

Investigating the Effect of Religious Capital on Job Motivation With the Mediating Role of Spirituality in the Workplace

(Case Study: Hospital Staff of Isfahan University of Medical Sciences)

Farshidaslani (Ph. D.)¹

Akbar Bahmani (Ph. D.)²

Mehdi Mohammadi (Ph. D.)³

Abstract

Job passion is one of the novel and relatively widely used concepts in modern approaches to human resource management. The relationship between religion and job motivation can be important in terms of hiring and promoting the right organizational culture. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of religious capital on job motivation with the mediating role of spirituality in the workplace. The present study is an applied and analytical research that was conducted cross-sectionally in 1399. The statistical population of the study was 740 nurses from the hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Using random sampling method, a sample of 253 nurses was selected using the Cochran's formula. The data collection tool was a standard questionnaire whose validity and reliability were confirmed. Descriptive, mean and standard deviation statistical methods were used to analyze the collected data and inferential statistical methods, multivariate analysis of variance (MANOVA) and correlation and regression tests were used. Data were also analyzed using SPSS and AMOS software. The results according to the hypotheses show that at the 95% confidence level in the hospitals of Isfahan University of Medical Sciences, religious capital has a positive and significant effect on job motivation. Religious capital has a positive and significant effect on spirituality in the workplace. Spirituality in the workplace has a positive and significant effect on job motivation. Nurses can positively affect people's beliefs about their abilities to achieve success by instilling a sense of hope, faith and insight into nurses.

Keywords: *Job Passion, Religion, Religious Capital, Spirituality in the Workplace, Nurses.*

1. Assistant Professor, Department of public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Correspondent Author: Associate Professor, Department of public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Department of public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

بررسی تأثیر سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی

با نقش میانجی معنویت در محیط کار

(مورد مطالعه: کادر درمان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)

فرشید اصلانی*، اکبر بهمنی**، مهدی محمدی***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۴

چکیده

اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم بدیع و نسبتاً پرکاربرد در رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی است. تأثیر مذهب بر اشتیاق شغلی از حیث استخدام و ترویج فرهنگ سازمانی صحیح می‌تواند حائز اهمیت باشد. لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کار در نظر گرفته شد. مطالعه حاضر، پژوهشی کاربردی و تحلیلی است که به طور مقطعی در سال ۱۳۹۹ انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۷۴۰ پرستار از بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای به حجم ۲۵۳ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری از روش‌های آمار توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد و از روش‌های آمار استنباطی، تحلیل واریانس چند متغیری مانوا (MANOVA) و آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد. همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج به تفکیک فرضیات نشان دهنده آن است که در سطح اطمینان ۹۵٪ در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان سرمایه‌های مذهبی تأثیر مثبت و معنی داری بر اشتیاق شغلی دارد. سرمایه‌های مذهبی تأثیر مثبت و معنی داری بر معنویت در محیط کار دارد. معنویت در محیط کار تأثیر مثبت و معنی داری بر اشتیاق شغلی دارد. سرپرستاران با القای احساس امید، ایمان و بصیرت بخشی به پرستاران می‌توانند باورهای افراد به توانایی هایشان برای دستیابی به موفقیت را تحت تأثیر مثبت قرار دهند.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، مذهب، سرمایه مذهبی، معنویت در محیط کار، پرستاران.

*. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

** نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*** استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

در جامعه‌ای مذهبی، هر انسانی محترم و دارای شخصیت و کرامت می‌باشد. این تکریم و بزرگداشت از زاویه شناخت مقام «خلیفه الهی» خویش و اینکه اشرف مخلوقات است و همچنین از بعد اجتماعی هم حائز اهمیت است. یعنی در جامعه اسلامی انسانها علاوه بر حفظ کرامت خودشان، موظف به تکریم و تجلیل دیگران نیز هستند و نباید از آن کوتاهی و غفلت کنند. این رویکرد، مانع ایجاد روابط خشک کارگری و کارفرمایی و منعطف به نقش برادری و مساوات است که می‌تواند بستر روابط کار را تعدیل و تلطیف نماید. رعایت اخلاق شامل امانت داری، عدم غیبت و تهمت، عدم قضاوت ناروا، رعایت عدالت و انصاف، قناعت، بخشندگی، رحمت و دوستی بین مردم، خداترسی، تقوا مندی و... همگی به عنوان نهادهای ریشه دار در مذهب می‌تواند اخلاق سازمانی را به نحو عالی پالایش نماید. داشتن محیط مثبت، ضمن ایجاد اشتیاق شغلی و هم افزایی آثار یکدیگر، نتایج حاصل از اشتیاق شغلی شامل بهره‌وری و کارآمدی و عملکرد بهتر سازمان را بهینه می‌نماید. بنابراین وجود گرایش‌های مذهبی، هم باعث افزایش دلبستگی شغلی و هم نتایج بعدی آن می‌گردد (تراس، ۲۰۰۶). از طرفی؛ سازمان‌ها اکنون به طور روز افزونی، بی‌ارزشی کسب موفقیت‌های مالی را در مقابل هزینه‌های ارزش انسانی درک کرده‌اند؛ و در شروع هزاره جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی آن‌ها و نیز شکوفا ساختن قابلیت‌های بالقوه‌شان در محیط‌های کاری راه‌های جدیدی یافته‌اند. پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تأکید کرده‌اند (مک موری و سیمرس^۱، ۲۰۱۹). معنویت گرایی در واقع تحقق بخشیدن به ظرفیت ارزش انسان است (مک کوئاری^۲، ۲۰۱۰). معنویت یعنی اعتقاد بشری در حرکت به جلو و رابطه با نیروئی برتر، باور خود و دیگران که بر اساس آن حس آگاهی، پیوند و وارستگی پدید می‌آید (سوئیفت^۳، ۲۰۱۳). فضایی مانند خرد، عدالت، اعتدال و شکیبایی و همچنین خصوصیات مذهبی چون تقدیر، امیدواری و تقوا را به معنویت ربط داد و بیان داشت که "معنویت اکتسابی

