

Research Article

A Survey on the Relationship between Personal and Organizational Spirituality with Job Engagement: Meaning of Work Mediating Role

I. Hakimi*

Assistant Professor, Faculty of Business Management & IT Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

Humans can find personal significance through work, and so work can be considered as the foundation and center of human life. Therefore, the purpose of the present study is to investigate how the personal and organizational spirituality of nurses can improve the perception of meaningful work and job engagement. The statistical population of the study consisted of all nurses working in Rafsanjan University of Medical Sciences in 2019, which 270 of them were selected applying cluster random sampling. The research instruments included individual spirituality questionnaire, organizational spirituality questionnaire, utrecht work engagement questionnaire and meaning of work questionnaire. Data was analyzed using Lisrel 8.8 software and by structural equation modeling approach. Findings indicate that although individual spirituality does not enhance nurses' experiences of meaningful work, this construct ($Z=.29$, $T= 4.05$), together with organizational spirituality ($Z=.31$, $T= 4.27$), can be considered as antecedents of job engagement. Finally, the evidence confirms the relative mediating role of meaning of work in the relationship between organizational spirituality with job engagement in the study population ($Z_{sobel}= 5.09$, $T> 1.96$). According to the findings of this study, if managers of health centers seek to enhance the meaning of work experience and job engagement as a result of it in their nursing staff, they should first focus on spiritual orientation in organizational culture and then on improving the spiritual health of their staff.

Keywords: Individual Spirituality, Job Engagement, Meaning of Work, Organizational Spirituality

بررسی ارتباط معنویت فردی و سازمانی با اشتیاق شغلی: تبیین نقش میانجی معنای کار

ایمان حکیمی *

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی و مدیریت IT، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

hakimi_iman@yahoo.com

چکیده

انسان‌ها به واسطه کار معنای وجودی خویش را می‌یابند و از این جهت کار می‌تواند بنیان و کانون زندگی بشر قلمداد شود. از این رو، هدف مقاله حاضر بررسی این موضوع بود که چگونه معنویت فردی و سازمانی پرستاران می‌تواند سبب بهبود ادراک معناداری کار و اشتیاق شغلی حاصل از آن شود. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که از بین آنها ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه معنویت فردی، پرسشنامه معنویت سازمانی، پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترچت و پرسشنامه معناداری کار بودند. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار Lisrel 8.8 و با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر چند معنویت فردی، تجارب پرستاران را از معناداری کارشان افزایش نمی‌دهد؛ اما این سازه ($Z=0/29, T=4/05$) همراه با متغیر معنویت سازمانی ($Z=0/31, T=4/27$) می‌تواند به عنوان پیشایندهای اشتیاق شغلی مد نظر قرار گیرند. در نهایت، شواهد حاکی از تأیید نقش میانجی‌گری نسبی معناداری کار در ارتباط بین معنویت سازمانی و اشتیاق شغلی در جامعه مورد مطالعه است ($Z_{SOBEL}=5/09, T>1/96$). با توجه به یافته‌های پژوهش، چنانچه مدیران مراکز درمانی درصدد ارتقاء تجربه معناداری کار و اشتیاق شغلی حاصل از آن در کادر پرستاری خود هستند، بایستی در ابتدا بر جهت‌گیری معنویت در فرهنگ سازمانی و سپس بر بهبود سلامت معنوی کارکنان خود تمرکز نمایند.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، معنای کار، معنویت سازمانی، معنویت فردی

مقدمه

پیش‌بینی ویژگی‌های اشتیاق کاری است (قادی و همکاران، ۲۰۱۳). بعلاوه، معنای کار با پیامدهای متعدد دیگری از جمله نیت ترک سازمان (سان و همکاران؛ ۲۰۱۹) و سلامت روانی کارکنان (آلان و همکاران؛ ۲۰۱۸) در ارتباط است، و از این رو، سازمان‌ها علاقه‌مند به افزایش معناداری مشاغل کارکنان خود هستند (ساکس؛ ۲۰۱۱). سطوح بالای معنای شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد که تجارب مثبتی از کار دریافت نموده، عملکرد شغلی و دلبستگی کاری خود را بهبود بخشند (وینگردن و استتوب؛ ۲۰۱۸). اکثر مطالعات قبلی از این نکته حمایت نموده‌اند که معناداری کار عامل بسیار مهمی در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان است (جونگ و یون؛ ۲۰۱۶). در این راستا، چن^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند هنگامی که کارکنان معنای بیشتری را از کار خود تجربه می‌کنند، اشتیاق شغلی آنان به مراتب بیش از دیگر عوامل روان‌شناختی (همچون امنیت شغلی) افزایش می‌یابد. یافته‌های آلبرخت^{۱۴} (۲۰۱۳) نیز نشان داد که نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به کار و معنای ادراک شده آنها از کار خود به شکل تنگاتنگی با اشتیاق شغلی مرتبط است.

معنای کار^{۱۵} یکی از ملزومات اصلی انسان‌ها برای رفع نیازهای درونی همچون شهرت یا استقلال است (یئومان؛ ۲۰۱۴). بسیاری از مردم می‌خواهند شغل‌شان چیزی بیشتر از راهی جهت کسب درآمد و گذران عمر باشد؛ آنها می‌خواهند کارشان معنا و

اشتیاق شغلی^۱ به عنوان دلبستگی، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است به گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (آگاروال؛ ۲۰۱۶). اشتیاق شغلی بالا بیانگر تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰). به طور کلی اشتیاق شغلی عموماً به عنوان یک وضعیت روانشناختی عمیق و ماندگار با سه مؤلفه سرزندگی، وقف و شیفتگی مشخص می‌شود (قادی^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). مؤلفه سرزندگی^۴ با ویژگی‌هایی همچون سطوح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی، تمایل به ارائه سطح بالای تلاش و داشتن پشتکار علی‌رغم وجود مشکلات کاری مشخص می‌شود. وقف^۵ فداکاری حالت الهام‌بخش و غرورآفرینی است که فرد با اعتقاد به اهمیت و چالش‌پذیری شغلش به فعالیت می‌پردازد. شیفتگی^۶ حالتی است که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت درگیر می‌شود. این تجربه بسیار لذت‌بخش بوده و باعث می‌شود افراد با وجود هزینه زیاد، فقط به خاطر خود فعالیت در آن درگیر شوند (لو^۷ و همکاران، ۲۰۱۴).

در این راستا، شواهد حاکی از آن است که درک معنا و مفهوم کار، میزان احساس اشتیاق شغلی افراد را به اشکال مختلفی ارتقاء می‌بخشد. بررسی شاکله ادبیات مرتبط با معناداری کار، بیانگر آن است که ادراک معناداری کار عاملی درونی و انگیزه بخش در

⁸ Sun etal

⁹ Allan etal

¹ Saks

¹ Wingerden & Stoep

¹ Jung & Yoon

¹ Chen

¹ Albrecht

¹ Meaning of Work

¹ Yeoman

0

1

2

3

4

5

6

¹ Job Engagement

² Agarwal

³ Ghadi

⁴ Vigour

⁵ Dedication

⁶ Absorption

⁷ Lu

باشد (استگر و همکاران، ۲۰۱۲). در این پژوهش، معناداری کار مطابق با دیدگاه استگر و همکاران (۲۰۱۲)، مفهومی است که سه مؤلفه اصلی ذیل را در بر می‌گیرد: معنای مثبت در کار؛ معناداری کار معمولاً تجربه‌ای ذهنی است مبنی بر اینکه آنچه را که یک فرد انجام می‌دهد اهمیت شخصی دارد. خلق معنا از طریق کار؛ بطور کلی، کار اغلب منبعی مهم برای ادراک معنای زندگی محسوب می‌گردد. طبق این ایده، کار زمانی می‌تواند منطقی باشد که منجر به ساخت معنا در زندگی افراد شود. انگیزه‌های متعالی بزرگ‌تر^{۱۱} این بعد نشانگر اعتقاد رایجی است که بیان می‌کند کار زمانی بیشترین معنا را دارد که تأثیر بیشتری بر دیگران داشته باشد.

اما، مسأله مهم آن است که کدام عوامل بر معناداری کار کارکنان تأثیرگذار است؟ معناداری کار، به زوایای مختلف از جمله فرهنگ سازمانی که بازتاب ارزش‌های معنوی یک سازمان است یا به عنوان بیانی از معنویت فردی در محل کار (کولودینسکی و همکاران، ۲۰۰۸)^{۱۲} تصویر و مفهوم‌سازی شده است، لذا به نظر می‌رسد ارتقاء معنای کار با افزایش ارزش‌های معنوی سازمانی یا افزایش معنویت فردی کارکنان امکان‌پذیر باشد. معنویت فردی توسط نزدیکی فرد به خدا، احساس همبستگی متقابل فرد با جهان و تمامی موجودات زنده مشخص می‌شود و به تلاش‌های افراد برای دست‌آویز قرار دادن مقدسات در زندگی‌شان اشاره دارد (کاراکاس، ۲۰۱۰)^{۱۳}. از این رو، معنویت جستجوی شخصی برای فهم پاسخ به سؤالات نهایی در مورد زندگی، معنا و در رابطه با

مفهومی داشته باشد (استگر و همکاران، ۲۰۱۲). بسیاری از افراد علی‌رغم درآمد کافی، هنگامی که کاری برای انجام دادن ندارند، معنای وجودی خویش را گم می‌کنند؛ لذا کار می‌تواند بنیان و کانون زندگی بشر قلمداد شود (جونگ و یون، ۲۰۱۶). معنای کار، هر چند حوزه پژوهشی نسبتاً جدیدی است (گه، ۲۰۱۴)، اما توجه روز افزونی را به خود جلب کرده است (شینده و فلک، ۲۰۱۵). معناداری کار از اهمیت پژوهشی بالایی برخوردار است، زیرا به عنوان پارادایمی جدید از علم سازمانی (جورکویچ و گیاکالون، ۲۰۰۴) و جنبش معنویت (کاراکاس، ۲۰۱۰) شناخته شده است.

تعاریف متعددی برای معناداری کار، در ادبیات نظری ارائه شده است. به گفته روسو، دکاس و ورژنفسکی^{۱۴} (۲۰۱۰)، معناداری کار مشتمل بر چهار مؤلفه است: عزت نفس (ارزش‌ها، انگیزه و باورها)، محیط کاری (طراحی شغل، مأموریت، شرایط مالی، محیط غیر تجاری و فرهنگ معنویت)، زندگی معنوی و دیگران (همکاران، رهبران، گروه‌ها، جامعه و خانواده). آرنوکس-نیکولاس^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۶)، سه مؤلفه را در تعریف خود از معناداری کار مد نظر قرار دادند: معنای زندگی و تجربه کاری، جهت‌گیری زندگی و برنامه‌های آتی کارکنان، و ادراک کارکنان از خود و محیط. با بررسی ادبیات می‌توان دریافت که کار معنادار (حداقل) شامل تنوع مهارت، اهمیت وظیفه برای افراد دیگر، استقلال، تعهد، چالش، محوریت کار، معنویت، حقوق خوب و شهرت می

¹ Steger et al

² Jung & Yoon

³ Geh

⁴ Shinde & Fleck

⁵ Jurkiewicz & Giacalone

⁶ Karakas

⁷ Rosso, Dekas & Wrzesniewski

⁸ Arnoux-Nicolas

⁹ Positive Meaning in Work

¹ Meaning Making Through Work

¹ Greater Good Motivations

¹ Kolodinsky et al

¹ Karakas

1

2

3

مقدسات یا قدرتی متعالی است که ممکن است به توسعه آیین‌های مذهبی و یا ایجاد جوامع و تشکل‌های مذهبی منتج گردد (دکامپوس و همکاران؛ ۲۰۱۹). در این راستا، برخی پژوهشگران (برای نمونه، یون و همکاران؛ ۲۰۱۵) اشاره کرده‌اند که معنویت فردی بر معنای زندگی و یا ارتباط با دیگران تأثیر می‌گذارد. لذا، محتمل هست که کارکنان با سطح بالای معنویت فردی، به دنبال و برخوردار از سطوح بالایی از تجارب معناداری در کار خود خواهند بود (پاوار؛ ۲۰۱۷). کولدینسکی و همکاران (۲۰۰۷) نیز استدلال کردند که ارزش‌های معنوی فردی بر رفتار کارکنان و همچنین تفسیر و پاسخ آنها به رویدادهای مرتبط با کار تأثیر دارد. این دیدگاه نشان می‌دهد که معنویت فردی کارمند می‌تواند بر تجارب معناداری کار کارکنان تأثیر بگذارد.

