نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش
سال هشتم، شماره اول، نیمسال اول تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸
مقاله تحقیقاتی

معنویت و مدیریت استعداد در محیط کار و ارتباط آن با یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان

سحر محسنی[۱]، احمد میرگل[۲*]، حجت عباس نژاد[۳]

چکیده

مقدمه: سازمان عبارتست از هماهنگی معقول تعدای از افراد که برای تحقق هدف یا منظور مشترکی از طریق تقسیم وظایف و برقرای روابط منظم و منطقی به طور مستمر فعالیت می‌کنند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه معنویت سازمانی و مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداری ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهرستان زاهدان بود.

روش‌ها: جهت انجام این پژوهش از یک طرح پژوهشی همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر زاهدان در سال ۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند که به روش سرشماری تعداد ۹۷ نفر (کل جامعه) بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. پایایی ابزارهای اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد معنویت سازمانی شهریار منیر قشقاق (α =۰/۹۶)، مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (α =۰/۸۹)، یادگیری سازمانی تابش (α =۰/۹۰) و رضایت شغلی دیویس و ویس (α =۰/۸۹) بود. داده‌های پژوهش پس از اجرا توسط آزمودنی‌های نمره گذاری، تفسیر و سپس توسط نرم‌افزار SPSS- نسخه ۲۳و با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی با یادگیری سازمانی (r= ۰/۲۵) در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد، همچنین رابطه مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان (r= ۰/۱۶) در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. همچنین بین مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی (r =۰/۰۹) در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه‌های معنویت سازمانی (حس مشترک با جامعه) توان پیش بینی یادگیری سازمانی را داشته، به طوری که ۰/۰۲۱ واریانس تغییرات یادگیری سازمانی کارکنان توسط این مولفه قابل تبیین بود.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به تاثیر مثبت معنویت در محیط کار و مدیریت استعداد بر رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود سازمان بر پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی کارکنان و مدیران خود، تمرکز و تأکید کرده و نوعی تعالی فکر و نگرش را در آنها، هر چند به صورت تدریجی به وجود آورد.

کلمات کلیدی: معنویت سازمانی، مدیریت استعداد، یادگیری سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان، آموزش و پرورش

مقدمه

بازار نیروی کار، در نتیجه نوآوری، توسعه دانش، جهانی سازی و افزایش رقابت به عصر جدیدی وارد شده است. در این عصر، مهمترین دارایی سازمانها افراد هستند؛ در یک بازارکاری که هر

۱ـ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، مدرس مدعو دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان، زاهدان، ایران
۲ـ عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان، زاهدان، ایران (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیکی: mirgolahmad@yahoo.com
۳ـ عضو هیات علمی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزشی هاتف، زاهدان، ایران

