

نقش ارزش‌های اخلاقی در رشد معنویت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان

زهرا صالحی ساداتی، دکتر مرجان فیاضی*، فاطمه پریشان
گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
(تاریخ دریافت مقاله ۹۶/۵/۳، تاریخ پذیرش مقاله ۹۶/۷/۱)

چکیده

زمینه: سازمان‌ها به آرامی از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض، به مکان‌هایی برای بالندگی معنوی و اخلاقی تبدیل می‌شوند. هدف مقاله حاضر، بررسی ارتباط معنویت به عنوان مولفه ارزش‌های اخلاقی در محیط کار بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های مذهبی محور با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی است.

روش: این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمانی مذهبی با بیش از ۷۰۰ نفر نیروی کار است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۱۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد معنویت سازمانی، رضایت شغلی، ترک خدمت و فرسودگی شغلی، داده‌ها جمع‌آوری گردید و برای آزمون فرضیات، از آزمون‌های همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار Spss و Lisrel استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج، حاکی از ارتباط معکوس معنویت در کار با تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی است. همچنین نقش رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی ارتباط میان معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی و ترک خدمت، مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: با رشد ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها، معنویت بین کارکنان افزایش می‌یابد، آن‌ها احساس رضایت بهتری دارند و فرسودگی کمتری را تجربه خواهند کرد و از طرفی دیگر تمایل کمتری به خروج از سازمان خواهند داشت.

کلیدواژه‌گان: ارزش‌های اخلاقی، معنویت در کار، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی

سر آغاز

طی چهارصد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است. این جدایی، بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی‌اش دور کرده است. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، و ... به پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام معنویت^۱ در کار دارند (۱). زندگی بدون کار بی معنی می‌شود، اما کار بی روح، زندگی را می‌میراند (۲). معنویت در محیط کار^۲، فرایند جستجوی معنای زندگی و کسب دانش برای دستیابی به سطوح بالاتر است (۳) که شامل سه بعد کار معنی دار^۳، احساس همبستگی^۴ و همسویی با ارزش‌های سازمانی^۵ (۴). بعد کار معنی دار: این بعد درجه احساس عمیق یک فرد درباره معنا و هدف کارش را بیان می‌دارد (۳). هر فردی، انگیزش درونی، علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (۵). بعد احساس همبستگی: احساس عضوی

از افراد جامعه یا سازمان بودن. داشتن اتصال عمیق و یا ارتباط با دیگران به عنوان یک حس اجتماعی را گویند (۳). بعد همسویی با ارزش‌های سازمانی: زمانی اتفاق می‌افتد که افراد یک حس قوی همبستگی بین ارزش‌های شخصی خود و مأموریت‌ها و اهداف سازمان تجربه کنند (۴). معنویت در جامعه ایران مبتنی بر دین است. سرچشمه معنویت اسلامی^۶، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد (ص) و ائمه اطهار (س) می‌باشد. معنویت، بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است. هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزش‌های معنوی و اخلاقی غفلت کرده، به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیر شدن رفتارهای غیر انسانی و غیر اخلاقی فراهم ساخته است (۶). در ادبیات حوزه اخلاق کسب و کار، همواره به نقش اخلاقیات و معنویت در تعالی روحی کارکنان سازمانها و جلوگیری از رفتارهای ناهنجار در محیط کار و بهبود بهره‌وری آنها تاکید شده است (۷).

