



The Relation of Spirituality with Job Passion of the Nurses Working in Sirjan in 2020

Mottaghi M¹*, Mehrabifar F², Ferdosi A³, Pourramazani N⁴, Mortazavi H⁵

1- Faculty of Payame Noor University, Department of Social Sciences. Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Instructor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3- Instructor, Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

4- Master of Nursing, Sirjan University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

5- PhD in Educational Management and Visiting Professor, Shahid Bahonar University of Kerman, University of Applied Sciences, Islamic Azad University, Kerman Branch and Payame Noor University, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Mottaghi M, Faculty of Payame Noor University, Department of Social Sciences. Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: merrymottaghi@yahoo.com

Received: 4 Oct 2021

Accepted: 5 May 2022

Abstract

Introduction: In order to increase nurses' job passion, it is needed for various affecting factors to be identified, strengthened and modified if necessary to improve their efficiency. One such factor is spirituality in relation to their job and improve their motivation and passion to do their job. The purpose of the present research is to investigate the relationship between spirituality and job passion in working nurses.

Methods: This research is applied in terms of purpose and descriptive-surveying in terms of data collection. The statistical society includes all the 240 nurses working in Emam Reza Hospital, Sirjan, Iran. The samples were obtained via census. Two questionnaires were used for data collection: Shahidi & Farajnia spirituality questionnaire and Schaufeli & Bakker job passion questionnaire. Content validity was used to determine validity and Cronbach's Alfa was used to test the reliability for all of the components for all of which the validation was above 0.8. Structural equation modelling was used for data analysis applying Amos 23 software.

Results: research findings show that spiritual view and job passion with efficiency correlation of 0.581 and significance level of 0.00 in the significance level of $\alpha=0.05$, have positive significant relationship. Spiritual view and spiritual ability positively predict job passion.

Conclusions: The results show there is meaningful relationship between components of spirituality and job passion. Nurses with more job passion enjoy more job satisfaction in comparison to those with less job passion. They are also more committed to their job and the organization, and are less inclined to resign and look for jobs elsewhere. Higher job passion increases the energy level and strengthens the individual identity. Consequently, the individual makes more attempt to achieve organizational goals and is less willing to leave their job.

Keywords: Job passion, Nurse, Spiritual ability, Spiritual view, Spirituality.



بررسی ارتباط معنویت با اشتیاق شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۹

مریم متقی^{۱*}، فاطمه مهرابی فر^۲، عباس فردوسی^۳، نعیمه پوررمضانی^۴، حمید مرتضوی^۵

۱- هیئت علمی دانشگاه پیام نور، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
 ۲- هیئت علمی دانشگاه پیام نور، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.
 ۳- گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
 ۴- کارشناس ارشد، پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سیرجان، کرمان، ایران.
 ۵- دکتری مدیریت آموزشی و استاد مدعو دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشگاه علمی کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان و دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: مریم متقی، هیئت علمی دانشگاه پیام نور، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
 ایمیل: mottaghi.maryam1400@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۱۳

چکیده

مقدمه: برای بهبود اشتیاق شغلی در محیط کاری پرستاران لازم است تا عوامل متعدد مرتبط با آن شناسایی شود و در صورت لزوم تقویت و اصلاح شوند. تا باعث بهره‌وری بیشتر آنان در کار شود. از جمله این عوامل می‌توان به معنویت موجود در رابطه با کار آنان و ایجاد انگیزه و اشتیاق شغلی در آنان اشاره نمود. پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط معنویت با اشتیاق شغلی پرستاران شاغل انجام گرفته است.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) سیرجان به تعداد ۲۴۰ نفر می‌باشد برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه معنویت Shahidi & Farajnia و پرسشنامه اشتیاق شغلی Schaufeli & Bakker استفاده شد برای تعیین روایی، از روایی محتوا و برای آزمون پایایی از آلفای کرونباخ برای کلیه مؤلفه‌ها استفاده شد که اعتبار سنجی در همه آن‌ها بالاتر از مقدار ۰/۸ بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Amos 23 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی با ضریب همبستگی برابر ۰/۵۸۱ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۰ در سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین توانایی معنوی و اشتیاق شغلی با ضریب همبستگی برابر ۰/۶۴۶ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۰ رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نگرش معنوی و توانایی معنوی به صورت مثبت اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های معنویت با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. پرستارانی که به کارشان اشتیاق بیشتری دارند در مقایسه با پرستارانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند. بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شود به همین دلیل تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهد و کمتر شغل خود را ترک می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، توانایی معنوی، پرستار، نگرش معنوی، معنویت.

می شود (۶).

اشتقاق شغلی بالا بیانگر تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. به طور کلی اشتیاق شغلی عموماً به عنوان یک وضعیت روانشناختی عمیق و ماندگار با سه مؤلفه سرزندگی، وقف و شیفتگی مشخص می شود (۵).

در سازمان های مدرن انتظار می رود که کارکنان فعال باشند و ابتکار عمل نشان دهند، و مسئولیت توسعه حرفه ای خودشان را بر عهده گیرند و به استانداردهای عملکرد با کیفیت بالا (عملکرد کیفی) متعهد باشند. بنابراین آن ها به کارکنانی نیاز دارند که پر از احساس انرژی باشند و خود را وقف کار کنند، و همچنین مجذوب کارشان باشند یعنی کسانی باشند که با اشتیاق مشغول کار می باشند (۴). اخیراً با افزایش تقاضا به منابع محدود خدمات بهداشتی و درمانی در جهان توجهات بیشتری به سمت اشتیاق شغلی پرستاران، عوامل مرتبط با آن، افزایش رضایت شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و ترک شغل و در نهایت ارتقاء کیفیت مراقبت جلب شده است (۶) اشتیاق شغلی بر حالت ذهنی مثبت، تحقق یافته و مرتبط با کار اشاره دارد که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می شود (۷) اشتیاق شغلی به معنای سرمایه گذاری فردی عظیمی از انرژی جسمانی، عاطفی و شناختی در شغل می باشد (۸).

پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی برای افراد و سازمان ها مانند سلامت روان، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شغلی به خوبی در مطالعات انجام شده به چشم می خورد (۷). مطالعات زیادی اثبات کردند که پرستاران مشتاق تمایل به انجام مراقبت بیمار محور دارند گزارش بهره وری شغلی در آنان بیشتر و ترک خدمت کمتر می باشد. همچنین اشتیاق شغلی سبب برقراری ارتباط موثر با شغل، احساس انرژی و خلاقیت بیشتر و خطا، سوانح و صدمات کمتری نیز در رابطه با کار می شود (۹).

با وجود اینکه تحقیقات و بررسی ها بر موضوع فرسودگی شغلی در طول سه دهه گذشته اخیر منجر به ایجاد هزاران مقاله شده است، ولی پژوهش در زمینه اشتیاق شغلی به تازگی ظهور پیدا کرده است.

از طرفی، امروزه در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می شود؛ انسان هایی که قادر به تفکر، قضاوت و تصمیم گیری هستند. اکنون بیشتر افراد هم در زندگی شخصی و در زندگی تجاری

مقدمه

امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسان ها یکی از مهمترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود تحقق این امر نیازمند کادر درمانی سالم، شاداب و بانگیزه کاری بالا می باشد از جمله کادر درمانی این حوزه، کادر پرستاری بیمارستانها می باشد (۱).

بیمارستان به عنوان یک سازمان خدماتی با ساختار و پیچیدگی های خاص خود به افراد مختلف جامعه ارائه خدمت می نماید این سازمان از ارکان اصلی نظام مراقبتهای بهداشتی و درمانی جامعه می باشد (۲).

ارائه خدمات درمانی در بیمارستان مستلزم وقوع مجموعه ای از فعالیت های به هم پیوسته است که کار پرستاری از ارکان مهم آن محسوب می شود و دلایل زیادی برای توجه به پرستاران وجود دارد از جمله اهمیت سلامت در جامعه، هزینه های گزاف درمان، کثرت افراد مرتبط با مقوله درمان، مرگ و ناتوانی های قابل پیشگیری، با فعالیت های پرستاران در بیمارستان با بیماران (مشتریان) در ارتباط است (۳).

اشتیاق شغلی به عنوان دلبستگی، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است به گونه ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (۳). اشتیاق شغلی هم برای کارکنان و هم برای سازمانها اهمیت زیادی دارد. در حقیقت در دنیای عملی کار، ایجاد اشتیاق در افراد به عنوان اساسی ترین وظیفه ی سازمانهای امروزی تلقی می گردد (۴).

اشتیاق شغلی به عنوان مفهومی از مفاهیم روانشناسی مثبت گرا (Positive Psychology) با رضایت شغلی سلامت جسمانی و روانشناختی بالای پرستاران مرتبط است (۵).

اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که با ویژگی های چون شغل داشتن به کار و کار شدن و جذب در کار توصیه می گردد شغل داشته ام به کار با سطوح بالای انرژی انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن اشیا و سرمایه گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات توصیه می شود جز به در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار توصیه می شود وقف کار شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیه

در حال جستجوی معنا هستند و در دو دهه گذشته نیز، آگاهی نسبت به رفتارهای معنوی، رشد قابل توجهی پیدا کرده است (۱۰). در زمانهایی که انسان توانسته است با سلاح علم و تکنولوژی به مرموزترین نقاط عالم سرزنند و سوار بر مرکب پیشرفته های علمی، به برترین موفقیت های مادی دست پیدا کند، به نظر می رسد هنوز نه تنها گمشده زندگی خویش را نیافته، بلکه آثار احساس پوچی، افسردگی و بی معنایی در چهره موفق و مدرن او اوج میزند و او را پیش از هر زمانی رنج می دهد. آمار بالای خودکشی، ازدیاد بیماری های عصبی و اختلالات روانی، کمبود عواطف، سرد شدن زندگی ها، سست شدن بنیاد خانواده ها و ...، حکایت از این رنج عظیم دارد. به نظر میرسد که انسان در یافتن بهترین زندگی، راه را به بیراهه رفته است و امروزه خسته از این راه رفته، در جستجوی معنایی جدید برای حیات خویش است (۱۱).

