

ارتباط منابع معنوی، منابع و تقاضاهای شغلی، تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی

سید ایمان قطب^{۱*}، سید اسماعیل هاشمی^۲، مهناز مهرابی زاده هنرمند^۲، کیومرث بشلیده^۲

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

^۲ گروه روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر به منظور آزمون مدلی از فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی، قصد ترک شغل و بهزیستی در محل کار به عنوان پیامدهای شغلی منابع معنوی، منابع شغلی و تقاضاهای شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان انجام شد. به این منظور ۳۱۵ نفر از کارکنان این شرکت با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل مقیاس‌های منابع معنوی، اشتیاق شغلی، قصد ترک شغل، فرسودگی هیجانی و بهزیستی در محل کار بودند. یافته‌ها نشان دادند که منابع معنوی و منابع شغلی از طریق افزایش اشتیاق شغلی منجر به کاهش قصد ترک شغل و افزایش بهزیستی در محل کار می‌شدند. همچنین تقاضاهای شغلی از طریق افزایش فرسودگی هیجانی منجر به کاهش بهزیستی در محل کار می‌شدند؛ مسیر منابع معنوی به بهزیستی در محل کار از طریق فرسودگی هیجانی و همچنین مسیر تقاضاهای شغلی به قصد ترک شغل از طریق فرسودگی هیجانی معنی دار نبود. بر اساس این نتایج می‌توان توصیه کرد که سازمان‌ها با کاهش سطح تقاضاهای شغلی و افزایش سطح منابع معنوی و منابع شغلی می‌توانند بهزیستی در محل کار کارکنان را افزایش و قصد ترک شغل در آنها را کاهش و از این طریق هزینه‌های فردی و سازمانی را کاهش دهند.

کلید واژه‌ها: تقاضاهای شغلی؛ منابع معنوی؛ فرسودگی هیجانی؛ اشتیاق شغلی؛ قصد ترک شغل و بهزیستی در محل کار

مقدمه

امروزه پژوهشگران رفتار سازمانی مثبت‌نگر، عواملی مانند اشتیاق شغلی کارکنان را که قابل تغییر و بهبود هستند، مورد مطالعه قرار می‌دهند. در روانشناسی مثبت‌نگر، بهبود اشتیاق شغلی که حالتی انگیزشی و هیجانی مثبتی است و کارکنان آن را در محیط کاری تجربه می‌کنند، هدف قرار می‌گیرد. در مطالعه اشتیاق شغلی از مدلی گسترش‌یافته منابع تقاضاهای شغلی که یک چارچوب نظری فراگیر از بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار است، به‌طور گسترده‌ای استفاده شده است (آلبرخت، ۲۰۱۰). فرض زیربنایی این مدل این است که منابع شغلی از طریق افزایش اشتیاق شغلی، قصد ترک شغل در کارکنان را کاهش و تقاضاهای شغلی از طریق افزایش فرسودگی هیجانی، اختلال در سلامت کارکنان را افزایش می‌دهند (هاکانن و روت، ۲۰۱۰؛ بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) در راستای اهداف روانشناسی مثبت‌نگر و گسترش مدل منابع-تقاضا، منابع معنوی را به عنوان پیش‌بین‌های فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی، سلامت هیجانی و قصد ترک شغل، در این مدل جای داد. وی به این نتیجه رسید که منابع معنوی از طریق نقش میانجی‌گری، اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی بر سلامت هیجانی و قصد ترک شغل کارکنان اثر می‌گذارند.

در پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیرهای میانجی که منابع معنوی، منابع شغلی و تقاضاهای شغلی از طریق آنها، تمایل به ترک شغل کمتر و بهزیستی بالاتر منتهی می‌شود؛ این مدل را با برخی تغییرات مورد مطالعه قرار گرفته است. بیکرتون مطالعه خود را با کارکنان مذهبی در بافت یک جامعه به‌طور عمده سکولار انجام داد که می‌تواند تفاوت‌های فرهنگی با جامعه ایران که بافت آن را به‌طور عمده، مذهب تشکیل می‌دهد؛ داشته باشد. از طرفی در مدل بیکرتون، اطمینان از طرد شدن از سوی خدا، به‌عنوان یکی از بیانگرهای منابع معنوی در نظر گرفته شده بود که به دلیل بار عاملی ضعیفی که در مطالعه وی داشت، در پژوهش حاضر حذف شد. تفاوت دیگر در مطالعه بیکرتون، مربوط به استفاده از متغیر بهزیستی در محل کار به جای اختلال در سلامت هیجانی است. علت این انتخاب، استفاده از ابزار بهزیستی کارکن بود که در ایران هنجار شده است (کعب عمیر، شنبندی و هاشمی شیخ شبانی، ۱۳۹۵). همچنین در این مطالعه به‌منظور بررسی تاثیر منابع شغلی بر بهزیستی در محل کار از طریق اشتیاق شغلی، مسیر اشتیاق شغلی به بهزیستی در محل کار به مدل اضافه شد. در مجموع با توجه به محبوبیت و نگاه مثبت موجود به معنویت و معنویت‌گرایی، انجام پژوهش در این حوزه

