

## مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان

### ♦ دانشگاه ایلام

محمد تابان<sup>۱</sup>؛ بهزاد جوانمرد<sup>۲</sup>  
اسفندیار محمدی<sup>۳</sup>؛ سید مهدی ویسه<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام انجام شده است. **روش:** روش مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه ایلام به تعداد ۴۲۰ تشکیل می‌دهد که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه مورد نظر ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه‌های مورد نظر از روش تصادفی ساده استفاده شد. جهت سنجش رهبری معنوی، از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) و برای سنجش انگیزش شغلی، از پرسشنامه انگیزش شغلی نئو و باچبر (۱۹۹۷) استفاده شد. در تعیین روایی و پایایی نیز پرسشنامه طراحی شده در اختیار چند نفر از اساتید دانشگاه ایلام قرار گرفت و پس از اصلاحات لازم و تغییر برخی سؤالات، روایی پرسشنامه مورد تأیید واقع شد. برای تعیین پایایی، تعداد ۳۰ پرسشنامه توسط کارکنان دانشگاه ایلام تکمیل و ضریب کرونباخ آلفا محاسبه شد ( $\alpha = 0/83$ ). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس-۱۶ و به طور خاص از آزمونهای ضرایب همبستگی و رگرسیون استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی، با انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی، عاملی مهم در ایجاد و افزایش انگیزش شغلی کارکنان محسوب می‌شود.

**واژگان کلیدی:** انگیزش شغلی، رهبری، رهبری معنوی، دانشگاه ایلام.

♦ دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۲۱؛ تصویب نهایی: ۹۲/۰۲/۱۲.

۱. دکترای مدیریت منابع انسانی، استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام.
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات ایلام (نویسنده مسئول) / آدرس: ایلام. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات / Email: behzad\_javanmardi@yahoo.com
۳. دکترای مدیریت سیاستگذاری، استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام.
۴. دکترای مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه ایلام.

## الف) مقدمه و بیان مساله

اگر چه موضوع رهبری سالیان طولانی مورد توجه اندیشمندان بوده است، اما تحقیق علمی در این زمینه در قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات زیادی که تا به حال در این زمینه انجام شده، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده‌اش مبهم مانده است. اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته، اما موضوعی که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و مترلی، ۲۰۰۶: ۱). در واقع؛ تحول در توسعه نظریه‌های رهبری، از جنگ جهانی دوم به وجود آمده که باعث ارائه چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان، شامل نظریه مسیر-هدف، رهبری کارزماتیک، رهبری تحول‌آفرین و تعاملی شده است. این نظریه‌ها سعی دارند توضیح دهند که چگونه بعضی رهبران قادرند با توسل جستن به معنویت، میزان تعهد و انگیزش پیروان خود را افزایش دهند. (رابین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۲)

از جمله سبک‌های رهبری که باعث تغییرات نگرشی و انگیزشی کارکنان می‌شود، رهبری معنوی و یکی از متغیرهای همبسته با رهبری معنوی، انگیزش شغلی است. انگیزش عاملی است درونی که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می‌کند و راهنمای او برای گزینش کوشش از میان کوششهای دیگر ارادی است (میسکل<sup>۳</sup>، ۱۹۸۳). همچنین انگیزش به مجموعه روابط متغیر مستقل یا غیر مستقلی که راستا، وسعت و پایداری رفتار را تبیین می‌کنند، مربوط است؛ با این شرط که تأثیرات، استعداد، مهارت و درک وظیفه و همچنین محدودیتهای حاکم بر محیط، ثابت نگه داشته شوند (کمپبل و پریچارد<sup>۴</sup>، ۱۹۷۶). بنابر این، سازمانها به رهبرانی نیاز دارند که به بُعد دیگری از زندگی انسانی که فراتر از روابط عادی رهبر-پیرو است توجه کنند؛ رهبرانی که در موقعیتهای به جای مداخله در امور، به بصیرت‌بخشی؛ به جای کنترل، به اعتماد؛ به جای اعمال

---

1. L.W. Fry & Matherly

2. Rubin

3. Miskel

4. Campbell & Pritchard

مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۳۱

محدودیت، به استقلال؛ به جای اقدام، به تصویرسازی و به جای مطرح کردن خود، به فروتنی تأکید کنند. (سلیمی، ۱۳۸۰)

دانشگاه هم همانند دیگر سازمانها و نهادها برای هدایت اثربخش امور، نیازمند رهبرانی کارآمد و اثربخش است. امروزه در دانشگاههای ایران، رویکرد اسلامی حاکم است. بنابر این، برخورداری مدیران دانشگاهی از مؤلفه‌های رهبری معنوی<sup>۱</sup> امری مهم و حیاتی در پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی و گامی در جهت تحقق سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ است. لذا پرداختن به معنویت در دانشگاه، یکی از نقاط توجه این پژوهش است.

### ب) معنویت از دیدگاه‌های مختلف و ارتباط آن با انگیزش

ویلس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) ویژگی معنویت را به صورت پیوستاری از قوی تا ضعیف عنوان کرده است: فعال- منفعل، امیدوار- ناامید و وصل- جدایی. معنویت اساساً یک فرایند فعال است و نه منفعل؛ جایی که عمل، هم معنویت را تغذیه می‌کند و هم ماهیت آن را می‌سازد. دست‌اندرکاران بهداشت روانی به صورت فعال مشوق رشد معنویتند. کار ارادی، فعالیت درونی، دعا و مکاشفه و توجه به خدمات مذهبی، توسط این افراد تشویق می‌شوند.

