

تأثیر معنویت در محیط کار بر افزایش انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی

حمید سورنی*^۱

مریم ارشاد^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر افزایش انگیزه شغلی کارکنان انجام شد. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی بوده و به لحاظ روش انجام آن، توصیفی از نوع همبستگی است که با به کارگیری ابزار پرسشنامه داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است. جامعه آماری آن کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی است که از میان آنان ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، دو پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران و پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت هستند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه-های جمع‌آوری شده از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون خطی ساده برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که معنویت و ابعاد آن بر انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی:

معنویت، انگیزه شغلی، منطقه جنوب غرب پدافند هوایی

^۱ - گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کردستان، سنندج،

ایران

^۲ - گروه تربیت بدنی، موسسه آموزش عالی دولتی علامه قزوینی، قزوین، ایران

Email: hamidsourni@gmail.com

* نویسنده مسئول

مقدمه

تغییرات بنیادینی در محیط کار در حال شکل‌گیری است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷). افراد در کارشان به دنبال معنا هستند و در جست‌وجوی راهی هستند که زندگی کاری خود را با معنویت پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به دست آوردن پول است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از عواملی که امروزه به عنوان عامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمان مورد توجه قرار گرفته و اقبال فراوانی یافته، معنویت است که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به انحاء مختلف، عملکرد افراد، گروه‌ها و نهایتاً سازمان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۵). معنویت‌های گوناگون و مکاتب معنوی بسیاری می‌توان یافت که تعبیر فرهنگی خاصی از آرمان‌های دینی سنت‌های گوناگون نشان می‌دهند. محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد می‌پردازد؛ بنابراین مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی، بلکه در محل کار تجربه کنند (رسولی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی را در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در جست‌وجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل کردن زندگی‌شان هستند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). محیط کار معنوی تاثیر مستقیمی بر موفقیت دارد؛ چرا که موجب افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد کارکنان و سازمان می‌شود (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶). کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود احساس می‌کنند (فری و مادرلی^۱، ۲۰۱۴). مراکز علمی پژوهشی نیز تاثیرات معنویت بر کسب و کار را دغدغه تحقیقات خود قرار داده‌اند. این نکته حائز اهمیت است که برای برخی از افراد، معنویت در کار، نوعی اتصال دینی است در حالی که برای دیگران این معنی را نمی‌دهد (کاراکس^۲، ۲۰۱۰).

امروزه این نگاه که موضوعات فرامادی جایی در حیطه‌ی علوم ندارند، تغییر کرده تا آنجایی که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم یعنی معنویت را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد.

^۱. Fry & Matherly

^۲. Karakas

معنویت به معنای نقش زندگی یا روشن بودن و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیر مادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص را معین می‌سازد (کوینونس و همکاران^۱، ۲۰۱۴). موضوع معنویت همیشه توجه انسان را به خود جلب کرده است. با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تاکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است. به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است (تانگ تاکاپونگ و ویات^۲، ۲۰۱۳). معنویت بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد (بیشه و رودساز، ۱۳۹۳). دنیای نوین در ایجاد پیشرفت‌های علمی و تامین رفاه نسبی آدمی موفق بوده است، اما آنچه نتوانسته انجام دهد، پیشبرد اخلاق بشر می‌باشد (ملایی و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به دل مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است (سلیمی‌پناه، ۱۳۹۷). سازمان‌ها به عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده‌ترین حوزه‌هایی می‌باشند که شاهد شکل‌گیری و توسعه رویکردهای معنوی در آن‌ها می‌باشیم (هراتی و ظفری، ۱۳۹۲).

محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های معنوی تر ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکت‌های مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش سهام‌داران بهترند (کاراتپ و همکاران^۳، ۲۰۱۴). مطالعه دیگری نشان می‌دهد معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد. یک تحقیق دیگر در بانک ملت ایران حاکی از رابطه مثبت، بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها است (روس و همکاران^۴، ۲۰۱۲).

۱. Quinones & et al

۲. Tungtakanpoung & Wyatt

۳. Karatepe & et al

۴. Rus & et al

امیری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با موضوع تاثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی، عنوان کردند که ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل یاد خدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی به ترتیب با مقدار ضریب مسیر ۰/۷۴، ۰/۸۵، ۰/۶۹، و ۰/۶۶ بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. نتایج پژوهش محتشمی (۱۳۹۲)، در بررسی نقش معنویت در ارتقای اثربخشی سازمان نشان داد که رابطه معناداری بین این دو متغیر موجود دارد؛ یعنی معنویت از جمله عوامل بسیار مهمی است که می‌تواند در سازمان‌ها تاثیرگذار باشد. نتایج پژوهش غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۵)، با عنوان الگوی اثر گذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر عملکرد سازمانی در جامعه پلیس استان ایلام نشان داد، مولفه رهبری معنوی با انگیزش مبتنی بر معنویت بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اثر گذار است.

