

بررسی رابطه بین معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان

کمال سلطانی^۱ و جلیل سحابی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان، سنندج، ایران

^۲ دانشکده علوم انسانی، گروه جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد سنندج، سنندج، ایران

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی رابطه بین معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان می باشد. پژوهش حاضر از دید روش و نوع گردآوری اطلاعات، از نوع پژوهش های توصیفی-پیمایشی، به لحاظ هدف، از نوع پژوهش های کاربردی، بر اساس زمان جمع آوری داده ها، از نوع پژوهش های مقطعی و از بعد نوع ارتباط بین متغیرها، حائز ویژگی پژوهش های تطبیقی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان است که ۳۱۰ نفر می باشد بر اساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. روش نمونه گیری تصادفی ساده خواهد بود. نتایج نشان داد که بین معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

واژه های کلیدی: معنویت در محیط کاری، درگیری شغلی و شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان

۱- مقدمه

در سالهای اخیر، جایگاه معنویت در سازمان ها به طور فزاینده ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و پژوهشگران به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (لواسانی و همکاران، ۱۳۸۷:۶۲). عدم توجه به معنویت می تواند همچنین بوسیله رویکرد سکولار جهت مطالعه زندگی سازمانی توصیف شود و همچنین ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه ی خویش به دست آورند. در حالی که چندین تعریف از معنویت در محیط کار وجود دارد، تعداد زیادی از تعریف ها در برگیرنده بعد معناداری و همبستگی در کار می باشند. معنویت در کار، پرورش حساسیت و مراقبت در برقراری چهار نوع ارتباط موثر یک فرد نسبت به حضور و برقراری ارتباط با نیروی برتر (خدا) نسبت به خویشتن، نسبت به همکاران، نسبت به محیط کاری و طبیعی به منظور معنا بخشیدن، هدفمند کردن، یکپارچگی با هستی در راستای بالندگی شغلی در کار است. درگیری شغلی^۱ به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثر بخشی سازمان، کمک می کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثر بخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی، باید در تعیین کننده های آن نگاهی واقع گرایانه و همه جانبه داشته باشیم. در میان دیدگاه های مختلف در مورد درگیری شغلی، واقع گرایانه ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می داند. (الانکوماران^۲، ۲۰۰۴). با توجه به مطالب بیان شده در این تحقیق به بررسی این سؤال پرداخته که آیا بین معنویت در محیط کار و میزان درگیری شغلی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی^۳ منطقه رابطه ای وجود دارد؟

پیشینه تحقیق:

اتکینسون و لیتوین^۳ (۱۹۶۰) با تأیید وجود رابطه بین درگیری شغلی و انگیزش پیشرفت کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به عنوان افرادی هدفمند و کارکنان با سطح درگیری شغلی پایین را به عنوان افرادی که از شکست به شدت می ترسند توصیف کرده اند. صابر (۱۳۹۱) درباره بررسی معنویت سازمانی و تاثیر آن در کارکرد کارکنان پژوهشی انجام داده است که بر اساس یافته های وی بین همسو سازی نسبی اهداف فردی و سازمانی با معنویت رابطه معنی دار مثبت و مستقیم وجود دارد، نتیجه این مطالعه، معنویت باعث احساس معنی داری، تشویق معنویت در محیط کار سبب افزایش خلاقیت، اعتماد به یکدیگر، رضایت شغلی، اخلاق و جوانمردی و انگیزش بیشتر و کاهش تصمیم برای ترک محیط کار میشود.

_ میترف و دنتون (۲۰۰۳) در مطالعه ای به بررسی معنویت در محیط کار پرداختند، در مصاحبه ها و پرسشنامه هایی که با هدف تمایز دین و معنویت، مناسب بودن معنویت در محیط کار حس وابستگی متقابل و اعتماد با مدیران ارشد انجام شد، به این نتیجه رسیدند که سازمان نیازمند تلفیق معنویت با مدیریت می باشد و هیچ سازمانی نمی تواند در دراز مدت بدون معنویت و روح به حیات خود ادامه دهد.

کنگ بون، آروموگام، سامون صفا و ابو بکار^۴ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «کارگروهی و مدیریت کیفیت فراگیر: تأثیر درگیری شغلی» به این نتایج رسیدند که کارگروهی، صاحب قدرت و اختیار بودن، مشتری مداری، پاداش، تشخیص و ارتباط رابطه مثبتی با درگیری شغلی دارند که از بین آنها صاحب قدرت و اختیار بودن رابطه قویتری را با درگیری شغلی نشان می دهد. روتنبری^۵ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «تعیین اثر درگیری شغلی روی انجام کار» معتقد است نتایج نشان می دهد که درگیری شغلی گزارش شده کارمندان به صورت معنی داری مقدار معینی از انجام کار را پیش بینی می کند.

1 Job Involvement

2Elankumaran

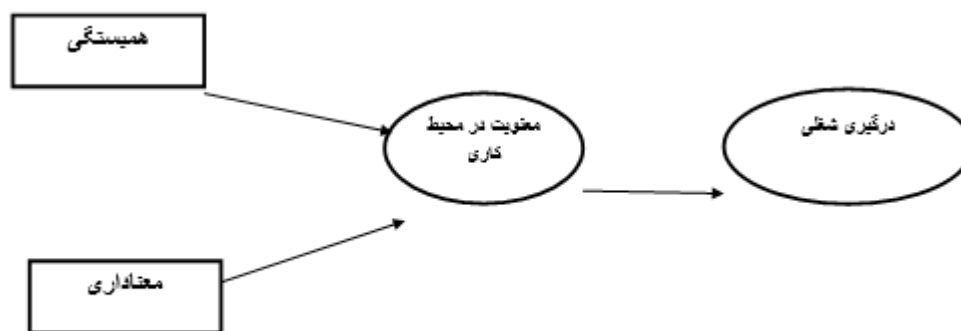
3 . Atkinson & Litwin

4 . Ooi Keng Boon, Veeri Arumugam, Mohammad Samaun Safa, Nooh Abu Bakar

5 . Paul F. Rotenberry

چاولا و گودا (۲۰۱۰) در مطالعه ای به بررسی رابطه معنویت فردی در محیط کار با رضایت شغلی و تمایل به ترک کار و تعهد شغلی پرداخت اند، این پژوهش بر روی برنامه تخصصی فروش سازمان ها در صنایع مختلف انجام شده، روش مطالعه به صورت مقطعی بوده است، تجزیه و تحلیل همبستگی می باشد، نتایج آن نشان می دهد که معنویت در محیط کار رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد شغلی دارد، و معنویت در محیط کار رابطه منفی و معناداری با تمایل به ترک شغل دارد. (سینگ و لونکار، ۲۰۱۰) در بررسی رابطه میان رضایت از حقوق ماهیانه، رضایت شغلی و نیت ترک خدمت میان، پرستاران یک بیمارستان در تورنتو کانادا و با استفاده از تحلیل رگرسیونی نشان دادند که رضایت شغلی نقش تعیین کننده تری در مقایسه با رضایت از حقوق در نیت ترک خدمت کارکنان دارد.

مدل مفهومی تحقیق:



میلین و همکاران (۲۰۰۳)

فرضیه اصلی پژوهش:

بین معنویت در محیط کاری و میزان درگیری شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان. رابطه وجود دارد.

فرضیه های پژوهش:

- ۱- بین معناداری و میزان درگیری شغلی در کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین همبستگی و میزان درگیری شغلی در کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان. رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از دید روش و نوع گردآوری اطلاعات، از نوع پژوهش های توصیفی- پیمایشی، به لحاظ هدف، از نوع پژوهش های کاربردی، بر اساس زمان جمع آوری داده ها، از نوع پژوهش های مقطعی و از بعد نوع ارتباط بین متغیرها، حائز ویژگی پژوهش های تطبیقی است.

جامعه آماری

پژوهش، شامل تمامی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان است. که تقریباً ۳۱۰ نفر می باشد برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده

نمونه آماری :

روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و ۱۷۰ نفر از آنها برای قرار گرفتن در نمونه، انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی ساده خواهد بود.

ازمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: بین معنویت در محیط کاری و میزان درگیری شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان رابطه وجود دارد.

نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی

درگیری شغلی	
معنویت در محیط کاری	همبستگی پیرسون 0.567
	سطح معنی داری ۰/۰۰۱
	تعداد ۱۷۰

با توجه به نتایج چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرض H_0 تایید نشده و فرض H_1 که همان فرضیه پژوهش بوده و مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی پذیرفته می شود. همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر 0.567 است؛ لذا می توان اذعان نمود که رابطه بین دو متغیر معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی متوسط ارزیابی می شود.

- فرضیه فرعی اول: بین معناداری و میزان درگیری شغلی در کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان رابطه وجود دارد.

نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین معناداری و درگیری شغلی

درگیری شغلی	
معناداری	همبستگی پیرسون ۰/۵۱۱
	سطح معنی داری ۰/۰۰۳
	تعداد ۱۷۰

با توجه به نتایج جدول (۴-۱۴)، چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرض H_0 تایید نشده و فرض H_1 که همان فرضیه پژوهش بوده و مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین معناداری و درگیری شغلی پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی دوم:

بین همبستگی و میزان درگیری شغلی در کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان. رابطه وجود دارد.

نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین همبستگی و درگیری شغلی

درگیری شغلی	
همبستگی	همبستگی پیرسون ۰,۴۷۵
	سطح معنی داری ۰/۰۰۱
	تعداد ۱۷۰

با توجه به نتایج چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرض H_0 تایید نشده و فرض H_1 که همان فرضیه پژوهش بوده و مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین همبستگی و درگیری شغلی پذیرفته می شود.