1. McMurray & Simmers
2. Macquarrie
3. Swift

است و نه ذاتی" (وایت و تافت^۱، ۲۰۱۴). در جهان امروزی سازمان‌ها برای اینکه بتوانند قابلیت‌های رقابتی خود را حفظ کنند مدام در حال سازماندهی مجدد سازمان خود هستند. این سازماندهی‌ها در قالب اقداماتی نظیر: حذف لایه‌های مدیریتی، استراتژی کاهش، ادغام شدن با سازمان‌های دیگر، برون سپاری فعالیت‌ها می‌باشد. این فعالیت‌ها برای آن انجام می‌شود تا سازمان تا حد امکان مسطح شده و در نتیجه با کاهش رده‌های مدیریتی و افزایش بهره‌وری هزینه‌های کاری کاهش پیدا کند. این تغییرات که بعضاً باعث کاهش یا افزایش تعداد و تنوع نیروی انسانی می‌شود، باعث بروز مشکلاتی برای مدیریت منابع انسانی خواهد شد (جوشی و جان^۲، ۲۰۱۶).

در ایران نیز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عنوان متولی سلامت در کشور با عنایت به وظایف و مأموریت‌های کلی و اسناد بالادستی به‌ویژه سند چشم‌انداز بیست‌ساله، سیاست‌های کلی سلامت، مواد قانونی مرتبط با سلامت در برنامه پنجم توسعه و برنامه‌های دولت یازدهم، اجرای برنامه تحول توسعه را، پس از یک مرحله مطالعاتی شش‌ماهه از اردیبهشت‌ماه سال ۱۳۹۳ آغاز نمود (دفتر تحقیقات و سیاست‌های مالی، ۱۳۹۶). لذا وزارت بهداشت مکلف است با راهبری و هماهنگی سازمان‌ها و دستگاه‌های مختلف، سلامت جامعه را تأمین کند. در این راستا، ارتقاء کیفیت و عدالت در ارائه خدمات که با مدیریت و اجرای قوانین مصوب امکان‌پذیر است، با تزریق مالی گسترده و احاطه بر بیمه‌ها تحقق‌پذیر می‌باشد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۶). باین‌وجود علی‌رغم وظایفی که وزارت بهداشت و بیمارستان‌ها و مراکز بهداشت و درمان در خصوص مراجعه کنندگان دارند نسبت به کادر درمانی خود بایستی مقوله‌هایی همچون سرمایه‌های مذهبی و معنویت در محیط کار که می‌تواند در ایجاد نگرش مثبت پرسنل بخش درمان تأثیرگذار باشند، توجه نمایند، چرا که هم‌چنان پرسنل بخش درمان دچار چالش‌های عمده‌ای هستند که نمونه‌های بارز آن، استرس شغلی، عدم تعهد کاری، خستگی کاری، و از این قبیل موارد است که این مهم بازخورد ناخوشایندی برای پرسنل نیز به دنبال داشته است به‌طوری‌که با توجه به تجربیات عینی، خط‌مشی‌های تدوین‌شده نسبت به مقوله‌های مثبت گرا نتوانسته است کارایی و اثربخشی چندانی را برای پرسنل بخش درمان از جمله بیمارستان‌های دانشگاه علوم

1. White& Taft

2. Joshi & Jain

پزشکی که بیشترین مراجعه کنندگان درمانی و بهداشتی را به خود اختصاص داده است، ایجاد نماید؛ زیرا عدم جذب پزشکان متخصص، کمبود نیرو در بخش‌های مختلف، کمبود فضای بیمارستان با توجه به افزایش بار بیماران، نیازمندی به تشکیلات و تجهیزات به روز بیمارستان، از جمله مشکلات قابل توجه در بیمارستان می‌باشد؛ بنابراین مشخص می‌گردد که بهینه نمودن نگرش مثبت گرا در کادر درمان، علی‌رغم مفید بودن آن در سلامت جامعه، موانعی را نیز شامل می‌شود که با انجام کیفی و کمی این پژوهش، کلیه نیازمندی‌های بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی اصفهان بازبینی و مورد شناسایی دقیق قرار می‌گیرد و می‌تواند به عنوان یک مقوله میدانی مستقیم در اختیار متولیان مربوطه قرار بگیرد و آنان نیز با بررسی بیش از پیش، به پایش محیط درمان با تمرکز بر کاهش حداکثری نشانه‌های منفی کاری بر پرسنل از جمله استرس و فرسودگی و برقراری و حفظ عدالت اجتماعی بیمارستان بپردازند. پرستاران به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های نظام درمان، نقش مهمی در جامعه ایفا می‌کنند. این سرمایه‌های عظیم اجتماعی با ایشارگری و از خود گذشتگی، جز جدایی ناپذیر سازمان‌های درمان محور هستند. تاملی در رویکردهای اجتماعی، انسانی و مذهبی پرستاران لازمه مدیریت این منابع انسانی است. از طرفی سرمایه مذهبی نسبت به سرمایه انسانی و اجتماعی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

سؤال پژوهش

با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب، در شرایط سخت جهاد کادر درمان با ویروس منحوس کرونا، تأثیر سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی کادر درمان بیمارستان‌های علوم پزشکی اصفهان با نقش میانجی معنویت در محیط کار به چه صورت خواهد بود؟

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

تعریف اصطلاحات و مفاهیم

به طور کلی صاحبان نظران، سرمایه‌های غیر ملموس را سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سرمایه مذهبی در نظر می‌گیرند. نخستین تعریف سرمایه مذهبی از مباحث بکر^۱

1. Beker

(۱۹۷۶) در مورد تولید خانوارها و رویکرد اقتصادی به سرمایه انسانی وی برگرفته شده است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶). سرمایه مذهبی به مجموعه عملکردها و تجارب، باورها و ارزشها، دانش، قوانین و مقررات، نمادها و واقعیت محیطی و مانند آن در جامعه گفته می‌شود که از وجود مذهب و ایمان مذهبی نشأت گرفته است. لاناکن^۱ سرمایه مذهبی را به عنوان مجموعه‌ای از مهارتها و تجارب ویژه برای مذهب تعریف می‌کند که شامل دانش مذهبی، آشنایی با دکترین مذهبی، آموزه‌های دینی، اعتماد، دوستی و ارتباط با گروه‌ها مذهبی است (فلر^۲، ۲۰۱۲).

