

سنجش فرسودگی شغلی و تاثیر معنویت سازمانی بر آن (مطالعه موردی دانشگاه خلیج فارس بوشهر)

فخریه حمدیان پور^۱، فریبا حسن نیازی^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر ایران.

نام نویسنده مسئول:

فخریه حمیدیان پور

چکیده

معنویت در سازمان قاعده نوپایی است که میتواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد هدف از انجام تحقیق "سنجش فرسودگی شغلی و تاثیر معنویت سازمانی بر آن در بین کارکنان دانشگاه خلیج فارس بوشهر" می باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی پیمایشی است. در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارمندان (رسمی، پیمانی و قراردادی) شاغل در دانشگاه که ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد معنویت سازمانی (اشموس و دوچن^۱، ۲۰۰۱، میلیمن^۲، ۲۰۰۳) و فرسودگی شغلی (مسلاچ، ۱۹۸۱) استفاده شده است. پژوهش به روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام شده و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی کارکنان پایین تر از سطح مطلوب است و همچنین معنویت سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد. براساس نتایج بدست آمده، هرچه معنویت سازمانی یا معنویت در کار افزایش یابد به موازات آن فرسودگی شغلی کارکنان کاهش خواهد یافت. از طرفی وضعیت نامطلوب فرسودگی شغلی کارکنان نیاز به اقدام های جدی و حیاتی دارد.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، فرسودگی شغلی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر.

^۱. Ashmos & Duchon

^۲. Milliman

مقدمه

جامعه امروزی جامعه سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و با اهداف گوناگون تاسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید همه‌ی آن‌ها برپایه تلاش‌های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می‌شود. بطور کلی می‌توان گفت نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده‌ی برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش عینیت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد [۱]. معنویت سازمانی مفهومی است که کمتر از نیم قرن در ادبیات پژوهشی مورد توجه قرار گرفته است و در گذشته به عنوان موضوع شخصی قلمداد می‌گردیده است [۲]. این مفهوم ناظر بر اخلاق و رفتارهای انسانی و بعد معنوی انسان است که سال‌ها در سازمان‌ها نادیده انگاشته شده بود. براین اساس سازمانی که کرامت و حرمت انسان‌ها را نگه می‌دارد و نیروی خرد و دانش او را می‌ستاید و او را نه بعنوان صرفاً نیروی کار و حقوق‌بگیر، بلکه بعنوان سرمایه‌ای گرانقدر و با قابلیت ارتقا به مدارج و مراتب بالای تفکر و اندیشه پندارد، مطمئناً نتایج ارزشمندی از این تفکر و اعتقاد خواهد گرفت. از طرفی کارکنان نیز در سازمانی که به ارزش‌ها و توانمندی‌های آن‌ها اهمیت داده می‌شود و جو صمیمانه‌ای در آن حاکم باشد کارایی و کارآمدی بیشتری نشان خواهند داد. حال چنانچه سازمانی بنا بدلایلی نتواند قواعد اخلاقی را در سازمان ایجاد نماید و این احساس به کل کارکنان سرایت کند، با مشکلات و معضلاتی همچون ترک خدمت، کاهش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان مواجه خواهد شد. فرسودگی شغلی که بعنوان مشکل حاد سازمانی بشمار می‌رود، مفهوم دیگری است که هر سازمانی می‌بایست بعنوان شاخص بالندگی یا عقب ماندگی خود مورد توجه قرار دهد و بطور مستمر وضعیت روحی و جسمی کارکنان را براساس آن بسنجد. فرسودگی شغلی مشکلی شایع و جدی در میان افرادی است که به ویژه در شغل‌های خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند [۳]. این پدیده زمینه ساز بیماری فیزیکی و عاطفی است که می‌تواند به افزایش غیبت‌ها، ترک کار و کاهش تولید منجر شود [۴]. لذا هر سازمانی، بویژه دانشگاه، که بخواهد در محیط پیچیده و رقابتی امروزه به بقای معنادار خود ادامه دهد نیازمند کارکنانی با روحیه و انگیزه بالا است که بتوانند در شرایط نامطمئن محیطی سازمان را باری رسانند. بنابراین تحقق چنین هدفی نیازمند اطلاع و آگاهی از کلیه عوامل واجزا سازنده دانشگاه است و این پژوهش در این راستا می‌تواند اطلاعات ارزشمندی به مدیران و تصمیم‌گیرندگان ارائه نماید.

۱. مروری بر ادبیات پژوهش

۱-۱. معنویت سازمانی

منظور از معنویت سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها که در فرهنگ آن سازمان مشهود است و می‌تواند موجب رشد و تعالی کارکنان از طریق فرایند کاری و ایجاد حس تعلق به دیگران شود به گونه‌ای که آن‌ها احساس کمال و شادابی کنند [۵]. معنویت در محیط کار عبارت است از تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان. یک نکته شایان ذکر است که معنویت در محیط کار می‌تواند مشتمل بر دیدگاه معنوی باشد یا اینگونه نباشد. در هر صورت، از لحاظ تاریخی علاقه به معنویت ریشه در ادیان و مذاهب سنتی داشته است. با این حال امروزه برای برخی افراد معنویت در سازمان به دین خاصی وابسته نبوده و بر ارزش‌ها و دیدگاه‌های فردی استوار است [۶]. در مجموع، ابعادی که از سوی صاحب نظران معنویت برای این متغیر مشخص گردیده است، عبارتند از: کار با معنا؛ احساس همبستگی و تعلق؛ همسویی و انطباق با اهداف سازمان؛ و گرایش دینی (دینداری) [۷]. معنویت سازمانی چندین بعد دارد که در زیر به آن اشاره می‌شود.

۱- کار با معنا: یک جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کسب و کار، برخورداری یک فرد از احساسی عمیق راجع به معنا و هدف در شغل تشکیل می‌دهد این بعد از معنویت سازمانی نشان می‌دهد که کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل ایجاد می‌کنند. این فرض در مورد معنویت سازمانی وجود دارد که هرکس در سازمان دارای این انگیزه و امید است که در کارهایی مشغول باشد که معنایی وسیع به زندگی او و دیگران اعطا کند [۸]. جستجوی هدف در کار نظریه تازه‌ای نیست؛ دیدگاه معنویت نیز بر این مبناست که کار فقط ابزاری برای جذابیت و چالش نیست؛ بلکه در واقع تلاشی برای جستجوی هدف و معنایی عمیق، حقیقت یافتن رویاهای فرد، نحوه برآوردن نیازهای زندگی باطنی از طریق جستجوی کار با معنا و یاری کردن به دیگران است [۶]. میتروف و دنتون (۱۹۹۹) سازمان معنوی را آن دسته از سازمان‌هایی توصیف می‌کنند که اعضا در آن پر انرژی، با روحیه، امیدوار و چابک و آماده برای پذیرش تغییرات سازمانی هستند [۹].

۲- احساس تعلق و همبستگی در سازمان: احساس همبستگی در کار مبتنی بر این عقیده است که افراد خود را وابسته به یکدیگر می‌دانند و برخی انواع روابط بین خود درونی آنان و خود باطنی دیگران وجود دارد. نیل و بنت^۲ (۲۰۰۰) خاطر نشان می‌کنند که این سطح

از معنویت پیوندهای عاطفی، معنوی و روحی را در بر می گیرد که گروه های سازمانی بر اساس آن شکل می گیرند. اهمیت تعلق و همبستگی در این است که این مؤلفه در بردارنده یک احساس قویتر از رابطه میان افراد در قالب حمایت و پشتیبانی، آزادی بیان و مراقبت عمومی است [۷].

۳- همسویی با ارزش سازمانی: سومین بعد معنویت سازمانی زمانی صورت می گیرد که افراد سازمانی یک حس قوی از همسویی ارزش های فردی با اهداف و مأموریت های سازمان داشته باشند. این مؤلفه از معنویت سازمانی عبارت است از تعامل کارکنان با اهداف سازمانی بزرگتر. همسویی با ارزش های سازمان بر این منطبق استوار است که اهداف جمعی بزرگتر و مهمتر از اهداف فردی بوده و هر کس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. همسویی، همچنین، به این معنی است که کارکنان بر این باورند که مدیران و همکاران در سازمان ارزش های شایسته ای دارند، از وجدان بر خوردار هستند و به رفاه کارکنان و به رفاه جامعه اهمیت و بها می دهند [۸].

