

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۲۱

فصلنامه مدیریت نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

سال بیست و یکم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

صص ۱۷۹-۱۹۳

مقاله پژوهشی

اثربخشی آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی

سجاد پناهی فر*، یونس کاکاوند^۲

چکیده

نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها بوده که برخورداری آن‌ها از انگیزش شغلی می‌تواند یاریگر سازمان‌ها در رسیدن به اهدافشان باشد. برای ارتقاء سطح این متغیر در نیروی انسانی مطالعات بسیاری انجام شده، ولی در این میان به نقش هوش معنوی، به عنوان عامل تأثیرگذار بر این متغیر کمتر توجه شده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان یکی از یگان‌های نیرو مسلح انجام گرفت. پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با گروه کنترل و آزمایش بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۶۰ نفر به صورت داوطلبانه انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارش گردیدند. سپس آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی برای گروه آزمایش به مدت ۷ جلسه در گروه آزمایش اجرا شد و گروه کنترل از هیچ‌گونه مداخله‌ای برخوردار نشد. در این پژوهش از پرسش‌نامه سطوح انگیزش شغلی استفاده گردید و داده‌های به دست آمده به شیوه تحلیل کوواریانس تحلیل شدند. نتایج حاکی از اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی ($f=72/124$ و $P=0/0001$) کارکنان نظامی بود. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن بودند که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی با تأثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی، نگرش کلی نسبت به شغل را شکل داده و رفتارهای فردی را در محل کار ارتقا می‌دهد.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلی، هوش معنوی، کارکنان نظامی

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، مدرس دانشگاه افسری امام علی(ع). (*نویسنده مسئول)،

s.panahi62@gmail.com

۲. دکتری تخصصی جامعه‌شناسی، استادیار دانشگاه افسری امام علی(ع).

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در راستای اهداف نیاز به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی خود دارند (ما^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع کارکنان، به عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌شان به بهره‌وری بیشتر و در نهایت به رشد و تعالی جامعه کمک می‌کند (ماسا و همکاران، ۲۰۱۹). بر همین اساس مدیران سازمان‌های مدرن و پیشرفته از طریق متخصصین امر به دنبال راهکارهای برای کشف و بهبود عواملی هستند که مشارکت و هم‌کنشی کارکنان را در راستای تحقق اهداف و وظایف سازمانی بهبود بخشد (جنا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است. چراکه انگیزه شغلی در کارآمدی هر سازمانی اهمیت بسزایی دارد (کوان-بافور و آرکو آچمفور^۳، ۲۰۱۲؛ تائو^۴، ۲۰۱۱). به همین منظور استفاده مؤثر و بهینه و یا به عبارتی بهره‌وری مؤثر و ایجاد انگیزه از این سرمایه یکی از اهداف و برنامه‌های اصلی فرماندهان و مدیران در سطح کلان هر سازمانی است (لازاریو، ۲۰۱۵).

انگیزش یا Motivation از ریشه لاتین واژه‌ی Movere به معنی حرکت دادن مشتق شده است. ولی مفهوم انگیزش شغلی، چنین معنای کافی نیست و باید تعریفی را ارائه کنیم که ابعاد و جنبه‌های مختلف، فرآیندی را که رفتار مورد نظر در سازمان را موجب گردد مشخص نماید (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸)، به عبارتی از دیدگاه مدیریت نیروی انسانی انگیزش عبارت است از برانگیختن کارکنان به کار و سوق دادن آن‌ها در جهت عملکرد رضایت‌بخش شغلی. انگیزش در تعریف به فرآیندی روان شناختی اطلاق می‌شود که موجب برانگیختگی و هدایت و تداوم اعمال ارادی فرد می‌شود، به عبارت دیگر «انگیزش به حالت‌های درونی ارگانیسم که

^۱Ma

^۲Jena

^۳Quan-Baffour&Arko-Achemfour

^۴Tao

^۵Li

موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می‌شود اشاره می‌کند» انگیزه شغلی کارکنان در جهت بازدهی و تمایل به تلاش و نوآوری بیشتر از اهمیت بالایی در هر سازمان برخوردار است (ارشدی، ۱۳۸۹). انگیزش در تصمیم‌گیری افراد در مورد چگونگی و نوع فعالیت‌های که انجام می‌دهند (شدت) و مدت‌زمان (پایداری) رفتار اثر می‌گذارد (گیواکی، داوودی، منتظری و علیپور، ۲۰۱۸) به این ترتیب انگیزش شغلی می‌تواند به عنوان عاملی ضربه‌گیر دیده شود که کارکنان را در برابر اثرات ناملاهم، مأموریت‌ها و شرایط کاری سخت و همچنین ساعات کاری زیاد محافظت نماید و به آن‌ها کمک کند تا از کار خود احساس خشنودی کنند (پونوق، ۲۰۱۴).

از آنجایی که انگیزش شغلی یک پدیده مهم در رشد سازمان‌ها است (ممن و جنا، ۲۰۱۷) و به این دلیل که بهره‌وری کارکنان عامل اصلی موفقیت در آن سازمان است دانستن اینکه چه عواملی در انگیزه، تعهد و ماندگاری کارکنان در سازمان تأثیرگذارند مهم است (ساتیکون^۲ و همکاران، ۲۰۱۸)، لذا هر سازمانی می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های لازم جهت ارتقاء انگیزش شغلی کارکنان اقدام نماید (عاطفی، ۱۳۹۵).

عملکرد کارکنان در سازمان‌های کنونی در جهت ایجاد انگیزه در صورتی موفق خواهد بود

که به‌طور کامل به ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی آنان توجه شود.

امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش مادی را در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با من، امیدبخش و خواستار متعادل کردن زندگی‌شان هستند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷)، معمولاً انگیزه‌های نشأت‌گرفته از ایمان، از استحکام و دوام بیشتری نسبت به انگیزه‌های مادی برخوردار هستند (تقی پور، دژبان، ۲۰۱۳) کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود احساس می‌کنند (فری و مادرلی، ۲۰۱۴) و این سازمان‌ها در زمره سازمان‌های موفق قرار می‌گیرد (۱۹۹۱).

^۱ Pongoh

^۲ Memon&Jena

^۳ Suttikun

^۴ Fry & Matherly

معنویت در محیط کار موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی، همچون فورچون و بیزنس ویک بوده (کونلین، ۱۹۹۹) و از طرفی مراکز علمی پژوهشی نیز تأثیرات معنویت بر کسب‌وکار را دغدغه تحقیقات خود قرار داده‌اند اما با وجود این روند رو به رشد از ادبیات موضوعی کمبود تحقیقات و نظریات قوی در این زمینه احساس می‌شود (کراَنک^۱ و همکاران، ۲۰۰۳) ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان توانایی می‌دهد که تا به چشم‌اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد بانگیزه بالا دست یابند. بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد.

هوش معنوی توانایی عقلانی و هیجانی، هوش‌بهر و هوش هیجانی را به‌صورت برتر آشکار می‌کند (احمد، ارشد و همکاران، ۲۰۱۶) و به‌خاطر نقش مؤثری که در موفقیت سازمانی دارد به‌طورجدی مورد توجه متخصصان و روان‌شناسان صنعتی قرار گرفته است (کاراستای، ۲۰۱۰) این اصطلاح اولین بار توسط زهار مطرح شد و از آن پس این اصطلاح به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین متغیرها در جهت حل مشکلات جوامع بشری مورد بحث و پذیرش قرار گرفته است (منور و طریق، ۲۰۱۸).

این هوش به افراد کمک می‌کند تا توجه خودشان را به تصویری بزرگ‌تر هدایت کنند و آگاهانه فعالیت‌های خود را در یک زمینه گسترده‌تر متمرکز کنند (سویلمز و کوک، ۲۰۱۹). آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بینش فرد را در مورد اتفاقات اطراف عمق می‌بخشد و به فرد کمک می‌کند که در برابر حوادث گوناگون زندگی مقاوم با شد و در جهت حل مشکلات زندگی با دیدی معناگرا موضوع را واکاوی کند (سویلمز و کوک، ۲۰۱۹). هوش معنوی با آگاهی ذهنی از معنای زندگی در ارتباط است. با سطح معنویت بالاتر، فرد می‌تواند الهام‌بخش کارهای خود باشد (سوپریانتو، اکوواتی و ماسیهوری، ۲۰۱۹).

در پژوهشی لی فونگ (۲۰۱۹) نشان داد که هوش معنوی می‌تواند بر سلامت کلی افراد نمونه از جمله سلامت روحی و عاطفی، انگیزه و اهداف و ارتباط آن‌ها با یکدیگر تأثیر بگذارد و ساناریو^۲ و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند کارکنانی که از هوش معنوی بالای برخوردار هستند

^۱ Conlin

^۲ Krahnke

^۳ Supriyanto, Ekowati & Masyhuri

^۴ Sunaryo

کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند؛ نتایج پژوهش خندان و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند بین هوش معنوی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. داورزنی و بارانی (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند که رهبری اخلاقی و معنوی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق مالکیت روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. همچنین کولشر ستا و کومار سینگال^۱ (۲۰۱۷) نشان دادند که هوش معنوی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری دارد؛ این نتایج در پژوهش یکتایی و همکاران (۲۰۱۶) در برر سی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش تهران به دست آمد. مطالعات دیگر نیز حاکی از ارتباط معنویت در سازمان با اخلاقیت (میروس، ۱۹۹۷)، رضایت شغلی، (برنت، ۱۹۹۶)، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی (لی، ۱۹۹۷) است.

سازمان نیروهای مسلح یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین ارگان‌ها در کشور است که وظیفه ارتقاء و بهبود عملکرد کارکنانش در ابعاد مختلف (روان‌شناختی و مدیریتی و...) را در راستای مقابله با تهدیدات احتمالی بر عهده دارد و به دلیل همین نقش و مأموریت حیاتی، انتظار می‌رود که فرماندهان و مدیران امر به کمک متخصصان حوزه‌های مختلف به طور مداوم برای شناسایی توانمندی‌ها، نقاط ضعف و تسریع اقدامات و کیفیت فرآیندها، اقداماتی را انجام دهند. از جمله اقدامات مهم و اساسی در جهت رسیدن به اهداف ذکر شده توجه به مؤلفه هوش معنوی و متغیرهای اثرگذار در سازمان است، چرا که هم‌اکنون موضوع هوش معنوی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان به عنوان یک نیاز شناخته می‌شود که می‌تواند نقاط ضعف سازمان را تعیین و توسعه سازمان را تسهیل کند. به دلیل اهمیت این متغیر در سازمان‌ها پژوهش‌هایی در رابطه با هوش معنوی در سه طبقه مفهوم‌سازی، اندازه‌گیری و مطالعات رابطه‌ای (همبستگی و پیش‌بینی) انجام پذیرفته و بررسی‌ها نشان‌دهنده این است که تاکنون پژوهشی در حوزه آموزش هوش معنوی و اثرگذاری آن بر متغیر انگیزش شغلی در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های نظامی انجام نشده است، هر چند پژوهش‌های متنوع و فراوانی در زمینه اثرگذاری

^۱ Kulshrestha & Kumar singhal

^۲ Mirvis

^۳ Brandt

^۴ Leigh

هوش معنوی بر روی سایر متغیرهای شغلی در جوامع عمومی صورت گرفته، اما این بررسی‌ها بر روی متغیر انگیزش شغلی در کارکنان نظامی مشاهده نشده است.

با توجه به نظریات و تحقیقات انجام شده در مورد هوش معنوی و این نکته که هوش معنوی به مؤلفه‌های شغلی کارکنان در سازمان تأثیر زیادی دارد، محقق بر آن شد که یکی از محیط‌هایی که در آن تعامل و روابط انسانی میان کارکنان بیشتر نیاز می‌شود را از بعد هوش معنوی و تأثیر آن بر انگیزش شغلی مورد بررسی قرار می‌دهد. با این حال، پژوهش‌های تجربی در مورد تأثیر هوش معنوی بر انگیزش شغلی کارکنان به‌خصوص در کارکنان نظامی با توجه به شرایط شغلی صورت نگرفته و به‌همین دلیل این تحقیق در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر انگیزش شغلی کارکنان نظامی مؤثر است؟

روش

روش پژوهش، نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۶۰ نفر متقاضی شرکت در برنامه آموزشی از میان کارکنان یکی از یگان‌های نیروهای مسلح بودند که تا تاریخ ۹۸/۰۶/۲۰ بر اساس فراخوان داده شده به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و سپس این تعداد نمونه به‌صورت گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و گروه کنترل (۳۰ نفر) جایگزین گردیدند. روند اجرای پژوهش به این‌گونه بود که ابتدا پیش‌آزمون بر روی تمام جامعه نمونه اجرا گردید، سپس ۷ جلسه آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی به مدت هر جلسه ۶۰ دقیقه برای گروه آزمایش اجرا شد. بعد از این مراحل پس‌آزمون اجرا شد و تمامی آزمودنی‌ها به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل کوواریانس چند متغیره به کمک نرم‌افزار Spss19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. لازم به توضیح است که نمونه‌های تحقیق در گروه آزمایش و کنترل فاقد ریزش بوده و تعداد هر ۶۰ نفری که در ابتدا مورد سنجش قرار گرفتند در پایان تحقیق نیز ارزیابی گردیدند.

معیارهای ورود به پژوهش

- ۱- داشتن حداقل دو سال سنوات خدمتی
- ۲- حضور در جلسات آموزش
- ۳- عدم ابتلا به اختلالات روان‌شناختی
- ۴- رضایت آگاهانه برای شرکت در جلسات

معیارهای خروج از پژوهش

۱- غیبت در ۲ جلسه متناوب

۲- تمایل نداشتن به ادامه جلسات درمان

پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه توسط حبیبی (۱۳۸۹) ساخته شد که انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد و سه خرده مقیاس ماهیت شغلی، جو سازمانی و ویژگی‌های فردی را در بر می‌گیرد. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. کمترین نمره‌ای که آزمودنی در این پرسشنامه می‌تواند کسب کند ۱۵۰ است. پایایی این پرسشنامه توسط با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردیده و برابر ۰٫۹۳ است. پایایی پرسشنامه بالای پرسشنامه است. ضریب پایایی آزمون انگیزش شغلی توسط با استفاده از روش باز آزمایی به ترتیب ۰٫۶۹، ۰٫۷۰ و اعتبار آن ۰٫۷۷. به دست آمده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر نمره کل و به ترتیب ۰٫۷۷، ۰٫۷۹ و ۰٫۸۱. برای خرده مقیاس ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی گزارش شد.

آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش معنوی

هوش معنوی در برگرفته مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی به هم پیوسته می‌باشد که در ایجاد ساختار معنادار برای زندگی و درک ذاتی پیوستگی با جهان هستی و سطح بالای شناخت خود نقش دارد. این گونه از هوش در گستره‌ی عمر تحول پیدا می‌کند و همچنین تطابق و حل مسئله را در بافت‌های محیطی تسهیل می‌نماید.

هشت مؤلفه برای هوش معنوی در نظر گرفته شده است که نشان‌دهنده رشد هوش معنوی است. این مؤلفه‌ها عبارتند از درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل برای برطرف کردن نیازهای دیگران (دو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین ابعاد هوش معنوی از نظر کینگ مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌های ذهنی است که تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه موقعیت‌های هوشیاری را شامل می‌شود (کینگ و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع این هوش بیشتر بر پر سیدن مربوط است تا پاسخ

^۱ Dev

^۲ King

دادن؛ یعنی فرد پرسش‌های بیشتری در مورد خود، زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند (لیو و همکاران، ۲۰۰۷). بر این اساس مشخصات هوش معنوی در تحقیق حاضر عبارت بود از:

۱. آگاهی از تفاوت
۲. شگفتی، حس ماوراءالطبیعه و تقدس
۳. حکمت فرد
۴. خودآگاهی و دور اندیشی
۵. آرام بودن هنگام آشفتگی و تناقض
۶. تعهد، فداکاری و ایمان

در ادامه پروکل آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی که در راستای ارتقای انگیزش شغلی کارکنان نظامی در هفت جلسه درمانی طراحی و اجرا شد ارائه می‌گردد.

جدول ۱، پروتکل آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش معنوی

جلسه	محتوای کلی و فن‌های به کار برده شده در هر جلسه
جلسه اول	افزایش آگاهی نسبت به تصویر بزرگ‌تر و آگاهی از تفاوت
جلسه دوم	شناخت حس ماوراءالطبیعه و تقدس و معنایابی در زندگی و شگفتی
جلسه سوم	ارزیابی ارزش‌های زنده و عمل به آن‌ها با خودآگاهی و دور اندیشی
جلسه چهارم	محور بودن؛ یعنی خود را در مرکز تصویر بزرگ‌تر قرار دادن و احساس فرد از اینکه از همه طرف توسط تصویر بزرگ‌تر احاطه شده است و وجود خود را با آن دلیل و چرایی مشغول نماید (آرام بودن هنگام آشفتگی و تناقض)
جلسه پنجم	ارتقا دیدگاه؛ یعنی تثبیت یک هویت درونی جدید که فرد بر اساس آن عمل کرده و بین خود و دیگران تمایزی قائل نشود با تعهد، فداکاری و ایمان
جلسه ششم	طرح داشتن (تجسم)؛ یعنی خوب رهبری کردن خود از طریق ارائه طرح‌ها و ابتکارات جدید متناسب با هر موقعیت.
جلسه هفتم	مأموریت؛ هماهنگ کردن خود با حقیقت و پاسخ فرد به اینکه «چرا او اینجاست».

نتایج

میانگین سنی گروه آزمایش ۲۶/۸۶ و گروه کنترل ۲۸/۱۴ بود و به لحاظ سنوات خدمتی ۷ نفر از گروه آزمایش و ۶ نفر از گروه کنترل در ده سال اول خدمت، ۱۸ نفر از هر دو گروه بین سال یازدهم تا بیستم خدمت، ۵ نفر از گروه آزمایش و ۶ نفر از گروه کنترل در سال بیست و یکم تا سی‌ام خدمت بودند. همچنین تحصیلات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش عبارت بود از ۱۱ نفر کاردانی و ۱۴ نفر کارشناسی و ۴ نفر کارشناس ارشد و دکتری ۱ نفر و در گروه کنترل عبارت بود ۱۰ نفر کاردانی و ۱۳ نفر کارشناسی ۶ نفر کارشناسی ارشد و دکتری ۱ نفر بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری فرضیه، آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره به کار رفته است. معیار تصمیم‌گیری یا قاعده رد برای آزمون در سطح $\alpha = 0/05$ و $\alpha = 0/01$ در نظر گرفته شده است. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های زوجین گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای پژوهش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ارائه گردیده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن بر اساس

گروه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزش شغلی	پیش‌آزمون	گروه آزمایش	۵۲/۹۳
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۵۱/۴۰
		گروه آزمایش	۶۶/۱۳
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۴۹/۴۶
پیش‌آزمون		گروه آزمایش	۱۷/۵۵
ماهیت شغلی	پیش‌آزمون	گروه کنترل	۱۹/۶۰
		گروه آزمایش	۲۰/۹۰
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۱۹/۹۵
		گروه آزمایش	۱۶/۴۰
جو سازمانی	پیش‌آزمون	گروه کنترل	۱۷/۵۵
		گروه آزمایش	۲۰/۳۵
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۱۶/۱۶
		گروه آزمایش	۱۹/۲۰
تفاوت‌های سازمانی	پیش‌آزمون	گروه کنترل	۱۹/۳۵
		گروه آزمایش	۲۲/۰۰
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۱۸/۸۰
		گروه آزمایش	۲۲/۰۰

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان گروه آزمایش و کنترل را در متغیر انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد. در ادامه به‌منظور بررسی معناداری تفاوت دو گروه آزمایش و کنترل از نظر ابعاد انگیزش شغلی از تحلیل کوواریانس استفاده شد. برای تعیین همسانی و برابری واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شده است. نتایج این آزمون لوین نشان داد که پیش‌فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه برای نمره مؤلفه‌های انگیزش شغلی برقرار است.

جدول ۳، نتایج آزمون لوین برای آزمودن همگنی واریانس بین گروهی

مقیاس	خرده مقیاس	F	Df1	Df2	sig
انگیزش شغلی	انگیزش شغلی	۱/۴۲۸	۱	۳۸	۰/۱۱۲
انگیزش	ماهیت شغلی	۱/۰۱۱	۱	۳۸	۰/۱۸۱
شغلی	جو سازمانی	۰/۸۷۱	۱	۳۸	۰/۴۱۰
تفاوت‌های سازمانی	تفاوت‌های سازمانی	۲/۵۷۷	۱	۳۸	۰/۰۹۸

جدول ۳، نتایج آزمون لوین برای متغیر پژوهش نشان داد که فرض مورد نظر در تمامی حوزه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون برقرار است. جهت مشخص شدن میزان معنی‌داری تفاوت‌ها میان دو گروه در انگیزش شغلی و همچنین آزمودن فرضیه‌های پژوهش، آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره انجام شد که نتایج آن در جدول شماره ۴، آورده شده است.

جدول ۴. تحلیل متغیر چند راهه برای بررسی معناداری میانگین‌های دو گروه در

متغیرهای وابسته

آزمون	مقدار	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	معناداری	ضریب اتا
آزمون اثر پیلاپی	۰/۹۹۲	۲۴۷/۸۶۴	۷/۰۰۰	۲۱/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۰۸	۲۴۷/۸۶۴	۷/۰۰۰	۲۱/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶
آزمون اثر هتلینگ	۱۳۱/۸۹۷	۲۴۷/۸۶۴	۷/۰۰۰	۲۱/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶
آزمون بزرگترین ریشه‌روی	۱۳۱/۸۹۷	۲۴۷/۸۶۴	۷/۰۰۰	۲۱/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶

در جدول شماره ۴، اطلاعات مربوط به آزمون آماری تحلیل کوواریانس چند متغیری روی نمره‌های پس‌آزمون مؤلفه‌های انگیزش شغلی نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج حاکی از این است که حداقل در یکی از متغیرهای وابسته بین دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد. برای مشخص شدن تفاوت‌ها در آنکوا در متن مانکوا انجام شد که نتایج مربوط به این آزمون در جدول شماره ۵، آورده شده است.

جدول ۵، نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره برای انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجموع مجذورات	F	P	مجذورات انا
نمره کلی انگیزش شغلی	۱	۳۸۰/۳۶	۲۰/۶۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	
گروه‌ها ماهیت شغلی	۱	۲۰۸/۰۳	۲۷/۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۹	
جو سازمانی	۱	۳۲۱/۸۶	۳۱/۹۷	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱	
تفاوت‌های فردی	۱	۴۵۶/۳۰	۴۰/۹۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹	

با توجه به جدول ۵، نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد پس از حذف اثر پیش‌آزمون، بین دو گروه در میزان انگیزش شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد این نشان می‌دهد که عدم برابری میانگین نمرات انگیزش شغلی گروه‌ها در پس‌آزمون، تصادفی نیست؛ بلکه تفاوت ایجاد شده، به لحاظ آماری معنی‌دار است، به عبارت دیگر به نظر می‌رسد مداخله آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی به گروه نمونه حاضر، باعث بهبود انگیزش شغلی کارکنان این یگان به‌طور معنی‌دار شده است، بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف پژوهش حاضر تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

با کنترل اثرات پیش‌آزمون، فرضیه پژوهش (آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی مؤثر است) در سطح ($p < 0.01$) مورد تأیید قرار گرفت، بدین معنی که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی شامل (آگاهی از تفاوت؛ شگفتی، حس ماوراءالطبیعه و تقدس؛ حکمت فرد؛ خودآگاهی و دور اندیشی؛ آرام بودن هنگام آشفتگی و تناقض و نهایتاً تعهد، فداکاری و ایمان) بر افزایش میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی تأثیر دارد. تأیید این فرضیه با تحقیقات دیگر مثل پژوهش کوینگ، ۲۰۱۸؛ بکسی و سوروسا، ۲۰۱۹؛ آلتمایر، ۲۰۱۹ همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که هوش معنوی در مؤلفه خودآگاهی و دور اندیشی به معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به‌عنوان موجودی غیرمادی است. در واقع، منبعی از استعدادها و غیر عینی است که قبلاً کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد و به کار گرفته می‌شود، در او احساس امنیت ایجاد می‌کند و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد. هوش معنوی در مؤلفه تعهد، فداکاری و ایمان به فرد کمک می‌کند تا از صدهای فطری و درونی خود آگاه شده و از آنها برای انجام اعمال و فعالیت‌های خود در راستای ارزش‌ها استفاده نماید. (سویلمز، کوک، ۲۰۱۹) که با به‌کارگیری و پرورش منابع ارزش‌های معنوی بتواند عملکرد روزانه و آسایش را ارتقاء دهد، به‌عبارتی دیگر هنگامی که باورها و اعتقادات انسان رنگ الهی به خود گرفت انگیزه معنوی ایجاد شده و او را در انجام وظایفش استوار و ثابت قدم می‌گرداند. معنویت در محیط کار از طریق تأثیر به نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و همکاران، احساس همسویی یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران سبب بالا رفتن انگیزه در افراد خواهد شد. به‌عبارتی معنویت این توانایی را دارد که بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی تأثیر بگذارد، نگرش کلی نسبت به شغل را شکل دهد و از نگاه روان‌شناختی، رفتارهای فردی را در محل کار تعیین کند (پندی و ساین، ۲۰۱۹). به‌طور کلی می‌توان گفت هوش هیجانی نقش به‌سزایی در تکوین انگیزش شغلی کارکنان دارد و در صورتی که شرایطی مهیا گردد تا زمینه ارتقای این مؤلفه در این افراد به وجود آید می‌توان شاهد بالا رفتن رضایت از

! Koenig

‡ Baksi&Surucu

ماهیت شغلی، ادراک مثبت‌تر از جو سازمانی و درک تفاوت‌های فردی می‌گردد که این مؤلفه‌ها شاخص‌های اصلی انگیزش شغلی هستند. از طرف دیگر به‌نظر می‌رسد آموزش مؤلفه‌هایی همچون آگاهی از تفاوت، خودآگاهی و دور اندیشی، آرام بودن هنگام آشفتگی و تناقض و تعهد، فداکاری و ایمان در برانگیختن کارکنان به کار و جهت دادن به آن‌ها در راستای بهبود عملکرد شغلی و رسیدن به اهداف سازمان نقش به‌سزایی را ایفا می‌نمایند.

محدودیت: مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر عدم برگزاری مرحله پیگیری برای تعیین اثرات آموزش در درازمدت بر روی مراجعان بود که در پژوهش‌های آتی می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد. از محدودیت این پژوهش می‌توان به نمونه خاص این پژوهش (یکی از یگان‌ها) اشاره کرد و همچنین به اجرای پژوهش با توجه به سختی و شرایط حاکم بر آن یگان اشاره کرد، این محدودیت‌های پژوهش باعث می‌شود در تعمیم دادن نتایج پژوهش با احتیاط عمل شود، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی بر روی سایر یگان‌ها با توجه به سختی در محیط کار و فرهنگ حاکم اجرا گردد.

سپاس‌گزاری

نویسندگان از تمامی کسانی که آن‌ها را در انجام این پژوهش یاری کرده‌اند کمال تشکر و قدردانی را دارند.

فهرست منابع:

ر ضایی، بیژن. بجانی، حسین. تارین حمداله (۱۳۹۷). تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ششم، شماره ۲: ۲۶۳-۲۴۱.

عاطفی، لیلا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و نوآوری کارکنان بانک صادرات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

داورزنی، محمدبارانی، صمد (۱۳۹۸). درک نقش میانجی روان‌شناختی در رابط بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت نظامی. ۱۹(۴): ۲۸-۱

Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., Akhtar, S. (2016). Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation through the Inclusion of Spiritual Quotient. *Journal of Human Values*,

Altmaier E. (2019). Religiousness and spirituality. Promoting Positive Processes after Trauma. 89-99.

- Baksi A, Surucu H. (2019). Is spirituality an important variable as the predictor of emotional labour for nursing students? *Nurse Education Today*. 79,135-141.
- Brandt E (1996) Corporate pioneers explore Spiritual peace. *HR management* 41(4):82
- Conlin M (1999) Religion in the workplace: the growing presence of spirituality in corporate America. *Business week*
- Dev RD, Kamalden TF, Geok SK, Ayub AF, Ismail IA (2018). Spiritual intelligence on health behaviours among Malaysian university students in a Malaysian public university: The mediating role of self efficacy. *Malaysian Journal of Movement, Health & Exercise.*; 7(2):55-61.
- Fry L, Matherly ST (2014). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*. 22, 259–270.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234.
- Khandan M, Eyni Z, Koohpaei A. Relationship between spiritual intelligence and job performance: A case study of Nurses and Nursing aids in the main university hospital of Qom, Iran, Health. *Spirituality and Medical Ethics*. 2017;4(3):8-14. (Full Text in Persian)
- King DB, De Ciccio TL. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual. *International Journal of Transpersonal Studies*. 28(1):68-85.
- Koenig H. (2018). Religion vs. Spirituality. *Religion and Mental Health*. 12, 3-19.
- Krahnke K, Giacalone R, Jurkiewicz C (2003) Measuring workplace spirituality. *Journal of organizational change management* 16(4):396-405.
- Kulshrestha S, Singhal TK. Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction: A study on school teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*. 2017;4(2):1-6.
- Lăzăroiu G. (2015). Employee Motivation and Job Performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*. (14):97-102
- Lee-Fong, GC. (2019). The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being in refugees. Keiser University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Li H, Li F, Chen T. (2018). A motivational–cognitive model of creativity and the role of autonomy. *Journal of Business Research*. 92, 179-188.
- Liu M, Kunaiktikul W, Senaratana W, Tonmukayakul O, Eriksen L. (2007). Development of competency inventory for registered nurses in the People's Republic of China: scale development. *Int J Nurs Stud*; 44(5):805-813.
- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 208, 241-253.

- Memon, N. Z., & Jena, L. K. (2017). Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian Female Employees. *Management and Labour Studies*, 42(3), 253-274.
- Mirvis P (1997) Soul work in organization. *Organization Science* 2: 193.
- Munawar, K. & Tariq, O. (2018). Exploring relationship between spiritual intelligence, religiosity and life satisfaction among elderly Pakistani muslims. *Journal of Religion and Health*, 57 (3) 781-795.
- Mussa, E. C., Mirzabaev, A., Admassie, A., Nshakira-Rukundo, E., & von Braun, J. (2019). Does childhood work impede long-term human capital accumulation? Empirical evidence from rural Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 66, 234-246.
- Pandey, J., & Singh, M. (2019). Positive religious coping as a mechanism for enhancing job satisfaction and reducing work-family conflict: A moderated mediation analysis. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 1-25.
- Pongoh S (2014), The effect of principal leadership and achievement motivation on teacher competence of public school teacher in Manado, *Journal of Education and Practice*, 5(1):139-145.
- Soylmez, A, Koc, M. (2019). Studying spiritual intelligence as a predictor on meaningfulness and life satisfaction. *Spiritual Psychology and Counseling*, 4 (2), 109-122.
- Sunaryo H, Nirwanto N, Manan A. (2017). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(12):1211-1227.
- Supriyanto, A, Ekowati, V., & Masyhuri, M. (2019). The relationship among spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behaviour, and employee performance. *Etikonomi*, 18, 249-258
- Suttikun, Chompoonut. Jung chang, Hyo. & Bicksler, Hamilton, (2018). A qualitative exploration of day spa therapists work motivations and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 1-10.
- Taghipour A, Dejban R. (2013). job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Social and Behavioral Sciences*. 84, 1601-1605
- Tao, R. M. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*. 3(5): 105-127.
- Yektaee MR, Alipoor M, Khosravi A, Bazrafshan H. Effect of Spiritual Intelligence on Individual Performance (Case: Department of Education and Training of the Region 6). *Organizational Culture Management*. 2016; 13(4):1267-87. (Full Text in Persian).