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

روز بیشتر جهانی می‌شود، هر سازمانی برای گسترش رقابت پذ یری و سودآوری به کارکنان خود متکی است (۱). دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت است (۲). معنویت در محیط کار در بردارنده‌ی کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمان خود را در بردارد (۳). معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی مان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با تنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار میکنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد (۴). بسیاری از پژوهش‌ها پیشنهاد می‌کنند که سازمانها باید مدیریت منابع انسانی متفاوتی برای گروه‌های مختلف کارکنان داشته باشد. این نگاه مستلزم رفتار متفاوت با استعدادهاست (۵). به همین دلیل، نشانه‌هایی وجود دارد که گویا ی رشد روز افزون این حوزه است؛ لکن برخلاف عمومیت یافتن روزافزون مدیریت استعداد و پس از گذشت دو دهه بحث در خصوص آن، مفهوم مدیریت استعداد هنوز نامشخص است (۶). از مدیریت استعداد به عنوان فرایندی برای بهبود فرایند استخدام و توسعه افراد با مهارت و توانایی‌های مورد نیاز برای مواجه با نیازهای فعلی سازمان استفاده می‌کنند (۷). مدیریت استعداد ساختار یافته فرایندی تعریف شده که به طور سیستماتیک شکاف بین سرمایه انسانی موجود در سازمان و استعدادهای رهبری که سازمان برای پاسخگویی به چالش‌های آینده به آن نیاز دارد را از بین می‌برد (۸). ناگفته پیداست که مدیریت استعداد یک اولویت اساسی برای بسیاری از سازمان‌ها است و موفقیت سازمان‌های امروزی به طور مستقیم با استفاده از کارکنان با استعداد مرتبط است (۹). مدیریت استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود؛ بلکه جذب افراد مستعد، آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است (۱۰). بقا و رشد سازمانها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پای در پای محیطی است. فقط سازمان‌هایی میتوانند تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تاکید کنند (۱۱). مفهوم یادگیری سازمانی بر عوامل تسهیل کننده یادگیری در سازمان تاکید دارد. یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقای سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابت نقش دارد؛ به زعم تمپلتون (۱۲) یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدامهای سازمانی مانند کسب دانا، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صاورت آگاهانه و یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی ا ثر میگذارد، میباشد. رودیگرز (۱۳) با توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار، یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی میداند. آلگرا و شیوا (۱۴) یادگیری سازمانی را به عنوان فرآیندی تعریف میکنند که سازمان از طریق آن یاد میگیرد و این یادگیری به معنای هر گونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارائی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (۱۵). به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهمترین زمینه‌های پژوهشی بوده است (۱۶). رضایت شغلی قضاوت ارزشی مثبت یا منفی است که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی اش دارد (۱۷). امروزه روسا و مدیران سازمان‌ها باید به اهمیت نگرش کارکنان به ترک شغل و رضایت شغلی به منظور افزایش بهره وری، بهبود و افزایش کیفیت ارایه خدمات، بالا بردن سطح انگیزۀ کارکنان و علاقه بیشتر آنها به

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

وظایفشان، توجه کرده و با استفاده از تحقیقات انجام گرفته در این حیطه، می‌بایست عوامل مؤثر بر آنها را در سازمان شناسایی کنند و از آن طریق به بالا بردن سطح این متغیرها در بین افراد سازمان بپردازند (۱۸). آگاهی از نگرشهای شغلی از این نظر در سازمانهای آموزشی خدماتی مهم تلقی میشود که منجر به افزایش توانایی و کارآیی کارکنان، بالا رفتن بازدهی، وجود کارکنان خشنودتر، و مشتاقتر به یادگیری و افزایش اثربخشی سازمانی در سازمان میگردند (۱۹). تحقیقات زیادی حول این متغیرها انجام گرفته است اما هیچ پژوهشی به این شکل بررسی نکرده است. اسدی و رحیمی (۱۳۹۶) دریافتند که بین متغیرهای معنویت، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان آموزش و پرورش منطقه مراغه، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. گل بیکی و شهرکی پور (۱۳۹۶) دریافتند که بین مدیریت استعداد بر عملکرد آموزشی معلمان از طریق اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد.. چین چانگ (China Chang) (۲۰۱۷) دریافت که مدیریت استعداد با کارآفرینی همبستگی داشته است. راواسی و چالز (Ravasi, D., & Schultz) (۲۰۱۴) دریافتند که بین عدالت و معنویت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تأثیر معنویت سازمانی و مدیریت استعداد بر یادگیری سازمانی و رضایت شغلی انکارپذیر نیست و شناخت شرایط سازمانی می‌تواند به عنوان یک ابزار کار آمد، مدیران سازمانها را در بهره ور ساختن سازمان کمک کند. با توجه به پژوهشهای انجام شده می‌توان انتظار داشت که عواملی مثل یادگیری و رضایت شغلی، با عوامل سازمانی مرتبط باشند. پژوهش حاضر سعی دارد ضمن تعیین رابطه بین متغیرهای یاد شده و ارائه پیشنهادهایی برای بهبود شرایط و عملکرد سازمان‌ها، زمینه مطالعات بعدی را نیز فراهم آورد.

روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. محیط پژوهش اداره آموزش و پرورش شهر زاهدان بود. جامعه پژوهش، کلیه کارکنان آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۷ (۹۷ نفر) بود. حجم نمونه با توجه به محدود بودن به روش سرشماری کل افراد در نظر گرفته شد. طرح پیشنهادی این مطالعه در کمیته اخلاق اداره آموزش و پرورش زاهدان تأیید شد. مجوزهای لازم از معاونت پژوهشی آموزش و پرورش توسط محقق اخذ شد. پیش از ورود افراد به مطالعه، به آنان گفته شد که شرکت در تحقیق کاملا داوطلبانه است؛ همچنین، اطمینان خاطر داده شد که همه اطلاعات آنان محرمانه می‌ماند. شرکت‌کنندگان در پژوهش از جنبه‌های کلی تحقیق و نحوه پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها آگاه شدند. سپس پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان قرار گرفت تا آنها را تکمیل نمایند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه معنویت سازمانی، مدیریت استعداد، یادگیری سازمانی و رضایت شغلی بود. مشخصات جمعیت شناختی کارکنان (سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت) با فرم ثبت اطلاعات جمع‌آوری شد. ابزار پژوهش چهار نوع پرسشنامه استاندارد، معنویت سازمانی شهریار منیر قشاق، پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر، پرسشنامه یادگیری سازمانی تابش و رضایت شغلی دیویس و ویس به شرح زیر است: پرسشنامه معنویت سازمانی توسط شهریار منیر قشقاق (۱۳۹۳) تهیه گردیده است و دارای ۱۷ ماده می‌باشد. روش نمره گذاری بر اساس یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است و در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد. به منظور بررسی روایی محتوای پرسشنامه از نظرات چند تن از اساتید دانشگاه و متخصص در حوزه آموزش در مورد مناسب بودن شاخصها استفاده شده است. پرسشنامه مدیریت استعداد: این پرسشنامه توسط فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) تهیه گردیده است و دارای ۲۸ ماده و ۴ بعد جذب استعداد، توسعه و بهسازی استعدادها، کشف استعدادها و حفظ و نگهداشت استعدادها

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

می‌باشد. روش نمره گذاری بر اساس یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. در پژوهش کامیاب خانقاه (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد. پرسشنامه یادگیری سازمانی: این پرسشنامه توسط تابش (۱۳۹۳) تهیه گردیده است و دارای ۳۳ ماده و ۶ بعد رهبری مناسب، بُعد فضای تعمیقی، بومی سازی، تعادل بین کار و خانواده، مدیریت زمان و تجربه اندوزی می‌باشد. روش نمره گذاری بر اساس یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. در پژوهش خوشاوی (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شده است و در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمد. پرسشنامه رضایت شغلی دیویس و ویس (۱۹۶۷) دارای ۲۰ ماده و ۲ بعد رضایت درونی و رضایت بیرونی می‌باشد. روش نمره گذاری بر اساس یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷ گزارش شد.. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، توضیحات لازم در مورد شیوه تکمیل پرسشنامه‌ها، ایجاد اعتماد لازم و کسب رضایت شفاهی از همه شرکت کنندگان گرفته شد و به آنان اطمینان داده شد که پرسشنامه‌ها بدون نام و محرمانه می‌باشند. مدت زمان مناسب برای اجرای پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شد. داده‌ها در مدت دو هفته جمع‌آوری شدند و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسیون برای بیان رابطه بین متغیرها و رگرسیون خطی و تحلیل واریانس از طریق نرم افزار spss ویرایش ۲۳ تحلیل شدند. برای مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف (K- S) استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، طیف سنی افراد مورد مطالعه ۲۵- ۵۵ سال که گروه سنی ۳۵- ۴۵ (۵/ ۴۸٪) را به خود اختصاص داده است. از لحاظ میزان تحصیلات کارشناسی ۵۸ نفر (۸/ ۵۹٪)، گروه مورد مطالعه شامل کلیه رشته‌ها (علوم انسانی، پایه و مهندسی) بود، که بیشترین درصد را گروه علوم انسانی (۹/ ۶۱٪) به خود اختصاص داده است. همچنین از این تعداد ۵۴ نفر مذکر (۵۵/۷٪) و ۴۳ نفر مونث (۴۴/۳٪) بودند. همچنین از لحاظ سابقه خدمت ۲۰- ۳۰ سال (۵/ ۵۰٪) را به خود اختصاص داده بود. اطلاعات جدول شماره ۱ نتایج آماره‌های توصیفی تک تک متغیرها را بیان می‌کند.

