

The Role of Organizational Spirituality in Job Stress and Job Satisfaction in Staff of a Medical Military University and Considering Solutions to Enhance Theirs Spirituality

Azad Marzabadi E.^{1*} PhD, Purkhalil M.² MSc
Hashemizadeh S.M.¹ MD, Shokoohi P.³ PhD

¹ Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Faculty of Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

³ Islamic Azad University-Central Branch, Tehran, Iran

Abstract

Aims: The present study explores the relationship between organizational spirituality and the employees' job satisfaction and job stress in a Medical Military University.

Methods: This study is practical, and with regards to the method of the research, it is correlational. The population of this study consists of all the staff of a Medical Military University (170 employees). A sample of 118 employees were selected through available sampling. The instruments used in this study include the Organizational Spirituality Questionnaire developed by Milliman, the Job Description Questionnaire validated by Visoki and Crome, and the HSE Questionnaire. The reliability of these instruments were 0.87, 0.92, and 0.78 respectively. The gathered data in this study were analyzed by Pearson correlation coefficient, one-way ANOVA, and Scheffe posthoc test.

Results: The mean of organizational spirituality, job stress, and job satisfaction were 69.72, 101.32, and 101.14. The correlation coefficient between organizational spirituality and job stress was -0.531, the correlation coefficient between organizational spirituality and job satisfaction was 0.343, and the correlation coefficient between job stress and job satisfaction was -0.641.

Conclusion: The results showed that by exploiting spirituality, it is certain to increase and improve the organizational spirituality and reduce job stress among the staff.

Keywords: Organizational Spirituality, Job Stress, Job Satisfaction, Hospital Staff

نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری در یک بیمارستان نظامی و بررسی راهکارهای ارتقاء معنویت آنان

اسفندیار آزادمرزآبادی*^۱ PhD، مجید پورخلیل^۲ MSc، سید مرتضی هاشمی زاده^۱ MD، پریا شکوهی^۳ PhD

^۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

^۲ دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

چکیده

اهداف: پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان بقیه الله می‌پردازد.
روش‌ها: این پژوهش از نوع مطالعات تحلیلی است و جامعه پژوهش، کارکنان اداری یک بیمارستان نظامی (۱۷۰ نفر) می‌باشند که از بین آن‌ها ۱۱۸ نفر بر اساس نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش، شامل پرسشنامه معنویت سازمانی میلمن، توصیف شغلی کروم و ویسوکو و استرس شغلی HSE بود. پایایی ابزار پژوهش به ترتیب، ۰/۸۷، ۰/۹۲ و ۰/۷۸ به دست آمد. نتایج با استفاده از روش‌های همبستگی، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی شفه، تحلیل شد.
یافته‌ها: معنویت سازمانی با میانگین ۶۹/۷۲، استرس شغلی با میانگین ۱۰۱/۳۲ و رضایت شغلی با میانگین ۱۰۱/۴۱ می‌باشد. ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با استرس شغلی ۰/۵۳۱-، بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی ۰/۳۴۳ و بین استرس شغلی و رضایت شغلی، ۰/۶۴۱- گزارش شده است.
نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که با بهره‌گیری از معنویت، می‌توان نیروی کارکنان را در جهت ارتقاء معنویت سازمانی و کاهش استرس شغلی آنان بسیج نمود.

کلیدواژه‌ها: معنویت سازمانی، استرس شغلی، رضایت شغلی، کارکنان بیمارستان

مقدمه

یکی از مهم‌ترین سرمایه و ارکان هر سازمانی، سرمایه انسانی است، به طوری که حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد و هر چه این مهارت‌ها بهینه باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. لذا آموزش منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت‌های ویژه نقش به سزایی دارد بلکه باعث می‌شود که آنان در ارتقاء سطح کارایی و اثر بخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند. برای رسیدن به سطح استاندارد مهارت‌ها باید به آموزش و بهسازی منابع انسانی توجه خاص داشت. آموزش و بهسازی، مجموعه کنش‌های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح ریزی شده‌ای است که با هدف افزایش رفاه و اثر بخشی فرد و سازمان، به طور مداوم و نظام‌مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های معطوف به بهبود و عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد و چنانچه به درستی و شایستگی، برنامه ریزی و اجرا شود، نه تنها می‌تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد بلکه می‌تواند برای سازمان‌ها، مزیت رقابتی ایجاد نماید [۱].

پرداختن به متغیرهایی همچون معنویت سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی در دنیای متغیر و رقابتی کنونی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا در صورت توجه خاص به این متغیرها در جهان کنونی، می‌توان از بقیه سازمان‌های رقیب، از نظر پتانسیل و عملکرد و رضایت، پیشی گرفت. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمدی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی 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 متغیر جدیدی بنام «معنویت در کار» دارند. طبق شواهد، قلمرو سازمان و مدیریت هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی، تحت تأثیر عوامل قدرتمند فراساختاری و فراسازمانی قرار دارند [۲].

از مباحث عمده در مدیریت و سازمان در قرن ۲۱، مباحث خدا در سازمان، اخلاق، معنویت کارکنان و ... است و به همین دلیل امروزه به عنوان عنصری اساسی و لازم در سازمان و محیط کار توسط محققین شناخته شده است. اصطلاح معنویت در سازمان که زمانی «تابو» قلمداد می‌شد، امروزه در حوزه‌های مدیریت و سازمان رخنه کرده است [۳]. از نظر تعریف معنویت در کار، تعریف مورد تأکید و استفاده در این تحقیق، تعریف اشموس و دوکن از معنویت در کار است که بدین شرح می‌باشد: «معنویت در محیط کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد» [۴]. رضایت شغلی، انعکاس مثبت نگرش و احساس فرد است که نسبت به شغل خود ابراز می‌کند. اسمیت پنج بعد اساسی یعنی ماهیت شغل، پرداخت حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت و

ترقی، سرپرستان و همکاران در کار را مهم‌ترین عوامل مؤثر در احساس افراد نسبت به کارشان می‌دانند [۵].

همچنین استرس شغلی، واکنش‌های هیجانی است که زمانی بروز می‌کند که شرایط و امکانات شغل متناسب با ظرفیت‌ها، منابع یا نیازهای فرد شاغل نیست. در عین حال عوامل فردی مانند کاستی‌های شخصیت، خصیصه‌های شخصیت و راه‌های مقابله در بروز آن مؤثر است [۶]. نازل به نقل از نلسون، استرس شغلی را برانگیختگی ذهنی و بدنی می‌داند که حاصل شرایط فیزیکی یا روانشناختی مرتبط با شغل است [۷]. گراوندی نیز به نقل از سلیه، اصطلاح استرس را به درجه سوخت و ساز بدن بر اثر فشارهای زندگی تعریف می‌کند. وی استرس را به مجموعه‌ای از واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده خارجی و داخلی می‌داند که هرگاه تعادل و سازگاری فرد به علت عوامل خارجی یا داخلی از بین برود، بروز می‌کند [۸]. در کل، می‌توان گفت که عمده‌ترین دلیل علاقه‌مندی به معنویت محیط کاری، افزایش اثر بخشی سازمانی است. شواهد تجربی، رابطه مثبت را بین محیط کاری با صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش شغلی از قبیل رضایت شغلی و ... نشان می‌دهد. بنابراین با توجه به اهمیت و پیامدهای مفید و مثبتی که معنویت در سازمان دارد، غالب سازمان‌ها و مؤسسات پیشرو، بیش از پیش توجه خود را به ارتقاء معنویت کارکنان به منظور بهسازی منابع انسانی خویش معطوف داشته‌اند. در این راستا و با توجه به حجم رو به گسترش فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه و بیمارستان بقیه الله در کشور، داشتن یک سازمان کارآمد جهت ارتقاء سطح علمی این دانشگاه، یک امر ضروری است.

همچنین تجربه کشورهای مختلف نشان داده است که در قرن ۲۱ هیچ سازمانی بدون داشتن کارکنان با معنویت بالا و همچنین بدون کارکنان راضی و کم استرس، نتوانسته دوام بیاورد و دچار ضعف یا انحطاط شده است. لذا با توجه به اینکه قرن ۲۱، محیطی کاملاً رقابتی را ایجاد می‌کند و همچنین با توجه به اینکه محیط پزشکی باید فعالیت‌هایشان دقیق و حساب شده و به روز و متناسب با فرهنگی اسلامی-بومی باشد و همچنین دارای کارکنانی برخوردار از یک روحیه معنوی در کار بوده و ضمن مدیریت استرس‌ها و تنش‌های کاری، با توجه به حساسیت و پیچیدگی مشاغل سلامت محور، دارای سطح بالایی از رضایتمندی شغلی باشند و در نهایت، با توجه به اینکه محیط پزشکی، به طور مستقیم با جان مردم سروکار دارد، لذا این ضرورت احساس می‌شود که میزان معنویت سازمانی، استرس شغلی و در نهایت رضایت شغلی این جامعه پزشکی، سنجیده شود و رابطه این ۳ متغیر باهم روشن شود و در نهایت راهکارهایی عملی جهت ارتقاء معنویت آنان ارائه شود.

در سازمان‌های امروزی، بحث معنویت در کار و محیط کار دارای طرفداران زیادی شده است و حتی سازمان‌های تجاری هم

گروهی و معنویت سازمانی) است و در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) طراحی شده است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۳۰ و حداکثر ۱۵۰ می‌باشد. همچنین کمترین و بیشترین نمره این پرسشنامه در این تحقیق، به ترتیب ۳۴ و ۸۹ است که پایایی این پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ محاسبه شده است [۱۰].

پرسشنامه توصیف شغلی (Visoki and Krome): این پرسشنامه با ۴۰ سؤال، در یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای طراحی شده و ۵ مؤلفه (توصیف شغل - توصیف مسئول - توصیف همکار - توصیف شرایط ارتقا - توصیف حقوق و مزایا) را می‌سنجد. حداقل نمره در این پرسشنامه ۴۰ و حداکثر نمره ۲۰۰ می‌باشد. همچنین کمترین و بیشترین نمره این پرسشنامه در این تحقیق، به ترتیب ۷۱ و ۱۳۵ است که پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ محاسبه شد [۱۱].

