

نقش معنویت و دین‌داری در کار، بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه

Roles of Spirituality and Religiousness in the Work on Entrepreneurship among the Staff of University

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۶/۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۱۱/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۵/۱۷

R. Rasouli (Ph.D), Z. Mohammad Alipoor.,
(M.A), M. Abbasi., (M.A). N. Sabzforosh.,
(M.A)

رویا رسولی^۱، *زینب محمدعلی‌پور^۲، مرتضی
عباسی^۳ و نسرين سبزفروش^۴

Abstracts: In the current challengeable world, if people can't experience joyful professional life, will confront with serious problems in mental health. The purpose of this research was determining of roles of spirituality and religiousness in the skills of Entrepreneurship among the staff of university. 117 persons of staff of Tehran university was selected using available sampling method and answered to The Spiritual Assessment Inventory (SAI), Faith at Work Scale (FWS) and the skills of Entrepreneurship questionnaire. Have received result from Pierson correlation and regression analyze showed significant relationship between spirituality and religiousness with skills of Entrepreneurship and too strong predicting role of spirituality and religiousness for skills of Entrepreneurship. Also average of scores male and female staff has significant difference and scores of female was higher than male. Founds emphasize on that regarding to spiritual and religious recourses of counselee in the career counseling can led to career health and at the end their mental health.

چکیده: در جهان چالش‌برانگیز کنونی، اگر افراد نتوانند زندگی کاری لذت‌بخشی تجربه کنند، با مشکلات جدی در سلامت روان روبه‌رو می‌شوند. هدف این پژوهش تعیین نقش معنویت و دینداری، در کار بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه و مقایسه زنان و مردان شاغل از نظر معنویت و دینداری در کار بود. بدین منظور ۱۱۷ نفر از کارکنان بخش آموزش دانشگاه تهران به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های سنجش معنویت هال و ادواردز، دینداری در کار، لین و همکاران و مهارت‌های کارآفرینی شفیع‌آبادی و فکری پاسخ دادند. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون حاکی از همبستگی مثبت معنادار بین معنویت و دینداری در کار با مهارت‌های کارآفرینی و هم‌چنین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بالای معنویت و دینداری در کار برای مهارت‌های کارآفرینی بود. هم‌چنین میانگین نمره‌های معنویت و دینداری در کار زنان به‌طور معناداری بالاتر از مردان بود. یافته‌ها مؤکد آن است که توجه به منابع دینی و معنوی مراجعان در مشاوره می‌تواند به سلامت حرفه‌ای و در نتیجه سلامت روان آن‌ها منجر شود.

Keyword: Spirituality, Religion in work,
Entrepreneurship

کلید واژه‌ها: معنویت، دینداری در کار، کارآفرینی

r_rasooli5@yahoo.com

z_alipu265@yahoo.com

۱. استادیار دانشگاه الزهرا

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه شهیدبهبشتی

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه تهران

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه دانشگاه تهران

مقدمه

مقدار زیادی از عمر آدمی در محل کار سپری می‌شود و او یا به ناچار و برای تأمین معاش و یا برای رفع نیاز به احساس مفید بودن و یا به دلایل دیگر به زندگی حرفه‌ای پایبند است. اما اگر نتواند روح انسانی خود را در این زندگی حفظ کند، به یکنواختی و روزمرگی دچار شده، فرسوده می‌شود و از پا می‌آید. بنابراین سلامت روان انسان در گرو اشتغال لذت‌بخش، نشاط‌آور و پویاست، کاری که نه فقط برای امرار معاش بلکه برای شکوفایی ظرفیت‌های وجودی او و ایفای فعالانه نقش است. توجه‌روز افزون به مفهوم کارآفرینی^۱ نیز از این رو است. کارآفرین فردی است که به‌خاطر خصوصیات ویژه‌اش به نظام اقتصادی سود زیادی می‌رساند، اما شاید بیشترین سود را برای خود دارد. در واقع او با شاخصه‌هایی چون خلاقیت، نوآوری، تحمل ابهام، نیاز به استقلال، آینده‌نگری، کنترل درونی، گرایش به رفاه اقتصادی، نگرش مثبت و اعتمادبه‌نفس علاوه بر افزایش بهره‌وری سازمان، زندگی کاری لذت‌بخشی تجربه کرده و سلامت زندگی شغلی و در نتیجه سلامت روان عمومی خود را ارتقا می‌دهد. کارآفرینی فقط به‌معنای تولید کار نیست، بلکه به ایفای کارکردهای خاصی در هر شغل و حرفه و در هر پست و مقام برمی‌گردد. که مهم‌ترین آن نوآوری در محصول و در خدمات است، که مواردی چون استفاده مؤثر از امکانات، ارتباط پویاتر و ماهرانه‌تر با همکاران و ارباب‌رجوع و مدیریت بحران می‌شود (پفر^۲، ۲۰۰۳؛ کوارتکو و حاجتس، ۱۳۸۳ و امامی و نظری، ۲۰۱۲). این واژه برای اولین بار توسط کنتیلون^۳ در سال ۱۳۵۵ و در اشاره به افرادی به‌کار رفت که در نظام اقتصادی بیش از آن‌که به فکر مستمری ثابت ماهانه باشند، در مسیر دستیابی به منفعت مالی، ریسک‌پذیری بالایی داشتند (به نقل از امامی و نظری، ۲۰۱۲). مدت‌ها پیش در سال ۱۹۸۲ نیز گاس^۴ خاطرنشان کرده بود که فرد کارآفرین محیط‌های کاری مملو از شرایط مبهم، نامعین و اطلاعات ناقص را به‌عنوان تهدید در نظر نمی‌گیرد. بلکه آن را به‌منزله فرصتی برای نوآوری و پیشرفت می‌بیند. این موضوع را می‌توان نوعی معنادهی به موقعیت‌های کاری دانست و این‌گونه تلقی کرد که کارآفرین نوعی زندگی معنوی را در محل کار سپری می‌کند.

