

بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی زاهدان

دکتر بهمن کرد تمینی*

دکتر زهرا نیک منش**

مریم قنبرپور***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی است. روش مطالعه حاضر همبستگی می باشد، جامعه شامل ۵۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی زاهدان می باشد. نمونه شامل ۲۰۰ نفر از پرستاران بود که به صورت در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه معنویت سازمانی و پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی بود. یافته‌ها: برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار اس.پی.اس.اس استفاده شد. برای پاسخگویی به سوالات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد معنویت سازمانی و خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی‌دار در سطح ۰/۹۹ وجود دارد، فقط بین بعد مسخ شخصیت و احساس همبستگی با همکاران رابطه‌ای مشاهده نشد. رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد معنویت سازمانی و عملکرد شخصی در سطح ۰/۹۹ وجود داشت. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که بعد همسویی با اهداف سازمان به میزان ۲۰/۳٪ واریانس را برای خستگی عاطفی تبیین کرد و همین بعد به میزان ۷/۲٪ واریانس را برای بعد مسخ شخصیت تبیین کرد. نمرات کلی معنویت سازمانی هم به میزان ۲۰/۳٪ واریانس را برای عملکرد فردی تبیین کرد. نتایج نشان داد هر چقدر میزان معنویت سازمانی بالاتر باشد میزان خستگی عاطفی و مسخ شخصیت کاهش می یابد اما با افزایش معنویت سازمانی عملکرد فردی پرستاران افزایش می یابد.

واژه‌های کلیدی: معنویت سازمانی، فرسودگی شغلی، پرستاران.

* نویسنده مسئول - استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان Bahman_kord@ped.usb.ac.ir

** استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** کارشناس ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

پرستاری از جمله مشاغلی است که فرد ساعات زیادی را با افراد گیرنده خدمات می‌گذراند. روابط با بیمار، به تخلیه ذخایر عاطفی پرستار می‌انجامد. تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که فرسودگی شغلی یک عامل بسیار تأثیر گذار در زندگی حرفه‌ای پرستاران محسوب می‌شود و یکی از عوامل آسیب‌پذیری روحی و جسمی آنان است (Freadenberger, 1975) فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی یا ناکامی می‌داند که به علت از خود گذشتگی فرد، روش زندگی یا ارتباطی که منجر به وصول نتیجه دل‌خواه نمی‌شوند. اداره اطلاعات آمریکا بیان داشته است که در میان مشاغل، مشاغل بهداشتی_درمانی با بالاترین میزان آسیب‌های شغلی و از جمله فرسودگی شغلی همراه هستند (Samadpour, 1994). البته ذکر این نکته ضروری است که همه پرستاران به یک اندازه دچار فرسودگی شغلی نمی‌شوند و عوامل گوناگونی از جمله عوامل فردی، میان فردی، شغلی و عوامل شخصیتی در بروز این نشانگان نقش دارد (Schaufeli, Maslach, 1994) از این رو شناسایی هر چه بیشتر عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی می‌تواند در ارتقاء سطح سلامت و خدمات ارائه شده در این زمینه سودمند باشد.

یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی پرستاران معنویت است. زندگی بدون کار بی‌معنا می‌شود ولی کار بدون معنا هم زندگی را می‌میراند (Krishna Kumar & Neak, 2002). معنویت عبارت است از رابطه شخصی با وجود متعالی و قدرت لایزال. هر چند که بین مذهب و معنویت رابطه وجود دارد ولی معنویت بیشتر شخصی است، در حالی که مذهب بازنمایی معنویت در بافت دین خصوصی است و در برگیرنده آداب و مناسک فردی و اجتماعی است (Moher, 2001). امروزه معنویت از دو نظر بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است، نخست به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و دیگری به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سود رسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به همین ترتیب تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه‌ها و اصول خاصی دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود (مقیم، رهبر و اسلامی، ۱۳۸۷). معنویت در محیط کار عبارت است از این شناخت که کارکنان یک زندگی باطنی دارند که از کار با معنا قوت گرفته و به آن قوت و نیرو می‌بخشد و این کار با معنا در اجتماع صورت می‌گیرد (Ashmos & Dochon,

