

الگوی ساختاری رابطه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار و عملکرد

فاطمه خادم پیر / کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

fa.khalaj@gmail.com

محسن گل‌پرور / دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

drmgolparvar@hotmail.com

دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۲۹ - پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۰۶

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مدل ساختاری رابطه سرمایه معنوی اسلامی، با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان یک هتل در اصفهان در بهار ۱۳۹۴ بودند که از میان آنان، ۱۸۸ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسش‌نامه سرمایه معنوی اسلامی، پرسش‌نامه احساس انرژی در کار و پرسش‌نامه عملکرد شغلی بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادله ساختاری (SEM) تحلیل شد. نتایج نشان داد که احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی، با هر چهار مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < 0.01$) هستند. نتایج مدل‌یابی معادله ساختاری نیز نشان داد که سرمایه معنوی اسلامی، با احساس انرژی در کار و احساس انرژی در کار با عملکرد شغلی دارای رابطه معنادار هستند ($p < 0.01$). همچنین سرمایه معنوی اسلامی از طریق ایجاد احساس انرژی در کار، موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود. بنابراین، می‌توان از سرمایه معنوی اسلامی در راستای افزایش احساس انرژی و عملکرد شغلی افراد در محیط‌های کاری ایران استفاده کرد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه معنوی اسلامی، احساس انرژی در کار، عملکرد شغلی.

مقدمه

جنبش گرایش به معنویت در محیط کار، طی دو دهه اخیر موج رو به رشدی از پژوهش‌های معطوف به کارکردها و نقش‌های معنویت و معنویت‌گرایی را در دنیا به راه انداخته است (دسای (Desai)، ۲۰۰۹). در چارچوب جنبش مورد اشاره، یکی از روندهای جالب توجه معرفی سازه‌های معنویت‌بنیاد نوینی است که هر یک ظرفیت قابل توجهی برای پژوهش و نظریه‌پردازی دارند (کاراکاس (Karakas)، ۲۰۱۰). سازه‌ای به نسبت نوین که بر پایه آموزه‌های اسلامی قابل طرح و بررسی است، سرمایه معنوی است. در دین روشنگر و صلح‌گرای اسلام، معنویت در پیوندی جدایی‌ناپذیر با نیت و پایبندی رفتاری، به باورهای مذهبی و با تأکید بر دلبستگی، توکل و امید به لطف و مدد خداوند متعال مورد بحث قرار می‌گیرد (ر.ک: ابراهیمی‌دینانی، ۱۳۸۳). به عبارت روشن‌تر، معنویت در بین مسلمانان از طریق پایبندی به آداب و شعائر دین مبین اسلام و تلاش پیگیر و مستمر برای دلبستگی و پیوند با دستورات خالق هستی معنا پیدا می‌کند. همچنین، معنویت در اسلام در سایه عشق به خدا، عبادت، نیایش، عمل خداپسندانه، همدردی و همدلی با محرومان به ظهور می‌رسد (مظاهری‌سیف، ۱۳۸۷). همچنین، از نگاه دین مبین اسلام منبع لایزال الهی و عمل به دستورات خالق بی‌بدیل هستی، در پیوند با باورها و رفتارهای انسان، نیرویی زاینده، پویا، هدایت‌گر و تنظیم‌گر همچون یک منبع سرمایه‌ای را به انسان عطا می‌کند که می‌توان به آن، سرمایه معنوی اطلاق کرد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ الف؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ ب).

از این نگاه، سرمایه معنوی بسان هر سرمایه دیگر، بستری برای پیشروی به سوی اهداف، اطمینان، آرامش و تلاش هدفمند محسوب می‌شود. از نظر ضرورت وجودی نیز سرمایه معنوی و تلقی بنیان‌های فطری و درونی معنویت‌گرا به‌عنوان یک منبع قابل برداشت از بُعد روانی، به خوبی قادر به ایجاد پایگاهی امن برای انسان‌ها می‌شود تا از آن طریق، با تلاش و پشت‌کار برای اهدافی غایت‌نگرانه و قراجهانی به سوی دنیایی بهتر، سرشار از آرامش و صلح حرکت نمایند (گل‌پرور و وجودیان، ۱۳۹۳). به همین دلیل، تسلط یک فضای معنوی مبتنی بر توجه دائمی به خداوند آفریدگار جهان هستی، سرمایه‌ای گران‌بها و ارزشمند برای افراد است (مظاهری‌سیف، ۱۳۸۷). در قرآن کریم مکرر در خصوص توجه و کسب انرژی از جانب خالق بی‌همتای هستی توسط بشر، به انسان‌ها یادآوری شده است. برای نمونه، خداوند در سوره مبارکه اسراء آیه ۸۲ می‌فرماید: «و از قرآن آنچه برای مؤمنان شفا و رحمت است فرو می‌فرستیم، و بر ستمکاران جز زیان نمی‌افزاید». یا در سوره مبارکه رعد آیه ۲۸ می‌فرماید: «همان کسانی که ایمان آورده‌اند و دل‌هایشان به یاد خدا آرام می‌گیرد، آگاه باشید که دل‌ها تنها با یاد خدا آرام می‌یابد». مجموعه آیات و نشانه‌هایی که در قرآن کریم، برای انسان و راهیابی به مسیر سعادت دنیا و عقبی ارائه شده، به خوبی نشان می‌دهد که پی بردن به معنای حقیقی زندگی و کسب معارف معنوی در سایه توجه دائمی به خالق هستی، سرمایه‌ای گران‌بها است که نباید از آن غفلت کرد. به همین دلیل، می‌توان گفت: بر اساس آنچه در دین