رشد قابل‌توجه پژوهش‌هایی که به اخلاقیات، معنویت و دینداری در محیط کار پرداخته‌اند، همگام با توجه روزافزون به بعد معنوی و دینی وجود انسان بوده که پیش از این نادیده گرفته

1. Entrepreneurship

2. Pfeffer

3. Cantillon

4. Gasse

شده بود. اکنون معنویت^۱ و دینداری^۲ به‌عنوان منابع بالقوه انسان در کنار ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی قرار می‌گیرند و حتی نقشی مهم‌تر از آن‌ها ایفا می‌کنند، زیرا این ابعاد هستند که از طریق معنادادن و جهت‌دهی به زندگی و هم‌چنین راهنمایی برای گذر موفق از فراز و نشیب‌های جهان هستی به انسان، انسانیت می‌بخشند (سوئینتون^۳، ۲۰۰۱ به نقل از کرنا^۴، ۲۰۰۶؛ وست، ۱۳۸۳). چگونگی رابطه دین و معنویت، بحث‌برانگیز است ولی مباحث بیشتر به سمت طرفداری از این عقیده است که دین و معنویت اگرچه در بعضی موارد همپوش هستند، ولی دو مفهوم جدا و متمایزند، دینداری به‌عنوان امری سازمانی، رسمی و بیرونی و معنویت به‌عنوان امری شخصی، ذهنی، عاطفی و درونی تعریف می‌شود (هیل و پارگمنت^۵، ۲۰۰۳ به نقل از بومن و اسمال^۶، ۲۰۱۰). و اما معنویت در محلّ کار به‌معنای تجربه هدف و معنای واقعی در کار و رای دریافت حقوق و بازبینی عملکرد است و اشخاص معنوی در محلّ کار درک عمیقی از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باورهای شخصی دارند. در واقع معنویت از زاویه‌های متعددی بر زندگی آنان و به موازات آن بر زندگی کاری آنان تأثیر می‌گذارد، برای مثال این تأثیر را می‌توان در ابعاد نگرشی (نگرش مثبت به جهان پیرامون و در نتیجه تلقی موقعیت‌های بحرانی به‌عنوان فرصتی برای پیشرفت)، ارتباطی (احساس یکی بودن و وحدت با دیگران و در نتیجه گذشت و بخشش و همکاری و مشارکت با آنان) و شخصی (خودشناسی، خودآگاهی و اعتماد به نفس) مشاهده کرد (هارینگتون^۷، ۲۰۰۴؛ ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

همان‌طور که گفته شد، دین بر خلاف معنویت که امری شخصی است، ماهیتی همگانی و عمومی دارد، یعنی تنوع معنویت را ندارد بلکه نظامی از ارزش‌ها، اصول و قوانین مشترک است که موجب شباهت‌هایی بین پیروان یک دین خاص می‌شود، البته بدون توجه به نوع دین، باز هم ماهیت دین با وجود همپوشی با معنویت از آن متفاوت است و بیشتر حول محور اطاعت از دستورات خداوند و پایبندی به اعتقادات دینی است. به تبع دینداری در کار نیز دخیل کردن این دستورات و رهنمودها در زندگی کاری است، به‌نحوی که فرد وظایف کاری خود را وظیفه‌ای دینی می‌پندارد و به دستورات و رهنمودهایی که دین در مورد کار داده است متعهد می‌شود.

-
1. Spirituality
 2. Religiousness
 3. Swinton
 4. Cornah
 5. Hill & Pargament
 6. Bowman & Small
 7. Harrington

نقش معنویت و دین‌داری در کار، بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه

برای مثال رفتارها و اعمالی مغایر با دین را انجام نمی‌دهد. در واقع چون فرد کار خود را وظیفه-ای الهی و دینی و برای خدمت به خلق به خاطر رضای خدا می‌داند، احساس مسئولیت و تعهد بیشتری به آن خواهد داشت. البته رابطه دین و کار شکل‌های متنوعی دارد، گاهی شاهد جدایی مفهومی دین از کار هستیم، گاهی شاهد نقش درمانی و اخلاقی دین در کار و گاهی نیز می‌بینیم که دین تمامی کار و زندگی فرد را زیر ذره‌بین خود قرار می‌دهد (لین، ناتون و واندروین^۱، ۲۰۰۸). در مجموع اهمیت نقش دین و معنویت در محل کار چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت، برای اجتماع، فعالیت، برای محیط، مسئولیت و از همه مهم‌تر برای منابع انسانی رشد و شکوفایی به ارمغان آورد. اعتقادات معنوی افراد و تعهدات دینی آن‌ها باعث می‌شود که خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار، از لحاظ شغلی و تخصصی، تقویت کرده و توسعه دهند و موجبات سلامت زیستی و روانی خود را فراهم آورند (ضیایی، ۱۳۸۷).

از پژوهش‌هایی که اخیراً در این حیطه انجام شده، می‌توان به پژوهش والکر^۲ (۲۰۱۲) اشاره کرد که دریافت، ایمان در کار با پیامدهای مثبت در کار و زندگی مرتبط است. همچنین آنوخین و شولزه^۳ (۲۰۰۹) دریافتند که کارآفرینان در نگرش به معیارهای اخلاقی با غیر کارآفرینان متفاوتند. یکی از پژوهش‌های جالب توجه نیز، پژوهش برومندنسب و شکرکن (۱۳۸۸) است که رابطه ساده و چندگانه خوداثربخشی، جایگاه مهار و تحمل ابهام را با کارآفرینی بررسی نمودند و رابطه معنادار مثبتی بین همه این متغیرها با کارآفرینی به دست آوردند. نش و مک‌لین^۴ (۲۰۰۱) در طی مصاحبه با هزاران نفر گزارش کردند که جدایی دین از کار در تعداد زیادی از افراد، استرس، نگرانی و تنش ایجاد می‌کند. فروهر، هویدا و جمشیدیان (۱۳۹۰) رابطه سرمایه‌روان-شناختی و کارآفرینی را تبیین کردند و نتیجه گرفتند که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، خودکارآمدی و اعتماد به نفس) با کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۸۶) همبستگی بالایی بین معنویت و خلاقیت کارکنان به دست آوردند. یگانه، خانزاده، غفاری و کاظمی (۱۳۹۱) نیز گزارش کردند که بین دین‌داری در کار با تعهد سازمانی و خودنظارتی رابطه معنادار وجود دارد.