در تضاد با معنویت فردی به عنوان یک خصلت فردی، معنویت سازمانی یک دارایی سازمانی با ویژگی‌های خاصی همچون ارزش‌ها و شیوه‌های معنوی در نظر گرفته می‌شود (ویتز و همکاران؛ ۲۰۱۲). معنویت سازمانی می‌تواند به عنوان فرهنگ سازمانی هدایت شده توسط بیانیه مأموریت، رهبری و شیوه‌های کسب و کاری که به لحاظ اجتماعی مسئول و ارزش‌محور هستند تعریف شود، به گونه‌ای که نقش‌هایی که کارکنان در سازمان ایفا می‌کنند را تبیین و توسعه معنوی و بهزیستی فرد را ارتقاء می‌بخشد (پاوار، ۲۰۱۷). در این راستا، معنویت سازمانی درک و شناسایی بعد زندگی درونی و باطنی کارکنان است که به واسطه انجام کارهای

بامعنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). به عبارتی، معنویت سازمانی بیانگر جوی است که معنای کار را برای کارکنان متجلی و آنها را مورد حمایت و قدردانی قرار می‌دهد (آشموس و دوچون؛ ۲۰۰۰). محیط کاری که در آن کارکنان خود را ارزشمند، تعالی فردی خود را متصور و در آن احساس کرامت کنند، محل کاری خواهد بود که در آن معنویت سازمانی رشد یافته است (پاوار، ۲۰۱۷). از این رو، ارزش‌های معنوی سازمانی همچون فرهنگ نوع‌دوستی را می‌توان به عنوان عاملی مؤثر بر ادراک کارکنان از معناداری کار خویش مد نظر قرار داد (پاوار، ۲۰۰۹). از طرفی، شواهد حاکی از آن است که اشتیاق شغلی نیز با معنویت فردی در کار مرتبط است (می، گیلسون و هارتر؛ ۲۰۰۴) و معنویت سازمانی به تجربه تکامل فرد در محیط کار کمک می‌کند (کریشناکومار و نک؛ ۲۰۰۲). کارمندان با اشتیاق شغلی بسیار بالا، نیاز به مشخصات کاری دارند که از همه جوانب (معنوی، جسمی، عاطفی، اجتماعی و روان‌شناختی) یک شخصیت فردی بهره می‌برد (گارگ؛ ۲۰۱۴)؛ و معنویت سازمانی، اشتیاق شغلی تمام عیار کارکنان در محل کار را القاء می‌نماید (وَن‌در‌والت؛ ۲۰۱۸). این امر بیانگر آن است که میزان تجربه اشتیاق شغلی، تا حدودی وابسته به میزان حضور معنویت در محیط کاری کارکنان است (سینگ و چوپرا؛ ۲۰۱۸). معنویت، ایمان و اعتماد متقابل را بین کارمندان و کارفرمایان گسترش، و محیط مناسبی را ایجاد می‌کند که آمادگی کارمندان برای پذیرش مسئولیت بیشتر را افزایش می‌دهد.

⁵ Ashmos & Duchon

⁶ May, Gilson & Harter

⁷ Krishnakumar & Neck

⁸ Garg

⁹ Van Der Walt

¹ Singh & Chopra

¹ de Campos et al

² Yoon et al

³ Pawar

⁴ Weitz et al

متعددی از جمله انگیزه شغلی، غیبت، اشتیاق شغلی، استرس، عملکرد فردی و البته رضایت شغلی تأثیرگذار باشد (گیزریلی و همکاران، ۲۰۱۹). پرستاران زمانی کار خود را معنادار تلقی می‌کنند که بر زندگی و حیات دیگران تأثیرگذار باشند و از طرف آنها مورد تقدیر و توجه قرار گیرند. بنابر این، معناداری حرفه پرستاری از خود کار ناشی نمی‌شود (تانگ، ۲۰۱۸). از طرفی، حرفه پرستاری به این علت که با درد و رنج و مرگ بیمار و مشکلات روزانه بسیاری روبرو است، با استرس بالایی همراه است به طوری که مطابق نتایج مطالعات، نزدیک به ۷ تا ۱۰ درصد پرستاران، تجربه فرسودگی بالینی طاقت‌فرسا را داشته و تقریباً ۲۵ درصد آنها با درجه‌ای از فرسودگی روانی مواجه بوده‌اند (استابروکز و همکاران، ۲۰۰۵). لذا دلبستگی بالای شغلی کادر درمانی به ویژه پرستاران می‌تواند زمینه‌ساز بروز کیفیت بالای خدمات در مراکز بهداشتی درمانی شود، از افزایش هزینه‌های اضافی در سیستم‌های بهداشتی درمانی جلوگیری و کمبود نیروی انسانی پرستاری در بیمارستان‌ها را تا حدودی تعدیل نماید (سودانی و همکاران، ۱۳۹۴). با این حال، شواهد حاکی از آن است که تا به امروز، هیچ گزارشی در مورد رابطه بین معنادار بودن کار و اشتیاق شغلی پرستاران در ایران وجود ندارد. اهمیت مباحث فوق، لزوم انجام چنین پژوهشی را در جامعه هدف نمایان می‌سازد. با توجه به مبانی نظری فوق، الگوی مفهومی پژوهش مطابق با شکل ۱ ترسیم و بر اساس آن فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

چشم‌پوشی از اختلافات فرهنگی و جمعیت‌شناختی و تلاش برای انجام کار به گونه‌ای جمعی و فارغ از منافع فردی در راستای نیل به اهداف سازمانی، اشارات نظری هستند که پیوند میان معنویت فردی و سازمانی با اشتیاق شغلی کارمندان را ایجاد می‌کند (گارگ، ۲۰۱۷). معنویت فردی، زمینه دستیابی کارکنان به نقاط بالقوه بالایی را فراهم می‌سازد، که منجر به افزایش انگیزش درونی، خلاقیت و تعهد و در نهایت اشتیاق شغلی بیشتر آنها در کار می‌شود (عثمان-گانی و همکاران، ۲۰۱۳)

با وجود مباحث فوق، یافته‌های تجربی انگشت‌شماری در مورد تأثیر معنویت سازمانی و فردی کارکنان بر تجارب آنها از معناداری کار و اشتیاق شغلی حاصل از آن ارائه شده است (پاوار، ۲۰۱۷). با توجه به آخرین دانش محقق، ادبیات موجود هنوز این مسأله که آیا کارکنان بایستی خود از ارزش‌های معنوی برخوردار باشند و آن را در محل کار متجلی کنند، یا اینکه این امر بایستی جزئی از التزام سازمانی باشد را مورد بررسی قرار نداده است. بنابر این، برای درک معناداری کار، تحقیق در مورد ادغام ارزش‌های معنوی فردی با ارزش‌های فرهنگی سازمان ضروری است. لذا پژوهش حاضر در پی آن است تا نقش معنویت فردی و سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان را در گسترش معنا و اشتیاق شغلی حاصل از آن مورد واکاوی قرار دهد.

