



اثر معنویت در محیط کار بر قصد ماندن، تعلق خاطر کارکنان نیروی انتظامی و ارائه خدمت

سبحان شیخی وندا^۱، روح الله گل محمدی^۲، مهناز ذابح غازانی^۳

دریافت مقاله : ۱۳۹۹/۱۰/۱۱

پذیرش مقاله : ۱۳۹۹/۱۲/۲۷

چکیده

معنویت در محیط کار یکی از ساختارهایی است که مورد توجه محققان قرار گرفته است که آن را به عنوان ارائه دهنده بینش‌های جدید در مورد معنای کار و نگرش‌های کاری کارمندان از جمله تعهد می‌بینند. هدف پژوهش حاضر بررسی اثر معنویت در محیط کار بر قصد ماندن، تعلق خاطر کارکنان نیروی انتظامی و ارائه خدمت می باشد. روش این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می باشد، از آنجایی که این تحقیق با هدف برخورداری از یافته‌ها برای حل مسائل موجود به کار می رود، تحقیق حاضر در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می گیرد. اطلاعات آن به شیوه پیمایشی جمع آوری گردید. جامعه آماری این تحقیق کارکنان نیروی انتظامی می باشد؛ که در زمان انجام تحقیق ۲۵۰ نفر بوده اند. پس از شناسایی دقیق اعضای جامعه و با استفاده از فرمول کوکران برای حجم جامعه محدود، حداقل حجم نمونه مشخص شده است که این مقدار با جایگذاری سطح اطمینان ۰/۹۵ در فرمول عددی برابر ۱۵۱ ایجاد کرده است. آمار توصیفی با استفاده از نرم افزار SPSS۲۳ و آمار تحلیلی با استفاده از نرم افزار smartPls استفاده شد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان نیروی انتظامی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین مشخص شد معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان نیروی انتظامی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. اما معنویت در محیط کار بر ارائه خدمات کارکنان نیروی انتظامی تاثیر معنادار ندارد.

کلمات کلیدی: معنویت در محیط کار، تعلق خاطر کارکنان، قصد ماندن، ارائه خدمات

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مهندسی پزشکی، دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول)

۲. کارشناسی ارشد، گروه کامپیوتر، امنیت شبکه، دانشگاه ارومیه

۳. کارشناسی ارشد حسابداری

The effect of spirituality in the workplace on the intention to stay, belong to law enforcement personnel and provide service

Sobhan sheykhivand, Rohallah Golmohamadi, Mahnaz zabeh

Abstract

Spirituality in the workplace is one of the structures that has been considered by researchers who see it as providing new insights into the meaning of work and employees' work attitudes, including commitment. The purpose of this study is to investigate the effect of spirituality in the workplace on the intention to stay, belong to law enforcement personnel and provide services. The method of this research is descriptive-survey type, since this research is used to solve the existing problems with the aim of having findings, the present research falls into the category of applied research. Its information was collected by survey method. The statistical population of this research is law enforcement personnel; at the time of the study, there were ۲۵۰ people. After accurately identifying the members of the community and using the Cochran's formula for a limited community size, the minimum sample size has been determined, which has created a confidence level of ۰/۹۵ in the numerical formula equal to ۱۵۱. Descriptive statistics were used using SPSS۲۳ software and analytical statistics were used using smartPls software. The results of this study indicate that spirituality in the workplace has a positive and significant effect on the work ethic of law enforcement personnel. It was also found that spirituality in the workplace has a positive and significant effect on the intention of law enforcement officers to stay. But spirituality in the workplace does not have a significant effect on the provision of law enforcement services.

Keywords: spirituality in the workplace, employee belonging, intention to stay, service delivery

