

valuable, cosmopolitan responsibility, personality-noospheric interaction of an individual with environment, noospheric individual of XXI century.

Тюріна Тамара Георгіївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціології і соціальної роботи національного університету «Львівська політехніка» (м. Львів, Україна). E-mail: tamaratyurina@yandex.ua

Turina Tamara Georgiyivna – PhD, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Chair of Sociology and Social Work of the National University «Lvivskya Politechnika» (Lviv, Ukraine). E-mail: tamaratyurina@yandex.ua

УДК 364.2

ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ДУХОВНІСТЬ, СМИСЛ І ЦІЛЬ

Дж. В. Фішер

У статті описуються результати дослідження, яке мало на меті вивчити зв'язки між смыслом і метою життя та очікуваннями від робочого місця. Подається огляд методики і результатів опитування, проведеного у місцевому університеті. Методика передбачала використання двох валідних і надійних інструментів дослідження й залучення всіх працівників університету до експерименту, аналіз даних за допомогою методу SPSS.

Завдяки методу «Аналізу стану духовного здоров'я та життєвої орієнтації» (SHALOM), розробленому головним дослідником, і спеціально складеному опитувальнику щодо визначення значення та мети робочого місця, були отримані цікаві висновки. У цілому, усі респонденти, яких можна поділити на групи адміністраторів, фахівців, обслуговуючого персоналу чи працівників, підтвердили, що вони почуваються добре щодо себе та стосунків зі своїм оточенням. Відносини з керівництвом мали меншу важливість для духовного добробуту більшості учасників. Учасники не поклали сподівань на те, що робоче місце відіграватиме головну роль у їхньому духовному добробуті. Вони також повідомили про значно високий рівень почуття турбулентності і тенденцію до високої тривожності і дискомфорту на роботі, де панує авторитарна управлінська практика, орієнтована більше на прибуток, ніж на людей. Респонденти-жінки описували свою роботу більше як дружню, теплу і комфортну місце, ніж чоловіки. Жінки також

повідомили про більший ступінь задоволення своєю роботою й були менш пригніченими щодо виконання своїх обов'язків, ніж чоловіки.

Інтерпретація отриманих даних свідчить про те, що на робочому місці переважає децю тривожний і неспокійний мікроклімат. Особистісний вплив на стан тривожності забезпечується завдяки підтримки сімей та друзів працівників. Розуміння того, що авторитарна управлінська практика викликає негативні почуття (напр., тривожність), а позитивні є наслідком спілкування з колегами, заслуговує на подальше детальне вивчення.

Ключові слова: *якість життя, духовність, смисл життя, ціль життя, робоче місце.*

Вступ. У далекому минулому робоче місце уявляли як місце, відмінне від дому, метою якого було виконання певного завдання, і це набувало першорядного значення. Згодом поняття робочого місця розширилося, охопивши різні географічні й психологічні контексти. Завдяки різкому посиленню конкуренції, збільшених вимог щодо звітності, зростанню професійних обов'язків і визнанню економічного значення різнобічної кваліфікації працівників, в останні роки робота стає для багатьох місцем, де може здійснюватися самоактуалізація. Останнім часом у відповідності з такими очікуваннями працівників наголошується на ролі духовності на роботі, особливо на необхідності перегляду духовних питань з боку керівників і менеджерів як невід'ємної частини їх загального обов'язку проявляти турботу про співробітників. У той час, як питання духовності на робочому місці дедалі все більше розглядається в літературі з організації менеджменту (Бенніс [5]; Болман і Діл [6]; Дракер [6]; Кернберг [20]; Мітрофф і Дентон [23]), дослідження духовності і душі також з'являються в літературі, що зокрема стосується сфери вищої освіти (Гафф і Сімпсон [13]; Грін [15]; Гофф [17]; Лінг і Лінг [21]). Задля забезпечення її пріоритетності на робочому місці та ефективного входження в нове тисячоліття, турбота про духовний добробут працівників уявляється важливою складовою управлінського репертуару (Лобел, Гурінз і Банкерт [22]; Морган [24]; Найган [26]). Таким чином, з цього випливає, що нинішній стан духовного добробуту на робочому місці має бути детально вивчений та задокументований (Адамз [2]; Бріскін [7]; Коаді [8]). У пропонованій статті йдеться про таке дослідження в одному з академічних закладів у Вікторії.

