

بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان

دکتر بهمن کرد تمینی*

ملیحه کوهی**

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان می‌باشد. نمونه پژوهش حاضر را ۲۰۰ نفر از کارمندان اداره پست (۱۰۰ کارمند از زاهدان و ۱۰۰ کارمند از گرگان) تشکیل می‌دهند که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مقیاس تعهد سازمانی، مقیاس فرسودگی شغلی و پرسشنامه معنویت سازمانی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، رگرسیون تک متغیره و آزمون t برای گروههای مستقل استفاده گردید. نتایج نشان داد که تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی منفی و معنی‌داری با مسخ شخصیت داشت. کارکرد شخصی با تعهد مداوم، تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری داشت. نتایج همچنین خاطر نشان ساخت که معنویت سازمانی با تمام ابعاد و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری داشت. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که کارکرد شخصی به میزان ۶،۱٪ واریانس را برای تعهد مداوم تبیین کرد و پیش بینی کننده مثبتی برای آن بود. مسخ شخصیت به میزان ۲۰،۴٪ واریانس را برای تعهد هنجاری تبیین کرد و پیش بینی کننده منفی برای آن بود. نتایج موید آن بود که مسخ شخصیت و کارکرد شخصی با همدیگر توانستند ۱۲،۹٪ واریانس را برای نمرات کلی تعهد سازمانی تبیین کنند که مسخ شخصیت پیش بینی کننده منفی و کارکرد شخصی پیش بینی کننده مثبتی برای نمرات کلی تعهد سازمانی بود. نتایج رگرسیون تک متغیره نشان داد که معنویت سازمانی توانست تمام ابعاد تعهد سازمانی را به صورت مثبت و معنی‌داری پیش بینی کند. نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان در میانگین نمرات ابعاد تعهد سازمانی، ابعاد فرسودگی شغلی و نمرات معنویت سازمانی وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، معنویت سازمانی، اداره پست

* نویسنده مسئول - استادیار روانشناسی سازمانی دانشگاه سیستان و بلوچستان

** کارشناس ارشد روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

جامعه‌ی امروزی جامعه‌ی سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و با اهداف گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید همه آنها بر پایه تلاش‌های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می‌شوند. 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 جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (بهرامی، امام رضایی، ستار، عزت آبادی و دهقانی تفتی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف و از دیدگاه‌های متعددی بررسی شده است. تعهد سازمانی را می‌توان بطور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد که بر پایه دیدگاه آلن^۱ و میر^۲ (۱۹۹۱)، برای آن سه مولفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی^۳ (تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان)، ۲- تعهد مستمر^۴ (تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر براساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) و ۳- تعهد هنجاری^۵ (احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو از سازمان) (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴: ۴). محققان اعتقاد دارند که اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، بطور کامل به اهداف‌های خود نایل گردد، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متعهد می‌باشد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۹۱). کار صرف نظر از تأمین منابع مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند. اما همچنین کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. فرسودگی شغلی

1- Allen

2- Meyer

3 - Affective commitment

4-Continuance commitment

5- Normative commitment

ناشی از تنیدگی و فشارهای عصبی است، از این رو عوامل ایجادکننده تنیدگی در ایجاد آن نقش موثری دارند و این عوامل در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی مقوله بندی شده‌اند (در بندی، ۱۳۸۹: ۱۵). البته هنوز هم پس از گذشت سالها پژوهشگرانی که در ارتباط با فرسودگی شغلی در اقصی نقاط جهان به انجام پژوهش مبادرت ورزیده‌اند هنوز نتوانسته‌اند تعریف ثابتی را برای فرسودگی شغلی ارایه نمایند، لیکن بنا به توافق های بعمل آمده و نیز بر اساس تئوری چند بعدی فرسودگی (Maslach, 1982-1998) نشانگان فرسودگی شغلی چنین تعریف شده است: ۱- خستگی عاطفی: بعدی از فرسودگی شغلی است که منبع تنش‌های فردی را موجب می‌شود و اشاره به احساساتی دارد که در صورت وجود طولانی مدت آن، سبب کاهش هیجانات شخصی و ابتکار عمل در وی می‌گردد. ۲- مسخ شخصیت و بدبینی: مربوط به پاسخ‌های منفی کم و یا بیش از اندازه نسبت به اوضاع مختلف شغلی فرد است که سبب ایجاد نگرش منفی، احساس نامناسب بودن و در نهایت سبب پیدایش شکاف بین فرد و شغل او می‌گردد. ۳- کاهش یا عدم مؤثر بودن و یا کاهش ناکارآمدی شغلی: به احساس عدم ظرفیت و نبود موفقیت و بهره‌وری در کار مربوط می‌گردد (ده بزرگی، ۱۳۸۵: ۱۳). نظریه‌پردازان جدید، عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کردند. عوامل فردی مواردی همچون متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای، و عوامل موقعیتی مواردی را همچون ویژگی‌های شغلی، انتظارات، انگیزه و منابع شغلی را شامل می‌شود (Maslach, 2001). عامل خستگی در فرسودگی شغلی که در ارتباط بیشتری با تنش‌های شغلی مطرح می‌شود، نسبت به عوامل دیگر زودتر قابل پیش‌بینی است. بنابراین، اولین مشکل قربانیان فرسودگی شغلی، فرسودگی جسمی است، که به صورت خستگی طولانی مدت، عدم انرژی کافی و دردهای جسمانی متعدد ظهور می‌یابد. این دردها می‌تواند از یک سردرد مستمر، تهوع، اختلال در خواب تا حالات شدید تغییر در عادات غذایی، اختلالات گوارشی و حتی اختلال در سیستم ایمنی خود را نمایان سازد (فرج پور، ۱۳۸۰).

