

بررسی رابطه بین شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی با نقش میانجی نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان

سیده منصوره موسوی^۱، مونیکا متقی^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت و خدمات درمانی، گروه بهداشت، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

۲- (نویسنده مسئول) استادیار، گروه بهداشت، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران monika3005@yahoo.co.uk

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف: بیمارستان یک سیستم پزشکی با هدف استفاده از امکانات تشخیصی، درمانی، بهداشتی، آموزشی و تحقیقی به منظور بهبود بیماران سرپایی و بستری است. با اهمیت روزافزون نیروی انسانی و توجه مدیران، نامطلوب بودن وضعیت کار و بهره وری در بیمارستان ها، باید شرایطی در نظر گرفته شود تا کارکنان وظایف خود را به طور مطلوب انجام دهند .
تاریخ ارسال	روشها: توصیفی، تحقیقی از نوع همبستگی است. جامعه آماری ۲۹۲ نفر از پرسنل بیمارستان شریعتی اصفهان که تصادفاً از بین ۱۲۲۰ نفر کل پرسنل انتخاب شدند. داده ها از پرسشنامه های مشخصات دموگرافیک، سازگاری اجتماعی بل (۰/۸۶)، شیفتگی کاری ولف (۰/۸۵) و نگرش معنوی شهیدی (۰/۹۱) جمع آوری و با نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۲۶، معنی داری ۰/۰۵ تحلیل شد.
تاریخ پذیرش	یافته ها: پاسخ دهندگان ۷۰/۵٪ زن و ۲۹/۵٪ مرد، ۹/۶٪ شیفت ثابت و ۶۵/۱٪ شیفت گردشی بودند. میانگین و انحراف معیار متغیر وابسته سازگاری اجتماعی بترتیب (۱۳/۱۳۳)، شیفتگی کاری (۴۷/۰۷) و نگرش معنوی (۹۳/۳۲) میباشد. بین شیفتگی کاری با سازگاری اجتماعی، بین شیفتگی کاری با نگرش معنوی و بین نگرش معنوی با سازگاری اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد .
(مقاله پژوهشی)	نتیجه گیری: بین شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی با نقش میانجی نگرش معنوی رابطه معناداری وجود دارد. پیشنهاد میگردد مدیران و مسئولان سازمانهای خدماتی محیطی فراهم نمایند تا بین نیروهای خدماتی و پشتیبانی تعامل بهتری برقرار و نیروها از شرایط و سختی کار واحدهای متفاوت آگاهی یابند. مدیران روش های کارآمد جهت افزایش انگیزه و اشتیاق افراد در تمامی رده های سازمانی داشته باشند. برنامه هایی جهت افزایش معنویت ، تلاش برای کمال و رسیدن به سعادت و آرامش ایجاد گردد .
	کلمات کلیدی: شیفتگی کاری، سازگاری اجتماعی، نگرش معنوی، پرسنل بیمارستان .

بیان مساله

در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهمترین شاخص های توسعه یافتگی و پیشرفت جوامع است. برخلاف گذشته، در زمان حاضر از کارکنان انتظار می رود که فراتر از نقش رسمی خود عمل کنند و رفتارهای داوطلبانه بیشتری داشته باشند (Cordeiro JPP, Cunha P, Lourenço AA, 2019). بیمارستان از جمله سازمان های خدماتی و یک سیستم پزشکی است که با استفاده از

امکانات تشخیصی، درمانی، بهداشتی، آموزشی و تحقیقی به منظور بهبود بیماران سرپایی و بستری وجود آمده است. (Kohnavard B, Mallaki Moghadam H, Fazli Z, 2015). هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد که از جمله این منابع نیروی انسانی شاغل در آن سازمان می باشد، چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه مناسب باشد تمام توان، استعداد و مهارت خود را در جهت پیشرفت سازمان به کار خواهد گرفت (Kouhnavard B et al, 2020). سازمان ها نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغل شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند (Bakker AB, Leiter MP, 2010). مسئله مهم پیشروی سازمان ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنان شان می باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی بویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می باشد (A. purabbas, M Abedi, 1392). اصطلاح شیفتگی برای اولین بار توسط سیکزنت میهالی در ۱۹۷۵ مطرح شده است (Spector PE, 2005). وی شیفتگی را به عنوان تجربه کار کردن با تمام ظرفیت در یک فعالیت خاص و ارتباط زیاد با آن موضوع کاری تعریف کرده است. مفهوم شیفتگی به شغل برای اولین بار توسط باکر ۲۰۰۵ در عرصه علوم سازمانی تعریف شده است. (Bakker AB et al, 2011) و آن را به عنوان تجربه ی اوج کوتاه مدت در کار تعریف کرد که هنگامی رخ می دهد که بین انتظارات شغلی و توانایی حرفه ای کارکنان تعادل وجود داشته باشد (Csikszentmihalyi M, 1997). بر طبق نظر باکر، لذت کاری شیفتگی مرتبط با کار به وسیله سه عنصر جذب ولذت و انگیزش درونی کار مشخص می شود (Beriaji M NA, Hashemi S, 2015) تجربه حالت شیفتگی انگیزه ی ادامه و اتمام فعالیت (کار) را به کارکنان می دهد. بازخورد مثبت، اهداف روشن و توازن بین دشواری کار و مهارت ، انگیزش را افزایش می دهد (Watson D, 1988).

شیفتگی هنگام انجام فعالیت های مختلف مانند ورزش ، هنرهای خلاق و موسیقی و کارهای دستمزدی (با دریافت حقوق) رخ می دهد (Diener E, Diener C, 1996). همچنین شیفتگی ناشی از تعادل بین مهارت مورد نیاز برای انجام فعالیت و چالش ناشی از فعالیت است (Ghamarani A, Salehi H, Golkari T, 2016). اعتقاد بر این است که، شیفتگی یک مفهوم چند بعدی است که شامل؛ اهداف روشن، بازخورد فوری، ادغام آگاهی- فعالیت (تمرکز کامل آگاهی روی فعالیت)، فقدان خودآگاهی، تمرکز کامل، حس کنترل و تحریف زمان است (Golkari T et al, 2022). شیفتگی به طور مثبت با سرمایه روانشناختی خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوشبینی رابطه مثبت دارد، و ممکن است نشاط را افزایش دهد و خستگی را نه تنها در محل کار بلکه در خانه نیز کاهش دهد (Ismail Nezhad M et al, 2023) شیفتگی مرتبط با کار همچنین به این معنی است که کارکنان زمان و محیط اطراف را فراموش میکنند و به وظایف انجام شده اختصاص میدهند (Liu W, van der Linden D, Bakker AB, 2022).