Методика дослідження. У результаті проведеного Фішером [10] дослідження духовності маємо таку дефініцію духовного здоров'я і добробуту.

а) Духовне здоров'я – це один з найважливіших аспектів загального здоров'я і добробуту, що пронизує та інтегрує всі інші аспекти здоров'я (фізичного, психічного, емоційного, соціального і професійного).

б) Духовне здоров'я – це динамічний стан буття, що демонструє, наскільки людина живе в гармонії щодо таких сфер духовного добробуту:

– Персональна сфера (причому вона співвідноситься із самим собою в плані сенсу, мети і цінностей життя. Людський дух творить самосвідомість, що стосується самооцінки та ідентичності).

– Суспільна сфера (оскільки вона виражається в якості і глибині міжособистісних відносин, у відносинах між індивідумом та іншими людьми, а також стосується моралі, культури і релігії. Суспільна сфера включає любов, справедливість, надію та віру в людей).

– Сфера навколишньої дійсності (піклування і турбота про фізичне і біологічне, почуття благоговіння та подиву; для деяких поняття єдності з навколишнім середовищем).

– Трансцендентальна сфера (відносини самого себе із чимось або з кимось поза межами людського, що включає питання смерті, космічної сили, трансцендентної реальності або Бога. Ця сфера передбачає віру та обожнювання Творця Всесвіту).

Перша частина цього визначення (а) окреслює взаємозв'язки природи і духовного здоров'я як динамічного утворення [27]. Друга частина (б) підкреслює динамічний характер духовного здоров'я, у якому внутрішня гармонія залежить від свідомого саморозвитку, що виходить зі злагодженості між вираженим і пережитим в плані змісту, цілей та цінностей життя. Часто це є результатом особистих проблем, які виходять далеко за рамки споглядальної медитації, що призводить до стану блаженства, яке визначається деякими дослідниками як внутрішня гармонія [12]. Якість, або правильність відносин у кожній з чотирьох сфер, виявляє духовний добробут людини в тій чи іншій сфері. Індивідуальне духовне здоров'я визначається сукупним впливом духовного добробуту в кожній сфері особистості. Залежно від світогляду і переконань певної етноспільноти ці чотири групи відносин проявляються різною мірою.

Чотири типи відносин як важливі компоненти духовного добробуту були розглянуті в «Аналізі стану духовного здоров'я та життєвої орієнтації» (SHALOM), розробленому дослідником Фішером [11]. Метод ШАЛОМ був застосований у роботі з учнями середніх

шкіл, працівниками, медичним персоналом, членами сім'ї та студентами університетів і відповідно до мети нашого дослідження – із працівниками університету. Таким чином, метод ШАЛОМ підтвердив свою валідність як надійний інструмент дослідження духовного добробуту. Для вивчення духовного добробуту працівників регіонального багатогалузевого університету у Вікторії були застосовані два інструменти: ШАЛОМ [11] і адаптовані фрагменти спеціально розробленої анкети, що пропонується у сучасній літературі [23]. Передбачалося, що учасники дослідження виявлять очікування, що робоче місце зміцнює відносини між самим собою та іншими і певною мірою навколишнім середовищем. З іншого боку, оскільки дослідження відбувалося в нерелігійному закладі, не передбачалося, що респонденти можуть виявити очікування, що робоче місце має зміцнювати відносини з Богом або вищою істотою. Усім працівникам університету, що складає майже 800 осіб, були відправлені конфіденційні опитувальники і конверти для зворотнього листування внутрішньою поштою. Заповнені анкети були повернуті головному досліднику протягом двох тижнів. Демографічні дані, що стосуються статі, освіти, віку і розробленій нами класифікації посад, також були отримані.

