

## بررسی تأثیر معنویت در سازمان بر اشتیاق شغلی پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران

صادق اقبالی<sup>۱\*</sup>، سید ابراهیم همتی گلپان<sup>۲</sup>، محمد علی رعیت پیشه<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه معنویت در سازمان (نگرش معنوی و توانایی معنوی) با اشتیاق شغلی (نیرومندی، ایثار و جذب) انجام گردید. روش تحقیق، از نظر هدف، کاربردی بوده و برحسب روش تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی است که با به کارگیری ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی داده‌های موردنیاز جمع‌آوری شده است. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تشکیل داده‌اند که از میان آنان، تعداد ۱۱۴ نفر به‌عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه معنویت شهیدی و فرج نیا (۱۳۹۱)، با دو خرده مقیاس، پرسشنامه نگرش معنوی و توانایی معنوی و پرسشنامه اشتیاق شغلی شافلی و باکر (۲۰۰۶) بوده است. تحلیل داده‌ها با استفاده مدل معادلات ساختاری نشان داد که بین معنویت در سازمان و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار ( $p \leq 0.01$ ) وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که بین نگرش معنوی از مؤلفه‌های معنویت در سازمان و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری ( $p \leq 0.01$ )، وجود دارد. بنابراین، بر اساس نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که از طریق تقویت معنویت در سازمان، می‌توان اشتیاق شغلی را در سازمان‌ها افزایش داد.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، معنویت، نگرش معنوی، توانایی معنوی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۵/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۹/۱۱

<sup>۱</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان (نویسنده مسئول):  
Shervineghbali1373@gmail.com

<sup>۲</sup> - کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)

<sup>۳</sup> - کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران.

## مقدمه

در دنیای امروز، نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌تواند مزیت رقابتی را برای سازمان به وجود آورد. از این‌رو مدیران سازمان‌ها درصدد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. کندی<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی معنویت جستجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، اخیراً توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه‌ای دارد (کندی، ۲۰۰۲).

معنویت، پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر همین اساس بسیاری از آن‌ها، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان دانسته که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده یاری رساند و تناقض‌ناپی منظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل نماید (جرالد، ۱۹۹۹). از آنجا که واژه «معنویت» در زمینه‌های گوناگون به کار می‌رود و ریشه در ابعاد مختلف دارد، تعریف آن مشکل است. «معنویت» نحوه نگرش و روبرو شدن با جهان هستی است که شخصی را قادر می‌سازد با آرامش و رضایت زندگی کند. معنویت هسته دین است، نه پوسته آن. «معنویت» چکیده ادیان است (ملکیان، ۱۳۸۲).

پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آن‌ها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است، برای مثال، افراد معنوی در محیط کار، کار گروهی بیشتری را از خود به نمایش در می‌آورند، مهربان‌تر و عادلانه‌تر رفتار می‌کنند و انگیزه آنان بالاتر می‌رود. کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. بر اساس پژوهش باکر<sup>۲</sup> و لیتز<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند.

بنابراین، اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مطلوب ممکن است، به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود (ملکیان، ۱۳۸۲). که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود. از طرفی دیگر، مشاغل، سنگ زیر بنای هر سازمان و پیوند دهنده سازمان و نیروی انسانی آن هستند. هر شغل نیاز به درک هدف و قبول انگیزش آن دارد. درک فرد از شغل خویش، نقش مهمی در برانگیختن وی برای کارکردن دارد. اشتیاق شغلی هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. در حقیقت در دنیای عملی کار، ایجاد اشتیاق در کارکنان به عنوان اساسی‌ترین وظیفه‌ی سازمان‌های امروزی تلقی می‌گردد. تحقیقات گذشته نشان داده است که اشتیاق شغلی منجر به ایجاد پیامدهای مثبتی هم چون جابجایی کم، تعهد سازمانی بالا، عملکرد مالی کسب‌وکار و عملکرد سازمانی بالاتر، شده است (شافلی<sup>۴</sup> و باکر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶).

با توجه به موارد ذکر شده در فوق، پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی معنویت است و سعی دارد تا تعیین کند که معنویت در سازمان پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای اشتیاق شغلی کارکنان است. به خصوص که در این راستا از مدل معنویت شهیدی و فرج‌نیا (۱۳۹۱) استفاده می‌کند که جامع‌ترین مطالعه‌ای است که در حوزه معنویت انجام شده و با بررسی ۹ مدل و ابزار سنجش معنویت و تلفیق آن‌ها مدلی جامع ارائه داده و معنویت را در دو بعد کلی نگرش معنوی و توانایی معنوی مورد بررسی قرار داده است.

