

بررسی رابطه معنویت در محیط کار بر سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان

زهرا افسری^۱، شهرام فرداد^۲، فاطمه موحدنیا^۳

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران

Zahraafsari4@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران

Shahram.fardad55@gmail.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش بازاریابی) - عضو اتاق بازرگانی استان مازندران - شهر ساری - ایران

Movahed.nia.1994@gmail.com

نویسنده مسئول: فاطمه موحدنیا (movahed.nia.1994@gmail.com)

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه معنویت در محیط کار با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان بوده است. جمع آوری داده‌ها در این پژوهش به روش میدانی و ابزار جمع آوری داده‌های پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد بوده است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان به تعداد ۵۵۳ و حجم نمونه پژوهش براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۷ نفر مشخص گردیده است. نمونه‌گیری نیز به روش تصادفی ساده انجام شده است. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و روایی آنها به صورت محتوایی بررسی گردید. برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بوسیله معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart-PLS3 استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیات نشان داد بین معنویت در محیط کار با سلامت روان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی و سلامت روان رابطه وجود دارد.

کلمات کلیدی: اشتیاق شغلی، سلامت روان، معنویت در محیط کار

۱- مقدمه

نیروی انسانی به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت عامل مهمی در سازمان است چرا که هر گونه بهره‌وری تغییر و بهبود در نظام‌ها و فرآیندهای فنی و سازمانی توسط انسان‌ها صورت می‌گیرد. بهره‌برداری از توان فکری و توانمندی‌های ذهنی کارکنان سازمان که به عنوان سرمایه نهفته از آن نام می‌برد نیازمند به وجود آمدن ساختارهایی است که بتواند انعطاف منابع انسانی کارکنان سازمان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آینده سازمان سوق دهد، مدیر خواه برای سود یا بهره‌وری بیشتر سازمان تلاش کند یا کارآمدی و عملکرد بهتر کارکنان، باید پیوسته مراقب انعطاف منابع انسانی و شایستگی افراد و گروه‌های کاری باشد (مقصودلو، ۱۳۹۲). هیجان‌ها و تنظیم آنها، موضوعی بحث برانگیز در حوزه مطالعه‌های سازمان است. افراد در سازمان، همواره احساس‌های خود را تنظیم می‌کنند و تنظیم هیجان‌ها، تأثیرهای مثبت و منفی بر افراد سازمان و سازمان دارد همچنین با توجه به سرعت تغییر تکنولوژی، افزایش پیچیدگی‌های محیطی، تنوع نیروی کار و وابستگی بسیاری از سازمان‌های خدماتی و دانش محور به متخصصان خود، ماهیت نقش‌های مورد نیاز شغل‌ها متحول شده است و بسیاری از مشاغل، نیازمند فعالیت ذهنی بالا هستند. بنابراین، برای بیشتر سازمان‌ها، سلامت ذهنی و عملکرد کارکنان و عوامل مؤثر بر آنها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (باکر و اوارلمان، ۲۰۱۱). امروزه سازمان‌ها به کارکنانی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه زیادی داشته و پر انرژی و مشتاق باشند. چنین افرادی جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند (هیلتون و شرم، ۲۰۱۵). بایشرفت‌های اخیر در روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای، سازمان‌ها به کارکنانشان به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارای شان توجه می‌کند. در این رابطه اشتیاق شغلی کارکنان و عوامل مؤثر در آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران سازمان قرار گرفته است. در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به عنوان عاملی اساسی در ابقاء کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه توجه به روان‌شناسی مثبت‌نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (نادری و صفرزاده، ۱۳۹۲). اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کرده‌اند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان محل کار فرد است. رابینز (۲۰۰۸) بر این باور است که اشتیاق شغلی به میزانی اطلاق می‌شود که فرد شغل خود را معرف خود و کار یا عملکرد خود را موجب سر بلندی و کسب حیثیت و اعتبار خود می‌داند. سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند، تکالیف و وظایف شغلی خود را به نحو مطلوبی به انجام می‌رسانند که این مهم در نهایت منجر به بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شود (باکر و لیتز، ۲۰۱۰). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که اشتیاق شغلی با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی و رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکین و همکاران، ۲۰۱۲). دنیای کنونی، دنیای تحولات و دگرگونی‌هاست، این تغییر و دگرگونی‌ها در عصر حاضر، همواره برای سازمان‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را به وجود می‌آورد. در این میان، سازمان‌هایی موفق هستند که خود را با شرایط به وجود آمده، تطبیق داده و با تغییرات به وجود آمده، همراه شوند و فقط سازمان‌هایی می‌توانند این‌گونه عمل کنند که