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: mfayyazi@ut.ac.ir

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل-گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی^۷، خودشناسی^۸ و خودکنترلی^۹ است. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی است و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی می‌باشد. اصول اخلاقی^{۱۰} به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیررسمی سازمان‌ها درآمده است. (۸). ارزش‌های اخلاقی کاری^{۱۱} زیرمجموعه فرهنگ سازمان و شامل نظام‌های غیررسمی باورها، هنجارها و اقداماتی است که افراد درون سازمان به طور مشترک به آن پایبندند (۹). محیط اخلاقی سازمان شامل ایدئولوژی‌های اخلاقی انتخاب شده توسط اعضاء سازمان، ایدئولوژی‌های نهادینه شده مرتبط با مدیریت و رهبری اخلاقی^{۱۲} و ضوابط اخلاقی است که در عمل سازمان را شکل می‌دهند. کارکنان، محیط سازمانی با فضای اخلاقی و معنوی را به دیگر محیط‌های سازمانی ترجیح می‌دهند (۱۰). اثرات قدرتمند نیروی تحولات تاریخی، از لحاظ نظری و عملی در عرصه مدیریت و سازمان مشهود است. این نیرو چیزی نیست جزء معنویت، که هدایت آن به سوی سازمان، مهم‌ترین ابتکار عمل مدیریتی آینده در نظر گرفته شده است (۴). اعتقاد بر این است که این قدرت نه تنها در دنیای کسب و کار قابل قبول است (۱۱). بلکه ورود خاص آن در ادبیات مدیریت نیز قابل تحسین است (۵). در دهه گذشته حفظ کارکنان مورد توجه پژوهشگران و کارفرمایان بوده است. در واقع برای ماندن در بستر رقابتی در اقتصاد جهانی که همواره به سرعت در حال گسترش است و برای همگام شدن با فن‌آوری‌های سازمان‌ها، نیاز به کارمندانی دانشی دارند (۱۲ و ۱۳). تمایل به ترک خدمت^{۱۳} به عنوان قصد کارمند برای پیدا کردن شغل و کارفرمای جدید در آینده، تعریف می‌شود (۷). رضایت شغلی^{۱۴} کارکنان در سازمان، یک فکر مثبت سازنده در مورد کار یا محیط کار است (۱۴). رضایت شغلی، متغیری نگرشی است که با کیفیت شرایط کار اندازه‌گیری می‌شود و موجب پیامدهایی در سطح رفتار فردی از جمله غیبت، دل‌بستگی به کار، وفاداری به سازمان و عملکرد کاری می‌شود (۱۵). رضایت شغلی، حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند (۹ و ۱۶). فرسودگی شغلی^{۱۵}، یک پدیده مربوط به کار است که با کیفیت شرایط کار، روابط بین فردی، تعارض نقش و حجم کار در ارتباط است. فرسودگی شغلی به طور خاص از سندرم‌های مرتبط با کار است که معمولاً در افرادی که در خدمات انسانی که نیاز قابل توجهی به تماس با انسان در کار دارد، پیدا شده است (۶). فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری برای سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند. پرداختن به مؤلفه‌ها و موضوعاتی چون معنویت سازمانی، رضایت شغلی، فرسودگی و تمایل به ترک خدمت در دنیای پویا و رقابتی بسیار ارزشمند است (۱۷). از جمله پرسش‌های مهمی که

در زمینه معنویت در کار مطرح می‌گردد، توجه به ارتباط میان این سازه با نگرش‌های کاری کارکنان است (۱۶ و ۱۸). با توجه به یافته‌های محققین، وجود رهبریت معنویت در سازمان منجر به ارتقای فرهنگ توانمندسازی کارکنان از نظر اخلاقی، اعتماد به نفس و در نتیجه افزایش عجزین شدن با شغل و رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان می‌گردد (۱۹-۲۲). رهبری اخلاق مدار و ارزش‌های اخلاقی، به عنوان پیشایندهای بازدارنده استرس و فرسودگی شغلی عمل می‌کنند (۹). محققان بر این باورند که تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی کارکنان می‌تواند با اندازه‌گیری کامل رضایت شغلی، قابلیت پیش‌بینی پیدا کند (۲۳-۲۶). هدف مقاله حاضر، بررسی ارتباط معنویت در کار بر فرسودگی و ترک خدمت با نقش میانجی رضایت شغلی می‌باشد. از آنجا که بحث معنویت بیشتر در سازمان‌های با گرایش مذهبی نمایان است لذا مقاله حاضر به دنبال پرداختن به این شکاف در ادبیات توسعه-ای و تجربی و سنجش این متغیرها در یک سازمان مذهبی واقع در شهر قم می‌باشد تا بینش و دانشی در این زمینه برای خواننده فراهم آید.

