

رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی
Study the relationship of spiritual health and job
Involvement in academic staff

P. Yseminejad., (Ph.D Student)
M. Golmohammadian., (Ph.D)
N. Yosefi., (Ph.D)

پریسا یاسمی نژاد^۱، محسن گل محمدیان^۲، دکتر ناصر
یوسفی^۳

Abstract: This research was carried out with the purpose of Study the relationship of spiritual health and job involvement in academic staff of Islamic Azad University – Dezful branch. The sampling group consists of 66 persons were chosen through simple sampling method. The research instruments including spiritual health questionnaire (Palutzian & Ellison, 1982) and job involvement (Kanungo, 1982). Analyzing data through person correlation, showed that there is a positive significant relationship between spiritual health and job involvement. Using multiple regression denoted that existential and religious health are able to predict job involvement ($RS=$. /36). Findings indicated the importance of existential & religious health in organization.

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی سلامت معنوی با میزان درگیری شغلی در اعضای هیات علمی است. روش تحقیق، از نوع همبستگی بود و جامعه آماری متشکل از کلیه اعضای هیات علمی زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول در سال ۹۰ بود. نمونه مورد مطالعه (۶۶ نفر) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) و پرسشنامه سلامت معنوی آلیسون – پولوتزین (۱۹۸۲) بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل همبستگی ساده پیرسون و رگرسیون چندمتغیره بود. تحلیل داده‌ها نشان داد که به‌طور کلی ابعاد سلامت معنوی با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۳۶ درصد واریانس درگیری شغلی توسط متغیرهای پیش بین سلامت مذهبی و وجودی قابل تبیین است ($P < ۰/۰۱$). یافته‌ها اهمیت توجه به سلامت معنوی و مذهبی در سازمان را نشان می‌دهند.

Keywords: spiritual health, job involvement, academic staff.

کلید واژه‌ها: درگیری شغلی، سلامت معنوی، اعضای هیات علمی.

۱. دانشجوی دکترای روان‌شناسی تربیتی و مدرس دانشگاه آزاد دزفول

mgolmohammadian@gmail.Com

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد دزفول

۳. استادیار مشاوره دانشگاه کردستان

این عقیده در مطالعات فعلی سازمان و مدیریت وجود دارد که مفهوم معنویت^۱ و معنویت در کار پاسخ و راه‌حلی برای کاهش کژکارکردهای سازمانی هم‌چون از خود بیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان است (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹). زندگی بدون کار بی‌معنی است و کار بی‌روح نبود کننده زندگی است. (کریشنا کومار و نک^۲، ۲۰۰۲). بنابراین افراد علاقه دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (نیل و بایبرمن^۳، ۲۰۰۳). معنویت عبارت است از جستجو برای فهم جواب-هایی که به بنیاد هستی ارتباط دارد. میتروف و دنتون^۴ (۱۹۹۹) معنویت یک احساس بنیادی از مرتبط بودن با خود واقعی دیگران و کل جهان است.

از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده مفهوم درگیری شغلی^۵ است در حقیقت علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (هالنک^۶، کونولی^۷، و رابینوویتز^۸، ۱۹۸۲؛ رابینوویتز و هال^۹، ۱۹۷۷؛ فلستید^{۱۰} و گالی^{۱۱}، ۲۰۰۴). همانندسازی روان‌شناختی فرد با شغلش درگیر شغلی نام دارد (پاولایی^{۱۲}، آلیگر^{۱۳} و استون^{۱۴} و رومرو^{۱۵}، ۱۹۹۴؛ دی کارفول و اسپان^{۱۶}، ۱۹۹۰). فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد. عبارت مشهور "من با شغلم زندگی می‌کنم، می‌خورم و نفس می‌کشم" مبین فرد دارای درگیری شغلی بالا است. فرد با درگیری شغلی پایین در بطن زندگیش چیزهای دیگری را به عوض شغلش مهم می‌داند (از جمله خانواده، سرگرمی‌ها و...). (دی کارفول و اسپان، ۱۹۹۰).

1. spirituality
2. Krishna Kumar & Neak
3. Neal & Biberman
4. Mitroff & Denton
5. job involvement
6. Hollenbeck
7. Connolly
8. Rabinowitz
9. Hall
10. Felstead
11. Gallie
12. Paullay
13. Alliger
14. Stone
15. Romero
16. DeCarufel & Schaan

درگیری شغلی توسط لودال و کجیر^۱ (۱۹۶۵) به عنوان درگیری مثبت و سالم مستخدمین در کار تعریف شده است. در حالی که بیگانگی شغلی به عنوان قطب مخالف آن و مشتمل بر فقدان در ضوابط فردیت، بیگانگی از محیط کاری نگریسته می شود (کانونگو، ۱۹۷۹؛ کانونگو، ۱۹۸۲).