Зразок. Показник отриманих відповідей склав 21% (n=165), що охоплює 23% жінок (n=108) і 15% чоловічого персоналу (n=57), які погодилися дати відповіді на питання анкети. Цей показник відповідає показнику іншого опитування за кількістю отриманих відповідей на анкету, що була поширена серед працівників цього вишу на два тижні раніше за наше дослідження, тобто відсотки та/або доступність персоналу були типовими для цього конкретного періоду часу.

ШАЛОМ. Інструментарій методу ШАЛОМ пропонує учасникам дати три відповіді на кожний з 20 пунктів, щоб виявити: а) наскільки важливим для них є кожний з цих пунктів для ідеального стану духовного здоров'я, б) як, на їх думку, кожний пункт відображає їх особистий досвід у більшості випадків, і с) на скільки вони очікують, що їх робочі місця допоможуть розвинути зазначені сфери життя. Усі 20 пунктів були підпорядковані чотирьом факторам, що представляють чотири сферами духовного добробуту:

Особиста і суспільна сфери:

почуття ідентичності, любов до інших людей,
самосвідомість, прощення щодо інших,
радість у житті, довіра між людьми,
внутрішня злагодність, повага до інших,
сене життя, доброта до інших людей

Сфера навколишнього середовища і трансцендентальна сфера:

зв'язок з природою, особисті відносини з Божественним/Богом, благоговіння і поклоніння Творцю, гармонія з навколишнім середовищем, єдність з Богом, єдність з природою, мир з Богом, почуття «магії» в середовищі молитовного життя.

Факторний аналіз показав, що чотири фактори ШАЛОМА були валідними для зазначеного зразка з альфа-значенням в діапазоні від 0,763 до 0,904 і номенклатурною загальною кореляцією значень >0.58 для всіх пунктів у кожному факторі [16]. Результати в таблиці 1 показують, що показники, отримані щодо ідеалів духовного добробуту в кожній з чотирьох сфер, були значно вище показників життєвого досвіду, який переважає за показниками над потребою в допомозі на робочому місці.

Таблиця 1

Середні значення для трьох категорій чотирьох сфер духовного благополуччя

категорія	сфери духовного благополуччя			
	особ.	сусп.	навкол	трансценд.
<i>ідеали</i>	4.56	4.54	4.07	2.95
<i>життєвий досвід</i>	3.92	4.02	3.76	2.53
<i>потреба в допомозі</i>	3.26	3.32	2.44	1.54

Ці висновки були послідовними для кожної з чотирьох професійних груп, а саме груп управління/адміністрування, фахівець/помічник, офісний працівник/продаж/обслуговування, робітник. Жіночий персонал був більш ідеалістичний, ніж чоловіки щодо суспільного добробуту ($t(140)=3.29$; $p=.001$) і вони отримали вищі показники, ніж їх колеги-чоловіки щодо життєвого досвіду у суспільній ($t(142)=2.13$, $p=.036$) і трансцендентальній ($t(141)=1.99$, $p=.049$) сферах добробуту. Дослідження з використанням інших інструментів оцінювання духовного добробуту не виявили суттєвої різниці за статтю [4]. Перевага методу ШАЛОМ над іншими інструментами оцінювання духовного здоров'я полягає в тому, що його можна використовувати для порівняння сформованих ідеалів людей з їх життєвим досвідом, щоб оцінити духовну гармонію/дисгармонію у кожній з чотирьох сфер. Наприклад, результати застосування інструменту ANOVA показали, що

адміністратори виявили меншу духовну гармонію, ніж інші працівники у сфері особистого добробуту ($F(3,138)=2.72$, $p=.047$).