معنویت، پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر همین اساس بسیاری از آنها، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان دانسته که می تواند به آنها در زمان های پر تلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض نمایی منظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نماید (۱۲). از آنجا که واژه «معنویت» در زمینه های گوناگون به کار می رود و ریشه در ابعاد مختلف دارد، تعریف آن مشکل است. «معنویت» نحوه نگرش و روبرو شدن با جهان هستی است که شخصی را قادر می سازد با آرامش و رضایت زندگی کند. معنویت هسته دین است، نه پوسته آن. «معنویت» چکیده ادیان است (۱۳).

معنویت برای همه افراد یک نیاز انسانی است و محصول مواجهه جان آدمی با امر قدسی به درجات مختلف است. این مواجهه موجب پرورش جان آدمی می شود و رشد معنوی ای را که به نظر روانشناسان انسان گرا مهم ترین و برترین نیاز آدمی است، تضمین می کند. عامل و محرک این مواجهه نیز صرفاً مناسک دینی نیست، بلکه «زیبایی غروب آفتاب» و «موسیقی شور انگیز یک سمفونی» نیز می تواند لحظاتی معنوی ایجاد کند؛ لذا می توان گفت معنویت در انحصار هیچ دین خاصی نیست. وقتی جان آدمی از طریق تماس پی در پی با امر قدسی پرورش می یابد، رشد معنوی با معنویت به بار می نشیند (۱۴).

تاکنون مطالعات مختلفی در حوزه معنویت صورت گرفته

است و هر کدام معنویت را از دید خود مورد بررسی قرار داده اند که هیچ کدام کامل نبوده و نتوانسته اند به طور کامل معنویت را مورد سنجش و اندازه گیری قرار دهند چرا که بسیاری از مولفه های معنویت ماهیت کیفی، درونی و ذهنی دارد. چالش عمده پیش روی محققان، برنامه ریزی در جهت مطالعه نظام دار و علمی پدیده معنویت در جامعه است و شکی نیست که تدوین ابزار سنجش مناسب در نیل به این مقصود اولویت دارد (۱۵).

جامع ترین مطالعه ای که در حوزه معنویت انجام شده است و سعی نموده تا نقص تحقیقات و مطالعات پیشین را رفع نماید مطالعه ای است که در آن معنویت از دو بعد کلی «نگرش معنوی» و «توانایی معنوی» مورد بررسی قرار گرفته است (۱۵).

از آنجا که کارکنان ارزشمندترین سرمایه هر سازمان به شماری آیند و عملکرد فرد در عملکرد کل سازمان تاثیر گذار است برای بهبود عملکرد کل سازمان ناگزیر می بایست توجه عمیق تری به کارکنان و عوامل موثر بر عملکرد آنها مبذول داشت (۱۶).

یکی از مولفه هایی که ارتباط تنگاتنگ با سلامت و بهداشت روانی دارد سلامت معنوی، نگرش مذهبی و اعتقادات دینی افراد است (۱۷).

سلامت معنوی و تجربه معنوی انسان در دو چشم انداز سلامت مذهبی و سلامت وجودی آنها است. چشم انداز سلامت مذهبی بر چگونگی درک افراد از سلامتی در زندگی معنوی خود هنگامی که با قدرتی مافوق طبیعی ارتباط دارند متمرکز است (۱۸).

در پژوهش حاضر نیز معنویت از این دو بعد مورد بررسی قرار گرفته شده است. نتایج تحقیقی نشان داد که معنویت فردی همراه با متغیر معنویت سازمانی می تواند به عنوان پیشایندهای اشتیاق شغلی مد نظر قرار گیرند. اقبالی و دیگران نیز نشان دادند بین نگرش معنوی از مولفه های معنویت در سازمان و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۹). تحقیقات وندر والت نیز نشان داد معنویت سازمانی، اشتیاق شغلی تمام عیار کارکنان در محل کار را القاء می نماید (۲۰). تحقیقی دیگری نیز که توسط سینگ انجام شد حاکی از آن بود که میزان تجربه اشتیاق شغلی، تا حدودی وابسته به میزان حضور معنویت در محیط کاری کارکنان است (۲۱). مطالعه رضایی و همکاران ارتباط معنادار میان معنویت و استرس شغلی در پرستاران را تایید کرد (۲۲)

