

بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روانی جامع کارکنان؛ مطالعه‌ای در شرکت پتروشیمی بازارگاد عسلویه

حسین تاج‌آبادی^۱ - امید محبی منش^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روانی جامع کارکنان و سه بُعد اصلی آن (بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان شناختی و بهزیستی اجتماعی) صورت گرفت. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شرکت پتروشیمی بازارگاد واقع در عسلویه بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعیین شد که در نهایت، تعداد ۲۳۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه معنویت محیط کار میلیمن و همکاران و پرسش‌نامه کوتاه شده سلامت روانی جامع کیز بود. روایی هر دو پرسش‌نامه از نظر روایی ظاهری، محتوایی و سازه مورد بررسی قرار گرفته و برای آزمون پایایی آن‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار این ضریب برای پرسش‌نامه میلیمن ۰/۸۱ و برای پرسش‌نامه کیز ۰/۸۴ به دست آمده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS۲۵ و Amos۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد متغیر معنویت محیط کار در مجموع دارای ضریب تأثیر قابل ملاحظه‌ای ۶۸ درصد بر سلامت روانی جامع کارکنان می‌باشد. کلیه فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز تأیید گردید.

واژگان کلیدی: معنویت محیط کار، سلامت روانی جامع، بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان شناختی، بهزیستی اجتماعی

^۱ دانشیار گروه مدیریت، مجتمع دانشگاهی مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.
ht171819@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، مجتمع دانشگاهی مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران، نویسنده مسئول: (mohebimaneh@mut.ac.ir)

مقدمه

در جهان امروز که به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان جامعه سازمان‌ها^۱ توصیف می‌شود (Sheep, ۲۰۰۶)، ضروری است تحقیقات بیش‌تری در زمینه توسعه نقش سازمان‌ها در افزایش سطح سلامت افراد و جوامع صورت پذیرد. در این میان افزایش سطح سلامت روانی کارکنان همواره در اولویت‌های محققان و مدیران سازمان‌ها در سال‌های اخیر بوده است چراکه نتایج تحقیقات نشان می‌دهد سطح سلامت روان کارکنان ارتباط تنگاتنگی با مواردی هم چون غیبت، انگیزه و یا عملکرد شغلی کارکنان دارد (Wright & Huang, ۲۰۱۲). متأسفانه علی‌رغم تلاش‌های صورت گرفته در زمینه توسعه سلامت روانی کارکنان، برخی آمارها و شواهد نشان می‌دهند سطح سلامت روانی کارکنان در حال کاهش است (Gavin & Mason, ۲۰۰۴). از جمله دلایل چنین کاهش می‌توان به مواردی هم چون جهانی شدن، تغییرات سریع محیط رقابتی، چابک‌سازی سازمانی و بروز مشکلاتی هم چون استرس، فرسودگی شغلی و ... در میان کارکنان اشاره کرد (Nasina, Pin, & Pin, ۲۰۱۱). در راستای کمک به حل چالش اشاره شده، برخی محققان توسعه معنویت در محیط کار را پیشنهاد می‌دهند. در اهمیت این مفهوم برخی از محققان معتقدند معنویت در محیط کار با ماهیت خاص و پویای خود می‌تواند به‌عنوان ابزاری مطلوب برای مقابله با آشفتگی و فشار زندگی سازمانی مدرن و بهبود شرایط شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد (Jurkiewicz & Giacalone, ۲۰۰۴; Nasina et al., ۲۰۱۱). حتی امروزه برخی محققان بر این باورند که بروز معنویت در محیط کار می‌تواند به‌عنوان یک تغییر پارادایم جدید در علوم انسانی و تفکر مدیریت در نظر گرفته شود (Karakas, ۲۰۱۰; Rego & Pina e, Cunha, ۲۰۰۸).

علی‌رغم استقبال محققان مختلف از مفهوم معنویت در محل کار، مطالعات صورت گرفته در این حوزه خصوصاً در حوزه مطالعات تجربی هنوز در مراحل اولیه می‌باشد (De Klerk, ۲۰۰۵). مطالعات تجربی صورت گرفته در زمینه بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روانی کارکنان نیز اولاً محدود بوده و ثانیاً در اغلب موارد بر ابعاد خاصی از مفهوم سلامت