* پست الکترونیک نویسنده مسئول: imanaga10@gmail.com

می‌تواند بستر ساز پیشنهاد به‌کارگیری دانش علمی حوزه معنویت برای ارتقای بهزیستی و کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان شود که در برخی موارد برای سازمان‌های ایران هزینه‌های گزافی به همراه می‌آورد.

روش

شرکت‌کنندگان

جامعه پژوهش تمام کارکنان شرکت فولاد خوزستان بود. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین (۱۹۹۸)، به نقل از بشلیده، (۱۳۹۳)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمون مدل دست کم نیاز به ۱۰ شرکت‌کننده وجود دارد. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه ۲۵ پارامتر محاسبه گردید، حجم نمونه ۳۴۰ نفر در نظر گرفته شد که به صورت در دسترس از بین بخش‌های مختلف شرکت فولاد خوزستان انتخاب شدند پس از اجرای پژوهش و با حذف پرسشنامه‌های ناقص، نمونه نهایی جهت آزمون فرضیه‌ها ۳۱۵ نفر بود (۶۹ نفر زن و ۲۴۶ نفر مرد).

ابزار

پرسشنامه شغل و مقدس دانستن: مقدس دانستن کار توسط خرده مقیاس حضور یک نیروی برتر همراه اندازه‌گیری شد. دیک، الدریدج و استگر، ۲۰۰۸ (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای این خرده مقیاس گزارش می‌کنند. بیکرتون (۲۰۱۳) همبستگی بین نمرات این مقیاس را با مقیاس‌های دلبستگی ایمن به خدا ۰/۴ گزارش می‌کند.

سیاهه دلبستگی/ایمن به خدا: در این مطالعه از خرده مقیاس دلبستگی ایمن به خدا استفاده شد (یک و مک دونالد، ۲۰۰۴، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). تحلیل عوامل اکتشافی نشان داد که این خرده مقیاس، ۰/۸۲ واریانس منابع معنوی را تبیین می‌کنند و همبستگی آن با مقابله مذهبی مشارکتی ۰/۷۳ بوده است (بیکرتون، ۲۰۱۳).

مقیاس حل مساله مذهبی: این ابزار توسط پارگامنت و همکاران (۱۹۸۸) طراحی شده است. مقابله مذهبی مشارکتی از طریق خرده مقیاس مقابله مذهبی مشارکتی اندازه‌گیری شد. پژوهش‌های قبلی ضرایب اعتبار با دامنه ۰/۹۰ تا ۰/۹۳ را برای این خرده مقیاس بیان کرده‌اند (یانگربر-هیگس، ۲۰۰۴، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). تحلیل عوامل اکتشافی نشان داد که این خرده مقیاس، ۰/۸۱ واریانس منابع معنوی را تبیین می‌کنند و همبستگی آن با مقیاس‌های دلبستگی ایمن به خدا ۰/۷۳ بوده است (بیکرتون، ۲۰۱۳). اندازه‌گیری خودمختاری: به منظور اندازه‌گیری آزادی عمل کارکنان، از ترکیبی از دو مقیاس بررسی آزادی عمل در تصمیم‌گیری و تقاضاهای شغلی کاراسک (۱۹۷۹) و بررسی آزادی عمل در نقش شغلی گرسون و بلاک (۱۹۹۲) استفاده شد (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ را برای این ترکیب گزارش می‌کند و همبستگی آن را با فرصت‌های رشدی ۰/۶۵ عنوان می‌کند.