اطلاعات مندرج در جدول ۲ رابطه بین معنویت سازمانی و ابعادش را با یادگیری سازمانی و سطح معناداری را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های پژوهش ضریب همبستگی بین مولفه‌های معنویت و یادگیری سازمانی کارکنان با سطح معناداری مناسب معنادار می‌باشد. از بین روابط ذکر شده در جدول رابطه بین حس مشترک با جامعه با یادگیری سازمانی بیشترین همبستگی را دارد. همه ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و معنویت سازمانی ارتباط متقابل و همبستگی نسبتا بالایی وجود دارد. با توجه به سطح معناداری آورده شده برای ضریب همبستگی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. به این معنا که رضایت شغلی بالا با معنویت سازمانی بالا و رضایت شغلی پایین با معنویت سازمانی پایین هم جهت است.

اطلاعات مندرج در جدول ۵ رابطه بین مدیریت استعداد و یادگیری سازمانی و سطح معناداری را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های پژوهش ضریب همبستگی کارکنان با سطح معناداری مناسب معنادار می‌باشد.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

جدول ۱- میانگین معنویت سازمانی، مدیریت استعداد، یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه

متغیر	میانگین ± انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
حس جامعه بودن تیم	۲/۹۶ ± ۱۴/۷۵	۵	۱۹
همراستایی ارزش های فردی و سازمانی	۲/۲۵ ± ۱۵/۹۲	۹	۲۱
حس مشترک با جامعه	۱/۹۷ ± ۹/۰۱	۵	۱۳
حس لذت بردن از کار	۱/۳۴ ± ۳/۰۹	۱	۵
معنویت سازمانی	۵۹/۹۸ ± ۴۲/۷۹	۲۷	۵۴
رضایت درونی	۷/۹۴ ± ۱۷/۲۸	۱۰	۳۹
رضایت بیرونی	۷/۸۸ ± ۱۸/۲۲	۱۰	۳۷
رضایت شغلی	۱۴/۹۴ ± ۳۵/۲۵	۲۰	۷۴
مدیریت استعداد	۱۶/۰۰ ± ۹۳/۴۷	۴۹	۱۲۵
یادگیری سازمانی	۷/۷۷ ± ۶۸/۸۱	۴۹	۸۲
نمونه کل	۹۷		

جدول ۲- بررسی همبستگی بین ابعاد معنویت سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان مورد مطالعه

متغیر		حس جامعه بودن تیم	همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی	حس مشترک با جامعه	حس لذت بردن از کار	معنویت سازمانی
یادگیری سازمانی	مقدار همبستگی (r)	۰/۲۲۹**	۰/۰۶۹	۰/۲۳۳**	۰/۰۷۸	۰/۲۵۵**

*P≤۰/۰۵ ** P≤۰/۰۱

جدول ۳- رگرسیون یادگیری سازمانی کارکنان مورد مطالعه

گام	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R^2	F	Sig	B	t	sig
۱	حس مشترک با جامعه	یادگیری سازمانی	۰/۲۳	۰/۰۲	۱۰/۱۲	۰/۰۰	۰/۰۲۱	۲/۵۲	۰/۰۰

جدول ۴- بررسی همبستگی بین ابعاد معنویت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه

متغیر		حس جامعه بودن تیم	همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی	حس مشترک با جامعه	حس لذت بردن از کار	معنویت سازمانی
رضایت درونی	مقدار همبستگی (r)	۰/۰۹۶	۰/۰۰۳	۰/۰۴۵	۰/۰۶۸	۰/۰۵۰
رضایت بیرونی	مقدار همبستگی (r)	۰/۰۷۰	۰/۰۷۷	۰/۰۶۸	۰/۰۵۸	۰/۱۵۵*
رضایت شغلی	مقدار همبستگی (r)	۰/۲۴۳*	۰/۰۳۹	۰/۰۵۸	۰/۰۶۴	۰/۱۶۹*