۴- دین داری: خداشناسی و خداگرایی از صفات برجسته ذاتی انسان است و جوهر معنویت نیز خدا و شناخت شهود او در مرتبه اعلی خواهد بود. معنویت منهای خدا نه معنا دارند و نه قابل حصول مفهوم خدا در سازمان های امروزی نمود بیشتری پیدا کرده است. میتروف و دنتون (۱۹۹۹) با تکیه بر مطالعات خود چنین ادعا می کنند که «... مالک اصلی در سازمان های دین مدار خداست و هم اوست که ما فوق مافوقها است، صاحب اختیار و رأس سلسله مراتب (کائنات) است.» [۹]. قشقایی زاده و موسوی در یک پژوهش توصیفی به بررسی معنویت سازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد بهبهان پرداختند. نتایج داده های پژوهش آنان که با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه و تحلیل شده بود، نشان داد که هر سه متغیر معنویت محیط کار، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند [۱۰].

عبداللهی و رزقی شیرسوار پژوهشی توصیفی با هدف بررسی و تبیین معنویت در محیط کار و ابعاد سه گانه آن (کار معنی دار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش های سازمانی) با دل بستگی شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد تهران انجام دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد، وضعیت معنویت و دل بستگی شغلی در میان جامعه مورد پژوهش در حد متوسط بوده است و بین معنویت و دل بستگی شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بنابراین یکی از راه های ارتقای دل بستگی شغلی کارکنان، بهبود شاخص های معنویت در محیط کار است [۱۱].

غفاری و رستم نیا پژوهشی توصیفی پیمایشی با هدف ارائه مطلوب اثرگذاری سبک رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی از طریق رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس استان ایلام با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری انجام داد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که الگوی پیشنهادی پژوهش مورد تایید واقع شده است و مؤلفه رهبری عنوی با انگیزش مبتنی بر معنویت رابطه مثبت و معنی دار دارد و این دو مؤلفه نیز بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اثرگذار است [۱۲].

معافی مدنی و همکاران در پژوهشی توصیفی- پیمایشی به تحلیل معنویت حرفه ای به عنوان یک بعد اخلاقی، بر پایه مؤلفه های معنویت سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان معنویت در محیط کار واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط می باشد. همچنین امروزه معنویت، واقعیتی انکار ناپذیر است که نه تنها نقش بسیار مهمی در زندگی سازمانی افراد بلکه تعیین کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمانها محسوب می شود که بایستی به آن توجه ویژه ای نشان داد و آن را تقویت نمود [۱۳].

رازی و همکاران در پژوهشی توصیفی به بررسی رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب توسط معنویت در کار، توسعه و کارایی، مشارکت در تصمیم گیری و نوآوری تبیین می شود و همچنین این سه زمینه دارای رابطه متقابل هستند، که توجه به این زمینه ها می تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی موثر باشد [۱۴].

۲-۱. مفهوم فرسودگی شغلی:

بررسی ادبیات تحقیق درباره فرسودگی شغلی نشان می دهد که تعریف دقیق و استاندارد از این پدیده که مورد قبول همگان باشد وجود ندارد. اما بیشتر تحقیقات بر دیدگاه نظری مسلاچ^۴ و جکسون (۱۹۹۳) از فرسودگی شغلی تاکید دارند. آن ها بیان می کنند که فرسودگی شغلی بیماری مزمنی است که نتیجه سازگاری فرد با استرس شغلی می باشد و غالباً بر افرادی تاثیر می گذارد که به عنوان کمک کنندگان حرفه ای در مشاغل استخدام شده اند که نیازمند برقراری ارتباط انسانی با تعداد زیاد ارباب رجوع می باشد [۱۵]. مسلاچ و همکارانش (۱۹۸۶)، (فرسودگی شغلی را واکنش فرد به استرس مداوم می دانند که به تدریج در یک دوره زمانی توسعه یافته و از طریق سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش پیشرفت شخصی توصیف می شود [۱۶]. هارت در بیان تفاوت استرس و فرسودگی شغلی چنین بیان می کند که:

. فرسودگی شغلی دفاعی است که بواسطه کناره گیری توصیف می شود، در حالی که استرس بواسطه اشتغال زیاد توصیف می شود.
 . در فرسودگی عمده زیانها عاطفی است، ولی در استرس عمده زیانها جسمانی است.
 . در فرسودگی عواطف کاهش می یابد، در حالی که در استرس عواطف بیش از حد انفعالی می شوند.
 . خستگی ناشی از فرسودگی بر انگیزش تاثیر می گذارد ولی خستگی ناشی از استرس بر انرژی جسمانی تاثیر می گذارد.
 . فرسودگی موجب تضعیف روحیه می شود ولی استرس موجب از هم پاشیدگی می شود.
 . فرسودگی به عنوان فقدان آرمان و امید توصیف می شود ولی استرس به عنوان فقدان سوخت و انرژی توصیف می شود.
 . در فرسودگی بواسطه اندوه حاصل شده از فقدان آرزو و امید، افسردگی رخ می دهد.
 . در استرس بواسطه نیاز بدن به محافظت از خود و حفظ انرژی، افسردگی رخ می دهد.
 . فرسودگی احساس ناتوانی و ناامیدی ایجاد میکند ولی استرس احساس فوریت و پیش فعالی ایجاد می کند.
 . فرسودگی ایجاد پارونیا (هذیان گویی)، مسخ شخصیت و کناره گیری می کند. استرس ایجاد اضطراب، تشویش و آشفتگی می کند.
 . فرسودگی فرد را نمی کشد اما زندگی را بی ارزش می سازد. ممکن است استرس نابهنگام فرد را بکشد و فرد وقت کافی نداشته باشد تا زندگی خود را دوباره از نو بسازد [۱۷].

۱-۲-۱. ابعاد فرسودگی شغلی:

مسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) برای فرسودگی شغلی ساختاری سه بعدی مرتبط که در عین حال می توانند مستقل نیز عمل کنند قائل شده اند: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش پیشرفت شخصی. در میان این ابعاد دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ابعاد هسته ای فرسودگی شغلی هستند.

خستگی عاطفی:

خستگی عاطفی شکل نهایی فرسودگی شغلی است که حاصل فشارهای شناختی، عاطفی و جسمانی شدیدی می باشد که از طریق در معرض شرایط کاری فشار زا قرار گرفتن حاصل می شود. این فرسودگی ناشی از رفتارهای هیجانی و روانشناختی مفراطی است که فرد در تعامل بادیگران متحمل می شود. در این مرحله منابع عاطفی کاهش می یابد، کارکنان احساس می کنند که برای مدت طولانی قادر نیستند از لحاظ روانی خودشان را به نمایش بگذارند و فرد احساس خستگی، ناکامی و ضعف عاطفی می کند. نشانه های فرسودگی عاطفی افزایش ناکامی و کج خلقی، افسردگی و نومیدی، احساس خشم و تنفر شدید نسبت به دریافت کنندگان کمک است.

مسخ شخصیت:

اختلالی است که بر رفتار و هیجانات تاثیر می گذارد و باعث می شود تا فرد خود را از دیگران جدا کرده و با دیگران به طور غیر شخصی برخورد کند. در این حالت فرد شاغل نسبت به کار، مشتریان شرکت یا ارباب رجوعان سازمان و همکاران خود با دیدی منفی و بدبینانه برخورد می کند. کناره گیری و گوشه گیری از دوستان و خانواده و نگرشهای منفی نسبت به دیگران و محیط کار و احساس در خواب بودن اتفاق می افتد. در افراد خشونت، بی ملاحظگی و رفتارهای بی عاطفه و سرد دیده می شود.

موفقیت شخصی:

به کاهش احساس فرد از صلاحیت و کاهش بهره‌وری و موفقیت او در محیط کار نسبت داده می شود. در فرد تصور آنکه در کمک به دیگران فردی نالایق و ناتوان است رخ می دهد. افرادی که پیشرفت شخصی کمی دارند ارزیابی منفی از خودشان دارند و از پیشرفت خود ناخشنودند. این افراد که مکرراً در ایجاد نتایج مطلوب شکست می خورند دچار نشانه های استرس و افسردگی می شوند. آنها عاقبت متقاعد می شوند که کارهایشان فایده ای ندارد و دست از تلاش بر می دارند. در بحث ابعاد می توان گفت، فرسودگی عاطفی بیش از دو بعد دیگر معرف فرسودگی شغلی است. در میان این ابعاد دو بعد پیشرفت شخصی با دیگر ابعاد رابطه معکوس دارد، یعنی زمانی که دو بعد قبلی در سطح بالایی باشند فرسودگی شغلی در سطح بالاست، اما زمانی که پیشرفت شخصی در سطح بالا باشد فرسودگی شغلی در سطح پایین است [۱۸].