مقدمه

کارکنان نقش محوری در سازمان‌ها جهت ارائه خدمات به مشتریان ایفا می‌کنند. یکی از راه‌های مهم برای این که سازمان‌ها بتوانند ارائه خدمات را بهبود بخشند این است که به طور مؤثر تعهد کارمندان خود را تقویت کنند. تعهد به عنوان یک متغیر رفتار سازمانی مهم در نظر گرفته می‌شود که به طور قابل توجهی به بهره‌وری کارکنان و به نوبه خود به رضایت مراجعین و عملکرد سازمانی کمک می‌کند (ساکس، ۲۰۰۶، ۲۰۱۱). اگرچه تعداد قابل توجهی از مطالعات بر روی تعهد کارکنان انجام شده است، هنوز هم باید در مورد عوامل پیش‌نیاز آن یاد گرفته شود. این شامل نیاز به درک بهتر انگیزه درونی برای تعهد کارکنان است و این که چگونه سطح تعهد با معناداری کار تحت تاثیر قرار می‌گیرد. معنویت محل کار یکی از ساختارهایی است که مورد توجه محققان قرار گرفته است که آن را به عنوان ارائه دهنده بینش‌های جدید در مورد معنای کار و نگرش‌های کاری کارمندان از جمله تعهد می‌بینند. این مطالعه در ادامه دو مورد از مقالات تجربی پیشین در مورد معنویت-تعهد محیط کار انجام می‌شود و به بررسی سه بعد از معنویت محل کار می‌پردازد که به لحاظ مفهومی شبیه به منابع اصلی معنای کار هستند که در روسو و همکاران (۲۰۱۰) معرفی شده اند. برخلاف تحقیقات قبلی، مطالعه حاضر شامل یک تعریف عملیاتی از تعهد کارکنان است که اخیراً توسط ریچ و همکاران (۲۰۱۰) توسعه یافته است، تا از اشتباه بالقوه این ساختار با بعد کاری معنویت محل کار اجتناب کند. به علاوه، این اولین اثر برای تعیین تجربی تاثیرات مشترک معنویت محل کار و تعهد بر نگرش‌های کاری کارمندان است (به عنوان مثال قصد کارمند برای ماندن و ارائه خدمات). در انجام این کار، این مطالعه به دنبال ارائه بینش‌های جدید در مورد عوامل پیش‌نیاز و نتایج تعهد و همچنین پرداختن به نیاز به تحقیقات تجربی بیشتر در مورد چگونگی تاثیر نظریه معنویت در محیط کار است. تحقیقات در مورد معنویت محل کار در دو دهه گذشته به طور قابل توجهی افزایش یافته است. مانند تعهد، چند دیدگاه در مورد تعریف معنویت محل کار ارائه شده است. اگر چه دو مورد از مطالعات اخیر (هاگتون و همکاران، ۲۰۱۶) نشان می‌دهند که هم‌گرایی فزاینده راجع به مفهوم آن وجود دارد. همانطور که توسط هاگتون و همکاران (۲۰۱۶) ذکر شد، تعریف رایج در این زمینه به وسیله اشموس و داچون (۲۰۰۰) ارائه شده است که معنویت محل کار را این گونه تعریف می‌کند "شناخت این که کارکنان یک زندگی درونی دارند که کار معنی‌داری که در بافت جامعه انجام می‌دهند".

معنویت محل کار دارای مشترکات زیادی با رشته‌های نوظهور سازمانی در دانشگاه است البته با تمرکز بیشتر بر جنبه‌های انسانی کار با تلاش برای درک کامل‌تر تجربه انسانی، از جمله حرکت برای خودشکوفایی، خودتوسعه و خودابرازی کامل‌تر در کار. معنویت محل کار به عنوان یک ساختار چند جانبه که بر انگیزه درونی فرد تاثیر می‌گذارد دیده می‌شود و شامل "آگاهی درونی" و جستجوی معناست. یک موضوع کلیدی در مورد معنویت در محیط کار این است که مردم تمایل دارند که فقط در کار خود صلاحیت داشته باشند. این نوع تجربه می‌تواند شامل جنبه‌های مختلفی باشد از قبیل حس تعالی، کار معنی‌دار و هدفمند، ارتباط با دیگران یا به یک قدرت بالاتر، تجربه "معتبر بودن"، خدمت به دیگران یا خدمت به انسانیت، و تعلق به یک سازمان خوب و اخلاقی. بنیفیل و همکاران (۲۰۱۴) مشاهده کردند که

معنویت محل کار ارائه دهنده بینش جدید راجع به نگرش‌های کاری کارمندان است و این که درک کامل واقعیت سازمانی بدون در نظر گرفتن ماهیت معنوی مردم ممکن نیست.

همچنین کارمندان چهره سازمانی خود را به مشتریان نشان می‌دهند و نقش کلیدی در شکل‌گیری درک مشتری از کیفیت خدمات ایفا می‌کنند. یکی از جنبه‌های کلیدی تعهد کارکنان خط مقدم با مشتریان، شامل رفتارهای شهروندی سازمانی خدمات محور (OCBS) است. OCBS دارای ابعاد ذیل است: (۱) مشارکت (ارائه پیشنهادات فرد به سازمان) (۲) وفاداری (تبلیغ شرکت خود به مشتریان و دیگران) و (۳) ارائه خدمات (کارمندان دستورالعمل‌های خدمات مشتری را دنبال می‌کنند و به شیوه‌ای به موقع و مؤدب به مشتریان پاسخ می‌دهند). این ابعاد بوسیله ادراک کارکنان اندازه‌گیری می‌شوند و مبتنی بر این فرض هستند که افراد در مشاغل خط مقدم قادر به ارزیابی نوع خدماتی هستند که به مشتریان ارائه می‌کنند و از مشکلاتی که در تعهد با مشتریان رخ می‌دهند آگاه هستند. زارعی (۱۳۹۷) نقش معنویت محیط کار و عملکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان را بررسی کردند. داده‌ها با استفاده از ابزار سنجش خانواده‌آپشتاین و همکاران (۱۹۸۳)، پرسش‌نامه معنویت محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) جمع‌آوری شدند و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری، مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت معنی‌داری دارد و قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری است. به این معنی که با افزایش معنویت در محیط کار، کیفیت زندگی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی را تدوین نموده‌اند. از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه دارد. بنابراین برای مدیران مهم است که برای بهبود رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان و توسعه سازمان، متغیرهای تعهد سازمانی و معنویت در کار را در کانون توجه خویش قرار دهند. صفری و همکاران (۱۳۹۸) بررسی پیامدهای معنویت در محیط کار را تدوین نموده‌اند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت گاز استان قم که در زمان انجام پژوهش ۲۵۰ نفر بودند، تشکیل می‌دهند. از این تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، به عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر مبنای الگوسازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای AMOS ۲۰ صورت گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه‌گیری نمود که معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر روی برخی از متغیرهای مثبت و تأثیر کاهشی بر برخی متغیرهای منفی رفتار سازمانی داشته باشد.