وجه تمایز این پژوهش با دیگر تحقیقات در این است که پژوهش حاضر، جامعه خود را منطقه جنوب غرب پدافند هوایی قرار داده است؛ سازمانی که مهم‌ترین عملکرد آن تامین امنیت کشور و پیروزی در صحنه نبرد می‌باشد. بنابراین در پژوهش حاضر به دنبال تبیین این مسئله خواهیم بود که معنویت محیط کار بر انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی تاثیر دارد. فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز با توجه به ابعاد معنویت در محیط کار در قالب سه فرضیه و به ترتیب زیر مورد بحث قرار گرفته است:

فرضیه فرعی اول: معنادار بودن کار بر انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: احساس همبستگی بر انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: همسویی با ارزش‌ها بر انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی تاثیر دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

معنویت

از آن جا که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، توصیف آن چندان آسان نیست. آندرهیل^۱ (۱۳۹۷) در کتاب زندگی معنوی، به این نکته اشاره می‌کند:

۱. Underhill

«در حالی که از یک سو ناگزیریم از ابهام و انتزاع بسیار جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم، چرا که هیچ واژه‌ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند». تعاریف معنویت بیش از آنکه این مفهوم را شفاف سازد آن را بیشتر پیچیده می‌کند. باومن^۱ در ادامه می‌گوید که اگر ما در ارائه تعریفی عقلانی با شکست مواجه شویم، وارد دنیای پسامدرن خواهیم شد که در این صورت برای پژوهش‌های علمی آمادگی نخواهیم داشت (آلتمایر^۲، ۲۰۱۹). از این رو، امکان اشتباه گرفتن مفهوم معنویت با دیگر مفاهیم وجود دارد و هم‌چنین کاربردی کردن آن نیز دشوار است. افزون بر این، در نظر برخی، فقدان معنویت، نبود احساس آن و دشواری در سنجش آن بدین معنا قلمداد شده است که معنا و مفهومی ندارد و فراتر از آن به گمان برخی، اگر چیزی را نتوان سنجد، آن چیز اصلاً وجود ندارد. با این همه، برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- معنویت به مثابه نیرویی انرژی‌زا، انگیزاننده، الهام‌بخش و روح‌بخش زندگی است (هج و گرگوری^۳، ۲۰۱۷).
- معنویت جستجویی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین است (پیتته^۴، ۲۰۱۹).
- معنویت ناظر به هدفی متعالی و الهی، هدفی فراسوی فردیت خویش است (هالووی^۵، ۲۰۱۵).
- معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کند و کاو در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست‌وجو برای رسیدن به انسانیت کامل است (گودنکاو و همکاران^۶، ۲۰۱۹).

به نظر می‌رسد، تعریف اخیر، هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ عملی جامع‌تر از دیگر تعریف‌ها باشد. از یک سو، به ابعاد چهارگانه ارتباطات انسان اشاره دارد که وجود آن در هر آن حداقل در

۱. Bauman

۲. Altmaier

۳. Hodge & Gregory

۴. Peteet

۵. Holloway

۶. Gudenkauf & et al

یک بعد اجتناب‌ناپذیر است، از سوی دیگر، تلاش و ایجاد حساسیت برای انسانیت کامل را پیشنهاد می‌کند. از این‌رو تعریف اخیر مبنای تعریف معنویت در کار، در این مقاله قرار گرفته است.

معنویت در کار

مفهوم «معنویت در کار» همانند خود معنویت، هم‌گوناگون و هم‌دشوار است. برای معنویت در محیط کار تعاریفی ارائه شده که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار (کوینگ^۱، ۲۰۱۸).
- دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که نحوی در کار با وی مشارکت دارند و هم‌چنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش (بکسی و سوروسا^۲، ۲۰۱۹).
- درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و قابل ایجاد است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌یابد (هالووی، ۲۰۱۵).
- در برگیرنده سلامت، شادکامی، فرزاندگی، موفقیت و ارضای انجام کار (آلتمایر، ۲۰۱۹).

انگیزه شغلی

به سبب سهم قابل ملاحظه‌ای که ادراکات، امیال، سائق‌ها و کنش‌های متقابل محیط در فرآیند انگیزش دارند، نمی‌توان در مورد انگیزش به تعریفی دست یافت که از نظر همه‌ی متخصصان امر قابل قبول باشد. حتی در برخی از منابع معتبر، از تعریف انگیزش خودداری شده است. انگیزش یا Motivation از ریشه‌ی لاتین واژه‌ی Movere به معنی حرکت دادن مشتق شده است. ولی برای مفهوم انگیزش برای کار، چنین معنایی کافی نیست و باید تعریفی را ارائه کنیم که ابعاد و جنبه‌های مختلف فرآیندی را که رفتار مورد انتظار در سازمان‌ها را موجب گردد مشخص نماید (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

^۱. Koenig

^۲. Baksi & Surucu

^۳. Li & et al

ویکتور وروم^۱ انگیزش را فرآیندی تصور می‌کند که گزینش‌هایی را که توسط انسان یا موجودات زنده‌ی دیگر صورت می‌پذیرد، تحت نفوذ قرار می‌دهد (کورینا^۲، ۲۰۱۲). کمپل و پریچارد^۳ که هر دو از نظریه‌پردازان به نام در انگیزش هستند عقیده دارند که انگیزش به مجموعه‌ی روابط متغیر، مستقل یا غیر مستقلی که راستا، وسعت و پایداری رفتار را تبیین می‌نماید مربوط است، با این شرط که تاثیرات، استعداد، مهارت و درک وظیفه مورد نظر و همچنین محدودیت‌هایی که بر محیط حاکم هستند ثابت نگاه داشته شوند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷).