Як і припускалося у нашій гіпотезі, були виявлені помірно високі показники рівня добробуту в особистій, суспільній сферах і сфері навколишнього середовища, а нижчі показники були отримані в трансцендентальній сфері духовного добробуту. Працівники очікували розумного рівня допомоги в налагодженні взаємин в особистій та суспільній сферах, але не у сфері навколишнього середовища, за винятком працівників, для яких це було важливим. Загалом, працівники цього нерелігійного університету не очікували допомоги на робочому місці для розвитку трансцендентальної сфери духовного добробуту. Близько 13% працівників повідомили, що вони відвідують церкву хоча б раз на місяць, імовірно, щоб посилити цей аспект якості їх життя. Цей показник нижче, ніж середній показник 20%, отриманий в ході дослідження, проведеного на національному рівні Хьюзом [19]. Відповіді працівників показали, що духовність є набагато важливішою за релігію в їхньому житті ($t(160)=13.37$, $p=.000$), підтверджуючи тезу про те, що духовність не слід ототожнювати з релігією, але вона може містити цей компонент (наприклад, Тложинський та ін. [28]).

Таблиця 2

Види діяльності, що збільшують духовний добробут, за статтю

Жінки		Чоловіки	
значення	вид діяльності	значення	вид діяльності
4.17	родина	3.82	родина
4.14	відчуття щастя	3.76	відчуття щастя
3.95	природа	3.69	природа
3.92	відпочинок	3.59	відпочинок
3.92	друзі	3.59	прогулянки
3.83	прогулянки	3.50	допомога іншим
3.72	допомога іншим	3.45	друзі
3.68	самовдосконалення	3.31	музика
3.63	музика	3.18	самовдосконалення

Результати цих співвідношень, представлені в таблиці 3, демонструють, що природа і музика розглядалися респондентами як засіб підвищення добробуту у сфері навколишнього середовища. Допомога іншим відповідно корелює з відношенням до інших у сфері суспільного добробуту. Стосовно друзів – цей компонент утворює особисту сферу добробуту. Біблія підвищує особисту і

трансцендентальну сферу добробуту, у той же час виявилось, що духовна особа впливає на підвищення рівня суспільного і трансцендентального добробуту. Молитва позитивно впливає на особистий і трансцендентний добробут, при цьому медитація була лише єдиною відповіддю респондентів як фактор, що зміцнює трансцендентальний добробут. Церква також розглядається як визначальний фактор трансцендентального добробуту. Важливість релігії в житті співвідноситься з особистою, суспільною і трансцендентальними сферами добробуту, в той час як важливість духовності в житті корелює зі сферою навколишнього середовища на додаток до трьох інших.

Таблиця 3

Співвідношення значень Пірсона щодо духовної допомоги у сфері духовного добробуту

Духовна допомога	сфера життєвого досвіду духовного добробуту			
	Особ.	Сусп.	Навкол.	Трансцендент.
природа			.404**	
музика			.210*	
інші види допомоги		.171*		
друзі	.181*			
Біблія	.226**			.503***
духовна особа		.199*		.492***
молитва	.179*			.747***
медитація				.249**
церква				.577***
важливість релігії	.224**	.257**		.742***
важливість духовності	.186*	.155*	.292***	.361***

***p<.001 **p<.01 *p<.05

Жінки-респонденти, особливо група фахівців, більшою мірою, ніж чоловіки, вважають, що друзі і самовдосконалення збільшують духовний добробут. Бути щасливим має більше значення для жінок групи адміністрації/менеджери, ніж для їх колег-чоловіків у духовному добробуті. Хоча релігійні чинники отримали низькі показники як фактори підвищення духовного добробуту від працівників цього нерелігійного закладу, групи фахівців та офісних працівників оцінили ці фактори духовного добробуту (молитву, медитацію і церкву) вище, ніж група адміністрація/менеджери.