اشتیاق شغلی (Engagement) یکی از مفاهیم بدیع و نسبتاً پرکاربرد در رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی است. اگر چه تاکنون تعاریف بسیاری در مورد اشتیاق شغلی مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشده است چرا که این مفهوم از پارادایم‌های جدید حوزه‌ی منابع انسانی بوده و به دلیل راههای متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. در برخی تعاریف از اشتیاق به عنوان یک نگرش توجه شده است (تمایل فرد به انجام کار خوب) در برخی موارد دیگر آن را یک مدل رفتاری می‌داند (تلاش فرد برای کار بیشتر و فراتر از شغل) و در متون دیگر یک نتیجه مثبت است (بهبود خلاقیت و نوآوری از طریق مشارکت و ایده‌پردازی کارمندان). به نظر گیونز^۳ (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش دارد و بر روی تلاشهای مضاعف او در کارش تأثیرگذار است. مسلج و همکاران^۴ (۲۰۰۱) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود (سالانوا و همکاران، ۲۰۰۵)^۵ و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (بالاین و اسپارو^۶، ۲۰۰۹).

معنویت در محیط کاری سازمان در برگیرنده تلاش برای جست و جو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی

1. Lannaccon
2. Flere
3. Gibbons
4. Masla& Leiter
5. Salanova, Agut, & Peiro
6. Balain, & Sparrow

که به نحوی در کارش مشارکت دارند، و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان اوست (لیپس و همکاران^۱، ۲۰۱۴). معنویت در کار، درک و شناسایی این است که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (مارکویس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). معنویت در کار، نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از مسئولیت در سازمان، پهنآوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام‌ها باور شخصی است (عثمان و همکاران^۳، ۲۰۱۳). معنویت در کار، حالات معینی از فرد که به وسیله ی ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، میان فردی، معنوی، عرفانی، وصف پذیر است. بعد فیزیکی؛ احساس و هیجان فیزیکی که بیان وظعیتی مطلوب از انگیزش و انرژی مثبت است. بعد عاطفی؛ اثر مثبتی که همراه با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه دارد (پاناسیو^۴، ۲۰۱۲).

کلمه "معنویت" در قرآن نیامده، ولی با توجه به معنای لغوی آن، که "معنی" به آنچه قصدشده گفته می‌شود. می‌توان گفت، منظور از آن، عالم باطن و حقیقت و روح جهان مادی و ظاهری است که بهترین واژه قرآنی نزدیک به آن "حیات طیبه و نور الهی" است. بدین بیان که در میان انسان‌ها افرادی یافت می‌شوند که افزون بر زندگی عادی همگان، از علم و ایمان و معرفت نسبت به آفریننده هستی برخوردارند، چیزهایی از عالم معنا درک می‌کنند که سایرین از درک آن عاجزند، چیزهایی را اراده می‌کنند که دیگران آن را اراده نمی‌کنند و... در حقیقت درجه‌ای از باطن و حقیقت عالم به رویشان گشوده شده و به معنای عالم دست یافته‌اند (طباطبایی، ۱۳۹۹). «أَوْ مَنْ كَانَ مَيِّتًا فَأَحْيَيْنَاهُ وَجَعَلْنَا لَهُ نُورًا يَمْشِي بِهِ فِي النَّاسِ كَمَنْ مَثَلُهُ فِي الظُّلُمَاتِ لَيْسَ بِخَارِجٍ مِنْهَا كَذَلِكَ زُيِّنَ لِلْكَافِرِينَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ». و آیا آنکه (به واسطه ی جهل و شرک) مرده بود، پس او را (با هدایت خویش) حیات بخشیدیم و برای او نوری (از ایمان) قرار دادیم که با آن در میان مردم راه خود را بیابد، مَثَل او مَثَل کسی است که در ظلمت‌های (جهل و شرک) قرار دارد و از آن بیرون آمدنی نیست؟ این گونه برای کافران، کارهایی که می‌کردند جلوه داده شده بود (انعام، ۱۲۲).

1. Lips et al
2. Marques et al
3. Osman et al
4. Panaccio

از دیدگاه مسلمانان، معنویت به عنوان بخش جدایی ناپذیر دین و همراه همیشگی احادیث و قرآن کریم است، همچنین آنها سلامت معنوی را به عنوان یک عنصر ضروری در مدل بهداشت روانی و جسمانی در نظر می‌گیرند (باقری و فتحی آشتیانی، ۱۴۰۰).

پیشینه تحقیق

کیمی (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار انجام داد. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۸ بود که از بین آنها ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای نسبی انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه شخصیت پویای آکگوندوز و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترچت شوفلی و بیکر (۲۰۰۳) و پرسشنامه معناداری کار استگر و همکاران (۲۰۱۲) بودند. یافته‌ها حاکی از آن است که شخصیت پویاگرایی علاوه بر ارتقای ادراک معناداری کار، می‌تواند به عنوان پیش‌بین تعلق شغلی نیز مد نظر قرار گیرد. همچنین، می‌توان استدلال نمود که معنای کار نقش میانجی‌گری نسبی را در ارتباط بین شخصیت پویا با تعلق شغلی در جامعه مورد مطالعه ایفا نموده است.

سورانی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران) انجام داد. به منظور گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، اشتیاق شغلی شوفیلی و همکاران (۲۰۰۱) و جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) استفاده شد. نتایج نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی، رهبری اخلاقی و مولفه‌های آن بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد؛ رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تأثیر دارد؛ اشتیاق شغلی بر جو سازمانی نوآورانه تأثیر دارد..

رضا پور اقدم و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش «معنویت در محیط کار و بقای سازمان» به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و ایجاد جو اخلاقی در سازمان سبب افزایش تعهد کارکنان، رفاه آنان و در نهایت، بقای سازمان می‌شود. جانا و سانتوسو (۲۰۱۷) نیز در پژوهش

«بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی، با در نظر گرفتن نقش هویت‌یابی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده» دریافتند معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد (تیموری و همکاران، ۱۴۰۰).

مبانی نظری

بر اساس لغت نامه لسان العرب، واژه "مذهب" از ریشه ذهب به معنای راه و روش است و در مفهوم دینی، به مسیر اعتقادی افراد، مذهب گفته می‌شود. این مفهوم در طی اعصار تغییر و تحول یافته و از مکتب‌های فکری درون یک دین (مانند مذاهب چندگانه فقه اسلامی به مفهوم کلی تر دین اطلاق می‌شود. در غرب، واژه (Religion) به معنای مکتب‌های درون یک دین و به معنای خود دین به کار می‌رود. اگر بخواهیم مفهوم مذهب را در این تحقیق مورد توجه قرار دهیم معنای آن را فراتر از ادیان متداول (اسلام، مسیحیت، یهود و و به معنای کلی تر ادیان ابراهیمی و دین حنیف شامل خداواری و اعتقاد به وحدانیت خداوند و معاد در نظر می‌گیریم تا رابطه بین اصول کلی مذهب با اشتیاق شغلی را مشخص نماییم. مهم ترین مستند رویکرد مذهب را می‌توانیم از قرآن کریم به عنوان اصیل ترین منبع دینی مصون از تحریف پیدا نماییم. تعاریف مربوط به دین در آیات مختلف قرآن به صورت‌های مختلف آمده است که از جمله در آل عمران/سوره ۳، آیه ۶۷. "ما کان ابراهیم یهودیاً ولا نصرانیاً ولكن کان حنیفاً مسلماً و ما کان من المشرکین" با ترجمه "ابراهیم یهود و نصرانی نبود بلکه حق گرا (تسلیم خداوند) بود و از مشرکان نبود. همچنین در سوره نساء/ ۴ آیه ۱۲۵ "ومن احسن دیناً ممن اسلم وجهه لله وهو محسن واتبع ملة ابراهیم حنیفاً" با ترجمه چه نیکوتر است از جهت دین آن که تسلیم نموده است خود را برای خدا در حالی که نیکوکار است و از آیین ابراهیم که حق گرا است پیروی نمود چنانچه خداوند ابراهیم را دوست خود قرار داد" همچنین در آیات مختلف دیگر از جمله انعام/سوره ۶، آیه ۷۹، انعام/سوره ۶، آیه ۱۶۱، یونس/سوره ۱۰، آیه ۱۰۵، نحل/سوره ۱۶، آیه ۱۲۰، نحل/سوره ۱۶، آیه ۱۲۳، روم/سوره ۳۰، آیه ۳۰، حج/سوره ۲۲، آیه ۳۰ و ۳۱، بینه/سوره ۹۸، آیه ۵، بقره/سوره ۲، آیه ۱۳۵، آل عمران/سوره ۳، آیه ۶۷. دین در نزد خداوند و به تعبیر الهی حق طلبی و تسلیم در برابر خداوند و عدم شرک ورزیدن و از همه مهم تر امری فطری تعریف شده است. این مهم در سوره روم آیه سی به صورت زیر آورده

شده است: "فاقم وجهک للدين حنيفاً فطرت الله التي فطر الناس عليها لا تبديل لخلق الله ذلك الدين القيم ولكن اكثر الناس لا يعلمون" با ترجمه "پس متوجه گردان روی خود را به سمت دین حق گرا، پیروی کن آن سرشت الهی را که خداوند بر اساس آن سرشت و ذات (مکنونات قلبی و روانی) مردمان را بر اساس آن آفریده است آفرینش خداوند تغییری نمی‌پذیرد و این است دین پایدار...." مفهوم فطرت اگرچه در بین متقدمان و متاخران و فلاسفه دارای اختلاف است ولی به طور کلی شامل وجدانیات، ادراکات عقل عملی، گرایش‌های درونی شامل میل به جاودانگی، زیبایی، فضیلت، نیکی، آرامش و عشق می‌گردد. با این برداشت از مذهب و توجه به مفهوم فطرت در نهاد دین، نتیجه‌گیری و ارتباط مفهومی بین اشتیاق شغلی و مذهب آسان تر خواهد گردید.

با وجود اینکه در دوره‌ای از تاریخ برخی اندیشمندان مذهب را عامل عقب ماندگی جوامع می‌دانستند، باید گفت مذهب الهی، سرمایه‌ای است که برای فرد و اجتماع حاصل می‌شود و انباشت آن موجب بهبود وضعیت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه می‌شود. از این رو می‌توان مذهب را در دو بعد سرمایه مذهبی فردی و اجتماعی بعنوان عامل محرک و برانگیزاننده توسعه جامعه تلقی کرد. مذهب می‌تواند در بهبود وضعیت اقتصاد فردی و اجتماعی آثار مثبت داشته باشد. از جمله مسیرهای اثرگذاری سرمایه مذهبی بر رفتارهای اقتصادی، ایجاد وظایف و توصیه‌های اکید برای کار و تلاش بیشتر، هدفمند کردن زندگی، ایجاد نهادهای اقتصادی و اجتماعی مفید برای توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه است.