2000). معنویت در محیط کار در بر دارنده‌ی کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد (Mitroff & Denton, 1999). علاقه رو به رشد و دوام و ماندگاری معنویت در محیط کار، ناشی از دو جریان توسعه تجاری است. یک جریان از نیاز اقتصادی- تکنولوژیکی نشأت گرفته و دیگری به عنوان مدیریت مبتنی بر افراد توصیف می‌شود. در حال حاضر، این افراد هستند که تفاوت ایجاد می‌کنند (Burack, 1999). معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (Marques & Dhiman & King, 2007). در سال‌های اخیر معنویت به عنوان بعد انسانی فرد و با درک نقشی که در بهبودی دارد، توجه فزاینده‌ای را به دست آورده است. کمک در برآورده شدن نیازهای روحی بیماران و خانواده‌های آنها عنصر اساسی مراقبت بالینی شناخته شده است. به نظر می‌رسد که پرستاران به خاطر رفاه بیماران خود به طور روز افزونی به معنویت علاقه مند می‌شوند (Lemmer, 2002). بسیاری از تحقیقات جدید نشان داده‌اند که با مراقبت معنوی، پیشرفت در بهبودی به سرعت حاصل می‌شود. تغذیه ناکافی هزینه بر است. اگر مردم به درستی تغذیه نشوند، مقاومت آنها تضعیف می‌شود و زخم‌ها بهبود نمی‌یابند. شواهدی که در مورد معنویت نیز همین را می‌گوید هم از نظر کیفی و هم از نظر کمی رو به رشد است (Gulliford, 2002). در طول دوران بیماری، پرستاران به راحتی در قلمرو خصوصی بیماران پذیرفته می‌شوند؛ از این رو آنها، باید قادر باشند به راحتی به مسائل معنوی بپردازند. فرسودگی شغلی نه تنها با بهداشت روانی یک شخص بلکه با میزان بهرووری او نیز ارتباط دارد، لذا آشنا شدن با روش‌های مقابله موثر با فشارهای روانی و غلبه بر فرسودگی شغلی می‌تواند به ارتقای بهداشت روانی و افزایش اثر بخشی و بهره‌وری نیروی انسانی کمک کند (رفایی^۱، ۱۹۹۳). با تعریف پرستاری به مفهوم تشخیص و درمان پاسخ-های انسانی انجمن پرستاران آمریکا پرستاران^۲ باید مراقبت معنوی را نیز برای بیماران خود

1- Rafiyy

2- American Nursing Association -ANA

فراهم آورند (Klifedder, 2001) در پژوهشی با موضوع فرسودگی شغلی در پرستاران نشان داد، که پرستاران کمترین نمره را به ترتیب در بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی کسب کردند (Visse & Garssen & Diertrendontk, 2005) مطالعه‌ای نشان دادند که برنامه‌ی پیشگیری روانشناختی مبتنی بر روانشناسی بین فردی می‌تواند باعث کاهش فرسودگی شغلی و هم‌چنین افزایش احساس معنویت شود. پژوهش انجام شده توسط (Captri, 2010) نشان داد که دو تا از ابعاد معنویت (آگاهی، پایداری) پیش‌بینی‌کننده‌ی بهتری برای فرسودگی شغلی بودند. (Piatkowska, 2006) در تحقیق خود با موضوع رابطه بین معنویت و فرسودگی شغلی نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت و دو زیرمقیاس فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و عملکرد فردی) وجود داشت. با توجه به اهمیت پیدا کردن معنویت در دنیای کسب و کار امروز و هم‌چنین با توجه به اینکه کشور ما دارای ظرفیت بسیاری برای رشد معنوی است، پژوهش حاضر بر آن است تا رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی را در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی که طبیعتاً در معرض آسیب‌هایی هم‌چون اضطراب، افسردگی، فشارهای محیطی در کار و در نتیجه فرسودگی شغلی قرار دارند را مورد مطالعه قرار دهد. بنابراین سوال‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- آیا بین ابعاد معنویت سازمانی و ابعاد فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد؟
- ۲- آیا ابعاد معنویت سازمانی می‌توانند ابعاد فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند؟