فلاوندی (۱۳۹۴) به پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار پرداخت. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان امام خمینی که در مجموع ۲۹۵ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از طبقات، ۹۶ نفر از آن‌ها انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه معنویت در محیط کار و اخلاق کاری بود. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که بین معنویت در محیط کار و اخلاق کار کارکنان رابطه وجود

دارد. بنابراین برای مسئولان سازمان مهم است برای اصلاح و بهبود اخلاق کاری کارکنان متغیر معنویت در محیط کار را مورد توجه خویش قرار دهند. نعدوست گیلانی و حسن زاده (۱۳۹۴) به بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی پرداختند. جامعه آماری تحقیق شامل بدنه کارشناسی سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان در محدوده زمانی سال ۱۳۹۲ است که به صورت نمونه گیری دو مرحله ای (خوشه ای) انتخاب شدند. حجم نمونه ۱۵۴ نفر بر آورد شد. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹) و پرسشنامه معنویت در محیط کار میلین (۲۰۰۳) استفاده شد. نتایج تحقیق بیانگر رابطه معنی دار ابعاد سه گانه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی است. بنابراین یکی از راه های ارتقای عزت نفس کارکنان، بهبود شاخص های معنویت در محیط کار است. میلین و همکاران (۲۰۱۸) تاثیر معنویت در محیط کار بر تعهد کارکنان مهمان داری، تمایل به ماندن و ارائه خدمات را بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان می دهد که ارتقاء تجربه کارکنان از معنویت در محل کار می تواند بر اشتغال و قصد ماندن آنها تاثیر بگذارد. اولین قدم که مدیران مهمان داری می توانند برای ارتقاء احساس معنویت در محل کار انجام دهند، تعیین این قضیه است که چه جنبه های کار از نظر شخصی بیشتر معنی دارد. همانطور که در می و همکاران (۲۰۰۴) توصیه شده است، مدیران می توانند تلاش کنند تا کارمندان را به سمت وظایف شغلی بکشند که به آنها امکان می دهد تا خود را به طور کامل بیان کنند، در نتیجه منجر به معناداری و تعهد بیشتر در کار می شوند. هاریوکوسومو (۲۰۱۵) تاثیر ابعاد معنویت محیط کار بر تعهدات سازمانی با حمایت سازمانی قابل قبول را تدوین نموده است. پرومیری (۲۰۱۶) تاثیر معنویت محیط کار و رضایت شغلی بر قصد ترک کار در دانشگاه صنعتی بانکوک، تایلند تدوین نموده است. نتایج حاکی از آن است که معنویت در محیط کار و رضایت از کار تاثیر منفی معنی داری در قصد ترک در سطح ۰,۰۱ دارد. به طور خلاصه، یافته ها نشان داد که معنویت در محل کار به طور معناداری بر قصد ترک تاثیر معنی داری داشته است، همانطور که رضایت شغلی را نیز به همراه داشت. بر اساس مطالب بیان شده در بالا پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر معنویت در محیط کار بر قصد ماندن، تعلق خاطر کارکنان نیروی انتظامی و ارائه خدمت انجام شد و فرضیه های ذیل مورد بررسی قرار گرفت.

فرضیه های تحقیق

- معنویت در محیط کار با تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر مثبت و معنا داری دارد
- معنویت در محیط کار با قصد ماندن کارکنان تاثیر مثبت و معنا داری دارد
- معنویت در محیط کار با ارائه خدمات کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد

روش تحقیق

روش این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می باشد، از آنجایی که این تحقیق با هدف برخورداری از یافته ها برای حل مسائل موجود به کار می رود، تحقیق حاضر در دسته پژوهش های کاربردی قرار می گیرد. که اطلاعات آن به شیوه پیمایشی جمع آوری می گردد و از نظر تجزیه و تحلیل اطلاعات توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان نیروی انتظامی می باشد؛ که به صورت تصادفی ۲۵۰ نفر انتخاب شدند. پس از شناسایی دقیق اعضای جامعه و