تراس و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند از نظر هویت^۲ (۲۰۰۴) اشتیاق شغلی کارکنان مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان خود دارند. یکی از بررسی‌های دیگر تشخیص داده شد که اجماع رو به رشدی مبنی برآنکه اشتیاق می‌تواند به معنای سطح بالایی از انرژی و همچنین سطح بالایی از درگیری شغلی باشد (اینسوگلو و وار^۳ ۲۰۱۲) در اکثر مواقع اشتیاق به عنوان تعهد فکری و عاطفی نسبت به سازمان تعریف شده است (ریچمن^۴، ۲۰۰۶)، یا میزان تلاش

1. Trus et al

2. Hewitt,

3. Inceoglu, & war

4. Richman

اختیاری، که توسط کارکنان در شغل شان به نمایش گذاشته می شود (فرانک و همکاران^۱، ۲۰۰۴)، نیز اشتیاق را به عنوان نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان و ارزش های آن تعریف کردند (عسگری، ۱۳۹۰). کان^۲ (۱۹۹۰) اشتیاق فردی را ابراز و بکارگیری خود فردی اعضای سازمان در نقش های کاری تعریف کرد. وی به عنوان اولین فردی که از اصطلاح اشتیاق شغلی استفاده کرد، معتقد بود که در اشتیاق، افراد خود را به لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار می گیرند. شوفلی و همکارانش متداول ترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آن ها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف کرده اند که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت های کاری اش دارد و خود را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می داند. آنها بیان کردند که اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص است و به یک حالت پایای سرایت کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می شود (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲، نقل از زرگران مقدم، ۱۳۹۰).

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار است. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می گردد (فیلیس^۳، ۲۰۰۹).

"معنویت و اخلاق" دومین محور مورد تاکید مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم است که بلافاصله بعد از مبحث "علم و پژوهش" مطرح شده است و این حاکی از اهمیت و ضرورت توجه به معنویت و اخلاق، به عنوان جهت دهنده همه حرکات و فعالیت های فردی و اجتماعی در جهت پیشرفت و تعالی جامعه است. چنانکه ایشان در این بیانیه در تعریف و تبیین اهمیت معنویت و

1. Frank et al

2. Kahn

3. Phillips & Roper

اخلاق تاکید می‌فرمایند: معنویت به معنی برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل: اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی، چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است؛ بودن آنها، محیط زندگی را حتی با کمبودهای مادی، بهشت می‌سازد و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند و با تاکید بر لزوم جهاد و تلاش برای رشد و تقویت شعور معنوی و اخلاقی در جامعه، مسئولیت و وظیفه سنگین حکومت‌ها، دولتمردان و نهادهای اجتماعی و رسانه‌ها را در این زمینه، نه یک نقش دستوری، که در نقش الگویی عمل کننده و زمینه ساز و مقابله کننده هوشمندانه و معقولانه با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق، می‌دانند.

معنویت در کار به معنای فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره، جست و جوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار و زندگی، نزدیکی به خدا و احساس هم پیوندی با دنیای پیرامون و انسان هاست و می‌تواند در برگیرنده سلامت، شادکامی، فرزاندگی، موفقیت و ارضای انجام کار باشد (گرین و همکاران^۱، ۲۰۱۱). میلیمن و همکارانش، معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم بندی کرده‌اند:

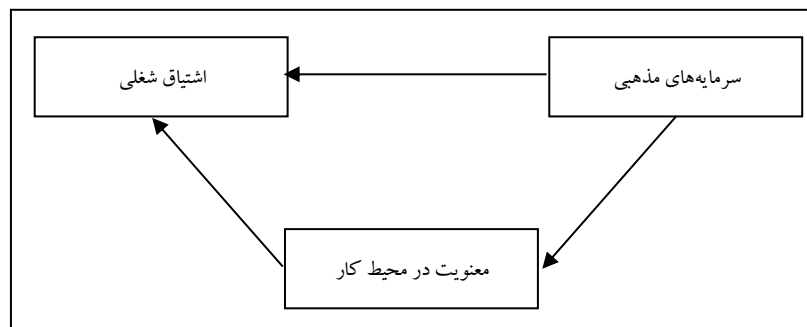
- کار با معنا (در سطح فردی): یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد.

- احساس همبستگی (در سطح گروهی): یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی در رفتارهای افرادی رخ می‌دهد که در محیط کار ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی را در گروه‌های کاری برقرار می‌سازند.

- همسوئی ارزش‌ها (در سطح سازمانی): ایجاد یک حس قوی از همسوئی بین ارزش‌های

فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت در محیط کار هم‌جهتی کارکنان با ارزش‌های سازمانی را در برمی‌گیرد (میلیمن و همکاران^۱، ۲۰۰۳).

با عنایت به پیشینه و مبانی نظری، مدل مفهومی به صورت زیر ترسیم می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی: محقق ساخته

با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیه اصلی این پژوهش عبارتند از:

سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کار در کادر درمان بیمارستان‌های علوم پزشکی اصفهان تأثیر معناداری دارد.

در ادامه فرضیات فرعی این پژوهش شامل موارد زیر است:

۱. سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی در کادر درمان بیمارستان‌های علوم پزشکی اصفهان تأثیر معناداری دارد.

۲. سرمایه‌های مذهبی بر معنویت در محیط کار در بیمارستان‌های علوم پزشکی اصفهان تأثیر معناداری دارد.

