

مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری
توانمندسازی روانشناختی

**Modeling the Relationship between Spirituality in the Workplace
and Job Excitement with the Role of Mediating Psychological
Empowerment**

Ramin Gharib Zadeh1*

Graduated from the University of
Mohaghegh Ardebili
ramingharibzadeh71@gmail.com

Sima Alizadeh

Instructor, University of Payme Noor,
Tehran

رامین غریب زاده (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی

سیما علیزاده

مربی علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران

Abstract

The purpose of this study was to model the relationship between spirituality in the workplace and job aspiration with the role of mediation in psychological empowerment. The research method is descriptive and correlational modeling of structural equations. The statistical population consisted of all the well-educated people in Urmia city. Using a simple random sampling method, 190 individuals were selected as the statistical sample. For collecting the data, three standard questionnaires of Spirituality in Millennials' work environment (2003), Kabirzadeh Job Expiry Questionnaire (1392) and Spreader's Psychological Empowerment Questionnaire (1995) were used. To investigate the relationship between the main research variables, Pearson correlation test was used and the relationships between the variables were significant. In order to investigate the generalizability of structural model of research, a meaningful model of research (t model)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه بهورزان شهرستان ارومیه است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۹۰ نفر بعنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن (۲۰۰۳)، پرسشنامه اشتیاق شغلی کبیرزاده (۱۳۹۲) و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریترز (۱۹۹۵) استفاده شد. جهت بررسی ارتباط متغیرهای اصلی پژوهش با همدیگر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و روابط بین متغیرها باهم دیگر معنی دار بود. در ادامه جهت بررسی قابلیت تعمیم مدل ساختاری پژوهش، مدل معنی

is also presented. Based on the results, spirituality in the workplace has a direct impact on job thirst. Also, spirituality has a direct impact on psychological empowerment, and ultimately, psychological empowerment has a direct impact on career enthusiasm. Managers of organizations have to work on empowering their health professionals and thus increase the effectiveness and efficiency of health workers. Therefore, empowering employees is one of the effective techniques for enhancing employee productivity and optimally utilizing their capabilities and capabilities in the field of organizational goals. Hence, empowerment of human resources is a psychological concept that relates to the states, emotions and beliefs of individuals towards the occupation.

Key Words: Spirituality in the workplace, Job Excitement, Psychological Empowerment, Urmia Health Center.

داری پژوهش (مدل t) نیز ارائه شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی تاثیر مستقیم دارد، همچنین معنویت در کار بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم دارد و در نهایت توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی تاثیر مستقیم دارد. مدیران سازمان ها باید در توانمندسازی بهورزان خود تلاش کرده و به این طریق بر اثربخشی و کارآمدی کارکنان مراکز بهداشتی بیفزایند. بنابراین توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می شود.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی، توانمندسازی روانشناختی، مرکز بهداشت ارومیه.

مقدمه

امروزه سازمان ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور فزاینده ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان ها به این واقعیت رسیده اند که تغییر در تمرکز به سمت بهورزان می تواند راهبردی خوب در ترکیب سازمان باشد (تیموسی و همکاران، ۲۰۰۸). شماری از پژوهش ها نشان می دهد که ضرورت ارائه الگوی جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، صلح و هماهنگی و نوع دوستی در پژوهش ها و محیط های سازمانی، همه حکایت از ظهور الگویی جدید دارند. به عقیده بسیاری از محققان الگویی جدید

که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب و علوم شناختی می باشد و در واقع عکس العملی به الگوی خشک و مکانیستی مدرن است الگوی معنویت در محیط کار می باشد که دربرگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای بهورزان و سازمان است. نیازهای بهورزان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان های کنونی در صورتی می توانند موفق باشند که پاسخگوی نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی بهورزان باشند (کال و شریواتواف، ۲۰۰۳؛ فرای، ۲۰۰۵). این مفهوم برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره گیری از آنها به بهبود بهره وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص های مالی خود می پردازد (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). مهمتر از همه، معنویت در محیط کار می تواند برای سازمان ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد (رضایی منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹).

با توجه به اهمیت نقش مراکز بهداشتی در توسعه همه جانبه و پایدار جوامع، باید عنوان کرد که مراکز بهداشتی هم در پیشگیری و هم در پاسخگویی به نیازهای ناشی از بیماریهای گوناگون نقش اساسی بر عهده دارند. برای تحقق این رسالت عظیم، رهبران مراکز بهداشتی در تدوین بینش و بصیرت سازمانی باید به عشق و نועدوستی، توجه کنند و بنیان مشارکت و احساس عضویت و ارتباطات انسانی مثبت را در بین بهورزان مراکز بهداشتی فراهم آورند و به احساسات و عواطف و روح و روان افراد به منظور به کارگیری قابلیت های بالقوه شان در جهت رشد و پرورش خلاقیت توجه کنند. لذا معنویت محیط کار به عنوان یک حوزه مطالعاتی و تحقیقاتی اهمیت خاص و فوق العاده ای دارد؛ زیرا دارای ارتباط قوی با سعادت و سلامت و بهره وری انسان، سازمان و جامعه می باشد. بنابر این پرداختن به معنویت در محیط کار می تواند به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد. در این زمینه هوارد (۲۰۰۲) اعتقاد دارد که مطالعه معنویت در محل کار تحریک آمیز است و پژوهش در زمینه آن می تواند راهگشای ابعاد جدید در مسائل مدیریتی باشد.

