

Providing a Structural Model of Spirituality in the Workplace Based on Professional Commitment with the Mediating Role of Psychological Empowerment

Hosseini K¹, * Badriazarin Y², Yektayar M³, Khodamoradpour M³

Author Address

1. PhD Student in Sports Management, Islamic Azad University, Sanandaj Branch, Sanandaj, Iran;
2. Associate Professor, Department of Sports Management, Tabriz University, Tabriz, Iran;
3. Assistant Professor, Department of Sports Management, Islamic Azad University, Sanandaj Branch, Sanandaj, Iran.
*Corresponding Author E-mail: badriazarin@gmail.com

Accepted: 2020 July 23; Received: 2020 September 20

Abstract

Background & Objective: Through research on employees of organizations, their shortcomings can be realized, and the path to growth and excellence can be found. In the meantime, all employees, from ordinary to those with disabilities, contribute to this procedure. It is necessary to know that a significant part of the country's population comprises people with disabilities. Hence, polling these people and other employees helps the organization's effectiveness. Accordingly, with the increase of competition in the field of sports and the evolution of its perspective as a sports industry, evaluating the efficiency of the employees of sports federations as the basic pillars of the country's sports promotion has an important position that in recent years, evaluating the performance of people working in this position in various federations and measuring them from different ways has been considered by researchers. Spirituality in the workplace has a tremendous impact on the organization because the organization, through the development of the human environment, causes the maximum growth of employees to achieve their capabilities. Therefore, the present study was conducted to model spirituality in the workplace based on a professional commitment with the mediating role of psychological empowerment.

Methods: The method of this research is descriptive correlational of structural equation modeling, in which the relationship between predictor, criterion, and mediator variables was examined. The research purpose is part of developmental research. In this study, workplace spirituality was considered a criterion variable, psychological empowerment as a mediating variable, and professional commitment as a predictor variable. First, the relationships between variables were analyzed using research tools, which is a questionnaire, and then the model was developed. The statistical population consisted of all employees of selected sports federations (Volleyball, Football, Taekwondo, and public sports in 2018–2019). They were selected through a stratified random sampling method based on the population size. Finally, 400 people were chosen, including 104 people (26%) from the Public Sports Federation, 128 (32%) from the Taekwondo Federation, 72 people (18%) from the Volleyball Federation, and 96 people (24%) from the Football Federation. To collect data, they answered the questionnaires on Spirituality in the Workplace by Milliman et al. (2003), Professional Commitment by Mier et al. (1993), and Psychological Empowerment by Spritz and Mishra (1995). For data analysis, SPSS software and LISREL were used. The significance level was set at 0.05.

Results: In this study, the statistical characteristics of the subjects in the research variables were examined, which showed that the proposed model of the relationship between these variables has an acceptable fit. The results showed a positive and significant correlation between all components of spirituality variables in the workplace (significance, sense of solidarity, and alignment with the organization), professional commitment (emotional, continuous, and normative), and psychological empowerment (competence, autonomy, significant impact, and trust). Results showed that professional commitment has positive and direct effects on spirituality in the workplace ($p < 0.001$, $\beta = 0.56$) and on psychological empowerment ($p < 0.001$, $\beta = 0.91$). Also, psychological empowerment has a positive and direct effect on spirituality in the workplace ($p < 0.001$, $\beta = 0.42$), and professional commitment mediated by psychological empowerment ($p < 0.001$, $\beta = 0.38$) has a significant and positive indirect effect on spirituality in the workplace. The fit indices equal to CFI=0.97, NFI=0.94, IFI=0.94, AGFI=0.90, and RMSEA=0.051 were obtained, showing that the assumed model fits relatively well with the data.

Conclusion: Considering the significant effect of professional commitment and psychological empowerment on spirituality in the workplace and the possibility of manipulating and training these variables, the results of this study have applications for promoting mental health and employee development in the organization.

Keywords: Workplace spirituality, Professional commitment, Psychological empowerment, Sports federation.

ارائه مدل ساختاری معنویت در محیط کار براساس تعهد حرفه‌ای با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی

کمال حسینی^۱، * یعقوب بدری آذرین^۲، مظفر یکتایار^۳، مژگان خدامرادپور^۳

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران؛
 ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران؛
 ۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران.
 *رایانامه نویسنده مسئول: badriazarin@gmail.com

تاریخ دریافت: ۲ مرداد ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۳۰ شهریور ۱۳۹۹

چکیده

زمینه و هدف: معنویت در محیط کار تأثیر شگرفی بر سازمان می‌گذارد؛ زیرا سازمان از طریق توسعه محیط انسانی باعث رشد حداکثری کارکنان به دستیابی به ظرفیت‌های خود می‌شود. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد حرفه‌ای براساس نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی انجام شد.

روش بررسی: روش این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی در سال ۹۹-۱۳۹۸ تشکیل دادند که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و براساس جدول مورگان تعداد چهارصد نفر انتخاب شدند. افراد به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها به پرسش‌نامه‌های معنویت در محیط کار (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳)، تعهد حرفه‌ای (می‌یر و همکاران، ۱۹۹۳) و توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر و میشر، ۱۹۹۵) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها: براساس نتایج، ضریب مسیر مستقیم بین تعهد حرفه‌ای با معنویت در محیط کار مثبت و معنادار ($\beta=0/56, p<0/001$) و ضریب مسیر مستقیم تعهد حرفه‌ای با توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنادار ($\beta=0/91, p<0/001$) به‌دست آمد. ضریب مسیر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی با معنویت در محیط کار مثبت و معنادار ($\beta=0/42, p<0/001$) و ضریب مسیر غیرمستقیم تعهد حرفه‌ای با معنویت در محیط کار با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنادار ($\beta=0/38, p<0/001$) بود. همچنین شاخص‌های برازش برابر $CFI=0/97, NFI=0/94, IFI=0/94, AGFI=0/90, RMSEA=0/051$ به‌دست آمد که نشان می‌دهد مدل مفروض با داده‌ها برازش نسبتاً خوبی دارد.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش تعهد حرفه‌ای به‌صورت مستقیم و نیز به‌طور غیرمستقیم با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی با معنویت در محیط کار در ارتباط است.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محیط کار، تعهد حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی، فدراسیون ورزشی.

(۱۰). تحقیقات در حوزه رفتار سازمانی نشان داد، تعهد حرفه‌ای شامل سه رکن اساسی است و هر رکن منتج به نتایج متفاوتی می‌شود. این سه رکن عبارت است از: تعهد حرفه‌ای عاطفی^۶؛ این نوع از تعهد از طریق تجربه‌های حرفه‌ای باارزش و نیز از طریق توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، به وجود می‌آید؛ تعهد حرفه‌ای مستمر^۷؛ یعنی زمانی که فرد احساس می‌کند باید در حرفه‌اش به دلیل تجمعی از سرمایه یا به سبب فقدان وجود گزینه‌های قابل مقایسه، بماند؛ تعهد حرفه‌ای هنجاری^۸؛ این تعهد در زمانی که فرد احساس می‌کند باید در حرفه‌اش از طریق احساس اجبار بماند، به وجود می‌آید (۱۱). میشل و همکاران در پژوهشی با ارزیابی تعهد حرفه‌ای و اثربخشی تیمی: یک بررسی میانجی‌گرانه تعدیل شناختی و تضاد کار دریافتند، تیم متشکل از اعضای که به حرفه خود کاملاً متعهد هستند، ممکن است در نتیجه دفاع از دیدگاه‌ها و تخصص‌های مختلف مؤثرتر بوده و منعکس‌کننده تنوع شناختی باشد؛ با این حال، این اثر مثبت از تعهد حرفه‌ای جهانی نیست؛ بلکه به میزان اختلاف نظر اعضا درباره موضوعات مربوط به وظیفه منوط است (۱۲). در اکثر پژوهش‌ها ارتباط متغیرهای مطالعه‌شده با سایر متغیرها بیان شده است؛ اما در این پژوهش نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط با معنویت در محیط کار و تعهد حرفه‌ای مورد آزمون قرار گرفت. متغیر میانجی مرتبط با معنویت در محیط کار، توانمندسازی روان‌شناختی^۹ است. توانمندسازی روان‌شناختی به مجموعه‌ای از شناخت‌های تجربه‌شده گفته می‌شود که به صورت احساس معناداری^{۱۰}، شایستگی^{۱۱}، تأثیرگذاری^{۱۲} و خودمختاری^{۱۳} تداعی می‌شود و در واقع نوعی افزایش انگیزش شغلی^{۱۴} درونی است (۱۳). سانگ و سرکار در پژوهشی با بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار خلاقانه دریافتند، توانمندسازی ساختاری منجر به رفتارهای نوآورانه و توانمندسازی روان‌شناختی می‌شود و تا حدودی واسطه‌ای بین رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار خلاقانه به وجود می‌آید (۱۴). بر همین اساس با افزایش رقابت در زمینه ورزش و تحول دیدگاه آن به عنوان صنعت ورزش، ارزشیابی بازدهی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی به عنوان ارکان اساسی پیشبرد ورزش کشور، جایگاه بسیار مهمی را داراست. در سال‌های گذشته، ارزشیابی بازدهی افراد شاغل به این حرفه در فدراسیون‌های متعدد و سنجش آن‌ها از جنبه‌های مختلف مدنظر پژوهشگران بوده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد حرفه‌ای بر اساس نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی انجام شد.

