

سنجش رابطه معنویت^۱ در محیط کار و تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

فاطمه نوشین فرد^۱ | آزیتا خدابخش^۲

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده مسئول)

nooshinfar2000@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران azitak.dragon88@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۹/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۷/۲۰

چکیده

هدف: هدف اصلی از این پژوهش سنجش رابطه معنویت در محیط کار و تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران است.

روش پژوهش: روش پژوهش حاضر پیمایشی-تحلیلی است. جامعه پژوهش را مدیران و کارمندان سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند و نمونه مورد پژوهش ۲۶۰ نفر بوده است که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده است و از دو پرسش‌نامه معنویت در کار و تعالی سازمانی استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای دو پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۷۸۹ و ۰/۸۵۶ بدست آمد، پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی توسط نرم افزار اس. پی. اس. انجام شد.

یافته‌ها: نشان می‌دهد که در کل، معنویت در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران دارای میانگین ۶۹/۲۷ نسبت به حداقل نمره (۳۲) و حداکثر نمره (۸۶) است. همچنین معنویت در کار در سطح فردی دارای میانگین ۲۲/۵، در سطح گروهی میانگین ۲۴/۰۴ و در سطح سازمانی میانگین ۲۲/۷۲ بوده است و نمایانگر آن است که کتابخانه ملی از سطح به نسبت بالای معنویت در محیط کار برخوردار است. تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران با میانگین ۲۱۷/۰۳، نسبت به حداقل نمره (۱۴۴) و حداکثر نمره (۲۸۹) در وضعیت خوبی قرار دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه معنویت در محیط کار در سطح گروهی بیشتر از دو سطح فردی و سازمانی است. این امر بیانگر احساس همبستگی بیشتر در میان کارکنان است لیکن، لازم است به علل پایین بودن معنویت در دو سطح دیگر پرداخته شود. به طور کلی با توجه به نتایج پژوهش می‌توان اذعان داشت که بین معنویت در محیط کار با تعالی سازمانی در کتابخانه ملی ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: معنویت در محیط کار، تعالی سازمانی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.

مقدمه

امروزه پیشرفت و تولید علم بسیار سریع و حتی ثانیه ای شده است و سازمان‌های دولتی و غیردولتی بسیاری هستند که در این امر دخالت و رقابت دارند. حضور در بازارهای جهانی و حتی باقی ماندن در بازارهای داخلی، مستلزم رقابت با رقبای قدرت‌مند است. با توجه به گسترش و پیچیدگی اهداف، فرایندها و ساختار سازمانی در صحنه رقابت، سازمان‌هایی می‌توانند به بقای خود ادامه دهند که نسبت به خواسته‌ها و انتظارات مشتریان و ذینفعان پاسخ‌گو باشند و به سودآوری و ثروت آفرینی به عنوان شاخص‌های کلیدی و برتر سازمانی توجه کنند (دل قوی، ۱۳۸۵).

جدا از مباحث مدیریتی، عوامل مهم تأثیرگذار دیگری در سازمان‌ها وجود دارند که به صورت مستقیم و غیرمستقیم، آشکار یا پنهان بر روی عملکرد کارمندان و تعالی سازمان اثر می‌گذارند. از جمله این عوامل می‌توان به شخصیت و جنبه‌های روان‌شناسی افراد مشغول به کار در سازمان‌ها، اعتقادات و معنویت آنها اشاره کرد. امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (مارکز، دیمان، کینگ^۲، ۲۰۰۵). بعضی محققان عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط‌های کاری به وجود آمده است (اسچراگ^۳، ۲۰۰۰). روند جهانی شدن، فقدان یک‌پارچگی در سازمان‌ها و ... منجر به تمایل شدید مردم به ارتباطات انسانی بیش‌تر و نیاز شدید به یک حس عمیق معنا در کار شده است (استوارت^۴، ۲۰۰۲). معنویت در کار، تجربه‌ای از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند، به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی

می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (مارکوس^۱، ۲۰۰۶).

در یک تعریف ساده معنویت را این گونه می‌توان بیان کرد: "درک و شناسایی اینکه کارکنان زندگی درونی و باطنی دارند که به واسطه کارهای بامعنا در بستر اجتماعی افزایش می‌یابد و خود باعث پیشرفت می‌شود (آشموس^۷ و داچن^۸، ۲۰۰۰). رشد سریع مفهوم معنویت در محیط کار و سازمان و کاربردهای آن، برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عواملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد. هنگامی که ابعاد گوناگون معنویت در محیط کار استفاده شوند، سعادت و خلاقیت فردی، هماهنگی سازمانی و موفقیت تجاری بلند مدت را افزایش می‌دهند (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷).

همواره برای سنجش عملکرد و کیفیت خدمات نیز مدل‌های فراوانی ارائه شده است که در حال حاضر مدل تعالی سازمانی ای.اف.کیو.ام. بهترین و کامل‌ترین نوع این مدل‌ها می‌باشد، چرا که از نظر ارزیابی سازمان کمترین نقصان را دارد. مدل تعالی سازمانی ای.اف.کیو.ام. ابزاری جهت کمک به سازمان‌ها برای سنجش میزان قرارداد داشتن در مسیر تعالی سازمانی و رشد متوازن است. این مدل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مقایسه وضع موجود و مطلوب خود، تفاوت‌ها را شناسایی و سپس بر اساس این تفاوت‌ها و بررسی علل وقوع آنها، راه‌حل‌های بهینه‌سازی وضع موجود را شناسایی کرده و آنها را اجرا نمایند. مدل تعالی سازمانی ای.اف.کیو.ام دارای ۹ معیار است. پنج معیار توانمندساز: رهبری، خط مشی، استراتژی کارکنان، مشارکت‌ها و منابع، فرآیندها؛ چهار معیار نتایج: نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد است. معیار توانمندسازها، آنچه را که یک سازمان انجام می‌دهد پوشش می‌دهد و عواملی هستند که سازمان را برای رسیدن به نتایج عالی توانمند می‌سازد. معیارهای نتایج، نتایجی هستند که یک سازمان بدست می‌آورد

