

بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان

مرجان فیاضی^۱، زهرا صالحی ساداتی^۲، فاطمه پریشان^۳

چکیده: مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود منابع انسانی و پرورش نیروی انسانی آن نهفته است. معنویت در کار تجربه‌ای از ارتباط و اعتماد متقابل میان افرادی است که در یک فرآیند کاری با هم همکاری می‌کنند که منجر به خوش‌بینی و حسن‌نیت فردی، ایجاد فرهنگ انگیزشی و افزایش عملکرد می‌شود. هدف مقاله حاضر که روش پژوهش آن از نوع توصیفی بوده و به‌صورت پیمایشی انجام گرفته، سنجش تأثیر سه بعد معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان مشغول در سازمانی معنوی و بزرگی با بیش از ۷۰۰ نفر نیرو، تشکیل می‌دهند. برای این منظور اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از پرسشنامه به‌صورت تصادفی به دو روش دستی و الکترونیکی از نمونه‌ای ۲۰۰ تایی کارکنان شاغل در سازمان مذکور، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS و Lisrel تحلیل آماری استنباطی و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. نتایج نشان می‌دهند سه بعد معنویت، بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت تأثیر دارند. به عبارت دیگر آن دسته از کارکنانی که سطوح بالاتری از معنویت را در کار خود احساس می‌کنند نسبت به کارکنانی که این احساس را در سطح ضعیف‌تری تجربه می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و میزان تمایل به ترک خدمت آنان پایین‌تر است.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت.

۱- استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. تهران. ایران

۲- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. تهران. ایران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. تهران. ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۵/۰۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۰۵

نویسنده مسئول مقاله: زهرا صالحی ساداتی

E-mail: salehisadati@ut.ac.ir

مقدمه

مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود منابع انسانی و پرورش نیروی انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمدی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معنایابی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی و ... به پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی بنام معنویت در کاردارند (آزاد مرزآبادی و همکاران، ۱۳۹۲). زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی‌روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). امروزه اعتقادات معنوی و مذهبی به منظور توضیح و تشریح سبک زندگی برای یک جامعه مهم است. ما می‌دانیم که دین و معنویت ارزش والایی دارند. افراد زمان زیادی از وقت خود را در محل کار و یا در امور اجتماعی مربوط به کار می‌گذرانند. با توجه به گفته‌های گارسیازمور^۱ (۲۰۰۳) و شرابی^۲ (۲۰۰۹) اکثر کارکنان به دنبال یافتن معنا در کار خود هستند. ادبیات پایه‌ای نشان می‌دهد که دین‌داری و معنویت، اثرات قابل توجهی در زندگی افراد دارند، به طوری که شیوه و سلوک افراد در زندگی، رفتار و کارشان را تشریح می‌کند. اعتقادات مذهبی و معنویت می‌تواند تفاوت قابل توجهی در رفتار کارکنان، عملکرد و چارچوب تصمیم‌گیری آن‌ها داشته باشد (عثمان غنی^۳ و همکاران، ۲۰۱۲).

یکی از موضوعات مهم در حال ظهور در مباحث جدید، معنویت سازمانی^۴ (OS) است. با توجه به گفته‌های کریشناکمارونیک^۵ "تجربه معنوی در محل کار با افزایش صداقت و خلاقیت، اعتماد و تعهد در محل کار مرتبط است که با احساس شخصی تکامل کارکنان تشدید می‌شود" (ایزاک^۶، ۲۰۱۲).

1-Garcia-Zamor

2-Sharabi

3-Osman-Gani

4-Workplace Spirituality

5-Krishnakumar & Neck

6-Michal Izak

از اواخر قرن گذشته، نوعی یکپارچگی بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است، یکی از حوزه‌های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب‌وکار سازمان‌ها می‌باشد، بسیاری از اموری که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه‌بندی می‌شدند اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می‌باشند. ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معنাজویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح، هماهنگی، نوع‌دوستی، و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب‌وکار حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام پارادایم معنویت، دارد. در واقع معنویت و مذهب و باورهای برخاسته از آن، نوع رفتار کارکنان در سازمان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. مهمترین کاربردهای معنویت در محیط کار شامل: امنیت شخصی و ایجاد آرامش خاطر، ایجاد تفاهم بین افراد و بهبود ارتباطات در محیط کار، مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه می‌باشند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳).

و همچنین باید بیان کرد، افزایش معنویت در محیط کاری منجر به افزایش روحیه سازمانی و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌شود. امروزه دغدغه بشر پرداختن به معنویت است. بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناختی ورود معنویت در ادبیات رفتار انسانی و سازمانی ارزشمند است. پارادایم جدید تحقیقات در حوزه سازمان و مدیریت، در جهت سنجش و تبیین ابعاد و شاخص‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر و متأثر از آن گام نهاده است (کاراکس^۱، ۲۰۱۰). در جوامع امروزی همه به دنبال یافتن دوباره معنویت به منزله یک بعد گمشده یا دست‌کم پنهان در یک جهان عمدتاً مادی هستند. در این شرایط، بسیاری از نوشته‌ها از معنویت سخن می‌گویند، تا آن‌جا که این موضوع حتی در مباحث سازمان ملل نیز مطرح شده است (کردتیمینی و کوهی، ۱۳۹۰). و اما بیشتر مقاله‌ها و کتاب‌های ناظر بر معنویت و مدیریت، عامیانه، غیرتئوریک و به دور از آزمون‌اند. حتی دانشمندان مدیریت نیز رویکرد کمی (آزمون‌پذیر) به موضوع معنویت نداشته‌اند و مقالاتی که معنویت سازمانی را به صورت کمی سنجیده‌اند، انگشت‌شمارند (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶).

درحالی که تحقیقات خارجی با دیدگاهی غربی در زمینه معنویت در کار همچون تحقیقات پژوهشگرانی چون: دوچن و پلومن^۱، فری^۲، فری^۳، فری و همکاران، ۲۰۰۵؛ گیاکالن و جیورکویچ^۳، ۲۰۰۳؛ ملیمن و همکاران^۴، ۲۰۰۳؛ پاوار و بدرینارایام^۵، ۲۰۰۹ انجام شده است، اما پژوهش داخلی بسیار اندکی وجود دارد که به بررسی معنویت در محیط کار در فرهنگ ایرانی اسلامی با پشتوانه قوی مذهبی در کشور ایران پرداخته باشد. در نتیجه پرداختن به موضوع معنویت و مذهب در سازمان و مدیریت بخصوص در کشورهای اسلامی همچون جمهوری اسلامی ایران امری لازم و شایسته است. اهمیت معنویت و توجه به پیامدهای آن در سازمان‌های مذهبی آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. لذا مقاله حاضر به دنبال پرداختن به این شکاف در ادبیات توسعه و تجربی و سنجش این تغییرها در یک سازمان مذهبی بزرگ با بیش از ۷۰۰ کارکنان می‌باشد تا بینش و دانشی در این زمینه برای خواننده فراهم آید.

مبانی نظری تحقیق

معنویت در محیط کار

واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، به همین دلیل تعریف آن مشکل است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت ندارند. در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود: گیاکالن و جیورکویچ معنویت را چارچوبی از ارزش‌های سازمانی که در فرهنگ قابل مشاهده است تعریف کرده‌اند که تجارب کارکنان را از طریق فرآیند کار، و حس ارتباط با دیگران را به گونه‌ای که موجب احساس کمال و لذت برای فرد می‌شود را ارتقا می‌دهند (گیاکالن و جیورکویچ، ۲۰۰۴). معنویت در کار تجربه‌ای از ارتباط و اعتماد متقابل میان افرادی است که در یک فرآیند کاری باهم همکاری می‌کنند که منجر به خوش بینی و حسن نیت فردی، ایجاد یک فرهنگ انگیزشی و افزایش عملکرد می‌شود (مارکوس^۶ و همکاران، ۲۰۰۵).

2-Duchon & Plowman

2- Fry, L.W

3-Giacalone & Jurkiewicz

4-Milliman et al

5-Shankar Pawar & Badrinarayan

6-Marques

معنویت در کار تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی فرد در زندگی کاری به منظور ایجاد روابط مؤثر بین فرد و همکاران و سایر افرادی است که به نحوی در کار فرد مشارکت دارند، و همچنین سازگاری و یکپارچگی بین باورهای اساسی فرد و ارزش‌های سازمان است (بردلی و کاینی^۱، ۲۰۰۳). اشмос و دوکان^۲ (۲۰۰۲) معنویت در محیط کاری را مربوط به دو جنبه می‌دانند: تجربه شخصی و محیط سازمان. آن‌ها برای معنویت در محیط کاری سه بعد قائل شده‌اند: کار معنی‌دار؛ احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی (پرناماسری و امالیا^۳؛ ۲۰۱۵، ص ۸۲۹).

معنادار بودن کار: یکی از جنبه‌های اساسی معنویت در محل کار، داشتن حس عمیق از معنا و هدف در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار نشان‌دهنده این است که کارکنان چگونه در سطح فردی به طور روزانه با کارشان تعامل دارند. بیان معنویت در محل کار شامل این فرض است که هر شخص یک انگیزه درونی، حقایق و خواسته‌هایی دارد که فرد را درگیر فعالیت‌هایی می‌کند که معنای بیشتری به زندگی خودش و اطرافیانش می‌دهد. تلاش برای ایجاد هدف در کار، ایده جدیدی است. با این حال، دیدگاه معنویت این است که کار فقط با جذابیت و چالش معنی‌دار نمی‌شود، بلکه مؤلفه‌هایی مانند جست‌وجو برای اهداف عمیق و معنادار، زندگی ایده‌ال، نیازهای درونی زندگی فرد و کمک به دیگران کار را معنی‌دار می‌کند. احساس همبستگی: بعد بحرانی معنویت محل کار، شامل داشتن اتصال عمیق و یا ارتباط با دیگران به عنوان یک حس اجتماعی است. این بعد از معنویت در محل کار، در سطح گروهی، رفتار و نگرانی انسانی در تعامل بین کارکنان و همکاران رخ می‌دهد. احساس همبستگی در کار بر مبنای این باور شکل گرفته است که افراد با یکدیگر نوعی ارتباط خود درونی و دیگر درونی دارند. نیل و بنت^۴ (۲۰۰۰) بیان کرده‌اند که این سطح از معنویت یعنی احساس، روان و روح ارتباطی (مثل روح رفاقت) میان کارکنان تیم یا گروه سازمانی.

همسویی با ارزش‌های سازمانی: جنبه سوم معنویت در محل کار، همسویی با ارزش‌های سازمانی است و زمانی اتفاق می‌افتد که افراد یک حس قوی همبستگی بین ارزش‌های شخصی خود و مأموریت‌ها و اهداف سازمان تجربه می‌کنند.

1-Bradley &kauanui

2-Ashmos and Duchon

3-Pupung Purnamasaria & Ima Amaliah

4-Neal & Bennett

این جزء از معنویت در کار شامل تعامل کارکنان با اهداف بزرگتر سازمانی است. همسویی با اهداف سازمان با این فرض که اهداف سازمان از خود فرد مهمتر است و نیازمند همکاری و کمک به دیگران و جامعه است، در ارتباط است. همسویی بدین معنا است که مدیران و کارکنان در سازمانشان ارزش درخور و وجدان قوی دارند و نگران رفاه کارکنان خود و جامعه هستند. همسویی با ارزش‌های سازمانی بدین مفهوم است که کارکنان نه تنها به این دلیل که سازمانشان یک شهروند سازمانی خوبی است بلکه به این دلیل که به دنبال داشتن یک حس بالایی از اخلاقیات و کمال است و سهم بزرگتر از یک شرکت معمولی در رفاه کارکنان، مشتریان و جامعه دارد، تمایل به کار در آن سازمان دارند (ملیمن و همکاران، ۲۰۰۳). در دهه گذشته پژوهش در حوزه "معنویت در محل کار" رشد روزافزونی داشته است. تحقیقات معنویت در مراحل اولیه خود توسط پژوهشگرانی مانند ملیمن و همکاران، ۱۹۹۹؛ دنت^۱ و همکاران، ۲۰۰۵؛ دوچن و پلومن، ۲۰۰۵ و شیب^۲ ۲۰۰۶ شکل گرفت. تحقیقات اخیر (فری، ۲۰۰۳؛ گیاکالن و جیورکویچ، ۲۰۰۳؛ ملیمن و همکاران، ۲۰۰۳؛ فری و همکاران، ۲۰۰۵؛ دوچن و پلومن، ۲۰۰۵) نشان داد که معنویت در محل کار منعکس‌کننده‌ی تجارب کارکنان در زمینه احساس معنا، هدف، اجتماع و تعالی در محل کار است (پاوار و بدرینارایام، ۲۰۰۹).

بعضی از تحقیقات، نتایج معنویت در محل کار مانند نگرش‌های کار کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند (کلدینسکی^۳ و همکاران، ۲۰۰۸؛ تیشلر^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). معنویت در محل کار به عنوان ساختاری شخصی و فلسفی در نظر گرفته شده است، تقریباً تمام مکاتب علمی اذعان کرده‌اند که شناخت معنویت مستلزم حس به تمامیت، ارتباط در محل کار و ارزش‌های عمیق‌تر است. معنویت در-محل کار شامل تلاش برای پیدا کردن هدف نهایی زندگی به منظور توسعه اتصال قوی به همکاران و سایر افراد در محیط کار و داشتن ثبات (تنظیم) بین باورهای هسته‌ای فرد و ارزش‌های سازمانی است. (ملیمن و همکاران، ۲۰۰۳).