^۱ society of organizations

روانی کارمند (مانند بهزیستی روان شناختی) متمرکز بوده است (McKee, Driscoll, ۲۰۱۱; Vandenberghe, ۲۰۱۱; Kelloway, & Kelley, ۲۰۱۱) و بر دیگر جنبه‌های سلامت روانی کارمند (مانند بهزیستی هیجانی و یا اجتماعی) متمرکز نبوده‌اند. با توجه به اهمیت موضوع و در راستای پُر کردن شکاف تحقیقاتی اشاره شده، این پژوهش در نظر دارد در یک مطالعه میدانی به بررسی تجربی نقش و جایگاه معنویت محیط کار در افزایش سلامت روانی کارکنان بپردازد و در این بررسی نیز با یک نگاه جامع تمرکز خود را بر بررسی تمامی ابعاد سلامت روانی کارکنان (اعم از بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان شناختی و بهزیستی اجتماعی) قرار داده است. برای این منظور، یکی از شرکت‌های پتروشیمی مستقر در منطقه عسلویه انتخاب گردیده است. این پژوهش در زمره اولین مطالعاتی است که در ارتباط با بررسی معنویت محیط کار و سلامت روانی جامع کارکنان در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس عسلویه صورت می‌گیرد. افراد شاغل در این منطقه به دلایلی هم چون گرمای بیش از حد، آلودگی شدید هوا، شرایط کاری اقماری، دوری از خانواده، محرومیت از تسهیلات، سختی کار و ... با مشکلات کاری و روحی و روانی زیادی مواجه هستند و این عوامل سلامت روانی آن‌ها را به شدت تهدید می‌کند. از این رو با توجه به کارکردهایی که از معنویت محیط کار در ادبیات موضوع برشمرده شده است و در بخش‌های بعدی تحقیق به آن‌ها اشاره می‌گردد، انتظار می‌رود تقویت معنویت محیط کار در این منطقه‌ی ویژه از کشور بتواند نقش مضاعفی در افزایش سلامت روان کارکنان شاغل در آن ایفا کند. به‌طور کلی سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: "آیا معنویت محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت روانی جامع کارکنان دارد؟"

برای پاسخ به سؤال تحقیق ابتدا به مرور پیشینه نظری و پیشینه تجربی پژوهش پرداخته می‌شود و سعی می‌گردد شواهد نظری و تجربی لازم برای توسعه یک مدل نظری از رابطه میان دو مفهوم معنویت محیط کار و سلامت روانی جامع کارکنان ارائه گردد.

معنویت محیط کار: برای مفهوم معنویت تعاریف زیادی در ادبیات موضوع ارائه گردیده است که ناشی از وجود دیدگاه‌های متفاوت در این زمینه می‌باشد. به‌طور کلی معنویت در کار یک پدیده وابسته به بستر و زمینه است که به دنبال شناسایی و ایجاد معنا، هم‌بستگی

و احساس تعالی در محل کار است (Prabhu, Rodrigues, & Kumar, ۲۰۱۷). در یکی از تعاریف، معنویت محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است که ریشه در فرهنگ سازمان دارد و از طریق ایجاد فرایندهای کاری خاص، تجارب کارکنان از تعالی را ترویج داده و با ایجاد پیوند احساسی میان آن‌ها و محیط کار، زمینه کمال و شادی آن‌ها را فراهم می‌آورد (Giacalone & Jurkiewicz, ۲۰۰۳). در یک دسته‌بندی می‌توان رویکردهای مختلف نسبت به معنویت محیط کار را به چهار دسته دینی، درون‌گرا، اگزیستانسیالیستی و مخالفان معنویت در محیط کار تقسیم کرد (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵). این پژوهش با تأثیرپذیری از رویکرد سوم، تحت پارادایم پوزیتیویسم انجام می‌شود و به دنبال سنجش ادراک کارکنان از مفهوم معنویت محیط کار در چارچوب مورد توافق در ادبیات غرب می‌باشد. در یکی از مهم‌ترین تحقیقات صورت گرفته، سه بُعد برای سنجش معنویت در محیط کار ارائه شده است که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد (Milliman, ۲۰۰۳). این سه بُعد که در حال حاضر بسیار رایج می‌باشند و در این پژوهش نیز از آن‌ها استفاده می‌شود، عبارتند از: ۱) کار با معنا در سطح فردی؛ که شامل حس عمیقی از معنا و مقصود در کار است و بر انگیزه و تمایل افراد برای انجام فعالیت‌هایی که معنای بیش‌تری به زندگی آن‌ها ببخشد، دلالت دارد ۲) حس هم‌بستگی در سطح گروهی؛ که شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری مختلف در یک سازمان می‌باشد و ۳) همسویی با ارزش‌های سازمانی؛ که شامل تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارمند با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است (Milliman et al., ۲۰۰۳).

سلامت روانی جامع کارکنان: طبق تعریف سازمان سلامت جهانی (WHO) سلامت به‌عنوان حالتی از بهزیستی کامل جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفاً فقدان بیماری یا ناتوانی تعریف می‌شود (Herrman, Saxena, Moodie, & Organization, ۲۰۰۵). این سازمان سلامت روانی^۱ را نیز این‌گونه تعریف می‌کند (Herrman et al., ۲۰۰۵). "حالتی از بهزیستی که در آن، فرد توانایی‌های خود را درک می‌کند، می‌تواند با فشارهای عادی زندگی

