

## رابطه بین خلاقیت و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

علی امینی<sup>۱</sup>، مژگان اتابکی<sup>۲</sup>، حدیثه مرتضایی<sup>۳</sup>، اله ویردی حسین زاده<sup>۴</sup>

چکیده

این تحقیق به منظور بررسی رابطه خلاقیت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد. این تحقیق به روش توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به تعداد ۲۱۱ نفر تشکیل دادند و حجم نمونه مورد پژوهش به روش تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان (۱۳۶) نفر انتخاب شد. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه خلاقیت تورنس (۲۰۰۱) و توانمندسازی شورت و راینهارت (۱۹۹۵) بهره گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از روشهای آماری میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است و نتایج حاصله به شرح زیر بوده است: بین خلاقیت و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین ابعاد انعطاف پذیری، بسط و اصالت با توانمندسازی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. مؤلفه بسط می‌تواند توانمندسازی را پیش بینی کند.

واژه های کلیدی: خلاقیت، توانمندسازی، هیئت علمی

۱. دانشجوی دکتری تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۲. دانشجوی دکتری تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

۴. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی میاندوآب، دانشجوی دکتری تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رشته مدیریت آموزشی

## مقدمه

شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی، فضای رقابتی فشرده‌ای را ایجاد کرده است. سازمان‌ها برای بقا در این عرصه ناگزیر می‌باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانشمدار و با قدرت تصمیم‌گیری بهره‌مند باشند. کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند. از دیگر سو مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی‌های کارکنان و ارتقای این توانمندی‌ها به سطوح بالاتر آماده کنند (تسکری، ۱۳۸۷).

لازمه همگام و همساز شدن با تغییرات و تحولات محیطی، ایجاد بستر و محیطی مطلوب و مناسب برای بروز افکار تازه (خلاقیت) و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد، تا زمانی که فضا و فرهنگ مناسب در سازمان حکمفرما نباشد، انتظار ظهور خلاقیت، خیالی عبث و بیهوده است. بنابراین برای ایجاد خلاقیت و نوآوری و پیاده کردن یک برنامه بهسازی (بهبود و تحول)، توجه به توانمندسازی امری ضروری است و زمانی که این مهم محقق گردد، افکار و ایده‌های جدید همچون سیلی در سازمان جاری می‌شود و این افکار نو و نظریات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوگرایی و نوآوری را در سازمان‌ها تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن‌ها جلوگیری شود. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغیرهای امروزی به حیات ادامه داد، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیط برای رویارویی با آن‌ها پاسخ‌های بدیع و تازه‌ای تدارک دید.

برای این که افراد در سازمان به تفکر بپردازند، باید محیطی ایجاد شود که در آن به نظریات و اندیشه‌ها، امکان بروز داده شود. یکی از شیوه‌های بسیار مهم و پرجاذبه پرورش خلاقیت و نوآوری و حتی رشد اجتماعی، شور و مشورت است. نظام ارتباط مشارکت جویانه برخلاف نظام ارتباطی یک سویه یا سلسله‌مراتبی کلاسیک، امکان رشد خلاقیت را بیشتر می‌کند، زیرا امکان مشارکت افراد برای درگیری با موقعیت حل مسأله را فراهم می‌کند و از این طریق موجب رشد قوای فکری و ذهنی آنان می‌شود (سام‌خانین، ۱۳۸۷) توانمندسازی برداشتن موانع رشد، ترغیب تعهد به اهداف، ترغیب خطرپذیری، خلاقیت و نوآوری و قادر ساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسئولیت و از بین بردن ترس است. به طور خلاصه توانمندسازی، خاتمه دادن به هر چیزی است که موجب توقف رشد، آزادی عمل، اعتماد به نفس، مشارکت و همکاری افراد می‌شود (عقلمند و اکبری، ۱۳۸۴).

اکثر غریب به اتفاق صاحب نظران معتقدند که توانمندی هم در کارکنان و هم در مدیران باعث ایجاد احساس

کفایت نفس و به وجود آمدن فضای آزادی عمل برای آن‌ها می‌شود که برای آن‌ها این فرصت را به وجود می‌آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم نمایند (جعفری قوشچی، ۱۳۸۰)

امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظریات، انرژی و خلاقیت کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند. توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می‌تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری کارکنان جلوگیری کند و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه‌های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکارد، مفید واقع گردد (پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷).

