

## الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی

رحمان غفاری \*

یحیی رستم‌نیا \*\*

پذیرش نهایی: ۹۵/۱۱/۲۷

دریافت مقاله: ۹۵/۰۹/۰۶

### چکیده

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مطلوب اثرگذاری سبک رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی از طریق رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام انجام شده است. روش این پژوهش، توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل نیروهای پلیس ستاد استان ایلام است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که الگوی پیشنهادی پژوهش مورد تأیید واقع شده است و در ضمن مؤلفه رهبری معنوی با انگیزش مبتنی بر معنویت رابطه مثبت و معناداری دارد (ضریب ۰/۷۱) و این دو مؤلفه نیز بر رضایت شغلی (۰/۶۹ و ۰/۹۰) و عملکرد سازمانی (۰/۷۶ و ۰/۶۹) اثرگذار است. پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی، فرماندهان پلیس استان ایلام به چشم‌انداز سازمانی اهتمام خاصی مبذول دارند و از این طریق احساس شایستگی و مؤثر بودن نیروها را افزایش دهند؛ هم‌چنین با ایجاد شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی، حس مشارکت کارکنان را افزایش دهند؛ کارکنان را با اهداف و رسالت‌های سازمان عجین کنند و در پرداخت حقوق و مزایا و ترفیع شغلی نیروها، رعایت عدالت را سرلوحه کار خود قرار دهند.

**کلیدواژه‌ها:** رهبری معنوی؛ انگیزش مبتنی بر معنویت؛ رضایت شغلی؛ عملکرد سازمانی.

\* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری rghaffari63@gmail.com

\*\* دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور شهر ری

rostamnya@gmail.com

## مقدمه

ویژگی سازمانهای امروزی، پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است به گونه‌ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. به منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا، یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (روس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۷۳۰). این واقعیتی است که کارکنان، منابع راهبردی سازمان هستند. برخلاف فناوری، محصول و فرایندها، مهارتها و تواناییهای کارکنان توسط رقیبان قابل تقلید نیستند (آقاجانپور و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۴۹۷۵). رهبری معنوی<sup>۳</sup> نیز به دنبال خلق ارزش برای سازمان از طریق کارکنان است. رهبری معنوی می‌تواند ظرفیت نوآوری و خلاقیت را در کارکنان افزایش دهد و موجب افزایش ارتباطات افراد و هم‌چنین رفتار اخلاقی در سازمان شود (نایدو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: ۲).

سازمانها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. در واقع معنویت در محیط کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکننده، بامعنا و هدفدار است. هم‌چنین تجربه معنویت در محیط کار با افزایش خلاقیت، رضایت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است (نظر پوری و دیگران، ۱۳۹۱: ۵۴).

هدف اولیه رهبری معنوی، تعیین چشم‌انداز و ارزش برای سازمان و توانمندسازی گروه‌ها به منظور بهره‌وری و تعهد سازمانی قویتر است (امیر خانی و ستوده آرانی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳: ۱۵۴۸).

سازمانها برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند، توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف، و با شجاعت و جسارتی خاص برای ایجاد تغییرات درون‌سازمانی تلاش می‌کنند؛ زیرا رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. هم‌چنین با ورود معنویت به عرصه سازمان و مدیریت، مدیران و رهبران سازمانها باید با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. رهبری معنوی شامل برانگیختن کارکنان و الهام بخشیدن به آنها از طریق بینشی متعالی و فرهنگی بر مبنای ارزشهای نوع‌دوستانه به منظور

1 - Rus and et all

2 - Aghajanpoor and et all

3 - Spiritual Leadership

4 - Naidoo

5 - Amir Khani and Sotudeh Arani

پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره‌ور است. رهبری معنوی، نظریه‌ای علی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق سازمانی خودانگیزه است. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی تدوین و تکمیل شده است که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نودوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند (فرای<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۷۱۵). در مجموع می‌توان گفت که اهمیت رهبری معنوی و معنویت در محیط کار چنان است که برای سازمانها، انسانیت و اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان می‌آورد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۱).

سالهای طولانی، اندیشمندان به موضوع رهبری توجه کرده‌اند؛ اما پژوهش علمی در این زمینه از قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات زیادی که تا به حال در این زمینه انجام شده، هنوز این مفهوم به دلیل ماهیت پیچیده‌اش مبهم است. اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه شود، تاکنون پژوهشهای مختلفی درباره ویژگیهای فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران انجام شده است؛ اما موضوعی که در سالهای اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را جلب کرده، ویژگیهای رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش سازمانی را به ارمغان آورد. با توجه به پیچیدگی و تغییر مداوم محیطی، سازمانها به نیروی انسانی کارا، توانمند و با انگیزه نیاز پیدا خواهند کرد و رهبری معنوی می‌تواند موجبات رضایت، انگیزش و تعهد این نیروی انسانی را فراهم آورد.

بهبود عملکرد سازمان، زمینه‌ای حرفه‌ای در فعالیتهای اجتماعی و پژوهش در عمل است. بهبود سازمان، طیف وسیعی از فعالیتهایی را با تحولات بی‌پایان در بر می‌گیرد. ایجاد گروهی با عضویت مدیریت ارشد، تحولات ساختاری و غنی‌سازی شغل، مثالهایی از بهبود عملکرد سازمان به‌شمار می‌رود. بهبود مستمر عملکرد سازمانها در سایه توجه به سرمایه انسانی و اجتماعی است که این نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شوند (احمدی و فیض آبادی، ۱۳۹۰: ۳۷). عملکرد خوب نیروهای نظامی و انتظامی می‌تواند به امنیت منطقه و کشور و بویژه رضایت عامه مردم بینجامد.

رضایت شغلی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، بارها در سازمانهای مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است و به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم

سازمانی و پایه بسیاری از سیاستها و خطی‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. رضایت شغلی، حدی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی در برگیرنده چهار عامل حقوق، شرایط ترفیع، زمینه شغلی، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژگیهای شغلی و حرفه‌ای است (عابدی و مزروعی، ۱۳۸۹: ۴۶). رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی و سلامت و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی است. عوامل مختلفی از جمله ویژگیهای فردی، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی حاکم بر محیط کار در میزان رضایت شغلی کارکنان مؤثر است. رضایت شغلی امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم می‌کند (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۵: ۷۰). نیروهای نظامی بویژه پلیس به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای با مسائل شغلی بیشتری روبه‌رو هستند و مشکلات روانشناختی بیشتری در مقایسه با کارکنان دیگر مشاغل دارند. فشار روانی ناشی از نوع شغل، مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال مجروحیت، معلولیت و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال آنها در مشاغل نظامی از مشاغل غیر نظامی بسیار بیشتر است.

تقویت روحیه معنوی کارکنان خدوم پلیس جمهوری اسلامی ایران در راستای برقراری نظم و امنیت آمد و شد در کشور به کمک رهبری معنوی در رؤس فرماندهی این نیرو میسر خواهد بود. از سوی دیگر در حوزه مدیریت نظامی، جنگ روانی تازه‌ترین اسلحه نبرد است و بر ضد برنامه سازمانی، شجاعت و اعتماد به نفس به کار گرفته می‌شود. بر این اساس در چنین موقعیتی، هدایت نیروها در جهت اهداف سازمان، همسو کردن هدفهای فردی آنان با هدفهای سازمان، تفهیم و تفهم متقابل ایجاد انگیزه جز از طریق رهبری در اعمال مدیریت امکانپذیر نیست. در یک جمله می‌توان گفت که این شرایط و ملاحظات، سبک رهبری معنوی را در مدیریت به تمام سازمانها بویژه سازمانهای نظامی دیکته می‌کند. معنویت و رهبری معنوی در کشورهای اسلامی می‌تواند نقش اصلی و اساسی را در صحت عمل و کارایی کارکنان پلیس ایفا کند. خلأ تحقیقاتی در مورد موضوع پژوهش بین نیروهای پلیس مشهود است. پژوهشهای قبلی، عمدتاً تأثیر هر یک از متغیرهای پژوهش را بر عملکرد پرستاران، دانش‌آموزان و معلمان بررسی، و کمتر بر نیروهای نظامی بویژه نیروی پلیس تمرکز کرده است. هم‌چنین تا کنون پژوهشی این چهار متغیر را همزمان در مورد نیروی پلیس مورد بررسی قرار نداده است. این پژوهش از سه جنبه، نوآوری دارد: اول اینکه جامعه

مورد بررسی خود را پلیس استان ایلام قرار داده است. دوم رضایت شغلی را به عنوان عامل مهمی در اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی در نظر گرفته است و سوم اینکه پژوهش در استانی انجام شده است که حدود ۴۲۰ کیلومتر مرز مشترک با کشور عراق دارد و رضایت شغلی سرمایه انسانی و عملکرد مثبت نیروی نظامی و بویژه پلیس می تواند امنیت پایدار را برای کشور رقم بزند.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### رهبری معنوی

در دهه اخیر واژه معنویت توجه زیادی را به خود جلب کرده است. دانشمندان زیادی درباره مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده اند. موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوع عمومی در رفتار سازمانی است (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۰). معنویت باید به عنوان عنصری جدایی ناپذیر از رهبری در سازمانهای امروزی در نظر گرفته شود تا به واسطه آن به تعالی سازمانی دست یابیم (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳۴). در واقع، تقریباً از نیمه دوم قرن نوزدهم در اروپا و در غرب به طور کلی اعم از اروپای باختر و آمریکا و کانادا بحثی تحت عنوان معنویت مطرح شد؛ با وجود این، گرایش به معنویت را از لحاظ تاریخی می توان به مسیحیانی بازگرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، مانند معنویت عرفای اسپانیا یا فلاندری یا مثلاً ارتدکس روسی، تفاوت قائل شده اند؛ اما این واژه پیش از این در زمینه های مقایسه اجتماعی در قرن نوزدهم به کار رفته بود (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۹).

فایر هولم یکی از اولین دانشمندان بود که واژه های معنویت و رهبری را در کنار هم به کار برد و در این راستا الگوی ویژه ای نیز طراحی کرد. نویسندگان دیگری نیز مانند بیبرمن و همکاران (۱۹۹۹) از دیدگاه سازه ای به رهبری معنوی به عنوان اخلاق و ارزشها در سازمان، مدیریت احساسات و دیگر نظریه هایی همچون رهبری کاریزماتیک، مشارکتی، تحولی، تبدیلی و خام نگاه کرده اند؛ اما تشخیص این سازه ها از یکدیگر مشکل است و به تشخیص ویژه ای نیاز دارد؛ چنانکه استراک و همکارانش در سال ۲۰۰۲ به هم پیوستن واژه رهبری و معنویت را باتلاق مفهومی دانسته اند؛ زیرا هر کدام به هزاران روش قابل تعریف است. اخیراً دانشمندان و پژوهشگران زیادی

به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری و معنویت چنان می‌تواند در هم تنیده باشد که حتی بتوان نوعی رهبری را رهبری معنوی نامید (فرای، ۲۰۰۳، به نقل از خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۷).

نظریه رهبری معنوی، نظریه‌ای عالی برای تحول سازمانی است که به‌منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به‌وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، مأموریت و چشم‌انداز سازمان، علاقه به نועدوستی و بقای معنوی است (آیدین و سیلان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۱۸۵).

رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، باورها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. رهبری معنوی شامل آموزش اصول درست و عملکرد فزونی است که باعث کنترل نفس می‌شود (عثمان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۱۸۶).

هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی پیروان را از طریق احساس عضویت و معنا دادن برای خلق بینش، بصیرت و همخوانی ارزشی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی تحقق بخشد و شامل دو رکن زیر است:

۱ - ایجاد بینشی که طی آن رهبر و پیرو، احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می‌کنند و زندگی‌شان متفاوت می‌شود.

۲ - ایجاد فرهنگی سازمانی - اجتماعی براساس عشق به هم‌نوع که از آن طریق، رهبران و پیروان احساس عضویت، قرارگرفتن، مراقبت، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌کنند (فرای، ۲۰۰۳: ۶۹۵).

پژوهشگران مختلفی شاخصهای گوناگونی را برای معنویت در رهبری تعریف کرده‌اند؛ مثلاً فرای در سال ۲۰۰۳، دوستی، صداقت و امید را معرفی کرده و یا ریو در سال ۲۰۰۵، صداقت، احترام به دیگران و درستکاری را مطرح کرده است و یا دیگران، خوب گوش دادن به پیروان، ستودن پیروان یا توجه به دیگران را مد نظر قرار داده‌اند (مارول، ۲۰۰۳ به نقل از خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹). الگوهای بسیاری در زمینه رهبری معنوی وجود دارد؛ اما الگوی فرای کاربرد بیشتری دارد. فرای بر اساس نظریات انگیزشی، الگوی علی خود را توسعه داد که ارزشها، نگرشها و رفتار رهبر را به نتایج سازمانی از طریق ارضای نیازهای بقای معنوی پیروان پیوند می‌دهد (الوانی

1 - Aydin and Ceylan

2 - Usman

و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵). هم‌چنین این الگو در قالب پرسشنامه استاندارد طراحی شده و مورد استناد بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. بنابراین به‌همین دلایل در این پژوهش نیز از این الگو بهره گرفته شده است. ابعاد رهبری معنوی از نظر فرای شامل موارد ذیل است:

- چشم‌انداز: چشم‌انداز به تصویری از آینده با برخی از تفسیرهای ضمنی و یا روشن اشاره می‌کند که چرا مردم باید برای ایجاد آینده تلاش کنند (کاتلر، ۱۹۹۶: ۶۲۲). چشم‌انداز سه وظیفه مهم شفاف‌سازی تغییرات، ساده‌سازی بسیاری از تصمیم‌گیریهایی تفصیل شده و کمک کردن به هماهنگی سریع و مؤثر کارها را در برمی‌گیرد. چشم‌اندازی قوی، جذابیت بسیار دارد؛ مقاصد واحدهای سازمانی را مشخص می‌کند؛ آرمانهای سطح بالا را منعکس می‌کند؛ به کارها معنی می‌دهد و امید و اعتقاد را تشویق می‌کند (فرای و دیگران، ۲۰۰۵: ۸۴۴).

- نועدوستی: در رهبری معنوی، نועدوستی به عنوان احساس سلامت، همسازی، رفاه ایجاد شده از طریق مراقبت و اهمیت دادن و قدردانی کردن از خود و دیگران تعریف می‌شود. زیربنای این تعریف، ارزشهایی مانند صداقت، صبر، مهربانی، بخشش، پذیرش، قدرشناسی، فروتنی، شجاعت، اعتماد، وفاداری و شفقت است (نصر اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۳: ۲۵۱).

- ایمان به کار: رهبر معنوی در سازمان باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌شود و این امر به عنوان محرکی درونی در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند (قاسمی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۳۹).

- معنا داری: رهبری معنوی موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغل خود اهمیت قائل شوند (قاسمی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۳۹).

- عضویت در سازمان: عضویت، یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و همکاران. این امر باعث می‌شود که کارکنان جو اعتماد و صمیمیت را بین خود و همکاران تقویت کنند و توسعه دهند (پففر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۳۲).

- تعهد سازمانی: رهبر با ایجاد تعهد در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود. این مورد باعث می‌شود که کارکنان، مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل آن گام بردارند (پففر، ۲۰۰۳: ۳۲).

با بررسی رهبری معنوی نظامی در اسلام در می‌یابیم که در سیره نبوی، اصول فرماندهی بر

مبنای فرمانده مکتبی، توجه به زیردستان، یکسانی فرمانده و سرباز و ترسیم افقهای والا استوار بود که در تقویت روحیه اعتقادی و معنوی نظامیان نقش مهمی داشته است. با بررسی جلوه‌های مدیریت و رهبری نظامی در سیره امام حسین (ع) به نکاتی برمی‌خوریم که می‌تواند در الگوبرداری فرماندهان نظامی ما از اهمیت بسیاری برخوردار باشد. این نکات عبارت است از: بررسی و اطمینان‌یابی منابع انسانی و مادی و تطبیق آن با واقعیت‌های اجرای برنامه، در اختیار داشتن نیروی انسانی شایسته و کارآمد، سازماندهی مجموعه نیروهای انسانی و منابع مادی برای تحقق اهداف و برنامه‌ها، تقسیم وظایف و سپردن مسئولیت به اهلش، کنترل و نظارت و آگاهی‌بخشی نیروها برای اجرای عملیات، هماهنگی برون‌سازمانی و اطلاع‌رسانی و شناسایی و استفاده از ابزار قویتر برای اجرای بهتر مأموریت (عبدالملکی و دامادی، ۱۳۹۰: ۱۲۲).

رهبری معنوی نظامی در نیروی انتظامی و پلیس جمهوری اسلامی ایران می‌تواند سبب ارتقای صداقت اعضا و گسترش اعتماد بین فرماندهان و سربازان کشور، خودشکوفایی فردی و سبب افزایش عملکرد اعضا گردد. معنویت باعث افزایش تعهد، فرمان‌پذیری، اصلاح‌پذیری و تقویت روحیه جهادی و شهادت‌طلبی می‌شود.

#### انگیزش مبتنی بر معنویت

معنویت در کار دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزشهای عمیق در کار است. معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در هر فرد برای زندگی کاری به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند و هم‌چنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی هر فرد با ارزشهای سازمان او است (بردلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۴۵۲).

امروزه بیشتر کارکنان در کار خود دلسردگی و دلزدگی را تجربه می‌کنند که حاصل کوچک‌سازیها، مهندسی دوباره، تعدیل و یا اخراج کارکنان در دهه اخیر است (کینجرسکی و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۳۲). رویارویی با این واقعیت، که برنامه‌های تغییر و بهبود با مداخلاتی از قبیل بازمهندسی، کوچک‌سازی و مواردی از این قبیل با پارادایم‌های مکانیکی، انتظارات و خواسته‌های سازمان را برآورده نمی‌کند، سازمانها را بر آن داشته است تا در جستجوی راه‌های دیگری برای

1 - Bradley

2 - Kinjerski et all



دستیابی به مزیت‌های رقابتی باشند. علاوه بر این، امروزه سازمانها با کارکنان رشد یافته‌تری روبه‌رو هستند که خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری به منظور پرورش خلاقیت و استعداد‌های خود هستند (دن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

توجه به انسان در سازمانها بیش از پیش افزایش یافته و نوع نگاه به انسان با ابعاد گوناگون وجودی او نیز متفاوت شده است. در نگاه جدید به انسان، علاوه بر توجه به انسان واقعی، تأکید بر انسان تعالی‌جو نیز مشاهده می‌شود. با این اوصاف مباحث انگیزشی چنین انسانی نیز متعالی‌تر و متفاوت خواهد بود و برای برانگیختگی چنین انسانی باید به دنبال الگوهای انگیزشی جامع‌تر و متعالی‌تر در محیط کار بود (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۱۲).

آنچه در نظریات انگیزشی مبتنی بر نیاز از آنها سخن به میان آید، اغلب نیازهای مادی است و در جسم و کالبد بشری ریشه دارد و آنجا که سخن از فرایندهای ایجاد انگیزه سخن به میان آید، ناشی از عقل حسابگرانه و ابزاری بشری است و آنجا که حرف از معنویت زدند، نگاهی شبیه مرتاضها و عرفانهای دروغین امروز مراد است. نظریه‌های انگیزش سعی دارند درباره عوامل اساسی بحث کنند که مستقیماً بر انگیزشها تأثیر دارد. بیشتر این نظریات کوشش‌های خود را در زمینه محدودی از روشها و نیازهای بشری تمرکز کرده است. اغلب این نظریات مکمل یکدیگر است و لازمه ایجاد نظریه انگیزشی کامل و شامل را در بردارد (احمدنیا آلاشتی، ۱۳۹۲: ۱۶).

برخی از پژوهشگران حوزه سازمان و مدیریت معتقدند انگیزه سازمانی سرمایه انسانی به بهره‌وری و خودکارآمدی آنها منجر می‌شود (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۴؛ حاجی ملامیرزایی، ۱۳۹۴: ۱۳۵). از دیگر سو معنویت در سازمان با انگیزه در کار کارکنان و تأمین اهداف فردی و سازمانی رابطه مستقیمی دارد. این پژوهشگران بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی مربوط به معنویت جستجو کرد (کندی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲)؛ به عبارت دیگر، کارکنان علاوه بر نیازهایی که همواره در پی پاسخگویی به آن هستند، فرایندهایی نیز دارند که در الگوهای فراانگیزشی باید جستجو کرد. الگوی انگیزش مبتنی بر معنویت می‌تواند علاوه بر انگیزش کارکنان در فراانگیزش آنان نیز مؤثر باشد. بنابراین ورود معنویت به محیط کار اجتناب‌ناپذیر است و باید به آن پرداخته شود.

1 - Dean

2 - Kennedy

اگر چه پژوهشگران در خلال چند دهه به نیازهای معنوی توجه خاصی کرده، و فهرستهای چندی از نیازهای معنوی عرضه کرده‌اند، فهرست، طبقه‌بندی و تعریف صحیح و جامعی برای نیازهای معنوی وجود ندارد. نظریات مختلفی در زمینه انگیزش از سوی تعدادی از اندیشمندان مسلمان عرضه شده است که به برخی از آنها به صورت مختصر اشاره می‌شود:

آیت‌الله مکارم شیرازی، انواع انگیزش را به دو دسته انگیزه‌های پنداری (غیرواقعی) و انگیزه‌های مادی و معنوی تقسیم کرده است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶). ماحوزی، نیازها را به دو دسته نیازهای مادی و معنوی و روحانی تقسیم کرده است (مزروعی و محمدی، ۱۳۸۵ به نقل از احمدنیا آلاشتی و همکاران، ۱۳۹۲). آقا پیروز و همکاران نیز سه سطح انگیزه را در انسانها به تصویر می‌کشند که عبارت است از: انگیزه مادی، انگیزه‌های تلفیقی و انگیزه‌های معنوی و الهی (آقا پیروز، ۱۳۸۳؛ احمدنیا آلاشتی و همکاران، ۱۳۹۲). پژوهشگر دیگری، انگیزش نسبت به معنویت را بر چهار نوع استوار دانست: ارتباط فرافردی، ارتباط درون‌فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون‌فردی (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۱۲).

- ارتباط فرافردی: نوع ارتباط هر فرد با خدا (نیروی برتر) است که در چهارگونه همه‌خدایی، همه در خدایی، کارگزاری خدا و تعاملی با خدا متصور است. این چهارگونه ارتباطی، نشانگرهای ارتباط فرافردی است که هر یک تبیین‌کننده نوع ارتباط فرد با نیروی برتر است (ملکیان، ۱۳۸۴).

- ارتباط درون‌فردی: نوع ارتباط انسان با خویشتن خویش است. نشانگرهای این نوع ارتباط عبارت است از: خود بودن، خود را بودن، خود را کاویدن، عزت نفس و خود را شناختن (ملکیان، ۱۳۸۴ به نقل از فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵).

- ارتباط میان‌فردی: فراگرد تفهیم، تفاهم و تسهیم معنا بین هر فرد با دیگر انسانها است. اثربخشی این نوع ارتباطات به هدفمندی و لذت‌بخشی در فرایند ارتباطی وابسته است (فرهنگی، ۱۳۸۰ به نقل از فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵).

- ارتباط برون‌فردی: یعنی ارتباط فرد با محیط طبیعی و سازمانی به منظور تأمین نیازهای جسمی. اگر معنویت، جستجوی انسان برای جهت و معنا، کل بودگی و تعالی است، پیوند و اتصال فرد با محیط کاری و طبیعی ضروری به نظر می‌رسد؛ چرا که معنویت به مثابه نیروی اصلی کل‌نگرانه و پویا در زندگی کاری است (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۱۳).

در این پژوهش از الگوی چهار بعدی، فرهنگی و رستگار (ارتباط فرافردی، درون‌فردی،

میان فردی و برون فردی) استفاده شده است. مؤلفه‌های این الگو عبارت است از: ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران، ارتباط با خود و انگیزش کاری. دلیل این امر نیز جامعیت این الگو نسبت به الگوهای دیگر است. وجود پرسشنامه استاندارد با پایایی تأیید شده نیز به انتخاب این الگو برای این پژوهش می‌افزاید.

### رضایت شغلی

آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان است. اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می‌شود؛ به عکس، اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در حفظ و نگهداری منابع انسانی است و موجب تلاش کارکنان برای خلق ارزش برای سازمان می‌شود (محمدیان و امیراکبری، ۲۰۱۴: ۸۵۶). هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود است و اهمیت آن از آنجا ناشی می‌شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. پژوهشهای زیادی در زمینه رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی انجام شده است. از دلایل عمده این توجه و علاقه این است که رضایت شغلی به‌عنوان یک نگرش، ترک خدمت کارکنان را بهتر از دیگر نگرشها پیش‌بینی می‌کند. افرادی که سطح بالایی از رضایت شغلی را از خود نشان داده‌اند، تمایل به ترک خدمت آنها کم بوده است. از دلایل دیگر، که اهمیت بررسی و مطالعه رضایت شغلی را نشان می‌دهد، این است که سازمانهایی که دارای اعضای با سطوح بالای رضایت شغلی هستند، معمولاً از عملکرد بهتر و غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان خود روبه‌رو هستند و در موارد بسیاری، سازمانها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند و این بویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل نظامی و امنیتی از اهمیت بسزایی برخوردار است (فرهی بوزنجانی، ۱۳۹۰: ۱۰۲).

رضایت شغلی یکی از مهمترین متغیرهای پژوهش در رفتار سازمانی و هم‌چنین متغیر محوری در پژوهشها و نظریه‌های سازمان قلمداد می‌شود. رضایت شغلی، مفهومی ضروری برای موفقیت سازمان است. همان‌طور که سازمان با بهبود مستمر عملیات به حیات خود ادامه می‌دهد، سطح

بالای رضایت شغلی کارکنان نیز برای رسیدن سازمان به اهداف خود بسیار مهم و حیاتی است. نتایج پژوهشهای متعدد نیز نشان داده است که بین رضایت شغلی و دیگر مؤلفه‌های رفتار سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (حسین خانزاده و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۸۳۳).

صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند: رضایت شغلی، نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده، چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن است (تپرت و تونا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۶۷۴). عملکرد سازمان بشدت به رضایت شغلی منابع انسانی آن وابسته است. سازمانها برای رسیدن به اهداف راهبردی و حفظ مزیت رقابتی باید موجبات رضایت شغلی منابع انسانی خود را فراهم آورند (عبدالوهاب<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶: ۲).

به‌منظور حفظ سلامت کشور، ضروری است نیازهای مأموران پلیس آن کشور و عواملی که بر رضایت شغلی آنها تأثیرگذار است، مورد شناخت و بررسی قرار بگیرد. نیروهای پلیس یکی از مهمترین مشاغل را عهده‌دار هستند که نیازمند تعهد شخصی، تماس مستقیم با مردم و تمرکز بر رفاه و آرامش در جامعه است. هم‌چنین کار آنها خطرناک، و نیازمند تعهد و کار فشرده است. بنابراین برای نیروهای پلیس بسیار سخت است که در صورت نارضایتی بتوانند به‌طور مؤثر، وظیفه خود را انجام دهند و در کارشان موفق باشند. ارتقای رضایت شغلی می‌تواند به نیروهای پلیس کمک کند تا فشارهای روانی را که در کار پلیس قرار دارد کاهش دهند و در نتیجه از تأثیرات نامطلوب آن تا حدود زیادی در امان بمانند. رضایت شغلی یکی از ملزومات تعامل مثبت و مؤثر بین پلیس و مردم است (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۹۰).

به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه عبارت است از: موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف. اسمیت، کندال و هیولین<sup>۴</sup> پنج بعد اساسی یعنی ماهیت شغل، پرداخت حقوق و مزایا، فرصتهای پیشرفت و ترقی، سرپرستان و همکاران در کار را مهمترین عوامل مؤثر در احساس افراد نسبت به کارشان می‌دانند. از نظر جونز چهار عامل شخصیت و صفات شخصیتی، ارزشها، موقعیت کار و شغل و

1 - Hosseinkhanzadeh et all

2 - Tepret and Tuna

3 - Abdulwahab

4 - Smith & Kendall & Hulin

تأثیر اجتماعی از عوامل اساسی در میزان و سطح رضایت شغلی است. وودمن و هل ریجل<sup>۱</sup> نیز در بحث عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به عواملی چون صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره کرده‌اند. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از نظر گورمن شامل عوامل درونی محتوایی، عوامل زمینه بیرونی و ماهیت کار است. یکی از معروفترین روشهای اندازه‌گیری رضایت شغلی، روش پرسشنامه مینوسوتامی است که بر مبنای پنج موضوع بهره‌مندی از توانایی، خلاقیت شغلی، تنوع کار، ایمنی شغلی و شرایط مادی زندگی تدوین شده است (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵). یکی دیگر از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیف شغل است که در سال ۱۹۹۴ توسط ویسوکوی و کروم تدوین شده است. در این الگو، شش عامل عمده به‌عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح است که عبارت است از: نظام پرداخت، نوع شغل، فرصتهای پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و وضعیت فیزیکی (محمدی، ۱۳۹۰).

در این پژوهش نیز از این نوع پرسشنامه به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان پلیس استان ایلام استفاده شده است. به دو دلیل از این پرسشنامه استفاده شده است: اولاً جامعیت ابعاد آن و دوم تعداد سؤالات کم این پرسشنامه تا از حوصله پاسخگویان خارج نباشد.

### عملکرد سازمانی<sup>۲</sup>

در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت، وجود نظام ارزیابی را اجتناب‌ناپذیر کرده است به‌گونه‌ای که نبودن ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و راهبردها، یکی از نشانه‌های بیماری سازمان قلمداد می‌شود. هر سازمانی به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت عملیات و فعالیتهای خود بویژه در محیط‌های پیچیده و پویا به نظام ارزیابی نیاز مبرم دارد. از سوی دیگر نبود نظام ارزیابی و کنترل در هر سامانه به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون‌سازمانی تلقی می‌شود که پیامد آن کاهولت و در نهایت مرگ سازمان است (یوچ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰: ۳۸۵).

فرهنگ لغات انگلیسی آکسفورد، عملکرد را اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهدشده تعریف می‌کند. این تعریف علاوه بر اینکه با ستاده‌ها و پرونده‌ها مرتبط است، نشان

1 - W.Woodman & Don Hellriegel

2 - Organizational Performance

3 - Yauch

می‌دهد که عملکرد با کار و نتایج آن ارتباط تنگاتنگ دارد؛ بنابراین عملکرد را می‌توان رفتار تلقی کرد (باسی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۱۸).

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به عبارتی موفقیت سازمانها را می‌توان در آئینه عملکردشان مشاهده کرد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶). عملکرد اثربخش، حصول نتایج خاص یا دستیابی به نتایج خاص از پیش تعیین شده برای شغل (نظیر درآمد) از طریق اقداماتی است به طوری که با سیاستها، روشها و وضعیت محیط سازمانی مطابق باشد (صفری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۷ و ۱۴۸). عملکرد سازمانی، پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمان دانست. متناسب با عملکرد، که از دریچه‌های مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد، اهداف نیز از دریچه‌های مختلفی بروز می‌کند. عملکرد را می‌توان توانایی سامانه سنجش در دستیابی به نتایج مرتبط با اهداف سنجش دانست (روس و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۲۸).

دست کم هفت مقیاس برای ارزیابی عملکرد هر سازمان وجود دارد که الزاماً از یکدیگر متمایز نیست. این مقیاسها عبارت است از: اثربخشی، کارایی، سودآوری، بهره‌وری، کیفیت زندگی شغلی و نوآوری و کیفیت.

در ادامه مقاله به مهمترین و رایجترین الگوهای اجرای فرایند ارزیابی عملکرد اشاره می‌شود:  
- الگوی فرایند تحلیل سلسله مراتبی: اصول اساسی و بنیادین این الگو، ترسیم درخت سلسله مراتب، اصل تدوین و تعیین اولویتها و اصل سازگاری منطقی قضاوتها است.  
- نظام مدیریت کیفیت ایزو: این نظام به چگونگی مدیریت فرایندهای مؤثر بر کیفیت می‌پردازد و الزاماتی را برای این موضوع تعیین می‌کند که برای گرفتن گواهینامه آن باید به گونه‌ای مقتضی تمام این الزامات و نیازمندیها برآورده شده باشد.

- هرم عملکرد: ایجاد هرم سازمانی با تعریف چشم‌انداز سازمان در سطح اول آغاز می‌شود که پس از آن به اهداف واحدهای کسب و کار تبدیل می‌شود. در سطح دوم، واحدهای کسب و کار به تنظیم اهداف کوتاه‌مدت نظیر سودآوری و جریان نقدی و اهداف بلندمدت نظیر رشد و بهبود وضعیت بازار می‌پردازند.

- نظام کارت امتیازی متوازن: یکی از مشهورترین الگوهای سامانه ارزیابی عملکرد است که توسط کاپلان و نورتن در سال ۱۹۹۲ ایجاد شده و سپس گسترش و بهبود یافته است. شاخصهای مورد استفاده در این الگو جنبه مالی، جنبه داخلی کسب و کار، جنبه مشتریان، جنبه یادگیری و نوآوری است (تولایی، ۱۳۸۶).

در این پژوهش از شاخصهای رضایت مشتریان، رضایت کارکنان، اثربخشی سازمان و نتایج مالی و بازار برای سنجش بعد عملکرد سازمانی استفاده شده است. دلیل استفاده از این شاخصها نیز مطابقت بیشتر آنها با وظایف و ساختار پلیس است. دیگر شاخصها ممکن است که برای شرکتهای سازمانهای انتفاعی قابل کاربرد باشد در حالی که سودآوری شاخص مناسب سنجش عملکرد پلیس نیست.

### پیشینه پژوهش

فرای و همکاران (۲۰۱۴)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحدهای سازمانی پرداختند. در این پژوهش، که با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری انجام گرفت، نتایج نشان داد که رهبری معنوی و ابعاد آن بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد (فرای و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰۷۳). میهالسیا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی تأثیر شخصیت رهبران بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخت. او به این نتیجه رسید که شخصیت رهبران نه تنها بر عملکرد کارکنان بلکه بر رضایت شغلی زیردستان تأثیر دارد (میهالسیا، ۲۰۱۳: ۹۰). عسکری ماسوله و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و رضایت شغلی پرداختند. برای اندازه‌گیری متغیرهای این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد رضایت شغلی وجود دارد. هم‌چنین در این تحقیق مشخص شد که ارتباطی بین ویژگیهای جمعیت‌شناختی و رضایت شغلی کارکنان وجود ندارد (عسکری ماسوله، ۲۰۱۳: ۱۳۴۷۷). فیضی و آتش‌سیرو (۱۳۹۳)، قلناش (۱۳۹۳) و صادقی (۱۳۹۳)، در پژوهشهایی به این نتیجه دست یافتند که تمام ابعاد سبک رهبری معنوی بر رضایت شغلی مؤثر است و متغیر رهبری معنوی، متغیر رضایت شغلی را بخوبی پیش‌بینی می‌کند (فیضی و

1 - Fry and et all

2 - Mihalcea

3 - AskariMasouleh and et all

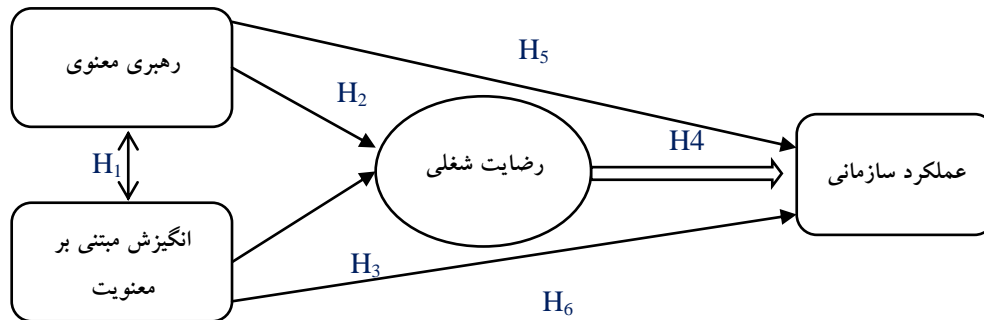
آتش سیرو، ۱۳۹۳؛ قلتاش، ۱۳۹۳؛ صادقی، ۱۳۹۳). آزادی و عیدی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای به بررسی تأثیرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴). فرای و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحدهای سازمانی پرداختند و با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری دریافتند که بین رهبری معنوی و عملکرد واحدها و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (فرای و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۶۰). عطا‌فر و همکاران (۱۳۹۲)، به بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (عطا‌فر و همکاران، ۱۳۹۲). نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای به تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به‌کارگیری کارت امتیازی متوازن در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین عضویت و معناداری به عنوان پیامدهای رهبری معنوی بر عملکرد تأثیرگذار است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۴۸). میری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به شناسایی حد بهینه معنویت سازمانی در رابطه با حداکثر کردن عملکرد کارکنان در استناداری قزوین پرداختند. نتایج نشان داد که برخی از عوامل معنویت سازمانی با عملکرد رابطه مستقیم و خطی دارد و برخی دیگر رابطه غیر خطی (میری و همکاران، ۱۳۹۳). عبدالوهاب (۲۰۱۶) در پژوهشی به ارتباط رضایت شغلی، عملکرد شغلی و مدیریت کارکنان پرداخت. او به این نتیجه دست یافت که بین این سه مؤلفه همبستگی قوی وجود دارد (عبدالوهاب، ۲۰۱۶).

وجه تمایز این پژوهش با دیگر پژوهشها در این است که این پژوهش، جامعه خود را نیروهای نظامی و به‌طور خاص پلیس قرار داده است؛ نهادی که در تأمین امنیت کشور بسیار مؤثر است و رضایت شغلی و عملکرد ضعیف آنها می‌تواند پیامدهای بدی برای کشور به همراه داشته باشد. این پژوهش هم‌چنین رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت را به‌عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و در پی آن، عملکرد سازمانی پلیس در نظر گرفته است. نهایتاً اینکه شاخصهای مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرهای این پژوهش، جنبه جدید بودن را دارد و دارای سازگاری و هماهنگی بیشتری با مأموریت و رسالت پلیس است.



## الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات موضوع و نتایج مطالعات قبلی، الگوی مفهومی این مطالعه، شامل شش فرضیه در قالب الگوی مفهومی پژوهش در ذیل ارائه شده است:



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به این الگوی مفهومی، فرضیه‌های تحقیق عبارت است از:

فرضیه اول (H<sub>1</sub>): سبک رهبری معنوی و ایجاد انگیزش مبتنی بر معنویت در سرمایه انسانی پلیس استان ایلام رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارد.