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند (مارکوز و همکاران، ۲۰۰۸). موریس (۲۰۰۹) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد و اخلاق کاری در اکثر محیط های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و موارد مشابه موجب

تضعیف روحیه بهورزان و نوعی سردرگمی معنوی در کارشان شده است (کینجرسی و اسکرپینیک، ۲۰۱۱). در واقع این اقدامات که مبتنی بر الگوی، مکانیستی و عقلایی مدرن بوده است، نتوانسته خواسته های بهورزان را برآورده سازد (لوندین و همکاران، ۲۰۱۳). جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان های دانشی، رشد تقاضاهای بهورزان برای محیط های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. در حقیقت به نظر می رسد بهورزان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از پاداش های اقتصادی هستند (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۳). امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنی ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزاندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به همین ترتیب، تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه ها و اصولی خاص دارد که ضمن اتصال فرد به مبدء وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می شود (میرزایی توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴). در تحقیقی قنبری و بهشتی راد (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که وجود معنویت در محیط کار باعث ارتقای سرمایه اجتماعی منابع انسانی می شود. همچنین میرزایی توکلی و شریعتمداری (۱۳۹۴) در تحقیق خود یافتند که بین تمام مؤلفه های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه معناداری وجود دارد. بنابر این، با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، بر رضایت شغلی پرسنل افزوده خواهد شد.

امروزه مشکل عمده بیشتر سازمانها بویژه در کشورهای در حال توسعه، کمبود مواد اولیه، انرژی و یا حتی فناوری نیست؛ بلکه مواردی است که مستقیم یا غیرمستقیم به مدیریت منابع انسانی برمی گردد. نارضایتی، بی انگیزگی و ناکارایی نیروی انسانی، میزان زیاد جابجایی های شغلی، کم بودن بهره وری از جمله مهمترین مسائلی است که سازمانها با آن روبه رو هستند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). نیروی انسانی به عنوان با ارزشترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیتهای سازمانی است که در اعتلای اهداف و آرمان سازمان، نقش اساسی ایفا می کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می بخشد و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند، به طوری که مهمترین مزیت رقابتی را برای سازمانها در هزاره سوم، میزان هوش

و دانایی و دانش خردمندانه انسانی می‌دانند. اعتقاد بر این است که دیگر نفت و منابع طبیعی نمی‌تواند منابع ثروت آفرینی باشد، بلکه هوش و خرد انسانهاست که می‌تواند جامعه را به سمت رشد و تعالی حرکت دهد (متانی و همکاران، ۱۳۸۷). اگر انسانها می‌خواهند در این چالش جدید یعنی فرایند جهانی نقش داشته باشند، هیچ راهی ندارند مگر اینکه به نقش دانایی و هوشمندی در توسعه جامعه خود، توجه لازم را به عمل آورند؛ در نتیجه، بسیاری از سازمانها، ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی را تشخیص داده، و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها، زمینه لازم پرورش بهروزان توانمند را به وجود آورند. از این رو توانمندسازی به عنوان عامل نجا تبخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده، و به یکی از مهمترین مباحث مدیریت منابع انسانی بدل شده است که می‌تواند موفقیت سازمانها را تضمین کند. در واقع فلسفه توانمندسازی می‌گوید که سازمان می‌تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال آنچه را نیاز دارد به دست آورد. این رابطه می‌تواند برد-برد باشد. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندسازی بهروزان باعث افزایش فروش و سود، کاهش هزینه‌ها، افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخشی مشکلات و هماهنگی بیشتر در کارها می‌شود (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴).

به طور کلی، احساس توانمندی، در عملکرد بهروزان سازمان تأثیر بسزایی دارد. چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت خوب، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت. علاوه بر این افراد توانمند، خود کنترل و خود تنظیم هستند. آنها به آسانی قبول مسئولیت می‌کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوش بین هستند و اساساً دیگران را همکار و شریک می‌بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی پیش می‌آید، به جای بی‌اعتنا بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن در جستجوی راه حل آن هستند. آنها انتقاد پذیرند و دائماً در حال یادگیری هستند (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴).

افزایش رضایت شغلی به تعهد سازمانی قوی‌تر در افراد می‌انجامد و از آنجا که افزایش رضایت شغلی با کاهش جابه‌جایی کارکنان در ارتباط مستقیم است، انتظار می‌رود که توانمندسازی کارکنان به کاهش جابه‌جایی آنان بینجامد (آی-نوی و یوان، ۲۰۱۴).

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) دریافتند که توانمندسازی با فراهم آوردن آزادی عمل برای کارکنان، انگیزه و اشتیاق به کار لازم را برای بهبود عملکرد در آنان به وجود می آورد. از سوی دیگر، اشفورس (۱۹۸۹) در پژوهشهای خود به این نتیجه رسید که احساس مؤثر بودن ناشی از توانمندسازی، این احساس را در افراد به وجود می آورد که گوش شنوایی برای شنیدن افکارشان در سازمان هست؛ به همین دلیل، آنان احساس خواهند کرد که می توانند در تعیین جهت واحد کاریشان نقش داشته باشند و بنابراین باید عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند. الوانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمان معلمان رسمی و پیمانی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر رشت پرداختند که، نتایج نشان داد، بین توانمندسازی کارکنان و فرضیات فرعی مربوط به آن با عملکرد سازمان و علایق کارکنان ارتباط معناداری هست.

امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای مفید ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. شرت و همکاران (۱۹۹۴) توانمندسازی را فرایندی می دانند که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی شایستگی های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند و مسائل خود را حل می کنند (ص، ۳۸). توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می شود.