با استفاده از فرمول کوکران برای حجم جامعه محدود، حداقل حجم نمونه مشخص شده است که این مقدار با جایگذاری سطح اطمینان ۰,۹۵ و سطح خطای ۰,۵ در فرمول عددی برابر ۱۵۱ ایجاد کرده است. ضمن اینکه با توجه به پیش بینی عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها تعدادی پرسشنامه نیز به صورت مازاد توزیع گردیده است تا این حداقل آورده شود. شایان ذکر است که پرسشنامه ها به روش تصادفی ساده بین اعضای نمونه توزیع شده اند. فرمول کوکران و تعیین حجم نمونه تحقیق به صورت زیر است:

$$N = \text{حجم جامعه (۲۵۰)}$$

$$n = \text{حجم نمونه}$$

$$e = \text{ضریب خطا (۰,۵)}$$

$Z =$ مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۰,۹۵ برابر ۱/۹۶ می باشد

$$n = \frac{nz^2 \alpha / 2\sigma^2}{e^2(n-1) + z^2 \alpha / 2\sigma^2}$$

$$n = (250 \times 3/84 \times 0/25) / ((0/36 \times 249 + (3/84 \times 0/25))) = 151$$

با توجه به پیش بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه ها تعداد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این بین ۱۵۱ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد و مابقی به علت عدم قبول توسط پاسخ دهنده، عدم برگشت، عدم تکمیل، کنار گذاشته شد و مورد استفاده قرار نگرفتند.

یافته ها

یافته ها در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل شدند.

آمار توصیفی

در این بخش به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری متغیرهای جمعیت شناختی پرداخته می شود. گرچه در داده هایی که به صورت نمونه ای جمع آوری شده است و پشتیبانی فنی از آن تعمیم نتیجه به کل جامعه است، تأکید بر آمار استنباطی است، اما برای ارائه یک شمای کلی از داده ها و خلاصه کردن آن، از آمار توصیفی نیز استفاده می شود. نتایج آمار توصیفی، از طریق نرم افزار SPSS۲۲، استخراج شده اند. با توجه به این که مدل تحقیق به منظور نیل به هدف خاصی است برخی از داده های جانبی نیز به منظور آشنایی بیشتر با نمونه ها در جامعه آماری به شکل توصیفی در قالب جمعیت شناختی ارائه می شود.

جدول (۱): آمار توصیفی مربوط به پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۶۰	۳۹,۸
مرد	۸۹	۵۸,۹

۱,۳	۲	بدون پاسخ	تازه
۱۰۰	۱۵۱	جمع کل	
۸۴,۱	۱۲۷	متاهل	تازه
۱۴,۶	۲۲	مجرد	
۱,۳	۲	بدون پاسخ	تازه
۱۰۰	۱۵۱	جمع کل	
۶,۶	۱۰	زیر ۲۵ سال	سابقه خدمت
۳۸,۴	۵۸	۲۶ الی ۳۵ سال	
۴۳	۶۵	۳۶ الی ۴۵ سال	سابقه خدمت
۱۱,۳	۱۷	۴۶ الی ۵۵ سال	
۰,۷	۱	بدون پاسخ	سابقه خدمت
۱۰۰	۱۵۱	جمع کل	
۱۱,۳	۱۷	۵ سال کمتر	سابقه خدمت
۳۷,۸	۵۷	۶ الی ۱۰ سال	
۱۳,۹	۲۱	۱۱ الی ۱۵ سال	سابقه خدمت
۱۸,۵	۲۸	۱۶ الی ۲۰ سال	
۱۷,۲	۲۶	بالاتر از ۲۰ سال	سابقه خدمت
۱,۳	۲	بدون پاسخ	
۱۰۰	۱۵۱	جمع کل	

آمار استنباطی

شاخصهای روایی و پایایی قبل از اصلاح مدل

جدول (۲): شاخص های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق قبل از اصلاح مدل

متغیر	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ	مقدار بار	نماد سوال
کار معنی دار	۰,۵۹۹	۰,۸۵۴	۰,۷۷۰	۰,۵۷۸	q۱
				۰,۸۴۸	q۲
				۰,۷۹۷	q۳
				۰,۸۴۱	q۴
				۰,۷۴۰	q۵
احساس اجتماع	۰,۵۵۷	۰,۸۳۴	۰,۷۴۲	۰,۷۷۹	q۶
				۰,۷۰۵	q۷
				۰,۷۶۰	q۸
				۰,۷۷۹	q۹
				۰,۶۵۷	q۱۰
همترازی با ارزشهای سازمانی	۰,۵۳۴	۰,۸۲۰	۰,۷۱۵	۰,۶۷۷	q۱۱
				۰,۸۰۰	q۱۲
				۰,۸۹۸	q۱۳
				۰,۹۴۹	q۱۴
				۰,۹۱۳	q۱۵
تعلق خاطر کاری بدنی	۰,۸۴۷	۰,۹۴۳	۰,۹۰۹	۰,۸۲۴	q۱۶
				۰,۸۳۳	q۱۷
				۰,۸۴۸	q۱۸
				۰,۸۵۱	q۱۹
				۰,۸۰۷	q۲۰
تعلق خاطر کاری شناختی	۰,۷۲۰	۰,۸۸۵	۰,۸۰۴	۰,۷۷۳	q۲۱
				۰,۸۵۲	q۲۲
				۰,۹۱۴	q۲۳
				۰,۸۷۹	q۲۴
				۰,۸۹۶	q۲۵
ارائه خدمات درک شده	۰,۸۰۴	۰,۹۴۳	۰,۹۱۹	۰,۸۸۶	q۲۶
				۰,۹۲۶	q۲۷
				۰,۹۰۱	q۲۸
				۰,۵۶۴	q۲۹
				۰,۵۷۰	q۲۹
قصد ماندن	۰,۴۸۵	۰,۷۲۸	۰,۴۹۷		q۲۸
					q۲۹