*P≤۰/۰۵ ** P≤۰/۰۱

جدول ۵- بررسی همبستگی بین ابعاد مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه

متغیر		یادگیری سازمانی	رضایت شغلی
مدیریت استعداد	مقدار همبستگی (r)	۰/۰۹۱*	۰/۲۲

*P≤۰/۰۵ ** P≤۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین معنویت سازمانی و مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر زاهدان بود. می‌باشد. نتایج حاصل نشان داد که بین مولفه معنویت سازمانی و مدیریت استعداد

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

(متغیر مستقل) با یادگیری سازمانی و رضایت شغلی (متغیر وابسته) رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق در مطالعه حاضر نشان داد، که بین معنویت سازمانی با یادگیری سازمانی بصورت مثبت و مستقیم رابطه معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات داوودی و اشتری (۲۰) مبنی بر ارتباط بین یادگیری سازمانی و رهبری معنوی، آموزگار (۲۱) که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی و توانمندسازی وجود دارد، دهقان نجم آبادی و پیران (۲۲) که دریافتند بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه با رهبری معنوی و کارآفرینی دارد، آیدین و سیلین (۲۳) که دریافتند بین همه ابعاد رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد به طوریکه رهبری معنوی در سطح معناداری قابلیت یادگیری را پیش بینی می‌کند و شفیقی (۲۴) همسو می‌باشد. دگرگونی و تغییرات فزاینده و سریع در عصر حاضر باعث شده است سازمان‌ها برای بقا و رشد خود در فضای رقابتی،، نیاز به یادگیری مادام العمر را حس کنند (۲۵). یادگیری سازمانی در محیط‌های آموزشی عبارت است از فرایندی پویا از دانش، شامل خلق و کسب، انتشار و اشتراک، و کاربرد دانش است (۲۶). همچنین بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی بصورت مثبت و مستقیم رابطه معنادار وجود دارد.. این نتایج با یافته‌های تحقیقات قبلی از قبیل صانعی و همکاران (۲۷) مبنی بر ارتباط بین معنویت و ابعاد آن با رضایت شغلی، یوسف (۲۸) که دریافت اخلاق اسلامی کار به طور مستقیم، هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، ویک و همکاران (۲۹) و میلیمان (۳۰) که دریافت که کار با معنا به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می‌شود همسو می‌باشد. اما در تحقیق حسنی و همکاران (۳۱) نشان داد اخلاق اسلامی کار تأثیر معنادار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد و نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطهٔ بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی تأیید شد. بنابر این، رابطهٔ بین آنها غیر مستقیم، مثبت و معنادار است. در کشوری مانند ایران که ۹۵ درصد مردم مذهب واحدی دارند و نسبت عمده‌ای از این جمعیت به انجام شعائر مذهبی پایبندند، هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازهٔ دین در گسترش معنویت مؤثر باشد و معنویت، مؤثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط‌های اداری و کاری کشورمان و تقویت یادگیری سازمانی، رضایت شغلی، قوهٔ خلاقیت و نوآوری کارکنان جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط هاست و تمسک به حبل معنویت و به طریق اولی، مذهب، می‌تواند نجات بخش محیط‌های کاری باشد. در سازمانهایی که رعایت مسائل اخلاقی، انسانی و معنوی جزء اولویتهاست و جو معنوی، اسلامی و ارزشی بر آنها حاکم است، پرسنل از تعهد نسبی به ارزشها و اهداف سازمان برخوردارند و هدف کارکنان از ادامهٔ همکاری با سازمان فقط مسائل مادی نیست و از رضایت بیشتری برخوردارند.

همچنین تحقیق حاضر حاکی از ارتباط مثبت و مستقیم بین مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های محمد قاسمی (۳۲) و معالی تفتی و تاج الدین (۳۳) همسو می‌باشد. هریسون اعتقاد دارد که توسعه، فرایند مقدماتی بسیار مهمی است که از طریق رشد فردی و سازمانی می توان به کامل‌ترین ظرفیت آن نائل شد. تعلیم و تربیت، کمک کننده عمده به فرایند توسعه است. زیرا به طور مستقیم و مستمر بر شکل گیری نه تنها دانش و مهار تها، بلکه بر خصوصیات شخصیتی و فرهنگ، تمایلات، نگرش‌ها و موفقیت‌ها تأثیر می گذارد (۳۴).

امروزه در محیط‌های پویا تنها سازمانهایی موفق خواهند بود که بتوانند میزان یادگیری خود را نسبت به رقبا بالا ببرند و از این طریق بر رقبای خود پیشی گرفته و به مزیت رقابتی دست یابند. به همین منظور مدتها است مباحث یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را مطرح کرده‌اند و بسیاری از سازمانها اعم از تولیدی، خدماتی و آموزشی نیز تلاش بر پیاده سازی

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

آن دارند. برخی از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار هستند از جمله عوامل درون سازمانی میتوان به رهبری، مدیریت دانش، کار تیمی، قابلیت شخصی، فرهنگ یادگیری، تکنولوژی، مشخصات سازمانی، مدلهای ذهنی، تفکر سیستمی، ذهن باز و چابکی اشاره کرد و عامل برون سازمانی شامل ساختار بازار یا محیط است. با استقرار یادگیری سازمان زمینه‌های تحقق سازمان یادگیرنده فراهم خواهد شد. (۳۵). البته دستیابی به یک سازمان یادگیرنده غیرممکن است زیرا چنین سازمانی پویا است و مرتب در حال تغییر و پیشرفت است به یک مرحله و یک مقطع خاص ختم نمیشود. سازمانها در راه رسیدن به سازمان یادگیرنده مزایا و قدرت رقابتی زیادی کسب خواهند کرد. نیروی انسانی در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کارامدی و اثربخشی سازمان به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی می‌باشد. مطالعات نشان دادند آنچه به تحقق اهداف سازمان کمک می‌کند، تنها وجود سرمایه و امکانات قوی نیست؛ بلکه وجود نیروی کار فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل، عامل مهمی در رسیدن سازمان به اهدافش می‌باشد. از سوی دیگر، رضایت شغلی با سلامت جسمانی و روانی افراد مرتبط می‌باشد. کارمندان ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری‌های روانی و جسمانی هستند. با توجه به نتایج تحقیق و اثر مثبت معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان، تجلیل از شخصیتهای اخلاقی و معنوی در سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخصه‌های برتری آنان، ترویج و حمایت از فضایلی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ‌تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و...، موجبات افزایش معنویت در محیط کار در سطح سازمانی، فراهم شود. پیشنهاد می‌شود سازمان بر پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی کارکنان و مدیران خود، تمرکز و تأکید کرده و نوعی تعالی فکر و نگرش را در آنها، هر چند به صورت تدریجی به وجود آورد. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، برنامه ریزی و هدف گزاری سازمان و گسترش روحیه همکاری و مساعد در سازمان خلق فرهنگ و جو سازمانی که باعث ایجاد فضای معنوی شود. سازمان هایی که در آن‌ها جذب و گزینش افراد بر اساس شایستگی، قابلیت، استعداد و با استفاده از آزمون های استخدامی عملی و شبیه سازی شده و همین طور مراکز ارزیابی و مصاحبه های ساختار یافته صورت می گیرد، از نیروی انسانی با رضایت مندی و بهره‌وری بیشتر برخوردار خواهند بود. لذا توصیه می شود که سازمان‌ها از این الگو جذب و گزینش بهره گیرند. از جمله محدودیت‌های این کار می توان از محدود بودن یافته به کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر زاهدان و عدم تعمیم پذیری به سایر کارکنان، محدود کردن ابزار سنجش و جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و استفاده نکردن از سایر روش های جمع‌آوری اطلاعات از جمله مشاهده یا مصاحبه و...، عدم همکاری بعضی کارکنان در تکمیل و ارجاع پرسش نامه نام برد.

References

1- Baartvedt, N. Talent Management as a Strategic Priority for Competitive Advantage, Umea university, 2013.

2- Karakas, F. Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of business ethics, 2010, 94(1): 89-106.

