

رابطه بین هوش معنوی و سلامت روانی با عملکرد سازمانی

تألیف:

زهرا طاهری

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور : طاهری، زهرا، ۱۳۳۷
مشخصات نشر : رابطه بین هوش معنوی و سلامت روانی با عملکرد سازمانی / تألیف زهرا طاهری.
مشخصات طاهری : تهران: منشور سمیر، ۱۳۹۶.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۷-۰۷۲-۲
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
یادداشت : کتابنامه.
موضوع : هوش معنوی / Spiritual intelligence
موضوع : رفتار سازمانی / Organizational behavior
موضوع : بهداشت روانی / Mental health
رده بندی کنگره : ۱۳۹۶ ط۲۳۲ / BF۴۳۱
رده بندی دیویی : ۹/۱۵۳
شماره کتابشناسی ملی : ۲۷۹۸۷۴۹



انتشارات نور سمیر

رابطه بین هوش معنوی و سلامت روانی با عملکرد سازمانی

تألیف: زهرا طاهری

ویراستار: محمد مهدی شهبان

ناشر: منشور سمیر

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول-۹۶

قیمت: ۱۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۷-۰۷۲-۲

تقریباً: ۱۳۹۶، انتشارات نور سمیر www.manshoorsamir.ir تماس: ۰۲۳۶۱۷۷۷۱۱۹

همه حقوق محفوظ است. هرگونه نسخه برداری، اعم از زیراکس و بازنویسی، ذخیره کامپیوتری، اقتباس کلی و جزئی (به جز اقتباس جزئی در نقد و بررسی و اقتباس در گیومه در مستند نویسی و مانند آن‌ها) بدون مجوز کتبی از ناشر ممنوع و از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری است.

فهرست مطالب

۸	مقدمه
۲۰	هوش معنوی
۲۰	معنویت و دین در سازمان
۲۴	سیر تکوینی هوش معنوی
۲۶	تعاریف هوش معنوی
۳۱	اجزاء هوش معنوی
۳۳	مولفه‌های هوش معنوی در اسلام
۳۵	نظریه‌های هوش معنوی
۳۵	نظریه هوش معنوی آمرام
۳۸	نظریه هوش معنوی ویگلنس ورث
۳۹	نظریه هوش معنوی لوین
۳۹	نظریه هوش معنوی زهار و مارشال
۴۰	نظریه هوش معنوی ایمونز
۴۱	نظریه هوش معنوی سیسک
۴۲	نظریه هوش معنوی ولمن
۴۳	نظریه هوش معنوی یوزن
۴۴	نظریه هوش معنوی ساغروانی (3-S)
۴۴	نظریه هوش معنوی کینگ

- ۵۰ مقایسه هوش معنوی با هوش های متعارف
- ۵۳ کاربردهای عمومی هوش معنوی
- ۵۶ کارکردهای هوش معنوی در محیط کار
- ۵۸ سلامت روانی
- ۵۹ عوامل مؤثر بر عدم سلامت روان
- ۵۹ شکایت جسمانی یا اختلالات روانی
- ۶۲ سبب احساس و درمان اختلالات روانی
- ۶۶ وسواس اجباری
- ۶۸ انواع وسواس
- ۶۹ تبیین شناختی- رفتاری و راس
- ۷۱ حساسیت در روابط فردی
- ۷۴ مکتب های مختلف در زمینه سلامت روان
- ۷۵ مکتب روانکاوی
- ۷۵ زیگموند فروید
- ۷۶ کارل. گ. یونگ
- ۸۱ آلفرد آدلر
- ۸۵ اریک اریکسون
- ۸۶ اریک فرام
- ۸۷ مکتب انسانگرایی
- ۸۷ کارل راجرز
- ۸۹ آبراهام مزلو

۹۲	مکتب رفتارگرایی
۹۲	بی. اف. اسکینر
۹۵	مکتب شناختی
۹۵	ویلیام گلاسر
۹۶	شاخص‌های سلامت روان در قرآن
۱۰۰	عملکرد سازمانی
۱۰۰	تعاریف و مفاهیم عملکرد
۱۰۳	عملکرد سازمانی
۱۰۵	شاخص‌های عملکرد سازمانی
۱۰۷	مفاهیم عملکرد شغلی
۱۱۱	سیستم عملکرد فردی
۱۱۲	ابعاد عملکرد شغلی
۱۱۵	نتیجه‌گیری
۱۲۱	منابع و مآخذ
۱۲۱	منابع فارسی
۱۲۸	منابع لاتین

مقدمه

مفهوم سلامت روانی، در واقع جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامتی است و بر کلیه روش‌ها و تدابیری اطلاق می‌شود که برای جلوگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، درمان و توانبخشی آن‌ها به کار می‌آید. در تعریف سلامت روانی مشکلی که وجود دارد این است که هنوز تعریف صحیح و قابل قبولی برای بهنجاری وجود ندارد. سازمان جهانی بهداشت، در تعریف سلامتی آن را «حالت رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نبود بیماری می‌داند و بر این نکته تأکید دارد که هیچ یک از این ابعاد بر دیگری اولویت ندارد. در گذشته در بسیاری از کشورهای جهان، به دلیل توجه اصلی به اولویت‌های بهداشتی همچون بیماری‌های عفونی و انگیزه‌دار، سلامت روان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. امروزه در اکثر کشورهای جهان تلاش برای صنعتی شدن هرچه بیشتر از یک سو و از سویی دیگر رشد سریع جمعیت، شهرنشینی و مهاجرت به چشم می‌خورد. به دنبال این تغییرات بنیادین، روز به روز بر استرس‌ها و مشکلات روانی اجتماعی جوامع افزوده شده و جهان شاهد تغییرات عمده در اپیدمیولوژی بیماری‌ها و نیازهای بهداشتی افراد خواهد بود. به گونه‌ای که بیماری‌های روانی، در صدر عوامل ایجادکننده ناتوانی و مرگ‌های زودرس قرار می‌گیرند. شیوع بالای این بیماری‌ها و ناتوانی طولانی مدت و مزمن همراه آن‌ها، باعث شده تا این مشکلات در تمامی جوامع

به عنوان یک اولویت بهداشتی مورد توجه قرار گیرد. نگاهی به آمار و ارقام منتشر شده در زمینه شیوع اختلالات روانی در کشورهای مختلف جهان و ایران، اهمیت و ضرورت توجه به بهداشت روان را مشخص تر می نماید.

انسان زمانی که از نظر ذهنی و جسمی سالم است، شادتر، پرنرژی تر، اجتماعی تر، خلاق تر و موفق تر است، بهتر عمل می کند و بیشتر زندگی می کند؛ لذا سلامت روانی افراد در محیط کار و چه در محیط جامعه یکی از مسائل مهمی است که ضرورت توجه به آن، روز به روز مشهودتر می شود. همچنین می توان اضافه نمود که یکی از مسیرهایی که باعث نابودی آدم ها می شود بحث بهداشت روانی و امنیت و آرامش است، مسائلی که با همدیگر ارتباط مستقیم و تنگاتنگی دارند و کمبود و نقض هر کدام باعث تأثیر مستقیم بر دیگری شده و بهبود هر کدام زمینه رشد و تعالی فرد را محیا می سازد. عدم شناخت معنای زندگی یکی از مهم ترین عواملی است که باعث بی هدفی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد شده است. این عامل می تواند زمینه را برای ایجاد اختلالات روانی فراهم نماید. برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی توان فقط از هوش منطقی و عاطفی استفاده کرد بلکه باید از هوشی و استعدادهای متعارف استفاده نمود که این موضوع در قالب مفهوم "هوش معنوی" بیان می شود. یکی از صاحب نظران در مورد تعریف هوش معنوی می گوید هوش معنوی، ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم. از طریق این هوش، با توجه به جایگاه، معنا و ارزش مشکلات به حل آن ها می پردازیم. هوش معنوی چنان مورد توجه واقع شده

است که علومی مانند علم عصب‌شناسی به مطالعه و تجزیه و تحلیل آن پرداخته است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰، ۷۲). در عصر حاضر مؤسسات و سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب رجوع و ذینفعان هستند. بنابراین، بررسی نتایج عملکرد، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود. کیفیت و عملکرد سازمان‌ها عامل تعیین کننده و حیاتی تحقق برنامه‌های توسعه و رفاه جامعه است (رحیمی، ۱۳۸۱، ۱۲).

ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تئوری و اجرای سیاست سازمانی است. مطالعات اخیر در حوزه منابع انسانی نشان داده‌اند که پنج ویژگی شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت به عنوان موفقیت نیروی انسانی در پی‌برد اهداف سازمانی و ایجاد رضایت‌شغلی، یادگیری سازمانی، گرایش دانش و سرریز آفرینش و ارزیابی کارکنان مؤثر هستند. امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۴۴).

یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش کارکنان است، کارکنان نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد تصمیمات درستی در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند

هوش معنوی است. این نوع هوش، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بسیاری از آنان هوش معنوی را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. مفهوم هوش معنوی کارکنان به لحاظ شکل‌گیری تغییرات بنیادی و تأثیرات آن در محیط کار، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد بنابراین سازمان‌هایی که برای کارکنان خود فرصت‌هایی برای پرورش هوش معنوی فراهم می‌کنند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق‌تر هستند (نادری و رجایی پور، ۱۳۸۹، ۱۲۲).

هوش معنوی جنبه‌های بیرونی و درونی با جنبه‌های درونی معنویت تلفیق می‌کند و ظرفیت خارق‌العاده‌ای در فرد ایجاد می‌کند، به طوری که می‌تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد. هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پررنگ یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰، ۷۴).

از آنجایی که جهان سازمانی امروز، جهانی پر رقابت و پر چالش است، این تلاطم محیطی مدیران را بر آن داشته که بهبود عملکرد کارکنان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند. بنابراین زیربنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه و بهبود فرآیند عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌هایی سنجیده برای بهبود عملکرد است. اندیشه

تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان جنبه جدیدی از فعالیت‌های سازمان را آشکار می‌کند که هرگز به انسان‌ها، به چشم وسیله و ابزار نگاه نمی‌کند و با آنان همیشه با احترام و محبت رفتار می‌کند و به واسطه آن قابلیت‌های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی توفیق و سربلندی رهنمون می‌گردد (اسهرلوس و داداشی، ۱۳۹۱، ۹۹).

از نتایج مهم تقویت هوش معنوی و معنویت در کارکنان ایجاد سلامت روانی و افزایش سطح عملکرد آن‌هاست. پژوهش‌ها و بررسی‌های مختلف نشان دادند که میان معنویت و هدف‌های زندگی، حمایت، رزندی و سلامت همبستگی معنی‌داری وجود دارد (جورج و همکاران^۱، ۲۰۰۰؛ اسرو همکاران^۲، ۱۹۹۱؛ ویچ و چپل^۳، ۱۹۹۲). برای مثال المر و همکارانش^۴ در بررسی تحلیلات انجام گرفته در مورد اثرات معنویت بر سلامت فرد، دریافتند که معنویت با بیماری که در طول عمر بیشتر همراه است. افرادی که دارای جهت‌گیری معنوی هستند هنگام مواجهه با جراحت، به درمان پاسخ بهتری نشان می‌دهند و به شکل بهتری با آسیب‌دیدگی و بیماری کنار می‌آیند (ایمونز^۵، ۲۰۰۰) و میزان افسردگی در آن‌ها کمتر است (مک دونالد^۶، ۲۰۰۲). همچنین نتایج نشان می‌دهد که تمرین‌های معنوی افزایش دهنده آگاهی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری هستند و بر عملکرد افراد تأثیر مثبتی دارند. وارنر^۷ در پژوهش خود با اندازه‌گیری میزان توجه و اجرای آزمون انعطاف شناختی در دو گروه آزمایشی و کنترل نشان داد که تعمق

^۱ George et al

^۲ Kass et al

^۳ Vich and Chapel

^۴ Elmer et al

^۵ Emmonz

^۶ Mac Donald

^۷ Warner

رشد ذهنی را به شکل مثبتی تحت تأثیر قرار می‌دهد. کرانسون و همکاران^۱ نیز نشان دادند که تمرین‌های تعمق در یک دوره دو ساله باعث بهبود نمره هوشبهر، توانایی یادگیری، و زمان واکنش در گروه آزمایش شده است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۴۰).

بهداشت روانی کارکنان در محیط کار یعنی مقاومت در برابر پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم‌سازی فضای روانی کار. با توجه به این تعریف باید بر ایجاد تفاهم درون سازمانی میان کارکنان با یکدیگر و مدیران با کارکنان تأکید شود. در واقع بدون ایجاد فضایی سالم در درون سازمان و ساماندهی روابط انسانی بین کارکنان، برقراری رابطه صحیح با خارج و مخاطبان در جامعه امکان‌پذیر نخواهد بود. در یک سازمان سالم وظیفه مدیران تنها تولید کالا و ارائه خدمات نیست بلکه آن‌ها باید با کارکنان خود ارتباط برقرار کرده و در جریان نیازها و خواسته‌های آن‌ها قرار گیرند و سعی در رفع آن نمایند. چنانچه مدیران به بهداشت روانی کارکنان اهمیت ندهند در بلند مدت باعث افزایش نارضایتی و کاهش کارایی آن‌ها خواهند شد. یکی از راه‌های توجه به کارکنان و ایجاد بهداشت روانی در کارکنان توجه به مؤلفه هوش معنوی کارکنان است. توجه به این مسئله و توسعه هوش معنوی و معنویت در کارکنان، آن‌ها را از پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری دور کرده و فضایی سالم در درون سازمان ایجاد می‌نماید. وجود چنین فضای کاری منجر به بهبود عملکرد فردی کارکنان و به تبع آن عملکرد سازمانی خواهد شد.

^۱ Cranson et al