بنابراین نیاز به توانمندسازی و توجه ویژه به آن عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب جهت خلاقیت کارکنان کاملاً احساس می‌شود.

این تحقیق می‌تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با خلاقیت و توانمندسازی منجر شود. در ضمن از چارچوب مورد استفاده و یافته‌های این تحقیق می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله خلاقیت برای دستیابی به توانمندسازی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان نوین قابل حل می‌باشد.

براساس اهمیت مطالب مزبور پژوهشگر به بررسی ارتباط بین خلاقیت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی پرداخته و این مسأله را مورد مطالعه قرار داده است.

این تحقیق می‌تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با هوش معنوی با توانمندسازی منجر شود. در ضمن از چارچوب مورد استفاده و یافته‌های این تحقیق می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله هوش معنوی برای دستیابی به توانمندسازی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان نوین قابل حل می‌باشد.

بنابراین با توجه به اهمیت هوش معنوی و تأثیر آن بر توانمندسازی آن‌ها، و با توجه به ضعف تحقیقات پیشین و این که تا به حال چنین تحقیقی بر روی اعضای هیئت علمی صورت نگرفته است. محقق قصد دارد که در این پژوهش به «رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت» بپردازد.

### پژوهش های پیشین

در تحقیقی که توسط فتاحی در سال (۱۳۸۶) انجام داد به این نتیجه رسید که معنویت در محیط کار منجر به مزایا و منفی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکاملی شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش های شغلی کارکنان، همچنین افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر، و نیز عملکرد و بهره وری بالاتر می شود نمایه در تحقیقی دیگر که توسط فرهلم (۱۹۹۶) درباره مدیران میانی انجام گرفت، این نکته را آشکار کرد که پاداش های معنوی به اندازه پاداش های اقتصادی در محیط کار اهمیت دارند.

در تحقیقی که فرای (۲۰۰۳) درباره رهبری معنوی انجام داده است، به این نتیجه رسیده است که چهار بعد اصلی انسان را به هم پیوند می دهد: جسم فیزیکی، افکار ذهنی، عواطف قلبی و روح. همچنین، رهبران برای انگیزش پیروانشان باید ارزش های اساسی خود را بشناسد و آن ها را از طریق چشم انداز و اقدامات شخصی به افراد نشان دهد تا احساس عضویت و رسالت معنوی را در آن ها ایجاد نمایند.

در تحقیقی که توسط استراک و فاتلر (۲۰۰۳) انجام گرفته شده، استدلال می کنند که رهبران که دارای هوش معنوی بالایی هستند، پیش از سایرین پنج اقدام رهبران اثربخش را انجام می دهند: به چالش کشیدن چشم انداز مشترک، توانمند سازی دیگران، الگویی کار بودن و تشویق قلبی.

فابر یکاتور و همکاران (۲۰۰۰) در مطالعات خود دریافتند که معنویت بر رضایتمندی کلی زندگی تاثیر می گذارد. معنویت شخصی به طور موثقی، رضایتمندی بیشتر از زندگی را پیش بینی می کند. همچنین به عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می شود که به آن ها کمک می کند که نسبت به کسانی که سطح پایین تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و آسان تر عوامل تنش زا را کنترل کنند.

### فرضیات پژوهش

بین هوش معنوی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.

بین ابعاد هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معنادار وجود دارد.

ابعاد هوش معنوی می توانند توانمندسازی را پیش بینی کنند.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت می باشد که تعداد آن ها در سال ۹۰ - ۱۳۸۹ برابر با ۲۱۱ نفر است. نمونه گیری به شکل طبقه ای تصادفی انجام گرفته است؛ چرا که جامعه مورد نظر از طبقات مختلف تشکیل شده است که در این تحقیق براساس جدول مورگان نمونه برابر با ۱۳۶ نفر می باشد.

## ابزار پژوهش:

در این تحقیق برای جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده می‌شود:

## الف- هوش معنوی:

این پرسشنامه توسط بدیع و همکاران ساخته شده است، برای تعیین پایایی پرسشنامه هوش معنوی از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ می باشد که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است.