روش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمانی مذهبی با بیش از ۷۰۰ نفر نیروی کار بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران بهره گرفته شد. از میان پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در نهایت ۲۱۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. از مجموع ۲۰۰ پرسشنامه تحلیل شده، ۱۳٪ افراد دارای سن ۲۱ تا ۳۰ سال، ۴۰٪ افراد دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۶٪ افراد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۱٪ دارای سن بالای ۵۰ سال می‌باشند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۱۱.۵٪ دارای مدرک دیپلم، ۲۳.۵٪ فوق دیپلم، ۳۳.۵٪ لیسانس، ۲۷.۵٪ فوق لیسانس و در نهایت ۴٪ دارای مدرک دکتری می‌باشند. سمت سازمانی نمونه مورد پژوهش شامل: ۱۰.۵٪ در سطح مدیریت، ۱٪ معاونت، ۵۲٪ در سطح کارشناسی و ۳۶.۵٪ کارکنان بودند. و در نهایت نوع استخدامی نمونه مورد نظر پژوهش نیز با هم متفاوت بوده و می‌توان بیان داشت ۴۳٪ به صورت رسمی استخدام سازمان مورد نظر بوده، ۴۰٪ به صورت قراردادی، ۱۵٪ ساعتی و ۶٪ نیز پیمانی در استخدام شرکت می‌باشند.

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است. برای سنجش معنویت در کار از پرسشنامه اشوموس و دوکان (۲۰۰۰)، برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۹۶)، برای سنجش فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت سازمانی به ترتیب از پرسشنامه‌های کلارلی (۱۹۸۴) و مزلاچ (۱۹۸۱) استفاده شده است.

و قابلیت اعتماد مقیاس نیز بسیار بالا است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS19 و LISRELL انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی اطّامون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آمار LISRELL استفاده شده است.

یافته‌ها

برای بررسی میزان همبستگی و درجه رابطه میان متغیرهای پژوهش از ماتریس همبستگی پیرسون که معناداری همبستگی هر کدام از متغیرها با سایر متغیرها را نشان می‌دهد، استفاده شده است که برای تمامی متغیرها، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر (ضریب همبستگی صفر است) رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط معنادار، تأیید می‌گردد. بدین معنی که با افزایش میزان یکی از متغیرها، نوع دیگر نیز افزایش خواهد یافت و برعکس. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل پژوهش و خروجی نرم‌افزار در جدول ۱ نمایش داده شده است.

پرسشنامه به صورت تصادفی و به دو گونه دستی و الکترونیکی و در سطح وسیع توزیع شده است. برای آزمون روایی سوالات پرسشنامه‌ها از دو روش اعتبار محتوا و اعتبار سازه (تحلیل عاملی) استفاده شد. اعتبار محتوای پرسشنامه به تأیید متخصصان رسید تا اطمینان حاصل شود که روش اندازه‌گیری مناسب است. در تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای معنویت در کار، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت سازمانی مقدار اعتبار سازه KMO، به ترتیب ۰/۷۲۲، ۰/۷۱۱، ۰/۷۱۱ و ۰/۷۰۱ به دست آمد که نشان می‌دهد نمونه‌گیری موردنظر برای متغیرهای تحقیق، کفایت لازم را دارند. ضریب معناداری آزمون بارتلت که برابر صفر (کوچک‌تر از ۰/۰۵) بود به ما نشان می‌دهد که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب و صحیح تشخیص داده شده است. برای آزمون پایایی، تعداد ۳۰ پرسشنامه توزیع و گردآوری شد و مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده حاصل از آن‌ها برای معنادار بودن کار برابر ۰/۹۰۹؛ احساس همبستگی ۰/۸۰۶؛ همسویی با ارزش‌های سازمانی ۰/۸۴۴؛ رضایت شغلی ۰/۷۰۴؛ فرسودگی شغلی ۰/۸۰۰ و تمایل به ترک خدمت ۰/۸۷۲ است که نشان می‌دهد، متغیرهای این پژوهش از پایایی بالایی برخوردار بوده