پرسشنامه استرس شغلی (Health & Safety Executive's): این پرسشنامه نیز دارای ۳۵ سؤال و شامل یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) می‌باشد که دارای ۷ حیطه است که عبارتند از: تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات. نمرات سوالات هر آیتم بیانگر مقدار اندازه گیری شده هر آیتم می‌باشد که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ می‌باشد که در آن نمره ۱ حالت نامطلوب و نمره ۵ حالت مطلوب آن می‌باشد. همچنین کمترین و بیشترین نمره این پرسشنامه در این تحقیق، به ترتیب ۸۷ و ۱۵۵ است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه آزادمرزآبادی و غلامی ۰/۷۸ محاسبه شده است [۱۲]. همچنین در این تحقیق برای تعیین روایی محتوایی، از نظرات چند تن از اساتید استفاده شده است.

در این تحقیق، از نرم افزار تحلیل آماری SPSS، نسخه ۱۶ با سطح معنی داری ۰/۰۱ استفاده شده است. جهت توصیف نمونه، از شاخص‌های آمار توصیفی و برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون‌های آمار استنباطی استفاده شده است. برای این منظور، برای بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با بقیه متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، برای بررسی تفاوت بین معنویت با جنسیت، از آزمون t مستقل و برای بررسی تفاوت بین معنویت با میزان سابقه خدمت، از دو آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

نتایج

تعداد شرکت کنندگان مرد در این پژوهش ۷۴ نفر (۶۲/۷٪) از کل شرکت کنندگان است و تعداد شرکت کنندگان زن ۴۴ نفر (۳۷/۳٪) از کل شرکت کنندگان است. میانگین و انحراف استاندارد سن کارکنان به ترتیب، ۳۸/۸ و ۱۱/۳ گزارش شده است. همچنین کارکنان با میزان سابقه خدمت از ۱ تا ۶ سال، ۱۶ نفر (۱۳/۶٪)، کارکنان با میزان سابقه ۷ تا ۱۲ سال، ۴۶ نفر (۳۹٪)، همچنین

اشاره‌های زیادی به این مقوله داشته است. به طوری که در اواخر دهه ۱۹۹۰ مجلاتی همچون فورچون و ویک، علاقه زیادی را در بین کارکنان در جستجوی معنا و هدف زندگی و کار گزارش داده‌اند. حتی اشموس و داچون، دو صاحب‌نظر در زمینه معنویت سازمانی، اصطلاح نهضت معنوی را مطرح کرده‌اند و معتقدند که سازمان‌هایی که سیستم عقلایی داشته‌اند، امروزه در حال ایجاد مکان‌هایی برای ابعاد معنوی در سازمان هستند، ابعادی که کمتر با قانون و اصول سروکار دارد و بیشتر مرتبط با معنا و هدف هستند [۹]. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان بقیه الله (عج) انجام شده است.

روش‌ها

پژوهش فعلی که در نیم سال دوم سال ۱۳۹۰ صورت گرفته، از نوع تحلیلی توصیفی می‌باشد که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش انجام پژوهش، رابطه‌ای است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان اداری بیمارستان بقیه الله (۱۷۰ نفر) می‌باشند. معیار ورود در این تحقیق، کارکنان اداری با دارا بودن عضویت رسمی، پیمانی و قراردادی، برخوردار از حداقل مدرک دیپلم و داشتن سابقه کار بین ۱ تا ۲۵ سال که شامل هم مرد و هم زن بوده است. معیار خروج هم شامل مدیران و کارکنان قراردادی و بازنشسته، کارکنان بخش درمانی، مراجعین به بیمارستان بقیه الله و عدم پاسخ کامل به سؤالات پرسشنامه می‌باشد. علت حذف کارکنان قراردادی و بازنشسته تفاوت در نوع استخدام، شرایط جسمی و روانی آنان و عدم دسترسی به آنان بوده است. انتخاب نمونه مورد بررسی در این تحقیق، با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس صورت گرفته که حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر برابر با ۱۱۸ نفر برآورد شده است.

$$S = \frac{x^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + x^2}$$

در فرمول بالا S = تعداد نمونه، N = تعداد جامعه، P = نسبت جمعیت، d = درجه دقت نسبت و χ^2 = مقدار جدول کای اسکور است.

پس از تأیید پرسشنامه‌ها از سوی حراست بیمارستان بقیه الله و دادن مجوز برای پخش پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌ها با ذکر اهداف پژوهش و توضیحاتی درباره پژوهش، به کارکنان داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا سؤالات پرسشنامه را به دقت مطالعه نموده و به آن‌ها پاسخ دهند. بعد از گذشت یک هفته به محل کار افرادی که پرسشنامه‌ها را دریافت کرده بودند، مراجعه شد و پرسشنامه‌ها تحویل گرفته شد.