^۱ Mental Health

مقابله کند، می‌تواند به‌طور مولد و کارآمد کار کند و به اجتماع خود کمک کند." امروزه محققان معتقدند که بیماری و سلامت روانی دو سر یک پیوستار واحد نیستند. به عبارت دیگر، فقدان بیماری‌های روانی به معنای بالابودن سطح سلامت روانی نیست. کیز^۱ (۲۰۰۲) معتقد است که سلامت روانی کامل در حالتی که فقدان بیماری‌های روانی با سطح بالایی از بهزیستی همراه شود، تحقق می‌یابد؛ بنابراین ممکن است فردی دچار بیماری روانی نباشد ولی در عین حال دارای سطح پایینی از بهزیستی باشد. از این رو برخی از محققان بر لزوم در نظر گرفتن جنبه‌های مثبت انسانی و مفهوم بهزیستی^۲ در تعریف سلامت روانی تأکید کرده‌اند (Keyes, ۲۰۰۲; Ryff & Singer, ۲۰۰۲). از دیدگاه رایان و دسی (۲۰۰۱) دو رویکرد اصلی در تعریف بهزیستی وجود دارد: لذت‌گرایی^۳ و فضیلت‌گرایی^۴. در برداشت لذت‌گرایانه از بهزیستی که برخی محققان معادل بهزیستی هیجانی را برای آن در نظر گرفته‌اند، بهزیستی در واقع به معنای به حداکثر رساندن لذت و به حداقل رساندن درد تلقی می‌شود. اما برخی دیگر از محققان، این سطح از بهزیستی را ناکافی دانسته، بیش‌تر بر جنبه فضیلت‌گرایی بهزیستی تأکید دارند و جنبه روان‌شناختی بهزیستی را برجسته می‌سازند. این افراد معتقدند بهزیستی دربرگیرنده باور و تلاش برای کمال و تحقق نیروهای بالقوه واقعی فرد است (Ryan & Deci, ۲۰۰۱). از سوی دیگر، صاحب‌نظرانی هم چون کیز (۱۹۹۸) معتقدند که در کنار جنبه‌های شخصی بهزیستی، نمی‌توان از جنبه اجتماعی آن غافل شد چراکه انسان‌ها موجوداتی اجتماعی هستند که در محاصره‌ی برساخته‌های اجتماعی مختلف می‌باشند. از این رو برای فهم جامع و کامل سلامت روانی باید به بعد اجتماعی بهزیستی نیز توجه داشت. بر این اساس کیز (۲۰۰۷) مدل جامعی از سلامتی روان ارائه داد که به مدل سلامت روانی جامع (کامل)^۵ معروف است و در آن برای مفهوم سلامت روانی سه جنبه یا بُعد مختلف بهزیستی در نظر گرفته شده است: الف) بهزیستی هیجانی یا عاطفی که به وجود یا فقدان احساسات مثبت نسبت به زندگی اشاره دارد ب) بهزیستی روان‌شناختی که دربرگیرنده میزان تلاش برای رسیدن به کمال و شکوفایی استعدادهای درونی فرد است ج) بهزیستی اجتماعی که به کیفیت تعامل و ارتباط فرد با افراد جامعه و برساخته‌های اجتماعی

^۱ Keyes
^۲ Well being
^۳ Hedonism

^۴ Eudemonism
^۵ Complete Mental Health Model

اشاره دارد. امروزه این سه جنبه از سلامت روان مورد توافق بسیاری از محققان است. تمرکز این پژوهش نیز بر این مفهوم‌سازی از سلامت روان می‌باشد. از این رو برای متمایز ساختن این مفهوم‌سازی از دیگر مفهوم‌سازی‌های صورت گرفته از سلامت روان (مانند مفهوم‌سازی گلدبرگ و ویلیام (۱۹۸۸) که بیش تر برای غربالگری افراد سالم و بیمار مورد استفاده قرار می‌گیرد)، در این پژوهش به جای عبارت "سلامت روانی" از عبارت "سلامت روانی جامع" استفاده می‌شود.

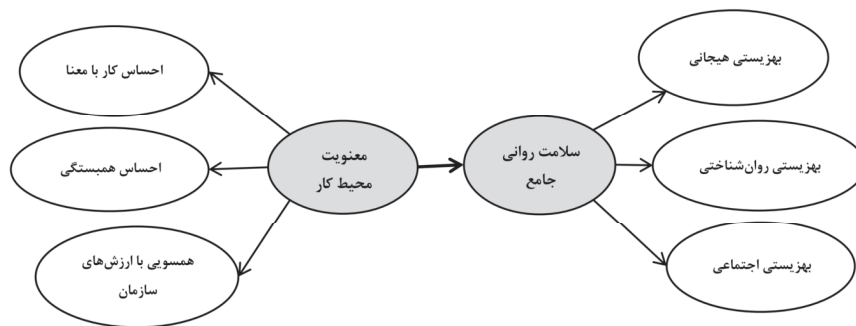
معنویت محیط کار می‌تواند بر جنبه‌های مختلف سلامت روانی کارمند تأثیرگذار باشد. مطابق با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، فرد نیاز به رشد و توسعه دارد تا زمانی که به بالاترین سطح سلسله مراتب نیازها یعنی خودشکوفایی برسد که در آن، فرد تحقق کامل فکری، عاطفی و معنوی را تجربه می‌کند (Milliman, Gatling, & Bradley-Geist, ۲۰۱۷). بر این اساس با توجه به نقشی که ابعاد معنویت محل کار می‌توانند در برآورده ساختن نیازهای مرتبه بالاتر و نیازهای معنوی کارکنان ایفا کند، می‌توان ادعا کرد بین ابعاد معنویت در محل کار و سلامت روانی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. برخی محققان معتقدند معنویت محیط کار از آن دسته از ویژگی‌های محیط سازمانی است که قابلیت ارتقای هم‌زمان جنبه‌های مختلف سلامت روانی کارکنان را دارد (Grant, Christianson, & Price, ۲۰۰۷). شیب (۲۰۰۶) نیز اشاره می‌کند که معنویت محیط کار به‌طور بالقوه ارتباط تنگاتنگی با بهزیستی افراد، سازمان‌ها و حتی جوامع دارد و می‌تواند به سازمان‌ها در مواجهه با مسائل مختلف مرتبط با کیفیت زندگی کارکنان کمک کند. در سطح فردی وجود معنا در کار که یکی از ابعاد معنویت محیط کار می‌باشد، باعث می‌شود کارکنان، بیش تر احساس شادی کنند و به شغل خود به‌عنوان یک خیر بزرگ نگاه نمایند و در نتیجه، از زندگی لذت بیشتری ببرند (Duchon & Plowman, ۲۰۰۵). در سطح گروهی نیز در صورت تحقق احساس هم‌بستگی که از دیگر ابعاد معنویت در محل کار است، نیاز کارکنان برای پذیرش و قدردانی توسط دیگران تأمین می‌شود که این امر مطابق با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو می‌تواند برای کارمند حس رضایت از خود را به دنبال داشته باشد (Rego, Pina e Cunha, & Souto, ۲۰۰۷). همسویی با ارزش‌های سازمانی نیز می‌تواند رابطه مثبتی با سلامت روانی کارمند