معنویت نه تنها یک فرایند فعال است، بلکه بر مقابله و بهبود تا مراقبت تأکید دارد. مطابق نظریه ویلس، داشتن امید در کنار رویه فعال و اتصال به سه وجه خود، دنیا و دیگران، تضمین‌کننده سلامت و جسم بوده است. معنویت به عنوان کوششی خوش‌بینانه است که هم فرایندی است که توسط نگرش مثبت تغذیه می‌شود و هم نتایج مثبت را تقویت می‌کند. فعالیت و خوشبینی با سومین ویژگی معنویت شکل می‌گیرد. شاروس و هپکو معتقدند که فعالیت معنوی شامل حس اتصال به دیگری یا به جهان است. کایسر- شانون با اشاره به وصل به عنوان یک موقعیت فعال و مثبت، اشاره می‌کند که معنویت، افراد پراکنده را در یک کوشش مشترک برای پیشبرد وضعیت انسان وحدت می‌دهد. این ویژگی به مثابه موضوعی برجسته در بحث معنویت و بهداشت تظاهر یافته است. (قمری، ۱۳۸۷)

1. *Spiritual Leadership*

2. *Wills*

تعالی معنوی<sup>۱</sup> به توانایی افراد برای داشتن یک دیدگاه ذهنی و وسیع در مورد زندگی و یافتن احساس عمیقی از معنا و مفهوم زندگی اشاره دارد. تعالی معنوی یک انگیزش درونی و اساسی است که صرف نظر از نیازهای شخصی، در جهت رفع نیازهای دیگران به کار گرفته می‌شود و دارای سه بُعد پیوستگی<sup>۲</sup> (احساس مسئولیت‌پذیری شخصی نسبت به دیگران)، کامروایی در عبادت<sup>۳</sup> (لذت بردن و خرسندی در عبادت) و کمال<sup>۴</sup> (احساس وحدت و هدف در زندگی) است (جولز، ۲۰۰۷). برخی مطالعات به تأثیر مثبت معنویت بر عزت نفس، احساس تعلق، توانایی مقابله با استرس، پاسخ دادن و سازگاری با آسیب، توانایی رهایی یافتن از خطرات، رضایت از زندگی و برخی نشانه‌های فیزیولوژیکی مانند فشار خون پایین، افزایش عملکرد سیستم ایمنی، کاهش نشانه‌های افسردگی، افزایش سلامت فیزیکی و روانی، و بهزیستی اشاره کرده‌اند. (کنستانتین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲؛ گراهام<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۱؛ ماسگراو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ ریان<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱؛ ویلیامز<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۲) معنویت به طور بالقوه بر شرایط و رفتارهای مربوط به سلامتی از طرق گوناگون تأثیر می‌گذارد. معنویت، مقابله و پاسخ به تجربه‌های فشارزا را از طریق افزایش نیروی درونی تسهیل می‌کند (هریوت<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۲). و از طریق آن، معنا و هدف و احساس ارزشهای اخلاقی درک می‌شود (نolan و کراوورد، ۱۹۹۷) و رفتار را هدایت می‌کند. (بیلچر<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۱۹۸۹)

قرآن کریم معنویت را دارای قلمرو وسیع و گسترده می‌داند که می‌تواند شامل همه احوال، اقوال، افعال و انگیزه‌ها و اندیشه‌های انسان شود؛ زیرا گوهر معنویت را «خداگرایی» می‌داند. لذا هر کاری که با رنگ و رایحه رحمانی و انگیزه الهی انجام گیرد، داخل در معنویت

- 
1. *Spiritual Transcendence*
  2. *Connectedness*
  3. *Prayer Fulfillment*
  4. *Universality*
  5. *Joules*
  6. *Constantine*
  7. *Graham*
  8. *Musgrave*
  9. *Ryan*
  10. *Williams*
  11. *Heriot*
  12. *Nolan & Crawford*
  13. *Belcher*

مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۳۳

است. روح حاکم بر معنویت در قرآن، «ایمان به خدا و عمل صالح» و به تعبیری «عبودیت» است که با توحید و عدالت الهی و اجتماعی و نبوت، امامت و قیامت‌گرایی در هم تنیده و هم‌سرنوشت است. طبق این اصول، معنویت در قرآن از دو ویژگی اساسی و کلیدی برخوردار است: الف) جامعیت (یعنی همه ابعاد زندگی انسان اعم از فردی، خانوادگی، اجتماعی، دنیایی و آخرتی را در بر می‌گیرد)، ب) کمال (یعنی همه حدود و مراتب وجودی انسان را در حرکت تکاملی شامل می‌شود). به همین دلیل است که معنویت قرآنی دارای ساحت‌های عقلانی، نفسانی و جسمانی یا معرفتی، تربیتی و شریعتی است تا هم شامل درون و هم شامل بیرون انسان شود. (رودگر، ۱۳۸۸)

در یک کشور اسلامی، صرف وجود دانشگاه کفایت نمی‌کند، بلکه باید «اسلامی بودن» جزء جدایی‌ناپذیر این مراکز علمی قرار گیرد. برای تحقق این هدف عظیم، بایستی تغییراتی اساسی در ساختار دانشگاه از یک سو و تطبیق آن با فرهنگ غنی اسلامی از سوی دیگر انجام گیرد. از آنجا که اساتید، مدیران دانشگاهی و کارکنان، از ارکان اساسی هر دانشگاهی محسوب می‌شوند، می‌توان با تبیین وظایف و ویژگی‌های این گروه‌ها در یک کشور اسلامی، گامی مؤثر در نیل به هدف مقدس اسلامی کردن دانشگاه‌ها برداشت. با تبیین وظایف مشترک و اختصاصی ذی‌نفعان درونی دانشگاه در جهت تحقق دانشگاه مقدس اسلامی، مشخص و مبرهن است که نقش کارکنان دانشگاه در انتقال تجربیات و تعلیم موازین علمی - اخلاقی بسیار حساس و سرنوشت‌ساز است. کارمند خوب و وظیفه‌شناس (اعم از استادان و سایر کارکنان) در پرتو تلاش و مسئولیت‌های خود، جامعه را شفا می‌دهد و در مقابل، فرد مسئولیت‌ناشناس و غیر متعهد، سلامت جامعه را به مخاطره می‌اندازد. (معصوم فتاحی، ۱۳۹۰)

با تمرکز بر روی معنویت، افراد به دنبال چیزی‌اند که در مذهب از بیشترین اهمیت برخوردار است؛ یعنی بُعد تجربی. میل به تقدس و معنویت تا حد زیادی با نیازهای ما به ایجاد ارتباط، ماهیت، نظم، معنا، جهت، امید و حس جاودانگی و میل به معیارهای اخلاقی مرتبط است. بنابراین، رهبرانی که یک زندگی معنوی فعال را کنترل می‌کنند، اغلب معنا و هدف زندگی خود را یافته، به دنبال ارزشهای فردی خود هستند. این ارزشها اغلب از طریق میل به ایجاد تفاوت و کمک به ساخت دنیایی پرمعنا تر انعکاس می‌یابد. (بلوک، ۱۹۹۳)

نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی، توسعه یافته و ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار و عضویت در سازمان است. (فرای، ۲۰۰۳)

برای کلیه سرپرستان، مجریان و مدیران، انگیزش کارکنان و همکاران عملاً امری اساسی است. انگیزش، رفتار نیست؛ بلکه یک حالت پیچیده درونی است که مستقیماً قابل مشاهده نبوده اما بر رفتار تأثیر دارد. بنابر این، باید از رفتار افراد (خواه کلامی یا غیر کلامی) به انگیزش آنها پی ببریم. انگیزش به رفتار افراد، تحرک و فعلیت می‌بخشد. بدون انگیزش هیچ رفتار سازمان‌یافته و هدفداری چه در محیط کار یا هر جای دیگر از فرد بروز نخواهد کرد. (آونز، ۱۳۸۲: ۱)

رهبری معنوی نیز به عنوان یک الگوی انگیزش درونی، درصدد برآوردن نیازهای متعالی افراد در سازمان است. رهبر معنوی با ایجاد تصویری از آینده دانشگاه برای کارکنان و از طریق مراقبت، توجه و قدردانی (نوع دوستی) نسبت به خود و دیگران، در آنها نوعی تعهد سازمانی به معنای وفاداری و پیوند با دانشگاه و عضویت به وجود می‌آورد. همچنین کارکنان با وجود رهبران معنوی، ارزش و معنای کار خود را دریافته، نسبت به بهره‌وری خود حساسیت نشان می‌دهند. بر اساس تحقیقات پیشین، مدیران دانشگاه ایلام به عنوان یک دانشگاه جامع نیز با مشکل عدم انگیزش کارکنان مواجه بوده‌اند. از این رو، در این مقاله رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان در دانشگاه ایلام بررسی شده است.

اداره معنویت در سازمان، یکی از مهم‌ترین فعالیتهای مدیریت است. آنچه بشریت در این وضعیت بحران‌زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمانها باید معنوی شوند یا خیر؛ بلکه انتخاب این است که آنها چگونه می‌توانند معنوی باشند. اگر قرار است سازمانها با تأکید بر توسعه و پیشرفت باقی بمانند، آنگاه صادقانه راه چاره‌ای جز معنوی شدن آنها نیست. (ماندولاندو، ۲۰۰۳)

میل یا اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاشها و فعالیتهای فرد یا افراد است. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. کارکنان، بدنه اصلی

### مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۳۵

هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و مسلماً در سیستم، از برنامه‌ها، فعالیتها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارند. دانشگاهها به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا با آموزش دانشجویان، از بروز جامعه غیر مولد پیشگیری کنند. کارکنان کسانی‌اند که با شناخت عوامل مؤثر می‌توانند وضعی را به وجود آورند که موجبات رشد علمی و فرهنگی کشور را موجب شوند. بنابر این، کارایی و اثربخشی و بهبود عملکرد کارکنان، از مهم‌ترین اهداف یک دانشگاه محسوب می‌شود و هر دانشگاهی سعی در تقویت این اهداف از راههای گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف مذکور باید عوامل تقویت‌کننده آن را شناسایی کرد و پس از بررسی، در جهت تقویت آنها گام برداشت. یکی از این عوامل، ایجاد انگیزه درونی در کارکنان است که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است. اتخاذ رهبری معنوی به عنوان یک الگوی انگیزش درونی در محیط دانشگاهی منجر به تغییر و آماده‌سازی کارکنان می‌شود؛ به گونه‌ای که کارکنان به کارهای خود، به ویژه در زمینه آموزش و تحقیق، گرایش بیشتر و رقابتی‌تری نشان می‌دهند.