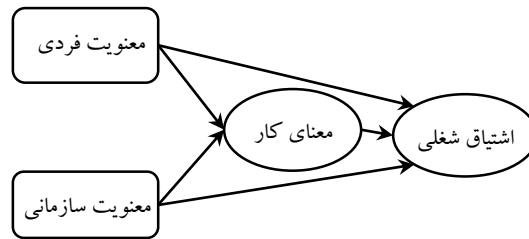
بخش مراقبت‌های بهداشتی از نظر اجتماعی بسیار با ارزش است و باعث تحقق احساس عمیق شور و شمع و مفید بودن در پرستاران می‌شود، زیرا آنها ممکن است زندگی دیگران را به شدت تحت تأثیر قرار دهند (خادمی و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو در این حرفه، معناداری کار نقشی اساسی دارد و می‌توان انتظار داشت که این امر به شدت بر پیامدهای

² Ghislieri et al

³ Tong

⁴ Estabrooks et al

¹ Osman-Gani et al



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. معنویت فردی پرستاران بواسطه ارتقاء ادراک معنای کار، اشتیاق شغلی آنها را افزایش می‌دهد.
۲. معنویت سازمانی بواسطه ارتقاء ادراک معنای کار، اشتیاق شغلی پرستاران را افزایش می‌دهد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، بنیادی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در سه مرکز درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (بیمارستان علی‌ابن‌ابیطالب (ع)، بیمارستان مرادی و زایشگاه نیک نفس به ترتیب به تعداد ۴۱۰، ۸۰ و ۶۰ نفر) در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دهد. حجم نمونه آماری پیشنهادی بر اساس جدول کرجسی و مورگان و همچنین روش محاسبه نمونه کوکران از جامعه محدود با خطای پنج درصد، در حدود ۲۲۵ نفر برآورد شد. بدین منظور، محقق در ابتدا با حضور در بزرگ‌ترین مرکز درمانی اشاره شده و توزیع ۱۰۰ پرسشنامه؛ بواسطه مشغله بالای این حرفه و علی‌رغم مراجعات متوالی، تنها موفق به دریافت ۶۵ پرسشنامه کامل و دقیق گردید. با توجه به روش نمره‌گذاری معکوس در برخی گویه‌ها، این گونه بر می‌آمد که در حدود ۳۰ تا ۳۵ درصد پاسخ‌های گردآوری شده دقت لازم را در تکمیل سؤالات نداشته‌اند. از این رو، با رویکردی محتاطانه، تعداد ۳۸۰ پرسشنامه بین پرستاران جامعه هدف با شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای نسبی توزیع گردید، که از بین آنها ۲۷۰ پرسشنامه بدون نقص قابل استفاده بود (نرخ بازگشت ۷۱ درصد). لازم به ذکر است به

شرکت کنندگان اطمینان داده شد که پاسخ‌های‌شان کاملاً محرمانه بوده و تنها برای مقاصد پژوهشی و بهبود کار آنها مورد تحلیل قرار خواهد گرفت.

ابزار اصلی پژوهش، پرسشنامه ساختارمند است که بخش اول آن، سؤالات جمعیت شناختی و بخش دوم مشتمل بر گویه‌هایی جهت سنجش سازه‌های مورد مطالعه بود. با ارسال پرسشنامه به ۱۵ نفر از اساتید دانشگاه و کارشناسان مربوطه، و بعد از انجام برخی اصلاحات بر اساس نظر آنها، روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین قابلیت پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. همچنین برای هر سازه، دو شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه گردید. سازه‌هایی که پایایی ترکیبی آنها بالاتر از مقدار ۰/۷ باشد از پایایی قابل قبولی برخوردارند. شاخص AVE نیز نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشان‌گرهای آن سازه بوده و از آن به روایی همگرا نیز یاد می‌شود. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای نیکویی این شاخص تعیین نموده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در نهایت، تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 19 و همچنین نرم‌افزار LISREL 8.8 انجام شد.

بدین منظور برای سنجش معنویت فردی از مقیاس خلاصه شده تجربه معنوی روزانه آندروود^۱ (۲۰۰۶) استفاده شد. این مقیاس تجارب معنوی روزمره افراد همچون بخشش و سپاسگذاری را که برگرفته از دانش و ارتباط آنها با پدیده‌های متعالی همچون خداوند است را اندازه‌گیری می‌کند. آندروود (۲۰۰۶) شایستگی این

^۱ Underwood Daily Spiritual Experience Scale

به دست آمد.

در ادامه، معناداری کار در قالب یک مدل انعکاسی مرتبه دوم متشکل از سازه‌های سه‌گانه معنای مثبت در کار، خلق معنا از طریق کار و انگیزه‌های متعالی بزرگ‌تر با ۱۰ آیتم و در طیف پاسخ‌دهی پنج گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)» از طریق مقیاس کار معنادار^۱ استگر و همکاران (۲۰۱۲) مورد سنجش قرار گرفت. نمونه‌ای از گویه‌های طراحی شده برای این مقیاس عبارتند از: «کارم را عاملی مؤثر در تعالی شخصی خود می‌دانم» و «کارم، هدف و معنای زندگی‌م را تغییر داده است». گزارش‌های ارائه شده توسط سازنده این مقیاس حاکی از آن است که تمامی بارهای عاملی آن بالاتر از ۰/۶ و آلفای کرونباخ آن نیز بالای ۰/۸ می‌باشد. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۸۰ و ۰/۶۴ به دست آمد.