فرضیه دوم (H<sub>2</sub>): سبک رهبری معنوی بر افزایش رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه سوم (H<sub>3</sub>): انگیزش مبتنی بر معنویت کارکنان بر افزایش رضایت شغلی آنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه چهارم (H<sub>4</sub>): رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام بر افزایش عملکرد سازمانی آنها تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه پنجم (H<sub>5</sub>): سبک رهبری معنوی فرماندهان بر افزایش عملکرد سازمانی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه ششم (H<sub>6</sub>): انگیزش مبتنی بر معنویت سرمایه انسانی پلیس استان ایلام بر افزایش عملکرد سازمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

## روش پژوهش

جامعه مورد نظر پژوهش، کارکنان ستادی پلیس استان ایلام بودند که حدود ۱۷۰۰ نفر برآورد شدند. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری در دسترس است. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۳۱۳ نفر برآورد شد. ۳۱۳ پرسشنامه در میان نمونه‌ای از کارکنان به طور تصادفی توزیع شد و از میان پرسشنامه‌های برگشت داده شده، ۳۰۰ پرسشنامه، که به طور کامل تکمیل شده بود در تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

برای گردآوری داده‌ها به منظور تحلیل فرضیه‌ها و آزمون الگو از پرسشنامه بسته با ۹۶ سؤال استفاده شد. از ۹۶ سؤال پرسشنامه، ۲۵ سؤال برای سنجش مؤلفه رهبری معنوی (پرسشنامه استاندارد فرای و همکاران، ۲۰۰۶)، ۲۱ سؤال برای سنجش مؤلفه انگیزش مبتنی بر معنویت (پرسشنامه شهیدی و فرج‌نیا، ۱۳۹۱)، ۱۹ سؤال برای سنجش مؤلفه رضایت شغلی (پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا) و ۳۱ سؤال برای سنجش مؤلفه عملکرد سازمانی (پرسشنامه هرسی و گلداسمیت، ۲۰۰۹) اختصاص یافت. به منظور ارزیابی روایی، پرسشنامه‌ها به همراه توضیحاتی در زمینه الگوی تحقیق در اختیار چند نفر از استادان و صاحب‌نظران این حوزه قرار گرفت (ناصر آزاد، عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، اسفندیار محمدی، دکترای مدیریت و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه ایلام، سجاد جعفری، دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه یزد، فهد کمالوند، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، عبدالحسین نیسی و ادریس محمودی، دکتری مدیریت و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز). اصلاحات لازم بر اساس نظر آنان اعمال شد. این فرایند موجب اطمینان‌یابی از روایی محتوایی ابزار گردآوری داده‌ها می‌شود؛ ضمناً به دلیل اینکه هر یک از پرسشنامه‌های این پژوهش، استاندارد و برخاسته از الگوهای تأیید شده محققان گذشته بوده است، ابزار پژوهش از روایی سازه نیز برخوردار است. برای سنجش و استخراج نظریات از طیف پنج نقطه‌ای لیکرت استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ نیز نشان داد که متغیرهای مکنون مورد بررسی از پایایی مناسبی برخوردار است. در جدول ۱ تعداد سؤالهای سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ مشخص شده است.

جدول ۱: مقیاس، تعداد سؤاها و آلفای کرونباخ

متغیر	نوع مقیاس	تعداد سؤاها	آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۲۵	۰/۸۳۳
انگیزش مبتنی بر معنویت	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۲۱	۰/۸۹۷
رضایت شغلی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۱۹	۰/۸۱۷
عملکرد سازمانی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۳۱	۰/۷۹۳

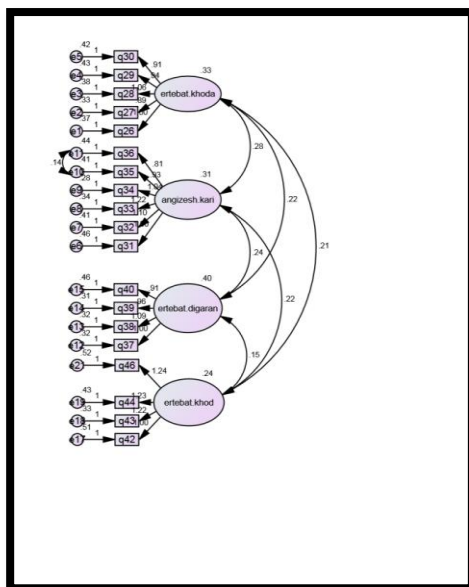
### یافته‌های پژوهش

برای سنجش وضعیت جمعیت شناختی اعضای نمونه، سه سؤال مطرح شد. توصیف متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق در جدول ۲ نشان داده شده است. از ۳۰۰ نفر پاسخ دهنده، ۹۷/۸ درصد مرد، ۲/۲ درصد زن بوده‌اند. بیش از ۴۶ درصد افراد پاسخگو، سابقه کارشان از ده سال کمتر و بیش از ۹۴ درصد آنها تحصیلات کارشناسی و کمتر داشته‌اند. هم‌چنین ۶۷/۷ درصد افراد پاسخگو متأهل و ۳۲/۳ درصد مجرد بودند.

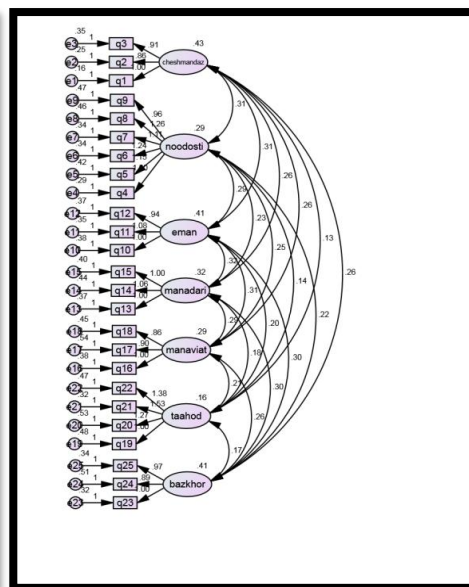
جدول ۲: ویژگی جمعیت شناختی نمونه

متغیر	سطوح	درصد فراوانی	متغیر	سطوح	درصد فراوانی	متغیر	سطوح	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۷/۸	تحصیلات	دیپلم و کمتر	۲۰/۳	کار	۱۰ - ۱	۴۶/۵
	زن	۲/۲		کاردانی	۳۲/۵		۱۰ - ۲۰	۴۱/۶
وضعیت تاهل	مجرد	۳۲/۳	کارشناسی	۴۲/۷	۲۰ - ۳۰		۹/۳	
	متاهل	۶۷/۷	کارشناسی ارشد	۴/۵	۳۰ و بیشتر		۲/۶	

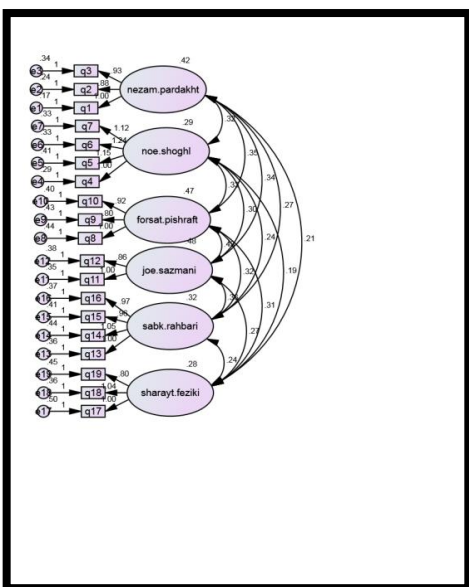
به منظور مشخص کردن اینکه شاخصها تا چه اندازه برای الگوهای اندازه‌گیری قابل قبول است، ابتدا باید تمام الگوهای اندازه‌گیری جداگانه مورد تحلیل قرار گیرد. بر مبنای چنین روشی ابتدا چهار بعد رهبری معنوی، انگیزش مبتنی بر معنویت، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی جداگانه مورد تحلیل قرار می‌گیرد. به همین منظور از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده می‌شود. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روشهای آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون (عاملهای به دست آمده) و متغیرهای مشاهده شده (سؤالات) به کار برده می‌شود و بیانگر الگوی اندازه‌گیری است.



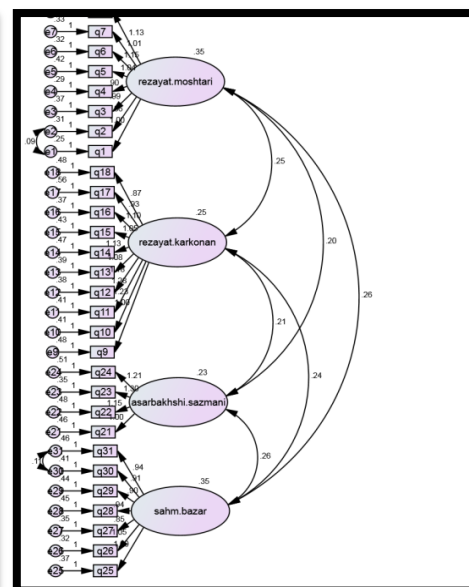
شکل ۳: الگوی اندازه‌گیری مرتبه اول مؤلفه انگیزش مبتنی بر معنویت