1 - Kennedy  
2 - Bakker  
3 - Leiter  
4 - Schaufeli  
5- Bakker

از آن جایی که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. موضوع معنویت، دل‌مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت ندارند. باوجوداین، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است، در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود: در تعریفی دیگری معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است (ریچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶) «معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی (میر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰). اما در یک تعریف به نسبت جامع‌تر و دقیق‌تر، معنویت را به عنوان: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن موردنیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند (یزدانی، ۱۳۸۹).

معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به‌وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ‌سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (مارکز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی‌مان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با آن‌ها در یک مینای 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. براک<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی، شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص می‌سازد که آن‌ها را به چهار نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط، تقسیم می‌کند.

۱. رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هشیاری آشکار؛
۲. کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق‌پذیری و عملکردهای مستمر؛
۳. کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسئولیت نسبت به جامعه؛
۴. اعتماد متقابل و مسئولیت‌های مشترک برای منافع مشترک.

گام نخست برای ایجاد یک تغییر مثبت در محیط کار، باید در سطح درونی اتفاق بیفتد. چنین تغییرات درونی و افزایش آگاهی معنوی هنگامی برای کل سازمان مؤثرتر و مفیدتر خواهند بود که در درون افرادی که در موقعیت‌های عالی‌تر سلسله‌مراتب سازمانی‌اند، ایجاد شوند. با این وجود چنین تغییراتی ممکن است در کارکنان در سطوح پایین‌تر پدید آیند که سطوح عالی موفقیت را تعدیل می‌کنند و بستگی به تفاهم شخصی افراد با همکارانشان دارد. رهبری معنوی در سازمان‌ها موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند. همچنین به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. این رهبران چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (فرای<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

ترویج معنویت در محیط کار ابزاری است که بقای سازمان‌ها را در برابر محیط‌های نامطمئن کنونی بیمه می‌کند. در واقع، رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به‌گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی

1 - Rich  
2 - Myers  
3 - Marques  
4 - Broch  
5 - Fry

کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع‌دوستی موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (رستگار، ۱۳۸۴).

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد اشتیاق شغلی مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشده است (رگو<sup>۱</sup> و کانها<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). دلیل این عدم وحدت را این چنین بیان می‌کند: اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد (استو<sup>۳</sup> و کونارد<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). به نظر گیبونز<sup>۵</sup> (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه‌ی احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است.

با توجه به اهمیت بحث اشتیاق شغلی، جهت‌گیری بسیاری از پژوهش‌ها به سمت تعیین عواملی که منجر به اشتیاق کارکنان می‌شود، معطوف شد. مؤسسه مدیریت و توسعه پرسنل<sup>۶</sup> با پژوهش بر روی این مفهوم اذعان نمود که هیچ فهرست قطعی برای محرک‌های اشتیاق وجود ندارد؛ اما از نظر آن‌ها محرک‌های اصلی اشتیاق عبارت‌اند از:

۱. داشتن فرصت برای ارائه و پرورش نظرات از سوی کارکنان.

۲. آگاهی کارکنان از آنچه در سازمان رخ می‌دهد.

۳. اعتقاد کارکنان به اینکه مدیرشان به سازمان متعهد است (مؤسسه مدیریت و توسعه پرسنل، ۲۰۰۶).

چن<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله‌ای با عنوان «مهارت شغلی و اشتیاق شغلی: نقش میانجی تناسب شغلی- فردی» به بررسی ارتباط سه متغیر فوق‌الذکر پرداختند. داده‌ها از جامعه آماری که کارکنان تمام وقت هتل‌ها در تایوان بودند، گردآوری شد. در این راستا از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد و نمونه‌ای به حجم ۲۶۰ نفر انتخاب شد. به منظور سنجش فرضیات از رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که هم مهارت فردی و هم مهارت گروهی رابطه معنی‌داری با اشتیاق شغلی دارند و تناسب شغلی- فردی نقش میانجی را در رابطه ایفا می‌کند. مهارت فردی پیش‌بینی کننده بهتری برای اشتیاق شغلی بود.