۳. معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی در کادر درمان بیمارستان‌های علوم پزشکی اصفهان تأثیر معناداری دارد.

1. Milliman et al

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۷۴۰ پرستار از بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۵۳ پرستار با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوی و نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه سرمایه مذهبی توسط دیوید بی کینگ (۲۰۰۵)، برای سنجش سرمایه‌های مذهبی، توانایی‌های مربوطه به آن را در چهار بعد اصلی ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه، دارای ۱۶ گویه است و براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. براساس مطالعه و تحلیل انجام یافته توسط سازنده، چهار عامل: ۱. تفکر انتقادی وجودی ۲. تولید معنای شخصی ۳. آگاهی متعالی ۴. بسط حالت هوشیاری، شناسایی گردیده و با این آزمون سنجش می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ می‌باشد. پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمین و همکاران (۲۰۰۳) تهیه شده است و ۱۲ گویه دارد که به هر گویه، نمره ۱ تا ۷ (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه، معنویت در محیط کار را در سه حیطه می‌سنجد: فردی، گروهی و سازمانی. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۰ می‌باشد. پرسشنامه اشتیاق شغلی فیلیس (۲۰۰۹)، دارای ۹ گویه در ۳ بعد شناختی، عاطفی، رفتاری (هر بعد دارای ۳ سوال) می‌باشد. پاسخ‌دهندگان به سوالات پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ داده‌اند که به این گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵ تعلق گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۸۶ می‌باشد.

پس از اخذ مجوز از بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و انجام هماهنگی‌های لازم، نمونه مورد نظر از بین پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انتخاب گردید. سپس نمونه‌های مورد نظر در مورد چگونگی تکمیل پرسشنامه‌ها، توجیه شدند و پس از آن آزمون‌های مربوط در نمونه مورد نظر اجرا گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری از

روش‌های آمار توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد و از روش‌های آمار استنباطی، تحلیل واریانس چند متغیری مانوا (MANOVA) و آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد. همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش و تحلیل

نتایج حاصل از بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه نشان داد که ۵۶ درصد از اعضای نمونه مورد بررسی را زنان و ۴۴ درصد را مردان به خود اختصاص داده بودند. از نظر مدرک تحصیلی ۳ درصد از اعضا دارای مدرک کاردانی، ۷۳ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲ درصد دارای مدرک دکتری بودند که از این تعداد ۶۵ درصد دارای وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی و ۳۵ درصد نیز قراردادی بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر		تعداد	درصد
جنس	زن	۱۴۱	۵۶
	مرد	۱۱۲	۴۴
مدرک تحصیلی	کاردانی	۷	۳
	کارشناسی	۱۸۵	۷۳
	کارشناسی ارشد	۵۵	۲۲
	دکتری	۶	۲
	رسمی	۱۶۵	۶۵
وضعیت استخدامی	قراردادی	۸۸	۳۵

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سرمایه‌های مذهبی	۲,۵۶۲	۰,۹۹۴
معنویت در محیط کار	۳,۳۵۷	۰,۹۸۰
اشتیاق شغلی	۳,۱۳۹	۱,۲۳۲
کل	۳,۲۸۵	۰,۶۸۸

قبل از استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل واریانس چند متغیری، جهت رعایت فرض‌های آن، از آزمون باکس و لوین استفاده شده است و شرط همگنی ماتریس‌های واریانس/کواریانس رعیت شده است. این آزمون برای هیچ کدام از متغیرها معنادار نبود، در نتیجه استفاده از آزمون‌های پارامتریک بلامانع است.

جدول ۳. نتایج آزمون‌های معناداری MANOVA

نوع آزمون	ارزش	مقدار F	DF فرضیه	DF خطا	Sig	مجدور تا
آزمون اثر پیلای	۰,۹۵۶	۲,۲۲۶	۲,۰۰۰	۴,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۹۵۶
آزمون لامبدای ویلکز	۰,۷۴۴	۲,۲۲۶	۲,۰۰۰	۴,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۹۵۶
آزمون اثر هتلینگ	۰,۵۴۹	۲,۲۲۶	۲,۰۰۰	۴,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۹۵۶
آزمون بزرگترین ریشه روی	۰,۵۴۹	۲,۲۲۶	۲,۰۰۰	۴,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۹۵۶

در جدول (۳) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری، برای بررسی معنادار بودن تفاوت میانگین‌های متغیرهای پژوهش در بین پرستاران آمده است. براساس جدول (۳)، ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی‌دار است ($p < 0.01$ و $F = 2.226$ و لامبدای ویلکز برابر با ۰,۷۴۴). به عبارت دیگر، بین پرستاران حداقل در یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معنی‌داری وجود دارد. پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای

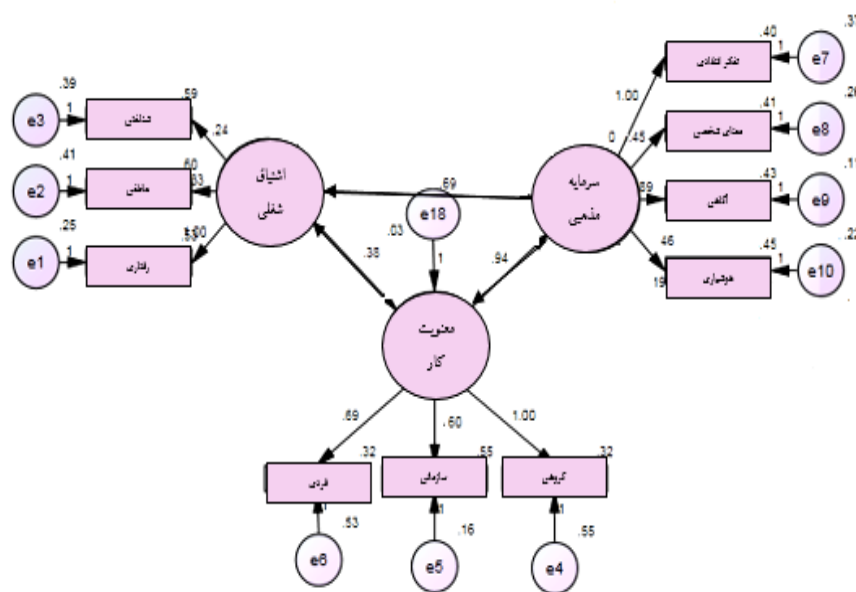
مشاهده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای مشاهده بطور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. از این رو شاخص‌های کلی برآزش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تاییدی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که آزمون شاخص‌های برآزش برای مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کنند.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تاییدی به همراه شاخص جزئی P برای هر سوال

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی	P	متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی	P
اشتیاق شغلی	شناختی	۰/۲۴	۰/۰۰۰	سرمایه مذهبی	تولید معنای شخصی	۰/۴۵	۰/۰۲۱
	عاطفی	۰/۳۳	۰/۰۰۰		آگاهی متعالی	۰/۸۹	۰/۰۰۸
	رفتاری	۰/۶۰	۰/۰۰۰		بسط حالت هوشیاری	۰/۴۶	۰/۰۰۰
معنویت در محیط کار	فردی	۰/۶۹	۰/۰۰۰				
	سازمانی	۰/۶۰	۰/۰۲۱				
	گروهی	۱	۰/۰۰۰				

نتایج تحلیل عاملی تاییدی (جدول ۵) به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به هر متغیر بررسی شد و میزان بارهای عاملی مناسب و مقدار P جزئی کمتر از ۰,۰۵ بودند، در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که سوالات به خوبی متغیرهای مشاهده را می‌سنجند. در پژوهش حاضر به منظور آزمون معنا داری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۰,۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱,۹۶ باشد،

مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود، هم چنین مقادیر کوچکتر از ۰,۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۹۵ است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش معادلات ساختاری و نرم افزار Amos18 استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت شکل (۲) است.



شکل ۲. مدل در حالت ضرایب مسیر

برای برآزش مدل فوق از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است که شاخص‌های کلی آن به شکل جدول (۴) است.

جدول ۵. برآزش مدل مفهومی

RMSE	NFI	GFI	P	CIMN/ DF	CIMN
۰/۰۰۲	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۰۰۰	۲/۲۹	۱۳۲/۲۱

با توجه به اطلاعات جدول (۵) می توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه و تحلیل مدل به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی مربوط به فرضیه ها

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه ها
تایید	۰/۰۰۰	۳/۳۶	۰/۶۹	سرمایه های مذهبی --- اشتیاق شغلی
تایید	۰/۰۰۶	۲/۸۱	۰/۳۸	معنویت در محیط کار --- اشتیاق شغلی
تایید	۰/۰۲۸	۴/۱۱	۰/۹۴	سرمایه های مذهبی --- معنویت در محیط کار
تایید	۰/۰۱۲	۳/۱۳	۰/۴۳	سرمایه های مذهبی --- معنویت در محیط کار --- اشتیاق شغلی

با توجه به جدول (۶) و آزمون فرضیات پژوهش، مشاهده می شود که فرضیات پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردند. در توضیح آزمون فرضیات باید گفت که با توجه به مقدار بحرانی (GR) که برای تمامی فرضیات دارای مقدار بیش از ۱/۹۶ است و مقدار (P) که کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیات اصلی پژوهش تایید می گردند.

نتیجه گیری

اگر مذهب را با رویکرد کلی تر (فراتر از ادیان موجود) و با وجهه فطری و اخلاقی و فراتر از مناسک و آیین مورد ملاحظه قرار دهیم (به عنوان روح و مضمون درونی تمامی ادیان آسمانی) می توانیم به این نتیجه برسیم که دینداری با ترویج انصاف، عدالت و پرداخت منصفانه، ترویج اخلاق، توصیه به تقوی مندی و تشویق به انجام افعال نیکو و پرهیز از بدی ها و توجه به روزی حلال و برابری و برادری و... می تواند اشتیاق شغلی را افزایش دهد. اگر چه آثار مذهب بر کیفیت رفتار معتقدان و مومنان فراتر از رضایت شغلی است. با توجه به آنچه که در فوق گفته شد، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه های مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کار در کادر درمان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام پذیرفت. تجزیه و

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی برای کلیه متغیرهای پنهان تحقیق در سطح مطلوبی قرار داشتند و حاکی از این بودند که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند.

بررسی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کاری تأثیر معنی‌داری دارد. معنویت در محیط کار بیانگر پدیده‌ای است که طی آن پرستاران ارزش‌های کاری و شغلی را بیشتر مدنظر قرار می‌دهند، و با اشتیاق شغلی کم به جامعه و هم‌نوعان را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند. وجود سرمایه‌های مذهبی در سازمان منتج به فضایی معنوی در محیط کار می‌شود. محیط کار معنوی با ایجاد تجربه معنوی موجب عجزین شدن در شغل می‌شود. پرستاران امروز نیازمند علاقه و اشتیاق شغلی هستند که این مهم می‌تواند در پرتو محیط کار معنوی شکل گیرد. توسعه معنوی موجب توسعه فردی و درونی شده و حس خوبی از اشتیاق و رضایت شغلی را در پرستاران ایجاد می‌کند. در خصوص وجوه تشابه و افتراق پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های صورت گرفته باید گفت که بسیاری از مطالعات انجام شده در این حوزه به رابطه معناداری میان مولفه‌های سرمایه‌های مذهبی، اشتیاق شغلی و معنویت در محیط کار اشاره دارند. بطور مثال، سلیمیان و حیدری (۱۳۹۴)، امراهی و همکاران (۱۳۹۳)، مهاجران و شهودی (۱۳۹۳)، سرمدی و شالیوف (۱۳۸۶)، کاندا (۲۰۰۸)، هارون و همکاران (۲۰۱۲)، مهداد و همکاران (۱۳۹۴)، حیاتی و سانیاگو (۲۰۱۲) و..... در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که میان ویژگی‌های سرمایه مذهبی و معنویت در کار و نوع محیط کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از این مطالعات می‌توان استنباط کرد که در سازمان‌هایی که رعایت مسائل اخلاقی، انسانی و معنوی و توجه به ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان در اولویت قرار دارد و جو مناسبی بر آنها حاکم است؛ پرسنل از تعهد نسبی به ارزش‌ها و اهداف سازمانی برخوردارند و رضایت و انگیزش شغلی به مراتب بالاتری نسبت به سازمان‌هایی که نسبت به اصول و ویژگی‌های آن بی‌توجه هستند.

