی آنان و نیز سابقه خدمت ارتباط وجود دارد؛ به این معنا که هرچه درجه علمی اساتید بالاتر بود و از سابقه کاری بیشتری برخوردار بودند، میزان معنویت آنان نیز در سطح بالاتری نسبت به سایر اساتید که از نظر درجه علمی و سابقه کاری در سطح پایین‌تری بودند، قرار داشت؛ که این نتیجه نیز خود جای تأمل و تحقیق دارد که آیا تأمین بودن اساتید هیات علمی از لحاظ مادی و اطمینان از موقعیت و آینده کاری در آرامش و اطمینان خاطر آنان نقش داشته است؛ به گونه‌ای که کمتر دغدغه مسائل مادی را داشته، بیشتر به مسائل فردی و معنوی می‌پردازند؟

بر اساس یافته‌های این پژوهش و مقایسه آن با پیشینه پژوهشی می‌توان گفت که در اکثر موارد رابطه مثبت و معناداری بین معنویت، شادکامی و توانمندی وجود دارد که نشان دهنده شدت تأثیر معنویت بر این ارتباط است. از جمله علل این امر می‌توان به نقش مؤثر معنویت محیط کار در احساس شادکامی، توانمندی، موفقیت و رضایت باطنی و نقش باز دارنده و پیشگیرانه معنویت در بروز افسردگی، ناامیدی و احساس پوچی و اختلال‌های روانی اشاره کرد. همچنین، محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند

به مزایا و منفی مانند افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان، همچون افزایش رضایت شغلی و مشارکت و وجدان کاری و انگیزش شود. در مجموع، باتوجه به همه عواملی که ذکر شد و با توجه به یافته‌های کیفی این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که به طور کلی اعتقادات مذهبی بین اساتید این دانشگاه بالاست، اما اکثر این اعتقادات به باور و یقین تبدیل نشده است. به نظر می‌رسد اکثر ما به دلیل اعتقادات مذهبی خانواده و زندگی در یک کشور مسلمان به عنوان فردی مذهبی شناخته و یا خود را معرفی می‌کنیم، نه براساس کنکاش و جستجو برای رسیدن به حقیقت، و همین عامل باعث ضعف و حتی شک ما در بسیاری از مسائل اعتقادی خواهد شد. طبق یافته‌های این تحقیق، افرادی که چه در مصاحبه و چه در سؤال‌های تشریحی پاسخ‌های کامل و دقیق و از روی شناخت داده بودند، از لحاظ اعتقادات معنوی و به دنبال آن در شادکامی و توانمندی نیز در سطح بالاتری قرار داشتند.

از آنجا که اساتید جزو مهمترین اقشار جامعه هستند که با منابع انسانی سروکار دارند و ماهیت کار آنان آموزش و ارتقای سطح فکری و آگاهی فراگیران است، باید بیشترین توجه به مسائل اعتقادی این بخش از نیروی کاری شود که با مهمترین منابع انسانی با جوانان سروکار دارند. جوانان خیلی سریع تحت تأثیر رفتار و گفتار اساتید خود قرار می‌گیرند و آنها را به عنوان الگوی خود انتخاب می‌کنند و چه بسا اساتیدی که خود از لحاظ اعتقادی و مذهبی دچار نقص باشند و این جوانان کنجکاو و حساس را نیز به لغزش بکشانند و چه بسیار اساتیدی که با رفتار و منش نیک و پسندیده خود جوانان بسیاری را از گرداب گناه نجات دهند. اشتباه جامعه ما این است که بیشتر به غنی بودن اساتید خود از لحاظ علمی توجه می‌کند و به پارادایم و باورهای دینی آنها توجه چندانی ندارد. چه بسا با آموزش و شناخت هرچه بیشتر اصول و مولفه‌های دینی بتوان منابع انسانی را تربیت کرد که با پرورش معنویت و باور راسخ و بر اساس شناخت و یقین به شادمانی درونی و بیشترین توانمندی در محیط کار رسید و در پرتو معنویت واقعی در محیط کار، تمام اعضا به عنوان عضوی از یک خانواده برای رسیدن به هدف واحد بیشترین تعاون و همکاری همراه با

صمیمیت را نداشته باشند که در پرتو آن به تولید و منفعت بیشتر، احساس رضایت بیشتر، امنیت و خلاقیت و ابتکار نایل شوند.