در حوزه درگیری شغلی و تعیین کننده های آن پژوهش های متعددی صورت گرفته است. جزایری و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی که در مورد ویژگی های شخصیتی با تعهد حرفه ای^۲ در پرستاران انجام داد به این نتیجه رسید که برونگرایی، بازبودن و توافق بیشتری نقش را در تبیین واریانس حیطه های سه گانه تعهد حرفه ای ایفا می کنند. بوزیونوس^۳ (۲۰۰۴) با بررسی رابطه بین صفات شخصیتی (پنج عامل بزرگ) و درگیری شغلی نشان داد که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. علاوه بر این، صفات برون گرایی و گشودگی، از طریق تعامل، با درگیری شغلی رابطه دارند. بریک و مانت^۴ (۱۹۹۱) تخلیص پژوهش های متعدد، به این نتیجه رسیدند که وجدانی بودن و ثبات هیجانی در انواع مشاغل با عملکرد شغلی همبستگی دارند.

بالو و باول^۵ (۱۹۸۷) پیش بینی کردند که ترکیب های گوناگونی از تعهد سازمانی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال؛ شاغلینی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می کنند. شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد. بالو (۱۹۸۶) و متیو و زاجاک^۶ (۱۹۹۰) تعامل بین تعهد سازمانی و درگیری شغلی را با میزان غیبت از کار گزارش دادند. درگیری شغلی درجه ای است که فرد شاغل درک می کند همکارانش خودشان را وقف شغلشان کرده اند. در حقیقت شاغلین که درگیری شغلی دارند استرس کمتری را تجربه می کنند و از شغلشان رضایت بیشتری دارند (بابین و بولس^۷، ۱۹۹۶). تفاوت های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و با وجدانی رابطه مثبت و معنی داری را با سطح درگیری شغلی دارند (بریف و آلدراک^۸، ۱۹۷۵؛ براون و همکاران، ۱۹۹۶؛ کولکویت^۹ و همکاران، ۲۰۰۰).

1. Lodahl & Kejner
2. Job commitment
3. Bozionelos
4. Barrick & Mount
5. Blau & Boal
6. Mathieu & Zajac
7. Babin and Boles
8. Brief & Aldag
9. Colquitt

رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

از جمله متغیرهایی که پژوهشگران حیطه روان‌شناسی بدان توجه داشته‌اند سلامت معنوی است. سلامت معنوی به نظر ادلین^۱ و همکاران (۱۹۹۹) یعنی حالت تعادل و نظم فرد با خود و دیگران و توانایی موازنه ساختن بین نیازهای درونی با خواسته‌ها و تقاضاهای بقیه دنیا^۲. پولیزین و الیسون (۱۹۸۶) سلامت معنوی را نیروی یکپارچه بین ذهن و بدن و گرین برگ^۳ (۱۹۸۶) آن را "عقیده به نیروی وحدت بخش و برخی دیگر از مولفان سلامت معنوی را ادراک مثبت از معنی و هدف زندگی می‌دانند.

سازمان بهداشت جهانی و چهارمین ویرایش راهنمای تشخیصی-آماری اختلال‌های روانی (DSM-IV-TR2000) معنویت را به‌عنوان بعد چهارم سلامت انسانی معرفی کرده‌اند. تا چندی پیش به معنویت تنها به‌عنوان یکی از جنبه‌های دینی توجه می‌شد اما در ۲۰ سال گذشته مفهوم معنویت از مذهب فراتر رفته و امروزه این مفهوم بیانگر مفاهیم چندی از جمله مذهبی بودن است (فلانلی^۴، ۲۰۰۴). دیدگاه‌های چندی در زمینه نقش معنویت و مذهب در ایجاد سازگاری وجود دارد. تاثیراتی که باورهای معنوی و دینی فرد بر چگونگی تعبیر و تفسیر وی از رویدادها می‌گذارد فرایند سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان می‌کند. به بیان دیگر معنویت به‌منزله چتری است که مفاهیم گوناگونی مانند سلامت معنوی، ایمان، باورها و سازگاری معنوی را پوشش می‌دهد (کاتن^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). مراویگلیا^۶ (۱۹۹۹) معنویت را تجربه‌ها یا اظهار و ابراز روح فردی در یک فرآیند پویا و واحد می‌داند که بازتابش ایمان به خدا یا موجودی متعالی است. مورای و زنتنر^۷ (۱۹۸۹) معنویت را کیفیتی می‌دانند که فراسوی پذیرش مذهب خاصی است و می‌تواند ویژگی‌هایی مانند الهام، تکریم، جذبه، هیبت، معنا و هدف را در زندگی ایجاد کند. (غباری، لواسانی و محمدی، ۱۳۸۴) معتقدند معنویت پدیده‌های است که از ابعادی مانند فعالیت مذهبی، تجربه هستی و احساس متعالی عرفانی تشکیل می‌شود.