با وجود این‌که حجم تحقیقات و نظریه‌پردازی در زمینه معنویت در محیط کار رشد چشمگیری داشته است، اما همان‌طور که گاتسیس و کورتیزی^۵ (۲۰۰۸) نیز اشاره کرده‌اند،

1. Lynn, Naughton & VanderVeen
2. Walker
3. Anokhin, S & Schulze
4. Nash
5. Gotsis & Kortezi

تحقیقات تجربی نسبتاً کمی پیرامون این موضوع صورت گرفته است. شایسته دین و معنویت نیست که از نقش مهم آن‌ها در محیط کار غفلت شود. بنابراین ضروری است که به پیشایندهای روان‌شناختی کارآفرینی به‌عنوان منبعی ارزان و ارزشمند توجه شود. به این دلایل هدف این پژوهش تعیین نقش متغیرهای معنویت و دینداری در کار بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه است و فرضیه‌های زیر را بررسی می‌کند: (۱) بین معنویت و مؤلفه‌های آن با مهارت‌های کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد، (۲) معنویت و مؤلفه‌های آن می‌توانند مهارت‌های کارآفرینی را پیش‌بینی نمایند، (۳) بین دینداری در کار و مؤلفه‌های آن با مهارت‌های کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد و (۴) دینداری در کار و مؤلفه‌های آن می‌توانند مهارت‌های کارآفرینی را پیش‌بینی نمایند. همچنین پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این سؤال است: آیا بین زنان و مردان شاغل از نظر میزان متغیرهای معنویت و دینداری در کار تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش، جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان بخش آموزش دانشگاه تهران بود که به‌روش نمونه‌گیری در دسترس، سه دانشکده شامل دانشکده روان‌شناسی، مدیریت و ادبیات انتخاب شد. تعداد نمونه ۱۱۷ نفر بود که شامل ۷۴ نفر زن و ۴۳ نفر مرد با دامنه سنی ۲۳ تا ۵۰ سال می‌شدند و از نظر سطح تحصیلات ۱۱/۱٪ از شرکت‌کنندگان دیپلم، ۱۰/۳٪ فوق دیپلم، ۵۶/۹٪ لیسانس، و ۲۰/۸٪ از آن‌ها مدرک فوق لیسانس و بالاتر داشتند که از بین سه دانشکده فوق انتخاب شدند و به‌طور داوطلبانه به پرسش‌نامه‌های سنجش معنویت، دینداری در کار و مهارت‌های کارآفرینی پاسخ دادند.

ابزار اندازه‌گیری

(۱) پرسشنامه سنجش معنویت (SAI): این پرسشنامه توسط هال و ادواردز^۲، در سال ۱۹۹۶، (هال ادواردز، ۲۰۰۲) به‌منظور ارزیابی دو بعد رشد معنویت، آگاهی از وجود خداوند و کیفیت رابطه با خدا طراحی شده است. این نسخه دارای ۶ خرده‌مقیاس شامل: زیر مقیاس آگاهی^۳، ناامیدی^۴، پذیرش واقعی^۱، شکوهمندی^۲، ناپستیایی^۳، و مدیریت برداشت^۴ است. این

1. The Spiritual Assessment Inventory
2. Hall & Edwards
3. Awareness
4. Disappointment

نقش معنویت و دین‌داری در کار، بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه

پرسشنامه یک ابزار خودگزارشی و دارای ۴۷ عبارت است که بعضی از عبارات آن از دو بخش تشکیل شده است. آزمودنی باید در یک مقیاس ۵ درجه‌ای میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از عبارات بیان کند. هال و ادواردز ضریب آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌های پرسشنامه سنجش معنویت را بدین شرح گزارش کرده‌اند: زیرمقیاس آگاهی ۰/۹۵، ناامیدی ۰/۹۰، پذیرش واقعی ۰/۸۳، شکوهمندی ۰/۷۳، نایستایی ۰/۸۴، و مدیریت برداشت ۰/۷۷. این ضرایب حاکی از پایایی مطلوب آزمون است. به‌منظور ارزیابی روایی سازه همبستگی این مقیاس با بهزیستی معنویت الیسون؛ پرسشنامه روابط شیء بل، پرسشنامه شیوه‌های مقابله اندروز و همکاران؛ پرسشنامه شخصیت خودشیفته راسکین و تری و مقیاس تجدیدنظرشده درونی- بیرونی گورزوخ و مک فرسون مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی افزایشی پرسشنامه سنجش معنویت با استفاده از قرار دادن زیر مقیاس از خودبیینگی پرسشنامه روابط شیء بل به‌عنوان معیار سازگاری روانی کلی مورد ارزیابی قرار گرفت. با استفاده از تحلیل رگرسیون دو مرحله‌ای اعتبار افزایشی آزمون به اثبات رسید. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌ها بدین شرح به‌دست آمد: زیر مقیاس آگاهی ۰/۷۴، ناامیدی ۰/۸۳، پذیرش واقعی ۰/۶۸، شکوهمندی ۰/۷۳، نایستایی ۰/۸۱، و مدیریت برداشت ۰/۷۳. این ضرایب حاکی از پایایی مطلوب آزمون است.

۲) پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینی شفیع‌آبادی و فکری: این پرسشنامه ۲۰ سؤالی حاوی ۴ خرده‌مقیاس مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های فردی، مهارت‌های کاربردی، و مهارت‌های تفکر انتقادی و خلاقانه است که شفیع‌آبادی و فکری آن را در سال ۱۳۹۰ ساخته‌اند و برای اعتباریابی نهایی بر روی ۵۰۰ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران اجرا کردند. نمره‌گذاری این آزمون براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت است. حداقل نمره کسب شده ۲۰ و حداکثر نمره ۸۰ تعیین شده است که نمرات بالاتر وجود سطوح بالای مهارت‌های کارآفرینی را در آزمون‌شوندگان نشان می‌دهد. نتایج آزمون تحلیل عاملی نشان می‌دهد که هم‌کفایت نمونه‌گیری و هم اجرای تحلیل عاملی بر پایه همبستگی مورد مطالعه قابل توجیه است ($KMO=0/829$) و ($Bartlett = 11753/9, p = /0.01$). ضریب آلفای محاسبه‌شده برای کل آزمون برابر با ۰/۸۱ است که ضریب بالا و قابل قبولی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که این آزمون از اعتبار بالایی برخوردار است. به‌علاوه ضریب آلفای

-
1. Realistic Acceptance
 2. Grandiosity
 3. Instability
 4. Impression Management

کرونباخ محاسبه شده برای هر خرده‌مقیاس از ۰/۶ بالاتر است که بنا به نظر متخصصان آمار به دلیل کم بودن تعداد سوالات هر خرده‌مقیاس ضریب آلفای بالاتر از ۰/۵ برای هر خرده‌مقیاس ضریب قابل‌قبولی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که هر ۴ خرده‌مقیاس پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینی از اعتبار بالایی برخوردارند که در این بین اعتبار خرده‌مقیاس مهارت‌های بین فردی ۰/۷ و از بقیه بالاتر است (شفیع‌آبادی و فکری، ۱۳۹۰).