Мета і сенс життя на робочому місці

Коли респондентів попросили назвати три фактори, які найбільше забезпечують реалізацію мети і сенсу життя на робочому місці, працівники визначили як найважливіші наступні: реалізація власного потенціалу (54%), служіння іншим (42%), виконання цікавої роботи (39%), робота в етичній організації (32%) та наявність хороших колег (31%). На 13% нижче були оцінені такі фактори, як гроші і виконання нової роботи. Робота має тісний зв'язок із загальним сенсом життя для більшості працівників університету (3, 57 за шкалою від 1-5), проте чоловіки-адміністратори налаштовані не настільки позитивно до роботи, як жінки. Робота, забезпечуючи загальний сенс, корелює зі сферами особистого та суспільного добробуту (див. таблицю 4). Чоловіки-адміністратори також виявили вищий рівень депресії на робочому місці, ніж їх колеги жіночої статі. Депресія негативно співвідноситься з особистою, суспільною і трансцендентальними сферами добробуту. Жінки, особливо в групі фахівців, висловили більше задоволення роботою, ніж чоловіки, а також можливість виразити душевні переживання і духовне задоволення на роботі. Ці три характеристики робочого місця корелюють з особистою, суспільною і трансцендентальними сферами добробуту. Як і слід було очікувати, самовираження на роботі корелює з особистим добробутом, так само як молитва і медитація співвідноситься з трансцендентальним добробутом. Можливість висловити свої почуття на роботі корелює з особистою та суспільною сферами добробуту (див. табл. 4).

Таблиця 4

Співвідношення значень Пірсона щодо сенсу на робочому місці у сфері духовного добробуту

сенс на роботі	сфера життєвого досвіду духовного добробуту		
	Особ.	Сусп.	Трансценд.
загальний сенс	.272**	.165*	
задоволення від роботи	.336***	.207**	.170*
загальне самовираження	.251**		
вираження заг. почуттів	.231**	.215**	
заг. вираження душевних переживань	.298***	.287***	.256**
депресія на роботі	-.313***	-.173*	-.255**
молитва/медитація			.333***
духовне задоволення	.286***	.166*	.215**

***p<.001 **p<.01 *p<.05

Опис робочого місця

Описуючи робоче місце за шкалою від 1-5, працівники виявили практичне ставлення (3, 94) до нього на противагу духовному, прибуток (3, 60) отримав першорядне значення порівняно з людським фактором, турбулентність (3,58), висока тривожність (3,55 – виявилися значно вищими в групі фахівців, порівняно з адміністрацією та офісними працівниками), дружлюбність склала 3, 53 (вища серед жінок, ніж чоловіків), терпимість до меншостей – 3, 37 і автократичність – 3, 36. Жінки-респонденти виявили себе більш позитивно, ніж чоловіки щодо робочого місця, будучи щасливим, дружніми і доброзичливими і дещо дбайливішими. Ці характеристики корелюють зі сферами особистого і суспільного добробуту (див. табл. 5).

Таблиця 5

Співвідношення значень Пірсона щодо опису робочого місця у сфері духовного добробуту

сфера життєвого досвіду духовного добробуту		
Опис роб. місця	Особ.	Сусп.
щасливий		.175*
доброзичливий	.215**	.200**
етичний	.158*	
дружній	.221**	.198*
турботливий	.214**	.216**

**p<.01 *p<.05

Обговорення та висновки

Зрозуміло, що в проведеному дослідженні працівники академічного закладу очікують, що особистісний сенс і мета життя буде підтримуватися і/або підсилюватися у їх повсякденній роботі. У той же час, у відповідності із сучасною літературою, вони свідчать про почуття турбулентності на робочому місці. Тенденції до високої тривожності і дискомфорту за автократичної управлінської практики, що характеризується орієнтацією на прибуток, ніж на людський фактор, також були очевидні. Дослідники стверджують, що ці тенденції можуть бути більше висловленими, ніж вираженими, оскільки відносно низький показник отриманих відповідей може бути інтерпретований як індикатор тривалого розчарування. Тобто, розуміння деякими працівниками, що участь у подібних опитуваннях скоріш за все не вплине на культуру робочого місця, позначилося на кількості учасників дослідження. Насправді Коуді [8] стверджує, що багато людей в