جدول ۱: یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات تحقیق

نتیجه آزمون	عدد معناداری	ضریب استاندارد	فرضیه
تأیید فرضیه	۸/۹۴	۰/۸۸	بررسی ارتباط معنویت در کار بر رضایت شغلی
تأیید فرضیه	-۶/۹۵	-۰/۸۱	بررسی ارتباط رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی
تأیید فرضیه	-۷/۹۳	-۰/۷۶	بررسی ارتباط رضایت شغلی بر ترک خدمت کارکنان
تأیید فرضیه	-۰/۷۱	اثر غیرمستقیم =	ارتباط معنویت در کار بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی
تأیید فرضیه	-۰/۶۶	اثر غیرمستقیم =	ارتباط معنویت در کار بر ترک خدمت کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی

نشان می‌دهد که مهم‌ترین شاخص‌های برازندگی خروجی آزمون را به نمایش گذاشته است. با توجه به آنکه شاخص‌های مدل پژوهشی، نسبت به مقدار استانداردشان دارای مقادیر مناسبی است می‌توان بیان داشت که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و به نتایج حاصل از آن که تأیید تمامی فرضیات تحقیق بود، می‌توان با اطمینان تکیه نمود.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

مقدار شاخص در مدل موردنظر	مقدار استاندارد شاخص	نام شاخص
۳/۲۲	کمتر از ۵	χ^2 / df (کای دو بر درجه آزادی)
۰/۰۹۱	کوچک‌تر از ۰/۱	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
۰/۰۶۸	کوچک‌تر از ۰/۰۸	RMR (ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقیمانده)
۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	NFI (شاخص برازش بهنجار یا نرم شده)
۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	NNFI (شاخص برازش نرم نشده)
۰/۹۴	بزرگ‌تر از ۰/۹	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
۰/۸۵	بزرگ‌تر از ۰/۸	GFI (نیکویی برازش)
۰/۷۹	بالاتر از ۰/۸	AGFI (شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده)

با توجه به آنکه مقدار ضریب استاندارد برای همه فرضیه‌ها بیشتر از ۰/۷ است و مقادیر t نیز برای تمامی فرضیه‌ها بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، همه فرضیات تأیید می‌شود. در نتیجه معنویت در کار بر رضایت شغلی که یکی از گرایش‌های مثبت شغلی می‌باشد اثر معنادار و مثبت و بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت که از گرایش‌های منفی شغلی می‌باشند اثر معنادار و منفی دارد. نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی، حاکی از وجود ارتباط معنی دار و منفی میان متغیر مستقل (رضایت شغلی) و متغیرهای وابسته (فرسودگی شغلی ۰/۵۲۸-، ترک خدمت سازمانی ۰/۵۱۶-) است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نیز (جدول ۱) به خوبی فرضیه ۲ و ۳ را که حاکی از رابطه معکوس میان رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و ترک خدمت سازمانی است، تأیید می‌کند. اعتبار یک مدل را می‌توان با استفاده از معیارهایی تحت عنوان معیارهای نیکویی برازش مورد بررسی قرار داد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی، کوچک‌تر از ۳، RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ و نیز GFI، GFA، بزرگ‌تر از ۰/۸ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش مناسبی دارد. (جدول ۲) نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش را

یکی از عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی است می‌توان با ایجاد معنویت در کار موجبات رضایت شغلی را فراهم آورد و در نتیجه فرسودگی شغلی را کمتر در سازمان مشاهده کرد. در فرضیه سوم پژوهش، رضایت شغلی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت سازمانی تأثیر دارد (ضریب استاندارد: $-0/76$ و ضریب معناداری: $7/93$). نتایج، مؤید این امر است که با افزایش رضایت شغلی می‌توان میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان را کاهش داد. ضمن اینکه پژوهش‌های مشابه توسط محققین و پژوهشگران نیز نشان داده‌اند که رضایت شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (29 ، 13 و 23). با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی؛ سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آن‌ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند و زیان نینند زیرا هر سازمان برای آموزش؛ تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله‌ی بهره‌دهی و کارایی مطلوب نیروهای ارزشمند، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کنند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند؛ متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است. بنابراین تمایل به ترک خدمت کارکنان برای سازمان‌ها و کارفرمایان امری نامطلوب است. بر اساس نتایج تحقیق حاضر مدیران و کارفرمایان سازمان‌های مذهبی می‌توانند برای کاهش این پدیده منفی موجبات رضایت‌مندی شغلی کارکنان خود را فراهم آورند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند بستری را در محیط کار به وجود آورند که مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها را در بطن خود داشته باشد و از طریق آن، مسائل مربوط به معنا و ارزش‌ها حل شود. در مورد فرضیه چهارم پژوهش که تأثیر معنویت در کار را بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی می‌سنجید، نتایج آزمون فرضیه، مؤید پذیرش فرضیه چهارم می‌باشد. میزان تأثیر غیرمستقیم معنویت در کار بر فرسودگی شغلی، $0/71$ - می‌باشد که منفی و معنی‌دار است. میزان تأثیر آن حاکی از آن است که هرچه معنویت در کار افزایش یابد فرسودگی شغلی کاهش خواهد یافت. می‌توان نتیجه گرفت نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در تأثیر معنویت بر فرسودگی شغلی ارائه شده مؤثر است. در نهایت فرضیه پنجم که به بررسی تأثیر معنویت در کار بر تمایل به ترک خدمت سازمانی با میانجی‌گری رضایت شغلی است نیز مورد تأیید قرار گرفت. معنویت در کار دارای تأثیر غیرمستقیم بر تمایل به ترک خدمت سازمانی است. تأثیر غیرمستقیم این متغیر بر تمایل به ترک خدمت سازمانی از طریق رضایت شغلی کارکنان است. که میزان این تأثیر از حاصل ضرب میزان تأثیر معنویت در کار بر رضایت شغلی در میزان تأثیر رضایت شغلی بر تمایل به ترک خدمت ($0/66$ - $0/88$) به دست می‌آید. می‌توان نتیجه گرفت نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در تأثیر معنویت بر تمایل به ترک خدمت ارائه شده مؤثر است. می‌توان به عبارتی دیگر بیان داشت که با تقویت معنویت در کار میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان کاهش می‌یابد. تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد که ابعاد معنویت در کار، هر سه بعد دارای تبیین‌کنندگی برابر برای متغیر معنویت در کار هستند. معنادار

معنویت بخش جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرستان، اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد. اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. از این‌رو، این پژوهش به بررسی تأثیر معنویت در کار به عنوان یکی از مهمترین مولفه‌های ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های ایرانی، بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی پرداخته است که بر این اساس پنج فرضیه مورد آزمون قرار گرفته است. نتیجه کلی تحقیق حاکی از آن است که معنویت ناشی از وجود ارزش‌های اخلاقی در محیط کار منجر به کاهش تمایل به ترک خدمت و کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان خواهد شد. با توجه به پرسشنامه کارکنان، و با توجه به تحلیل عاملی می‌توان نتایج آزمون فرضیات را بیان کرد. در فرضیه اول معنویت در کار با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت و معنادار است (با ضریب استاندارد $0/88$) که در درجه اول نشان‌دهنده این است که رابطه‌ی میان معنویت در کار و رضایت شغلی رابطه‌ای مستقیم است و نیز می‌توان بیان داشت این رابطه بسیار قوی (ضریب معناداری: $8/94$) است. ضریب معناداری هر چقدر بزرگ‌تر از $1/96$ باشد، نشان‌دهنده آن است که متغیر مستقل (معنویت در کار) اثر قوی‌تر روی متغیر وابسته (رضایت شغلی) دارد، لذا فرضیه اول به طور کامل تأیید می‌شود. ضمن اینکه پژوهش‌های مشابه نیز نشان داده‌اند که معنویت بر رضایت شغلی اثرگذار است (21 و 22). با توجه به نتایج تحقیق حاضر معنویت سازمانی یکی از عوامل اثرگذار در رضایت شغلی است. بنابراین در جهان امروز مدیران سازمان‌ها می‌توانند به معنویت در کار به عنوان یک عامل مهم در ایجاد رضایت شغلی بنگرند و با ایجاد محیط کاری همراه با ارزش‌های معنوی، سعی در ایجاد معنویت در کار کنند و به رضایت شغلی کارکنان که یکی از ارزشمندترین ارمغان‌های معنویت در کار است دست یابند. رضایت شغلی نیز با فرسودگی شغلی در سطح معناداری $0/95$ رابطه منفی و معناداری دارد (ضریب استاندارد: $0/81$ - و ضریب معناداری: $6/95$ -). بنابراین داده‌ها و نتایج تجزیه و تحلیل آماری این فرضیه را تأییدی نمایند ضمن اینکه پژوهش‌های مشابه نیز نشان داده‌اند که رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی می‌گذارد (27 و 28). فرسودگی شغلی اصطلاحی است که گاهی به‌جای آن از معادل‌هایی چون فرسودگی شغلی، تنیدگی، بی‌مقی، ازتوان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی‌شدگی و فرسایش روانی استفاده می‌شود. سندرم فرسودگی کارکنان در سازمان نوعی بحران برای سازمان‌ها به وجود می‌آورد. به طوری که شدت آن می‌تواند مانعی برای تحقق اهداف سازمانی و حتی افول سازمان شود. بر اساس نتایج تحقیق حاضر هرچه رضایت شغلی کارمندان بیشتر باشد فرسودگی شغلی در سازمان کم‌رنگ‌تر است. و از آنجایی که بر اساس فرضیه اول معنویت در کار