همچنین برای تعیین اعتبار پرسشنامه یاد شده نمره آن با نمره سوال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین آن‌ها وجود دارد  $P = ۰/۰۰۰۱$  و  $r = ۰/۰۵$  که نشان می دهد پرسشنامه هوش معنوی از اعتبار لازم برخوردار است.

به منظور نمره گذاری این مقیاس ۴۲ ماده ای برای هر یک از پنج گزینه « کاملاً موافق»، « موافق»، « تا حدودی»، « مخالف»، « کاملاً مخالف» به ترتیب مقادیر ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ در نظر گرفته شد.

## ب- توانمند سازی:

توانمندسازی استادان، با استفاده از مقیاس توانمندسازی اعضای مدرسه، که توسط شورت و راینهارت در سال ۱۹۹۵ ساخته شده است، اندازه گیری می‌شود. این ابزار دارای ۳۸ گویه و شامل ابعاد شش گانه پایگاه، رشد حرفه ای، خودکارآمدی، تأثیرگذاری، تصمیم گیری، خودمختاری ارزیابی می‌کند. پرسشنامه توانمندسازی براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، بی نظرم، مخالفم، کاملاً مخالفم) تنظیم شده که دامنه آن بین ۵-۱ در نوسان می‌باشد.

ضریب پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۰ بوده است و روایی ابزار مورد تأیید استادان و متخصصان قرار گرفته است.

## روش آماری

از شاخص‌های امار توصیفی میانگین، و انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش معنوی و با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین هوش معنوی و با توانمند سازی

	توانمند سازی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
هوش معنوی	۵۱/۰	۰۰۰۱/۰

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی در سطوح معناداری (۰/۰۰۰۱) به دست آمده و چون این سطوح کمتر از سطح قابل قبول (۰/۰۵) می‌باشد ( $P \geq 0.05$ )، لذا این مقادیر معنادار شده و بین هوش معنوی و با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش معنوی با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با توانمند سازی

	توانمند سازی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تفکر کلی و اعتماد	۳۴/۰	۰۰۰۱/۰
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۴۲/۰	۰۰۰۱/۰
سجایای اخلاقی	۵/۰	۰۰۰۱/۰
خودآگاهی و عشق و علاقه	۳/۰	۰۰۲/۰

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطوح معناداری کمتر از (۰/۰۵) به دست آمده است، لذا این ضرایب معنادار شده و بین تمامی ابعاد هوش معنوی با توانمند سازی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: ابعاد هوش معنوی می‌توانند توانمند سازی را پیش بینی کنند.

برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه استفاده شد که همبستگی این متغیرها در فرض دوم مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین پیش بینی متغیر ملاک (توانمند سازی) توسط متغیرهای پیش بین (ابعاد هوش معنوی) از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده شده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش معنوی و توانمندسازی

		R	<sup>2</sup> R	F	DF	>P	تا	T	> p
متغیرهای پیش بین	تفکر کلی و اعتماد	۵۷/۰	۳۳/۰	۹/۱۳	۱۱۵و۴	۰۰۰۱/۰	۴۴۷/۰	۷/۲	۰۰۷/۰
	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات						۴۰۱/۰	۰۱/۳	۰۰۳/۰
	سجایای اخلاقی						۱۴۸/۰	۱/۱	۲/۰
	خودآگاهی و عشق و علاقه						-۳۴/۰	-۶/۱	۱/۰

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۱۳/۹) معنادار شده  $P/0.5 >$ ، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد هوش معنوی) می‌توانند متغیر ملاک (توانمندسازی) را پیش بینی کنند. با توجه به سطوح معناداری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای ابعاد تفکر کلی و اعتماد و توانایی مقابله و تعامل با مشکلات معنادار شده است  $P/0.5 >$ . یعنی این که این ابعاد می‌توانند توانمندسازی را پیش بینی کند.