1-Dent

2-Sheep

3-Kolodinsky

4-Tischler

فرسودگی شغلی

مفهوم فرسودگی شغلی از حدود ۳ دهه گذشته تاکنون گسترش یافته است. هربرت فرویدنبرگ^۱ (۱۹۷۴) برای اولین بار مفهوم فرسودگی شغلی را معرفی کرد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که به علت از خود گذشتگی فرد در روش کاری و زندگی و یا ارتباطی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی‌شود به وجود می‌آید. باید توجه کرد، فرسودگی شغلی نوعی بیماری است که دارای علائم و نشانه‌های جسمی و روحی دیگری نیز هست و نباید این نوع خستگی مزمن را با خستگی‌های معمولی و زودگذر اشتباه کرد (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی، فرایندی است که در آن منابع روانی کارکنان به تدریج تهی شده و منجر به استرس طولانی‌مدت در محیط کار می‌شود. عدم تطابق بین انتظارات و منابع کارکنان با خواسته‌ها و منابع شغل از یک سو و احتمالات در شغل از سوی دیگر ممکن است موجب فرسودگی شغلی شود. تحقیقات نشان داده است مسئولیت زیاد کار و هم‌چنین عدم مشارکت و حمایت اجتماعی در محل کار، خطر فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد. مرحله نهایی فرایند فرسودگی شغلی نیز می‌تواند به عنوان یک سندرم سه بعدی از خستگی، بدبینی و کاهش اثربخشی حرفه‌ای تعریف شود (آهولا^۲ و همکاران ۲۰۱۴).

با توجه به اظهارات مسلش^۳ (۱۹۸۲) فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که بخاطر اثرات تجمعی محیط کاری پرتنش شکل می‌گیرد و به تدریج اعضای سازمان را تضعیف کرده و آنها را مجبور به عقب نشینی روانی می‌کند فرسودگی شغلی دارای سه بعد می‌باشد: خستگی مزمن عاطفی (خستگی بیش از حد از کار خود)، مسخ شخصیت (رویکردی غیر شخصی و غیر احساسی به کار خود) و عدم موفقیت فردی (دستاوردهای موفق و شایسته در کار خود) (جو و همکاران^۴، ۲۰۱۵). فرسودگی شغلی در یک ساختار سه بعدی، به شرح زیر توصیف شده است: ۱- خستگی عاطفی، به معنی از دست رفتن انرژی‌های عاطفی فرد.

کارکنان زمانی علائم خستگی عاطفی را نشان می‌دهند که در ارائه خود به مراجعان ناتوان هستند. تحلیل عاطفی خود شامل سه شاخص می‌باشد که عبارتند از: توان جسمی و روحی - احساس خستگی

1-Freudennberger

2-Ahola et al

3-Maslach

4-Guo, J et al

و فشار شغلی- بی‌معنایی شغلی ۲- مسخ شخصیت، پاسخ‌های غیراحساسی و خشن نسبت به مراجعان و همکاران می‌باشد. که شامل دو شاخص به نام کاهش عواطف و احساسات و خودپنداری منفی می‌باشد ۳- احساس عدم موفقیت، اشاره به آن دارد که کارکنان از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشت منفی دارند و احساس می‌کنند در شغل خود پیشرفتی نداشته، کار و تلاششان، نتایج مثبتی ندارد. کاهش موفقیت فردی همراه است با احساس عدم دستیابی به اهداف و آرمان‌ها-ارزیابی منفی از عملکرد خود- احساس عدم کنترل بر کار (فرح‌بخش، ۱۳۹۰). به دلایل ارتباط بحث عاطفی با معنویت و فضای معنوی در سازمان‌ها و تاثیر معنویت سازمانی بر عاطفه و روحیه کارکنان، در مقاله حاضر بعد عاطفی فرسودگی شغلی و رابطه آن با معنویت سازمانی مورد توجه و سنجش قرار گرفته است.

تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت در پژوهش‌های بسیاری تعریف شده است. برای مثال توسط موبلی^۱ (۱۹۷۹) به صورت « فرایند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد ترک شغل» تعریف شده است (دعایی، مرتضوی و کوشازاده، ۱۳۹۰). آجزن^۲ (۱۹۷۵) در نظریه‌ی نگرش خود این گونه فرض می‌کند که بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتار یک فرد، سنجش تمایل به انجام آن رفتار در او است. به عقیده‌ی شور و مارتین^۳ (۱۹۸۹) تمایل به ترک خدمت، بهترین متغیر برای پیش‌بینی میزان ترک خدمت واقعی است. سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی جذب، نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند. تمایل به ترک خدمت و ترک خدمت از جمله عواملی هستند که سازمان را در امر دستیابی به این اهداف دچار مشکل می‌کنند. تمایل به ترک خدمت حالتی است که کارمند ارتباط کاری خود را با سازمان ذی‌ربط به صورت اختیاری قطع می‌کند. با توجه به توسعه و بهبود صنایع، لازم است تا منابع انسانی هرچه بیشتر حفظ شود.

در حالی که مبادرت به ترک خدمت از طرف هر یک از افراد به معنای از بین رفتن یک واحد نیروی انسانی بالفعل است که می‌تواند موجبات تضعیف روحیه دیگر شاغلان را نیز فراهم سازد

1-Mobley

2-Ajzen

3-Shore and Martin

(کرمپور و همکاران، ۱۳۹۳). تمایل به ترک خدمت یک تصمیم ذهنی و رویکرد فردی در مورد ادامه کار یا ترک کار است. تمایل به ترک خدمت ارتباط نزدیکی با رفتار ترک کننده دارد. هزینه‌های غیرمستقیم تمایل به ترک خدمت، کاهش روحیه در کارکنان باقی مانده، گرانباری نقش و از دست دادن سرمایه اجتماعی است. تمایل به ترک خدمت می‌تواند ارادی و غیرارادی باشد. اگر کارکنان برای فرار از تجارب منفی در محیط کار، یا دست‌یابی به فرصت‌های بهتر (مالی یا حرفه‌ای) از سازمان جدا شوند، تمایل به ترک خدمت داوطلبانه صورت گرفته است (حسین و آصف^۱، ۲۰۱۲). و زمانی که کارکنان به دلایلی مانند اخراج، افزونگی (تعدیل نیرو)، بیماری طولانی، ناتوانی فیزیکی یا ذهنی از سازمان جدا شوند تمایل به ترک خدمت غیرارادی صورت گرفته است (امبا و کمفونا^۲، ۲۰۱۲). در مقاله حاضر به بررسی تمایل به ترک خدمت کارکنان و ارتباط آن با معنویت سازمانی پرداخته خواهد شد.