مریم متقی و همکاران

درمانی و بالینی آنها نسبت داد همچنین آشنایی پرستاران با مفاهیم معنویت و مراقبت های مرتبط با آن در طول دوره تحصیل دانشگاهی، خود دلیل دیگری بر این باور می تواند باشد از طرفی از آنجایی که پرستاران در محیط کاری با استرس بالایی مواجه اند پژوهش ها حاکی از آن است که ارتقای سطح سلامت معنوی به کاهش استرس شغلی در این شاغلین منتج می شود

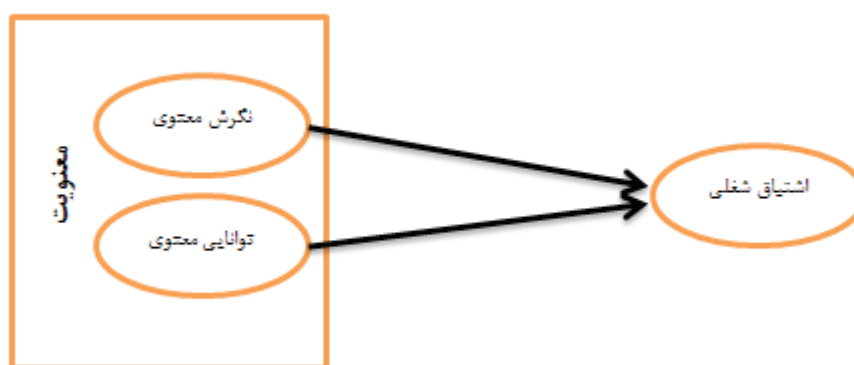
همانطور که اشاره شد، یکی از مباحث مهم در حوزه کارکنان مبحث اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی به مفهومی بسیار مشهور و پرکاربرد در مدیریت تبدیل شده است. با این وجود اکثر مطالبی که درباره آن در مابانی نظری پیشگامان نوشته شده است بیشتر پایه ای عملی دارد تا بنیادی نظری و تجربی. علاوه بر این، در بسیاری از موارد به گونه ای به آن پرداخته شده است که با سایر مفاهیم مدیریت هم پوشانی دارد (۲۶). لذا با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط معنویت با اشتیاق شغلی پرستاران شاغل انجام گرفته شده است.

رحیمی و همکاران سطح متوسط و نسبتاً مطلوب سلامت معنوی پرستاران مورد پژوهش در تحقیق خود را در مذهبی بودن جامعه ایران و تمایل افراد به رعایت ارزش های معنوی و به عبارتی فرهنگ حاکم بر کشور نسبت دادند (۲۳).

نتایج پژوهش عصاررودی نشان داد که افزایش سلامت معنوی در پرستاران به طور معناداری به کاهش استرس شغلی در آن می انجامد (۲۴).

پژوهش های دیگری نیز نقش مهم سلامت معنوی را در افزایش سطح تحمل و پذیرش موقعیت های غیر قابل تحمل در پرستاران تاکید می کنند (۲۵).

در مجموع می توان گفت طبق بررسی مطالعاتی که در این زمینه انجام شده مطالعاتی که با گروه هدف پرستار در کشور انجام شده است سلامت معنوی را بالاتر از حد متوسط گزارش کرده اند شاید دلیل این امر را بتوان به ماهیت حرفه پرستاری و تاکید آن بر اهمیت معنویت و توجه به نیاز های غیر جسمی بیماران علاوه بر ارائه مراقبت های



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

لازم با بیمارستان امام رضا انجام شد. روند تحقیق برای شرکت کنندگان توضیح داده شد و آنها از نظر اخلاقی مطلع شدند که شرکت در تحقیق داوطلبانه است. در ضمن از محرمانه بودن اطلاعات شخصی شان نیز مطمئن شدند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شد. و پس از اتمام کار و جمع آوری داده ها، برای تجزیه و تحلیل آنها از نرم افزار Amos 23 در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد

پرسشنامه معنویت: برای سنجش معنویت از پرسشنامه معنویت شهیدی وفرج نیا (۱۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۴۳ سؤال

روش کار

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی و از نظر قطعیت اطلاعات از نوع قطعی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) سیرجان هستند که تعداد آن ها برابر با ۲۴۰ نفر می باشد که در پژوهش حاضر از روش سرشماری استفاده شده است. از نظر ملاحظات اخلاقی، مجوز لازم از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی سیرجان با شناسه ir.sirums.rec.1399.034 در تاریخ ۱۳۹۹/۱۱/۷ اخذ و پس از دریافت معرفی نامه از دانشگاه، هماهنگی های

معنوی»، «توانایی معنوی». همچنین همسانی درونی پرسشنامه از طریق «آلفای کرونباخ محاسبه و ضریب به دست آمده برای کل آزمون، ۰/۹۱ محاسبه گردید (۱۵). پرسشنامه اشتیاق شغلی Work engagement Questionnaire: برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی شافلی و بکر (۳) استفاده شد. این پرسشنامه به مقیاس اشتیاق شغلی Utrecht معروف است (۲۷). این پرسشنامه شامل ۱۷ سؤال است که ۳ خرده مقیاس توان حرفه ای، فداکاری حرفه ای، و شیفتگی حرفه ای را مورد سنجش قرار می دهد. هر سؤال در قالب طیف لیکرت ۷ درجه ای (۱ = کاملاً مخالفم تا ۷ = کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود. مطالعات متعدد شواهدی دال بر روایی این پرسشنامه را گزارش کرده اند Baskeen پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۹۱ گزارش کرد (۲۸). در این پژوهش پایایی درونی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸ به دست آمد.