صاحب نظران در رفتار سازمانی تعریف‌های دیگری از انگیزش داشته‌اند، وین ماندی^۴ انگیزش را عبارت از اشتیاق و علاقه نسبت به انجام فعالیت‌هایی می‌داند که برای نیل به هدف‌های سیستم مورد نظر لازم است (هراتی و ظفری، ۱۳۹۲).

از نظر میسکل^۵ فرآیند انگیزش به نیروهای پیچیده، سائق‌ها، نیازها، شرایط تنش‌زا یا مکانیسم‌های دیگری اطلاق شود که فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز کرده و به آن تداوم می‌بخشد (کورینا، ۲۰۱۲).

از تعاریف ارائه شده این طور استنباط می‌شود که انگیزه عبارت است از یک محرک درونی برای بروز یک اقدام برونی توسط انسان. در مورد این که چیزی به نام انگیزه با تعریف فوق یا به تعریف دیگر، قادر است انسان را به تلاش‌های فکری و جسمی وادار نماید کم‌تر اختلاف نظر وجود دارد. ولی آن چه که منشا اختلاف نظر است کم و کیف فرم و محتوای انگیزه‌ها است. وجود یک سلسله باورها و ارزش‌های دینی از مهم‌ترین متغیرهای موثر بر انگیزش است. این باورها نه تنها انگیزش افراد را شکل دینی می‌دهند که حتی در قوت و تداوم بخشیدن به آن نیز نقش بالایی را ایفا می‌کنند. معمولاً انگیزه‌های نشئت گرفته از ایمان، از استحکام و دوام بیشتری نسبت به انگیزه‌های مادی برخوردارند (تقی‌پور و دژبان^۶، ۲۰۱۳). هنگامی که باورها و اعتقادات انسان رنگ الهی به خود گرفت، انگیزه معنوی ایجاد شده و او را در انجام وظایفش

۱. Victor Vroom

۲. Corina

۳. Campbell & Pritchard

۴. Wayne Mondy

۵. Michael

۶. Taghipour & Dejban

استوار و ثابت قدم می‌گرداند. معنویت در محیط کار از طریق تاثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران سبب بالا رفتن انگیزه در افراد خواهد شد. انگیزه بالا هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌گردد.

پیشینه‌های پژوهش

در دهه‌های اخیر تحقیقات فراوانی در حوزه ارزیابی و شناسایی عوامل موثر بر افزایش انگیزه شغلی در کارکنان صورت پذیرفته است. خورشیدی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود به بررسی عوامل موثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنان بیانگر آن است که عوامل موثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران مشتمل بر عامل اول؛ خودشکوفایی (۵۱٪) با ۲۸ شاخص، عامل دوم؛ عامل اجتماعی (۸٪) با ۲۲ شاخص، عامل سوم؛ عزت نفس (۳٪) با ۱۷ شاخص، عامل چهارم؛ خصوصیات مطلوب شغلی (۲٪) با ۴ شاخص، عامل پنجم؛ فیزیولوژیک (۲٪) با ۴ شاخص و عامل ششم؛ اغتنای شغل (۲٪) با ۴ شاخص مشخص شد. در نهایت این شش عامل ۶۸٪ واریانس کل انگیزش مدیران را تبیین می‌کنند. ملایی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه را بررسی کرده‌اند. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان داد که از طریق تقویت معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی می‌توان عملکرد وظیفه را در سازمان‌ها افزایش داد.

سلطانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر معنویت بر رضایت و انگیزه شغلی کارکنان ادارات دولتی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که معنویت در محیط کاری و ابعاد آن بر رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تاثیر دارد. صادقی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ی خود رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که وجود رفتارهای مبتنی بر رهبری معنوی می‌تواند تاثیر مثبتی بر انگیزش شغلی اساتید داشته باشد.

خلعتبری و همکاران^۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود همبستگی انگیزش شغلی را با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی با استرس شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد اما فرسودگی شغلی در رابطه با انگیزه شغلی رابطه معنی‌داری ندارد. همچنین استرس در همبستگی معنی‌داری با استرس شغلی، رضایت شغلی و انگیزه شغلی دارد. در ادامه نتایج برخی دیگر از تحقیقات صورت گرفته در این حوزه در جدول شماره (۱) ارائه گردیده است.