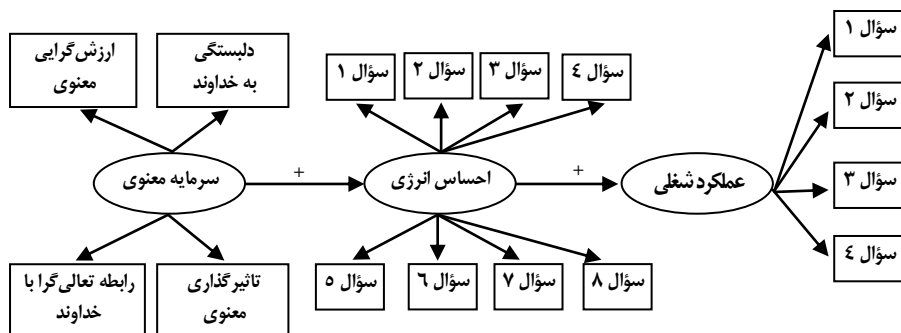
اسلام و با اتکاء بر قرآن کریم به انسان عرضه شده، سرمایه معنوی می‌تواند دارای مؤلفه‌های چندگانه‌ای باشد. دلبستگی به خداوند به‌عنوان اولین مؤلفه سرمایه معنوی در دین مبین اسلام، می‌تواند موجب شود تا افراد هنگام مواجهه با مشکلات با تکیه به منبع لایزال الهی، مقاومت و پشتکار بیشتری از خود نشان دهند و در زمان مواجهه با مصائب شکیباتر و صبورتر شوند. ارزش‌گرایی معنوی، به‌عنوان دومین مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی نیز موجب تکیه بر ارزش‌های معنوی نظیر اعتماد، ارزشمندی و کرامت انسان، باور به اهداف مثبت و مطلوب در زندگی شده و زمینه را برای تأثیرگذاری معنوی، به‌عنوان سومین مؤلفه سرمایه معنوی فراهم خواهد نمود. تأثیرگذاری معنوی در حوزه سرمایه معنوی اسلامی، بعد عملی و رفتاری را که مبتنی بر عمل به ارزش‌های معنوی مورد تأکید خداوند متعال می‌باشد شکل می‌دهد. بالاخره اعتماد به راهنمایی‌های خداوند متعال که در حوزه روان‌شناسی، می‌توان آن را تعبیر به دلبستگی به خداوند به‌عنوان چهارمین مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی نمود، به این دلیل ضرورت دارد که سرمایه معنوی در مواقع مختلف باید از طریق وجود فرصت خلوت با خدا و راز و نیاز با وی تقویت شود. به معنای دیگر، آن‌گاه که انسان در فضای خلوت ذهن خود فرصتی می‌یابد تا با قادر مطلق راز و نیاز کند، به همان میزان بر سرمایه معنوی وی افزوده خواهد شد (گل‌پرور و جوادیان، ۱۳۹۳).

حال سؤال این است که سرمایه معنوی مبتنی بر دلبستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی همراه با رابطه تعالی‌گرا با خداوند متعال، چه پیامدهایی در سطح فردی برای انسان‌ها در محیط کار به بار می‌آورد. بر اساس شواهد به دست آمده از برخی پژوهش‌های انجام شده در ایران، سرمایه معنوی پیوندی معنادار با سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ الف)، با بهزیستی روان‌شناختی و معنوی (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ ب) و با رفتارهای مثبت و منفی، همراه با عملکرد در نقش و عملکرد زمینه‌ای در محیط‌های کار (ر.ک: کاظمی، ۱۳۹۱) دارد. با این حال، به دلیل اینکه دیرزمانی از طرح سرمایه معنوی اسلامی در ایران نمی‌گذرد، بسیاری از ظرفیت‌های سرمایه معنوی برای برقراری ارتباط و تأثیرگذاری بر سایر متغیرهای حیاتی در محیط‌های کار کماکان پنهان مانده است. بر همین اساس، از میان متغیرهای مختلف در این پژوهش با هدف بسط و گسترش دانش موجود در مورد کارکردهای سرمایه معنوی اسلامی بر احساس انرژی در کار، همراه با عملکرد شغلی تمرکز شده است.