1. Marques, J.

2. Dhiman, S.

3. King, R.

4. Schrage, M.

5. Stewart, C. S.

6. Marques, J. F.

7. Ashmos, D. P.

8. Duchon, D.

یک پرسش‌نامه محقق ساخته که معیارهای تعالی سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد، استفاده کرده است. نمونه پژوهش شامل ۳۲۱ نفر از اساتید، کارمندان و دانشجویان بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به دیدگاه گروه استادان و با توجه به معیارهای رهبری، خط مشی و نتایج کارکنان؛ در گروه کارمندان با توجه به معیارهای شاخص کارکنان، فرآیندها، نتایج کلیدی عملکرد؛ در گروه دانشجویان با توجه به معیارهای فرآیندها، خط مشی و نتایج کارکنان و نتایج کلیدی عملکرد و به‌طور کلی با توجه به معیار نتایج کارکنان، فرآیندها و رهبری شرایط لازم برای استقرار مدل مذکور در این دانشگاه وجود ندارد.

نیک‌پور (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان" بیان می‌دارد که یافته‌های ایشان مبنی بر وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی مورد تایید قرار گرفته است. با توجه به تأیید وجود رابطه میان معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی، سازمان‌ها باید در پی راه‌هایی جهت بهبود معنویت در محیط کار باشند تا با بهبود فضای داخلی سازمان زمینه بروز رفتارهای اثربخش هم‌چون رفتار شهروندی سازمانی را فراهم کنند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین میزان معنی در کار و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

حسن زاده دیزجی (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با عنوان "ارزیابی سطح تعالی سازمانی با استفاده از مدل EFQM: مطالعه موردی سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران" که هدف آن تعیین سطح تعالی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران بر اساس مدل تعالی EFQM بوده است، بیان می‌دارد که با توجه به سرجمع امتیازهای داده شده به ۹ معیار اصلی مدل تعالی، امتیاز سازمان اسناد و کتابخانه ملی، معیارهای مدل، معیار شراکت‌ها و منابع، بیشترین امتیاز را به خود اختصاص داده است که این خود نشان دهنده مدیریت مناسب بر منابع خارجی و داخلی کلیدی سازمان است. همچنین، معیار

و بیان کننده دستاوردهای حاصل از اجرای مناسب توانمندسازها هستند (دلقوی، ۱۳۸۹).

پژوهش‌های گوناگونی به مطالعه معنویت در محیط کار و سنجش کیفیت عملکرد با استفاده از مدل ای. اف. کیو. ام. پرداخته‌اند که در زیر به نمونه‌هایی از آنها اشاره می‌شود:

رستگار (۱۳۸۵) در تحقیق خود، مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت را ارائه کرده و معنویت را با رویکردی فرا دینی مفهوم سازی کرد و رابطه آن را با انگیزش کارکنان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که میان معنویت و انگیزش کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.

فتاحی (۱۳۸۶)، در تحقیقی که در شعب منتخب سازمان تامین اجتماعی در شهرستان‌های اصفهان، خمینی‌شهر و نجف‌آباد انجام گرفت، به بررسی رابطه معنویت در کار و رفتارهای شهروندی کارکنان پرداخته است و در این پژوهش از مدل سه سطحی معنویت در کار میلیمان و همکارانش استفاده کرده و در نهایت پژوهش‌های ایشان رابطه معنادار بین معنویت در کار و رفتارهای شهروندی کارکنان را نشان داد.

فرج‌پهلوی و آخشیک (۱۳۸۸) در مقاله‌ای به تعیین وضعیت عملکرد مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران براساس مدل تعالی سازمانی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت و بررسی کارآمدی مدل تعالی سازمانی در محیط کتابخانه‌ها پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کیفیت مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران الگوی تعالی سازمانی، از سطحی پایین‌تر از متوسط برخوردار است. انجام این تحقیق بیانگر این واقعیت است که الگوی تعالی سازمانی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت که تاکنون بیشتر در مؤسسات صنعتی، و در موارد اندکی در مؤسسات خدماتی غیرکتابداری به‌کارگرفته شده بود، این قابلیت را دارد که با اندک تغییرات و تعدیل‌هایی، با محیط کتابخانه و خدمات آن سازگار شده و در این محیط نیز به‌کارگرفته شود.

حقیقت نژاد (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی شرایط لازم جهت استقرار مدل تعالی سازمانی ای. اف. کیو. ام. در دانشگاه آزاد اسلامی کاشان پرداخته است. برای جمع‌آوری اطلاعات از

فرآیندها کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است، بر این اساس سازمان، باید تدابیر مناسبی به منظور بهبود فرآیندها جهت جلب رضایت کامل و ایجاد ارزش افزوده برای کاربران و سایر ذی‌نفعان خود بیاندیشد. به علاوه، یافته‌ها نشان داد که مدل تعالی سازمانی EFQM مدل مناسبی برای خود ارزیابی کتابخانه‌ها و تشخیص نقاط قوت و حوزه‌های نیازمند بهبود آنها به شمار می‌رود.