داشته باشد. نتایج مطالعات محققان نشان می‌دهد زمانی که تطابق خوبی میان ارزش‌های سازمان و ارزش‌های کارمند وجود داشته باشد، فرد رضایت بیشتری از خود و کار خود خواهد داشت و به مشارکت در سازمان و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی خود علاقه بیشتری نشان خواهد داد (Milliman et al., ۲۰۰۳). کاراکاس (۲۰۱۰) نیز با مرور نتایج مطالعات گذشته نشان می‌دهد که اتخاذ شیوه‌های معنوی در محیط کار می‌تواند جنبه‌های مثبت زندگی کاری کارکنان مانند روحیه و تعلق سازمانی را افزایش و برخی جنبه‌های منفی مانند استرس و فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

نتایج مطالعات تجربی گذشته نیز نشان می‌دهد هرچند که برابر بررسی محققان این پژوهش تاکنون مطالعه تجربی معتبری به بررسی هم‌زمان سه بُعد معنویت محیط کار بر سه بُعد سلامت روانی کارکنان نپرداخته است، اما در مجموع نتایج مطالعات گذشته تأثیر معنادار معنویت محیط کار بر برخی جنبه‌های سلامت روانی کارکنان را مورد تأیید قرار داده‌اند. به‌عنوان مثال نتایج تحقیق وندربرگ (۲۰۱۱) و مک کی و همکاران (۲۰۱۱) تأثیر معنویت محیط کار بر بهزیستی روان‌شناختی (که یکی از ابعاد سلامت روانی جامع می‌باشد) را مورد تأیید قرار می‌دهد. در داخل کشور نیز نتایج مطالعات امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد معنویت محیط کار تأثیر معناداری بر سلامت روانی کارکنان وزارت راه و شهرسازی دارد. البته لازم به توضیح است که در مطالعه اشاره شده، سلامت روانی کارکنان با استفاده از پرسش‌نامه ۱۲ سوالی گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸) که بیش‌تر برای غربالگری افراد سالم و بیمار مورد استفاده قرار می‌گیرد، اندازه‌گیری شده است، در حالی که در این پژوهش سلامت روانی کارکنان با استفاده از پرسش‌نامه‌ی کوتاه شده سلامت روانی کیز و همکاران (۲۰۰۸) که جنبه‌های مختلف بهزیستی کارمند را می‌سنجد، اندازه‌گیری می‌شود.

بنابراین به‌طور کلی و با توجه به توضیحات ارائه شده، فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از:

فرضیه اصلی: معنویت محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت روانی جامع کارکنان دارد.



شکل ۱- مدل نظری تحقیق (منبع: میلمن و همکاران، ۲۰۰۳؛ کیز و همکاران، ۲۰۰۸)

بر اساس فرضیه اصلی تحقیق می‌توان سه فرضیه فرعی نیز متصور بود که عبارتند از:

- معنویت محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود هیجانی کارکنان دارد.
- معنویت محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود روان‌شناختی کارکنان دارد.
- معنویت محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود اجتماعی کارکنان دارد.

بر این اساس در شکل (۱) مدل نظری تحقیق که برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق در نظر گرفته شده، ارائه گردیده است که در آن، برای اندازه‌گیری مفهوم معنویت محیط کار از ابعاد پیشنهادی میلمن، زاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) و برای اندازه‌گیری مفهوم سلامت روانی جامع کارکنان از ابعاد پیشنهادی کیز، ویسینگ، پاتگیتز، تیمان، کروگر و ون روی (۲۰۰۸) بهره گرفته شده است. در بخش بعدی، توضیحات بیشتری در ارتباط با این مقیاس‌ها ارائه خواهد شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی است که از رویکرد کمی برای اجرای تحقیق استفاده نموده است. برای این منظور برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی پازارگاد واقع در منطقه

ویژه اقتصادی انرژی پارس در عملویه بوده است. جمعیت آماری این پژوهش حدود ۱۱۰۰ نفر (شامل کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانکاری) برآورد شد. حجم نمونه مطابق جدول مورگان حدود ۲۸۵ نفر تعیین شد. پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی به‌صورت حضوری و یا از طریق پرسش‌نامه الکترونیکی و از طریق شبکه ارتباطات داخل سازمانی در اختیار ۳۵۳ نفر از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. سرانجام با پیگیری‌های به عمل آمده، تعداد ۲۳۸ پرسش‌نامه‌ی کامل و مطلوب دریافت گردید و برای تجزیه و تحلیل‌های بعدی مورد استفاده قرار گرفت.