احساس انرژی در کار، نقطه مقابل خستگی و فرسودگی است. در زمان تجربه احساس انرژی، فرد در خود نیرو و توان انجام کارها را همراه با سرزندگی کاری تجربه می‌کند (گل‌پرور و واقفی، ۱۳۹۰؛ اتواتر و کارملی (Atwater & Carmeli)، ۲۰۰۹). شواهد پژوهشی در دسترس، حاکی از این است که تقاضاهای شغلی به‌عنوان عوامل فشارآور کاری، همراه با عدم حمایت اجتماعی در محیط کار با احساس خستگی، که نقطه مقابل احساس انرژی محسوب می‌شود، دارای رابطه مثبت هستند (گل‌پرور و ادیبی، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، وقتی فرد با عوامل فشارآور متعددی

مواجه می‌شود، به تدریج از سطح احساس انرژی‌اش کاسته شده و بدین ترتیب، احساس خستگی و فشار روانی و فیزیولوژیک را تجربه می‌کند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). احساس انرژی در محیط کار، با عوامل مختلف از جمله با فرهنگ سازمانی همراه با سبک رهبری سرپرستان (همان) و با معنویت و معنویت‌گرایی فردی و سازمانی (لیو و روبرتسون (Liu & Robertson)، ۲۰۱۱) رابطه دارد؛ یعنی رابطه بین سرمایه معنوی با احساس انرژی در محیط کار را می‌توان با اشاره به پژوهش‌هایی که در آنها نشان داده شده که بین معنویت با فرسودگی و خستگی (کاراکاس، ۲۰۱۰؛ نس (Ness)، ۲۰۱۳) و با اشتیاق و رضایت شغلی (چاولا و گودا (Chawla & Guda)، ۲۰۱۰؛ کوچخان‌رستمی و همکاران، ۲۰۱۵) رابطه دارد، به خوبی مورد حمایت قرار داد. در کنار احساس انرژی در کار، عملکرد شغلی از جمله مهم‌ترین متغیرها برای دستیابی افراد و سازمان‌ها به اهدافشان است. از نظر تعریف، عملکرد شغلی رفتارهای مشهود، رسمی و مبتنی بر شرح وظایف شغلی است که کارکنان در مشاغل خود، آنها را انجام می‌دهند و از نظر سازمان، برای دریافت حقوق و مزایا افراد موظف به انجام آنها هستند (ناگیوئن (Nguyen) و همکاران، ۲۰۱۲). از لحاظ کاربردی، پی بردن به عواملی که بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، از نکات بسیار مهم تلقی می‌شود. یکی از مهم‌ترین پیشایندهای عملکرد که در این پژوهش به آن توجه شده، مؤلفه‌های سرمایه معنوی است. شواهد پژوهشی نشان داده‌اند که معنویت فردی و معنویت در محیط کار، با عملکرد شغلی (جوآنرمد، ۲۰۱۲) و سازه‌های نگرشی و رفتاری مرتبط با آن نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق و دلبستگی شغلی (کوچخان‌رستمی و همکاران، ۲۰۱۵) در ارتباط است. در حمایت از این روابط، گایگل (Geigle) (۲۰۱۲) در مروری بر مهم‌ترین پژوهش‌های سال‌های اخیر، نشان داد که معنویت از زمره پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد در سطح فردی و سازمانی است.

از بعد نظری نیز از طریق نظریات مطرح در عرصه منابع، نظیر نظریه منابع بقاء (هوبفول، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲) می‌توان رابطه بین سرمایه معنوی، با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی را تبیین نمود. براساس نظریه منابع بقاء، وقتی افراد احساس کنند که منابع لازم برای انجام وظایف و کارهای را دارا هستند، احساس نشاط و انرژی نموده، از این طریق سطح نیرو و توان کاری آنها در قالب احساس انرژی تقویت می‌شود. بنابراین، از آنجاکه در زمان تسلط سرمایه معنوی در فضای روانی انسان، افراد احساس می‌کنند که در ارتباط با یک منبع حمایتی نیرومند و معنوی هستند (بل و همکاران (Bell)، ۲۰۱۲)، احساس بهزیستی معنوی و روان‌شناختی آنها افزایش می‌یابد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ الف و ب). انتظار می‌رود که بین سرمایه معنوی و احساس انرژی در کار، رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد. همچنین، از آنجاکه سرمایه معنوی قادر است تا منبع حمایتی درون روانی برای افراد فراهم آورد (ر.ک: کاظمی، ۱۳۹۱)، احتمال زیاد می‌رود که این حمایت درونی و نیروافزایی، به لحاظ روان‌شناختی منجر به عملکرد شغلی بالاتر در افراد شود. بر پایه آنچه بیان گردید، مدل مفهومی و نظری پژوهش، بر اساس مدل ارائه شده در شکل ۱ در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل نظری پژوهش از رابطه بین سرمایه معنوی با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی

در مجموع بر پایه آن چه بیان شد، می‌توان گفت: سرمایه معنوی در جایگاهی بالقوه تأثیرگذار بر احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی قرار دارد، ولی تاکنون به نقش این سازه در حوزه‌های مورد اشاره توجه لازم و کافی نشده است. از بعد اهمیت نیز لازم به یادآوری است که توان فزاینده مؤلفه‌های سرمایه معنوی اسلامی، برای احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی می‌تواند محیط‌های کار را سرشار از نشاط، انرژی و هدفمندی معطوف به کارایی فردی و سازمانی نماید. همچنین، به لحاظ نوین بودن سازه سرمایه معنوی اسلامی، با انجام پژوهش‌هایی از این نوع پژوهش، زمینه بسط پژوهشی و نظری نقش‌های سرمایه معنوی اسلامی در ایران فراهم می‌شود. بنابراین، شواهد حاصل از این پژوهش این امکان و زمینه را فراهم می‌سازد تا پژوهش‌های بیشتری در آینده در این حوزه، به مرحله اجرا در آید.