در خارج از کشور نیز این موضوع علاقه محققان بسیاری را برانگیخته است از جمله:

میتروف و دنتون^۱ (۱۹۹۹) جدی‌ترین تحقیق تجربی را با کمک پرسش‌نامه و مصاحبه‌هایی با مدیران منابع انسانی در محیط‌های کاری آمریکا انجام دادند. نتایج تحقیق آنها به طور خلاصه به صورت زیر است: پاسخ‌دهندگان نسبت به تعریف و تبیین معنویت دیدگاه‌های بسیار متنوعی داشتند؛ بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می‌شدند؛ تمایل زیادی به تجربه اقدامات معنوی در محیط کار داشتند؛ اغلب نسبت به استفاده از واژه‌های معنویت و دین در محیط کار بیمناک بودند. این دو محقق نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. آنها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و ... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان‌ها بدون معنویت دوام نمی‌آورند. آنها تأکید داشتند که روش‌های مدیریت معنویت، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد. هرگت و هیرل^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان "تعالی در کتابخانه‌ها: رویکردی نظام‌مند و یکپارچه" به بررسی هفت رویکرد ارزیابی کتابخانه پرداختند و به نقایص آنها برای ارزیابی همه‌جانبه کتابخانه اشاره می‌کنند و مدل تعالی سازمانی EFQM را مدل کاملی برای ارزیابی کتابخانه‌ها برمی‌شمرند. آنها با استفاده از این مدل، به ارزیابی دو کتابخانه ایالتی منطقه کتابخانه کانتون (ایالت کنفدراسون سوئیس) و کتابخانه

عمومی محلی پرداخته‌اند. هر دو مطالعه موردی که در این پژوهش انجام شد، به وضوح نشان دادند که مدل تعالی EFQM با محیط کتابخانه‌ها سازگار است و به‌طور موفقیت‌آمیزی برای تجزیه و تحلیل وضعیت موجود کتابخانه‌ها، همراه با شناسایی نقاط قوت و ضعف کتابخانه‌ها به‌کار می‌رود.

بوربلی^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "فاکتورهای مؤثر بر خودارزیابی در تغییرات محیط کتابخانه"، به توصیف نتایج دو خودارزیابی متوالی براساس مدل EFQM در کتابخانه ایالت ملیسوز، در دبرسن مجارستان در سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ می‌پردازد. نتایج این ارزیابی با رویکرد پروفرا انجام شده است و نتیجه ارزیابی دو سال را با یکدیگر مقایسه کرده است. یافته‌ها نشان داد که در اولین خودارزیابی، این کتابخانه دارای ساختمان‌های جدا از هم و در شرایط بدی قرار داشته و در دومین خودارزیابی، کتابخانه به ساختمان مدرن و جدیدی نقل مکان کرده است. اما، از نظر کارکنان، معیارهای توانمندساز در سال ۲۰۰۷ نسبت به سال ۲۰۰۸ مثبت‌تر بوده‌اند، لذا عوامل انسانی به‌عنوان عامل اثرگذارتری نسبت به عوامل محیطی شناخته شده است.

تاری^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "روش‌های خودارزیابی؛ اهمیت پیگیری برای کامیابی" به بررسی متون در زمینه‌های خودارزیابی و شرح مزایا و معایب معیارهای مدل خودارزیابی مدیریت کیفیت بنیاد اروپایی در دانشگاه دولتی اسپانیا می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که اولاً متون خودارزیابی را برای عموم و برای آموزش عالی پیشنهاد می‌کند و ثانیاً موانع و معایب و معیارهای موفقیت و اهمیت پیگیری برای خودارزیابی موفق را بیان می‌کند.

استاوریدیز^۵ (۲۰۱۲) به پژوهشی با عنوان "EFQM در کتابخانه‌های دانشگاهی: استفاده از مدل مدیریت کیفیت در کتابخانه‌های دانشگاه قبرس" پرداخت که هدف این پژوهش کمک به کاربرد بحث EFQM در کتابخانه دانشگاهی و درک

3. Borbely

4. Tari

5. Stavridis

1. Mitroff and Denton

2. Herget and Hierl

۱. بین تجربه معنویت در کار و خرده مقیاس های تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین توانمندسازها و نتایج در مدل تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران تفاوت معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر پیمایشی از نوع تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان (اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی) سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران است. تعداد جامعه آماری ۷۰۰ نفر بوده است که به علت بالا بودن تعداد جامعه، از روش نمونه‌گیری ساده تصادفی برای تعیین نمونه استفاده شده است. حجم نمونه بر اساس جدول (کرجسی و مورگان)^۱ ۲۴۸ نفر تعیین گردید و برای بدست آوردن نتایج دقیق‌تر تعداد ۲۶۰ پرسش‌نامه توزیع گردید. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه بوده است. بدین منظور از دو پرسش‌نامه جداگانه معنویت در کار و تعالی سازمانی استفاده گردید.

پرسش‌نامه معنویت در محیط کار، پرسش‌نامه استاندارد است که با استفاده و اقتباس از پرسش‌نامه معنویت در محیط کار میلیمان و همکارانش که در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است، محققین بسیاری در رشته‌های مختلف از آن استفاده کرده‌اند، از جمله مرزآبادی، اردلان و مهاجران. این پرسش‌نامه مورد ارزیابی بسیاری از صاحب‌نظران قرار گرفته است و اعتبار و پایایی بالایی دارند و در پژوهش‌های اردلان و مهاجران نیز پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۰ بدست آمده است که خود نشان‌دهنده اعتبار بالای پرسش‌نامه است. این پرسش‌نامه سه بعد معنویت یعنی معنادار بودن در

کامل از مزایای آن و به چالش کشیدن آن بود. این مقاله نیاز کتابخانه‌های دانشگاهی را به مدیریت کیفیت (به ویژه EFQM) تأکید می‌کند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که کتابخانه‌های دانشگاه قیرس از نظر اجرای EFQM با یکدیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای ندارند.

