

بررسی تأثیر پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از طریق سبک‌های دلبستگی کارکنان

میرهادی مؤذن جمشیدی*، نرجس حق پرست کنارسری**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۱/۲۱

چکیده

وجود بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از جمله کارزدگی، تنیدگی شغلی و بدبینی سازمانی، عواقب و هزینه‌های سنگینی بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌نماید؛ مانند غیبت و تعویض مکرر شغل و محل کار، کاهش کیفیت خدمت ارائه‌شده به ارباب‌رجوع، تحت‌تأثیر قرارگرفتن سلامت روانی افراد، رکود و تأخیر در سلسله‌کارهای تخصصی و اداری و... از این رو، باتوجه به تأثیر پیامدهای منفی شغلی در عملکرد کارکنان و میزان بهره‌وری سازمان‌ها، در این مقاله سعی بر آن است برای کاهش این پیامدهای منفی، تأثیر پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از طریق سبک‌های دلبستگی کارکنان، مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. تحقیق حاضر به‌لحاظ روش از نوع توصیفی - همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۸۵ نفر از کارکنان کارخانه لامپ‌سازی پارس‌شهاب (استان گیلان) است که براساس فرمول کوکران ۱۵۸ نفر از آنها به روش طبقه‌بندی ساده، انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه‌ها، از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار smart-pls استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد: پیوند معنوی از طریق سبک‌های دلبستگی افراد بر پیامدها و بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، تأثیر معنی‌داری دارد.

کلیدواژه‌ها: پیوند معنوی؛ سبک‌های دلبستگی؛ بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی؛ کارکنان

* استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد دانشگاه پیام‌نور، تهران

** نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام‌نور، رشت، ایران haghparast.narjes@yahoo.com

مقدمه

یکی از مقدس‌ترین و با ارزش‌ترین واژه‌هایی که در فرهنگ هر جامعه‌ای وجود دارد، واژه کار است. کار و کوشش تک‌تک اعضای جامعه، موجب تأمین استقلال اقتصادی جامعه و رفع وابستگی از اجانب می‌شود و افزایش تولید و فعالیت اقتصادی می‌تواند جامعه را به مرزهای توسعه و خودکفایی نزدیک‌تر سازد (وادل و بورتون^۱، ۲۰۰۶: ۳۱ - ۳۵). مطالعات اخیر نشان داده است؛ برای رشد و توسعه اقتصادی در یک کشور، وجود کارمندانی سالم و عاری از هرگونه بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، جزء لاینفک سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند. از مهم‌ترین پیامدها و بازتاب‌های منفی و مضمحل‌کننده شغلی^۲ در محیط‌های کسب‌وکار امروزی، متغیرهای تنیدگی شغلی^۳، کارزدگی^۴ و بدبینی سازمانی^۵ است که به عقیده روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، بروز این‌گونه اختلالات رفتاری در محیط‌های کسب‌وکار باعث می‌گردد، افراد در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود به‌ناچار محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شوند (اوزلر و اتالای^۶، ۲۰۱۱: ۲۹؛ گرجی^۷، ۲۰۱۱: ۲۴۳). وجود بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی با تأثیرگذاری منفی بر سلامت سازمانی، موجب کاهش نرخ بهره‌وری سازمانی و تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به‌وسیله کارکنان در سازمان‌ها ارائه می‌شود (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۹ - ۱۰۱). برخی از صاحب‌نظران در حوزه رفتار سازمانی معتقدند، ظهور این پیامدهای شغلی میان کارکنان، سلامت روح و روان آنان را به‌خطر می‌اندازد که در این میان، پیوند معنوی^۸ می‌تواند به‌عنوان یک عامل اتکایی قوی، نقش مهمی را در افزایش سلامت روان کارکنان ایفا نماید. درحقیقت، پیوند معنوی، نوعی گرایش و احساس ذاتی انسان نسبت به امور غیرمادی در دنیا و پایه تکامل انسان محسوب می‌شود و به‌عقیده دانشمندان علوم اسلامی، ارتباط مثبتی بین سلامت روانی

1. Waddell & Burton
2. job Negative consequences
3. job stress
4. job burn out
5. Organization pessimism
6. Özler & Atalay
7. Gorji
8. Spiritual connection

و جسمانی انسان با زندگی معنوی او وجود دارد (یاسمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۰ - ۱۰۲؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۷ - ۱۰۴). در واقع، برقرار کردن پیوند معنوی از طریق احساس تعلق داشتن به منبعی والا، امیدواری به یاری خداوند در شرایط مشکل‌زای زندگی و بهره‌مندی از حمایت‌های معنوی، از جمله روش‌هایی هستند که افراد معنوی با دارا بودن آنها می‌توانند در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی و محیط کاری، آسیب کمتری را متحمل شوند؛ چراکه وجود این امر حیاتی، می‌تواند زمینه‌ساز رضایت از خود، زندگی و محیط اطرافشان شود (قهرمانی و ناد، ۱۳۹۱: ۲). در این میان، تعدادی از متخصصان علوم رفتاری بر این باورند که گرایش کارکنان به امورات معنوی می‌تواند در نحوه تکامل سبک‌های دلبستگی آنها (سبک ایمن و نایمن)^۱ در طول زندگی مؤثر باشد و از این طریق، موجب پیشگیری بسیاری از پیامدهای منفی شغلی در وجود کارکنان شود. از آنجاکه وجود این پیامدها مانع رشد و توسعه عملکرد نیروی انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها خواهد شد، ما بر آن شدیم که برای کاهش و مدیریت این موانع در محیط کار، تأثیر پیوند معنوی بر این عوامل منفی را از طریق سبک‌های دلبستگی میان کارکنان کارخانه لامپ‌سازی پارس‌شهاب (استان گیلان)، بررسی نماییم.

بیان مسئله

از اساسی‌ترین معضلاتی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی مدرن، گریبان‌گیر جوامع بشری شده است، بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از جمله بدبینی سازمانی، کارزدگی و تنیدگی در کارکنان است. این پیامدهای منفی شغلی ناشی از عوامل فردی از جمله ویژگی‌های شخصیتی و عوامل سازمانی چون سوءمدیریت، فقدان عدالت سازمانی و از این قبیل موارد است که با صنعتی شدن جهان، اهمیت ویژه‌ای یافته و به‌طور فزاینده‌ای سلامتی شاغلین را تحت تأثیر قرار داده‌اند. در تحقیقات مختلف مشخص شده است که حدود ۳۰ درصد از نیروی کار کشورهای توسعه‌یافته، دچار استرس یا تنیدگی شغلی می‌باشند و از این

1. Attachment style (Secure style and Unsafe style)

موضوع بسیار رنج می‌برند. سازمان بین‌المللی کار، هزینه‌های وارده بر کشورها، به علت پدیده تنیدگی شغلی را حدود ۱ تا ۵/۳ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است که این میزان در کشورهای درحال توسعه بیشتر است، از جمله در ایران که آمارها میزان شیوع این پدیده را در کارگران کارخانجات ایرانی ۴۹/۵ درصد نشان داده‌اند (ترشیزی و سعادت‌جو، ۱۳۹۱: ۲۰۱ - ۲۰۳). به علاوه، در ایران، گزارش‌های مبنی بر میزان کارزدگی افراد در محل کار، حاکی از آن است که درصد بالایی از منابع انسانی در سازمان‌ها بالأخص قشر کارگران بیشتر دچار کارزدگی شده و در معرض فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند (بشیر بنائم، ۱۳۹۱: ۱۳۴ - ۱۳۵) و ۴۳ درصد از کارکنان در محیط‌های سازمانی دارای نگرش بدبینانه نسبت به سازمان خود هستند (محرابی و استیری، ۱۳۹۳: ۱۷۶). در این میان بسیاری از محققان معتقدند، پیوند معنوی افراد می‌تواند به طور مستقیم و یا غیرمستقیم در ایجاد پیامدهای شغلی آنان، نقش مؤثری داشته باشد و کاهش گرایش کارکنان به امورات معنوی می‌تواند به افزایش این عوامل منفی دامن زند (نور و اریف، ۲۰۱۱: ۵۰۷ - ۵۰۸)^۱. پیوند افراد با معنویات می‌تواند بر الگوهای دلبستگی (ایمن، ناایمن) آنان تأثیرگذار باشد؛ الگوهایی که بنابر تحقیقات گذشته نه تنها در کودکی افراد شکل می‌گیرند، بلکه در تمام طول زندگی فرد، عوامل و نیروهای محیطی مانند فرهنگ، مذهب، تربیت والدین، جامعه و شناخت فرد می‌تواند بر تعیین نوع آنها نیز مؤثر باشد. از این رو، فردی که دارای پیوند معنوی زیادی می‌باشد، سبک دلبستگی‌اش به سوی ایمنی سوق پیدا می‌کند که این موضوع می‌تواند موجبات کاهش تاب‌آوری فرد را در مقابل آسیب‌ها و بازتاب‌های منفی محیطی و شغلی فراهم آورد و سلامت شخص و سازمان را نیز تأمین کند، در غیر این صورت، وجود بازتاب‌های منفی و مضمحل‌کننده شغلی از جمله بدبینی سازمانی، تنیدگی شغلی و کارزدگی در وجود کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز کاهش ارزش‌های اخلاقی در سازمان، افزایش رفتارهای پرخاشگرانه و تهاجمی، افسردگی، کاهش تعهدات سازمانی، کاهش رضایت شغلی و در نتیجه کاهش ارائه کیفیت خدمات توسط کارکنان و پایین آمدن عملکرد سازمانی نیز شود. در حال حاضر در کشور