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، یعنی میانگین واریانس مشترک بین سازه و نشانگرهایشان، این معیار که نشان‌دهنده روایی ابزار اندازه‌گیری است، فرض بر این دارد که متغیر پنهان موردنظر واریانس مشترک بیشتری با نشانگرهای تعیین شده نسبت به هر متغیر پنهان دیگری دارد. محققین مقادیر میانگین واریانس استخراج شده ۰,۵ و بیشتر را توصیه می‌کنند و این امر به معنای آن است که سازه موردنظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس‌های نشانگر خود را تبیین می‌کند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). AVE یا (میانگین واریانس استخراجی) باید بزرگتر از ۰,۵ باشد. همانطور که در (جدول ۲) نمودار (۱) مشاهده می‌کنید، برخی از متغیرها شاخصهای مربوط به آنها باید حذف گردد تا روایی همگرایی مدل به سطح قابل قبول برسد. متغیرهای ابعاد معنویت در محیط کار، ابعاد تعلق خاطر کاری و ارائه خدمات کاری نیازی به اصلاح ندارند به دلیل آنکه هم دارای پایایی ترکیبی بالای ۷دهم و روایی همگرایی بالای ۵دهم هستند و تمام بارهای عاملی بالای ۴دهم است بارهای عاملی بین ۴دهم - ۷دهم در این متغیرها اصلاح نمیگردد به دلیل آنکه معیارهای پایایی ترکیبی و روایی همگرایی آنها در بازه مورد قبول می‌باشد. متغیر قصد رفتن نیاز به اصلاح دارد. باید برخی سوالات که بار عاملی حداقل دارند حذف شوند و سپس مدل ران میشود تا نتیجه روایی همگرا پدیدار شود تا زمانی که روایی همگرا به سطح ۵دهم و بالاتر میرسد بارهای عاملی زیر ۷دهم به ترتیب از کمترین حذف خواهند شد.

شاخصهای روایی و پایایی بعد از اصلاح مدل

جدول (۳): شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق بعد از اصلاح مدل

متغیر	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ	مقدار بار	نماد سوال
				۰,۵۷۸	q۱
				۰,۸۴۸	q۲
کار معنی دار	۰,۵۹۹	۰,۸۵۴	۰,۷۷۰	۰,۷۹۷	q۳
				۰,۸۴۱	q۴
				۰,۷۴۰	q۵
				۰,۷۷۹	q۶
احساس اجتماع	۰,۵۵۷	۰,۸۳۴	۰,۷۴۲	۰,۷۰۵	q۷
				۰,۷۶۰	q۸
				۰,۷۷۹	q۹
				۰,۶۵۷	q۱۰
همترازی با ارزشهای سازمانی	۰,۵۳۴	۰,۸۲۰	۰,۷۱۵	۰,۶۷۷	q۱۱
				۰,۸۰۰	q۱۲
تعلق خاطر کاری	۰,۸۴۷	۰,۹۴۳	۰,۹۰۹	۰,۸۹۸	q۱۳

q14	۰,۹۴۹				بدنی
q15	۰,۹۱۳				
q16	۰,۸۲۴				
q17	۰,۸۳۳				تعلق خاطر کاری
q18	۰,۸۵۱	۰,۸۴۸	۰,۸۹۸	۰,۶۸۷	عاطفی
q19	۰,۸۰۷				
q20	۰,۷۷۳				تعلق خاطر کاری
q21	۰,۸۵۲	۰,۸۰۴	۰,۸۸۵	۰,۷۲۰	شناختی
q22	۰,۹۱۴				
q23	۰,۸۷۹				
q24	۰,۸۹۶				ارائه خدمات درک
q25	۰,۸۸۶	۰,۹۱۹	۰,۹۴۳	۰,۸۰۴	شده
q26	۰,۹۲۶				
q27	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	قصد ماندن