۳) مقیاس دینداری در کار (FWS):^۱ این مقیاس ۱۵ سؤالی توسط لین و همکاران (۲۰۰۸) به منظور سنجش میزان ایمان در امور شغلی ساخته شده است و آزمودنی با استفاده از یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای میزان موافقت و مخالفت خود را بیان می‌کند، بنابراین دامنه نمرات آزمون بین ۱۵ تا ۷۵ قرار دارد، که نمره ۱۵ بیانگر ایمان کم آزمودنی و نمره ۷۵ حاکی از ایمان کامل فرد در این بعد است. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که این پرسشنامه ۵ بعد را می‌سنجد که عبارتند از: ایمان در روابط، معنا، اجتماع، پرهیزگاری، و واگذار کردن است. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تدین در کار ۰/۷۷ گزارش شده که حاکی از همسانی درونی بالای آزمون است (لین، ناگستون و وندرون، ۲۰۰۸). پژوهشگران آلفای کرونباخ برای پژوهش حاضر را ۰/۷۴ به دست آوردند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در قسمت آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد هم‌چنین روش همبستگی برای مشخص شدن رابطه معنویت و دینداری با مهارت‌های کارآفرینی و رگرسیون گام به گام به منظور پیش‌بینی کارآفرینی از روی مؤلفه‌های معنویت و دینداری و نیز از آزمون t مستقل برای مقایسه زنان و مردان استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار معنویت، دینداری در کار و کارآفرینی (مرد: ۴۳ زن: ۷۴)

متغیر	مردان: M (sd)	زنان: M (sd)	کل: M (sd)
معنویت	۱۷۱/۴۲ (۳۰/۷۱)	۱۹۰/۴۴ (۲۱/۴۷)	۱۸۴/۶۰ (۲۶/۴۱)
آگاهی	۷۲/۴۲ (۱۶/۳۸)	۸۱/۰۱ (۱۲/۳۳)	۷۸/۳۰ (۱۴/۰۶)
پذیرش واقعیت	۲۵/۷۷ (۵/۳۲)	۲۸/۱۴ (۴/۷۵)	۲۷/۳۴ (۴/۹۶)
ناامیدی	۱۳/۰۳ (۴/۱۵)	۱۶/۵۸ (۷/۵۸)	۱۵/۴۵ (۶/۷۸)
شکوه‌مندی	۱۶/۵۹ (۳/۹۲)	۱۷/۷۷ (۴/۷۱)	۱۷/۳۸ (۴/۵۱)
ناایستایی	۲۵/۹۹ (۶/۰۲)	۲۹/۰۴ (۷/۴۳)	۲۸/۳۸ (۸/۲۳)
مدیریت برداشت	۱۷/۶۰ (۴/۵۰)	۱۷/۳۸ (۳/۲۶)	۱۷/۷۲ (۳/۷۰)
دینداری در کار	۵۵/۷۴ (۱۵/۰۴)	۵۶/۳۴ (۱۰/۹۱)	۵۶/۰۲ (۱۲/۳۲)
ایمان در روابط	۲۰/۹۶ (۱۰/۸۳)	۱۹/۶۱ (۴/۴۲)	۱۹/۹۸ (۷/۰۸)
معنا	۱۴/۸۹ (۲/۶۹)	۱۵/۲۲ (۳/۳۲)	۱۵/۰۵ (۳/۰۷)
اجتماعی	۹/۴۷ (۲/۱۵)	۹/۹۴ (۲/۱۷)	۹/۹۷ (۲/۲۱)
پرهیزگاری	۳/۲۱ (۹۹)	۳/۶۵ (۰/۸۹)	۳/۴۹ (۰/۹۴)
واگذار کردن	۷/۲ (۱/۶۴)	۷/۹۰ (۱/۷۶)	۷/۶۸ (۱/۷۹)
مهارت‌های کارآفرینی	۵۴/۴۱ (۶/۸۲)	۵۸/۱۲ (۸/۰۱)	۵۶/۶۴ (۷/۶۸)
مهارت‌های بین فردی	۱۳/۷۳ (۲/۱۵)	۱۴/۳۸ (۱/۶۹)	۱۴/۱۳ (۱/۸۸)
مهارت‌های فردی	۱۳/۸۲ (۲/۰۳)	۱۴/۹۷ (۴/۸۰)	۱۴/۵۷ (۴/۰۱)
مهارت‌های کاربردی	۱۳/۲۳ (۱/۷۷)	۱۴/۳۰ (۲/۲۳)	۱۳/۸۶ (۲/۱۲)
مهارت تفکر انتقادی و خلاقانه	۱۳/۶۱ (۲/۹۹)	۱۴/۴۵ (۲/۰۲)	۱۴/۰۶ (۲/۱۵)

در جدول ۱ میانگین (M) و انحراف استاندارد (sd) شرکت‌کنندگان و به همراه تفکیک زن و مرد برای هریک از متغیرهای مورد پژوهش و مؤلفه‌های آن‌ها آمده است. چنانچه مشاهده می‌شود متغیرها شامل معنویت (آگاهی، پذیرش واقعیت، ناامیدی، شکوه‌مندی، نایستایی و مدیریت برداشت)، دینداری در کار (ایمان در روابط، معنا، اجتماعی، پرهیزگاری، واگذار کردن) و نیز مهارت‌های کارآفرینی است که عبارت است از مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های فردی، مهارت‌های کاربردی و مهارت‌های تفکر انتقادی و خلاقانه.