روش شناسی تحقیق

مطالعه حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد زیرا در پی بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی می‌باشد. نمونه این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر زاهدان می‌باشد که ۱۰۸ نفر زن و ۹۲ نفر مرد بودند. با توجه به اینکه جامعه مورد پژوهش ۵۰۰ نفر بود نمونه مورد نظر با استفاده از جدول مورگان (۱۹۷۰) ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد که ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد و ۱۷ تا از پرسشنامه‌ها ناقص و غیر قابل تحلیل بود. روش نمونه‌گیری این پژوهش از نوع نمونه‌گیری در دسترس بود.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی بود. پرسشنامه مربوط به معنویت سازمانی با اقتباس از دو مقیاس معنویت در محیط کار از

اشموس و دوچون (۲۰۰۰) و میلیمن^۱ (۲۰۰۳) طراحی شده که بعد معنویت فردی_دینی مطابق با فرهنگ ایرانی و موازین اسلامی تطبیق داده شده است (محمدی، ۱۳۸۹). این پرسشنامه چهار بعد معنادار بودن کار (۷گویه)، احساس همبستگی با همکاران (۵گویه)، همسویی با ارزشهای سازمان (۶گویه) و بعد معنویت فردی (۷گویه) را می سنجد و در مجموع دارای (۲۵) سوال است. این پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی شده است و از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شده است. پایایی این پرسشنامه ۰/۹۳/۳ می باشد و در پژوهش حاضر ۰/۷۰ برآورد شده است.

برای جمع آوری داده‌های مربوط به فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۲ گزاره جداگانه است. ۹ گزاره در مورد خستگی هیجانی (فرسودگی عاطفی)، ۵ گزاره در مورد مسخ شخصیت و ۸ گزاره در مورد عملکرد (عدم احساس پیشرفت شغلی) می‌باشد. نمره بدست آمده از هر کدام از زیر مقیاس-ها بر پایه نمره مرجع در دسته پایین، متوسط، یا بالا قرار می‌گیرد (Maslach & Jackson, 1981). نمره بالا در مقیاس خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره پایین کفایت شخصی نشان‌دهنده‌ی فرسودگی شغلی می باشد. در این پرسشنامه نمراتی برای هر یک از سه زمینه در نظر گرفته شده است که در نهایت میزان فرسودگی شغلی را به صورت کلی در سه وضعیت خفیف، متوسط و شدید مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از کاملاً" مخالفم (۱) تا کاملاً" موافقم (۵) نمره گذاری شده است. نمره ۱۸ تا ۵۲/۹۹ فرسودگی شغلی پایین، نمره ۵۳ تا ۸۸/۹۹ فرسودگی شغلی متوسط و نهایتاً" نمره ۸۹ تا ۱۰۸ فرسودگی شغلی شدید را شامل می‌شود. پایایی این پرسشنامه ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۰ برآورد شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نسخه ۱۶ نرم افزار (SPSS) استفاده شد. برای پاسخگویی به سوالات تحقیق از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

برای پاسخگویی به سوال اول پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد معنویت سازمانی و فرسودگی شغلی

متغیر	کار با معنا	احساس همبستگی	همسویی با اهداف سازمان	معنویت فردی
خستگی عاطفی	**۰.۳۷۸	**۰.۲۱۸	**۰.۴۵۱	**۰.۲۱
مسخ شخصیت	**۰.۲۲۲	-۰.۰۷۹	**۰.۲۷	**۰.۱۴۱
عملکرد شخصی	**۰.۳۹۴	**۰.۳۲۴	**۰.۴۱۲	**۰.۱۹۲