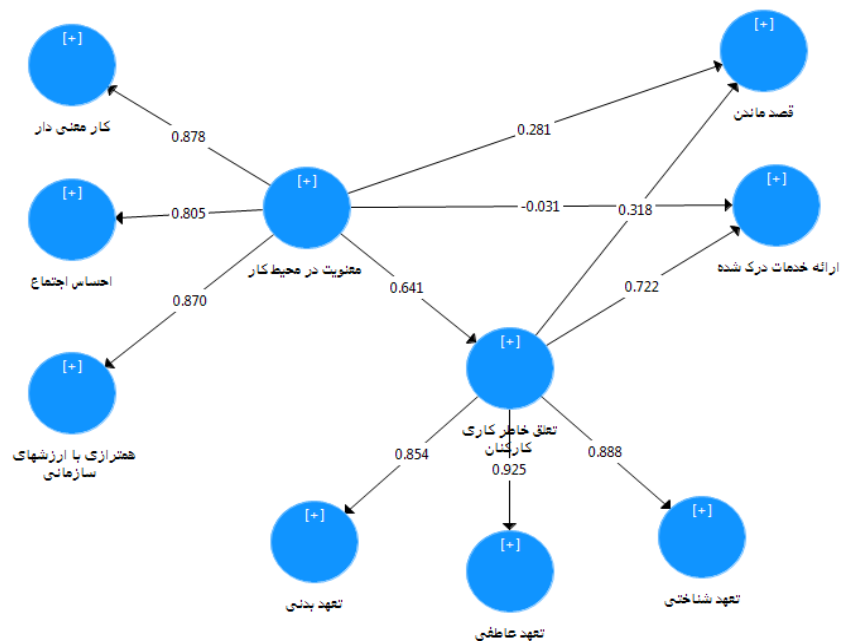
متغیر شخصیت مقصد با حذف سوالات ۲۸ و ۲۹ به روایی همگرای مورد قبول دست یافت. پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل- لاکر باید گرفته شود. معیار فورنل لارکر ادعا میکند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفهای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفهای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات میتوان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی ها بهره برد. نتایج معیار فورنل لارکر در (جدول ۴) آمده است.

جدول (۴): معیار Fornell-Larcker

	ارائه خدمات درک شده	قصد ماندن	همترازی سازمانی	کار معنی دار	احساس اجتماع	تعلق خاطر کاری	تعلق خاطر شناختی	تعلق خاطر عاطفی
ارائه خدمات درک شده	۰,۸۹۷							
قصد ماندن	۰,۴۱۸	۱,۰۰۰						
همترازی با ارزشهای سازمانی	۰,۳۶۹	۰,۴۰۴	۰,۷۳۱					
کار معنی دار	۰,۴۶۳	۰,۴۷۹	۰,۶۲۸	۰,۷۷۴				

احساس اجتماع	۰,۲۱۴	۰,۳۲۷	۰,۶۱۴	۰,۵۳۵	۰,۷۴۷		
تعلق خاطر کاری	۰,۶۶۸	۰,۲۸۷	۰,۳۷۹	۰,۴۹۰	۰,۲۲۴	۰,۹۲۰	
بدنی							
تعلق خاطر کاری	۰,۶۲۲	۰,۴۶۳	۰,۵۳۱	۰,۶۳۴	۰,۳۲۴	۰,۶۲۸	۰,۸۴۸
شناختی							
تعلق خاطر کاری	۰,۵۹۳	۰,۵۵۸	۰,۵۶۸	۰,۶۶۰	۰,۳۷۷	۰,۶۶۶	۰,۷۶۹
عاطفی							

همانطور که در (جدول ۴) مشاهده می کنید، در بررسی معیار **Fornell-Larcker** نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده **(AVE)**)، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر می باشند. این امر نیز نشان دهنده همبستگی شاخص ها با سازه وابسته به آنهاست. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری در نرم افزار **Smart PLS** که در بررسی روایی و پایایی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص های مذکور در (جدول ۴)، تمامی نتایج به دست آمده، برازش مدل را با حذف گویه های " ۲۸,۲۹ " مورد تایید قرار می دهند. لذا نتیجه می گیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سوالات توصیف کننده متغیر را بیان کند. همچنین اجرای مدل اندازه گیری را در نرم افزار **SmartPLS** نشان می دهد که در آن ضرایب مسیر نشان داده شده اند. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه ها با یکدیگر نمایش داده می شود، ضریب مسیر نامیده می شود. این اعداد بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است.



شکل ۱) خروجی مدل اندازه گیری بعد از اصلاح در نرم افزار اسمارت پی ال اس

آزمون فرضیه اول

معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر مثبت و معنا داری دارد.

(جدول ۵) نتایج فرضیه اول

	Original Sample	T Statistics	P Values
معنویت در محیط کار -> تعلق خاطر کاری کارکنان	۰,۶۴۱	۱۳,۲۷۰	۰,۰۰۰

* $p < 0,1$; $p < 0,05$; $p < 0,01$; ns: Not Significant

بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل، با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان بزرگتر از ۲,۵۷ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹,۹۹ درصد و سطح خطای ۰,۰۱ معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای دو سازه برابر با ($p < 0,01$ ، $\beta = 0,641$) مثبت می باشد، یعنی معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری داشته است.

آزمون فرضیه دوم

معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان تاثیر مثبت و معنا داری دارد.