شکل ۲: الگوی اندازه‌گیری مرتبه اول مؤلفه رهبری معنوی

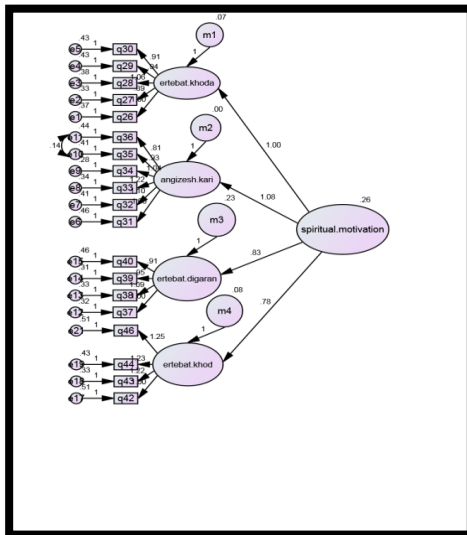


شکل ۵: تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه عملکرد سازمانی

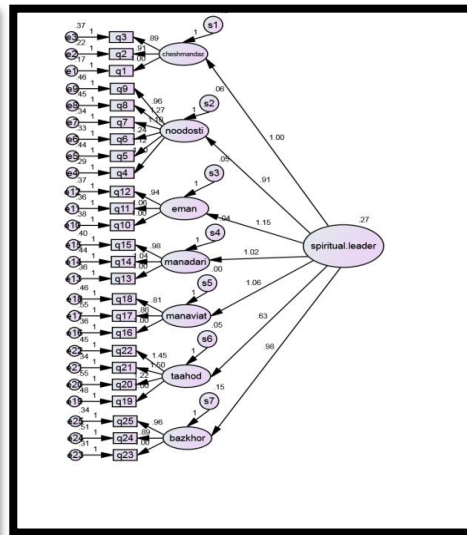


شکل ۴: تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه رضایت شغلی

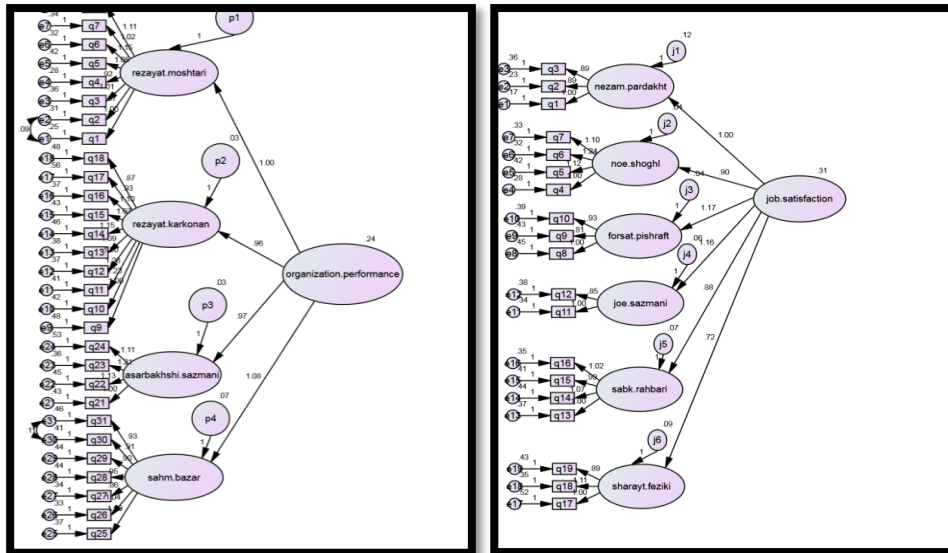
زمانی که یک سازه بزرگ از چند متغیر پنهان تشکیل شده باشد از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده می‌شود. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم علاوه بر بررسی رابطه متغیرهای مشاهده‌پذیر با متغیرهای پنهان، رابطه متغیرهای پنهان با سازه اصلی خود نیز بررسی می‌شود. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم چهار مؤلفه پژوهش در قالب شکل‌های ذیل به تصویر کشیده شده است:



شکل ۷: تحلیل عاملی مرتبه دوم مؤلفه انگیزش مبتنی بر معنویت



شکل ۶: تحلیل عاملی مرتبه دوم مؤلفه رهبری معنوی



شکل ۹: تحلیل عاملی مرتبه دوم مؤلفه عملکرد

سازمانی

شکل ۸: تحلیل عاملی مرتبه دوم مؤلفه رضایت

شغلی

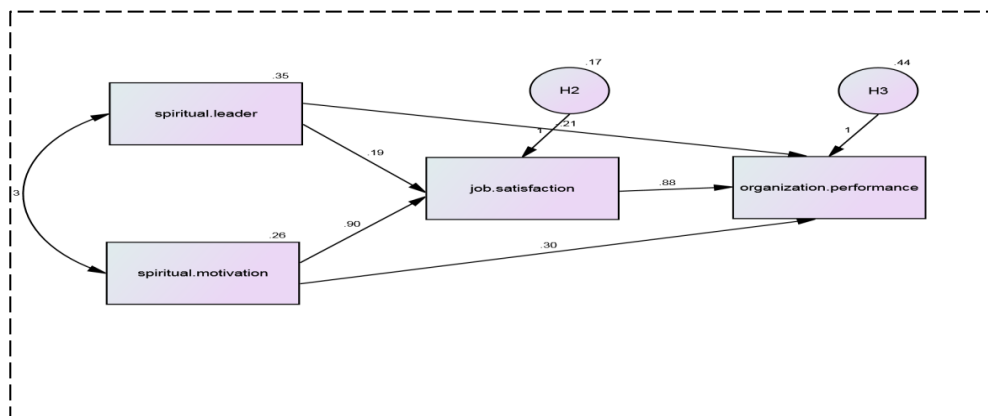
پس از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم و اصلاح الگو، عوامل مورد برازش قرار گرفت که نتایج آن در جدول ذیل نشان داده شده است:

جدول ۳: برازش متغیرهای مکنون پژوهش

RMR	CFI	IFI	AGFI	GFI	RMSEA	CMIN/df	سازه
۰/۰۴۶	۰/۹۱۵	۰/۹۱۶	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۰۷۵	۲/۲۳۲	رهبری معنوی
۰/۰۴۱	۰/۹۱۰	۰/۹۱۱	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۰۶۹	۲/۰۴۵	انگیزش مبتنی بر معنویت
۰/۰۴۰	۰/۹۱۲	۰/۹۱۳	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۰۷۲	۲/۱۲۴	رضایت شغلی
۰/۰۴۳	۰/۹۲۱	۰/۹۲۳	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۰۶۸	۲/۰۲۳	عملکرد سازمانی

همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، تمام شاخصهای برازش، الگوی تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم را تأیید می‌کند. پژوهشگر، الگوی معادله ساختاری را تدوین می‌کند تا روابط مشخص میان متغیرهای پنهان را نشان دهد؛ به بیان دیگر الگوی معادله ساختاری در نظر گرفته شده می‌تواند

برای تعیین اینکه تا چه حد روابط از پیش فرض شده با داده‌های واریانس و کواریانس نمونه‌ای حمایت می‌شود، تدوین و آزمون شود. روابط بین متغیرها به کمک معادلات ساختاری نشان داده می‌شود. در این معادلات، ضرایب ساختاری برای نشان دادن شدت (معناداری آماری) و جهت (مثبت یا منفی) رابطه تعریف می‌شود. علاوه بر این هر معادله ساختاری شامل جمله مزاحم یا همان خطای اندازه‌گیری است. خطای اندازه‌گیری سهمی از متغیر وابسته پنهان را نشان می‌دهد که با متغیر مستقل پنهان در معادله تبیین یا پیش‌بینی نشده است. در شکل زیر الگوی ساختاری پژوهش به تصویر کشیده شده است.



شکل ۱۰: الگوی ساختاری پژوهش

پس از آزمون الگوی تحلیل عاملی مرتبه دوم، لازم است الگوی ساختاری ارائه شود که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق است. با استفاده از الگوی ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخت. شکل، الگوی ساختاری تحقیق را نشان می‌دهد. در جدول ذیل نتایج برازش الگوی ساختاری گزارش شده است:

جدول ۴: نتایج برازش الگوی ساختاری

RMR	CFI	IFI	AGFI	GFI	RMSEA	CMIN/df
۰/۰۴۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۶۸	۲/۲۳۲

با توجه به مقدار استاندارد شاخصهای برازش، برازش الگوی ساختاری پژوهش مورد تأیید واقع شده است.

برای بررسی فرضیات پژوهش لازم است تا مقدار  $t$  (نسبت بحرانی) هر مسیر نشان داده شود. در جدول زیر مقدار  $t$  و ضرایب مسیر عنوان شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل معادلات ساختاری، آزمون فرضیه‌ها

نتیجه فرضیه	معناداری	نسبت بحرانی	برآورد	فرضیه‌ها	
				↔	←
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۶۶۱	۰/۷۱۷	انگیزش مبتنی بر معنویت	↔
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۱۲۷	۰/۹۰۰	رضایت شغلی	←
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۲۵۲	۰/۶۹۰	رضایت شغلی	←
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۵۶۸	۰/۸۷۹	عملکرد سازمانی	←
تأیید	۰/۰۰۳	۲/۷۰۵	۰/۷۶۱	عملکرد سازمانی	←
تأیید	۰/۰۱۱	۲/۵۳۸	۰/۶۹۸	عملکرد سازمانی	←

در جدول، ضریب مسیر (ضریب بتا)، نشان‌دهنده شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شود، نشان‌دهنده نبود رابطه خطی بین دو متغیر پنهان است که این ضریب از همبستگی بین دو متغیر پنهان نشان دارد. با نگاهی به جدول مشخص می‌شود که مقدار این ضریب برای تمام فرضیه‌های پژوهش از صفر بزرگتر و به یک نزدیک است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرها همبستگی قوی وجود دارد. مقدار  $T$  یا نسبت بحرانی به دست آمده برای تمام فرضیه‌ها، از ۱/۹۶ بیشتر، و هم‌چنین مقدار معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است و می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار نسبت بحرانی محاسبه شده (۴/۲۵۲) برای مسیر رهبری معنوی (متغیر مستقل) به رضایت شغلی (متغیر میانجی) از ۱/۹۶ بیشتر، و هم‌چنین مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است و می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل (رهبری معنوی) به احتمال ۹۹ درصد بر متغیر میانجی (رضایت شغلی) تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین طبق اطلاعات جدول، مشخص است که مقدار نسبت بحرانی محاسبه شده (۹/۵۶۸) برای مسیر رضایت شغلی (متغیر میانجی) به عملکرد سازمانی (متغیر وابسته) از ۱/۹۶ بیشتر، و مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است و می‌توان نتیجه گرفت



که متغیر میانجی (رضایت شغلی) به احتمال ۹۹ درصد بر متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین با توجه به اینکه این دو مسیر معنی دار است، رضایت شغلی در الگو نقش میانجی را دارد. با توجه به وجود متغیر میانجی رضایت شغلی در الگو، تأثیر متغیر مستقل رهبری معنوی بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی معنی دار شده است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل رهبری معنوی از هر دو طریق مستقیم و غیر مستقیم (با وجود متغیر رضایت شغلی) بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد و اصطلاحاً متغیر میانجی رضایت شغلی، تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی را جزئی میانجی گری می کند. همین تفسیر برای تأثیر متغیر انگیزش نسبت به معنویت بر عملکرد سازمانی از طریق رضایت شغلی نیز قابل بیان است و متغیر میانجی رضایت شغلی، تأثیر انگیزش نسبت به معنویت بر عملکرد سازمانی را جزئی میانجی گری می کند.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه گیری از فرضیه اول: سبک رهبری معنوی و ایجاد انگیزش مبتنی بر معنویت در سرمایه انسانی پلیس استان ایلام با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری دارد. مقدار ضریب بتای محاسبه شده (۰/۷۱۷)، نشان دهنده همبستگی قوی بین این دو متغیر است. با توجه به مقدار نسبت بحرانی (۶/۶۶۱) که از ۱/۹۶ بیشتر، و مقدار معناداری که از ۰/۰۱ کمتر است، می توان این فرضیه را در سطح معناداری ۹۹ درصد پذیرفت. بیشاپ (۲۰۰۶)، معتقد است که نقش رهبران معنوی، تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی است تا کارکنانی توانمند، با بهره وری زیاد، متعهد و با انگیزه معنوی پرورش دهند. فرضیه این پژوهش نیز با بحث بیشاپ (۲۰۰۶) همسو است. بنابراین با تقویت رهبری معنوی، انگیزش نسبت به معنویت در پیروان بهبود می یابد و بر عکس؛ لذا لازم است در جامعه آماری مورد پژوهش نیز در زمینه تقویت رهبری معنوی تلاش شود تا انگیزش نسبت به معنویت بهبود یابد. رهبران می توانند با ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران، طبیعت و ماورا در افراد سازمانی، آنها را نسبت به شغل و کار خود و بهبود توانمندیهای خود علاقه مند سازند که این گام مهمی در راستای مشارکت اینان در دستیابی به اهداف سازمان است.