۲ روش بررسی

روش این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود که معنویت در محیط کار متغیر ملاک، توانمندسازی

از طریق تحقیقات روی کارکنان سازمان‌ها، می‌توان به کم‌وکاستی‌های سازمان پی برد و مسیر رشد و تعالی سازمان را پیدا کرد. در این میان تمامی کارکنان از کارکنان عادی گرفته تا کارکنان دارای ناتوانی^۱ در این امر سهیم هستند. بخش درخور توجهی از جمعیت کشور را افراد دارای ناتوانی تشکیل می‌دهند که این بخش در سازمان‌ها نیز مشهود است و نظرخواهی از این افراد در کنار سایر کارکنان به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (۱). افراد وارد برهه زمانی و بی‌بدیلی در زندگانی خود شده‌اند؛ زمانه‌ای که در آن، تمام جهان در حال تحولات اساسی است. از ابتدای سال ۱۹۹۲ میلادی حجم مقالات، کتاب‌ها، کنفرانس‌ها و کارگاه‌های معنویت در محیط کار^۲ افزایش چشمگیری یافته است (۲). معنویت میل به پیدا کردن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن در کنار این هدف است (۳). نقش معنویت در محیط کار با بسیاری از متغیرهای مرتبط مطالعه شده است (۴)؛ به گونه‌ای که امروزه معنویت از دو منظر بیش از گذشته مدنظر اندیشمندان قرار گرفته است: اول، از منظر بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و دوم، از منظر برانگیختگی افراد در جهت سودرسانی و خدمات مناسب‌تر و بیشتر به جامعه (۵). در واقع معنا^۳ در زندگی انسان مفهومی روان‌شناختی^۴ است که در جایگاه صفتی شناختی برای شخصیت ارائه شده و بر همین مبنا به مفهوم رسیده است. با توجه به اینکه منشأ آن معرفت انسان است، برای هر فرد صورت متفاوتی دارد. معنویت با جست‌وجوی درونی برای رسیدن به معنا و هدف، در ارتباط است (۶). در سازمانی که معنویت در محیط کار رتبه بالاتری دارد، کارکنان آن سازمان بر این باورند که محیط کار برای آنان در اکثر مواقع سالم‌تر و مطلوب‌تر است. همچنین تضاد نقش در کارکنان کمتر شده و سلامت روان آنان بیشتر می‌گردد. معنویت در محیط کار شامل مفاهیم تمامیت، کمال و همبستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق کار است (۷). معنویت در محیط کار تأثیر مضاعفی بر سازمان می‌گذارد؛ زیرا سازمان از طریق توسعه محیط انسانی باعث رشد حداکثری کارکنان به دستیابی به ظرفیت‌های خود می‌شود. همچنین شرایط برد-برد را برای کارکنان و افراد درون سازمان خلق می‌کند و برای سازمان اثربخش خواهد بود (۸). یکی از متغیرهای همبسته و مرتبط با معنویت در محیط کار، تعهد حرفه‌ای^۵ است. تعهد حرفه‌ای از شاخص‌های بسیار پراهمیت تأثیرگذار بر عملکرد کاری افراد به‌شمار می‌آید و مبحثی است که باعث جلب توجه اکثر مدیران و صاحب‌نظران در امکان آموزشی شده است (۹). تعهد حرفه‌ای، باور فرد و شکل عام به خود گرفتن ارزش‌های آن حرفه منتخب و نیز حفظ مسائل مربوط به عضویت در آن حرفه تعریف می‌شود. تعهد حرفه‌ای در جایگاه یک نگرش و طرز تلقی کاری، درصدد است اطلاعات مفیدی را برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی کارکنان، افزایش کارایی و در نهایت رسیدن به اهداف مطلوب سازمان برای مدیران فراهم کند

8. Normative Professional Commitment

9. Psychological empowerment

10. A sense of meaning

11. Competence

12. Impact

13. Self-determination

14. Job motivation

1. Employees with disabilities

2. Workplace Spirituality

3. Meaning

4. Psychological

5. Professional Commitment

6. Affective Professional Commitment

7. Continuance Professional Commitment

کردند و در مطالعه خود پایایی پرسش‌نامه را براساس روش ضریب آلفای کرونباخ برای بُعد عاطفی ۰/۸۸، بُعد هنجاری ۰/۷۵ و بُعد مستمر ۰/۸۲ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۴ به‌دست آوردند (۱۹).

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی^۳ (اسپریتر و میشر، ۱۹۹۵): این پرسش‌نامه توسط اسپریتر و میشر به‌منظور ارزیابی میزان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تدوین و طراحی شد. شامل پانزده سؤال است و نمره‌گذاری آن براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) سنجیده می‌شود. سه سؤال مربوط به مؤلفه شایستگی (گویه‌های ۱، ۲، ۳)، سه سؤال مربوط به مؤلفه خودمختاری (گویه‌های ۴، ۵، ۶)، سه سؤال مربوط به مؤلفه تأثیرگذاری (گویه‌های ۷، ۸، ۹)، سه سؤال مربوط به مؤلفه معناداری (گویه‌های ۱۰، ۱۱، ۱۲) و سه سؤال مربوط به مؤلفه اعتماد (گویه‌های ۱۳، ۱۴، ۱۵) است. دامنه نمرات کسب‌شده توسط فرد از ۱۵ تا ۷۵ متغیر است و نمره کسب‌شده بیشتر توسط فرد نشان‌دهنده توانمندسازی روان‌شناختی بیشتر است و برعکس (۲۰). پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پنج مؤلفه شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معناداری و اعتماد به‌ترتیب در دامنه ۰/۷ تا ۰/۹ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۱ محاسبه شد (۲۰). در ایران تیموری‌نژاد و صریحی اسفستانی رویی و پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی را روی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصاد و دارایی بررسی کردند و در مطالعه خود پایایی پرسش‌نامه را براساس روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۵ به‌دست آوردند (۲۱).