کارکنانشان از قدرت معنویت بالایی برخوردار باشد. به همین دلیل، برخی از تئوری پردازان علم مدیریت، مقوله معنویت در کار را برای مقابله با تغییرات دنیای پیچیده امروز، پیشنهاد می کنند (آزاد مرزآبادی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین طبق شواهد، قلمرو سازمان و مدیریت هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی، تحت تاثیر عوامل قدرتمند فرا ساختاری و فرا سازمانی قرار دارند. به همین دلیل، از مباحث عمده در مدیریت و سازمان در قرن ۲۱، مباحث خدا در سازمان، اخلاق، معنویت کارکنان و غیره است و به همین خاطر، امروزه بعنوان عنصری اساسی و لازم در سازمان و محیط کار توسط محققین شناخته شده است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). معنویت محل کار یکی از مهمترین گرایش هایی است که در چند دهه اخیر پدید آمده است. سازمان ها برای داشتن نیروی کار با عملکرد برتر، مجبورند کارمندان خود را به روشی معنادار و معنوی درگیر کنند (پرادهان و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقات متعددی وجود دارد که نشان می دهد سازمان هایی که به جنبه های اخلاقی و معنوی توجه بیشتری نشان می دهند، از مزایای مالی و غیر مالی بهره می گیرند (بیرمن و همکاران، ۱۹۹۹). پژوهشگران بر این باورند معنویت در محیط کار شامل مزایایی چون تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، اشتیاق شغلی و تمایل به ماندن در محیط کار است (میلی مان و همکاران، ۲۰۰۳). طبق مطالب گفته شده پرسش اصلی تحقیق حاضر این می باشد که آیا بین معنویت در محیط کار بر سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان رابطه معنادار وجود دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- معنویت در محیط کار

تعریف معنویت با معنویت در محیط کار فرق دارد. مایرز (۱۹۹۰) بیان می کند معنویت در کار، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده برای جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است (کراسمن، ۲۰۱۰). معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه ای در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش (شیخ نژاد و احمدی، ۱۳۸۷). اصول معنویت در کار شامل خلاقیت (تلاشی آگاهانه برای دیدن افکار متفاوت)، ارتباط (وسیله ای که افراد را ترغیب می کند با همدیگر کار کنند، احترام گذاشتن (احترام به خود و دیگران که شامل احترام به محیط، خلوت شخصی افراد، نظرات متفاوت، فلسفه ها، جنسیت، سبک زندگی، توانایی، اعتقادات و شخصیت می شود)، چشم انداز (یعنی دیدن و ترسیم ماورای امور ظاهری)، مشارکت (شامل مسئولیت پذیری افراد و اعتماد به دیگران می شود)، انرژی (وقتی افراد احساس خلاقیت می کنند و می توانند نظرات و افکار خود را بیان کنند. انرژی شامل احترام نسبت به مدیریت و خود فرد و همسالان می شود؛ به عبارتی دیگر وقتی انرژی منفی است، دشمنی و تخاصم در موقعیت های کاری افزایش می یابد) و انعطاف پذیری (سازگاری با تغییر می شود (ظفر، ۲۰۱۰).