جدول (۱): نتایج برخی تحقیقات صورت گرفته در خصوص عوامل موثر بر افزایش انگیزه شغلی

نام پژوهشگر، سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش
ترکمان و عابدی، ۱۳۸۸	شناسایی عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران	روابط، شرایط کاری، امکان رشد و ارتقا بر رضایت و انگیزه شغلی موثر است.
شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸	بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس	قدردانی از طرف مدیر، مهم بودن خود کار و تخصص و دانش ابزار اصلی افزایش انگیزه شغلی.
سلاجقه و فرحبخش، ۱۳۸۹	معنویت و تعهد سازمانی	افزایش انگیزه و رضایت شغلی از مزایای ترویج معنویت است.
فرهی و همکاران، ۱۳۸۹	عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا	ماهیت کار، عوامل سازمانی و رضایت از مدیران بر انگیزه شغلی اثر می‌گذارد.
بهداری، ۱۳۹۱	اولیت‌بندی مولفه‌های موثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی	ماهیت کار، رشد و توسعه‌ی فردی از عوامل موثر بر انگیزه شغلی است.
صانعی و حسن‌پور، ۱۳۹۱	راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها	تقویت انگیزه شغلی از منافع معنویت محیط کار است.
عسکریان و باقری، ۱۳۹۱	بررسی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی معاونت آموزشی ناجا	عوامل بهداشتی و رفح کمبودها و از میان بردن عوامل تنش‌زا.
آزادمرزآبادی و همکاران، ۱۳۹۳	نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری بیمارستان بقیه الله	اصلاح شیوه‌های بهره‌گیری از معنویت موجب ارتقاء انگیزه شغلی می‌باشد.
آتش‌سیرو و فیضی، ۱۳۹۳	مطالعه ویژگی‌های معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی	ویژگی‌های عضویت در سازمان، معناداری، چشم-انداز سازمانی و بازخورد عملکرد می‌توانند به طور مثبت و معنادار مولفه‌های رضایت شغلی را پیش-بینی کنند.

^۱ . Khalatbari & et al

بهبود شاخص‌های مربوط به نوع شغل، جو سازمان و ارتباطات باعث ارتقای انگیزه شغلی کارکنان می‌شود.	سنجش رضایت شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن	موسوی، ۱۳۹۶
Match employee expectations with work results	Spiritual leadership and army transformation: theory measurement and establishing a baseline	Fry & et al, 2005
Increasing self-efficacy leads to increased job incentives.	Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty	Salanova & et al, 2005
Fixing the physical and mental needs determines satisfaction and job motivation.	A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction	Yusof, 2011
Spirituality programs in the workplace have a positive relationship with increased job motivation.	Impact of spiritual leadership on unit performance	Fry & et al, 2011

روش شناسی پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش انجام آن، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۳۸۰ نفر از کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی بودند. بر اساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم آماری میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷)، در سطح اطمینان آماری ۵ درصد تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه برای شرکت در این پژوهش تعیین و برای بررسی میزان پاسخدهی تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. این تعداد از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۲۴ پرسشنامه (معادل ۱۱ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا نمونه پژوهش به ۱۹۶ نفر تقلیل یافت.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه معنویت در کار، با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران^۲ (۲۰۰۳) طراحی

۱. Mitchell & Jolie

۲. Milliman & et al

شده است. این پرسشنامه سه بعد (معنادار بودن کار ۶ گویه)، (احساس همبستگی ۷ گویه) و (همسویی با ارزش‌های سازمان ۷ گویه) را می‌سنجد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه جهت بررسی پایایی آن ۰/۸۷ می‌باشد (حقیقی، ۱۳۸۸). پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت^۱ (۲۰۰۶) دیگر پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. شوفلی و بیکر^۲ (۲۰۰۳) پایایی پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی کردند. همچنین روایی همگرایی پرسشنامه به صورت همبستگی با نسخه بلند آن بررسی شد. بر این اساس آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۳ به دست آمد.

همچنین روایی همگرایی پرسشنامه از طریق سنجش همبستگی با نمرات پرسشنامه رضایت شغلی بررسی شد و همبستگی ۰/۸۴ بین فرم کوتاه پرسشنامه اشتیاق به شغل و پرسشنامه رضایت شغلی به دست آمد که در سطح $p < 0/01$ معنادار بود. همچنین روایی واگرا از طریق محاسبه ضریب همبستگی با پرسشنامه فرسودگی شغلی بررسی شد و همبستگی منفی $-0/38$ بین این دو ابزار محاسبه شد که در سطح $p < 0/01$ معنادار بود. همچنین تحلیل عاملی نشان دهنده تأیید سه عامل اصلی پرسشنامه (قدرت، تعهد و جذب) در بین نمونه ایرانی است (حاجلو، ۱۳۹۲).

زیرمقیاس	آلفای کرونباخ	همبستگی
قدرت	۰/۸۴	۰/۹۶
تعهد	۰/۸۹	۰/۹۴
جذب	۰/۷۹	۰/۹۲

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

میانگین سنی شرکت کنندگان در پژوهش ۳۳/۱۷ و میزان تحصیلات از کل اعضای نمونه ۱۹۶ نفری ۸۲ نفر (۴۲ درصد) در گروه تحصیلی تا دیپلم، ۱۹ نفر در گروه تحصیلی فوق دیپلم (۹/۷ درصد)، ۷۱ نفر (۳۵/۹ درصد) در گروه تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس و ۲۴ نفر (۱۲/۳ درصد) اعلام نکرده بودند. همچنین از کل اعضای نمونه، ۸۲ نفر (۴۲/۱ درصد) در گروه سنی تا ۳۰ سال، ۶۵ نفر (۳۳/۳ درصد) در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۰ نفر (۱۰/۳ درصد) در گروه

۱. Utrecht

۲. Schaufeli & Bakker

سنی ۴۱ سال و بالاتر و ۷ نفر (معادل ۱۴/۴ درصد) اعلام نشده بوده‌اند. همچنین ۹۵ نفر (۴۸/۷ درصد) دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال، ۱۹ نفر (۹/۷ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۱ تا ۲۰ سال، ۸ نفر (۴/۱ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۱ سال و بالاتر و ۷۳ نفر (۲/۷ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۱ سال بالاتر و ۷۳ نفر (۲/۷ درصد) اعلام نکردند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