در آخر سازه اشتیاق شغلی نیز در قالب یک مدل انعکاسی مرتبه دوم متشکل از سازه‌های سه‌گانه سرزندگی، وقف و شیفتگی و در فرمت پاسخ‌دهی شش گزینه‌ای لیکرت با مقیاس خلاصه شده اشتیاق شغلی اوترچت^۲ شوفلی و بیکر (۲۰۰۳) تبیین گردید. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارتند از «موقع کار کردن احساس می‌کنم پر انرژی هستم» و «شغلم به من الهام می‌دهد». پایایی و روایی این ابزار توسط سازندگان آن بسیار مطلوب ارزیابی شده است. نادر حاجلو (۱۳۹۳) نیز در مطالعه‌ای با بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه این ابزار، روایی و پایایی آن را قابل قبول گزارش نمود. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۸۶ و ۰/۷۶ به دست آمد.

همچنین به منظور تبیین روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش از آزمون فورنل-لارکر^۳ استفاده شد. براساس

ابزار را برای استفاده در فرهنگ‌های دیگر برجسته نمود و اثربخشی بالاتر آن را از سایر سنجه‌ها در پیش‌بینی نتایج مورد تأکید قرار داد. این مقیاس دارای ۱۶ آیتم است که با فرمت پاسخ‌دهی شش گزینه‌ای در طیف «هرگز یا تقریباً هیچ وقت» تا «چندین بار در روز» طراحی گردیده است. از جمله این گویه‌ها عبارتند از «شاگرد نعمت‌هایی هستم که به من عطا شده است» و «معتقدم خداوند به واسطه اعمالم از من خشنود است». ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس توسط سازنده آن در دو بار اجرا ۰/۹۴ و ۰/۹۵ و در مطالعه پاوار (۲۰۱۷)، بالای ۰/۷ گزارش شده است. تقوی و امیری (۱۳۸۹) روایی و پایایی این مقیاس را در جامعه ایرانی مورد ارزیابی قرار دادند که روایی پرسشنامه از سه طریق روایی همزمان، تحلیل عاملی و همبستگی هریک ماده‌ها با نمره کل سنجیده شد و مورد تأیید قرار گرفت و پایایی مقیاس نیز از سه روش بازآزمایی، تنصیفی و ثبات درونی سنجیده شد که ضریب بازآزمایی آن ۹۶ درصد به دست آمد. شریفی و عباسی (۱۳۹۶) نیز ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را به میزان ۰/۸ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۲ به دست آمد.

معنویت در محیط کار نیز با مقیاس خلاصه شده معنویت سازمانی کولودینسکی و همکاران (۲۰۰۸) مورد ارزیابی قرار گرفت. مقیاس ارزش‌های معنوی سازمانی دارای ۲۰ آیتم و یک فرمت پاسخ‌دهی پنج گزینه‌ای در قالب طیف «کاملاً نادرست» (۱) تا «کاملاً درست» (۵) می‌باشد. از جمله آیتم‌های طراحی شده برای این مقیاس عبارتند از: «سازمانی که در آن کار می‌کنم، موجب شده است تا خویشتن کامل خود را پیدا کنم» و «تجلی ارزش‌های معنوی در محیط سازمانی‌ام، کاملاً ملموس است». سازندگان پایایی ۰/۹۴ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۹۱ و ۰/۸۹

^۱ Measuring meaningful work

^۲ Utrecht Work Engagement Scale

^۳ Fornell & Larcker Test

از ضریب همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری است (تمامی ضرایب همبستگی ارائه شده در جدول ۱، در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشند).

این آزمون، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان باید پراکندگی بیشتری را بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد. بر این اساس، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد. همانگونه که در جدول ۱ مشخص است، جذر AVE هر متغیر پنهان

جدول ۱. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

انحراف	میانگین	۴	۳	۲	۱	
۰/۷۶۹	۳/۶۲	۰/۵۳۹ ۰/۰۰۰	۰/۳۰۲ ۰/۰۰۰	۰/۵۰۸ ۰/۰۰۰	۰/۷۲۸ ---	۱. معنویت فردی
۰/۷۸۴	۳/۶۸	۰/۵۹۱ ۰/۰۰۰	۰/۳۶۸ ۰/۰۰۰	۰/۷۶۲ ---	۰/۵۰۸ ۰/۰۰۰	۲. معنویت سازمانی
۰/۴۸۸	۴/۱۹	۰/۵۰۵	۰/۷۶۲	۰/۳۶۸	۰/۳۰۲	۳. معنای کار
۰/۶۳۰	۳/۹۵	۰/۸۲۵ ---	۰/۵۰۵ ۰/۰۰۰	۰/۵۹۱ ۰/۰۰۰	۰/۵۳۹ ۰/۰۰۰	۴. اشتیاق شغلی

نفر فوق لیسانس و ۷ نفر در مقطع تحصیلی دکتری بودند.

پس از مدل‌سازی و تخمین پارامترهای آن، اولین سؤال اساسی این است که آیا مدل اندازه‌گیری، مدل مناسبی است یا خیر؟ پاسخ به این سؤال تنها از طریق بررسی برازش امکان‌پذیر است. از این رو، شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

یافته‌ها

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی جهت تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. بر این اساس، نسبت مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر حسب تأهل، ۶۹ درصد متأهل و از لحاظ جنسیت، ۷۳ درصد مؤنث بود. ۱۵۳ نفر کمتر از ۳۵، ۶۹ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ و مابقی بالای ۴۵ سال سن داشتند. به لحاظ سابقه کار ۶۱ درصد کمتر از ۱۰، ۲۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ و مابقی بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. همچنین از نظر تحصیلات، ۵۱ نفر در مقطع دیپلم، ۱۴۹ نفر لیسانس، ۶۳

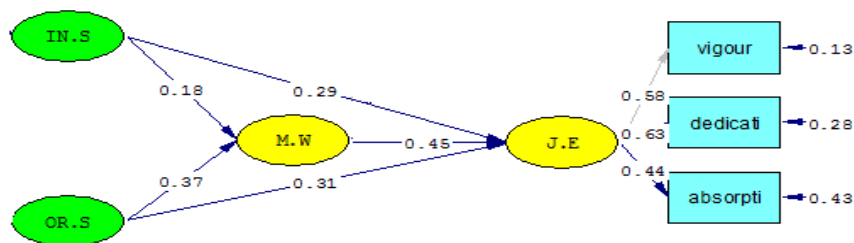
جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

RMS EA	IFI	CFI	NNFI	NFI	Chi-Square/Df	P	شاخص
۰/۱ ≤	≤ ۰/۹۰	≤ ۰/۹۰	≤ ۰/۹۰	≤	۳ ≤	< ۰/۰۵	معیار پیشنهاد شده
۰/۰۷۳	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۱	۲/۴۴	< ۰/۰۰۱	مقدار گزارش شده

(ORG.S)، معناداری کار با (M.W) و اشتیاق شغلی با (J.E) مشخص شده است. واژه‌های Vigour، Absorption و Dedication نیز به ترتیب بیانگر ابعاد سه‌گانه سازه اشتیاق شغلی، مشتمل بر سرزندگی،

بعد از اطمینان از روایی و پایایی سنج‌ها و همچنین نیکویی برازش الگوی مفهومی، مدل و فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. در مدل استخراج شده، معنویت فردی با (IND.S)، معنویت سازمانی با

بوده و تأیید می‌شود. در ادامه، مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد در شکل ۲ ارائه شده است. معناداری ضرایب مسیر نیز در ادامه توضیح داده شده است.