کوئینک^۸ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان داد که سلامت روانی و جسمانی انسان با زندگی معنوی او رابطه مثبت دارد و افرادی که اعتقادات مذهبی قوی‌تری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت‌های زندگی نشان می‌دهند. معنویت امری همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه‌های

1. Edlin
2. Green Berg
3. Flannelly
4. Cotton
5. Meraviglia
6. Murray & Zentner
7. koening

مختلفی دارد؛ ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشد یافته یا رشد نیافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد (وگان، ۲۰۰۳).

تحقیقات متعددی بر پیامدهای معنویت در محیط کار متمرکز بوده است. در این زمینه می-توان به عواملی هم‌چون افزایش صداقت و اعتماد (کریشنا کومار و نک^۱، ۲۰۰۲)، تعهد سازمانی (کینجرسکی و اسکرپنک^۲، ۲۰۰۶ و بنفیل^۳، ۲۰۰۳)، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی (میلیام، کاپلوسکی و فرگوسن^۴، ۲۰۰۳)، افزایش خلاقیت و بهره‌وری (کلود و زامبر^۵، ۲۰۰۳) و رفتار شهروندی سازمانی (فتاحی، ۱۳۸۵؛ هاوکینس و تیفانی^۶، ۲۰۰۸، ستیاواتی، ابدل و وان^۷، ۲۰۰۵) اشاره کرد. کلود و زامبر (۲۰۰۳) اشاره می‌دارند که معنویت محیط کار تاثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد چرا که موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت و کاهش جابجایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار گردد. کینجرسکی و اسکرپنک (۲۰۰۶) نیز بیان می‌دارند که کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری به انجام وظایف خود دارند. موران (۱۳۸۵) نشان داد معنویت با سلامت روان و عملکرد شغلی در کارکنان شرکت پاکستان همبستگی مثبت دارد و بعد مناسکی معنویت (دینداری) بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است.

غلامعلی لواسانی و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند که معنویت، تعهد سازمانی و استرس پیش-بین‌های معنی‌داری برای رضایت شغلی پرستاران بودند. مطالعه سید جوادین و ناصرزاده (۱۳۸۴) در خصوص کارکنان بانک ملی نشان داد که بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها رابطه به شدت معنی‌داری وجود دارد.

لیق (۲۰۰۲) نیز بیان می‌دارد معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد. کریشنا کومار و نک (۲۰۰۲) شهود، خلاقیت و صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد را از جمله مزایای تشویق معنویت در سازمان به حساب می‌آورند. در کل بررسی‌های انجام شده در زمینه مذهب و سلامتی نشان داده‌اند که افراد دارای زندگی معنوی فعال، بدون شک از نظر روان‌شناختی افراد سالمی هستند (گارتنر، آلن و لارسون^۸، ۱۹۹۱؛ لوین و اندر پول^۱، ۱۹۹۱؛ کوئینگ، ۱۹۹۰؛ پارگامنت^۲ و همکاران، ۲۰۰۰).

1. Krishnakumar & Neck
2. Kinjerski, Skrypnek, Berna
3. Benefiel
4. Milliman, Czaplewski, & Ferguson
5. Claude & Zamor
6. Hawkins and Tiffany
7. Setiyawati, Abdul & Wan
8. Gartner, Larson & Allen

رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

پاین، برجین، بایلما و جنکینز^۳، ۱۹۹۱س) پیش گرفتن زندگی مذهبی فعال و درونی باعث سلامتی و تأثیر عمیق در تمامی شئون فرد دارد و انگیزه اصلی خود را در مذهب جست‌وجو می‌کنند (آلپورت و راس^۴، ۱۹۶۷).

پژوهش‌های انجام شده در چند دهه گذشته با تمایز بین مذهبی که زندگی سالم را به انسان عرضه می‌کند و دیگر مذاهب، نقش مؤثر و جایگاه ویژه آن را در پیشگیری و درمان بسیاری از بیماری‌های روان، نشان داده‌اند. بررسی‌ها نشان‌دهنده همبستگی مثبت بین مذهبی بودن با سلامت روان بوده‌اند (ریچاردز و برگین^۵، ۱۹۹۷: عباری نباب و خدایاری فرد، ۱۳۸۰: میرزمانی و محمودی، ۱۳۸۰؛ سهرابی و سامانی، ۱۳۸۰). هم‌چنین یکی از رفتارهای مذهبی که با بهداشت روانی و تندرستی ارتباط دارد دعا می‌باشد. برخی از مطالعات روان‌شناسی دین در زمینه تأثیر اعتقادات دینی بر میزان سازگاری افراد با شرایط و محیط‌های مختلف انجام پذیرفته است. نتایج این تحقیقات گویای آن است که داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیت‌های مذهبی سبب تسهیل در سازش‌یافتگی و کنترل پرخاشگری می‌شود (اسدالهی و معتمدی، ۱۳۸۰).

نیومن و پارگامنت^۶ (۱۹۹۰) نقش‌های روان‌شناختی مهم و بیشمار مذهب را که در کمک به مردم برای درک و کنار آمدن با، رخداد‌های زندگی به کار می‌برند توصیف نموده است: مذهب می‌تواند در ایجاد احساس امید، احساس نزدیک بودن به دیگران، آرامش هیجانی، فرصت خودشکوفایی، احساس راحتی، مهار تکانه، نزدیکی به خدا و کمک به حل مشکل مؤثر باشد.

آولیو و گیبسون^۷ (۱۹۸۸) دریافتند که جهت‌گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت می‌کند و به‌عنوان یک نتیجه درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. متغیرهای مختلف در میزان موفقیت و درگیری شغلی افراد شاغل تأثیر دارد که شناخت آن‌ها می‌تواند راهگشای تصمیمات و تمهیدات موثری باشد. چنان‌چه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش‌بینی شود می‌توان در گزینش افراد و هم-چنین افزایش رضایت‌بخشی و رضایتمندی سازمان گام‌های موثری را برداشت. چون درگیری شغلی باعث کارایی بیش‌تر می‌شود یافتن ویژگی‌های شخصیتی که با سطح درگیری شغلی

1. Levin & Vanderpool
2. Pargament
3. Payne, Bergin, Bielema & Jenkins
4. Allport & Ross
5. Richards
6. Newman & Pargament
7. Avolio & Gibbons

ارتباط دارند بسیار مهم و مفید خواهد بود. در نتیجه می‌توان این ویژگی‌ها را در کارمندان استخدام شده تقویت نمود. بنابراین هدف اصلی این تحقیق شناسایی رابطه سلامت معنوی با میزان درگیری شغلی اعضای هیات علمی است. با توجه به هدف فوق فرضیه‌های پژوهشی زیر صورت‌بندی می‌شوند:

- بین سلامت وجودی با میزان درگیری شغلی اعضای هیات علمی رابطه ساده وجود دارد.
- بین سلامت مذهبی با میزان درگیری شغلی اعضای هیات علمی رابطه ساده وجود دارد.
- بین ابعاد سلامت معنوی با میزان درگیری شغلی اعضای هیات علمی رابطه چندگانه وجود دارد.

روش پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. ارتباط متغیر سلامت معنوی (۲) عامل سلامت وجودی و مذهبی) به‌عنوان متغیرهای پیش بین (مستقل) با متغیر درگیری شغلی به‌عنوان متغیر ملاک (وابسته) سنجیده شد. علاوه بر این، با استفاده از روش علی-مقایسه‌ای به مقایسه میانگین درگیری شغلی استادان زن و مرد پرداخته شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه استادان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی دزفول بود که در وضعیت استخدام پیمانی و رسمی آزمایشی قرار داشتند. ۷۰٪ درصد نمونه‌داری مدرک کارشناسی ارشد و دانشجوی دکتری (بورسیه) و ۳۰٪ درصد استادیار بودند. ۸۰٪ درصد جامعه فوق متاهل و بقیه مجرد بودند. نمونه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه سلامت معنوی: در این مطالعه از پرسشنامه ۲۰ سؤالی سلامت معنوی پولوتزین-آلیسون^۱ (۱۹۸۲) استفاده شده است که ۱۰ سؤال آن سلامت مذهبی^۲ و ۱۰ سؤال دیگر سلامت وجودی^۳ را اندازه‌گیری می‌کرد. نمره سلامت معنوی جمع این دو زیر گروه است که دامنه آن ۱۲۰-۲۰ است. پاسخ سؤالات به‌صورت لیکرت ۶ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، نسبتاً موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) است. به گزینه کاملاً موافقم نمره ۶ و به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱ داده می‌شود. در سؤالات منفی نمره‌گذاری به شکل معکوس انجام گرفته است. در این پرسشنامه متغیر سلامت معنوی به‌عنوان فلسفه مرکزی زندگی و حاصل

1. Palutzian & Ellison
2. Religious health
3. Existential health

رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

برآورده شدن نیاز به هدف، معنا، عشق و بخشش در نظر گرفته شده و سلامت وجودی به حس هدفمندی و رضایت از زندگی و سلامت مذهبی به رضایت حاصل از ارتباط با یک قدرت برتر یا خداوند اطلاق شده است. اله بخشیمان و همکاران (۱۳۸۹) روایی این پرسشنامه پس از ترجمه به فارسی از طریق اعتبار محتوی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ 0.82 تعیین کردند.

ب) پرسشنامه درگیری شغل: برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای به آن پاسخ می‌دهد. کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب 0.87 و 0.85 گزارش کرده است. پیروت^۷ (۲۰۰۶) با تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مقیاس درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) روی ۱۹۹ نفر از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه که در مراحل اولیه اشتغال به کارشان بودند گزارش می‌کند که این مقیاس ضریب اعتبار مطلوبی دارد (۰/۸۲۷۶). وی اظهار می‌دارد که ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در نمونه‌های منتخب از فرهنگ‌های مختلف در حد قابل قبولی است. میرهاشمی (۱۳۸۶) در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ضریب آلفای آن را برابر با 0.807 به‌دست آورد. دامنه ضرایب همبستگی هر عبارت با کل پرسشنامه بین 0.7566 (عبارت دوم) تا 0.8235 (عبارت هفتم) قرار داشت.

هم‌چنین، میرهاشمی (۱۳۸۶) به‌منظور برآورد روایی هم‌گرای پرسشنامه درگیری شغلی مورد استفاده، این پرسشنامه را همراه پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر (۱۹۶۵) روی از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند اجراء کرد. همبستگی نمره‌های کل پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو با نمره‌های پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر محاسبه و مقدار ضریب به‌دست آمده (۰/۷۲۵) و سطح معنی‌داری آن نشان داد که پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) از روایی هم‌گرای قابل قبولی برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار و ... می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

الف) توصیف داده‌ها

جدول ۱. آماره های توصیفی متغیر های درگیری شغلی و سلامت معنوی

حد اکثر	حداقل	میانگین	انحراف معیار	تعداد	آماره متغیر	
۱۰۳	۲۰	۴۵/۴۶	۱۲/۴۷	۲۵	زن	سلامت معنوی
۹۸	۲۱	۴۱/۴۲	۱۰/۵۳	۴۱	مرد	
۱۰۳	۲۰	۴۴/۱۸	۱۱/۹۵	۶۶	کل	
۴۸	۱۰	۲۷/۳۶	۱۱/۶۲	۲۵	زن	درگیری شغلی
۴۸	۱۱	۳۰/۱۷	۱۰/۹۶	۴۱	مرد	
۴۸	۸	۲۹/۱۰	۱۱/۱۹	۶۶	کل	

جدول ۱ بیانگر اطلاعات توصیفی متغیرهای سلامت معنوی و درگیری شغلی است.

ب) تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون)

شرح تفصیلی محاسبات آماری در زیر ارائه شده است.

- فرضیه اول: بین سلامت وجودی و درگیری شغلی رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: سلامت مذهبی و درگیری شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی ساده بین ابعاد سلامت معنوی (مذهبی و وجودی)

و درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

تعداد نمونه (N)	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۶۶	./۰۰۱	./۴۰۲*	سلامت وجودی	درگیری شغلی
۶۶	./۰۰۱	./۵۴*	سلامت مذهبی	
۶۶	./۰۰۰۱	./۵۵*	سلامت معنوی	

* معنادار در سطح ۰.۰۵.

رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

همانطور که از جدول فوق پیداست بین متغیر سلامت معنوی در کل و ابعاد آن یعنی سلامت وجودی و سلامت مذهبی با درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

• فرضیه سوم: بین ابعاد سلامت مذهبی و وجودی و درگیری شغلی همبستگی چندگانه وجود دارد.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام به گام برای پیش‌بینی درگیری شغلی براساس متغیرهای سلامت مذهبی و وجودی

مقدار ثابت	ضرایب رگرسیون (β)		نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص- های آماري متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	رتبه
						سلامت مذهبی		
۷/۳۱۱	$\beta = .۵۴۰$ $t = ۴/۸۹۰$ $p = ۰/۰۰۰$		$F = ۲۳/۹۱$ $p = ۰/۰۰۰$.۲۹۲	.۵۴۰	سلامت مذهبی	درگیری شغلی	ورود STEP WISE
-۱/۳۲۶	$\beta = ۰/۲۷۸$ $t = ۲/۵۳$ $p = ۰/۰۱۴$	$\beta = ۰/۴۶۶$ $t = ۴/۲۵۶$ $p = ۰/۰۰۰$	$F = ۶/۴۳۷$ $p = ۰/۰۱۴$.۳۶۴	.۶۰۳	سلامت وجودی		