جدول (۲): ضرایب رگرسیونی

Sig.	T	ضریب استاندارد		متغیر مستقل
		ضریب غیراستاندارد	ضریب استاندارد	
		بتا	Std.Error	B
۰/۰۰۱	۶/۹۸۷		۱۰/۰۱۲	۷۳/۶۷۳
۰/۰۰۱	۱۷/۸۰۹	۰/۶۸۹	۰/۱۵۷	۲/۸۷۹

*متغیر وابسته: انگیزه شغلی

با توجه به جدول شماره ۲ معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$Y = 73/673 + 2/879 X$$

یعنی (معنویت محیط کار) $2/879 + 73/673 =$ انگیزه شغلی کارکنان.

در معادله بالا با قرار دادن مقادیر معنویت در محیط کار، می‌توان انگیزه شغلی کارکنان را پیش‌بینی کرد. توجه داشته باشیم که در این معادله مقادیر a و b ثابت است و تنها مقادیر معنویت محیط کار تغییر می‌کند. از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ که کمتر از (۱٪) می‌باشد لذا می‌توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی‌دار می‌باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر x توضیح داده می‌شود، برابر ۰/۴۸۷ به دست آمده است. یعنی ۴۸/۷ درصد از تغییرات وابسته (انگیزه شغلی کارکنان) توسط تغییرات در متغیر مستقل (معنویت در محیط کار) قابل توجیه است.

فرضیه فرعی اول:

معنادار بودن کار بر انگیزه شغلی کارکنان تاثیر دارد.

همانطور که از جدول شماره ۳ پیداست: مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر ۰/۴۹۸ بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0/498 x$$

یعنی (معنادار بودن محیط کار) $= 0/498$ = انگیزه شغلی کارکنان.
بنابراین یک واحد افزایش از معنادار بودن محیط کار $0/498$ واحد انگیزه شغلی کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

جدول (۳): ضرایب رگرسیونی

Sig.	T	ضریب استاندارد		متغیر مستقل
		ضریب استاندارد بتا	Std.Error	
0/001	10/573		10/989	126/799
0/001	10/541	0/498	0/601	5/991

*متغیر وابسته: انگیزه شغلی

از آنجا که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر $0/001$ که کمتر از $(0/01)$ می باشد لذا می توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان (99%) معنی دار می باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر x توضیح داده می شود، برابر $0/248$ به دست آمده است. یعنی $24/8\%$ درصد از تغییرات وابسته (انگیزه شغلی کارکنان) توسط تغییرات در متغیر مستقل (معنادار بودن محیط کار) قابل توجیه است.
فرضیه فرعی دوم:

احساس همبستگی بر انگیزه شغلی کارکنان تاثیر دارد. چنانچه از جدول شماره ۴ پیداست، مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر $0/583$ بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0/583 x$$

یعنی (احساس همبستگی) $= 0/583$ = انگیزه شغلی کارکنان.
بنابراین یک واحد افزایش از احساس همبستگی $0/583$ واحد انگیزه شغلی کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

جدول (۴): ضرایب رگرسیونی

Sig.	T	ضریب استاندارد		متغیر مستقل
		ضریب استاندارد بتا	Std.Error	

متغیر مستقل	۱۲۷/۷۲۱	۹/۲۴۱	۱۴/۰۰۱	۰/۰۰۱
احساس همبستگی	۴/۸۷۷	۰/۴۱۱	۰/۵۸۳	۱۳/۹۸۶

*متغیر وابسته: انگیزه شغلی

از آنجا که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ که کمتر از (۱٪) می باشد لذا می توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی دار می باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر X توضیح داده می شود، برابر ۰/۳۳۹ به دست آمده است. یعنی ۳۳/۹ درصد از تغییرات وابسته (انگیزه شغلی کارکنان) توسط تغییرات در متغیر مستقل (احساس همبستگی) قابل توجیه است.

فرضیه فرعی سوم:

همسویی با ارزش های سازمان بر انگیزه شغلی کارکنان تاثیر دارد. همانطور که از جدول شماره ۵ پیداست: مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر ۰/۵۹۱ بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0/591 x$$

یعنی (همسویی با ارزش های سازمان) = ۰/۵۹۱ = انگیزه شغلی کارکنان.

