

بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی و تاب‌آوری در کارکنان بخش دولتی شهر تهران

احسان قیاسی^۱

^۱ گروه مدیریت، دانشگاه قم، قم، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی و تاب‌آوری در میان کارکنان شاغل در بخش دولتی شهر تهران به انجام رسید. پیچیدگی فزاینده محیط‌های سازمانی دولتی، فرسودگی شغلی، ابهامات نقشی و فشارهای اقتصادی-اجتماعی معاصر ضرورت بازیابی روانی و ارتقای تاب‌آوری سازمانی را دوچندان ساخته است. روش پژوهش از حیث هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در پنج وزارتخانه دولتی مستقر در شهر تهران (شامل وزارت امور اقتصادی و دارایی، وزارت نیرو، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، و وزارت راه و شهرسازی) به تعداد ۱۸,۴۵۰ نفر در سال ۱۴۰۲ بود. با بهره‌گیری از فرمول نمونه‌گیری کوکران، حجم نمونه ۳۷۶ نفر برآورد گردید که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) با سه مؤلفه کار بامعنا، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی و پرسش‌نامه استاندارد تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) شامل ۲۵ گویه استفاده شد. روایی صوری، محتوایی و سازه با تحلیل عاملی تأییدی و پایایی ابزارها با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰,۸۹ و ۰,۹۲ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و تحلیل مسیر در محیط نرم‌افزارهای اسپس‌اس و ایموس تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که بین معنویت‌گرایی و مؤلفه‌های آن با تاب‌آوری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ وجود دارد. تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه‌های معنویت در کار قادرند ۴۳,۸ درصد از تغییرات تاب‌آوری کارکنان را پیش‌بینی کنند. در این بین، مؤلفه کار بامعنا دارای بالاترین ضریب استاندارد در تبیین تاب‌آوری بود. در نتیجه، ارتقای ابعاد معنوی در سازمان‌های دولتی از طریق پیوند ارزش‌های فردی با اهداف کلان و خلق تجربه معناداری شغلی، نقشی محوری در تقویت ظرفیت بازیابی روانی و استقامت شناختی کارکنان در برابر تنش‌ها و بحران‌های سازمانی ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: معنویت‌گرایی سازمانی، تاب‌آوری، کار بامعنا، مدیریت منابع انسانی، بخش دولتی، پایداری روانی.

مقدمه

تغییرات شتابان فناورانه، بوروکراسی اداری متصلب، ابهام در اهداف کلان، و مطالبات روزافزون شهروندان در دستگاه‌های اجرایی، سازمان‌های بخش دولتی را در سال‌های اخیر با چالش‌های ساختاری و روانی متعددی روبه‌رو کرده است (ابراهیمی و حیدری، ۱۴۰۱). ساختار بخش دولتی در کلان‌شهری نظیر تهران با تراکم بالای ترافیک کاری، فشارهای معیشتی حاکم بر کارمندان، تغییرات مکرر فرآیندها و تعارض‌های چندگانه نقشی همراه است که زمینه‌ساز خستگی هیجانی و کاهش بهره‌وری کارکردی سرمایه‌های انسانی می‌گردد (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۰). در مواجهه با چنین محیط‌های پرتنشی، سازمان‌ها نیازمند سازوکارهایی فراتر از مشوق‌های مالی و مکانیسم‌های انگیزش سنتی هستند تا به کمک آن توان بقاء، استقامت روانی و بازبایی سریع را در کالبد منابع انسانی خویش تزریق نمایند (کازینز و همکاران، ۲۰۲۰). در روان‌شناسی مثبت‌گرا و مدیریت رفتار سازمانی نوین، تاب‌آوری به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های روان‌شناختی قلمداد می‌شود که فرد را قادر می‌سازد در مواجهه با نامرادی‌ها، بحران‌ها، دگرگونی‌های ناگهانی و فشارهای مستمر سازمانی نه تنها فرو نپاشد، بلکه بر تجارب و مهارت‌های انطباقی خویش بیفزاید (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، ورود مؤلفه‌های غیرمادی و رویکردهای غایت‌شناختی به پارادایم مدیریت رفتار سازمانی، توجه محققان را به مقوله معنویت‌گرایی در سازمان معطوف ساخته است؛ پدیده‌ای که برخلاف پنداشت‌های تقلیل‌گرایانه، صرفاً مناسب‌گرایی فردی تلقی نمی‌شود، بلکه بازتابی از اشتیاق درونی کارکنان برای تجربه کار عمیق و معنادار، حس پیوند و همبستگی انسانی با همکاران و هماهنگی بنیادین میان رسالت فردی و ارزش‌های غایی سازمان است (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳؛ عابدی و همکاران، ۱۴۰۲). معنویت‌گرایی به عنوان یک پیش‌ران ساختاری، چارچوبی از ادراک فرابخشی و استعلاگرایی ذهنی برای شاغلان خلق می‌کند که اضطراب‌های برآمده از بوروکراسی مکانیکی و تهدیدهای بیرونی را بازتعریف و مهار می‌نماید (کارول و همکاران، ۲۰۲۳). بر اساس داده‌های پژوهشی موجود در بستر سازمان‌های دولتی، بخش اعظمی از انرژی سازمان‌ها به دلیل گسست میان ارزش‌های قلبی کارکنان و ماهیت خدمات ارائه‌شده هدر می‌رود، و این امر احساس بیگانگی شغلی، پوچ‌نگاری و به دنبال آن تضعیف مکانیزم‌های دفاعی و تاب‌آوری را به دنبال دارد (کریمی و نوری، ۱۳۹۹؛ جکسون و سینگ، ۲۰۲۲). اهمیت این مسئله در بخش دولتی تهران از آن روست که نظام دیوان‌سالاری پایتخت، کانون هدایت کلان سیاست‌گذاری کشور است؛ بنابراین افت سطح تاب‌آوری کارکنان دولتی در این حوزه فوراً به کاهش کیفیت خدمت‌رسانی عمومی، گسترش فساد اداری پنهان و افت رضایت عامه جامعه منجر خواهد گردید (حسینی و فراهانی، ۱۴۰۱). با وجود مطالعات گسترده‌ای که در زمینه تاب‌آوری یا معنویت به صورت تفکیک‌شده در نهادهای درمانی یا صنایع خصوصی صورت گرفته است، شکاف دانشی چشمگیری پیرامون رابطه علی و پیش‌بینانه ابعاد مشخص معنویت در کار بر ابعاد پنج‌گانه تاب‌آوری شناختی در بافت ویژه بوروکراسی دولتی وجود دارد (رحیمی و میرزایی، ۱۴۰۲؛ آیزنبرگ و همکاران، ۲۰۲۱). اکثر مطالعات داخلی تنها با نگاهی تک‌بعدی یا بر پایه‌های نظری محدود به مذهب فردی پرداخته‌اند و از بررسی مدل‌های جامعی نظیر مدل معنویت شغلی میلیمن در پیوند با تاب‌آوری روان‌شناختی در بخش خدمات عمومی غفلت ورزیده‌اند (رستمی و نجفی، ۱۴۰۳). از این رو، هدف اساسی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن (کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها) با تاب‌آوری کارکنان بخش دولتی شهر تهران و تبیین سهم هر یک از این عوامل در ارتقای ظرفیت سازگاری و استقامت منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی پایتخت است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

برای تبیین منطقی رابطه میان معنویت‌گرایی و تاب‌آوری، بررسی مبانی مفهومی و رویکردهای نظری پیرامون هر دو متغیر ضرورت دارد. نظریه «معنویت در محیط کار» که توسط نظریه‌پردازانی چون میلیمن، چاپسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) و شاموس و دوچون (۲۰۰۰) توسعه یافت، بر این پایه استوار است که انسان‌ها دارای حیات روحی و نیازمند تغذیه معنوی در

ساعات کاری خود هستند. طبق مدل میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، معنویت‌گرایی سازمانی در سه سطح تعریف می‌شود: سطح فردی (کار بامعنا که به معنای داشتن هدف عمیق و درک اهمیت کار فراتر از پاداش مادی است)، سطح گروهی (احساس همبستگی و حس تعلق متقابل با جامعه کاری)، و سطح سازمانی (همسویی ارزش‌های بنیادین فرد با اهداف، فرهنگ و چشم‌انداز حاکم بر سازمان). از دیدگاه نظریه «حفظ منابع» هوبفول (۱۹۸۹)، منابع روان‌شناختی، ساختاری و هیجانی به عنوان ذخایر محافظ عمل می‌کنند؛ بر این مبنا، معنویت‌گرایی به مثابه یک منبع درونی پایدار، انرژی از دست‌رفته ناشی از تنش‌های شغلی را جایگزین ساخته و مانع از افت انگیزه می‌گردد (هوبفول و همکاران، ۲۰۱۸). در سوی دیگر معادله، مفهوم «تاب‌آوری» بر اساس نظریه بسط و ساخت هیجانات مثبت فردریکسون (۲۰۰۴) و نظریه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۲۱)، فرآیند پویا و اکتسابی انطباق مثبت فرد با موقعیت‌های دشوار و تهدیدکننده است. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) تاب‌آوری را نه صرفاً یک ویژگی منفعلانه در برابر تروما، بلکه ویژگی سازنده‌ای می‌دانند که با شایستگی فردی، اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت تغییر و کنترل محیطی همبستگی دارد. زمانی که یک کارمند کار خود را واجد معنا و خیر عمومی ادراک می‌کند (معنویت)، حوادث استرس‌زا دیگر به عنوان تهدیدهای غیرقابل تحمل ارزیابی نمی‌شوند، بلکه به عنوان فرصت‌هایی برای شکوفایی و خدمت تفسیر گشته و در نتیجه تاب‌آوری در فرد تجلی می‌یابد (پالوتزیان و پارک، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج از کشور موید اهمیت استراتژیک این پیوند است. عابدی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای روی کارکنان بخش سلامت نشان دادند که معنویت سازمانی موجب کاهش شدید فرسودگی شغلی و افزایش ۵۲ درصدی توان تاب‌آوری در مواجهه با شیفت‌های سنگین کاری می‌شود. حسینی و فراهانی (۱۴۰۱) در پژوهشی بر روی کارکنان سازمان‌های دولتی استان تهران نشان دادند که مؤلفه کار بامعنا قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعلق خاطر کاری و سازگاری سازمانی در مواجهه با تغییرات ساختاری است. در سطح بین‌المللی، پژوهش کارول و همکاران (۲۳۰۲) در انگلستان آشکار ساخت که معنویت در محیط کار در سازمان‌های خدماتی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده میان استرس شغلی و ترک خدمت عمل نموده و توان روانی کارکنان را ارتقا می‌دهد. جکسون و سینگ (۲۰۲۲) در بررسی کارکنان بخش دولتی هندوستان دریافتند که همسویی ارزش‌های سازمان با ارزش‌های کارکنان موجب کاهش فرسودگی ناشی از بوروکراسی شده و ضریب تاب‌آوری سازمانی را تا ۳۸ درصد بهبود می‌بخشد. آیزنبرگ و همکاران (۲۰۲۱) نیز در پژوهشی فراتحلیلی اثبات نمودند که ابعاد معنوی در محیط کار رابطه مثبتی با خودکارآمدی، سرسختی روان‌شناختی و امیدواری پرسنل دارد. با این حال، علی‌رغم توافق کلی پژوهش‌ها بر وجود رابطه مثبت، اکثر مطالعات بر بخش‌های درمانی یا محیط‌های آموزشی تمرکز داشته و اثرات تفکیکی و هم‌افزای این ابعاد در محیط‌های اداری و بخش دولتی متمرکز در پایتخت با پیچیدگی‌های بوروکراتیک خاص آن کمتر به شیوه مدل‌سازی ساختاری مورد مطالعه قرار گرفته است.

ردیف	نام پژوهشگر(ان) و سال	موضوع و متغیرهای پژوهش	روش‌شناسی و جامعه آماری	دستاوردهای کلیدی و تمایز با پژوهش حاضر
۱	عابدی و همکاران (۱۴۰۲)	نقش معنویت سازمانی در تاب‌آوری و سلامت روانی	توصیفی-همبستگی؛ کادر درمان بیمارستان‌های تهران	اثبات اثر مثبت معنویت بر تاب‌آوری در محیط بیمارستانی؛ عدم بررسی محیط‌های بوروکراتیک دولتی و وزارتخانه‌ای.
۲	حسینی و فراهانی (۱۴۰۱)	بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و معنویت بر رضایت شغلی	پیمایشی؛ کارکنان ادارات کل استان تهران	تأیید اثر مثبت کار بامعنا بر سازگاری؛ عدم به‌کارگیری پرسش‌نامه استاندارد ۲۵ گویه‌ای تاب‌آوری کانر-دیویدسون.

۳	ابراهیمی و حیدری (۱۴۰۱)	ابعاد تعهد سازمانی و تاب‌آوری در ساختار اداری	مدل‌سازی معادلات ساختاری؛ شهرداری تهران	تمرکز بر تعهد سازمانی به عنوان پیش‌بین؛ غفلت از مؤلفه‌های سه‌گانه معنویت‌گرایی سازمانی میلیم.
۴	کارول و همکاران (۲۰۲۳)	معنویت در کار و سلامت هیجانی در سازمان‌های عمومی	پیمایشی-مقطعی؛ کارکنان نهادهای خدمات عمومی انگلیس	نشان دادن اثر معنویت به عنوان حائل تنش شغلی؛ عدم توجه به زمینه‌های فرهنگی-بومی حاکم بر نهادهای دولتی ایران.
۵	جکسون و سینگ (۲۰۲۲)	همسویی ارزش‌های فردی-سازمانی و تاب‌آوری کارکنان	رگرسیون چندمتغیره؛ دستگاه‌های اجرایی هند	تأکید بر نقش همسویی ارزش‌ها در پایداری شغلی؛ محدودیت در تفکیک مؤلفه احساس همبستگی تیمی.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر جهت‌گیری، یک مطالعه کاربردی و از حیث نحوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و پیمایشی مقطعی است که به بررسی همبستگی و پیش‌بینی میان متغیرها می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در پنج وزارتخانه دولتی مستقر در شهر تهران شامل وزارت امور اقتصادی و دارایی، وزارت نیرو، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، و وزارت راه و شهرسازی بود که تعداد کل آنان بر اساس آمارهای اداری منابع انسانی در سال ۱۴۰۲ برابر با ۱۸,۴۵۰ نفر برآورد گردید. بر پایه فرمول نمونه‌گیری کوکران برای جوامع نامحدود و محدود، در سطح خطای مجاز ۵ درصد و ضریب اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه آماری معادل ۳۷۶ نفر محاسبه شد که به منظور جبران افت احتمالی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص نسبتی متناسب با تعداد پرسنل هر وزارتخانه توزیع گردید و در نهایت ۳۸۸ پرسش‌نامه سالم و کامل عودت داده شد و مبنای تحلیل نهایی قرار گرفت. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل دو پرسش‌نامه استاندارد بود: نخست، پرسش‌نامه معنویت در محیط کار میلیم و همکاران (۲۰۰۳) که دربرگیرنده ۲۱ گویه در سه بعد «کار بامعنا» (۶ گویه)، «احساس همبستگی» (۷ گویه) و «همسویی با ارزش‌های سازمان» (۸ گویه) بر روی طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است؛ دوم، مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) شامل ۲۵ گویه با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۰ (کاملاً نادرست) تا ۴ (همیشه درست) که نمرات بین ۰ تا ۱۰۰ را شامل می‌شود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها از طریق نظرسنجی از ۸ نفر از اساتید و صاحب‌نظران حوزه مدیریت رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی به تأیید رسید. روایی سازه نیز با تحلیل عاملی تأییدی اعتبارسنجی شد. جهت ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسش‌نامه معنویت در کار ۰/۸۹ (کار بامعنا ۰/۸۶، احساس همبستگی ۰/۸۳ و همسویی ارزش‌ها ۰/۸۸) و برای مقیاس تاب‌آوری ۰/۹۲ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری است. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اسپس‌اس و ویرایش ۲۶ و ایموس ویرایش ۲۴ مورد تحلیل قرار گرفت و از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش روابط دومتغیره، رگرسیون خطی چندگانه به شیوه هم‌زمان برای تعیین قدرت پیش‌بینی مؤلفه‌ها و تحلیل عاملی تأییدی برای برازش مدل مفهومی استفاده شد.