ابزار تحقیق در این پژوهش، شامل ۳ پرسشنامه است که عبارتند از: **پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و همکاران:** این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال و ۳ مؤلفه (معنویت فردی، معنویت

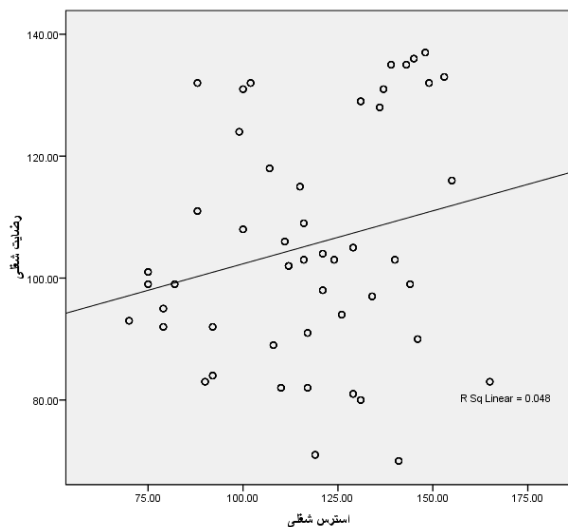
سال، برابر با ۰/۵۵۳- می‌باشد که همگی نشان از وجود رابطه معنی دار و منفی بین این دو متغیر است.

همچنین یافته‌های جدول ضرایب رگرسیون و ضریب همبستگی و ضریب تعیین برای پیش بینی متغیر معنویت بر اساس متغیرهای استرس شغلی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که هر دو متغیر استرس شغلی و رضایت شغلی به طور معنی داری، معنویت را پیش بینی می‌کنند. ضریب همبستگی هر دو متغیر با معنویت، برابر ۰/۵۳۱ است که به طور کلی، ۲۸ درصد تغییرات معنویت را پیش بینی می‌کنند. همچنین مقدار بتا برای استرس شغلی، برابر با ۰/۵۲۲ و مقدار بتا برای رضایت شغلی، برابر با ۰/۰۱۴ می‌باشد. همچنین مقدار ثابت برای همه متغیرها نیز، برابر با ۱۹/۶۱۱ می‌باشد. معادله خط این جدول به صورت زیر می‌باشد:

رضایت * (۰/۰۱۴) + استرس * (۰/۵۲) + ۱۹/۶۱۱ = معنویت
در تحلیل واریانس برای معنادار بودن رگرسیون، با در نظر گرفتن مقدار f (۲۱/۸۱۱) و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رگرسیون صورت گرفته، معنادار بوده و اطلاعات حاصل از آن، معتبر و قابل استناد می‌باشد.

با توجه به نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه معنویت سازمانی در بین دو جنس، با توجه به سطح معناداری گزارش شده (۰/۸۲۱)، از نظر معنویت سازمانی بین زن و مرد تفاوت معنادار نیست. میانگین معنویت مردان و زنان، به ترتیب، ۶۹/۹ و ۶۹/۳ می‌باشد. همچنین انحراف استاندارد مربوط به مرد ۱۴/۳ و انحراف استاندارد مربوط به زن ۱۲/۵ می‌باشد.

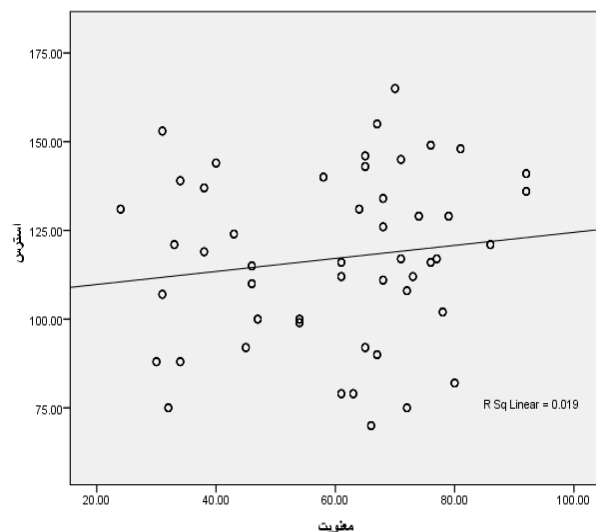
همچنین یافته‌های جدول شاخص‌های توصیفی متغیر معنویت به تفکیک سابقه خدمت نشان می‌دهد که از لحاظ میزان سابقه خدمت، کارکنان با سابقه خدمت ۱ تا ۶ سال با میانگین ۵۴، کارکنان با سابقه خدمت ۷ تا ۱۲ سال با میانگین ۶۳ همچنین کارکنان با سابقه خدمت ۱۳ تا ۱۸ سال با میانگین ۷۶/۶ و بالاخره کارکنان با سابقه خدمت ۱۹ تا ۲۴ سال با میانگین ۸۴/۴ می‌باشد.



نمودار ۲. نمودار پراکنش رضایت شغلی و استرس شغلی

کارکنان با میزان سابقه ۱۳ تا ۱۸ سال، ۳۲ نفر (۲۷/۱٪) و در نهایت، کارکنان با میزان سابقه ۱۹ تا ۲۴ سال، ۲۴ نفر (۲۰/۳٪) از شرکت کنندگان این پژوهش بودند که در مجموع، ۱۱۸ نفر را شامل می‌شدند.