کلید مؤثر و کارساز مقاصد ذکر شده، آموزش و توجه هر چه بیشتر به بعد معنوی نیاز انسان است. با توجه به یافته‌های این پژوهش، از آنجا که اساتیدی که درجه علمی بالاتر و سابقه کاری بیشتری داشتند، از نظر معنویت و توانمندی نیز در سطح بالاتری قرار داشتند، می‌توان اذعان کرد که علم و معرفت واقعی نیازمندی و وابستگی هر چه بیشتر را به معبود بیشتر نمایان می‌کند و همان گونه که در دین مقدس اسلام آمده است، علم واقعی انسان را به خدا می‌رساند؛ برخلاف تصور برخی پیروان مدرنیسم، که امروز دین و معنویت را مانع پیشرفت بشر معرفی می‌کنند و برای اثبات این گفته خود فاصله گرفتن جوامع غربی از دین و پیشرفت آنان در عرصه‌های مختلف را بیان می‌کنند. در پاسخ، باید دید تعریف این افراد از معنویت و پیشرفت چیست؟ آیا می‌توان استبداد و زورگویی برای دراختیار داشتن بهترین و بیشترین امکانات و تحریم و غارت ملل ضعیف برای محرومیت از منابع را پیشرفت دانست؟! آیا می‌توان مانع از این نیاز غریزی و فطری انسان نسبت به کمال برتر و زیبای مطلق شد؟ احساس خلأ و کمبود در سرتاسر زندگی جوامع غربی به چشم می‌خورد و خود نیز این آسیب جدی را که به خصوص گریبانگیر جوانان آنها شده، به خوبی مشاهده می‌کنند؛ به گونه‌ای که آنقدر احساس پوچی و تهی بودن می‌کنند که به معنویت‌های دروغین و شیطان‌پرستی روی می‌آورند که در نهایت آنها را به راحت کردن از این زندگی بی‌هدف سوق می‌دهد. افزایش آمارهای جرم و جنایت، فحشا، طلاق و خودکشی به روشنی بیانگر این مسأله است. ایجاد چنین افکاری، حربه‌ای است که برای دور کردن جوانان از دریافت معنای واقعی زندگی و در نهایت پوچی توسط جوامع دیگر استفاده می‌شود و این وظیفه اساتید آگاه و متدین ماست که به عنوان قشر فرهیخته جامعه به راهنمایی و بیداری هر چه بیشتر جوانان نسبت به این آسیب‌ها پردازند.

## منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

صحیفه سجادیه

رستگار، علی. (۱۳۸۴). **معنویت در سازمان**، رساله دکترا، دانشگاه تهران.

بهرامی دشتکی، هاجر؛ علی زاده، حمید؛ غباری بناب، باقر؛ و کرمی، ابولفضل. (۱۳۸۵).

اثربخشی آموزش معنویت به شیوه گروهی بر کاهش افسردگی در دانشجویان.

**فصل نامه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاور، ۹: ۷۲-۴۹.**

جلیوند، محمدامین. (۱۳۸۳). بررسی رابطه سلامت روان و پایداری به تقیدات دینی

(نماز) در دانشجویان. مقاله ارائه شده در **دومین سمینار سراسری بهداشت روانی**

**دانشجویان**، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، ایران.

حسینیان، سیمین؛ منوچهری، کاترین؛ علوی، زهرا. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه رابطه

سلامت روان و احساس معناجویی در دانشجویان دختر خوابگاهی مقطع کارشناسی و

کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا. مقاله ارائه شده در **دومین سمینار سراسری بهداشت**

**روانی دانشجویان**، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، ایران.

حکیمیان، حمید؛ خمینی، روح‌الله. (۱۳۶۱). **صحیفه امام**، ج ۱۶، مؤسسه تنظیم و نشر آثار

امام خمینی (ره).

مطهری، مرتضی. (۱۳۸۳). **مجموعه آثار**، ج ۲، قم: انتشارات صدرا.

\_\_\_\_\_ (۱۳۸۳). **مجموعه آثار**، ج ۲۳، چ اول، قم: انتشارات صدرا.

ناصری فر، وحید؛ الماسی فرد، محمدرسول. (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه

سازمانی امروز، دانشگاه علامه تهران، **فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۳: ۱۷-۴.

Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, Winston.

Astin, Ko. (2002). *Management theory and spirituality: a framework and validation of the independent spirituality assessment scale*, DBA, Dissertation, Argosy University/Sarasota.

- Bradley J, and Kauanui K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4): 448-462.
- Bradley, J. and Kauanui S. K. (2003). Comparing spirituality on three Southern California College Campuses, *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4): 448-462.
- Gibbons, P. (2001). Spirituality at work: Definitions, measures, assumption, and validity claims. *Paper presented at the academy of management*, Toronto.
- Hoon, L, and Jung K. H. (2008). The effect of psychiatric examination in drug intoxication: MMPI, BDI, SCL-90. *Toxicology*. letters.180: 1010-1616.
- Itezhaky, H. York, A. (2000). Empowerment and community participation. *Soicial Work Reserch*. 24(4): 225-234.
- Milliman, J. and Czaplewski, A. and Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee Work attitudes. *Journal of organizational Change Management*. 16(4): 426-447.
- Meyer, P. and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*. 11(3): 306-320.
- Moorhead, G. and Ricky, W. (1989). *Organizational behavior*. 2nd ed, Boston: Houghton Mifflich Co.
- Neal, J. A. (1997). Spirituality in management education: A guide to resources, *Journal of Management Education*. 21(1): 121-39.
- Norma D'Annunzio-Gree and Macandrew, J. (1999). Re-empowering the empowered-the ultimate challenge? *Personnel Review*. 28(3): 258-278.
- Connel, O. (1999). *The spiritual journey of the corporate warrior*. Presented at Massey University, Albany Campus, Auckland.
- Vaterman, D. (1993). *The Spiritual life: Great spiritual truths for everyday life*. Oxford press.