مدل مفهومی پژوهش به‌صورت نمودار ۱ پیشنهاد شده است. با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش و کسب اجازه از افراد شرکت‌کننده در پژوهش، رضایت آن‌ها برای شرکت در پژوهش اخذ شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار به‌کار رفت. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر روابط میان متغیرها در چارچوب الگوی علی مطالعه شد، برای بررسی مدل مفروض، ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف صورت گرفت. پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌ها، روش‌های آمار استنباطی از نوع همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌کار رفت. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند و سطح معناداری برای تمامی آزمون‌های آماری ۰/۰۵ بود. برای ارزیابی برازندگی الگوی معادلات ساختاری، چند شاخص به‌کار رفت. به‌منظور تعیین کفایت برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها ترکیبی از شاخص‌های برازندگی شامل شاخص مجذور کای^۲ (X^2)، شاخص X^2/df ، شاخص ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات^۵ (RMSEA)، شاخص نکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)^۶، شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۷، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)^۸ و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)^۹ استفاده شد.

روان‌شناختی متغیر میانجی و تعهد حرفه‌ای متغیر پیش‌بین در نظر گرفته شد. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی (والیبال، فوتبال، تکواندو، ورزش‌های همگانی) در سال ۹۹-۱۳۹۸ تشکیل دادند. حداقل حجم نمونه برای پژوهش‌های مدل‌یابی سیصد نفر پیشنهاد شده است (۱۵)؛ از این رو و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (هر فدراسیون به‌عنوان یک طبقه) و با توجه به وسعت جامعه آماری، چهارصد نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های ذیل بود.

پرسش‌نامه معنویت در محیط کار^۱ (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳): پرسش‌نامه معنویت در محیط کار، توسط میلیمان و همکاران برای سنجش معنویت در محیط کار طراحی و تدوین شد. این پرسش‌نامه دارای بیست سؤال و سه مؤلفه معنادار بودن کار (هفت سؤال)، احساس همبستگی (شش سؤال) و همسویی با ارزش‌های سازمان (هفت سؤال) است و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) به سنجش معنویت در محیط کار می‌پردازد. حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است. نمرات بیشتر نشان‌دهنده معنویت در محیط کار بیشتر است. پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای سه مؤلفه معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان به‌ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۹۲ و نیز ضریب پایایی برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۵ به‌دست آمد (۱۶). در ایران همتی نوع دوست گیلانی و همکاران رویی و پایایی پرسش‌نامه معنویت در محیط کار را روی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بررسی کردند و ضریب آلفای کرونباخ برای بُعد معنادار بودن ۰/۸۵، برای بُعد احساس همبستگی ۰/۸۹، برای بُعد همسویی با ارزش‌های سازمان ۰/۸۸ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۴ محاسبه شد (۱۷).

پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای^۲ (می‌یر و همکاران، ۱۹۹۳): این پرسش‌نامه توسط می‌یر و همکاران تدوین و طراحی شد. شامل هیجده سؤال است و نمره‌گذاری آن بر مبنای مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود. پرسش‌نامه سه بُعد را می‌سنجد: ۱. عاطفی: این حیطه نشان‌دهنده علاقه‌مندی فرد به حرفه خویش است؛ ۲. مستمر: افراد به‌راحتی حاضر به تغییر دادن شغل و حرفه خود نیستند؛ ۳. هنجاری: افراد ادامه دادن به کار در حرفه خود را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خویش می‌دانند. سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به بُعد عاطفی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به بُعد مستمر و سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به بُعد هنجاری است. دامنه نمرات از ۱۸ تا ۹۰ متغیر است. نمره بیشتر توسط فرد، تعهد حرفه‌ای بیشتر را نشان می‌دهد. پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای سه بُعد عاطفی، مستمر و هنجاری به‌ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۷۹ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ به‌دست آمد (۱۸). در ایران فرجی و همکاران رویی و پایایی پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای را روی کارکنان اداره ورزش و جوانان بررسی