جدول ۲. رابطه (ضریب همبستگی) بین مؤلفه‌های معنویت و مؤلفه‌های

دینداری در کار با مهارت‌های کارآفرینی

مهارت تفکر انتقادی و خلاقانه	مهارت‌های کاربردی	مهارت‌های فردی	مهارت‌های بین فردی	کارآفرینی	
۰/۳۴۷**	۰/۴۱۳**	۰/۰۴۶	**۰/۴۴۹	۰/۳۴۵**	معنویت
۰/۳۲۶**	۰/۳۴۶**	-۰/۰۱۰	۰/۵۴۲**	۰/۳۱۵**	آگاهی
۰/۰۳۹	۰/۱۶۸	۰/۱۲۵	۰/۲۲۷**	۰/۱۹۰*	پذیرش واقعیت
۰/۰۶۷	۰/۱۲۳	۰/۰۸۲	-۰/۰۸۱	۰/۰۷۶	ناامیدی
۰/۳۵۷**	۰/۳۸۲**	۰/۰۶۳	۰/۲۸۸**	۰/۳۰۹**	شکوه‌مندی
۰/۱۹۱*	۰/۲۳۵*	-۰/۰۰۲	۰/۱۲۶	۰/۱۴۸	بی‌ثباتی
۰/۲۵۲**	۰/۲۵۲**	-۰/۰۲۴	۰/۳۱۸**	۰/۲۰۶*	مدیریت برداشت
۰/۳۵۲**	۰/۲۸۱**	۰/۲۱۵*	۰/۲۸۹**	۰/۳۵۹**	دینداری در کار
۰/۳۴۵**	۰/۲۷۳**	۰/۲۳۱*	۰/۲۱۵*	۰/۳۴۵**	ایمان در روابط
۰/۲۷۲**	۰/۲۲۷*	۰/۱۸۱*	۰/۲۷۴**	۰/۳۰۱**	معنا
۰/۲۵۲**	۰/۱۵۶	۰/۰۵۵	۰/۲۲۰*	۰/۱۹۶*	اجتماعی
۰/۲۹۲**	۰/۲۴۰**	۰/۱۳۷	۰/۳۲۹**	۰/۳۰۰**	پرهیزگاری
۰/۱۲۵	۰/۱۴۹	۰/۱۱۸	۰/۲۲۲*	۰/۱۸۹*	واگذار کردن

$p < 0.05 = *$

$p < 0.01 = **$

جدول ۲ رابطه بین مؤلفه‌های معنویت و مؤلفه‌های دینداری در کار را با مهارت‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن نشان می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌شود، بین نمره کلی معنویت و مؤلفه‌های آگاهی، پذیرش واقعیت، شکوه‌مندی و مدیریت برداشت با مهارت‌های کارآفرینی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بین دینداری در کار و مؤلفه‌های آن که شامل ایمان در روابط، معنا، اجتماعی، پرهیزگاری، و اگذار کردن است، نیز با مهارت‌های کارآفرینی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. از بین مؤلفه‌های کارآفرینی، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های کاربردی و مهارت‌های تفکر انتقادی با معنویت رابطه مثبت معنادار وجود دارند، کارآفرینی و مؤلفه‌های آن با

نقش معنویت و دین‌داری در کار، بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه

متغیر دین‌داری در کار نیز رابطه مثبت معنادار وجود دارند. به این معنا که با افزایش معنویت و دین‌داری در کار، مهارت‌های کارآفرینی افزایش می‌یابند.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

SE	R2	R	P	F	MS	Df	SS		
۷/۳۲	۰/۰۹۱	۰/۳۱۵	۰/۰۰۱	۱۲/۶۳	۶۷۷/۸۷	۱	۶۷۷/۸۷	رگرسیون	مدل ۱
					۵۳/۶۵	۱۱۵	۶۱۷۰/۳۱	باقیمانده	
۷/۱۷	۰/۱۴۳	۰/۳۷۸	۰/۰۰۱	۹/۵۰	۴۸۹/۲۷	۲	۹۷۸/۵۵	رگرسیون	مدل ۲
					۵۱/۴۸	۱۱۴	۵۸۶۹/۶۳	باقیمانده	

جدول ۳. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام همراه با مشخصه‌های آماری رگرسیون

p	T	Beta	SEB	B	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۳/۵۵	۰/۳۱۵	۰/۰۴۸	۰/۱۷۲	آگاهی	مهارت‌های کارآفرینی
۰/۰۱۳	۲/۵۱	۰/۲۳۴	۰/۰۵۱	۰/۱۲۸	آگاهی	
۰/۰۱۷	۲/۴۱	۰/۲۲۵	۰/۱۵۸	۰/۳۸۲	شکوهمندی	

به‌منظور پیش‌بینی کارآفرینی از روی مؤلفه‌های معنویت را نمایش می‌دهد. یافته‌ها حاکی از آن است که در گام اول از بین مؤلفه‌های معنویت تنها مؤلفه آگاهی می‌تواند کارآفرینی را پیش-بینی نماید. در مدل ۱، $0/091$ واریانس مشترک مربوط به کارآفرینی به‌وسیله مؤلفه آگاهی تبیین شد ($f=12/63, p<0/001$). ضرایب رگرسیون نشان داد که آگاهی ($t=3/55, B=0/172$)، می‌تواند واریانس کارآفرینی را به‌طور معنادار تبیین نماید. یعنی افزایش سطح آگاهی باعث افزایش کارآفرینی می‌شود. در گام دوم مؤلفه‌های آگاهی و شکوهمندی می‌توانند $0/143$ واریانس مشترک کارآفرینی را تبیین نمایند ($f=9/5, p<0/001$). ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که آگاهی ($t=2/51, B=0/128$) و شکوهمندی ($t=2/41, B=0/382$) می‌توانند واریانس کارآفرینی را به‌طور معنادار تبیین نماید. یعنی افزایش در آگاهی و شکوهمندی باعث افزایش کارآفرینی می‌شود.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

SE	R ²	R	p	F	MS	Df	SS		
۷/۲۴	۰/۱۱۹	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱	۱۵/۵۷	۸۱۶/۷۵	۱	۸۱۶/۷۵	رگرسیون	مدل ۱
					۵۲/۴۴	۱۱۵	۶۰۳۱/۴۳	باقیمانده	
۷/۱۲	۰/۱۵۴	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱	۱۰/۳۷	۵۲۷/۰۴	۲	۱۰۵۴/۰۸	رگرسیون	مدل ۲
					۵۰/۸۲	۱۱۴	۵۷۹۴/۰۹	باقیمانده	

جدول ۴ یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام همراه با مشخصه‌های آماری رگرسیون

p	T	Beta	SEB	B	متغیر پیش بین		متغیر ملاک
۰/۰۰۰	۳/۹۴	۰/۳۴۵	۰/۰۹۵	۰/۳۴۷	ایمان در روابط	گام اول	مهارت‌های کارآفرینی
۰/۰۰۴	۲/۹۳	۰/۲۷۱	۰/۱۰۰	۰/۲۹۴	ایمان در روابط	گام دوم	
۰/۰۳۳	۲/۱۶	۰/۲۰۰	۰/۷۵۵	۱/۶۳۲	پرهیزگاری		

به‌منظور پیش‌بینی کارآفرینی از روی مؤلفه‌های دینداری در کار را نمایش می‌دهد. یافته‌ها نشان داد در گام اول از میان مؤلفه‌های دینداری در کار، ایمان در روابط و در گام دوم ایمان در روابط و پرهیزگاری توانستند کارآفرینی را پیش‌بینی نمایند. براساس مدل اول میزان F مشاهده شده معنادار است ($p < 0/001$) و ۱۲٪ واریانس مشترک مربوط به کارآفرینی به‌وسیله مؤلفه ایمان در روابط تبیین می‌شود ($R^2 = 0/119$). ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که ایمان در روابط ($t=3/94, B=0/347$) می‌تواند واریانس مشترک کارآفرینی را به‌طور معنادار تبیین کند. یعنی افزایش ایمان در روابط باعث افزایش میزان کارآفرینی می‌شود.