پیشینه تحقیقاتی

در خصوص معنویت سازمانی و ارتباط آن با رفتارهای سازمانی در ایران تحقیقاتی شده است که به طور خلاصه به آن‌ها پرداخته می‌شود. مقیمی و همکاران در سال ۱۳۸۶ تاثیر معنویت سازمانی در خلاقیت کارکنان را مورد توجه قرار دادند و وابستگی بین آنان را تایید کردند. غلامعلی لواسانی و همکاران در سال ۱۳۸۷ به بحث معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان پرستاران شهر تهران، پرداخته‌اند. در پژوهش خود ۳۹۷ پرستار از بیمارستان‌های تهران انتخاب کردند که نتایج آنان نشان داد که پرستاران رضایت شغلی کم و در عین حال تعهد سازمانی متوسط و بالاتر از متوسط و همچنین احساس معنوی و مراقبت معنوی بالا و استرس شغلی بالاتر از متوسط داشتند. کردتمینی و کوهی در سال ۱۳۹۰ نیز به بررسی ارتباط تعهدسازمانی، فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارکنان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان پرداختند. نتایج آنان نشان داد که معنویت سازمانی با تمام ابعادش رابطه مثبتی با تعهدسازمانی و رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد. در پژوهش آنان تمایزی بین ابعاد روانشناختی کارکنان زاهدان و گرگان نمایان نگردید.

1-Hussain, T. & Asif, S.

2-Emeka Mbah & Ikemefuna

ازادمرزآبادی و همکارانش (۱۳۹۱) در طی تحقیقی که بر ۳۰۸ کارمند دانشگاه انجام دادند رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی و رضایت شغلی را مورد تایید قرار دادند. طالقانی و همکارانش نیز در سال ۱۳۹۲ به بررسی معنویت سازمانی در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان شهرداری زاهدان پرداختند. نتایج آنان حاکی از تاثیر تمام مولفه‌های معنویت سازمانی در بروز رفتارهای شهروندی بود. احدی شعار و همکارانش در سال ۱۳۹۳ به بررسی رابطه معنویت سازمانی و درگیری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی قم پرداختند. که آنان نیز رابطه مثبت معنویت و درگیری کارکنان به خوبی نشان دادند. حکاک و رحیمی در سال ۱۳۹۴ به تبیین نقش معنویت سازمانی در خلق مزیت رقابتی پایدار کارکنان بانک مسکن تبریز پرداختند. و آنان رابطه با ضریب ۴۴ درصدی بین معنویت سازمانی و مزیت رقابتی پایدار را نشان دادند. همان طور که بیان شده است، تنها یک محقق در ایران رابطه معنویت و فرسودگی شغلی را مورد تحلیل قرار داده است که به نتیجه رابطه معکوس این دو متغیر نیز رسیده است.

تحقیقات خارجی در زمینه معنویت سازمانی نیز در دهه ۱۹۹۰ مطرح گردید. تحقیقات در این حوزه در ابتدا پیرامون ادبیات و ماهیت معنویت مطرح شد. گرچه تعداد کمی پژوهش در آن دوره در زمینه معنویت سازمانی صورت گرفت (گیبونس^۱، ۲۰۰۰). در ابتدا، بیشتر تحقیقات بر تجربه معنویت فردی در حوزه کاری تمرکز داشتند و بعد از آن، تاثیر ابعاد معنویت سازمانی بر نگرش‌های فردی کارکنان و رفتارشان مورد توجه و بررسی قرار گرفته شد. اشموس و دوکان در سال ۲۰۰۰ برای اولین بار مطالعه‌ای انجام دادند و ۷ سطح اصلی معنویت را شناسایی کردند. ولی پس از آن‌ها، بیشتر محققان ۳ سطح از معنویت را مورد بررسی و تحقیق قرار دادند. از جمله مایلیمان و همکارانش (۱۹۹۹)، ۳ سطح فردی، گروهی و سازمانی را معرفی کرد. ما در تحقیق حاضر به بررسی هر سه سطح معنویت یعنی معناداری کار (سطح فردی)، احساس همبستگی (سطح گروهی) و همسویی با ارزش‌های سازمانی (سطح سازمانی) پرداختیم.

چرا که معتقدیم معنویت در هر سه سطح حتی در سطح فردی نیز بر رفتارهای سازمانی کارکنان موثر است و علاوه بر این، با در نظر گرفتن هر ۳ بعد به مطالعه جامع‌تر و دقیق‌تری پرداخته- ایم چرا که معنویت یک مفهوم و ساختار چند بعدی پیچیده است که سطوح ۳ گانه آن بر یکدیگر تاثیر متقابل دارند. و پس از آن محققان به بررسی رابطه معنویت سازمانی با دیگر متغیرهای رفتاری پرداختند. در میان تحقیقات صورت گرفته تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی، به نسبت سایر نگرش‌های شغلی (همچون رضایت و تعهد) از فراوانی کمتری برخوردار است. مایلیمان و همکاران (۲۰۰۳) طی تحقیقات خود به بررسی معنویت کاری و متغیرهای نگرشی از جمله فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این پژوهشگران، ارتباط مثبت بین معنویت در محیط کار و نگرش‌های شغلی کارکنان را تأیید کرد. شانکارپاور (۲۰۰۹) اثرات ابعاد سه گانه معنویت در کار را در مورد سه نگرش شغلی رضایت، مشارکت و تعهد مورد بررسی قرارداد، نتایج حاصل از تحقیقات این محقق تأثیر مثبت معنویت در کار بر سه نگرش مزبور را تأیید کرد. ریگو و پینا^۱ (۲۰۰۸) به مطالعه و بررسی ابعاد معنویت در محل کار و رابطه آن با تعهد عاطفی، هنجاری و رفتاری پرداختند. یافته‌های این محققان نشان داد وقتی افراد معنویت در محل کار را تجربه می‌کنند احساس دل‌بستگی عاطفی و احساس تعهد و وفاداری بیشتری به سازمانشان دارند.