زندگی بدون کار بی معنی می‌شود، اما کار بی روح، زندگی را تباہ کرده و می‌میراند، لذا افراد علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امر شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند. معنویت در محیط کار موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی می‌باشد و همچنین کتابهای متعددی در این زمینه نگاشته شده است. مراکز علمی و پژوهشی نیز تأثیرات معنویت بر سبک و کار را در تحقیقات خود مورد بررسی قرار داده‌اند (مقیم)

۱۳۱۶). در جوامع امروزی همه به دنبال یافتن دوباره معنویت به منزله یک بعد گمشده یا دست کم پنهان در یک جهان عمدتاً مادی هستند. در این شرایط بسیاری از نوشته‌ها از معنویت سخن می‌گویند، تا آن جا که این موضوع حتی در مباحث سازمان ملل نیز مطرح شده است. اما از آنجا که این واژه در زمینه‌های بسیار متفاوتی به کار می‌رود، آن را به آسانی نمی‌توان تعریف کرد. همان‌طور که باومن^۱ (۱۹۹۸) نیز بیان می‌کند بعضی از افراد به شرح و تفضیل معنویت تظاهر می‌کنند در حالی که این مساله موضوع را پیچیده‌تر می‌نماید. بسیاری از ما زمان زیادی را در حال کار کردن سپری می‌کنیم، شرم آور خواهد بود اگر نتوانیم خدا را در آنجا پیدا کنیم. واژه "معنویت در سازمان" که زمانی تابو قلمداد می‌شد و تنها در ادبیات عامه‌پسند مورد بحث و گفتگو قرار می‌گرفت، اکنون به عنوان موضوع پژوهش‌های دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح است. این نیروی قدرتمند چنان بر اصول مدیریت و کسب کار پرتوافکننده و نظریه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده است که از نظر برخی صاحب نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی به شمار می‌آید. معنویت در سازمان، قاعده نوپدید است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان گره بخورد. با چنین نیروی کارکنان تقریباً با صد هزار ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. ورود معنویت در سازمان، به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را در زمینه سازمان، جامعه و خانواده خویش به دست آورند (رستگار، ۱۳۸۵). تعریف معنویت در کار همانند تعریف معنویت مشکل است، اما همان‌طور که معنویت می‌تواند به صورت انتزاعی برحسب ویژگی‌ها، انواع و محتوای معنی تعریف شود. معنویت در کار نیز به همان شیوه قابل تعریف می‌باشد. گی بنز^۲ (۲۰۰۰) پس از انجام یک فرا تحلیل از تحقیقات صورت گرفته در زمینه معنویت چنین بیان می‌کند: «هرچند معنویت در کار، مفهومی فلسفی و فردی عمیقی را در خود دارد، با وجود این، تقریباً تمام تعاریف علمی در این زمینه اذعان دارند که معنویت در کار برگزیده و مفهومی از احساس تمامیت و به هم پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است. محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایایی فراوانی دارد. مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های

1 - Bauman

2 - Gibbons

مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های معنوی‌تر ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکت‌های به افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهامی سهام داران بهترند (Thompson, 2000).

پیشینه تحقیق

استرس شغلی و فشارهای روانی می‌توانند تأثیر منفی روی نگرش‌های شغلی کارکنان داشته باشند. یکی از متغیرهای نگرشی در سازمانها تعهد سازمانی یا وفاداری به کار می‌باشد، لذا فشارهای روانی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند می‌توانند تأثیر بسزایی در میزان تعهد سازمانی کارکنان داشته باشند. تحقیقات قبلی به وضوح به تایید این مساله پرداخته است، مریما، زاوی، هیتام و جودی^۱ (۲۰۱۱) نشان دادند که فرسودگی شغلی تأثیر بسزایی خصوصاً روی تعهد عاطفی دارد. رضایی شیرازی، بیکی و عیسی پور (۲۰۱۱) نشان دادند که رابطه منفی و معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعهد سازمانی خصوصاً تعهد عاطفی در معلمان رسمی نسبت به دیگر معلمان بالاتر بود. برک و گرین گلس^۲ (۱۹۸۹) دریافتند که صفات شخصی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری دارد و ارتباط مثبت و معنی‌داری بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده شد. همچنين غلام علی لواسانی، کیوانزاده و ارجمند (۱۳۸۷) نشان دادند که استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی دارد و علاوه براین استرس شغلی پیش‌بینی کننده معناداری برای تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بود. جمال (۲۰۱۱) به این نتیجه دست یافت که رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی و استرس شغلی وجود دارد. دیگر پژوهش‌ها موید آن است که رابطه منفی و معنی‌داری بین استرس شغلی و تعهد سازمانی؛ خصوصاً تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد. اما بین استرس شغلی و تعهد مداوم هیچ رابطه معنی‌داری وجود نداشت (خطیبی، اسدی و حمیدی، ۲۰۰۹).

با توجه به حضور گسترده سازمانها در جوامع و پیامدهای خواسته و ناخواسته‌ای که سازمانها منشاء شکل‌گیری آنها هستند، حضور معنویت در حوزه سازمانی ناگزیر می‌نماید. به دلیل حاکمیت الگوهای ماشینی و عقلانی، محیط‌های کاری به شدت نیازمند شکوفایی معنویت در خود می‌باشد. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از استقبال از این الگو و تلاش برای

1 -Maryama, Zawawi, Hitam,& Jody

2 -Burke& Greenglass

توسعه آن در محیط کاری است، چنان که خانی‌فر، جندقی و شجاعی (۲۰۱۰) به این نتیجه دست یافتند که معنویت تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد و باعث تعهد بیشتر و دقیق‌تر به کار می‌شود. آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نشان داد افرادی که از معنویت بالاتری برخوردارند بیشتر احساس تعهد، وابستگی و وفاداری به سازمان می‌کنند و کمتر احساس غیرمفید بودن می‌کنند. کاسپر (۲۰۰۶) عقیده دارد افرادی که معنویت سازمانی بالاتری دارند دارای تعهد سازمانی بیشتر و فرسودگی شغلی کمتری هستند. همچنین مالک و نعیم (۲۰۱۱) نشان دادند که رابطه مثبتی بین معنویت و تعهد سازمانی وجود دارد و افرادی که معنویت و تعهد بالاتری دارند رضایت شغلی بیشتری دارند. کینجرسیک و اسکرپنک (۲۰۰۸) اظهار نمودند که تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با معنویت و رضایت شغلی دارد. زراعت‌کار (۱۳۸۷) به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین تعهد سازمانی و معنویت وجود دارد. نتایج تحقیقات متعدد نشان داده است که تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی، اما با معنویت سازمانی رابطه مثبتی داشته است، با توجه به این مساله که تاکنون پژوهشی با عنوان فوق در بین کارمندان اداره پست انجام نگرفته است، لذا پژوهش حاضر در پی آن است که به بررسی این مساله در بین کارکنان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان بپردازد.

سوال های پژوهش

- ۱- آیا رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی وجود دارد؟
- ۲- آیا رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی و معنویت وجود دارد؟
- ۳- آیا تفاوت معنی‌داری در میانگین نمرات تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان وجود دارد؟

روش پژوهش

جامعه و نمونه: جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان تشکیل می‌دهند که ۱۰۰ نفر از اداره پست شهرستان زاهدان و ۱۰۰ نفر از اداره پست شهرستان گرگان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند.

ابزار گردآوری داده ها

الف) مقیاس تعهد سازمانی:

این مقیاس توسط خان و میشرا (۲۰۰۲) جهت بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان طراحی شد. این مقیاس دارای ۱۸ سوال می باشد که هر سوال بر اساس طیف لیکرت از خیلی موافقم (۵) تا خیلی مخالفم (۱) نمره گذاری شده است. این مقیاس دارای ۳ زیر مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مداوم و تعهد هنجاری می باشد. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۷ بود. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۲ می باشد.

ب) پرسشنامه معنویت سازمانی:

این پرسشنامه توسط هودن (۱۹۹۳) ساخته شد و دارای ۲۸ سوال می باشد که براساس طیف لیکرت از خیلی موافقم (۱) تا خیلی مخالفم (۵) نمره گذاری شده است. میزان پایایی این پرسشنامه برابر با ۰/۸۹۲ گزارش گردید. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶۲ می باشد.

ج) مقیاس فرسودگی شغلی:

مقیاس ماسلاچ رایجترین ابزار سنجش فرسودگی شغلی می باشد که دارای ۲۲ گزاره جداگانه است. ۹ گزاره در مورد خستگی هیجانی (فرسودگی عاطفی)، ۵ گزاره در مورد مسخ شخصیت و ۸ گزاره در مورد کفایت شخصی (عدم احساس پیشرفت شغلی) می باشد. فراوانی این احساسها با نمرههایی از (۱) خیلی مخالفم تا (۵) خیلی موافقم سنجیده می شود. نمره‌ی به دست آمده در هر یک از سه جنبه، بر پایه نمره مرجع (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۹۳). در دسته پایین، متوسط یا بالا قرار می‌گیرد. نمره‌ی بالای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره پایین کفایت شخصی، نشان دهنده فرسودگی شغلی می باشد. ثبات درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش گردیده است (شوفلی و همکاران، ۱۹۹۴). در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۵ می باشد.

یافته های پژوهش

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای آماری مثل ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، رگرسیون تک متغییره و آزمون t برای مقایسه میانگین های

گروه‌های مستقل استفاده شده است و همه این تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفته است.

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی (n=200)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱-تعهد عاطفی	۱						
۲-تعهد مداوم	۰,۰۲۴**	۱					
۳-تعهد هنجاری	۰,۱۱۱**	۰,۴۷۸**	۱				
۴-نمرات کلی تعهد	۰,۴۵۱**	۰,۸۱۱**	۰,۸۳۷**	۱			
۵- فرسودگی هیجانی	۰,۰۱۵	-۰,۰۷۷	-۰,۲۹۳**	-۰,۲۰۲**	۱		
۶- مسخ شخصیت	۰,۰۳۸	-۰,۱۶۶**	-۰,۴۵۱**	-۰,۳۲۹**	۰,۴۴۱**	۱	
۷- کارکرد شخصی	۰,۰۰۰	۰,۲۴۷**	۰,۲۱۸**	۰,۲۴۴**	-۰,۳۰۶**	-۰,۳۲۸**	۱

**p<0.01

نتایج جدول شماره ۱- بیانگر آن است که تعهد هنجاری ($r = -0,293, p < 0,01$) و نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = -0,202, p < 0,01$) رابطه منفی و معنی داری با فرسودگی هیجانی دارد، تعهد مداوم ($r = 0,166, p < 0,05$)، تعهد هنجاری ($r = 0,451, p < 0,01$) و نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = -0,329, p < 0,01$) رابطه منفی و معنی داری با مسخ شخصیت دارد. کارکرد شخصی با تعهد مداوم ($r = 0,247, p < 0,01$)، تعهد هنجاری ($r = 0,218, p < 0,01$) و نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = 0,244, p < 0,01$) رابطه مثبت و معنی داری دارد. اما تعهد عاطفی با فرسودگی هیجانی ($r = 0,015, p > 0,05$)، مسخ شخصیت ($r = 0,038, p > 0,05$) و کارکرد شخصی ($r = 0,000, p > 0,05$) رابطه معنی داری ندارد. نهایتاً بین تعهد مداوم و فرسودگی هیجانی ($r = -0,077, p > 0,05$) رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و معنویت (n= ۲۰۰)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱- تعهد عاطفی	۱				
۲- تعهد مداوم	۰,۲۰۴**	۱			
۳- تعهد هنجاری	۰,۱۱۱	۰,۴۷۸**	۱		
۴- نمرات کلی تعهد	۰,۴۵۱**	۰,۸۱۱**	۰,۸۳۷**	۱	
۵- معنویت سازمانی	۰,۱۵۰*	۰,۲۴۷**	۰,۴۰۶**	۰,۳۹۶**	۱

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که معنویت سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری با تعهد عاطفی ($r = ۰,۱۵۰$, $p < ۰,۰۵$)، تعهد مداوم ($r = ۰,۲۴۷$, $p < ۰,۰۱$)، تعهد هنجاری ($r = ۰,۴۰۶$, $p < ۰,۰۱$) و نمرات کلی تعهد سازمانی ($r = ۰,۳۹۶$, $p < ۰,۰۱$) دارد.

جدول ۳: نتایج رگرسیون گام به گام تعهد مداوم از روی فرسودگی شغلی

متغیر	R	R2	B	S.D Error	Beta	T	Sig.
کارکرد شخصی	۰,۲۴۷	۰,۰۶۱	۰,۱۸۶	۰,۰۵۲	۰,۲۴۷**	۳,۵۹	.۰۰۰

برای بررسی پیش بینی تعهد مداوم از روی ابعاد فرسودگی شغلی رگرسیون گام به گام استفاده گردید و نتایج نشان داد که فقط بعد کارکرد شخصی وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۶,۱٪ واریانس را برای تعهد مداوم تبیین کرد در صورتی که بقیه ابعاد فرسودگی شغلی (فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت) شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشتند و از معادله حذف گردیدند. کارکرد شخصی رابطه و معناداری ($Beta = ۰,۲۴۷$, $p = ۰,۰۰$) با تعهد مداوم داشت و پیش‌بینی‌کننده مثبتی برای آن بود.

جدول ۴: نتایج رگرسیون گام به گام تعهد هنجاری از روی فرسودگی شغلی

متغیر	R	R2	B	S.D. Error	Beta	T	Sig.
مسخ شخصیت	۰,۴۵۱	۰,۲۰۴	-۰,۶۰۷	۰,۰۸۵	-۰,۴۵۱	-۷,۱۱۶	۰,۰۰۰

برای پیش‌بینی تعهد هنجاری از روی ابعاد فرسودگی شغلی رگرسیون گام به گام استفاده گردید و نتایج نشان داد که فقط بعد مسخ شخصیت وارد معادله گردید و به میزان ۲۰,۴٪ واریانس را برای تعهد هنجاری تبیین کرد در صورتی که بقیه ابعاد فرسودگی شغلی (فرسودگی هیجانی و کارکرد شخصی) شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشتند و از معادله حذف گردیدند. مسخ شخصیت رابطه معنی داری ($Beta = -.451, p = .000$) با تعهد مداوم داشت و پیش‌بینی کننده منفی برای آن بود.

جدول ۵: نتایج رگرسیون گام به گام نمره کلی تعهد سازمانی از روی فرسودگی شغلی

متغیر	R	R2	B	S.D.Error	Beta	T	Sig
مسخ شخصیت	۰,۳۲۹	۰,۱۰۸	-۰,۶۴۹	۰,۱۶۴	-۰,۲۷۹	-۳,۹۶	۰,۰۰۰
کارکرد شخصی	۰,۳۵۹	۰,۱۲۹	۰,۲۴۱	۰,۱۱۱	۰,۱۵۲	۲,۱۶۲	

برای پیش‌بینی نمرات کلی تعهد سازمانی از روی ابعاد فرسودگی شغلی رگرسیون گام به گام استفاده گردید و نتایج نشان داد که ابعاد مسخ شخصیت و کارکرد شخصی وارد معادله رگرسیون گردیدند و به میزان ۱۲,۹٪ و ۱۰,۸٪ واریانس را برای نمرات کلی تعهد سازمانی پیش‌بینی کردند در صورتی که بعد دیگر فرسودگی شغلی (فرسودگی هیجانی) شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشت و از معادله حذف گردید. مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی داری ($Beta = -.279, p = .000$) و کارکرد شخصی رابطه مثبتی ($Beta = .032, p = .000$) با نمرات کلی تعهد سازمانی داشتند. مسخ شخصیت پیش‌بینی کننده منفی و کارکرد شخصی پیش‌بینی کننده مثبتی برای نمرات کلی تعهد سازمانی بود.

جدول ۶: نتایج رگرسیون تک متغیره بین معنویت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی

متغیر	R	R2	B	S.D. Error	Beta	T	Sig
معنویت و تعهد عاطفی	۰,۱۵۰	۰,۰۲۲	۰,۰۲۵	۰,۰۱۲	۰,۱۵۰	۲,۱۲۹	۰,۰۳۵
معنویت و تعهد مداوم	۰,۲۴۷	۰,۰۶۱	۰,۰۶۸	۰,۰۱۹	۰,۲۴۷	۳,۵۹۴	۰,۰۰۰
معنویت و تعهد هنجاری	۰,۴۰۶	۰,۱۶۵	۰,۱۳۶	۰,۰۲۲	۰,۴۰۶	۶,۲۵۳	۰,۰۰۰
معنویت و نمرات کلی تعهد	۰,۳۹۶	۰,۱۵۷	۰,۲۹۹	۰,۰۳۸	۰,۳۹۶	۶,۰۶۲	۰,۰۰۰

برای پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی از روی معنویت سازمانی از رگرسیون تک متغیره استفاده گردید که نتایج نشان داد که معنویت به میزان ۲,۲٪ واریانس را برای تعهد عاطفی تبیین کرد و معنویت رابطه معنی داری ($Beta=0,15, p=0,035$) با تعهد عاطفی داشت و پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌داری برای آن بود. همچنین نتایج نشان داد که معنویت سازمانی به میزان ۶,۱٪ واریانس را برای تعهد مداوم تبیین کرد و رابطه معنی‌داری ($Beta=0,247, p=0,000$) با تعهد مداوم داشت، و نیز معنویت سازمانی به میزان ۱۶,۵٪ واریانس را برای تعهد هنجاری تبیین کرد و معنویت رابطه مثبت و معنی‌داری ($Beta=0,406, p=0,000$) با تعهد هنجاری داشت و سرانجام معنویت سازمانی به میزان ۱۵,۷٪ واریانس را برای نمرات کلی تعهد سازمانی تبیین کرد و رابطه معنی‌داری ($Beta=0,396, p=0,000$) با نمرات کلی تعهد سازمانی داشت و پیش‌بینی کننده مثبتی برای آن بود.

جدول ۷: نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی کارکنان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان (n=۲۰۰)

متغیر	شهرستان	n	میانگین	انحراف معیار	T	Df	Sig
تعهد عاطفی	زاهدان	۱۰۰	۱۸,۲۰	۲,۳۹	۰,۲۷۹	۱۹۸	۰,۷۸۰
	گرگان	۱۰۰	۱۸,۱۵	۲,۶۹			
تعهد مداوم	زاهدان	۱۰۰	۱۹,۴۵	۳,۸۶	۰,۰۲	۱۹۸	۰,۹۱۹
	گرگان	۱۰۰	۱۹,۳۹	۴,۴۳			
تعهد هنجاری	زاهدان	۱۰۰	۲۱,۷۴	۴,۵۴	-۰,۵۷۴	۱۹۸	۰,۵۶۷
	گرگان	۱۰۰	۲۲,۱۵	۵,۵۰			
نمره کلی تعهد سازمانی	زاهدان	۱۰۰	۵۹,۳۹	۷,۳۱	-۰,۲۰۲	۱۹۸	۰,۸۴۰
	گرگان	۱۰۰	۵۹,۶۴	۹,۹۷			
فرسودگی هیجانی	زاهدان	۱۰۰	۲۳,۷۹	۹,۲۴	۰,۳۲۵	۱۹۸	۰,۷۴۵
	گرگان	۱۰۰	۲۳,۳۹	۸,۰۹			
مسخ شخصیت	زاهدان	۱۰۰	۱۰,۵۶	۳,۳۳	۱,۱۵	۱۹۸	۰,۲۵۱
	گرگان	۱۰۰	۹,۹۵	۴,۱۲			
کارکرد شخصی	زاهدان	۱۰۰	۳۰,۰۳	۴,۱۷	-۱,۰۳	۱۹۸	۰,۳۰
	گرگان	۱۰۰	۳۰,۸۴	۶,۵۸			
معنویت سازمانی	زاهدان	۱۰۰	۱۰,۶۶	۱۵,۵	۰,۹۶۷	۱۹۸	۰,۳۳۵
	گرگان	۱۰۰	۱۰,۴۵	۱۴,۶۲			

