

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

نقش معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان

مهناز نیک‌اخلاق^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی انجام شد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز تشکیل می‌دادند که در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ در این دانشگاه مشغول به خدمت بودند. از این جامعه تعداد ۱۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان انتخاب شدند و با استفاده از پرسش‌نامه‌های، ابزارسنجش خانواده (اپشتاین، بالدوین و بیشاپ، ۱۹۸۳)، پرسش‌نامه معنویت در محیط کار (میلیمن، کاپلوسکی، و فرگوسن، ۲۰۰۳) و پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳) مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به شیوه گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین احساس معنا در کار با کیفیت زندگی کاری، بین احساس همبستگی با کیفیت زندگی کاری، بین همسویی با ارزش‌های سازمان و کیفیت زندگی کاری و بین کارکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد معنویت محیط کاری تنها احساس معنا در کار وارد معادله رگرسیون شده است که همراه با کارکرد خانواده ۲۵ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تقویت ارزش‌های معنوی در محیط کار و آموزش مهارت‌های ارتباطی و کنترل رفتار جهت تقویت کارکرد خانواده می‌تواند نقش مهمی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان داشته باشد.

کلیدواژگان: کارکرد خانواده، کیفیت زندگی کاری، معنویت، محیط کاری

توجه به منابع انسانی پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر توسعه فراوان یافته است. چهارچوب‌های فکری جدید و دگرگونی‌های عمیقی که در حوزه و عرصه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره‌گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان‌ها هموار کرده است. سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقاء کیفیت زندگی

۱- کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی mahnaz.nikakhlagh@gmail.com

دومین کنگره روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۱۴ و ۱۵ اسفند ۱۳۹۲

و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. مفهوم "کیفیت زندگی کاری" امروز به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است، در حالیکه در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی بود، در جامعه امروز بهبود زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است. کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمانی است که به منظور بهبود کارکرد سازمان، از طریق انسانی تر و مردمسالارانه تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری طراحی شده است (لیز و کرنس، ۲۰۰۵).

مارگین، پرکیتو، تزانو، پروتسا، و ویسو (۲۰۰۶) کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته‌اند و معتقدند که رسالت کیفیت زندگی کاری، همان ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود. لذا با توجه به چالش‌های حال حاضر در سازمان‌ها، مشخص کردن عوامل اساسی در جهت پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری به عنوان یک نیاز فردی به یک مسئله اساسی تبدیل گردیده است. شواهد نظری و تجربی نشان داده‌اند که ادراکات کارکنان درباره معنویت در محیط کار به گسترش کیفیت زندگی کاری آن‌ها کمک خواهد کرد. با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری، کارکنان برای کارشان تلاش بیشتری می‌کنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند (ریگو و اکانها، ۲۰۰۸). معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است، نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (میلین کاپلوسکی و فرگوسن، ۲۰۰۳). ورود معنویت در محیط کار به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم انداز یکپارچه‌ای را در زمینه سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند. همچنین تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش کیفیت زندگی کاری، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و کاهش تمایل به ترک محیط کار گردد. (مارکز، جوان، دیمان و کینگ، ۲۰۰۷).

علاوه بر معنویت، یکی دیگر از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری، خانواده و کارکرد آن است. تحقیقات نشان داده است کارکنانی که در محیط خانه مشکلات بیشتری دارند، در محیط کار با هزینه و مخارج بالای ناشی از تغییر شغل، جابجایی، غیبت از کار و از دست دادن سرمایه انسانی مواجه می‌گردند (رانتانن، کینون، فدلث و پوکینن، ۲۰۰۸). نوع روابط حاکم در خانواده و میزان ارضا نیازها نوع تعامل فرد را در محیط کار مشخص می‌کند به عبارت دیگر شرایط تربیت خانوادگی تأثیر بسزایی در مشخص کردن نوع فعالیت‌های شغلی دارد. بر اساس الگوی کارکرد خانواده مک مستر (MMFF)، عوامل مختلفی در خانواده وجود دارد که بر رفتار اعضا در داخل و بیرون از خانواده تأثیر می‌گذارد. این عوامل شش جنبه از کارکرد

دومین کنگره روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۱۴ و ۱۵ اسفند ۱۳۹۲