نتیجه‌گیری از فرضیه دوم: سبک رهبری معنوی فرماندهان بر افزایش رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام تأثیر مستقیم و معناداری دارد. با توجه به نتایج فرضیات تحقیق، مشخص شد که رهبری معنوی با رضایت شغلی رابطه دارد و نوع این رابطه نیز علی است؛ یعنی رهبری معنوی با ضریب بتای (۰/۶۹۰) بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین مقدار بحرانی محاسبه شده (۴/۲۵۲) و معناداری کمتر از ۰/۰۱، این فرضیه را تأیید می‌کند. کوزز و پزنز (۲۰۰۲)، معتقدند که بر عهده رهبر است که آینده را به تصویر بکشد و ادراک مشترک و تصویر مشخص و واضحی از سرنوشت آینده سازمان ارائه کند و موجبات رضایت کارکنان را فراهم آورد. نتایج این فرضیه نیز تأییدکننده نظر آنان است. نتایج این پژوهش هم‌چنین با نتایج فیضی (۱۳۹۳)، قلتاش (۱۳۹۳)، صادقی (۱۳۹۳) و عسگری ماسوله (۲۰۱۳)، یکسان است. نتایج این پژوهشها گواه است که ویژگیهای عضویت در سازمان، معناداری، چشم‌انداز و بازخورد عملکرد می‌تواند به‌طور مثبت و معناداری مؤلفه‌های رضایت شغلی را پیش‌بینی کند. پیشنهاد می‌شود سازمانها و بویژه پلیس به مقوله چشم‌انداز سازمانی اهتمام خاصی مبذول دارند؛ زیرا آشکارسازی اهداف و چشم‌انداز سبب می‌شود افراد تصویری مثبت از موفقیت‌های آینده خود ارائه کنند. این تصویر مثبت از آینده احساس شایستگی و احساس مؤثر بودن فرد را افزایش می‌دهد و بر احساس معناداری تأثیرگذار خواهد بود و باعث رضایت شغلی فرد می‌شود. رهبران و مدیران سازمان، فرهنگ نועدوستی و علایق و نیازهای اجتماعی کارکنان را در محیط کار پلیس رواج دهند. لازمه این کار نیز حمایت و بدبین نبودن در رابطه با شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی میان افراد است که به‌نوبه خود باعث افزایش حس مشارکت افراد و هم‌چنین افزایش حس مسئولیت در آنان می‌شود که این امر در نهایت رضایت شغلی و تعلق خاطر کارکنان را در پی دارد.

نتیجه‌گیری از فرضیه سوم: انگیزش مبتنی بر معنویت کارکنان بر افزایش رضایت شغلی آنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. با توجه به نتایج فرضیات تحقیق، مشخص شد که انگیزش مبتنی بر معنویت با رضایت شغلی رابطه دارد و نوع این رابطه نیز علی است؛ یعنی انگیزش مبتنی بر معنویت با ضریب بتای (۰/۹۰۰) بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین مقدار بحرانی محاسبه شده (۸/۱۲۷) و معناداری کمتر از ۰/۰۱، این فرضیه را تأیید می‌کند. سلاجقه و فرح‌بخش (۱۳۸۹) و صانعی و حسن‌پور (۱۳۹۱)، بیان می‌کنند که رضایت شغلی از منافع و مزایای ترویج معنویت در محیط کار است. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که انگیزش نسبت به معنویت بر

رضایت شغلی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش فرای و همکاران (۲۰۱۱) و صانعی و حسن‌پور (۱۳۹۱)، همسو است. مدیران و رهبران سازمانها با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای غیر مادی، بصیرت و تدبیر معصومانه در نیروی انسانی، این احساس را در آنان به وجود می‌آورند که کارشان با معنا و هدفدار و چالش‌برانگیز است و اینها زمینه رشد و پیشرفت را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. هم‌چنین با به وجود آمدن معنویت در محیط‌های کاری این احساس را در آنان به وجود می‌آورند که خود را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند و اینکه کارکنان باید در سازمان از همدیگر حمایت، و خود را با اهداف سازمان و مأموریت‌های آن عجین کنند و کارکنان با این وضعیت و در این محیط‌های کاری به رضایت شغلی دست یابند.

نتیجه‌گیری از فرضیه چهارم: رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام در افزایش عملکرد سازمانی آنها تأثیر مستقیم و معناداری دارد. با توجه به نتایج فرضیات تحقیق، مشخص شد که رضایت شغلی با عملکرد سازمانی رابطه دارد و نوع این رابطه نیز علی است؛ یعنی رضایت شغلی با ضریب بتای (۰/۸۷۹) بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین مقدار بحرانی محاسبه شده (۹/۵۶۸) و معناداری کمتر از ۰/۰۱، این فرضیه را تأیید می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، همسو است. در واقع بیشتر پژوهشها به این نتیجه دست یافته است که رضایت شغلی موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان و در پی آن، افزایش عملکرد شغلی و سازمانی، تأمین و ارتقای نیازهای مالی، روانی و عاطفی کارکنان، رفع تبعیض در پرداختها و مزایا، توجه به نظر کارکنان در سازمان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریها، توجه به شایسته‌سالاری در ارتقای شغلی افراد، طراحی و استقرار روشهای ارتباطی مناسب و مؤثر از جمله سمینار، نشست‌ها، ارزیابیها، نظرخواهی و تبادل نظر و اطلاعات، برقراری ارتباط مستقیم بین فرماندهان و کارکنان، نزدیک کردن اهداف فردی با اهداف سازمانی، ایجاد جو همدلی و همکاری میان کارمندان و مدیران مورد توجه قرار گیرد.

نتیجه‌گیری از فرضیه پنجم: سبک رهبری معنوی بر افزایش عملکرد سازمانی سازمان پلیس استان ایلام تأثیر مستقیم و معناداری دارد. با توجه به نتایج فرضیات تحقیق، مشخص شد که سبک رهبری معنوی با عملکرد سازمانی رابطه دارد و نوع این رابطه نیز علی است؛ یعنی رهبری معنوی با

ضریب بتای (۰/۷۶۱) بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین مقدار بحرانی محاسبه شده (۲/۷۰۵) و معناداری کمتر از ۰/۰۱، این فرضیه را تأیید می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳)، عطاfer و همکاران (۱۳۹۲) و فرای و همکاران (۲۰۱۴)، کاملاً همسو است. آنها به این نتیجه دست یافتند که تمامی ابعاد رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. ایمان به کار، باعث بهبود عملکرد سازمانی افراد می‌شود؛ بدین صورت که اعتقادات معنوی افراد و ایمان آنها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کنند و موجبات سلامت زیستی و روانی خود و بهبود عملکرد سازمان را فراهم آورند. فرماندهان نظامی با استفاده از ارزشها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه محیط معنوی است و با برپایی مراسمات مختلف فرهنگی - دینی در محیط کار، انگیزش درونی کارکنان را برانگیزانند و به این طریق رضایت شغلی و بهبود عملکرد سازمانی را تضمین کنند. رهبران باید جو و محیطی را به وجود آورند که در آن افراد احساس کنند، می‌توانند در تعیین سمت و سوی آینده واحد کاری خود نقش داشته باشند و باید عملکرد بهتری از خود نشان دهند و کار آنها از نظر فرماندهان و همکاران دارای اهمیت است.

نتیجه‌گیری از فرضیه ششم: انگیزش مبتنی بر معنویت بر افزایش عملکرد پلیس استان ایلام تأثیر مستقیم و معناداری دارد. مقدار ضریب بتای محاسبه شده (۰/۶۹۸)، نشان‌دهنده همبستگی قوی بین این دو متغیر است. با توجه به مقدار نسبت بحرانی (۲/۵۳۸) که از ۱/۹۶ بیشتر، و مقدار معناداری که از ۰/۰۵ کمتر است، می‌توان این فرضیه را در سطح معناداری ۹۵ درصد پذیرفت. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق میری و همکاران (۱۳۹۳)، یکسان است. فرماندهان در راستای افزایش احساس همسویی ارزشهای فردی و سازمانی تلاش می‌کنند تا در سازمان به حریم شخصی افراد احترام گذاشته شود و ارزشها و اهداف سازمان با ارزشها و اهداف کارکنان آن همسو باشد. در این راستا می‌توان با مشارکت دادن کارکنان در تدوین برنامه‌های عملیاتی، اهداف و افق چشم‌اندازها یاری جست تا احساسات و انتظارات کارکنان تأمین، و با ارزش تلقی شود. این مهم باعث افزایش عملکرد سازمان می‌شود.