جمشیدی قهفرخی و حیاتی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به « بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته اند» بدین نتیجه رسیدند که بین معنویت و بهره‌وری افراد جامعه پژوهش همبستگی مثبت وجود دارد. از بین شاخص های معنویت، شاخص الزام و عمل به وظایف دینی بیش از شاخص های دیگر در ارتقا و بهره‌وری افراد تاثیرگذار است و از بالاترین قدرت پیش بینی کنندگی متغیر بهره‌وری نیز برخوردار می باشد. همچنین تاثیر شاخص های معنویت بر بهره‌وری، متغیری از ویژگی های جمعیت شناختی است [۲].

مقیمی و دیگران (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان، بدین نتیجه دست یافته اند که بین دو متغیر مذکور رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد [۱۹].

طالبانی و دیگران (۱۳۹۲) در تحقیقی با موضوع «معنویت سازمانی گامی موثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی» دریافتند که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود دارد [۲۰].

معرفیان (۱۳۹۲) در بررسی «رابطه بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه خلیج فارس» نشان داد که ۱- سلامت سازمانی دانشگاه بالاتر از سطح قابل قبول و پایین تر از سطح مطلوب بوده است. ۲- میزان فرسودگی شغلی کارکنان در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت پایین تر از میانگین بوده اما در بعد موفقیت شخصی بالاتر از حد نرمال و در سطح متوسط به بالا بوده است. ۳- تنها بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان با تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد و نیز دکتری و کارشناسی ارشد رابطه معناداری وجود داشته است اما با سایر عوامل جمعیت شناختی دیگر رابطه معناداری مشاهده نشد [۲۱].

رضایی شیرازی، بیکی و عیسی پور (۲۰۱۱) نشان دادند که رابطه منفی و معنی دای بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعهد سازمانی خصوصاً تعهد عاطفی معلمان رسمی نسبت به دیگر معلمان بالاتر بود [۲۲]. همچنین منطری توکلی و عراقی پور (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داده اند که میان شادکامی و دینداری ارتباطی مثبت وجود دارد [۲۳].

آشیل^۵ و رد (۲۰۱۰) در بررسی سابقه و نتیجه فرسودگی شغلی در محیطهای مراقبتهای بهداشتی که در آن کارگران بهداشت و درمان در زمینه جدیدی از کاردرمانی غیر بالینی مشغول بودند، یافته‌ها نشان داد که ارتباط معناداری بین عوامل استرس زای کار (نقش های زیاد، تعارض نقش، ابهام نقش و تعارض بین فردی)، علائم فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت) و پیامدهای موثر شغل (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و نتایج کار رفتاری (بهبود عملکرد و گردش مالی) وجود دارد [۲۴].

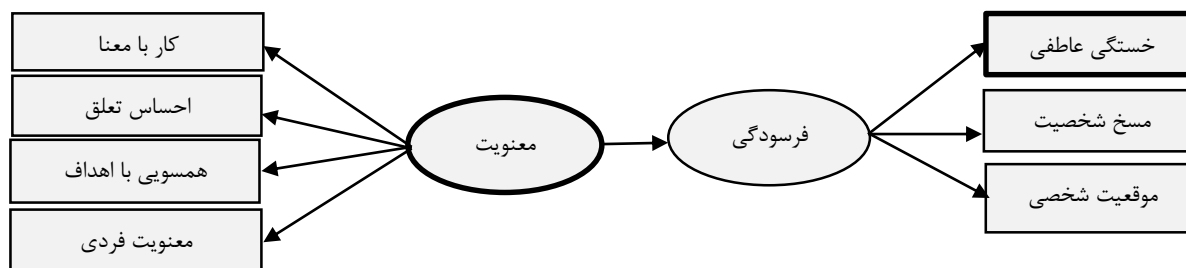
ریوا و همکاران پژوهشی با هدف تاثیر رهبری تحولی بر فرسودگی پرستاران و پزشکان با یک رویکرد کمی در یک بیمارستان دولتی مکزیکی انجام دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رابطه معناداری بین سبک‌های مختلف رهبری به جز رهبری عدم مداخله با فرسودگی شغلی وجود دارد [۲۵].

سورکر بیکیتکال و سینگتای^۶ در تحقیقی که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و معنویت محیط کار، انجام دادند، این یافته بدست آمد که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد [۲۶].

النا سالموراگوبلاتچر و همکاران در پژوهش خود به بررسی نقش مذهب و معنویت در ارتقاء پزشکان سلامت طب اورژانس پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی و معنویت رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رفتارهای ناسازگارانه و سابقه قصور پزشکی در پزشکانی که از معنویت بالاتری در کار برخوردار بودند کمتر دیده می‌شد [۲۷].

۲. مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش یک الگوی مفهومی است که در آن روابط نظری میان شماری از عوامل که در مورد مسئله ی پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند، مشخص گردیده اند. مدل مفهومی این پژوهش بر پایه تاثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی پی ریزی شده است. با توجه به این مبانی نظری، مدل مفهومی پژوهش به صورتی که در شکل (۱) نشان داده شده است، ارائه شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

۲-۱. فرضیه‌های پژوهش

بنا به مدل مفهومی، فرضیه اصلی این پژوهش به تاثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی مربوط می شود که به این صورت به نگارش در آمده است:

معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.

علاوه بر فرضیه اصلی فوق، فرضیه های فرعی ذیل در خصوص تأثیر ابعاد معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی نیز مورد بررسی قرار خواهند گرفت:

معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر خستگی عاطفی دارد.

معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر مسخ شخصیت دارد.

معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر موفقیت شخصی دارد.

فرسودگی شغلی کارکنان در سطح مطلوبی می باشد.

همچنان که در مدل بیان شده است، فرضیه های بالا نمایان گر یک رابطه علی بین دو متغیر است (معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی) که اصطلاحاً به عنوان مدل ساختاری شناخته می شود. فرضیه دیگر این پژوهش مبتنی بر اندازه گیری هر یک از متغیرهای معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی با ابعاد آنها می باشد که به آن مدل اندازه گیری اطلاق می گردد. جهت تحلیل هر یک از فرضیه های تحقیق از روش رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شده است. در جدول (۱) نام هریک از متغیرها نشان داده شده است:

جدول ۱: نامگذاری متغیرهای مدل مفهومی پژوهش

نام متغیر	نوع متغیر
معنویت سازمانی	پنهان بیرونی (متغیر مستقل)
فرسودگی شغلی	پنهان درونی (متغیر وابسته)
کار با معنا	مشاهده شده بیرونی (متغیر مستقل)
احساس تعلق	
همسویی با اهداف سازمان	
معنویت فردی	
خستگی عاطفی	مشاهده شده درونی (متغیر وابسته)
مسخ شخصیت	
موفقیت شخصی	

۳. روش شناسی پژوهش

باتوجه به اینکه هدف پژوهش سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی می باشد، روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - پیمایشی است. ضمناً کنترلی در متغیرها به عمل نیامده است. همچنین جامعه آماری شامل کلیه کارمندان (رسمی، پیمانی و قراردادی) شاغل در دانشگاه خلیج فارس بوشهر که تعداد آنها ۳۰۰ نفر بوده است، می باشد. گروه نمونه که تعدادشان با استفاده از فرمول کوکران بدست آمده است، شامل ۱۶۹ نفر از کارکنان می باشند که با استفاده از نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. جهت حصول نتیجه رضایتبخش بیش از ۱۸۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید که پس از بررسی پرسشنامه های جمع آوری شده و حذف پرسشنامه هایی که ناقص تکمیل شده اند در نهایت ۱۳۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش حاضر، هم از روش گردآوری داده های اولیه و هم از روش گردآوری داده ای ثانویه استفاده شده است. در این پژوهش داده های اولیه، با استفاده از مصاحبه با مدیران و کارشناسان کلیدی پژوهش حاضر، خبرگان و متخصصین امر و تکمیل پرسشنامه از جامعه آماری گردآوری شده است. لازم به ذکر است که استفاده از روش های مصاحبه فقط برای تدوین پرسشنامه بوده است. داده های ثانویه نیز از داده ها و اطلاعات موجود در کتب، مجلات، مقالات، همایش ها، سمینارها، مطالب و مقالات، سایت های علمی اینترنتی مرتبط با موضوع پژوهش، جمع آوری شده است.

جهت سنجش معنویت سازمانی از پرسشنامه معنویت سازمانی (معنویت در کار) اشموس و دو چن، ۲۰۰۰ و میلیمن، ۲۰۰۳ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه و چهار بعد می باشد که عبارتند از: کار با معنا، احساس همبستگی و تعلق، همسویی و انطباق با

اهداف سازمان و معنویت فردی. همچنین برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلح استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است که براساس طیف لیکرت از صفر (هرگز) تا ۶ (خیلی زیاد) و سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت شخصی را می‌سنجد. بدین ترتیب که ۹ گویه بعد خستگی عاطفی، ۵ گویه مسخ شخصیت و ۸ گویه دیگر بعد موفقیت شخصی را محاسبه می‌کند. در این پژوهش برای اطمینان از روایی پرسشنامه از نظرات اساتید و خبرگان و نیز از کارشناسان مربوطه در دانشگاه خلیج فارس استفاده شده است. پرسشنامه‌ها در هر مرحله، قبل از توزیع در بین اعضای نمونه، در اختیار چند تن از خبرگان حوزه مورد مطالعه قرار گرفته و پس از انجام اصلاحات و کسب تأیید، در بین اعضای جامعه آماری توزیع گردید. جهت سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدینگونه که بعد از توزیع ۳۰ پرسشنامه به عنوان پیش آزمون، مقدار آلفای کرونباخ بدست آمد. پایایی این مقوله‌ها به کمک نرم افزار *SPSS* محاسبه گردید. جدول شماره (۲) مقدار محاسبه شده ضریب آلفای کرونباخ را برای هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای متغیرهای پژوهش

سازه‌ها	ابعاد	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
معنویت سازمانی	کار با معنا	۶	۰/۸۰
	احساس همبستگی و تعلق	۵	۰/۸۱
	همسویی و انطباق با اهداف سازمان	۷	۰/۸۵
	معنویت فردی	۷	۰/۸۸
فرسودگی شغلی	کل پرسشنامه	۲۵	۰/۹۳
	خستگی عاطفی	۹	۰/۷۵
	مسخ شخصیت	۵	۰/۷۰
	موفقیت شخصی	۸	۰/۸۴
	کل پرسشنامه	۲۲	۰/۷۳

همانطور که در جدول شماره (۲) دیده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تمامی متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه‌های پژوهش از پایایی لازم برخوردار است. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه معنویت سازمانی پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲)، ۰/۸۶ محاسبه و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط معروفیان (۱۳۹۲) برای هر یک از ابعاد خستگی عاطفی ۰/۸۸، مسخ شخصیت ۰/۷۰ و موفقیت شخصی ۰/۸۰ محاسبه شده است. مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار *Amos* نسخه ۱۸ مورد آزمون قرار گرفت.

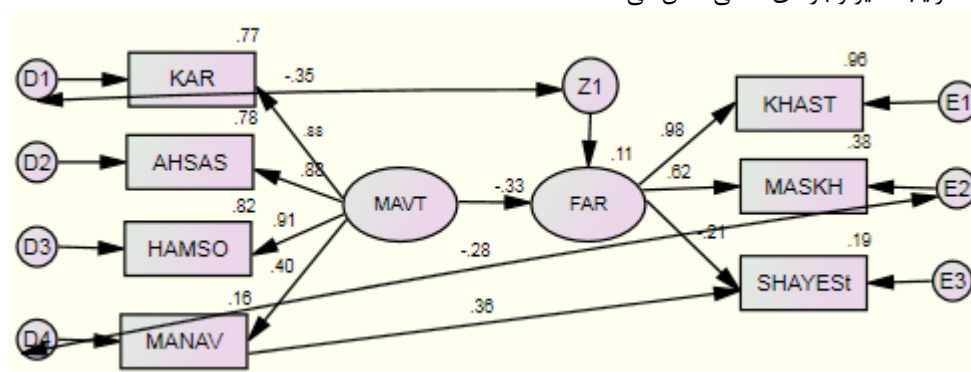
۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی جهت تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. جدول شماره (۳) مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش می‌باشد که از طریق گردآوری پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جدول (۳) - ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

نام متغیرهای جمعیت شناختی	سطوح	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۶/۸
	زن	۴۳/۲
تحصیلات	دیپلم	۶/۱
	فوق دیپلم	۱۱/۴
	کارشناسی	۵۶/۸
	کارشناسی ارشد	۲۵/۸

بررسی و توصیف اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از آمار توصیفی از شاخص های فراوانی و درصد فراوانی با بکارگیری نرم افزار *Sps19* و همچنین بررسی وجود روابط بین متغیرها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و کاربرد نرم افزار *Amos 18* به منظور پاسخ دهی به فرضیه های پژوهش صورت گرفت. گام اول در انجام مدل سازی معادلات ساختاری ترسیم گرافیک مدل در نرم افزار می باشد. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش، نرم افزار *Amos* می باشد. اگر مدل مفهومی پژوهش مورد تایید قرار نگیرد، اصلاح مدل مورد توجه قرار می گیرد. ایجاد رابطه هایی در مدل که به وسیله داده های تجربی مورد حمایت قرار نمی گیرند منجر به آن می شود که برازش مدل نامناسب باشد. همچنین ممکن است برخی از رابطه ها توسط پژوهش گر در مدل دیده نشده باشد و این نیز منجر به غیر واقعی بودن مدل مفهومی می گردد. نتایج مدل پیشنهاد می کند که علاوه بر روابط تعریف شده سه رابطه علی دیگر در مدل مفهومی اضافه گردد. تأثیر (رگرسیون) معنویت فردی بر موفقیت شخصی و کوواریانس میان دو متغیر خطا $E2$ $D4$ (معنویت فردی و مسخ شخصیت) و همچنین کوواریانس میان دو متغیر خطا $Z1$ $D1$ (فرسودگی شغلی و کار با معنا) نیز به مدل اضافه گردید. شکل (۲) نمای کلی مدل مفهومی اصلاح شده را به همراه ضرایب تأثیر و بارهای عاملی نشان می دهد.



شکل (۲) نمای کلی مدل مفهومی اصلاح شده به همراه ضرایب استاندارد شده

شاخص های برازش مدل یکی از مهمترین مراحل در تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری است. این شاخص ها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده ها، مدل مفهومی پژوهش را تایید می کند؟

انواع شاخص های برازش مدل

بیش از سی شاخص برازش مدل معرفی شده که اغلب آنها در خروجی *Amos* گزارش می شوند. با وجود تعداد زیاد این شاخص ها اغلب نویسندگان در این باره که می توان این شاخص ها را در سه گروه کلی تقسیم بندی کرد توافق دارند. هر چند توافق کمتری درباره میزان مفید بودن هر یک از آنها مشاهده می شود [۲۸]. سه گروه کلی از شاخص های برازش مدل عبارتند از:

شاخص های برازش مطلق^۷: شاخص هایی هستند که بر مبنای تفاوت واریانس ها و کوواریانس های مشاهده شده از یک طرف و واریانس و کوواریانس پیش بینی شده بر مبنای پارامترهای مدل تدوین شده از طرف دیگر قرار دارند. اضافه کردن هر پارامتری (مسیر) به مدل باعث بهبود شاخص های برازش مطلق می شود تا جایی که اگر محقق حداکثر پارامترهای ممکن را تعریف کند (مدل اشباع شود) محقق به برازش کامل دست خواهد یافت که در اینجا به معنای برابر شدن واریانس ها و کوواریانس های مشاهده شده و بازتولید شده بوسیله مدل است.

شاخص های برازش تطبیقی^۸: شاخص های برازش تطبیقی در واقع گامی در جهت تکمیل شاخص های برازش مطلق محسوب می شوند. به این ترتیب که با مبنا قرار دادن یک یا چند مدل (که گاه صرفاً معیاری برای مقایسه به دست می دهد و گاه واقعاً مدلی جایگزین یا رقیب محسوب می شود) مدل نظری تدوین شده تحت آزمون را با آن مقایسه و نشان می دهد که آیا به لحاظ آماری قابل قبول تر تلقی می شود، ضعیف تر است و یا اینکه تفاوتی با آن ندارد.

شاخص های برازش مقتصد^۹: با ارائه این شاخص ها تلاش شده است تا مهمترین نقطه ضعف شاخص های برازش مطلق یعنی بهبود شاخص های برازش با افزایش پارامتر به مدل جبران می شود.

مبنای اصلی در این گروه از شاخص های برازش آن است که به ازای هر پارامتری که به مدل افزوده می شود این شاخص ها جریمه می شوند [۲۸]. برای تشریح این گروه از شاخص ها این سوال را مطرح می کند: آیا هزینه پرداخت شده (از دست دادن یک درجه آزادی به

7- Absolute of Fit Indices

8 - Comparative Fit Indices

9 - Parsimonious Fit Indices

ازای آزاد گذاردن یک پارامتر برای برآورد) ارزش منفعت به دست آمده (بهبودی در شاخص های برازش مطلق) را دارد؟ شاخص های برازش مقتصد به پژوهشگر یاری می رسانند تا به چنین سوالی پاسخ دهند. با توجه به گروه بندی طرح شده درباره شاخص های کلی برازش در سه گروه کلی شاخص های مطلق، تطبیقی و مقتصد می توان عنوان کرد که گزارش کردن حداقل سه شاخص (یکی از هرگروه) می تواند ضروری تفسیر شود هر چند کافی بنظر نمی رسد [۲۸]. نتایج حاصل از اجرای مدل سازی معادلات ساختاری در جدول (۴) نشان داده شده است. سطح تحت پوشش آماره کای دو (χ^2) برابر با ۰/۲۱۲ می باشد که با توجه به بزرگتر بودن این آماره از عدد ۰/۰۵، می توان اذعان نمود که داده های تجربی برازش مناسبی از مدل مفهومی را نشان می دهند. این وضعیت برای سایر شاخص های برازش مدل همچون شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/97$)، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده ($AGFI=0/93$)، شاخص نیکویی برازش هنجار شده ($NFI=0/97$)، شاخص برازش تطبیقی ($CFI=0/99$) و نیز شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/05$) و دیگر شاخص های برازش، وضعیت مناسبی را نشان می دهند. با توجه به کلیت شاخص های به دست آمده، می توان هم خوانی داده های تجربی را با مدل مفهومی، مورد پذیرش قرار داد.

جدول (۴): نتایج آزمون مدل مفهومی اصلاح شده پژوهش

شاخص ها	نام شاخص	نام اختصاری	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای اسکوئر	χ^2	۰/۲۱۲	بزرگتر از ۵ درصد
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۷۴	بزرگتر از ۹۰ درصد
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	$AGFI$	۰/۹۲۸	بزرگتر از ۹۰ درصد
شاخص های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۷۹	بزرگتر از ۹۰ درصد
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۷۰	بزرگتر از ۹۰ درصد
	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۳۸	بزرگتر از ۹۰ درصد
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۹۳	بزرگتر از ۹۰ درصد
شاخص های برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	$PNFI$	۰/۴۶۲	بزرگتر از ۵۰ درصد
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$RMSEA$	۰/۰۵۰	کوچکتر از ۱۰ درصد
	کای اسکوئر بهنجار شده به درجه آزادی	$CMIN/df$	۱/۳۲۱	مقدار بین ۱ تا ۳

خروجی Amos بخش دیگری از خروجی ها به معناداری این روابط رگرسیونی می پردازد. در جدول (۵) این خروجی گزارش شده است. بنا به مدل مفهومی، یک رابطه علی که شامل فرضیه اصلی پژوهش می باشد که براساس آن تأثیر متغیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی بیان شده است و در ادامه به نتایج بدست آمده از مدل اندازه گیری پژوهش می پردازد. براساس مدل اندازه گیری، سازه پنهان معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی هر یک بطور جداگانه بوسیله ابعاد تعریف شده اندازه گیری می شوند. علاوه بر آن در این جدول، وضعیت سه رابطه جدیدی که در مدل اصلاح شده آورده شده است نیز نشان داده شده است.

جدول (۵): ضرایب رگرسیونی در مدل مفهومی پژوهش

روابط مدل مفهومی	Beta	برآورد	خطای استاندارد	T	سطح معناداری	نتیجه
معنویت سازمانی ← فرسودگی شغلی	-۰/۳۲۷	-۰/۸۷۹	۰/۲۳۰	-۳/۸۲۲	***	تأیید
معنویت سازمانی ← کار با معنا	۰/۸۸۰	۱/۰۰۰				
معنویت سازمانی ← احساس همبستگی	۰/۸۸۴	۰/۸۴۶	۰/۰۶۱	۱۳/۷۸۱	***	تأیید
معنویت سازمانی ← همسویی با اهداف	۰/۹۰۶	۱/۱۵۵	۰/۰۸۱	۱۴/۲۷۴	***	تأیید
معنویت سازمانی ← معنویت فردی	۰/۳۹۸	۰/۴۱۳	۰/۰۸۸	۴/۷۱۲	***	تأیید
فرسودگی شغلی ← خستگی عاطفی	۰/۲۱۲	۱/۰۰۰				
فرسودگی شغلی ← مسخ شخصیت	۰/۶۱۸	۰/۲۸۹	۰/۰۶۴	۴/۵۴۲	***	تأیید
فرسودگی شغلی ← موفقیت شخصی	-۰/۲۱۴	-۰/۱۸۲	۰/۰۷۷	-۲/۳۶۷	***	تأیید
کار با معنا <→ فرسودگی شغلی	-۳/۴۷	-۷/۲۱۱	۲/۳۶۶	-۳/۰۴۸	۰/۰۰۲	تأیید

معنویت فردی	↔	مسخ شخصیت	-۰/۲۸۵	-۴/۰۶۶	۱/۳۲۴	-۳/۰۷۲	۰/۰۰۲	تأیید
معنویت فردی	←	کاهش موفقیت	۰/۳۵۸	۰/۷۹۰	۰/۱۷۵	۴/۵۰۸	***	تأیید

همانگونه که داده های جدول (۵) نشان می دهد براساس بتا ($\beta = -0.327$) و ($T = -3.822$) و با توجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد ($p < 0.05$) برای ضریب تأثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی است، می توان فرضیه نخست پژوهش را مورد تأیید قرار داد و پذیرفت که معنویت سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر متغیر فرسودگی شغلی داشته است. علاوه بر آن متغیرهای مشاهده پذیر (کار با معنا، احساس همبستگی و انطباق، همسویی با اهداف سازمان، معنویت فردی) سازه پنهان معنویت سازمانی را اندازه گیری می کنند. به عبارت دیگر می توان بیان نمود که مؤلفه های معنویت سازمانی در اندازه گیری آن تأثیر مثبت و معناداری دارند. از میان آن مؤلفه ها نیز بعد همسویی با اهداف سازمان با ضریب تأثیر ($BETA = 0.1906$) و کمترین آن بعد معنویت فردی با ضریب تأثیر ($BETA = 0.1398$) می باشد. همچنین متغیرهای مشاهده پذیر (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت شخصی) سازه پنهان فرسودگی شغلی را اندازه گیری می کنند. که از میان آنها بعد خستگی عاطفی بیشترین ضریب تأثیر (0.1977) و کمترین آن موفقیت شخصی با ضریب تأثیر (-0.214) می باشد. علاوه بر آن سه رابطه جدید در مدل اصلاحی اضافه شده بود. تأثیر معنویت فردی بر موفقیت شخصی و رابطه بین معنویت فردی و مسخ شخصیت و همچنین کار با معنا و فرسودگی شغلی. پایین بودن سطح پوشش آماره این فرضیه ها، نشان از تأیید این رابطه می باشد. حال پس از استخراج داده های مدل معادلات ساختاری، ما می توانیم به آزمون فرضیه های پژوهش بپردازیم. همانگونه که بیان گردید در این پژوهش متغیر مستقل معنویت سازمانی و متغیر وابسته فرسودگی شغلی است. در این قسمت به تاثیر معنویت سازمانی (متغیر مستقل) بر هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی (متغیر وابسته) با به کارگیری ضریب رگرسیون تک متغیره می پردازیم. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در جدول (۶)، (۷) و (۸) آمده است

جدول (۶). نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

روابط مدل مفهومی	خطای استاندارد	ضریب B	BETA	T	Sig (سطح معناداری)	نتیجه
معنویت سازمانی ← خستگی عاطفی	۰/۰۶۲	-۰/۲۶۸	-۰/۳۵۳	-۴/۳۰۳	۰/۰۰۰	تایید
معنویت سازمانی ← مسخ شخصیت	۰/۰۳۰	-۰/۰۶۶	-۰/۱۹۰	-۲/۲۱۰	۰/۰۲۹	تایید
معنویت سازمانی ← موفقیت شخصی	۰/۰۵۱	۰/۲۴۳	۰/۳۸۴	۴/۷۴۵	۰/۰۰۰	تایید

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

جدول (۷) مقایسه ابعاد فرسودگی شغلی با سطح قابل قبول

متغیر	تعداد	سطح قابل قبول	میانگین	انحراف استاندارد	T	Df	Sig	نتیجه
خستگی عاطفی	۱۳۲	۱	۱/۳۸	۰/۶۸۴	۶/۴۸۹	۱	۰/۰۰۰۱	رد
			۱/۳۱	۰/۶۶۶	۵/۳۵۱	۳۱	۰/۰۰۰۱	

جدول (۸) مقایسه بعد موفقیت فردی با سطح مطلوب

متغیر	تعداد	سطح مطلوب	میانگین	انحراف استاندارد	T	Df	Sig	نتیجه
موفقیت فردی	۱۳۲	۳	۱/۸۸	۰/۸۴۳	-۱۵/۱۶۱	۳۱	۰/۰۰۰۱	رد

ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه ی بین سازه ها در مدل، اعداد t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶، ۲/۵۸، ۳/۲۷، بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش است. همانگونه که در داده های جدول های فوق نشان می دهند، تأثیر معنویت سازمانی بر خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت شخصی تایید و فرسودگی شغلی کارکنان در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتر از حد متوسط (چارک دوم یا نقطه ۵۰ درصد) می باشد. لذا این فرضیه تأیید نمی گردد. همچنین فرسودگی شغلی کارکنان در بعد موفقیت فردی کمتر از حد مطلوب (چارک سوم یا نقطه ۷۵ درصد) می باشد لذا این فرضیه نیز تأیید نمی گردد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

تقریباً تمامی فعالیت‌های پژوهشی در راستای دستیابی به نتایج معین و تبیین راهکارهای اجرایی و کاربردی انجام می‌پذیرند. تحقیق حاضر نیز با هدف سنجش فرسودگی شغلی و تأثیر معنویت سازمانی بر آن انجام گرفته است. جهت بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی (فرضیه اصلی تحقیق) از مدل معادله ساختاری استفاده گردید که نتیجه حاصل نشان از برازش قابل قبول مدل بکار گرفته می‌باشد. با توجه به اینکه مدل معادله ساختاری کلیه خطاها و سایر عوامل دخیل در روابط بین متغیرها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد لذا با اطمینان زیادی می‌توان گفت که معنویت سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد. عبارتی با افزایش معنویت سازمانی یا معنویت در کار می‌توان پیش بینی کرد که فرسودگی شغلی در کارکنان کاهش یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های یعقوبی و دیگران (۱۳۹۲)، قهفرخی و حیاتی (۱۳۹۲) هم راستا می‌باشد. در توجیه این یافته می‌توان گفت زمانی که کارکنان شغل خود را هدفمند و در راستای اهداف سازمان بدانند و نقش خود را در سازمان مؤثر و قابل اعتنا ببینند می‌توان پیش بینی کرد که میزان فرسودگی شغلی آنها نیز کاهش یابد. علاوه بر آن معنویت فردی یا گرایش دینی چنانچه در کارکنان قوی باشد تأثیر بسزایی در کاهش فرسودگی شغلی بویژه افزایش موفقیت فردی و کاهش مسخ شخصیت خواهد داشت.

در بررسی فرضیه دوم تحقیق که به تأثیر معنویت سازمانی بر خستگی عاطفی می‌پردازد، این نتیجه بدست آمد که معنویت سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر خستگی عاطفی دارد. عبارتی با افزایش معنویت در کار، خستگی عاطفی که نشان از انگیزه و روحیه کم کارکنان می‌باشد کاهش می‌یابد و بالعکس. این نتیجه با پژوهش‌های رگو و کونا (۲۰۰۸)، میلیمان (۲۰۰۳)، یعقوبی و دیگران (۱۳۹۲) هم راستا می‌باشد. در توجیه این یافته می‌توان گفت که در صورتی که کار افراد با روحیه و تحویلات آن‌ها سازگار باشد و احساس همبستگی بین کارکنان در سطح بالایی باشد همچنین اعتماد متقابل بین کارکنان و مسئولین دانشگاه می‌تواند کارکنان را از روزمرگی نجات دهد و احساس شادابی و طراوت را در محیط کار دوجندان نماید. طبق تحقیقات انجام شده فرسودگی ناشی از محیط کار و افسردگی ناشی از روابط بین انسانهاست. بدیهی است چنانچه جو غالب محیط کار استرس آور و یأس آلود باشد و افراد از ایجاد روابط دوستانه هراس داشته باشند نه تنها فرسودگی کارکنان بلکه علاوه بر آن شاهد افسردگی آنها نیز خواهیم بود که هر دوی آنها ضررهای جبران ناپذیری برای دانشگاه به همراه خواهد داشت. در بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر مسخ شخصیت این نتیجه حاصل شد که معنویت سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر مسخ شخصیت دارد به این معنی که با افزایش معنویت از مسخ شخصیت کاسته می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های میلیمان (۲۰۰۳)، رگو و کونا (۲۰۰۷) هم راستا می‌باشد. در توجیه این یافته باید گفت که احساس همبستگی و یکدلی با همکاران و سهولت در ایجاد روابط صمیمانه، عدم صدور رفتارهای دوگانه و متضاد در مدیران سازمان می‌تواند تأثیر قابل توجهی در کاهش مسخ شخصیت (که همراه با نشانه‌هایی همچون کج خلقی و بدبینی به محیط اطراف و ارباب رجوع و حتی نزدیکان می‌باشد و در اثر تجربیات تلخ و شکست خورده کارکنان در محیط کار می‌باشد) داشته باشد.

در بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر فرسودگی شغلی این نتیجه حاصل شد که معنویت در کار تأثیر مثبت و معنی داری بر موفقیت فردی دارد. این یافته با نتایج تحقیق قهفرخی و حیاتی (۱۳۹۲)، در یک راستا و تأیید کننده آن‌ها می‌باشد. در توجیه این یافته نیز باید گفت که سازمانی که دارای برنامه راهبردی و هدفمند باشد و از اصول و قوانین موضوعه تبعیت می‌نماید و افراد می‌دانند که مسیر شغلی آنها در طول سال‌های خدمت به چه صورتی می‌باشد طبیعتاً از رضایت و موفقیت شغلی بیشتری برخوردار خواهند بود.

در بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه و تحلیل هر یک از ابعاد آن این نتیجه بدست آمد که میزان فرسودگی شغلی کارکنان در هر سه بعد آن نامطلوب می‌باشد. عبارتی هم در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت میزان فرسودگی بالاتر از حد مورد انتظار می‌باشد و هم در بعد کاهش موفقیت فردی میزان فرسودگی شغلی کمتر از حد مطلوب می‌باشد. این نتیجه با در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با یافته‌های حریری و حسن زاده (۱۳۸۹)، عارفی و دیگران (۱۳۸۸)، و نیز مغایرت دارد است. اما با نتایج معرفیان (۱۳۹۲) هم راستا می‌باشد. در توجیه این یافته می‌توان گفت نبود نظم منطقی در بسیاری از ارکان دانشگاه، تضاد منافع بین کارکنان، اختلافات و تشتت افکار و آراء، کم اعتمادی دو طرفه بین کارکنان و مدیران و اعضای هیات علمی، بی‌توجهی به مزایای رفاهی کارکنان و مشکلات ناشی از آن، رفتارهای دوگانه و گاهاً تبعیض آمیز مسئولین در برهه‌های مختلف زمانی، کم توجهی به عدالت بین اعضای هیات علمی و کارکنان، کم توجهی به ارزشها و اخلاق انسانی و ... باعث گردیده که جو بی‌تفاوتی و بی‌خیالی و نیز فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه بوجود آید. همچنین مشکلات موجود در زمینه‌های ارتقاء شغلی، عدم آموزش کارکنان، عدم توجه به پیشنهادات آنها در زمینه بهبود ساختار و فرایندهای کاری دانشگاه، نبود سیستم منظم نظارت و ارزیابی، بی‌توجهی به استعدادها و کارکنان و تکراری بودن کار، باعث بی‌انگیزگی و فرسودگی شغلی در بعد پیشرفت شخصی گردیده است. عبارتی در دانشگاه خلیج فارس مسیر راه شغلی تعریف نشده است.

با توجه نتایج پژوهش، گام‌های مهم برای ارتقاء میزان معنویت سازمانی و نیز کاهش فرسودگی شغلی کارکنان به شرح ذیل است:

- تشکیل تیم مدیریتی کارشناسی متشکل از اعضای هیات علمی و کارمندان دلسوز، با تجربه در زمینه های مختلف و دارای بینش وسیع و آگاهی به مسائل روز. اعضای این تیم باید از افراد با تخصص و عقاید متفاوت اما با یک هدف واحد و آن تعالی و پیشرفت دانشگاه تشکیل شده باشد. از جمله ویژگی های این تیم توانایی کار در کنار یکدیگر و تحمل آرا و نظریات مخالف در راستای بهبود اوضاع جاری باشد. استفاده از تجربیات دانشگاه های مادر و با سابقه همچون دانشگاه تهران و ... و عدم اصرار بر دوباره کاری و تکرار تجربه های شکست خورده نیز می بایست مورد توجه قرار گیرد.

- قدم دوم و اصلی ترین قدم تهیه برنامه استراتژیک و راهبردی که ماموریت ها و چشم اندازهای دانشگاه در سال های آینده به روشنی بیان شده باشد. تیم مذکور می تواند از ظرفیت های موجود در دانشگاه در تهیه و تدوین برنامه استفاده کند و یا در غیر اینصورت از برنامه هایی که دانشگاه های موفق کشور استفاده کند و یا از برنامه ریزان آگاه و با تجربه دعوت به عمل آورد. تعیین اهداف و شاخص های توسعه برای هر بخش و ارزیابی میزان وصول به آن اهداف در پایان هر سال یا ترم تحصیلی در اصلاح کارکردها و عملکرد دانشگاه بسیار حائز اهمیت است.

- جدی گرفتن مسئله آموزش ضمن خدمت کارکنان و اقدام عاجل در راه اندازی آن: در دنیای پرشتاب کنونی و سراسر تغییر، سازمانی می تواند به استمرار و بقای معناداری خود ادامه دهد که خاصیت تغییر و تحول و دگرگونی را داشته باشد. زمانی که از توانمندی ها و ظرفیت های کارکنان چه هیات علمی و چه کارمند به خوبی استفاده نشود آن ها نیز سرانجام با ناامیدی از دانشگاه خواهند رفت و یا سعی می کنند با ایجاد مشغله های دیگری همچون سایر افراد دیگر راه بی تفاوتی را در پیش گیرند. لذا پیشنهاد می گردد ضمن اقدام فوری در احیای بخش آموزش، علاوه بر آموزش کارمندان می بایست تمهیداتی ویژه ای جهت ارتقاء سطح علمی اعضای هیات علمی بخصوص جدیدالاستخدام بعمل آورد.

- توجه به امور رفاهی کارکنان: در سال های گذشته و کنونی رویکرد حمایت و ارتقاء از وضعیت معیشتی کارکنان علی الخصوص کارمندان به ندرت در میان مدیران ارشد وجود داشته است. اگر چه در اختیار گذاشتن منزل سازمانی جای بسی دلگرمی است اما مزایا و کمک های مالی همچون اضافه کاری، پاداش های آخر سال یا در مناسبت های مختلف، تامین هزینه سفر و یا تهیه اقامتگاه و مهمانسرای رایگان، کمک هزینه تحصیلی فرزندان یا کارکنان بویژه کارمندان و ... در این میان به چشم نمی خورد. لذا پیشنهاد می گردد از آنجایی که حقوق کارمندان بسیار کمتر از نرخ تورم است انتظار اینست که با اینگونه کمک ها بتوان کمبودها را جبران کرد.

- مشارکت کارکنان و کاربرد سبک مدیریت مشارکتی: یکی از مزیت های بسیار مهم کار گروهی، تقسیم مسئولیت و تعهدپذیری و پاسخگویی افراد می باشد. از طرفی سازمان سالم سازمانی است که کارکنان آن به بلوغ فکری رسیده باشند و خود بتوانند در موقعیت های مختلف تصمیم های درستی اتخاذ نمایند. پیشنهاد می گردد برای بهره وری هر چه بیشتر و پیشرفت و ترقی دانشگاه و نیز خروج از حالت خمودی و رکود موجود، کارگروه های ویژه در میان هیات علمی و کارمندان تشکیل گردد. این کارگروه ها می بایست آموزش های کافی در خصوص نحوه کار بصورت تیمی ببینند. از این طریق می توان تصمیم های خرد و کلان را به این کار گروه واگذار کرد.

- برقراری عدالت سازمانی: به جرات می توان گفت این بعد مهمترین عامل در سلامت سازمانی دانشگاه به حساب می آید. برقراری کامل عدالت و مساوات بین کارمندان و هیات علمی بگونه ای که اینگونه القا نشود که قانون تنها برای کارمندان است. اجرای قوانین موضوعه می تواند از کج رویها و کج رفتاریها جلوگیری کند. وجود اعتماد کم در نتیجه عوامل مختلف بوده است که مهمترین آن سهل انگاری در اجرای قوانین یا توجه به افراد خاص و در نظر نگرفتن سایر کارکنان است. تغییر رفتارها در قدم اول از تغییر نگرش ناشی میشود. مدیران باید ابتدا از خود شروع کنند، آنها می بایست در گفتار و کردار خود صداقت نشان دهند تا اعتماد از دست رفته کارکنان را مجدداً بدست آورند.

- راه اندازی دبیرخانه پیشنهادات: اگر چه طبق برنامه تحولی که در سال های قبل به تمام دستگاه های اجرایی ابلاغ گردیده است آنها را موظف به تشکیل دبیرخانه پیشنهادات کرده بود اما متأسفانه در این دانشگاه بدلائل نامعلومی تاکنون این مهم انجام نشده است. از طریق این دبیرخانه می توان از حداکثر ظرفیت های کارکنان در راستای تغییر وضع موجود استفاده کرد. با این کار، کارکنان احساس خواهند کرد که نظرات آنها اهمیت دارد و در سرنوشت دانشگاه نقش تعیین کننده ای دارند.

- نظام شایسته سالاری: بی توجهی به این اصل در حال حاضر موجب به حاشیه رفتن افراد شایسته و کارآمد گردیده است. دانشگاه خلیج فارس زمانی می تواند نقش کلیدی و مرجعیت در استان داشته باشد که افراد شایسته و پخته در راس امور قرار گرفته باشند. برای رسیدن به این هدف می بایست با کاربرد نظام نظارت و ارزیابی دقیق، اقدام به کشف چنین افرادی نمود و از تمام استعدادها و ظرفیت های آنها بهره برد.

- توجه به مقوله درآمدزایی دانشگاه: از آنجاییکه در حال حاضر یکی از دغدغه های کنونی مدیران دانشگاه، کسری بودجه و عدم اختصاص بودجه کافی از طرف دولت می باشد. بنظر می رسد راهکار موثر در برون رفت از وضعیت کنونی توجه به مقوله درآمدزایی دانشگاه می باشد. می توان گفت دانشگاه مملو از نخبگان در سطح استان است. کارکنان، به ویژه اساتید، می توانند بهترین گزینه در این زمینه باشند.

در حال حاضر آن‌ها بیشتر مشغول تدریس هستند و از نبوغ و توانمندی‌های آن‌ها در زمینه‌های عملی و کاربردی که منجر به درآمد گردد استفاده چندانی نمی‌شود. منابع کالبدی دانشگاه نیز از اهمیت خاصی برخوردار هستند. کافی است با مدیریت صحیح، این منابع ارزشمند را به شکلی منسجم تبدیل به فرصت کرد. از این طریق می‌توان با فعال کردن و درگیر کردن کارکنان علی‌الخصوص اعضای هیات علمی، نسبت به کاهش فرسودگی شغلی (کاهش موفقیت فردی) آنها گام موثری برداشته شود.

- برگزاری کلاس‌های کارآفرینی برای دانشجویان: آشنایی دانشجویان با دنیای کار و ایجاد موقعیت‌های شغلی در آینده می‌تواند انگیزه آن‌ها را دوچندان کند. آن‌ها باید بتوانند رابطه بین تئوری و عمل را ببینند. دعوت از افراد کارآفرین و موفق در این امر بی‌تاثیر نخواهد بود. بدیهی است امید به آینده عامل بسیار مهمی در ایجاد انگیزه و فعال بودن آن‌ها در کلاس درس می‌باشد.

- ارتباط تنگاتنگ با صنعت: فعال کردن هر چه بیشتر بخش ارتباط با صنعت می‌تواند نقش دانشگاه را در چرخه صنعت و پیشرفت استان پررنگ‌تر سازد و جایگاه آنرا بعنوان مرجع و مادر تغییرات و تحولات استان افزایش خواهد داد. اگر این کار به شکلی منظم و مستمر صورت گیرد شاهد رونق علمی و ایجاد فضای فعالیت و تحرک روز افزون بین اساتید و دانشجویان و نیز کارمندان خواهیم بود. همچنین بطور غیر مستقیم بودجه دانشگاه به مراتب بیشتر خواهد شد.

فعالیت‌های پژوهشی در اجراء همواره با محدودیت‌هایی مواجه است که بر نتایج پژوهش می‌تواند تاثیر داشته باشد و از قابلیت‌های تعمیم و اتکای آن بکاهد. این پژوهش نیز مستثنی از آن نبوده است. به طور نمونه استفاده از پرسشنامه به عنوان تنها منبع گردآوری داده‌های این پژوهش بوده است. پرسشنامه به عنوان یک ابزار گردآوری داده دارای معایبی است که می‌تواند در نتایج این پژوهش تاثیر داشته باشد. همچنین وجود نوعی سوگیری در پاسخ‌ها به دلیل سنجش ادراک کارکنان و محدودیت اجرایی این پژوهش نیز، عدم تمایل برخی کارکنان در تکمیل پرسشنامه یا درج اطلاعات بیوگرافی می‌باشد. و وجود متغیرهای مؤثر دیگر در رابطه بین دو متغیر.

منابع و مراجع

- [۱] کرد تمینی، بهمن؛ کوهی، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان ۱۳۹۰، صص ۱۴۴-۱۲۹.
- [۲] جمشیدی قهفرخی، فاطمه؛ حیاتی، زهیر (۱۳۹۲). سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه ها، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۳(۱)، ۵۰-۲۷.
- [۳] عزیزی، لیلیا، همکاران (۱۳۸۷). تحلیل عامل اکتشافی و تایید پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران. مطالعات روانشناختی، پاییز، شماره ۱۶، صص ۷۳-۹۲.
- [4] Boles, J. S, Dean, D.H, Ricks, J.M, (2000). The Deimensionality of The Maslach Burnout Inventory Across Small Business Owners And Educators, Journal Of Vocation Behavior, 56, 12-34.
- [5] Giacalone RA, Jurkiewicz CL(2003). Right from wrong: The influence of spirituality on percep-tions of Unethical Business Activities. Journal of Business Ethics; 46: 85-97.
- [6] Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J(2003). Workplace sipirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assess-ment. Journal of organizational change man-agement; 16: 426-47.
- [۷] محمدی، فرشته؛ حضرتی، محمود. و جعفری، احمد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه معنویت در محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۶، شماره ۲۰، صص ۱۶۴-۱۴۵.
- [8] Ashmos Dp, Duchon D(2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management; 9: 134-45.
- [9] Mitroff, I. and Denton, E. (1999). A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- [۱۰]. قشقایی زاده، نصراله، موسوی، نسابگم، (۱۳۹۵). بررسی معنویت سازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد واحد بهبهان. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۵، صص ۴۹-۶۹.
- [۱۱] عبداللهی، مرجان، رزقی شیرسوار، هادی، (۱۳۹۵). رابطه معنویت و دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال بیست و هفتم/شماره ۱۰۷/ پاییز و زمستان ۱۳۹۵، صص ۸۹-۱۰۱.
- [۱۲] غفاری، رحمان؛ رستم نیا، یحیی، (۱۳۹۶). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی. مدیریت اسلامی، بهار ۱۳۹۶، شماره ۱۷، صص ۱۴۳-۱۷۴.
- [۱۳] معاف مدنی، سید خدیجه؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ عنایتی، ترانه؛ یوسفی سعیدآبادی، رضا. (۱۳۹۴). تحلیل معنویت حرفه‌ای، به عنوان یک بعد اخلاقی، برپایه مولفه‌های معنویت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، شماره ۲.
- [۱۴] رازی، سمیرا؛ اکبری، مرتضی؛ شکیبیا. حجت؛ مرزبان. شیرمراد (۱۳۹۴). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، شماره ۲.
- [15] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1993). "Manual of the Maslach Burnout Inventory". (2 Ed.) Consulting Psychologists Press Ind, Palo, CA: 120-277.
- [16] Maslach C and Jackson SE(1986). Burnout Research in the Social Services: A Critique. JSoc Serv Res. 1986; 10(1): 95-105.
- [۱۷] [۱۷]. کشاورزی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین - تعامل‌گرای) مدیران و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز، پایان نامه تحصیلی در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز.
- [18] Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981), The measorment of experienced burnout. Journal of occupational behavior.; 2, 99-113.
- [۱۹] مقیمی، سید محمد؛ رهبر، امیر حسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۹۰). معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴، ۸۶.

- [۲۰] طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی؛ رستمی، حسین (۱۳۹۲). معنویت سازمانی گامی موثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (ocb) (مورد مطالعه: شهرداری زاهدان). فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۲، صفحات ۱۶۳-۱۸۸.
- [۲۱] معرفیان، عبدالرحیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه خلیج فارس بوشهر، پایان نامه تحصیلی در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز
- [22] Rezaee Shirazi, R., Beiki, Y., Zmanian, F., & Esapour, K. (2011). Study of the Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout among Physical Education Teachers of Golestan Province, Iran. *Australian Journal of Basic and applied sciences*, 5(10), 1379-1384.
- [23] Manzari Tavakoli A, Eraqi poor, N (2011). The relationship between religiosity and happiness among female students of Islamic Azad University of Kerman. *Quarterly Educational Psychology*; 6: 19-45.
- [24] Ashill, Nicholas J., Rod, Michel (2010). Burnout processes in non-clinical health service encounters, *Journal of Business Research*, 64 (2011) 1116-1127.
- [25] García-Rivera, B., Mendoza-Martínez, I., Lew, C., (2012). The Impact Of Transformational Leadership In Burnout Of Nurses And Doctors In A Public Hospital Of Mexico, Clute Institute International Conference, Rome, Italy.
- [26] Sorakraikitikul, Monthon. Siengthai, Sununta (2014). Organizational learning culture and workplace spirituality Is knowledge-sharing behaviour a missing link?, *The Learning Organization* Vol. 21 No. 3, 2014 pp. 175-192.
- [27] Elena Salmoirago-Blotcher, George Fitchett, Katherine Leung, Gregory Volturo, Edwin Boudreaux, Sybil Crawford, Ira Ockene, Farr Curlin, (2016). An exploration of the role of religion/spirituality in the promotion of physicians' wellbeing in emergency edicine doi:10.1016/j.pmedr.01.009.
- [۲۸] قاسمی، وحید (۱۳۹۲). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد (Amos Graphics). تهران، نشر جامعه شناسان.
- [۲۹] حریری، نجلا؛ حسن زاده، پریسا (۱۳۸۹). سنجش فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال ششم، شماره اول، زمستان ۱۳۸۹.
- [۳۰] عارفی، محبوبه؛ قهرمانی، محمد؛ طاهری، مرتضی (۱۳۸۹). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه روان شناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۲ (۱۴)، تابستان ۱۳۸۹، صص ۸۴-۷۲.
- [31] Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha, (2008), "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study," *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 Iss 1 pp. 53-75 <http://dx.doi.org/10.1108/09534810810847039>