مقیاس کامپیون: از سه ماده این مقیاس به منظور اندازه‌گیری فرصت‌های رشدی استفاده شد (کامپیون، ۱۹۸۸، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹ را برای این ترکیب گزارش می‌کند و تحلیل عوامل اکتشافی توسط وی نشان داد که سوالات این خرده مقیاس، ۰/۹۱ واریانس منابع معنوی را تبیین می‌کنند.

حمایت سرپرست: به منظور اندازه‌گیری حمایت سرپرست از ترکیبی از دو مقیاس حمایت سرپرست استفاده شد که یکی ساخت گرین هاوس، پارسورامان و ورملی (۱۹۹۰) و مقیاس دیگر ساخت الدهام و کامینگرز، (۱۹۹۶) است (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ را برای این ترکیب گزارش می‌کند و همبستگی آن را با فرصت‌های رشدی ۰/۳۹ عنوان کرد.

مقیاس ابهام نقش: سه ماده خرده مقیاس ابهام نقش ایوانسویچ و ماتسون (۱۹۸۰) برای سنجش ابهام نقش استفاده می‌شود (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و همچنین همبستگی آن را با تعارض بین فردی ۰/۶۶ عنوان کرد. مقیاس تعارض بین فردی: از این مقیاس که توسط جن (۱۹۹۴) ساخته شده است (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳) برای اندازه‌گیری تعارض بین فردی استفاده شد. در فراتحلیلی که دی درو و وینگارت (۲۰۰۳) بر روی ۲۴ مطالعه انجام دادند، میانگین همبستگی بین ابعاد این مقیاس، ۰/۵۴ بود و ۲۵٪ از مطالعات همبستگی بالاتر از ۰/۷ داشتند.

خرده مقیاس تعارض کار-خانه: نتمیر، بولز و مک موریان، (۱۹۹۶) این مقیاس را طراحی و ضریب آلفای آن را بین ۰/۸۳-۰/۸۹ گزارش کردند (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). در این پژوهش از این مقیاس برای اندازه‌گیری تداخل محیط کار با خانه استفاده می‌شود. همبستگی نمرات این مقیاس با تعارض بین فردی ۰/۴۴ گزارش شده است (بیکرتون، ۲۰۱۳).

آزمون فشار کاری: فشار کاری توسط دو مقیاس فشار نقش زهار (۱۹۹۷) و خرده مقیاس فشار نقش شغلی پترسون، اسمیت، آکانده و ایستاران، (۱۹۹۵) اندازه‌گیری شد (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) در مطالعه خود همبستگی بین نمرات ترکیب این سه ماده

را با ۰ با تعارض کار-خانه ۰/۷۸ گزارش می‌کند و تحلیل عوامل اکتشافی توسط وی نشان می‌دهد که این سوالات ۰/۸۰ واریانس تقاضاهای شغلی را تبیین می‌کنند.

مقیاس اشتیاق شغلی/ترخت: این ابزار شامل ماده‌هایی برای سنجش سه بعد اشتیاق شغلی است (شافلی، بیکر و سالانوا، ۲۰۰۶) (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). فراتحلیل نسخه کوتاه که بر روی سی و سه نمونه از نه کشور متفاوت انجام شده است نشان داد که آلفای کرونباخ هر سه خرده مقیاس بیش از ۰/۸ است. این ضرایب به فاصله زمانی یک سال بعد نیز در دامنه ۰/۵۶-۰/۷۵ بود (شافلی و بیکر، ۲۰۱۰). همبستگی نمرات اشتیاق شغلی با منابع شغلی ۰/۶۴ گزارش شده است (بیکرتون، ۲۰۱۳).