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در بین اعضای هیات علمی زن و مرد سلامت معنوی و ابعاد آن برابر $MR = .۶۰۳$ و $RS = .۳۶۴$ می‌باشد که در سطح $p = ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (RS)، حاکی از آن است که جمعا $۳۶/۰$ درصد واریانس درگیری شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین سلامت مذهبی و وجودی قابل تبیین می‌باشد. ضرایب استاندارد رگرسیون در آخرین مرحله ورود نشان می‌دهد که وزن اختصاصی سلامت مذهبی $\beta = .۵۴۰$ در مقایسه با بعد دیگر متغیر مستقل قویتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سلامت معنوی و درگیری شغلی در اعضای هیات علمی انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین ابعاد سلامت معنوی و درگیری شغلی در اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های حاصل از پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های کینجرسکی و اسکرپینک (۲۰۰۶)، بنفیل (۲۰۰۳)، میلیام، کاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳)، لیق (۲۰۰۲)، کینجرسکی و اسکرپینک (۲۰۰۶)، غلامعلی لواسانی و همکاران (۱۳۸۶) و سید جوادین و ناصرزاده (۱۳۸۴) همسو می‌باشد. بر طبق پیشینه از جمله پیامدهای معنویت افزایش صداقت و اعتماد (کریشنا کومار و نک، ۲۰۰۲)، افزایش خلاقیت و بهره‌وری (کلود و زامبر، ۲۰۰۳)؛ رفتار شهروندی سازمانی (فتاحی، ۱۳۸۵)؛ هاوکینس و تیفانی (۲۰۰۸)، ستیاواتی، ابدل و وان، (۲۰۰۵)، افزایش بهره‌وری و خلاقیت، کاهش جابجایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار (کلود و زامبر، ۲۰۰۳) است.

هم‌چنین یافته‌ها حاکی از آنند که سلامت مذهبی بیشترین سهم را در تبیین واریانس درگیری شغلی دارد. در همین راستا موران (۱۳۸۵) نشان داد بعد مناسکی معنویت (دینداری) بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی کارکنان است. در کل بررسی پژوهش‌ها نشان‌دهنده همبستگی مثبت بین مذهبی بودن با سلامت روان بوده‌اند (گارتنر، آلن و لارسون، ۱۹۹۱؛ لوین و اندرپول، ۱۹۹۱؛ کوئینگ، ۱۹۹۰؛ پارگامنت و همکاران ۲۰۰۰؛ پاین و همکاران، ۱۹۹۱؛ ریچاردز و برگین، ۱۹۸۸؛ خدایاری فرد، غباری نباب، ۱۳۸۰؛ میرزمانی و محمودی، ۱۳۸۰؛ سهرابی و سامانی، ۱۳۸۰). نتایج این تحقیقات گویای آن است که داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیت‌های مذهبی سبب تسهیل در سازش‌یافتگی و کنترل پرخاشگری می‌شود (اسدالهی، معتمدی، ۱۳۸۰). هم‌چنانکه نیومن و پارگامنت (۱۹۹۰) مذهب می‌تواند در ایجاد احساس امید، احساس نزدیک بودن به دیگران، آرامش هیجانی، فرصت خودشکوفایی، احساس راحتی، مهار تکانه، نزدیکی به خدا و کمک به حل مشکل مؤثر باشد. با توجه به اثرات مثبت معنویت چنین به نظر می‌رسد که افراد با گرایشات معنوی و مذهبی در خصوص انجام تکالیف و وظایف شغلی خود تعهد بیشتری دارند و احساس مسولیت می‌کنند.

در کل سلامت روانی و جسمانی انسان با زندگی معنوی او رابطه مثبت دارد و افرادی که اعتقادات مذهبی قوی‌تری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت‌های زندگی نشان می‌دهند (کوئینک، ۲۰۰۷). با نگاهی به پیشینه می‌توان چنین دریافت که بسیاری از ویژگی‌های مثبت با درگیری شغلی رابطه دارند که این ویژگی‌ها در افراد با گرایشات معنوی و مذهبی وجود دارد. از جمله این موارد می‌توان به وجدانی بودن و ثبات هیجانی (بریک و مان، ۱۹۹۱)، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و با وجدانی (بریف و آلدراق، ۱۹۷۵؛ براون و همکاران، ۱۹۸۸؛ کولکویت و

رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

همکاران، ۲۰۰۰)، تعهد سازمانی و غیبت کم از کار (متیو و زاجاک، ۱۹۹۰)، شهود، خلاقیت و صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد (کریشنا کومار و نک، ۲۰۰۲)، شهامت، اخلاقی گزایی، اعتماد و کفایت (آولیو و گیسون، ۱۹۸۸) اشاره کرد.

سلیگمن و سیکزنت میهالی^۱ (۲۰۰۰) بیان می‌دارند که ایجاد ارتباط معنوی با قدرت بیکران به فرد این اطمینان را می‌دهد که نیروی قوی همیشه او را حمایت می‌کند. این افراد حوادث را با تکیه بر ایمان و اعتقاد خود راحت‌تر می‌گذرانند، کمتر دستخوش استرس و اضطراب می‌شوند و در نتیجه انتظار این افراد از آینده امیدوارانه‌تر و خوش‌بینانه‌تر است. سلامت معنوی یکی از ابعاد مهم سلامت در انسان است که ارتباط هماهنگ و یکپارچه را بین نیروهای داخلی فراهم می‌کند و با ویژگی‌های ثابت در زندگی، صلح، تناسب و هماهنگی، احساس ارتباط نزدیک با خویشتن، خدا، جامعه و محیط مشخص می‌شود. سلامت معنوی، یکپارچگی و تمامیت فرد را تعیین می‌کند. توجه به بعد معنویت در سازمان می‌تواند به افزایش درگیری شغلی و رضایت شغلی کارکنان بیفزاید. ایجاد کارگاه‌های و جلسات آموزشی و مباحث گروهی و تبیین اثرات این بعد مهم از انسان می‌تواند نقش مهمی در برآورده شدن اهداف سازمان‌ها داشته باشد.