۶. Adjusted Goodness of Fit Index

۷. Comparative Fit Index

۸. Incremental Fit Index

۹. Normed Fit Index

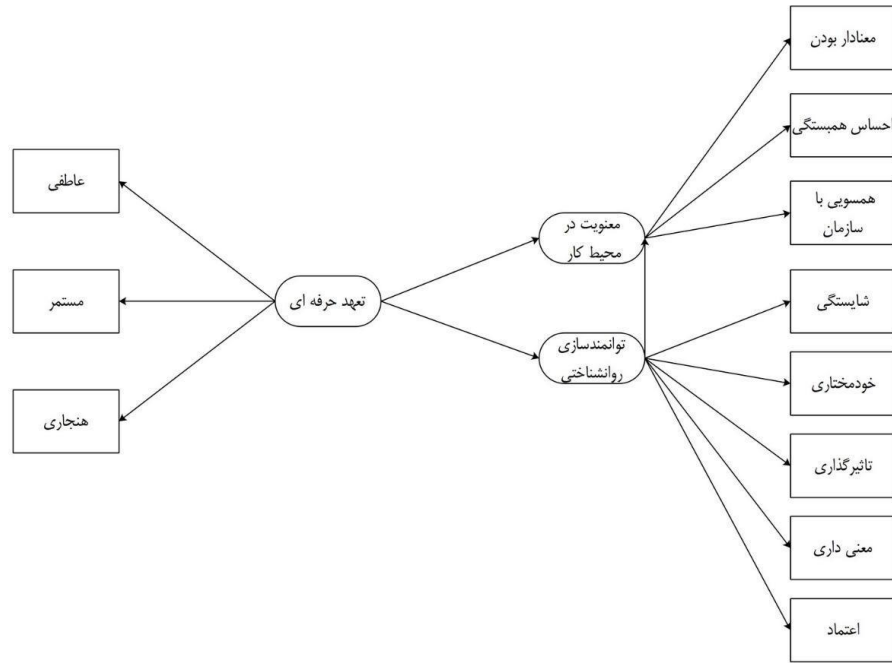
۱. Spirituality in the workplace Questionnaire

۲. Professional Commitment Questionnaire

۳. psychological empowerment Questionnaire

۴. Chi Squer

۵. Root Mean Square Approximation Error Index



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳ یافته‌ها

نتیجه آماره‌های توصیفی نشان داد، ۱۰۴ نفر (۲۶ درصد) از فدراسیون نفر (۱۸ درصد) از فدراسیون والیبال و ۹۶ نفر (۲۴ درصد) از ورزش‌های همگانی، ۱۲۸ نفر (۳۲ درصد) از فدراسیون تکواندو، ۷۲ فدراسیون فوتبال بودند.

جدول ۱. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پنهان پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
۱. معنویت در محیط کار	۱		
۲. تعهد حرفه‌ای	*۰/۸۱۴	۱	
۳. توانمندسازی روان‌شناختی	*۰/۷۳۹	*۰/۸۸۴	۱

* سطح معناداری برابر با ۰/۰۵

ضریب همبستگی پیرسون گروه نمونه بین متغیرهای معنویت در محیط کار و تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی به تفکیک نمایش داده پژوهش وجود داشت. شده است و ضریب همبستگی مثبت و معناداری بین همه متغیرهای

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین خرده‌مقیاس‌های متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	معنادار بودن	۱									
۲	احساس همبستگی	*۰/۶۹	۱								
۳	همسویی با سازمان	*۰/۷۰	*۰/۸۷	۱							
۴	عاطفی	*۰/۶۴	*۰/۸۳	*۰/۹۴	۱						
۵	مستمر	*۰/۶۶	*۰/۸۴	*۰/۹۱	*۰/۷۶	۱					
۶	هنجاری	*۰/۶۱	*۰/۸۰	*۰/۹۱	*۰/۹۵	*۰/۹۰	۱				
۷	شایستگی	*۰/۶۰	*۰/۸۰	*۰/۹۲	*۰/۹۰	*۰/۸۶	*۰/۸۴	۱			
۸	خودمختاری	*۰/۴۵	*۰/۶۲	*۰/۶۷	*۰/۶۸	*۰/۶۷	*۰/۶۲	*۰/۷۸	۱		
۹	تأثیرگذاری	*۰/۴۱	*۰/۳۸	*۰/۴۸	*۰/۴۵	*۰/۴۳	*۰/۴۵	*۰/۴۸	*۰/۶۶	۱	
۱۰	معناداری	*۰/۵۰	*۰/۷۴	*۰/۷۶	*۰/۷۴	*۰/۷۰	*۰/۶۷	*۰/۸۲	*۰/۷۴	*۰/۵۰	۱
۱۱	اعتماد	*۰/۴۷	*۰/۴۳	*۰/۴۹	*۰/۴۶	*۰/۳۹	*۰/۴۲	*۰/۵۳	*۰/۴۹	*۰/۴۹	*۰/۶۴