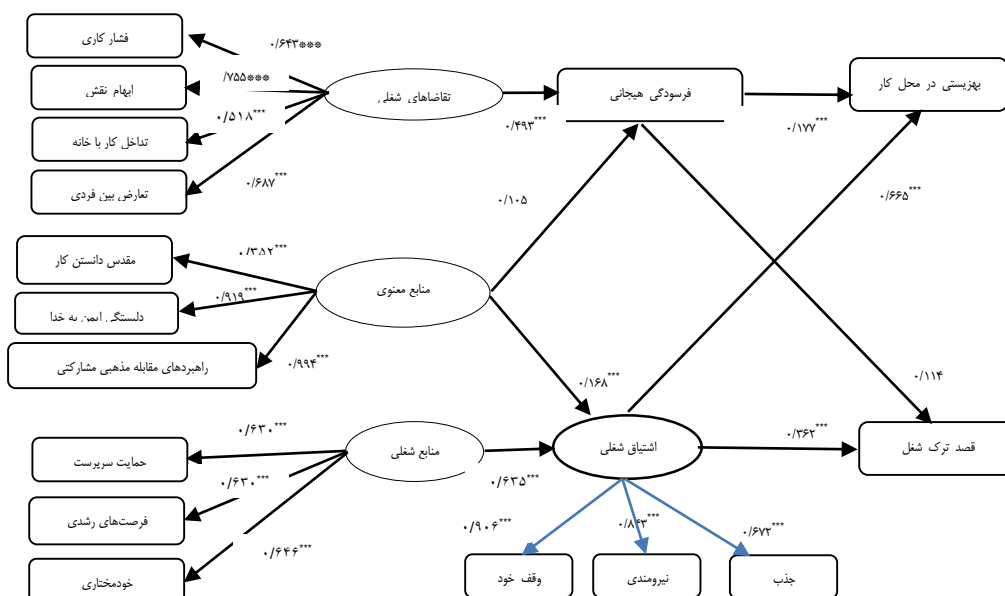
شناخت‌های مربوط به کناره‌گیری: قصد ترک شغل بوسیله شناخت‌های مربوط به کناره‌گیری بزم و پروی (۲۰۰۱) اندازه‌گیری شد (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). ضریب آلفای کرونباخ آن در مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳)، ۰/۸۶ و همبستگی آن با فرسودگی شغلی ۰/۳ بوده است. سیاهه فرسودگی هیجانی: در این پژوهش از خرده مقیاس فرسودگی هیجانی سیاهه فرسودگی ماسلچ به منظور سنجش فرسودگی هیجانی استفاده شد (شافلی، لیتز، ماسلچ و جکسون، ۱۹۹۶) (به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). یآوری، شمسایی و یزدان بخش (۱۳۹۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای این ابزار گزارش می‌کنند و عنوان می‌کنند که بین سلامت روان و فرسودگی هیجانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقیاس بهزیستی کارکن: این مقیاس را ژانگ، ژو، ژائو و ژانگ (۲۰۱۵) (به نقل از کعب عمیر و همکاران، ۱۳۹۵). طراحی کردند. در این پژوهش از خرده مقیاس بهزیستی در محل کار استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس بهزیستی در محل کار، ۰/۹۰ و ضریب همبستگی، بین مقیاس بهزیستی کارکن با تمایل به ترک شغل ۰/۳۶- بوده است (کعب عمیر و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش از خرده مقیاس بهزیستی در محل کار استفاده شد.

شیوه‌ی اجرا

در پژوهش حاضر، پژوهشگران با مراجعه حضوری به بخش‌های مختلف شرکت فولاد خوزستان، هدف پژوهش را به‌طور خلاصه برای کارکنان توضیح می‌دادند و آنها را ترغیب می‌کردند که فرم مشارکت در پژوهش را تکمیل کنند (به کارکنان زمان کافی چند ساعته داده می‌شد تا بدون فشار زمانی و تداخل با کارهای دیگر به تکمیل پرسشنامه بپردازند).

نتایج

در جدول ۱ ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. همه ضرایب همبستگی به جز، ضریب همبستگی بین مقدس دانستن کار با فرسودگی هیجانی و جذب و قصد ترک شغل و تمامی بیانگرهای تقاضاهای شغلی؛ راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی با تداخل کار با خانه، جذب با ابهام نقش و تداخل کار با خانه و فشار کاری معنی‌دار بوده است.



* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر با ضرایب استاندارد

بررسی شاخص‌های برآزش به روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد و به منظور ارتقای مدل پیشنهادی، همبسته کردن خطاهای اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی صورت گرفت که نتایج نهایی به این صورت بدست آمدند: مجذور خی، $0.91/0.02$ ؛ درجه آزادی، 96 ؛ مجذور خی نسبی، $1/997$ ؛ GFI ؛ 0.930 ؛ $AGFI$ ؛ 0.901 ؛ NFI ؛ 0.923 ؛ CFI ؛ 0.959 ؛ FI ؛ 0.960 ؛ TLI ؛ 0.949 و $0.057/0$ ؛ نتایج نشان داد فرسودگی هیجانی در بین رابطه تقاضاهای شغلی و بهزیستی در محل کار و همچنین بین تقاضاهای شغلی و قصد ترک شغل نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند. فرسودگی هیجانی رابطه منابع معنوی و بهزیستی در محل کار و همچنین رابطه منابع معنوی و قصد ترک شغل را میانجی‌گری نمی‌کند. اشتیاق شغلی در بین رابطه منابع معنوی و بهزیستی در محل کار، رابطه بین منابع معنوی و قصد ترک شغل، بین رابطه منابع شغلی و بهزیستی در محل و بین رابطه منابع شغلی و قصد ترک شغل به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند. شکل ۱ مدل نهایی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد.