رگو<sup>۱</sup> و کانها<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان «معنویت کاری و تعهد سازمانی: مطالعه تجربی» به مطالعه تأثیرات پنج بعد معنویت در محیط کار (احساس عضویت در گروه، همسویی با ارزش‌های سازمان، احساس کمک به جامعه، احساس لذت در کار، فرصت‌هایی برای زندگی معنوی) بر روی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر پرداختند. برای انجام این پژوهش یک نمونه ۳۶۱ نفر از کارکنان ۱۵۴ سازمان مورد مصاحبه قرار گرفتند. به‌منظور سنجش فرضیات از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون و تحلیل خوشه‌ای استفاده شده است. پنج بعد معنویت به ترتیب ۴۸، ۱۶ و ۷ درصد از تغییرات تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر را تبیین نمودند. یافته‌ها پیشنهاد می‌کند که هنگامی که کارکنان معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند، به لحاظ عاطفی بیشتر به محیط کار خود وابسته می‌شوند، احساس وفاداری و انجام وظیفه بیشتری به سازمان خود دارند و احساس تعهد ابزاری کمتری دارند.

ملایی، مهداد و مهرپرور (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان «رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه» انجام دادند. این پژوهش از نظر نوع، توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی است و جامعه آماری

1 - Rego

2 - Cunha

3 - Steve

4 - Conrad

5 - Gibbons

6 - Chartered Institute of Personal and Development (CIPD)

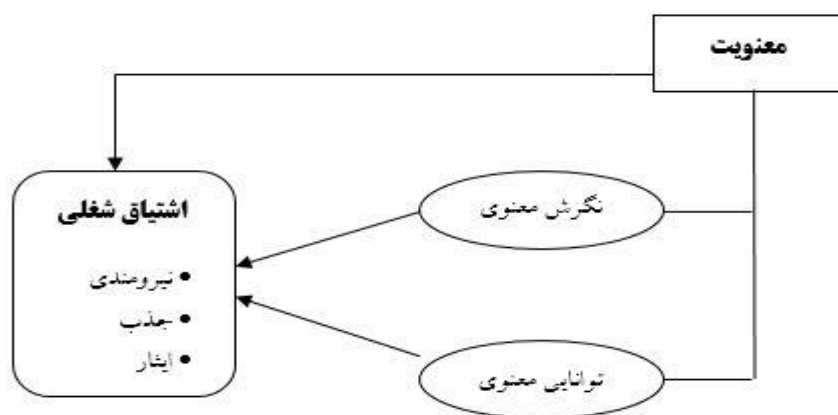
7 - Chen

8 - Rego

9 - Cunha

آن را کلیه کارکنان یک مرکز خدمات درمانی در شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از میان آنان، تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

مدل تحقیق، به بررسی رابطه بین دو مفهوم معنویت و اشتیاق شغلی پرداخته است. ابتدا به منظور سنجش متغیر اصلی تحقیق (متغیر وابسته)، از مدل سه بعدی شافلی و بکر (۲۰۰۶) استفاده شده که اشتیاق شغلی را بر اساس سه بعد نیرومندی، ایثار و جذب مورد بررسی قرار می‌دهد. در مرحله بعدی به منظور سنجش معنویت به عنوان متغیر مستقل از مطالعه شهیدی و فرج‌نیا (۱۳۹۱) استفاده خواهد شد، که معنویت را از دو بعد نگرش معنوی و توانایی معنوی مورد بررسی قرار می‌دهد و کامل‌ترین مطالعه‌ای است که در حوزه سنجش معنویت انجام گرفته و سعی نموده تا معایب و نواقص سایر ابزارهای سنجش معنویت را رفع نماید.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، با توجه به ادبیات تحقیق و جامعه آماری، روش تصادفی طبقه‌ای است که طبق آن پرسشنامه‌ها توزیع شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است. در این جدول برای جامعه آماری ۲۴۰ نفر، حجم نمونه‌ای برابر با ۱۴۴ نفر پیشنهاد شده است که برای جامعه آماری تحقیق هم حجم نمونه ۱۴۴ نفر در نظر گرفته می‌شود. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات این تحقیق و مباحث نظری مرتبط با موضوع از روش مطالعات کتابخانه‌ای (کتاب و مقالات انگلیسی و فارسی، پایان‌نامه‌ها، آمارنامه‌ها و سایت‌های اینترنتی) استفاده شده است. روش دیگری که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، روش میدانی است و با توجه به هزینه‌بر بودن و وقت‌گیر بودن استفاده از ابزاری چون مشاهده و مصاحبه، برای جمع‌آوری داده‌های اولیه جهت آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی، از پرسشنامه بسته استفاده شد. در این پژوهش از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد این ابزار منبعث از بررسی تحلیل عاملی کلان می‌باشد که در بردارنده ابعاد معنویت و اشتیاق شغلی است. این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج مقیاسی لیکرت پاسخ داده می‌شود.