Chi-Square=429.55, df=164, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد

معناداری کار، میانجی‌گری معناداری کار بین سازه‌های معنویت فردی با اشتیاق شغلی نیز معنادار نمی‌باشد. اما با توجه به تأیید ارتباط مستقیم بین معنویت سازمانی با معنای کار و همچنین تأیید میانجی‌گری نسبی معناداری کار در ارتباط بین معنویت سازمانی با اشتیاق شغلی؛ مطابق آماره VAF می‌توان استدلال نمود که ۳۵ درصد از تأثیر معنویت سازمانی بر اشتیاق شغلی بواسطه ادراک کارکنان از معناداری کارشان شکل گرفته است. در جدول ۳ نتایج آزمون تمامی فرضیه‌های پژوهش نمایش داده شده است.

فداکاری و شیفتگی می‌باشند. یافته‌های آزمون معناداری ضرایب مسیر نشانگر آن است که ارتباط بین تمامی متغیرهای پژوهش به جز ارتباط بین معنویت سازمانی و معناداری کار در سطح ۹۹ درصد معنادار

در ادامه با توجه به نیکویی شاخص‌های برازش، به بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از ضرایب تأیید، مقادیر بحرانی و سطح معناداری هر یک از ضرایب پرداخته می‌شود. همچنین برای تبیین نقش میانجی معناداری کار و تبیین شدت اثر آن از آزمون سوبل و آماره VAF استفاده گردید. در صورت معناداری تأثیر متغیر میانجی در سطح اطمینان ۹۵ درصد (بیشتر بودن مقدار آزمون سوبل از ۱/۹۶)؛ هر چه آماره VAF به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). لازم به ذکر است با توجه به عدم تأیید ارتباط مستقیم بین معنویت فردی با

جدول ۳. نتایج کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

پارامتر	برآورد استاندارد	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	t آماره
معناداری کار ← معنویت فردی	۰/۱۸	-	۰/۱۸	۱/۹۱
معناداری کار ← معنویت سازمانی	۰/۳۷	-	۰/۳۷	۳/۹۹
اشتیاق شغلی ← معنویت فردی	۰/۲۹	--	۰/۲۹	۴/۰۵
اشتیاق شغلی ← معنویت سازمانی	۰/۳۱	۰/۱۶۷	۰/۴۷۷	۴/۲۷
اشتیاق شغلی ← معناداری کار	۰/۴۵	-	۰/۴۵	۵/۳۰
آزمون میانجی				
	آزمون سوبل	VAF	نتیجه	
اشتیاق شغلی ← معناداری کار ← معنویت فردی	--	--	عدم تأیید	
اشتیاق شغلی ← معناداری کار ← معنویت سازمانی	۵/۰۹	۳۵	تأیید	

بحث و نتیجه‌گیری

علی‌رغم پژوهش‌های قابل توجه در زمینه پیامدهای معناداری کار؛ مطالعات اندکی به بررسی پیشایندهای این سازه به صورت تجربی پرداخته‌اند (پاوار، ۲۰۱۷). این مطالعه، اولین پژوهشی است که نقش معنای کار را بالاخص در جامعه پرستاری مورد کنکاش قرار داده است. در این راستا، نتایج نشان داد که بر خلاف معنویت فردی، معنویت سازمانی ارتباط مستقیمی با ادراک پرستاران منتخب از معناداری کارشان دارد. این امر بیانگر آن است که برای افزایش تجربه کارکنان از معناداری کار، تلاش‌های مدیران مراکز درمانی بایستی بر ایجاد محیطی معنوی در سازمان و حفظ کرامت و بهزیستی کارکنان متمرکز باشد و نه ارتقاء سطوح معنویت فردی آنها. به عبارتی، اگر مدیران مراکز درمانی معنویت سازمانی را برای تسهیل ادراک معنای کار افزایش دهند، تأثیر افزایش معنویت سازمانی در میان کارکنانی که سطوح مختلفی از معنویت فردی را دارند، متفاوت نخواهد بود. از این رو، مدیران جامعه هدف به جای تمرکز بر فعالیت‌هایی نظیر گزینش کارکنانی با سطوح بالای معنویت فردی و یا تأکید بر فعالیت‌های آموزشی برای افزایش معنویت فردی آنها، باید بیشتر بر ارتقاء ویژگی‌های معنوی در سازمان خود تمرکز کنند. تأکید بر ارزش‌های معنوی همچون خیرخواهی، انسانیت، احترام، عدالت و اعتماد در فرهنگ یک سازمان، یکی از راهکارهای ممکن برای افزایش معنویت سازمانی است که به واسطه آن می‌توان معناداری کار کارکنان را افزایش داد (پاوار، ۲۰۱۷). همچنین مطابق با نظریه رهبری معنوی (فرای، ۲۰۰۳) می‌توان استدلال نمود که ویژگی‌های سازمانی خاصی نظیر چشم‌اندازی که

بر ارائه خدمت و فرهنگ نوع‌دوستی تأکید دارد، می‌تواند تجارب کارکنان در رابطه با معناداری کارشان را افزایش دهد.