خانواده را شامل می‌شود که عبارتند از حل مشکل، ارتباط، نقش‌ها، پاسخگویی عاطفی، مشارکت عاطفی، و کنترل رفتار (دیکستین، ۲۰۰۷). در تعریف کارکرد خانواده گفته می‌شود که کارکرد خانواده توانایی خانواده در هماهنگی یا انطباق با تغییرات ایجاد شده در طول حیات، حل کردن تعارض‌ها، همبستگی میان اعضا و موفقیت در الگوهای انضباطی، رعایت حد و مرز میان افراد و اجرای مقررات و اصول حاکم بر این نهاد با هدف حفاظت از کل نظام خانواده است (دیکستین، ۲۰۰۷). خلق و خوی فرد در یک حیطه از زندگی بر خلق و خوی او در سایر حیطه‌ها نیز تأثیر می‌گذارد. چنانچه فرد در محیط خانه خلق و خوی مطلوبی داشته باشد، بالطبع در محیط کاری هم خلق و خوی مطلوبی خواهد داشت و میزان کیفیت زندگی کاری او افزایش پیدا خواهد کرد و این مسئله منجر به ایجاد همبستگی مثبت بین رضایت خانوادگی و نگرش مثبت نسبت به کار می‌شود. معنویت محیط کاری و کارکرد خانوادگی مطلوب در عین حال که تأثیر متقابل بر هم دارند می‌توانند باعث کاهش عدم قطعیت، عدم امنیت و ابهام گردند. امروزه ایجاد حس اعتماد، تعلق، افزایش وجدان کاری و وجود ارتباط مثبت بین اعضا از جمله نیازهای عمده سازمان‌ها محسوب می‌گردد. توجه به بهبود کارکرد خانواده و پایبندی به معنویت در محیط کار، نقش اساسی در برآوردن نیازهای فوق دارد (کاراتپ و سوکمن، ۲۰۰۶). لذا با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری انجام شد. و با توجه به این هدف سوالات زیر مطرح شدند: ۱) آیا معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری رابطه دارد؟ ۲) آیا معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری هستند؟

روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش عبارت بود از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز که در سال ۱۳۹۲ در این دانشگاه مشغول به خدمت بودند. با توجه به امکان دسترسی به فهرست اسامی جامعه مورد مطالعه، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه مورد نیاز انتخاب شد. بنا به جدول کرجسی و مورگان، از جامعه‌ای به حجم ۳۲۱ نفر حداقل حجم نمونه ۱۵۰ نفر برآورد شد. ابزارها شامل ابزار سنجش خانواده اپشتاین، بالدوین و بیشاپ (۱۹۸۳)، پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن، کاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود.

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

دومین کنگره روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۱۴ و ۱۵ اسفند ۱۳۹۲

۵	۴	۳	۲	۱	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد (N)	شاخص‌های آماری متغیرها
				۱	۱۶/۶۹	۹۷/۶۶	۱۴۴	۱ احساس معنا در کار
			۱	۰/۲۲*	۴/۹۳	۲۳/۴۱	۱۴۴	۲ احساس همبستگی
		۱	۰/۱۶**	۰/۱۹*	۳/۱۶	۱۴/۸۹	۱۴۴	۳ همسویی با ارزش‌های سازمان
	۱	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۲۵*	۴/۰۱	۱۷/۲۶	۱۴۴	۴ کارکرد خانواده
۱	۰/۵۶**	۰/۳۷*	۰/۳۱*	۰/۴۸**	۲۲/۵۷	۱۹۶/۱۷	۱۴۴	۵ کیفیت زندگی کاری

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرها را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده بین احساس معنا در کار و کیفیت زندگی کاری ($r=0/48$ ؛ $P<0/01$)، بین احساس همبستگی و کیفیت زندگی کاری ($r=0/31$ ؛ $P<0/05$) و بین همسویی با ارزش‌های سازمان و کیفیت زندگی کاری ($r=0/05$) $P<0/37$ ؛ $r=0/37$) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. در نهایت نتایج نشان داد که بین کارکرد خانواده با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنادار ($r=0/56$ ؛ $P<0/01$) وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری در کارکنان در جدول ۲ آمده

است.

عامل‌ها	شاخص‌ها منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P	R	R ²
احساس معنا در کار	رگرسیون باقی مانده کل	۱۰۳۸۴/۲۷ ۲۱۹۵۳/۶۲ ۳۲۳۳۷/۸۹	۱ ۱۴۲ ۱۴۳	۱۰۳۸۴/۲۷ ۱۵۴/۶۰۲	۶۷/۱۶	۰/۰۰۰	۰/۳۸	۰/۱۷
کارکرد خانواده	رگرسیون باقی مانده کل	۱۲۶۳۷/۴۹ ۲۱۷۱۶/۸۴ ۳۴۳۵۴/۳۳	۲ ۱۴۱ ۱۴۳	۶۳۱۸/۷۴ ۱۵۴/۲۰۱	۴۰/۸۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴	۰/۲۵

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جدول ۲ نشان می‌دهد که در مرحله اول احساس معنا در کار وارد معادله شده است و به تنهایی ۱۷ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری کارکنان را پیش‌بینی می‌کند ($P<0/01$). در مرحله دوم کارکرد خانواده به معادله اضافه شده است که به همراه احساس معنا در کار ۲۵ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کردند. همچنین تغییرات R^2 نشان می‌دهد که سهم کارکرد خانواده به تنهایی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان ۸ درصد است ($P<0/01$).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز انجام شد. نتایج نشان داد که احساس معنا در کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان که ابعاد معنویت محیط کاری را تشکیل می‌دهند، با کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت معنادار دارند. به عبارت دیگر، کارمندانی که در سطح فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌های معنابخش به زندگی خود و دیگران دارند، و در سطح گروهی با همکاران خود تعامل داشته و بر این باور هستند که افراد یکدیگر را در پیوند با هم درک می‌کنند و بین آنان ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی وجود دارد و در نهایت در سطح سازمانی باور دارند که مدیران و کارکنان سازمان دارای ارزش‌ها مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه زیادی دارد، از کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردار هستند. این نتایج با یافته‌های میلیمن، کاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳)، و مارکز، جوان، دیمان و کینگ (۲۰۰۷) همسو است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر کارکنان با یکدیگر احساس یکپارچگی داشته باشند و کار انجام شده متناسب با ارزش‌های زندگی درونی فرد باشد و فرد از انجام کار لذت ببرد و سازمان به ارزش‌های معنوی افراد توجه کند، می‌توان انتظار داشت توانایی کارکنان در شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن و دیگران افزایش یابد و بهبود معنویت محیط کار باعث افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان شود. نتایج تحلیل همبستگی همچنین نشان داد که بین کارکرد خانواده با کیفیت زندگی کارکنان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کاراتپ و سوکمن (۲۰۰۶) و رانتانن، کینون، فدلتن و پوکینن (۲۰۰۸) همسو است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، هنگامی که کانون خانواده در برگیرنده محیط سالم و سازنده و روابط گرم و تعامل بین فردی صمیمی باشد می‌تواند موجب رشد و پیشرفت اعضاء شود و بر سلامت روانی و داشتن روابط مطلوب با دیگران تأثیر گذار باشد زیرا کنترل رفتار و ارتباط هم‌دلانه در خانواده باعث تقویت باورهای خودکارآمدی شغلی می‌شود و احساس خودکارآمدی شغلی نیز منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. در نهایت به منظور تعیین نقش معنویت در محیط کار و کارکرد خانواده در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد معنویت در محیط کار، احساس معنی در کار بیشترین نقش را در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد و در گام دوم تحلیل رگرسیون نیز کارکرد خانواده وارد معادله رگرسیون شد. این یافته با نتایج پژوهش کاراتپ و سوکمن (۲۰۰۶) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و به طور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد و به فرد این توانایی و قدرت را می‌دهد که چشم انداز یک پارچه تری نسبت به سازمان و جامعه خویش به دست آورد. همچنین کارکرد سالم خانواده به انسان هویت می‌دهد و باورها، هنجارها و ارزش‌های

دومین کنگره روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۱۴ و ۱۵ اسفند ۱۳۹۲

معنوی را در انسان به وجود می‌آورد. خانواده دارای کارکرد مطلوب، یک منظومه باز است که اعضای خانواده به طور عاطفی به هم پیوسته‌اند ولی با این وجود، برای گسترش هویت فردی خود تشویق شده‌اند. در خانواده با کارکرد سالم مهارت‌های ارتباطی مطلوب و پاسخگویی عاطفی در خانواده و مشارکت در تصمیم‌گیری باعث تشویق کار تیمی و افزایش یکپارچگی، وفاداری به محیط کار و تعهد کارکنان می‌گردد که در نهایت منجر به افزایش کیفیت زندگی آنان می‌گردد. این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی رو به رو بوده است که باید به آن‌ها توجه شود. این پژوهش در قلمرو مکانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز انجام گردیده است، از این رو باید در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها احتیاط شود. از توصیه‌های کاربردی که در راستای نتایج این پژوهش می‌توان ارائه داد، این است که مدیران با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی، و توسعه شغل می‌توانند ادراک کارکنان از احساس معنا در کار و لذت کار (ابعاد معنویت محیط کار) را بهبود بخشند. توجه به سلامت روحی و شرایط زندگی خانوادگی کارکنان، تبیین واضح رسالت سازمان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و مشارکت آن‌ها در تعیین ارزش‌ها و اهداف می‌تواند به همسویی ارزش‌های سازمان و افراد (از ابعاد معنویت محیط کار) منجر گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی در زمینه آموزش خانواده، نحوه ارتباط اثربخش در خانواده، کنترل رفتار و پاسخگویی عاطفی برای کارکنان برگزار شود.

منابع

- ثنایی ذاکر، باقر. (۱۳۷۹). *مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج*. تهران: انتشارات بعثت.
- Dickstein, S. (2007). Family mealtime functioning, maternal depression and early childhood outcomes. *Journal of Family Psychology*, 12, 23-40.
 - Karatepe, O. M. , & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline Employees. *Tourism Management*, 27 (2), 255-268.
 - Lees, M. , & Kearns, S. (2005). *Improving Work Life Quality: A Diagnostic Approach Model*. Bluewater Health.
 - Marginean, I. , Precupetue, I. , Tzanov, V. , Preoteasa. A. M. , & Voicu. B. (2006). First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 31, 1- 75.
 - Marques, M. , Joan, R. , & Dhiman, S & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace: what it is, why it matters, How to make it work for you*. published by Personhood Press.
 - Milliman, J. , Czaplewski, A. J. , & Ferguson J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment". *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426- 447.
 - Rantanen, J. , Kinunen. U. , Feldt, T. , & Pulkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychology well-being: stability and cross-lagged relation within one and six year follow -ups. *Journal of vocational behavior*, 73 (1), 37-51.
 - Rego, A. , E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21, 1- 22.
 - Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Management Review Journal*, fall, 11- 21.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی