

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۲: ۶۷ - ۴۳)



بررسی رابطه تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه

مهدی محمدی **

محمد رضا سلطانی *

مهدی عقلی عطار ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۵/۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۳

چکیده

این پژوهش به تأثیر معنویت بر عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه السلام پرداخته است. این تحقیق از نوع کاربردی، و از آنجا که در پی ارائه تصویری از تأثیر تعمیق معنویت بر عملکرد است، پژوهشی توصیفی است. از طرفی دیگر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش با روش زیرشاخه پیمایشی انجام شده است. ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه معنویت و عملکرد کارکنان است. یافته‌های این تحقیق، که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه و نرم افزار اسپاس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تعمیق معنویت و تمام مؤلفه‌های آن رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد که شامل اعتقادات، اخلاقیات و عبادات است؛ به این معنا که با افزایش معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه السلام نیز افزایش پیدا می‌کند؛ هم‌چنین از میان مؤلفه‌های تعمیق معنویت، مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد. بنابراین چنین نتیجه‌گیری می‌شود که با افزایش تعمیق معنویت در محیط کار بویژه با تمرکز بر تقویت مؤلفه اعتقادات، می‌توان اشتیاق شغلی و انگیزه درونی کارکنان و در نهایت عملکرد آنان را در سازمانها افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: معنویت و عملکرد در سازمان، معنویت در سپاه پاسداران، تعمیق معنویت و عملکرد در سپاه

mrs_soltan@yahoo.com
mohamadi.me@fc.lu.ac.ir
mahdi.aghili@iran.ir

* استادیار دانشکده مدیریت و برنامه ریزی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام
** استادیار دانشکده مدیریت و برنامه ریزی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام
*** کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام

مقدمه

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، سازمانی برآمده از متن انقلاب اسلامی است که به فرمان حضرت امام خمینی قدس سره الشریف در روزهای نخست پیروزی انقلاب در سال ۱۳۵۷ و به دست فرزندان انقلاب اسلامی تشکیل شد. اکنون بیش از چهل سال از رشد و تعالی این درخت تنومند انقلاب اسلامی می‌گذرد که مانند شجره‌ای طیبه، شاخ و برگهایش افقهای گسترده‌ای را درنور دیده است. بنیانگذاران آن، همواره این احساس را داشته‌اند که برای بقا و استواری انقلاب اسلامی و تعالی و رشد آن، استوانه‌های نقش‌آفرین سپاه، یعنی پاسداران، خود باید همچنان قله‌های کمال را یکی پس از دیگری درنوردند و بر رشد و تعالی خود بیفزایند. یقیناً حفاظت از این گنج با ارزش و معنوی که در راستای اجرای فرمان پیامبران است و شیاطین و مستکبران جهان در هر لحظه به دنبال توطئه و نابودی و انحراف این لطف خفیه الهی هستند به سازمانی کارآمد، معتقد و معنوی و با کارکنان متعهد و با تقوا نیاز دارد.

مؤلفه‌های زیادی بر رفتار و عملکرد کارکنان در داخل سازمانها تأثیرگذار است. عموماً مدیران سازمانها و بنگاه‌ها به دنبال تغییر و تحولاتی هستند تا بتوانند بیشترین اثربخشی^۱ و کارایی^۲ را در سازمان داشته باشند و می‌توان به عواملی چون راهبرد سازمان، اهداف، امکانات، بودجه، نیروی انسانی و تعمیق معنویت آن سازمان به منظور رسیدن به آن اشاره کرد. امروزه با توجه به تغییرات و دگرگونیهای پیوسته‌ای که سازمانها با آن روبه‌رو هستند، اندیشمندان دانش مدیریت به این نتیجه دست یافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمانها منابع انسانی کارآمد و با انگیزه است؛ به همین دلیل توجه به معنویت در سازمان و کاربرد هوش معنوی در سازمان روز به روز افزایش می‌یابد. یکی از مفاهیم در این زمینه تأثیر معنویت بر رفتار و عملکرد کارکنان و در پی آن افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری^۳ سازمان است. پژوهشهای بسیاری مبنی بر نقش معنویت بر سلامت و حتی بهبود بیماریها و نیز تأثیر آن بر اثربخشی سازمان صورت گرفته است که نتیجه تمامی تحقیقات و پژوهشها بر مؤثر بودن افزایش معنویت بر اثربخشی و بهبود عملکرد دلالت دارد. نمونه بارز این تأثیر را می‌توان در هشت سال دفاع مقدس مشاهده کرد؛

-
1. Effectiveness
 2. Efficiency
 3. Productivity

جایی که رزمندگان و بسیجیان قهرمان با حداقل امکانات در برابر دشمن کاملاً مسلح و مورد حمایت بیشتر کشورها و ابرقدرتهای آن زمان، توانستند وعده الهی مبنی بر غلبه گروه قلیلی بر گروه زیادی را به فرمان الهی جامه عمل پوشانند و آن را به جهانیان به اثبات برسانند. بسی جوانان کمتر از سی سال، که در جامه فرماندهی لشکرها و تیپهای عملیاتی در برابر فرماندهان دوره دیده و پیشکسوت غربی، که بهترین دانشکده‌های نظامی غربی را دیده بودند با توسل به ائمه هدی علیهم‌السلام و قول نصرت الهی، پیروز شدند و تأثیر معنویت را در توان رزم به منصفه ظهور رساندند. براساس اساسنامه ابلاغی، یکی از وظایف ذاتی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مبارزه با تهدیدات داخلی و خارجی است. از طرفی تحقق چشم‌انداز بیست ساله سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در راستای تحقق چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، مستلزم وجود نیروی انسانی و فرماندهان و مدیران متعالی و توسعه یافته است. با توجه به اینکه در برنامه‌های ابلاغی سازمان به جلسات معنوی، تشکیل حلقه‌های معرفتی، حلقه‌های صالحین، ناصرین و هم‌چنین دوره‌های عقیدتی، تعالی و بصیرت‌افزایی و نیز جلسات تفسیر قرآن کریم در ماه مبارک رمضان و... اشاره می‌شود و هم‌اکنون نیز در حال اجرا است، امید است تحقیق در این موارد به کارگزاران کمک کند تا نسبت به شناخت نقاط ضعف و قوت اجرای برنامه‌ها و اصلاح و یا تقویت این برنامه‌ها اقدام کنند. در حال حاضر با گذشت حدود چهل سال از عمر نهاد مقدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ضرورت تربیت نیروی انسانی متعهد و با تقوا و انگیزه و نیاز به فرماندهان و مدیرانی با روحیه جهادی در سپاه و پرورش فرماندهان برای تداوم حیات علوی این سازمان به برنامه‌ریزی برای تعمیق معنویت و ایجاد فضای حاکم بر سازمان همانند دوران هشت سال دفاع مقدس، نیاز ضروری وجود دارد. از طرفی بعضی برنامه‌ها در سازمان روزمره و براساس عادات و نمونه‌های قبلی در حال اجرا است و تاکنون به صورت علمی، میزان تأثیر آنها مورد بررسی و واکاوی قرار نگرفته است؛ بنابراین ضرورت پرداختن به این موضوع در جهت اصلاح و نیز آگاهی از میزان تأثیر آنها برای حفظ ارزشهای سازمان و پاسداری از ارزشهای انقلاب اسلامی، لازم و ضروری به نظر می‌آید و در صورت غفلت از این امر و عدم آگاهی از میزان و چگونگی تأثیر برنامه‌ریزیهای معنویت بر عملکرد کارکنان، ممکن است لطمات غیرقابل جبرانی به سازمان وارد شود و از میزان کارایی و فداکاری و نیز ترویج و انتقال فرهنگ جهاد و شهادت به نسل آینده به‌عنوان یکی از مهمترین اهداف سازمان و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران کاسته شود.

امروزه تحقیقات و پژوهشهای زیادی درباره معنویت و تأثیر معنویت و هوش معنوی بر عملکرد و رفتار شخصی و سازمانی صورت گرفته و به نقش آن در اصلاح کارها، و حتی به نقش معنویت در سلامت جسم و روح پرداخته که همه آنها مبین تأثیر مثبت این مؤلفه است؛ ولی به عنوان شاخص به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که: "آیا افزایش معنویت با بهبود عملکرد و افزایش کارایی رابطه مثبت دارد یا خیر؟" نتایج این تحقیق می‌تواند به نقاط قوت و احیاناً کاستی‌های برنامه‌های تعمیق معنویت پی ببرد و در صورت لزوم برای اصلاح و بهبود برنامه‌ها، راهکارهای مناسب و پیشنهادها لازم را ارائه کند. بر همین اساس فرضیه اصلی پژوهش این است: «بین معنویت و عملکرد کارکنان سپاه امام‌رضا علیه‌السلام رابطه معناداری وجود دارد». فرضیات فرعی نیز به این شرح است:

۱. بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. مؤلفه‌های معنویت در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر است.
۳. بین دیدگاه‌های جامعه آماری تحقیق از حیث جنسیت، تحصیلات، سالهای خدمتی در زمینه متغیرهای تحقیق، رابطه معناداری وجود دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

معنویت

معنویت در ادبیات گوناگون و از دیدگاه‌های بسیار زیادی مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. تعاریف زیادی درباره معنویت و راه‌های رسیدن به آن و تأثیرش وجود دارد. که برخی از آنها به این شرح است:

معنویت، ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی انسان در راستای گذشتن از پیچ و خم‌های زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی و درک حضور دائمی وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان‌یافته و جهت‌دار الهی است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۸). معنویت احساسی بنیادی از مرتبط بودن با خود واقعی، دیگران و کل جهان است (میتروف و دنتون^۱، ۱۹۹۹: ۸۸). معنویت، تلاش دائمی بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی است؛ به عبارت

1. Mitroff & Denton

واضحتر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه رشد و تکامل است (شهیدی، ۱۳۷۹).

معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی می‌شود. بیلوتا معتقد است معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است؛ این آگاهی ممکن است به تجربه‌ای منجر شود که فراتر از خودمان است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۹).

معنویت، همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه‌های مختلفی دارد. ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشد یافته یا غیررشد یافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد (وگان^۱، ۱۹۹۳: ۱۰۷). معنوی بودن واقعی موجب تغییر همه جنبه‌های بودن و چگونگی زیستن می‌شود (کشمیری و عرب‌احمدی، ۱۳۸۷). معنویت، جستجوی پیوسته یافتن معنا و هدف زندگی است؛ درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است (عابدی‌جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۲).

معنویت، انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است؛ اما در تعریفی جامع‌تر و دقیق‌تر، می‌توان معنویت را این‌گونه معرفی کرد: «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، خدا یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل» (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷: ۵۰).

در این تحقیق، مقصود از تعمیق معنویت میزان تأکیدی است که سازمان بر اعتقادات، اخلاقیات و عبادات کارکنان دارد که با آزمون سنجیده می‌شود و آن نیز براساس پاسخهایی که افراد به پرسشنامه تعمیق معنویت کارکنان می‌دهند، اندازه‌گیری و سنجیده می‌شود.

وگان بعضی از ویژگیهای معنویت را چنین عنوان کرده است:

- بالاترین سطح رشد در زمینه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را دربر

می‌گیرد.

- یکی از حوزه‌های رشدی جدا است.

- بیشتر به عنوان نگرش مطرح است (مانند گشودگی نسبت به عشق).

- شامل تجربه‌های اوج می‌شود.

الکینز و همکاران پدیده معنویت را دارای ساختاری چند بعدی می‌دانند که شامل نه بخش عمده می‌شود. این اجزا به‌طور خلاصه به این قرار زیر است (جعفری، ۱۳۹۲: ۱۹۲ و ۱۹۳):

۱. بعد روحانی یا فرامادی که به عنوان خدای مشخص فرد، خود فراتر یا بعد فرامادی تجربه می‌شود.

۲. معنا و هدف در زندگی به این معنا که خلأ وجودی را می‌توان با زندگی معنادار کرد.

۳. داشتن رسالت در زندگی، فرد معنوی نوعی احساس وظیفه و تعهد دارد.

۴. تقدس در زندگی، زندگی مشحون از تقدس است و فرد معنوی می‌تواند تجربه‌هایی نظیر حیرت و اعجاب را حتی در موقعیت‌های غیردینی داشته باشد و دیگر اینکه سراسر زندگی مقدس است.

۵. اهمیت ندادن به ارزشهای مادی، رضایت نهایی را، نه در مادیات بلکه در مسائل معنوی و روحی می‌توان یافت.

۶. نועدوستی به معنای تحت تأثیر درد و رنج دیگران قرار گرفتن، داشتن احساس عدالت اجتماعی و اینکه همه ما بخشی از آفرینش هستیم.

۷. آرمانگرایی، فرد، جهانی بهتر را در ذهن به تصویر می‌کشد و تمایل دارد که این آرمان را برآورده سازد.

۸. آگاهی از تراژدی، درد، مصیبت و مرگ قسمتی از زندگی است که به آن رنگ و روح می‌بخشد.

۹. تأثیرات معنویت، معنوی بودن واقعی موجب تغییر همه جنبه‌های بودن و چگونگی زیستن می‌شود.

لازم است بین معنویت در کار و معنویت در محیط کار فرق گذاشته شود. معمولاً این دو اصطلاح به جای یکدیگر به کار می‌روند؛ اما متفاوتند. معنویت در کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد و در سطح فردی و معنویت در محیط کار در سطح سازمانی نمایان می‌شود. در برخی از نوشته‌ها روح در کار را برای معنویت در کار و واژه روح در محیط کار را برای معنویت در محیط کار یعنی سطح سازمانی به کار می‌گیرند (ناصری فر، ۱۳۸۸: ۲۱).

معنویت در اسلام

به‌طور خلاصه می‌توان گفت معنویت مجموعه‌ای از حالتها را شامل می‌شود که در چارچوب

برنامه دین اسلام در ارتباط با خدا به صورتهای مختلف بر روح و روان انسان عارض می‌شود. معنویت، مجموعه صفات و رفتاری است که حال و شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به‌طور اعجاب‌آوری پیش ببرد. این حالت درونی به دلیل زمینه‌سازیهایی مختلف در انسان پدید می‌آید و بسته به شدت و ضعف آن، سرعت و میزان قرب الی‌الله تحقق می‌یابد. وجه غالب اساسی در معنویت، توجه به خدا و انجام دادن عمل برای اوست؛ هم در نیت و هم در عمل، خدا را حاضر و ناظر دانستن معنویت است (امام خمینی، ۱۳۸۹، ج ۱۶: ۸).

برخی از مهمترین مبانی و اصول معنویت از وجه دینی عبارت است از اعتقاد به عالم غیب، اعتقاد به هدفمندی آفرینش، عقیده‌مندی به اختیار انسان و نفی جبر، بازخورد گرایی نظام آفرینش (هر کنشی، واکنشی مناسب با آن دارد)، توان انسان برای صعود و سقوط، نظارت عینی و همیشگی و عادلانه خدا بر انسان و رفتارش. نبود هر یک از این اصول، پایه‌های معنویت‌گرایی را در انسان می‌لرزاند و آن را فاقد توجیه عقلی می‌کند. از طرفی هیچ یک از این اصول بیرون از آموزه‌های دینی نیست و از آن مهمتر اینکه هیچ یک از آنها پشتیبانی جز دین ندارد. ایمان به غیب و روز جزا و اعتقاد به هوشمندی جهان آفرینش و دیگر پایه‌های معنویت، همگی از عناصر و مقومات دینداری نیز هست؛ بنابراین نمی‌توان به معنویتی آزاد از دین، باور و التزام داشت و یکی را بدون دیگری، ممکن و مطلوب دانست.

مزایای معنویت

در ارتباط با معنویت در محیط کسب و کار محاسن زیادی بیان شده است. معنویت می‌تواند بر عملکرد کارکنان و سازمان تأثیرات زیادی داشته باشد؛ از جمله اینکه معنویت سبب می‌شود تا فرد به سطح بالایی از آگاهی دست یابد و در نتیجه تواناییهای شهودی خود را ارتقا بخشد. این شهود به‌نوبه خود هدایتگری ارزشمند و مهارتی مدیریتی تلقی می‌شود که به بهره‌وری فرد و سازمان می‌انجامد.

بینش مبتنی بر معنویت، فرد را به توسعه افق سازمانی هدفمند و مشخصی سوق می‌دهد که نوآوری را افزایش خواهد داد؛ به اضافه اینکه سازمانهای برخوردار از چشم‌انداز معنوی قادر به جذب و حفظ کارکنان خلاق خواهند بود. ارزشهای معنوی می‌تواند کارگروهی و هم‌چنین تعهد کارکنان را نسبت به سازمان افزایش دهد. کارکنانی که شدیداً به دنبال حفظ ارزشهای سازمانی

هستند به احتمال زیاد احساس مسئولیت فردی زیادی در برابر موفقیت و یا شکست سازمان خواهند داشت. دیدگاه معنوی روشن با برآورد کردن منافع فردی، پیوند محکمی بین کارکنان و سازمان فراهم می‌سازد. در نتیجه انگیزه، کار گروهی و تعهد نسبت به اهداف سازمانی را افزایش می‌دهد. با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می‌توانند تعهد سازمانی و بالطبع عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا بخشند. این احتمال هست که این امر به این دلیل صورت گیرد که افراد با حس امنیت روانی چنین احساس کنند که به وجود آنها ارزش و بها داده می‌شود و شایسته رفتاری محترمانه هستند؛ در چنین حالتی اعضای سازمان در خودشان احساس هدفمندی، اعتماد به نفس و حس تعلق و رضایتمندی خواهند کرد.

تحقیقات حاکی است که معنویت سازمانی با ابعاد توسعه سازمانی^۱ (OD) رابطه مثبتی دارد. هدف از معنویت در کار این است که فرد به نهایت توان بالقوه خود برسد. نتیجه اینکه معنویت سازمانی با بعد توسعه فردی OD مرتبط می‌شود. هم‌چنین نقش معنویت در افزایش اثربخشی سازمانی ارتباط این متغیر با بعد دیگری از توسعه سازمانی را تبیین می‌کند. معنویت در محیط کسب و کار به کارکنان کمک می‌کند تا تمرکز بیشتری بر موضوعات مهم در زندگی داشته باشند. این معنویت محوری کارکنان را قادر می‌سازد تا پیشرفت بهتر و دقیقتری نسبت به جایگاه خدا و دیگران در دنیای خویش پیدا کنند (طالقانی و محمدی، ۱۳۹۲).

علل و عوامل حفظ و افزایش، سایش و کاهش معنویت

معنویت فردی و اجتماعی انسانها را می‌توان با عواملی تحقق بخشید و تقویت کرد؛ زیرا معنویت حقیقتی اختیاری است که انسان با عواملی می‌تواند آن را تقویت کند. هرچند برخی معتقدند که معنویت، فطری است که در سرشت انسانها نهفته و زوال‌ناپذیر است به هر حال معنویت، شدت و ضعف‌پذیر است و با عواملی تقویت و با عواملی، تضعیف می‌شود. توضیح مطلب اینکه تاریخ دینداری بر فطری بودن معنویت دینی گواهی می‌دهد و شاید علت این دینداری مستمر، وجود حس پرستش و معنویت و دین‌خواهی به عنوان یکی از حواس باطنی در عرض حس حقیقت‌جویی، زیباگرایی و... باشد.

یکی از مهمترین عواملی که در تقویت معنویت مؤثر است، توجه و تذکر در مقابل غفلت

است. حوادث و وقایع روزگار، اعم از نعمت‌ها و نعمت‌ها، خیرها و شرها، لذتها و دردها، کامیابیها و ناکامیها برای اهل معرفت بسیار آموزنده است. چه بسیار توانگرانی که دچار فقر شدند و یا فقرا و ناتوانی که توانگر شدند. همه اینها و ده‌ها نکته دیگر از جمله بیماری، پیری، مرگ و... تذکر و هشدار برای آدمیان به شمار می‌آید. عنصر مهم توجه و تذکر، معنویت دینی را تقویت می‌کند. عوامل سایش و کاهش معنویت، گوناگون و متعدد است. شاید بتوان این عوامل را در چند دسته کلی، طبقه‌بندی کرد.

جدول ۱. عوامل سایش و کاهش معنویت

ردیف	عوامل	عوامل جزئی
۱	عوامل سایش ناشی از تنش‌های شغلی	تبعیض و بی‌عدالتی در برخورداریها و اجرای ضوابط و مقررات و خدمات‌رسانی رفتار غیربرادرانه و غیراسلامی از سوی کارکنان و بویژه مسئولان تنش‌ها و درگیریهای جایگاهی، حقوق، رتبه، و دیگر کارهای مرتبط با وضعیت سازمانی فرد ضعف در ارتباطات، حل مشکلات، توجیه ضوابط و اطلاع‌رسانی بموقع بویژه در معیشت فرد ناامنی شغلی و اشتغال در کارهای غیرمرتبط با علاقه و تجربه و تحصیلات
۲	عوامل سایش محیطی (جامعه)	فرهنگی: تفاوت محسوس فرهنگ جامعه با فرهنگ شغلی و سازمانی فرد اقتصادی: تفاوت محسوس معیشت، سطح زندگی، درآمدها و تورم با وضعیت حقوقی فرد اجتماعی: آداب و رسوم جامعه، تعاملات اجتماعی طبقات مختلف، کرامت شغلی و... امنیتی: تهدید شغلی، تخریب شغلی، درگیریهای فرقه‌ای و ناامنی‌های جغرافیایی سیاسی: درگیریهای سیاسی، مشتبه شدن فضای سیاسی و افزایش ابهامات و عدم پاسخگویی به آنها، التهابات سیاسی اعتقادی: تضعیف باورها و چهره‌های دینی، درگیریها و اختلافات مذهبی و فرقه‌ای
۳	عوامل سایش روحی	تنبلی و سستی و سهل‌انگاری در حفظ سرمایه‌های معنوی، ذکر خدا و راز و نیاز با حق تعالی، نماز و شور و حال عارفانه تأثیرپذیری از تغییرات و عوامل سازمانی شغلی و محیطی جامعه عدول از فرهنگ قناعت و کفایت و ایثارگری و توجه به برخورداریها و مسابقات مادی اهل دنیا غفلت از آخرت و مسئولیت در برابر انقلاب اسلامی عدم دقت کافی در انتخاب مشاوران و همکاران با ایمان و معنویت قوی و بی‌اعتنا به دنیا و تجملات

ادامه جدول ۱. عوامل سایش و کاهش معنویت

ردیف	عوامل	عوامل جزئی
۴	چشم و هم‌چشمی و مسابقات خانوادگی در مصرف‌گرایی و حتی در علم‌گرایی تفاوت فرهنگی و اعتقادی و سیاسی فرزندان با والدین در اثر تأثیرپذیری از جامعه و کم‌توجهی والدین به تربیت فرزندان کمبودهای درآمدی و ناتوانی در تأمین نیازهای اصلی خانواده گرفتاریها و مشکلات حاد مانند بیماریهای صعب‌العلاج و اتفاقات تلخ و اختلافات خانوادگی	

عملکرد

مروری بر فرهنگهای لغات و کتابهای مدیریت نشاندهنده تنوع معانی واژه عملکرد است. به نظر می‌رسد منطقی است که ابتدا فهرستی از تمام این معانی ضمنی ارائه شود تا از تجمیع آنها بتوان تعریف قابل استفاده‌ای برای عملکرد ارائه کرد:

- عملکرد مفهومی فراتر از داده ستاده دارد و مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل است که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین، ۱۳۷۴: ۱۲۳).

- عملکرد، قابل اندازه‌گیری با عدد یا اصطلاح است.

- عملکرد، انجام دادن چیزی است با قصد و نیتی خاص (مثلاً ایجاد ارزش).

- عملکرد، نتیجه عمل است (ارزش قابل اندازه‌گیری ایجاد می‌شود).

- توانایی اجرای نتیجه یا توان ایجاد آن را عملکرد گویند.

- عملکرد، مقایسه نتایج با چند الگو یا مرجع انتخاب‌شده یا تحمیل‌شده داخلی یا خارجی است.

- عملکرد، نتایج مقایسه با انتظارات است.

- عملکرد در روانشناسی، آن چیزی است که بروز داده می‌شود.

- عملکرد در هنرهای نمایشی، نمایشی است که شامل ایفای نقش یا رفتار و نتایج آن است.

- عملکرد، قضاوت توسط رقباست.

بنابراین می‌توان گفت که عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه آن اشاره دارد؛ به عبارت دیگر،

عملکرد عمل امروز تعریف می‌شود که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرد است.

در این تحقیق، مقصود از عملکرد کارکنان میزان تأکیدی است که سازمان بر دانش و کیفیت

کار، رابطه با همکاران، ویژگیهای فردی، مهارت و سرپرستی، خلاقیت و مشتری‌مداری دارد و براساس پاسخهایی که افراد به پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان می‌دهند، اندازه‌گیری و سنجیده می‌شود.

رسیدن به اهداف سازمان در گروهی توانایی نیروی انسانی در اجرای کارها است. نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمانها است؛ بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیر سازمانها، و مدیریت عملکرد ابزار دستیابی به این هدف است. مدیریت عملکرد از طریق ایجاد هم‌دلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد. هرچه مدیریت عملکرد در رسیدن به این اهداف موفقتر باشد، بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد در نتیجه، موفقیت و استمرار سازمان تضمین خواهد شد.

وقتی صحبت از عملکرد می‌شود نتیجه کار به ذهن متبادر می‌شود. در زمینه عملکرد، عده‌ای عملکرد را برای فرایند کار و چگونگی اجرای وظایف به کار می‌برند. ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد در بخشهای دولتی تلاشی است سامانمند برای دانستن اینکه خدمات دولتی تا چه حد جوابگوی نیازهای مردم، و توانایی دولت در برآورده کردن آن تا چه اندازه بوده است. این امر بهره‌هایی همچون تعیین بازدهی کار یا بهره‌وری (کارایی و اثربخشی)، طبقه‌بندی عادلانه کارکنان، تعیین افزایش مناسب دستمزد و مزایا، شناسایی توان کارکنان، بهسازی عملکرد، ایجاد نظام عادلانه ترفیعاتی، ایجاد رغبت و علاقه کارکنان ساعی، تعیین روایی آزمونهای استخدامی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، آموزش و تربیت کارکنان، بهبود ارتباطات رؤسا، سرپرستان و کارکنان و رعایت قوانین ارزیابی عملکرد را به همراه دارد.

نظامهای مدیریت عملکرد در صورتی که باعث بهبود عملکرد فرد، و موجب پیشرفت و ارتقای عملکرد سازمان نشود به دلیل از دست دادن زمان و منابع طراحی و اجرای آن، باعث افزایش بهره‌وری نمی‌شود؛ بلکه باعث ایجاد نوعی زیان نیز می‌شود.

پیشینه پژوهش

با مراجعه به شبکه جهانی اینترنت و سایتهای علمی و معتبر مانند سایت مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، کتابخانه ملی ایران، راهکار مدیریت، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات

ایران، هم‌چنین با مراجعه به کتابخانه اداره برنامه‌ریزی معاونت نیروی انسانی ستاد کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، کتابخانه دانشگاه امام حسین علیه‌السلام و بررسی اسناد و مدارک، پایان‌نامه‌ها و مقالات این در زمینه به این نتیجه می‌توان رسید که عنوانهای تحقیقاتی که با موضوع مورد نظر محقق انطباق کامل داشته باشد، یافت نمی‌شود. دلیل اصلی آن هم می‌تواند قلمرو پژوهش مورد نظر باشد که سازمانی امنیتی - نظامی است؛ زیرا با توجه به محدودیت‌های این‌گونه سازمانها، حیطه عنوانهای پژوهشی بسیار محدود است. درباره پژوهشها در زمینه معنویت و تأثیر آن بر رفتار حرفه‌ای و یا رابطه معنویت و تعهد سازمانی و دیگر موارد مشابه، یافته‌هایی به دست آمد که تعدادی از آنها ارائه می‌شود:

برزگر و پاک‌سرشت (۱۳۹۳) با هدف بررسی تأثیر آموزش معنویت درمانی از دیدگاه اسلام بر بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان، پژوهشی را انجام دادند. داده‌های پژوهش نشان داد که آموزش معنویت درمانی در افزایش بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر معناداری دارد که نشان از اثر مثبت آن دارد.

میرزایی و شریعتمداری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی نیروهای ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، چنین نتیجه گرفته‌اند که بین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی نیروها رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی نیروها افزوده خواهد شد.

دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد معنویت در کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر رفتارهای کمک‌کننده، رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد؛ بنابراین، آگاه کردن مدیران نسبت به وجود این عامل ارزشمند و چگونگی استفاده از آن در پیشبرد اهداف سازمانی، می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد.

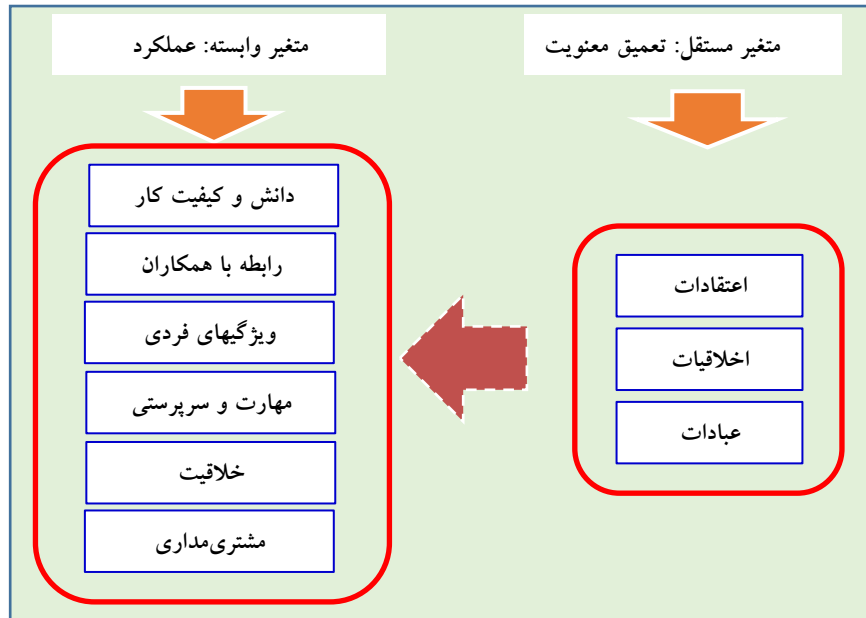
عطا‌فر و همکاران (۱۳۹۲) تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند که نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ هم‌چنین نتایج فرضیات فرعی پژوهش نشان داد که ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل یاد خدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی را سنجیده‌اند که نشان داد معنویت محیط کاری و ابعاد آن بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۴) در تحلیل تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری رهبری تحول‌آفرین که در شرکت مخابرات اصفهان صورت گرفته است، چنین نتیجه گرفته‌اند که معنویت سازمانی و رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد. هم‌چنین رهبری تحول‌آفرین بر تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در شرکت مخابرات اصفهان اثر میانجی‌گری دارد.

میری و همکاران (۱۳۹۳) در جستجوی حد بهینه معنویت سازمانی در زمینه حداکثر کردن عملکرد کارکنان (مورد کاوی استانداری قزوین) به این جمع‌بندی رسیده‌اند که برخی از عوامل معنویت سازمانی با عملکرد رابطه مستقیم و خطی دارد و برخی دیگر رابطه غیرخطی؛ لذا مدیران و مسئولان باید در توسعه معنویت سازمانی در راستای حداکثر کردن عملکرد کارکنان دقت لازم را به کار گیرند.

تحقیقی توسط مقیمی و همکاران با عنوان معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی) در سال ۱۳۸۶ انجام شده است که در آن وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. این تحقیق پیشنهاد کرد که با تمسک به ریسمان معنویت، بهبود خلاقیت و رفع مشکلات سازمانها در دستور کار قرار گیرد.



الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است که هدف آن، بررسی متغیرها (تعمیق معنویت، مؤلفه‌های تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان) به منظور تعیین رابطه و تأثیر متقابل آنهاست تا با تحلیل روابط بین متغیرها از نتایج آنها در سپاه امام‌رضا علیه‌السلام استفاده شود و راهکارهای عملی برای مدیران، مشاوران و هم‌چنین برنامه‌ریزان و دیگر دست‌اندرکاران به منظور بهبود وضعیت و هم‌چنین جلوگیری از بروز مشکلات احتمالی در آینده ارائه شود. از آنجا که تحقیق در پی ارائه تصویری از تأثیر تعمیق معنویت بر عملکرد کارکنان است، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. تحقیق همبستگی دو هدف اساسی دارد: یک هدف عمده این است که با مشخص کردن روابط متغیرها، فهم ما را از پدیده‌های مهم افزایش می‌دهد. دومین هدف تحقیق همبستگی پیش‌بینی است. اگر بین دو متغیر رابطه معناداری باشد، می‌توان نمره هر متغیر را از روی نمره متغیر دیگری پیش‌بینی کرد که در دست است (دلاور، ۱۳۸۲). تحقیق نیز درصدد توصیف وضعیت موجود است و هیچ‌گونه دخالتی در روابط متغیرها اعمال نخواهد شد و به دلیل اینکه قصد تحلیل مشخص کردن

روابط متغیرها و هم‌چنین قصد پیش‌بینی ارتباط بین متغیرها را دارد از نوع همبستگی است. با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش به روش زیرشاخه پیمایشی^۱ صورت گرفته است. علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای (مطالعه و فیشبرداری از منابع معتبر فارسی و مقالات کتابخانه‌های دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و مراکز رایانه‌ای، سرویس مقالات) و استفاده از اینترنت و استفاده از اسناد بالادستی برای گردآوری اطلاعات از روش پیمایشی با ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی، و هر کدام از متغیرها براساس سؤالهای استاندارد اندازه‌گیری گردیده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، علاوه بر استفاده از آمار توصیفی (جدول فراوانی، میانگین و...) از آمار استنباطی (t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره) استفاده شد و متناسب با سؤالهای پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از توزیع پراکندگی تمایل به مرکز (میانگین، انحراف معیار) و در آمار توصیفی از جدولهای توزیع مربوط به فراوانی درصد و خالص و تراکمی و هم‌چنین از آزمونهای همبستگی استفاده گردید.

پرسشنامه عملکرد کارکنان

این پرسشنامه ۱۷ گویه و شش خرده مقیاس دارد که شامل دانش و کیفیت، رابطه با همکاران، ویژگیهای فردی، مهارت سرپرستی، خلاقیت و مشتری‌مداری است. پایایی پرسشنامه براساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمده است و در نهایت روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد.

جدول ۲. پایایی پرسشنامه عملکرد

متغیر	پایایی کل	آلفای کرونباخ
ارزیابی عملکرد کارکنان	۰/۸۹۵	۰/۸۵۷

جدول ۳. سؤالات مربوط به عملکرد کارکنان

متغیر	ابعاد	منبع	سؤالات
ارزیابی عملکرد کارکنان	دانش و کیفیت کار	استیفن ای (۲۰۰۵)، کریمی (۱۳۸۵)	۱-۲
	رابطه با همکاران	کریمی (۱۳۸۵)، استیفن ای (۲۰۰۵)، قلینی و کرو (۱۹۹۷)	۳-۶
	ویژگیهای فردی	کریمی (۱۳۸۵)	۷-۱۰
	مهارت و سرپرستی	کریمی (۱۳۸۵)	۱۱-۱۳
	خلاقیت	کریمی (۱۳۸۵)	۱۴-۱۶
	مشتری‌مداری	بازاک (۲۰۰۹)، کریمی (۱۳۸۵)، استیفن ای (۲۰۰۵)، قلینی و کرو (۱۹۹۷)	۱۷

پرسشنامه معنویت

این پرسشنامه سه مؤلفه (اعتقادات، اخلاقیات و عبادات) و ۳۰ گویه دارد که براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴، کاملاً موافقم ۵) امتیازبندی شده است. در پژوهشهای گذشته پایایی بیش از ۰/۸۱ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ ۰/۸۶ تعیین، و برای مؤلفه اعتقادات ۰/۸۳، اخلاقیات ۰/۸۴ و عبادات ۰/۸۶ محاسبه شد. روایی صوری این پرسشنامه براساس دیدگاه صاحب‌نظران مورد تأیید واقع شد.

جدول ۴. پرسشنامه معنویت

متغیر	ابعاد	سؤالات
معنویت	اعتقادات	۱-۱۰
	اخلاقیات	۱۱-۲۰
	عبادات	۲۱-۳۰

هر تحقیق علمی مستلزم هزینه و زمان است؛ به همین دلیل در اغلب موارد امکان بررسی کامل جامعه به صورت سرشماری وجود ندارد؛ بنابراین انتخاب نمونه و روش نمونه‌گیری برای تحقیق ضروری است. نمونه آماری زیرمجموعه جامعه آماری است؛ یعنی قسمتی از جامعه آماری است

که با بی نظری و طبق یکی از روشهای معتبر نمونه گیری انتخاب شده و دارای تمام صفات مشترک افراد جامعه آماری در زمینه های مورد نظر است (ذوالریاستین، ۱۳۸۸).

جامعه مورد نظر تحقیق شامل حدود ۳۰۰۰ نفر از کارکنان سپاه، شامل نواحی ۱۲ گانه مقاومت بسیج مستقر در مشهد مقدس، لشکر عملیاتی ۵ نصر، سازمانهای اقشار و ستاد سپاه امام رضا علیه السلام است. با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۱ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شد. در کل ۳۵۰ عدد پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد، ۳۳۷ پرسشنامه برگشت و سرانجام ۳۳۴ عدد پرسشنامه قابل قبول مبنای پژوهش قرار گرفت.

این پژوهش جداگانه در مورد کارکنان اجرا شد؛ بدین صورت که ابتدا با مراجعه به سازمان مربوط و پس از دادن توضیحات لازم درباره پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعاتشان، پرسشنامه ها در اختیار کارکنان قرار گرفت و در ضمن اجرا اگر پاسخ دهنده پرسشی داشت به پرسشهای وی پاسخ داده می شد. دو پرسشنامه در این پژوهش مورد استفاده واقع شد که آزمودنیها پس از ارائه توضیحاتی درباره چگونگی پاسخ دهی به پرسشنامه ها، سوالات و ابهامات خود را مطرح کردند و سپس به ترتیب به پرسشنامه های معنویت و عملکرد کارکنان پاسخ دادند.

یافته های پژوهش

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	-	۲۰ - ۲۹	۳۰ - ۳۹	۴۰ - ۴۹	۵۰ به بالا	مجموع
زن	فراوانی	۲	۹	۷	۳	۲۱
	درصد	۱/۰۳	۲/۴۱	۳/۰۱	۰/۶۸	۷/۲
مرد	فراوانی	۷۱	۶۸	۸۶	۴۴	۲۶۹
	درصد	۲۴/۴۸	۲۳/۴۴	۲۹/۶۵	۱۵/۱۷	۹۲/۷۵
مجموع	فراوانی	۷۴	۷۵	۹۵	۴۶	۲۹۰
	درصد	۲۵/۵۱	۲۵/۸۶	۳۲/۷۵	۱۵/۸۶	۱۰۰

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود از میان گروه نمونه ۱۵/۸۶ درصد در رده سنی ۵۰ سال به بالا، که کمترین افراد در این رده قرار داشتند، ۲۵/۵۱ درصد (۱/۰۳ درصد زن و ۲۴/۴۸

درصد مرد) بین رده سنی ۲۰ - ۲۹ سال، ۲۵/۸۶ درصد (۲/۴۱ درصد زن و ۲۳/۴۴ درصد مرد) بین رده سنی ۳۰ - ۳۹ سال و در نهایت ۳۲/۷۵ درصد (۳/۰۱ درصد زن و ۲۹/۶۵ درصد مرد) بین رده سنی ۴۰ - ۴۹ سال جای دارند که بیشترین افراد در این رده قرار داشتند.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد تحصیلات افراد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد به بالا	مجموع
زن	فراوانی	۴	۱۲	۵	۲۱
	درصد	۱/۳۷	۴/۱۳	۱/۷۲	۷/۲۴
مرد	فراوانی	۳۳	۱۹۴	۴۲	۲۶۹
	درصد	۱۱/۳۷	۶۶/۸۹	۱۴/۴۸	۹۲/۷۵
مجموع	فراوانی	۳۷	۲۰۶	۴۷	۲۹۰
	درصد	۱۲/۷۵	۷۱/۰۳	۱۶/۲۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود در این نمونه پژوهشی، ۱۲/۷۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی هستند که کمترین سطح را بین افراد نمونه تشکیل می‌دهند. ۷۱/۰۳ درصد با مدرک تحصیلی کارشناسی که بالاترین سطح را داراست و در نهایت ۱۶/۲۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و به بالا هستند.

جدول ۷. توزیع فراوانی و درصد سابقه خدمت افراد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	-	۱ - ۵	۶ - ۱۰	۱۱ - ۱۵	۱۶ - ۲۰	۲۱ - ۲۵	۲۶ - ۳۰	مجموع
زن	فراوانی	۱	۲	۴	۷	۴	۳	۲۱
	درصد	۰/۳۴	۰/۶۸	۱/۳۷	۲/۴۱	۱/۳۷	۱/۰۳	۷/۲۴
مرد	فراوانی	۱۳	۲۱	۲۴	۱۰۱	۹۰	۲۰	۲۶۹
	درصد	۴/۴۸	۷/۲۴	۸/۲۷	۳۴/۸۲	۳۱/۰۳	۶/۸۹	۹۲/۷۵
مجموع	فراوانی	۱۴	۲۳	۲۸	۱۰۸	۹۴	۲۳	۲۹۰
	درصد	۴/۸۲	۷/۹۳	۹/۶۵	۳۷/۲۴	۳۲/۴۱	۷/۹۳	۱۰۰

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، ۴/۸۲ درصد بین ۵ - ۱ سال سابقه خدمت دارند که کمترین سابقه را تشکیل می‌دهند و ۷/۹۳ را بین ۱۰ - ۶ سال، ۹/۶۵ بین ۱۵ - ۱۱ سال، ۳۷/۲۴ درصد

بین ۲۰ - ۱۶ سال، ۳۲/۴۱ درصد بین ۲۵ - ۲۱ سال که بیشترین سابقه خدمت را داشتند و در نهایت ۷/۹۳ بین ۳۰ - ۲۶ سال سابقه خدمت را دارا بودند.

نتیجه گیری

سؤال اول: وضعیت معنویت در سپاه امام رضا (علیه السلام) چگونه است؟

جدول ۸. میانگین، انحراف معیار و آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های تعمیق معنویت

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
اعتقادات	۲۹۰	۳/۳	۰/۸۲	۶/۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
اخلاقیات	۲۹۰	۳/۴	۰/۷۵	۹/۰	۲۸۹	۰/۰۰۱
عبادات	۲۹۰	۳/۱	۰/۹۵	۲/۷	۲۸۹	۰/۰۰۸
تعمیق معنویت	۲۹۰	۳/۳	۰/۷۱	۲/۱	۲۸۹	۰/۰۰۱

طبق داده‌های جدول، میانگین کلی ابعاد معنویت به ترتیب برابر است با اعتقادات (۳/۳)، اخلاقیات (۳/۴)، عبادات (۳/۱) و تعمیق معنویت (۳/۳) و انحراف معیار آنها به ترتیب برابر با (۰/۸۲)، (۰/۷۵)، (۰/۹۵) و (۰/۷۱) است. نتایج بیانگر این است که مقدار آماره t برای تعمیق معنویت در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است؛ اما میانگین مفهومی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تعمیق معنویت در سپاه امام رضا علیه السلام بالاتر از سطح میانگین قرار دارد و در وضعیت مناسبی است.

در بررسی وضعیت تعمیق معنویت در سپاه امام رضا علیه السلام این نتیجه به دست آمد که میانگین نمره تعمیق معنویت سپاه امام رضا علیه السلام ۳/۲۹ با مقدار $t = ۲/۰۷$ بیش از میانگین مفهومی است ($P < ۰/۰۰۱$). زیاد بودن میزان تعمیق معنویت در این پژوهش با یافته‌های پژوهش (فرشته و همکاران، ۱۳۹۰) با موضوع رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد کارکنان که به این نتایج دست یافت: معنویت در محیط کار باعث رضایت شغلی و تعهد شغلی رفتار شهروندی سازمانی و میل به ماندن در سازمان خواهد شد، همخوان است. هم‌چنین با یافته‌های یعقوبی (۱۳۹۲)

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت سازمانی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی، ستاد فرماندهی انتظامی گلستان) همخوان است.

سؤال دوم: وضعیت عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا (ع) چگونه است؟

جدول ۹. میانگین، انحراف معیار و آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های عملکرد کارکنان

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
دانش و کیفیت کار	۲۹۰	۴/۱۵	۰/۵۳	۳۸/۸۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
رابطه با همکاران	۲۹۰	۳/۷	۰/۶۰	۲۲/۰۲	۲۸۹	۰/۰۰۱
ویژگیهای فردی	۲۹۰	۳/۵	۰/۶۶	۱۴/۴۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
مهارت و سرپرستی	۲۹۰	۳/۴	۰/۷۷	۱۰/۳۷	۲۸۹	۰/۰۰۱
خلاقیت	۲۹۰	۳/۹	۰/۶۱	۲۶/۱۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
مشتری‌مداری	۲۹۰	۴/۱	۰/۵۷	۳۲/۳۱	۲۸۹	۰/۰۰۱
عملکرد کارکنان	۲۹۰	۳/۸	۰/۴۵	۳۲/۰۱	۲۸۹	۰/۰۰۱

طبق داده‌های جدول، میانگین عملکرد کارکنان (۳/۸) و انحراف معیار آن با (۰/۴۵) برابر است. نتایج بیانگر این است که مقدار آماره t برای عملکرد کارکنان در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است. بین مؤلفه‌های عملکرد کارکنان، بیشترین میزان به دانش و کیفیت کار (۴/۱۵) و کمترین آن به مهارت و سرپرستی با میانگین (۳/۴۷) اختصاص دارد؛ اما میانگین مفهومی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام بالاتر از سطح میانگین قرار دارد و وضعیت عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام مناسب است.

در بررسی وضعیت عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام این نتیجه به دست آمد که میانگین نمره عملکرد کارکنان سپاه امام رضا (ع) ۳/۸۵ با مقدار $t = ۳۲/۰۱$ بیش از میانگین مفهومی است ($P < ۰/۰۰۱$). زیاد بودن میزان عملکرد کارکنان با پژوهشهایی همچون (صحرانورد، ۱۳۹۰؛ کم‌بور، ۲۰۰۸) همخوان است.

سؤال سوم: آیا بین ارتقای معنویت و عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه‌السلام رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۰. همبستگی پیرسون بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان

متغیر	عملکرد کارکنان	اعتقادات	اخلاقیات	عبادات	تعمیق معنویت
عملکرد کارکنان	۱				
اعتقادات	۰/۶۶**	۱			
اخلاقیات	۰/۴۶**	۰/۵۲**	۱		
عبادات	۰/۴۷**	۰/۷۲**	۰/۵۸**	۱	
تعمیق معنویت	۰/۶۳**	۰/۸۹**	۰/۷۹**	۰/۸۸**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.001$

نتایج جدول نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تمام مؤلفه‌های تعمیق معنویت رابطه مستقیم معنی‌داری دارد که شامل اعتقادات ($r = 0.66$)، اخلاقیات ($r = 0.46$)، عبادات ($r = 0.47$) و با خود تعمیق معنویت ($r = 0.63$) است؛ به این معنا که با افزایش تعمیق معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام‌رضا علیه‌السلام نیز افزایش پیدا می‌کند.

براساس یافته‌های این تحقیق، که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تمام مؤلفه‌های تعمیق معنویت رابطه مستقیم معنی‌داری دارد که شامل اعتقادات ($r = 0.66$)، اخلاقیات ($r = 0.46$)، عبادات ($r = 0.47$) و با خود تعمیق معنویت ($r = 0.63$) است؛ به این معنا که با افزایش تعمیق معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام‌رضا علیه‌السلام نیز افزایش پیدا می‌کند. این یافته با یافته‌های یعقوبی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت سازمانی با عملکرد کارکنان نشان داد که نتایج حاکی است که ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می‌تواند به ایجاد احساس شادکامی در کارکنان منجر شود، همخوان است؛ لذا برای افزایش عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود که برای بهبود معنویت در محیط کار در سطح فردی و سازمانی تلاش بیشتری صورت گیرد و این امر با عنایت به مؤلفه‌های معنویت سازمانی امکان‌پذیر است.

سؤال چهارم: سهم تعمیق معنویت در پیش‌بینی عملکرد کارکنان در سپاه امام‌رضا علیه‌السلام

چقدر است؟

جدول ۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون متغیر تعمیق معنویت و مؤلفه‌های آن جهت پیش‌بینی عملکرد کارکنان

ضرایب استاندارد			ضرایب غیراستاندارد		
Sig	T	Beta	خطای معیار	B	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۱۳/۶۴		۰/۱	۱/۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۰/۱	۰/۶۳	۰/۰۳	۰/۳	اعتقادات
۰/۰۰۱	۳/۵	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۱	اخلاقیات
۰/۰۰۱	۳/۲۸	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۰۹	عبادات

نتایج جدول نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تعمیق معنویت پیش‌بین معنی‌دار عملکرد کارکنان است. در واقع (۰/۴۷) درصد از واریانس کل متغیر عملکرد کارکنان از طریق مؤلفه‌های تعمیق معنویت قابل پیش‌بینی است؛ بدین ترتیب که سه مؤلفه تعمیق معنویت توان پیش‌بینی عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام را در جهت مثبت دارد. هم‌چنین از میان سه مؤلفه تعمیق معنویت مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره با استفاده از روش ورود نشان داد مؤلفه‌های تعمیق معنویت پیش‌بین معنادار عملکرد کارکنان است؛ بدین ترتیب که سه مؤلفه تعمیق معنویت، توان پیش‌بینی عملکرد کارکنان را در جهت مثبت دارد و از میان مؤلفه‌های تعمیق معنویت، مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد؛ بنابراین براساس نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که از طریق تقویت مؤلفه اعتقادات متغیر تعمیق معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی کارکنان را در سازمانها افزایش داد.

یافته‌های بیشتر پژوهش

- آیا بین دیدگاه‌های جامعه آماری تحقیق از حیث جنسیت، تحصیلات و میزان خدمت در

زمینه عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۲. میانگین، انحراف معیار و آزمون t بین نمره عملکرد و جنسیت

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین تفاوتها
مرد	۲۶۹	۳/۶	۰/۷۳۴	-۱/۲۰	۲۷۶	۰/۲۷	-۰/۲۱
زن	۲۱	۳/۱۳	۰/۶۴۰				

با توجه به نتایج جدول، چون سطح معناداری با $0/27$ برابر، و از $0/05$ بیشتر است، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد؛ بنابراین فرض خلاف رد می‌شود؛ پس نتیجه می‌گیریم میزان توفیق سازمان در زمینه عملکرد کارکنان از نظر کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

- آیا بین نظر افراد در مورد عملکرد کارکنان با تحصیلات مختلف، تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۳. خلاصه تحلیل واریانس یکراهه برای تفاوت گروه‌های تحصیلی با عملکرد کارکنان

منبع	df	SS	MS	F	Sig
بین گروهی	۲	۲/۹۳	۰/۵۸	۱/۱۰	۰/۳۵
درون گروهی	۲۸۷	۱۴۴/۷۳	۰/۵۳		
کل	۲۸۹	۱۴۷/۶۶			

با توجه به نتایج جدول ۱۳ سطح معناداری $P > 0/05$ نشان‌دهنده این است که بین گروه‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. از آنجا که سطح معناداری با $0/35$ برابر، و از $0/05$ بیشتر است، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد؛ بنابراین فرض خلاف رد می‌شود؛ پس نتیجه می‌گیریم از نظر کارمندان با تحصیلات مختلف در زمینه عملکرد کارکنان سازمان، تفاوت معناداری وجود ندارد.

- آیا بین نظر افراد (از نظر میزان خدمت) در مورد عملکرد کارکنان تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۴. خلاصه تحلیل واریانس یکراهه برای تفاوت میزان خدمت با عملکرد کارکنان

منبع	df	SS	MS	F	Sig
بین گروهی	۵	۸/۵۶	۲/۱۴	۴/۲۰	۰/۰۰۳
درون گروهی	۲۸۴	۱۳۹/۱۰	۰/۵۱		
کل	۲۸۹	۱۴۷/۶۶			

براساس نتایج جدول، سطح معناداری $p = 0/003$ و $F = 4/20$ نشان‌دهنده این است که بین گروه‌ها (میزان خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که حداقل بین دو تا از گروه‌ها تفاوت معناداری از نظر میانگین عملکرد وجود دارد.

از آنجا که آزمون F معنی‌داری الگو را نشان داده است از آزمون تعقیبی توکی استفاده

کرده‌ایم. در مقایسه‌های چندگانه میانگین‌ها به صورت دو به دو یا زوجی باهم مقایسه شده است. بین میانگین نمره عملکرد گروه خدمت ۶ تا ۱۰ سال با پنج گروه دیگر (۱ تا ۵ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۶ تا ۳۰ سال) تفاوت معناداری $p < 0/05$ مشاهده شد؛ هم‌چنین بین دیگر گروه‌ها از نظر عملکرد کارکنان سازمان تفاوت معناداری مشاهده نشد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به این تحقیق خلأ ناشی از برخی از تحقیقات همسو با این تحقیق به چشم می‌خورد؛ بنابراین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود در مورد موضوعات زیر در سطح استان و دیگر رده‌های سپاه، پژوهش‌های لازم را پیگیری کنند:

۱. بررسی ارتباط بین تعمیق معنویت و رهبری و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان
۲. بررسی رابطه عملکرد کارکنان با دیگر متغیرها مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی و...
۳. مقایسه تطبیقی عملکرد کارکنان نواحی استانهای خراسان رضوی، شمالی و جنوبی

منابع فارسی

- امام خمینی، سیدروح‌الله (۱۳۸۹). صحیفه امام. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام‌خمينی(ره).
- برزگربرویی، کاظم؛ پاک‌سرشت، فاطمه (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش معنویت درمانی از دیدگاه اسلام بر بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دختر. فصلنامه اخلاق. س ۴. ش ۱: ۱۲۳ - ۱۴۷.
- جعفری‌شورگل، سکینه (۱۳۹۲). تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی. مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی و ایرانی. س ۲. ش ۳.
- چیت‌سازاصفهان، علی؛ صفری، علی؛ آقاجانی‌فشارکی، آرزو (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری رهبری تحول‌آفرین (مورد مطالعه: شرکت مخابرات اصفهان). تهران: کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و علوم اجتماعی.
- دعایی، حبیب‌اله؛ عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول. س ۴. ش ۸: ۲۹ - ۵۱.
- دلور، علی (۱۳۸۲). روشهای تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ذوالریاستین، عبدالمجید (۱۳۸۸). روش تحقیق در مدیریت. تهران: نشر بازتاب.
- سلطانی، شاهرخ؛ جبباری، غلام؛ یزدان‌ستا، فاروق (۱۳۹۵). تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی. س ۷. ش ۲۱: ۷۳ - ۸۶.
- شیخی‌نژاد، فاطمه؛ احمدی، گلنار (۱۳۸۷). مدیریت در پرتوی معنویت. ماهنامه تدبیر. ش ۲۰۲: ۵۸ - ۴۹.

شهیدی، شهریار (۱۳۷۹). روان‌درمانی و معنویت. سخنرانی ماهانه انجمن روانشناسی ایران. تهران: فرهنگسرای اندیشه.

طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی (۱۳۹۲). نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان در سازمان. تهران: انتشارات آذرین مهر.

عابدی‌جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرضها و الگوی مفهومی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ش ۵: ۹۹ - ۱۲۱.

عطاغفر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی؛ امیری، یداله (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان). دو فصلنامه مدیریت اسلامی. س ۲۱. ش ۱: ۲۱۹ - ۲۳۹.

غباری‌بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری‌مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی. ش ۱۰: ۱۲۵ - ۱۴۷.

کشمیری، مهدیه؛ عرب‌احمدی، فاطمه (۱۳۸۷). هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه منابع طبیعی گرگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور مرکز بهشهر.

گرفین، مورهد (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و علیرضا معمارزاده. تهران: نشر مروارید. مقیمی، سیدمحمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۲. ش ۳ - ۴: ۸۹ - ۹۸.

میرزایی‌توکلی، سیدمنصور؛ شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها. مدیریت در دانشگاه اسلامی. س ۴. ش ۱: ۵۹ - ۷۶.

میری، عبدالرضا؛ آقازاده، فاطمه؛ نوری، روح‌اله (۱۳۹۳). شناسایی حد بهینه معنویت سازمانی در رابطه با حداکثر نمودن عملکرد کارکنان موردکاوی استناداری قزوین. مجله مدیریت توسعه و تحول (ویژه‌نامه). ص ۱۰۱ - ۱۰۸.

ناصری‌فر، وحید؛ الماسی‌فرد، محمدرسول (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز. اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۴. ش ۳ - ۴: ۱۷ - ۲۷.

منابع انگلیسی

- Mitroff Lan I. & Denton Elizabeth A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace, Sloan Management Review, Summer, PP. 83-92.
Vaughan, F. (1993). Spiritual in psychotherapy. Journal of Transpersonal psychology, 23(2), pp. 105-119.