۵ گزینه ای می باشد که به روش «نمره گذاری لیکرت» طراحی شده است. در این پرسشنامه، نمره گذاری مربوط به پاسخها به صورت ۴ برای «کاملاً موافقم»، ۳ برای «موافقم»، ۲ برای «تا حدودی موافقم»، ۱ برای «مخالفم» و ۰ برای «کاملاً مخالفم» در نظر گرفته شد، بجز پاسخهای مربوط به سؤالات ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، که نمره گذاری آنها به صورت ۰ برای «کاملاً موافقم»، ۱ برای «موافقم»، ۲ برای «تا حدی موافقم»، ۳ برای «مخالفم»، ۴ برای «کاملاً مخالفم» مشخص گردید (۱۵). روایی صوری و محتوایی در پژوهش حاضر انجام شد سؤالات از طریق نظرخواهی از ۱۹ نفر از استادان متخصص مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن نیز از طریق اجرا بر روی ۴۰ نفر از دانشجویان به روش «بازآزمایی» و به فاصله زمانی ۵ هفته، ۰/۶۱ محاسبه شد سپس پرسش نامه بر روی ۲۴۰ نفر از پرستاران بیمارستان امام رضا سیرچان اجرا شد و با استفاده از تحلیل عوامل با روش «چرخشی» از نوع «واریماکس» ۲ عامل با مقدار ویژه بالاتر از ۵ به شرح ذیل مشخص گردید: «نگرش

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	ردیف	مؤلفه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
معنویت	۱	نگرش معنوی	۴	۰/۹۴۳
	۲	توانایی معنوی	۵	۰/۹۲۰
اشتیاق شغلی	۶	توان حرفه ای	۴	۰/۸۹۴
	۷	فداکاری حرفه ای	۴	۰/۸۹۲
	۸	شیفتگی حرفه ای	۳	۰/۸۵۰

یافته ها

را زنان تشکیل می دهند، همینطور اکثریت متاهل هستند و تجربه کاری اکثر آنان بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کاری است.

همانطور که در (جدول ۲) قابل مشاهده است، اکثریت نمونه

جدول ۲. وضعیت جمعیت شناختی نمونه

درصد	تعداد	تجربه کاری	درصد	تعداد	جنسیت
۱۲/۵	۲۹	زیر ۵ سال	۴۴/۲۷	۱۱۲	مرد
۱۵/۵۱	۳۶	۵ تا ۱۰ سال	۵۵/۶۳	۱۲۹	زن
۳۷/۵	۸۷	۱۱ تا ۱۵ سال	درصد	تعداد	وضعیت تأهل
۲۱/۹۸	۵۱	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۶/۶۴	۸۵	مجرد
۱۲/۵	۲۹	بیشتر از ۲۰ سال	۶۳/۳۶	۱۴۷	متاهل
۱۰۰	۲۳۲	جمع	۱۰۰	۲۳۲	جمع

آزمون فرضیه های تحقیق

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضریب

فرضیه اول: بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی پرستاران

مریم متقی و همکاران

این سطح فرض عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی رابطه معنی دار وجود دارد (جدول ۳).

همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر نگرش معنوی و اشتیاق شغلی برابر ۰/۵۸۱ و چون p -مقدار (معنی داری) برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ هستند، لذا در

جدول ۳. ضریب همبستگی بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	اشتیاق شغلی		وجود رابطه	نوع رابطه
		سطح معنی داری	تعداد		
نگرش معنوی	۰/۵۸۱	$<0/000^*$	۲۳۲	تأیید	مستقیم

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار

برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین توانایی معنوی و اشتیاق شغلی رابطه معنی دار وجود دارد (جدول ۴).