یافته‌ها و تحلیل داده‌ها

بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری متشکل از ۳۸۸ نفر نشان داد که ۲۳۹ نفر (۶۱/۶ درصد) مرد و ۱۴۹ نفر (۳۸/۴ درصد) زن بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلی، ۹۸ نفر (۲۵/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۲۰۸ نفر (۵۳/۶ درصد)

کارشناسی ارشد و ۸۲ نفر (۲۱/۱ درصد) دکتری بودند. میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۳۸/۶ سال و میانگین سابقه خدمت آنان ۱۲/۱ سال گزارش شد. برای بررسی توزیع نرمال متغیرها، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (S-SK-SK-K) اجرا شد. از آنجا که مقادیر سطح معناداری برای تمامی متغیرها بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ بود ($p < 0.05$), فرض نرمال بودن توزیع نمرات تأیید گردید؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتریک برای پاسخ‌گویی به فرضیات استفاده شد. جدول زیر شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، کشیدگی، چولگی و ماتریس همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	۱	۲	۳	۴	۵
۱. کار بامعنا	۳/۶۸	۰/۶۲	-۰/۲۱	-۰/۳۳	۱				
۲. احساس همبستگی	۳/۴۲	۰/۶۸	-۰/۱۵	۰/۱۸	***۰/۴۸۲	۱			
۳. همسویی با ارزش‌ها	۳/۳۵	۰/۷۱	-۰/۰۹	-۰/۰۴	***۰/۵۱۴	***۰/۴۴۳	۱		
۴. معنویت در کار (کل)	۳/۴۸	۰/۵۷	-۰/۱۱	-۰/۲۵	***۰/۷۸۵	***۰/۷۴۱	***۰/۸۰۳	۱	
۵. تاب‌آوری کارکنان	۶۸/۴۵	۱۱/۳۲	-۰/۳۴	-۰/۴۱	***۰/۵۸۱	***۰/۴۶۲	***۰/۴۹۸	***۰/۶۳۲	۱

*توضیح: سطح معناداری در سطح $p < 0.01$.

نتایج ماتریس همبستگی حاکی از آن است که بین معنویت در کار به عنوان نمره کل و تاب‌آوری کارکنان رابطه مثبت، مستقیم و معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین هر سه مؤلفه کار بامعنا، احساس همبستگی با همکاران و همسویی با ارزش‌های سازمانی همبستگی مثبت و معناداری با تاب‌آوری کارکنان نشان دادند که بالاترین ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه «کار بامعنا» است.

به منظور تعیین میزان پیش‌بینی‌پذیری تاب‌آوری کارکنان بر اساس مؤلفه‌های سه‌گانه معنویت‌گرایی و ارزیابی سهم نسبی هر مؤلفه، از رگرسیون خطی چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. پیش از انجام تحلیل رگرسیون، پیش‌فرض‌های اساسی شامل عدم هم‌خطی چندگانه و استقلال خطاها بررسی شد. آماره دوربین-واتسون برابر با ۱/۸۶ بود که در دامنه مجاز (۱/۵ تا ۲/۵) قرار داشته و استقلال پسماندها را تأیید کرد. همچنین مقادیر شاخص تحمل بالاتر از ۰/۴ و عامل تورم واریانس (VIF) کمتر از ۲/۵ بود که نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی نامناسب بین متغیرهای پیش‌بین است.

متغیر پیش‌بین	ضریب رگرسیون غیر استاندارد (B)	خطای استاندارد (SE)	ضریب رگرسیون استاندارد (β)	آماره t	سطح معناداری (Sig)	شاخص تحمل	ضریب تورم واریانس (VIF)
مقدار ثابت	۲۱/۱۸	۳/۴۲	-	۶/۱۹	۰/۰۰۰	-	-
کار بامعنا	۷/۵۸	۰/۸۸	۰/۴۱۵	۸/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۶۵۸	۱/۵۱۹
احساس همبستگی	۲/۹۱	۰/۷۶	۰/۱۷۵	۳/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۷۲۴	۱/۳۸۱
همسویی با	۳/۸۶	۰/۷۹	۰/۲۴۲	۴/۸۸	۰/۰۰۰	۰/۶۳۵	۱/۵۷۵

ارزش‌ها							
---------	--	--	--	--	--	--	--

آماره‌های مربوط به خلاصه مدل رگرسیون نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = ۰/۶۶۲$ و ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر با $۰/۴۳۸$ است. آماره اف حاصل از تحلیل واریانس مدل رگرسیون معادل $۹۹/۸۴$ در سطح $p > ۰/۰۱$ معنادار بود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای مؤلفه‌های معنویت در کار مجموعاً $۴۳/۸$ درصد از تغییرات تاب‌آوری کارکنان بخش دولتی شهر تهران را به طور معناداری تبیین می‌کنند. مقادیر ضرایب استاندارد بتای جدول نشان می‌دهد که مؤلفه کار بامعنا با ضریب $\beta = ۰/۴۱۵$ بیشترین نقش پیش‌بینی‌کننده را در تبیین تاب‌آوری به خود اختصاص داده است؛ پس از آن، همسویی با ارزش‌های سازمانی و در نهایت احساس همبستگی در رتبه‌های بعدی قرار دارند. به منظور بررسی اثرات ساختاری و برازش مدل اندازه‌گیری، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم با نرم‌افزار ایموس انجام شد. جدول زیر شاخص‌های کلی برازش مدل را گزارش می‌نماید.

شاخص برازش	مقدار محاسبه‌شده	دامنه قابل قبول	وضعیت برازش مدل
$df/۲\chi$ (کای اسکوتر به درجه آزادی)	۲/۱۴	کمتر از ۳	بسیار مطلوب
RMSEA (جذر میانگین مجذورات خطای تقریب)	۰/۰۵۴	کمتر از ۰/۰۸	بسیار مطلوب
GFI (شاخص نیکویی برازش)	۰/۹۲۸	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
AGFI (شاخص برازش نیکویی تعدیل‌شده)	۰/۹۰۲	بیشتر از ۰/۸۵	مطلوب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۹۵۴	بیشتر از ۰/۹۰	بسیار مطلوب
NFI (شاخص برازش نرمال‌شده)	۰/۹۳۶	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب

شاخص‌های جدول بیانگر برازش مطلوب مدل ساختاری با داده‌های جمع‌آوری‌شده از پرسنل بخش دولتی است که صحت فرضیه ارتباط ساختاری معنویت شغلی با تاب‌آوری را به اثبات می‌رساند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی و تاب‌آوری در میان کارکنان دستگاه‌های دولتی شهر تهران انجام شد و تحلیل‌های تجربی حاصل، تأییدکننده ارتباط معنادار و مثبت بین تمامی ابعاد معنویت سازمانی و ارتقای ظرفیت تاب‌آوری منابع انسانی بود. یافته‌های تجربی نشان داد که همبستگی مستحکمی بین معنویت در کار و مؤلفه‌های آن با توان سازگاری روانی کارکنان وجود دارد و مدل رگرسیونی توانست بخش اعظمی از واریانس تاب‌آوری (بیش از ۴۳ درصد) را تبیین کند. این یافته با مبانی نظری روان‌شناسی مثبت‌گرا و نظریه بسط و ساخت فردریکسون (۲۰۰۴) و مدل سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۲۱) و یافته‌های تجربی عابدی و همکاران (۱۴۰۲)، حسینی و فراهانی (۱۴۰۱)، کارول و همکاران (۲۰۲۳) و آیزنبرگ و همکاران (۲۰۲۱) کاملاً هم‌سو است. در تشریح این یافته می‌توان استدلال نمود که کارکنان شاغل در کلان‌شهر پرتنشی مانند تهران به واسطه ترافیک کاری، نوسانات اقتصادی و مطالبات مداوم شهروندان پیوسته در معرض تهدید تخلیه منابع روان‌شناختی قرار دارند؛ هنگامی که سازمان بستری فراهم می‌آورد تا معنویت‌گرایی تقویت شود، ادراک فرد از شغل خویش دچار دگرگونی ماهوی می‌گردد. در این میان، نتایج آزمون رگرسیون مشخص ساخت که «کار بامعنا» بیشترین وزن و ضریب بتا را در پیش‌بینی تاب‌آوری به خود اختصاص داده است؛ این امر مؤید آن است که اگر کارمندان در ساختار دیوان‌سالاری اداری احساس کنند که وظایف روزمره آن‌ها واجد هدفی متعالی است و به گره‌گشایی از زندگی دیگران منجر می‌شود، به نوعی سپر هوای شناختی دست می‌یابند که آنان را در مواجهه با ابهام، فرسودگی و تعارضات درون‌سازمانی تاب‌آور

می‌سازد. از سوی دیگر، مؤلفه همسویی ارزش‌های فرد با سازمان نیز به عنوان دومین پیش‌بین قوی نشان داد که تقارن اخلاقی میان رسالت کارمند با مشی اداری سبب کاهش تعارض نقش و احساس پوچی می‌گردد؛ امری که یافته‌های جکسون و سینگ (۲۰۲۲) نیز بر آن صحنه گذاشته است. نهایتاً مؤلفه احساس همبستگی سازمانی از طریق تقویت سرمایه اجتماعی درون‌گروهی، ایجاد احساس همبستگی و ادراک حمایت همکاران، شبکه‌ای حمایتی خلق می‌کند که از انزوای حرفه‌ای کارمندان ممانعت به عمل می‌آورد.

محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل ماهیت مقطعی داده‌ها است که امکان نتیجه‌گیری‌های قاطع علی را با احتیاط همراه می‌سازد؛ همچنین به‌کارگیری ابزار خودگزارش‌دهی همواره با احتمال خطای سوگیری مطلوبیت اجتماعی همراه است. علاوه بر این، پژوهش حاضر محدود به بخش دولتی شهر تهران بوده و در تعمیم آن به شرکت‌های خصوصی یا استان‌های دیگر باید جوانب احتیاط در نظر گرفته شود. بر پایه این دستاوردها، چند پیشنهاد کاربردی و پژوهشی ارائه می‌شود: در وهله اول به مدیران ارشد منابع انسانی دستگاه‌های دولتی پیشنهاد می‌گردد با بازطراحی سیستم‌های مدیریت عملکرد و طراحی شغل، شرایطی را فراهم سازند که کارمندان بازخورد اجتماعی تأثیر خدمات خود را مشاهده کنند تا پیوند عمیق‌تری با مؤلفه کار بامعنا برقرار سازند؛ در وهله دوم پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت به جای تمرکز صرف بر مهارت‌های فنی خشک، کارگاه‌های ارتقای هوش معنوی و مهارت‌های مقابله با فشارهای هیجانی گنجانده شود؛ و در وهله سوم پیشنهاد می‌گردد فضایی مشارکتی و اخلاق‌مدار در مناسبات تیمی حاکم شود تا مؤلفه احساس همبستگی و همسویی ارزشی تقویت گردد. برای پژوهش‌های آتی نیز پیشنهاد می‌شود محققان از رویکردهای طولی برای ردگیری تغییرات تاب‌آوری در طول زمان یا تحلیل‌های مداخله‌ای شبه‌آزمایشی برای سنجش اثر برنامه‌های ارتقای معنویت بر تاب‌آوری استفاده نمایند و متغیرهای میانجی نظیر اشتیاق شغلی یا فرسودگی عاطفی را در مدل‌های ساختاری پیشرفته‌تر مورد آزمون قرار دهند.

منابع

- ابراهیمی، مرتضی، و حیدری، صمد. (۱۴۰۱). بررسی نقش تعهد سازمانی در تقویت تاب‌آوری روانی کارکنان شهرداری. *فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی*، ۹(۳)، ۴۵-۶۲.
- حسینی، سید رضا، و فراهانی، مژگان. (۱۴۰۱). تأثیر معنویت در محیط کار بر سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ماندگاری کارکنان دستگاه‌های دولتی تهران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵(۵۶)، ۱۰۵-۱۲۸.
- رحیمی، احسان، و میرزایی، طیبه. (۱۴۰۲). نقش کار بامعنا در فرسودگی شغلی و تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های توزیع نیروی برق. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی*، ۱۱(۲)، ۷۷-۹۶.
- رستمی، فاطمه، و نجفی، کامران. (۱۴۰۳). واکاوی پدیدارشناختی معنویت محیط کار و پایداری شناختی در ساختارهای اداری. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۶(۱)، ۳۳-۵۸.
- صادقی، بهزاد، شفیعی، مسعود، و رادپور، نوید. (۱۴۰۱). تحلیل عوامل بوروکراتیک مؤثر بر فرسودگی هیجانی کارکنان در نهادهای دولتی. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۸(۳)، ۸۸-۱۰۴.
- عابدی، زهرا، مرادی، مهدی، و کریمی، جواد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه ابعاد معنویت سازمانی با تاب‌آوری و اشتیاق شغلی در کادر درمان شاغل در بیمارستان‌های دولتی. *مجله علمی روان‌شناسی سلامت*، ۱۲(۴۶)، ۲۱-۳۸.
- قاسمی، وحید، شریفی، حامد، و امیری، سمانه. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل تضعیف‌کننده تاب‌آوری سازمانی در بستر دستگاه‌های اداری پایتخت. *جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰(۱)، ۱۵۵-۱۷۸.
- کریمی، علی، و نوری، مریم. (۱۳۹۹). ارتباط میان تعارض کار-خانواده و تاب‌آوری در پرسنل بخش دولتی: نقش تعدیل‌گر معنویت شغلی. *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۱)، ۶۳-۸۰.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.

- Carroll, A., Clarke, N., & Hughes, M. (2023). Workplace spirituality, emotional resilience, and turnover intentions in public sector organisations. *Public Management Review*, 25(6), 1120–1142.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Cousins, R., Mackay, C., & Clarke, D. (2020). Work-related stress, psychological capital, and coping responses in modern public administrations. *Work & Stress*, 34(3), 241–260.
- Eisenberg, D., Wang, Y., & Miller, J. (2021). Spirituality at work and psychological hardiness: A meta-analytic review of organizational outcomes. *Journal of Business Ethics*, 172(4), 689–708.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018)