به طور کلی نیروی کار توانمند و متعهد کسی است که می توان ادعا کرد در سازمان های مدرن مهمترین عامل مؤثر در عملکرد این سازمان ها است (دنيس و کنیلا، ۲۰۰۴). البته تعاریف گوناگونی از واژه ی توانمندسازی از سوی صاحب نظران ارائه شده است چنانچه به نظر رایجی توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارتست از اعطای اختیار تصمیم گیری به مرئوسان، بعنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنی سهیم کردن گروه های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه ای خود و به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارتها، دانش و توان بالقوه آنان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می کند (عبداللهی، ۲۰۰۶). بوگلر و سومش (۲۰۰۴) معتقدند که توانمندسازی باور فردی است که بوسیله آن مهارت

ها و دانش‌های افراد بهبود می‌یابد و بر طبق آن عمل می‌کنند... شرت و همکاران (۱۹۹۴) توانمندسازی را فرایندی می‌دانند که به وسیله آن مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند و رشد حرفه‌ای خود را ارتقا می‌دهند و مسائل خود را حل می‌کنند.

بسیاری از امور که قبلاً در حیطه قلمرو خصوصی طبقه بندی می‌شدند، اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می‌باشند (شایگان، ۱۳۸۱، ص ۳۲). گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی، و ... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است؛ پارادایم معنویت می‌باشد (بایبرمن و ویتنی، ۱۹۹۷ و بولمن و دیل، ۱۹۹۵). حتی وانگرمارش و کونلی با قطعیت پیش‌بینی کرده‌اند که این پارادایم جدید در ادامه موج سوم مطرح شده از سوی آلون تافلر، موج چهارم خواهد بود (وانگر، مارش و کونلی، ۱۹۹۹، ص ۳۰۱) از ابتدای سال ۱۹۹۲ حجم مقالات، کتاب‌ها، کنفرانس‌ها، و کارگاه‌های معنویت در محیط کار افزایشی فوق‌العاده داشته است (نیل و بایبرمن، ۲۰۰۳، ص ۳۳۳). بیزینس و یک (کالین، ۱۹۹۹) و فورچن (گانتر، ۲۰۰۱) یکی از محققان پیش‌بینی کرده است که معنویت در محیط کار از اصلی‌ترین روندها در قرن بیست و یکم خواهد بود (شلنبرگر، ۲۰۰۰، ص ۱). علاوه بر این، در سال ۱۹۹۹ نیز آکادمی مدیریت که یکی از معتبرترین مراجع مدیریت در دنیا می‌باشد، آخرین گروه تخصصی خود را، تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و مدیریت، معنویت، و دین تحت عنوان پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه جدید فراهم کرد؛ و همزمان مجلات ویژه‌نامه‌هایی را به این ژورنال مدیریت تغییر سازمانی معتبری از جمله مجله علمی وزین موضوع اختصاص دادند (نیل و بایبرمن، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴).

اهمیت عملکرد وظیفه، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر در باره آن واداشته است (شکرکن، نیسی، نعیمی، مهربانی زاده هنرمند، ۱۳۸۰). برخی، عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌های مشخص

از زمان انجام می دهد (موتویدلو، ۲۰۰۳). بنابراین کاملاً واضح است که نقش عملکرد در سازمان ها تا چه میزان حیاتی است. براساس پژوهش باکر و لیتر (۲۰۱۰)، بهورزانی می توانند به خوبی تکالیف خودشان را انجام دهند و مجذوب شغلشان گردند که، اشتیاق شغلی بالایی داشته باشند.

هالبرگ و شائوفلی (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روانشناختی مثبت می دانند و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار شناخته می شود. بهورزان مشتاق به کار، با ویژگی های روان رنجوری پایین، برونگرایی و انعطاف پذیری بالا مشخص می شوند (لانگلان، باکر، ون دورن و شائوفلی، ۲۰۰۶). بهورزان با این شرایط و در این محیط های کاری با اشتیاق به شغل خود، دست به خلاقیت و ابتکار عمل می زنند (سالانوا، آگوات و پیرو، ۲۰۰۵) و در برابر کنش ها، واکنش نشان می دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی در آنان افزایش می یابد (لورنس، شائوفلی، باکر و سالانوا، ۲۰۰۷)، و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و خشنودی شغلی رابطه و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه ای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می باشد.

کارکنانی که انگیزه های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. براساس پژوهش باکر و لیتر (۲۰۱۰)، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند. بنابراین اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مطلوب ممکن است، به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود (هوبفال و شیروم، ۲۰۰۱)، که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می شود. از طرفی دیگر، مشاغل، سنگ زیر بنای هر سازمان و پیوند دهنده سازمان و نیروی انسانی آن هستند. هر شغل نیاز به درک هدف و قبول انگیزش آن دارد. درک فرد از شغل خویش، نقش مهمی در برانگیختن وی برای کارکردن دارد. منظور از انگیزش کار، اوضاع و احوال و شرایطی است که باعث انگیزختن، هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقعیت های شغلی افراد می شود (ساعتچی، ۱۳۸۵).

کان (۱۹۹۰) در رابطه با مفهوم اشتیاق شغلی بهورزان به این نتیجه رسید که بهورزان در موقعیت هایی که از نظر روانشناختی احساس مفید بودن و احساس امنیت بیشتری برای آنها فراهم می کرد، بخصوص زمانی که از نظر روانشناختی احساس وجود بیشتری می کردند، اشتیاق بیشتری نیز داشتند. مسی و اشنايدر (۲۰۰۸) بیان کردند که توانمندسازی عبارتست از تجربه قدرت و مسئولیت که می تواند عامل یا پیش شرطی برای ایجاد اشتیاق باشد. اسپریترز (۱۹۹۵) این طور می گوید که نتایج توانمندسازی عبارتند از تلاش، تداوم، ابتکار و اشتیاق رفتاری. بهورزان توانمند نسبت به خود و کاری که انجام می دهند ایمان دارند و نسبت به کار مشتاق تر هستند. شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرشهای شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی نشان می دهند (میرزایی توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴).