در این مطالعه برای اندازه‌گیری سازه معنویت محیط کار از مقیاس پیشنهادی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) در طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. بر این اساس سازه معنویت محیط کار به‌عنوان یک سازه مرتبه دوم متشکل از سه سازه مرتبه اول احساس معنا در کار (سه گویه)، احساس هم‌بستگی با همکاران (چهار گویه) و احساس همسویی با ارزش‌های سازمان (چهار گویه) عملیاتی گردیده است. هم‌چنین در این پژوهش برای سنجش سلامت روان کارکنان با در نظر گرفتن طیف پنج امتیازی لیکرت، از مقیاس سلامت روانی کیز با عنوان MHC-SF^۱ که شامل ۱۴ گویه بوده و کوتاه شده مقیاس ۴۰ گویه‌ای MHC-LF می‌باشد (Keyes, Wissing, Potgieter, Temane, Kruger, & Van Rooy, ۲۰۰۸). بهره گرفته شده است. به‌طور کلی، مهم‌ترین مزیت مقیاس سلامت روانی کیز جامع بودن آن است که در آن، برای اندازه‌گیری سلامت روانی افراد از سه زیر مقیاس بهزیستی هیجانی (سه گویه)، بهزیستی روان شناختی (شش گویه) و بهزیستی اجتماعی (پنج گویه) استفاده شده است (Žemojtel, Piotrowska et al., ۲۰۱۸). با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، مقدار این ضریب برای پرسش‌نامه میلیمن ۰/۸۱ و برای پرسش‌نامه کیز ۰/۸۴ به دست آمد که این نتیجه، نشان از پایایی مناسب پرسش‌نامه‌ها دارد.

در این پژوهش روایی پرسش‌نامه‌ها از نظر ظاهری (صوری)، محتوایی و سازه مورد بررسی قرار گرفته است. بررسی روایی سازه‌ها از دو منظر روایی همگرا و روایی واگرا صورت گرفته است. نتیجه بررسی روایی همگرا در سطح شاخص‌ها با استفاده از ضرایب بارهای عاملی نشان

^۱ Mental Health Continuum-Short Form

جدول ۱- میانگین واریانس استخراج شده سازه‌های مرتبه اول و دوم مدل تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	سازه‌های مرتبه اول و دوم
۰/۶۶	احساس معنا در کار
۰/۷۰	احساس هم‌بستگی
۰/۶۱	احساس همسویی با ارزش‌های سازمانی
۰/۶۲	بهبودی هیجانی
۰/۶۵	بهبودی روان شناختی
۰/۶۰	بهبودی اجتماعی
۰/۵۲	معنویت محیط کار
۰/۵۵	سلامت روانی جامع

داد که کلیه ضرایب بارهای عاملی شاخص‌ها (سنجه‌ها) بالاتر از ۰/۵ می‌باشند که این نشان از مطلوب بودن روایی همگرا در سطح شاخص‌های مدل تحقیق دارد. هم‌چنین مقدار AVE برای کلیه سازه‌ها بالاتر از مقدار بحرانی ۰/۵ به دست آمده است جدول (۱). این نتیجه نشان می‌دهد روایی همگرا در سطح سازه‌های مدل نیز در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

در این پژوهش، روایی واگرا نیز در دو سطح شاخص‌ها و سطح سازه‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از بررسی روایی واگرا در سطح شاخص‌ها نشان داد مقدار هم‌بستگی میان هر یک از شاخص‌ها با سازه مربوط به خود (بار عاملی) از هم‌بستگی میان آن‌ها با سایر سازه‌های مدل بیشتر است که این نتیجه نشان‌دهنده روایی واگرای مناسب در سطح شاخص‌ها می‌باشد. هم‌چنین نتایج بررسی روایی واگرا در سطح سازه‌ها که با استفاده از روش پیشنهادی فورنل و لارکر (۱۹۸۱) (ماتریس مقایسه جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه با مقادیر ضرایب هم‌بستگی بین آن سازه با دیگر سازه‌های مدل) (Fornell & Larcker, ۱۹۸۱)

جدول ۲- ماتریس مقایسه جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه با ضرایب هم‌بستگی بین سازه‌ها
(منبع: یافته‌های پژوهش)

سازه‌ها	احساس کار بامعنا	احساس هم‌بستگی	همسویی با ارزش‌ها	بهبودی هیجانی	بهبودی روان شناختی	بهبودی اجتماعی	معنویت محیط کار	سلامت روانی جامع
احساس کار بامعنا	۰/۸۱							
احساس هم‌بستگی	۰/۴۴	۰/۸۴						
همسویی با ارزش‌ها	۰/۴۹	۰/۳۰	۰/۷۸					
بهبودی هیجانی	۰/۲۳	۰/۵۲	۰/۱۸	۰/۷۹				
بهبودی روان شناختی	۰/۱۱	۰/۶۱	۰/۰۵	۰/۵۲	۰/۸۱			
بهبودی اجتماعی	۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۳۶	۰/۵۱	۰/۳۷	۰/۷۷		
معنویت محیط کار	۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۷۲	۰/۴۳	۰/۴۵	۰/۵۲	۰/۶۳	
سلامت روانی جامع	۰/۳۰	۰/۶۲	۰/۲۳	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۶۴

صورت گرفت جدول (۲)، نشان داد جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه (خانه‌های قطر اصلی) از مقدار ضرایب هم‌بستگی بین آن سازه با دیگر سازه‌های مدل (به استثنای سازه مرتبه بالاتر خود) که در خانه‌های زیر قطر اصلی جدول قرار دارند، بیش‌تر است که این نتیجه نیز نشان‌دهنده روایی و اگرایی مناسب مدل پیشنهادی تحقیق در سطح سازه‌ها می‌باشد.