### بحث و نتیجه گیری

اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روان شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روان شناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند. به طوری که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم یعنی بعد معنوی را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد

در فرضیه اول که هوش معنوی و هوش سازمانی با توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد، از روش آماری ضریب همبستگی استفاده شده است و با توجه به جدول و مشاهده ضرایب همبستگی می‌توان چنین نتیجه گرفت که:

افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان دهند. همچنین می‌توان گفت هوش معنوی فهم مسایل دینی و استنباط‌های درست فقهاتی را تسهیل می‌نماید. به علاوه هوش معنوی می‌تواند در فهم مسایل اخلاقی و ارزش آن‌ها به افراد یاری نماید. افرادی که دارای هوش معنوی بالا هستند، دارای

ویژگی‌های زیر هستند: درک حضور متعالی در زندگی، درک پیام‌های حضور متعالی که هدایتگر هر انسانی از درون و بیرون است، حس شگفتی و اعجاب در برابر امر قدسی، حس خشیت و فروتنی در مقابل عظمت وجود متعالی، توان گوش دادن به ندای ربوبی، حفظ آرامش در هنگام آشفتگی و تناقض و دوگانگی، تعهد، فداکاری، ایمان، درک خردمندانه معنای عمیق کلام خداوندی، سازگاری و درک فرمان و دستورات الهی و درک شناختی و عاطفی این دستورات، درک وحدت در عین کثرت، درک عشق در عین نقص در روابط، درک عدالت در عین عمل، درک معنا در رنج‌ها، سختی‌ها و دشواری‌ها و توانایی عمل کردن به صورت مستقل. بنابراین می‌توان گفت افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، توانمندتر راحت‌تر در یک سازمان کار می‌کنند.

**در فرضیه دوم:** بین ابعاد هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد. از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و با توجه به جدول می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که از هوش معنوی بالاتری برخوردارند، دارای ویژگی‌های از قبیل تفکر در مورد سوالات وجودی مانند وجود زندگی پس از مرگ، جستجوی معنا در زندگی، علاقمندی به عبادت و تعمق مؤثر، رشد حس هدفمندی زندگی، رشد رابطه با خود، هماهنگی با قدرت برتر و نقش آن در زندگی خود هستند.

دومین مؤلفه هوش معنوی به رابطه بین معنویت و حل مسائل و مشکلات یا به عبارت دیگر به رابطه دین و معنویت با مهارت‌های حل مسئله اشاره دارد. بسیاری از افراد در معنا بخشیدن به پدیده‌های مختلف زندگی که ممکن است برای آنان سخت و دشوار باشد، از باورهای دینی سود می‌برند. این مسأله می‌تواند تا حد زیادی به سازگاری آنان کمک کند. برای مثال پارگامنت (۱۹۹۷) عنوان می‌کند که دین می‌تواند در کاهش اثرات منفی استرس‌های قطعاً همه شما در زندگی افراد مؤثر باشد. در همین مورد در قرآن کریم نیز آمده است

اموری همچون ترس، گرسنگی، زیان مالی و جانی، و کمبود میوه‌ها و زراعت‌ها آزمایش می‌کنیم (سوره بقره، آیه ۱۵۵). مسلماً کسانی که این باور دینی را دارند، خداوند آن‌ها را در شرایط سخت مورد آزمون قرار می‌دهد، در برابر استرس‌های زندگی نیز تحمل بالاتری دارند. سومین مؤلفه هوش معنوی صفات پرهیزگاران است. افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، دارای رفتارهای مانند بخشش، شکرگزاری، ایثار و فداکاری، حقیقت، عدالت، مهربانی در کار خود هستند. آخرین مؤلفه به این اشاره دارد، هر چه قدر افراد از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند، دارای خودآگاهی بیشتر و عشق و علاقه بالاتری به زندگی هستند.