سازمان حمایت‌کننده: این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی به شماره ۹۵۵۶ مصوب در دانشگاه پیام نور استان اصفهان می‌باشد.

فهرست منابع

۱. باقری، شیخانگفته فرزین و فتحی آشتیانی، علی (۱۴۰۰). نقش معنویت در ارتقای سلامت روانی کادر درمانی بیمارستان‌ها طی همه‌گیری کووید-۱۹. ۱(۵)، ۲: (۲۵۸-۲۵۹)
۲. تیموری، هادی و صفری، علی (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی، *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره ۳۲، شماره ۲، صفحات ۲۹ تا ۴۸.
۳. حکیمی، ایمان (۱۳۹۹)، نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، *مجله پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، دانشگاه اصفهان، دوره ۶، شماره ۲، صفحات ۳۵ تا ۴۸.
۴. دفتر تحقیقات و سیاست‌های مالی (۱۳۹۶)، *بررسی طرح تحول سلامت (چالش‌ها و راهکارها)*، وزارت امور اقتصادی و دارایی، معاونت امور اقتصادی.
۵. زرگران‌مقدم، صدیقه (۱۳۹۰)، *تأثیر منابع و تقاضاهای شغلی بر فرسودگی و اشتیاق شغلی کارکنان (مورد مطالعه: مجتمع فولاد مبارکه اصفهان)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۶. سپهوند، رضا، امیری، زینب، فرخی، مجتبی، امیری، یداله. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان). *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۱(۲): ۶۸-۴۷.
۷. سورانی، رضا (۱۳۹۷)، *تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران)*، پژوهش در نظام‌های آموزشی، بهار، شماره ۴۰.
۸. طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۰)، *المیزان فی تفسیر القرآن*، ترجمه سید محمدباقر موسوی، چ دوم، بیروت، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
۹. قنبری، عاطفه؛ مؤدب، فاطمه؛ حیدرزاده، آبتین؛ جعفرآقایی، فاطمه و براری، فاطمه (۱۳۹۶)، *طرح تحول نظام سلامت؛ نگاهی نو به ارائه خدمات سلامت: چالش‌های فراوی آن*، حکیم، ۲۰ (۱ پیاپی ۷۶)، ۸-۱.

10. Flere, S, Religious Capital and Religious Rewards: A Study in the Economics of Religious Life, *Panoeconmicus*. 1, 2012, pp. 117-127.
11. Frank, F.D., Finnegan, R.P., & Taylor, C.R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12-25.
12. Gibbons, J. (2006). "Employee Engagement" A Review of Current Research and Its Implications". New York: The Conference Board.
13. Hewitt, A. (2004). "What makes a best employer? Insights and Findings from-Hewitt's Global Best Employer's Study". Boston: Hewitt Associates.
14. Inceoglu, I. & war, P. (2012). Personality and engagement. *Journal of personal psychology*.
15. Joshi, P., & Jain, A. (2016). What makes a workplace spiritual: A conceptual framework describing antecedents and outcomes of workplace spirituality. *Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality*, 9, 98-105.
16. Lips-Wiersma, M., Lund Dean, K. , Fornaciari, C.J. (2014). Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement. *Journal of Management Inquiry*, 18 (4):288-300.
17. Macquarrie, J. (2010). *Paths in spirituality*. New York: Harper and Row.
18. Maslach C, & Leiter M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass. Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
19. McMurray, A.J. & Simmers, C.A. (2019). The Impact of Generational Diversity on Spirituality and Religion in the Workplace, *Journals. sagepub.com/home/vis*, 1(1): 1-11.
20. Paloutzian, R.F. , Ellison C.W. (2009). The Spiritual Well-being Scale". Retrieved from <http://www.lifeadvance.com/spiritual-well-being-scale/3-the-spiritual-well-being-scale.html>
21. Panaccio, A. , Vandenberghe, C. (2012). Perceived sacrifice and few alternative commitment: The motivational underpinnings of continuance commitment's sub dimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1): 59-72.
22. Phillips, R & Roper, O. (2009). "A Framework for talent management in real estate". *Journal of Corporate Real Estate*. Vol. 11, Vo. 1, pp. 7-16.
23. Richman, A. (2006), Everyone wants an engaged workforce how can you create it?, *Workspan*, 49, 36-9
24. Salanova, M; Agut, S & Peiro, J. M. (2005). "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, No. 6, pp. 1217
25. Swift, J. (2013). *Spiritual prescriptions for organizations: New strategies for* Unpublished doctoral dissertation, The Fielding Institute, Santa Barbara, CA.

26. Usman, A. (2013). Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment, International Journal of Business and Management, 5(3): 185-193.
27. White, J., Taft, S. (2014). Frameworks for teaching and learning business ethics within the global context: Background of ethical theories, Journal of Management Education, 28(4): 463-477.