فرضیه دوم: بین توانایی معنوی و اشتیاق شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر توانایی معنوی و اشتیاق شغلی برابر ۰/۶۴۶ و چون p -مقدار (معنی داری)

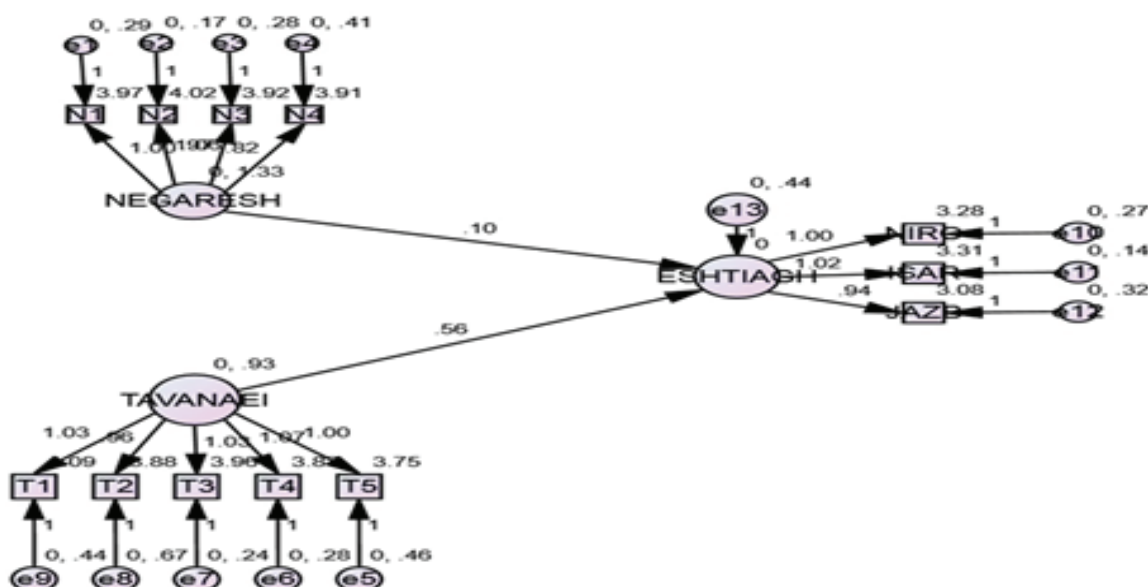
جدول ۴. ضریب همبستگی بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	اشتیاق شغلی		وجود رابطه	نوع رابطه
		سطح معنی داری	تعداد		
نگرش معنوی	۰/۶۴۶	$<0/000^*$	۲۳۲	تأیید	مستقیم

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نمی توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Amos 23 استفاده شده است.

فرضیه سوم: ابعاد معنویت پیش بینی کننده اشتیاق شغلی پرستاران است. یکی از قوی ترین و مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره بوده و



شکل ۱. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در (جدول ۵) ارائه شده است:

جدول ۵. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق

روابط متغیرهای تحقیق	اثر مستقیم (R)	اثر غیر مستقیم	اثر کل	P Value	نتیجه
نگرش معنوی ← اشتیاق شغلی	۰/۱۰	-	۰/۱۰	۰/۰۰۰	تایید
توانایی معنوی ← اشتیاق شغلی	۰/۵۶	-	۰/۵۶	۰/۰۰۰	تایید
معنویت ← اشتیاق شغلی			$۰/۱۰ + ۰/۵۶ = ۰/۶۶$		تایید

بحث

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که معنویت با اشتیاق شغلی رابطه مستقیمی دارد و در صورتی که کارکنان دارای معنویت بوده و نگرش و جهان بینی معنوی داشته باشند و نیز در رفتارها و اعمال خود معنویت را نشان دهند، باعث ایجاد اشتیاق شغلی در آنان می گردد. کارکنان مشتاق، دارای سطوح بالایی از انرژی هستند و به کار خود علاقه مندند و اغلب به طور کامل در کار خود غوطه ور می شوند. (۲۹). که با تحقیقات حکیمی (۵)، اقبال و همکاران (۱۹)، Van der Walt (۱۵) و Chopra&Singh (۲۱) هم خوانی دارد.

در تبیین یافته های این پژوهش می توان بیان کرد دلبستگی به خدا در زندگی موجب می شود که کارکنان و بالاخص کادر درمان، به فعالیت شغلی خود به عنوان یک وظیفه انسانی بنگرند، که این امر علاوه بر آرامش روحی و مقابله با مشغله های کاری، اشتیاق و تعهد کاری آنها را افزایش خواهد داد. هم چنین با توجه به آنکه معنویت در کار به احساس تمامیت و به هم پیوستگی در کار با همکاران و درک ارزش های عمیق سازمانی گفته می شود و نشان داده شده است که فرد دارای احساس معنا در کار معمولاً از کار لذت انرژی و نیرو می گیرد. بنابراین فرد برخوردار از معنویت در محل کار انجام فعالیت های شغلی را امری مهم با معنا و ارزشمند در نظر می گیرد (۳۰). و این موجب بالا رفتن اشتیاق شغلی فرد می گردد. با توجه به نقش سلامت معنوی بر اشتیاق شغلی پرستاران و ارتباط این دو عامل با هم تقویت این بعد از سلامت روحی و روانی پرستاران از طریق آگاهی رسانی به آنان در این خصوص و بیان زوایای مثبت آن و تاثیرات بالقوه ای که می تواند بر سلامت جسمی و روانی آنها و در نتیجه عملکرد شغلی شان داشته باشد پرداخته می شود به عبارتی اعمال رویه های مشخص جهت هدایت برنامه های آموزشی پرستاران داشتن برنامه های سخنرانی و مباحث مربوط به تقویت سلامت

معنوی می تواند تاثیرات مثبت و کارآمدی در بهبود شرایط روحی و روانی آنها داشته باشد که آنان نیز به نوبه خود بُعد معنوی را در فرایندهای مراقبتی خود مورد توجه قرار دهند.