متغیرهای رفتاری و انگیزشی بپردازند. در پژوهش حاضر، به دلیل محدودیت‌های زمانی تنها یکی از سازمان‌های کشور مورد بررسی قرار گرفت، که این سازمان نیز مبتنی بر آموزه‌های دینی و با فضایی معنوی و مذهبی می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران در آینده، پدیده معنویت سازمانی را در سازمان‌های دیگر و حتی سازمان‌های خصوصی مورد پژوهش قرار دهند.

مقاله‌های داخلی به پدیده معنویت توجه داشته‌اند و شکاف تحقیقات داخلی برای شناسایی عوامل ایجادکننده معنویت سازمانی در فرهنگ ایرانی - اسلامی در سازمان‌های داخلی کشور به چشم می‌خورد که به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد تحقیقات گسترده و بالادستی بر روش‌های کیفی در این حوزه انجام دهند.

نتیجه گیری

در ادبیات حوزه اخلاق کسب و کار، همواره به نقش اخلاقیات و معنویت در تعالی روحی کارکنان سازمان‌ها و جلوگیری از رفتارهای ناهنجار در محیط کار و بهبود بهره‌وری آن‌ها تاکید شده است. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به دلیل خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت، تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد. و از طرفی دیگر رضایت شغلی عاملی برای افزایش کارایی و احساس رضایت فردی است و هر مسئولی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان خود می‌باشد و می‌توان چنین گفت که، افزایش رضایت شغلی منجر به تعهد سازمانی قوی‌تر در افراد شده و در نتیجه موجب کاهش خستگی و فرسودگی کارکنان و جابجایی کارکنان می‌شود. با رشد ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و بهبود فضای اخلاقی، معنویت بین کارکنان و همکاران و معنویت بین مدیران و کارکنان افزایش می‌یابد، کارمندان و مدیران متقابلاً احساس رضایت بهتری دارند و محیط کاری و شرایط کاری، خستگی و فرسودگی کمتری برای آن‌ها به دنبال دارد. کارمندان راضی با احساس رضایت روحی و روانی که از فضای اخلاقی محیط کار و همکاران خود دارند، تعهد بیشتری نیز به ماندن در سازمان دارند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، باید اذعان داشت که سازمان‌ها بایستی تقویت و رشد ارزش‌های اخلاقی و معنوی را از مهمترین برنامه‌های خود قرار دهند تا بتوانند منابع انسانی سازمان‌های خود را حفظ و راضی نگه دارند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون رضایت‌مندی کارکنان، ارزش‌های اخلاقی، فضای معنوی سازمان‌ها، تعهدات کارکنان و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته است.

بودن کار با ضریب استاندارد ۰/۸۰ و ضریب معناداری ۱۲/۸۹، احساس همبستگی و مؤلفه سوم معنویت در کار یعنی همسویی با ارزش‌های سازمانی به میزان برابری، بر معنویت در کار تأثیر دارند (ضریب استاندارد ۰/۸۲ و عدد معناداری ۱۳/۴۰). با توجه به هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم ترک خدمت کارکنان دانشی نظیر انتقال قابلیت‌ها به شرکت‌های رقیب و از دست دادن مزیت رقابتی، ترک خدمت به دغدغه‌ی اصلی مدیران منابع انسانی این سازمان‌ها تبدیل شده است به‌نحوی که توجه را به افزایش تعهد و وفاداری کارکنان معطوف داشته است. مدیران باید به دنبال شناسایی عواملی باشند که این تمایل را در کارکنان به وجود می‌آورند. بر اساس نتایج این مقاله معنویت در کار با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی این تمایل را در کارکنان کاهش می‌دهد. کارکنان سازمان تنها دیگر سرمایه دانشی نیستند، بلکه سرمایه روانشناختی هم می‌باشند، یعنی سلامت روانی کارکنان سازمان رابطه مستقیمی با کیفیت عملکرد سازمان دارد. یکی از عواملی که باعث رشد سرمایه‌روانشناختی سازمان می‌شود توجه به بعد معنویت در کار و توانمندی‌ها و شکوفایی کارکنان سازمان است. در این مسیر، سازمانی که به افزایش معنویت در کار توجه می‌کند، رضایت بیشتر و تمایل به ترک خدمت کمتری را تجربه می‌کند. به این جهت راهکارهایی برای تقویت فضای معنوی سازمان‌ها و رشد ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها، پیشنهاد می‌گردد:

سازمان‌ها می‌بایست عوامل تهدیدکننده سلامت روانی سازمان را شناسایی کرده و راهکارهایی را در جهت تقلیل و از بین بردن آن‌ها به کار گیرند. از جمله با بهبود شرایط کاری، و کاهش سختی کار یا تسهیم مشاغل به کاهش استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان کمک کنند.

در جهت افزایش پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، لازم است مدیران و سرپرستان در ابتدای امر، خود به اصول اخلاقی پایبند بوده تا کارمندان نیز مجالی برای انجام کارهای غیراخلاقی پیدا نکنند و در کنار آن، به ترویج فرهنگ اخلاقی در سازمان از طریق سخنرانی و برنامه‌های میان دوره‌ای آموزشی بپردازند.

برای تقویت فضای معنوی سازمان، راهکارهای متعددی وجود دارد. از جمله: پایبندی به تعهدات کتبی و روانی بین کارفرما و کارگر، تامین نیازهای مادی کارکنان، بهبود روابط کاری بین همکاران، بهبود ارتباطات رسمی و غیررسمی سازمان از طریق مدیریت صحیح آن، حمایت سازمان از کارمندان، حل اختلافات و تعارضات درون سازمانی، مدیریت فشارهای محیطی وارده بر سازمان برای جلوگیری از ایجاد تنش درون سازمان، توجه و پاسخگویی به انتظارات کارمندان و تفاوت‌های بین خواسته‌های آنان در جهت افزایش رضایتمندی آنان، برگزاری جلسات یا برنامه‌هایی فرا سازمانی از جمله مشاوره‌های روانشناختی و مذهبی در جهت گسترش و نهادینه سازی ارزش‌های معنوی و اخلاقی در افراد و

و از طرفی دیگر، به محققان در حوزه مدیریت و رفتارشناسی، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی به بررسی تاثیرات معنویت سازمانی بر دیگر

spirituality. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 105-119. (In Persian).

8. Abbasi M, KhodayariZarnagh R. (2012). Ethical values and organizational justice. *Journal of Bioethics*; 1, 2: 84-98.

9. Golparvar M, Niri SH. (2011). The relation between corporate values and ethical and moral leadership and stress and burnout among staff. *Journal of Consulting and Enterprise*; 2 (5): 71-92. (In Persian).

10. Baharifar A, Javaherikamel M (2011). The consequences of ethical values (study organizational justice, commitment & citizenship behavior). *Police Human Development*; 7 (28): 95-112. (In Persian).