متغیر معنویت سازمانی با میانگین و انحراف استاندارد $69/72 \pm 13/63$ ، متغیر استرس شغلی با میانگین و انحراف استاندارد $101/32 \pm 17/24$ و سرانجام رضایت شغلی با میانگین و انحراف استاندارد $101/14 \pm 16/90$ می‌باشد. ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با استرس شغلی ۰/۵۳۱- است که نشان از رابطه معنادار و منفی بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین رابطه بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی ۰/۳۴۳ بود که نشان از رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و بالاخره ضریب همبستگی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، ۰/۶۴۰- است که نشان از رابطه معنادار و منفی بین این دو متغیر است (نمودار ۱ و ۲). طبق جدول شماره یک ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با استرس شغلی در بین گروه با سابقه خدمت ۱ تا ۶ سال، برابر با ۰/۵۶۱-، در بین گروه با سابقه خدمت ۷ تا ۱۲ سال، برابر با ۰/۵۷۲-، همچنین در بین گروه با سابقه خدمت ۱۳ تا ۱۸ سال، برابر با ۰/۴۶۰- و بالاخره در بین گروه با سابقه خدمت ۱۹ تا ۲۴ سال، برابر با ۰/۵۳۲- می‌باشد که همگی نشان از وجود رابطه معنی دار و منفی بین این دو متغیر است. همچنین ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی فقط در بین گروه با سابقه خدمت ۷ تا ۱۲ سال، برابر با ۰/۳۱۳- و در بین گروه با سابقه خدمت ۱۳ تا ۱۸ سال، برابر با ۰/۳۳۶- می‌باشد؛ اما در بین بقیه گروه‌ها، رابطه معناداری یافت نشده است و بالاخره ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با استرس شغلی در بین گروه با سابقه خدمت ۱ تا ۶ سال، برابر با ۰/۶۸۲-، در بین گروه با سابقه خدمت ۷ تا ۱۲ سال، برابر با ۰/۶۵۱-، همچنین در بین گروه با سابقه خدمت ۱۳ تا ۱۸ سال، برابر با ۰/۶۴۰- و بالاخره در بین گروه با سابقه خدمت ۱۹ تا ۲۴



نمودار ۱. پراکنش معنویت و استرس شغلی

وجود دارد و بهزیستی مذهبی می‌تواند سلامت روانی را پیش بینی کند [۱۳]. همچنین مالیتی نیز نشان داد که جهت‌گیری مذهبی درونی، رابطه مثبتی با سلامت روان دارد و جهت‌گیری مذهبی بیرونی دارای رابطه منفی با سلامت روان است [۱۶] و بالاخره فرانسویس گزارش نمود که نگرش مذهبی مثبت دانشجویان نسبت به یک مذهب می‌تواند رابطه قوی با بهداشت روان آنان داشته باشد [۱۴].

یکی از نیازهای انسان نیازهای معنوی است که به‌ویژه در سالیان اخیر حتی به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت روان شناختی انسان مورد توجه قرار گرفته است. برخورداری از محیط معنوی زمینه مناسبی برای برآورده شدن نیازهای معنوی افراد فراهم می‌کند. در واقع، محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان و کارکنان آن‌ها دارد، چرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود. همچنین کار با معنای که یکی از مؤلفه‌های اصلی معنویت سازمانی است، به تعهد عاطفی منجر می‌شود و این مسئله نیز باعث کاهش استرس در کارکنان می‌شود. البته به نظر محقق، برای اینکه رابطه معنادارتر و قوی‌تر بین دو متغیر مذکور ایجاد شود، بهتر است کارهای متناسب با توانایی کارکنان به آنان واگذار شود زیرا خستگی روحی و روانی با خود به همراه دارد و به تبع آن، استرس کاری را زیاد می‌کند، مخصوصاً زمانی که نقش و پست جدیدی به کارکنان داده می‌شود، به دلیل استرس زا بودن آن نقش، از آن‌ها موقتاً توقعات و مسئولیت‌های سنگینی خواسته نشود تا اینکه استرس کاری برایشان به یک مشکل در سازمان تبدیل نشود و به راحتی بتوانند در راستای متعالی کردن سازمان، گام بردارند.