برای کاوش بیشتر نقش معنویت در محیط کار بر دیگر متغیرهای سازمانی و ارائه پاسخ به سؤالهای آینده در این حوزه پژوهشی، مطالعات پژوهشی متعددی از جمله موارد زیر را می‌توان انجام داد:

- کاوش پیش‌آیند و پس‌اند‌های وجود معنویت در محیط‌های کاری و سازمانی
- بررسی رابطه معنویت در محیط‌های کاری و رضایت شغلی و درگیری شغلی کارکنان
- الگویابی روابط بین معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی

### منابع فارسی

- آزادی، رسول؛ عیدی، حسین (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت ورزش و جوانان). *مطالعه مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. دوره دوم. ش ۸: ۲۴ تا ۱۱.
- ابزری، مهدی؛ رنجبریان، بهرام؛ فتحی، سعید؛ قربانی، حسن (۱۳۸۸). تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری. *نشریه چشم‌انداز مدیریت*. ش ۳۱: ۴۲ تا ۵۷.
- احمدنیا آلاشتی، سیامک؛ محمدی، ابوالفضل؛ بازرگانی، محمد؛ اسکندری، مجتبی (۱۳۹۲). الگوی انگیزش انسان در سازمان از دیدگاه قرآن کریم. *دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی*. س ۲۱: ۲ تا ۱۱ تا ۳۶.
- الوانی، مهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود؛ کاظمی، حسین (۱۳۹۲). ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران. *نشریه مدیریت دولتی*. دوره ۵. ش ۱: ۲۱ تا ۴۰.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۶). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمانها. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*. س چهارم. ش ۱۲: ۹ تا ۳۰.
- حاجی ملا میرزایی، حمید؛ پورسعید، سید محمدصادق؛ فاضل‌زاده، رسول (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین اجرای موفق نظام برنامه‌ریزی راهبردی و پاداش درونی منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. س هشتم. ش ۱: ۱۳۱ تا ۱۵۲.
- خائف الهی، احمدعلی؛ بهرام میرزایی، آرش؛ متقی، پیمان (۱۳۸۹). مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان. *ماهنامه تدبیر*. ش ۲۱۷: ۲۹ تا ۳۳.
- دربان آستانه، علیرضا؛ قدیری معصوم، مجتبی؛ فیروزی، محمد علی (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مهارت‌های کارآفرینی مدیران محلی روستایی (مطالعه موردی دهیاران استان قزوین). *پژوهش‌های روستایی*. ش یکم: ۲۷ تا ۵۹.
- سلاجقه، سنجر؛ فرحبخش، شیما (۱۳۸۹). معنویت و تعهد سازمانی. *مجله راهبرد*. ش ۲۳: ۲۰۳ تا ۲۲۱.
- شجاعی، سید سعید؛ جمالی، غلامرضا؛ منطقی، نیکزاد (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. س هشتم. ش ۲: ۱۶۱ تا ۱۸۱.
- شهبازی، محمد؛ علی اکبری، آرش؛ اسعدی، علی؛ جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۷). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*. س پنجم. ش ۱۹: ۲۵ تا ۴۷.

- صادقی، علی (۱۳۹۳). تبیین رابطه رهبری معنوی با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- صانعی، مهدی؛ حسن‌پور، اکبر (۱۳۹۱). راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. س هفتم. ش ۲: ۳۴ تا ۴۲.
- صفری، جلیل؛ مهدی‌زاده، مهدی؛ عزیزی، علیرضا (۱۳۹۴). طراحی الگویی مبتنی بر معیارهای اساسی جهت گزینش کارکنان شایسته و برآورد عملکرد سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. س هفتم. ش ۴: ۱۶۶ تا ۱۴۱.
- ضیائی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس؛ آبیغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی. دوره ۱. ش ۱: ۶۷ تا ۸۶.
- عابدی، لطفعلی؛ مزروعی، حسین (۱۳۸۹). عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی. مجله طب انتظامی. دوره ۱۲. ش ۱: ۴۵ تا ۴۹.
- عبدالملکی، یوسف؛ دامادی، علی (۱۳۸۹). بررسی نقش و کارکرد رهبری معنوی در تقویت منابع انسانی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا. س ششم. ش ۲۳: ۱۰۳ تا ۱۲۴.
- عطافر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی؛ امیری، یداله (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان). دوفصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. س ۲۱. ش ۱: ۲۱۹ تا ۲۳۹.
- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۰). ارتباطات انسانی. تهران: انتشارات رسا.
- فرهنگی، علی اکبر؛ رستگار، عباس علی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد. س سیزدهم. ش ۲۰: ۱ تا ۲۵.
- فیضی، کاوه؛ آتش سیرو، گلاله (۱۳۹۳). مطالعه ویژگی‌های رهبری معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه). نوآوری‌های مدیریت آموزشی. س ۱۰. ش ۱: ۷۹ تا ۹۲.
- قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه؛ جودزاده، مهتا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان). نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی. س هفتم. ش ۲۶: ۱۳۵ تا ۱۵۶.
- قلناش، عباس (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. س ۵. ش ۳: ۱۱۵ تا ۱۲۸.
- محمدی، ابوالفضل؛ علایی‌زاده، محمود؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی پایه‌های نظری تعالی فرد در سازمان از دیدگاه قرآن کریم. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. س ۲۳. ش ۴: ۱۵۳ تا ۱۳۳.
- ملکیان، مصطفی (۱۳۸۴). خدا و مسائل پیرامونی آن. جزوه درسی منتشر نشده مرکز مطالعات و تحقیقات ادیان و

مذاهب، قم.

میرزایی، غلامرضا؛ فتیحی آشتیانی، علی؛ مهربانی، حسینعلی؛ احمدی، خدابخش (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی. *طب انتظامی*. س ۸: ۶۹ تا ۷۷.

میری، عبدالرضا؛ آقازاده، فاطمه؛ نوری، روح اله (۱۳۹۳). شناسایی حد بهینه معنویت سازمانی در رابطه با حداکثر نمودن عملکرد کارکنان (مورد کاوی: استانداری قزوین). *مجله مدیریت توسعه و تحول*. ص ۱۰۱ تا ۱۰۸.

نصر اصفهانی، علی؛ سبحانی، محمد؛ خزائی پول، جواد؛ امانی بنی، مجتبی (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به کارگیری کارت امتیازی متوازن. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*. دوره ۱۳. ش ۱: ۲۴۷ تا ۲۶۶.

#### منابع انگلیسی

- AghajanpoorChahardeh, Fatemeh; GoodarzvandChegini, Mehrdad. (2015). "The Impact Of Spiritual Leadership Dimensions On Turnover Intention Through Employee Empowerment". *Indian urnal of Fundamental and Applied Life Sciencess*, Vol 5, PP.4975- 4984.
- Amir Khani, Amir Hossein, SotudehArani, Hossein. (2013). "An empirical investigation on the effects of spiritual leadership components on organizational learning capacity: A case study of Payam Noor University". *Management Science Letter*, Vol.3, PP. 1547-1552.
- AskariMasouleh, Saeid; MahdaviKoochaksaraei, Hamidreza; Saeedi, Nima; Mousavian, SeyyedIman. (2013). "Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction". *Elixir International Journal*, Vol. 56, PP. 13476-13480.
- Aydin, B; Ceylan, A. (2009). "The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity". *African Journal of Business Management*, Vol.3, PP. 184-190.
- Bin Shmailan, Abdulwahab S. (2016). "The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study". *Issues in Business Management and Economics*, Vol.4, PP.1-8.
- Bishop John, R.Schol. (2006). "Becoming a spiritual leader". *Lewis Center for Church Leadership*.
- Bradley J. and Kauanui S. K. (2003). "Comparing Spirituality on three Southern California College Campuses", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 448-462.
- Busi, M. (2006). "Collaborative performance management: present gaps and futures research". *International Journal of Procutivity and Performance Management*, Vol.55, No.10.
- Dean, Lund, Diane K., (2002) "Religion, Spirituality and Work: Transcendence in the Organization", PhD., *Saint Louis University*.
- Fry, L.W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". *The Leadership Quarterly*, 14(6), PP. 693-727.
- Fry, L.W.; Vittuci, S.; Cedillo, M. (2005). "Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline". *The Leadership Quarterly*, 16(5), PP. 835-862.
- Fry, Louis W, Hannah, Seant T, Noel, Michael, Walumbwa, Fred O. (2014). "Retraction notice to Impact of spiritual leadership on unit performance". *The Leadership Quarterly*, Vol.25, PP. 1073-1074.
- Fry, Louis W, Hannah, Seant T, Noel, Michael, Walumbwa, Fred O. (2011). "Impact of spiritual leadership on unit performance". *The Leadership Quarterly*, Vol.22, PP. 259-270.

- Fry, L.W. and Matherly, L.L. (2006). "Spiritual Leadership and Organizational Performance An Exploratory Study". **Tarleton State University – Central Texas**.
- Hosseinkhanzadeh, A& ., Taher, M. (2013). "The Relationship between Personality Traits with Life Satisfaction". **Sociology Mind**, 3, PP. 99-105.
- Kennedy, M. H., (2002). "Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon ... DBA", **Nova Southeaster University**.
- Kinjerski, Val M; Skrypnik Berena J. (2004). "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground". **Journal of Organizational Change Management**, Vol.17, No.1, PP. 26-42.
- Kotler, J.P. (1996). "Leading change". **Boston, Harvard Business School Press**.
- Kouzes, James & Posner, Barry. (2002). "The Leadership Challenge". **Jossey Bass**.
- Mihalcea, Alexandru. (2013). "The Impact of Leaders Personality on Employees Job Satisfaction". **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, Vol.78, PP. 90- 94.
- Millar, P; Stevens, J. (2012). "Management training and national sport organizational managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances". **Sport Management**, Vol.15, No.3, PP. 288-303.
- Mohammadian, Mahsa and Amirkabiri, Alireza. (2016). "A study of the relation between empowerment, job satisfaction, job stress and organizational commitment: A case study of the central office of Petro Pars Company". **Indian J.Sci.Res.** 7 (1): PP. 855-869
- Naidoo, Marilyn (2014). "The potential of spiritual leadership in workplace spirituality". **Original Research**, PP. 1-8.
- Pfeffer, J; Giacalone, R; Jurkiewicz, C.L. (2003). "Business and the spirit". **Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance**.
- Rus, C. L, Ranas, G, Baban, A. (2012). "An analysis of environmental changes, resources and performance: an internal police organization perspective". **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, Vol.33, PP. 727-731.
- Tangen, S. (2004). "Professional practice performance measurement: from philosophy to practice". **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol.53, No.8, PP. 726-737.
- Tepret Yildiz, Nagihan; Tuna, Kadir. (2015). "Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector". **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, PP. 673-679.
- Usman, A. (2010). "Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment". **International Journal of Business and Management**, Vol. 5, No.3, PP. 185-193.
- Yauch, Ch. (2010), "Measuring agility as a performance outcome". **Journal of Manufacturing Technology Management**, Vol. 22, NO.3, pp.384-404.