نتایج نشان داد که تفاوت معنی داری بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان در میانگین نمرات تعهد عاطفی، مداوم، هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی، فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، کارکرد شخصی و نمرات معنویت سازمانی وجود نداشت.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی اینکه افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از فرسودگی شغلی پایینی برخوردارند. نتایج پژوهش حاضر همگام با تحقیقات قبلی می باشد (رضایی شیرازی، بیکی و عیسی پور، ۲۰۱۱؛ برک و گرین گلس، ۱۹۸۹؛ خطیبی، اسدی و حمیدی، ۲۰۰۰) نتایج تحقیقات قبلی موید آن بود که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات پایینی از فرسودگی شغلی همراه است. همچنین پژوهش حاضر نشان داد که بین تعهد سازمانی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، به این معنی افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می کنند از معنویت بالایی برخوردارند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات قبلی همخوان است. خانی فر، جندقی و شجاعی (۲۰۱۰)؛ مالک و نعیم (۲۰۱۱) و آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نشان دادند که نمرات بالا در تعهد سازمانی با درجات بالایی از معنویت همراه است. از آنجایی که افراد دارای معنویت سازمانی بالا، انسانیت، مسئولیت پذیری، اخلاقیات و اهل سخت کوشی بوده و این ویژگی ها با امیدواری به آینده و علاقه و تعهد به صنعت و کار همراه است.

نتایج پژوهش خاطر نشان ساخت که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود داشت. به نظر می رسد که با افزایش تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی میزان فرسودگی هیجانی کاهش می یابد. تعهد مداوم، تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی رابطه منفی و معنی داری با مسخ شخصیت داشتند؛ یعنی افرادی که نمره بالایی در تعهد مداوم، هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی کسب می کنند از مسخ شخصیت کمتری برخوردارند. تعهد مداوم، هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با کارکرد شخصی داشتند. یعنی اینکه کارایی شخصی با تعهد مداوم، هنجاری و بطور کلی با تعهد افزایش می یابد. اما تعهد عاطفی با فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و کارکرد شخصی رابطه معنی داری نداشت. نهایتاً بین تعهد مداوم و فرسودگی هیجانی رابطه معنی داری وجود نداشت. نتایج پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و

معنویت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت و این بیانگر آن است که معنویت سازمانی باعث وفاداری به کار و تعهد به سازمان می‌گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد فرسودگی شغلی می‌توانند ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند که نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که کارکرد شخصی به میزان ۶,۱٪ واریانس را برای تعهد مداوم تبیین کرد و رابطه مثبت و معنی‌داری با تعهد مداوم داشت به نظر می‌رسد که با افزایش کارکرد شخصی تعهد مداوم نیز افزایش یابد. همچنین مسخ شخصیت ۲۰,۴٪ واریانس را برای تعهد هنجاری تبیین کرد و پیش‌بینی‌کننده منفی و معنی‌داری برای تعهد هنجاری بود و نتایج رگرسیون نشان داد که مسخ شخصیت میزان ۱۰,۸٪ واریانس را برای نمرات کلی تعهد سازمانی تبیین کرد و رابطه منفی و معنی‌داری با نمرات کلی تعهد سازمانی داشت و کارکرد شخصی به میزان ۱۲,۹٪ واریانس را برای نمرات کلی تعهد سازمانی تبیین کرد و رابطه مثبت و معنی‌داری با نمرات کلی تعهد سازمانی داشت. ولی در نهایت تعهد عاطفی با هیچ کدام از ابعاد فرسودگی شغلی رابطه نداشت.

نتایج پژوهش نشان داد که معنویت سازمانی می‌تواند ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. نتایج رگرسیون تک‌متغیره نشان داد که معنویت با همه ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری داشت. معنویت برای تعهد عاطفی ۲,۲٪، برای تعهد مداوم ۶,۱٪ و برای تعهد هنجاری ۱۶,۵٪ واریانس و برای نمرات کلی تعهد سازمانی ۱۵,۷٪ واریانس را تبیین کرد. نتایج پژوهش نشان داد که در میانگین نمرات تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی کارکنان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که وجود معنویت در سازمان‌ها یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است زیرا که معنویت سازمانی باعث افزایش وفاداری به کار و تعهد به سازمان می‌گردد. اما فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری با تعهد سازمانی داشت؛ یعنی اینکه هر چه میزان فرسودگی شغلی در یک سازمان (برای مثال اداره پست) بیشتر باشد، میزان تعهد و وفاداری به کار کاهش می‌یابد. لذا پیشنهاد می‌گردد که سازمانها به کارکنان شان آموزش دهند که معنویت می‌تواند باعث ایجاد تعهد و وفاداری گردد و هر چه ارزشها و اخلاقیات در سازمانها نمود بیشتری داشته باشد کارایی آن سازمان بیشتر خواهد شد و علاوه بر این باید عوامل منفی و تأثیرگذاری که سلامت روانی و فیزیکی کارکنان را تهدید می‌کند شناسایی کنند و راهکارهایی را جهت تقلیل و از بین بردن آنها بکار گیرند چون که اگر این عوامل شناسایی نگردد باعث دل‌سردی، ناخشنودی و عدم تعهد و وفاداری به شغل می‌گردد.

منابع فارسی

- ۱- بهرامی، محمد امین. و امام رضایی، اسما و ستار، الهام و عزت آبادی، محمد و دهقانی تفتی، عارفه. (۱۳۸۹). "بررسی مقایسه ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی: مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد"، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، شماره دوم و سوم.
- ۲- ده بزرگی، غلامرضا و حدائق، رفیعه. (۱۳۸۵). "گرداب پنهان فرسودگی شغلی"، شیراز، چاپ اول، انتشارات نوید شیراز.
- ۳- دربندی، محسن. (۱۳۸۹). "نقش رضایت‌مندی شغلی و رضایت از زندگی در فرسودگی شغلی کارکنان مجموعه پتروشیمی‌های فاز (۱) عسلویه"، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان، ص ۱۵.
- ۴- رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۵). "مدل انگیزشی معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران"، پایان نامه دکتری چاپ نشده: تهران. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۵- رضائیان، علی. (۱۳۸۷)، "مبانی سازمان و مدیریت. تهران": انتشارات سمت.
- ۶- زراعت کار، سمیه. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی: مطالعه موردی سازمان صدا و سیما"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران، مجتمع آموزش عالی قم، گروه مدیریت دولتی، ص ۱۳۲.
- ۷- غلام علی لواسانی، مسعود و کیوان زاده، محمد و ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). "معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران"، مقاله چاپ نشده.
- ۸- فرج پور، علی. (۱۳۸۰). "فرسودگی شغلی" (قسمت اول)، مجله صف، شماره ی ۲۵۹، آذر ماه، صص ۱۳ تا ۱۵.
- ۹- مدنی، حسین و زاهدی، محمد جواد. (۱۳۸۵). "تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند)"، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، ۱: صص ۳۳-۳.
- ۱۰- مقیمی، سیدمحمد و رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). "معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)" فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴.

منابع انگلیسی

- 1-Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- 2-Armenio, R., & Miguel, P.C. (2008). “Work place Spirituality and Organization Commitment”. *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1) 1, 53-75.
- 3-Bauman, Z. (1998). *Religion, Modernity and Post-modernity*: Oxford Press.
- 4-Burke, R., & Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cheeriness Model. *Human Relations Journal*, 42, 261-273.
- 5-Casper, W.J. (2006). An Examination of proxy measures of work place spirituality: A profile Model of Multi-dimensional Constructs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12 (4), 109-118.
- 6-Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures assumptions, and validity claims. Paper presented at the academy of management annual meetings.
- 7-Howdan, W.J. (1993). Department and psychometric characteristics of the spirituality Assessment Scale. *Dissertation Abstracts International*, 54(1-B),166. (UMI No. 9312917).
- 8-Jamal, M. (2011). Job stress, Formance and Organizational Commitment in a multinational company: An Empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (20), 20-29.
- 9-Khan, S. M., & Mishra, P. C. (2002). Construct Validation of Multi Dimensional Organizational Commitment Scale, (Unpublished Manuscript) Department of Psychology. Lucknow University, Lucknow.
- 10-Khanifar, H., Jandghi, G., and Shojaie, S. (2010). Organization Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12, 558-570.
- 11-Khatibi, A., Asadi, H., and Hamidi, M. (2009). The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-279.
- 12-Kinjerski, V., and Skrypnek, B. (2008). The promise of spiritual work Increasing Job Satisfaction and Organizational Commitment and Reducing Turnover and Absenteeism in long term care. *Journal of Gerntological Nursing*, 34 (10), 17-27.

- 13-Malik, M. E., and Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- 14-Maryama, N. H. B., Zawawi, N., Hitam, M., & Jody, J. M. (2011). Organizational Commitment and Job Burnout Among employees in Malaysia. *IACSIT Press*, 1, 185-187.
- 15-Maslach, C. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- 16-Maslach, C., & Jackson, S. E. (1993). "Manual of the Maslach Burnout Inventory". (2 Ed.) Consulting Psychologists Press Ind, Palo, CA: 120-277.
- 17-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.
- 18-Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1994). *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*, Washington. D. C: Tailor and Ferancis, pp: 207-211.
- 19-Thompson, W. (2000). Can you train people to be spiritual? *Journal of Training & Development*, 54(12), 273-279.