**p<.01, *p<.05

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بعد کار با معنا با بعد خستگی عاطفی ($r = -0/378$, $p < .01$) و مسخ شخصیت ($r = -0/222$, $p < .01$) رابطه منفی و معنا دار دارد. هم چنین بعد کار با معنا با بعد عملکرد فردی ($r = 0/394$, $p < .01$) همبستگی مثبت و معنا دار دارد. بین بعد احساس همبستگی با همکاران و بعد خستگی عاطفی ($r = -0/218$, $p < .01$) همبستگی منفی و معنا دار وجود دارد. اما بین بعد احساس همبستگی با همکاران و مسخ شخصیت همبستگی وجود ندارد. در حالیکه بین بعد احساس همبستگی با همکاران و بعد عملکرد فردی ($r = -0/324$, $p < .01$) همبستگی مثبت و معنا دار وجود دارد. بعد همسویی با اهداف سازمان با بعد خستگی عاطفی ($r = -0/451$, $p < .01$) و بعد مسخ شخصیت ($r = -0/270$, $p < .01$) همبستگی منفی و معنا دار دارد. بین بعد همسویی با اهداف سازمان و بعد عملکرد فردی ($r = 0/324$, $p < .01$) همبستگی مثبت و معنا دار وجود دارد. بعد معنویت فردی با بعد خستگی عاطفی ($r = -0/210$, $p < .01$) رابطه منفی و معنا دار دارد. در حالیکه بین بعد معنویت فردی و بعد عملکرد فردی ($r = -0/1920$, $p < .01$) رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. بین نمرات کلی معنویت سازمانی با بعد خستگی عاطفی ($r = -0/425$, $p < .01$) و بعد مسخ شخصیت ($r = -0/237$, $p < .01$) رابطه منفی و معنا دار وجود دارد. و هم چنین همبستگی مثبت معنا دار بین نمرات کلی معنویت سازمانی با بعد عملکرد فردی ($r = 0/451$, $p < .01$) وجود دارد.

برای پاسخگویی به سوال دوم پژوهش از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جداول (۲)، (۳) و (۴) آورده شده است.

جدول ۲: نتایج رگرسیون گام به گام خستگی عاطفی از روی ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R squared	B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig.
همسویی با اهداف سازمان	۰.۴۵۱	۰.۲۰۳	-۰.۶۳۶	۰.۰۸۹	**۰.۴۵۱	-۱۰.۸۷	۰.۰۰۰۵

نتایج رگرسیون گام به گام حاکی از آن است که فقط بعد همسویی با اهداف سازمان وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۲۰/۳٪ واریانس را برای خستگی عاطفی تبیین کرد. دیگر ابعاد معنویت سازمانی شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشتند و از آن حذف گردیدند. همسویی با اهداف سازمان ($p < .01$ ، $Beta = -0.636$) همبستگی منفی و معناداری با خستگی عاطفی داشت و پیش بینی کننده منفی و معناداری برای آن بود.

جدول ۳: نتایج رگرسیون گام به گام مسخ شخصیت از روی ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R squared	B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig.
همسویی با اهداف سازمان	۰.۲۷	۰.۰۷۲	-۰.۲۱	۰.۰۵۳	**۰.۲۷	-۳.۹۳۹	۰.۰۰۰۵

** $p < .01$

نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که فقط بعد همسویی با اهداف سازمان وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۷/۲٪ واریانس را برای بعد مسخ شخصیت تبیین کرد. دیگر ابعاد معنویت سازمانی شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشتند و از آن حذف شدند. همسویی با اهداف سازمان ($p < .01$ ، $Beta = -0.21$) همبستگی منفی و معناداری با مسخ شخصیت داشت و پیش بینی کننده منفی و معناداری برای آن بود.

جدول ۴: نتایج رگرسیون گام به گام عملکرد فردی از روی ابعاد معنویت سازمانی

مدل	R	R squared	B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig.
نمرات کلی معنویت سازمانی	۰.۴۵۱	۰.۲۰۳	-۰.۱۳۳	۰.۰۱۹	**۰.۴۵۱	-۷.۱۱۱	۰.۰۰۰۵

نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که فقط نمره کلی معنویت سازمانی وارد معادله رگرسیون شد و به میزان ۲۰/۳٪ واریانس را برای عملکرد فردی تبیین کرد. دیگر ابعاد معنویت سازمانی شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشت و از معادله رگرسیون حذف گردیدند. نمرات کلی معنویت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری ($p < .01$)، $Beta = ۰/۴۵۱$) با عملکرد فردی داشت و پیش بینی کننده مثبت و معناداری برای آن بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که رابطه منفی و معناداری بین معنویت سازمانی و دو بعد فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت و خستگی عاطفی) وجود داشت. از بین تمامی ابعاد معنویت سازمانی تنها بعد همبستگی با همکاران با بعد مسخ شخصیت رابطه معنادار نداشت، در حالیکه رابطه مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی و عملکرد فردی وجود داشت. یافته حاضر با پژوهش انجام شده بوسیله پیت کوفسکا (۲۰۰۶) همسو است که نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت و دو زیر مقیاس فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و عملکرد فردی) وجود داشت. توسل به یک نیروی فرا انسانی برای رهایی از فشارها و استرس های زندگی امروزی امری قابل قبول به نظر می رسد. پس اتکاء به معنویت به عنوان یک نیروی غیر زمینی برای جان سالم به در بردن از فشارهای زندگی کاری، یک مزیت است که بعضی کارمندان آن را دارا می باشند.

نتایج آزمون رگرسیون هم نشان داد که بعد همسویی با اهداف سازمان پیش بینی کننده برای منفی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بود، در صورتیکه نمرات کلی معنویت سازمانی عملکرد فردی را به صورت مثبت پیش بینی کرد. یافته حاضر با پژوهش انجام شده توسط دایرنداک، گارسون و ویسر (۲۰۰۵) همسو می باشد. هم چنین با مطالعه‌ی کپتری^۱ (۲۰۱۰) همخوان می‌باشد که نتایج پژوهش او نشان داد دو تا از ابعاد معنویت (آگاهی، پایداری) پیش‌بینی کننده‌ی بهتری برای فرسودگی شغلی بودند. افراد معنوی به طور واضحی فرسودگی شغلی کمتری را متحمل می شوند. به این خاطر که اینگونه افراد همیشه توجه قابل قبولی برای مشکلات و فشارهای زندگی خود دارند. حتی بعضی از افراد مذهبی در کشور ما که می توان آنها را به نوعی معنوی دانست مشکلات زندگی را ناشی از امتحان

بوسیله پروردگار می‌دانند و در کمال تعجب برخی آن را یک موهبت الهی می‌انگارند. شاید از دید روانشناسانه چنین دیدگاهی نسبت به مشکلات غرق شدن در استفاده از مکانیزم‌های دفاعی باشد، اما حتی اگر اینگونه باشد باعث می‌شود افراد معنوی فشار و مشکلات کمتری را متحمل شوند.

با توجه به تأثیر مثبت معنویت در کاهش فرسودگی شغلی و از سویی دیگر با توجه به فضای خاص حاکم در بیمارستان‌ها و بالاخص بیمارستان‌های دولتی که نمونه پژوهش حاضر از بین آنان بوده و نیز وجود استرس‌ها و فشارهای کاری و به تبع آن فرسودگی شغلی که دامن گیر بسیاری از مشاغل از جمله شغل پرستاری است. پس در این صورت می‌توان از معنویت به عنوان داروی مسکنی برای کاهش فرسودگی شغلی استفاده کرد و یا حداقل تأثیرات منفی و جان فرسای ناشی از آن را کاهش داد. امید آنکه با نگاه ویژه به معنویت و سرمایه‌گذاری و مهم قرار دادن آن، جامعه‌ای معنوی داشته باشیم، جامعه‌ای که توان درک معنویت را داشته باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معنویت بیشتر، با فرسودگی شغلی کمتر در محیط کار همراه است، لذا پیشنهاد می‌شود، آموزش معنویت به پرستاران و به طور کل کارکنان از طریق کارگاه‌های معنویت، آرایه بروشورها و دیگر امکانات رسانه‌ای انجام شود. با توجه به تاثیر مثبت معنویت در کاهش فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود، با ایجاد فضای معنوی در محیط‌های کاری به خصوص محیط‌های خدمات بهداشتی-درمانی، میزان فشارها و استرس‌های ناشی از محیط کار را کاهش دهند.

