

رابطه معنویت شغلی با دلبستگی شغلی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه

چکیده

زمینه و هدف: معنویت شغلی تأثیر چشمگیری بر وابستگی شغلی کارکنان دارد و آنها را نسبت به کارشان متعهدتر و دلبسته‌تر می‌سازد. از این رو، هدف این تحقیق بررسی رابطه بین معنویت شغلی و دلبستگی شغلی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه بود.

روش کار: روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق ۵۰ نفر بوده و به روش نمونه‌گیری تمام شمار ۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های معنویت شغلی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و دلبستگی شغلی کانفرینگو (۱۹۸۲) بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد از آنجا که آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ و سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین نتیجه می‌توان گرفت که بین معنویت شغلی با دلبستگی شغلی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۸۱ می‌باشد که نشان از رابطه مثبت و متوسط بین دو متغیر می‌باشد. همچنین ۲۰/۷٪ تغییرات دلبستگی شغلی را می‌توان بوسیله معنویت شغلی پیش بینی نمود.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد که با افزایش معنویت شغلی، سطح وابستگی شغلی کارکنان نیز به‌طور معناداری افزایش می‌یابد، که این امر می‌تواند به بهبود عملکرد، کاهش ترک شغل و افزایش تعهد به سازمان منجر شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی با تقویت معنویت شغلی، زمینه‌ای را فراهم آورند که کارکنان احساس هدفمندتری از کار خود داشته باشند.

کلید واژه‌ها: ۱- معنویت شغلی ۲- دلبستگی شغلی ۳- تربیت حیدریه.

* داود پیروزی I

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۱/۱۰ تاریخ پذیرش: ۸۹/۳/۲۰

مقدمه

معنویت شغلی به احساس معنا و رضایت عمیقی اشاره دارد که کارکنان از کارشان کسب می‌کنند. به عبارت دیگر، کارکنان زمانی که معنای خاصی در وظایف شغلی خود مشاهده کنند و باور داشته باشند که کارشان فراتر از صرف وظایف رسمی به آنها کمک می‌کند تا به یک هدف اجتماعی و ارزشمند دست یابند، سطحی از معنویت در شغل خود حس می‌کنند.^(۱) در سازمان‌هایی همچون اداره آموزش و پرورش، معنویت شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف اصلی آموزش و پرورش، پرورش نسل آینده و توسعه مهارت‌ها و ارزش‌های انسانی است. این هدف والا می‌تواند خود زمینه‌ای برای تقویت معنویت شغلی باشد، زیرا به کارکنان احساس مشارکت در مسئولیت

بزرگ و اجتماعی می‌دهد.^(۲) با این حال، رسیدن به چنین معنویتی، چالش‌هایی نیز به همراه دارد. کارکنان این حوزه معمولاً با فشارهای کاری، محدودیت‌های مالی و منابع، و همچنین انتظارات بالای جامعه مواجه‌اند که می‌توانند تأثیرات منفی بر روحیه و انگیزه‌های درونی آنان داشته باشد. به عنوان مثال، کمبود امکانات یا محدودیت‌های بودجه‌ای ممکن است کارکنان را از دستیابی به اهداف شغلی‌شان ناامید کرده و معنویت شغلی آنها را کاهش دهد. همچنین، فشارهای اجتماعی که برای بهبود کیفیت آموزش و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان وجود دارد، می‌تواند به نوعی مانع از توجه کارکنان به ارزش‌های معنوی و شخصی شغل‌شان شود.^(۳) وابستگی شغلی، یا همان میزان تعلق خاطر و تعهد

(I) دستیار آموزشی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (* مؤلف مسئول)

در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه رابطه وجود دارد؟

روش کار

با توجه به ماهیت این پژوهش که به بررسی رابطه بین معنویت شغلی و وابستگی شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه می‌باشد، روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش عبارتست از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه که تعداد آنها بنا بر استعلام کارگزینی، ۵۰ نفر می‌باشد که در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ مشغول به کار بودند. با توجه به مشخص بودن حجم جمعیت جامعه آماری، تعداد نمونه آماری از روش تمام شمار استفاده شد و حجم نمونه آماری برابر با ۵۰ نفر محاسبه شد.

در این پژوهش، برای جمع آوری اطلاعات و داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید: پرسشنامه معنویت در کار؛ پرسشنامه مربوط به معنویت در کار، با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد معنادار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۷ گویه) و همسویی با ارزش‌های سازمان (۷ گویه) را می‌سند.

پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲): این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال بوده و هدف آن بررسی دلبستگی شغلی می‌باشد. و توسط کانونگو (۱۹۸۲) طراحی شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم؛ ۱؛ مخالفم؛ ۲؛ نظری ندارم؛ ۳؛ موافقم؛ ۴؛ کاملاً موافقم؛ ۵) می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه، پیش‌آزمونی در بین ۳۰ نفر از افراد که عضو جامعه آماری بودند، به طور تصادفی اجرا می‌شود. در استفاده از روایی، میزان هماهنگی و همبستگی هر گویه با مجموع گویه‌ها تعیین و سپس گویه‌های نامناسب حذف می‌شوند. در این پژوهش، نیز برای سنجش میزان پایایی از روش همبستگی درونی گویه‌ها و همچنین آلفای کرونباخ که مبتنی بر ماتریس همبستگی گویه‌ای است و ضریب پایایی کل طیف را مشخص می‌کند، استفاده شده است. ضریب

کارکنان به شغل‌شان، عامل مهمی است که می‌تواند کیفیت کار و موفقیت در انجام وظایف را تقویت کند. کارکنانی که به کار خود وابسته‌اند، بیشتر درگیر وظایف شغلی‌شان می‌شوند، از انجام وظایف خود لذت می‌برند، و همواره تلاش می‌کنند تا بهترین نتایج را به دست آورند. چنین کارکنانی تمایل دارند که فراتر از مسئولیت‌های رسمی، به بهبود و موفقیت سازمانی کمک کنند.^(۴) در اداره آموزش و پرورش، وابستگی شغلی می‌تواند به معنای افزایش تعهد و وفاداری کارکنان به اهداف سازمانی و تربیت نسل جدید باشد. این وابستگی می‌تواند به واسطه عواملی چون مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، شفافیت روابط بین فردی، و همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی تقویت شود.^(۵) در واقع، وابستگی شغلی بالا به معنای افزایش سطح تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان در جهت تحقق اهداف آموزشی و اجتماعی سازمان است.^(۶) معنویت شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل حمایتی، احساس وابستگی شغلی کارکنان را تقویت کند. زمانی که کارکنان معنای عمیق‌تری در کار خود بیابند، به آن تعلق خاطر بیشتری خواهند داشت و احتمال بیشتری وجود دارد که خود را عضوی مؤثر از سازمان بدانند. این مسئله به‌ویژه در حوزه آموزش و پرورش مهم است، زیرا وقتی کارکنان معتقد باشند که شغل‌شان هدفی والا و فراتر از وظایف رسمی دارد، تمایل بیشتری به باقی ماندن در سازمان و ارائه بهترین عملکرد خواهند داشت.^(۷)

همچنین، معنویت شغلی می‌تواند نقش یک عامل کاهش‌دهنده تنش را ایفا کند؛ به طوری که کارکنان در شرایط فشار و استرس، با تکیه بر معنای شغلی خود و احساس ارزشمندی درونی، به آرامش بیشتری دست می‌یابند.^(۸) تحقیق در این زمینه به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی کمک می‌کند تا درک بهتری از عوامل مؤثر بر روحیه و انگیزه کارکنان پیدا کنند و راهکارهایی جهت افزایش وابستگی و تعهد آنان به کار ارائه دهند. چنین راهکارهایی می‌تواند منجر به بهبود کیفیت آموزشی و افزایش رضایت شغلی کارکنان شود.^(۹) در این شرایط، بررسی این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین معنویت شغلی و وابستگی شغلی

بحث

نتایج این مطالعه نشان داد که بین معنویت شغلی و وابستگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و این یافته همسو با نتایج مطالعات جکسون و همکاران (۲۰۰۷) (۱۰) و تسچودین (۲۰۰۹) (۱۱) می‌باشد. رابطه بین معنویت شغلی و وابستگی شغلی به این دلیل وجود دارد که معنویت شغلی می‌تواند به‌عنوان یک محرک روان‌شناختی برای افزایش تعلق خاطر و تعهد کارکنان به کارشان عمل کند. در واقع، کارکنانی که حس معنای عمیق‌تری در شغل خود پیدا می‌کنند، با انگیزه و اشتیاق بیشتری به کار می‌پردازند و این مسئله وابستگی آنها را به شغلشان تقویت می‌کند. این ارتباط از چند زاویه قابل تفسیر است. وقتی کارکنان احساس کنند که شغلشان معنا و هدفی والاتر دارد، نوعی انگیزه درونی در آنها ایجاد می‌شود که باعث می‌شود با علاقه بیشتری به کار خود بپردازند. در محیطی مانند آموزش و پرورش، کارکنان با باور به اینکه کارشان مستقیماً بر تربیت و رشد نسل آینده تأثیرگذار است، احساس می‌کنند که کارشان فقط یک شغل نیست، بلکه بخشی از یک مسئولیت اجتماعی است. این احساس معنا، باعث افزایش تعهد و وابستگی شغلی می‌شود. (۱۲)

معنویت شغلی با افزایش احساس رضایت و رضایت شغلی همراه است. وقتی کارکنان از نظر معنوی به شغل خود احساس تعلق کنند، نسبت به کار و محیط کاری خود رضایت بیشتری پیدا می‌کنند. رضایت شغلی یکی از عوامل کلیدی وابستگی شغلی است؛ کارکنانی که از کار خود رضایت دارند، احتمال بیشتری دارد که در شغلشان باقی بمانند و با آن احساس نزدیکی کنند. (۸) معنویت شغلی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با استرس‌ها و فشارهای شغلی بهتر مقابله کنند. احساس معناداری و داشتن هدف در کار باعث می‌شود کارکنان حتی در شرایط سخت هم انگیزه‌شان را از دست ندهند و با انرژی بیشتری به کار ادامه دهند. این احساس معناداری، آنها را در برابر مشکلات مقاوم‌تر می‌کند و وابستگی آنها را به سازمان و شغلشان افزایش می‌دهد. (۳)

کارکنانی که معنویت شغلی بالاتری دارند، اغلب

آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش به صورت زیر می‌باشد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت در کار ۰/۷۸ و پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی ۰/۸۰ بدست آمد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه و استخراج داده‌ها، به کمک نرم‌افزار آماری (SPSS) نسخه ۱۶، آنالیز صورت گرفت. از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای ارزیابی و بررسی اهداف تحقیق استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج نشان می‌دهد جدول ۱ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری تمام متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا نشان دهنده توزیع نرمال این متغیرها می‌باشد. جدول ۲ نتایج تحلیل داده‌های تحقیق را نشان می‌دهد؛ بر اساس نتایج از آنجاکه آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ و سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین نتیجه می‌توان گرفت که بین معنویت شغلی با دلبستگی شغلی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۸۱ می‌باشد که نشان از رابطه مثبت و متوسط بین دو متغیر می‌باشد. همچنین ۲۰/۷٪ تغییرات دلبستگی شغلی را می‌توان بوسیله معنویت شغلی پیش بینی نمود.

جدول ۱- سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	معناداری	نتیجه آزمون نرمالیت
معنویت شغلی	۰/۰۶۸	تأیید
دلبستگی شغلی	۰/۷۹۱	تأیید

جدول ۱- بررسی رابطه بین معنویت شغلی و دلبستگی شغلی

متغیر وابسته	شاخص‌ها	دلبستگی شغلی
متغیر مستقل	تعداد نمونه	۶۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۸
	آماره تی (t)	۵/۱۱۲
معنویت شغلی	ضریب همبستگی	۰/۴۸۱
	ضریب تعیین	۰/۲۰۷
	آماره دوربین - واتسون	۱/۹۷۷
	نتیجه آزمون	تایید فرض تحقیق

** معنی‌داری در سطح احتمال ۵ درصد (P<۰/۰۵).

منابع

1. Vinje HF, Mittelmark MB. Community nurses who thrive: the critical role of job engagement in the face of adversity. *J Nurses Staff Dev*. 2008;24(5):195-202.
2. Laschinger HK, Wong CA, Greco P. The impact of staff nurse empowerment on person-job fit and work engagement/burnout. *Nurs Adm Q*. 2006;30(4):358-67.
3. Kamalanabhan TJ, Sai LP, Mayuri D. Employee engagement and job satisfaction in the information technology industry. *Psychol Rep*. 2009;105(3 Pt 1):759-70.
4. Vinje HF, Mittelmark MB. Job engagement's paradoxical role in nurse burnout. *Nurs Health Sci*. 2007;9(2):107-11.
5. Gorter RC, Te Brake HJ, Hoogstraten J, Eijkman MA. Positive engagement and job resources in dental practice. *Community Dent Oral Epidemiol*. 2008;36(1):47-54.
6. Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. *J Appl Psychol*. 2008;93(3):498-512.
7. Shannon CA, Rospenda KM, Richman JA. Workplace harassment patterning, gender, and utilization of professional services: findings from a US national study. *Soc Sci Med*. 2007;64(6):1178-91.
8. Richards TA, Oman D, Hedberg J, Thoresen CE, Bowden J. A qualitative examination of a spiritually-based intervention and self-management in the workplace. *Nurs Sci Q*. 2006;19(3):231-9.
9. Nur YA, Organ DW. Selected organizational outcome correlates of spirituality in the workplace. *Psychol Rep*. 2006;98(1):111-20.
10. Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *J Adv Nurs*. 2007;60(1):1-9.
11. Tschudin V. Workplace stressors and satisfiers. *Nurs Ethics*. 2009;16(1):1-2.
12. Marceau PD. Spirituality in the Catholic workplace. Does it differ from the now-fashionable versions found in other organizations? *Health Prog*. 2005;86(3):18-21.