наукових колах мають відчуття страху, що їх робочі місця будуть втрачені і що традиційна академічна культура взаємодії, дискурсу і колегіальності перебуває в небезпеці. Аналогічно Вулвертон, Гмелх, Вулвертон і Серроз [31] визнають, що «надмірний стрес залишається ендемічною хворобою вищої освіти». Висновки, що стосуються гендерних відмінностей, також заслуговують на обговорення. Жінки-респонденти більше, ніж їх колеги-чоловіки, описують роботу як більш доброзичливе, дружнє і щасливе місце й демонструють задоволення роботою і менше депресії. Хоча це невелике дослідження не містить достатньої інформації для того, щоб робити більш загальні висновки, воно цікаве тим, що не суперечить висновкам дослідження Гардінера і Тігемана, що «жінки і чоловіки у галузях, де домінують чоловіки, не відрізняються в аспекті міжособистісної орієнтації» [13, 313]. Також результати цього дослідження можна розглядати як такі, що суперечать багатьом літературним джерелам, які описують наявність обструктивної «скляної стелі» на робочому місці, яка виключає покращення становища жінок в культурі, де домінують чоловічі цінності [29; 30]. З іншого боку, результати цього дослідження можна розглядати як такі, що підтверджують гендерне стереотипне бачення жінки як більш відкритої, комунікабельної та здатної до взаємодії людини, ніж чоловіки [1]. Згідно з роботою Мітроффа і Дентона [23], це дослідження можна вважати «систематичним початком, а не остаточним продуктом». Принаймні, результати цієї праці демонструють, що на робочому місці переважають тривожні і турбулентні умови в контексті здійсненого дослідження. Хоча особистісний вплив на стан тривожності забезпечується завдяки підтримки сімей та друзів працівників, інші фактори також заслуговують на подальше вивчення. До них належить припущення, що негативні почуття на робочому місці впливають з адміністративної практики, у той час як позитивні емоції є функцією колегіальних форм поведінки та зовнішніх факторів на робочих місцях. Керівники академічних установ мали б прислухатися до порад Ніксона, Бітті, Челіса і Волкера [25, 5], які вважають, що вони повинні «формувати відносини взаємної підтримки стосовно горизонтальної системи інституційних ієрархій». Справжні лідери-трансформатори, за даними Баса (цит. за [3]), повинні підтримувати потреби працівників для досягнення і самореалізації. Насамкінець, подальше вивчення питань, порушених у цьому дослідженні, має потенціал для покращення організаційної ефективності через удосконалення знань, що пропонує XXI століття адміністративному складу університетів.