1. Noor & Arif

ما ایران، توجه به تولید و خصوصاً توجه به کارکنان بخش‌های تولیدی به‌عنوان عوامل اجتماعی تشکیل‌دهنده، نظام تولید از اهمیت بالایی برخوردار است؛ چراکه قلب اقتصاد کشور به‌وسیله قشر کارگر در کارخانه‌های تولیدی و صنعتی می‌تپد و ظهور این‌گونه پیامدهای منفی در کارکنانی که در این عرصه فعالیت می‌کنند و در رونق اقتصادی کشور نقش به‌سزایی دارند، بیشتر خود را نشان می‌دهد. شرکت لامپ پارس‌شهاب به‌عنوان بزرگ‌ترین تولیدکننده لامپ کشور که با سابقه‌ای بیش از چهل سال به فعالیت پرداخته است، حیات خود را مدیون کارکنانی می‌داند که در خطوط تولید، شرایط سخت و حساس مربوط به تولید لامپ‌های روشنایی نظیر گرمای بالا، شرایط ویژه کار با مواد شیمیایی و ولتاژهای الکتریکی بالا را تحمل می‌کنند. هرچند در این شرکت تولیدی با راهکارهایی نظیر محاسبه سابقه کار با ضریب ۱/۵ و بازنشستگی پیش‌از‌موعود (۲۰ سال برابر ۳۰ سال خدمت) و نیز وجود واحدهای ناظر مانند ایمنی و بهداشت تلاش می‌شود تا حدی از پیامدهای منفی ناشی از سختی کار کاسته شود، اما همواره خطر بروز بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی میان کارکنان در شرایط سختی که برای تولید محصولات روشنایی براساس فناوری موجود است، وجود دارد. براین‌اساس، در این شرکت تولیدی، آسیب‌های ناشی از وجود پیامدهای منفی شغلی می‌تواند در کوتاه‌ترین زمان ممکن، زمینه‌ساز کاهش پیشرفت شغلی کارکنان و به‌خطر افتادن تولید در این بنگاه صنعتی شود. با توجه به نقش کارکنان شرکت تولید لامپ پارس‌شهاب در حیات و گذر از موانع و بحران‌هایی همچون تحریم‌های اقتصادی که باعث شده‌اند این شرکت جایگاه خود را به‌عنوان بزرگ‌ترین تولیدکننده لامپ و محصولات روشنایی در کشور حفظ کند و توجه به دورنگه داشتن کارکنان این شرکت از تأثیرات مهم و منفی ناشی از بروز بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، در این تحقیق تلاش شده است تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا پیوند معنوی کارکنان شرکت پارس‌شهاب، می‌تواند از طریق سبک‌های دلبستگی آنان بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی، مؤثر باشد؟

مبانی نظری تحقیق بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی کارزدگی

فریدنبرگ (۱۹۹۵)، کارزدگی افراد در محیط کار را یک حالت خستگی مفرط که از کار سخت و بدون علاقه ناشی می‌شود، تعریف کرده است و این پدیده را سندروم تحلیل جسمی و روانی نامیده است که می‌تواند بازتابی از عوامل فردی نظیر: نگرش‌ها، باورها، عوامل شخصیتی، سن، جنسیت و غیره؛ و عوامل شغلی نظیر: ویژگی‌های شغل، سبک رهبری، فضا و فرهنگ سازمان باشد (خراسانی طرقي، ۱۳۹۳: ۸۰ - ۸۳). گروهی از روان‌شناسان سازمانی، کارزدگی را آن نوع از فرسودگی روانی دانسته‌اند که ناشی از فشارهای روانی مربوط به شغل و محیط کار از قبیل بی‌عدالتی، سوءمدیریت، خط‌مشی سازمانی، پرداخت‌ها و ساختار سازمانی، ارزیابی عملکرد و امنیت شغلی است. آنان معتقدند وجود این نوع از بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی می‌تواند موجب افزایش رفتارهای انحرافی و کاهش عملکرد کارکنان در سازمان شود (کشاوری حقیقی، ۱۳۹۱: ۱۸۴ - ۱۹۱؛ شانی و پیزم^۱، ۲۰۰۹: ۲ - ۳؛ تورسن و همکاران^۲، ۲۰۰۱: ۲ - ۷). دیگر دانشمندان حوزه رفتارشناسی اظهار می‌کنند، پدیده کارزدگی افراد، موجب نارضایتی شغلی آنان و ناکارآمدی در کار و درنهایت به افت کیفیت ارائه خدمات در سازمان‌ها منجر خواهد شد. از نشانه‌های سنتی کارزدگی افراد در محیط کار این است که در درازمدت به ترک خدمت، تحلیل روحی و جسمی، کاهش عزت‌نفس و افزایش اضطراب در کارکنان منجر خواهد شد و اگر در سازمان‌ها به وجود این پدیده منفی شغلی که مسری هم می‌باشد و با بروز آن در یک کارمند، بقیه همکاران خیلی زود به آن دچار می‌شوند، توجه نشود و درمانی برای آن صورت نگیرد، هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند تحت تأثیر آن قرار خواهند گرفت (حبیب‌زاده و طالبیان‌نیا، ۲۰۱۴: ۴۰۵ - ۴۰۷؛ مازلاچ و همکاران^۳، ۲۰۰۱: ۳۹۹ - ۴۰۲).

1. Shani & pizam
2. Thorsen & et al
3. Maslach & et al

تئیدگی شغلی

مؤسسه ملی امنیت و سلامت شغلی ایالات متحده^۱ در تعریف تئیدگی شغلی می‌نویسد: فشار یا تئیدگی شغلی؛ پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر هستند که وقتی الزامات کاری مطابق با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان نیست، به وقوع می‌پیوندند و برای کارکنان، اختلالات جسمی و روحی ایجاد می‌کنند (هانگک و همکاران^۲، ۲۰۰۲: ۳۰۰ - ۳۰۴). کاکس (۱۹۹۸) در تعریف عوامل تنش‌زای شغلی اظهار می‌کند: هر موقعیتی که از نظر فرد شاغل، سخت، ناراحت‌کننده یا نامطلوب باشد، تنش‌زا خواهد بود (سیدجوادین و شهناز مرادی، ۱۳۸۵: ۶۵). عوامل فردی و سازمانی متعددی از قبیل: عوامل شخصیتی، گران‌باری کاری، عدم همخوانی و تناسب بین منابع و تقاضاهای شغلی، فقدان اختیار و اراده در محیط کار، ابهام و تعارض در نقش و... در محیط کار وجود دارد که می‌توانند در تجربه حالات مربوط به تئیدگی شغلی افراد نقش داشته باشند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۰ - ۲۲).

بدبینی سازمانی

محققان، بدبینی سازمانی را که امروزه به‌عنوان یک نوع نگرش منفی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده است، این‌گونه تعریف کرده‌اند: «نگرش و احساس منفی در سازمان و باوری که سازمان را فاقد صداقت و درستی می‌داند و به بروز رفتارهای توهین‌آمیز و انتقادی نسبت به سازمان تمایل دارد». درحقیقت، باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست‌کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵: ۱۲۵). جیمز^۳ (۲۰۰۵)، بدبینی را شامل ساختارهای سه‌بعدی از قبیل باورها، احساسات و رفتارها می‌داند، به‌زعم او در سازمان‌هایی که زمینه اعتماد سازمانی فراهم نباشد و کارکنان بی‌عدالتی را از طریق تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریتی درک نموده و شاهد عدم حمایت سازمانی باشند، نسبت به سازمان خود دیدگاه بدبینانه پیدا می‌کنند و به احتمال بیشتری

1. NIOSH
2. Huang & et al
3. James

دارای باور و احساس منفی نسبت به سازمانشان خواهند بود. در این صورت است که خشم و ناراحتی در کارکنان به وجود آمده و احساس یأس و سرخوردگی در درونشان رخنه می‌کند و زمینه بروز بیماری‌های روحی و روانی و کج رفتاری‌ها و اقدامات ضد تولید در سازمان ایجاد می‌شود.