پژوهش حاضر صرفاً در مورد اساتید دانشگاه آزاد اسلامی دزفول انجام شد و نتایج آن به همین جامعه قابل تعمیم است. بررسی رابطه دیگر صفات شخصیتی و جمعیتی یا حرفه‌ای نظیر سطح تحصیلات، حقوق و مزایا، نوع سمت‌های شغلی و نوع استخدام با سطوح درگیری شغلی می‌تواند به روشن شدن موضوع درگیری شغلی در اعضای هیات علمی کمک کند. از سویی بررسی و مقایسه سطوح درگیری شغلی بین اساتید دانشگاه‌های آزاد و دولتی در ایران می‌تواند به نتایج جالبی منجر شود. نباید از نظر دور داشت که همبستگی تنها به بررسی رابطه بین متغیر می‌پردازد و در نتیجه نمی‌توان گفت که به‌طور مثال عامل A باعث عامل B شده است یا بر عکس و این از مهم‌ترین محدودیت‌های مطالعات همبستگی است.

منابع

اسدالهی، قربانعلی و معتمدی، محمد (۱۳۸۰). بررسی رابطه میان شرایط مذهبی در ماه‌های یادشده، با میزان خودکشی. همایش نقش دین در بهداشت روان. دفتر مطالعات اسلامی در بهداشت روان انستیتو روان پزشکی تهران.

جزایری، س. ز.، نعیمی، ع. ا.، شکرکن، ح.، تقی پور، م. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهرستان اهواز. فصلنامه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه چمران اهواز دوره ۳ شماره ۳، ۲۰۵ - ۱۸۹.

سهرابی، نادره و سامانی، سیامک (۱۳۸۰). بررسی میزان تأثیر نگرش مذهبی بر بهداشت روانی نوجوانان. نقش دین و بهداشت روانی. تهران: دانشگاه علوم پزشکی تهران.

سید جوادین، سیدرضا و ناصر زاده، سیدمحمدرضا (۱۳۸۰). بررسی تأثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آن‌ها. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران.

غباری‌بناب، باقر؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ محمدی، محمدرضا (۱۳۸۴). ساخت مقیاس تجربیات معنوی دانشجویان، مجله روان‌شناسی، ۹(۳) ۲۶۱-۲۷۸.

غباری بناب، باقر و خدایاری فرد، محمد (۱۳۸۰). رابطه توکل به خدا با اضطراب و صبر و امیدواری در شرایط ناگوار، مجموعه چکیده مقالات همایش نقش دین در بهداشت روان، تهران، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران،

غلامعلی لواسانی، مسعود؛ کیوان زاده، محمد و ارجمند، ندا (۱۳۸۶). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. فصلنامه روانشناسی معاصر شماره ۲ دوره سوم.

فتاحی، مهدی (۱۳۸۵). بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

موران، محمدرضا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط معنویت با سلامت روانی در جامعه ایمن. برگزیده مجموعه مقالات جامعه ایمن شهر تهران.

میرزمانی، محمود و محمودی، محمدرضا (۱۳۸۰). تحقیقی پیرامون ارزش مذهبی در گروهی از بیماران روانی. مجله پژوهشی حکیم، دوره ۴ شماره ۱، ۵۶-۵۱.

میرهاشمی، م. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رساله دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، سال ۴، شماره ۱۵، صص. ۲۴۴-۲۳۵.

اله بخشیان، مریم؛ جعفر پور علوی، مهشید؛ پرویزی، سرور و حقانی، حمید (۱۳۸۹). ارتباط سلامت معنوی و کیفیت زندگی در مبتلایان به مولتیپل اسکلروزیس. مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، دوره ۱۲، شماره ۳.

Allport, G., & Ross, M. (1967). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology* 5(4), 432-443.

Avolio, B. J. & Gibbons, T. C. (1988). *Developing transformational leaders: A life span approach*, In J. A.

Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction, *J Retail* 72 (1) (1996), pp. 57-75.

Barrick, M R., & mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Benefiel, Margaret (2003), "Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-377.