بحث

پژوهش حاضر به منظور آزمون مدلی از فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی، قصد ترک شغل و بهزیستی در محل کار به عنوان پیامدهای شغلی منابع معنوی، منابع شغلی و تقاضاهای شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان انجام شد. نتایج حاصل از شاخص‌های برآزش نشان داد مدل پیشنهادی برآزنده داده‌های پژوهش است. نتایج نشان داد اثر غیرمستقیم منابع معنوی بر بهزیستی در محل کار و قصد ترک شغلی از طریق فرسودگی هیجانی معنی‌دار نبود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش بیکرتون (۲۰۱۳) همخوان نیست. در تبیین این نتایج می‌توان گفت منابع معنوی در پژوهش حاضر بیشتر اثر خود را به جای اینکه به صورت کاهش فرسودگی هیجانی اعمال کنند، باعث تقویت اشتیاق شغلی می‌شوند. از طرفی به نظر می‌رسد تقاضاهای شغلی اثر بیشتری بر فرسودگی هیجانی دارند و وقتی این متغیرها وارد مدل می‌شوند، معنی‌داری اثر منابع معنوی بر فرسودگی هیجانی را از بین می‌برند. در نهایت اینکه ضریب مسیر منابع معنوی به فرسودگی هیجانی در مطالعه ما تقریباً با ضریبی که بیکرتون در مطالعه خود به دست آورد یکی است با این وجود به دلیل اینکه تعداد نمونه مطالعه بیکرتون تقریباً سه برابر نمونه ما بود، همان ضریب اگرچه کوچک، معنی‌دار شده است.

نتایج تحلیل‌ها نشان داد منابع معنوی از طریق اشتیاق شغلی بر بهزیستی در محل کار اثر دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت وقتی به کار به عنوان خدمت به خداوند در نظر گرفته می‌شود، انگیزه و تعهد به کار بیشتر شده و زمان و انرژی بیشتری صرف می‌شود و احتمال به اتمام رساندن تکلیف کاری افزایش می‌یابد. علاقه و اعتماد کارکن به خداوند، در کنار این حس که خداوند از تلاش وی در کارش خوشنود می‌شود و اینکه خداوند هر لحظه در کنارش هست و با همراهی خدا تکلیف شغلی خود را پیش می‌برد، احساس‌های مثبت و شوق خاصی را نسبت به شغل ایجاد می‌کند. وقتی احساس‌های مثبت کارکنان نسبت به کار خود افزایش می‌یابد و از آن لذت می‌برند، تمام این‌ها زمینه‌ای را فراهم می‌کنند تا احساس‌های امیدواری و در نتیجه بهزیستی در محل کار نیز افزایش یابد.

بر اساس یافته‌ها، منابع معنوی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر دارند. این یافته با پژوهش بیکرتون (۲۰۱۳) همخوان است. طبق دیدگاه‌های نظری با افزایش اشتیاق شغلی، کارکنان احساس رضایت‌مندی بیشتری از شغل خود خواهند داشت و تمایل بیشتری دارند تا وقت بیشتری را در شغل صرف کرده و از کار خود لذت می‌برند. در نتیجه آنها به احتمال کمتری به تغییر شغل خود می‌اندیشند و در شغل خود ماندگاری بیشتری خواهند داشت. وقتی کارکنان به شغل خود به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به ارزش‌های مقدس نگاه می‌کنند، احساس‌های متضاد با قصد ترک شغل را تجربه می‌کنند. علاوه بر این، در مقابله مذهبی مشارکتی که بر پایه یک ارتباط صمیمی با خداوند است، احساس کنترل شخصی، اعتماد به نفس و عزت نفس فرد در مقابله با مشکلات افزایش می‌یابد و در نتیجه این تغییرات، ماندگاری شخص در شغل نیز بیشتر می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت منابع معنوی اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهند و از آنجا که کارکنان مشتاق میل کمتری به ترک شغل خود دارند منجر به کاهش قصد ترک شغل در کارکنان می‌شوند.

یافته‌ها همچنین تایید کردند که تقاضاهای شغلی از طریق فرسودگی هیجانی بر قصد ترک شغل اثر مثبت دارند. این یافته با پژوهش‌های بیکرتون (۲۰۱۳) و هاکانن و روت (۲۰۱۰) همخوان است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت وقتی تقاضاهای شغلی افزایش می‌یابند فرد احساس می‌کند که نمی‌تواند وظایف خود را به طور کامل انجام دهد، دچار ابهام شده و احساس کنترل خود را بر تکلیف کاری از دست می‌دهد، استرس‌هایی همچون مشکلات خانوادگی ایجاد می‌شود طوری که فرد احساس می‌کند نمی‌تواند این دو مقوله را با هم پیش ببرد و هر یک از آنها مانع دیگری است و در نهایت اینکه در محیط کاری خود با تعارضات بین فردی روبرو می‌شود و تمام این پیامدها باعث می‌شوند که به مرور دچار احساس خستگی و فرسودگی هیجانی شود و به مرور این انگیزه را در وی ایجاد می‌کند که کار خود را ترک کند. یافته‌ها همچنین نشان دادند که تقاضاهای شغلی از طریق فرسودگی هیجانی بر بهزیستی در محل کار اثر منفی دارند. همانطور که پیش از

این بیان شد، تقاضاهای شغلی از چندین مسیر باعث ایجاد فرسودگی هیجانی در کارکنان می‌شوند و وقتی این حالت ناخوشایند و آزار دهنده ایجاد شد، بهزیستی کارکن در محل کار کاهش می‌یابد.

یافته‌های پژوهش نشان داد منابع شغلی از طریق اشتیاق شغلی اثر مثبت بر بهزیستی در محل کار و اثر منفی بر قصد ترک شغل دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های بیکرتون (۲۰۱۳) و هاکنن و روت (۲۰۱۰) همخوان است. می‌توان انتظار داشت وقتی منابع شغلی در سازمان افزایش می‌یابد، کارکنان شوق بیشتری به کار خود پیدا خواهند کرد چون می‌دانند که تلاش آنها دیده می‌شود. از طرفی احساس می‌کنند رو به پیشرفت حرکت می‌کنند و احساس مفید بودن بیشتری خواهند داشت در نتیجه این تغییرات از کار خود لذت بیشتری خواهند برد. از سوی دیگر اگر کارکنان وقتی این فرصت را دارند که در شرایط شغل خود دست به انتخاب بزنند، احساس مسئولیت پذیری بیشتری نسبت به کار خود خواهند داشت و در نتیجه تلاش بیشتری در کار می‌کنند و به این دلیل که کار را بخشی از انتخاب خود می‌دانند خود را بیشتر وقف کار می‌کنند چون به آن به عنوان نتیجه انتخاب خود نگاه می‌کنند. در نهایت این تغییرات کارکنان اشتیاق بیشتری به کار خود احساس می‌کند که پیامد آن افزایش بهزیستی در محل کار و همچنین کاهش احتمال تمایل به ترک شغل است.

مقایسه و جمع‌بندی نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین بویژه مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳) نشان می‌دهد تقاضاهای شغلی و منابع شغلی به ترتیب از طریق فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی منجر به پیامدهای منفی و مثبت برای سازمان می‌شوند. با این وجود کمک برجسته‌ای که این پژوهش در راستای دانش نظری انجام داد، تاکید بر نقش منابع معنوی از طریق فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی بود که پیش از این پژوهش‌ها به ویژه در جامعه ایران توجه کافی به آن نداشته‌اند. در حقیقت با مقایسه نتایج مطالعه حاضر که بر روی افراد مسلمان و در یک بافت جامعه به طور عمده مذهبی با مطالعه بیکرتون که بر روی افراد مسیحی و در یک بافت جامعه به طور عمده سکولار انجام گرفته بود و همخوانی بالایی که بین نتایج این دو مطالعه بدست آمد می‌توان ادعا کرد که منابع معنوی متغیرهای فراهنگی و فرامذهبی هستند که اثر خود را بر پیامدهای شغلی اعمال می‌کنند.