۲-۲- اشتیاق شغلی

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود به جای یک حالت خاص و موقت به یک حالت ثابت و روانشناختی و فراگیر اشاره دارد (شائوفلی، ۲۰۰۶). (فیلیپس، ۲۰۰۹)، اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می‌باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می‌گردد. مکلود و کلارک (۲۰۰۹)، دلیل این عدم وحدت را این چنین بیان می‌کند: اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اسپارو و همکاران (۲۰۰۹) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید. تراس و همکارانش (۲۰۰۶) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. به نظر گیبونز (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیر گذار است. اشتیاق شغلی کارکنان مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان خود دارند. یکی از بررسی‌های انجام شده توسط بکر و همکاران (۲۰۱۱) تشخیص دادند که اجماع رو به رشدی وجود دارد مبنی بر آنکه اشتیاق می‌تواند به معنای سطح بالایی از انرژی و همچنین سطح بالایی از درگیری شغلی باشد (اینستو گلو و وار، ۲۰۱۲).

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

۳-۲- سلامت روان

سلامت روان اشاره به این موضوع دارد که افراد چگونه زندگی خود را ارزیابی می کنند. یک شخص، زمانی می تواند بگوید که سلامت روان بالایی دارد که از زندگی خود رضایت داشته باشد و به طور مکرر، احساس های خوبی مانند لذت، خوشی و خوشحالی را تجربه کند و احساس های منفی مانند غم و عصبانیت را کمتر تجربه کند (داینر، ۲۰۰۰). بدون شک سلامت روان نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می کند و یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع را، بررسی میزان بهداشت روانی افراد آن جامعه نشان می دهد (شاملو، ۱۳۸۱). بهداشت روانی افراد متأثر از عوامل متعددی است، اگر چه این عوامل به صورت جداگانه مورد مطالعه قرار می گیرند ولی در واقع این موضوع چند وجهی متأثر از یکدیگر است، بدین معنی که افراد به علت شرایط محیطی خاص یا عوامل فردی تعادل و آرامش روحی دچار تغییراتی می شود و هر چه شدت این عوامل زیادتر باشد، تاثیر و تهدیدش بیشتر خواهد بود. عواملی همچون: عدم برآورده شدن نیازهای اولیه، ناکامی، استرس، یادگیری، مسائل اجتماعی و رسانه های جمعی و... از عمده ترین تاثیرگذاران بر بهداشت روانی هستند. (هیل، ۱۹۵۲) عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می گذرانند به همین دلیل شرایط محیط کاری تاثیرات بسزائی را در تامین سلامت روانی افراد را دارد. سازمان ها و نهادها یکی از مهم ترین محیط هایی است که هر روزه افراد بسیاری را در نقش های مختلف پذیراست. بخش عظیمی از این افراد در غالب نیروی انسانی و کارکنان آن سازمان ها ساعات بسیاری را در آن سپری می کنند. در زمینه ترکیب و ساختار نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی که بعنوان قلمرو حرفه ای و تخصصی از پدیده های قرن حاضر است، می توان از زوایای متعددی این مسأله را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد (میرشفیعی، ۱۳۸۴).

۳- پیشینه تحقیقات

***کمانگری و همکاران (۱۳۹۹)**، به بررسی ارایه الگوی اشتیاق شغلی، سلامت روان و برخی ویژگی های شخصیتی کارکنان پرداختند. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی، کاربردی و پیمایشی است که به صورت میدانی انجام شد. برای انجام این تحقیق از بین کارکنان استانداری های استان های شمالی کشور (۱۵۰۰) نفر به صورت تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در ادامه و پس از کسب مجوزهای لازم پرسشنامه های محقق ساخته اشتیاق شغلی و ویژگی های شخصیتی و پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ (۱۹۷۲) بین افراد نمونه توزیع شد و جمع آوری شد. در نهایت از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج نشان داد، اشتیاق شغلی بر سلامت روان و ویژگی های شخصیتی تاثیر معناداری دارد. نتایج تایید کننده تاثیر اشتیاق شغلی بر سلامت روان و ویژگی های شخصیتی کارکنان می باشد بنابراین پیشنهاد می شود مسئولین جهت بهبود عملکرد و سرزندگی کارکنان به اشتیاق شغلی توجه داشته و راهکارهایی جهت بالا بردن سطح اشتیاق بین کارکنان بیاندیشند.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

***غریب زاده و علیزاده (۱۳۹۷)**، پژوهش حاضر با هدف مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه بهورزان شهرستان ارومیه است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۹۰ نفر بعنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت بررسی ارتباط متغیرهای اصلی پژوهش با همدیگر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و روابط بین متغیرها باهم دیگر معنی دار بود. در ادامه جهت بررسی قابلیت تعمیم مدل ساختاری پژوهش، مدل معنی داری پژوهش (مدل t) نیز ارائه شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی تاثیر مستقیم دارد، همچنین معنویت در کار بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم دارد و در نهایت توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی تاثیر مستقیم دارد.