هر چند طبق شواهد معنویت فردی پرستاران مورد مطالعه ادراک آنها از معناداری کارشان را افزایش نمی‌دهد، اما طبق شواهد می‌توان استدلال نمود که برنامه‌های مدیریت منابع انسانی برای توسعه معنویت فردی، احساس دل‌بستگی پرستاران به کارشان را افزایش خواهد داد. در ادامه می‌توان گزارش نمود که معنویت سازمانی نه تنها ادراک معناداری کار؛ بلکه اشتیاق شغلی پرستاران هدف را نیز ارتقاء می‌بخشد. دل‌بستگی به خدا در زندگی موجب می‌شود که کارکنان و بالاخص کادر درمان، به فعالیت شغلی خود به عنوان یک وظیفه انسانی بنگرند، که این امر علاوه بر آرامش روحی و مقابله با مشغله‌های کاری، اشتیاق و تعهد کاری آنها را افزایش خواهد داد (آریاپوران و همکاران، ۱۳۹۸). در این راستا، یاسمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند که سلامت معنوی فرد و جهت‌گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت می‌کند و به عنوان یک نتیجه اشتیاق شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. این محققان نشان دادند که داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیت‌های مذهبی، سبب تسهیل سازش‌یافتگی، کنترل پرخاشگری، آرامش هیجانی، فرصت خودشکوفایی، تعهد و احساس مسولیت بیشتر در انجام وظایف شغلی کارکنان می‌شود. به نظر می‌رسد مدیران مراکز درمانی می‌توانند با ارائه چشم‌اندازی روشن از اهداف سازمان، نشان دادن احترام به کارکنان و کمک به آنها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، برانگیختن افراد، ارزش قائل شدن برای آنها و بازخورد صریح، محترمانه، و به

موقع به کارکنان؛ احساس اهمیت، معناداری و اشتیاق شغلی را در کارکنان فراهم آورند. در چنین شرایطی قابل انتظار است که کارکنان با اشتیاق و انرژی بیشتری وقف شغل خود شده و کار برای آنها جذاب و چالش برانگیز گردد (شاه‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). ایجاد مشاوره‌های معنوی با رویکرد روانشناسی از طریق متخصصان روان در مانگر معنوی هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان نیز می‌تواند رویکردی راهگشا در این زمینه قلمداد گردد. تأیید ارتباط بین معنویت سازمانی با اشتیاق شغلی نیز به نوعی حکایت از سرمایه‌گذاری مناسب سازمان‌های مدنظر در توجه به دغدغه‌های پرستاران و ارتقاء امنیت روان‌شناختی و مهیا سازی شرایط تعالی و پیشرفت آنها دارد که این امر اشتیاق شغلی آنها را نیز در پی داشته است. لذا، مطالعه حاضر همسو با دیدگاه کانیلز و همکاران (۲۰۱۸) معتقد است که وجود شرایط زمینه‌ای در سازمان از جمله معنویت سازمانی و رهبری تحول‌گرا نقش قابل توجهی در استحکام این رابطه دارد.

در آخر، پژوهش حاضر نشان داد که اشتیاق شغلی پرستاران بر اساس درکی که از معنای کار خود دارند متفاوت است. همچنین مطابق با آزمون سوبل می‌توان استدلال نمود که ۳۵ درصد از تأثیر معنویت سازمانی بر اشتیاق شغلی به واسطه ارتقاء ادراک این کارکنان از معناداری کاری‌شان تحقق یافته است. همانگونه که قبلاً اشاره گردید با توجه به عدم تأیید ارتباط مستقیم بین معنویت فردی و معناداری کار، بررسی میانجی‌گری معناداری کار در ارتباط بین معنویت فردی و اشتیاق شغلی نیز معنادار نبوده و قابل بررسی نمی‌باشد. در این راستا، قادی و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که همسویی ارزش‌های کاری با علایق کارکنان، عزت نفس آنها را افزایش و این امر کار

معنادارتری را برای آنها در پی خواهد داشت. آنها دریافتند که وجود چنین شرایطی در محیط کار، سبب می‌شود تا اشتیاق شغلی کارکنان نیز به مراتب افزایش یابد. استفاده از حداکثر قابلیت‌های کارکنان و برخورداری از مسئولیت‌های لازم در حیطه شغلی، کار معناداری را برای کارکنان فراهم می‌آورد (جونگ و یون، ۲۰۱۶). از این رو، استفاده از مقیاس معناداری کار به عنوان ابزاری برای گزینش کارکنان، می‌تواند نتایج قابل توجهی را در راستای اشتیاق شغلی آنها به ارمغان آورد. در این میان، انتصاب کارکنان با عملکرد کاری عالی و رضایت‌مندی بالا، به عنوان مربی و انتقال تجارب آنها به سایر کارکنان می‌تواند درک معناداری کار سایر کارکنان از جمله تازه واردین را افزایش دهد. همچنین شواهد نشان داد که روابط مثبت انسانی، حمایت روانشناختی مدیران از کارکنان، افزایش منابع ساختاری و اجتماعی شغل، تدارک برنامه‌های تفریحی و فرهنگی و اعطای پاداش‌های مادی و معنوی در زمان مناسب نیز می‌تواند حس معناداری کار و به دنبال آن اشتیاق کارکنان را به سازمان‌شان افزایش دهد.

در مجموع، مطالعه حاضر با بررسی رابطه معنویت فردی و سازمانی با ادراک معناداری کار و اشتیاق شغلی حاصل از آن، لزوم انجام پژوهش‌های تجربی در زمینه معناداری کار را برجسته نمود. با توجه به مباحث فوق می‌توان گزارش نمود که اشتیاق شغلی پرستاران مورد مطالعه، ارتباط تنگاتنگی با ادراک معناداری کار توسط آنها داشته و ارتقاء تجارب معناداری این گروه از کادر درمان وابسته به معنویت سازمانی و ایجاد محیطی است که به لحاظ اجتماعی مسئول و ارزش‌مدار بوده و تعالی و بهزیستی کارکنان را متبلور سازد. البته شایان ذکر است که هر چند شواهد حکایت

تقوی، م. ر.، و امیری، ح. (۱۳۸۹). بررسی خصوصیات روان‌سنجی مقیاس تجارب معنوی روزانه، تربیت اسلامی، ۱۰، ۱۶۵-۱۴۹.

حاجلو، ن. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9)، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۴(۲)، ۶۱-۶۸.

خادمی، م.، محمدی، ع.، و ونکی، ز. (۱۳۹۱). منابع پرورش رویکردهای انسانی در پرستاران: یک مطالعه کیفی، دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۰(۵)، ۶۳۰-۶۳۹.

خوش‌طینت، و. ا. (۱۳۹۳). بررسی سبک مقابله مذهبی در دانشجویان دانشگاه پیام نور با تأکید بر تعالی معنوی، اخلاق پزشکی، ۸(۳۰)، ۱۳۵-۱۵۶.