درویش یوسف (۲۰۰۱) طی مطالعاتی عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می شود و اینکه، کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد؛ زیرا در دیدگاههای اسلامی به کار، به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بر دارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خود شکوفایی وی به شمار می رود. همچنین تحقیق وی نشان داد، رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد؛ که مطابق تحقیق حسنی و همکارانش است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱).

لذا ضرورت دارد که رابطه بین معنویت در محیط کاری و توانمندسازی را بر اشتیاق شغلی بررسی گردد؛ چرا که وجود اخلاقیات و وجدان کاری (ناشی از معنویت در محیط کاری) به خودی خود بر توانمندسازی روانشناختی فرد تاثیر می گذارد. از آنجایی که اشتیاق شغلی یک حالت درونی در فرد محسوب می شود و فرد رضایت از کار خود می یابد نیز به نوعی می تواند ناشی از دو متغیر معنویت و توانمندسازی باشد. بنابراین با توجه مطالعه دقیق تحقیقات گذشته و همچنین اهمیت معنویت در محیط کار و توانمندسازی روانشناختی به عنوان یکی از شاخصهای اصلی توسعه منابع انسانی در سازمان و ارتباط آن با اشتیاق شغلی بهورزان، هدف این پژوهش این است که روابط همبستگی و تاثیرات احتمالی معنویت در محیط کاری و

توانمندسازی را بر اشتیاق شغلی بررسی کند. بدین منظور پژوهشگر فرضیه های زیر را در این تحقیق در نظر گرفته است.

(۱) با توجه به اینکه قشر بهورزی با توجه به نقش اساسی آنها در پیشگیری از بیماریها در حاشیه مانده و به مانند سایر اقشار فعال در حوزه درمان به آنها زیاد توجه نمی شود پیش بینی می گردد که میانگین معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهورزان با میانگین مورد انتظار جامعه تفاوت معنی داری دارد. (۲) بین معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهورزان رابطه معنی داری وجود دارد. (۳) معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری بر اشتیاق شغلی بهورزان دارد. (۴) معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری بر توانمندسازی روانشناختی بهورزان دارد. (۵) توانمندسازی روانشناختی تاثیر معنی داری بر اشتیاق شغلی بهورزان دارد. (۶) توانمندسازی روانشناختی می تواند نقش میانجی را در افزایش ارتباط معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی ایفا کند؛ است. بنابراین بر اساس اهداف پژوهش مدل مفهومی فوق (نمودار ۱) توسط پژوهشگر طراحی شد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی تحقیق

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است (هومن، ۱۳۸۴). جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه بهورزان شهرستان ارومیه به تعداد ۳۸۰ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t تک نمونه ای، آزمون همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در نرم افزار SPSS 22 و Lisrel 8.8 انجام شد. ابزار اصلی گردآوری داده های پژوهش سه پرسشنامه استاندارد بود. پرسشنامه معنویت در محیط کار: این مقیاس را میلیمن و همکارانش در سال ۲۰۰۳ طراحی کردند. فرم اصلی ۱۶ سوال برای سنجش سه بعد کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی

ارزشها طراحی شد. مقیاس پرسشنامه لیکرت و بصورت ۵ درجه ای می باشد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار، ۰/۸۱ است که گویای پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می باشد. همچنین جهت آزمون روایی سوالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳). در این پژوهش نیز برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار نیز، ۰/۸۳ بدست آمد. در این مرحله با انجام دادن مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می سنجد.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) در ۴ بعد؛ احساس معنی داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن و در ۱۳ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت می باشد. از آنجا که ابزار مورد استفاده، ابزاری استاندارد می باشد بنابراین روایی این ابزار قبلاً توسط صاحب نظران مور تایید قرار گرفته است. همچنین روایی این ابزار مورد تایید برخی از صاحب نظران داخلی نیز قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه توسط عبدالهی (۲۰۰۶) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS، ۰/۹۱ بدست آمده است و در این تحقیق ۰/۷۴ بدست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی در سه بعد؛ شوق داشتن به کار، وقف شدن به کار، جذب به کار در کار و در ۱۸ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت می باشد. در پایان نامه کبیرزاده (۱۳۹۲) روایی محتوایی این آزمون توسط افراد متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایایی کامل قرار می گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اشتیاق کاری ۰/۷۹ گزارش شده است. در این تحقیق نیز آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۸۱ گزارش شد.

یافته ها

فرضیه ۱: میانگین معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهروزان با میانگین مورد انتظار جامعه تفاوت معنی داری دارد.

جهت بررسی فرضیه اول پژوهش، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد (جدول ۱). یافته ها حاکی از آن بود که میانگین معنویت در محیط کار برابر با $3/44$ و میانگین مورد انتظار برابر با 3 بود. مقدار t برابر $8/04$ و سطح معناداری حاصل، $0/000$ گزارش شد. با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار بود، لذا نتیجه گرفته می شود که میانگین تجربی با میانگین نظری تفاوت معنی داری دارد. همچنین از آنجایی که میانگین تجربی بیشتر از میانگین نظری بود، می توان گفت وضعیت معنویت در محیط کاری بهروزان در مرکز بهداشت شهرستان ارومیه به طور معنی داری در سطح بالایی بوده است. در مورد در مورد متغیر توانمندسازی روانشناختی، مقدار میانگین مشاهده شده برابر با $1/76$ و در سطح معنی داری حاصل، $0/001$ بود. با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار بود، لذا می توان گفت که میزان توانمندسازی روانشناختی، با میانگین مورد انتظار تفاوت معنی داری داشته و در سطح پایینی بوده است. نهایتاً بررسی میزان اشتیاق شغلی بهروزان نشان داد که میانگین مشاهده شده $(3/17)$ بیشتر از میانگین مورد انتظار بود و از آنجا که مقدار t در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار بود، لذا نتیجه گرفته می شود که اشتیاق شغلی بهروزان در سطح بالایی بوده است. این نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون t تک نمونه ای پیرامون وضعیت معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهروزان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
معنویت در محیط کار	۱۵۰	$3/44$	$0/475$	$8/04$	$0/00$
توانمندسازی روانشناختی	۱۵۰	$1/76$	$0/762$	$-1/76$	$0/001$
اشتیاق شغلی	۱۵۰	$3/17$	$0/813$	$6/17$	$0/00$

فرضیه ۲: بین معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهروزان رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط متغیرهای اصلی پژوهش با همدیگر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲). نتایج نشان داد که روابط همه متغیرها با یکدیگر در سطح خطای کمتر از $0/01$

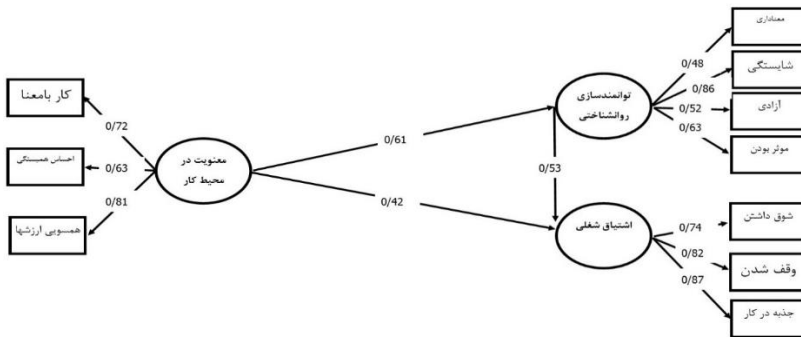
مثبت و معنی دار بود. بیشترین همبستگی مربوط به دو متغیر توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بود ($F=624$). پس از این دو متغیر، بیشترین همبستگی به ترتیب مربوط به ارتباط بین معنویت در کار و اشتیاق شغلی ($F=0/491$) و نیز همبستگی معنویت در محیط کار و توانمندسازی روانشناختی بود ($F=0/361$). پس از آن مشخص شد بین هر سه متغیر معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهورزان، روابط مثبت و معنی داری وجود دارد. در ادامه به منظور بررسی مفروضه اصلی پژوهش و نیز به منظور پاسخ به سایر فرضیه های پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در نمودار ۲، مدل ساختاری (مدل استاندارد) حاصل از تجزیه و تحلیل داده های آماری ارائه شده است. بر اساس این نمودار، بار عاملی همه متغیرهای آشکار بالاتر از $0/4$ است و لذا می توان گفت که متغیرهای آشکار به خوبی بر روی متغیرهای مکنون بار شده اند. به بیان دیگر می توان گفت که پرسشنامه های پژوهش می توانند به طور مناسبی توصیف کننده سه متغیر باشند. همچنین در نمودار ۲، ضرایب استاندارد شده با ارائه شده است که مقادیر بتای ارائه شده که بیانگر روابط علی بین متغیرهای پژوهش است. ذکر این نکته لازم است که مقادیر بتای ارائه شده در مدل معادلات ساختاری، لزوماً به معنای مجذور ضرایب همبستگی نیست، چرا که مدل یابی معادلات ساختاری از طریق تشکیل ماتریس کوواریانس و نه ماتریس همبستگی انجام می پذیرد.

در ادامه جهت بررسی قابلیت تعمیم مدل ساختاری پژوهش، مدل معنی داری پژوهش (مدل t) نیز در نمودار ۳ ارائه شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، مقدار t برای تاثیر معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی ($3/48$)، و مقدار t برای تاثیر معنویت در کار بر توانمندسازی روانشناختی ($5/46$) و مقدار t برای تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی ($4/41$) بود. بنابراین از آنجا که همه این مقادیر و نیز سایر مقادیر معنی داری موجود در مدل بالای $1/96$ می باشند، لذا می توان گفت مدل نهایی پژوهش، قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهورزان

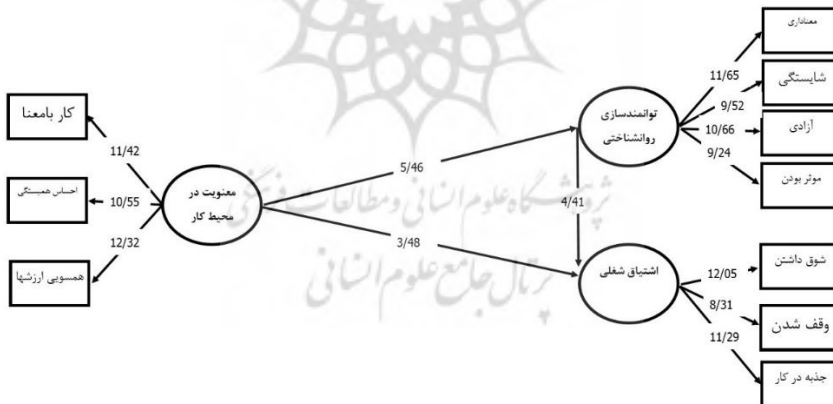
ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	معنویت در محیط کار	۱		
۲	توانمندسازی روانشناختی	$0/361^{**}$	۱	
۳	اشتیاق شغلی	$0/491^{**}$	$0/624^{**}$	۱
$p < 0.01^{**}$				

مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی



نمودار ۲: مدل ساختاری پژوهش

با توجه به نمودار مدل ساختاری پژوهش (نمودار ۲) مشاهده می شود که در بین ابعاد معنویت در محیط کاری همسویی ارزشها بیشترین تاثیر را در این رابطه و در این جامعه آماری بر معنویت دارد. همچنین از ابعاد اشتیاق شغلی جذبه در کار بیشترین تاثیر را دارد و از ابعاد توانمندسازی شایستگی بیشترین تاثیر را بر متغیر مورد نظر دارا می باشد.