افراد دارای اشتیاق شغلی بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می کنند که این امر سبب سختکوشی و مسئولیت پذیری برای تلاش بیشتر و دستیابی به اهداف سازمان خواهد شد. کسانی که به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می شود به همین دلیل تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف تحقق اهداف سازمانی از خود نشان می دهد و کمتر شغل خود را ترک می کند (۳۱).

اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرشهای افراد نسبت به ویژگیهای شغل آنهاست و نشان دهنده میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال میکند. چنین تلاشی بدون هیچگونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و فقط به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ میدهد. از آنجا که بهره وری و سودآوری در موفقیت سازمان نقش حیاتی دارد، کارکنان باید برانگیخته باشند تا بهترین تلاش خود را به کار گیرند. کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند. بر این اساس کارکنان با اشتیاق شغلی، احساس توانمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسئولیت های شغلی شان توانمند می بینند. لازم به ذکر است در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه ای اعمال و در

امکان پذیر است ارایه نتایج حاضر به مدیران پرستاری در بیمارستانها و دست اندر کاران نظام سلامت کشور می تواند به آنان از طریق آگاهی از عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و مخصوصا ایجاد روح معنویت در محیط و در روحیه پرستاران سبب افزایش بهره وری و خدمت رسانی به بیماران واز طرف دیگر ایجاد رضایت قلبی و خوشنودی درونی از انجام کار هر چند با شرایط سخت و طاقت فرسا باشد. محدودیتهای عمده این مطالعه مقطعی بودن آن است. محدودیت تبیین علّی مطالعات همبستگی نیز از جمله محدودیت های این پژوهش است. در پژوهش حاضر گروه نمونه، پرستاران دانشگاه علوم پزشکی سیرجان را شامل شده است که این امر تعمیم نتایج را به دیگر گروه ها و جوامع دشوار می سازد.

سیاسگزاری

از دانشگاه پیام نور استان کرمان و دانشگاه علوم پزشکی سیرجان به جهت همکاری تشکر می شود.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله اعلام میدارند که هیچگونه تضاد منافی در جریان نوشتن این مقاله وجود ندارد.

References

1. Judet, Shokoofeh, Farajzadeh, Zahrao Saadatjoo, Alireza A survey of motivation of nurses working in Valiasr Hospital in Birjand in 2013. New care. Journal of School of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical
2. Siadati, Seyed Abbas; Mahmoudi, Ghahraman, (2009) The availability of job motivation factors from the perspective of the nursing staff of the contracted hospitals of Islamic Azad University, Varamin Branch, Pishva, Journal of Health Management, Prefix 1 - First Volume - Spring 2009 - (23-30)
3. Simpson MR. predictors, of work engagement among medical-surgical registered nurses. West J Nurs Res. 2009;31(1):44-65. <https://doi.org/10.1177/0193945908319993>
4. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement. An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress. 2008;22(3):187-200 <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
5. Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. Dr.

موقعیتهای دشوار پافشاری بیشتری می کند (۳۲).

نتیجه گیری

نتایج نشان داد نگرش معنوی و توانایی معنوی با اشتیاق شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین مشخص گردید نگرش معنوی و توانایی معنوی به صورت مثبت اشتیاق شغلی را پیش بینی و بر آن اثر افزایشی دارند. از آن جا که نگرش معنوی بیشترین تأثیر را بر اشتیاق شغلی داشته است، پیشنهاد می گردد تا در راستای به وجود آوردن نگرش معنوی، فضایی ایجاد شود که پرستاران، ایمان به خدا و درک حضور او، درک معنا و هدف زندگی، اعتماد به خدا، امید، توجه به خود و خدا را در خود افزایش دهند در این راستا می توان با برگزاری همایش ها و سمینارها و نیز امکان مطالعه و بحث و تبادل نظر در این موضوع توجه آن ها را به این امر سوق داد و نیز از آن جا که توانایی معنوی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبتی داشته است، پیشنهاد می گردد تا در راستای به وجود آوردن توانایی معنوی، فضایی را فراهم نمایند که پرستاران رابطه خوب با دیگران در محیط کار، گذشت و بخشش، تلاش برای کمال و رسیدن به تعالی، توکل به خدا، خدمت به دیگران، مسئولیت پذیری و اعتماد به خود را تجربه نمایند و بدانند که رسیدن به سعادت و کمال در سایه توجه به معنویات

- Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R.J. Burke (Ed.), Research companion to working time and work addiction (pp.). Northampton: Edward Elgar. 2006:193-217
6. Agarwal, U. A. Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. Journal of Organizational Analysis, 2016;24(3):415-437. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2014-0786>
 7. Hakimi I. A Survey on the Relationship between Personal and Organizational Spirituality with Job Engagement: Meaning of Work Mediating Role. Research in Cognitive and Behavioral. 2019; 9(1).
 8. Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. J Adv Nurs. 2018;74(6):41-1332. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
 9. Keyko K. Work engagement in nursing

- practice: A relational ethics perspective. *Nursing ethics*. 2014; 21 (8):89-879. <https://doi.org/10.1177/0969733014523167>
10. Saito Y, Igarashi A, Noguchi-Watanabe M, Takai Y, Yamamoto-Mitani N. Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *J Nurs Manag*. 2018;26(4):393-402. <https://doi.org/10.1111/jonm.12550>
11. Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Acad Manage J*. 2010;53(3):35-617. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
12. Marques, F. J. The spiritual rule - treat others as well as possible considering your best abilities and values, their preferences and the well being of all life. *international journal of organizational analysis*. 2008;16 (2): 42-49 <https://doi.org/10.1108/19348830810915488>
13. Selgi- M. Religion and Spirituality, Master Thesis in Islamic Philosophy and Theology, Qom, Faculty of Theology and Islamic Studies, Qom University. 2006
14. Gerald F. Cavanaugh, Spirituality for Managers: Context and Critique. *Journal of Organizational Change Management*, 1999;12 (3), MCB university. <https://doi.org/10.1108/09534819910273793>
15. Malekian M. Tradition and Secularism, Collection of Articles, Spirituality of the Gem of Religions (1), 2003; Sarat, Tehran.
16. Pawar, B. S.. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, (2009);30(8). <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>
17. Shahidi Sh . Farajnia, S . Construction and validation of a spiritual attitude assessment questionnaire, (2012) ;3 (19).
18. Enjebza B, Farnia F. Psychological stress responses and behaviors associated with midwives working in public hospitals of Yazd province in 1998. *Journal of Shahid Sadoughi Medical Science* 2002;10(3):32-8 (Inpersian)
19. Dastgheib Z, Gharlipour Z, Ghobadi Dashdebi K, Hosein F, Vafaei R Association of between mental health and spiritual health among students in Shiraz University. *Journal of Nursing and Midwifery Shahid Beheshti University of Medical Sciences* 2013; 24:53-9
20. Levin TR. The influence of religion on attitudes toward alcohol use in Jewish adolescents, Walden dissertations and doctoral studies, school of health sciences August 2014
21. Eghbali S. Hemmati E. Rayatpishe M.A. Studying the Relationship between Quality of Work Life and Human Resource Improvement with Personnel Productivity of one area of the province(Bandar abbas). *Marine Science Training Journal* .2018; 4(4), Ser No. (11)
22. Van der Walt, F. Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2018;4(1):1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
23. Singh, J., & Chopra, V. G Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*. 2018; 14(1-2):50-59. <https://doi.org/10.1177/2319510X18811776>
24. Ghanei Gheshlagh R, Valiei S, Rezaei K. The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress .*Iranian Journal of Psychiatric Nursing* 2013;1 (3):27-34
25. Rahimi N, Nouhi E, Nakhaee N. Spiritual Well-being and Attitude toward Spirituality Care in Nursing and Midwifery Students, *International Journal of Nursing* 2013;26(85):55-65
26. Assarroudi A, Jalilvand M, Oudi D, Akaberi A. The relationship between spiritual well-being and life satisfaction in the nursing staff of Mashhad Hasheminezhad Hospital. *Modern Card Journal*. 2012;9(2):156-162.
27. Rahmani F, Behshid M, Zamanzadeh V, Rahmani F. Relationship between general health, occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospital .*Journal Iran Nursing*. 2010;23(66):55-62.
28. Saks, A.M. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006 ;21:600-619 <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
29. Schaufeli, W.B., & Bakker, A. Utrecht Work Engagement Scale, Available in www.Schaufeli.com. 2003. <https://doi.org/10.1037/t76451-000>
30. Baskeen, R.M. The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical consideration, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007; 51:1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
31. Koohkan Rostami- R.. The Impact of Corporate Social Responsibility on Job Achievement [dissertation]. Master Thesis in Public Management. [Tehran]: Allameh Tabatabai University. 2013
32. Ariapooran S. Moradi M., Gorji chalsepari M. The Prevalence of Workaholism among Hospital's Staff: The Role of Attachment to God and Workplace Spirituality. *Journal of career & organizational counseling* fall, 2019; 11 (32-40) <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.3.9>