براساس مدل دوم جدول ۴ نیز میزان F مشاهده شده معنادار است ($p < 0/01$) و ۱۵٪ واریانس مشترک مربوط کارآفرینی به‌وسیله ایمان در روابط و پرهیزگاری تبیین می‌شود ($R^2 = 0/154$). ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند ایمان در روابط ($t=2/93, B=0/294$) و پرهیزگاری ($t=2/16, B=1/632$) می‌توانند واریانس مشترک کارآفرینی را به‌طور مستقیم و معنادار تبیین کنند. یعنی افزایش ایمان در روابط و پرهیزگاری باعث افزایش میزان کارآفرینی می‌شود.

جدول ۴. آزمون t برای مقایسه مردان و زنان از نظر معنویت

p	df	T	p	Levene's F	SE	SD	M	گروه بندی	متغیر
0/001	۵۸	-۳/۳۹	۰/۰۰۶	۷/۹۹	۵/۰۱	30/71	171/42	مردان	معنویت
					۲/۵۰	21/47	190/44	زنان	

جدول ۴ به مقایسه میانگین مردان و زنان از نظر معنویت می‌پردازد. چون واریانس‌های

نقش معنویت و دین‌داری در کار، بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه

دو گروه به‌طور معناداری نابرابر بودند ($F=7/99, p<0/05$) از آزمون t واریانس‌های نابرابر استفاده شد. چنان‌چه مشاهده می‌شود، میانگین نمره‌های معنویت زنان ($M=190/44, SD=21/47$) به‌طور معناداری ($t=-3/39, p=0/001$) بالاتر از مردان ($M=171/44, SD=30/71$) است.

جدول ۵. آزمون t برای مقایسه مردان و زنان از نظر دینداری در کار

متغیر مورد مطالعه	گروه بندی	M	SD	SE	Levene's F	p	T	df	p
دینداری در کار	مردان	54/41	6/82	1/11	0/928	0/337	-۲/۴۲	۱۱۵	۰/۰۱۷
	زنان	58/12	8/01	0/93					

جدول ۵ به مقایسه میانگین مردان و زنان از نظر کارآفرینی در کار می‌پردازد. چنان‌چه مشاهده می‌شود، میانگین نمره‌های دینداری در کار زنان ($M=58/12, SD=8/01$) به‌طور معناداری ($t=-2/42, p=0/017$) بالاتر از مردان ($M=54/41, SD=6/82$) است.

بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با فرضیه اول یعنی رابطه مثبت معنویت و مؤلفه‌های مهارت‌های کارآفرینی، یافته‌ها حاکی از تأیید این فرضیه است، به این معنا که نمره کلی معنویت و مؤلفه‌های آن (آگاهی، پذیرش واقعیت، شکوهمندی و مدیریت برداشت به جز ناامیدی) با مهارت‌های کارآفرینی رابطه مثبت معنادار در سطح $p<0/01$ وجود دارد و با افزایش معنویت و این مؤلفه‌ها مهارت‌های کارآفرینی (بین‌فردی، کاربرد، تفکر انتقادی و خلاقانه به جز مهارت‌های فردی) افزایش می‌یابند. همچنین یافته‌های این پژوهش توانست فرضیه دوم را نیز تأیید کند. بر این اساس در گام اول تحلیل رگرسیون مؤلفه آگاهی ۰/۰۹۱ و در گام دوم مؤلفه‌های آگاهی و شکوهمندی ۰/۱۴۳ واریانس مشترک مهارت‌های کارآفرینی را توانستند به‌طور معنادار پیش‌بینی کنند. در تبیین این یافته‌ها که همسو با مقیمی و همکاران (۱۳۸۶) است، می‌توان گفت معناخواهی به کارکنان اجازه می‌دهد که احساس کنجکاوی، جستجوگری و کاوشگری نسبت به مسائل جاری در محیط کار را پرورش دهند و جهان را به‌عنوان یک کل یکپارچه در نظر گرفته و دید وسیع‌تری داشته باشند. این جامع‌نگری که بر پایه خودآگاهی بنا شده است، فرد را کمک می‌کند تا با مشکلات به نحو بهتری رویارو شده و به واسطه دید مثبتی که از هدفمندی زندگی دارد، آن‌ها را به‌عنوان فرصتی برای پیشرفت و ارتقا ببیند و به وضع موجود قناعت نکند. در واقع معنویت، فرد را از پویایی عالم هستی آگاه کرده و به تبع در محیط کار نیز حرکت شتابان جریان

زندگی به سوی هماهنگی و وحدت را تجربه می‌کند و ارتباطی عمیق با کار خود برقرار می‌کند و در روزمرگی غرق نمی‌شود بلکه شکوهمندی زندگی کاری خود را در بی‌ثباتی‌های مداوم دانسته که او را به چالش و امیدوارند و قدرت او را برای تحمل ابهام بالا می‌برند، به نحوی که او ابهام و عدم اطمینان محیط کاری را لازمه رشد و شکوفایی و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای خویش می‌داند. از طرفی به‌خاطر احساس پیوستگی و وحدت با دیگران، از همکاری و مشارکت با آنان لذت می‌برد و روابطی رضایت‌بخش برقرار می‌کند. اگر به مقدمه مراجعه کنیم، می‌بینیم که ویژگی‌هایی که در بالا ذکر شد، با مهارت‌های کارآفرینی رابطه نزدیکی دارند، زیرا یک کارآفرین باید از مهارت خلاقیت و نوآوری و مواجهه با ابهام برخوردار باشد. پژوهش حاضر هم‌چون برومند نسب و شکرکن (۱۳۸۸)، بر این عقیده است که هرچه فرد از خوداثربخشی بیشتر، جایگاه مهار درونی و توانایی به تأخیر انداختن خشنودی و تحمل ابهام بیشتری برخوردار باشند، کارآفرین‌تر خواهد بود و همسو با فروهر و همکاران (۱۳۹۰) نتیجه‌گیری می‌شود که امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، خودکارآمدی و اعتماد به نفس می‌تواند مهارت‌های فرد را برای کارآفرینی تقویت نماید. حتی باید تأکید کرد که معنویت سازه‌ای وسیع‌تر از سرمایه‌های روان‌شناختی، خوداثربخشی، جایگاه مهار و تحمل ابهام است و همه این مؤلفه‌ها در آن می‌گنجند. اما این که در پژوهش حاضر، معنویت با مهارت‌های فردی کارکنان رابطه معنادار نشان نداد، همسو با پژوهش فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵) با عنوان ارائه مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان است. از نظر آن‌ها انگیزش در کار که از شاخصه‌های درون‌فردی کارآفرینی محسوب می‌شوند، در کارکنان دانشگاه تهران لزوماً ناشی از معنویت و رابطه با خدا نیست. آنان هم‌چنین گزارش نمودند که ویژگی‌هایی چون معنابخشی به کار و خودشکوفایی در این کارکنان بیشتر در ارتباط برون‌فردی و میان‌فردی تجلی می‌کند تا درون‌فردی و این یافته را این‌گونه تبیین نمودند که این کارکنان در سطح نیازهای کمبود مازلو مانده‌اند و فرایندها برایشان اهمیت ندارند. اما میلیمان، زیلسکی و فرگوسن^۱ (۲۰۰۳) به‌نقل از عابدی جعفری و رستگار، (۱۳۸۶) معتقدند که معنویت در سطح فردی نیز هم‌چون سطوح گروهی و سازمانی مؤثر است و موجب لذت بردن از کار و کسب نیرو و انرژی از کار می‌شود. ناصحی فر و الماسی فرد (۱۳۸۸) نیز به بعد فردی معنویت اشاره نمودند. بنابراین این یافته پژوهشی نیاز به بررسی بیشتری دارد.

فرضیه دوم نیز مبنی بر رابطه مثبت بین دینداری و مؤلفه‌های آن با مهارت‌های کارآفرینی تأیید شد و این رابطه در سطح $p < 0/001$ معنادار بود. رابطه دین‌داری و مهارت‌های کارآفرینی

صرفاً یک همبستگی ساده نیست. بلکه یافته‌ها نشان داد که از بین مؤلفه‌های دینداری در کار، در گام اول ایمان در روابط ۱۲٪ و در گام دوم ایمان در روابط و پرهیزکاری می‌توانند ۱۵٪ از واریانس مشترک مهارت‌های کارآفرینی را به‌طور معنادار پیش‌بینی نمایند و این به معنای تأیید فرضیه چهارم پژوهش است. فرایندی که دین از طریق آن می‌تواند بر مهارت‌های کارآفرینی تأثیرگذارده باشد. این موضوع به ماهیت دین برمی‌گردد که کارکنان را به مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها مقید می‌کند و از او می‌خواهد که اخلاق را در کار رعایت کند، برای مثال وظیفه حرفه‌ای خود را بی‌کم و کاست انجام دهد، در تمامی ساعات کاری، اشتغال بهینه داشته باشد، از گناه پرهیز کند، کار و حرفه خود را وظیفه‌ای دینی بداند، در مشکلات و بحران‌ها و در مقابل ابهام در شرایط کاری به خداوند توکل کند و فرایندگرا باشد نه نتیجه‌گرا، زیرا دین از طریق مفهوم توکل، پیروانش را ترغیب می‌کند که وظیفه خود را درست انجام دهند و نتیجه را به خدا واگذار کنند، همچنین دین، افراد را از حمایت جامعه دین‌مدار بهره‌مند می‌کند و فرد در اثر احساس تعلق به جامعه دینی، انگیزه خود را حتی در شرایط سخت کاری از دست نمی‌دهد. دین راه‌حل بسیاری از مسائل موجود در محل کار را پیش‌روی فرد می‌گذارد و او را به بهترین نحو راهنمایی می‌کند، بنابراین فرد با پشتیبانی دین، از اعتمادبه‌نفس بیشتری برای مواجهه با امور و کار خلاقانه و نوآورانه برخوردار خواهد بود و چون کار خود را به‌منزله خدمت به خلق خدا می‌بیند، برای بهبود خدمت‌رسانی و یا تولید اقتصادی تلاش می‌کند. داستان کسب و کار و تجارت پیامبر اکرم (ص) و حضرت خدیجه (س) و نیز تلاش‌های شبانه‌روزی حضرت علی (ص) در مورد حفر قنات و ایجاد نخلستان‌ها در اطراف شهر مدینه و یا کار و تلاش سایر امامان از مواردی است که می‌تواند برای کارآفرینان سرمشق قرار گرفته و باعث شود که از حداکثر توان خود برای رفاه، اشتغال و توسعه اقتصادی جامعه استفاده کنند. در اسلام کارآفرینان ارزش تلاش اقتصادی را یک کار عبادی تلقی می‌کنند و به دنبال رسیدن به کمال بیشتر و قرب الهی هستند (سرلک، محمدی و سعیدی‌کیا، ۱۳۸۹). ایمان در روابط که در پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش با سؤالاتی مانند فکر می‌کنم "کارم دارای اهمیت الهی است" یا من کارم را نوعی همکاری با خدا می‌دانم تعهد کاری فرد را افزایش می‌دهد (همسو با پژوهش نادری و گل‌پرور، ۱۳۹۰) و از این طریق بر مهارت‌های کارآفرینی می‌افزاید، زیرا همان‌طور که میلر و فرایسن^۱ (۱۹۸۲)، به نقل از حق‌شناس، جمشیدیان، شامی، شاهین، یزدان‌شناس، (۱۳۸۶) گفته‌اند، بعد مهم کارآفرینی، بعد نگرشی است که به معنای تمایل فرد برای بهره‌گیری از فرصت‌ها و تغییر خلاقانه است و دین بر نگرش فرد