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری که با استفاده از نرم‌افزار تحلیل آماری Amos ۲۳ اجرا شده است، بهره گرفته شده است. برای این منظور ابتدا برازش مدل با استفاده از چهار شاخص رایج برازش کای اسکوئر نسبی (χ^2/df)، برازش تطبیقی (CFI)، برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) و ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) بررسی گردیده و در ادامه، به آزمون فرضیه‌ها با استفاده از بررسی معناداری ضرایب بتای استاندارد شده در نرم‌افزار Amos ۲۳ پرداخته شده است.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی این پژوهش نشان می‌دهد ۹۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۶ درصد زن بوده‌اند. سطح تحصیلات لیسانس با حدود ۴۸ درصد و سطح تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم با حدود ۲۲ درصد به ترتیب بیش‌ترین فراوانی را داشته‌اند. ۳۸ درصد از پاسخ دهندگان در مشاغل کارشناسی، ۳۵ درصد در مشاغل دیپلم‌پذیر (کارمندی، کارگری و خدماتی)، ۲۱ درصد در مشاغل تکنسینی و ۶ درصد نیز در مشاغل مدیریتی مشغول به کار بوده‌اند. بازه‌های سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و بازه‌های سنی ۴۰ تا ۵۰ سال به ترتیب با حدود ۶۵ درصد و ۲۵ درصد بیش‌ترین فراوانی را داشته‌اند.

قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، برازش مدل تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. در جدول (۳) نتایج بررسی برازش مدل تحقیق حاضر بر اساس شاخص‌های مختلف رایج در برازش مدل‌های کوواریانس محور ارائه گردیده است. همان‌طور که از این جدول نیز مشخص است، کلیه شاخص‌های برازش مدل این تحقیق در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

در ادامه پس از اطمینان از برازش مناسب مدل، به آزمون فرضیه اصلی تحقیق پرداخته شده است. در جدول (۴) ضریب معناداری میان متغیر پنهان معنویت محیط کار و متغیر پنهان سلامت روانی جامع که توسط نرم‌افزار در سطح خطای پنج درصد گزارش شده، ارائه شده است. این ضریب ۴/۳۰ می‌باشد؛ بزرگ‌تر بودن این ضریب از مقدار ۱/۹۶ ($p < 0/05$)، حاکی از معنادار بودن تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روانی جامع در سطح اطمینان ۹۵٪ است و در نتیجه، فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. هم‌چنین ضریب

جدول ۳- وضعیت شاخص‌های برازش مدل تحقیق حاضر (منبع: یافته‌های پژوهش)

شاخص‌های برازش مدل	کای اسکوئر نسبی (χ^2/df)	برازش تطبیقی (CFI)	برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
محدوده قابل قبول	کوچکتر از ۵	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۵۰	کمتر از ۰/۰۸
وضعیت شاخص در مدل تحقیق حاضر	۳/۱۱	۰/۹۲	۰/۷۰	۰/۰۸

تأثیر به دست آمده (۰/۶۸) نشان می‌دهد متغیر معنویت محیط کار تأثیر قوی و قابل ملاحظه‌ای بر متغیر سلامت روانی جامع کارکنان دارد و قادر است حدود ۴۷ درصد از واریانس متغیر سلامت روانی جامع را تبیین نماید.

برای آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی تحقیق، از معناداری ضریب اثر کل متغیر معنویت محیط کار بر هر یک از سه بُعد متغیر سلامت روانی جامع که در نرم‌افزار Amos گزارش می‌شود، استفاده شده است. بر این اساس در جدول (۴) نتایج و جزئیات اجرای آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق ارائه گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روانی جامع کارکنان و سه بُعد اصلی آن (بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان شناختی و بهزیستی اجتماعی) در یک مطالعه تجربی بوده است که برابر بررسی محققان این پژوهش، تاکنون مطالعه مهمی در این زمینه خصوصاً در داخل کشور صورت نگرفته بود. نتایج این مطالعه نشان داد معنویت محیط کار تأثیر معنادار و قابل توجهی بر سلامت روانی جامع کارکنان دارد. نتایج این تحقیق این ادعای شیپ (۲۰۰۶) مبنی بر وجود یک رابطه بالقوه قوی میان معنویت محیط کار و سلامت افراد، سازمان‌ها و جوامع را حداقل در سطح فردی مورد تأیید قرار می‌دهد. هم‌چنین، تأیید

جدول ۴- خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق و فرضیه‌های فرعی مرتبط با آن (منبع: یافته‌های پژوهش)

نتیجه آزمون فرضیه	سطح معناداری	اثر کل (Total Effect)	ضریب معناداری (t-value)	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه‌های تحقیق
تایید فرضیه	---	---	۴/۳۰	۰/۶۸	معنویت محیط کار --> سلامت روانی جامع (فرضیه اصلی)
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۳۸	---	---	معنویت محیط کار --> بهزیستی هیجانی (فرضیه فرعی اول)
تایید فرضیه	۰/۰۰۳	۰/۵۶	---	---	معنویت محیط کار --> بهزیستی روان شناختی (فرضیه فرعی دوم)
تایید فرضیه	۰/۰۰۳	۰/۵۱	---	---	معنویت محیط کار --> بهزیستی اجتماعی (فرضیه فرعی سوم)

$p < 0/05$

تأثیر معنویت محیط کار بر بهزیستی روان شناختی (۵۶ درصد) در این تحقیق با نتایج به دست آمده از تحقیق وندربرگ (۲۰۱۱) و مک کی و همکاران (۲۰۱۱) که به بررسی تجربی تأثیر معنویت محیط کار بر بهزیستی روان شناختی (که یکی از ابعاد سلامت روانی جامع می‌باشد) پرداخته بودند، مطابقت دارد. از طرفی، شدت ضریب تأثیر به دست آمده در این تحقیق از رابطه میان معنویت محیط کار و سلامت روانی کارکنان (۶۸) به‌طور قابل ملاحظه‌ای از ضریب تأثیر ۰/۲۶ به دست آمده در تحقیق امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۶) بیش‌تر است که این نتیجه می‌تواند تأکیدی بر اهمیت و جایگاه معنویت محیط کار در

افزایش سلامت روانی کارکنان و لزوم توجه بیش از پیش مدیران به این مفهوم باشد. اهمیت نتیجه به دست آمده از این تحقیق از این جهت است که امروزه سلامت روانی کارکنان یکی از ویژگی‌های مسلّم سلامت سازمانی محسوب می‌شود (Wilson, Dejoy, ۲۰۰۴, Vandenberg, Richardson, & Mcgrath, ۲۰۰۴) که مستقیماً بر عملکرد شغلی کارمند و بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار است (Wright & Huang, ۲۰۱۲). بنابراین، با ایجاد اثربخش ساز و کارهای مرتبط با معنویت محیط کار می‌توان تا حدود زیادی سلامت روانی کارکنان و به دنبال آن، عملکرد شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمانی را تضمین کرد که این نتیجه می‌تواند خبر خوشایند و امیدوارکننده‌ای برای مدیران سازمان‌ها باشد. از طرفی، نتایج این تحقیق این ادعای گرنٹ و همکاران را تأیید می‌کند که معنویت محیط کار می‌تواند هم‌زمان بر هر سه بُعد سلامت روان کارکنان تأثیر مثبت و قابل ملاحظه‌ای داشته باشد (Grant et al., ۲۰۰۷). این نتیجه می‌تواند برای مدیران سازمان‌ها نیز مهم تلقی شود چراکه یکی از چالش‌های امروز آن‌ها همین نکته است که برخی اقدامات مدیریتی آن‌ها ممکن است هم‌زمان باعث تقویت یک بُعد از سلامت روان کارکنان و تضعیف بُعد دیگری از آن شود. برای مثال، افزایش مسئولیت‌های شغلی می‌تواند از یک طرف موجب ایجاد رضایت در فرد شود و از طرفی دیگر، موجب افزایش استرس و فشارهای فیزیکی و روحی گردد. در حالی که همان‌طور که نتایج این تحقیق نیز نشان می‌دهد، ماهیت معنویت محیط کار به گونه‌ای است که به‌طور بالقوه می‌تواند موجب تقویت هم‌زمان ابعاد مختلف سلامت روان کارکنان شود. با توجه به این که کارکنانی که در این مطالعه مورد نظرسنجی قرار گرفته‌اند در شرایط سخت کاری عسلویه مشغول به کار هستند، بنابراین از دیگر نتایج به دست آمده از این تحقیق می‌توان به این نکته اشاره کرد که نقش معنویت محیط کار می‌تواند در محیط‌های کاری خاص و دشواری هم‌چون منطقه صنعتی عسلویه (که با ویژگی‌هایی هم‌چون شرایط کاری اقماری، گرما و آلودگی بیش از حد هوا و ... شناخته می‌شود)، اهمیت و جایگاه مضاعفی پیدا کند. البته در این زمینه لازم است تحقیقات میدانی بیش‌تری انجام شود.

به‌طور کلی، بر اساس نتایج این تحقیق ضروری است مدیران شرکت‌ها علی‌الخصوص مدیران شرکت‌های دارای شرایط سخت کاری (مانند شرکت‌های واقع در عسلویه) که

کارکنان آن‌ها در معرض آسیب‌های روانی بسیاری قرار دارند، ساز و کارهایی را برای پرورش اثربخش معنویت در محیط کار هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی در نظر بگیرند و به کارکنان خود اجازه داده و حتی تشویق کنند تا معنویت محیط کاری را نیز تجربه کرده و از این طریق به زندگی کاری خود معنای جدیدی دهند. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل غنی‌سازی شغلی، طراحی مجدد شغل، پرورش و توسعه کارکنان و به‌طور کلی، هرچه لذت بخش‌تر کردن وظایف شغلی کارکنان و محیط کاری آنها، ادراک آن‌ها را از احساس معنا در کار بهبود بخشند. هم‌چنین می‌توانند با ایجاد یک جو دوستانه و حمایتی و ترویج احساس هم‌بستگی در میان کارکنان، زمینه کاهش استرس کارکنان و ارضای نیازهای اجتماعی آن‌ها را فراهم سازند. مدیران با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تدوین استراتژی‌ها و اهداف کلان سازمان با کمک آنها، می‌توانند زمینه پذیرش هرچه بیش‌تر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان را موجب شوند. با چنین اقداماتی می‌توان موجب ارتقای سطح سلامت روان کارکنان و به دنبال آن، بهبود عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها شد و در نهایت، زمینه تحقق چشم‌اندازها و اهداف کلان سازمان را فراهم آورد.