(جدول ۶) نتایج فرضیه دوم

	Original Sample	T Statistics	P Values
معنویت در محیط کار -> قصد ماندن	۰,۲۸۱	۲,۹۸۵	۰,۰۰۳

$p < 0,1$; $p < 0,05$; $p < 0,01$; ns: Not Significant

بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل، با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان بزرگتر از ۲,۵۷ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹,۹۹ درصد و سطح خطای ۰,۰۱ معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان تاثیر دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای دو سازه برابر با ($p < 0,01$ ، $\beta = 0,281$) مثبت می باشد، یعنی معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری داشته است.

آزمون فرضیه سوم

معنویت در محیط کار بر ارائه خدمات کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد

(جدول ۷) نتایج فرضیه سوم

	Original Sample	T Statistics	P Values
معنویت در محیط کار - ارائه خدمات درک شده	-۰,۰۳۱ ^{ns}	۰,۷۱۴	۰,۴۷۶

$p < 0,1$; $p < 0,05$; $p < 0,01$; ns: Not Significant

بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل، با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر معنویت در محیط کار بر ارائه خدمات کارکنان کوچکتر از مقدار حداقلی ۱,۶۴ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که معنویت در محیط کار بر ارائه خدمات کارکنان تاثیر معنادار ندارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

در فرضیه اول ادعا شده بود که معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری داشته است.

با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان بزرگتر از ۲,۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹,۹۹ درصد و سطح خطای ۰,۰۱ معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر دارد. یعنی هرچه میزان معنویت در محیط کار افزایش یابد، میزان تعلق خاطر کاری کارکنان افزایش می‌یابد. وجود معنویت در محیط کار به رشد ذهنی، افزایش حس تعلق به دیگران، ایجاد علاقه به دیگران و تقویت فرهنگ سازمانی منجر می‌شود. در فرهنگ سازمانی حاصل از معنویت به علت افزایش رشد ذهنی و احساس تعلق به دیگران، کارکنان و سرپرستان به یکدیگر احترام می‌گذارند و این گونه تحقیر و توهین به یکدیگر کاهش می‌یابد. همچنین وجود معنویت می‌تواند موجب شود کارکنان و مدیران به دلیل احساس تعلق که به دیگران دارند، از بدگویی و دشمنی‌های عمدی با یکدیگر که موجب بروز سایش اجتماعی می‌شود، خودداری کنند. فرهنگ سازمانی حاصل از معنویت موجب می‌شود کارکنان و مدیران به عقاید و احساسات یکدیگر احترام بگذارند و از پیشرفت و رشد همکاران خود خوشحال شوند و از رقابت‌های مخرب با یکدیگر خودداری کنند. هدف غایی از معنویت، نزدیکی به خداوند و رسیدن به کمال است. هرگاه هدف از معنویت، نزدیکی به خداوند باشد، افراد به دنبال رابطه غیرانسانی با دیگران نیستند و از رفتارهای غیرمعارف مانند سایش با دیگران خودداری می‌کنند؛ زیرا این رفتارها مانع رسیدن و نزدیکی به خداوند است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های دافی و همکاران (۲۰۰۶)، تیلور (۲۰۱۴) و عطافر و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

در فرضیه دوم ادعا شده بود که معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری داشته است.

با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان بزرگتر از ۲,۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹,۹۹ درصد و سطح خطای ۰,۰۱ معنویت در محیط کار بر قصد ماندن کارکنان تاثیر دارد. از آنجا که شغل بخش مهمی از زندگی افراد است، طبیعی به نظر می‌رسد که وقتی افراد از کار خود احساس رضایت دارند شاخص‌های مربوط به بهزیستی در محل کار در آنها افزایش می‌یابد. دیدگاه‌های نظری نیز اشاره دارند که معنابخشی و ادراک کنترل ارتباط نزدیک با تعریف منابع معنوی دارند و این دو مؤلفه از برجسته‌ترین مکانیسم‌هایی هستند که بین منابع معنوی و پیامدهای مثبت سلامت روانشناختی ارتباط برقرار می‌کنند (ژی و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان گفت منابع معنوی باعث کاهش فرسودگی هیجانی در کارکنان می‌شوند و از این طریق قصد ماندن در محل کار آنها را افزایش می‌دهند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش بیکرتون (۲۰۱۳) همخوان است. کارکنانی که منابع معنوی قویتری در اختیار دارند، شکست‌ها و ناکامی‌ها را به صورت موقتی در نظر می‌گیرند به این دلیل که ایمان دارند در نهایت پیروز خواهند شد (هانگ-یوای و همکاران، ۲۰۰۵). پیامد این احساس امیدواری و داشتن حامی قدرتمند این است که انعطاف‌پذیری کارکنان بیشتر شده و قصد ترک شغل در آنها پایین بیاید (اریکسون و همکاران، ۲۰۰۹؛ لو، ۲۰۱۶). این افراد از آنجا که به خدای خود دل بسته هستند و برای خوشنودی وی تلاش می‌کنند و رنگ و بوی ارزشمند و مقدسی برای کار خود قائلند، انگیزه بیشتری برای ماندن در شغل خود خواهند داشت چون معتقدند کاری که می‌کنند آنها را به رضای خداوند نزدیک می‌کند (بیکرتون، ۲۰۱۳).