در فرضیه سوم که ابعاد هوش معنوی می‌تواند توانمندسازی را پیش‌بینی کند. از روش آماری تحلیل واریانس چند گانه استفاده شده است. با توجه به جدول چنین نتیجه گرفت افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، فضای مثبت و سازنده‌ای دارد، از خلاقیت و ایده‌های نو استقبال می‌کند، از تغییرات بیشترین استفاده را می‌برد و در نتیجه سازمانی زنده، پرتحرک و آماده استفاده از هر موقعیت و لحظه است. کارکنان چنین سازمانی ارتباطات موثرتر و محکم‌تری دارند، اختلاف در خواسته‌ها، نگرش و دیدگاه‌ها دارند، ولی با



بحث و تبادل نظر بر روی این اختلافات، کارهای گروهی خود را با هم افزایش می‌برند. در گروه همه آماده هستند که نقطه نظرات دیگران را بشنوند و درباره آن‌ها بدون جبهه‌گیری، بیندیشند تا به بهترین تصمیم‌گیری برسند. مدیری که هوش معنوی بالایی دارد، مستبدانه به کارمندان خود دستور نمی‌دهد، بلکه از دیدگاه‌ها و نظریات آنان استقبال و استفاده می‌کند تا بهترین تصمیم را بگیرد. با توجه به این که همه افراد از ویژگی‌ها، استعدادها و خواسته‌های خود آگاهند، در شغل مناسبی مشغول به کار هستند، در نتیجه بدون تلاش بیش از حد عملکرد و بازدهی بالایی خواهد داشت. در فضای چنین سازمانی، علی‌رغم بحث‌هایی که در تبادل افکار و خواسته‌ها صورت می‌گیرد، حس احترام بالایی بین افراد وجود دارد. به علاوه هر کس آماده است که در شرایط مورد نیاز، به کمک دیگران برود. چنین سازمانی برای پاسخ‌دهی به دنیای سریع و پرتغییر کسب و کار همیشه آماده است. همه کارکنان، صرف نظر از این که در چه سمتی مشغول به کار هستند، آماده‌اند تا همگام و همزمان با تغییرات، حرکت کنند و از تغییرات و اتفاقات پیش آمده بیشترین استفاده را ببرند. در واقع چون کارکنان این سازمان در مشاغلی متناسب با استعدادها و خواسته‌هایشان مشغول به کار هستند، هم از شغل خود لذت می‌برند و هم کارایی بالایی دارند. بدیهی است چنین سازمانی مستقیم به سوی موفقیت پیش می‌رود، موفقیتی که نتیجه‌اش تنها به سود سهامداران نیست، بلکه تک‌تک افراد سازمان همان‌طور که در رسیدن به این موفقیت نقش دارند، از آن سود می‌برند. مدیران چنین سازمانی، تنها به فکر بزرگ کردن نام خود نیستند، بلکه به فکر موفقیت سازمان هستند و حتی جانشینانی برمی‌گزینند که بتوانند سازمان را از دوران آن‌ها نیز بهتر به سمت موفقیت هدایت کنند. چشم‌انداز و ارزش‌های چنین سازمانی، چنان با روح انسانی تک‌تک کارکنان هماهنگ است، که همگی آن را پذیرفته و برای رسیدن به آن‌ها اصرار و رفتار می‌کنند. زیرا زیر سوال بردن همه چیز در چنین سازمانی آزاد است. کارکنان در هر رده‌ای که باشند، می‌توانند

چشم‌انداز، ارزش‌ها، استراتژی‌ها و تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان را زیر سوال ببرند. هنگامی که ایرادی در آن‌ها می‌بینند، بر آن‌ها تاثیر می‌گذارند و آن‌ها را تغییر می‌دهند و هنگامی که پاسخ پرسش‌هایشان را دریافت می‌کنند، آن‌ها را می‌پذیرند و برای به تحقق رسیدن آن‌ها تلاش می‌کنند. در چنین سازمانی افراد بدون توجه به رنگ، نژاد، مذهب، طبقه اجتماعی و جنسیت گرد هم آمده‌اند و حتی تلاش می‌شود افراد با باورها، عقاید و نظریات کاملاً متفاوت و حتی متضاد در گروه‌های مختلف با یکدیگر همکاری داشته باشند، زیرا باور سازمان بر این است که تضادها و اختلاف‌های موجود در تیم‌های کاری باعث به وجود آمدن خلاقیت و اندیشه‌های نو در سازمان می‌شود. علاوه بر این که کارکنانی که هوش معنوی بالایی دارند، جسارت و خلاقیت بالایی نیز دارند. در چنین سازمانی علی‌رغم تلاش گسترده تک‌تک افراد، هیچ کس باور ندارد که موفقیت‌ها حاصل تلاش او است، زیرا موفقیت‌ها را حاصل تلاش گروه می‌دانند. اگر شکستی پیش آمد، به جای جستجو برای یافتن مقصر، به دنبال دلیل هستند؛ زیرا می‌دانند هر شکستی یکی از عوامل موفقیت آن‌ها