با توجه به اهمیت آنچه مطرح شد و با توجه به بررسی‌های به عمل آمده و مروری بر تحقیقات گذشته، ملاحظه شد که متغیرهای رهبری معنوی و انگیزش شغلی به طور جداگانه در تحقیقات مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما نسبت به رابطه بین این دو متغیر تاکنون هیچ گونه تحقیقی صورت نپذیرفته است. لذا در این تحقیق سعی محقق بر آن است که خلأ موجود دانشی و بینشی در باب رابطه ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی را پر و نتایج علمی و مستدل در این زمینه فراهم کند. نتایج این پژوهش می‌تواند در امر مدیریت و رهبری دانشگاهها، بهبود شیوه‌های انگیزش شغلی کارکنان و دستیابی به اهداف دانشگاه راهگشا باشد.

### ج) پیشینه پژوهش

تائبی (۱۳۷۷) در پژوهشی به بررسی عوامل ایجاد انگیزش شغلی در مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران از دیدگاه مدیران آنها پرداخت. یافته‌ها نشان داد عواملی که مدیران در ایجاد انگیزش شغلی مؤثر تلقی کرده‌اند عبارتند از: ماهیت کار و موفقیت در آن، روابط کاری خوب، استقلال در کار، اهداف کار، فراهم بودن امکانات و تجهیزات و پویایی کار.

همچنین با استناد به تحقیق نوربخش (۱۳۷۶) در زمینه بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی مؤثرند، ولی این همبستگی و روابط بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی مثبت و قوی‌تر است.

حبیبی (۱۳۷۶) نیز در پژوهشی به بررسی، شناسایی و مقایسه عوامل انگیزش شغلی مدیران با عملکرد آنان پرداخت. نتایج به دست آمده بر اساس داده‌های پژوهش حاکی از آن است که بین انگیزش شغلی و عملکرد مدیران (با ابعاد سه‌گانه انگیزش) رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین انگیزش شغلی از بُعد ویژگی‌های فردی با عملکرد و بین انگیزش شغلی از بُعد ماهیت شغل با عملکرد، رابطه معناداری به دست آمده است.

شناسایی الگوی رهبری، نقش مهمی در اثربخشی امور سازمانها از جمله دانشگاهها دارد و از آنجا که مدیران دانشگاهها در اتخاذ سبکهای رهبری مناسب به عنوان یکی از متغیرهای مهم تعیین‌کننده رفتار سازمانی، همواره با مشکلاتی نظیر عدم انگیزش شغلی و متعاقب آن غیبت کارکنان ناخشنود، ترک دانشگاه توسط افراد متخصص، کاهش عملکرد مطلوب، نارضایتی هیئت علمی و به طور کلی کاهش عملکرد روبه‌رو می‌شوند، بررسی وضعیت انگیزشی کارکنان و رابطه آن با سبک رهبری در دانشگاهها امری است که نیاز به بررسی اساسی دارد. نکته مهم اینکه، دانشگاهها با کارکنان رشدیافته‌ای روبه‌رو هستند که دیگر با ارضای نیازهای اولیه بر انگیزخته نمی‌شوند، بلکه آنها خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیطهای کاری به منظور پرورش خلاقیت و استعدادهای خود هستند. بنابر این، به منظور انگیزش آنها باید به دنبال رفع نیازهای متعالی بود.

بسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای که به منظور تشخیص نیازهای انگیزش و بهداشت کارکنان صنایع سنگین سوئد انجام داد، نشان داد که هویت و اهمیت وظیفه، استقلال کار، بازخورد، محیط کاری مناسب، امنیت شغلی و دستمزد، از عوامل مهم به شمار می‌آیند. همچنین



مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۳۷

گیبونز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در نتایج تحقیق خود، عواملی چون: امکان ادامه تحصیل، گذاشتن احترام، مسئول بودن، قدردانی و پاداش مساوی را از عوامل مهم انگیزش ذکر کرده است.

پژوهش اشموز<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نیز که در زمینه بررسی عوامل انگیزش و بهداشت کارکنان دانشگاه نیویورک صورت گرفت، مشخص کرد که دریافت تشویقهای مالی، برقراری ارتباط صحیح، توجه به ارتقا، ترفیع، شناخت و قدردانی مدیران، از جمله مهم‌ترین عوامل انگیزش کارکنان محسوب می‌شوند.