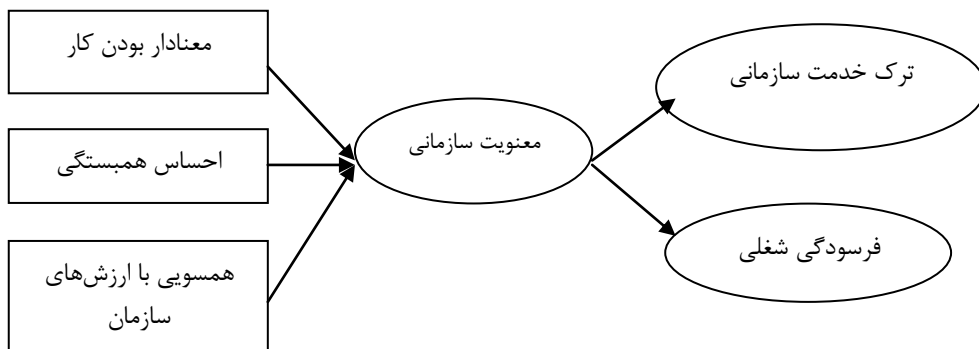
لیزا^۲ و همکارانش (۲۰۱۵) به بررسی رابطه معنویت و فرسودگی شغلی پرداختند که سازمان- های غیرانتفاعی (مانند خیریه‌ها) را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بسیاری از کارمندان داوطلب این سازمان‌ها به خاطر رهایی از فرسودگی شغلی و خستگی‌های ناشی از کار به صورت داوطلبانه ساعاتی را در این سازمان‌های غیرانتفاعی که معنویت بالایی داشتند مشغول می- شدند. جین هان^۳ و همکارانش (۲۰۱۶) نیز به بررسی رابطه بی‌تربیتی مشتریان و تمایل به ترک خدمت سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی در میان ۲۲۸ خدمتکار رستوران پرداختند. نتایج آنان تایید کرد که بی‌تربیتی مشتریان به خاطر تاثیر مستقیمی که بر فرسودگی شغلی دارد، تمایل به ترک خدمت آنان را افزایش می‌دهد.

1-Rego & Pina

2-Lisa L. Scherer

3-Su Jin Han

بر اساس پیشینه ادبیاتی و تجربی و تحقیقات و مقالاتی که پایه و اساس این تحقیق هستند. چارچوب نظری تحقیق همچون شکل ۱ تدوین گردید و می‌توان فرضیه اصلی پژوهش حاضر را بدین صورت بیان نمود: معنویت کاری با تمایل به ترک خدمت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان‌های مذهبی محور رابطه‌ای معکوس دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

هدف از پژوهش حاضر، بررسی میزان معنویت شغلی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان است. بر این اساس، پژوهش از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان سازمانی مذهبی با بیش از ۷۰۰ نفر نیروی کار تشکیل می‌دهد. پرسشنامه به صورت تصادفی و به دو گونه دستی و الکترونیکی و در سطح وسیع توزیع شده است. از میان پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در نهایت ۲۰۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. معنویت شغلی متغیر اصلی این پژوهش است که از زمان معرفی تاکنون در تحقیقات بسیاری به صورت عینی و ذهنی اندازه‌گیری شده است.

در این پژوهش برای سنجش معنویت شغلی از پرسشنامه اشموس و دوکان^۱ (۲۰۰۰)، برای سنجش متغیر تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه کالارلی^۲ (۱۹۸۴) و در نهایت برای سنجش میزان فرسودگی شغلی کارکنان از پرسشنامه مسلش (۱۹۸۱) استفاده شده است. پرسشنامه از انگلیسی به فارسی برگردان شده است و سپس جهت اطمینان از صحت ترجمه، یک مترجم، نسخه فارسی پرسشنامه را مجدداً از فارسی به انگلیسی بازگردانده است. در نهایت با مقایسه این دو نسخه و پس از انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه نهایی به دست آمده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

برای اطمینان به داده‌های پژوهش، لازم است پرسشنامه از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد. روایی به معنای آن است که آیا روش یا وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش موضوع انتخاب شده، مناسب است یا خیر و آیا موضوع را به خوبی می‌سنجد یا خیر. در پژوهش حاضر، برای آزمون روایی سوالات از دو روش اعتبار محتوا و اعتبار سازه (تحلیل عاملی) استفاده شد. اعتبار محتوای پرسشنامه به تأیید اساتید و متخصصان رسید تا اطمینان حاصل شود که روش و وسیله اندازه‌گیری‌ای که برای سنجش موضوع انتخاب شده، مناسب است و پرسشنامه، موضوع مورد نظر را به خوبی می‌سنجد. اعتبار سازه به کمک شاخص KMO و آزمون بارتلت به تأیید رسید. در تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای معنویت در کار، فرسودگی شغل، و تمایل به ترک خدمت سازمانی مقدار KMO، به ترتیب برابر ۰/۷۲۲، ۰/۷۱۱، و ۰/۷۰۱ به دست آمد و می‌توان بیان داشت که نمونه‌گیری مورد نظر برای متغیرهای تحقیق، کفایت لازم را دارند. و از طرفی دیگر نتیجه ضریب معناداری آزمون بارتلت که برابر صفر (کوچک‌تر از ۰/۰۵) بود به ما نشان می‌دهد که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب و صحیح تشخیص داده شده است. پایایی از سویی نشان‌دهنده دقت در اندازه‌گیری و ثبات در نتایج و از سوی دیگر نشان‌دهنده میزان اشتباه وسیله اندازه‌گیری است. دامنه ضریب اعتماد بین صفر (عدم ارتباط) و +۱ (ارتباط کامل) متغیر است.

1-Ashmos & Duchon (2000)

2-Colarelli

هرچه ضریب قابلیت اعتماد به یک نزدیک تر باشد، نشان دهنده دقت و ثبات وسیله اندازه گیری و به تبع آن بالا بودن قابلیت اعتماد گویه هاست. یکی از روش های پرکاربرد سنجش پایایی، روش آلفای کرونباخ می باشد. مقدار آلفای کرونباخ باید حداقل ۰,۷ باشد. با توجه به مقادیر جدول ۱ می توان به خوبی نتیجه گرفت که متغیرهای این پژوهش از پایایی بالایی برخوردار بوده و قابلیت اعتماد مقیاس نیز بسیار بالا می باشد.

جدول ۱: مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	معنویت شغلی (معنادار بودن کار)	۰/۹۰۹
۲	معنویت شغلی (احساس همبستگی)	۰/۸۰۶
۳	معنویت شغلی (همسویی با ارزش های سازمانی)	۰/۸۴۴
۴	فرسودگی شغلی	۰/۸۰۰
۵	تمایل به ترک خدمت	۰/۸۷۲

یافته ها

برای تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق از آمار استنباطی و نرم افزار spss21 استفاده شد. از مجموع ۲۰۰ پرسشنامه تحلیل شده، ۱۳٪ افراد دارای سن ۲۱ تا ۳۰ سال، ۴۰٪ افراد دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۶٪ افراد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۱٪ دارای سن بالای ۵۰ سال می باشند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۱۱,۵٪ دارای مدرک دیپلم، ۲۳,۵٪ فوق دیپلم، ۳۳,۵٪ لیسانس، ۲۷,۵٪ فوق لیسانس و در نهایت ۴٪ دارای مدرک دکتری می باشند. سمت سازمانی نمونه مورد پژوهش شامل: ۱۰,۵٪ در سطح مدیریت، ۱٪ معاونت، ۵۲٪ در سطح کارشناسی و ۳۶,۵٪ کارکنان بودند. در نهایت نوع استخدامی نمونه مورد نظر پژوهش نیز با هم متفاوت بوده و می توان بیان داشت ۴۳٪ به صورت رسمی استخدام سازمان مورد نظر بوده، ۴۰٪ به صورت قراردادی، ۱۵٪ ساعتی و ۶٪ نیز پیمانی در استخدام شرکت می باشند. به منظور سنجش میانگین معنویت شغلی و هر یک از اجزای آن از آزمون تی تک نمونه ای (جدول ۲) استفاده شد. با توجه به آنکه سطح معناداری این آزمون برای کلیه متغیرها از ۰/۰۵ کوچک تر است، فرض صفر مبنی بر برابر بودن میانگین هر یک از متغیرها با عدد ۳ (نقطه مرزی آزمون) مورد

تأیید قرار نمی‌گیرد. و همچنین با توجه به آنکه مقدار فاصله اطمینان در حد پایین و در حد بالا هر دو مثبت است، می‌توان چنین استدلال نمود که در میان کارکنان سازمان در سطح خطای ۵٪، سطح کلیه متغیرهای معنویت شغلی، بالاتر از میزان متوسط است.