را تعیین می کند: یاد می گیرند چه کنند یا چه نکنند که کار به موفقیت منتهی شود. مدیران در چنین سازمانی، به تنهایی تصمیم گیرنده های اصلی نیستند، زیرا می دانند هیچ انسانی پاسخ همه پرسش ها، راه حل همه مشکلات و روش بهتر انجام همه کارها را نمی داند. به خرد جمعی معتقدند و می دانند اگر بحث و ارائه پیشنهاد برای حل مشکلات یا تعیین بهترین روش انجام کار برای همه افراد گروه آزاد باشد، همیشه می توان جواب های بهتری یافت یا به روش های کاری بهتری رسید. می دانند اگر مشکلات کاری بین تمام افراد گروه مطرح و بررسی شود، آن ها می توانند از دیدگاه های متفاوتی به مسئله بنگرند و پیشنهادهای متفاوتی ارائه دهند و در نهایت به راه حلی برسند که با بررسی جوانب مختلف پیدا کرده اند و به علاوه چون همه کارکنان در حل این مشکل حضور داشته اند، تمام تلاش خود را برای رسیدن به نتیجه در این مسیر انجام می دهند. در چنین سازمانی، افراد خود انتقاد هستند، بنابر این از انتقادهای دیگران نه فقط ناراحت نمی شوند، بلکه آن ها را می شنوند، درباره آن ها فکر می کنند و از آن ها برای اصلاح مشکلات استفاده می کنند.

### پیشنهادهای کاربردی

- ۱- تغییر ساختار سازمان ها به صورت انعطاف پذیر و غیر رسمی
- ۲- گسترش مؤلفه های هوش معنوی در دانشگاه ها
- ۳- برگزاری گردهمایی ها و کارگاه های آموزشی جهت ارائه ایده های بدیع در سازمان و ایجاد زمینه های لازم برای مشارکت بیشتر اعضای هیئت علمی به منظور عملی کردن ایده ها
- ۴- فراهم کردن زمینه هایی برای مشارکت دادن استادان در تصمیمات کلیدی و پایه دانشگاه
- ۵- دادن اختیارات لازم به استادان تا بتوانند فراتر از الزامات رسمی به کارشان ادامه دهند.
- ۶- تاکید ویژه بر مولفه های هوش معنوی با توجه به معناداربودن این مولفه و تاثیر آن ها بر توانمند سازی

## منابع

- پاک طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا). (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان، فصلنامه مدیریت. سال پنجم، شماره ۱۱.
- تشکری، محمود. (۱۳۸۷). برنامه‌های توانمندسازی رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه نظارت و بازرسی. سال دوم، شماره ۴.
- عقلمند، سیامک و اکبری، فیض الله. (۱۳۸۴). توانمندسازی یک استراتژی مدیریتی برای نیل به توسعه پایدار، تهران: سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
- ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۹). هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی جمعی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. شماره ۲.
- نادری، فرح و همکاران. (۱۳۸۹). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نو تاریخ پذیرش ۱۳/۱۱/۸۹
- رجایی، علی رضا. (۱۳۸۹). هوش معنوی دیدگاه‌ها و چالش‌ها. فصلنامه پژوهش تربیتی
- فتاحی، مهدی و همکاران (۱۳۸۸). رابطه بین هوش عاطفی و هوش معنوی با رهبری تحول‌آفرین فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۸۸، ص ۳۱-۵۷
- 1- Fabricatore, A; Handle, P & Fenzel, M. (2000). Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well – being. *Journal of Psycholog and Theology*, 28(3): 221-228
  - 2- Strack, G. & Fottler, MD. (2002). Spirituality & effective leadership in healthcare: Is there a connection *Frontiers of Health Services Management*, 18(4), 3-18.
  - 3- Fry, (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
  - 4- Fairholm, Gilbert. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling wholeself needs at work. *Leadership & Organizational Development Journal*, 17(5), 11-17