نمودار ۳: مدل معنی داری پژوهش

در ادامه جهت بررسی برازش مدل، شاخص های نیکویی برازش ارائه شده است. این شاخص ها (جدول ۳) نشان می دهد که مقدار مجذور کای در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی دار بوده است. بنابراین براساس این شاخص، مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۳: شاخص های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

RMR	IFI	NFI	CFI	GFI	X2
۰/۱۶	۰/۸۵	۰/۸۱	۰/۹۲	۰/۵۳	(S: 0.001) 19/1241

در مجموع با توجه به آماره های بتای گزارش شده و مقادیر t متناظر آنها در نمودارهای ۲ و ۳، نتایج بررسی فرضیه های سوم تا ششم پژوهش ارائه شده است.

فرضیه ۳: معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری بر اشتیاق شغلی بهروزان دارد.

بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری در نمودارهای ۲ و ۳، مقدار بتای معنویت در کار بر اشتیاق شغلی (۰/۴۲) و مقدار t متناظر با آن (۳/۴۸) بود. از آنجا که مقدار t مشاهده شده بالاتر از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) می باشد لذا می توان گفت فرض پژوهش مبنی بر تاثیر معنویت در محیط کاری بر اشتیاق شغلی بهروزان، در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می گردد.

فرضیه ۴: معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری بر توانمندسازی روانشناختی بهروزان دارد.

بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری در نمودارهای ۲ و ۳، مقدار بتای معنویت در کار بر توانمندسازی روانشناختی (۰/۶۱) و مقدار t متناظر با آن (۵/۴۶) بود. از آنجا که مقدار t مشاهده شده بالاتر از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) می باشد لذا می توان گفت فرض پژوهش مبنی بر تاثیر معنویت در محیط کاری بر توانمندسازی روانشناختی بهروزان، در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می گردد.

فرضیه ۵: توانمندسازی روانشناختی تاثیر معنی داری بر اشتیاق شغلی بهروزان دارد.

بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری در نمودارهای ۲ و ۳، مقدار بتای توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی (۰/۵۳) و مقدار t متناظر با آن (۴/۴۱) بود. از آنجا که مقدار t مشاهده شده بالاتر از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) می باشد لذا می توان گفت فرض پژوهش مبنی بر تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی بهروزان، در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می گردد.

فرضیه ۶: توانمندسازی روانشناختی می تواند نقش میانجی را در افزایش ارتباط معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی ایفا کند.

همچنین با توجه به نتایج بدست آمده در نمودارهای ۲ و ۳، در فرضیه های قبلی پژوهش، اثرات مستقیم متغیرهای پیش بین بر متغیرهای ملاک مورد بررسی قرار گرفت. در فرضیه اخیر، اثر غیر مستقیم معنویت در محیط کاری بر اشتیاق شغلی بهورزان با واسطه توانمندسازی روانشناختی بررسی گردید. به بیان دیگر، فرض ششم پژوهش ادعا می نمود که توانمندسازی روانشناختی می تواند نقش میانجی را در افزایش اثرات معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی ایفا کند مورد تأیید واقع می شود.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت نقش مراکز بهداشتی در توسعه همه جانبه و پایدار سلامت جوامع، باید عنوان کرد که بهورزان هم در پیدایش تحولات سلامت و بهداشت و هم در پاسخگویی به نیازهای ناشی از تحولات گوناگون جامعه نقش اساسی بر عهده دارند. به همین دلیل اشتیاق به کار در مراکز بهداشتی از این نظر اهمیت دارد که سلامت و بهداشت یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه بشمار می رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان تأثیر می گذارد. ورود معنویت در سازمان نیز به بهورزان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش بدست آورند. اغلب بهورزان زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنویشان از یکدیگر جداست. لذا هدف پژوهش حاضر مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی بهورزان می باشد. بعد از تحلیل داده ها مشخص شد که میانگین معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهورزان با میانگین مورد انتظار جامعه تفاوت معنی داری دارد و از آنجایی که میانگین تجربی معنویت در محیط کاری بیشتر از میانگین نظری بود، می توان گفت وضعیت معنویت در محیط کاری بهورزان در مرکز بهداشت شهرستان ارومیه به طور معنی داری در سطح بالایی بوده است. سپس جهت بررسی ارتباط متغیرهای اصلی پژوهش با همدیگر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و مشاهده شد که بیشترین همبستگی مربوط به دو متغیر توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بود و پس از این دو متغیر، بیشترین همبستگی به ترتیب مربوط به ارتباط بین معنویت در کار و اشتیاق شغلی و نیز همبستگی معنویت در محیط کار و توانمندسازی روانشناختی بود. پس از آن مشخص شد بین هر سه متغیر معنویت در کار، توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهورزان، روابط مثبت و معنی داری وجود