بنابراین یک واحد افزایش از همسویی با ارزش های سازمان ۰/۵۹۱ واحد انگیزه شغلی کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

جدول (۵): ضرایب رگرسیونی

Sig.	T	ضریب استاندارد		متغیر مستقل
		بتا	Std.Error	
۰/۰۰۱	۱۵/۶۸۸		۸/۲۱	۱۲۸/۵۲۳
۰/۰۰۱	۱۴/۹۳۱	۰/۵۹۱	۰/۴۶۷	۸/۱۳۹

*متغیر وابسته: انگیزه شغلی

از آنجا که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ که کمتر از (۱٪) می باشد لذا می توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی دار می باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر X توضیح داده

می‌شود، برابر ۰/۳۴۹ به دست آمده است. یعنی ۳۴/۹ درصد از تغییرات وابسته (انگیزه شغلی کارکنان) توسط تغییرات در متغیر مستقل (همسویی با ارزش‌های سازمان) قابل توجیه است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی‌روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند. در تاریخ حیات بشر، گویا منازعه و درگیری خشونت‌آمیز در میان جوامع همواره جریان داشته است. مهم‌ترین اولویت هر نظام سیاسی در چنین وضعیتی، حفظ بقا یا به تعبیر دیگر تضمین موجودیت و استمرار حیات سیاسی است. دست‌یابی به این امر، یعنی ضمانت تداوم بقاء، در سایه برخورداری نظام از اقتدار امکان‌پذیر می‌شود. الگوهای کلانی که سعی دارند در جایگاه‌های فرا راهبردی قرار گرفته، ارزش‌هایی فراگیر را نشانه بگیرند، می‌بایستی از درون مایه-ای محکم و پابرجا برخوردار بوده، در برابر تلاطم‌های ایدئولوژیک و تمدنی در عرصه جهانی، از هویت قومی استوار خود دفاع کرده، دستاوردها و اهداف خود را مد نظر قرار دهند. پارادایم‌های ماندگار و الگوهایی که درصدد تعمیم و ترویج در سطح جهانند، باید حیات و دوام جامعه انسانی را هدف همت خود قرار دهند و آن را در برابر تهدیدهای ناامن‌کننده و انواع تهاجمات و ناملایمت‌ها، حفظ کنند. ماندگاری و حیات کشورهای جهان در گرو طراحی رویکردهای دفاعی مستحکمی است که بیشترین سطح تعهد، مسئولیت، مشارکت و ضرورت را در مدافعان حریم خود برانگیزند. مقوله دفاع، ارتش و نیروهای مسلح، به صورت جدایی‌ناپذیر متأثر از اصول، عناصر، مفاهیم و اندیشه‌های عقیدتی یا فلسفی است (اقبالی و همکاران، ۱۳۹۶).

به طور تاریخی بسیاری از توجه‌ها به معنویت ریشه در ادیان دارد هر چند بسیاری از افراد معنویت در محل کار، امروزه در برگیرنده ارتباط با هیچ دین خاصی نیست. اما دین، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون تدین به بلوغ نمی‌رسد. مسلمانان کشورهای چندین دهه، بلکه چند صد سال است فرهنگ عمومی خود را بر مبنای تکثرگرایی بنیان نهاده‌اند باید در جهت دور نگه داشتن مذهب از محیط‌های کسب و کار بکوشند اما در کشوری مانند ایران که بیشتر مردم مذهب واحدی دارند و نسبت عمده‌ای از این جمعیت به انجام شعائر مذهبی پایبندند، هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازه دین در گسترش معنویت موثر باشد (آقازاده و همکاران، ۱۳۹۳).

جداول و نتایج تحقیق بیانگر این است که هر سه بعد معنویت در محیط کار (معنادار بودن، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) بر انگیزه شغلی تاثیرگذار است. نتایج در کل نشان داد که معنویت محیط کاری بر انگیزه شغلی موثر است.

مفهوم معنویت در کار چالشی است که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند. واژه معنویت در سازمان که زمانی تابو قلمداد می‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است. بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب‌وکار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیرقابل اجتناب است. تاثیرگذاری آن نیز در تمام قلمروها و حوزه‌های علمی، هم‌چنین بر مدیریت و سازمان غیرقابل انکار است. همانطور که میتروف و دنتون^۱ (۱۹۹۹) بیان می‌دارند؛ آن چه بشر بحران‌زده کنونی با آن مواجه است، این سوال نیست که سازمان‌ها باید معنوی شوند یا خیر؟ بلکه سوال این است که چگونه باید معنوی شوند. اگر قرار است این سازمان‌ها باقی بمانند، راهی جز معنوی شدن ندارند.

پیشنهاد‌های اجرایی

- با توجه به یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر و در راستای فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:
- ✓ برای موفقیت و بهبود عملکرد سازمان مولفه‌های معنویت را در سطح فردی، گروهی، سازمانی و دینی در مدیریت خود مورد توجه قرار داده و نسبت به نهادینه کردن آن در سازمان نهایت تلاش را داشته باشند.
 - ✓ با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه محیط معنوی است و برپایی مراسم‌های مختلف فرهنگی-دینی در محیط کار، انگیزش درونی کارکنان را برانگیزانند و به این طریق رضایت شغلی و بهبود عملکرد سازمانی را تضمین کنند.
 - ✓ مهیا کردن جوی مناسب از طریق منصفانه کردن وظایف محوله به افراد، به طوری که کارکنان، خودشان را عضوی مفید از سازمان و واحد کاری احساس کنند.
 - ✓ به مدیران پیشنهاد می‌شود که تمرکز خود را بر روی مولفه‌های معنادار بودن کار، احساس همبستگی و هم‌سویی با ارزش‌های سازمان معطوف نمایند؛ چرا که با بهبود هر یک از این مولفه‌ها، بهبود معنویت در محیط کار را در پی خواهد داشت.

^۱ . Mitroff & Denton

✓ به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌گردد که نسبت به برانگیختگی کارکنان از طریق بالا بردن انگیزه شغلی در کارکنان خود اقدام نمایند و از این طریق خودکارآمدی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد بالای کارکنان را برای سازمان خود تضمین کنند.

پیشنهادهایی برای پژوهشگران آتی

به پژوهشگران توصیه می‌گردد که به تکرار چنین پژوهشی در دیگر سازمان‌ها و جامعه آماری متفاوت و نمونه بزرگتر و همچنین با استفاده از روش معادلات ساختاری برای مطالعه رابطه علی میان متغیرها اقدام نمایند.

با توجه به شرایط و ویژگی‌های سازمان هدف، تعمیم نتایج پژوهش حاضر به جوامع مختلف باید با ملحوظ نمودن جوانب گوناگون صورت پذیرد. همچنین با توجه با اینکه این مطالعه تنها معنویت را تبیین کننده افزایش انگیزه شغلی در نظر گرفته است؛ به نظر می‌رسد متغیرهای دیگری چون ماهیت کار، امنیت شغلی، نظام پرداخت حقوق، رفع نیازهای فیزیکی و روانی و موارد دیگر نیز بتوانند تغییرات انگیزه شغلی را تبیین کنند که بررسی آنان در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد.

این مطالعه همچون سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشت که از جمله می‌توان به محدودیت انجام در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد. همچنین محدودیت مربوط به ابزارهای خودسنجی شامل این پژوهش نیز بوده است.

منابع

- اقبالی، صادق؛ همتی‌گلیان، سیدابراهیم؛ رعیت‌پیشه، محمدعلی. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر معنویت در سازمان بر اشتیاق شغلی پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۱۱، ۳۱-۴۵.
- آتش‌سیرو، گلاره؛ فیضی، کاوه. (۱۳۹۳). مطالعه ویژگی‌های معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱، ۷۹-۹۲.
- آزادمرزآبادی، اسفندیار؛ پورخلیل، مجید؛ هاشمی‌زاده، سیدمرتضی؛ شکوهی، پریا. (۱۳۹۳). نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری بیمارستان بقیه الله. مرکز تحقیقات و علوم رفتاری، دوره ۱۶، شماره ۳، ۱۴۷-۱۵۳.

- آقازاده، فاطمه؛ میری، عبدالرضا؛ نوری، روح‌اله. (۱۳۹۳). شناسایی حد بهینه معنویت سازمانی در رابطه با حداکثر نمودن عملکرد کارکنان (مورد کاوی استاندارد قزوین). *مجله مدیریت و توسعه و تحول (ویژه نامه)*، ۱۰۱-۱۰۸.
- بهادری، محمدکریم؛ بابایی، منصور؛ مهربان، فردین. (۱۳۹۱). اولیت‌بندی مولفه‌های موثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی. *مجله طب نظامی*، دوره ۱۴، شماره ۴، ۲۳۶-۲۴۳.
- بیشه، مجید؛ رودساز، حبیب. (۱۳۹۳). نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال چهارم، شماره ۱، ۸۲-۱۰۴.
- پورعزت، علی‌اصغر؛ امیری، مجتبی؛ آقامحمدی، داود و وثوقی‌نیری، عبدالله. (۱۳۹۷). تصویرپردازی از مختصات ارتش مقتدر در پرتو رهنمودهای قرآن حکیم. *فصلنامه پژوهشی مطالعات بین‌رشته‌ای/دانش راهبردی*، سال هشتم، شماره ۳۰، ۹۵-۱۲۰.
- ترکمان، فرخ؛ عابدی، سیده‌مریضه. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران. *تحقیقات روانشناختی*، دوره ۱، شماره ۴، ۳۸-۴۸.
- حاجلو، نادر. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روانسنجی نسخه ایرانی اشتیاق شغلی. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، سال چهارم، شماره ۲، ۶۱-۶۸.
- خورشیدی، عباس؛ مولانا، ناصره؛ درب‌اصفهان، حمیده. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران. *تحقیقات روانشناختی*، دوره ۲، شماره ۶، ۱۳-۲۹.
- رسولی‌نژاد، مرتضی؛ شیبانی، حسین؛ محرمی، جعفر. (۱۳۹۳). رابطه معنویت با تعهد و احساس مسئولیت در دانشجویان، فرهنگ در دانشگاه اسلامی سال چهارم، شماره اول، ۴۵-۶۱.
- رضایی، بیژن؛ بجانی، حسین، تارین؛ حمداله. (۱۳۹۷). تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال ششم، شماره ۲، ۲۴۱-۲۶۳.
- سلاجقه، سنجر؛ فرح‌بخش، شیما. (۱۳۸۹). معنویت و تعهد سازمانی. *راهبرد توسعه*، شماره ۲۳، ۲۲۱-۲۰۳.
- سلطانی، شاروخ؛ جباری، غلام؛ فاروق، یزدان‌ستا. (۱۳۹۵). تاثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، سال هفتم، شماره ۲۱، ۷۳-۸۷.
- سلطانی، شاروخ؛ جباری، غلام؛ یزدان‌ستا، فاروق. (۱۳۹۵). تاثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی. *رسالت مدیریت دولتی*، دوره ۷، شماره ۲۱، ۸۶-۷۳.

- سلیمی پناه، پرویز. (۱۳۹۷). اندیشه‌های نظامی مقام معظم فرماندهی کل قوا در حوزه راهبرد و فناوری نظامی و تاثیر آن بر معماری ارتش جمهوری اسلامی. فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۱۲، ۹۰-۱۰۳.
- شهبازی، محمد؛ عنصری، آرش؛ جواهری کامل، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس. توسعه انسانی پلیس، دوره ۶، شماره ۲۶، ۸۹-۱۰۳.
- صادقی فر، جمیل؛ فاضلی، معصومه؛ کرامت‌منش، فاطمه؛ تولید، زهرا؛ موسوی، سیدمسعود. (۱۳۹۳). رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام. مجله علمی پژوهشی اخلاق زیستی، دوره چهارم، شماره ۱۲، ۱۰۸-۱۵۸.
- صانعی، مهدی؛ حسن‌پور، اکبر. (۱۳۹۱). راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها. اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۲، ۳۴-۴۲.
- عسکریان، مصطفی؛ باقری، شادی. (۱۳۹۱). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی معاونت آموزشی ناجا. پژوهش‌های مدیریت نظامی، دوره ۷، شماره ۱، ۷-۳۹.
- غفاری، رحمان؛ رستم‌نیا، یحیی. (۱۳۹۵). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۵، شماره اول، ۱۴۳-۱۷۴.
- فرهی‌بوزنجانی، برزو؛ موسوی، مهدوی؛ عباسی، مصیب. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۲، شماره ۳، ۱۰۱-۱۲۰.
- مقیمی، سیدمحمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴، ۸۹-۹۹.
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی؛ گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره ۱۵، شماره ۲، ۴۷-۵۵.
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی؛ گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۱). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال ۱۵، شماره ۲، ۵۶-۶۴.
- موسوی، سیده‌فائزه. (۱۳۹۶). سنجش رضایت شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. کنفرانس بین‌المللی مدیریت صنعتی، دوره ۲.

- هراتی، محمدجواد؛ ظفری، محمود. (۱۳۹۲). تفاوت نقش و جایگاه ارتش در فرایند انقلاب اسلامی ایران و تحولات ۲۰۱۱ مصر. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال دوم، شماره ۸، ۱۳۹-۱۵۵.
- Altmaier E. (2019). Religiousness and spirituality. Promoting Positive Processes after Trauma. 89-99.
- Bakker AB, Leiter MP. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Baksi A, Surucu H. (2019). Is spirituality an important variable as the predictor of emotional labour for nursing students? *Nurse Education Today*. 79,135-141.
- Corina BC. (2012). Some Determinative Factors for Teachers' Job Motivation. *Social and Behavioral Sciences*. 47, 1638-1642.
- Fry L, Hannah ST, Noel M, Walumbwa F. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*. 22, 259-270.
- Fry LW, Vittuci S, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: theory measurement and establishing a baseline. *The leadership quarterly*. (16), 835-862
- Gudenkauf L, Clark M, Novotny P, Piderman K, Ehlers S, Patten C, Nes L, Ruddy K, Sloan J, Yang P. (2019). Spirituality and Emotional Distress among Lung Cancer Survivors. *Clinical Lung Cancer*. 19, 1-15.
- Hodge DR, Gregory JD. (2017). Spirituality. *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. 12, 7-31.
- Holloway M. (2015). Spirituality. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 8, 285-290.
- Karakas F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*. 94, 89-106.
- Karatepe OM, Beirami E, Bouzari M, Safavi HP. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 36, 14-22.
- Khalatbari J, Ghorbanshiroudi S, Firouzbakhsh M. (2013). Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress. *Social and Behavioral Sciences*. 84(9), 860-863.
- Koenig H. (2018). Religion vs. Spirituality. *Religion and Mental Health*. 12, 3-19.
- Li H, Li F, Chen T. (2018). A motivational-cognitive model of creativity and the role of autonomy. *Journal of Business Research*. 92, 179-188.
- Milliman, Czaplewski Andrew J, Ferguson Jeffery. (2003). Workplace Spirituality and employee Work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4), 426-447.

- Mitroff IA, Denton EA. (1999). *A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, San Francisco, C. A: Jossey-Bass.
- Peteet JR. (2019). *Spirituality and mental health: Implications for ethics, medicine, and public health* *Spiritualité et santé mentale: implications pour l'éthique, la médecine et la santé publique*. *Ethics, Medicine and Public Health*. 9, 75-79.
- Quinones M, Broeck AV, Witte HD. (2014). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of work and organization psychology*. 29, 127-134.
- Rus CL, Ranas G, Baban A. (2012). "An analysis of environmental changes, resources and performance: an internal police organization perspective". *Procedia- social and Behavioral*. 33, 727-731.
- Salanova M, Agut S, Peiro JM. (2005). linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 90, 1217-1227.
- Schaufeli WB, Bakker AB. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Taghipour A, Dejban R. (2013). Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Social and Behavioral Sciences*. 84, 1601-1605.
- Tungtakanpoung M, Wyatt M. (2013). Spirituality and cultural values in the reported cognitions of female cabin attendants on Thai Airways. *Journal of Air Transport*. 27, 15-19.
- Yusof JM. (2011). A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction: A Conceptual Framework; *International conference on Business and Economic Research, Proceeding*.