11. Mitroff IA, Denton EA. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.

12. Usman A. (2010). Spiritual consciousness in banking managers and its impact on job satisfaction. *International Business Research*; 3(2).

13. Squires A, Finlayson C, Gerchow L, Cimiotti JP, Matthews A, Schwendimann R, et al. (2014). Methodological considerations when translating "burnout". *Burnout Research, BURN*; 9:1- 10.

14. Benko C, Weisberg A. (2007). Implementing a corporate career lattice: The mass career customization model. *Strategy & Leadership*; 35(5): 29-36.

15. Becker F (2007). Organizational ecology and knowledge networks. *California Management Review*; 49 (2):42-61.

16. Moghimi M, Rahbar A, Eslami H. (2007). Workplace spirituality and its impact on employee creativity (comparative approach). *Ethics in Science and Technology*; 2(3, 4): 89-98. (In Persian).

17. Salehi M, Gholtash A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University –first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 15:306–310.

18. Mihalcea A. (2012). The impact of leader's personality on employees' job satisfaction. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*; 78:90 – 94.

1. Spirituality	معنویت
2. Organizational Spirituality	معنویت سازمانی
3. Meaningful Work	کار معنی دار
4. Sense of Community	احساس همبستگی
5. Alignment with Organizational Values	هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان
6. Islamic Spirituality	معنویت اسلامی
7. Personal Ethics	اخلاق شخصی
8. Self- Knowledge	خودشناسی
9. Self- Control	خودکنترلی
10. Ethics Fundamental	اصول اخلاقی
11. Ethical Values of Organization	ارزش‌های اخلاقی سازمان
12. Moral Leadership	رهبری اخلاق مدار
13. Turnover	ترک خدمت سازمانی
14. Job Satisfaction	رضایت شغلی
15. Burnout	فرسودگی شغلی

References

1. Geijsel F, Slegers P, Leithwood K, Jantzi D. (2003). Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *J Educ Admin*; 41(3):228-56.

2. Kordtamini B, Kouhi M. (2011). Examine the relationship between organizational commitment and organizational spirituality and burnout among staff posts in Zahedan and Gorgan. *Public Management Research*; 4 (14):129-144. (In Persian).

3. Ashmos DP, Duchon D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*; 9(2):134-145.

4. Milliman JC, zaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*; 16(4):26-47.

5. Rafique T, Shafique Butt F, Bashir Khawaja A, Akhtar N, Hussain A, Basher M. (2014). Factors effecting job satisfaction of employees working in private organizations: A case of Pakistan. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*; 7(7): 1149-1157.

6. Naghavi A, Asadi MM, Mirghafori H. (2015). Analysis of factors affecting workplace spirituality. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1): 105-122. (In Persian).

7. Esmaili M, Rahimiaghdam S. (2016). The role of moral values in employee performance improvement with an emphasis on workplace

25. Vander Walt F. (2007). The relationship between spirituality and job satisfaction. [Ph.D. thesis]. South Africa: Dissertation University of Pretoria.
26. Ehsan-Malik M, Naeem B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*; 5(4): 1236-1244.
27. Egan TM, Yang B, Bartlett KR. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*; 15(3):279-301.
28. Pupung Purnamasari I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. 2nd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 17 18 September 2015. Bali. Indonesia.
29. Nekouei MH, Othman MBT, Masud JBT, Ahmad ABT. (2014). Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*; 4(1):217-229.
19. Lambert EG, Hogan NL, Barton SM. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*; 38(2):233-250.
20. MacIntosh EW, Doherty A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*; 13(2):106-117.
21. Lee J. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*; 31:1101-1112
22. Abarshi A, Hosseini Y. (2010). Structural equation modeling. Tehran: Sociologists. (In Persian).
23. Dent EB, Higgins ME, Wharff DM. (2005). Spirituality and leadership: an empirical review of definitions, distinctions and embedded assumptions. *Leadership Quarterly*; 16:625-53.
24. Mohaddampour J, Karimian MW. (2013). A study on impact of workplace spirituality on customer-oriented organizational citizenship behavior by considering: the role of spiritual intelligence. *Management Science*; 3:1635.