### د) مواد و روشها

با توجه به هدف پژوهش که بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام بود، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی مورد استفاده قرار گرفته است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای بود که با بهره‌گیری از مبانی و چارچوب نظری تهیه شد و پس از اطمینان از روایی و پایایی آن، برای گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. به منظور بررسی روایی ابزار تحقیق، از نظرات تنی چند از اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام استفاده شد و برای آزمون پایایی ابزار، ۳۰ پرسشنامه توسط کارکنان دانشگاه (خارج از جامعه آماری تحقیق) استان ایلام تکمیل و ضریب کرونباخ آلفا محاسبه شد ( $\alpha=0/83$ ). جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان در دانشکده‌های دانشگاه ایلام ( $N=420$ ) بوده است که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه مورد نظر ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از آزمونهای آماری ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

---

1. Gibbons

2. Ashmos

## هـ) یافته‌های پژوهش

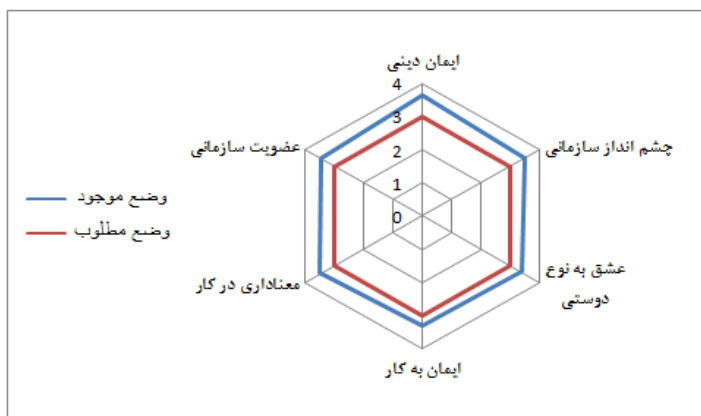
### ۱. ویژگی‌های فردی

یافته‌های حاصل از آمار توصیفی نشان داد که از بین ۲۰۰ نفر افراد مورد مطالعه، ۱۳۹ نفر (۶۹/۵ درصد) مرد و ۶۱ نفر (۳۰/۵ درصد) نفر زن بودند. اکثر افراد ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه داشتند و کمترین آنها، کمتر از ۳۰ سال داشتند. اکثر افراد دارای تحصیلات کارشناسی و کمترین آنها دارای مدرک دکتری بودند.

### ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

وضعیت مؤلفه				شاخصهای توصیفی			متغیرهای پژوهش
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	انحراف معیار	میانگین	
۵۰	۴۸	۶۳	۲۷	۱۲	۱/۱۷	۳/۴۸	چشم‌انداز سازمانی
۲۹	۶۲	۷۴	۲۵	۱۰	۱/۰۳	۳/۳۷	عشق به نوع دوستی
۲۸	۵۳	۸۰	۳۱	۸	۱/۰۲	۳/۳۱	ایمان به کار
۳۰	۸۲	۵۲	۲۵	۱۱	۱/۰۶	۳/۴۷	معناداری در کار
۳۰	۸۱	۴۹	۲۷	۱۳	۱/۱۰	۳/۴۴	عضویت سازمانی
۳۷	۸۷	۵۱	۱۶	۹	۱/۰۱	۳/۶۳	ایمان دینی



نمودار ۱: شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مؤلفه‌های رهبری معنوی

مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۳۹

یافته‌ها نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی از وضعیت مناسبی برخوردارند؛ زیرا میانگین تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از حد متوسط بوده و نمودار تار عنکبوتی بیانگر این امر است. نمودار ۱ نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌ها در وضعیت موجود دارای شرایط و وضعیت مناسبی‌اند.

**فرضیه اول: بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.**

بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. این رابطه در پژوهش فلاح (۱۳۷۹) نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

**جدول ۲: بررسی رابطه بین چشم‌انداز و انگیزش شغلی**

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۱	چشم‌انداز سازمانی	انگیزش شغلی	۰/۳۰۵*	۰/۰۵۳

**فرضیه دوم: بین عشق به نوعدوستی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.**

بین عشق به نوعدوستی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد. این رابطه در پژوهش فلاح (۱۳۷۹) نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

**جدول ۳: بررسی رابطه بین عشق به نوعدوستی و انگیزش شغلی**

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۲	عشق به نوعدوستی	انگیزش شغلی	۰/۷۶۱**	۰/۰۰۰

**فرضیه سوم: بین ایمان به کار و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.**

بین ایمان به کار و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد. تحقیق پیری (۱۳۷۹) این یافته را تأیید می‌کند.

**جدول ۴: بررسی رابطه بین ایمان به کار و انگیزش شغلی کارکنان**

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۳	ایمان به کار	انگیزش شغلی	۰/۸۸۴**	۰/۰۰۰

**فرضیه چهارم: بین معناداری در کار و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.**

بین معناداری در کار و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. پژوهش آشموس (۲۰۰۸) این یافته را تأیید می‌کند.

**جدول ۵: بررسی رابطه بین معناداری در کار و انگیزش شغلی کارکنان**

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۴	معناداری در کار	انگیزش شغلی	۰/۱۳۶*	۰/۰۷۷

**فرضیه پنجم: بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.**

بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود ندارد. پژوهش باسی (۲۰۰۲) این یافته را تأیید می‌کند.

**جدول ۶: بررسی رابطه بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان**

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۵	عضویت سازمانی	انگیزش شغلی	۰/۱۷۸	۰/۱۴۲

**فرضیه ششم: بین ایمان دینی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.**

بین ایمان دینی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد. پژوهش تائبی (۱۳۷۷) این یافته را تأیید می‌کند.

**جدول ۷: بررسی رابطه ایمان دینی و انگیزش شغلی کارکنان**

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۶	ایمان دینی	انگیزش شغلی	۰/۷۱۳**	۰/۰۰۰

**فرضیه هفتم: بین ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمانی و ایمان دینی) با انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد.**

مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۴۱

بین ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوعدوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمانی و ایمان دینی) با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. فلاح (۱۳۷۹) این یافته را تأیید می‌کند.