با مرور پیشینه‌های پژوهش می‌توان ادعان داشت که پژوهش‌هایی که به آنها اشاره شد، تعالی سازمانی و معنویت در محیط کار را به صورت جداگانه یا به همراه عوامل دیگر از جمله تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار شهروندی کارکنان و غیره، مورد مطالعه قرار داده‌اند و هیچ یک از پژوهش‌ها دو فاکتور معنویت در محیط کار و تعالی سازمانی با هم مقایسه نکرده‌اند و تأثیرات این دو بر یکدیگر را نسنجیده‌اند و به اهمیت معنویت در محیط کار بر روی تعالی سازمان اشاره نکرده‌اند. وجود این خلأ، انگیزه انجام پژوهش حاضر بوده است. لذا، این پژوهش بر آن است رابطه معنویت در محیط کار را با تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران مورد سنجش قرار دهد. امید است یافته‌های این پژوهش بتواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مسئولین و مدیران، جهت بهبود و عملکرد کتابخانه‌ها قرار دهد.

در پژوهش حاضر سعی شده است که با توجه به هدف فوق به سؤال‌های زیر پاسخ داده شود:

۱. معنویت در محیط کار در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
۲. تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
۳. معنویت در محیط کار سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران در سطح فردی، گروهی و سازمانی چگونه است؟

همچنین در این پژوهش فرضیه‌های زیر نیز مورد آزمون

قرار می‌گیرند:

¹. Krejcie and Morgan

امتیازدهی سؤالها از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است که از ۱ تا ۵ به ترتیب از کاملاً "مخالفم تا کاملاً" موافقم بوده است.

برای بدست آوردن روایی ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌های فوق به رویت متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و اساتید راهنما و مشاور رسید و مورد تأیید آنان قرار گرفت. سنجش پایایی ابزار پژوهش نیز با محاسبه آلفای کرونباخ صورت گرفت که به ترتیب برای پرسش‌نامه معنویت ۰/۷۸۹ و برای پرسش‌نامه تعالی سازمانی ۰/۸۵۶ بدست آمد که نشان می‌دهد ابزار پژوهش دارای پایایی لازم بوده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS 15 و EXCEL استفاده شده است. نتایج به صورت توزیع فراوانی و درصد و میانگین و انحراف معیار بیان گردیده است و برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

ابتدا به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود و سپس فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند. پرسش اول: معنویت کاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

کار (بعد فردی)، احساس همبستگی (بعد گروهی) و هم‌سویی با ارزش‌های سازمان (بعد سازمانی) را مورد بررسی قرار می‌دهد و دارای ۲۰ پرسش است. بعد معنادار بودن در کار، شامل ۶ گویه (سؤال‌های ۶-۱)؛ احساس همبستگی شامل ۷ گویه (سؤال‌های ۱۳-۷) و هم‌سویی با ارزش‌های سازمان شامل ۷ گویه (سؤال‌های ۲۰-۱۴) هستند.

پرسش‌نامه استاندارد تعالی سازمانی است که در رشته مدیریت محققان بسیار از آن استفاده کرده‌اند از جمله نجمی و حسینی (۱۳۸۷) و نمونه آن نیز از پایان‌نامه حکیمی‌فرد (۱۳۸۹) گرفته شده است و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ بدست آمده است که بیان‌گر آن است که از پایایی لازم برخوردار بوده است. این پرسش‌نامه ۹ معیار اصلی تعالی سازمانی را در ۶۴ سؤال مورد سنجش قرار می‌دهد. معیار رهبری شامل ۷ گویه (سؤال‌های ۲۱-۲۷)، معیار خط مشی و استراتژی شامل ۶ گویه (سؤال‌های ۲۸-۳۳)، معیار منابع انسانی شامل ۹ گویه (سؤال‌های ۳۴-۴۲)، معیار شراکت‌ها و منابع شامل ۹ گویه (سؤال‌های ۴۳-۵۱)، معیار فرایندها شامل ۷ گویه (سؤال‌های ۵۲-۵۸)، معیار نتایج مشتری شامل ۱۲ گویه (سؤال‌های ۵۹-۷۵)، معیار نتایج منابع انسانی شامل ۵ گویه (سؤال‌های ۷۱-۷۶) و معیار نتایج کلیدی عملکرد شامل ۵ گویه (سؤال‌های ۸۰-۸۴) را مورد بررسی قرار می‌دهند. برای

جدول ۱. توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای معنویت در کار

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی	معنادار بودن کار (فردی)	احساس همبستگی (گروهی)	هم‌سویی با ارزش‌ها (سازمانی)	معنویت در کار (کل)
میانگین	۲۲/۵	۲۴/۰۴	۲۲/۷۲	۶۹/۲۷
میانه	۲۲	۲۴	۲۳	۷۲
نما	۲۲	۲۴	۲۵	۷۵
انحراف معیار	۴/۰۹۸	۳/۵۹۲	۵/۴۸	۱۱/۱۹
واریانس	۱۶/۷۹۴	۱۲/۹۰۵	۳۰/۱۱۶	۱۲۵/۲۳۱
حداقل نمره	۶	۱۵	۱۱	۳۲
حداکثر نمره	۳۰	۳۰	۳۱	۸۶