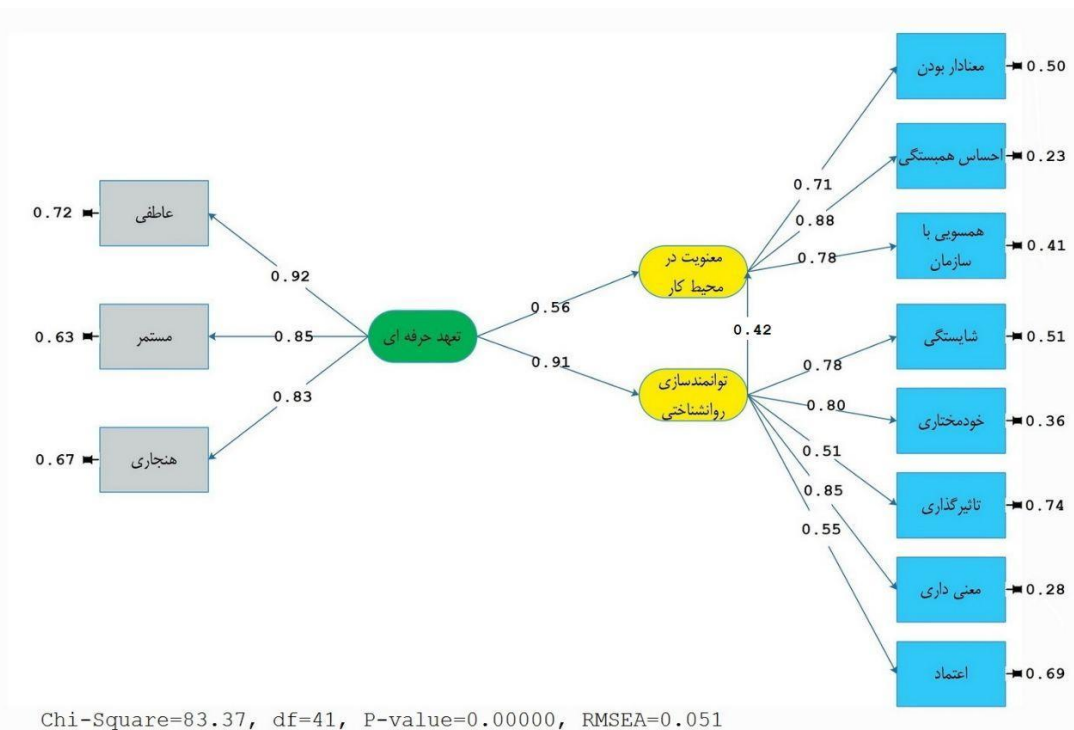
* سطح معناداری برابر با ۰/۰۵

باتوجه به نتایج جدول ۲ ضریب همبستگی مثبت و معناداری بین همه مؤلفه‌های متغیرهای معنویت در محیط کار (معنادار بودن، احساس همبستگی، همسویی با سازمان)، تعهد حرفه‌ای (عاطفی، مستمر، هنجاری، اعتماد) با سازمان، تعهد حرفه‌ای (عاطفی، مستمر، هنجاری) و توانمندسازی روان‌شناختی (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، اعتماد) معناداری، اعتماد) وجود داشت.

جدول ۳. شاخص‌های نکویی برازش مدل پیشنهادی

شاخص‌های برازش	X ²	df/X ²	p	RMSEA	DF	IFI	CFI	NFI	AGFI
مدل پیشنهادی	۸۳/۳۷	۲/۲۴	<۰/۰۰۱	۰/۰۵۱	۴۱	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۰

براساس نتایج جدول ۳ مشاهده می‌شود، نسبت خی دو به درجه آزادی ۳ و میزان RMSEA، ۰/۰۵۱ است. همچنین مقادیر IFI، CFI، NFI و AGFI نزدیک به یک است؛ در نتیجه مدل ارائه شده کمتر از ۳ و میزان RMSEA، ۰/۰۵۱ است. همچنین مقادیر IFI، CFI، NFI و AGFI نزدیک به یک است؛ در نتیجه مدل ارائه شده



شکل ۱. مدل پژوهش در تبیین روابط بین معنویت در محیط کار و تعهد حرفه‌ای با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	T	مقدار احتمال
تعهد حرفه‌ای ← به معنویت در محیط کار	۰/۵۶	-	۰/۵۶	۱۰/۳۳	<۰/۰۰۱
تعهد حرفه‌ای ← به توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۹۱	-	۰/۹۱	۲۳/۲۱	<۰/۰۰۱
توانمندسازی روان‌شناختی ← به معنویت در محیط کار	۰/۴۲	-	۰/۴۲	۸/۶۷	<۰/۰۰۱
تعهد حرفه‌ای ← معنویت در محیط کار با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۹	۵/۴۱	<۰/۰۰۱

ضریب مسیر مستقیم بین تعهد حرفه‌ای با معنویت در محیط کار مثبت و معنادار (β=۰/۵۶, p<۰/۰۰۱) و ضریب مسیر مستقیم تعهد حرفه‌ای با توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنادار (β=۰/۹۱, p<۰/۰۰۱) بود. ضریب مسیر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی با معنویت در محیط کار مثبت و معنادار (β=۰/۴۲, p<۰/۰۰۱) به دست آمد. همچنین ضریب مسیر غیرمستقیم تعهد حرفه‌ای با معنویت در محیط کار با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنادار

۴ بحث

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی علی معنویت در محیط کار براساس تعهد حرفه‌ای با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی انجام گرفت. تحلیل روابط ساختاری نشان داد، تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی به صورت مستقیم و معنادار بر معنویت در محیط کار

کارکنان اثر می‌گذارد. یافته‌های این پژوهش با نتایج میلیمان و همکاران (۴) و نصر اصفهانی و همکاران (۶) همسوست. در تبیین این یافته که تعهد حرفه‌ای، معنویت در محیط کار را پیش‌بینی می‌کند می‌توان گفت، تنها در سایه تعهد افراد، سازمان رنگ و جلوه واقعی به خود می‌گیرد و افراد می‌توانند بدون هرج‌ومرج و در کنار رعایت نظم و مقررات سازمان به اهداف خود نزدیک شوند (۱۲). تعهد عاملی است که برای برقراری روابط اجتماعی ضرورت دارد و روابط افراد با همدیگر بر پایه تعهد برقرار می‌شود؛ پس وجود تعهد حرفه‌ای در سازمان و افراد می‌تواند معنویت در محیط کار را افزایش دهد؛ لذا با متعهد بودن افراد انتظار می‌رود معنویت در محیط کار نیز بیشتر شود و می‌توان اظهار کرد، کارکنانی که تعهد حرفه‌ای آنان بیشتر است، در واقع معنویت در محیط کار آنان نیز بیشتر خواهد بود و تعهد حرفه‌ای باعث ارتقای معنویت در محیط کار می‌شود. درفش و همکاران نشان دادند، معنویت در محیط کار ارتباط مستقیم و مثبتی با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران دارد (۲۱). همچنین کبیری و همکاران دریافتند، ابعاد معنویت در محیط کار برای سازمان‌ها دارای فواید بسیاری است و بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (۲۲). یافته دیگر پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار توانمندسازی روان‌شناختی با معنویت در محیط کار بود که این یافته نیز با نتایج صیف و همکاران (۲۳) و موحد و عباسی (۲۴) و غریب‌زاده و علیزاده (۲۵) همسوست؛ برای مثال صیف و همکاران دریافتند، با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی بر نگرش میل به تغییر افراد، معنویت در محیط کار به‌طور غیرمستقیم بر نگرش میل به تغییر کارکنان تأثیر می‌گذارد (۲۳). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد، امروزه توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم در ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمان به‌شمار می‌آید. کارکنانی که توانمندسازی روان‌شناختی بیشتری دارند، دارای عزت‌نفس بیشتری هستند و خیلی راحت می‌توانند بر احساس درماندگی و ناتوانی خود در محیط کار غلبه کنند (۲۶). این افراد دارای انگیزه درونی زیادی هستند و فعالیت و مشارکت بیشتری در سازمان در مقایسه با دیگر افراد انجام می‌دهند. در نهایت بیان می‌شود، باتوجه به یافته‌های به‌دست‌آمده و تأیید شدن مدل فرضی پژوهشگر می‌توان در قالب چندین جلسه آموزشی راهکارهای افزایش توانمندسازی روان‌شناختی به کارکنان، افزایش تعهد حرفه‌ای در سازمان، ایجاد فرصت‌های مطلوب برای افزایش متغیرهای همگام با معنویت در محیط کار و آموزش مهارت‌های ارتباطی در سازمان را در اولویت

۵ نتیجه‌گیری

به‌طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد، تعهد حرفه‌ای به‌صورت مستقیم و نیز به‌طور غیرمستقیم باتوجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی با معنویت در محیط کار در ارتباط است؛ همچنین باتوجه به اثر معنادار تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی بر معنویت در محیط کار و امکان دست‌کاری و آموزش این متغیرها، نتایج این مطالعه دارای کاربردهایی برای ارتقای سلامت روان و پیشرفت کارکنان در سازمان است.

۶ بیانیه

تأییدیه اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دوره دکتری با تصویب دانشگاه آزاد اسلامی سندج است. با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش و کسب اجازه از افراد شرکت‌کننده در پژوهش، رضایت آن‌ها برای شرکت در پژوهش اخذ شد.

رضایت برای انتشار

این امر غیرقابل اجراء است.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که تضاد منافع ندارند.

منابع مالی

اعتبار برای انجام این پژوهش از منابع شخصی تأمین شده است.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان مشارکت کامل در پژوهش و نگارش مقاله داشته‌اند.

