رابطهٔ معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی

سمیرا رازی[۱]، مرتضی اکبری[۱G]*، حجت شکیبا[۲] و شیرمراد مرزبان[۳]

۱. گروه کارآفرینی در فناوری، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

۲. گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

۳. گروه کارآفرینی سازمانی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت ۹۳/۱/۱۶، تاریخ پذیرش ۹۳/۳/۷)

چکیده

زمینه: معنویت در محیط کار می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد، زیرا افراد با تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنوی‌شان، کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر ایجاد می‌کنند و روح و روان خود را پرورش می‌دهند. هدف این پژوهش بررسی رابطهٔ معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه تهران بود.

روش: تحقیق حاضر به صورت توصیفی همبستگی و با استفاده از فن پیمایش انجام شده است. جامعهٔ آماری پژوهش ۱۸۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه تهران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۰ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه الکترونیکی بود که برای ارزیابی روایی آن از نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و برای ارزیابی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آماره‌های توصیفی و استنباطی (تحلیل همبستگی جزیی و رگرسیون) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ۰/۷۴ عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب توسط معنویت در کار، توسعه و کارآیی، مشارکت در تصمیم‌گیری و نوآوری تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد این سه زمینه دارای رابطه متقابل هستند، بنابراین توجه به این زمینه‌ها می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد.

کلیدواژگان: *سلامت سازمانی، معنویت در کار، کارآفرینی سازمانی، بهبود عملکرد*

سرآغاز

هدف عمدهٔ دانشگاه‌ها پرورش و توانمندسازی نیروی کار می‌باشد و دانشگاه‌ها در صورتی خواهند توانست وظیفهٔ خطیری را که بر عهده آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌هایی سالم و پویا باشند. سلامت سازمانی[۱] را می‌توان توانایی سازمان در انطباق موفقیت‌آمیز با محیط، حفظ انسجام میان اعضا و تحقق بخشیدن به اهداف تعریف کرد (۱). سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد و نیروی آنها را به گونه‌ای اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. بنابراین سلامت سازمانی به شرایطی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی به نسبت پردوام اشاره می‌کند. سلامت سازمانی دانشگاه خود یک ارزش بوده و برای دانشگاه یک حُسن محسوب می‌گردد (۲).

در زمینهٔ سلامت سازمانی، محققی معتقد است رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی سازمان‌ها و پژوهش و کوشش

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mortezaakbari @ ut.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد. برخی از پژوهشگران سلامت سازمانی را توانایی سازمان در انطباق موفقیت‌آمیز با محیط، حفظ انسجام میان اعضا و تحقق بخشیدن به اهداف تعریف نمودند (۱). بعضی از صاحبنظران اشاره می‌کنند: سلامت سازمانی نه تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر است، بلکه شامل توانایی سازمان در رشد و بهبود عملکرد[۲] نیز می‌گردد (۳).

امروزه اهمیت کارآفرینی سازمانی[۳] برای تربیت نیروی انسانی خلاق و نوآور یا به عبارت روشن‌تر «کارآفرینان سازمانی» در سازمان‌ها برجسته‌تر شده و مدیران سازمان‌ها به دنبال طراحی دقیق سازمانی کارآفرینانه هستند و علاقه دارند تا رفتارهای کارآفرینانه‌ای را ایجاد کنند که به کارایی عملیاتی بهتری منجر شود(۴). سازمان‌های پویا دارای نیروهای خلاق، نوآور و هوشیار هستند که تهدیدها و محدودیت‌ها را شناسایی و به فرصت‌ها و امکانات فکر می‌کنند تا به مناسب‌ترین شیوه از آن استفاده کنند. شرایط و موقعیت‌ها را واقع‌بینانه بررسی می‌کنند و به ارتقای استانداردها و شرایط زندگی بهتر فکر می‌کنند. در ادبیات جدید سازمان و مدیریت، این ویژگی‌ها را در واژه کارآفرینی بیان می‌دارند (۵). کارآفرینی[۴] سازمانی یک فرایند احیای بهبود عملکرد سازمان است؛ مزایای کارآفرینی سازمانی، در واقع شامل نوآوری در طراحی محصول و خدمات، نوآوری در فرایندهای سازمان، بهبود عملکرد سازمان، کارآیی و اثربخشی است (۶). کارآفرینان با ایجاد یک برنامهٔ مدیریت اخلاق و وجدان کاری می‌توانند اخلاقیات و امور وجدانی کار را در فرایند کارآفرینی و محیط کار مدیریت کنند (۷).

یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی که امروزه نظر محققان زیادی را به خود معطوف داشته است، نقش معنویت در کار[۵] است که با سلامت سازمانی نیز رابطهٔ تنگاتنگی دارد. معنویت در کار می‌تواند تحقق اهداف را یکپارچه کند.

در طول تاریخ انسان‌ها از معنویت برداشت‌ها و تعاریف متفاوتی داشته‌اند هر کدام با نظر به بعدی از ابعاد آن، تعریفی را ارائه کرده‌اند(۸). در دهه‌های اخیر توجه به معنویت در سازمان‌ها و منافع حاصل از آن برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها روندی رو به افزایش داشته است و می‌تواند به عنوان یک سازه در حال ظهور در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار دیده شود (۹). معنویت در سازمان به معنای چارچوبی از ارزش‌های سازمانی تبلوریافته در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کاری موجب ارتقای تجربه تعالی و احساس ارتباط با دیگران به گونه‌ای که احساس کمال و رضایت فراهم می‌آید، می‌شود. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند (۱۰). برخی از صاحبنظران اصطلاح معنویت در کار را توصیف‌کنندهٔ تجربهٔ کارکنانی می‌دانند که در کارشان پر حرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (۱۱ و ۱۲). یکی از صاحب‌نظران، معنویت را جستجوی هدایت، معناداری، کلیت درونی و مرتبط بودن با دیگران و خالق هستی می‌داند. برخی نیز معنویت را به منزله کثرت‌گرا بودن تعریف کرده‌اند.

بسیاری از پژوهشگران بین دین و معنویت تمایز قائل می‌شوند. از نظر آنان دینداری شکلی سازمان‌یافته یا رسمی است، اما معنویت به معنای نزدیکی با خدا و احساس پیوند با جهان و چیزهای زنده است. دین به عنوان سیستمی از باورهای سازماندهی شده و آیین‌های عبادی است که شخص بدان‌ها می‌پردازد؛ در حالی که معنویت یک اصل زندگی شخصی است که حالتی متعالی از رابطه با خداوند را ایجاد می‌کند. دین بیشتر به سازمان و گروه مشخصی تأکید دارد، در حالی که معنویت عام‌تر بوده ممکن است بیش از یک رویکرد دینی را در بر گیرد. ذکر این نکته ضروری است که تعریف معنویت با معنویت در محیط کار متفاوت است. معنویت به جنبه‌های فردی نظر دارد و معنویت در محیط کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد. در برخی نوشته‌ها اصطلاح «روح در کار» برای معنویت در کار، یعنی سطح فردی و اصطلاح «روح در محیط کار» برای معنویت در محیط کار، یعنی سطح سازمانی به کار می‌رود(۱۳).

برخی از صاحب‌نظران نتیجه گرفتند که؛ معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. برخی از پژوهشگران، معنویت را درک و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

شناسایی بُعدی از زندگی کارکنان که درونی، باطنی و قابل پرورش است می‌دانند و به‌واسطهٔ انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی هایشان کمک کند و بهره‌وری[۶] آنها را افزایش دهد (۱۱ و ۱۴).

مطالعات زیادی در زمینهٔ سلامت سازمانی، معنویت و کارآفرینی در سازمان صورت گرفته است. برخی از صاحبنظران در پژوهش خود مشخص ساختند که بین معنویت و افسردگی رابطهٔ معناداری وجود دارد. یعنی افرادی که از معنویت بالایی برخوردار بودند، نشانه‌های افسردگی کمتری از خود نشان دادند. تحقیقی با عنوان رابطه‌ی اضطراب و افسردگی با میزان معنویت در دانشجویان دانشگاه تهران نشان داد که بین میزان اضطراب و ابعاد معنویت (معنایابی در زندگی و ارتباط با خدا) همبستگی منفی و بین افسردگی و اضطراب و تجربیات سلبی دانشجویان در معنویت همبستگی مثبت است (۱۵).

تحقیقی با عنوان معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت[۷] کارکنان (رویکردی تطبیقی) انجام گرفت که نشان داد وابستگی دو متغیر معنویت بر خلاقیت در سطح اطمینان ۰/۹۹ تأیید گردیده است (۱۶). پژوهشگرانی در پژوهشی با عنوان ارتباط بین عملکرد مدیران و سلامت سازمانی نشان دادند یک رابطه مستقیم و معنی‌داری بین نقش‌های فردی، نقش‌های اطلاعاتی و نقش‌های تصمیم‌گیری با سلامت سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. علاوه بر این، رابطهٔ بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی در همان درجه اطمینان تأیید شده است (۱۶).

پژوهشگری نشان داد که میان سلامت سازمانی با عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های تحقیق مؤید رابطهٔ سلامت سازمانی با عملکرد مدیران مدارس، در قلمرو برنامه آموزش و تدریس، امور دانش‌آموزان و کارکنان است (۱۷).

پژوهشگرانی به بررسی رابطهٔ بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین کارآفرینی و سلامت سازمانی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد و متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی حدود ۵۸ درصد میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین نمودند (۳).

برخی دیگر از پژوهشگران در تحقیقی به بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی که روی کارکنان و مدیران خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران انجام دادند نشان دادند رابطهٔ معنی‌داری بین وظایف مدیران در بُعد تصمیم‌گیری با سلامت سازمانی در جامعه مورد مطالعه وجود دارد. همچنین بین وظایف مدیران در بُعد اطلاعاتی با سلامت سازمانی رابطهٔ معناداری وجود دارد. بُعد روحیه، علاوه‌بر ابعاد سازمانی به مسایل روان‌شناسی و رفتاری نیز مرتبط می‌باشد. از این رو سلامت شخصیت افراد نیز در افزایش و نزدیک شدن به سطح سلامت کامل سازمانی مؤثر می‌باشد (۱۸).

تحقیقی نیز به بررسی رابطهٔ بین منابع قدرت مدیران گروه‌های آموزشی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهرستان اصفهان پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد منبع قدرت مرجعیت مدیران گروه‌های آموزشی تنها بر مؤلفهٔ روحیه، منبع قدرت اجبار بر مؤلفه پشتیبانی منابع، منبع قدرت تخصص بر مؤلفه‌های پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه و منابع قدرت قانونی و پاداش بر مولفه‌های پشتیبانی منابع، ملاحظه‌گری و تأکید علمی از سلامت سازمانی تأثیر داشتند(۱۹).

همان‌طورکه اشاره شد، استفاده از کارآفرینی سازمان یکی از راه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها و مؤسسات به الزامات محیطی است(۲۰). کارآفرینی سازمانی به معنای توسعهٔ شایستگی‌ها[۸] و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع است. با توجه به اینکه کارآیی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است، تحقیق حاضر در تلاش است تا به این مسئله پژوهشی پاسخ دهد که آیا بین معنویت در کار و سلامت سازمانی بر کارآفرینی کارکنان دانشگاه تهران به‌عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه ایران رابطه وجود دارد؟

روش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها غیرآزمایشی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها میدانی و از لحاظ شیوهٔ تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی به‌شمار می‌رود که

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

به‌صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کارشناسان دانشگاه تهران بودند که تعداد کارکنان براساس آمار دانشگاه تهران معادل ۱۸۴۰ نفر بود. با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان حجم نمونه آماری برابر با ۲۳۰ نفر محاسبه شد. در این تحقیق، حدود ۱۶/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان مدیر و ۸۳/۵ درصد کارمند با دامنهٔ سنی بین ۳۰ تا ۴۵ سال بودند. مدرک تحصیلی ۴ درصد دکتری، ۳۱ درصد فوق لیسانس، ۵۵ درصد لیسانس و ۱۰ درصد کمتر از لیسانس بود. در این پژوهش۶۰ درصد از افراد مورد بررسی مرد و ۴۰ درصد زن بودند. از نظر وضعیت استخدامی نیز ۶۵ درصد رسمی، ۱۷ درصد قراردادی و ۱۸ درصد پیمانی بودند.

ابزار اصلی تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه الکترونیکی شامل چهار بخش و به صورت طیف ۵ درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد بود که در پوشه کاری کارکنان دانشگاه قرار داده شد و کارکنان به این پرسشنامه پاسخ دادند. برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامهٔ ۳۱ سؤالی مایلز استفاده شد که در هشت مؤلفه به شرح زیر دسته‌بندی شدند: روحیه، نوآوری، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد و استقلال، مسیر هدف، رهبری، یگانگی و سازگاری، توسعه و کارآیی که در نهایت ۳۰ سؤال مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش معنویت در کار از پرسشنامهٔ ۱۷ سؤالی و برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامهٔ ۴۰ سؤالی دیگری که در شرایط ایران تطبیق داده شده است، استفاده گردید. روایی صوری و محتوای پرسشنامه براساس نظرات چند نفر از اساتید دانشگاه تهران تعیین و اصلاحات لازم به‌عمل آمد. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ (α) استفاده شد. در جدول (۱) مقدار این ضریب برای هرکدام از قسمت‌های پرسشنامه مشخص گردید که نشان داد ابزار تحقیق از پایایی مناسب برخوردار است. داده‌ها این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSSWin18 تجزیه‌وتحلیل شدند. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی (میانگین، دامنه، انحراف معیار و...) و آماره‌های استنباطی مانند ضریب همبستگی جزیی و رگرسیون استفاده شد.

جدول ۱: محاسبهٔ پایایی شاخص‌های تحقیق

شاخص‌ها	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال	شاخص‌ها	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال
روحیه	۰/۸۹	۴	یگانگی و سازگاری	۰/۸۸	۵
نوآوری	۰/۸۳	۴	توسعه و کارآیی	۰/۸۳	۳
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۹۱	۳	مجموع سلامت سازمانی	۰/۹۶۸	
تعهد و استقلال	۰/۷۸	۵	کارآفرینی سازمانی	۰/۹۶	
مسیر هدف	۰/۹	۳	معنویت در کار	۰/۹۵۷	
رهبری	۰/۹۱	۴			

یافته‌ها

براساس جدول شماره ۲، نتایج حاصل از اولویت‌بندی گویه‌های معنویت درکار نشان داد که پاسخ به، من از کارم لذت می‌برم، با میانگین (۳/۹۷۸)، هنگام کار کردن احساس می‌کنم برای کل جامعه مفید هستم با میانگین (۳/۹۳۰) و بین کارم و محیط جامعه ارتباط زیادی وجود دارد با میانگین (۳/۷۹۱) بالاترین اولویت و احساس می‌کنم افرادی که در این واحد کار می‌کنند از همدیگر مراقبت می‌کنند با میانگین (۳/۱۶۵)، احساس می‌کنم افرادی که در این واحد کار می‌کنند از همدیگر حمایت می‌کنند، با میانگین (۳/۱۱۷) و دانشگاه به من کمک می‌کند با آرامش زندگی کنم با میانگین (۳/۰۷۰) کمترین اولویت را به خود اختصاص دادند.

به‌منظور بررسی توزیع فراوانی متغیرهای مورد مطالعه در بین کارکنان دانشگاه تهران از فرمول زیر استفاده شد که نتایج حاصل از جدول توزیع فراوانی آن در جدول ۲ ارائه شده است: $A<M-SD$ ضعیف؛ $M-SD<B<M$ متوسط؛ $M<C<M+SD$ خوب؛ **و** $M+SD<D$ عالی.

با توجه به جدول توزیع فراوانی و متغیر معنویت در کار می‌توان قضاوت کرد که در ۳۹/۶ از کارکنان وضعیت معنویت در سطح خوبی قرار دارد. همچنین ۳۷ درصد از کارکنان از لحاظ متغیر

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

جدول ۲: توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

		فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سطح معنویت افراد	ضعیف	۴۰	۱۷/۴	۱۷/۴
	متوسط	۵۸	۲۵/۲	۴۲/۶
	خوب	۹۱	۳۹/۶	۸۲/۲
	عالی	۴۱	۱۷/۸	۱۰۰
کارآفرینی سازمانی	ضعیف	۴۰	۱۷/۴	۱۷/۴
	متوسط	۸۵	۳۷	۵۴/۳
	خوب	۵۹	۲۵/۷	۸۰
	عالی	۴۶	۲۰	۱۰۰
سلامت سازمانی	ضعیف	۵۴	۲۳/۵	۲۳/۵
	متوسط	۷۸	۳۳/۹	۵۷/۴
	خوب	۷۰	۳۰/۴	۸۷/۸
	عالی	۲۸	۱۲/۲	۱۰۰

کارآفرینی در سطح متوسط هستند و همچنین از لحاظ سلامت سازمانی ۳۳/۹ از کارکنان در سطح متوسط قرار دارند.

به‌دلیل اینکه در این تحقیق سه متغیر وجود داشت و بررسی هم‌زمان رابطه دوبه‌دو متغیرها با توجه به متغیر سوم مهم بود، از ضریب همبستگی جزیی استفاده کرد. درواقع ضریب همبستگی جزیی نوعی کنترل آماری است که از طریق آن می‌توان اثر یک یا چند متغیر را کنترل کرد. با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول ۳ ابتدا آزمون همبستگی بین متغیرهای معنویت در کار و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه تهران انجام گرفت که نشان داد همبستگی مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد (r=۰/۴۱۳). سپس آزمون همبستگی بین متغیرهای معنویت در کار و کارآفرینی سازمانی انجام گرفت و نشان داد همبستگی مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد (r=۰/۴۰۳) و نشان‌دهندهٔ آن است که در دانشگاه تهران با افزایش معنویت در کار، میزان سلامت سازمانی و نیز کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد. در نهایت آزمون همبستگی بین متغیرهای کارآفرینی سازمانی و سلامت سازمانی دانشگاه تهران انجام گرفت که نتایج نشان داد در (r=۰/۵۱۵) همبستگی مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد.

جدول ۳: همبستگی بین سلامت سازمانی، کارآفرینی و معنویت در کار

متغیرها	سلامت سازمانی	کارآفرینی سازمانی	معنویت در کار
سلامت سازمانی	۱	۰/۵۲**	
کارآفرینی سازمانی		۱	۰/۴۰**
معنویت در کار	۰/۴۱**		۱

با استفاده از رگرسیون به روش گام‌به‌گام (Stepwise) پس از ورود متغیرهای معنی‌دار نتایجی مطابق جدول شماره۴ حاصل گردید. در خصوص برآورد متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل مندرج در جدول، همان‌طورکه ضریب تعیین تعدیل‌یافته (R^2=۰/۷۳۷) نشان می‌دهد ۷۳ درصد تغییرات متغیر وابسته عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی توسط چهار متغیر معنویت در کار، مشارکت در تصمیم‌گیری، توسعه و کارآیی و نوآوری تبیین می‌شود. میزان F نیز در جدول مذکور در سطح (۰/۰۰۰= سطح معنی‌داری) معنی‌دار شده که حاکی از معنی‌دار بودن معادله رگرسیون می‌باشد.

براساس مقادیر B معادله رگرسیون را می‌توان به شرح ذیل نوشت:

$Y= ۱۱/۴۷+۰/۶۶ (X_1) +۱/۲۱ (X_2) +۱/۶۸ (X_3) +۰/۸۸۲ (X_4)$

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

جدول ۴: رگرسیون چند متغیره تبیین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی (گام آخر)

متغیر مستقل	B	Beta	t	SE	Sig	R	R^2
معنویت در کار	۰/۶۶	۰/۴۲	۸/۴۸	۰/۰۷	۰/۰۰۰	۰/۷۴۲	۰/۷۳۷
مشارکت در تصمیم‌گیری	۱/۲۱	۰/۱۷	۲/۹۵	۰/۴۰	۰/۰۰۳		
توسعه و کارآیی	۱/۶۸	۰/۲۳	۳/۹۹	۰/۴۲	۰/۰۰۰		
نوآوری	۰/۸۸	۰/۱۴	۲/۷۴	۰/۳۲۱	۰/۰۰۶		
Constant	۱۱/۴۷		۳/۴۸	۳/۲۹	۰/۰۰۱		

گام آخر: ۰/۰۰۰= سطح معنی‌داری F F=۱۶۱/۴۳۹ Adjusted R^2=۰/۷۳۷ R=۰/۷۴۲

قضاوت در مورد سهم و نقش هر یک از متغیرها را در تبیین متغیر وابسته باید به مقادیر بتا (Beta) واگذار کرد. زیرا این مقادیر استاندارد شده بوده و امکان مقایسه‌ای و تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرها را فرآهم می‌سازد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که از میان عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی بیشترین اثر را به ترتیب معنویت در کار با ضریب بتای (۰/۴۲۴)، توسعه و کارآیی با ضریب بتای (۰/۲۳۸)، مشارکت در تصمیم‌گیری با ضریب بتای(۰/۱۷۶) و نوآوری با ضریب بتای (۰/۱۴۲) دارند.

جهت سنجش و تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته یعنی کارآفرینی سازمانی از روش تحلیل مسیر استفاده شد، که بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر، متغیر سلامت سازمانی به‌صورت مستقیم و متغیر معنویت هم به‌صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی)، تأثیر گذاشته‌اند.

الف) متغیری که تأثیر مستقیم بر متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) داشته است، متغیر سلامت سازمانی با ضریب مسیر

جدول ۵: نتایج حاصل از تحلیل مسیر جهت شناسایی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی

ردیف	نام متغیرهای مستقل	نوع تأثیر		
		مستقیم	غیرمستقیم	کل
۱.	معنویت	۰/۳۷۷	۰/۰۹۲	۰/۴۶۹
۲.	سلامت سازمانی	۰/۲۵۲	–	۰/۲۵۲
	جمع	۰/۶۲۹	۰/۰۹۲	۰/۷۲۱

۰/۲۵۲می‌باشد. از این‌رو، باید اشاره داشت که متغیر سلامت سازمانی توانسته ۰/۲۵۲ درصد از کارآفرینی سازمانی را تبیین کند.

ب) متغیری که هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیرمستقیم بر متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) داشته است، متغیر معنویت با مجموع ضریب مسیر ۰/۴۶۹ می‌باشد. با توجه به این ضریب، هرگونه افزایش در متغیر مستقل معنویت، با افزایش در کارآفرینی سازمانی همراه خواهد بود. در مجموع، معنویت (با مجموع ضریب ۰/۴۶۹) و سلامت سازمانی (با مجموع ضریب ۰/۲۵۲) به ترتیب توانسته‌اند بیشترین تأثیر را بر متغیر وابستهٔ کارآفرینی سازمانی داشته باشند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

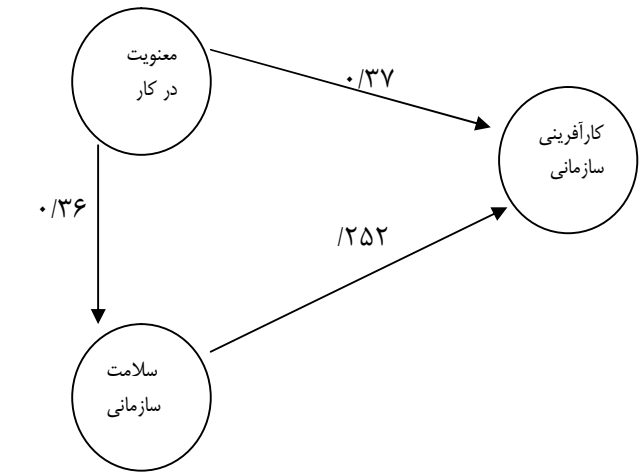
بحث

محیط کار معنوی تأثیر مستقیمی بر کارآفرینی در سازمان دارد چرا که موجب افزایش بهره‌وری[۹] و خلاقیت و کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌گردد. کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و مسئولیت‌پذیری[۱۰] بیشتری دارند تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند (۲۱). معنویت در کار، به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود فرد کارش را ارزشمند پندارد و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که دریک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به‌وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجادیک فرهنگ سازمانی انگیزشی و کارآفرینانه[۱۱] و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در دانشگاه تهران بین معنویت در کار، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. این بدین معناست که هرگونه بهبود معنویت در محیط‌کاری می‌تواند باعث بهبود سلامت سازمانی و افزایش کارآفرینی سازمانی گردد.

پژوهش حاضر از یافته‌های پژوهشگرانی پشتیبانی می‌کند که نشان دادند بین هریک از متغیرهای سازمانی ارتباطات اثربخش، ارتباط قوی مدیر با کارکنان و عملکرد کارکنان با جو سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لازم به ذکر است که در برداشتی کلی‌تر جو و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی، اثربخشی و در نهایت با سلامت سازمانی رابطه معنی‌دار دارد (۲۲).

نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان‌دهندهٔ آن است که از میان عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی بیشترین اثر را به‌ترتیب معنویت در کار، توسعه و کارآیی، مشارکت در تصمیم‌گیری[۱۲] و نوآوری دارند. بنابراین معنویت نقش مهمی در کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند. معنویت در کار به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود فرد کارش را ارزشمند بپندارد و آن را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند که یافته‌های صاحب‌نظری را که در مطالعه خود بیان داشت اگر چه معنویت در محیط کار از چند جزء تشکیل یافته است اما مهم‌ترین جزء آن معنا و مفهوم در کار است و به این نتیجه رسید که انجام کار به نحو احسن از یک چارچوب معنوی و ایجاد معنی و مفهوم در کار به‌دست می‌آید، تأیید می‌کند(۲۳). گروهی از صاحب‌نظران در تحقیقی که انجام دادند شاخص‌هایی را برای معنوی بودن یک سازمان شناسایی نمودند که شامل شادکامی[۱۳]، فرزانگی، موفقیت، رضایت



نگارهٔ ۱: ضرایب مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

باطنی[14] و سلامت می‌باشد(۲۴). نتایج مطالعهٔ پژوهشگرانی باعنوان بررسی رابطهٔ بین مدیریت دانش[15] و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی هم نشان داد که بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطهٔ مثبت وجود دارد(۳). برهمین‌اساس بین ابعاد سلامت سازمانی مانند روحیه، تأکید علمی، ساخت‌دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی با ابعاد کارآفرینی سازمانی رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مطالعهٔ برخی از پژوهشگران نیز موید این رابطه‌ها می‌باشد(۲۵-۲۷). نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ۰.۷۴ عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی به‌ترتیب توسط معنویت در کار، توسعه و کارآیی، مشارکت در تصمیم‌گیری و نوآوری تبیین می‌شود.

با توجه به توزیع فراوانی معنویت در کار می‌توان قضاوت کرد که وضعیت معنویت در دانشگاه تهران خوب می‌باشد که نشان‌دهنده همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند.

تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان که می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان منجر گردد.

تلاش برای راه‌اندازی یک شبکهٔ دائم اطلاع‌رسانی از وضعیت عملکرد دانشگاه به منابع داخلی و مراجع تصمیم‌گیرنده به ویژه با تأکید بر عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی.

برای تقویت بُعد روحیه، توجه به جنبه‌های مثبت گروه‌های غیررسمی، گروه‌هایی که دارای سازگاری روانی هستند، یکی از راهکارهاست. ایجاد یک جو دوستانه که در آن کارکنان اغلب همدیگر و کارشان را دوست دارند و کارشان را با جدیت و اشتیاق انجام می دهند و روی هم رفته هم از نظر شخصی و هم به خاطر سازمان برانگیخته می‌شوند، باید در اولویت برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی قرار گیرد.

تربیت کارکنان کارآفرین با تقویت خودکنترلی در ایشان؛ افزایش روحیهٔ خطرپذیری؛ تقویت حس استقلال کارکنان با واگذاری برخی اختیارات به آنها؛ تشویق کارکنان به ارایه ایده‌های خلاق؛ افزایش روحیهٔ تحمل شرایط عدم اطمینان در کارکنان؛ افزایش روحیهٔ مسؤولیت‌پذیری و تقویت بصیرت و دوراندیشی در کارکنان.

ایجاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه با اشاعهٔ درستی، وفاداری، اعتماد و خطرپذیری؛ احساس کارکنان از کار به‌عنوان تفریح و ارزش‌آفرینی برای ارباب‌رجوع و میدان دادن به افراد خلاق و مبتکر.

یکی از حوزه‌های مدیریت که می‌تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد مدیریت تغییر سازمانی است. مدیران باید با تشویق معنویت در محیط کار خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد سازمانی، وجدان‌کاری و انگیزه افراد را افزایش دهند که در نهایت به تغییر رفتار کارکنان در سازمان منجر می‌شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه دانشگاه یک محیط خلاق و پویا است باید از طریق کارآفرینی سازمانی در فرایندهای سازمانی، خدمات و عملکرد سازمانی خود نوآوری داشته باشد. از آنجایی‌که معنویت در کار و سلامت سازمانی عوامل تأثیرگذار در کارآفرینی سازمانی می‌باشند، دانشگاه تهران باید با تقویت این دو عامل زمینه‌های بروز کارآفرینی سازمانی خود را در زیرواحدهای مربوطه بهبود بخشد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی رضایت آگاهانه و امانت‌داری مورد توجه قرار گرفته‌اند.

واژه‌نامه

سلامت سازمانی 1.Organizational health

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

بهبود عملکرد	2. Performance Improvement
کارآفرینی سازمانی	3.Organizational Entrepreneurship
کارآفرینی	4. Entrepreneurship
معنویت در کار	5. Spirituality at Work
بهره‌وری	6.Productivity
خلاقیت	7.Creativity
شایستگی	8. Competency
مسؤولیت‌پذیری	9.Responsibility
مشارکت در تصمیم‌گیری	10.Participation in decision making
فرهنگ سازمانی کارآفرینانه	11. Entreprenurial organizational culture
محیط‌کاری	12.Working environment
شادکامی	13. Happiness
رضایت باطنی	14.Internal Satisfaction
مدیریت دانش	15. Knowledge Managment

منابع

1. Licata JW, Harper GW. (2001). Organizational Health and Robust School Vision. Educational Administration Quarterly; 37(1): 5-26.
2. Seied Javadian R, Alavi A, Ansari SH. (2010). Organization health index in Isfahan University of medical science. Journal Health Adminestration; 13(41): 63-72. (In Persian).
3. Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi E. (2010). Relation between knowledge management & Health organization with entrepreneurship in employees. Social Research; 89-115.(In Persian).
4. Mosavi Rad T, Farahani A, Nejat Isfahani A, Honari H. (2012). Desining the model of corporate entrepreneurship based on the relationship between corporate strategy and dimension of corporate entrepreneurial orientation in physical education organization. Exercise Management; 4(12): 201-217. (In Persian).
5. Minaeepour F. (2005). Impact of behavioral factors on Organizational entrepreneurship in employees. [MA Thesis]. Tehran: Islamic Azad University, Science & Research Branch.(In Persian).
6. Zaree Mahrjerdi M, Rezaei M, Arabion A, Akbari R. (2010). Organizational entrepreneurship; Concepts, Implications & Models. Innovation & Creation in Science; 1(1). (In Persian).
7. Khani Jazni J. (2008). Work ethics & work moral in entrepreneurship. Ethics in Science & Technology; (8): 91. (In Persian).
8. Barzanoni M. (2000). Spirituality as human sustained need & secret of Durability Human Society. Tehran: Imam Hosein University. (In Persian).
9. Fry LW, HannahTS, Noel M. (2010). Impact of spiritual leadership on unit performance. The Leadership Quarterly; (22): 259-270.
10. Nickpoor A, Manzari Tavakoli AR, Hoseininejad MR. (2011). Relation between job spirituality and Organizational citizenship behaviors in employees. Beyond Management; 155-172. (In Persian).
11. Ashmos P, Duchon D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry; 9(2): 134-145.
12. Nasehi far V, Almasifard MR. (2009). Work spirituality in organizational society. Ethics in Science & Technology; 4(3): 17-27. (In Persian).
13. Kinjersky VM, Skrypnek BJ. (2004). defining spirit at work: finding common ground. Journal of Organizational Change Management; 17(1): 26-42.
14. Moghimi SM, Rahbar AH, Islami H. (2007). Organizational spirituality and its effects on employee's creativity. Ethica in Science & Technology; 3(4): 89-98. (In Persian).
15. Ghobari Bonab B, Motavalipoor A, Hakimi rad E, Habibi Asgarabad M. (2009). Relation between anexiety and depression with spirituality in students. Applied Psychology; 3(2): 110-123. (In Persian).
16. Mohammadisadr M, Siadat SA, Arbabisarjou A (2012). Relationship between managers' performance & organizational health. International Education Studies; 5(3).
17. Kakia L. (2009). Relation between educational manager performances with organizational health in high schools. Journal of Education; (99): 145-160. (In Persian).
18. Sharifi A, Aghasi S. (2010). Relation between manager performances with organizational health. Quarterly new approach in educational administration; 1(4): 149-168. (In Persian).
19. Moaied N. (2008). Relation between sources of power in educational managers & organizational health in Isfahan Universities. [MA thesis]. Isfahan: Isfahan University. (In Persian).
20. Ghahramani M, Pardakhtchi MH, Hossienzadeh T. (2010). Organizational culture & its relation with

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

Organizational entrepreneurship. Journal of Public Management Outlook; 1(4): 109-136. (In Persian).

21. Yazdani HR, Kazemi Najafabadi MR, Salimi GR. (2010). Assessment mediator role of spirituality in relation between organizational justice & Spirituality outcomes. Journal of Vision Business Management; 36(3): 117-133. (In Persian).

22. Heydarzadegan AR. (4996). Impact of organizational climate on teachers performances in highschools. [MA thesis]. Shiraz: Shiraz University. (In Persian).

23. Klerk J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda. International Journal of Organizational Analysis; 13: 64- 25.

24. Dennis D, Heaton P, Schmiat-Wilk J, Travis F (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations, Journal of Organizational Change Management; 17 (1) : 292-301.

25. Ahanchian MR, Monidari RA. (2004). Relation between manager's communication skills with organizational health. Human & Social Science Research; 41-60. (In Persian).

26. Ansari ME, Ostadi H, Javari F. (2009). Relation between organizational health and positive work attitudes. Taxation Journal; 7(6): 41-65. (In Persian).

27. Haghighatju Z, Shafighpoor MR, Soltani AR, Ansari H, Haghighatju Z. (2008). Relation between thinking style & manager entrepreneurship with organizational health. Quarterly of Faculty of Nursing & Midwifery; 7(1): 13-20. (In Persian).

28. Yadolahi J, Azizi Ziarat O, Khastar H. (2009). Relation between structure & organizational entrepreneurship. Development of Entrepreneurship; (2): 55-80. (In Persian).

29. Pizaroo-Moreno I, Real JC, Gineal ES. (2004). Corporate Entrepreneurship: Building a Knowledge-Based View of the Firm. Available at: http://www.upo.es/serv/bib/wpbsad/bsad0702.pdf. Accessed: 12/20/2013.

30. Sorajjakool S, Aja V, Chilson B, Ramirez–Johnson J, Earll A. (2008). Disconnection, depression & spirituality: A study of the role of spirituality and meaning in the lives of individuals with severe depression. Journal of Pastoral Psychology; 56:521-532.

31. Bateman CL. (2000). Relationship among empowerment, organizational health and principal effectiveness. Dissertation Abstract International; 60(A): 3207.

32. Daaleman TP, Kaufman JS (2006). Spirituality and depressive symptoms in primary care out patients. Southern Medical Journal; 99(12): 1340-1345.

33. Hoy WK, Sabo DJ. Barnes K. Hannum J. Hoffman J. (1998). Quality middle school: Open and Healthy. Sage Publications. Available at: http://www.sagepub.com/books/Book6733. Accessed: 11/10/2013.

34. Dennis D, Heaton P, Schmiat-Wilk J, Travis F. (2004). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in organizations. Journal of Organizational Change Management; 17 (1): 292-301.

35. Mohammadisadr M, Siadat SA, Arbabisarjou A. (2012). Relationship between Managers' Performance & Organizational Health.International Education Studies; 5(3).

36. Ashmos P, Duchon D .(2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry; 9(2):134-145.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.11.4] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]