***شارما و کومرا (۲۰۲۰)**، هدف از این تحقیق بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی با سلامت روانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق کارکنان بوده است. داده ها از ۳۴۴ متخصص فناوری اطلاعات که در هند کار می کنند جمع آوری شد. از مدل معادلات ساختاری برای ارزیابی تناسب مدل معنویت در محیط کار و ارتباط آن با اشتیاق کارکنان، عدالت سازمانی و سلامت روان استفاده شد. نتایج نشان داد که معنویت در محل کار و عدالت سازمانی به طور معنادار و مثبت اشتیاق کارکنان را پیش بینی می کند که به طور معناداری با سلامت روان کارکنان ارتباط دارد. همچنین اشتیاق کارکنان در رابطه بین معنویت در محیط کار و سلامت روان و همچنین رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روان به طور قابل توجهی نقش واسطه گری را دارد.

***آپرلیا کاتیارا (۲۰۲۰)**، هدف از این مطالعه تعیین رابطه بین معنویت محل کار و اشتیاق شغلی معلمان دبیرستان بود. در این مطالعه از روش کمی با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای استفاده شده است و حجم نمونه بر اساس جدول ایزاک و مایکل با سطح خطای ۵ درصد با ۱۲۰ شرکت کننده که به عنوان معلمان دبیرستان دولتی در شهر باندا آچه هند کار می کنند، انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون ضریب همبستگی این فرضیه تأیید شد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین معنویت محل کار و اشتیاق شغلی معلمان دبیرستان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این بدان معناست که هر چه معنویت معلمان در محیط کار بیشتر باشد، میزان اشتیاق شغلی معلم بالاتر خواهد بود و برعکس.

***جناناسوار و سولفی (۲۰۲۰)**، هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر ترکیبی ذهن آگاهی و معنویت در محل کار بر سلامت روانی کارکنان است. یک طرح تحقیقاتی مقطعی برای این مطالعه اتخاذ شد و داده ها از ۳۳۳ کارمند تمام وقت شاغل در صنایع مختلف جمع آوری شد. نتایج نشان داد که بین سه متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که هم معنویت در محل کار و هم ذهن آگاهی پیش بینی کننده های مهمی برای سلامت ذهنی کارکنان هستند.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

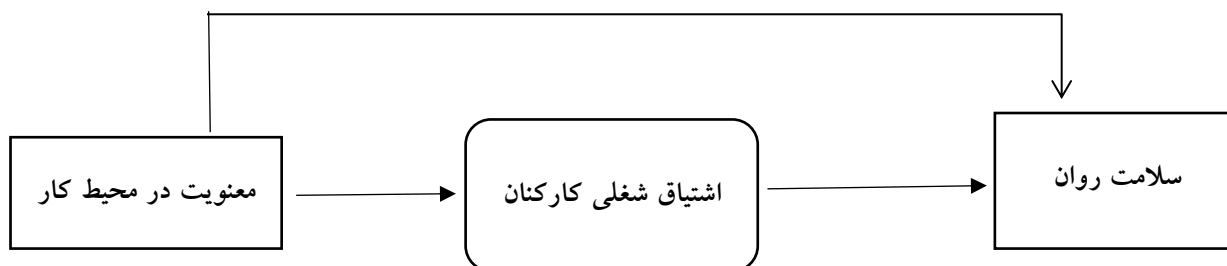
نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