3- Kennedy, M. H. Spirituality in the workplace: An empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program (Doctoral dissertation, Nova Southeastern University), 2003.

4- Kinjerski.V.M. and Skrypnek, B.J. Defining spirit at work:

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

finding common ground. Journal of Organizational Change Management, 2013, 17 (1): 26-42.

5- Meyers, M. C. and Welkom, M. v. The Influence of Underlying Philosophies on Talent Management: Theory, Implications for Practice, and Research Agenda, Journal of World Business, 2014, 49 (2): 192-203.

6- Collings, D. G., and Mellahi, K. Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda, Human Resource Management Review, 2009, 19 (4): 304-313.

7- Bhatnagar, J. Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention: Emerald Group, Employee Relations, 2007, 29(6): 640- 663.

8- Hughes, J.C., and Rug, M. E. Talent management a strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations: Emerald, 2004.

9- Beheshtifar, M. & Nekoie-Moghadam, M. Talent Management: A Complementary Process for Succession Planning, Life Science Journal, 2011, 8(4): 476. (In Persian)

10- Byham, W. C. Grow your own leaders: How to identify, develop, and retain leadership talent. New Jersey: FT Press, 2012.

11- Khanalizadeh, R, Kordnaich, M. & Meshkib, A. The Relationship between Empowerment and Organizational Learning, Transformation Management Research, 2010, 2 (3): 126- 132. (In Persian)

12- Tempelton, C., Lewis Brucer, R. & synder, C. A. Development of organizational Learning Contrast, journal of management in Formation System, 2002, 10(2), 175- 218.

13- Rodriguez, S., Perez, J. & Delval. M. An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. Journal of the Learning Organization, 2003, 10 (3), 140.

14- Algera, J. & Chiva, R. Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An Emprical Test, Technovation, 2008, 28: 315- 326.

15- Shafi Abadi, A. Job and Career Advice, Job Selection Theories, Twenty-Second Edition, Tehran, 2009. (In Persian)

16- Hooman, H. Recognition of the Scientific Method in Behavioral Sciences, Tehran: Publication, 2003. (In Persian)

17- Kazemi, A. Investigating the Relationship between Capacity of the Universe and Job Satisfaction of High School Teachers in Qods City, MSc Thesis, Shahid Beheshti University.(In Persian)

18- Bazowand, M. Job Satisfaction Skills at All Levels, Tehran: Behesitic Publications, 2006. (In Persian)

19- Majd Husseinjani, Z. The Relationship between Hardiness and Job Satisfaction in Students, Master's Thesis, Payame Noor University of Qom, 2012. (In Persian)

20- Davoudi, A.M. H and Ashtari, E. The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Learning in Secondary Schools, Journal of Leadership and Educational Management, 2011, 5 (3): 68-79. (In Persian)

21- Amozegar, M. The Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational Learning and Empowerment of District 3 Secretaries in Shiraz, Master's Degree in Educational Management, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, 2011. (In Persian)

22- Dehghan Najmabadi, A and Piran, M. Investigating the Role of Organizational Learning on the Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Entrepreneurship, New World Insurers, 2011, 171: 5-21. (In Persian)

23- Aydin, B., & Ceylon, A. The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. African Journal of Business Management, 2009, 3(5): 184-190.

24- Shafighi, F., Gholamhosein Ajili, Z., & Gholamhosein Ajili, A. M. Relationship between the Spiritual Leadership and Organizational Entrepreneurship with Regard to the Mediating Role of Organizational Learning. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 2013, (6): 21-30. (In Persian)

25- Jahed, H. A, Hosseini Shavoun, A, Hosseini, A and Yahak, S. Effective teaching methods in maintaining the development of social capital of organizations, Second International Conference of Educational Managers, 2010. (In Persian)

26- Morales, V. J., Ruche, F. M., & Torres, N. H. Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. Journal of Organizational Change Management, 2008, 21(2): 188-212.

27- Sanei, M, Bojar, M. and Azarmahr, M. Investigating the Relationship between Spirituality and Job Satisfaction among Shahrood Municipality Employees, Master's Paper. Shahroud: Faculty of Humanities Islamic Azad University, 2014. (In Persian).