نتایج کلی:

فرضیه اصلی پژوهش: بین معنویت در محیط کاری و میزان درگیری شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کردستان. رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون، چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است و نتیجه مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی پذیرفته می شود. همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب

همبستگی بین دو متغیر ۰/۵۶۷ است؛ لذا می توان اذعان نمود که رابطه بین دو متغیر معنویت در محیط کاری و درگیری شغلی خوب ارزیابی می شود. ضریب تعیین برابر ۰/۳۴۵ می باشد که این مقدار نشان می دهد که ۰/۳۴ درصد از تغییرات درگیری شغلی به میزان معنویت در محیط کاری مربوط می شود. ضریب تأثیر متغیر معنویت در محیط کاری ($B = ۰/۶۸۳$) با توجه به آماره t نشان می دهد که معنویت در محیط کاری با اطمینان ۰/۹۹ می تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را پیش بینی کند. این ضریب تاثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان معنویت در محیط کاری اضافه شود مقدار ۰/۶۸۳ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می شود. نتایج این مطالعه با نتایج سینگ و لونکاره (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

منابع:

- اسماعیلی کهکی، زینب (۱۳۹۷)، " شناسایی و سنجش مولفه های معنویت سازمان " کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت ۱
- الهی، بهرام، (۱۳۸۰)، مبانی معنویت فطری: نگرشی تازه به معنویت به عنوان یک علم تجربی مستقل، مترجمین: مایرن، ملیکا، یمینی، فرزاد، تهران، انتشارات جیحون.
- رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵)، " ارائه مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت ". مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان نامه دکتری، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- طوسی، غلامرضا (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین ویژگیهای شغل با میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان.
- عسکری، پرویز و همکاران (۱۳۸۷)، رابطه بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز، مجله جهاد دانشگاهی شمار ۱۹۱.
- میرکمالی، محمد و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف، فصل نامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸.
- میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نق شهای شغلی، ویژگیهای شغلی، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی پایان نامه ی دکتری چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- _ فتاحی، (۱۳۸۵) بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتریان و کیفیت خدمات در سازمان تامین اجتماعی". دولتی، تهران پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت: دانشگاه تهران ه
- _ عابدی جعفری، رستگار، عباس علی، (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمانها مفاهیم، تعاریف، پیش فرضها، مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵
- _ لواسانی، مسعود و کیوان زده، محمد و ارجمند، ندا، «معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران» ، روان شناسی معاصر، دوره سوم، شماره ۲، ۱۳۸۷، صص ۷۳-۶۱
- _ نادی، محمد علی، محسن گل پرور، (۱۳۹۰)، روابط ساده و ترکیبی مؤلفه های معنویت با وفاداری در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره

منابع لاتین:

- _ Brown, R. (2003) 'Organizational Spirituality: The Sceptic's Version', Organization 10:393-400.
- _ Burack, E. (1999), Spirituality in the work place, Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.4, pp.280-91

- _ Case,P, Gosling,J,(2010), The spiritual organization: critical reflections on the instrumentalityof workplace spirituality, Journal of Management, Spirituality & Religion Vol. 7, No. 4, December 2010,257–282..
- _ Dennis duchon and donde ashmos plowman, (2005), “nurturing the spirit at Work: impact on work unit performance “, department of management, available online at www. Science direct .com, pp 809- 811
- _ February, pp. 121-39 3.Mitroff Lan I. and Denton Elizabeth A.(1999), A Study of Spirituality in the Workplace, Sloan Management Review, Summer 1999, PP.83- 92.
- _ Gerald F. Cavanah,(1999), Spirituality for Managers: Context and Critique, Journal of Organizational Change Management ,Vol.12, No.3, , pp.186-199, MCB university.
- _ Kal e, S. H. and Shrivastava, S. (2003). The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality. Journal of Management Development, Vol. 22, No. 4, pp. 318-328
- _ Conger, J. A. (1994). Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership, San. Francisco,C. A: Jossey – Bass._ Lips-Wiersma, M., Lund Dean, K. and Fornaciari, C.J., (2009). Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement. Journal of Management Inquiry, 18 (4),288–300.
- _ Marques, J.F,(2006) The spiritual worker,Journal Of Management Development,Vol.25,No. 9,pp884-95
- _ Marques, J. F., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace Developing an integral model and a comprehensive definition. Journal of American Academy of Business, 7(1), 81-91
- _ Neal, J. A.(1997). Spirituality in management education: a guide to resources, Journal of Management Education, Vol. 21, No. 1, pp. 121-39
- _ Neal, J. A. & Bennet, J. (2000). Examining Multilevel or Holistic Spirituality Phenomena in the Workplace,Management, Spirituality, Religion Newsletter, Academy of Management Review, Winter, pp. 1-2.