پژوهش حاضر مانند اکثر تحقیقاتی که در علوم رفتاری صورت می‌گیرد با محدودیت‌هایی رو به رو بوده که شناخت آن‌ها جهت انجام پژوهش‌های بعدی و تلاش برای کاهش و رفع این محدودیت‌ها ضروری به نظر می‌رسد. اگرچه سعی بر این بوده است که در هر یکی از مراحل پژوهش اصول علمی روش شناختی تحقیق در علوم رفتاری اساس عمل قرار گیرد تا نتایج قابل استفاده‌ای در مورد موضوع پژوهش به دست آید، با این حال محدودیت‌های ذیل در پژوهش حاضر قابل تاکید است. با توجه به امکانات پژوهشی محقق آزمودنی‌های مورد پژوهش را تنها پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر زاهدان تشکیل می‌دادند که از این جهت باید در تعمیم یافته‌های پژوهش جانب احتیاط را رعایت کرد. اگرچه ابزارهای مورد استفاده در پژوهش از لحاظ شاخص‌های روان‌سنجی مورد تایید می‌باشند، استفاده از مقیاس‌هایی که مبانی فرهنگی متفاوتی دارند تا حدی روایی درونی پژوهش را متاثر می‌

سازد. با این توصیف، استفاده از آزمون‌هایی که پیش‌تر در زمینه‌ی فرهنگی مورد آزمون واقع شده‌اند، توصیه می‌گردد. استفاده از نمونه‌گیری در دسترس نیز محدودیت دیگر پژوهش حاضر بود.

تشکر و قدر دانی

محققین این پژوهش از پرستاران بیمارستانهای دولتی شهرستان زاهدان صمیمانه تشکر می‌نمایند.

منابع و مأخذ

- ۱- محمدی، مصطفی، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه‌ی بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری زاهدان). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت.
- ۲-مقیمی، محمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن. معنویت سازمانی با نیم نگاهی به سازمان رزم. کنگره نقش معنویت در نبرد ناهمترای ایران، (۱۳۸۷). ۱۴- ۱۴.
- 3-American Nurses Association, (2003), Code for nurses. Washington, DC: American Nurses Publishing
- 4-Ashmos, D. & Dochon, D. (2000), Spirituality Work: A Conceptualization and measure, Journal of Management. 9(2), 134-145.
- Burack, E. (1999), Spirituality in the work place, Journal of Organizational Change Management.; 12(4), 280-91.
- 5-Captari, D. (2010), Investigating the Correlation between Burnout and Spirituality among Resident Assitantsat. Unpublishd Dissertation of psychology, Liberty University.
- 6-Culliford, L. (2002), Spirituality and clinical care. British medical journal.; 325: 1434-36.
- 7-Dirk, V.D., Garssen, B., & Visser, A. (2005), burnout prevention through person growth. International Journal of Strees Management. 12(1), 62-77.
- 8-Freadenberger, H. (1975), Job Burnout: The highcost of high achivment. New York: Doubledy
- 9- Kilfedder, C.J., Power, K., Wells, T.J. (2001), Burnout in psychiatric nursing. Journal of Advance Nursing. (2001); 34(3), 383-396.
- 10-Krishna Kumar, S., Neak, Ch, (2002), The What? Why? and How? of spirituality in the workplace. Journal of managerial psychology.; 17(3), 153-164.
- 11-Lemmer, C. Teaching the spiritual dimension of nursing care: a survey of U.S. baccalaureare nursing program. Journal of Nursing Education. (2002); 41, 482-91.
- 12-Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2005), Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. The Journal of American Academy of Business.; 7(1), 81- 91.
- 13-Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981), The measorment of experienced burnout. Journal of occupational behavior.; 2, 99-113.
- 14-Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter M.P. (2001), Job burnout. Annual Review of Psychology.; 5, 397-422.

- 15-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.
- 16-Mitroff, I.A., & Denton, E.A. (1999), *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- 17-Mohr, W.K. (2006), Spiritual issues in psychiatric care. *Perspective in Psychiatric care*. 42(3), 174-183.
- 18-Piatkowska, JM. (2006), The relationship between spirituality and burnout among mental health therapists. Unpublished Thesis (M.S.W.) of psychology, California State University.
- 19-Rafiyy, F. (1993), Relationship between the usage of coping strategies and burnout as well as a comparison of these variables among staff and practical nurses employed in burn and reconstructive hospitals of Tehran. *Iran Journal of Nursing*. 15(10) 5-14.
- 20-Samadpour, T. (1994), Evaluation job of stressful factors in the employment of pregnant nurses working in surgical hospitals of Tehran medical sciences university. *Journal of zums*, 2(7): 44-51.