Література

1. Abrams, D., & Hogg, M. A. E. (1999). *Social identity and social cognition*. Malden, MA: Blackwell.
2. Adams, D. (1998). Examining the fabric of academic life: an analysis of three decades of research on the perceptions of Australian academics about their roles. *Higher Education*, 36, 421-435.
3. Bass, B. M., & Steidlmeier. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
4. Baider, L. et al. (1999). The role of religious and spiritual beliefs in coping with malignant melanoma: An Israeli sample. *Psycho-Oncology*, 8(1), 227-35.
5. Bennis, W. (1999) The end of leadership: exemplary leadership is impossible without full inclusion, initiatives, and cooperation of followers. *Organizational Dynamics* 28(1), 71-80.
6. Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1995). *Leading with soul: an uncommon journey of spirit*. San Francisco: Jossey-Bass.
7. Briskin, A. (1996). *The stirring of soul in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
8. Coady, T. E. (2000). *Why universities matter: a conversation about values, means and directions*. St. Leonards, NSW: Allen & Unwin.
9. Drucker, P. F. (1992). *Managing for the future: the 1990s and beyond*. New York: Truman-Talley.
10. Fisher, J. W. (1999a). Helps to fostering students' spiritual health. *International Journal of Children's Spirituality*, 4(1), 29-49.
11. Fisher, J. W. (1999b). Developing a spiritual health and life-orientation measure for secondary school students. Proceedings of the University of Ballarat annual research conference, 15 October, 57-63. Ballarat: SEDS, University of Ballarat.
12. Fisher, J. W. (2000). Being human, becoming whole: Understanding spiritual health and well-being. *Journal of Christian Education*, 43(3), 133-145.
13. Gaff, J. G., & Simpson, R. D. (1994). Faculty development in the United States. *Innovative Higher Education*, 18(3), 167-177.
14. Gardiner, M., & Tiggemann, k. M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male and female dominated industries. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 72(3), 301-315.
15. Gomez, R. & Fisher, J. W. (in press). Domains of Spiritual Well-Being and development and validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire. *Personality and Individual Differences* (accepted 30 December 2002).
16. Green, M. F. E. (1998). *Transforming higher education: views from leadership around the world*. Phoenix, AZ: American Council on Education, Oryx press.
17. Hair, J. F. et al (1984). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
18. Hoff, K. S. (1999). Leaders and managers: essential skills required within higher education. *Higher Education*, 38(3), 311-331.
19. Holland, J. et al. (1998). A brief spiritual beliefs inventory for use in quality of life research in life-threatening illness. *Psycho-Oncology*, 7, 460-9.

20. Hughes, P. (2000). Spirituality. *Pointers - Bulletin of the Christian Research Association*, 10(1), 1.
21. Kernberg, O. (1998). *Ideology, conflict and leadership in groups and organization*. London: Yale University Press.
22. Ling, L., & Ling, P. (1994). Administration for innovation in higher education. *Innovative Higher Education*, 18(3), 221-236.
23. Lobel, S. A., Googins, B. K., & Bankert, E. (1999). The future of work and family: critical trends for policy, practice, and research. *Human Resource Management*, 38(3), 243-254.
24. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
25. Morgan, G. (1997). *Images of Organization* (2nd ed ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
26. Nixon, J., Beattie, M., Challis, M., & Walker, M. (1998). What does it mean to be an academic? A colloquium. *Teaching in Higher Education*, 3(3), 227-249.
27. Nyhan, R. C. (2000). Changing the paradigm - trust and its role in public sector organizations. *American Review of Public Administration*, 30(1), 78-103.
28. Swift, G. (1994). A contextual model for holistic nursing practice. *Journal of Holistic Nursing*, 12(3), 265-281.
29. Tloczynski, J., Knoll, C. & Fitch, A. (1997). The relationship among spirituality, religious ideology and personality. *Journal of Psychology and Theology*, 25(2), 208-213.
30. Ward, K. (1998). Addressing academic culture: service learning, organizations, and faculty work. *New Directions for Teaching and Learning*, 73, 73-80.
31. Wicks, D. (1999). *Nurses and doctors at work: rethinking professional boundaries*. St. Leonard's, NSW: Allen & Unwin.
32. Wolverson, M., Gimmelch, W. H., Wolverson, M. L., & Sarros, J. C. (1999). Stress in academic leadership: US and Australian department chairs/heads. *Review of Higher Education*, 22(2), 165.

QUALITY OF LIFE IN THE WORKPLACE: SPIRITUALITY, MEANING AND PURPOSE

John W. Fisher

This paper reports on research which aimed to investigate relationships between meaning and purpose in life and workplace expectations. It provides an overview of the methodology and outcomes of a survey conducted at a regional university. Survey methods included the distribution of two valid and reliable instruments to all employees of that university with data analysed using SPSS procedures.