دارد. یافته های پژوهش حاضر با پژوهش میرزایی توکلی و شریعتمداری (۱۳۹۴) که در تحقیق خود دریافتند بین تمام مؤلفه های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه معناداری وجود دارد، بنابر این، با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، بر رضایت شغلی پرسنل افزوده خواهد شد؛ همسو می باشد. در این تحقیق نیز پژوهشگران دریافتند که با افزایش معنویت در محیط کار و توانمندسازی بهروزان می توان بر اشتیاق شغلی آنان افزود. بنابراین با اینکه این دو متغیر اشتیاق شغلی کاملی را در بهروزان ایجاد نمی کند ولی سهمی در ایجاد اشتیاق شغلی آنان می تواند داشته باشد و نباید از نظر مدیران و مسئولان سازمان بی تاثیر تلقی شود. همچنین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق بهشتی راد (۱۳۹۳) همسو می باشد که وجود معنویت در محیط کار باعث ارتقای سرمایه اجتماعی منابع انسانی می شود. از آنجاییکه بهروزان سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می شوند و اشتیاق شغلی یکی از مولفه های موثر در سرمایه اجتماعی هر سازمانی است باید مدیران نسبت به آن توجه نموده و در جهت ارتقای آن در بین بهروزانشان بکوشند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری بر توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بهروزان دارد. همچنین توانمندسازی روانشناختی تاثیر معنی داری بر اشتیاق شغلی بهروزان دارد. بنابراین نتایج تحقیقات حاضر با نتایج تحقیق الوانی و همکاران (۱۳۹۱) که نشان دادند، بین توانمندسازی کارکنان و فرضیات فرعی مربوط به آن با عملکرد سازمان ارتباط معناداری هست. با این وجود می توان تبیین نمود که امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای مفید ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. شرت و همکاران (۱۹۹۴) توانمندسازی را فرایندی می دانند که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی شایستگی های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند و مسائل خود را حل می کنند. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می شود. نتایج تحقیقات حاضر همچنین با تحقیقات رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹)، کال و شریواتاوف (۲۰۰۳)، بهانتانگار (۲۰۱۲)، استاندر و روهمن (۲۰۱۰)، کیمورا (۲۰۱۱)، فرای (۲۰۰۵) و مقیمی و همکاران (۱۳۸۶) همسو می باشد. معنویت در محیط

کار با فراهم آوردن وجدان کاری در بین بهورزان و توانمندسازی با فراهم آوردن آزادی عمل برای کارکنان، انگیزه لازم را برای بهبود عملکرد در آنان به وجود می آورد. مسی و اشنایدر (۲۰۰۸) نیز بیان کردند که توانمندسازی عبارتست از تجربه قدرت و مسئولیت که می تواند عامل یا پیش شرطی برای ایجاد اشتیاق باشد.

با توجه به یافته های میرزایی توکلی و شریعتمداری (۱۳۹۴) شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرشهای شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان می دهند. و همچنان درویش یوسف (۲۰۰۱) طی مطالعاتی عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می شود و اینکه، کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد؛ زیرا در دیدگاههای اسلامی به کار، به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بر دارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خود شکوفایی وی به شمار می رود. بنابراین فرد زمانیکه در محیط معنوی قرا می گیرد با شوق و اشتیاق بالاتری به کار می پردازد و این بنا به گفته ساعتچی (۱۳۸۵) پیامد اشتیاق شغل، در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می شود. از طرفی دیگر، مشاغل، سنگ زیر بنای هر سازمان و پیوند دهنده سازمان و نیروی انسانی آن هستند. هر شغل نیاز به درک هدف و قبول انگیزش آن دارد. درک فرد از شغل خویش، نقش مهمی در برانگیختن وی برای کارکردن دارد منظور از انگیزش کار، اوضاع و احوال و شرایطی است که باعث انگیزختن، هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقعیت های شغلی افراد می شود (ساعتچی، ۱۳۸۵). پس با توجه به نتایج تحقیقات مدیران سازمانها و مراکز بهداشتی باید در جهت افزایش اشتیاق و انگیزش شغلی بهورزان خود تلاش کرده و بدین منظور پیشنهاد می گردد که در جهت افزایش اخلاق کاری و معنویت در محیط کاری و هم چنین توانمند ساختن بهورزان از نتایج تحقیقات استفاده نموده و تلاش خود را بکنند.

بنا به گفته اسپریتز (۱۹۹۵)، نتایج توانمندسازی عبارتند از تلاش، تداوم، ابتکار و اشتیاق رفتاری. بنابراین گفته؛ بهورزان توانمند نسبت به خود و کاری که انجام می دهند ایمان دارند و نسبت به کار مشتاق تر هستند. پس مدیران سازمان ها باید در توانمندسازی بهورزان خود تلاش

کرده و به این طریق بر اثربخشی و کارآمدی بهورزان بیفزایند. بنابراین توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می‌شود.

تشکیل مراکز بهداشتی و به منظور ارائه خدمات ایده‌ای برتر به شمار می‌رود تا از بروز بیماریها جلوگیری گردد. از آنجاییکه مراکز بهداشتی نقش پیشگیری دارند و در این فرایند نقش بهورزان توانمند بسیار حائز اهمیت است. بهورزانی که دانش، توانایی و عزم چنین کاری را داشته باشند. بهورزان به واسطه دانش و انگیزه و تجربه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آنان، آزاد کردن این قدرت در عرصه تولید و ارائه علوم بهتر است. داشتن چنین دیدگاهی باعث بوجود آمدن اشتیاق شغلی در کار می‌شود و اشتیاق شغلی بنا به گفته فریاد و همکاران (۱۳۹۳) منجر به مجذوب شدن و غرق شدن وی در کار می‌شود. بهورزان توانمند احساس انتخاب در انجام و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی خود را دارند و این آزادی و استقلال در کار باعث می‌شود که فرد با شغل ارتباط بهتری برقرار کند. در این حالت فرصت بیشتری برای درگیر شدن و عجزین شدن با شغل خود را پیدا می‌کنند. لذا جهت عینیت بخشیدن به نتایج حاصله، پیشنهاد می‌شود که مراکز بهداشتی آموزش‌های موثر و کارآمد در همه سطوح و بطور مستمر متناسب با شغل همگان با دانش روز باید همواره مورد توجه قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد جهت بالا بردن اشتیاق شغلی بهورزان آنها را در تصمیم‌گیریهای سازمانی مشارکت دهند و با دادن آزادی عمل به آنان اعتماد بنفس را در آنان بالا ببرند.