جدول ۲: آزمون تی تک نمونه‌ای

نقطه مرزی=۳						
فاصله اطمینان		تفاوت	سطح	درجه		
حد بالا	حد پایین	میانگین	معناداری	آزادی	T	
۰/۳۱۴۹	۰/۱۲۱۸	۰/۲۱۸۳۳	۰,۰۰۰	۱۹۹	۴/۴۶۱	معنادار بودن کار
۰/۶۶۶۲	۰/۴۷۹۶	۰/۵۷۲۸۶	۰,۰۰۰	۱۹۹	۱۲/۱۰۷	احساس همبستگی
۰/۴۱۱۲	۰/۲۰۳۱	۰/۳۰۷۱۴	۰,۰۰۰	۱۹۹	۵/۸۱۹	همسویی با ارزش‌های سازمانی

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه بین متغیرها می‌باشد. یکی از روش‌های تحلیل همبستگی، استفاده از ضریب همبستگی پیرسون می‌باشد. ضریب همبستگی پیرسون، روشی پارامتری است و برای داده‌هایی با توزیع نرمال یا تعداد داده‌های زیاد کاربرد دارد. ماتریس همبستگی‌های پیرسون بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ ارائه شده است. نکته قابل تأمل این که در میان کارکنان نمونه تحقیق، ابعاد معنویت شغلی؛ معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی؛ همبستگی مثبت و معناداری با یکدیگر دارند. بدین معنی که با افزایش یک بعد از ابعاد معنویت شغلی، نوع دیگر نیز افزایش خواهد یافت.

و همچنین، ابعاد معنویت شغلی با تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری دارند. به عبارتی دیگر می‌توان بیان داشت با افزایش معنویت شغلی، میزان تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی در میان کارکنان نمونه تحقیق کاهش خواهد یافت. همان‌طور که در جدول نیز مشخص است، تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. معنویت شغلی (معنادار بودن کار)، با علامت اختصاری MF، معنویت شغلی (احساس همبستگی)، با علامت اختصاری ، معنویت شغلی (همسویی با ارزش‌های سازمانی)، با علامت اختصاری AOV، تمایل به ترک خدمت سازمانی با علامت اختصاری TO و فرسودگی شغلی با علامت اختصاری BO، نشان داده شده است.

جدول ۳ ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

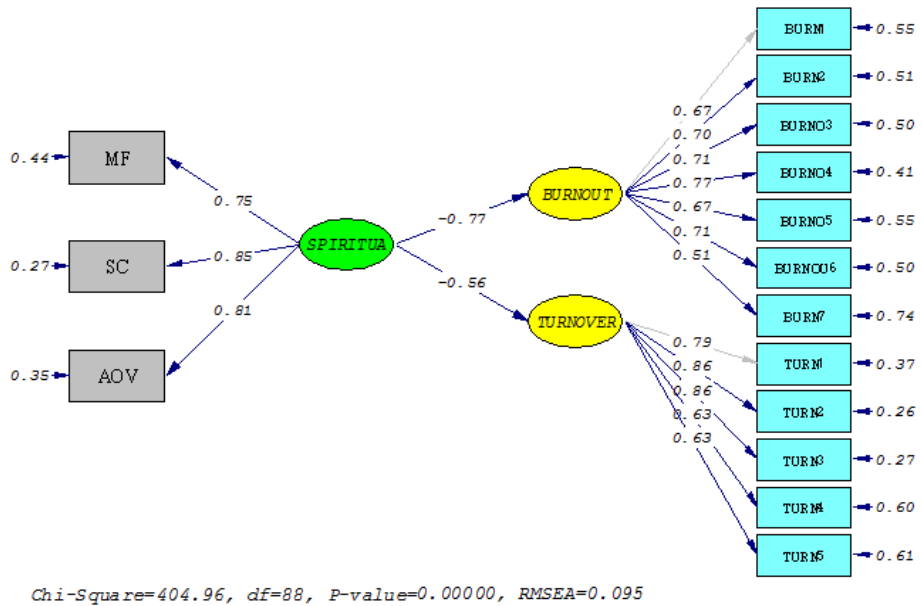
TO	BO	AOV	SC	MF	متغیرها
				۱	MF
			۱	۰/۶۱۹	SC
		۱	۰/۷۱۷	۰/۶۳۰	AOV
	۱	-۰/۴۸۰	-۰/۴۷۱	-۰/۶۰۲	BO
۱	۰/۶۱۹	-۰/۵۰۵	-۰/۴۷۴	-۰/۵۵۶	TO

مدل‌سازی معادلات ساختاری

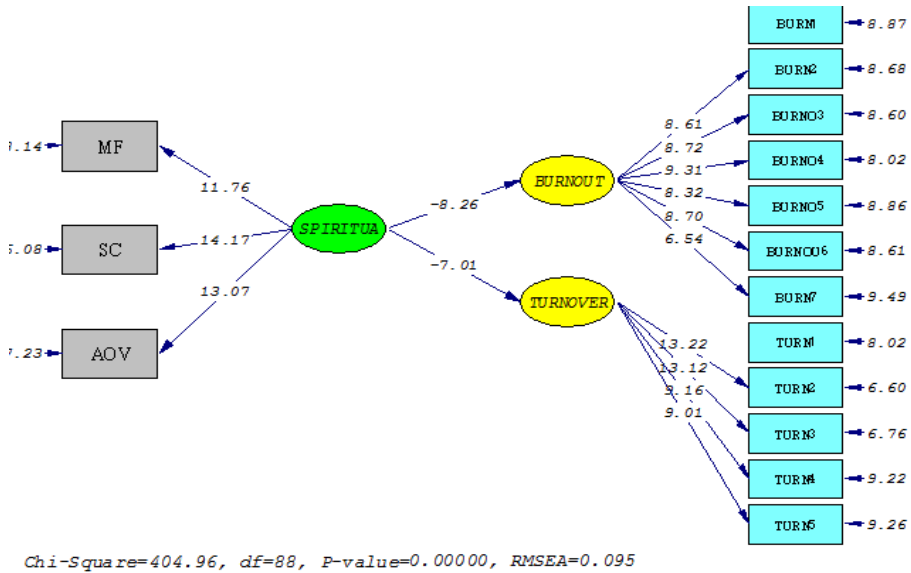
به منظور سنجش رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار Lisrel8.8 آزمون شد. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تایید شود، اولاً باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً باید مقادیر t-value و ضرایب استاندارد معنادار باشند. برای پاسخ به پرسش برازش مدل بایستی هم شاخص‌های خوب بودن و هم شاخص‌های بد بودن باهم (χ^2/df ، RMSEA، GFI، AGFI، NFI و CFI) مورد بررسی قرار گیرند. در صورتی مدل از برازش مناسبی برخوردار است که مقدار کای دو χ^2 کم، نسبت کای دو به درجه آزادی (df) کمتر از ۵، مقدار RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) کمتر از ۰٫۱ و نیز GFI (نیکویی برازش)، AGFI (شاخص نیکویی برازش تعدیل شده) و CFI (شاخص برازش تطبیقی) بزرگتر از ۹۰ درصد باشند. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مدل ارتباط معنویت سازمانی با تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی کارکنان تایید می‌شود.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل ارتباط معنویت سازمانی با تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی

CFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص تناسب
> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9	< 0.1	< 5	دامنه مقبول
۰/۹	۰/۹	۰/۷۵	۰/۸	۰/۰۹	۴/۵	نتیجه



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضریب استاندارد (خروجی لیزرل)



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب (t-value) (خروجی لیزرل)

همانطور که نمودارهای ۲ و ۳ نشان می‌دهد اثر معنویت سازمانی بر تمایل به ترک خدمت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان معنادار و تایید می‌شود. همان‌طور که ضرایب استاندارد حاصل از تجزیه و تحلیل عاملی در جدول ۵ نشان داده شده است، معنویت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان و فرسودگی شغلی رابطه معکوس دارد به طوری که با افزایش معنویت سازمانی، تمایل به ترک خدمت کارکنان و میزان فرسودگی شغلی آنان کاهش می‌یابد. مقادیر t نیز در دامنه $-۱,۹۶$ و $+۱,۹۶$ قرار نگرفته است. و در نتیجه معنادار است. از آنجا که رابطه بین معنویت سازمانی و متغیرهای منفی رفتاری کارکنان (تمایل به ترک خدمت سازمانی و فرسودگی شغلی) معکوس می‌باشد مقدار t و ضرایب استاندارد منفی می‌باشد.

جدول ۵. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	عدد معناداری	ضریب استاندارد	فرضیه
فرضیه تایید شده است	-۸/۲۶	-۰/۷۷	فرضیه اول: میان معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
فرضیه تایید شده است	-۷/۰۱	-۰/۵۶	فرضیه دوم: میان معنویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد

بحث و نتیجه‌گیری

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که نظر بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران اجرایی را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی‌ای در محیط‌های کاری در حال شکل‌گیری است و معنویت یکی از موضوعات اساسی این تغییرات می‌باشد دلایل سودمند بسیاری برای بررسی رابطه معنویت و نگرش کارکنان وجود دارد. یکی از مهم‌ترین دلایل انجام پژوهش در این حوزه، اهمیت تاثیراتی است که معنویت سازمانی بر نگرش، احساس و رفتار کارکنان دارد. اهمیت معنویت و توجه به پیامدهای آن در سازمان‌های مذهبی آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط اجتماعی کلان، مسئولیت را به ارمغان آورد.

معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آن‌ها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنوی شان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از کسب پول است. معنویت، افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آن‌ها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی شان، ارتباطی قوی برقرار کنند. مطالعات نشان می‌دهد که ایجاد معنویت در کار می‌تواند به مزایای زیادی منجر شود. در این پژوهش، معنویت کاری در میان کارکنان سازمانی مذهبی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در سازمان‌های مذهبی ایران، معنویت کاری و ابعاد آن (معنادر بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی) در میان کارکنان در سطحی بیش از متوسط قرار دارد. و همچنین، رابطه مثبت میان معنادر بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. بدین معنی که با افزایش هر یک از ابعاد معنویت کاری دو بعد دیگر آن نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری مدل، که به بررسی پیامدهای معنویت سازمانی پرداخته است، نشان می‌دهد که معنویت کاری با تمایل به ترک خدمت سازمان و فرسودگی شغلی، رابطه منفی و معناداری داشته است. بدین معنی که با افزایش ابعاد معنویت کاری، تمایل به ترک خدمت کارکنان و فرسودگی شغلی آنان کاهش یافته است. کارکنان به ماندن در سازمان بیشتر علاقه‌مند هستند. و به دلیل وجود معنویت سازمانی، احساس با ارزش‌بودنی که دارند و خود را شریک با اهداف سازمانی و ارزش‌های سازمانی می‌دانند، خستگی‌های ناشی از کار فیزیکی و فکری را کمتر حس می‌کنند و کار در سازمان، باعث تحلیل رفتگی جسم و روح آنان نمی‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مایلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰)، پاوار و بدریناریام (۲۰۰۹) کاملاً همسو و منطبق است.

پیشنهاداتها

کارکنان سازمان و مشاغلی که دارای معنویت کاری بالایی هستند، علاقه کمتری به ترک خدمت سازمان دارند و فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. از آنجایی که، افزایش فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت سازمانی پیامدهای منفی برای سازمان به دنبال دارد، سازمان‌ها باید به دنبال شناسایی راه‌های افزایش معنویت شغلی بوده و سعی در افزایش معنویت کاری در سازمان داشته باشند. معنویت شغلی سبب ایجاد نتایج مطلوب شغلی مانند افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، دل‌بستگی به کار و همچنین کاهش فرسودگی شغلی، استرس شغلی، نرخ جابه‌جایی کارکنان و تمایل به ترک خدمتشان می‌شود.