نسبت به شغل و حرفه خود تأثیر می‌گذارد و نگرش زیربنای رفتار کارآفرینانه است. یافته دیگر پژوهش به‌منظور پاسخ‌گویی به این سؤال که آیا زنان و مردان در متغیر دینداری و معنویت تفاوت معناداری دارند، این بود که میانگین نمره‌های زنان هم در معنویت و هم در دینداری در کار به‌طور معناداری بالاتر از مردان بود. بالاتر بودن نمره زنان در معنویت پیش‌تر در پژوهش اسکاروپسکی، فیتچت، اوانز و مندز دی لئون^۱ (۲۰۱۰) نیز گزارش شده بود. این یافته را باید از زاویه تفاوت‌های کلی زن و مرد دید. بنابر مقاله حسین‌زاده (۱۳۹۱) زنان و مردان از نظر ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی و ... متفاوت‌اند و این تفاوت موجب کارکردها و نقش‌های متفاوتی برای آن‌ها می‌شود. برای مثال زنان در ابراز عاطفی و توانایی گفت‌وگو با دیگران نسبت به مردان مهارت بیشتری دارند و نیز از صبر و تحمل بیشتری برخوردارند. هم‌چنین احساس خودآگاهی بیشتری دارند و در تصمیم‌گیری بیشتر از شهود بهره می‌گیرند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش، اجرای آن تنها در کارکنان بخش آموزش دانشگاه تهران بود و لازم است این پژوهش در سایر سازمان‌ها و برای کسب نتایج دقیق‌تر در میان کارآفرینان تکرار شود تا قدرت تعمیم‌پذیری افزایش یابد. با این‌که کارآفرینی بیشتر موضوع مقالات حوزه مدیریت بوده است، اما چند سالی است که به‌دلیل اهمیت آن برای سلامت روان به‌حیطه مشاوره شغلی راه پیدا کرده است. زیرا بخشی از سلامت روان در نتیجه شکوفایی ظرفیت‌های آدمی است. به گفته مارسک و همکاران (۲۰۰۸) افرادی که در کار احساس معنا و هدف می‌کنند، افرادی شادتر و با رضایت شغلی بیشتر هستند. پس به مشاوران شغلی توصیه می‌شود تا این منابع بالقوه مراجعان را بشناسند و از آن‌ها برای تشخیص مشکلات شغلی و هم به‌منظور ارتقای سطح عملکرد فرد و هم برای جایگزینی مناسب فرد در محل کار بهره‌گیرند. مشاوران با همکاری مدیران سازمان‌ها می‌توانند اقدام به تشکیل کارگاه‌هایی برای کارکنان کنند تا به آن‌ها بیاموزند که چگونه باورهای دینی و معنوی خود را برای بهینه‌ساختن عملکرد خود در سازمان به‌کار بگیرند.

منابع

- برومندنسب، مسعود؛ شکرکن، حسین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ساده و چندگانه خودآثربخشی، جایگاه مهارت و تحمل ابهام با کارآفرینی، دست‌آوردهای روان‌شناختی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، دوره چهاردهم، سال شانزدهم، شماره ۱، صص ۲۷-۵۰.
- حق‌شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائمی، علی؛ شاهین، آرش و یزدان‌شناس، مهدی. (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، صص ۳۱-۷۴.
- حسین‌زاده، علی. (۱۳۹۱). تفاوت‌های زن و مرد، نقش و کارکرد آن، نشریه معرفت، سال بیست و یکم، شماره ۱۷۴، صص ۶۲-۷۱.
- آن سرلک، محمد علی، فرهنگ محمدی، و مهرزاد سعیدی کیا. (۱۳۸۹). کارآفرینی در اسلام و اهمیت در جامعه اسلامی ایران، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری، شیراز. http://www.civilica.com/Paper-MIEAC01-MIEAC01_811.html
- شفیع‌آبادی، عبدالله و فکری، کاترین. (۱۳۹۰). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینی، تهران: مؤسسه آزمون‌یار پویا.
- ضیایی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس و آیبافی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۷-۸۷.
- فروهر، محمد؛ هویدا، رضا و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه، فرهنگ مشاوره، سال دوم، شماره ۸، صص ۸۳-۱۰۰.
- فرهنگی علی اکبر و رستگار عباسعلی. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دانشور رفتار، دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، ۱۳(۲۰): ۱-۲۵.
- کوارتکو، داندلاف، هاجتس، ریچارد، ام. (۱۳۸۳). نگرش معاصر بر کارآفرینی جلد ۱ و ۲، ترجمه ابراهیم عامل محرابی با همکاری دکتر محسن تبرائی، مشهد: دانشگاه.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها، مفاهیم، تعاریف، پیش-فرض‌ها، مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۹۹-۱۲۱.
- مقیم، سیدمحمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۸.
- نادی، محمدعلی و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۰). روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲، صص ۲-۱۰.
- ناصری‌فر، وحید و الماسی‌فرد، محمدرسول. (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۱۷-۲۷.

وست، ویلیام. (۱۳۸۳). *رواندرمانی و معنویت*. ترجمه شهریار شهیدی. تهران: رشد.
یگانه، طیبه؛ حسین خانزاده، عباسعلی؛ غفاری، طاهره و کاظمی، ملیحه. (۱۳۹۱). *رابطه دینداری در کار با تعهد سازمانی و خودنظارتی*، مجموعه مقالات دومین همایش ملی دانشجویی روانشناسی، مشاوره و دین. صص ۷۷۸-۷۸۲.

- Anokhin, S., & Schulze, W. S. (2009). Entrepreneurship, innovation, and corruption. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 465-476.
- Bowman, N. A., & Small, J. L. (2010). Do college students who identify with a privileged religion experience greater spiritual development? Exploring individual and institutional dynamics. *Research in Higher Education*, 51, 595-614.
- Cornah, D. (2006). *The impact of spirituality upon mental health*. London: MHF.
- Emami, M; Nazari; K. (2012). Entrepreneurship, Religion and Business ethics. *Australian Journal of Business and Management Research* 1(11), 59- 69.
- Gotsis, G; Kortezi, Z. (2008). "Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach", *Journal of Business Ethics*, 78, 575-600.
- Harrington, W; Preziosi, R; and Gooden, D. (2001), "Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 155-63.
- Hall, T; Edwards, K. J. (2002). The Spiritual Assessment Inventory: A theistic Model and measure for assessing Spiritual development. *Journal for the Scientific Study of religion*. 41(2), 341-357
- Lynn, M. L; Naughton, M. J & VanderVeen, S. (2008 Faith at Work Scale (FWS): Justification, development, and validation of a measure of Judaeo-Christian religion in the workplace, *Journal of business ethics* 85 (2), 227-243
- Nash, L. L., & McLennan, S. (2001). *Church on sunday, work on monday: The challenges of fusing christian values with business life*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pfeffer, J. (2003). *Business and the spirit: Managment practices that sustain values*, Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of workplace spirituality and organizational performance. Armonk: M.E. Sharpe, Inc.
- Skarupski, K.A; Fitchett, G; Evans, D.A; Mendes de Leon, C.F.(2010). Daily spiritual experiences in a biracial, community-based population of older adults, *Aging & Mental Health Journal*, 14(7):779-789.
- Walker, A. G. (2012). The Relationship between the Integration of Faith and Work with Life and Job Outcomes, *Journal of Business Ethics*, 12(3) 453- 461.