Barrick, M R., & mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

- Blau, G. J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81.
- Brief, A. P. & Aldag, R. J. (1975). Employee reactions to job characteristics. A constructive replication, *Journal of Applied Psychology* 60 (1975), pp. 182-186.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance, *Journal of Applied Psychology* 81 (1996), pp. 358-368.
- Claude, Jean, Zamor, Garcia (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63, (3), 355- 364
- Colquitt, M. S. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research, *Journal of Applied Psychology* 85, pp. 678-707.
- Cotton, S. Larkin, E. Hoopes, A. Cromer, B. A. & Rosenthal, S. L. (2005). The impact of adolescent spirituality on depressive symptoms and health risk behaviors. *Journal of Adolescent Health*, 36, 520-540.
- DeCarufel, A., & Schaan, J-L. (1990). The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College*, 14, 81-97.
- Edlin, G., Golanty, E., & Brown, K. M. (1999). Health and wellness: Web enhanced sixth edition. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers. Retrieved February 9, 2001, from <http://emedia.netlibrary.com/api-b.nfo&record={AE}&software=Document>
- Felstead, A., & Gallie, D. (2004). For better or worse? Nonstandard jobs and high involvement work systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 15 (7), 1293-1316.
- Flannelly, K. J. (2004). A systematic review of religion and spirituality in there palliative care journals/ 1990-1999. *Journal of palliative care*, 50-56, 20.
- Gartner, J., Larson, D., & Allen, G. (1991). Religious commitment and mental health: A review of the empirical literature. *Journal of Psychology and Theology*, 19(1), 6-25.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluation, *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, 340-342.
- Hawkins, Gunnells and Tiffany, Ayn (2008), "An Exploration of the Relationship Between Spirituality and Social Justice Work of Counselors and Counselor Educator", A Dissertation Presented to the faculty of the College of Education of Ohio University.
- Hollenbeck, J. R., Connolly, T., & Rabinowitz, S. (1982). Job involvement 1977-1981. Beyond the exploratory stage. *Working Paper*, Michigan State University, Ann Arbor: MI.
- Hulme, M., & Virginia A. (2006). What Distinguishes the Best from the Rest. *China Business Review*. Vol 80, 350-365.
- Kanungo, R. N. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kinjerski, Val, and Skrypnec, Berna J. (b) (2006), "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work", *Leadership & Organization Development Journal*, 27, 280-295.
- Koenig, H. G. (1990). Research on religion and mental health in later life: A review and commentary. *Journal of Geriatric Psychiatry*, 23, 23-53.
- koening, H. G. (2007). Spirituality and depression. *southern medical journal*. 739-737, 7.
- Krishna Kumar S, Neak Ch (2002) The "What", "Why", and "How" of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology* 17(3):153-164.
- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002), "The "What", "Why" and "How" of Spirituality in the Workplace". *Journal of Managerial Psychology*, 17, 3, 153-164.
- Levin, J. S., & Vanderpool, H. Y. (1991). Religious factors in physical health and the prevention of illness. *Prevention in Human Services*, 9(2), 41-64.
- life. In L. A. Peplau (Ed.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and theory* (pp. 224-237). New York: John Wiley & Sons.
- Leigh., P. (1997) the new spirit at work. *Journal of Training & Development* 51(3):2.
- Lodahl, T. M., &Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lord, V. (1996). An impact of community policing: reported stressors, social support, and strain among police officers in a changing police department. *Journal of Criminal Justice*, 24, 503-522.
- Mathieu J. E. & Zajac, D. M. (1990). Mathieu and Zajac, A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin* 108 (1990), pp. 171-194.
- Meraviglia, M. G. (1999). Critical analysis of spirituality and its empirical indicators: Prayer and meaning in life. *Journal of Hospital Nursing*, 17, 18-33.
- 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.
- Mitroff, I. & Denton, E. (1999) A study of spirituality in the workplace, *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Murray, R. B., & Zentner, J. B. (1989). Nursing concepts for health promotion. *Prentice-Hal, London*.
- Neal J, Biberman J (2003) Introduction: the leading edge in research on spirituality & organizations. *Journal of organizational change management* 16(4): 363-366.
- Newman, J. & Pargament, K. (1990). The role of religion in the problem solving process. *Review of Religious Research*, 31, 390-404.
- Paloutzian, R. F., & Ellison, C. W. (1982). Loneliness, spiritual well-being, and quality of
- Pargament, K. I., Koenig, H. G., & Perez, L. M. (2000). The many methods of religious coping: development and initial validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 519-543.

- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.
- Payne, I. R. , Bergin, A. E. , Bielema, K. A. , & Jenkins, P. H. (1991). Review of religion and mental health: Prevention and the enhancement of psychosocial functioning. *Prevention in Human Services*, 9(2), 11-40.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Richards, P. S., & Bergin, A. E. (1997). *A spiritual strategy for counseling and psychotherapy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 14-5
- Setiyawati, Diana, Abdul, Rahman and Wan, Rafaei (2005). "Spirituality and Personality Correlates of Organizational Citizenship Behavior", The Third International Research Colloquium , 116 - 131
- Veughan, F. (2003). What is spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*.42, (2).

Archive of SID