اما با توجه به یافته‌ها، هیچ رابطه‌ای بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی وجود نداشت، بجز در بین گروه‌های با سابقه خدمت ۱۳ تا ۱۸ سال که رابطه مثبت و معناداری یافت شد؛ بنابراین فقط این یافته در بعد گروه‌های با سابقه خدمت مذکور، با یافته‌های فلدمن و آرنولد پست، فابریکاتور و همکاران، ساتدرا و هوگی و هارت همسو می‌باشد [۱۷-۲۱]. پست در تحقیق خود بیان کرد که دانشجویان پرستاری از درک معنوی بالایی برخوردارند و در برخورد با بیمار، ملاحظات معنوی را بیشتر از وظایف اداری‌شان، در نظر می‌گیرند که این نشان از تأثیر مثبت معنویت بر روی رضایت شغلی این دانشجویان می‌باشد [۱۸]. فابریکاتور و همکاران نیز در مطالعات خود دریافتند که معنویت بر رضایتمندی کلی زندگی تأثیر می‌گذارد [۲۲]. نتایج پژوهش ساتدرا و هوگی نشان داد که زنان سطح تعصب مذهبی بالاتری نسبت به معنویت داشتند که همبستگی معنی‌داری با رضایت از زندگی داشت و معنویت به‌عنوان متغیری بود که در رضایت از زندگی زنان آفریقایی در میان‌سال‌ها علیرغم، سن، درآمد و سطح تحصیلات، نقش داشت [۱۷] و بالاخره پژوهش بریل هارت در بررسی رابطه معنویت و رضایت از زندگی افرادی که دچار آسیب نخاع شوکی بودند نشان داد که ارتباط مثبت

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها با توجه به گروه‌های با سابقه کار مختلف

متغیر	سابقه کار	ضریب همبستگی	P
معنویت	۱ تا ۶ سال	-۰/۵۶۱	۰/۰۰۵
	۷ تا ۱۲ سال	-۰/۵۷۲	۰/۰۰۱
	۱۳ تا ۱۸ سال	-۰/۴۶۰	۰/۰۰۱
رضایت	۱۹ تا ۲۴ سال	-۰/۵۳۲	۰/۰۰۲
	۱ تا ۶ سال	۰/۳۹۱	۰/۱۸۲
	۷ تا ۱۲ سال	۰/۳۱۳	۰/۰۵۳
استرس	۱۳ تا ۱۸ سال	-۰/۳۳۶	۰/۰۱۱
	۱۹ تا ۲۴ سال	۰/۳۴۱	۰/۱۶۴
	۱ تا ۶ سال	-۰/۶۸۲	۰/۰۰۱
استرس	۷ تا ۱۲ سال	-۰/۶۵۱	۰/۰۰۱
	۱۳ تا ۱۸ سال	۰/۶۴۰	۰/۰۰۱
	۱۹ تا ۲۴ سال	-۰/۵۵۳	۰/۰۰۲

همان‌طور که مشاهده می‌شود، هرچه میزان سابقه کار کارکنان بیشتر شود، میزان معنویت سازمانی‌شان نیز بیشتر خواهد شد؛ و بالاخره در آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه معنویت سازمانی با میزان سابقه خدمت، با توجه به مقدار $f(۵۲/۳۱۱)$ و سطح معناداری ارائه شده $۰/۰۰۱$ ، بین میزان معنویت سازمانی در بین برخی گروه‌های با سابقه خدمت متفاوت، تفاوت معناداری گزارش شده است. برای بررسی تفاوت‌های مشاهده شده از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتیجه نشان می‌دهد بین گروه با سابقه خدمت ۱ تا ۶ سال با بقیه گروه‌ها، تفاوت معناداری در سطح $۰/۰۰۱$ مشاهده می‌شود. همچنین بین گروه با سابقه خدمت ۷ تا ۱۲ سال با گروه ۱۹ تا ۲۴ سال نیز تفاوت معناداری در سطح $۰/۰۰۱$ مشاهده می‌شود؛ اما در بین بقیه گروه‌ها با دیگر گروه‌ها، تفاوت معناداری مشاهده نشده است.

بحث

ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با استرس شغلی، نشان از رابطه منفی بین این دو متغیر می‌باشد. این یافته با یافته‌های کلاود، میلمن، ریپنتروپ، مالیتی، فرانسویس همسوست [۱۳-۱۶]. این مسئله بیانگر این حقیقت است که توجه به نقش معنویت در سازمان در حال افزایش است؛ تحقیقات انجام شده در دهه‌های اخیر، حاکی از گسترش توجه به معنویت و عوامل مؤثر در آن در اداره سازمان‌های امروزی می‌باشد و به همین دلیل، مدیران سازمان‌ها در صددند که با بهره‌گیری از آن، حداکثر توان خود را در جهت کاهش استرس شغلی کارکنان بکار گیرند. کلاد در تحقیقش به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد [۱۱]. میلمن نیز در تحقیق خود، بررسی کرد که چگونه معنویت در کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد. نتایج تحقیق وی نشان داد که کار با معنا به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می‌شود [۱۵]. راپینتروپ نیز به این نتیجه رسید که بین بهزیستی معنوی و سلامت روانی همبستگی مثبت و معناداری

و معنی‌داری بین رضایت از زندگی و فاکتورهای معنوی-روانشناختی ابزار کیفیت زندگی وجود دارد [۲۱].

در واقع، احترام به کارکنان، رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد و در نتیجه، احتمال رفتارهایی مانند غیبت را کمتر و تمایل به مشارکت در فعالیت‌های واگرایانه مانند تشکیل اتحادیه را کاهش می‌دهد. افزایش رضایت شغلی حاصل از معنویت در محیط کار، بیشتر می‌توان گفت به دلیل کاهش تغییرات کاری و غیبت از کار است. معنویت شخصی به‌طور موثقی، رضایتمندی بیشتر از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین به‌عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می‌شود که به آن‌ها کمک می‌کند که نسبت به کسانی که سطح پایین‌تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و آسان‌تر عوامل تنش‌زا را کنترل کنند. اما چون در بقیه گروه‌های سابقه خدمت، هیچ رابطه‌ای بین معنویت سازمانی با رضایت شغلی یافت نشد، بنابراین با هیچ یافته‌ای همسو یا غیرهمسو نبوده است. به نظر محقق، اگر این تحقیق در زمان و مکان متفاوتی صورت پذیرد، احتمال دارد که رابطه بین معنویت با رضایت شغلی، معنادار شود. همچنین احتمال دارد به دلیل حجم زیاد سؤالات پرسشنامه‌های پخش شده در بین کارکنان، مانع از جواب دادن با دقت در بین کارکنان شده باشد. به‌علاوه ممکن است مؤلفه‌های تشکیل دهنده رضایت شغلی شباهتی به یکدیگر نداشته و یا از دو بافت و زمینه فلسفی و فرهنگی متفاوت برآمده باشند و به همین دلیل، ارتباطی بین معنویت با رضایت شغلی به وجود نیامده است.

همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از لحاظ معنویت، بین زن و مرد، تفاوت معنادار نیست. این فرضیه نیز با یافته‌های معینی همخوانی دارد [۲۳]. در توجیه این فرضیه، می‌توان به این مطلب اشاره کرد که کارکنان مطالعه شده در یک سازمان اسلامی و در یک جامعه معنوی زندگی می‌کنند و عامل مذهب از اصول اساسی زندگی آن‌ها به شمار می‌آید. همچنین برای این کارکنان، معنویت نیز براساس آموزه‌های دین اسلام تعریف شده است. از طرف دیگر، عدم وجود تفاوت از لحاظ هوش معنوی در بین کارکنان مرد و زن می‌تواند بیانگر وجود فرصت‌های رشد برابر در بین مردان و زنان جامعه باشد که دستیابی به سطح برابری از معنویت را برای آن‌ها ممکن می‌سازد.

و بالاخره در رابطه با ارتباط بین معنویت و سابقه کار، به نظر می‌رسد که با افزایش سابقه اشتغال، معنویت در بین کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در تبیین این نتیجه می‌توان به نکات زیر اشاره کرد: اول اینکه در سازمان‌هایی که تأکید بر ارزش‌های معنوی دارند، ارزش‌های معنوی در کارکنان با گذشت زمان تقویت خواهد شد و در نتیجه غیرمنطقی به نظر نمی‌رسد که کارکنان با سابقه کمتر، از معنویت کمتری برخوردار بوده و با گذشت زمان، کارکنان از نظر معنوی ارتقاء پیدا کنند. در حقیقت با گذشت زمان، کارکنان با سازمان از نظر ارزش‌ها همسویی پیدا می‌کنند و همسویی فرد با ارزش‌های سازمانی، یکی از مؤلفه‌های سه‌گانه معنویت سازمانی

محسوب می‌شود [۱۲]. از سوی دیگر با افزایش سن کارکنان از نظر روانشناختی، گرایش به ارزش‌های مادی کمتر شده و کارکنان به ارزش‌های معنوی و مذهبی تمایل بیشتری پیدا می‌کنند. این نکته در حقیقت همان جامعه پذیری سازمانی است که در اثر تعاملات فردی در درون سازمان، فرد به‌مرور زمان، ارزش‌های سازمان مطبوع خود را بیش از پیش خواهد پذیرفت و به همین دلیل، کارکنان دارای سابقه بیشتر از نظر ارزش‌های دینی و معنوی در سطح بالاتری قرار دارند.

از محدودیت‌های این تحقیق، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: بازه زمانی زیاد برای گرفتن مجوز پخش پرسشنامه‌ها و دادن اطلاعات لازم در مورد تعداد و محل کار کارکنان، سختی کار را دوچندان کرد. تعداد سؤالات زیاد پرسشنامه، قانع کردن افراد را برای جواب دادن، با مشکل مواجه می‌کرد. همچنین محدودیت زمانی در دسترس، امکان بررسی عمیق‌تر موضوع را تا حدی غیرممکن ساخته است و در نهایت، از آنجایی که پژوهشگر در جمع‌آوری داده‌ها، تنها از پرسشنامه به‌عنوان وسیله سنجش استفاده نموده است، لذا در تعبیر و تفسیر نتایج باید شرایط احتیاط را رعایت نموده و محتاط بود. بنابراین برای پژوهش‌های جامع‌تر و کامل‌تر بعدی، شیوه‌هایی مانند مشاهده، مصاحبه و سپس تحلیل محتوا توصیه می‌گردد.

نتیجه‌گیری

در کل، معنویت با رواج فرهنگ نوع‌دوستی در درون سازمان، موجب می‌گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند که این امر موجب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی بین افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه نمایند و در نهایت به رشد و توسعه آنان جهت واگذاری اختیار و مسئولیت توجه نمایند. همچنین معنویت در سازمان باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌گردد و این امر به‌عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خود، اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود.