جهت بررسی پایایی در این پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. مقدار آلفای کرونباخ بین صفر تا یک در نوسان می‌باشد که هر چه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشانگر پایایی بالاتر سودمندی سنجش می‌باشد. در این پژوهش پرسشنامه تدوین شده بین ۳۰ نفر از کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران

(بندرعباس) توزیع و جمع‌آوری گردید. سپس آلفای کرونباخ پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 22 محاسبه شد. مطابق با جدول ۱ میزان ضریب آلفای کرونباخ نگرش معنوی ۰/۸۳۹، توانایی معنوی ۰/۸۳۳، نیرومندی ۰/۸۰۵، جذب ۰/۸۱۵ و ایثار ۰/۸۹۷ در مجموع کل پرسشنامه می‌باشد که بیان‌کننده قابلیت اطمینان بالای پرسشنامه و همخوانی سؤالات با یکدیگر است، لذا پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار است.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

متغیر	شماره سؤالات پرسشنامه	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
نگرش معنوی	۱-۲۴	۲۴	۰/۸۳۹
توانایی معنوی	۲۵-۴۳	۱۹	۰/۸۳۳
نیرومندی	۴۴-۴۹	۶	۰/۸۰۵
جذب	۵۰-۵۴	۵	۰/۸۱۵
ایثار	۵۵-۶۰	۶	۰/۸۹۷

در این پژوهش از روش‌های ارزیابی اعتبار به شرح زیر استفاده شده است در بررسی روایی ابتدا هر پرسشنامه به تأیید صاحب‌نظران امر و اساتید رسید، سپس از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و شاخص KMO استفاده شد. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه؛ به عبارت دیگر؛ آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. بر اساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. برای سازه معنویت مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۱۶ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود. برای سازه اشتیاق شغلی مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۲۹ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین سطح معنی داری آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های زیر استفاده شده است:

الف آمار توصیفی: برای بیان یافته‌های پژوهش و توصیف پاسخ‌های جمع‌آوری شده از شاخص‌های مرکزی نظیر فراوانی‌ها، میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی از آمار توصیفی استفاده شده است.

ب) آمار استنباطی: در این پژوهش توصیف داده‌های جمعیت شناختی تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 تجزیه و تحلیل گردید؛ تأیید روابط بین متغیرها و عوامل از طریق تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.72 انجام شد، این نرم‌افزار یکی از مشهورترین نرم‌افزارها جهت اجرای مدل هاست که مستلزم آزمون فرضیه‌ها با هدف سنجش روابط همزمان، مستقیم یا غیرمستقیم میان متغیرها می‌باشد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

جدول ۲ وضعیت سن، سابقه خدمت، جنسیت کارکنان و تحصیلات کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) را نشان می‌دهد.

جدول (۲) آمار توصیفی داده‌ها

وضعیت جنسیت کارکنان				میانگین سن و سابقه خدمت			
مرد		زن		میانگین سابقه	میانگین سن	تعداد	
درصد	تعداد	درصد	تعداد	۱۲ سال	۳۴	۱۴۴	
۷۲	۱۰۴	۲۷	۴۰				
وضعیت تحصیلات							
دیپلم و زیر دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس	
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد
۳۰	۴۴	۶	۱۰	۵۵	۸۰	۶	۱۰

جدول ۳ شامل آمار توصیفی برای همه متغیرهای به کاررفته در تحقیق هست. در بخش اول مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر دهی تحقیق ارائه شده است. از بین شاخص‌های مرکزی، میانگین و از شاخص‌های پراکندگی، انحراف معیار متغیره استفاده شده است. ارقام این جدول به کمک نرم‌افزار Spss محاسبه شده‌اند

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	بازه	متغیر اسمی
توانایی معنوی	۳,۴۹	۰,۶۳۷	۰,۴۰۶	۰,۲۷۳	-۰,۲۱۵	(۳,۵۵۴ - ۳,۴۹)	خیلی کم
نیرومندی	۳,۵۱	۰,۷۱۹	۰,۵۱۷	-۰,۴۲۵	-۰,۲۱۵	(۳,۵۵۴ - ۳,۴۹)	خیلی کم
نگرش معنوی	۳,۵۹	۰,۶۱۹	۰,۳۸۳	۰,۰۰۹	-۰,۲۷۶	(۳,۶۱۸ - ۳,۵۵۴)	کم
ایثار	۳,۷۴	۰,۶۵۸	۰,۴۳۳	۰,۱۹۲	-۰,۵۱۹	(۳,۷۴۶ - ۳,۶۸۲)	زیاد
جذب	۲,۸۱	۰,۷۰۹	۰,۵۰۳	۰,۲۸۶	-۰,۹۷۶	(۳,۸۱ - ۳,۷۴۶)	خیلی زیاد

یکی از پیش‌فرض‌های اصلی مدل معادلات ساختاری بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی است. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، روش‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد، از جمله این روش‌ها استفاده از شکل توزیع و یا به عبارت دیگر محاسبه کجی و چولگی متغیرهای تحقیق است که محققان معتقدند، هرگاه کجی و چولگی داده‌ها بین ۲ و ۲- باشد، توزیع متغیرها نرمال است (مؤمنی، ۱۳۸۰). در این پژوهش از Spss برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

استفاده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی و مدلیابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند (کلاین، ۲۰۱۰). بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۵٪ با تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف آزمون شده است. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

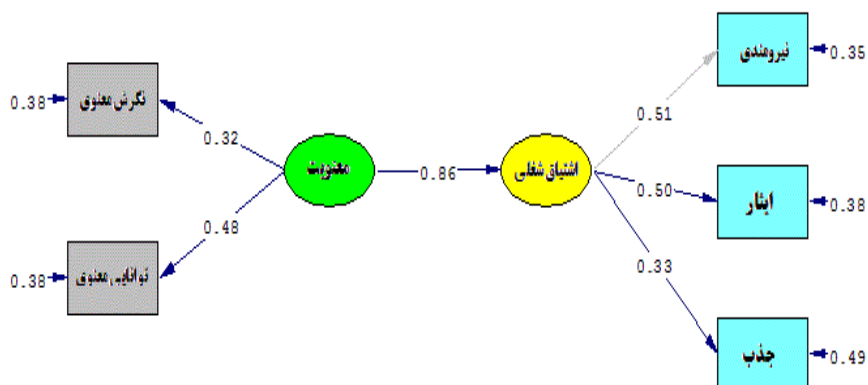
جدول (۴) آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

وضعیت	درجه آزادی	معناداری	آزمون
نرمال	۱۴۴	۰,۰۹۸	نگرش معنوی
نرمال	۱۴۴	۰,۰۹۴	توانایی معنوی
نرمال	۱۴۴	۰,۰۹۱	نیرومندی
نرمال	۱۴۴	۰,۰۹۳	ایثار
نرمال	۱۴۴	۰,۰۹۲	جذب

همان‌طور که در جدول ۴ نمایش داده شده است در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین، دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های تحقیق نرمال بوده و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد.

فرضیه اصلی: معنویت بر اشتیاق شغلی کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تأثیرگذار است.

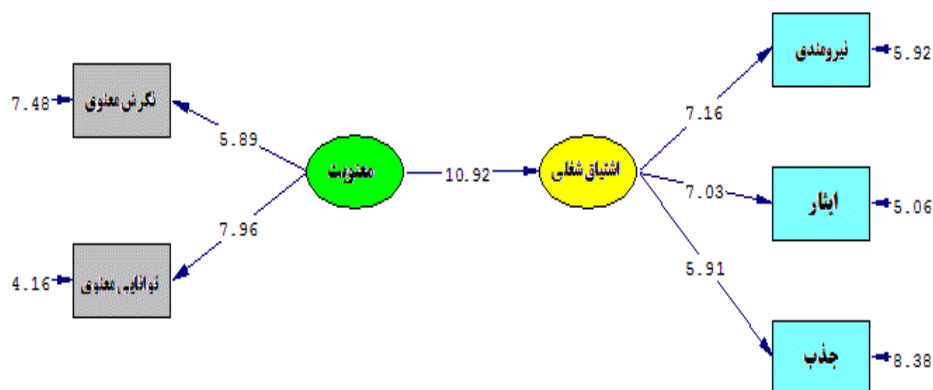
مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه متغیرهای معنویت و اشتیاق شغلی استفاده شده است. مدل نهایی در نمودار ۱ و ۲ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



Chi-Square=9.17, df=4, P-value=0.05708, RMSEA=0.045

نمودار (۱) نتایج تأیید مدل نهایی فرضیه اصلی





Chi-Square=9.17, df=4, P-value=0.05708, RMSEA=0.045

نمودار (۲) آماره t نتایج تائید مدل نهایی فرضیه اصلی

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۴۵ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است، سایر شاخص‌های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول ۵ آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{9.17}{4} = 2.292$$

جدول (۵) شاخص‌های نیکوئی برازش مدل ساختاری مدل نهایی تحقیق

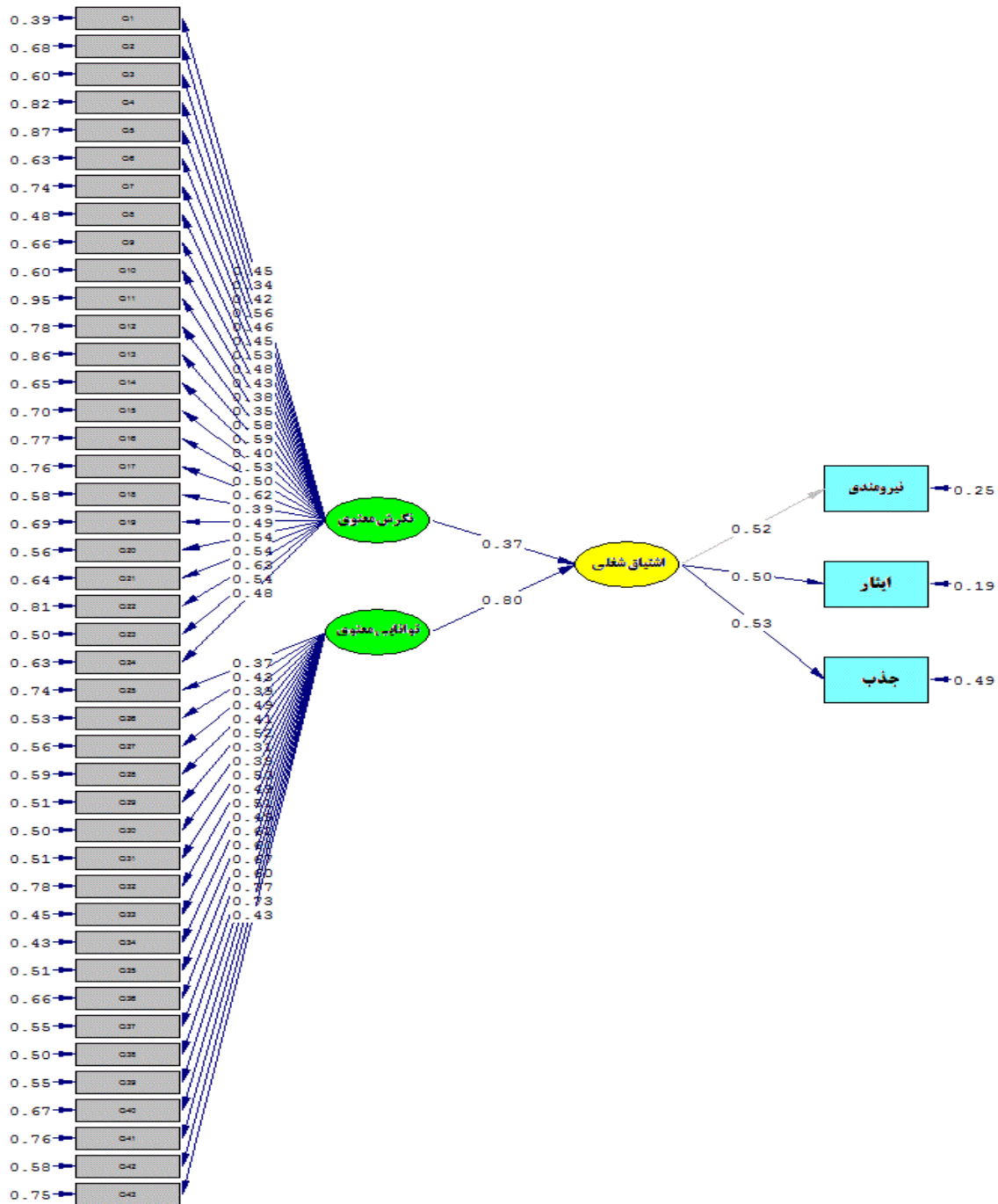
IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۱	مقادیر قابل قبول
۰,۹۷	۰,۹۲	۰,۹۵	۰,۹۱	۰,۹۸	۰,۰۴۵	مقادیر محاسبه شده

بر اساس نمودارهای ۱ و ۲ قدرت رابطه میان معنویت و اشتیاق شغلی برابر ۰/۸۶ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معنی دار است. آماره t آزمون نیز ۱۰/۹۲ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت معنویت بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارد. مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه متغیرهای نگرش معنوی و توانایی معنوی و اشتیاق شغلی استفاده شده است. مدل نهایی در نمودار ۳ و ۴ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است. از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۳۷ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول شماره ۶ آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{2041.68}{986} = 2.071$$

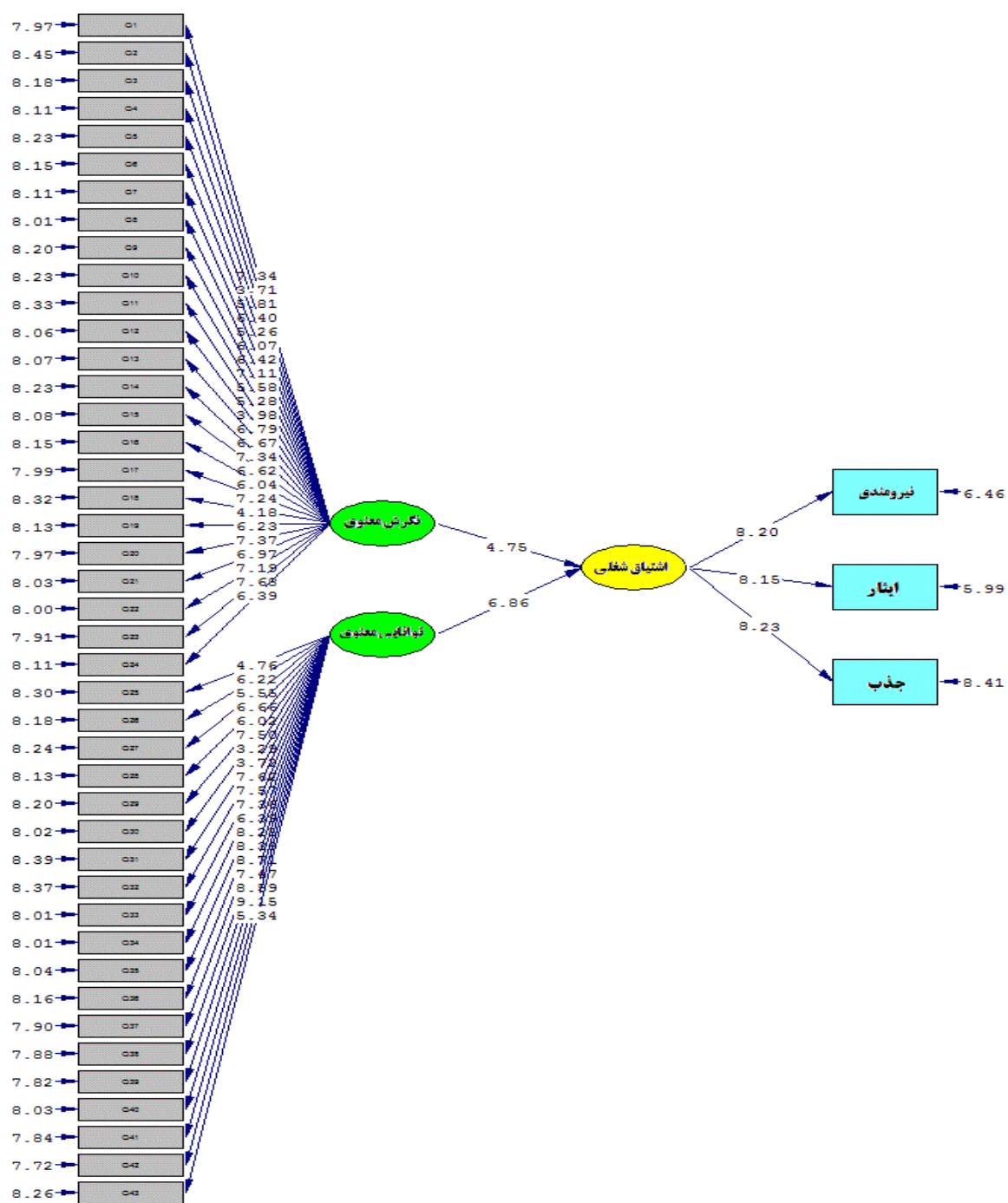
جدول (۶) شاخص‌های نیکوئی برازش مدل ساختاری مدل نهایی تحقیق

شاخص برازندگی	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	< ۰/۱	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مقادیر محاسبه شده	۰,۰۳۷	۰,۹۲	۰,۹۸	۰,۹۰	۰,۹۸	۰,۹۹



Chi-Square=2041.68, df=986, P-value=0.00000, RMSEA=0.037

نمودار (۳) نتایج تأیید مدل نهایی فرضیات فرعی



نمودار (۵) آماره t نتایج تأیید مدل نهایی فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول: نگرش معنوی بر اشتیاق شغلی پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تأثیرگذار است.

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان نگرش معنوی و اشتیاق شغلی کارکنان برابر  $0/37$  محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معنی‌دار است. آماره  $t$  آزمون نیز  $4/75$  به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای  $5\%$  یعنی  $1/96$  بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت نگرش معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دوم: توانایی معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تأثیرگذار است.

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان توانایی معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان برابر  $0/80$  محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معنی‌دار است. آماره  $t$  آزمون نیز  $6/86$  به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای  $5\%$  یعنی  $1/96$  بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت توانایی معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین متغیرهای معنویت در سازمان، اشتیاق شغلی کارکنان انجام گرفت نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین همه ابعاد معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین نگرش معنوی  $0/37$  و توانایی معنوی  $0/80$  با اشتیاق شغلی می‌باشد. جدول زیر خلاصه وضعیت فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۷) خلاصه وضعیت فرضیه‌ها

ردیف	نام فرضیه	نتیجه
۱	معنویت بر اشتیاق شغلی کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تأثیرگذار است.	تأیید شد
۲	نگرش معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تأثیرگذار است.	تأیید شد
۳	توانایی معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (بندرعباس) تأثیرگذار است.	تأیید شد

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان کرد که افراد دارای اشتیاق شغلی بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می‌کنند که این امر سبب سخت‌کوشی و مسئولیت‌پذیری برای تلاش بیشتر و دستیابی به اهداف سازمان خواهد شد. کسانی که به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند (جانسن و شوفلی، ۲۰۰۱؛ شوفلی و باکر، ۲۰۰۴). بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۱)، به همین دلیل تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف تحقق اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهد و کمتر شغل خود را ترک می‌کند (رگو و کانه‌ا، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغل آنهاست و نشان دهنده میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و فقط به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد. از آنجا که بهره‌وری و سودآوری در موفقیت سازمان نقش حیاتی دارد، کارکنان باید برانگیخته باشند تا

بهترین تلاش خود را به کار گیرند. باکر و لیتر (۲۰۱۰)، معتقدند کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بر این اساس کارکنان با اشتیاق شغلی، احساس توانمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی‌شان توانمند می‌بینند. لازم به ذکر است در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. بر اساس نظر ملکیان (۱۳۸۲) کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند و این مقاومت بدین معناست که فرد انجام تکالیف شغلی خود را به بهانه‌های واهی و کوچک رها نخواهد کرد و با وجود مسائل و سختی‌ها، وظایف شغلی خود را به انجام خواهد رساند.

### پیشنهادها

علاوه بر این با توجه به رابطه ابعاد اشتیاق شغلی پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها با افزایش اشتیاق شغلی، برانگیختگی را در افراد بالا ببرند و مقاومت افراد را در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی افزایش دهند. 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 SEM برای مطالعه رابطه علی میان متغیرها اقدام نمایند. همچنین توصیه می‌گردد در پژوهشی دیگر در سازمان‌ها با در نظر عوامل تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی، انگیزه کارکنان با استفاده از روش معادلات ساختاری برای تعیین رابطه علی میان متغیرها اقدام نمایند.

### منابع

- رستگار، عباسعلی (۱۳۸۴). ارایه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان نامه دکتری، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شهیدی، شهریار و فرج نیا، سعیده (۱۳۹۱). ساخت و اعتباریابی پرسش نامه سنجش نگرش معنوی، روانشناسی و دین، ۵ (۳)، ۴۵-۴۲.
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵ (۲)، ۴۷ - ۵۵.
- ملکیان، مصطفی (۱۳۸۲). سنت و سکولاریسم، پرسش‌هایی پیرامون معنویت، صراط، تهران.
- یزدانی، حمیدرضا، کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا و سلیمی، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۳۶ (۵)، ۳۴-۴۶.
- Fry, L. W. Sean, T. H. Noel, M. & Walumbwa, F. O. (2011), Impact of spiritual leadership on unit performance, *The Leadership Quarterly*, 22, 259-270
- Gibbons, J. (2006). "Employee Engagement" A Review of Current Research and Its Implications". New York: The Conference Board.
- Karatepe, O. M; Beirami, E. Bouzari, M & Safavi, H. P. (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.
- Quinones, M. Broeck, A. V. & Witte, H. D. (2014). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of work and organization psychology*, 29, 127-134
- Rego, A. & Cunha, M. P. (2007), Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1).
- Rich, B.L. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement and intrinsic motivation. Doctor of Philosophy (PhD) Thesis, University of Florida
- Schaufeli, W.B. Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193\_217). Northampton: Edward Elgar.

- 
- Sprung, J. M. Sliter, M. T. & Jex, S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53, 930-934.
- Steve, Y.W. Lam and Conrad, H.W. Tang. (2003) Motivation of Survey Employees in Construction Projects, *Journal of Geospatial Engineering*, ۱(5), 61-66
- 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.