در فرضیه سوم ادعا شده بود که معنویت در محیط کار بر ارائه خدمات کارکنان تاثیر معنادار ندارد.

بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل، با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر معنویت در محیط کار بر ارائه خدمات کارکنان کوچکتر از مقدار حداقلی ۱,۶۴ می‌باشد. لازم به ذکر است نتایج بدست آمده از این تحقیق با مطابق با نتایج میلین و همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد که آنها تاثیر معنویت در محیط کار بر تعهد کارکنان مهمان‌داری، تمایل به ماندن و ارائه خدمات را تدوین نموده‌اند. همانطور که در می و همکاران (۲۰۰۴) توصیه شده است، مدیران می‌توانند تلاش کنند تا کارمندان را به سمت وظایف شغلی بکشند که به آنها امکان می‌دهد تا خود را به طور کامل بیان کنند، در نتیجه منجر به معناداری و تعهد بیشتر در کار می‌شوند. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که یک کاربرد عملی مهم در سطح مداخلات ثالث در خصوص کارکنان، تجدید و بهبود منابع معنوی است. برای مثال خواندن قرآن، نماز خواندن، عبادت کردن، خلوت متفکرانه و روزه گرفتن می‌تواند به تقویت و احیای منابع معنوی کمک کند. همچنین، مطالعات موردی به کارآیی طرحواره درمانی در ارتقای دل‌بستگی ایمن به خداوند اشاره دارند. کمک به کارکنان برای به وجود آوردن و تقویت یک حس عمیق معنا و مقصود در کار؛ ایجاد روابط صمیمانه در محیط کار با آموزش ارتباطات انسانی به کارکنان؛ برخورد قاطعانه با رفتارهای توهین‌آمیز به دیگران (از قبیل تمسخر و استهزای کارمند از سوی رئیس و برعکس و ...) برای جلوگیری از ایجاد سایش؛ تلاش برای کاهش تعارض‌ها و رقابت‌های غیراصولی در کار برای افراد با توسل به اعتقادات مذهبی برای جلوگیری از ایجاد

سایش؛ برنامه‌ریزی برای تقویت روحیه نوع‌دوستی در کارکنان برای جلوگیری از ایجاد سایش از جمله پیشنهادات کاربردی دیگر در این پژوهش می‌باشند.

تقویت احساس رضایت‌مندی از کار برای کارکنان دانشگاه از طریق توسعه اختیارات آن‌ها در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی مرتبط با شرح وظایفشان. در پژوهش‌های بعدی از ادبیات غنی در دین اسلام (برای مثال توکل) و از مقیاس‌های معنوی و مذهبی داخلی به منظور یافتن دیگر منابع معنوی و بررسی اثربخشی آنها استفاده شود. همچنین برای پژوهش‌های بعدی توصیه می‌شود علت قصد ترک شغل کارکنان و همچنین میزان همخوانی سطح انتظارات شغلی با شرایط کنونی به عنوان عوامل مهم و تاثیرگذار در نظر گرفته شوند. علاوه بر این به منظور جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر می‌توان از دیگر منابع اطلاعاتی از قبیل نظر سرپرست، همسر و گزارش‌های بالینی بهره برد. علاوه بر این با توجه به اینکه پژوهش حاضر مقطعی بود، توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی از طرح‌های طولی به منظور بررسی اثر منابع معنوی بر شرایط کاری کارکنان استفاده شود.

منابع

- صفری، علی؛ تیموری، هادی؛ قشقایی، زهرا و آقایی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار، پژوهش نامه مدیریت تحول، کارکنان شرکت گاز استان قم. ۱۱(۱)، ۸۱-۱۰۴.
- عبدالهی؛ بیژن، کریمیان؛ حیدر، نامداری پیمان؛ مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۹(۴)، ۱-۱۰.
- فلاوندی، حسن. (۱۳۹۴). پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار، گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه.
- نوح‌دوست گیلانی، مهناز؛ حسن زاده، محمدصادق و منزوی، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۴۱(۱۲)، ۵۱-۷۴.

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (۲۰۰۰). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, ۹(۲), ۱۳۴-۱۴۵
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (۲۰۱۴). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, ۶(۳), ۱۷۵-۱۸۶.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (۲۰۱۶). The what, why and how of spirituality in the workplace revisited: A ۱۴-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۱۳(۳), ۱۷۷-۲۰۵.

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. (۲۰۰۴). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۷۷(۱), ۱۱-۳۷.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (۲۰۰۳). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۶(۴), ۴۲۶-۴۴۷.
- Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (۲۰۱۰). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, ۵۳(۳), ۶۱۷-۶۳۵
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (۲۰۱۰). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, ۳۰, ۹۱-۱۲۷
- Saks, A. M. (۲۰۰۶). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۱(۷), ۶۰۰-۶۱۹.
- Saks, A. M. (۲۰۱۱). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۸(۴), ۳۱۷-۳۴۰.