بنابراین، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای بین سرمایه معنوی با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟ همچنین سرمایه معنوی چگونه در عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد و سازوکار اثر آن چیست؟

روش پژوهش

روش این پژوهش، از نوع همبستگی است. از آنجایی که هدف اصلی در این پژوهش تعیین رابطه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار بود، روش پژوهش همبستگی انتخاب گردید. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان یک هتل بزرگ در شهر اصفهان به تعداد حدود ۳۰۰ نفر در بهار ۱۳۹۴ بودند. برای تعیین حجم نمونه، بر اساس توصیه حجم نمونه برای مطالعات مدالی معادلات ساختاری، که بین ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر توصیه شده، عمل گردید (ر.ک: شوماخر و همکاران، ۱۳۸۸) و حجم نمونه، دویست نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، دوازده پرسش‌نامه (معادل شش درصد)، به دلیل نقص در پاسخ‌گویی از پژوهش کنار گذاشته شدند. لذا گروه نمونه پژوهش به ۱۸۸ نفر تقلیل یافت.

ابزارهای پژوهش

پرسش‌نامه سرمایه معنوی اسلامی: برای سنجش سرمایه معنوی از پرسش‌نامه بیست سؤالی ساخت و معرفی شده توسط گل‌پرور و جوادیان (۱۳۹۳)، که دارای چهار خرده‌مقیاس دل‌بستگی به خداوند (۸ سؤال)، ارزش‌گرایی معنوی (۴ سؤال)، تأثیرگذاری معنوی (۴ سؤال) و رابطه‌تعالی‌گرایی با خداوند (۴ سؤال) است، استفاده شد. این بیست سؤال، مبتنی بر تعاریف ارائه شده از سرمایه معنوی در متون علمی ساخته شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ الف و ب). مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه در این پژوهش، پنج درجه‌ای (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) بود. گل‌پرور و جوادیان (۱۳۹۳)، روایی سازه این پرسش‌نامه را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مستند ساخته و نشان داده‌اند که خرده‌مقیاس‌های این پرسش‌نامه، از پایایی قابل قبولی برخوردار است. آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسش‌نامه، به ترتیب برای دل‌بستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی و رابطه‌تعالی‌گرایی با خداوند، برابر با ۰/۹، ۰/۷۶، ۰/۶۵ و ۰/۸۳ گزارش شده است (گل‌پرور و جوادیان، ۱۳۹۳). در این پژوهش، آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسش‌نامه، به ترتیب برای دل‌بستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی و رابطه‌تعالی‌گرایی با خداوند و کل پرسش‌نامه به ترتیب، برابر با ۰/۹۴، ۰/۷۸، ۰/۸۵، ۰/۷۷ و ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسش‌نامه احساس انرژی در کار: برای سنجش احساس انرژی در کار، از پرسش‌نامه هشت سؤالی معرفی شده توسط اتواتر و کارملی (۲۰۰۹)، که قبلاً در ایران توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) پایایی و روایی‌سنجی شده، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه در این پژوهش، پنج درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) بود. شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسش‌نامه در ایران، به دقت بررسی شده است. این شواهد حاکی از این است که پرسش‌نامه احساس انرژی، از نظر روایی سازه از شرایط مطلوبی برخوردار است، به ترتیبی که آلفای کرونباخ گزارش شده برای آن ۰/۹۱ می‌باشد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). گل‌پرور و وائقی (۱۳۹۰)، سؤالات احساس انرژی در کار را همراه با سؤالات استرس شغلی، به طور همزمان مورد تحلیل عاملی قرار داده و نشان دادند که سؤالات این پرسش‌نامه، به طور دقیق بر عاملی مستقل با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ قرار می‌گیرد. در پژوهش رضایی (۱۳۹۲)، آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۱ به دست آمده است. در این پژوهش، آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی، از پرسش‌نامه چهار سؤالی معرفی شده توسط ناگیونن و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه در این پژوهش، شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) بود و شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسش‌نامه مطلوب گزارش شده است. ناگیونن و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، تک عاملی بودن این پرسش‌نامه را تأیید و آلفای

کرونباخ آن را برابر با ۰/۸۷ گزارش نموده‌اند. راعی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را برابر با ۰/۷۴ گزارش نموده است. در این پژوهش، آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۷ به دست آمد. پرسش‌نامه‌های پژوهش از نظر اجرا به شیوه خودگزارش‌دهی پاسخ داده شدند. به این ترتیب که در آغاز هر پرسش‌نامه توصیفی خلاصه در اختیار افراد قرار گرفته تا مطالعه نموده، سپس اقدام به پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها نمایند. در سطح استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون و مدلابی معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه تحلیل‌های صورت گرفته با نرم‌افزار آماری SPSS نسخه 18 و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS) نسخه ۱۶ انجام شده است. در مدلابی معادلات ساختاری یک مدل مناسب، از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی‌دو غیرمعنادار، نسبت خی‌دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی (IFI) بزرگتر از ۰/۹، ریشه مجدورات باقیمانده (RMR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجدورات خطا (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (میرز (Meyers) و همکاران، ۲۰۰۶).

یافته‌های پژوهش

میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش برابر با ۲۰/۳۵ سال (با انحراف معیار برابر با ۷/۹۴ سال) و میانگین سابقه شغلی آنها، برابر با ۱۲/۷۴ سال (و انحراف معیار برابر با ۷/۰۸ سال) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵
۱	دلبستگی به خداوند	۳/۵۳	۰/۸۲	-				
۲	ارزش‌گرایی معنوی	۳/۵۴	۰/۷۵	۰/۸۵**	-			
۳	تأثیرگذاری معنوی	۳/۵۱	۰/۸۱	۰/۷۷**	۰/۷۲**	-		
۴	رابطه تعالی‌گرا با خداوند	۳/۵۹	۰/۸	۰/۷۵**	۰/۶۹**	۰/۷۴**	-	
۵	احساس انرژی در کار	۳/۵۴	۰/۷۲	۰/۴۴**	۰/۳۹**	۰/۴۳**	۰/۳۵**	-
۶	عملکرد شغلی	۳/۳۴	۰/۸۶	۰/۴۶**	۰/۳۸**	۰/۴۲**	۰/۳۶**	۰/۴۳**

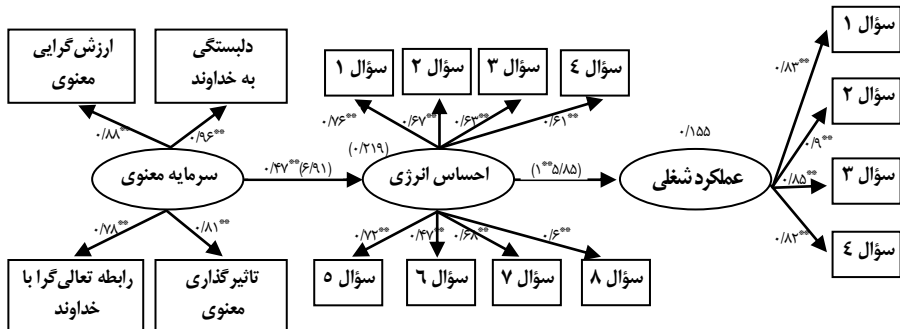
چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، احساس انرژی در کار، با هر چهار مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی (دلبستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی، رابطه تعالی‌گرای با خداوند) دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < ۰/۰۱$) است. عملکرد شغلی نیز با هر چهار مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی (دلبستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی، رابطه تعالی‌گرای با خداوند)، دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < ۰/۰۱$) است. در جدول ۲، نتایج حاصل از مدلابی معادله ساختاری ارائه شده است.

جدول ۲. مسیرهای مدل (اثرات مستقیم و غیرمستقیم) سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R2
۱	سرمایه معنوی ← احساس انرژی در کار	۰/۵۱**	۰/۰۷	۰/۴۷**	۰/۰۰۱	۰/۲۱۹
۲	احساس انرژی در کار ← عملکرد شغلی	۱**	۰/۱۸	۱**	۰/۰۰۱	۰/۱۵۵
اثر غیرمستقیم و اثرات کلی						
۳	اثر غیرمستقیم سرمایه معنوی بر عملکرد شغلی	۰/۵۱**	-	۰/۴۷**	۰/۰۰۱	-
۴	اثر کلی سرمایه معنوی بر عملکرد شغلی	۰/۵۱**	-	۰/۴۷**	۰/۰۰۱	-

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، سرمایه معنوی ($\beta = ۰/۴۷$, $p < ۰/۰۰۱$) با احساس انرژی در کار، دارای رابطه معنادار است و توانسته‌اند ۲۱/۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کنند. در ادامه، احساس انرژی در کار ($\beta = ۱$, $p < ۰/۰۰۱$) با عملکرد شغلی دارای رابطه معنادار بوده و توانسته ۱۵/۵ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کند. شاخص‌های برازش مدل نهایی، که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شد، به این شرح هستند: χ^2 دو مدل نهایی برابر با ۷/۷۶ و غیرمعنادار ($p > ۰/۰۵$)، درجه آزادی برابر با ۷، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی برابر با ۱/۱۱، GFI برابر با ۰/۹۹، CFI برابر با ۰/۹۹، IFI برابر با ۰/۹۹، RMR برابر با ۰/۱۶ و RMSEA برابر با ۰/۰۲۴ است. همچنین، چنان‌که در ردیف ۳ و ۴ جدول ۲ مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم سرمایه معنوی، بر عملکرد شغلی از طریق احساس انرژی در کار در حالت غیراستاندارد و استاندارد به ترتیب، برابر ۰/۵۱ و ۰/۴۷ می‌باشد. ضرایب غیرمستقیم ارائه شده در جدول ۲، براساس منابع موجود و همچنین آزمون بوث‌استرپ در سطح $p < ۰/۰۱$ معنادار هستند. بررسی آثار واسطه‌ای نیز حاکی از این بود که احساس انرژی در کار متغیر واسطه‌ای کامل، در رابطه سرمایه معنوی اسلامی با عملکرد شغلی است. لازم به یادآوری است که بررسی انجام شده نشان داد که در حضور احساس انرژی در کار، رابطه مستقیم بین سرمایه معنوی اسلامی تأثیر معناداری بر افزایش میزان برازش مدل ندارد. در شکل ۲، مدل نهایی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی رابطه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی و عملکرد شغلی

در شکل ۲، اعداد دارای ستاره بر روی پیکان‌ها ضرایب استاندارد و اعداد داخل پرانتز، در مقابل آنها مقادیر t برای تعیین سطح معناداری ضرایب ارائه شده هستند. همچنین، اعداد داخل پرانتز بر روی مستطیل دو متغیر احساس انرژی و عملکرد شغلی واریانس تبیین شده این متغیرها، یا همان مقدار R^2 هستند. چنان‌که در شکل ۲ دیده می‌شود، سرمایه معنوی اسلامی، با احساس انرژی در کار دارای رابطه مستقیم، ولی با عملکرد شغلی به‌طور غیرمستقیم (از طریق احساس انرژی در کار) دارای رابطه است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش، که با هدف بررسی مدل ساختاری رابطه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی اجرا شد، شواهدی نوین از نقش مؤلفه‌های سرمایه معنوی اسلامی بر احساس انرژی و عملکرد شغلی به دست داد. در سطح روابط ساده بین هر چهار مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی، با احساس انرژی در کار رابطه مثبت و معنادار به دست آمد. این نتایج، به‌طور ضمنی با یافته‌های گزارش شده توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳ الف)، مینی بر رابطه بین سرمایه معنوی با بهزیستی روانی و معنوی همسویی نشان می‌دهد. البته در پژوهش‌های دیگری (کاراکاس، ۲۰۱۰؛ نس، ۲۰۱۳؛ چاولا و گودا، ۲۰۱۰؛ کوچخان‌رستمی و همکاران، ۲۰۱۵) نیز بین معنویت (نه سرمایه معنوی)، با خستگی و فرسودگی که نقطه مقابل احساس انرژی در کار هستند و با اشتیاق و رضایت شغلی، که با احساس انرژی پیوند و ارتباط دارند، رابطه گزارش شده است. در صورت پذیرش پیوند بین احساس انرژی با متغیرهای مورد اشاره می‌توان گفت: نتایج پژوهش‌های مورد اشاره در مورد خستگی، فرسودگی، رضایت و اشتیاق با نتایج این پژوهش در حوزه رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار شباهت‌ها و همسویی‌هایی وجود دارد. از بُعد نظری، رابطه مثبت بین مؤلفه‌های سرمایه معنوی، با احساس انرژی در کار را می‌توان بر اساس نظریه منابع بقاء تبیین نمود (هوب‌فول، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲).

احساس انرژی از زمره متغیرهای عاطفی و هیجانی است که در اثر تجارب کاری معنادار و رضایت‌بخش و در عین حال، در اثر وجود هدفمندی غایت‌نگرانه در حین کار، در افراد پدید می‌آید (اتواتر و کارملی، ۲۰۰۹). از این منظر، با تلقی نمودن مؤلفه‌های سرمایه معنوی اسلامی، به‌عنوان شکلی از منبع تغذیه‌کننده درونی (با توجه به اینکه سرمایه معنوی اسلامی مبتنی بر نگاه غایت‌نگرانه فراجاهانی به زندگی خاکی، همراه با توکل و توسل به خالق بی‌بدیل، عادل مطلق و بخشایش‌گر هستی است)، زمینه‌ای معنابخش و امیدوارانه را برای انسان به ارمغان می‌آورد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳ الف و ب). این چشم‌انداز معنابخش و امیدوارانه، بی‌تردید عاملی است تا سطح احساس انرژی در کار را در انسان تقویت نماید. از سوی دیگر، همبستگی مثبت بین چهار مؤلفه سرمایه معنوی با احساس انرژی در کار، خود تأییدی است بر روایی بیرونی تلقی معنویت به‌عنوان یک منبع سرمایه‌ای حیات‌بخش و تغذیه‌کننده.

یافته دیگر این پژوهش، به رابطه مثبت هر چهار مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی با عملکرد شغلی مربوط می‌شود. این نتایج، با نتایج پژوهش کاظمی (۱۳۹۱) مبنی بر رابطه بین سرمایه معنوی و عملکرد در نقش همسویی نشان می‌دهد. همچنین، نتایج این پژوهش در خصوص رابطه مؤلفه‌های سرمایه معنوی با عملکرد شغلی، به‌طور ضمنی با یافته‌های گزارش شده توسط جوانمرد (۲۰۱۲)، مبنی بر رابطه مثبت بین معنویت با عملکرد شغلی همسویی نشان می‌دهد. از بُعد نظری، رابطه چهار مؤلفه سرمایه معنوی با عملکرد شغلی در این پژوهش را می‌توان به این شکل تبیین نمود که با تسلط دلبستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی و رابطه تعالی‌گرای با خداوند، از یک طرف فرد مبتنی بر چشم‌انداز معنابخش و امیدوارانه، احساس انرژی بیشتری را تجربه می‌کند. بنابراین، هر انسانی با احساس انرژی بیشتر، عملکرد شغلی سطح بالاتری را به معرض نمایش خواهد گذاشت. از سوی دیگر، سرمایه معنوی اسلامی خود از طریق آموزه‌های دینی و مذهبی اسلامی تغذیه و حمایت می‌شود (گل‌پرور و جوادیان، ۱۳۹۳). به این مفهوم که انسان با تسلط سرمایه معنوی، اعمال و رفتار خود را در محضر خداوند متعال خواهد نگریست. از این منظر، وقتی سرمایه معنوی دارای نیرومندی لازم و کافی باشد، فرد با عملکرد شغلی سطح بالاتر، خود را در مسیر رشد و تعالی مورد تأکید حضرت حق قرار خواهد داد.