حال با توجه به اهمیت معنویت در سازمان، سازمان‌ها باید دنبال راهکارهایی باشند تا بتوانند معنویت را گسترش دهند؛ تا اینکه منجر به کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی در کارکنان گردد. اگر مدیر یک سازمان اسلامی با یک برنامه حساب شده، روح معنویت و ایمان به خدا را در دل کارکنان بارور سازد، مسلماً نه در درون سازمان‌ها، بلکه در کل جامعه، مسئله کارشنکی و فرار از زیر مسئولیت‌ها حل خواهد شد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی در جهت بهبود معنویت تلاش کنند. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش و ایجاد تنوع شغلی، غنی‌سازی شغلی و همچنین توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند.

کنند. با چنین اقداماتی می‌توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می‌برند، راضی‌تر می‌شوند و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری انجام خواهند داد [۲۳].

تشکر و قدردانی: این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی مصوب مرکز تحقیقات علوم رفتاری بوده است. از تمامی کارکنان اداری بیمارستان و مسئولین مرکز تحقیقات علوم رفتاری که در اجرای این طرح، ما را یاری کردند، بی‌نهایت سپاسگزاری می‌شود.

منابع

1. Abtahi H, Abesy S. Empowering employees, Institute of Research and Energy Education. Tehran: Institute of Research and Energy Education; 2007. Persian.
2. Geijsel F, Slegers P, Leithwood K, Jantzi D. Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *J Educ Admin.* 2003;41(3):228-56.
3. Jafari Abedi H, Rastegar AA. The emergence of spirituality in organizations: concepts, definitions, presumptions and conceptual model. *Iranian J Manag Sci.* 2007;2(5):99-121. Persian.
4. Gibbons P. Spirituality at work: definitions, measures, assumption, and validity claims. In: Biberman J, Whitty MD, editors. *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations.* Scranton, PA: University of Scranton Press; 2000. p. 111-31.
5. Oshagbemi T. Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures? *J Manage Psychol.* 1999;14(5):388-403.
6. Azad Marzabadi E, Qolami Fesharaki M. The relationship between geographical areas, personality, socio-economical status and demographical factors with job stress. *J Behav Sci.* 2011;5(2):151-6. Persian.
7. Nasel D. Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: a consideration of traditional christianity and new age/individualistic spirituality [dissertation]. Australia: The University of South Australia; 2004.
8. Geravandy K. Relationship between job stress and personality dimensions with mental health nurses [master's thesis]. Tehran: Tehran University; 2006. Persian.
9. Marques JF. The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment. *J Manag Dev.* 2006;25(9):884-95.
10. Francis LJ, Robbins M, Lewis CA, Quigley CF, Wheeler C. Religiosity and general health among undergraduate students: a response to. *Pers Individ Dif.* 2004;37(3):485-94.
11. Moghimi M. Organization and Managment. Tehran: Ramin Publication; 1998. Persian.
12. Azad Marzabadi E, Gholami M. Reliability and

ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی کارکنان را بیشتر کند.

همچنین تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، نظر سنجی از کارکنان در باره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان هم می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان منجر شود. لذا مدیران هم باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش

validity assessment for the HSE Job Stress Questionnaire. *J Behav Sci.* 2010;4(4):291-7. Persian.

13. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *J Organ Change Manag.* 2003;16(4):426-47.
14. Maltby J, Day L. Depressive symptoms and religious orientation: examining the relationship between religiosity and depression within the context of other correlates of depression. *Pers Individ Dif.* 2000;28(2):383-93.
15. Garcia-Zamor J-C. Workplace spirituality and organizational performance. *Publ Admin Rev.* 2003;63(3):355-63.
16. Rippentrop EA, Altmaier EM, Chen JJ, Found EM, Keffala VJ. The relationship between religion/spirituality and physical health, mental health, and pain in a chronic pain population. *Pain.* 2005;116(3):311-21.
17. Starks SH, Hughey AW. African American women at midlife: the relationship between spirituality and life satisfaction. *Affilia.* 2003;18(2):133-47.
18. Pesut B. The development of nursing students' spirituality and spiritual care-giving. *Nurse Educ Today.* 2002;22(2):128-35.
19. Feldman DC, Arnold HJ. *Managing individual and group behavior in organizations.* New York: McGraw-Hill; 1983. ISBN: 0070203865.
20. Fabricatore AN, Handal PJ, Fenzel LM. Personal spirituality as a moderator of the relationship between stressors and subjective well-being. *J Psychol Theol.* 2000;28(3):221.
21. Brillhart B. A study of spirituality and life satisfaction among persons with spinal cord injury. *Rehabil Nurs.* 2005;30(1):31-4.
22. Farhangi A, Fatahi M, Vasegh B. Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior. *Organizational Culture Manag.* 2006;4(3):5-36. Persian.
23. Moeni Z. The effect of group training of spiritual intelligence components on religious coping styles in Mashhad Azad University [master's thesis]. Torbatejam: Torbatejam Azad University; 2010. Persian.