پیوند معنوی

معنویت، یکی از نیازهای درونی انسان و بخش جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی و مفهومی هستی‌شناختی است که هدف آن، انسان و تکامل اوست. به عقیده پروفیسور ال‌کینز^۱ (۱۹۹۸)، معنویت‌گرایی و در راستای آن، برقراری پیوند معنوی یکی از توانایی‌های ذاتی و ذاتی بشر است. لذا گرایش به معنویت در انسان، پدیده‌ای درونی است نه بیرونی (کاسوئل^۲؛ ۱۰ - ۱۳؛ بروک و پارکر^۳، ۱: ۲۰۰۹ - ۱۰). به بیان دیگر، انسانیت، وابسته به وجود معنوی خویش است و پیوند با معنویت به عنوان تلاش دائمی بشر برای پاسخ به چراهای زندگی و متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی و عاطفی است. دانشمندان دینی، پیوند معنوی افراد را رابطه میان اعمال و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می‌آورند، تعریف می‌کنند (موسوی ونهری و ایروانی، ۱۳۹۵: ۲۹). به اعتقاد آنان معنویت و پیوند معنوی، بدون اعتراف به وجود خدا معنی پیدا نمی‌کند. اگر کسی تمام عمر خود را در این جهان بگذراند و به این نتیجه برسد که خدایی با علم مطلق و یا قدرت مطلق ندارد، هرچند این حالت‌ها را احساس کند، اما چنین حالت‌هایی، معنویت مقبول در دین اسلام نیست و یا اصلاً معنویت بر آن صدق نمی‌کند (نارویی نصرتی، ۱۳۸۴: ۱). معنویت دارای ساختار گسترده‌ای است که به اعتقادات، باورها، اعمال متعالی انسان که کلی و فراگیرند، اشاره دارد (نیومن^۴، ۲۰۰۴: ۱۰۴ - ۱۰۶). به طور کلی، معنویت شامل جنبه‌های غیرمادی انسان بوده و از طریق ارتباط زندگی انسان با خدا، خود، دیگران و طبیعت تجربه می‌شود و هر انسانی صرف‌نظر از وجود یا عدم وجود ایمان مذهبی، دارای یک

1. Elkins
2. Koessel
3. Brooke & Parker
4. Newman

ظرفیت ذاتی برای پذیرش معنویت است (هیل و همکاران^۱، ۲۰۰۰؛ دیسون و همکاران^۲، ۱۹۹۷؛ ۱۱۸۶؛ کاسول، ۲۰۱۱: ۱۰ - ۱۳). همچنین معنویت، دارای مفهومی وسیع‌تر از مذهب است و روندی پویا، شخصی و تجربی است که هر فرد ممکن است به روشی خاص آن را تجربه کند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۶). در واقع، به‌دنبال معنویت‌رفتن، لزوماً به‌معنای مذهبی شدن نیست. البته معنویت اغلب همراه با مذهب است و اصطلاحات ایمان، معنویت و مذهب اغلب در کنار هم دیده می‌شوند و یا حتی به‌صورت مترادف برای یکدیگر استفاده می‌شوند (نیومن، ۲۰۰۴: ۱۰۲)، اما بسیاری از دانشمندان غربی معتقدند: معنویت بدون مذهب نیز می‌تواند رشد و پرورش یابد و کشورهای مذهبی، الزاماً از سطح سلامت معنوی بالاتری برخوردار نیستند (نور و اریف، ۲۰۰۱: ۵۰۸؛ برج و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۲۴ - ۵۳۰؛ چونگ ساتین سوپ^۳، ۲۰۰۳: ۹ - ۱۰). اما از دیدگاه دانشمندان معنویت‌گرا، پیوند معنوی افراد با ذات اقدس الهی «خداوند»، از طریق عبادت، نماز، نیایش و ازاین‌قبیل امور، بهترین و تنها راه کمال و ترقی است و از این رهگذر است که انسان می‌تواند به صفات و خصصت‌های شایسته انسانی آراسته شده و به مقام عالی انسانیت راه پیدا کند (کسیا و همکاران^۴، ۲۰۰۸: ۱۷۵۴). آنان پیوند معنوی را نوعی سیر از ظاهر به باطن و حقیقت جهان و ارتباط درونی با امور متعالی تعریف کرده‌اند و آن را محصول مواجهه جان آدمی با امر قدسی به درجات مختلف دانسته‌اند که موجب پرورش جان آدمی خواهد شد و رشد معنوی را تضمین می‌کند (وارث و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۶).

سبک‌های دلبستگی

دلبستگی عبارت است از برقراری پیوند عاطفی عمیق با افرادی خاص در زندگی به‌نحوی که تعامل با آنها باعث احساس نشاط و وجود آنها هنگام تنش، مایه آرامش آنان است (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۱). بالبی، نخستین نظریه‌پرداز دلبستگی معتقد است: این ویژگی در زمان آغاز زندگی افراد شکل می‌گیرد و تداوم آن در سرتاسر زندگی وجود دارد. به‌زعم وی سه سبک

1. Hill & et al
2. Dyson & et al
3. Chuengsatiansup
4. Cassibba & et al

عمده دلبستگی وجود دارد که معمولاً هر فرد در قالب یکی از این الگوها قرار می‌گیرد. آنها در یک تقسیم‌بندی، سبک‌های دلبستگی افراد را به دو گروه ایمن و نایمن تقسیم نموده‌اند که شامل دلبستگی ایمن^۱، نایمن اضطرابی (دوسوگرا)^۲ و نایمن اجتنابی^۳ می‌باشند. هرچند این الگوها به‌طور گسترده‌ای در دوران آغاز زندگی افراد شکل می‌گیرند، اما ممکن است به تدریج تحت تأثیر والدین، محیط و اجتماع خود توسعه و یا تغییر شکل یابند. این الگوها نقش مهمی را در روابط افراد با دیگران در آینده ایفا می‌نمایند و افراد متفاوت در برخورد با یک رویداد براساس سبک دلبستگی خود به گونه‌ای متفاوت به رویدادها پاسخ می‌دهند. افراد در سبک دلبستگی ایمن، دارای دید مثبت از خود و دیگران می‌باشند و با اعتمادی که به خود و دیگران دارند در برقراری روابط با دیگران صمیمی و راحت بوده و به دریافت حمایت از سوی دیگران تمایل دارند (اتا^۴، ۲۰۱۶: ۱۰۰ - ۱۰۲؛ بوت و همکاران^۵، ۲۰۰۹: ۵۶۱). در مقابل، افراد با دلبستگی اضطرابی، نگران هستند که شرکایشان آنها را طرد نموده و یا آنها را در مورد عشق و مراقبت، نالایق خواهند دید. افراد با دلبستگی اجتنابی، با نزدیکی و دلبستگی احساس ناراحتی می‌کنند. آنها در مورد دیگران و روابط متقابل، به عقاید بدبینانه پناه می‌برند، به انکار اهمیت صمیمیت و وابستگی متقابل در روابط نزدیک تمایل دارند و مدعی داشتن استقلال و اتکا به خود می‌باشند. البته ممکن است احساس ایمنی در افراد با دلبستگی نایمن، با گذشت زمان و شناخت بیشتر نسبت به خود و روابطشان افزایش پیدا نموده و با توجه به اینکه با چه کسی در ارتباط قرار می‌گیرند، می‌توانند روابط بهتری را در آینده پی‌ریزی نمایند (توکلی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Secure attachment style
2. Anxiety attachment style
3. Avoidant attachment style
4. Ata
5. Buote & et al

پیشینه پژوهش

یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی تأثیر ارتباط معنوی افراد بر بازتاب‌ها و پیامدهای منفی شغلی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد واحد دزفول دریافتند، ایجاد ارتباط معنوی با قدرت بیکران، این اطمینان را به فرد می‌دهد که یک نیروی قوی همیشه او را حمایت می‌کند. این افراد حوادث را با تکیه بر ایمان و اعتقادات خود راحت‌تر تحمل می‌کنند و انتظار آنان از آینده امیدوارانه‌تر و خوش‌بینانه‌تر خواهد بود و در نتیجه کمتر دستخوش کارزدگی و تنیدگی شغلی خواهند شد. نتایج تحقیقات کرد تمینی و کوهی (۱۳۹۰)، میان کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان حاکی از آن است که افراد با معنویت بالا، کمتر دچار فرسودگی شغلی و کارزدگی خواهند شد. خالق‌خواه و بابایی منقار (۱۳۹۳)، در بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی و هوش معنوی با نگرش دینی دانش‌آموزان متوسطه شهرستان آمل به این نتیجه دست یافتند که بین سبک دلبستگی ایمن با پیوند معنوی افراد، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. زینر و تانامی^۱ (۲۰۱۳)، در پژوهشی مبنی بر تأثیر سبک‌های دلبستگی کارکنان در کارکردهای شغلی آنها دریافتند که کارکنان با سبک دلبستگی ایمن نسبت به کارکنان با سبک‌های دلبستگی نایمن، کمتر دچار کارزدگی و تنیدگی شغلی خواهند شد و با مشارکت شغلی بیشتر در سازمان به بهبود و عملکرد سازمان کمک می‌کنند. امانی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که دانشجویان دارای سبک دلبستگی نایمن در مقایسه با افراد ایمن، از سازگاری روانی و اجتماعی هیجانی کم‌تری بهره‌مند بوده‌اند و از پریشانی روانی مانند افسردگی، استرس و تنیدگی شغلی بیشتری رنج می‌برند. لیتر و همکاران^۲ (۲۰۱۵)، در تحقیقی مبنی بر تأثیر سبک‌های دلبستگی بزرگسالان در روابط اجتماعی و محیط شغلی در میان ۱۶۲۴ نفر از تولیدکنندگان خدمات بهداشتی در کانادا دریافتند که کارکنان با سبک دلبستگی اجتنابی و اضطرابی، معمولاً در محل کارشان بیشتر از سایرین دچار استرس و تنیدگی شغلی می‌باشند و زودتر به مرحله کارزدگی خواهند رسید. نتایج پژوهش‌های حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۹)، در زمینه بررسی سبک‌های دلبستگی میان ۱۱۵ نفر از دانشجویان دانشگاه

1. Tziner & Tanami

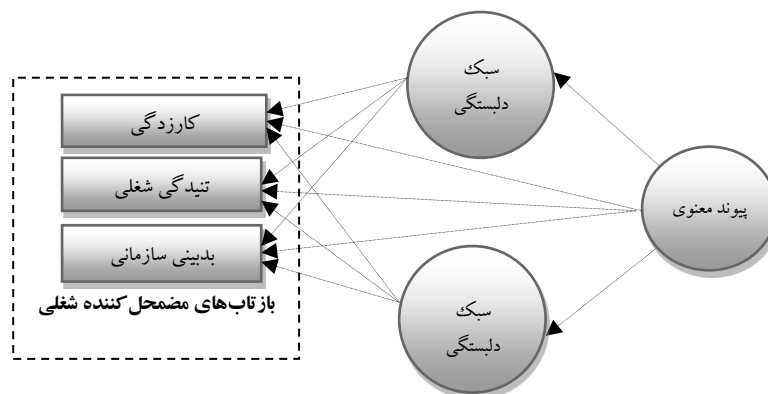
2. Leiter & et al

پیام‌نور شهرستان اسفراین نشان داد، افرادی که در سبک دلبستگی خود از دوسوگرایی کم‌تری برخوردار بوده‌اند، میزان بالاتری از گرایش به مذهب و خداوند را هنگام رویارویی با رویدادهای منفی که در محیط زندگی یا کاری به‌وجود می‌آید، از خود نشان می‌دهند. قهرمانی و نادی (۱۳۹۱)، در بررسی مؤلفه‌های مذهبی - معنوی بین ۲۵۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دولتی شیراز دریافتند، کارکنانی که از اعتقادات معنوی بالایی برخوردار هستند با توسل به معنویات و امیدواری به یاری خداوند در مواجهه با حوادث آسیب‌رسان، مصائب و مشکلات شغلی می‌توانند سلامت روان خویش را در حد بهینه حفظ کرده و بهتر به بیماران، خدمات‌رسانی کنند و در محیط کار خود کم‌تر دچار تنیدگی شغلی و کارزدگی می‌شوند. مطالعات اتا (۲۰۱۶)، در میان گروهی از پرستاران نشان داد، دلبستگی ناایمن، تأثیرات منفی در محیط کاری به‌جا می‌گذارد و به عدم تصمیم‌گیری مناسب در انتخاب‌های شغلی و بروز افکار ناکارآمد در روابط کاری افراد، منجر خواهد شد. تحقیقات رونیلدو و ماردھاتیلاج^۱ (۲۰۱۱)، میان ۴۰۰ نفر از کارگران مسلمان یکی از روستاهای مالزی نشان داد، کارگرانی که از معنویت و دین‌داری بالایی برخوردار هستند، نسبت به دیگر کارگران از شرایط کاری خود راضی‌تر و دارای عملکرد اقتصادی بهتری می‌باشند. تحقیقات پدرازا و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، میان ۳۰۷۰ نفر از پزشکان ایتالیایی نشان داد، افراد با سبک دلبستگی ناایمن (اجتنابی، اضطرابی) به‌احتمال بیشتری دچار تنیدگی شغلی خواهند شد. مطالعات ویتز و همکاران^۳ (۲۰۱۲)، مبنی بر تأثیر پیوند معنوی کارکنان بر بدبینی سازمانی حاکی از آن است، افرادی که دارای اعتقادات مذهبی و معنوی قوی‌تر می‌باشند، از لحاظ روانی دارای خودکنترلی و آرامش خاصی هستند. آنان نسبت به موقعیت‌های اطراف خود دارای دیدگاه و نگرش مثبتی نیز می‌باشند و میزان بدبینی این افراد نسبت به سازمانشان بسیار کم‌تر از افرادی است که دارای سازگاری معنوی کم‌تری هستند.

1. Rulindo & Mardhatillah
2. Pedrazza & et al
3. Weitz & et al

مدل مفهومی پژوهش

شکل ۱، مدل استفاده شده در این تحقیق را نشان می‌دهد. در این تحقیق، پیوند معنوی به‌عنوان متغیر مستقل است که بر اساس تحقیقات (خداپاری فرد، ۱۳۹۴) و (کاسونل، ۲۰۱۱) در این مدل استفاده شد. سبک‌های دلبستگی شامل (سبک دلبستگی ایمن و سبک دلبستگی نایمن اضطرابی و اجتنابی) است که بر اساس تحقیقات (زینر و تانامی، ۲۰۱۳) به‌عنوان متغیر میانجی در این مدل حضور دارند. ابعاد بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی (کارزدگی، تنیدگی شغلی، بدبینی سازمانی) به‌عنوان متغیر وابسته تحقیق می‌باشند که بر اساس تحقیقات (مازلاچ و همکاران، ۲۰۰۱)، (جیمز، ۲۰۰۵) و (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۵) در این مدل به‌کار برده شدند. این مدل نشان می‌دهد متغیر پیوند معنوی می‌تواند از طریق سبک‌های دلبستگی (ایمن و نایمن) بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی (کارزدگی، تنیدگی شغلی، بدبینی سازمانی) تأثیر گذار باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. سبک دلبستگی ایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر کارزدگی، نقش میانجی دارد.
۲. سبک دلبستگی ایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی، نقش میانجی دارد.
۳. سبک دلبستگی ایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی، نقش میانجی دارد.

۴. سبک دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر کارزدگی، نقش میانجی دارد.
۵. سبک دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی، نقش میانجی دارد.
۶. سبک دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی، نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است که در یک مقطع زمانی شش‌ماهه در نیمه اول سال ۱۳۹۶ انجام گرفته است. جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها با پرسشنامه انجام گرفت و روش آزمون فرضیه‌های تحقیق، براساس مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی (pls) انجام شد.

جامعه و نمونه آماری

جدول ۱، تحلیل جمعیت‌شناختی این پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان کارخانه لامپ‌سازی پارس‌شهاب (استان گیلان) به تعداد ۳۸۵ نفر بوده است که براساس فرمول کوکران حداقل نمونه لازم ۱۵۸ نفر تعیین شد. برای اطمینان بیشتر و رعایت اصل بازگشت‌پذیری ۱۷۰ پرسشنامه در جامعه موردنظر به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی ساده توزیع شد. نهایتاً پس از توزیع پرسشنامه‌ها ۱۶۵ پرسشنامه تکمیل شده برای تحلیل، جمع‌آوری شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه این تحقیق شامل چهار بخش است: بخش اول مربوط به پرسش‌های جمعیت‌شناختی و شامل سن، جنس، جنسیت و مدرک تحصیلی است. بخش دوم شامل ۸ پرسش برای سنجش پیوند معنوی است که بر اساس تحقیقات (خدایاری فرد، ۱۳۹۴) و (کاسوتل، ۲۰۱۱) استفاده شد. بخش سوم شامل ۱۲ پرسش برای سنجش ابعاد سبک‌های دلبستگی (سبک دلبستگی ایمن و سبک دلبستگی ناایمن اضطرابی و اجتنابی) است که براساس تحقیقات (زینر و تانامی، ۲۰۱۳) به عنوان متغیر میانجی

به کار گرفته شد. بخش چهارم شامل ۱۸ پرسش جهت سنجش ابعاد بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی (کارزدگی، تنیدگی شغلی، بدبینی سازمانی) است که براساس تحقیقات (مازلاچ و همکاران، ۲۰۰۱)، (جیمز، ۲۰۰۵) و (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۵) استفاده شد. برای بررسی روایی محتوای پرسشنامه (جدول ۲)، از چند تن از اساتید رشته مدیریت، نظرخواهی شد تا اطمینان حاصل شود پرسشنامه به لحاظ محتوایی برای سنجش متغیرها مناسب است. همچنین در بررسی روایی واگرا بر اساس روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱)، همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار جذر میانگین واریانس برای متغیرهای اصلی این تحقیق که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، بزرگ‌تر از مقدار همبستگی میان متغیرهاست که در خانه‌های زیرین قطر اصلی قرار گرفته‌اند، لذا روایی واگرای مدل تحقیق نیز تأیید می‌شود.

جدول ۱. جدول توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های شرکت‌کننده

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت		
زن	۳۰	٪۱۸
مرد	۱۳۵	٪۸۲
سطح تحصیلات		
زیر دیپلم	۶	۳/۶۳
دیپلم	۷۵	۴۵/۴۵
فوق‌دیپلم	۵۷	۳۴/۵۴
لیسانس	۲۳	۱۳/۹۴
فوق‌لیسانس	۳	۱/۸۱
دکتری	۱	۰/۶۳
میزان سابقه کار		
کمتر از ۵ سال	۲۱	٪۱۳
۶-۱۰ سال	۱۲	٪۷
۱۱-۱۵ سال	۶۹	٪۴۲
۲۱-۲۵ سال	۴۸	٪۲۹
۲۶ سال به بالا	۱۵	٪۹

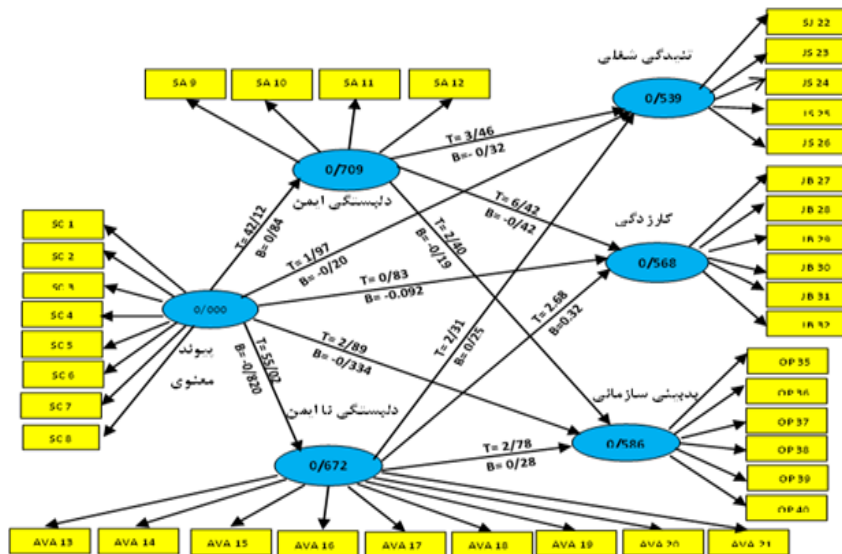
1. Fornell & Larcker

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

کارزدگی	پیوند معنوی	دلستگی ناایمن	دلستگی ایمن	تندگی شغلی	بدبینی سازمانی	
					۰/۸۴۹	بدبینی سازمانی
				۰/۸۴۱	۰/۶۰۶	تندگی شغلی
			۰/۹۰۸	-۰/۶۹۸	-۰/۷۰۵	دلستگی ایمن
		۰/۸۳۵	-۰/۸۰۴	۰/۶۸۴	۰/۷۱۶	دلستگی ناایمن
	۰/۸۵۵	۰/۸۲۰	۰/۸۴۲	-۰/۶۸۳	-۰/۷۳۲	پیوند معنوی
۰/۸۲۸	-۰/۶۸۰	۰/۷۰۰	-۰/۷۲۷	۰/۶۷۴	۰/۷۶۵	کارزدگی

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

شکل ۲، مدل آزمون را در نرم‌افزار smart-pls2 نشان می‌دهد. در شکل ۲، براساس مقادیر R2 محاسبه شده برای متغیرهای کارزدگی، تندگی شغلی و بدبینی سازمانی مشخص می‌شود که تقریباً ۵۷٪/۵۷ تغییرات متغیر کارزدگی و ۵۴٪/۵۴ تغییرات متغیر تندگی شغلی و ۵۸٪/۵۸ تغییرات متغیر بدبینی سازمانی توسط متغیرهای دلستگی ایمن و غیرایمن و پیوند معنوی تبیین می‌شود.



شکل ۲. مدل ساختاری اثر میانجی‌گری سبک دلستگی در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی

همچنین، در بررسی روایی همگرا همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ (AVE) برای تمامی متغیرهای این تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۵ بوده است که نشان‌دهنده روایی همگرای مدل اندازه‌گیری است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد مدل، سازگاری درونی مناسبی دارد. به‌علاوه همه مقادیر ضرایب پایایی مرکب (CR)^۲، برای متغیرهای تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مرکب پرسش‌های این تحقیق در سنجش هریک از متغیرها بوده است و در نتیجه برازش مدل تأیید می‌شود. در بررسی بارهای عاملی، براساس جدول ۳، میزان بارها برای همه گویه‌ها بیش از ۰/۷ بود که نشان‌دهنده تأیید پایایی معرف و در نتیجه مناسب بودن پرسش‌ها برای سنجش متغیر است. در ضمن، همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، پیوند معنوی با ضریب مسیر استاندارد $\beta=0/84$ دارای تأثیر مثبت بر دلبستگی ایمن و با ضریب مسیر استاندارد $\beta=-0/82$ دارای تأثیر منفی بر دلبستگی نایمن است ($\text{Sig}<0/05$)، $t>1/96$). این بدان معناست که با افزایش این متغیر، متغیر دلبستگی ایمن افزایش و دلبستگی نایمن، کاهش می‌یابد. همچنین براساس جدول ۴، متغیر دلبستگی ایمن دارای تأثیرات منفی بر سه متغیر کارزدگی با ضریب مسیر استاندارد شده برابر با $\beta=-0/42$ ، تنیدگی شغلی با ضریب مسیر استاندارد $\beta=-0/32$ و بدبینی سازمانی با ضریب مسیر استاندارد $\beta=-0/19$ است ($\text{Sig}<0/05$)، $t>1/96$). این بدان معناست که هرچه دلبستگی ایمن در افراد افزایش یابد، متغیرهای مخربی همچون کارزدگی، تنیدگی شغلی و بدبینی سازمانی، کاهش می‌یابد. براساس مقایسه ضرایب مسیر استاندارد می‌توان استنباط کرد که میزان تأثیر دلبستگی ایمن بر کارزدگی بیشتر از دو متغیر وابسته دیگر است. متغیرهای تنیدگی شغلی و بدبینی سازمانی به ترتیب در مراحل بعدی تأثیرپذیری از متغیر دلبستگی ایمن قرار دارند. ضرایب مسیر استاندارد تأثیر متغیر دلبستگی نایمن بر متغیرهای کارزدگی برابر با $\beta=0/32$ ، بر بدبینی سازمانی $\beta=0/28$ و تنیدگی شغلی $\beta=0/25$ است ($\text{Sig}<0/05$)، $t>1/96$). این بدان معناست که با افزایش متغیر دلبستگی نایمن در افراد،

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability

متغیرهای مخربی همچون کارزدگی، تنیدگی شغلی و بدینی سازمانی در آنان افزایش می‌یابد.

جدول ۳. مقادیر ضرایب آلفای کروناخ و پایایی مرکب، میانگین واریانس و بار عاملی

متغیر	گویه	بار عاملی	متغیر	گویه	بار عاملی
پیوند معنوی	گویه ۱	۰/۸۳	تنیدگی شغلی ضریب آلفا: ۰/۹۰ پایایی مرکب: ۰/۹۲ میانگین واریانس: ۰/۷۱	گویه ۲۱	۰/۷۸
	گویه ۲	۰/۹۰		گویه ۲۲	۰/۷۶
	گویه ۳	۰/۸۳		گویه ۲۳	۰/۸۵
	گویه ۴	۰/۹۵		گویه ۲۴	۰/۸۳
	گویه ۵	۰/۸۷		گویه ۲۵	۰/۹۳
	گویه ۶	۰/۷۲		گویه ۲۶	۰/۸۳
ضریب آلفا: ۰/۹۵ پایایی مرکب: ۰/۹۶ میانگین واریانس: ۰/۷۳	گویه ۷	۰/۹۰	کارزدگی ضریب آلفا: ۰/۹۱ پایایی مرکب: ۰/۹۳ میانگین واریانس: ۰/۶۹	گویه ۲۷	۰/۷۱
	گویه ۸	۰/۸۳		گویه ۲۸	۰/۹۵
	گویه ۹	۰/۹۴		گویه ۲۹	۰/۸۴
	گویه ۱۰	۰/۷۹		گویه ۳۰	۰/۸۶
دلبستگی ایمن ضریب آلفا: ۰/۹۳ پایایی مرکب: ۰/۹۵ میانگین واریانس: ۰/۸۳	گویه ۱۱	۰/۹۷	بدینی سازمانی ضریب آلفا: ۰/۹۴ پایایی مرکب: ۰/۹۵ میانگین واریانس: ۰/۷۲	گویه ۳۱	۰/۷۹
	گویه ۱۲	۰/۷۹		گویه ۳۲	۰/۸۱
	گویه ۱۳	۰/۸۷		گویه ۳۳	۰/۸۲
دلبستگی ناایمن ضریب آلفا: ۰/۹۵ پایایی مرکب: ۰/۹۵ میانگین واریانس: ۰/۷۰	گویه ۱۴	۰/۸۳	بدینی سازمانی ضریب آلفا: ۰/۹۴ پایایی مرکب: ۰/۹۵ میانگین واریانس: ۰/۷۲	گویه ۳۴	۰/۷۷
	گویه ۱۵	۰/۸۷		گویه ۳۵	۰/۸۴
	گویه ۱۶	۰/۸۳		گویه ۳۶	۰/۹۲
	گویه ۱۷	۰/۷۸		گویه ۳۷	۰/۷۵
	گویه ۱۸	۰/۸۶		گویه ۳۸	۰/۹۳
	گویه ۱۹	۰/۸۵		گویه ۳۹	۰/۹۲
	گویه ۲۰	۰/۹۲		گویه ۴۰	۰/۸۱

در بررسی فرضیه اول، مبنی بر تأثیرگذاری پیوند معنوی بر کارزدگی از طریق دلبستگی ایمن، همان‌طور که مشاهده می‌شود (جدول ۴)، با توجه به نتایج آزمون سوبل، مقدار t غیرمستقیم به دست آمده برابر با ۶/۴۸- محاسبه شده است که این مقدار خارج از بازه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- می‌باشد؛

لذا فرضیه مذکور تأیید می‌شود. ضمن آنکه با توجه به عدم تأیید تأثیر مستقیم پیوند معنوی بر کارزدگی شغلی ($t=0/83 < 1/96$) مشخص می‌شود، دلبستگی ایمن در تأثیر گذاری پیوند معنوی بر کارزدگی، نقش میانجی کامل را دارد؛ این بدان معناست که پیوند معنوی خود مستقیماً بر کارزدگی، تأثیر نداشته و تنها از طریق تغییر بر سبک دلبستگی ایمن است که می‌تواند بر کارزدگی، تأثیر بگذارد. ضمناً منفی بودن ضریب مسیر کل $\beta = -0/44$ نشان‌دهنده رابطه عکس پیوند معنوی بر کارزدگی به واسطه دلبستگی ایمن است. در بررسی آزمون فرضیه دوم، مبنی بر تأثیر گذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی از طریق دلبستگی ایمن، با توجه به نتایج آزمون سوبل، مقدار t غیرمستقیم به دست آمده برابر با $3/47$ است که این مقدار خارج از بازه $1/96$ و $-1/96$ است، لذا فرضیه مذکور تأیید می‌شود. ضمناً تأیید تأثیر مستقیم پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی ($t=1/97 > 1/96$) نشان می‌دهد، دلبستگی ایمن در تأثیر گذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی، نقش میانجی جزئی دارد؛ یعنی پیوند معنوی نه تنها از طریق متغیر واسطه دلبستگی ایمن بر تنیدگی شغلی تأثیر دارد بلکه خود نیز مستقیماً بر تنیدگی شغلی تأثیر دارد. به علاوه، منفی بودن ضریب مسیر کل $\beta = -0/47$ نشان‌دهنده رابطه عکس پیوند معنوی بر کارزدگی شغلی از طریق دلبستگی ایمن است. در بررسی فرضیه سوم، مبنی بر تأثیر گذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی از طریق دلبستگی ایمن، با توجه به نتایج آزمون سوبل، مقدار t غیرمستقیم به دست آمده برابر با $2/37$ است که این مقدار خارج از بازه $1/96$ و $-1/96$ می‌باشد، لذا فرضیه مذکور تأیید می‌شود. همچنین تأیید تأثیر مستقیم پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی ($t=2/89 > 1/96$) نشان می‌دهد، دلبستگی ایمن در تأثیر گذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی، نقش میانجی جزئی دارد و می‌توان نتیجه گرفت که پیوند معنوی نه تنها از طریق متغیر واسطه دلبستگی ایمن بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد، بلکه خود نیز مستقیماً بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد. ضمناً منفی بودن ضریب مسیر کل $\beta = -0/49$ نشان‌دهنده رابطه عکس پیوند معنوی بر کارزدگی شغلی است. در آزمون فرضیه چهارم، مبنی تأثیر گذاری پیوند معنوی بر کارزدگی از طریق دلبستگی ناایمن، با توجه به نتایج آزمون سوبل، مقدار t غیرمستقیم به دست آمده برابر با $2/68$ است که این مقدار خارج از بازه $1/96$ و $-1/96$ می‌باشد،

لذا فرضیه مذکور تأیید می‌شود. همچنین، عدم تأیید تأثیر مستقیم پیوند معنوی بر کارزدگی شغلی ($t=0/83 < 1/96$)، مشخص می‌کند، دل‌بستگی نایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر کارزدگی شغلی، نقش میانجی کامل دارد؛ یعنی پیوند معنوی، خود مستقیماً بر کارزدگی تأثیر نداشته و تنها از طریق تغییر بر دل‌بستگی نایمن است که می‌تواند بر کارزدگی، تأثیر بگذارد. مقدار ضریب مسیر کل ($\beta = -0/35$) نشان می‌دهد، پیوند معنوی بر کارزدگی شغلی از طریق دل‌بستگی ایمن، تأثیری معکوس دارد.

جدول ۴. بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	آماره تی (t)	ضریب مسیر استاندارد B	فرضیه‌های تحقیق
تأیید	۴۲/۱۲	۰/۸۴	پیوند معنوی ← دل‌بستگی ایمن
تأیید	۶/۴۲	-۰/۴۲	دل‌بستگی ایمن ← کارزدگی
تأیید	۳/۴۶	-۰/۳۲	دل‌بستگی ایمن ← تنیدگی
تأیید	۲/۴۰	-۰/۱۹	دل‌بستگی ایمن ← بدبینی سازمانی
تأیید	۵۵/۰۲	-۰/۸۲	پیوند معنوی ← دل‌بستگی نایمن
تأیید	۲/۶۸	۰/۳۲	دل‌بستگی نایمن ← کارزدگی
تأیید	۲/۳۱	۰/۲۵	دل‌بستگی نایمن ← تنیدگی
تأیید	۲/۷۸	۰/۲۸	دل‌بستگی نایمن ← بدبینی سازمانی
رد	۰/۸۳	-۰/۰۹	پیوند معنوی ← کارزدگی
تأیید	۱/۹۷	-۰/۲۰	پیوند معنوی ← تنیدگی
تأیید	۲/۸۹	-۰/۳۳	پیوند معنوی ← بدبینی سازمانی
تأیید	T غیر مستقیم = -۶/۴۸	B کل = -۰/۴۴	B غیر مستقیم = -۰/۳۵
تأیید	T غیر مستقیم = -۳/۴۷	B کل = -۰/۴۷	B غیر مستقیم = -۰/۲۷
تأیید	T غیر مستقیم = -۲/۳۷	B کل = -۰/۴۹	B غیر مستقیم = -۰/۱۶
تأیید	T غیر مستقیم = -۲/۶۸	B کل = -۰/۳۵	B غیر مستقیم = -۰/۲۶
تأیید	T غیر مستقیم = -۲/۳۴	B کل = -۰/۴۱	B غیر مستقیم = -۰/۲۱
تأیید	T غیر مستقیم = -۲/۷۴	B کل = -۰/۵۶	B غیر مستقیم = -۰/۲۳

همچنین در آزمون فرضیه پنجم، مبنی تأثیرگذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی از طریق دل‌بستگی نایمن، با توجه به نتایج آزمون سوبل، مقدار t غیر مستقیم به دست آمده برابر با -۲/۳۴- است که این مقدار خارج از بازه ۱/۹۶ و -۱/۹۶- قرار داشته و فرضیه مذکور تأیید می‌شود. در ضمن با توجه به تأیید تأثیر مستقیم پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی مشخص می‌شود، دل‌بستگی

ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی، نقش میانجی جزئی دارد. براین اساس، می‌توان استنباط کرد، پیوند معنوی نه تنها از طریق متغیر واسطه دلبستگی ناایمن بر تنیدگی شغلی تأثیر دارد، بلکه خود نیز به‌طور مستقیم بر تنیدگی شغلی تأثیر دارد. منفی بودن ضریب مسیر کل ($\beta = -0.41$) نشان می‌دهد که تغییر پیوند معنوی به‌طور معکوس از طریق تغییر دلبستگی ناایمن بر کارزدگی شغلی، تأثیر دارد. در آزمون فرضیه ششم، مبنی بر تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی از طریق دلبستگی ناایمن، با توجه به نتایج آزمون سوبل، مقدار t غیرمستقیم به دست آمده برابر با -0.74 است که این مقدار خارج از بازه $1/96$ و $-1/96$ است، لذا فرضیه مذکور تأیید می‌شود. همچنین تأیید تأثیر مستقیم پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی ($t = 2.89 > 1/96$) نشان می‌دهد، دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی، نقش میانجی جزئی دارد و پیوند معنوی نه تنها از طریق متغیر واسطه دلبستگی ناایمن بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد، بلکه خود نیز مستقیماً بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد. منفی بودن ضریب مسیر کل ($\beta = -0.56$) نشان‌دهنده رابطه عکس پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی از طریق متغیر میانجی دلبستگی ناایمن است.

نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از جمله کارزدگی، تنیدگی شغلی و بدبینی سازمانی با میانجی‌گری سبک‌های دلبستگی (ایمن و ناایمن) انجام شده است. در این تحقیق نشان داده شده است، دلبستگی ایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر کارزدگی، نقش میانجی کامل را دارد (فرضیه اول). در تأیید این نتیجه، زینر و تانامی (۲۰۱۳)، خالق خواه و بابایی منقار (۱۳۹۳) بیان می‌کنند، معنویت افراد با دلبستگی ایمن، بالاست و این افراد به دنبال غایت و مقصود خاصی در زندگی هستند که فراتر از مادیات است. آنان در روابط کاری خود دارای توانایی لازم برای سازگاری و مقابله با آسیب‌های شغلی هستند و دارای سطوح پایین‌تری از افسردگی، بی‌لیاقتی و فرسودگی شغلی می‌باشند. افرادی که از این لحاظ دارای سلامت روان بالاتری هستند با هدف‌مندی و امید در محل کار حاضر می‌شوند، بهتر می‌توانند به

فعالیت بردازند و در نتیجه کم‌تر دچار تحلیل‌رفتگی شغلی و کارزدگی خواهند شد. لذا برخورداری از ویژگی‌های معنوی به عنوان راهنمای زندگی، موجب افزایش سطح دل‌بستگی ایمن در انسان‌ها شده و با برقراری آرامش، نوعی حس امنیت درونی در آنها ایجاد می‌کند که باعث می‌شود کم‌تر تحت تأثیر شرایط نامناسب بیرونی قرار بگیرند و با امیدواری و هدف‌مندی بیشتری به زندگی نگاه کنند. براساس نتایج آزمون فرضیه دوم، دل‌بستگی ایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی، نقش میانجی جزئی را دارد؛ در تأیید نتایج این فرضیه، قهرمانی و ناد (۱۳۹۱)، حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۹) بیان می‌کنند، افراد با دل‌بستگی ایمن، نمره بالایی در معنویت رشدیافته دارند و آشفتگی‌های فردی ناچیزی در آنان دیده می‌شود. این افراد می‌توانند هنگام رویارویی با تنیدگی‌ها موفق‌تر از دیگران عمل کنند، زیرا اتکا به معنویت به‌عنوان یک نیروی غیرزمینی تاحدزیادی اضطراب مرتبط با موقعیت فرد را کاهش می‌دهد. آنان نسبت به دیگران در زندگی امیدوارترند، به دیگران به‌عنوان منابع و پایگاه‌های حمایتی امن که می‌توانند به آنها تکیه نمایند، می‌نگرند و با چالش‌ها و مسائلی که ممکن است در زندگی خود با آنها روبه‌رو شوند، سازگاری بهتری پیدا می‌کنند و از زندگی‌شان احساس رضایت بیشتری دارند. براساس نتایج آزمون فرضیه سوم، دل‌بستگی ایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بدینی سازمانی، نقش میانجی جزئی را دارد. در تأیید نتایج این فرضیه، کریمی و همکاران (۱۳۸۹)، لیتز و همکاران (۲۰۱۵) آورده‌اند، افرادی که دارای پیوند معنوی زیادی هستند، سبک دل‌بستگی آنان به‌سوی ایمنی سوق پیدا می‌کند. آنان در موقعیت‌های خاص زندگی بالأخص در زندگی کاری به اعمال و نیات همکاران خود تا حد مطلوبی اعتماد دارند و با اطمینان بیشتری با آنان ارتباط برقرار خواهند کرد. این دسته از افراد، دارای نگرش مثبت و باور خوش‌بینانه نسبت به محیط اطراف خود می‌باشند (دهقانی محمودآبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸۵) و کم‌تر دچار سوءقضاوت و احساس بدینی نسبت به اعمال و رفتار دیگران خواهند شد. پرورش و پرداختن به فضیلت‌های معنوی می‌تواند دریچه نگاه آدمی را از جهت مثبتی باز کند و انسان را در مقابل برخی از حقایق و آسیب‌های تلخ زندگی امیدوارتر سازد. لذا رشد معنوی از طریق دل‌بستگی ایمن و افزایش آرامش

درونی در افراد می‌تواند؛ خودکنترلی بالا، احساس امنیت، عشق، احترام به دیگران و حس مثبت‌اندیشی را در انسان تقویت کند. براساس نتایج فرضیه چهارم، دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر کارزدگی کارکنان، نقش میانجی کامل را دارد؛ در تأیید نتایج این فرضیه، لیتر و همکاران (۲۰۱۵)، یاسمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) بیان می‌کنند، افراد با داشتن باورهای معنوی ضعیف به میزان بیشتری، دلبستگی ناایمن را تجربه می‌کنند. افراد دوسوگرا و اضطرابی در موقعیت‌های تحت فشار، بالأخص هنگام درگیری‌های شغلی از توانایی لازم برای سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده برخوردار نیستند و به مرور زمان، دچار تحلیل‌رفتگی شغلی و در نهایت ترک خدمت خواهند شد. این در حالی است که گرایش‌های معنوی رشدیافته، منبع مهمی برای دستیابی به انرژی مثبت و انگیزش قوی برای زندگی سالم و ایجاد هدف‌مندی و رسیدن به سعادت حقیقی به‌شمار می‌آیند. لذا وجود فقر معنوی در کارکنان می‌تواند با افزایش سطح دلبستگی ناایمن در آنان، باعث شکنندگی آنها در مقابل برخی از سوءمدیریت‌ها در محیط کار شده و موجبات فرسودگی شغلی آنها را فراهم کند. براساس آزمون فرضیه پنجم، دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر تنیدگی شغلی، نقش میانجی جزئی را دارد؛ در تأیید نتایج این فرضیه، لیتر و همکاران (۲۰۱۵)، زینر و تانامی (۲۰۱۳) اظهار دارند، کاهش ارتباطات معنوی افراد در میزان دلبستگی ناایمن اضطرابی آنان تأثیرگذار است. این دسته از افراد که دارای مقیاس اضطراب بالاتر از متوسط می‌باشند در موقعیت‌های تنش‌زای کاری، سطح بالایی از فشار روانی را تجربه می‌نمایند و زودتر از دیگران دچار تنیدگی شغلی خواهند شد. پیامد روان‌شناختی این افراد در این شرایط افسردگی، اضطراب و استرس است که این پیامدهای منفی شغلی، باعث کاهش کارایی و کیفیت خدمات‌رسانی آنان به مشتریان خواهد شد. اما افزایش بعد معنوی در زندگی افراد و به‌طور ویژه برقراری ارتباط با یگانه خالق هستی، از میزان دلبستگی ناایمن افراد می‌کاهد و مقاومت آنان را در برابر برخی از کژکارکردی‌های سازمانی افزایش می‌دهد و موجب جلوگیری از تنیدگی شغلی آنها می‌شود. براساس نتایج آزمون فرضیه ششم، دلبستگی ناایمن در تأثیرگذاری پیوند معنوی بر بدبینی سازمانی، نقش میانجی جزئی را دارد؛ در تأیید نتایج این فرضیه، ویتز و

همکاران (۲۰۱۲)، لیتز و همکاران (۲۰۱۵) بیان می‌کنند، کاهش پیوند افراد با معنویات در گرایش آنان به سوی نایمینی، تأثیر غیرقابل‌انکاری دارد. این دسته از افراد با داشتن سطح بالایی از دل‌بستگی اجتنابی معمولاً در روابط میان‌فردی خود از دیگران کناره‌گیری می‌کنند و در موقعیت‌های کاری‌شان به نیات دیگران برای نزدیک‌شدن و برقراری ارتباط، احساس عدم امنیت می‌کنند و با داشتن نگرش منفی نسبت به سازمان خود دارای تعهد کاری پایین، حس بدبینی و بی‌اعتمادی می‌باشند، لذا هنگام رویارویی با فشارهای شغلی، کم‌تر در جستجوی حمایت بر می‌آیند و تلاش می‌کنند این درگیری‌های شغلی را به‌تنهایی تحمل کنند و از دیگران یاری نجویند. این در حالی است که پیوند با معنویات می‌تواند از طریق کاهش میزان سطح دل‌بستگی نایمینی افراد بر میزان کاهش پیامدهای منفی شغلی آنان مؤثر باشد. همچنین عدم برخورداری از ویژگی‌های زندگی معنوی در زندگی افراد، باعث پرورش افکار منفی در ذهن کارکنان می‌شود و نارضایتی آنان را در محل کار افزایش می‌دهد. در پایان، با توجه به نقش بارز پیوند معنوی در کاهش بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از طریق شبکه‌های دل‌بستگی پیشنهاد می‌شود؛ مدیران با ایجاد شرایطی همچون برقراری جلسات هم‌اندیشی، شناخت اعتقادات کارکنان، شرکت در مراسم مذهبی و ایجاد کارگاه‌های آموزشی، همواره به ترویج آموزه‌های دینی و ویژگی‌های زندگی معنوی برای کارکنان (که همانا مشتریان درون‌سازمانی سازمان‌ها هستند)، بپردازند و تلاش خود را در زمینه ایجاد ارتقای پیوند معنوی کارکنان به کار ببندند تا بدین‌صورت زمینه‌های پیدایش دل‌بستگی ایمن بین کارکنان مهیا شود و کارکنان احساس کنند که همواره یک نیروی لایزال الهی با آنان همراه بوده و هرگز تنهاشان نمی‌گذارد تا از این طریق، تاحدودی زمینه‌های بروز بازتاب‌ها و پیامدهای مضمحل‌کننده شغلی بین کارکنان مدیریت شود.