در پایان، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آینده بر اساس مدل پیشنهادی این تحقیق به بررسی تجربی رابطه میان معنویت محیط کار و سلامت روان کارکنان در تعداد نمونه بیش‌تر و در بسترهای دیگر و احیاناً با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی احتمالی پرداخته شود.

منابع

امراللهی بیوکی، ناهید، شاکر اردکانی، محمد و شکری، شکوفه (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش متغیرهای میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت روانی و شادی کارکنان (وزارت راه و شهرسازی جمهوری اسلامی ایران). نشریه تحقیقات نوین مدیریت خاتم. ۱ (۲)، صص ۶۹-۹۰.

فرهنگی، علی‌اکبر، فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۳ (۴)، صص ۳۶-۵.

De Klerk, J. J. (۲۰۰۵). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, ۱۳(۱), ۶۴-۶۸.

Duchon, D. & Plowman, D. A. (۲۰۰۵). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, ۱۶(۵), ۸۰۷-۸۳۳.

Fornell, C. & Larcker, D. F. (۱۹۸۱). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing Research*, ۳۹-۵۰.

Gavin, J. H. & Mason, R. O. (۲۰۰۴). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, ۳۳(۴), ۳۷۹-۳۹۲.

Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (۲۰۰۳). Toward a science of workplace spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ۳-۲۸.

Goldberg, D. P. & Williams, P. (۱۹۸۸). User's guide to the General Health Questionnaire. *Windsor*.

Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (۲۰۰۷). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, ۲۱(۳), ۵۱-۶۳.

Herrman, H., Saxena, S., & Moodie, R. (۲۰۰۵). *Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice: a report of the World Health Organization, Department of Mental Health and Substance Abuse in collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation and the University of Melbourne*. World Health Organization.

- Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R. A. (۲۰۰۴). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, ۴۹(۲), ۱۲۹-۱۴۲.
- Karakas, F. (۲۰۱۰). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, ۹۴(۱), ۸۹-۱۰۶.
- Keyes, C. L. (۲۰۰۲). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, ۲۰۷-۲۲۲.
- Keyes, C. L. (۲۰۰۷). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, ۶۲(۲), ۹۵.
- Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (۲۰۰۸). Evaluation of the mental health continuum-short form (MHC-SF) in setswana-speaking South Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, ۱۵(۳), ۱۸۱-۱۹۲.
- Keyes, C. L. M. (۱۹۹۸). Social well-being. *Social psychology quarterly*, ۱۲۱-۱۴۰.
- McKee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, E. K., & Kelley, E. (۲۰۱۱). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۸(۳), ۲۳۳-۲۵۵.
- 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.
- Milliman, J., Gatling, A., & Bradley-Geist, J. C. (۲۰۱۷). The implications of workplace spirituality for person-environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, ۹(۱), ۱.

- Nasina, M. D., Pin, D., & Pin, K. (۲۰۱۱). The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter? *Journal of global management*, ۲(۲), ۲۱۶-۲۲۶
- Prabhu, K. N., Rodrigues, L., & Kumar, K. R. (۲۰۱۷). Workplace Spirituality: A Review of Approaches to Conceptualization and Operationalization. *Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality*, ۹(۲), ۱-۱۷
- Rego, A. & Pina e Cunha, M. (۲۰۰۸). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, ۲۱(۱), ۵۳-۷۵.
- Rego, A., Pina E. Cunha, M., & Souto, S. (۲۰۰۷). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, ۵(۳), ۱۶۳-۱۸۳.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (۲۰۰۱). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, ۵۲(۱), ۱۴۱-۱۶۶.
- Ryff, C. & Singer, B. (۲۰۰۲). From social structure to biology. *Handbook of positive psychology*, ۶۳-۷۳.
- Sheep, M. L. (۲۰۰۶). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of business ethics*, ۶۶(۴), ۳۵۷-۳۷۵.
- Vandenberghe, C. (۲۰۱۱). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۸(۳), ۲۱۱-۲۳۲.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (۲۰۰۴). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, ۷۷(۴), ۵۶۵-۵۸۸.

- Wright, T. A. & Huang, C. C. (۲۰۱۲). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, ۳(۸), ۱۱۸۸-۱۱۹۲.
- Żemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J. P., Osin, E. N., Ciecuch, J., Adams, B. G., Ardi, R., Clinton, A. (۲۰۱۸). The mental health continuum-short form: The structure and application for cross-cultural studies—A ۳۸ nation study. *Journal of clinical psychology*, ۷۴(۶), ۱۰۳۴-۱۰۵۲.