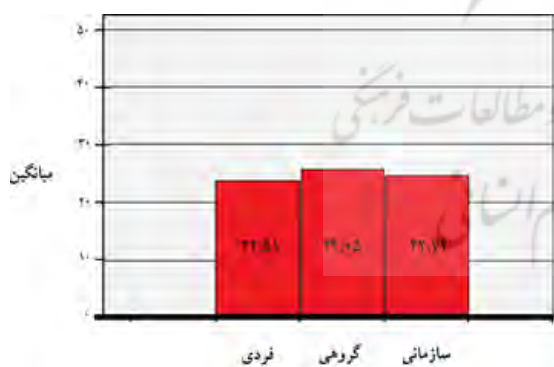
سازمانی میانگین ۲۲/۷۲ را نسبت به حداقل نمره (۱۱) و حداکثر نمره (۳۱) دارد و این نشان می‌دهد که این سازمان از سطح به نسبت بالای معنویت در محیط کار برخوردار است و می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان این سازمان به امور معنوی در کار توجه دارند.

پرسش دوم: تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

جدول ۱ نشان می‌دهد که در کل، معنویت در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران دارای میانگین ۶۹/۲۷ نسبت به حداقل نمره (۳۲) و حداکثر نمره (۸۶) است. همچنین معنویت در کار در سطح فردی میانگین ۲۲/۵ نسبت به حداقل نمره (۶) و حداکثر نمره (۳۰) را دارد. معنویت در سطح گروهی میانگین ۲۴/۰۴ نسبت به حداقل نمره (۱۵) و حداکثر نمره (۳۰) را دارد و در آخر، معنویت در سطح

جدول ۲. توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای خرده مقیاس‌های تعالی سازمانی

تعالی سازمانی (کل)	عملکرد	ارتباط با جامعه	ارتباط با منابع انسانی	ارتباط با مشتری	فرآیندها	شرکت‌ها	معیار منابع انسانی	استراتژی	معیار	زنجیره	
۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	تعداد
۲۱۷	۱۶/۸	۱۳/۴	۱۵/۶	۳۸	۲۴/۱	۳۰/۵	۲۹/۴	۲۰/۶	۲۴/۲	۲۴/۲	میانگین
۲۲۵	۱۷	۱۳	۱۶	۳۸	۲۵	۳۲	۲۹	۲۱	۲۶	۲۶	میانه
۱۹۲	۱۹	۱۲	۱۷	۳۸	۲۶	۳۵	۲۶	۲۲	۲۷	۲۷	نما
۳۵/۰۷	۳/۷	۲/۵	۳/۹	۶/۷	۳/۷	۵/۶	۸/۲	۴	۴/۸	۴/۸	انحراف استاندارد
۱۲۳۰/۰۶	۱۳/۸	۶/۵	۱۵/۵	۴۵	۱۴	۳۱/۹	۶۷/۷	۱۶/۲	۲۳/۱	۲۳/۱	واریانس
۱۴۴	۱۰	۸	۶	۱۹	۱۴	۱۷	۱۱	۹	۱۳	۱۳	حداقل نمره
۲۸۹	۲۴	۱۹	۲۳	۵۱	۳۰	۴۱	۵۰	۳۰	۳۵	۳۵	حداکثر نمره



نمودار ۱. میانگین معنویت در محیط کار در سطوح فردی،

گروهی و سازمانی

جدول ۱ و نمودار ۱ به خوبی نشان می‌دهند که معنویت در محیط کار در سطح گروهی، بیشتر از دو گروه دیگر مشاهده

با توجه به اطلاعات و یافته‌های جدول ۲، تعالی سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران با میانگین ۲۱۷/۰۳، نسبت به حداقل نمره (۱۴۴) و حداکثر نمره (۲۸۹) در وضعیت خوبی قرار دارد. با توجه به خرده مقیاس‌های تشکیل دهنده تعالی سازمانی، می‌توان بیان داشت که کارکنان، از جمله مدیران این سازمان نسبت به پیشبرد سازمان در جهت تعالی توجه و تلاش می‌کنند و دیدگاه آنها نسبت به مبحث تعالی سازمانی مثبت و کارآمد است.

پرسش سوم: معنویت در محیط کار کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران در سطح فردی، گروهی و سازمانی چگونه است؟

فرضیه اول پژوهش: بین تجربه معنویت در کار و خرده مقیاس های تعالی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۳ بیشترین میانگین در خرده مقیاس های تعالی سازمانی متعلق به ارتباط با مشتری (۳۸/۳۸۲۲) و کمترین متعلق به ارتباط با جامعه (۱۳/۴۵۱۷) است.

همچنین برای سنجش و آزمون فرضیه پژوهش، مبنی بر اینکه "بین تجربه معنویت در کار و خرده مقیاس های تعالی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد"، فرض صفر و فرض مقابل به شرح زیر است:

$$\left. \begin{aligned} H_0 &= \text{(فرضیه صفر) رابطه وجود ندارد} \\ H_1 &= \text{(فرضیه مقابل) رابطه وجود دارد} \end{aligned} \right\}$$

می شود و این بیانگر احساس همبستگی بیشتر در میان کارکنان این سازمان را نشان می دهد.