یافته‌های آزمون رگرسیون نیز به شرح ذیل است.

جدول ۸: بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با انگیزش شغلی

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
۷	ابعاد رهبری	انگیزش شغلی	*۰/۱۹۴	۰/۰۲۰

جدول ۹: رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با نمرات انگیزش شغلی

الگو	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
مقادیر ثابت	۲/۰۵۴	۰/۲۲۴		۹/۱۶۶	۰/۰۰۰
چشم‌انداز	-۰/۰۶۲	۰/۰۳۷	۰/۱۰۹	۱/۶۵۳	۰/۱۰۰
عشق به نوعدوستی	۰/۱۰۶	۰/۰۳۶	۰/۱۹۷	۲/۹۰۸	۰/۰۰۴
ایمان به کار	۰/۰۴۱	۰/۰۳۹	۰/۰۷۳	۱/۰۴۵	۰/۲۹۷
معناداری در کار	۰/۱۲۱	۰/۰۲۶	۰/۳۱۷	۴/۷۲۰	۰/۰۰۰
عضویت	-۰/۱۵	۰/۰۳۷	-۰/۲۹	-۰/۴۲	۰/۶۵۷
ایمان دینی	۰/۵۱	۰/۰۱۳	۰/۲۷۶	۳/۹۳۳	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری حاکی از آن است که از میان ابعاد رهبری معنوی، فقط معناداری در کار (۰/۳۱۷)، ایمان دینی (۰/۲۷۶) و عشق به نوعدوستی (۰/۱۹۷) درصد از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر؛ سه مؤلفه پیش‌بینی‌کننده به اندازه ۰/۲۴ با انگیزش شغلی همبستگی دارند (ضریب تعیین برابر با ۰/۲۴) و این بدان معناست که ۲۴ درصد از تغییرات در انگیزش شغلی توسط سه مؤلفه معناداری در کار، ایمان دینی و عشق به نوعدوستی تبیین می‌شود.

**(و) نتیجه‌گیری و پیشنهادها**

یافته‌های مربوط به فرضیه اول نشان داد که بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد. اگر چه تحقیقی کاملاً مشابه با این پژوهش یافت نشد، ولی ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین چشم‌انداز سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد. حسین‌پور (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین بُعد چشم‌انداز سازمانی و کارآفرینی، رابطه معنادار وجود دارد. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که بین چشم‌انداز سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی، رابطه مثبت وجود دارد. به نظر می‌رسد آشکارسازی اهداف و چشم‌انداز دانشگاه سبب می‌شود کارکنان تصویری مثبت از موفقیت‌های آتی خود کسب کنند و این بدین معناست که مدیران و مسئولان در دانشگاه‌ها باید چشم‌اندازها را آنچنان تدوین کنند که باعث ایجاد تعهد در کارکنان شده و به عقیده آنها بهترین چشم‌انداز ممکن تشخیص داده شود؛ به نحوی که منجر به بهبود کار سایر افراد شود. این چشم‌انداز باید واضح و جذاب بوده و آینده روشنی را برای همه عوامل و سازمان تدوین کند تا اعضا این احساس را داشته باشند که فعالیت‌های آنان در جهت تحقق چشم‌انداز ایجاد شده است و این امر باعث ایجاد انگیزش شغلی در آنان شود.

یافته‌های مربوط به فرضیه دوم نشان داد که بین عشق به نوعدوستی و انگیزش شغلی کارکنان، رابطه معنادار مثبت وجود دارد. اگر چه تحقیقی کاملاً مشابه با این پژوهش یافت نشد، ولی ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین عشق به نوعدوستی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین بُعد عشق به نوعدوستی و رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط معنادار وجود دارد. حسین‌پور (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین بُعد عشق به نوعدوستی و کارآفرینی سازمانی، رابطه معنادار وجود دارد. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که بین عشق به نوعدوستی و ظرفیت یادگیری سازمانی، رابطه مثبت وجود دارد. به نظر می‌رسد ایجاد عشق به نوعدوستی در دانشگاه‌ها باعث ایجاد انگیزش شغلی در کارکنان می‌شود و این بدین معناست که رهبران و مدیران دانشگاه‌ها باید در راستای ایجاد انگیزش شغلی در کارکنان به عنوان یکی از ارکان اصلی و مهم در دانشگاه توجه

مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۴۳

داشته باشند، به نحوی که احساس کنند سازمان با آنها مهربان است و وقتی رنجورند، رعایت حال آنها می‌شود. رهبران و مدیران دانشگاه باید نسبت به کارکنان، رازدار و وفادار بوده و نیز در برخورد با آنها صادق و بدون غرور باشند و در پی تنبیه اشتباهاتی که به طور غیر عمد از ایشان سر می‌زند نباشند. این امر به تدریج باعث ترویج عشق به نودوستی بین اعضا نیز می‌شود.

یافته‌های مربوط به فرضیه سوم نشان داد که بین ایمان به کار و انگیزش شغلی کارکنان، رابطه معنادار مثبت وجود دارد. اگر چه تحقیقی کاملاً مشابه با این پژوهش یافت نشد، ولی ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ایمان به کار و توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران رابطه مثبت وجود دارد. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که بین ایمان به کار و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. ایمان به کار باعث انگیزش شغلی کارکنان می‌شود؛ بدین معنا که ایمان آنها به کار باعث می‌شود خود را از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کرده و توسعه دهند و موجبات سلامتی زیستی و روانی خود را فراهم آورند. همچنین همسو بودن ارزشهای افراد با اهداف دانشگاه باعث می‌شود آنها بیش از حد در راه رسیدن به میسر شدن این اهداف تلاش کنند.

یافته‌های مربوط به فرضیه چهارم نشان داد که بین معناداری در کار و انگیزش شغلی کارکنان، رابطه معنادار مثبت وجود ندارد. ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین معناداری در کار و توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران رابطه مثبت وجود دارد. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که بین ایمان به کار و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵) در پژوهش خود دریافتند که بین معناداری در کار و کار هدفمند با انگیزش کارکنان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد. کار هدفمند و با معنا، در انگیزش کارکنان تأثیرگذار است. به عبارت دیگر؛ چنانچه افراد احساس کنند کارشان هدفمند و با معناست و از دلایل انجام کار خود آگاه باشند و احساس کنند که می‌توانند در کارشان تمام قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را نشان دهند، برانگیخته می‌شوند.

یافته‌های مربوط به فرضیه پنجم نشان داد که بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان، رابطه معنادار مثبت وجود ندارد. تحقیقی کاملاً مشابه با این پژوهش یافت نشد اما

فرهنگی و دیگران (۱۳۸۵) در پژوهش خود دریافتند که بین بعد عضویت سازمانی از ابعاد معنویت در کار با بهبود رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. ضیائی و دیگران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین عضویت سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران رابطه معنادار مثبت وجود دارد. فرهنگ و رستگار (۱۳۸۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین عضویت سازمانی و کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین عضویت سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. به نظر می‌رسد بین بعد عضویت سازمانی و انگیزش کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر؛ اینکه افراد احساس کنند می‌توانند در تعیین سمت و سوی آتی واحد کاری‌شان نقش داشته باشند، باید عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند، کار آنها از نظر مدیران و رهبران دانشگاه و همکارانشان دارای اهمیت است، مبین عضویت فرد در سازمان است که این احساس؛ یعنی عضویت در سازمان، موجبات انگیزش شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد.

یافته‌های مربوط به فرضیه ششم نشان داد که بین ایمان دینی و انگیزش شغلی کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد. پژوهشی مرتبط با این پژوهش توسط پژوهشگر یافت نشد. به نظر می‌رسد هر اندازه ایمان و اعتقاد به خدا در دانشگاه بیشتر باشد و اعمال و رفتار مدیران و اعضا تحت تأثیر گفته‌های ائمه و بزرگان دینی باشد، انگیزش کارکنان بیشتر است. در واقع؛ ایمان به دنبال خود، عمل صالح را برای سازمان و منافع آن به همراه دارد که نتیجه آن می‌تواند تأثیرگذاری و نفوذ رهبر بر روی افراد سازمان باشد؛ نفوذی که خداوند متعال در سایه ایمان رهبر به او عطا می‌کند و این امر موجب انگیزش شغلی در اعضا می‌شود.

فرضیه هفتم: بین ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوعدوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمانی و ایمان دینی) با انگیزش شغلی رابطه چندگانه وجود دارد.

نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری حاکی از آن است که از میان شش مؤلفه رهبری معنوی، فقط معناداری در کار (۰/۳۱۷)، ایمان دینی (۰/۲۷۶) و عشق به نوعدوستی (۰/۱۹۷) انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر؛ سه مؤلفه پیش‌بینی‌کننده به اندازه ۰/۲۴ با انگیزش شغلی همبستگی دارند (ضریب تعیین برابر با ۰/۲۴) و این بدان معناست که ۲۴



مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۴۵

درصد از تغییرات در انگیزش شغلی توسط سه مؤلفه معناداری در کار، ایمان دینی و عشق به نوعدوستی تبیین می‌شود.

**پیشنهادها**

با توجه به یافته‌های تحلیلی تحقیق می‌توان پیشنهادهای ذیل را ارائه داد:

۱. با توجه به رابطه بین چشم‌انداز سازمانی و انگیزش شغلی به مدیران دانشگاهی، پیشنهاد می‌شود جلساتی را برای آگاهی دادن کارکنان در خصوص چشم‌انداز دانشگاه فراهم برگزار کنند و در این جلسات، مأموریت و رسالت دانشگاه را به طور روشن بیان و چگونگی دستیابی به اهداف سازمان را مشخص کنند. پس از بیان چشم‌انداز سازمان، مدیران باید فعالیتهای کارکنان را در راستای رسیدن به این چشم‌انداز هماهنگ کنند.

۲. با توجه به رابطه بین عشق به نوع دوستی و انگیزش شغلی، به مدیران دانشگاهی پیشنهاد می‌شود با رواج فرهنگ عشق به نوعدوستی در دانشگاه، موجبات انگیزش اعضا را فراهم کنند. مدیران بدین منظور باید همواره برنامه‌هایی را برای قدردانی از خدمات اعضا ترتیب دهند و همچنین زمانی که اعضا با مشکلاتی روبه‌رو هستند، آنها را مساعدت کرده، نسبت به آنها رازدار و وفادار باشند.