منابع

- امانی، رزیتا؛ اعتمادی، عذرا؛ فاتحی‌زاده، مریم و بهرامی، فاطمه (۱۳۹۱)، رابطه میان سبک‌های دل‌بستگی و سازگاری اجتماعی، *فصلنامه دانشگاه شاهد*، (۶): ۱۹ - ۲۶ - ۱۵.
- بشیر بنائم، یاسر (۱۳۹۱)، فرسودگی شغلی (تحلیل رفتگی)، معضل دنیای نوین، *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۷: (۲۸): ۱۳۴ - ۱۵۸.
- ترشیزی، مرضیه و سعادت‌جو، سیدعلی‌رضا (۱۳۹۱)، استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک‌سازی، *مجله دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، ۱۹(۲): ۲۰۰ - ۲۰۷.
- توکلی، نازلی؛ جمهری، فرهاد و فرخی، نورعلی (۱۳۹۳)، رابطه سبک‌های دل‌بستگی و ترس از ارزیابی منفی با اعتیاد به اینترنت در دانشجویان، *فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۵(۲): ۶۱ - ۷۷.
- حق‌شناس، مرتضی؛ نوربالا، احمدعلی؛ اکبری، آرش؛ نجاتی، وحید؛ صالحی، منصوره و طیبی، زهرا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش معنوی و سبک‌های دل‌بستگی دانشجویان، *فصلنامه اخلاق پزشکی*، ۴(۱۴): ۱۶۷ - ۱۸۱.
- حسینی، سیده اسماء؛ بشارت، محمدعلی و جاهد، حسینعلی (۱۳۹۵)، نگاهی به آثار و فواید دین و معنویت بر سلامت جسمی و روانی با تأکید بر سلامت قلبی عروقی (آثار دین و معنویت بر سلامت)، *فصلنامه رویش روان‌شناسی*، ۵(۲): ۹۳ - ۱۱۴.
- خالق‌خواه، علی و بابایی منقار، محمدمهدی (۱۳۹۳)، رابطه سبک‌های دل‌بستگی و هوش معنوی با نگرش دینی دانش‌آموزان متوسطه شهرستان آمل، *مجله پژوهشی دین و سلامت*، ۲(۲): ۱ - ۹.
- خدایاری‌فرد، محمد؛ غباری بناب، باقر؛ سهرابی، فرامرز؛ خرمی مارکانی، عبدالله؛ زمان‌پور، عنایت‌اله و راقیان، رؤیا (۱۳۹۴)، *تدوین مبانی نظری و طراحی مقیاس هوش معنوی*، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- خراسانی طرقي، حامد (۱۳۹۳)، رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی، مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی، *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۱۵): ۷۹ - ۹۰.
- دهقانی محمودآبادی، زهرا؛ میرغفوری، سیدحبيب‌اله و دهشیری‌زاده، محسن (۱۳۹۴)، ارائه مدلی برای پیش‌بینی سطح معنویت در سازمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی، *پژوهش‌های مدیریت منابع*

انسانی، ۷(۳): ۱۷۷-۲۰۶.

سیدجوادین، سیدرضا و سعید، شهبازمرادی (۱۳۸۵)، فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفاری نفت جنوب، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱(۲): ۶۳-۸۷.

شریف‌زاده، فتاح؛ صالح اردستانی، عباس؛ حمیدیان، ماریا و نوری، حجت‌اله (۱۳۹۳)، شناسایی علل فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و رابطه آن با بلوغ سازمانی نیروی انسانی، فصلنامه علمی - ترویجی فرآیند نو، ۱۰(۴۹): ۹۹-۱۱۳.

قهرمانی، نسرين و نادى، محمدعلی (۱۳۹۱)، رابطه بین مؤلفه‌های مذهبی - معنوی با سلامت روان و امید به آینده در کارکنان بیمارستان‌های دولتی شیراز، تهران: نشریه پوستاری ایران، ۲۵(۷۹): ۱-۱۱.

کشاورز حقیقی، مهدی (۱۳۹۱)، ارائه الگوی مدیریت بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: یک بانک خصوصی)، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۲): ۱۸۳-۲۰۲.

کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه (۲۰۱۳)، بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴(۱۴): ۱۲۹-۱۴۴.

کریمی، ام‌البنین؛ کیمیایی، سیدعلی و مهدیان، حسین (۱۳۸۹)، بررسی نقش سبک‌های دل‌بستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر مشهد، نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۰): ۳۱-۴۵.

گل‌پرور، محسن؛ نیری، شیرین و مهداد، علی (۱۳۸۵)، رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب‌آهن (شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی جبران)، فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۱(۲): ۱۹-۳۳.

محرابی، جواد و استیری، مرتضی (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه سرپرستی جنوب تهران، فصلنامه علوم رفتاری، ۶(۱۹): ۱۷۳-۱۹۷.

مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۵)، عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن، فصلنامه بهبود و تحول، ۲۵(۸۱): ۲۳-۱۴۹.

موسوی ونهری، فاطمه‌السادات و ایروانی، محمدرضا (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی معنوی پرستاران بخش ویژه، فصلنامه مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی،

۲(۱): ۲۸ - ۳۵.

نارویی نصرتی، رحیم (۱۳۸۴)، معنویت همزاد و همگام انسان نگاهی دینی روان‌شناختی، نشریه معرفت، شماره ۸۷.

وارث، سیدحامد؛ رستگار، عباسعلی؛ زراعت‌کار، سمیه و رفعتی آلاشتی، کبری (۱۳۸۸)، رابطه ارتباط فرافردی و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صداوسیما جمهوری اسلامی ایران)، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۳): ۱۳۵ - ۱۵۴.

یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل‌محمدیان، محسن و یوسفی، ناصر (۱۳۹۰)، رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیئت علمی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۸): ۱۰ - ۱۲۵.

- Ata, S. (2016). Examination of Relationship between Attachment Dimensions and Teaching Profession Attitudes of Preschool Pre-service Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 4(12), 100-107.
- Buote, V. M., Wood, E., & Pratt, M. (2009). Exploring similarities and differences between online and offline friendships: The role of attachment style. *Computers in Human Behavior*, 25(2), 560-567.
- Borges, M. D. S., Santos, M. B. C., & Pinheiro, T. G. (2015). Social representations about religion and spirituality. *Revista Brasileira de enfermagem*, 68(4), 609-616.
- Brooke, C., & Parker, S. (2009). Researching spirituality and meaning in the workplace. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1), 1-10.
- Cassibba, R., Granqvist, P., Costantini, A., & Gatto, S. (2008). Attachment and God representations among lay Catholics, priests, and religious: a matched comparison study based on the Adult Attachment Interview. *Developmental psychology*, 44(6), 1753.
- Chuengsatiansup, K. (2003). Spirituality and health: An initial proposal to incorporate spiritual health in health impact assessment. *Environmental Impact Assessment Review*, 23(1), 3-15.
- Dyson, J., Cobb, M., & Forman, D. (1997). The meaning of spirituality: A literature review. *Journal of advanced nursing*, 26(6), 1183-1188.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Structural Equation Models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Gorji, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243-246.
- Habibzadeh, L., & TalebianNia, H. T. (2014). The relationship between emotional intelligence and occupational burnout among managers, trainers and lifeguards of eastern Azerbaijan province swimming pools. *International Journal of Sport Studies*, 4(12), 1555-1559.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, R. W., McCullough Jr, M. E., Swyers, J. P., Larson, D. B., & Zinnbauer, B. J. (2000). Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 30(1), 51-77.
- Huang, G. D., Feuerstein, M., & Sauter, S. L. (2002). Occupational stress and work-related

- upper extremity disorders: Concepts and models. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5), 298-314.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations*. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy America: Florida State University.
- Koessel, K. C. (2011). *The Relationship Between Spirituality and Personality*. America: Western Michigan University.
- Leiter, M. P., Day, A., & Price, L. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships and burnout. *Burnout Research*, 2(1), 25-35.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Newman, L. L. (2004). Faith, spirituality, and religion: A model for understanding the differences. *College Student Affairs Journal*, 23(2), 102.
- Noor, S., & Arif, S. (2011). Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*, 19(4), 507-515.
- Özler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Pedrazza, M., Berlanda, S., Trifiletti, E., & Bressan, F. (2016). Exploring physicians' dissatisfaction and work-related stress: development of the PhyDis Scale. *Frontiers in psychology*, 7:1238.
- Rulindo, R., & Mardhatillah, A. (2011). *Spirituality, Religiosity and Economic Performances of Muslim Micro - Entrepreneurs*. In 8th International Conference on Islamic Economics and Finance: International Islamic University Malaysia.
- Shani, A., & Pizam, A. (2009). Work-related depression among hotel employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 50(4), 446-459.
- Thorsen, V. C., Tharp, A. L., Meguid, T. (2011). High rates of burnout among maternal health staff at a referral hospital in Malawi: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 10(9): 2-7.
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 65-74.
- Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is Work Good for Your Health and Well - Being?*. English: The Stationery Office.
- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(3), 255-281.