۴- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. همچنین روش تحقیق مورد استفاده در این مطالعه از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان بهزیستی استان گلستان به تعداد ۵۵۳ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه تحقیق حاضر با توجه به جدول مورگان ۲۲۷ نفر تشکیل می‌دهند و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. جمع-آوری داده‌ها مورد نیاز برای این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. روش کتابخانه‌ای شامل مطالعه انواع متون فارسی و انگلیسی در رابطه با ادبیات پژوهش می‌باشد. برای کسب اطلاعات راجع به سازمان مورد مطالعه (سازمان بهزیستی استان گلستان) و جامعه آماری به اسناد و مدارک مربوطه مراجعه شد. و در روش میدانی با استفاده از پرسشنامه و توزیع آن در بین نمونه آماری داده‌های مورد نیاز برای انجام تحقیق، جمع-آوری شدند.



شکل ۱؛ مدل مفهومی محقق ساخته

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد وزارت معارف و اوقاف و صنایع مستظرفه

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

۵- یافته های پژوهش

جدول ۳- آمار توصیفی جمعیت شناختی تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مردان	۱۶۹	۷۴
زنان	۵۸	۲۶
سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۳۱	۱۳
۳۰-۴۰ سال	۱۱۹	۵۲
۴۰ سال و بیشتر	۷۷	۳۵
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۹	۱۳
کارشناسی	۱۲۷	۵۶
کارشناسی ارشد و بالاتر	۷۱	۳۱
سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۱۰ سال	۵۱	۲۲
۱۰ تا ۲۰ سال	۹۹	۴۳
بیشتر از ۲۰ سال	۷۷	۳۵
در مجموع	۲۲۷	۱۰۰

جدول ۴- ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، اشتراکی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	میانگین (AVE واریانس)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
معنویت در محیط کار	۰/۶۲۰	۰/۹۳۶	۰/۹۲۳
اشتقاق شغلی	۰/۵۳۴	۰/۹۳۷	۰/۹۳۰
سلامت روان	۰/۵۱۸	۰/۹۲۲	۰/۹۰۸

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

معیار GOF: شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه. جدول ۵- میزان cummunality و متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
معنویت در محیط کار	۰/۴۴۹	-
اشتیاق شغلی	۰/۴۱۴	۰/۱۷۷
سلامت روان	۰/۴۳۹	۰/۲۶۹
میانگین	۰/۴۵۸	۰/۲۲۳

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.458 \times 0.223} = 0.319$$

مقدار GOF مدل پژوهش ۰/۳۱۹ محاسبه گردیده است متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می‌کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۳۱۹ می‌باشد که جز اندازه‌های بزرگ است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش بسیار مناسبی دارد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCII-conf.ir



جدول ۶- خلاصه نتایج از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی روابط مستقیم پژوهش

ردیف	فرضیات	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	بین معنویت در محیط کار با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۲۰۹	۳/۲۶۲	تایید
۲	بین معنویت در محیط کار با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۲۷۵	۳/۷۹۹	تایید
۳	بین اشتیاق شغلی کارکنان با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۲۲۷	۵/۲۵۲	تایید
نتایج حاصل از ارزیابی روابط غیر مستقیم پژوهش بوسیله آزمون سوبل				
۱	بین معنویت در محیط کار با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۴۷	۲/۷۷۱	تایید

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه معنویت در محیط کار بر سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان بوده است. طبق فرضیه اول بین معنویت در محیط کار با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. مایرز (۱۹۹۰) بیان می کند معنویت در کار، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده برای جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهنآوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است (کراسمن ، ۲۰۱۰). معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه ای در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش (شیخ نژاد و احمدی، ۱۳۸۷). نتیجه این فرضیه با پژوهش غریب زاده و علیزاده (۱۳۹۷)، روحی عیسی لو و فرهادی (۱۳۹۴)، شارما و کومرا (۲۰۲۰) و آپریلیا کاتیارا (۲۰۲۰) هم راستا بوده است.

طبق فرضیه اول پیشنهاد می شود:

- روابط صمیمانه در محیط کار با آموزش ارتباطات انسانی به کارکنان
- مدیران در تصمیمات کاری نسبت به نیازهای شخصی کارکنان توجه لازم رانشان دهند.