داوری، ع.، و رضازاده، آ. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.

سودانی، م.، مصطفوی‌راد، ف.، و چین‌آوه، م. (۱۳۹۴). رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴(۳)، ۴۲-۵۳.

شاهمحمدی، ا.، اردلان، م. ر.، زندی، خ.، و فیضی، ک. (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی. مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه کردستان، مطالعات منابع انسانی، ۵(۱۷)، ۱۳۵-۱۵۶.

شریفی، س.، و عباسی، س. (۱۳۹۵). ارتباط تجربیات معنوی روزانه با شادکامی و رضایت از زندگی سالمندان شهر اصفهان در سال ۱۳۹۳، فصلنامه پرستاری سالمندان، ۳(۲)، ۳۴-۴۵.

عباس‌پور، ج.، عباس‌پور، ح.، و شهبازی، ش. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر معنویت سازمانی و ابعاد آن بر

از آن داشت که معنویت فردی پرستاران ارتباط مستقیمی با احساس معناداری کار آنها ندارد، اما بواسطه تأثیر معناداری که بر بهبود اشتیاق شغلی دارد، نباید مورد غفلت واقع شود. بنابر این، توجه به ارتقاء تجارب معنوی کادر پرستاری در برنامه‌های آموزشی وزارت بهداشت حائز اهمیت است.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است. اول اینکه در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودگزارشی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. مطالعات آتی می‌توانند از داده‌های عینی در رابطه با تعلق کارکنان یا سایر سازه‌های مطرح در این پژوهش استفاده کرده و از این طریق ریسک سوءگیری داده‌ها را کاهش دهند. یکی دیگر از محدودیت‌های عمده این مطالعه مقطعی بودن آن است. محدودیت تبیین علی مطالعات همبستگی نیز از جمله محدودیت‌های این پژوهش است. در پژوهش حاضر گروه نمونه، پرستاران دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان را شامل می‌شد که این امر تعمیم نتایج را به دیگر گروه‌ها و جوامع دشوار می‌سازد. بنابر این، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری بر روی نمونه‌های دیگر جهت تعمیم نتایج انجام گیرد. استفاده از مطالعات طولی و سایر روش‌های تحقیق ترکیبی (شامل کیفی و کمی) می‌تواند برای بررسی این مطالعه سودمندتر باشد.

منابع

آریاپوران، س.، مرادی، م.، و گرجی چالسپاری، م. (۱۳۹۸). شیوع اعتیاد به کار در بین کارکنان بیمارستان: نقش دلبستگی به خدا و معنویت در کار، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۰)، ۹-۳۲.

- C., ..., & Chebli, J. (2019). The Impact of Spirituality and Religiosity on Mental Health and Quality of Life of Patients with Active Crohn's Disease. *Journal of religion and health*, 1-14.
- Estabrooks, C., Midodzi, W., Cummings, G., Ricker, K., & Giovannetti, P. (2005). The impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. *Nursing research*, 54(2), 74-84.
- Fry, L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garg, N. (2014). Employee engagement and individual differences: A study in Indian context. *Management Studies and Economic Systems*, 54(1398), 1-10.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 191-211.
- Geh, E. (2014). Organizational spiritual leadership of worlds "made" and "found" An experiential learning model for "feel". *Leadership & Organization Development Journal*, 35(2), 137-151.
- Ghadi, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development*, 34(6), 532-550.
- Ghislieri, C., Cortese, C., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *Journal of nursing management*.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Jurkiewicz, C., & Giacalone, R. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Business ethics*, 49(2), 129-142.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature وفاداری کارکنان، مطالعات منابع انسانی، ۶(۲۶)، ۸۷-۱۱۰.
- فیض آبادی فراهانی، ز.، و میرهاشمی، م. (۱۳۹۰). پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۴)، ۵۱-۶۰.
- یاسمی‌نژاد، پ.، گل‌محمدیان، م.، و یوسفی، ن. (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۸)، ۱۱۰-۱۲۵.
- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415-437.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In *Advances in positive organizational psychology*, 1, 237-260.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in psychology*, 7, 704.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48-66.
- Chen, Z. J., Zhang, X., & Vogel, D. (2011). Exploring the Underlying Processes Between Conflict and Knowledge Sharing: A Work-Engagement Perspective 1. *Journal of applied social psychology*, 41(5), 1005-1033.
- de Campos, R. J., Lucchetti, G., Lucchetti, A., da Rocha Ribeiro, T., Chebli, L., Malaguti,

- 2003]. Utrecht: Utrecht University. *Occupational Health Psychology Unit*.
- Shinde, U., & Fleck, E. (2015). What spirituality can bring to leaders and managers: Enabling creativity, empathy and a stress free workplace. *Organizational Psychology, 15*(1), 101.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, 14*(1-2), 50-59.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.
- Sun, J., Lee, J. W., & Sohn, Y. W. (2019). Work context and turnover intention in social enterprises: the mediating role of meaning of work. *Managerial Psychology, 34*(1), 46-60.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International journal of nursing practice, 24*(2), e12620.
- Underwood, L. (2006). Ordinary spiritual experience: Qualitative research, interpretive guidelines, and population distribution for the Daily Spiritual Experience Scale. *Archive for the Psychology of Religion, 28*(1), 181-218.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice, 1*, 124-150.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology, 44*(1), 1-10.
- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and Organizational behavior. *Journal of Management, Spirituality and Religion, 9*(3), 255-281.
- Wingerden, J., & Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one, 13*(6), Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Business Ethics, 125*(2), 235-251.
- Yoon, E., Chang, C., Clawson, A., Knoll, M., Barsigian, L., & Hughes, K. (2015). Religiousness, spirituality, and eudaimonic and hedonic well-being. *Counselling Psychology Quarterly, 28*(2), 132-149.
- review. *Journal of business ethics, 94*(1), 89-106.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics, 81*(2), 465-480.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology, 17*(3), 153-164.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. (2014). Does work engagement increase person-job fit?. The role of job crafting and job insecurity. *Vocational Behavior, 84*, 142-152.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology, 77*(1), 11-37.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee relations, 35*(4), 360-376.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: an empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development, 30*(8), 759-777.
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of direct and moderating effect models. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(7), 986-1003.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of management, spirituality & religion, 8*(4), 317-340.
- contingencies in the east and west. *Journal of Applied Social Psychology, 48*(11), 593-607.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Uwes Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version 1, November