سازگاری جریانی است که طی آن افراد برای فقدان امکانات و قابلیت های درونی خود با الزامات و بایدها و نبایدهای بیرونی تلاش می کنند (Nezarati Zadeh MR, Esmaceli R, Mohamadi A, 2022). فرد زمانی از سازگاری بهره مند است که بتواند میان خود و محیط اجتماعی رابطه سالمی برقرار و انگیزه های خود را ارضا کند. (Islami Nasab A, 1995) سازگاری یک فرآیند

دو سویه بین فرد و اجتماع است (Oh I, Song J, 2018) سازگاری مفهومی عام است و به همه ی راهبردهایی گفته می شود که فرد برای اداره کردن موقعیت های استرس زای زندگی (تهدیدهای واقعی یا غیر واقعی) به کار می برد (Sarkhel S, 2009) ابعاد سازگاری شامل سازگاری جسمانی، سازگاری روانی، سازگاری اجتماعی و سازگاری اخلاقی است (Ariana Kia E, Rahimi Saif Q, Saadipour E, C, Mohammadi N, 2000) سازگاری اجتماعی، شامل سازگاری فرد با محیط اجتماعی خود است (Jenaabadi H, 2023) سازگاری اجتماعی انعکاسی از تعامل فرد با دیگران، رضایت از نقش های خود و نحوه ی عملکرد در نقش هاست که به احتمال زیاد تحت تأثیر شخصیت قبلی، فرهنگ و انتظارات خانواده قرار دارد (Amédée LM et al, 2022) سازگاری اجتماعی ممکن است به عنوان میزان توسعه مهارت افراد در ارتباطات بین فردی، ایجاد روابط سالم، ایجاد استقلال، نشان دادن ارتباطات اجتماعی و نشان دادن مهارت های مقابله ای خوب در نظر گرفته شود (Salmani A, Roshani Khiavi H, Esmacili Z, 2023) آدیمو، ۲۰۰۵ سازگاری اجتماعی را به عنوان یک فرآیند روانشناختی میداند که در برگزیده مؤلفه هایی نظیر نقش های اجتماعی، مهارت های اجتماعی، نداشتن علایق ضداجتماعی، روابط خانوادگی، روابط آموزشی و روابط فردی اجتماعی است (Kia T, Hedayatzadeh F, 2023) عوامل مؤثر بر سازگاری اجتماعی ۱ - عوامل فردی، ۲- عوامل خانوادگی ۳- عوامل اجتماعی، ۴ - عوامل مذهبی و اخلاقی (Salmani A, Roshani Khiavi H, Esmacili Z, 2023)

معنویت جنبه ای از وجود انسان است که به فرد انسانیت می دهد. رشد باور به خدا به عنوان پناهگاه امن، منجر به ایجاد اعتماد و انگیزه برای ارتباط، کاهش اضطراب و افزایش دلگرمی و اطمینان می گردد و ضمن ایجاد امیدواری در لحظات دشوار، آمادگی عملکرد شایسته و قدرت پذیرش مخاطرات موجود در روابط بین فردی را بالا می برد (Abbas A, Maryam H, Yousef Ali A, 2017) معنویت موجب می شود که انسان تلاش بیشتری برای یافتن راه حل داشته باشد، سختی های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد (Farajnia S, Belyad M, 2023) بنابراین افراد با گرایش ها و نگرش های معنوی، هنگام رویارویی با آسیب، پاسخ بهتری به وضعیتی که درون آن هستند میدهند، موقعیت تولید کننده فشار را بهتر اداره میکنند و از سلامت بهتری برخوردارند (Shirinkam f et al, 2019) افرادی که از سلامت معنوی برخوردارند افرادی توانمند، قوی، دارای قدرت کنترل و حمایت اجتماعی بیشتر می باشند. (Gray JS, Ozer DJ, Rosenthal R, 2017) نگرش معنوی از آگاهی و شناخت انسان نشأت میگیرد و از سطح و ظاهر اشیا عبور و به درون و ذات آنها و روابط و وابستگی های آنها با هدف جستجوی علت و معنا نفوذ میکند (Siyadat S, Khajevand Khoshli A, Akbari H, 2019) نگرش معنوی باعث حفظ و ارتقای عزت نفس افراد، ایجاد هدفمندی و معناداری در زندگی و افزایش امیدواری و آسایش روانی میشود (Adler-Lazarovits C, Weintraub AY, 2019). داشتن نگرشها و رفتارهای معنوی نقش مهمی در ارتقای سلامت دارد. زیرا رفتارهایی مانند عبادت، ذکر، دعا، زیارت، ایمان و توکل به خدا از طریق ایجاد امید و نگرش مثبت باعث آرامش درونی افراد میشود (Dotterer AM, Lowe K, 2015)

هدف اصلی و اختصاصی:

- ۱- تعیین رابطه بین شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی با نقش میانجی نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳
- ۲- تعیین میانگین نمره سازگاری اجتماعی در پرسنل بیمارستان شریعتی
- ۳- تعیین میانگین نمره شیفتگی کاری در پرسنل بیمارستان شریعتی
- ۴- تعیین میانگین نمره نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی
- ۵- تعیین رابطه شیفتگی کاری با سازگاری اجتماعی در پرسنل بیمارستان شریعتی
- ۶- تعیین رابطه شیفتگی کاری با نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی
- ۷- تعیین رابطه سازگاری اجتماعی با نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی
- ۸- تعیین رابطه شیفتگی کاری با سازگاری اجتماعی با نقش میانجی نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی

مواد و روش ها:

این پژوهش، یک مطالعه توصیفی، تحقیقی از نوع همبستگی و مقطعی است. جامعه ی آماری پژوهش ۲۹۲ نفر از پرسنل بیمارستان شریعتی اصفهان می باشند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. تعداد کل جامعه آماری ۱۲۲۰ نفر پرسنل تمامی رده های سازمانی می باشند که به وسیله فرمول کوکران حجم نمونه مشخص گردید. ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه بوده است. به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۶، مقیاسی برای متغیرهای سازگاری اجتماعی، شیفتگی کاری و نگرش معنوی طراحی شد. در این تحقیق از پرسشنامه سازگاری اجتماعی توسط بل (۱۹۶۱) و پرسشنامه شیفتگی کاری ولف - باکر (۲۰۰۸) و پرسشنامه سنجش نگرش معنوی توسط شهیدی و فرج نیا (۱۳۹۱) که به صورت الکترونیک طراحی و لینک آن برای پرسنل ارسال شد، اطلاعات جمع آوری شد.

جهت ارزیابی سازگاری اجتماعی از پرسشنامه ۳۲ سوالی سازگاری اجتماعی بل استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵ مولفه سازگاری در خانه، سازگاری شغلی، سازگاری تندرستی، سازگاری عاطفی و سازگاری اجتماعی می باشد. کل آزمون دارای ۳۲ سوال که به صورت صفر (خیر)، یک (بله) و بدون نمره (نمیدانم) نمره گذاری می شوند. دامنه نمرات ابزار بین ۰الی ۳۲ است و نمره بالاتر نشان دهنده سازگاری اجتماعی ضعیف تر می باشد. در این پژوهش حد مطلوب بین (۰-۱۰)، حد متوسط بین (۱۱-۲۱) و حد ضعیف بین (۲۲-۳۲) می باشد. (Azin A, Mosavi SM, 2011) روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران به وسیله دکتر علی دلاور و بهرامی احسان (1371) بعد از ترجمه و ویرایش روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ضریب آلفای آن معادل ۰/۸۹ به دست آمد (M Hadilo, Hasani J, 2020). شیفتگی کاری از پرسشنامه شور در کار ولف که دارای ۱۳ سوال است و توسط باکر (۲۰۰۸) ارائه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه در یک مقیاس لیکرتی هفت درجه ای است که به هرگز

نمره صفر و به همیشه نمره ۶ تعلق می گیرد. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۳ تا ۶۵ خواهد بود. هرچه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر شیفتگی کاری خواهد بود. این پرسشنامه دارای ۳ زیر مقیاس جذب، لذت از کار و انگیزش ذاتی کار است (Adler-Lazarovits C, Weintraub AY, 2019). این پرسشنامه توسط عریضی و درخشان (۱۳۹۰) به نقل از علی بخشی (۱۳۹۲) تحلیل عاملی شده و اعتبار سازه آن با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی به دست آمده است. در پژوهش علی بخشی (۱۳۹۲) برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه شور در کار ۰.۸۵۸ بدست آمده است (Adler-Lazarovits C, Weintraub AY, 2019). پرسشنامه نگرش معنوی شهیدی و فرج نیا (۱۳۹۱) که شامل ۴۳ سوال ۵ گزینه ای به روش نمره گذاری لیکرت می باشد. نمره گذاری مربوط به پاسخ ها به صورت ۴ برای کاملاً موافقم، ۳ برای موافقم، ۲ برای تا حدودی موافقم، ۱ برای مخالفم و ۰ برای کاملاً مخالفم می باشد. به جز پاسخ های مربوط به سئوالات ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵ که به صورت برعکس نمره گذاری می شوند. این پرسشنامه دو مولفه نگرش معنوی و توانایی معنوی دارد (Gray JS, Ozer DJ, Rosenthal R, 2017). در نهایت این پرسشنامه از ۳ نمره شامل ۲ نمره برای هر یک از مولفه ها و یک نمره کل بدست می آید. نمره کل بدست آمده از این پرسشنامه از صفر تا ۱۷۲ می باشد که به سه دسته نگرش معنوی ضعیف و نامطلوب (۰-۵۷)، نگرش معنوی متوسط و تاحدی مطلوب (۵۸-۱۱۴) و نگرش معنوی در حد بالا یا مطلوب (۱۱۵-۱۷۲) تقسیم شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش شهیدی و همکاران (۱۳۹۱) با ضریب همبستگی ۰/۶۱ محاسبه شد. همچنین آلفای کرونباخ و ضریب به دست آمده برای کل آزمون، ۰/۹۱ محاسبه گردید. (Gray JS, Ozer DJ, Rosenthal R, 2017).

یافته ها

در مطالعه حاضر تعداد ۲۹۲ نفر از پرسنل شاغل در تمامی رده های سازمانی بیمارستان شرکت کردند. از بین پاسخ دهندگان به این سؤال ۷۰.۵ درصد زن و ۲۹.۵ درصد مرد هستند. از بین پاسخ دهندگان ۶۹.۵ درصد متاهل و ۳۰.۵ درصد مجرد بود. اکثریت پاسخ دهندگان در گروه سنی ۳۰ الی ۳۵ بود. همچنین ۹/۶ درصد دارای مدرک کاردانی، ۶۵.۱ درصد کارشناسی، ۲۱/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۰.۷ درصد دارای مدرک تخصص و ۲.۱ درصد داری مدرک دکترا بودند. از بین پاسخ دهندگان به این سؤال ۳۱.۸ درصد دارای سابقه ی در مرکز بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۳.۶ درصد دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۵.۸ درصد دارای سابقه ی بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۸.۵ درصد دارای سابقه ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۰.۳ درصد دارای سابقه ۲۰ تا ۲۵ سال بودند.

✓ آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
سازگاری اجتماعی	۲۹۲	۱۳.۳۳۲	۴.۱۴	-۰.۴۷۶	۰.۱۲۱	۵	۲۳
شیفتگی کاری	۲۹۲	۴۷.۰۷	۱۷.۵۶	-۰.۸۷۳	۰.۰۲۵	۱۴	۸۹
جذب	۲۹۲	۱۵.۰۱	۵.۷۴	-۰.۷۸۴	۰.۲۴۵	۴	۲۸
لذت از کار	۲۹۲	۱۵.۷۶	۶.۷۶	-۰.۸۲۱	-۰.۱۲۲	۴	۲۸
انگیزش ذاتی کار	۲۹۲	۱۷.۶۳	۷.۶۵	-۰.۸۳۰	۰.۱۰۸	۵	۳۵
نگرش معنوی	۲۹۲	۹۳.۳۲	۳۷.۲۶	۰.۱۸۸	۰.۲۹۲	۱۴	۱۹۲

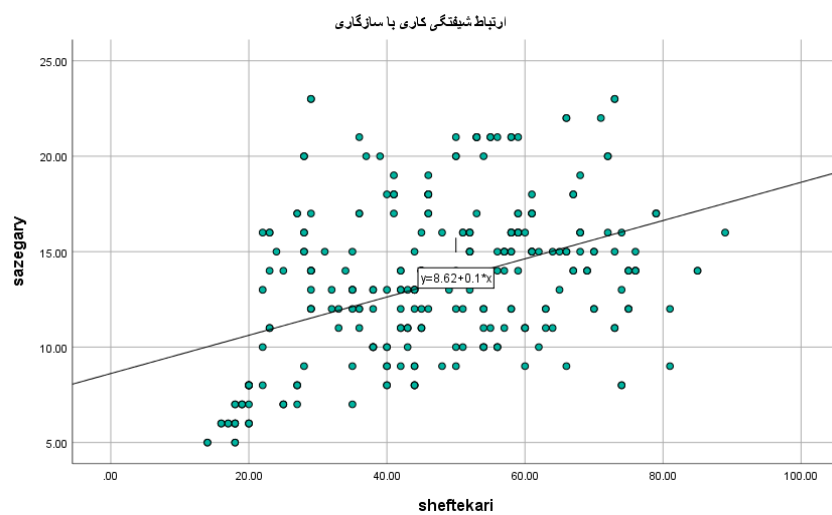
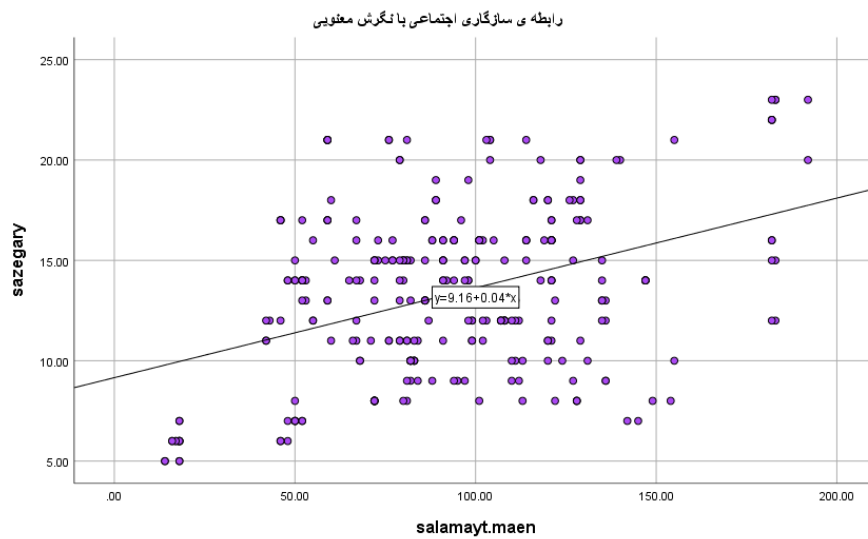
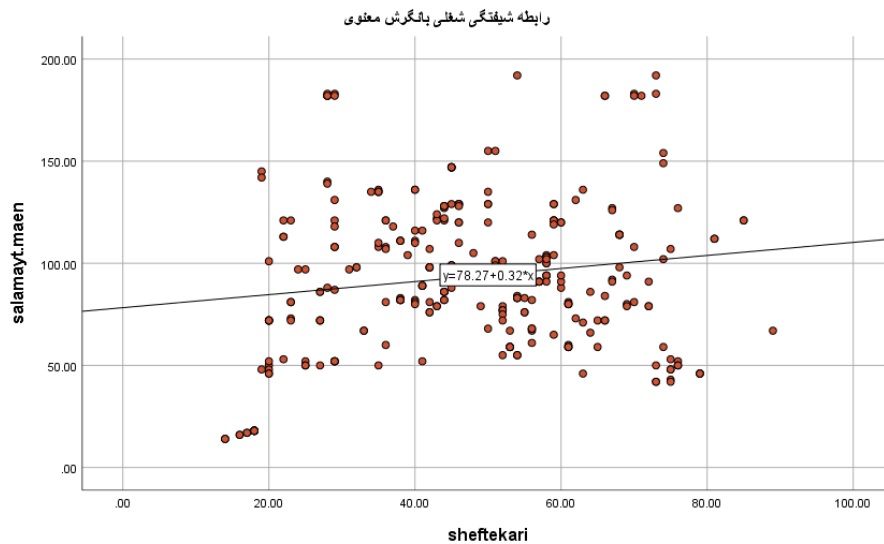
همانگونه که نتایج جدول ۱ نشان می دهد میانگین و انحراف معیار متغیر وابسته سازگاری اجتماعی به ترتیب (۱۳.۳۳)، (۴.۱۴) در حد متوسط مایل به نامطلوب ، شیفتگی کاری (۴۷.۰۷)، (۱۷.۵۶) در حد متوسط مایل به مطلوب، مولفه های شیفتگی کاری ؛ جذب (۱۵.۰۱)، (۵.۷۴)، لذت از کار (۱۵.۷۶)، (۶.۷۶)، انگیزش ذاتی کار (۱۷.۶۳)، (۷.۶۵) و نگرش معنوی (۹۳.۳۲)، (۳۷.۲۶) نیز در حد متوسط و تا حدی مطلوب می باشد. میتوان گفت داده های تحقیق دارای توزیع نرمال هستند. در بررسی رابطه ی خطی بین متغیرهای مدل پژوهشی ، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نتایج در جدول زیر گزارش میشود.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای مدل تحقیق (n = ۲۹۲)

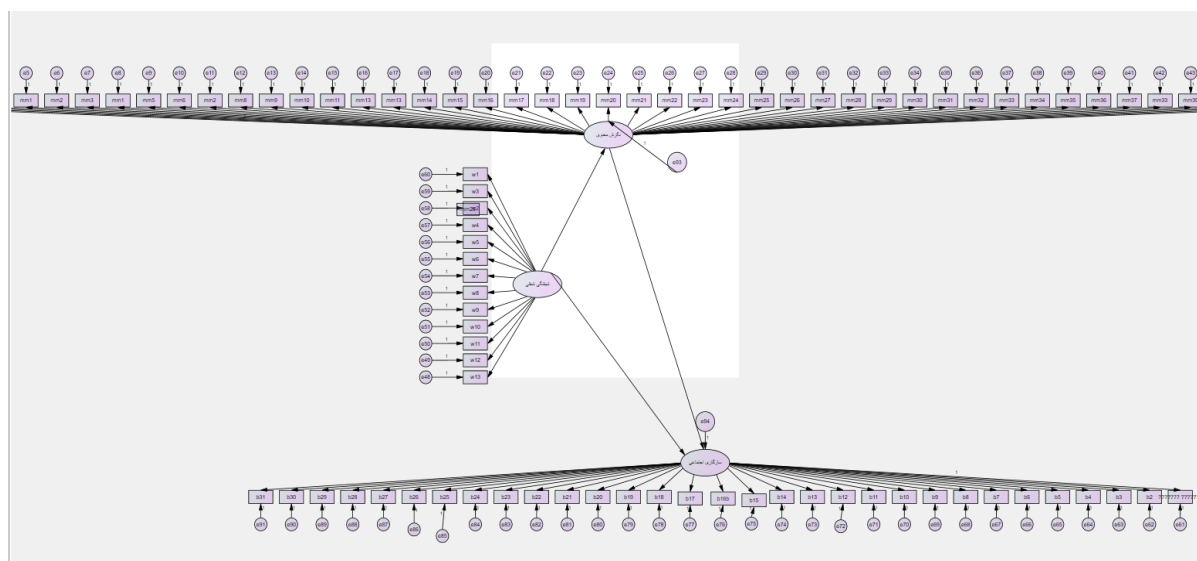
متغیر	سازگاری اجتماعی	نگرش معنوی	شیفتگی کاری
سازگاری اجتماعی	---	۰/۴۰۲**	۰/۴۲۵**
نگرش معنوی		----	۰/۳۲۵**
شیفتگی کاری			--

** ۰/۰۱ < p

همانگونه که مشاهده می‌شود، بین تمام متغیرهای مورد نظر محقق با سطح معنی داری ($p < 0/001$) رابطه‌ی معنی دار وجود دارد. در نتیجه پیش فرض رابطی خطی بین متغیرها نیز تایید می‌شود.

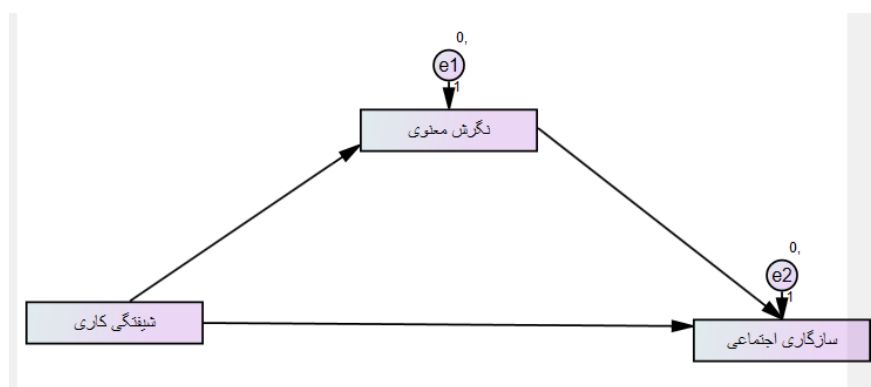


در ادامه جهت بررسی فرضیه های تحقیق ابتدایه پردازش مدل تحقیق می پردازیم. برای ارزیابی مدل پیشنهادی این پژوهش از روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار ۲۴-AMOS و به روش حداکثر درست نمایی مدل استفاده شده است. الگوی پیشنهادی ما در مجموع سه متغیر دارد، به این ترتیب که متغیر شیفتگی کاری (sheftekari) به عنوان متغیر درون زا (ملاک)، متغیر های شیفتگی کاری (sheftekari) و نگرش معن (maenavi)) به عنوان متغیرهای برون زاد (مستقل) مورد بررسی قرار گرفته اند.

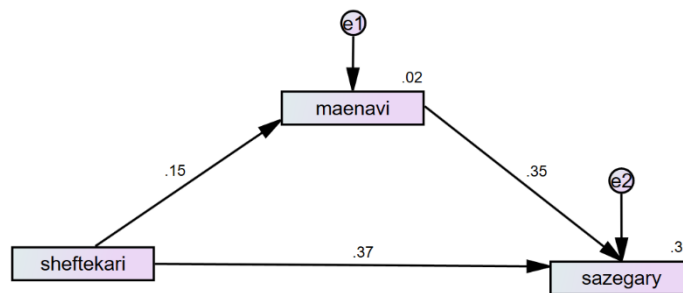


مدل ۱: مدل معادلات ساختاری اولیه بررسی ارتباط بین شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی با نقش میانجی نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان

شریعتی شهر اصفهان



مدل ۲: مدل پژوهشی مورد نظر محقق



مدل ۳: مدل پژوهش در حالت استاندارد

پس از بررسی و تأیید الگوی پیشنهادی تحقیق برای آزمون معناداری فرضیه از شاخص P-Value استفاده شده است. براساس سطح معناداری ۰/۰۵ درصد مقدار نسبت بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ و یا کمتر از ۱-۱/۹۶ باشد. مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم شمرده نمی شود. برای آزمون معناداری فرضیه اکنون از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. براساس سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد، پارامتر کمتر از این، هم در الگو مهم شمرده نمی شود. همچنین مقادیر کوچک مقدار از ۰/۰۵ برای مقدار P، حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزنهای رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۹۵ است.

۱- بین شیفتگی کاری با سازگاری اجتماعی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین شیفتگی کاری با نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین نگرش معنوی با سازگاری اجتماعی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون فرضیه های مستقیم پژوهش

فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر	(ضریب CR بحرانی)	P	نتیجه
فرضیه ۱	سازگاری اجتماعی ← شیفتگی کاری	۰/۱۵۱	2.209	۰/۰۰۹	تایید
فرضیه ۲	نگرش معنوی ← شیفتگی کاری	۰/۳۷۲	۷.۴۸	۰/۰۰۱	تایید
فرضیه ۳	سازگاری کاری ← نگرش معنوی	۰/۳۴۶	۶.۹۵۶	۰/۰۰۱	تایید

بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه تلاش گردید با تعیین رابطه دو متغیر شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی، و نقش میانجی نگرش معنوی راه کارهایی برای افزایش سازگاری اجتماعی پیشنهاد گردد و بدین وسیله در راستای افزایش بهره‌وری کارکنان مورد مطالعه گام برداشته شود. میانگین نمره سازگاری اجتماعی $13/33 \pm 4/14$ ، میانگین نمره شیفتگی کاری $47/07 \pm 17/56$ ، میانگین نمره نگرش $93/37 \pm 32/26$ بود. در همین راستا در مطالعه نازک تبار و همکاران (۲۰۱۹) میانگین نمرات شرکت کنندگان در متغیر سلامت معنوی $71/26 \pm 6/48$ و سازگاری اجتماعی $38/61 \pm 5/21$ بود که با نتایج مطالعه حاضر مغایرت دارد. غلت این مغایرت می‌تواند تفاوت در جامعه پژوهش، تفاوت در حجم نمونه و یا تفاوت در ابزار مورد استفاده توسط محقق باشد.

نتایج نشان داد که بین شیفتگی کاری با سازگاری اجتماعی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معناداری وجود دارد. در مطالعه حجتی و همکاران (۱۴۰۲) بین شیفتگی مرتبط با کار و زیر مقیاس های آن یعنی جذب، لذت و انگیزه درونی و تجربه با ساعت های آموزش ضمن خدمت گذرانده کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین شیفتگی مرتبط با کار و ساعت های آموزش ضمن خدمت گذرانده و با توجه به اهمیت نقش ساعت های آموزش ضمن خدمت گذرانده در سلامت جسمی و روانشناختی کارکنان، لازم است نیروی کار دوره هایی برای بالا بردن انگیزه کار داشته باشند (Hojati A, Hasaninejad J, 2023). در مطالعه گل کاری و همکاران (۲۰۲۲) در بررسی رابطه شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی، ارتباط شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی کارکنان را تأیید نمود. لذا مدیران باید به راهکارهایی برای حفظ و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان بپندیشند (Ismail Nezhad M and et al, 2023). همچنین بین شیفتگی کاری با نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معناداری وجود دارد که با تحقیقات حکیمی و همکاران (Hakimi I, 2019)، اقبالی و همکاران (Eghbali S, Hemmati E, Rayatpishe M, 2018)، واندروالت و همکاران (Van der Walt F, 2018) و پاپارو و همکاران (Singh J, Chopra VG, 2018) همخوانی دارد. در همین راستا، در مطالعه شاه محمدی و همکاران (۲۰۱۵) بین رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که ترکیبی از مؤلفه های رهبری معنوی می‌توانند نقش معنی داری در پیش بینی درگیری شغلی داشته باشند (Rezaei A, 2015). علاوه بر این، در مطالعه متقی و همکاران (۲۰۲۲)، نتایج تحقیق نشان داد بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بین توانایی معنوی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (Mottaghi M et al, 2022). همچنین آنها بیان کردند که بین مؤلفه های معنویت با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه معنی داری وجود دارد. پرستارانی که به کارشان اشتیاق بیشتری دارند در مقایسه با پرستارانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند. (Mottaghi M et al, 2022). در مطالعه بریاجی و همکاران (۱۳۹۵) شیفتگی به شغل و ابعاد آن روابط معنی داری با بهزیستی روانشناختی و اخلاقیات سازمانی داشت. به علاوه، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که جذب به شغل و لذت از شغل نقش بیشتری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی و اخلاقیات سازمانی دارند (Rezaei A, 2015). بین نگرش معنوی با سازگاری اجتماعی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معناداری وجود دارد. برخلاف نتایج مطالعه حاضر، در مطالعه نازک تبار و همکاران (۲۰۱۹) نتایج نشان داد که بین سلامت معنوی با سازگاری اجتماعی رابطه

معنی داری وجود نداشت (Nazoktabar H, Shetaban N, 2019). که این تفاوت می تواند دلیل عدم یکسان بودن جامعه پژوهش باشد. مطالعه نازک تبار و همکاران (۲۰۱۹) بر روی بیماران مبتلا به سرطان انجام شده است و میتوان گفت از آن جا که بیماران مبتلا به سرطان برای حل مشکلات مرتبط با بیماری خود با چالشهای زیادی روبه رو می شوند، آستانه تحمل و شکیبایی آنها پایین آمده و در نهایت سبب کاهش توانایی سازگاری با اطرافیان شده و اغلب واکنش های نامناسب بروز داده و بی حوصله می شوند (Nazoktabar H, Shetaban N, 2019). در این راستا، یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند که سلامت معنوی فرد و جهت گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت میکند و به عنوان یک نتیجه اشتیاق شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش میدهد (Yasamineshad p et al, 1390). محققان نشان دادند که داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیتهای مذهبی، سبب تسهیل سازشیافتگی، کنترل پرخاشگری، آرامش هیجانی، فرصت خودشکوفایی، تعهد و احساس مسولیت بیشتر در انجام وظایف شغلی کارکنان می شود (Hakimi I, 2019). مطالعه حاضر همسو با دیدگاه کانلیز و همکاران (۲۰۱۸) معتقد است، وجود شرایط زمینه ای در سازمان از جمله معنویت سازمانی و رهبری تحولگرا نقش قابل توجهی در استحکام این رابطه دارد (Caniëls MC, Semeijn JH, Renders IH, 2018). نتایج نشان داد که شیفتگی کاری با سازگاری اجتماعی با نقش میانجی نگرش معنوی در پرسنل بیمارستان شریعتی رابطه معنادار وجود دارد. مین راستا، در مطالعه متقی و همکاران (۲۰۲۲)، نتایج تحقیق نشان داد بین نگرش معنوی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بین توانایی معنوی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نگرش معنوی و توانایی معنوی به صورت مثبت اشتیاق شغلی را پیش بینی می کنند (Mottaghi M et al, 2022). تحقیق حاضر نشان داد که نگرش به معنویت با شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی رابطه مستقیمی دارد و در صورتی که پرسنل بیمارستان دارای معنویت بوده و نگرش و جهان بینی معنوی داشته باشند و نیز در رفتارها و اعمال خود معنویت را نشان دهند، باعث ایجاد شیفتگی کاری در آنان می گردد. (Schaufeli WB, Bakker AB, 2003). در مطالعه فرج نیا و همکاران (۱۴۰۲) نتایج نشان داد بین الگوهای ارتباطی و نگرش معنوی با سازگاری زناشویی رابطه مستقیم وجود دارد و مسیرهای غیرمستقیم الگوهای ارتباطی نیز از طریق نگرش معنوی با سازگاری زناشویی معنادار می باشد (Farajnia S, Belyad M, 2023). با توجه به آنکه معنویت در کار به احساس تمامیت و به هم پیوستگی در کار با همکاران و درک ارزش های عمیق سازمانی گفته می شود و نشان داده شده است که فرد دارای احساس معنا در کار معمولاً از کار لذت انرژی و نیرو می گیرد. بنابراین فرد برخوردار از معنویت در محل کار انجام فعالیت های شغلی را امری مهم با معنا و ارزشمند در نظر می گیرد (Caniëls MC, Semeijn JH, Renders IH, 2018) و این موجب بالا رفتن اشتیاق شغلی فرد می گردد. با توجه به نقش سلامت معنوی بر اشتیاق شغلی پرسنل و ارتباط این دو عامل با هم تقویت این بعد از سلامت روحی و روانی پرسنل از طریق آگاهی رسانی به آنان در این خصوص و بیان زوایای مثبت آن و تاثیرات بالقوه ای که میتواند بر سلامت جسمی و روانی آنها و در نتیجه عملکرد شغلی شان داشته باشد پرداخته می شود (Mottaghi M et al, 2022). محدودیت عمده این مطالعه مقطعی بودن آن است. محدودیت تبیین علی مطالعات همبستگی نیز از جمله محدودیت های این پژوهش است. در پژوهش حاضر گروه نمونه، پرسنل بیمارستان شریعتی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳ را شامل شده است که تعمیم نتایج را به دیگر گروه ها و جوامع دشوار می سازد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد نگرش معنوی با شیفتگی کاری و سازگاری اجتماعی رابطه معنی دار دارد. پیشنهاد می گردد تا در راستای به وجود آوردن نگرش معنوی، فضایی ایجاد شود که پرسنل بیمارستان، ایمان به خدا و درک حضور او، درک معنا و هدف زندگی، اعتماد به خدا، امید، توجه به خود و خدا را در خود افزایش دهند در این راستا می توان با برگزاری همایش ها و سمینارها و نیز امکان مطالعه و بحث و تبادل نظر در این موضوع توجه آن ها را به این امر سوق داد و نیز از آن جا که نگرش معنوی بر سازگاری اجتماعی تأثیر مثبتی داشته است، پیشنهاد می گردد تا در راستای به وجود آوردن سازگاری اجتماعی، فضایی را فراهم نمایند که پرسنل رابطه خوب با دیگران در محیط کار، گذشت و بخشش، تلاش برای کمال و رسیدن به تعالی، توکل به خدا، خدمت به دیگران، مسئولیت پذیری و اعتماد به خود را تجربه نمایند و بدانند که رسیدن به سعادت و کمال در سایه توجه به معنویات امکان پذیر است. ارایه نتایج حاضر به مدیران بیمارستان و دست اندر کاران نظام سلامت کشور می تواند به آنان از طریق آگاهی از عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و مخصوصا ایجاد روح معنویت در محیط و در روحیه پرسنل سبب افزایش بهره وری و خدمت رسانی به بیماران و از طرف دیگر ایجاد رضایت قلبی و خوشنودی درونی از انجام کار هر چند با شرایط سخت و طاقت فرسا باشد. با توجه به نتایج پیشنهاد می شود سازمان ها به منظور افزایش شیفتگی کاری و به دنبال آن ارتقاء سازگاری اجتماعی کارکنان، مدیران و سرپرستان در تعامل با کارکنان، آنان را به حضور و مشارکت در مراسم و آیین هایی معنوی تشویق نمایند و آنها را یاری دهند تا برای انجام وظایف و تکالیف شغلی خویش از منابع شغلی کافی برخوردار باشند.

منابع

۱. Cordeiro JPP, Cunha P, Lourenço AA. Conflict management, commitment and organizational citizenship behaviors: empirical study in higher education institution. 2019.
۲. Kohnavard B, Mallaki Moghadam H, Fazli Z. The relationship between demographic variables, productivity, and staff burnout among staffs of a hospital located in Ilam city. Journal of occupational hygiene engineering. 2015;2(1):20-8.
۳. Kouhnavard B, Hosseinpour K, Honarbakhsh M, Ahmadiyazad A, Pashangpour S. Investigating the relationship between job stress and working pressures and their effect on the job performance of personnel in educational hospitals of Larestan University of Medical Sciences. Journal of health. 2020;11(4):497-506.
۴. Bakker AB, Leiter MP. Work engagement: A handbook of essential theory and research: Psychology press; 2010.
۵. A. purabbas. MA, M.R., Abedi. PDIB, (Ph.D). Effect of Career Self Efficacy Workshop on Work Engagement of Esfahan University Staffs. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 20. ۵۰-۵:۳۷; ۱۴
۶. Csikszentmihalyi M. Happiness and creativity. The Futurist. 1997;31(5):S8.
۷. Beriaji M NA, Hashemi S. Investigating some occurrences of job infatuation among the employees of Maron Oil and Gas Exploitation Company. Journal of Psychological Achievements. 2015;23(1):137-54.
۸. Watson D. Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress, and daily activities. Journal of personality and social psychology. 1988;54(6):1020.
۹. Diener E, Diener C. Most people are happy. Psychological science. ۵-۱۸۱:(۳)۷:۱۹۹۶ .
۱۰. Ghamarani A, Salehi H, Golkari T, ARAB BHR. Investigate the psychometric features of work related flow inventory. 2016.

۱۱. Golkari T, Ghamarani A, Salehi H, Arab H. A Survey to Connection of Occupational Flow and Job Satisfaction in the Personnel of Military Industrial Company. *Journal of Military Medicine*. 2022;15(2):143-8.
۱۲. Spector PE. Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 2005;26(1):57.
۱۳. Bakker AB, Oerlemans W, Demerouti E, Slot BB, Ali DK. Flow and performance: A study among talented Dutch soccer players. *Psychology of Sport and Exercise*. 2011;12(4):442-50.
۱۴. Ismail Nezhad M, Abdollahzadeh H, Khajevand Khoshli A. The effectiveness of compassion-focused therapy in helping attitudes and work-related flow of autism child mentors. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*. 2023;10(2):54-66.
۱۵. Liu W, van der Linden D, Bakker AB. Strengths use and work-related flow: an experience sampling study on implications for risk taking and attentional behaviors. *Journal of Managerial Psychology*. 2022;37(1):47-60.
۱۶. Nezarati Zadeh MR, Esmaeili R, Mohamadi A. Sociological Explanation of the Effect of Social Capital on Social Adjustment: Residents of Residential Complexes in Isfahan. *Journal of Applied Sociology*. 2022;33(1):159-88.
۱۷. IslamiNasab A. Psychology of adaptation, how to adapt to ourselves, nature and society: bonyad 1995.
۱۸. Oh I, Song J. Mediating effect of emotional/behavioral problems and academic competence between parental abuse/neglect and school adjustment. *Child Abuse & Neglect*. 2018;86:393-402.
۱۹. Sarkhel S. Kaplan and Sadock's Synopsis of Psychiatry: Behavioral Sciences/Clinical Psychiatry, 10(th) edition: Indian J Psychiatry. 2009 Oct-Dec;5.۳۳۱:(۴)۱
۲۰. Ariana Kia E, Rahimi C, Mohammadi N. *Journal of Clinical Psychology*. 2000;14(3):25-37.
۲۱. Saif Q, Saadipour E, Jenaabadi H. The relationship between parenting styles and parents' social adjustment in children with learning disabilities. *Applied Family Therapy Journal*. 2023;4:93-104.
۲۲. Amédée LM, Tremblay-Perreault A, Hébert M, Cyr C. Child victims of sexual abuse: Teachers' evaluation of emotion regulation and social adaptation in school. *Psychology in the Schools*. 2019;56(7):1077-88.
۲۳. Kia T, Hedayatzadeh F. Social adjustment and mental health after marital intimacy. 2022.
۲۴. Salmani A, Roshani Khiavi H, Esmaeili Z. Investigating the effectiveness of cognitive therapy based on mindfulness on academic enthusiasm and social adjustment of students with social anxiety . *Journal of School Psychology*. 2023;12(1):46-61.
۲۵. Abbas A, Maryam H, Yousef Ali A. The Relationship between Attachment to God and Marital Satisfaction with Mediating Role of Marital Spirituality and Spiritual Well- Being of Female Employees of Administrative Offices in Ahvaz. *Ravanshenasi Va Din*. 2017;10(1):105.
۲۶. Farajnia S, Belyad M. Mediating role of spiritual attitude in relation to communication patterns and marital adjustment. *Islamic studies of women and family*. 2023;10(18):233-56.
۲۷. shirinkam f, shamsalinia a, torabi chfjiri r, ghaffari f. Spiritual attitude of family caregivers in elder with stroke. *Journal of Caspian Health and Aging*. 2019;4(2):37-44.
۲۸. Gray JS, Ozer DJ, Rosenthal R. Goal conflict and psychological well-being: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*. 2017;66:27-37.
۲۹. Siyadat S, Khajevand Khoshli A, Akbari H. Effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy on Psychological Well-being and Spiritual Attitude in Mothers with Autistic Children. *Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing*. 2019;5(4):58-64.
۳۰. Adler-Lazarovits C, Weintraub AY. Physicians' attitudes and views regarding religious fasting during pregnancy and review of the literature. *European Journal of Obstetrics & Gynecology and Reproductive Biology*. 2019;233:76-80.
۳۱. Dotterer AM, Lowe K. Perceived discrimination, parenting, and academic adjustment among racial/ethnic minority adolescents. *Journal of Applied Developmental Psychology*. 2015;41:71-7.
۳۲. Bryaji M, Nami A. Investigating some predictors and outcomes of flow at work in Maroon oil and gas production company's personnel. *Psychological Achievements*. 2016;23(1):137-54.
۳۳. Mahmoodi F, Sadeghi F, Jamal Omid M. The Role of Spiritual Attitude in Predicting Cognitive Emotion Regulation Strategies in Students. *Religion and Health*. 2017;5(1):51-60.

۳۴. Azin A, Mosavi SM. Studying the role of school factors on Social adjustment of Students in High School :(Fereydounshahr). Journal of Applied Sociology. 2011;22(1):183-200.
۳۵. Investigate the psychometric features of work related flow inventory. Journal of Applied Psychological Research. 2016;7(2):33-48.
۳۶. Hojati A, Hasaninejad J. Investigating the relationship between work interest and in-service training among the employees of Miandoab Education Department .The fourth international conference of psychology, counseling and educational sciences2023.
۳۷. Hakimi I .A Survey on the Relationship between Personal and Organizational Spirituality with Job Engagement: Meaning of Work Mediating Role. Research in Cognitive and Behavioral Sciences. 2019;9(1):77-90.
۳۸. Eghbali S, Hemmati E, Rayatpishe M. Studying the Relationship between Quality of Work Life and Human Resource Improvement with Personnel Productivity of one area of the province (Bandar abbas). Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences. 2018;4(4):33-47.
۳۹. Van der Walt F. Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. SA Journal of Industrial Psychology. 2018;44(1):1-10.
۴۰. Singh J, Chopra VG. Workplace spirituality, grit and work engagement. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation. 2018;14(1-2):50-9.
۴۱. Rezaei A. The relationship between spiritual leadership and job involvement: a case study of Kurdistan University employees. Journal of Human Resource Management. 2015;5(3):135-56.
۴۲. MOTTAGHI M, FERDOSI A, MORTAZAVI H, MEHRABIFAR F. The Relation of Spirituality with Job Passion of the Nurses Working in Sirjan in 2020. 2022.
۴۳. Nazoktabar H, Shetaban N. The Relationship between Spiritual Health with Social Adjustment and Quality of Life in Cancer Patients. Journal of Health and Care. 2019;21(4):283.۹۲-
۴۴. P Y. The relationship between spiritual health and job involvement in faculty members. Career and Organizational Counseling. 2012;5.-:(^)
۴۵. Caniëls MC, Semeijn JH, Renders IH. Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. Career development international. 2018;23(1):48-66.
۴۶. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. Utrecht work engagement scale-9. Educational and Psychological Measurement. 2003.
۴۷. Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology. 1986;51(6):1173.

Investigation the relationship between Flow at Work and Social Adaptation with the mediating role of Spiritual Attitude in the personnel of Shariati Hospital in Isfahan city in 2024

Abstract

Purpose: Hospital's a medical system with the aim of using diagnostic, therapeutic, health, educational and research facilities to improve outpatient and inpatient patients. With the increasing importance of human resources and the attention of managers, the unfavorable working conditions and productivity in hospitals, conditions should be considered so that employees can perform their duties optimally.

Methods: It's a descriptive, correlational type of research. The statistical population's 292 employees of Shariati Hospital in Isfahan, who were randomly selected from among 1220 employees. Data were collected from questionnaires of demographic characteristics, Bell's social adjustment (0.86), Wolff's work fascination (0.85) and Shahidi's spiritual attitude (0.91) and were analyzed with SPSS version 26 statistical software, significance 0.05 .

Findings: The respondents're 70.5% women , 29.5% men, 9.6% fixed shift , 65.1% rotating shift. The mean and standard deviation of the dependent variable are social adaptation (13.133), work fascination (47.07) , spiritual attitude (93.32) respectively. There's a significant relationship between work fascination and social adaptation, between work fascination and spiritual attitude, and between spiritual attitude and social adaptation.

Conclusion: There's a significant relationship between work enthusiasm and social adjustment with the mediating role of spiritual attitude. It is suggested that managers and officials of environmental service organizations provide service forces and support to establish better interaction and forces to learn about the working conditions and difficulties of different units. Managers should have effective methods to increase the motivation and enthusiasm of people in all organizational levels. Programs be created to increase spirituality, strive for perfection.

Keywords: work passion, social adaptation, spiritual attitude, hospital personnel