طبق فرضیه دوم بین معنویت در محیط کار با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد. یکی از مفاهیمی که ارتباط مستقیم و معناداری با معنویت در محیط کار دارد، مفهوم سلامت سازمانی است که به تجربه‌ی معنادار بودن شغل، تجربه‌ی مسؤلیت‌پذیری نسبت به نتایج کار و انسجام میان اعضا مربوط است. در زمینه پژوهش‌های اسلامی پژوهش‌های متعددی درباره‌ی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی صورت گرفته است. صمدی میارکلانی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه‌ی علی بین معنویت در محیط کار و سلامت روان شناختی کارکنان دانشگاه پرداخته‌اند که در پژوهش آنها مشخص شد با کاربست برنامه‌های معنویت‌افزا و فراهم نمودن محیط‌های کاری مملو از اخلاق و معنویت، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. در پژوهش‌های میرزایی توکلی و همکاران نشان داده شده که معنویت در محیط کار یک متغیر پیش‌بینی‌کننده برای سلامت سازمانی، مسؤلیت‌پذیری، وجدان کاری و رضایت شغلی کارکنان است. نتیجه این فرضیه با پژوهش ثناگوی محرر و همکاران (۱۳۹۵)، شارما و کومرا (۲۰۲۰) و جناناسوار و سولفی (۲۰۲۰) هم‌راستا بوده است. طبق فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود:

- ایجاد فضای اخلاق کاری مناسب در سازمان، با ایجاد جو اعتماد و تلقین حس برابری در سازمان
- برخورد قاطعانه با رفتارهای توهین‌آمیز به کارکنان (از قبیل تمسخر و استهزای کارمند از سوی رئیس و برعکس و ...) برای تقویت سلامت روان کارکنان.

طبق فرضیه سوم بین اشتیاق شغلی کارکنان با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد. در طی سال‌های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی و تجربیان مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی تمرکز دارد (سلیگمن، ۲۰۰۳). به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار پدیده و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، شایسته توجه قابل ملاحظه‌ای هستند. تئوری حفظ منابع (هوبفال، ۱۹۸۹) چهارچوب مناسبی برای دیدگاه پدیده‌های مثبت فراهم می‌کند. فرض اصلی در تئوری حفظ منابع این است که احتمالاً بر تجربیات و منابع مثبت افزوده می‌شود، ایجاد یک چرخه مثبت از منابع موجب اثرات ارتقا سلامت مثبت می‌شود؛ بنابراین افرادی که دارای منابع مهمی هستند، اغلب قادرند منابع دیگری را به دست آورند. عکس این موضوع نیز صادق است به این معنا که از دست دادن منابع مهم منجر به از دست دادن منابع دیگر می‌شود؛ بنابراین اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه اثرات مثبت بر سلامت شود هم‌راستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود مطرح شد (همان منبع). نتیجه این فرضیه با پژوهش کمانگری و همکاران (۱۳۹۹) و شارما و کومرا (۲۰۲۰) هم‌راستا بوده است.

طبق فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود:

- شرح وظایف کارکنان مناسب با روحیات و توانایی آنها باشد به طوری که فشار کاری و فشار روانی به کارکنان نیاید.

ISC
۰۵۹۴۰۴-۱۲۲۰

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

طبق فرضیه چهارم بین معنویت در محیط کار با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. سازمان های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. کندی (۲۰۰۲) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در الگوی معنویت جست وجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، توجه به معنویت به سمت محیط های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه ای دارد. پژوهش های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آنها می تواند بهره وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است، بر ای مثال، افراد معنوی در محیط کار، کار گروهی بیشتری را از خود به نمایش در می آورند، مهربان تر و عادلانه تر رفتار می کنند (میترون و میلین، ۱۹۹۹). در محیط های کاری، این احساس را در میان کارکنان ایجاد می کنند که کارکنان خود را از سازمان و واحد کاری بدانند، در سازمان از همدیگر حمایت نموده و خود را با مأموریت ها و اهداف سازمان عجین نمایند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۰). کارکنان در این حالت، کار خود را بامعنا، هدف دار و چالش برانگیز در می یابند و یا به عبارتی دیگر انگیزه در آنان ایجاد می شود. مطالعات بسیاری ثابت کرده اند که بهره وری کارکنان مستقیماً با انگیزش آنان ارتباط دارد. شواهد زیادی وجود دارد که در نبود سایر منابع کاری، تنها وجود کارکنان برانگیخته دستیابی به اهداف سازمان را میسر ساخته است (مهداد، ۱۳۹۲). نتیجه این فرضیه با پژوهش شارما و کومرا (۲۰۲۰) هم راستا بوده است.