جدول ۳. معنویت در کار و خرده مقیاس های تعالی سازمانی

تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	
۲۵۹	۱۱/۱۹۰۶۶	۶۹/۲۷۴۱	معنویت در کار
۲۵۹	۴/۸۱۰۰۷	۲۴/۲۸۹۶	معیار رهبری
۲۵۹	۴/۰۳۳۲۵	۲۰/۶۹۵	استراتژی
۲۵۹	۸/۲۳۰۲۳	۲۹/۴۴۷۹	معیار منابع انسانی
۲۵۹	۵/۶۵۰۴۴	۳۰/۵۷۵۳	شراکت ها و منابع
۲۵۹	۳/۷۴۹۴۷	۲۴/۱۸۵۳	فرآیندها
۲۵۹	۶/۷۲۸۷۳	۳۸/۳۸۲۲	ارتباط با مشتری
۲۵۹	۳/۹۴۱۳۲	۱۵/۶۶۴۱	ارتباط با منابع انسانی
۲۵۹	۲/۵۵۱۹۰	۱۳/۴۵۱۷	ارتباط با جامعه
۲۵۹	۳/۷۲۵۹۹	۱۶/۸۴۵۶	نتایج کلیدی عملکرد

جدول ۴. ضریب همبستگی بین معنویت در کار خرده مقیاس های تعالی سازمانی

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ارتباط با مشتری	ارتباط با منابع انسانی	ارتباط با جامعه	ارتباط با منابع	فرآیندها	شراکت ها و منابع	معیار منابع انسانی	معیار رهبری	استراتژی	معنویت در کار
۰/۷۲	۲۵۹	۳۸/۳۸۲۲	۶/۷۲۸۷۳	۰/۵۷	۰/۴۲	۰/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۳	۰/۶	۰/۶	۰/۷۲	۰/۵۲	۰/۴۲
	۲۵۹	۳۸/۳۸۲۲	۶/۷۲۸۷۳	۰/۵۷	۰/۴۲	۰/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۳	۰/۶	۰/۶	۰/۷۲	۰/۵۲	۰/۴۲

فرضیه دوم پژوهش: بین تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵. تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار

تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	
۲۵۹	۶۴۶۴۱	۲۱۳/۵۳۶۷	تعالی سازمانی
۲۵۹	۳۴	۲۲/۵۰۵۸	بعد فردی
۲۵۹	۴/۰۹۸	۲۴/۰۴۶	بعد گروهی
۲۵۹	۳/۵۹۲۳۳	۲۲/۷۲۲	بعد سازمانی

آزمون آماری این فرض با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، با توجه به نتایج به دست آمده می توان اظهار داشت، با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ ($\text{Sig} > 0.01$)، بین تجربه معنویت در کار و خرده مقیاس های تعالی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرضیه مقابل تأیید می شود. از طرفی مطابق جدول ۴، بیشترین ضریب همبستگی بین معنویت در کار و خرده مقیاس های تعالی سازمانی متعلق به معیار رهبری $r = 0.725$ و کمترین متعلق به ارتباط با جامعه $r = 0.285$ است.

$$\left. \begin{aligned} H_0 &= \text{رابطه وجود ندارد} \quad (\text{فرضیه صفر}) \\ H_1 &= \text{رابطه وجود دارد} \quad (\text{فرضیه مقابل}) \end{aligned} \right\}$$

برای سنجش و آزمون فرضیه پژوهش، مبنی بر اینکه "بین تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار رابطه معنی داری وجود دارد"، فرض صفر و فرض مقابل به شرح زیر است:

جدول ۶. ضریب همبستگی تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار

تعالی	بعد فردی	بعد گروهی	بعد سازمانی
۱	۰/۵۳۵	۰/۴۲۹	۰/۷۴۵
۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹	۲۵۹

ضریب همبستگی پیرسون
تعالی سازمانی
تعداد

می شود/ مطابق جدول ۶، بیشترین ضریب همبستگی بین تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار متعلق به بعد سازمانی $r = 0/745$ و کمترین متعلق به بعد گروهی $r = 0/429$ است.

فرضیه سوم پژوهش: بین توانمندسازها و نتایج در مدل تعالی سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

آزمون آماری این فرض با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، با توجه به نتایج به دست آمده می توان اظهار داشت با اطمینان $0/95$ و سطح خطای کوچکتر از $0/05$ ($Sig > 0/01$)، بین تعالی سازمانی و خرده مقیاس های معنویت در کار رابطه معنی داری وجود دارد، و فرضیه صفر تحقیق رد و فرضیه مقابل تأیید

جدول ۷. توانمندسازها و نتایج در مدل تعالی سازمانی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
۲۵۹	۱۰۵/۰۰۷۷	۱۹/۶۵۹۹۰	۱/۲۲۱۶۱
۲۵۹	۱۰۸/۵۲۹	۱۷/۰۶۸۵۲	۱/۰۶۰۵۷

توانمند سازها
نتایج در تعالی سازمانی

جدول ۸. آزمون t مقایسه میانگین توانمندسازها و نتایج در مدل تعالی سازمانی

F	Sig/	T	درجه آزادی	میانگین	خطای انحراف	۹۵٪ ضریب اطمینان
۴/۷۷	۰/۰۲۹	۲/۱۷۷	۵۱۶	۳/۵۲۱۲	۱/۶۱۷۷۶	کرانه پایین -۶/۶۹۹ کرانه بالا -۳/۴۳۰۳

آزمون t

بحث و نتیجه گیری

بر خلاف پژوهش خسروی (۱۳۸۹) که نشان می دهد وضعیت معنویت در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران از سطح مناسبی برخوردار نیست، با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش درباره معنویت در محیط کار (کل) و داشتن میانگین $69/27$ نسبت به حداقل نمره (۳۲) و حداکثر نمره (۸۶) می توان بیان داشت که سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران

از مقایسه میانگین پاسخ های بدست آمده ($t = 2/177$)، و $p = 0/029$ با درجه آزادی $df = 516$) با اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که فرض صفر مبنی بر اینکه "بین توانمندسازها و نتایج در مدل تعالی سازمانی تفاوت معنی داری وجود ندارد" پذیرفته می شود. بر اساس نتایج موجود در جدول ۷ و جدول ۸ میانگین توانمندسازها ($105/0077$) و میانگین نتایج در مدل تعالی سازمانی ($108/5290$) است.

در جایگاه مناسبی از معیارهای معنویت در محیط کار قرار دارد. پس از تحلیل‌های آماری مربوط به سه سطح معنویت در محیط کار می‌توان نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران در سطح گروهی (۲۴/۰۴) بیشترین امتیاز را نسبت به دو سطح دیگر یعنی سطح فردی و سازمانی به خود اختصاص داده است. می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان این سازمان به خوبی با یکدیگر همکاری کرده و نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با یکدیگر دارند، این نشان‌دهنده تعامل‌ها بین کارکنان، ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است. از طرفی، دو سطح فردی و سازمانی دارای میانگین کمتری بوده اند. خسروی (۱۳۸۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، معنویت در سطح سازمانی (هم‌سویی ارزش‌ها) از سطح مناسبی برخوردار نیست. سازمان می‌تواند با عوامل تأثیرگذاری هم‌چون تشویق کارکنان، ایجاد آزادی بیان بیشتر برای ارائه نظرها، پیشنهادهای و خلاقیت‌های کارکنان و غیره میانگین این دو سطح از معنویت را نیز ارتقا دهد.

در خصوص تعالی سازمانی با توجه به نتایج ارائه شده، معیار ارتباط با مشتری با میانگین ۳۸ در بالاترین سطح نسبت به معیارهای دیگر تعالی سازمانی قرار دارد و بیانگر آن است که کارکنان این سازمان نسبت به مراجعه کنندگان این سازمان وظیفه شناس بوده و چگونگی برخورد با مراجعین را آموخته‌اند. بر خلاف پژوهش‌های فرج‌پهلوی و آخشیک (۱۳۸۹) و (۱۳۸۸) که نشان می‌دهند کیفیت مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران الگوی تعالی سازمانی، از سطحی پایین‌تر از متوسط برخوردار است و کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در سطح متوسطی قرار دارند. نتایج بدست آمده برای تعالی سازمانی نشان می‌دهد که سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران با کسب میانگین ۲۱۷/۰۳ نسبت به حداقل نمره (۱۴۴) و حداکثر نمره (۲۸۹) سازمانی موفق در مدیریت و تعالی این سازمان بوده است.

اما با وجود این موفقیت‌ها، سازمان برای ارتقا سطح معیارهای دیگر نیز باید تلاش کند از جمله: برپایی کلاس‌های مدیریت برای کارکنان و مدیران، استفاده از ابزارها و فناوری‌های مدرن برای رضایت بیشتر مراجعین، بررسی نقاط ضعف و قوت سازمان در دوره‌های زمانی مشخص، ارزیابی کارکنان، به اطلاع رساندن نتایج عملکرد به کارکنان.

همچنین نتایج حاصل از پژوهش فرنی و شجاعی (۱۳۸۸) حاکی از وجود رابطه معنادار میان ابعاد احساس لذت از کار، سازگاری ارزش‌های فردی و سازمانی در خصوص فرصت‌هایی برای زندگی درونی وجود دارد.

نتایج بدست آمده از جدول ۳ تا حدودی هم‌سو با پژوهش علیقلی زاده (۱۳۹۳) است که معیارهای "نتایج کارکنان" و "نتایج جامعه" به ترتیب با کسب امتیاز ۳۵/۹۴ و امتیاز ۹۱/۳۶ کمترین امتیاز را در بین عوامل نه‌گانه تعالی سازمانی کسب نمودند. در پژوهش حاضر نیز این دو معیار به ترتیب با کسب امتیاز ۱۵/۶۶ و ۱۳/۴۵ کمترین امتیاز را بین عوامل نه‌گانه به خود اختصاص داده‌اند. همچنین نتایج نشان می‌دهند که بیشترین ضریب همبستگی بین معنویت در کار و خرده مقیاس‌های تعالی سازمانی متعلق به معیار رهبری $r = 0.725$ و کمترین متعلق به ارتباط با جامعه $r = 0.258$ است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که معیار رهبری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی در سطح مناسبی قرار دارد، همین امر باعث پیشرفت این سازمان شده است و معنویت در محیط کار و تعالی سازمانی با یکدیگر ارتباط مستقیم دارند.

میتروف و دنتون (۱۹۹۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که امروزه سازمان‌ها بدون معنویت دوام نمی‌آورند. آنها تأکید داشتند که روش‌های مدیریت معنویت، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد. این پژوهش نیز هم‌سو با یافته‌های میتروف و دنتون است چرا که بیشترین ضریب همبستگی بین تعالی سازمانی و خرده مقیاس‌های معنویت در کار متعلق به بعد سازمانی $r = 0.745$ و کمترین متعلق به بعد گروهی $r = 0.429$ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بعد سازمانی معنویت در کار بیشترین تأثیر را

سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۸(۲)، ۴۷۹-۴۹۶.

حقیقت نژاد، ا. (۱۳۹۰). بررسی شرایط لازم جهت استقرار مدل تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی کاشان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

حکیمی فرد، ا. (۱۳۸۹). بررسی و ارزیابی عملکرد شرکت هواپیمایی آسمان در تامین رضایت گروه‌های ذینفع مبتنی بر نظام‌های تعالی و سرآمدی سازمان‌ها (مورد روش EFQM)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور.

دل قوی، ع. (۱۳۸۹). اصول و مبانی مدل تعالی (سرآمدی سازمانی EFQM). Available at: {online}. <http://www.mgtsolution.com/olib/973316016.aspx>

دل قوی، ع. (۱۳۸۵). خودارزیابی EFQM. پایان‌نامه کارشناسی مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بافق.

رستگار، ع. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت. رساله دکتری مدیریت گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه تهران.

زنگنه، ا.؛ احسانی، م.؛ کوزه‌چیان، ح. (۱۳۸۸). ارتباط بین توانمندسازها و نتایج در تعالی سازمانی باشگاه های فوتبال تهران در لیگ برتر ایران (بر اساس مدل EFQM). فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، ۶(۲)، ۱۵۱-۱۶۴.

شیخی نژاد، ف.؛ احمدی، گ. (۱۳۸۷). مدیریت در پرتو معنویت. ماهنامه تدبیر، ۲(۲)، ۴۹-۵۳.

علیقلی زاده، م. (۱۳۹۳). سنجش عملکرد مدیریت در کتابخانه های دانشگاه های دولتی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۷(۱)، ۱۱۵-۱۴۱.

فتاحی، م. (۱۳۸۶). بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تامین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

فرج‌پهلوی، ع.؛ آخشیک، س. (۱۳۸۸). سنجش کیفیت عملکرد مدیریت کتابخانه های دانشگاه شهید چمران اهواز با استفاده از مدل EFQM. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۲(۱)، ۳۱. فرنی، م.ع.؛ شجاعی، خ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان در مدارس شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸. علوم تربیتی، ۲(۵)، ۱۶۱-۱۸۴.

در تعالی سازمان و نتایج عملکرد می‌گذارد. چرا که بعد سازمانی به هم‌سویی ارزش‌های سازمان می‌پردازد، به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و تعالی سازمان در گرو همکاری و روابط بین کارکنان است.

در آخر، بر خلاف پژوهش‌های پورسلطانی (۱۳۸۹) که بیان می‌کند بین توانمندسازها و نتایج در مدل تعالی سازمانی رابطه قوی و معنی‌داری مشاهده شد و زنگنه (۱۳۸۸) که به گفته ایشان نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین نتایج و توانمندسازها وجود دارد. با توجه به جدول ۷ و جدول ۸ و از مقایسه میانگین پاسخ‌های بدست آمده $t = ۲/۱۷۷$ ، و $p = ۰/۰۲۹$ با درجه آزادی $df = ۵۱۶$ هیچ تفاوت معنی‌داری بین توانمندسازها و نتایج در این پژوهش یافت نشد.

بنابر یافته‌های پژوهش پیشنهاد‌های زیر قابل تامل خواهد بود:

- تشویق و تقویت کار گروهی برای بالارفتن میزان تعاملات بین افراد در سازمان؛
- بکارگیری استانداردهای مدیریت کیفیت در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی؛
- استفاده از مشاوران حرفه‌ای برای بهبود کار و ایجاد شرایط روحی مناسب برای کارکنان؛
- آموزش‌های دوره‌ای در رابطه با چگونگی برخورد با مراجعه‌کنندگان و رفتارهای درون‌سازمانی؛
- برگزاری دوره‌های کوتاه مدت مدیریت و راهکارهای مدیریت کیفیت ملی و جهانی برای افزایش قدرت مدیریتی مدیران سازمان.

منابع

پورسلطانی، ح. (۱۳۸۹). رابطه تعالی سازمانی و تعهد سازمانی در ادارات کل تربیت‌دینی استان های منتخب ایران. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲(۳)، ۵۵-۶۸. حسن زاده دیزجی، ا.؛ نشاط، ن.؛ و آزاده، ف. (۱۳۹۱). ارزیابی سطح تعالی سازمانی با استفاده از مدل EFQM. مطالعه موردی

- Marques, J., Dhiman, S., King, R (2005) Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1), 81- 91.
- Milliman, J. , Czaplewski, A.J. , Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes (An exploratory empirical assessment). *Journal of organization change management*, 4(16), 427-447.
- Mitroff, I. I., Denton, E.A (1999). A Spiritual Audit of Corporate America, A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values. San Francisco: Jossey-Bass
- Mitroff, I. I.; Denton, E.A (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review* Summer 1999, 83-92.
- Schrage, M. (2000). Sorry about the profit, boss, My feng shui is off. *Fortune*, 142(306),9.
- Stavridis, Stefanos (2012). EFQM in Academic Libraries: the Application of a Quality Management Model at the University of Cyprus Library. *Liber Quarterly*, 22(1), 64- 77.
- Stewart, C. S. (2002). Soul time. *Potentials*, 35(9), 92-96.
- Tari, Juan Jose (2010). Self assessment Processes: The importance of follow up for success. *Quality Assurance in Education*, 18(1), 19-33.
- نجمی، م؛ حسینی، س.. (۱۳۸۷). مدل سرآمدی EFQM از ایده تا عمل (بر اساس ویرایش سال ۲۰۰۳ میلادی). تهران: موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد.
- نیک‌پور، ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان. فصلنامه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۴(۱۶)، ۱۵۵- ۱۷۲.
- Ashmos, D. P. , Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-145.
- Borbely, M. (2009). Factors that influence self-assessment in altering library environment. Paper presented at the Qualitative and Quantitative Methods in Libraries QQML, Chania, Crete Greece
- Herget, J.; Hierl S. (2007). Excellence in libraries: a systematic and integrated approach. *New Library World*, 108(11/12): 526-544.
- Krejcie, R. V. ; Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment. *Journal of Management Development*, 25 (9), 884 - 895.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی