

Correlation of Spiritual Management with Innovation and Organizational Performance of Nurses

Shahram Ranjdoust 

Department of Curriculum Planning, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.
 *Correspondence should be addressed to Mr. Shahram Ranjdoust; Email: dr.ranjdoust@gmail.com

Article Info

Received: Feb 19, 2019
 Received in revised form:
 Mar 11, 2019
 Accepted: Apr 17, 2019
 Available Online: Mar 21, 2021

Keywords:

Management Performance
 Organizational Innovation
 Spiritual Management



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i1.24331>

Abstract

Background and Objective: Spiritual management has been long considered as one of the indigenous management styles inspired from the Iranian civilization and of Islam. On the other hand, organizational performance and organizational innovation are also important organizational variables. Therefore, this study attempted to determine the relationship between spiritual management and organizational innovation and organizational performance of nurses.

Methods: The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population of the study consisted of all nurses in Khoy (n=500), Iran. In accordance with Morgan's table, 217 nurses were selected as the sample size using stratified sampling method. The instruments used for data collection included three questionnaires: Budagi Spiritual Management, Organizational Performance of Hersey and Gold Smith and Organizational Innovation of Wang and Ahmed. The validity of the questionnaires was approved by the relevant field experts. Reliability of the questionnaire was also examined using Cronbach's alpha and found to be 0.94, 0.89, and 0.89 respectively. Pearson correlation coefficient and multivariate regression were used for data analysis. In this study, all ethical considerations were observed and no conflict of interest was reported by the author.

Results: The relationship between structural ($r=0.175$, $P=0.007$) and behavioral ($r=0.606$, $P=0.001$) dimensions of spiritual management and organizational performance and between structural ($r=0.455$ and $P=0.001$), behavioral ($r=0.628$, $P=0.001$) and contextual ($r=0.297$, $P=0.001$) dimensions of spiritual management and organizational innovation. There was also a significant relationship between spiritual management and organizational innovation ($r=0.520$, $P=0.001$) as well as spiritual management and organizational performance ($r=0.228$, $P=0.001$). Spiritual management could predict 27% of the variance in organizational innovation component ($P=0.001$) and 8% of the variance in organizational performance ($P=0.001$).

Conclusion: It can be concluded that paying attention to spiritual management in hospitals and medical centers can be of great importance in improving organizational performance as well as enhancing organizational innovation.

Please cite this article as: Ranjdoust Sh. Correlation of Spiritual Management with Innovation and Organizational Performance of Nurses. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(1):7-22. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i1.24331>

Summary

Background and Objective

Today's world is the world of large and complex organizations, and a leader should be consistently aware of the process of fulfillment of organizational goals (1). Therefore, the most

important factors helping the organs to fulfill their goals is leadership. One of the main factors of leadership (management) to be attended to in every society is the method of management based on culture and traditions and using the tools that are based on values of that society. Spiritual leadership as a desirable pattern and model compatible with the Islamic-Iranian model has been mentioned many times by the Iranian Supreme Leader since it has some unique features that enable us to delimit it with common management patterns in the world. The next important point about it is its absolute benefit: it is based on science, experience, skill and proficiency, on the one hand, and it is a manifestation of trust in God and reliance on Him and progresses with the intention of approaching God, on the other (2). Due to some features like being religious oriented, wilayat-Centeredness, flexibility, populism, dynamism, self-confidence, institutionalism of moral and religious values in the work environment, spiritual leadership could manifest and realize its potential capabilities in the society (3).

In his study entitled Explanation of Spiritual Leadership, Movahhed pointed out that these features include: management for the sake of God, wilayat (leadership) management, flexibility of the structure and having an appropriate organization consistent with the current status, voluntary leadership, transformational management, paying attention to the human force, participatory leadership, institutionalism of moral and religious values in the work environment and contentment-based leadership (4). Spiritual leadership, in fact, seeks to create values for organization via the personnel. It can increase the capacity for innovation and creativity and, consequently, promote the human relations and ethical behaviors (5).

Organizations with developed and talented personnel will seek to do meaningful and purposeful action, and try to develop environments like this. Spirituality in the work environment describes the experience of the personnel with satisfying, meaningful and purposeful actions. On the other hand, experiencing spirituality in the work environment increases the chance of creativity and innovation, contentment, trustfulness, confidence and desired performance (6).

Considering the fact that nurses constitute a major portion of the Integrated Healthy System, on the one hand, and they have direct communication with people, on the other hand, in

the present study an attempt was made to examine the correlation between spiritual leadership and innovation and organizational performance among nurses. Since spiritual leadership is considered important as one of the local management styles and it is drawn from Iranian ancient civilization and Islamic resources, on the one hand, and organizational performance and organizational innovation are among the most important organizational variables, the current study was conducted to analyze the correlation between spiritual leadership and organizational performance and innovation among the nurses in Khoy, Iran.

Methods

Compliance with ethical guidelines: To observe ethical considerations, the necessary explanations about the objectives of the research were provided to the participants before conducting the study. The participants were also assured that their information would remain confidential and that the information would be used only for the purposes of the study. All the participants had complete freedom to participate in or quit the study. After receiving informed consent from the participants, anonymous questionnaires were distributed among them, which were, then, collected and analyzed.

This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population consisted of all the nurses in Khoy (n=500), Iran. In accordance with Morgan's table, 217 nurses were selected as the sample size using stratified sampling method. The instruments used included three questionnaires: Budagi Spiritual Management, Organizational Performance of Hersey and Gold Smith and Organizational Innovation of Wang and Ahmed. The validity of the questionnaires was approved by the experts in the field. Reliability of the questionnaire was analyzed using the Cronbach's alpha coefficient and found to be 0.94, 0.89, and 0.89, respectively. Pearson correlation coefficient and multivariate regression were used for data analysis.

Results

The results showed that there is a relationship between structural dimension ($r=0.175$, $P=0.007$) and behavioral ($r=0.606$, $P=0.001$) dimensions of spiritual management and organizational performance and between structural dimension ($r=0.455$, $P=0.001$), behavioral ($r=0.628$, $P=0.001$) and contextual ($r=0.297$, $P=0.001$) dimensions of spiritual management and

organizational innovation. There is also a significant relationship between spiritual management and organizational innovation ($r=0.520$, $P=0.001$) as well as spiritual management and organizational performance ($r=0.228$, $P=0.001$) and spiritual management could predict 27% of the variance in organizational innovation ($P=0.001$) and 8% of the variance in the component of organizational performance ($P=0.001$).

Conclusion

The results of this study are consistent with the results of Ghaffari and Rostamonia, who also showed that the component of spiritual management is related to organizational performance (6). It is also in line with the results of Atafar et al., Nasrasfahani et al. and Fry et al. They concluded that all aspects of spiritual management have a positive and significant relationship with organizational performance (7-9). Also, the results of this study are in line with the results of Salehi et al., who found a significant and positive relationship between spiritual management and organizational innovation (10). The findings are also matched with those of Karimi, Soomeh Aliaei and Giti, who discovered that the dimensions of spiritual management could significantly and positively predict organizational innovation (11). However, the results of the present study are inconsistent with the findings of Zummit Zwan and Adkakon, who concluded that organizational innovation plays a mediating role in the relationship between leadership and organizational performance (12). The findings are also inconsistent with those of Yaghoubi et al., who showed that the dimensions of spiritual management can increase organizational innovation with the mediation of organizational learning (13).

According to the findings, it can be concluded that attention to spiritual management in hospitals and medical centers can be of great importance in improving organizational performance and also strengthening organizational innovation among the nurses in Khoy.

Acknowledgements

I would like to express my gratitude to all the nurses who helped the researcher in this study.

Ethical considerations

According to the author, this research was commissioned by the Iranian Campus Institute and has been approved by the ethics committee of

this institute with the code 64/371/A dated 7/12/96.

Funding

According to the author, the Iranian Campus Institute provided the financial support for this study.

Conflict of interest

The author of the article reported no conflict of interest in this study.

References

1. Rezaei Manesh B, Rafati Alasti K. The relationship between spiritual management and organizational citizenship behavior. Second National Conference on Modern Management and Sustainable Planning in Iran; Tehran, Mehr Arvand Institute of Higher Education: Center for Achieving Sustainable Development; 2016. (Full Text in Persian)
2. Najat bakhsh Isfahani A, Bagheri A, Yavari A. Investigating the impact of tehran's municipality spiritual management on housing behavior. Prospects for Public Administration. 2014;19:57-83. (Full Text in Persian)
3. Keykhosrow Kayani M, Kian MG. Investigating innovation as one of the characteristics of Spiritual management in a comparative approach to the activities of the vow of Imam Hossein's employment. National Spiritual Leadership Conference from Theory to Practice. 2014. (Full Text in Persian)
4. Muwahed K. Spiritual management is a successful experience in the Islamic Republic of Iran. The first national conference on the Iranian Spiritual Culture and Management. 2007.
5. Naidoo M. The potential of spiritual leadership in workplace spirituality. Koers. 2014;79:01-8.
6. Ghaffari R, Rostamnia J. The Pattern of Spiritual Leadership and Spirituality-Based Motivation on Organizational Performance. Journal of Islamic Management. 2016;25(1):143-74. (Full Text in Persian)
7. Fry LW, Hannah ST, Noel M, Walumbwa FO. Retraction notice to "Impact of spiritual leadership on unit performance" [The Leadership Quarterly 22 (2011) 259–270]. The Leadership Quarterly. 2014;25(5):1073-4.
8. Atafar A, Amiri Z, Kazemi A, Amiri Y. The Impact of Islamic Spiritual Leadership on Organizational Performance (Case Study: Lorestan Province Gas Company). Islamic Management Journal. 2013;21(1):219-31. (Full Text in Persian)
9. Nasr Esfahani A, Sobhani M, Khazaei pool j, Amani M. Analyzing the Effect of Spiritual Leadership and

Consequences on Organizational Performance Using the Balanced Scorecard in Small and Medium-sized Enterprise in the Isfahan City. *Organizational Culture Management*. 2015;13(1):247-65. (Full Text in Persian)

10. Salehi M, Hoseini Dronkolaei S, Rekabi SB. The relationship of spiritual leadership with future study and organizational innovation among staff. *Scientific Journal Management System*. 2018;29(114):136-44. (Full Text in Persian)

11. Karimi Someh Oliyaei A, Giti A. The Relationship between spiritual management and organizational innovation at Feras university of medical sciences. 4th International Conference on Humanities and Education; Tehran, Center for Sustainable Development Solutions: Mehr Arvand Institute of Higher Education; 2018. (Full Text in Persian)

12. Amirkhani A, Lotfi A, Derakhshan S. The study of spiritual Management and its Impact on employee Innovation capacity with the mediating role of employee empowerment (Case Study: Shahid Beheshti University). Annual Conference on New Management Paradigms in the Field of Intelligence; Tehran.2017. (Full Text in Persian)

13. Zumitzavan V, Udchachone S. The influence of leadership styles on organizational performance mediated by organizational innovation: A Case Study of the Hospitality Industry in Thailand. *International Conference on Economics, Management and Development*; Thailand, 2014.

14. Yaghoubi NM, Joodzadeh M, Fardin M. Investigating the relationship between dimensions of spiritual management, organizational learning and organizational innovation. Third Annual National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic Azad University; Aliabad Branch Katol, 2014. (Full Text in Persian)

العلاقة بين الإدارة الروحية مع الابتكار والأداء التنظيمي للممرضات

شهرام رنج دوست ^{id}

قسم تخطيط المناهج الدراسية، جامعة آزاد الإسلامية، فرع العلوم والدراسات، طهران، إيران.

* المراسلات الموجهة إلى السيد شهرام رنج دوست؛ البريد الإلكتروني: dr.ranjdoust@gmail.com

معلومات المادة

الوصول: ١٠ جمادى الثاني ١٤٤٠

وصول النص النهائي: ٤ رجب ١٤٤٠

القبول: ١١ شعبان ١٤٤٠

النشر الإلكتروني: ٧ شعبان ١٤٤٢

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: إحدى أساليب تنظيم الإدارة التقليدية المستوحاة من الحضارة الإيرانية والإسلامية هي الإدارة الروحية والتي حظيت باهتمام كبير منذ زمن طويل. كما وأنه من المتغيرات التنظيمية التي يمكن أن نشير إليها هي الأداء التنظيمي والابتكار التنظيمي. بناءً على ذلك تستهدف الدراسة الحالية تعيين العلاقة بين الإدارة الروحية مع الابتكار والأداء التنظيمي للممرضات.

منهجية البحث: يعد هذا البحث عملياً من حيث الغرض ومن النوع الارتباطي الوصفي من حيث الطبيعة شمل المجتمع الإحصائي جميع الممرضات في مدينة خوي حيث تم اختيار ٥٠٠ شخص منهم وأجريت البحوث وفقاً لجدول مورغان مستخدماً طريقة أخذ العينات الطبقية من ٢١٧ شخصاً. ولقد كانت الأدوات المستخدمة في البحث عبارة عن ثلاثة استبيانات: الإدارة الروحية البوذية، والأداء التنظيمي لـ "هيري سي" و "جولدسميث"، والابتكار التنظيمي لـ "وونغ" و "أحمد". تمت الموافقة على صحة الاستبيانات من قبل الخبراء الميدانيين المعنيين. وتم الحصول على موثوقية الاستبيانات من خلال معامل ألفا كرونباخ البالغ ٠/٩٤، ٠/٨٩، و ٠/٨٩ على التوالي. ومن أجل تحليل البيانات و تجزئتها تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والانحدار متعدد المتغيرات. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث وإضافة إلى هذا، فإن مؤلفي البحث لم يشيروا إلى أي تضارب في المصالح.

الكلمات الرئيسية:

الابتكار التنظيمي

الأداء التنظيمي

الإدارة الروحية

الكشوفات: أظهرت النتائج بأن الإدارة الروحية كانت مرتبطة بالابتكار التنظيمي بين الجانب الهيكلية ($P=0/007$ و $r=0/175$) وبين الجانب السلوكي ($P=0/001$ و $r=0/460$) وكذلك بين الإدارة الروحية مع الأداء التنظيمي وأيضاً بين الجانب الهيكلية ($P=0/001$ و $r=0/455$) والسلوكي ($P=0/001$ و $r=0/628$) والسياقي ($P=0/001$ و $r=0/297$). بالإضافة إلى ذلك، كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الروحية والابتكار التنظيمي ($P=0/001$ و $r=0/520$) وكذلك الإدارة الروحية والأداء التنظيمي ($P=0/001$ و $r=0/282$) واستطاعت الإدارة الروحية أن تتوقع ٢٧٪ من التغيرات المتعلقة بالابتكار التنظيمي ($P=0/001$) و ٨٪ من التغيرات المتعلقة بالأداء التنظيمي ($P=0/001$).

الاستنتاج: وفقاً للنتائج التي تم الحصول عليها، يمكن الاستنتاج بأن الاهتمام بالإدارة الروحية في المستشفيات والمراكز الطبية بإمكانه أن يكون ذا أهمية كبيرة في تحسين الأداء التنظيمي وكذلك تعزيز الابتكار التنظيمي.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Ranjdoust Sh. Correlation of Spiritual Management with Innovation and Organizational Performance of Nurses. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(1):7-22. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i1.24331>

همبستگی مدیریت معنوی با نوآوری و عملکرد سازمانی پرستاران

شهرام رنج دوست ^{id}

گروه برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

* مکاتبات خطاب به آقای شهرام رنج دوست؛ رایانامه: dr.ranjdoust@gmail.com

اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۷ بهمن ۱۳۹۷

دریافت متن نهایی: ۲۰ اسفند ۱۳۹۷

پذیرش: ۲۸ فروردین ۱۳۹۸

نشر الکترونیکی: ۱ فروردین ۱۴۰۰

واژگان کلیدی:

عملکرد سازمانی

مدیریت معنوی

نوآوری سازمانی

چکیده

سابقه و هدف: مدیریت معنوی یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته از تمدن ایرانی و اسلامی است که از دیرباز به آن بسیار توجه شده است. از سوی دیگر عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی نیز از متغیرهای سازمانی محسوب می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه مدیریت معنوی با نوآوری و عملکرد سازمانی پرستاران انجام گرفته است.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی پرستاران شهر خوی به تعداد ۵۰۰ نفر بود که مطابق با جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۱۷ نفر نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. ابزارهای استفاده شده در پژوهش پرسش‌نامه‌های مدیریت معنوی بوداچی، عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت و نوآوری سازمانی ونگ و احمد بود. متخصصان مربوط روایی پرسش‌نامه‌ها را تأیید کردند و پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۸۹ و ۰/۸۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلف مقاله تضاد منافی گزارش نکرده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین بُعد ساختاری ($r=0/175$ و $P=0/007$) و رفتاری ($r=0/460$) و مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی و همچنین بین بُعد ساختاری ($r=0/455$) و رفتاری ($r=0/628$ و $P=0/001$) و زمینه‌ای ($r=0/297$ و $P=0/001$) مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه وجود داشت. علاوه بر این، بین مدیریت معنوی و نوآوری سازمانی ($r=0/520$ و $P=0/001$) و همچنین مدیریت معنوی و عملکرد سازمانی ($r=0/282$) و نوآوری سازمانی ($P=0/001$) نیز رابطه معناداری وجود داشت و مدیریت معنوی توانست ۲۷ درصد تغییرات مؤلفه نوآوری سازمانی ($P=0/001$) و ۸ درصد تغییرات مربوط به مؤلفه عملکرد سازمانی ($P=0/001$) را پیش‌بینی کند.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت توجه به مدیریت معنوی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی می‌تواند در بهبود عملکرد سازمانی و همچنین تقویت نوآوری سازمانی اهمیت داشته باشد.

استناد مقاله به این صورت است:

Ranjdoust Sh. Correlation of Spiritual Management with Innovation and Organizational Performance of Nurses. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(1):7-22. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i1.24331>

مقدمه

در دنیای کنونی که عصر سازمان‌های پیچیده و بزرگ است، مدیر همواره باید از چگونگی تحقق اهداف سازمانی با بهره‌گیری از سرمایه انسانی آگاه باشد. از این‌رو، مهم‌ترین عنصری که می‌تواند سازمان را در تحقق اهدافش یاری کند، مدیریت است (۱). یکی از موارد بسیار مهم در مدیریت هر جامعه که باید به آن توجه داشت روش مدیریت جامعه بر اساس فرهنگ و رسوم و با استفاده از ابزارهای مبتنی بر ارزش‌های آن جامعه است. مدیریت معنوی که الگوی مطلوب و سازگار با الگوی اسلامی-ایرانی محسوب می‌شود، تاکنون بارها توجه مقام معظم رهبری را به خود جلب کرده است؛ چون مدیریت معنوی ویژگی‌هایی دارد که می‌توان برای آن مرزهای معین و مشخصی با الگوهای متعارف و رایج مدیریتی در جهان قائل شد و نکته دیگر توجه به مزیت مطلق الگوی مدیریت معنوی است که از یک سو مبتنی و متکی بر علم، تجربه، مهارت و تخصص و از سوی دیگر مستظهر به توکل و اعتماد به خداوند متعال است و با نیت قرب الی‌الله پیش می‌رود (۲). این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی‌هایی نظیر دین‌مداری، ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و نوآوری، توانمندی خود را به منصه ظهور رسانیده است (۳). موحد در پژوهش خود با عنوان «تبیین ویژگی‌های مدیریت معنوی»، این ویژگی‌ها را شامل موارد ذیل می‌داند: مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط، مدیریت داوطلبانه و تحول‌آفرین، توجه به نیروی انسانی، مدیریت مشارکت‌پذیر، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی (۴). آهنگیان و خراشادی‌زاده در پژوهشی کیفی با عنوان «تبیین مدیریت معنوی در پرستاری: مطالعه فنومنولوژی تفسیری»، به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت معنوی در پرستاری با سه مضمون مدیر معنوی (خادم و خدمتگزار بودن، اسوه حسنه بودن، عمل‌گرایی و دیگران را دیدن)، کارمند معنوی (تقویت معنویت در سطح فردی و ظهور معنویت در سطح سازمانی) و سازمان معنوی (نسبت مطلوبیت هزینه اثربخشی خدمات، بهداشت روان فرد و دستیابی به اهداف برای سازمان پرستاری معنوی) همراه است. بنابراین انتخاب مدیران پرستاری که معنویت را در سطح فردی خود تثبیت نموده‌اند، می‌تواند میزان دستیابی به موفقیت در کارکنان و ایجاد سازمان

پرستاری معنوی را تسهیل و ترغیب نماید (۵).

با ورود معنویت به عرصه سازمان و مدیریت، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. مدیریت معنوی شامل برانگیختن کارکنان و الهام‌بخشیدن به آنان از طریق بینشی متعالی و فرهنگی بر مبنای ارزش‌های نوع‌دوستانه به منظور پرورش نیروی انسانی باانگیزه، متعهد و بهره‌ور است. مدیریت معنوی نظریه‌ای علمی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق سازمانی خودانگیخته است. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی تدوین و تکمیل شده است که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع‌دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند (۶). در مجموع می‌توان گفت که اهمیت مدیریت معنوی و معنویت در محیط کار چنان است که برای سازمان‌ها، انسانیت؛ برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان می‌آورد (۷). درواقع مدیریت معنوی به دنبال خلق ارزش برای سازمان از طریق کارکنان است. مدیریت معنوی می‌تواند ظرفیت نوآوری و خلاقیت را در کارکنان افزایش دهد و موجب افزایش ارتباطات افراد و همچنین رفتار اخلاقی در سازمان شود (۸). سازمان‌ها با کارکنان رشدیافته و بالنده‌ای روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. درحقیقت معنویت در محیط کار توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، بامعنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در محیط کار با افزایش خلاقیت و نوآوری، رضایت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و عملکرد مطلوب همراه است (۹).

هر سبک مدیریتی می‌تواند با بسیاری از مؤلفه‌های سازمانی ارتباط داشته باشد. مدیریت معنوی نیز از این قاعده مستثنی نیست. به نظر می‌رسد این سبک مدیریتی نیز می‌تواند با عملکرد و نوآوری سازمانی رابطه داشته باشد. شرایط پیچیده و پر از رقابت امروز به نحوی است که سازمان‌هایی که نوآوری و قدرت انطباق با این شرایط نداشته باشند، نمی‌توانند بقای حیات خود را طولانی نمایند. بنابراین، نوآوری سازمانی مقوله‌ای مهم و اساسی در جهت سازگاری، انطباق و البته بهره‌برداری از فرصت‌ها محسوب می‌شود. نوآوری جامه عمل پوشاندن به ایده‌ای جدید در انجام کارها با هدف ارتقای کیفیت محصول یا خدمت ارائه‌شده به مشتری است (۱۰). مفهوم نوآوری در پرستاری به معنای تبدیل ایده‌ها به روش‌ها و راه‌حل‌های جدید در مراقبت از بیمار است که

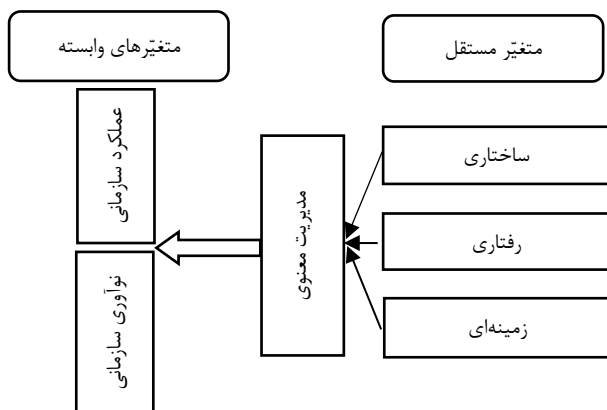
در نهایت به ارتقای کیفیت مراقبت منجر می‌گردد (۱۱). امروزه سازمان‌های مراقبت سلامت به‌منظور اثربخشی، باید پاسخ‌های نوآورانه به مشکلات روزافزون و پیچیده بهداشتی و درمانی داشته باشند تا بتوانند به‌طور مؤثر نیازهای بیماران را شناسایی کنند و بر اساس این نیازها بهترین روش را برای حل آنها انتخاب کنند (۱۲). نوآوری در سطوح مختلف سازمان از گروه مدیریتی گرفته تا بخش‌های مختلف حتی در سطح فردی می‌تواند اتفاق بیفتد (۱۳). با توجه به اینکه پرستاران در بیمارستان‌ها ۸۰ درصد از مراقبت‌های لازم را به مددجویان ارائه می‌دهند، اهمیت توجه به موضوع نوآوری در این گروه دوچندان می‌شود (۱۴). در همین زمینه انجمن بین‌المللی پرستاران، نوآوری را در زمره مهارت‌های حرفه‌ای ضروری برای پرستاران قرار داده است (۱۵). پرستاران در تمام شرایط و موقعیت‌ها با افراد سالم، بیمار، خانواده‌ها، جوامع و دیگر کارکنان مراقبت سلامت در بخش‌های مختلف کار می‌کنند و اغلب با شرایط غیرمنتظره در محیط کار مواجه می‌گردند. بنابراین، ضروری است فراتر از وظایف معمول پرستاری عمل کنند و مهارت‌های تفکر خلاق و نوآوری را برای اتخاذ تصمیمات سودمند کسب نمایند (۱۶). وجود نوآوری برای آینده پرستاری ضروری است و پرستاران برای تسهیل در ارائه خدمات بهتر و مراقبت باکیفیت باید نوآور باشند (۱۷). برای مثال پیچیدگی مراقبت از بیماران بدحال در بخش‌های ویژه موجب شده است که همیشه نتوان در این بخش‌ها فقط به دستورالعمل‌ها متکی بود. پرستاران بالینی از بیماران با زمینه و شرایط سلامتی متفاوت مراقبت می‌نمایند. در این شرایط فقط نوآوری می‌تواند پلی بین مراقبت باکیفیت و کار بالینی اثربخش، کارآمد و باکفایت برقرار نماید (۱۸). باوجود این، سهم پرستاران در نوآوری مراقبت‌های سلامتی به‌ندرت شناخته شده است (۱۹). با توجه به مطالب یادشده، وجود نوآوری در سازمان ملزم به مدیریت و سبک مدیریتی است که نه تنها از نوآوری جلوگیری نکند بلکه شرایط، ضوابط و ساختار را به‌گونه‌ای طراحی کند که امر نوآوری در سازمان تشویق شود و به تبع آن توسعه پیدا کند. از این‌رو، به نظر می‌رسد ساز و کار مدیریت معنوی با ساختار و اهمیتی که به نیروی انسانی و شکوفایی آن می‌دهد در این زمینه از سبک‌های موفق مدیریت باشد و ایجاد محیط حمایتی و پشتیبانی از افراد خلاق در پرستاری موجب به‌وجود آمدن نوآوری در پرستاری شود. در این زمینه صالحی و همکاران به بررسی رابطه مدیریت معنوی با آینده‌پژوهی و نوآوری سازمانی در کارکنان پرداخته‌اند. نتایج

پژوهش آنان نشان داده است که مدیریت معنوی با آینده‌پژوهی و نوآوری سازمانی کارکنان اداره شیلان استان مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد (۲۰). همچنین امیرخانی و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی مدیریت معنوی و تأثیر آن بر ظرفیت نوآوری کارکنان با نقش میانجیگری توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)» نشان داده‌اند که مدیریت معنوی از طریق توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت نوآوری سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد (۲۱). یعقوبی و همکاران نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت معنوی، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی» نشان داده‌اند که بین ابعاد مدیریت معنوی و یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد مدیریت معنوی می‌تواند موجب افزایش نوآوری سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی شود (۲۲). از سویی دیگر یکی از اهداف اصلی هر سازمان، دستیابی به عملکرد است. برای رسیدن به این هدف، راهی جز توسل به نوعی دیدگاه نظام‌مند، بومی و کاربردی وجود ندارد. عملکرد سازمانی از جمله محورهای مهم هر سازمان است که به‌صورت مقایسه بین ارزش روش ایجادشده توسط سازمان با ارزشی که صاحبان انتظار دریافت آن را از سازمان دارند تعریف شده است (۲۳). به عبارتی عملکرد سازمان عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است (۲۴). همواره در بیشتر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش هستند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیرملموس مانند افزایش معنویت سازمانی؛ و دریافتی‌های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی است. افراد با ارائه الگوهای گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان می‌دهد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجیده شود. ثانیاً به تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان توجه شود و اهداف فردی و گروهی در سازمان باید در جهت اهداف سازمانی قرار گیرد. ثالثاً در اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی استفاده کرد که به ابعاد گوناگون عملکرد سازمان توجه می‌کند (۲۵). یکی از معروف‌ترین الگوها، الگوی اچیوا^۱ است که شامل هفت شاخص توانایی، وضوح، حمایت، ارزیابی، اعتبار، انگیزه و محیط می‌باشد. این الگو را هرسی و

^۱ Achieve

مجله پژوهش در دین و سلامت

عملکرد سازمانی با میانجیگری نوآوری سازمانی در ۴۱۹ نفر از مدیران، نشان دهنده این است که سبک‌های رهبری بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است و این تأثیر با میانجیگری نوآوری هم معنادار می‌باشد (۳۲). به نظر می‌رسد در سازمان‌ها لزوم توجه به مدیریت معنوی جزء عناصر اصلی نیست و با توجه به شرایط فعلی کشور باید این نحوه از مدیریت در این نهاد اجرایی شود و در این میان، نحوه عملکرد مدیران و کارکنان اهمیت دارد. همچنین نبود فضای مناسب برای خلق و رشد نوآوری در ایران موجب هدر رفتن توانایی‌های خلاق و نوآور می‌شود (۳۳). نظام سلامت نیز با منابع انسانی گسترده از جمله پرستاران دومین وزارتخانه گسترده است که از نظر تعداد نیروی انسانی و ارائه خدمات گسترده و متنوع نیازمند تحرکی مضاعف در عرصه مدیریتی است. همچنین نظام سلامت با تکالیف ابلاغی از جمله ابلاغ سیاست‌های کلی و برنامه‌های توسعه و طرح تحول سلامت نیازمند سبک خاص مدیریتی است که ارمغان این نوع مدیریت توأم با نوآوری سازمانی می‌باشد و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. با توجه به کمبود تحقیقات در زمینه ارتباط بین این سه متغیر و با توجه به اهمیت سبک مدیریت معنوی در کشور ایران و لزوم بررسی رابطه آن با عملکرد و نوآوری سازمانی به‌ویژه در حوزه پرستاری، هدف کلی این مطالعه بررسی ارتباط بین مدیریت معنوی با نوآوری و عملکرد سازمانی در بین پرستاران شهر خوی بود. بر اساس هدف کلی اشاره‌شده، مدل مفهومی پژوهش حاضر برگرفته از سه نظریه مدیریت معنوی بوداکی (۳۴)، نوآوری سازمانی وانگ و احمد^۴ (۳۵) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۳۶) است که در پژوهش حاضر متغیر مستقل مدیریت معنوی و ابعاد آن و متغیرهای وابسته نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی است.



نمودار (۱) مدل تحقیق (۳۴-۳۶)

^{۱)} Hersey & Goldsmith

^{۲)} Fry

^{۳)} Zumitzavan and Udchachone

^{۴)} Wang & Ahmed

روش کار

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: برای رعایت ملاحظات اخلاقی، پیش از شروع کار توضیحات لازم درباره اهداف پژوهش به مشارکت‌کنندگان داده شد. همچنین به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آنان محرمانه باقی خواهد ماند و از اطلاعات فقط در جهت اهداف مطالعه استفاده خواهد شد و تمامی شرکت‌کنندگان برای ورود به مطالعه و خروج از آن، آزادی کامل دارند. پس از دریافت رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان، پرسش‌نامه‌های بی‌نام در میان آنان توزیع و سپس جمع‌آوری و تحلیل شد. افزون بر این، طی روند تکمیل پرسش‌نامه، توضیحات لازم برای هر یک از سؤالات به پرستاران داده می‌شد.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی پرستاران شهر خوی به تعداد ۵۰۰ نفر (۲۹۵ زن و ۲۰۵ مرد) بود. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا بر اساس جنسیت، تمامی پرستاران شهر خوی در دو طبقه قرار گرفتند و سپس برای انتخاب نمونه آماری از هر یک از طبقات از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه آماری ۲۱۷ نفر (۱۲۸ زن و ۸۹ مرد) به دست آمد. پس از محاسبه سهم هر یک از طبقات در حجم نمونه آماری، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از هر طبقه به تعداد مشخص شده انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش سه پرسش‌نامه مدیریت معنوی، عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی بود.

(۱) پرسش‌نامه مدیریت معنوی: این پرسش‌نامه ۱۰ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و سه بُعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای دارد (۳۴). سلطانی در پژوهش خود روایی پرسش‌نامه را ۰/۸۵ و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ برای سه بُعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۹۳ و ۰/۸۶ به دست آورده است (۳۷).

(۲) پرسش‌نامه عملکرد سازمانی: این پرسش‌نامه مبتنی بر مدل اچیو هرسی و گلداسمیت است که ۴۲ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، تا حدودی = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱ دارد (۳۶) و هفت مؤلفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط عملکرد را می‌سنجد. عباس‌پور و باروتیان پایایی آن را

۰/۹۳ (۳۸) و عزیزی‌نژاد و همکاران ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۶ برآورد کرده‌اند (۳۹). پیش از این نیز ضریب پایایی این ابزار در پژوهش سانفورد ۰/۷۱ گزارش شده بود (۴۰).

(۳) پرسش‌نامه نوآوری سازمانی: وانگ و احمد در سال ۲۰۰۴ پرسش‌نامه نوآوری سازمانی را مبتنی بر ۱۶ سؤال پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی کرده‌اند که چهار بُعد نوآوری در محصول، نوآوری رفتاری، نوآوری فرایندی و نوآوری راهبردی را می‌سنجد. وانگ و احمد پایایی این پرسش‌نامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آورده‌اند (۳۵). آنتونیولی، مازانتی و پینی^۱ نیز روایی این مقیاس را با تحلیل عاملی تأییدی بررسی کرده‌اند که نتایج برازش مطلوبی را نشان می‌دهد و ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده^۲ نیز معادل ۰/۰۶ به دست آمده است (۴۱). مشایخی و همکاران پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را از طریق همبسته‌کردن با یک سؤال محقق‌ساخته بررسی کرده‌اند که میزان ضریب همبستگی معادل ۰/۶۵ در مقدار احتمال $P < ۰/۰۰۱$ به دست آمده است (۴۲).

متخصصان حوزه مربوط روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده در پژوهش حاضر را تأیید کرده‌اند. پایایی هر سه پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۸۹ و ۰/۸۹ به دست آمده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، پس از آزمون طبیعی‌بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۳، از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

یافته‌ها

برای انجام این تحقیق یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی با نتایج و شرح ذیل آزموده شده است:

فرضیه اصلی: بین مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. با توجه به اینکه در تمام تحلیل‌ها آماره دوربین-واتسون^۴ از

^۱ Antonoli, Mazzanti & Pini

^۲ SRMR

^۳ Kolmogorov-Smirnov

^۴ Durbin-Watson

مقدار استاندارد $1/50$ بزرگ تر بود و ضرایب f مشاهده شده در مقدار $P \leq 0/05$ معنادار بود، بنابراین در تمام تحلیل ها رگرسیون خطی برآورد شده کفایت لازم را داشت و پذیرفتنی است. همچنین از آنجایی که میزان چولگی و کشیدگی در همه متغیرهای بررسی شده در دامنه بین ۲ و ۲- قرار داشت، بنابراین داده ها از توزیع طبیعی برخوردارند.

همان طور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود، ارتباط و همبستگی مدیریت معنوی با نوآوری و عملکرد سازمانی مثبت و معنادار بود و با توجه به ضرایب تعیین به دست آمده می توان گفت مدیریت معنوی می تواند ۲۷ درصد تغییرات متغیر نوآوری سازمانی و ۸ درصد تغییرات مربوط به متغیر عملکرد سازمانی را پیش بینی نماید.

جدول ۱) ضرایب همبستگی بین مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی

P-value	ضریب f	ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	متغیرها	
					متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۸۶/۰۴۸	۰/۲۶۷	۰/۲۷۱	۰/۵۲۰	نوآوری سازمانی	مدیریت معنوی
۰/۰۰۱	۲۰/۰۵۱	۰/۰۷۶	۰/۰۸۰	۰/۲۸۲	عملکرد سازمانی	مدیریت معنوی

ضرایب مدل رگرسیون خطی ساده برای بررسی معناداری رابطه مدیریت معنوی با نوآوری و عملکرد سازمانی در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. با توجه به مقدار احتمال

به دست آمده، رابطه معناداری بین مدیریت معنوی و نوآوری و عملکرد سازمانی وجود داشت.

جدول ۲) ضرایب تحلیل رگرسیون خطی ساده، مؤلفه های نوآوری و عملکرد سازمانی بر اساس مدیریت معنوی

P-value	ضریب t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد		مدل رگرسیونی	
			خطای معیار	بتا	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۱۳/۳۳۸	۰/۵۲۰	۰/۰۳۹	۰/۳۶۵	نوآوری سازمانی	مدیریت معنوی
۰/۰۰۱	۴/۴۷۸	۰/۲۸۲	۰/۰۲۵	۰/۱۱۲	عملکرد سازمانی	مدیریت معنوی

فرضیه ۱: بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
با توجه به نتایج، چون ضریب همبستگی به دست آمده برای رابطه بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی برابر با $0/175$ و در مقدار احتمال کمتر از $0/05$ قرار دارد که نشان دهنده رابطه مثبت معنادار بین این دو متغیر است؛ پس می توان نتیجه گرفت فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی و عملکرد سازمانی تأیید می شود.

فرضیه ۲: بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
با توجه به نتایج، چون ضریب همبستگی به دست آمده برای رابطه بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی برابر با $0/460$ و در مقدار احتمال کمتر از $0/05$ قرار دارد که نشان دهنده رابطه مثبت معنادار بین این دو متغیر است؛ پس می توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی و عملکرد

سازمانی تأیید می شود.

فرضیه ۳: بین بُعد زمینه ای مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
با توجه به نتایج، چون ضریب همبستگی به دست آمده برای رابطه بین بُعد زمینه ای مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی برابر با $0/045$ و در مقدار احتمال بیشتر از $0/05$ قرار دارد؛ پس می توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد زمینه ای مدیریت معنوی و عملکرد سازمانی رد می شود.

فرضیه ۴: بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
با توجه به نتایج، چون ضریب همبستگی به دست آمده برای رابطه بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی برابر با $0/455$ و در مقدار احتمال کمتر از $0/05$ قرار دارد که نشان دهنده رابطه مثبت معنادار بین این دو متغیر است؛ پس می توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی و نوآوری

سازمانی تأیید می‌شود.

فرضیه ۵: بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج، چون ضریب همبستگی به‌دست‌آمده برای رابطه بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی برابر با ۰/۶۲۸ و در مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد که نشان‌دهنده رابطه مثبت معنادار بین این دو متغیر است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی و نوآوری سازمانی تأیید می‌شود.

فرضیه ۶: بین بُعد زمینه‌ای مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج، چون ضریب همبستگی به‌دست‌آمده برای رابطه بین بُعد زمینه‌ای مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی برابر با ۰/۲۹۷ و در مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد که نشان‌دهنده رابطه مثبت معنادار بین این دو متغیر است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد زمینه‌ای مدیریت معنوی و نوآوری سازمانی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیرانی که مدیران معنوی خوبی هستند و کارکنان زیردستان نسبت به این مفهوم ادراک مثبتی دارند، می‌توانند به نتایج سازمانی مطلوبی چون عملکرد و نوآوری سازمانی دست یابند که هر یک از آنها خود به‌تنهایی مزایای بسیاری هم برای سازمان هم برای کارکنان سازمان دارد. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی پرستاران در شهر خوی بود که در این زمینه یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی بررسی و نتایج ذیل حاصل شده است:

نتایج حاصل از فرضیه ۱ پژوهش نشان داد که بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت جهت بهبود عملکرد سازمانی می‌توان پرستاران را با اهداف و رسالت‌های سازمان عجين کرد و در پرداخت حقوق و مزایا و ترفیع شغلی آنان، رعایت عدالت را سرلوحه کار خود قرار داد.

نتایج حاصل از فرضیه ۲ پژوهش نشان داد که بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار

وجود داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت برای بهبود عملکرد سازمانی لازم است احساس شایستگی و مؤثر بودن در پرستاران افزایش یابد و به مؤلفه‌هایی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها و... که مبین بُعد رفتاری مدیریت معنوی هستند؛ توجه جدی شود.

نتایج حاصل از فرضیه ۳ پژوهش نشان داد که بین بُعد زمینه‌ای مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود نداشت. در تبیین نتیجه حاصل می‌توان گفت که به احتمال زیاد، نتیجه حاصل ناشی از محدودیت جامعه آماری باشد درحالی‌که در بسیاری از پژوهش‌ها به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر نقش مؤلفه‌هایی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه‌کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و... که مبین بُعد زمینه‌ای مدیریت معنوی هستند تأکید شده و به اهمیت آنها در رابطه بسیاری از متغیرهای سازمانی ازجمله عملکرد سازمانی اذعان شده است (۹).

با وجود اینکه پژوهشی که رابطه سه بُعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای مدیریت معنوی را با متغیر عملکرد سازمانی بررسی کرده باشد یافت نشده است تا بتوان نتایج حاصل از پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های پیشین مقایسه کرد، اما به‌طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش غفاری و رستم‌نیا که نشان داده‌اند مؤلفه مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه دارد (۹) و همچنین با نتایج پژوهش‌های عطافر و همکاران، نصرافهانی و همکاران و فرای و همکاران که معتقدند تمامی ابعاد مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد، همخوان است (۲۸-۳۰).

نتایج حاصل از فرضیه ۴ پژوهش نشان داد که بین بُعد ساختاری مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود داشت. در تبیین نتیجه حاصل می‌توان گفت با توجه به رابطه مدیریت معنوی و نوآوری سازمانی لازم است که مدیران بیمارستان‌ها و مراکز درمانی به مؤلفه‌هایی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات اداره امور سازمانی جهت تقویت نوآوری سازمانی توجه کنند و ضمن رشد علم و دانش در زمینه نوآوری و خلاقیت در پرستاران، نیروهای متخصصی تربیت کنند که توانایی برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده را داشته باشند تا بتوانند تهدیدها را به فرصت تبدیل نمایند.

نتایج حاصل از فرضیه ۵ پژوهش نشان داد که بین بُعد رفتاری مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود

داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مدیران و سیاست‌گذاران بخش سلامت و درمان باید با ایجاد فضای مناسب ارتباطی و پویایی در محیط کار جهت تسهیل در ارائه و اجرای ایده‌های بدیع و خلاق پرستاران، زمینه حل برخی از مشکلات نظام‌های مراقبت سلامتی را فراهم نمایند؛ چون انجام مراقبت‌های بالینی به مرور زمان به روزمرگی تبدیل می‌شود و این نوآوری در بالین است که موجب می‌شود با تفکر خلاق روش‌های جدید ابداع و انجام کارها راحت و مفیدتر شود. به عبارتی مدیران معنوی می‌توانند با تحول در محیط کار و تلقین احساس خودباوری در پرستاران زمینه رشد نوآوری و خلاقیت سازمانی را فراهم نمایند.

نتایج حاصل از فرضیه ۶ پژوهش نشان داد که بین بُعد زمینه‌ای مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به محیط متغیر و رقابتی امروز و اهمیت نوآوری در سازمان‌ها، جهت تشویق جو نوآوری و قابلیت ارائه طرح‌های نوآوری توسط پرستاران لازم است مدیران با تفویض اختیار به کارکنان و شنیدن ایده‌های نوآورانه آنان، مشارکت کارکنان را بیشتر کنند و با نهادینه کردن اخلاق و فراهم کردن زمینه ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به آن نوآوری سازمانی را بهبود ببخشند.

با وجود اینکه پژوهشی که رابطه سه بُعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای مدیریت معنوی را با متغیر نوآوری سازمانی بررسی کرده باشد، یافت نشد تا بتوان نتایج حاصل از پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های پیشین مقایسه کرد، به طور کلی می‌توان گفت نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش صالحی و همکاران که نشان داده‌اند مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد (۲۰) و همچنین با نتایج پژوهش کریمی صومعه علیایی و گیتی که نشان داده‌اند ابعاد مدیریت معنوی توانایی پیش‌بینی مثبت و معنادار نوآوری سازمانی را دارد؛ همسو است (۴۳). علاوه بر این، نتایج مطالعه حاضر با نتایج پژوهش امیرخانی و همکاران که نشان داده‌اند مدیریت معنوی بر ظرفیت نوآوری سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد نیز تا حدی همسو است (۲۱)؛ اما با پژوهش زومیت زوان و آدکاکون^۱ که معتقدند نوآوری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند (۳۲) و همچنین با پژوهش یعقوبی و همکاران که نشان داده‌اند ابعاد مدیریت

معنوی می‌تواند موجب افزایش نوآوری سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی شود، ناهمسو است (۲۲).

نتایج حاصل از فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که بین مدیریت معنوی با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود داشت و مدیریت معنوی توانست ۲۷ درصد تغییرات متغیر نوآوری سازمانی و هشت درصد تغییرات مربوط به متغیر عملکرد سازمانی را پیش‌بینی نماید. این نتیجه با نتایج پژوهش غفاری و رستم‌نیا که نشان داده‌اند مؤلفه مدیریت معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (۹) و همچنین با نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران که نشان داده‌اند مدیران معنوی می‌توانند موجب بهبود عملکرد کارکنان شوند؛ همسو است (۳۱). علاوه بر این، یافته فوق با نتایج پژوهش‌های صالحی و همکاران و کریمی صومعه علیایی و گیتی که نشان داده‌اند مدیریت معنوی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد، نیز همسو است (۲۰، ۴۳)؛ اما با نتایج پژوهش زومیت زوان و آدکاکون که معتقدند نوآوری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند ناهمسو است (۳۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اعتقادات معنوی کارکنان و مدیران و ایمان آنان به کار موجب می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کنند و موجبات سلامت زیستی و روانی خود، تقویت نوآوری سازمانی و بهبود عملکرد سازمان را فراهم آورند. مدیران بیمارستان باید محیطی را به وجود آورند که در آن پرستاران احساس کنند می‌توانند در تعیین سمت و سوی آینده واحد کاری خود نقش داشته باشند و باید عملکرد بهتری از خود نشان دهند و کار آنان از نظر مدیران و همکاران اهمیت دارد و در انجام امور پرستاری و مراقبت بالینی می‌توانند از روش‌های نو و مبتکرانه استفاده نمایند.

به طور کلی با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت معنوی می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی شود؛ یعنی سازمان‌هایی که از مدیریت معنوی برخوردارند می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان خود، ارائه اطلاعات به آنان و با تفویض اختیارات، آنان را در فرایند تصمیم‌گیری سازمانی مشارکت دهند و موجبات توانمندسازی افراد و بهبود عملکرد و نوآوری سازمانی را فراهم آورند. در پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نیز این موضوع تأیید شده است (۹، ۲۰، ۲۸-۳۰، ۴۳). بررسی‌ها نشان می‌دهد که در سازمان‌هایی که جو حمایتی، ارتباطات باز، تشریک مساعی و آزاداندیشی وجود دارد افراد انگیزه بیشتری

^۱) Zumitzavan & Udachone

ملاحظات اخلاقی

بنا بر اظهار مؤلف مقاله، این پژوهش به سفارش مؤسسه پردیس ایرانیان انجام گرفته و در کمیته اخلاق این مؤسسه با کد ۳۷۱/۶۴/الف مورخ ۹۶/۱۲/۷ تأیید شده است.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلف مقاله، مؤسسه پردیس ایرانیان حمایت مالی این پژوهش را بر عهده داشته است.

تضاد منافع

مؤلف مقاله هیچ گونه تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده است.

References

1. Rezaei Manesh B, Rafati Alasti K. The relationship between spiritual management and organizational citizenship behavior. Second National Conference on Modern Management and Sustainable Planning in Iran; Tehran, Mehr Arvand Institute of Higher Education: Center for Achieving Sustainable Development; 2016. (Full Text in Persian)
2. Najat-Bakhsh-Isfahani A, Bagheri A, Yavari A. Barresi-ye Ta'sir-e Modiriat-e Shahri bar Raftar-e Shahrivandi. Prospects for Public Administration. 2014;19:57-83. (Full Text in Persian)
3. Keykhosrow-Kayani M, Kian MG. Barresi-ye Noavari be Onvan-e Yeki az Shakhsehay-e Modiriat-e Jahadi dar Roykard-e Tatbiqi ba Faaliathaye Moassese-ye Nazr-e Eshteghal-e Imam Hosein (peace be upon him). National Spiritual Leadership Conference from Theory to Practice. 2014. (Full Text in Persian)
4. Muwahed K. Spiritual management is a successful experience in the Islamic Republic of Iran. the first national conference on the Iranian Spiritual Culture and Management. 2007.
5. Khorashadizadeh F, Ahanchian M. Exploring spiritual management in nursing: a hermeneutic phenomenological. Quarterly Journal of Nursing Management. 2015;4(1):49-60. (Full Text in Persian)
6. Fry LW. Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly. 2003;14(6):693-727.
7. Ziaei MS, Nargesian A, AibaghiEsfahani S. The Role of Spiritual Leadership on Human Resource Empowerment in the University of Tehran. Journal of Public Administration. 2009;1(1):67-86. (Full Text in Persian)

دارند و کیفیت عملکردی بهتر و نوآوری بیشتری از خود نشان می‌دهند (۴۴). بدین ترتیب با توجه به مطالب یادشده و مطالعات صورت گرفته می‌توان گفت که مدیران معنوی در بیمارستان‌ها می‌توانند نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. از این رو، اگر در سازمان‌ها به‌ویژه بیمارستان‌ها بحث معنویت بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام به‌طور جدی در عمل اجرا شود، زمینه‌های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی فراهم می‌شود.

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به جامعه آماری محدود آن اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را به دیگر گروه‌های هدف در نظام سلامت با مشکل مواجه می‌کند. علاوه بر این، در این مطالعه در مرحله میدانی فقط از دیدگاه‌ها و تجارب پرستاران استفاده شده و تجارب بقیه کادر درمانی و بیماران و خانواده آنان لحاظ نشده است. محدودیت دیگر پژوهش تمایل نداشتن برخی از پرستاران به تکمیل پرسش‌نامه‌ها به دلیل مشغله کاری و بی‌انگیزگی بود.

پیشنهادهای پژوهش

پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در بین پرستاران شهرها و استان‌های دیگر نیز صورت گیرد تا قابلیت تعمیم داشته باشد. همچنین، مطالعه‌ای در زمینه چالش‌ها، موانع و فواید نوآوری در پرستاری با مشارکت پرستاران و دیگر کادر درمانی از جمله پزشکان؛ و نیز بیماران و همراهان آنان انجام گیرد تا ابعاد این موضوع بیشتر نمایان شود و بدین طریق گامی مؤثر در جهت بهبود وضعیت نظام سلامت و کیفیت مراقبت بیماران برداشته شود.

به‌طور کلی با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود با اجرای کنفرانس‌ها و نشست‌های علمی به موضوعات پراهمیت رهبری معنوی، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی پرداخته شود و اهمیت آن برای تمامی کادر درمانی به‌ویژه پرستاران تشریح گردد.

قدردانی

از تمامی پرستارانی که در انجام این پژوهش یاریگر پژوهشگر بوده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

8. Naidoo M. The potential of spiritual leadership in workplace spirituality. *Koers*. 2014;79:01-8.
9. Ghaffari R, Rostamnia J. Olgoy-e Asar-Gozari-e Rahbari-e Ma'navi va Angizesh Mobtani bar Amalkard-e Sazmani. *Journal of Islamic Management*. 2016;25(1):143-74. (Full Text in Persian)
10. Albert NM. Operationalizing a Nursing Innovation Center Within a Health Care System. *Nursing administration quarterly*. 2018;42(1):43-53.
11. Ferlie EB, Shortell SM. Improving the quality of health care in the United Kingdom and the United States: a framework for change. *The Milbank quarterly*. 2001;79(2):281-315.
12. Bessant J, Alexander A, Wynne D, Trifilova A. Responsible innovation in healthcare - The case of health information TV. *International Journal of Innovation Management*. 2017;21(8):1-14.
13. Larsen H, Bogers M. Innovation as Improvisation 'In The Shadow'. *Creativity and Innovation Management*. 2014;23(4):386-99.
14. Hughes F. Nurses at the forefront of innovation. *International nursing review*. 2006;53(2):94-101.
15. Weng RH, Huang CY, Lin TE. Exploring the cross-level impact of market orientation on nursing innovation in hospitals. *Health care management review*. 2013;38(2):125-36.
16. Brysiewicz P, Hughes T, McCreary L. Promoting Innovation in Global Nursing Practice. *Rwanda Journal*. 2015;2(2):41-5.
17. Tomlinson PS, Thomlinson E, Peden-McAlpine C, Kirschbaum M. Clinical innovation for promoting family care in paediatric intensive care: demonstration, role modelling and reflective practice. *Journal of advanced nursing*. 2002;38(2):161-70.
18. Fleuren M, Wiefferink K, Paulussen T. Determinants of innovation within health care organizations: literature review and Delphi study. *International journal for quality in health care : journal of the International Society for Quality in Health Care*. 2004;16(2):107-23.
19. Kaya N, Turan N, Özdemir Aydın G. Innovation in Nursing: A Concept Analysis. *Journal of Community & Public Health Nursing*. 2016;2(1):1-4.
20. Salehi M, Hoseini Dronkolaei S, Rekabi SB. The relationship of spiritual leadership with future study and organizational innovation among staff. *Scientific Journal Management System*. 2018;29(114):136-44. (Full Text in Persian)
21. Amirkhani A, Lotfi A, Derakhshan S. The study of spiritual Management and its Impact on employee Innovation capacity with the mediating role of employee empowerment (Case Study: Shahid Beheshti University). *Annual Conference on New Management Paradigms in the Field of Intelligence*; Tehran. 2017. (Full Text in Persian)
22. Yaghoubi NM, Joodzadeh M, Fardin M. Investigating the relationship between dimensions of spiritual management, organizational learning and organizational innovation. *Third Annual National Conference on Modern Management Sciences*, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic Azad University; Aliabad Branch Katol, 2014. (Full Text in Persian)
23. Singh S. Measuring HRM and organisational performance: concepts, issues, and framework. *Management Decision*. 2012;50(4):651-67.
24. Namamian F, Feizollahi S. The effect of organizational culture on organizational performance in the role of mediator innovation (Case study Ilam Industrial companies). *Scientific Journal Management System*. 2015;16(46,47):161-74. (Full Text in Persian)
25. Allameh SM, Moghaddami M. Determining the relationship between organizational learning and performance. *Journal of Executive Management*. 2010;2(1):75-100. (Full Text in Persian)
26. Sattari S, Namvar Y. Evaluation of organizational performance viewpoint of faculty members (case study: Islamic Azad University Ardabil Branch). *Journal of Educational Psychology*. 2014;5(3):88-98. (Full Text in Persian)
27. Soltani MR. Barresi-ye Rabete-ye Danesh ba Amalkard-e Sazmani dar Sazmanhaye Porojeh Mehvar. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2015;22(2):9-39. (Full Text in Persian)
28. Fry LW, Hannah ST, Noel M, Walumbwa FO. Retraction notice to "Impact of spiritual leadership on unit performance" [The Leadership Quarterly 22 (2011) 259-270]. *The Leadership Quarterly*. 2014;25(5):1073-4.
29. Atafar A, Amiri Z, Kazemi A, Amiri Y. Islamic Spiritual Leadership Impression on Organizational Performance (Case Study: Gas Corporation of Lorestan Province). *Scientific Journal of Islamic Management*. 2014;21(1):219-39. (Full Text in Persian)
30. Nasr Esfahani A, Sobhani M, Khazaei Pool J, Amani M. Analyzing the Effect of Spiritual Leadership and Consequences on Organizational Performance Using the Balanced Scorecard in Small and Medium-sized Enterprise in the Isfahan City. *Organizational Culture Management*. 2015;13(1):247-65. (Full Text in Persian)
31. Yaghoubi NM, Joodzadeh M, Namvar A, Mohammadzadeh Bahaabadi F. Investigating the Role of Spiritual Leadership on Staff Performance. *Third Annual National Conference on Modern Management Sciences*, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic

Azad University, Aliabad Branch Katol. 2014. (Full Text in Persian)

32. Zumitzavan V, Udchachone S. The influence of leadership styles on organizational performance mediated by organizational innovation: A Case Study of the Hospitality Industry in Thailand. International Conference on Economics, Management and Development; Thailand, 2014.

33. Burns T, Carpenter J. Organizational Citizenship and Student Achievement. Journal of Cross-Disciplinary Perspective In Education. 2008;1(1):51-8.

34. Budaghi H. Dimensions, indicators and components of spiritual management in ghadir culture. Third International Conference on Ghadir Culture. 2014.

35. Wang Catherine L. The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. European Journal of Innovation Management. 2004;7(4):303-13.

36. Hersey H, Goldsmith M. A situational approach to performance planning. Training and Development Journal of Community & Public Health Nursing. 2003;34(11):38-45.

37. Soltani MR. Spiritual management, challenges and requirements. Islamic Management Journal. 2014;22(2):9-39. (Full Text in Persian)

38. Abbaspour E, Barotiyani S. The Survey of relationship between leadership style and Cultural Organization Performance and Art in Tehran Municipality at two periods of management. Cult Manage. 2010;3(4):37-55. (Full Text in Persian)

39. Azizinejad B, Jenaabady H, Meradzadeh A. Designing a Model on Impact of Leadership Style on Purposeful Organizational Forgetting and Organizational Performance by Using of Structural Equation Modeling. Management Researches. 2014;7(25):75-96. (Full Text in Persian)

40. Sanford R. The impact of activity-based costing on organizational performance Florida (USA): Nova Southeastern University; 2009.

41. Antonioli D, Mazzanti M, Pini P. Innovation, working conditions and industrial relations: evidence for a local production system. Economic and Industrial Democracy. 2009;30(2):157-81.

42. Mashayekhi N, Arshadi N, Neisi A. Designing and testing a model of some antecedents and outcomes of organizational creativity. Industrial and Organizational Psychology Studies. 2014;1(1):51-72. (Full Text in Persian)

43. Karimi Someh Oliyaei A, Giti A. The Relationship between spiritual management and organizational innovation at Fasa university of medical sciences. 4th International Conference on Humanities and Education; Tehran, Center for Sustainable

Development Solutions: Mehr Arvand Institute of Higher Education; 2018. (Full Text in Persian)

44. Young A. Innovation within a national health care. System Surgery. 2017;161(5):1179-82.