منابع

- حسنی، م؛ حیدری زاده، ز؛ قاسم زاده، ع. و شاهی، ا. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بهورزان دانشگاه شهید چمران اهواز. فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۴، ۳۲-۹.
- رضایی منش، بهروز و کرمانشاهی، شقایق (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار، فصلنامه بصیرت، سال هفدهم، شماره ۴۶، صص ۸۹-۱۱۲.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۵). روانشناسی کاربردی برای مدیران: در خانه، مدرسه، سازمان و جامعه. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- شایگان، داریوش (۱۳۸۱). افسون زدگی جدید؛ هویت چهل تکه و تفکر سیار، چاپ سوم، تهران، فرزانه روز.

شکرکن، ح.، نیسی، ع.، نعمی، ع.، و مهرابی زاده هنرمند، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه‌ی خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۸(۴-۳)، ۲۲-۱.

عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ۹۹-۱۲۱.

فریاد، ل؛ خوراکیان، ع. و ناظمی، ش. (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه‌ی اشتیاق شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه در بهورزان. *نخستین کنفرانس آینده پژوهی، مدیریت و توسعه*.
قنبری، س. و بهشتی راد، ر. (۱۳۹۳). ارزیابی نقش معنویت در محیط دانشگاه به عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی. *فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی*، سال چهارم، شماره ۵، ۸۵-۱۰۵.

کبیرزاده، کیانوش، (۱۳۹۲). بررسی رابطه اشتیاق کاری با رضایت مشتریان شعب بانک مسکن استان ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

کنیلا، دنیس (۱۳۸۳). توانمندسازی منابع انسانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، معصوم علی سلیمیان. تهران: مدیران.

مقیم، سید محمد؛ رهبر، امیر حسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت بهورزان (رویکرد تطبیقی)، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴، ۹۸-۸۹.
میرزایی توکلی، س. و شریعتمداری، م. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۹(۴)، شماره ۱.

هومن، حیدر علی. (۱۳۸۴). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت، چاپ اول.

- Abdollahi, B., Ebrahim, A. (2006). Strengthening the staff, Gold key of management source, Tehran: Virayesh. (In Persian).
- Ahmadi, A.; Mostafa, M.; Bameri, O. Introduction to the emergence of spirituality in organization. *Management in Eslam*, 2011, 15 and 16: 217-232 [Persian].
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 928-951.
- Biberman, J. and Whitty, M. (1997) "A postmodern spiritual future for work", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.10, No.2, pp.130-138.
- Bogler, R. & Somech, a (2004). "Influence of teacher empowerment on teacher organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools". *Teaching and Teacher Education*. No. 20, pp. 277-289.
- Bolman, L.G. and Deal, T.E. (1995) "Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit", Jossey- Bass, San Francisco, CA.

- Fry, L. W. (2005). *Entrepreneurship: a planning approach*, West publishing company.
- Graber, D.r. (2001) "Spirituality and healthcare organizations", *Journal of Healthcare Management*, Vol.46, No.1, pp.39-50.
- Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job? Involvement and organizational commitment? *Journal of Psychology*, 11(2), 119-127.
- Hobfoll, S.E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the Workplace. In R.T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd revised edition, 57–81). New York: Marcel Dekker.
- Howard, S. A (2002). Spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 230-242.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kale, H. S. and Shrivastava, S. (2003). The anagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*. 22 (4). 308-328.
- Kinjerski, V. M. and Skrypnik, B. J. (2011). "Defining spirit at work: finding common ground". *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1). 26-42.
- Langelan, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Van Doornen, L.J.P. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands - resources model: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14, 224-225.
- Lunddean, k., Fornaciari, C. J. and McGee, J. J. (2013) "Research in spirituality, religion, and work", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4). 378-395.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-20.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2008). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition., *Journal of American Academy of Business*, Cambridge. 7 (1). 81-91.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Morris, T. (2009). "If Aristotle Ran General Motors", New York: Henry Holt.
- Motowidlo, J.S. (2003). Job performance: *Handbook of psychology*. Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.
- Neal, J. and Biberman, J. (2003) "Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations". *Journal of Organizational Change Management*, Vol.16, No.4, pp.363-366.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Shellenbarger, S. (2000) "More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends", *Wall Street Journal*, December 27, p. B-1.

- SHORT, P. M. & GREER J. T. & MELVIN⁹ W. M (1994)." CREATING EMPOWERED SCHOOLS: LESSON IN CHANGE". JOURNAL OF ADMINISTRATION. VOL9 32. N9 4. PP.38-52
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1443.
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-8.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15, 666-681.
- Timossi, L. S.; Bruno, P.; Antonio, C. F.; and Luiz, A. P. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation from the Walton's QWL Model, Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
- Wanger-Marsh, F and Conley, J. (1999) "The fourth wave: the spiritualitybased firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12, No.4, pp.292-301.
- Yousef, D.A. (2001). "Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context?". *Personnel Review*. Vol. 30, No. 2: 152-165.