حس تعلق بیشتری به سازمان خود پیدا می‌کنند. در این شرایط، آنها خود را بخشی از یک گروه با ارزش‌ها و اهداف مشترک می‌دانند و تمایل دارند که نقش فعالی در موفقیت آن ایفا کنند. این حس تعلق به‌طور مستقیم وابستگی شغلی را تقویت می‌کند و باعث می‌شود کارکنان از ترک سازمان و یا کاهش تعهد کاری خود اجتناب کنند.^(۳)

بنابراین، وجود رابطه بین معنویت شغلی و وابستگی شغلی قابل درک است، زیرا معنویت شغلی باعث می‌شود که افراد در شغل خود انگیزه، احساس مسئولیت و تعهد بیشتری پیدا کنند و در نتیجه وابستگی و دلبستگی بیشتری به شغل‌شان داشته باشند.

به طور کلی می‌توان گفت که معنویت شغلی تأثیر چشمگیری بر وابستگی شغلی کارکنان دارد. این تأثیر به این دلیل است که معنویت شغلی، حس معنا و هدف والتری در کارکنان ایجاد می‌کند و آنها را نسبت به کارشان متعهدتر و دلبسته‌تر می‌سازد. در محیط‌های کاری مانند اداره آموزش و پرورش، که هدف اصلی آن تربیت و آموزش نسل آینده است، این حس معنوی به کارکنان انگیزه بیشتری می‌دهد تا فراتر از وظایف روزمره به کار خود نگاه کنند.

نتایج نشان می‌دهد که با افزایش معنویت شغلی، سطح وابستگی شغلی کارکنان نیز به‌طور معناداری افزایش می‌یابد، که این امر می‌تواند به بهبود عملکرد، کاهش ترک شغل و افزایش تعهد به سازمان منجر شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی با تقویت معنویت شغلی، زمینه‌ای را فراهم آورند که کارکنان احساس هدفمندتری از کار خود داشته باشند و این امر در نهایت به بهبود کلی سازمان و ارتقاء کیفیت آموزش کمک خواهد کرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری تمامی شرکت‌کنندگان در مطالعه کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

The Relationship between Workplace Spirituality and Job Engagement among Employees of the Education Department in Torbat-e Heydariyeh

* D Pirouzi¹.

Abstract

Background: Workplace spirituality significantly influences employees' job engagement, making them more committed and attached to their work. Therefore, this study aimed to examine the relationship between workplace spirituality and job engagement among the employees of the Education Department in Torbat-e Heydariyeh.

Methods: This research is descriptive-correlational in nature. The statistical population consisted of 50 employees, and a full census sampling method was employed, selecting all 50 as the sample. Data collection tools included the Workplace Spirituality Questionnaire by Milliman et al. (2003) and the Job Engagement Questionnaire by Kahn (1982). Pearson correlation coefficient was used to analyze the data.

Results: The results showed that since the t-statistic is greater than 1.96 and the significance level is less than 0.05, it can be concluded that there is a relationship between workplace spirituality and job engagement. The correlation coefficient was 0.481, indicating a positive and moderate relationship between the two variables. Additionally, 20.7% of the variance in job engagement could be predicted by workplace spirituality.

Conclusion: The findings indicate that as workplace spirituality increases, the level of job engagement among employees also significantly rises, which can lead to improved performance, reduced turnover, and increased organizational commitment. Therefore, it is recommended that educational managers and policymakers strengthen workplace spirituality to help employees feel a greater sense of purpose in their work.

Keywords: 1) Workplace Spirituality 2) Job Engagement 3) Torbat-e Heydariyeh

1) Teaching Assistant, Management Department of Payam Noor University, Tehran, Iran. (*corresponding author) Pirouzi.57@gmail.com