طبق فرضیه چهارم پیشنهاد می شود:

- آزادی عمل و انصاف در تصمیم گیری های شغلی از طرف کارکنان وجود داشته باشد.
- برگزاری ورک شاپ و دوره های آموزشی در زمینه های معنویت و تاثیر آن در محیط کار، شیوه های کاربردی تقویت اشتیاق کارکنان

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

۷- منابع

- آزادمرزآبادی؛ اسفندیار، هوشمندجا؛ منیجه، پورخلیل؛ مجید (۱۳۹۲)، رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طب نظامی. ۱۳۹۲؛ ۱۵ (۱): ۴۳-۵۰.
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۸۱) درآمدی بر روان شناسی انسان، تهران: انتشارات آزاد تهران.
- ملایی، مریم، مهداد، علی، گل پرور، محسن (۱۳۹۳)، " رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی سال پانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳، (۵۶)، صفحات ۴۷-۵۵.
- مرامی علیرضا (۱۳۷۸) بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب) انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- مردانی حموله محسن، حیدری هانیه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان بیمارستان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۲(۲): ۴۷-۵۸.
- نادری، فرح، و صفرزاده. (۱۳۹۶). رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی ۱۵، ۶۸-۵۶، (۵۶).
- Aprilia, E & Katiara, O. (2020). WORKPLACE SPIRITUALITY AND WORK ENGAGEMENT AMONG HIGH SCHOOL TEACHERS IN BANDA ACEH. Jurnal Psikologi. 19. 61-71. 10.14710/jp.19.1.61-71.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. The Oxford handbook of positive organizational scholarship, 178-189.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2009). Work engagement: The essential theory and research. Psychology Press, New Yourk, NY.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). "Progress in organizational justice: Tunneling through the maze". In C. L. Cooper., & I. T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12, 317-372. Chichester: John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R.; Goldman, B. & Folger, R. (2003). Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness. Journal of Organizational Behavior, 24, 1019-1024.
- Colquitt, J. A., Canlon, D. E., Wesson, M. J., & Porter, C. O. L. H. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of Organizational Justice research. Journal of Applied Psychology, 86, 425-445.
- De Cremer, David , (2005) , "Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification" , Journal of Managerial Psychology , vol .20, No .1 , pp. 4- 14.

- Heaton, D.P., Schmidt-Wilk, J. and Travis, F. (2004). Constructs, Methods, and measuring for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-8.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2012). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource, *European Journal of Oral Science*, Vol. 113, pp. 479-487.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495-513.
- Milliman, John., Gatling, A., & Kim, J., (2018) The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 35, Pages 56-65.
- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426- 447.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Moorman, R.H., (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76: 845-855.
- Phuong N N D, Khuong M N , Quoc T H , Dong L N T (2018) Ethical Leadership, Organizational Justice and Supporting Environment on Employee Engagement: Empirical Evidences for Public Policy Implications 14 INTERNATIONAL CONFERENCE 129-131.
- Sharma, P.K. and Kumra, R. (2020), "Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement", *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 17 No. 5, pp. 627-650.
- Scandura, T.A (1999). "Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective", *Leadership Quarterly* . Vol 10, 25-40.
- Sitter, Victoria . L , (2003) , "Communication style as a predictor of interactional justice" , *International leadership studies conference* .
- Silver, M. (1989). *Foundations of economic justice* (pp. 1989-1989). Oxford: Blackwell.
- Saunders, M., & Thornhill, A. (2003). Organizational justice, Trust, and the management of change. *Personal Review*, 32, 360-372.
- Zhu, W., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group and Organization Management*, 34, 590-619.