با توجه به نتایج مطلوب و مهم معنویت کاری، سازمان‌ها باید راهکارهای لازم برای افزایش معنویت کاری را برگزینند. افزایش اخلاقیات و تعهد به ارزش‌ها در سازمان منجر به افزایش کارایی سازمان و کاهش عوامل منفی سلامت روانی و فیزیکی کارکنان که از مهم‌ترین عوامل تهدیدکننده سلامت سازمانی می‌باشد، خواهد شد. سازمان‌ها می‌بایست عوامل تهدیدکننده را شناسایی کرده و راهکارهایی را در جهت تقلیل و از بین بردن آن‌ها به کار گیرند. تعداد اندکی از مطالعات درباره‌ی راهکارهای افزایش معنویت تحقیق کرده‌اند. ولی می‌توان بیان داشت که، برخی محققان پیشنهاد داده‌اند که در جهت افزایش معنویت کاری، سازمان‌ها مبادرت به برگزاری برنامه‌های آموزشی و ایجاد حس معنوی به صورت دوره‌های کوتاه مدت ولی مستمر در سازمان کنند. و با توجه به یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته، برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار مؤثر است و می‌بایست مورد توجه مدیران قرار گیرند عبارت‌اند از: استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان؛ که کمترین این انگیزاننده‌ها، تلاش جهت تأمین حداقل نیازهای مادی کارکنان است، حل مشکلات متداول در سازمان‌ها مانند اختلافات درون سازمانی، تضییع حقوق افراد، بی‌توجهی به ارباب رجوع، و غیره. در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان و رضایت مردم از سازمان، برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت بالا بردن میزان تحمل نسبت به استرس‌های زندگی و شغلی و همچنین ارائه راهکارهایی جهت کاهش میزان استرس شغلی. ایجاد مشاوره‌های معنوی با رویکرد روانشناسی از طریق متخصصان روان‌درمانگر مذهبی و فعال‌سازی نیروهای توانمند، مستعد و با ایمان در جهت نشر اصول اخلاقی و ارزش‌های سازمانی. در پایان می‌توان بیان داشت که با توجه به اهمیت بحث معنویت کاری در سازمان و تأثیر آن بر ابعاد شغلی و روانی کارکنان، سازمان‌ها می‌بایست در جهت ترویج معنویت کاری در سازمان اقدام نمایند. و از طرفی دیگر، به محققان در حوزه مدیریت و رفتارشناسی، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی به بررسی تاثیرات معنویت سازمانی بر دیگر متغیرهای رفتاری و انگیزشی بپردازند. در پژوهش حاضر، به دلیل محدودیت‌های زمانی تنها یکی از سازمان‌های کشور مورد بررسی قرار گرفت، که این سازمان نیز مبتنی بر آموزه‌های دینی و با فضایی معنوی و مذهبی می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران در آینده، پدیده معنویت سازمانی را در سازمان‌های دیگر و حتی سازمان‌های خصوصی مورد پژوهش قرار دهند. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، نقش و اهمیت و تاثیرات معنویت شغلی نمایان گردید.

مقاله‌های داخلی به پدیده معنویت توجه داشته‌اند و شکاف تحقیقات داخلی برای شناسایی عوامل ایجادکننده معنویت سازمانی در فرهنگ ایرانی- اسلامی در سازمان‌های داخلی کشور به چشم می‌خورد که به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد تحقیقات گسترده و بالادست مبتنی بر روش‌های کیفی در این حوزه انجام دهند. امید به آنکه موضوع مهم معنویت سازمانی که منجر به رشد فردی و سازمانی در جامعه می‌شود، در تحقیقات و ادبیات علمی و همچنین در اجرا و کاربردی شدن به طور گسترده در جامعه ایران و در میان اندیشمندان و مدیران سازمان‌ها گسترش یابد.

منابع

- احدی شعار، مجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل‌وردی، مهدی؛ جعفری، محمدباقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دوازدهم، شماره ۱، صص: ۴۱-۶۱.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمودرضا؛ دلبری راغب، فاطمه. (۱۳۹۰)، بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راه‌کارهای بهبود وضعیت آن، مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۷، صص ۳۷-۵۶
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمند جا، منیجه؛ پورخلیل، مجید. (۱۳۹۲). رابطه معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی، *مجله طلب نظامی*، دوره ۵، شماره ۱، صص ۴۳-۵۰.
- حکاک، محمد؛ اقدام، رحیمی. (۱۳۹۴). تبیین نقش معنویت سازمانی در خلق مزیت رقابتی پایدار (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان تبریز). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۴۶۳-۴۸۶.
- دعایی، حبیب اله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، علی. (۱۳۹۰)، اثر توانمند سازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دوم، شماره ۳ و ۴، صص ۱۴۷-۱۲۱.
- طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس، غریبی، مجتبی؛ کوشکی، علیرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شهرت سازمانی با نگرش‌های شغلی کارکنان شرکت ایران خودرو. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره دهم، شماره اول، صص ۹۷-۱۱۴.
- غلامعلی لواسانی، مسعود؛ کیوان‌زاده، محمد؛ ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران، *روانشناسی معاصر*، دوره سوم، شماره ۲، صص: ۶۱-۷۳
- فرح‌بخش، سعید. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و برخی از عوامل مربوط به شغل در مدیران سازمان‌های دولتی استان لرستان، *تحقیقات علوم رفتاری*، دوره ۹/ شماره ۱
- قاسمی پیربلوطی، محمد؛ احمدی، رضا؛ علوی اشکفتکی، مجید؛ علوی اشکفتکی، صغری (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، دوره ۱۶، شماره ۵، صص ۱۲۳-۱۳۱.

کرد تمینی، بهمن؛ کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارکنان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص. ۱۴۴-۱۲۹.

کرمپور، عبدالحسین؛ احمدی، حیدر؛ صفری کهره، محمد؛ اسداللهی دهکردی، الهه. (۱۳۹۲). بررسی و اولویت بندی علل و عوامل ترک خدمت کارکنان شرکت پتروشیمی مبین در پارس جنوبی، مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۱۲۳-۱۴۲.

مقیمی، محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۸.

Ahola, Kirsi, Hakanen, Jari, Perhoniemi, Riku, Mutanen, Pertti (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: A study using the person-centered approach, *Journal of Burnout Research*. 1, 29-37.

Bradley, J. & King, C. (2003). Spirituality on Three Southern California College Campuses, *Journal of Organization Change Management*, vol. 16, No. 4, pp. 448-462.

Dent, E.B., Higgins, M.E. and Wharff, D.M. (2005), Spirituality and leadership: an empirical review of definitions, distinctions and embedded assumptions, *Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 625-53.

Duchon, D. and Plowman, D.A. (2005), Nurturing spirit at work: impact on work unit performance, *Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 807-33.

Fahri, Karakas. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review, *Journal of Business Ethics*, Vol. 94, No. 1, pp. 89-106.

Fry, L.W (2003). Toward a theory of spiritual leadership, *Leadership Quarterly*, Vol. 24, pp. 693-727.

Fry, L.W., Vitucci, S. and Cedillo, M. (2005), Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline, *Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 835-62.

Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, Vol. 49, No. 2, pp. 129-142.

Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2003). *Toward a science of workplace spirituality*, in Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (Eds), *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, ME Sharpe, Armonk, NY, pp. 3-28.

Gibbons, P. (2000). *Spirituality at work: Definitions, measures, assumption and validity claims spirituality at work reader*. Toronto, Academy of Management.

Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M. & Liu, Y. (2015). Structural empowerment, *Job stress and Burnout of nurses in China*, *Applied Nursing Research*, doi: 10.1016/j.apnr.2015.12.007.