28- Yousef, D.A. Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context, Personnel Review, 2001, 3 (2): 152- 165. .

29- Week, A, Terry, L, Loe, C. and Kirk, w. The effect of the perceived ethical climate on the search for sales forces excellence. Journal of personal selling & sales management, 2004, 24 (3): 199- 214.

30- Milliman, J. Work Place Spirituality and Employee Work, . J. Organ Change Manag, 2003, 16(4): 426-47.

31- Hasani, M; Heydarizadeh,Z., Ghas Mazdeh, A. and Shahi, A. Investigating the Role and Effect of Islamic Ethics and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shahid Chamran University of Ahwaz, Islamic Management Quarterly, 2012, 4: 9-32. (In Persian).

32- Ghasemi, M; Jodzadeh, M and Beigi Rad, A. The Effect of Talent Management on Organizational Learning Capacity with the Intermediary of Organizational Intelligence, Public Management Research, 2015, 8 (30), 164-145. (In Persian).

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

33- Ma'ali Tafti, Ma and Tajeddin, M. Talent Management (Golden Experience): Ensuring the Effectiveness of Education, Magazine Tadbir, 2009, 197: 68-69. (In Persian).
34- Landy, O. & Cowling, A. Strategic Human Resource Management, Translation: Hossein Abtahi and others, Karaj: Publications of the Institute of Research and Management of Public Administration, 2007, First Edition.
35- Alawi, S. Organizational Learning and its Effective Factors, Technical and Executive Directors' Message, 2011, 24: 66-75.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]

Spirituality and Talent Management in Workplace and its Relationship with Organizational Learning and Job Satisfaction of Staffs in Education in Zahedan

Sahar Mohseni[1], Ahmad Mirgol[2*], Hojjat Abbasnezhad[3]

Abstract

Introduction: The organization is the rational coordination of a number of individuals who work continuously to achieve a common goal or purpose through the division of duties and formation of regular and logical relationships. The purpose of this study was to investigate the relationships among organizational spirituality, talent management, organizational learning and job satisfaction of administrative staffs in district 2 of Zahedan.

Methods: To conduct this research, a correlation research project was used. The statistical population of this research was all administrative staffs of district 2 of education in Zahedan in 2018 and by census method, 97 people (total population) were considered as sample. Reliability of the main instruments for collecting information in this research were four standard questionnaires; Shahriar Monir Qashqagh's Organizational Spirituality Questionnaire (α = 0.96), Phillips and Rapper's Talent Management Questionnaire (α = 0.89), Tabesh-Fard's Organizational Learning Questionnaire (α = 0.90) and Davis and Weiss's Job Satisfaction Questionnaire (α = 0.89). After data analysis, the data were analyzed by grading, interpreted and then analyzed by SPSS software version 23 using Pearson correlation coefficient and regression model.

Results: The results of Pearson correlation coefficient indicated a positive and significant relationship between organizational spirituality and organizational learning (r = 0.25) with a confidence level of 99%, as well as a positive and significant relationship between organizational spirituality and job satisfaction (r= 0,16) of staffs with a confidence level of 95% . Also, there is a relationship between talent management and organizational learning (r = 0.9) with a confidence level of 95%. The results of regression analysis showed that among the components of organizational spirituality, common sense with society had the ability to predict organizational learning in a way that 0.021 of the variance in staffs' organizational learning changes could be explained by this component.

Conclusion: Given the positive impact of spirituality in the workplace and talent management on job satisfaction, it is recommended that the organization focus on nurturing and consolidating the beliefs and values of its staffs and managers, and develop a sense of excellence in their thought and attitude, albeit gradually.

Keywords: Organizational Spirituality, Talent Management, Organizational Learning, Job Satisfaction, Staff, Education

1- Master of Educational Research, Visiting Professor, Payam Noor University, Zahedan, Zahedan, Iran

2- (*Corresponding Author) Faculty Member, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Zahedan Payame Noor University, Zahedan, Iran Tel: 091554355970 E-mail: mirgolahmad@yahoo.com

3- Faculty Member, Faculty of Humanities, Hatif Educational Institute, Zahedan, Iran

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-10-27]