از تفاوت‌های جالب این مطالعه با مطالعه بیکرتون این بود که میانگین نمرات منابع معنوی و اشتیاق شغلی در نمونه پژوهش حاضر به طور محسوس بالاتر از نمونه مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳) بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت در نمونه ایرانی به دلیل اینکه در تمام دوران تحول افراد تاکید زیادی بر معنویت و مذهب صورت می‌گیرد، این منابع از قوت بیشتری نسبت به نمونه استرالیایی برخوردار بودند. از این رو می‌توان چنین استدلال کرد که تقویت روحیه معنویت در بافت یک جامعه می‌تواند اثرات مثبتی را بر سلامت افراد آن جامعه و موفقیت سازمان‌های آن داشته باشد. از طرفی میانگین نمرات قصد ترک شغل نیز در نمونه ایرانی به طور محسوس بالاتر از نمونه استرالیایی بود.

اگرچه در تممیم این یافته‌ها به جوامع متفاوت بسیار باید احتیاط کرد، در عین حال در تبیین این تفاوت می‌توان این احتمال را مطرح کرد که در نمونه ایرانی با اینکه کارکنان از منابع معنوی بیشتر استفاده می‌کردند و علاقه بیشتری به کار خود داشتند، اما شاید به دلیل اینکه سطح انتظارات آنها از شغلشان با واقعیت شغلی آنها همخوانی ندارد، خیلی بیشتر به ترک شغل خود فکر می‌کنند. نکته برجسته دیگر در این پژوهش این بود میانگین نمرات مقدس دانستن کار به طور قابل توجهی از میانگین نمرات دو بیانگر معنوی دیگر پایین‌تر بود. چیزی که باعث شده بود بار عامل این بیانگر نیز نسبت به دو بیانگر دیگر در حدود ۰/۶ تفاوت داشته باشد. در تبیین این یافته ارزشمند می‌توان گفت افرادی که از نظر پتانسیل‌های معنوی توانمند هستند ممکن است لزوماً کار خود را مقدس در نظر نگیرند. به همین جهت بسیار مهم است که به افراد در شناسایی سرخ‌هایی که به آنها نشان دهد کاری که می‌کنند ارزشمند، مقدس و برای جامعه مفید است کمک شود. با توجه به نتایج، توصیه می‌شود با توجه به اهمیت منابع معنوی، لازم است که این عامل در سیاست‌گذاری‌های سازمان لحاظ شود. در سه سطح اولیه (پیشگیری از بروز مشکل روانی)، ثانویه (شناسایی و آموزش کارکنانی که در حال حاضر برخی از علائم منفی در محل کار را نشان می‌دهند) و ثالث (کارکنانی که پیامدهای جدی استرس را تجربه کرده‌اند یا می‌کنند) می‌توان از کاربردهای عملی این پژوهش استفاده کرد.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود که می‌تواند زمینه جهت‌گیری پژوهش‌های بعدی باشد. این محدودیت‌ها شامل نوع نمونه‌گیری که در دسترس بود، نبود قطعیت در نتیجه‌گیری علی از نتایج به دلیل طولی نبودن پژوهش، برخی از ابزارهایی که پیش از این در جامعه ایرانی هنجار نشده بودند و روش اندازه‌گیری خودگزارشی است. در پایان توصیه می‌شود در پژوهش‌های بعدی ادبیات غنی در دین اسلام (برای مثال توکل)، مقیاس‌های معنوی و مذهبی داخلی، علت قصد ترک شغل کارکنان و میزان همخوانی سطح انتظارات شغلی با شرایط کنونی، جمع‌آوری اطلاعات از دیگر منابع اطلاعاتی از قبیل نظر سرپرست، همسر و گزارش‌های بالینی و طرح‌های طولی مورد تاکید قرار گیرد.

ارتباط منابع معنوی، منابع و تقاضاهای شغلی، تمایل به ترک شغل و بهزیستی ...