References

1. Borjjan M, Joghataei B. Standard haye monaseb sazi bana ha va mohit haye shahri baraye afrad daraye malooliyat [Standards for suitable buildings and urban environments for people with disabilities]. Tehran: State Welfare Organization Pub; 2009. [Persian]
2. Neal J, Biberman J. Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices. Journal of Organizational Change Management. 2004;17(1):7-10. <https://doi.org/10.1108/09534810410511260>
3. Purnamasari P, Amaliah I. Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015;211:827-35. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
4. Milliman J, Gatling A, Kim J (Sunny). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. Journal of Hospitality and Tourism Management. 2018;35:56-65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>

5. Mirzaei Tavakoli M, Shariatmadari M. The effect of spirituality at workplace and organizational commitment on job satisfaction of the staff of the supreme leader's representative office at universities. *Management in Islamic University*. 2015;4(9):59–76. [Persian] http://miu.nahad.ir/article_272.html?lang=en
6. Nasr Esfahani A, Amiri Z, Farokhi M, Seyfi M. The effect of the spirituality in the workplace on the social undermining with mediating role of organizational ethical climate (department social security of Isfahan as a case study). *Applied Sociology*. 2017;28 (2):17–37. [Persian] https://jas.ui.ac.ir/article_21430.html?lang=en
7. Kumar V, Kumar S. Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: an exploratory empirical assessment. *Int Rev Psychiatry*. 2014;26(3):344–51. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.924909>
8. Nasina MD, Doris KPP. The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matters? *Journal of Global Management*, 2011;2(2):216–26.
9. Kannan R, Pillai MP. An examination on the professional commitment of engineering college teachers. *International Business Management*. 2008;2:218–24.
10. Faraji R, Bashiri M, Yavari Y, Ebrahimi Konglou H. Predicting Job performance through employee's personality traits and occupational commitment: a study of east Azarbaijan youth and sport offices' staffs. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2016;3(2):187–204. [Persian]
11. Smith D, Hall M. An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants. *Behavioral Research in Accounting*. 2008;20(1):75–92. <https://doi.org/10.2308/bria.2008.20.1.75>
12. Mitchell R, Boyle B, Von Stieglitz S. Professional commitment and team effectiveness: a moderated mediation investigation of cognitive diversity and task conflict. *J Bus Psychol*. 2019;34(4):471–83. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9550-0>
13. Molanorouzi S, Arbabi H, Rezaei Z. The relationship between psychological empowerment and organizational citizenship behavior of physical education teachers in Golestan province: the mediating role of job satisfaction. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2017;4(2):77–88. [Persian] http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_3709.html?lang=en
14. Singh M, Sarkar A. Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*. 2019;42(4):521–38. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>
15. Guadagnoli E, Velicer WF. Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychol Bull*. 1988;103(2):265–75. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.2.265>
16. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Org Change Mgmt*. 2003;16(4):426–47. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
17. Hemmati Noudoost Guilani M, Hasanzadeh MS, Monzavi F. Investigating the relationship between workplace spirituality and organization-based self-esteem. *Organizational Behavior Studies*. 2015;4(1):51–74. [Persian] http://obs.sinaweb.net/article_14015.html?lang=en
18. Meyer JP, Becker TE, Vandenberghe C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *J Appl Psychol*. 2004;89(6):991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
19. Faraji R, Bashiri M, Yavari Y, Ebrahimi Kangloul H. Predicting Job Performance through Employee's Personality Traits and Occupational Commitment: A Study of East Azarbaijan Youth and Sport Offices' Staffs. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2016;3(2):187-204. DOI: [10.22044/shm.2016.836](https://doi.org/10.22044/shm.2016.836)
20. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Acad Manag Journal*. 1995;38(5):1442–65. <https://doi.org/10.5465/256865>
21. Teymournejad K, Sarihi Asfestani R. Effects of organizational learning on psychological empowerment, in the ministry of economic affairs and finance. *Management Studies in Development and Evolution*. 2010;20(62):37–59. [Persian] https://jmsd.atu.ac.ir/article_3663.html?lang=en
22. Darafash H, Golshanpour M. The relationship between spirituality in workplace with organizational health and principals organizational commitment of the high schools of Ahvaz. *School Administration*. 2018;6(2):123–42. [Persian] https://jsa.uok.ac.ir/article_60955.html?lang=en
23. Kabiri A, Ghalei A, Talebi M, Sheykhloo M. Relationship between dimensions of spirituality (as ethics) in the workplace with organizational health and organizational trust. *Ethics in Science and Technology*. 2019;14(2):83–91. [Persian] <http://ethicsjournal.ir/article-1-1451-en.html>
24. Seif MH, Rastegar A, Akbari E, Tajvaran M. A model for predicting attitude of desire to change based on components of spirituality in the workplace and organizational commitment in the oil pipelines and telecommunications company of Fars district. *Strategic Studies in The Oil and Energy Industry*. 2019;10(39):127–48. [Persian] <http://iieshrm.ir/article-1-679-en.html>
25. Movahhed A, Abbasi Z. The role of psychological empowerment in the prediction of psychological well - being in health care workers ran. *Healthcare Management*. 2019;10(1):53–65. [Persian] https://jhm.srbiau.ac.ir/article_14401.html?lang=en
26. Gharibzadeh R, Alizadeh S. Modeling the relationship between spirituality in the workplace and job excitement with the role of mediating psychological empowerment. *Rooyesh*. 2018;7(7):299–320. [Persian] <http://frooyesh.ir/article-1-851-en.html>
27. Petchsawang P, Duchon D. Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2012;9(2):189–208. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>