۳. با توجه به رابطه بین معناداری در کار و انگیزش شغلی مدیران دانشگاهی، پیشنهاد می‌شود به اعضا یادآور باشند که کار آنان از ارزش و اهمیت برخوردار است و شرایطی را فراهم آورند که آنها تمام توانمندی‌های خود را در کار خود به کار گیرند. در این خصوص مدیران باید در به کارگیری اعضا، علایق و استعداد آنها را نیز مد نظر قرار دهند.

۴. با توجه به رابطه بین ایمان به کار و انگیزش شغلی، به مدیران دانشگاهی پیشنهاد می‌شود افراد را در پستیایی که از نظر هدف با اهداف فردی آنها مشابهت دارد به کارگیرند تا همسو بودن اهداف فردی و اهداف شغلی باعث انگیزش آنها شود.

۵. با توجه به رابطه بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی، به مدیران دانشگاهی پیشنهاد می‌شود با سهیم کردن اعضا در تعیین سمت و سوی آتی واحد کاری‌شان، باعث شوند آنها عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند و با ارزش نهادن به کار آنها در سازمان، باعث ایجاد حس عضویت در آنها شوند و موجبات انگیزش شغلی کارکنان را فراهم آورند.



منابع

- آونز، رابرت جی. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ترجمه قربانعلی سلیمی و احمدعلی فروغی ابری، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- بخشی علی‌آباد، حمید (۱۳۷۶). بررسی نظرات کارکنان در مورد عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.
- پورمیری، منصوره (۱۳۸۸). مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان بیمارستانهای خصوصی و دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- پیری، ثریا (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل با میزان انگیزش کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.
- تائبی، زهره (۱۳۷۷). عوامل ایجاد انگیزش شغلی در مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران از دیدگاه مدیران آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی.
- حبیبی، رزاق (۱۳۷۶). بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی با عملکرد مدیران دبیرستانهای شهرستان زنجان در سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم تربیتی.
- رودگر، مهدی (۱۳۸۸). اخلاق اسلامی، قم، دفتر نشر معارف، چ پنجاه و نهم.
- سلیمی، محمدحسین (۱۳۸۰). مشارکت و مدیریت مشارکتی در آموزش و پرورش، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. ش ۲۸.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان عباس و آیبغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی، پاییز و زمستان

- مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام ♦ ۲۴۷
- فلاح، محمدحسین (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مریمان تربیتی استان یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
  - قمری گیوی، حسین (۱۳۸۷). معنویت، هویت و سلامت روان، *روان شناسی و دین*، ۱(۴): ۳۴-۷۱.
  - معصوم فتاحی، سید حسین (۱۳۹۰). *بحثی پیرامون تغییرالگوها در زمینه اسلامی کردن دانشگاهها، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلام.*
  - نصر، سید حسین (۱۳۸۷). *دلباخته معنویت، ترجمه منوچهر دین پرست، تهران، کویر.*
  - نوربخش، مهوش (۱۳۷۶). *بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، پایان نامه دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.*
  - Ashmos, Duchon (2000). **“Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure”**. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2): 134-145.
  - Bassy, Maren (2002). **“Motivation and Work: Investigation and Analysis of Motivation Factors at Work”**. Available: <http://www.Diva-portal>. Retrieved October 4.
  - Belcher, A.; D. Dettmore & S. Holzemer (1989). **“Spirituality and Sense of Wellbeing in Persons with AIDS”**. *Holistic Nursing Practice*, 3(4): 16-25.
  - Campbell, J.P & R.D. Pritchard (1976). **Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology**. Chicago, Rend.
  - Fairholm, G. W. (1996). *Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. Leadership and Organizational Development Journal*, 17 (5), 11-17.
  - Fry, L.W. & L.L. Matherly (2006). **“Spiritual Leadership and Organizational Performance: an Exploratory Study”**, Available at: [www.Tarleton.edu](http://www.Tarleton.edu).
  - Gibbons, P. (2000). **Spirituality at Work: Definitions, Measures Assumptions, and Validity Claims**. Paper Presented at the Academy of Management Annual Meetings, Toronto.

- Joules, Shaalon (2007). **The Mediating Roles of God Attachment between Religiosity and Spirituality and Psychological Adjustment in Young Adults.**, Electronic Thesis. Doctor of Philosophy, Ohio State University, Psychology
- Maldonado, N.; J. Efinger & C. Lasy (2003). **“Shered Perceptions Personal Development”**. *International Journal for Human Caring*, 7 (1): 9-19.
- Miskel, Cecil, G. (1983). **“Motivation in Educational Organizations”**. *Educational Administration Quarterly*, 18 (3).
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A spiritual audit of corporate America: A hard look a spirituality, religion, and values in the workplace. San Francisco: Jossey-ass.
- Mondy, Wayne, R. et al. (1988). *Management, concepts and practice, allyn and bacon, Inc.*
- Nolan, P. & P. Crawford (1997). **“Towards a Rhetoric of Spirituality in Mental Health Care”**. *Journal of Advanced Nursing*, 26: 289-294.
- Rubin, R.S.; D.C. Munz & W. H. Bommer (2002). **“Leading from within: the Effects of Emotion Recognition and Personality on Transformational Leadership Behavior”**. *Academy of Management Journal*, 48 (5): 845-858.
- Williams, L.; S. Reed, C. Nelson & A. Brose (2002). **“Relations of Intrinsic Spirituality with Health Status and Symptom Interference”**. *Psychological Reports*, 91: 618- 626.