جدول ۱

ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱. مقدس دانستن															
۲. راهبردهای مقابله	۰/۳۵۳***														
۳. دل بستگی ایمن به خدا	۰/۳۶۱***	۰/۹۰۸***													
۴. فرسودگی هیجانی	۰/۰۵۸	۰/۲۰۶***	۰/۱۹۰***												
۵. وقف خود	۰/۱۱۸*	۰/۳۵۰***	۰/۳۰۲***	۰/۶۱۸***											
۶. نیرومندی	۰/۱۴۴*	۰/۳۲۳***	۰/۲۹۲***	۰/۵۴۴***	۰/۷۵۶***										
۷. جذب	۰/۰۹۷	۰/۲۷۱***	۰/۲۱۹***	۰/۳۶۴***	۰/۵۹۴***	۰/۵۹۴***									
۸. بهزیستی در محل کار	۰/۱۲۸*	۰/۳۰۳***	۰/۲۹۳***	۰/۵۹۹***	۰/۶۳۶***	۰/۶۳۶***	۰/۵۴۳***								
۹. قصد ترک شغل	۰/۰۵۹	۰/۱۷۵**	۰/۱۶۱**	۰/۳۶۹***	۰/۳۶۹***	۰/۳۹۰***	۰/۲۳۹***	۰/۳۸۳***							
۱۰. ابهام نقش	۰/۰۶۴	۰/۱۷۳***	۰/۱۹۰**	۰/۳۳۱***	۰/۲۹۸***	۰/۲۸۸***	۰/۰۸۱	۰/۳۱۳***	۰/۳۱۱***						
۱۱. تعارض بین فردی	۰/۰۴۱	۰/۱۹۸***	۰/۱۹۱**	۰/۳۰۷***	۰/۲۵۴***	۰/۲۶۰***	۰/۱۱۴*	۰/۲۴۸***	۰/۲۵۵***	۰/۵۶۶***					
۱۲. تداخل کار با خانه	۰/۰۳۶	۰/۰۱	۰/۱۹۰**	۰/۳۳۴***	۰/۲۴۴***	۰/۱۸۸**	۰/۰۹۰	۰/۲۲۴***	۰/۲۸۸***	۰/۳۵۵***	۰/۳۲۵***				
۱۳. افشار کاری	۰/۰۸۶	۰/۱۸۵**	۰/۱۹۴**	۰/۳۱۶***	۰/۲۴۶***	۰/۱۶۹**	۰/۰۹۸	۰/۲۲۷***	۰/۲۸۵***	۰/۴۷۲***	۰/۳۹۶***	۰/۳۸۹***			
۱۴. خود مختاری	۰/۲۱۴***	۰/۲۵۲***	۰/۲۱۵***	۰/۲۶۰***	۰/۴۱۴***	۰/۴۰۶***	۰/۲۸۶***	۰/۲۴۱***	۰/۳۴۱***	۰/۳۴۱***	۰/۱۷۷***	۰/۱۷۷***	۰/۱۱۶*		
۱۵. حمایت سرپرست	۰/۱۴۹**	۰/۲۳۵***	۰/۲۴۳***	۰/۲۶۵***	۰/۳۵۸***	۰/۴۱۸***	۰/۱۸۵**	۰/۲۷۶***	۰/۳۱۲***	۰/۳۱۲***	۰/۲۷۱***	۰/۱۷۶**	۰/۱۷۱**	۰/۳۷۱***	
۱۶. فرصت های رشدی	۰/۲۴۶***	۰/۲۲۶***	۰/۲۱۳***	۰/۳۳۶***	۰/۵۰۶***	۰/۵۴۰***	۰/۳۳۱***	۰/۲۹۱***	۰/۲۹۱***	۰/۲۵۳***	۰/۲۸۵***	۰/۱۹۸***	۰/۱۶۹**	۰/۵۱۹***	۰/۵۴۶***

*p < ۰/۰۵ ** p < ۰/۰۱ *** p < ۰/۰۰۱

منابع

- کعب عمیر، ن.، شنبیدی، ف. و هاشمی شیخ شبانی، س.ا. (۱۳۹۵). بررسی کفایت شاخص‌های روانسنجی مقیاس بهزیستی کارکن. *مجله مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی*، ۱(۲۷)، ۹-۲۹.
- یاوری، م.، شمسایی، ف. و یزدان بخش، ک (۱۳۹۳). مقایسه فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران شاغل در بخش‌های روانپزشکی و ویژه (ICU). *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۱)، ۵۵-۶۵.
- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. (pp. 3-19). Cheltenham: Edward Elgar.
- Bickerton, G. R. (2013). *Spiritual Resources as Antecedents of Work Engagement among Australian Religious Workers*. University of Western Sydney, NSW, Australia.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. 2003. Task versus Relationship Conflict, Team Performance, and Team Member Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88, 741-749.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analyzing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 85-101). New York, NY: Psychology Press.