Analysis of the Spiritual Health and Life-Orientation Measure (SHALOM), developed by the principal researcher, and a purpose-designed questionnaire

pertaining to meaning and purpose in the workplace, provided interesting findings. Overall, participants classified as administrators, professionals, service workers or labourers reported that they feel good about themselves and their relationships with others and the environment. The relationship with a god-type figure was of lesser importance for the spiritual well-being of the majority of participants. The participants do not expect the workplace to provide a major role in their spiritual well-being. They also reported significantly high levels of feelings of turbulence at work, and trends toward high anxiety and discomfort with autocratic managerial practices characterised by a focus on profits over people. The female staff described the workplace as more friendly, warm and caring than the males. The females also reported greater work satisfaction and were less depressed in doing their job than the males.

Interpretation of these results indicates that a somewhat anxious and turbulent work place environment prevails. The personal impact of this unrest appears to be mediated by the support of families and friends of employees. The notion that workplace feelings which are negative (e.g., anxiety) emanate from administrative practices, while those which are positive are a function of collegial behaviours, merits further exploration.

Key words: *quality of life, spirituality, meaning of life, purpose of life, workplace.*

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ДУХОВНОСТЬ, СМЫСЛ И ЦЕЛЬ

Дж. В. Фишер

В статье описываются результаты исследования, целью которого было изучить связи между смыслом и целью жизни и ожиданиями от рабочего места. Дается обзор методики и результатов опроса, проведенного в местном университете. Методика предусматривала использование двух валидных и надежных инструментов исследования и привлечения всех сотрудников университета к эксперименту, анализ данных с помощью метода SPSS.

Благодаря методу «анализа состояния духовного здоровья и жизненной ориентации» (SHALOM), разработанном главным исследователем, и специально составленному опроснику по определению значения и цели рабочего места, были получены интересные выводы. В целом, все респонденты, которых можно разделить на группы администраторов, специалистов, обслуживающего персонала или работников, подтвердили, что они чувствуют себя хорошо по отношению к себе и к своему окружению. Отношения с руководством имели меньшую важность для духовного благосостояния большинства участников. Участники не возлагали надежд на то, что рабочее место будет играть главную роль в их духовном благополучии. Они также сообщили о значительно высоком уровне чувства турбулентности и тенденции к высокой тревожности и дискомфорту на работе, где царит

автократическая управленческая практика, ориентированная больше на прибыль, чем на людей. Респонденты-женщины описывали свою работу чаще как дружеское, теплое и комфортное место, чем мужчины. Женщины также сообщили о большей степени удовлетворения своей работой и были менее подавленными по выполнению своих обязанностей, чем мужчины.

Интерпретация полученных данных свидетельствует о том, что на рабочем месте преобладает несколько тревожный и беспокойный микроклимат. Личное влияние на состояние тревожности обеспечивается благодаря поддержке семей и друзей работников. Понимание того, что автократическая управленческая практика вызывает негативные чувства (например, тревожность), а положительные являются следствием общения с коллегами, заслуживает дальнейшего детального изучения.

Ключевые слова: *качество жизни, духовность, смысл жизни, цель жизни, рабочее место.*

Джон Вейн Фишер – магистр природничих наук, магистр педагогічних наук, доктор філософії, доктор педагогічних наук; а'юнкт-професор на факультеті освіти і мистецтв в Університеті Балларата, Австралія; запрошений професор Інституту охорони здоров'я, медичних наук та суспільства при Університеті Гліндура, Уельс, Великобританія; почесний старший науковий співробітник медичного факультету Мельбурнського університету, Австралія; почесний науковий керівник Центру релігійної та духовної освіти при Гонконгському інституті освіти. E-mail: j.fisher@ballarat.edu.au

John W. Fisher MSc, MEd, PhD, EdD, PhD; Adjunct Associate Professor, Faculty of Education & Arts, Federation University Australia; Visiting Professor, Institute of Health, Medical Sciences & Society, University of Glyndwr, Wales, UK; Honorary Senior Fellow, Faculty of Medicine, University of Melbourne, Australia; Honorary Academic Adviser, Centre for Religious & Spirituality Education, Hong Kong Institute of Education. E-mail: j.fisher@ballarat.edu.au