در مدل‌یابی معادله ساختاری انجام شده (جدول ۲ را نگاه کنید) نیز مشخص گردید که سرمایه معنوی اسلامی، به صورت با واسطه و از طریق احساس انرژی در کار، موجب ارتقاء عملکرد شغلی می‌شود. در این خصوص می‌توان گفت: سرمایه معنوی اسلامی به عنوان یک سازه مرتبه دوم (تشکیل شده از چهار مؤلفه دلبستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی، رابطه تعالی‌گرای با خداوند)، دارای کارکرد افزایش احساس انرژی به‌طور مستقیم و افزایش عملکرد شغلی به طور غیرمستقیم است. این رابطه، با واسطه سرمایه معنوی اسلامی با عملکرد شغلی، از طریق احساس انرژی در کار به‌طور جدی نیازمند توجه است. سازه‌های مانند سرمایه معنوی اسلامی، دارای ظرفیتی بالایی برای برقراری رابطه با سازه‌ها و متغیرهای مؤثر و سازنده‌ای مانند عملکرد است. این توان بالای سرمایه معنوی، برای تأثیرگذاری بر متغیرهای مؤثر و مفید امری است که لازم است با ادامه پژوهش‌های این حوزه، بیش از پیش برجسته شود. از بُعد نظری، سرمایه معنوی اسلامی دارای درون‌مایه توکل و توسل به نیروی بی‌پایان الهی و تلاش برای عمل به دستوراتی است که خداوند برای خیر و صلاح بشر، آنها را دستور به اجرا فرموده است.

این یافته، دارای این تلویح بسیار با اهمیت است که انسان‌ها با پیوند مبتنی بر دلبستگی به خداوند، ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی و رابطه تعالی‌گرای با خداوند (چهار مؤلفه سرمایه معنوی اسلامی)، ابتدا انرژی و نیروی لازم را در خود ایجاد کرده، سپس این نیرو را برای ارتقاء سطح عملکرد شغلی خود به کار می‌برند. از سوی دیگر، بر پایه آموزه‌های دین مبین اسلام، خداوند متعال به‌طور مکرر و صریح، در کتب آسمانی مسلمانان، از آنان خواسته تا

تقوا پیشه کنند و به جز چشم امید به او به کسی و چیز دیگری که همه فانی و میرا هستند و از خود اراده و نیروی مستقلی به معنای واقعی کلمه ندارند، امید و تکیه‌ای نداشته باشند. از این منظر، با تکیه بر سرمایه معنوی خود، انسان‌ها با اعتماد به پیامدهای جاویدانی که خداوند آنها را وعده قطعی داده است، عملکردی مطلوب و در خور را بر پایه انرژی حاصل از نگاه معنوی غایت‌نگرانه به زندگی از خود به نمایش می‌گذارند.

در مجموع، یافته‌های حاصل از این پژوهش، شواهدی از نقش‌ها و کارکردهای مؤلفه‌های سرمایه معنوی اسلامی برای احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی افراد در محیط‌های کار به دست داد. مهم‌ترین یافته این پژوهش، اینکه سرمایه معنوی اسلامی (به دلیل روابط به نسبت نزدیک و مشابهی که چهار مؤلفه با احساس انرژی در کار دارند)، طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای ابتدا احساس انرژی در کار و سپس، احساس انرژی در کار عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. پیشنهاد کاربردی مبتنی بر یافته‌های این پژوهش، اینکه به کارگیری روش‌های تقویت سرمایه معنوی از طریق ترویج و اشاعه فرهنگ دلبستگی، توکل و توسل به خداوند و سپس ترویج فرهنگ تأثیرگذاری معنوی همراه با ارزش‌گرایی معنوی، عاملی ضروری برای تقویت احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی کارکنان در محیط‌های کار است. از بعد پژوهشی نیز لازم است، در آینده پژوهشگران رابطه فرایندی سرمایه معنوی اسلامی به نگرش‌های شغلی (نظیر رضایت، اشتیاق و تعهد) و سپس عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دهند تا از این طریق، دانش جامع‌تری در باب کارکردهای سرمایه معنوی اسلامی برای عملکرد شغلی به دست آید.

در پایان لازم است تا به محدودیت‌های پژوهش در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. مهم‌ترین محدودیت مطرح در این پژوهش، نتایج حاصل از پژوهش مبتنی بر ارتباط‌سنجی است. بنابراین، برداشت علت و معلولی از نتایج منطقی نیست. محدودیت دیگری که لازم است به آن توجه شود اینکه نتایج این پژوهش از کارکنان یک هتل که سازمانی خدماتی محسوب می‌شود، به‌دست‌آمده، در تعمیم نتایج به سازمان‌های غیرخدماتی، احتیاط الزامی است.

منابع

- ابراهیمی دینانی، غلامحسین، ۱۳۸۳، *عقلانیت و معنویت در اسلام*، تهران، مؤسسه تحقیقات و توسعه علوم انسانی.
- راعی، علی، ۱۳۹۳، *مدل ساختاری پنج عامل بزرگ شخصیت با عملکرد شغلی و رفتارهای مدنی - سازمانی در کارکنان یک سازمان اداری*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- رضایی، افسانه، ۱۳۹۲، *نقش عدالت سازمانی ادراک شده و تعالی‌یابی شغلی برای شادمانی شغلی، احساس انرژی در کار و معنا در کار*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- شوماخر، ریچارد و همکاران، ۱۳۸۸، *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*، ترجمه وحید قاسمی، تهران، جامعه‌شناسان.
- کازمی، مریم، ۱۳۹۱، *رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه معنوی با رفتارهای مدنی - سازمانی، رفتارهای انحرافی، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد در نقش میان معلمان شهرستان فلاورجان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- گل‌پرور، محسن و زهرا ادیبی، ۱۳۸۹، *«نقش تعدیل‌کننده کنترل و حمایت شغلی در رابطه تقاضاهای شغلی با انگیزش درونی»*، همایش منطقه‌ای راهکارهای اصلاحی نظام اداری، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- گل‌پرور، محسن و زهرا جوادیان، ۱۳۹۳، *«ساخت مقیاس سرمایه معنوی و اعتباریابی همزمان آن با پرسش‌نامه بهزیستی معنوی»*، مقاله در نوبت چاپ در فصلنامه پژوهش و سلامت.
- گل‌پرور، محسن و زهرا واتقی، ۱۳۹۰، *«نقش واسطه‌ای احساس انرژی در پیوند بین استرس با خلاقیت، رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی»*، *مدل‌ها و روش‌های روان‌شناختی*، ش ۴، ص ۱-۱۴.
- گل‌پرور، محسن و همکاران، ۱۳۸۹، *«مدل قویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی»*، *سلامت کار ایران*، سال سوم ش ۷، ص ۴-۱۱.
- گل‌پرور، محسن و همکاران، ۱۳۹۳ الف، *«ساخت مقیاس فرم کوتاه سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی اسلامی»*، *اتسان پژوهی دینی*، ش ۳۲، ص ۱۶۷-۱۸۸.
- _____، ۱۳۹۳، *«رابطه مؤلفه‌های سرمایه معنوی با بهزیستی معنوی و روان‌شناختی»*، *پژوهش‌های روان‌شناختی*، دوره هفدهم، ش ۲، ص ۵۲-۳۰.
- مظاهری سیف، حمیدرضا، ۱۳۸۷، *«راهکارها و مدل‌های توسعه معنویت اسلامی»*، *اخلاق*، ش ۱۳ و ۱۴، ص ۱۹۷-۲۵۱.
- Atwater, L, & Carmeli, A, 2009, Leader-member exchange, feeling of energy, and involvement in creative work, *The Leadership Quarterly*, 20(3), p. 264-275.
- Bell, A, et al, 2012, Spirituality at work: An employee stress Intervention for academics? *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), p. 68-82.
- Chawla, V, & Guda, S, 2010, Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals, *Journal of Human Values*, 16(2), p. 157-167.
- Desai, P, 2009, Spiritual psychology: A way to effective management, *African Journal of Marketing Management*, 1(7), p. 165-171.
- Geigle, D, 2012, Workplace spirituality empirical research: A literature review, *Business and Management Review*, 2(10), p. 14-27.
- Hobfoll, S. E, 2001, The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory, *Applied Psychology: An*

- International Review*, 50(3), p. 337-421.
- _____, 2002, Social and psychological resources and adaptation, *Review of General Psychology*, 6(4), p. 307-324.
- Javanmard, H, 2012, The impact of spirituality on work performance, *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), p. 1961-1966.
- Karakas, F, 2010, Spirituality and performance in organizations: a literature review, *Journal of Business Ethics*, 94(1), p. 89-106.
- Kouhkan Rostami, R, et al, 2015, Studying of the relationship between spirituality and job engagement of nurses, *DU Journal of Humanities and Social Sciences*, 8(4), p. 1-15.
- Liu, C. H, & Robertson, P. J, 2011, Spirituality in the workplace: Theory and measurement, *Journal of Management Inquiry*, 20(1), p. 35-50.
- Meyers, L.S, et al, 2006, *Applied multivariate research: design and interpretation*, Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- Ness, S. A, 2013, Transcending burnout: A mixed methods study on spiritual engagement and holistic health effects of trauma work, Unpublished Doctoral Dissertation, Saybrook University.
- Nguyen, T. D, et al, 2012, Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam, *Journal of Macro-marketing*, 32(1), p.87-95.

