ارائه الگوی معنویت در کار، التزام شغلی و هوش معنوی مدیران مدارس دولتی شهر ایلام

علی یاسینی[۱] یسرا پناه[۲] امین پناه[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۰۸ پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۹/۰۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش تاثیر معنویت در کار بر التزام شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی متغیر هوش معنوی انجام شد. پژوهش حا ضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری دادهها تو صیفی از نوع همب ستگی و به طور خاص از نوع الگویابی علی ا ست. کلیه مدیران مدارس دولتی شهر ایلام جامعه آماری پژوهش را ت شکیل داده اند. به این منظور از میان ۴۰۰ مدیر مدر سه، ۱۲۵ نفر بصورت تصادفی طبقهای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند و در نهایت با حذف اطلاعات ناقص اطلاعات ۱۱۳ نفر از مدیران تحلیل شد. جهت جمع آوری داده ها از سه پر س شنامه ا ستاندارد معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، هوش معنوی عبداله زاده و همکاران (۱۳۸۷)، و التزام شغلی شافلی و باکر (۲۰۰۳) استفاده شد که روایی آن از طریق روایی محتوایی و پایایی آنها با ا ستفاده از آلفای کرونباخ سنجیده شد و مورد تایید قرار گرفت. جهت آزمون الگوی مفروض پژوهش از نرم افزار لیزرل ا ستفاده شد و نتایج نشان داد که معنویت در کار با قدرت و توان بالایی بر هوش معنوی تاثیر دارد. معنویت در کار با توان قوی تر از تاثیر بر هوش معنوی، توان سته ا ست بر التزام شغلی تاثیر معناداری بگذارد. هوش معنوی با توانی به اندازه ۰/۴۹ توان سته ا ست بر التزام شغلی تاثیر بگذارد. در نهایت نقش میانجی هوش معنوی در ارتباط بین معنویت در کار و التزام شغلی مورد برر سی قرار گرفت نتایج نشان داد که مسیر مستقیم معنویت به التزام برابر با ۰/۷۵ و مسیر غیر مستقیم و با واسطه گری هوش معنوی برابر با ۰/۲۵ می باشد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی هم به صورت م ستقیم و هم به صورت غیر م ستقیم بر التزام شغلی تاثیر معناداری دارد اما درجه تاثیر مستقیم آن بیشتر از تاثیر غیرمستقیم است.

واژههای کلیدی: هوش معنوی، معنویت در کار، التزام شغلی، سازمان مدارس دولتی

۱ استادیار دانشگاه ایلام – – دانشگاه ایلام. دانشکده ادبیات. گروه مدیریت

۲ کارشناسی ارشد دانشگاه خوارزمی – – دانشگاه خوارزمی. گروه مدیریت و برنامه ریزی

۳ کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی – – دانشگاه شهید بهشتی. گروه مدیریت و برنامه ریزی

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

مقدمه

در هر سازمانی محور اساسی کیفیت زندگی کارکنان را ماهیت، ویژگی‌ها و شرح شغلی که ایشان در آن بکار گرفته شده اند، تشکیل می‌دهد و رضایت کارکنان از کیفیت و شیوه کارشان با کیفیت و میزان رضایت آنها از زندگی شخصی مرتبط است (Vance, ۲۰۰۶). کارکنان همواره تمایل دارند نسبت به تجارب شغلی خود احساسات مثبتی داشته باشند که این امر به نوبه خود رضایت شغلی و التزام شغلی آنها را موجب می‌شود. علاوه بر رضایت شغلی و التزام شغلی، نشانگرهایی وجود دارند که ارتباط نزدیکی با فهم، آگاهی و تجارب کاری کارکنان دارند. یکی از مهمترین این نشانگرها التزام شغلی کارکنان است که نسبت به نشانگرهای نگرش شغلی (رضایت و تعهد) مقیاس باثبات‌تری جهت درک تجارب شغلی کارکنان فراهم می‌آورد (سیدجوادین، رهنورد، پورولی، ۱۳۹۱).

سازه التزام شغلی، یکی از سازه‌های مهمی که اخیراً توجه روانشناسان را به خود جلب کرده است. این سازه می‌تواند متمایز کننده نیروی انسانی یک سازمان از دیگر سازمان‌های رقیب باشد (خسروی، نوه ابراهیم، عسگریان، ۱۳۹۵). این امر بدان معناست که التزام شغلی، سازه ای بسیار مهم و کلیدی است که مزیت و برتری رقابتی را به همراه دارد (استوارت و براون؛ نقل از زارعی، ۱۳۹۴). با توجه به نقش کلیدی التزام شغلی در سازمانها، امروزه این امر به اثبات رسیده است که التزام شغلی و التزام شغلی بطور متوسط و مثبتی با یکدیگر مرتبط می‌باشند و کارکنان با نگرش مثبت در مقایسه با افرادی که نگرش منفی به کار و زندگی دارند، تمایل بیشتری به التزام به کار و زندگی دارند و دیرتر از کار ناخشنود می شوند (Judge, Vianen, & Pater, ۲۰۰۴).

به لحاظ تبارشناسی، التزام شغلی به میزان انرژی، دلبستگی شغلی و اثر بخشی حرفه‌ای اشاره دارد که به وسیله ابعادی همچون "نیرومندی و فعالیت، وقف کردن خود، و جذب و هویت" مشخص می‌شود (Singh, ۲۰۱۹). برخی دیگر از محققان، التزام شغلی را به عنوان حالت مربوط به کار مثبت که بوسیله سه بعد توان (نیرو)، فداکاری و جذب مشخص شده است، معنی‌کرده‌اند (Richardson, ۲۰۱۹). التزام کارکنان به ترکیب و ساختار متمایز و منحصر به فرد شناختی، احساسی و نیز اجزاء رفتاری اشاره دارد مه البته با عملکرد نقش مرتبط است (Wen, Gu, & Wen, ۲۰۱۹). التزام شغلی کارکنان در واقع مشارکت عاطفی و احساسی بلند مدت کارکنان را شامل می شود و نسبت به بیشتر احساسات کارکنان، از قبیل رضایت شغلی و التزام شغلی، به نوعی از اولویت برخوردار بوده و محل رجوع می باشد (Bhattacharya & Mukherjee, ۲۰۰۹). التزام شغلی شامل نگرشی مثبت از سوی کارکنان نسبت به سازمان و ارزش های آن است. بر این اساس التزام شغلی به خصیصه ای اشاره داد که شامل تعهد ذهنی، عاطفی، و وابستگی کارکنان نسبت به شغل و نقش‌های آن می باشد (Robinson, ۲۰۰۴).

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

التزام شغلی و تعهد کارکنان تحت تاثیر عوامل درون و برون سیستمی است. از جمله مهمترین متغیر درون سیستمی موثر بر التزام شغلی، متغیر معنویت در محیط کار است (میرزایی توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴). در این خصوص، شواهد تجربی رابطهٔ مثبتی را بین معنویت محیط کار با متغیرهایی همچون التزام شغلی، التزام شغلی، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان داده اند (حسنی و همکاران، ۱۳۹۱، آذری و همکاران، ۱۳۹۳؛ اشرفی و حسین پور، ۱۳۹۳). با توجه به موارد فوق می توان اذعان داشت که التزام شغلی کارکنان تحت تاثیر معنویت در کار قرار دارد و پژوهش های گذشته نیز دال بر این ادعاست (Fabricatore, ۲۰۰۰؛ Yousef, ۲۰۰۱; Lizano, Godoy, &Allen, ۲۰۱۹؛ صداقتی فرد و خلج اسدی، ۱۳۹۰؛ قمری، ۱۳۹۰؛ اشرفی و حسین پور، ۱۳۹۳، آذری و همکاران، ۱۳۹۳؛ صانعی و همکاران، ۱۳۹۲). طبق شواهد، قلمرو سازمان و مدیریت هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی، تحت تاثیر عوامل قدرتمند فراساختاری و فراسازمانی قرار دارند. به همین دلیل، از مباحث عمده در مدیریت و سازمان در قرن اخیر، مباحث خدا در سازمان، اخلاق، معنویت کارکنان و... است و به همین خاطر، امروزه بعنوان عنصری اساسی و لازم در سازمان و محیط کار توسط محققین شناخته شده است (مرزآبادی، هوشمندجا، پورخلیل، ۱۳۹۲).

علاوه بر متون و ادبیات مدیریت، در فرهنگ اسلامی نیز معنویت در کار دارای تعریف خاصی است. معنویت در محیط کار در فرهنگ اسلامی، در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح می‌شود. اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و ... تشویق می‌کند. از دیدگاه اسلام، یک مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد. حدود و ثغور معنویت این فرد را، دین وی معین می کند و نوع ارتباط چهارگانهٔ یک فرد مسلمان؛ یعنی ارتباط با خدا، خویشتن، دیگران و محیط، بر اساس آموزه ها و تعالیم دینی معین می شود (زارعی، ۱۳۹۴).

معنویت در کار دارای سه عنصر اصلی شامل "زندگی باطنی، کارمعنی دار، اجتماعی بودن" می باشد. بر این اساس معنویت در کار درباره جستجو برای یک فرصت در کار جهت اثبات و نشان دادن بسیاری از جنبه های شخصیت انسانهاست. معنویت در کار شامل رجوع به زندگی درونی نظیر درک نیروی خدائی و چگونگی استفاده از آن جهت زندگی بیرونی آنهاست. بنابراین کار با معنی هنگامی اتفاق می افتد که کارمندان تشخیص دهند که کار آنها دارای مفهوم است یا هدف برای زندگی را درک کنند و اجتماع به چگونگی ارتباط مردم با یکدیگر دلالت دارد (Abdul Rani, Abidin, Ab Hamid, ۲۰۱۳).

شواهد و قرائن نشان داده اند که معنویت در کار به طور مستقیم اثر قابل ملاحظه ای بر التزام شغلی ندارد، هر چند این میزان تاثیر معنادار گزارش شده است اما معنویت در محیط کار به طور غیرمستقیم و از طریق متغیرهای ساختاری و فراساختاری اثر بزرگتر و معنادارتری بر بروندادهای عملکرد شغلی و رفتارهای شغلی کارکنان (مانند التزام شغلی) دارد (زارعی، ۱۳۹۴؛ زین

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

آبادی، یاسینی، میرهادیان، ۱۳۹۴؛ تابان و همکاران، ۱۳۹۳). از جمله متغیرهای مهم که ارتباط نزدکی با معنویت در کار دارد، هوش معنوی است.

فردی که دارای هوش معنوی بالایی است، نگاهش به مردم به عنوان بندگان خدا نگاهی سرشار از احترام است و ملاکش در برتری افراد، جایگاه اجتماعی افراد نیست، بلکه تقوا را ملاک انتخاب انسان ها در پیشگاه خدای متعال می‌داند. معنویت نیز به عنوان مهم‌ترین جنبه‌ای انسانی در نظر گرفته می‌شود و عدم شناخت معنای زندگی نیز باعث شده است به معنویت بیش از پیش توجه شود زیرا هوش منطقی و عاطفی برای شناخت معنای زندگی کافی نیست، بلکه باید از هوشی که ماورای انواع هوش‌های معمول‌تر است، استفاده کرد (خلیلی حسین آبادی، خلیلی چولرستانی، مختار درخشان، ۱۳۹۴). تعهد به سازمان، حضور به موقع در محیط کار، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در محیط کار، تعهد نسبت به شغل و سازمان نمونه‌هایی از پیامدهای وجود هوش معنوی و حضور معنویت چرخه حیات سازمانی است (Zamani &Karimi , ۲۰۱۵).

با توجه به مطالب فوق می توان اذعان داشت که معنویت در کار از طریق متغیرهای درون سازمانی بر التزام شغلی دارای اثر معنادار غیر مستقیم است و از جمله متغیرهای درون سازمانی که نقش می تواند در ارتباط بین معنویت در کار و التزام شغلی نقش میانجی داشته باشد، متغیر هوش معنوی است که مطالعه حاضر قصد دارد این رابطه را در قالب یک الگوی علّی مورد مطالعه قرار دارد. می توان بیان داشت که اهمیت پژوهش حاضر به دلایل متعددی است. در نگاه اول باید ذکر نمود که متاسفانه، مطالعات تجربی اندکی، نقش میانجی هوش معنوی را در ارتباط بین معنویت در کار و التزام شغلی بررسی کرده اند. مطالعه حاضر الگویی (الگوی ۱) را جهت کشف ارتباط بین متغیرهای فوق الذکر ارائه نموده و آزمون می‌نماید. بر این اساس، مطالعه حاضر قصد دارد که شکاف دانشی و بینشی در خصوص ارتباط بین سه متغیر فوق را از طریق دستیابی به سه هدف تقلیل دهد: ***اول:*** مطالعه حاضر به ادراکات مبهم بوجود آمده در خصوص کاربردهای منحصربفرد عناصر فردی معنویت در کار و هوش معنوی در کسب بروندادهای عملکرد شغلی گروهی و فردی پاسخ می‌دهد. و با مفهوم سازی متغیرهای پژوهش دیدگاه‌های نظری جدیدی را برای پژوهش‌های آتی فراهم می‌آورد. ***دوم:*** پرداختن به ارتباط بین معنویت در کار، هوش معنوی و التزام شغلی و درک چگونگی این ارتباط، در پژوهش حائز اهمیت است، زیرا با درک این ارتباط، روابط علّی جدیدی در خصوص متغیرهای سه گانه پژوهش شکل می‌گیرد. ***نهایتا:*** پژوهش حاضر با ارائه الگوی مفهومی تلاش دارد مسیر اثر گذاری معنویت در کار بر التزام شغلی را توجیه و تبیین معنادار کند و بدین منظور الگوی مفروض ۱ برای پژوهش حاضر ارائه شده است.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

پیشینه پژوهش

یافته‌های پژوهشی جورکویکز و جیاکالون (۲۰۰۴) نشان داد که معنویت در محیط کار از عوامل ایجاد کننده التزام شغلی، مشارکت شغلی، رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی است. دوچون و پلوامن (۲۰۰۵) در پژوهش خود دریافتند که بین احساس ارزشمندی در کار (بعد معنویت در کار) و با التزام شغلی وعملکرد فردی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. بیگزاده و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که رابطه مثبت، مستقیم و معناداری بین معنویت در کار با کارایی، اثربخشی، تعهد و التزام به شغل وجود دارد. همچنین یافته های کرشیناکومار و نک (۲۰۰۲) نشان دادند که رابطه معناداری بین معنویت در کار با تعهد و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. نتایج پژوهش گودرزی و کریمی ارضی (۱۳۹۱) نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت در کار و التزام شغلی وجود دارد.

نتایج پژوهش پروین، محمدی، شیربیگی و لطفی نژاد (۱۳۹۳) نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت سازمانی و التزام شغلی می باشد و میانگین نمرات کلی معنویت سازمانی، همسو با اهداف سازمان می باشد و تعهد مداوم مردان بالاتر از زنان بود. بررسی سایر فرضیات نشانگر آن است که بین ابعاد معنویت سازمانی و التزام شغلی رابطه وجود دارد. طبق تحلیل رگرسیون ابعاد احساس همبستگی با همکاران و همسویی با اهداف سازمان از ابعاد معنویت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت تعهد عاطفی بودند و بعد احساس همبستگی با همکاران، تعهد مداوم را پیش‌بینی می‌کرد. نمرات کلی معنویت سازمانی هم پیش‌بینی کننده مثبتی برای تعهد هنجاری می باشد.

کریمی ثانی و احیایی (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای با موضوع رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و التزام شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر نشان دادند که معنویت به تنهایی با التزام شغلی رابطه معناداری دارد. همچنین نشان دادند که تعامل بین معنویت و عملکرد خانواده و خرده مقیاسهای آن، با التزام شغلی به ویژه التزام شغلی عاطفی رابطه معناداری دارد. پژوهش انجام شده توسط رضایی‌منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) که بررسی رابطه بین معنویت و التزام شغلی را مورد مطالعه قرار داده بودند نشان داد که حضور معنویت در محیط کاربر بهبود التزام شغلی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده و همچنین، حضور معنویت در محیط کاربر بهبود تعهدعاطفی و تعهدهنجاری مدیران و کارکنان فرودگاه اثرگذار بوده، اما بر بهبود تعهد مداوم ایشان اثرگذار نبوده و هیچگونه رابطه معناداری مشاهده نگردید.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

پژوهشی که توسط یزدانی، نجف آبادی و سلیمی (۱۳۸۹) با موضوع بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت‌سازمانی و پیامدهای معنویت در بین ۳۳۵ نفر از کارکنان اداره آب و فاضلاب شهر تهران انجام شد نشان داد که معنویت بر روی رضایت شغلی، التزام شغلی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

مطالعه انجام شده به وسیله لواسانی،کیوان زاده، ارجمند (۱۳۸۷) انجام شد که هدف پژوهش بررسی میزان و رابطه ی معنویت، استرس شغلی، التزام شغلی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران بود. نتایج نشان داد که پرستاران رضایت شغلی کم و درعین حال التزام شغلی متوسط و بالاتر از متوسط و همچنین احساس معنوی و مراقبت معنوی بالا و استرس شغلی بالاتر از متوسط داشتند. علاوه بر این، معنویت، التزام شغلی و استرس شغلی پیش‌بین‌های معناداری برای رضایت شغلی پرستاران بودند.

نئام و مالیک (۲۰۱۱) نقش معنویت و رضایت شغلی را در التزام شغلی بین معلمین سه موسسه عمومی و پنج موسسه خصوصی آموزشی در پاکستان بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که هر پنج بعد معنویت با التزام شغلی رابطه مستقیم و معناداری دارد. درحالیکه سه بعد از ابعاد معنویت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. پژوهش انجام شده توسط خیفر، جندقی، شجاعی (۲۰۱۰) با موضوع رابطه بین معنویت و التزام شغلی و تعهد حرفهای نشان داد که رابطه بین معنویت در محیط کار و التزام شغلی وجود دارد. پژوهشی تحت عنوان تأثیر رابطه معنویت در محیط کار با التزام شغلی توسط ریگو و کانها (۲۰۰۸) بروی ۱۱۳ کارمند از ۳۰۳ سازمان انجام شد، یافته‌ها نشان داد که هر پنج بعد معنویت سازمانی به ترتیب ۴۳، ۱۶و ۷ درصد از واریانس را برای سه بعد التزام شغلی (عاطفی، مداوم، هنجاری) پیش‌بینی کرد. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند احساس می‌کنند که به‌صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس اینکه سازمان به تنها به عنوان یک‌ابزار نگاه می‌کند کاهش می‌یابد.

با توجه به مسائلی که مطرح شد، هدف این پژوهش از یک سو بررسی ارتباط بین معنویت در کار و التزام شغلی با توجه به نقش میانجی هوش معنوی و از سوی دیگر آزمون الگوی مفروض پژوهش (الگوی ۱) به منظور بررسی نحوه برازندگی و بررسی معناداری اثرات مستقیم و غیر مستقیم آن می باشد. برای تحقق این اهداف، فرضیه‌های پژوهشی‌ذیل مطرح شده است: ۱) معنویت در کار بر التزام شغلی تاثیر معناداری دارد. ۲) معنویت در کار بر هوش معنوی تاثیر دارد. ۳) معنویت در کار از طریق هوش معنوی بر التزام شغلی تاثیر معناداری دارد.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. همچنین این پژوهش در زمره پژوهش های همبستگی از نوع الگویابی علی قرار دارد. کلیه مدیران مدارس دولتی شهر ایلام در شهرستان شهر ایلام جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده اند. به این منظور از میان ۴۰۰ نفر، ۱۲۵ نفر بصورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند و در نهایت با حذف اطلاعات ناقص اطلاعات ۱۱۳ نفر از مدیران تحلیل شد. از این تعداد ۴۵ درصد زن و ۵۵ درصد مرد بوده اند. ۱۹ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۵۱ درصد کارشناسی و ۳۰ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. ۱۳ درصد دارای سابقه‌ی ۱ تا ۲ سال، ۱۰ درصد دارای سابقه‌ی ۳ تا۵ سال، ۱۴ درصد دارای سابقه‌ی ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳ درصد دارای سابقه‌ی ۱۱تا ۲۰ سال و ۴۰ درصد دارای سابقه‌ی بیش از ۲۰ سال بودند.

در این پژوهش برای بررسی ویژگیهای روان‌سنجی ابزارها از روش آلفای کرونباخ (برای بررسی پایایی) و تحلیل عاملی تأییدی (برای بررسی روایی سازه) در جدول ۲ استفاده شده است. همچنین برای پاسخ به سؤال۱پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. قبل از کاربست این آزمون در پاسخ به این سؤالات، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها استفاده شده است. همچنین در پاسخ به این سؤال، از طیف چهارگانه نانلی (۱۹۹۹، به نقل از یاسینی، ۱۳۸۹) (میانگین تا ۱/۹۹ نامطلوب، میانگین ۲ الی ۲/۹۹ نسبتاً نامطلوب، ۳ الی ۳/۹۹ نسبتاً مطلوب، و میانگین ۴ الی ۵ مطلوب) برای قضاوت در خصوص وضع موجود متغیرها و گویه ها استفاده شده است. همچنین میانگین وضع موجود متغیرها و گویه ها با عدد ۳ (به عنوان میانگین جامعه) مقایسه شده است. در نهایت برای پاسخ به سؤال ۲ و ۳ (با رعایت مفروضه‌ها) از «الگویابی معادلات ساختاری» استفاد شده است. قبل از این روش آماری مفروضه های این روش بررسی شده است. جهت بررسی وجود رابطه خطی میان متغیرها از ماتریس‌همبستگی، جهت‌بررسی استقلال خطاها از آماره دوربین واتسون و همچنین جهت بررسی همخطی چندگانه، از شاخص وضعیت، مقادیر ویژه، ضرایب تولرانس و عامل تورم واریانس استفاده شده است. لازم به ذکر است که در مرحله تحلیل عاملی تأییدی و بررسی چگونگی برازش الگوی پژوهش از شاخص‌های خی‌دو (به شرط عدم معناداری)، خی‌دو تقسیم بر درجه آزادی (کمتر از ۲)، برازش مقایسه‌ای (بین ۰/۹ تا ۱)، نیکویی برازش (بین ۰/۹ تا ۱)، نیکویی برازش انطباقی (بین ۰/۹ تا ۱) و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (کمتر از ۰/۰۶) استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده PASW Statstic۱۸ و LISREL بوده است. برای اندازه گیری متغیرهای ۳ گانه از ۳ پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه التزام شغلی (UWES): جهت سنجش متغیر التزام شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد شافلی و باکر (۲۰۰۳) استفاده شده است. ابزار مذکور التزام شغلی کارکنان را با استفاده از ۱۷ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد. این ابزار

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

دارای سه خرده مقیاس توجه (۵ گویه)، فداکاری (۶ گویه)، جذب (۶ گویه) می باشد. جهت سنجش پایایی از روش لوپ استفاده شد و همبستگی تک تک گویه ها با همبستگی نمره کل متغیر، بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شد و نشان از پایایی مناسب ابزار فوق است. همچنین برای محاسبه روایی از روایی محتوایی با احتساب نظرات خبرگان استفاده شد و روایی گویه ها به لحاظ روانی، سلاست و شفافیت مفهومی هر گویه تایید شد. لازم به ذکر است که تعداد خبرگان مورد استفاده در این بخش ۹ نفر بوده اند که تعداد ۶ نفر آنها استادیار و ۳ نفر دانشیار در حوزه های مدیریت دولتی و مدیریت بازرگانی بوده اند.

ب) پرسشنامه هوش معنوی: برای سنجش متغیر هوش معنوی از پرسشنامه استاندارد عبداله زاده، کشمیری، عرب عامری (۱۳۷۸) استفاده شده است. ابزار فوق دارای ۳۰ گویه و دو مولفه زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی (۱۸ گویه) و درک ارتباط با سرچشمه هستی (۱۲ گویه) می باشد. پاسخ دهندگان در این آزمون به گزینه کاملا مخالفم نمره یک، مخالفم دو، به حدودی سه، موافقم چهار و به کاملا موافقم نمره پنج داده می دهند. جهت سنجش پایایی از روش لوپ استفاده شد و همبستگی تک تک گویه ها با همبستگی نمره کل متغیر، بالاتر از ۰/۸۰ گزارش شد و نشان از پایایی مناسب ابزار فوق است. همچنین برای محاسبه روایی، از روایی محتوایی با احتساب نظرات خبرگان استفاده شد و روایی گویه ها به لحاظ روانی، سلاست و شفافیت مفهومی هر گویه تایید شد.

ج) **پرسشنامه معنویت در کار:** جهت سنجش متغیر معنویت در کار از پرسشنامه استاندارد میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده است. ابزار فوق دارای ۲۰ گویه و سه خرده مقیاس معنادار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۷ گویه) و همسویی با ارزشهای سازمان (۷ گویه) می باشد جهت سنجش پایایی از روش لوپ استفاده شد و همبستگی تک تک گویه ها با همبستگی نمره کل متغیر، بالاتر از ۰/۷۸ گزارش شد و نشان از پایایی مناسب ابزار فوق است. همچنین برای‌محاسبه-روایی‌از روایی محتوایی با احتساب نظرات‌خبرگان استفاده شدو روایی گویه ها به لحاظ روانی، سلاست و شفافیت مفهومی هر گویه تایید شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱ نشـان دهنده میانگین، انحراف معیار و سـایر معیارهای آمار توصـیفی برای متغیرهای پژوهش می باشـد. میانگین میزان معنویت در کار برابر ۳/۵۸ بوده و انحراف معیار آن برابر ۱/۲۰ می باشـــد. میانگین میزان هوش معنوی کارکنان برابر ۳/۴۰ بوده و انحراف معیار آن برابر ۱/۲۱ می‌با شد. میانگین میزان التزام شغلی کارکنان برابر ۳/۲۶ بوده و انحراف معیار آن

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

برابر ۱/۲۴ می باشد. همچنین میانگین منابع فردی التزام شغلی کارکنان برابر ۳/۲۲ بوده و انحراف معیار آن برابر ۱/۲۶ می باشد و نیز میانگین منابع شغلی التزام شغلی کارکنان برابر ۳/۳۱ بوده و انحراف معیار آن برابر ۱/۲۴ می باشد. (جدول ۱).

نتایج تحلیل عاملی تأییدی

بر اساس پیشنهاد فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مقدار بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده شده بایستی بزرگتر از ۰/۵ باشد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش در زیر ترسیم شده است. به منظور تأیید ساختار عاملی متغیرهای پژوهش و آزمون قدرت و معناداری سهم هریک از سه متغیر مشاهده شده در اندازه‌گیری متغیر نهفته برونزا و درونزا، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. با انجام این تحلیل، مهمترین پارامترهای اندازه‌گیری، به شرح جدول ۲ مشخص شدند.

مقادیر بارهای استاندارد شده در تمام متغیرهای جدول فوق، نشان دهنده وجود همبستگی بالا بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای نهفته می باشد. بر این اساس می توان اذعان داشت بارهای استاندارد شده، توان بالای متغیرهای مشاهده شده روی متغیر نهفته برونزا را نشان می دهد. همچنین برای بررسی معنی داری بارهای عاملی می توان بارهای عاملی استاندارد نشده (b) را با خطای استاندارد هر بار عاملی، مقایسه کرد. زمانیکه بارهای عاملی استاندارد نشده حداقل دو برابر مقدار خطای استاندارد باشند، در اینصورت تخمین انجام گرفته در سطح ۰/۰۵ معنی دار خواهد بود (کلانتری، ۱۳۸۸: ۲۱۱). نتایج بدست آمده نشان می دهد که بارهای عاملی تمام ابعاد معنویت در کار معنی دار می باشد. علاوه بر معنی داری این بارهای عاملی، مقادیر R^2 محاسبه شده برای خرده مقیاس های تمامی متغیرها، نیر نشان می دهند که تمامی ابعاد دارای R^2 بالایی هستند و این ابعاد از برازندگی قابل قبولی در الگو برخوردارند. همچنین مقادیر t بزرگتر از ۲ و پائین بودن ضرایب خطای معیار هر کدام از ابعاد هر متغیر، حاکی از معناداری تمام آنهاست. بنابراین، این خرده مقیاس های مطرح شده برای هر متغیر، توانسته‌اند، با توان بالا، با خطای پائین و بصورت معنادار، متغیر نهفته برونزای معنویت درکار، التزام شغلی و هوش معنوی را اندازه‌گیری نمایند. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های مطلق مطلوب هستند و برازش مناسب الگوی اندازه‌گیری متغیر نهفته درونزای التزام شغلی، معنویت در کار و هوش معنوی را با داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهند. به این ترتیب می‌توان گفت که پرسشنامه التزام شغلی با ۲۹ گویه و ۳ خرده مقیاس، و پرسشنامه معنویت در کار با ۲۰ سوال و ۳ خرده مقیاس ساختاری سه عاملی و با قدرت تبیین‌کنندگی بالا دارند و این ۳ عامل، با توجه به تحلیل عاملی تأییدی، با توان بالایی، متغیر نهفته درونزای التزام شغلی و برونزای معنویت در کار را مورد اندازه‌گیری قرار داده‌اند.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

آزمون الگو مفروض پژوهش

جهت بررسی رابطه خطی میان متغیرهای پژوهش از ماتریس همبستگی استفاده شده است که در جدول ۳ به آن اشاره شد. جهت بررسی استقلال خطاها از آماره دوربین واتسون (DW) استفاده شد که مقدار آماره مذکور بایستی بین ۱/۵و ۲/۵ باشد (مومنی، ۱۳۸۷). مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۴ بوده و از آنجایی که این مقدار بین ۱/۵و ۲/۵ قرار دارد، پس فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها (استقلال خطاها) رد نمی شود و می توان از رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده کرد. همچنین جهت بررسی همخطی چندگانه، از شاخص وضعیت، مقادیر ویژه، ضرایب تولرانس و عامل تورم واریانس استفاده شده است. شاخص های مذکور در جدول ۳ گزارش شده اند. در نهایت با توجه به حجم نمونه پایین (n=۱۱۳) برای بررسی نرمال بودن توزیع داده از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شده است (زین آبادی و همکاران، ۱۳۹۴).

هر چقدر مقدار تولرانس کم باشد، مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می‌شود. عامل تورم واریانس هم عکس تولرانس بوده و زیاد بودن آن نامناسب بودن معادله رگرسیون و الگو مسیر را نشان می‌هد. عامل تولرانس باید کمتر از ۱ باشد در این پژوهش، کلیه مقادیر تولرانس کمتر از ۱ می باشند. (جدول ۳)

عامل تورم واریانس هم نباید بیشتر از ۱۰ باشد. در این پژوهش مقادیر همگی کمتر از ۱۰ می باشند، لذا الگو مسیر برای پیش بینی مناسب می باشد. شاخص های وضعیت با مقادیر بیشتر از ۱۵ نشان دهنده احتمال هم خطی بین متغیرهای پیش بین می باشد و مقدار بیشتر از ۳۰ بیانگر مشکل جدی در استفاده از متغیرها برای تحلیل مسیر در وضعیت موجود آن است. جهت اطمینان از وجود عدم هم خطی در ادامه نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون شاپیرو ـ ویلک مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که تمامی مقادیر سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد و نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. با رعایت مفروضه‌های تحلیل مسیر، در زیر به برازش الگو و آزمون فرضیه‌های متناظر پرداخته می‌شود. (الگوی ۲).

همانطور که در الگوی ۳ مشاهده می‌شود، مسیرهای مستقیم معنویت در کار به هوش معنوی و التزام شغلی به لحاظ آماری معنادار می باشند. در الگوی فوق مشاهده می‌شود که بین معنویت در کار و هوش معنوی، ($t=\beta$، ۳۱/۹=۰/۵۱) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و این رابطه از نظر آماری در سطح $P<۰.۰۵$ معنادار می باشد. همچنین بین معنویت در کار و التزام شغلی (β =۰/۷۵، t =۱۰/۹۵) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و این رابطه به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. شاخص‌های نیکویی برازش (خی‌دو (X^2) برابر با ۱۳/۷۸، سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰، نسبت خی‌دو بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

۱/۹۶، تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA) برابر با ۰/۰۵۳، تعدیل‌شدهٔ نیکویی برازش (AGFI) برابر با ۰/۸۹۳، برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۱) برای الگوی مفروض حاکی از مناسب بودن الگوی برازش شده دارند.

نتایج فرضیه‌های پژوهش

برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، از یافته های الگوی برازش شده استفاده شده است. یافته ها به شرح زیر می باشد.

فرضیه اول: معنویت در کار اثر مستقیم ومعناداری بر هوش معنوی دارد.	جهت برر سی اثر م ستقیم و معنادار معنویت در کار بر معنویت در کار، نیاز ا ست که به ضریب ا ستاندارد β (مقدار بتا) و مقدار t توجه شود. همانگونه که در الگوی ۳ م شاهده می شود مقدار ضریب پارامتر ا ستاندارد β برابر با ۰/۵۱ و مقدار t برابر با ۹/۳۱ می باشد. از آنجایی که مقدار t در سطح ۰/۰۵ معنادار است، بنابراین معنویت در کار اثر مستقیم و معناداری بر هوش معنوی دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که معنویت در کار با توان بالا و بصورت معنادار و مستقیمی بر هوش معنوی تاثیر می‌گذارد.
فرضیه دوم: معنویت در کار اثر مستقیم و معناداری بر التزام شغلی دارد.	همانگونه که در الگوی ۳ مشاهده می شود مقدار ضریب پارامتر استاندارد β برابر با ۰/۷۵ و مقدار t برابر با ۱۰/۹۵ می باشد. از آنجایی که مقدار t در سطح ۰/۰۵ معنادار است، بنابراین معنویت در کار اثر مستقیم و معناداری بر التزام شغلی دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که معنویت در کار بصورت معنادار و مستقیمی بر التزام شغلی تاثیر می گذارد.
فرضیه سوم: هوش معنوی اثر مستقیم و معناداری بر التزام شغلی دارد.	مقدار ضریب پارامتر استاندارد (β=۰/۴۹) و مقدار t برابر با ۷/۸۶، نشان می دهد که هوش معنوی با توان نسبتاً بالا بر التزام شغلی اثر مستقیم دارد و این اثر به لحاظ آماری معنادار است.

اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل نهفته متغیر برونزا بر متغیرهای نهفته درونزا

همانگونه که در جدول ۴ م شخص ا ست، مقادیر t برای تمامی اثرات م ستقیم متغیر نهفه برونزا بر متغیرهای نهفته درونزا بی شتر از مقدار ۲ بوده و به لحاظ آماری معنادار ا ست. بی شترین تاثیر مربوط به اثر م ستقیم معنویت در کار بر التزام شغلی ($\beta_{=}$ ۰/۷۵) و ضعیف ترین تاثیر مربوط به تاثیر معنویت در کار بر هوش معنوی ($\beta_{=}$ ۰/۵۱) می باشد. اگر چه درجه تاثیر متغیر نهفته برونزای معنویت در کار بر متغیرهای نهفته درونزا متفاوت می باشد، اما این متغیر با خطای تقریباً یکسانی توانسته ا ست که بر متغیرهای نهفته درونزا بطور مستقیم مؤثر واقع شود. پارامترهای مربوط به اثر غیر مستقیم متغیر نهفته برونزا بر متغیرهای نهفته درونزا نیز در جدول ۴ گزارش شده است. علاوه بر اثر مستقیم و معنادار، معنویت در کار بر

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

متغیرهای نهفته درونزا، اثر غیرمستقیم و معناداری بر متغیرهای نهفته درونزا داشته است. همانطوری که جدول فوق نشان می دهد، اثر غیرمستقیم معنویت در کار بر التزام شغلی (β=۰/۲۵) به لحاظ آماری نسبتاً قوی و به لحاظ آماری معنادار است (جدول ۴).

در جدول ۴، مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها، اثرات کل را تشکیل می‌دهد. پارامترهای مربوط به اثر کل متغیر نهفته برونزا بر متغیرهای نهفته درون زا، در جدول ۴ گزارش شده است. همانگونه که در جدول فوق مشخص است، اثرات کل معنویت در کار بر دو متغیر نهفته درونزا، با خطای معیار پائین، معنادار است. همچنین تمامی مقادیر t در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار می باشد. در بین این اثرات، اثر کل معنویت در کار بر التزام شغلی قویترین اثر (β=۰/۴۶)، و پس از آن اثر کل بر هوش معنوی (β=۰/۴۴) قرار دارد.

اثرات مستقیم متغیرهای نهفته درونزا بر دیگر متغیرهای نهفته درونزا

پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم متغیرهای نهفته درونزا بر دیگر متغیرهای نهفته درونزا در جدول ۵ گزارش شده است.یافته‌ها نشان می‌دهد که در سطح ۰/۰۵، مقدار t معنادار می باشد. بنابراین اثر مستقیم متغیر درونزای هوش معنوی بر التزام شغلی (β=۰/۴۹) به لحاظ آماری معنادار می با شد. همچنین متغیرها نهفته درونزا اثر مستقیم و معناداری بر یکدیگر داشته و با خطای کم (بین ۰/۰۴ تا ۰/۱۱) این اثر را به طور معنادار نشان داده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر معنویت در کار و هوش معنوی بر التزام شغلی در سازمان مدارس دولتی شهر ایلام انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری را تمامی کارکنان آن سازمان تشکیل داد که با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. داده ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و الگوی مفروض پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل آزمون شد که در ادامه به بحث در خصوص نتایج آن پرداخته می شود.

فرضیه اول پژوهش مربوط به تعیین تاثیر معنویت در کار و هوش معنوی بر سطح التزام و تعهد شغلی کارکنان سازمان مدارس دولتی شهرستان شهر ایلام بود. برای آزمون فرضیه مذکور ابتدا الگوی مفروض پژوهش برازش داده شد و فرضیه

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

های متناظر بر اساس مسیرهای بدست آمده بررسی شدند. با توجه به الگوی مفروض پژوهش، یافته‌ها نشان داد که معنویت در کار با قدرت و توان بالایی بر هوش معنوی تاثیر دارد و تاثیر آن به لحاظ آمار معنادار می باشد.

در فرضیه دوم تاثیر معنویت در کار بر التزام شغلی بررسی شد و نتایج نشان داد که معنویت در کار با توان قوی تر از تاثیر بر هوش معنوی، توانسته است بر التزام شغلی تاثیر معناداری بگذارد. بر این اساس می‌توان اذعان داشت که معنویت بر کار هم بر التزام شغلی و هم بر هوش معنوی تاثیر معناداری دارد اما درجه تاثیر آن بر التزام شغلی قوی تر است.

در فرضیه سوم تاثیر هوش معنوی بر التزام شغلی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که هوش معنوی با توانی به اندازه ۰/۴۹ توانسته است بر التزام شغلی تاثیر بگذارد. در فرضیه چهارم نقش میانجی هوش معنوی در ارتباط بین معنویت در کار و التزام شغلی مورد بررسی قرار گرفت نتایج‌ها نشان داد که مسیر مستقیم معنویت به التزام برابر با ۰/۷۵ و مسیر غیر مستقیم و با واسطه‌گری هوش معنوی برابر با ۰/۲۵ می باشد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر التزام شغلی تاثیر معناداری دارد اما درجه تاثیر مستقیم آن بیشتر از تاثیر غیرمستقیم است. یافته‌های پژوهشی جورکویکز و جیاکالون (۲۰۰۴) نشان داد که معنویت در محیط کار از عوامل ایجاد کننده التزام شغلی، مشارکت شغلی، رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی است. دوچون و پلوامن (۲۰۰۵) در پژوهش خود دریافتند که بین احساس ارزشمندی در کار (بعد معنویت در کار) و با التزام شغلی وعملکرد فردی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. بیگزاده و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که رابطه مثبت، مستقیم و معناداری بین معنویت در کار با کارایی، اثربخشی، تعهد و التزام به شغل وجود دارد. همچنین یافته های کرشیناکومار و نک (۲۰۰۲) نشان دادند که رابطه معناداری بین معنویت در کار با تعهد و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. نتایج پژوهش گودرزی و کریمی ارضی (۱۳۹۱) نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین معنویت در کار و التزام شغلی وجود دارد.

نتایج پژوهش پروین، محمدی، شیربیگی و لطفی نژاد (۱۳۹۳) نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت سازمانی و التزام شغلی می باشد و میانگین نمرات کلی معنویت سازمانی، همسو با اهداف سازمان می باشد و تعهد مداوم مردان بالاتر از زنان بود. بررسی سایر فرضیات نشانگر آن است که بین ابعاد معنویت سازمانی و التزام شغلی رابطه وجود دارد. طبق تحلیل رگرسیون ابعاد احساس همبستگی با همکاران و همسویی با اهداف سازمان از ابعاد معنویت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت تعهد عاطفی بودند و بعد احساس همبستگی با همکاران، تعهد مداوم را پیش‌بینی می‌کرد. نمرات کلی معنویت سازمانی هم پیش‌بینی کننده مثبتی برای تعهد هنجاری می باشد.

کریمی ثانی و احیایی (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای با موضوع رابطه بین عملکرد خانواده، معنویت و التزام شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر که شامل ۳۰۵ نفر بودند، نشان دادند که معنویت به تنهایی با التزام شغلی رابطه معناداری

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

دارد. تنها همچنین نشان دادند که تعامل بین معنویت و عملکرد خانواده و خرده مقیاسهای آن، با التزام شغلی به ویژه التزام شغلی عاطفی رابطه معناداری دارد. پژوهش انجام شده توسط رضایی‌منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) که بررسی رابطه بین معنویت و التزام شغلی را مورد مطالعه قرار داده بودند نشان داد که حضور معنویت در محیط کاربر بهبود التزام شغلی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده و همچنین، حضور معنویت در محیط کاربر بهبود تعهدعاطفی و تعهدهنجاری مدیران و کارکنان فرودگاه اثرگذار بوده، اما بر بهبود تعهد مداوم ایشان اثرگذار نبوده و هیچگونه رابطه معناداری مشاهده نگردید.

پژوهشی که توسط یزدانی، نجف آبادی و سلیمی (۱۳۸۹) با موضوع بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت‌سازمانی و پیامدهای معنویت در بین ۳۳۵ نفر از کارکنان اداره آب و فاضلاب شهر تهران انجام شد نشان داد که معنویت بر روی رضایت شغلی، التزام شغلی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

مطالعه انجام شده به وسیله لواسانی،کیوان زاده، ارجمند (۱۳۸۷) انجام شد که هدف پژوهش بررسی میزان و رابطه ی معنویت، استرس شغلی، التزام شغلی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران بود. نتایج نشان داد که پرستاران رضایت شغلی کم و درعین حال التزام شغلی متوسط و بالاتر از متوسط و همچنین احساس معنوی و مراقبت معنوی بالا و استرس شغلی بالاتر از متوسط داشتند. علاوه بر این، معنویت، التزام شغلی و استرس شغلی پیش‌بین‌های معناداری برای رضایت شغلی پرستاران بودند.

نئام و مالیک (۲۰۱۱) نقش معنویت و رضایت شغلی را در التزام شغلی بین معلمین سه موسسه عمومی و پنج موسسه خصوصی آموزشی در پاکستان بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که هر پنج بعد معنویت با التزام شغلی رابطه مستقیم و معناداری دارد. درحالیکه سه بعد از ابعاد معنویت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. پژوهش انجام شده توسط خیفر، جندقی، شجاعی (۲۰۱۰) با موضوع رابطه بین معنویت و التزام شغلی و تعهد حرفهای نشان داد که رابطه بین معنویت در محیط کار و التزام شغلی وجود دارد. پژوهشی تحت عنوان تأثیر رابطه معنویت در محیط کار با التزام شغلی توسط ریگو و کانها (۲۰۰۸) بروی ۱۱۳ کارمند از ۳۰۳ سازمان انجام شد، یافته‌ها نشان داد که هر پنج بعد معنویت سازمانی به ترتیب ۴۳، ۱۶و ۷ درصد از واریانس را برای سه بعد التزام شغلی (عاطفی، مداوم، هنجاری) پیش‌بینی کرد. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند احساس می‌کنند که به‌صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس اینکه سازمان به تنها به عنوان یک‌ابزار نگاه می‌کند کاهش می‌یابد.

با توجه به مطالب ذکرشده می‌توان از معنویت‌یا مراقبت معنوی به عنوان عاملی برای کاهش مشکلات کارکنان و به تبع‌آن کاهش مشکلات ارباب رجوع استفاده کرد. با توجه به حساسیت محیط مدارس دولتی، کارکنان آن باید دارای خصوصیات منحصربه فردی بوده تا کارایی مناسبی در ارائه‌حرفه‌خود داشته باشند. تعهد نیز یکی‌از ملزومات کارکنان محیط‌های سازمانی

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

امروزی است. تعهد به سازمان یا التزام شغلی به باور قاطع افراد در پذیرش ارزشها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان اطلاق می‌گردد.

کشور ما ازجمله کشورهای است که برای مسائل معنوی اهمیت بسزایی قابل است و توجه به مذهب که میتوان آن را یکی از شکلهای معنویت دانست، در جایجای کشور ما اهمیت فوق العاده دارد. به همین سبب به نظر می‌رسد جدا کردن معنویت و مذهب در کشور ما امری غیرممکن است، به آنسان که بعضی اندیشمندان معنویت را جدا از مذهب دانسته یا حداقل بین این دو تفاوت قائل شده اند. افزایش معنویت در محیط کار دارای مزایای زیادی است که یکی از مزیتهای آن افزایش تعهد کارکنان است. اگر جامعه ما خواهان ارائه خدمات بهتری از سوی کارکنان محیط‌های مختلف‌سازمانی است، باید نیازها، خواسته‌ها، مشکلات و عوامل تأثیرگذار بر چگونگی ارائه این خدمات از سوی کارکنان موردتوجه قرار گیرد.

وجود ارتباط بین معنویت سازمانی و التزام شغلی شاید بدین دلیل است که افراد معنوی دارای ارزشهای خاص خود هستند و نسبت به آن ارزشها احساس تعهد می‌کنند، بنابراین دور از انتظار نخواهد بود که از آن‌ها التزام شغلی یا شغلی بیشتری را انتظار داشته باشیم. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند، احساس می‌کنند که به صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس اینکه سازمان به آن ها به عنوان یک ابزار نگاه می‌کند، کاهش می‌یابد. در تأیید تأثیر معنویت در کار بر التزام شغلی، می توان اذعان کرد که نگرش مدیران به پدیده معنویت، می‌تواند به بهبود التزام شغلی کارکنان کمک نموده، در نتیجه بهبود در عملکرد کلی سازمان از این طریق، قابل انتظار است. بنابراین باید به بحث معنویت توجه جدی داشته و برای بهبود آن تلاش کرد. پایبندی به اصول و فلسفه اعتقادی باعث تعهد درکار و اشتغال، وفاداری به عهد و پیمان وصیانت از آن برمی‌گردد. هنگامی که فرد به خدا اعتقاد دارد وآن را در تمام مراحل کاری و محیط کار حاضر و ناظر می‌داند میزان التزام شغلی‌اش نیز افزایش می یابد. دراین راستا باید آموزه‌های دینی ومعنویت بین کارکنان سازمان تقویت شود.

پیشنهادهای کاربردی

۱. با توجه به تأثیر مثبت معنویت در افزایش التزام شغلی در پژوهش حاضر می‌توان با آموزش معنویت، کارکنان، کارمندان و بطور کل نیروی انسـانی متعهدی را پرورش داد، نظر به اینکه افزایش تعهد در محیط کاری همواره با افزایش تولید و بهزیستی کارکنان همراه است، پس می‌توان از معنویت سازمانی به عنوان وسیله ای برای افزایش تعهد کارکنان استفاده کرد و به وسیله آن هم بهزیستی کارکان را تأمین نمود و هم انتظار ارائه خدمات بهتری را از آنان داشت و بدین ترتیب سلامت جامعه را تضمین کرد.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

۲. با توجه به تأیید تأثیر معنویت در کار بر التزام شغلی، می‌توان اذعان کرد که نگرش مدیران به پدیده معنویت در کار، می‌تواند به بهبود رفتارهای فرانقش و همچنین بهبود رضایت شغلی و التزام شغلی کارکنان کمک نموده، در نتیجه بهبود در عملکرد کلی سازمان از این طریق، قابل انتظار است. بنابراین، مدیران باید به بحث معنویت در کار توجه جدی داشته باشند و برای بهبود معنویت در کار تلاش نمایند. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و همچنین توجه به لذتبخش‌کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنویت در کار را بهبود بخشند.

۳. از آنجا که یکی از ابعاد معنویت در کار که باید بدان توجه نمود، احساس همبستگی است، پیشنهاد می‌شود با ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، موجبات کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان فراهم شده و از این طریق احساس همبستگی و وفاق کارکنان، افزایش یابد.

۴. تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزشهای سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز میتواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزشهای سازمانی، از سوی کارکنان منجر شود. ازاین رو مدیران، هم باید به نیازهای معنوی کارکنان توجه داشته باشند و هم برای ایجاد جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش نمایند. بنابراین، با توجه به تأیید تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان امیدوار بود که با انجام چنین اقداماتی، کارکنان از انجام وظیفه در سازمان لذت برده و در نتیجه رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را بروز دهند.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

منابع و مآخذ

آذری، همایون؛ مهدی لسانی و سحر علاج (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، کرمان. دانشکده ادبیات دانشگاه. دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۳۹۳.

آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمندجا، منیجه؛ پورخلیل، مجید (۱۳۹۲). رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی. *مجله طب نظامی*. ۵۱ (۵): ۵۰-۴۳.

اشرفی، بزرگمهر و ناصر حسین پور (۱۳۹۳). *بررسی رابطهٔ معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد*. شاهرود: دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی.

تابان، محمد؛ عبدالهی، بیژن؛ صدیق نورزاد، میترا؛ یاسینی، علی؛ صیدی، فریده (۱۳۹۲). رابطهٔ هوش معنوی و خودکنترلی میان دانشجویان دانشگاههای تهران و شهید بهشتی. *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*. ۲ (۵): ۶۶۹-۶۹۴.

حسنی، محمد؛ زهرا حیدری زاده، علی قاسم زاده و ابوالفضل شاهی (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی‌وتعهدسازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. ۲ (۴): ۲-۳۲.

خسروی، حمید؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ عسکریان، مصطفی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مولفه های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران. فصلنامه پژوهش های تربیتی، ۳ (۳۲): ۱۱۶-۱۰۲.

خلیلی حسین آبادی، سید حسن؛ خلیلی جولرستانی، سید احمد؛ درخشان، مختار (۱۳۹۴). تأثیرهوش معنوی در ارتقاء عملکردشغلی کارکنان پلیس. *فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی*. ۱۲ (۳۳): ۱۴-۳۹.

زارعی، سحر (۱۳۹۴). *بررسی تاثیر معنویت در کار بر التزام شغلی کارکنانِ سازمان مدارس دولتی شهرستان شهر ایلام با توجه به نقش میانجی هوش معنوی*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ایلام. سال ۱۳۹۴. چاپ نشده.

زین آبادی، حسن رضا؛ میرهادیان، لیلا؛ علی، یاسینی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر معنویت در کار با نقش میانجی هوش معنوی. *فصلنامه علوم پژشکی ایلام*. ۲۳ (۳): ۲۳-۴۱.

سید جوادین، سید رضا؛ رهنورد، فرج اله؛ پورولی، بهروز (۱۳۹۱). التزام کارکنان و رابطهٔ آن با جبران خدمات کل در بستر برون سپاری منابع انسانی. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۷ (۳۰): ۶۵-۲۹.

صانعی، مهدی؛ محسن بوجار و محمدعلی آذرمهر (۱۳۹۲). *بررسی رابطهٔ بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شاهرود*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شاهرود. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.

صداقتی فرد، مهدس و خلج اسدی، شهرام (۱۳۹۰). ارتباط شاخصهای رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی/ سازمانی*. ۶ (۲): ۳۹-۵۱.

قمری، محمد (۱۳۹۰). مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۷(۳): ۱۰۱-۱۲۱.

گودرزی، مسعود و زهرا کریمی اراضی (۱۳۹۱). رابطهٔ معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان نگرش شغلی در دانشگاه. *فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی/ سازمانی*، ۱۰ (۲): ۱۳-۳۳.

میرزایی توکلی، سید منصور؛ شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*. ۴ (۱): ۵۹-۷۶.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

Abdul Rani, A., Abidin, I., Ab Hamid, M. R. (2013). The impact of spiritual intelligence on work perfor-mance, *The Macrotheme Review*, 2(3), 46-59.

Bhattacharya, S., & Mukherjee, P. (2009). Rewards as a Key to Employee Engagement: A Comparative study on I.T Professionals. *ASBM Journal of Management*, 2 (1): 21-42.

Fabricatore, A. (2000). Personal Spirituality as a Moderator between Stressors and Subjective well-being. J. *Psycho. Theol*., 28 (3): 221-28.

Judge, T.A., Van Vianen, A.E.M., & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346.

Lizano, E. L., Godoy, A. J., & Allen, N. (2019). Spirituality and worker well-being: examining the relationship between spirituality, job burnout, and work engagement. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 1-20.

Richardsen, A. M. (2019). Work engagement: increasing employee well-being and organizational effectiveness. In *Creating Psychologically Healthy Workplaces*. Edward Elgar Publishing.

Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement, *Institute for Employment Studies, Brighton* :122 – 131.

Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In Gilliland, S.W., Steiner, D.D. and Skarlicki, D.P. (Eds), Research in social issues in management, (pp.135- 177). Information Age. Publishers, Greenwich, CT.

Singh, V. (2019). The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organizational Performance: Evidence From India. In *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations* (pp. 218-235). IGI Global.

Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring, and increasing engagement in your organization*. Alexandria, VA: The SHRM Foundation.

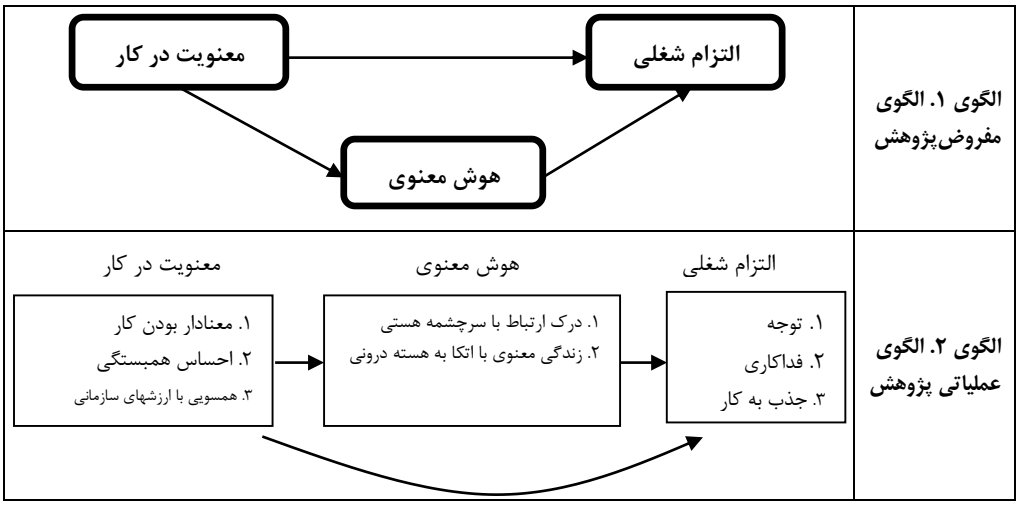
Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, *208*, 999-1008.

Yousef, D.A. (2001). Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". *Personnel Review*. 30(2): 152-165.

Zamani, M. R,. & Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers. *Educational Research and Reviews*. 10(6): 739-743.

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]



الگوی ۱. الگوی مفروض پژوهش

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

	معیار	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
معنویت در کار	معنادار بودن کار	۳/۳۷	۱/۴۶	۱/۷۷	۴/۵۶
	احساس همبستگی	۳/۴۵	۱/۵۸	۱/۳۵	۴/۸۶
	همسویی با ارزشهای سازمانی	۳/۸۸	۱/۱۳	۱/۵۶	۴/۷۴
	نمره کل معنویت	۳/۵۸	۱/۲۰	۱/۶۵	۴/۹۵
التزام	توجه	۳/۳۵	۱/۳۲	۱/۵۵	۴/۳۲
	فداکاری	۳/۴۷	۱/۱۷	۱/۴۹	۴/۵۵
	جذب به کار	۳/۲۱	۱/۴۸	۱/۷۴	۴/۸۲
	نمره کل التزام شغلی	۳/۴۰	۱/۲۱	۱/۶۷	۴/۸۱
هوش	درک ارتباط با سرچشمه هستی	۳/۲۲	۱/۲۹	۱/۴۴	۴/۷۸
	اتکا به هسته درونی	۳/۳۱	۱/۲۴	۱/۳۸	۴/۷۵
	نمره کل هوش معنوی	۳/۲۶	۱/۲۴	۱/۴۷	۴/۷۱

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

جدول ۲. پارامترهای الگوی اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

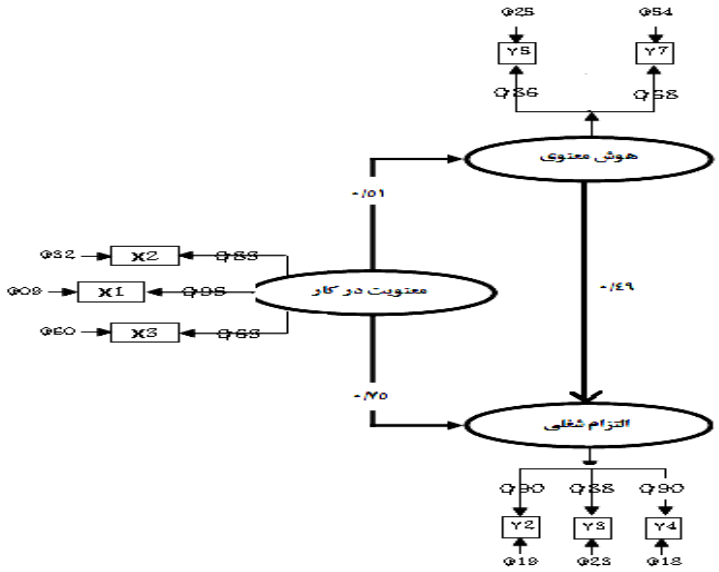
متغیرهای مشاهده شده	پارامتر	برآورد پارامتر **b**	پارامتر استاندارد **β**	خطای معیار	**t**	R^2	شاخص های نیکویی برازش
معنویت در کار	معنادار بودن کار (X_1)	۰/۴۴	۰/۷۶	۰/۰۳	۱۶/۹۳**	۰/۵۱	خی‌دو (۲۱/۸۳)؛ درجه آزادی (۱۲)؛ خی‌دو بر درجه آزادی (۱/۸۱)؛ برازش مقایسه‌ای (۰/۹۷)؛ نیکویی برازش (۰/۹۶)؛ نیکویی برازش انطباقی (۰/۹۱) تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (۰/۰۲۰)
	احساس همبستگی (X_2)	۰/۳۵	۰/۷۱	۰/۰۲	۱۵/۶۲**	۰/۴۹	
	همسویی با ارزشهای سازمانی (X_3)	۰/۴۸	۰/۸۹	۰/۰۲	۲۰/۲۴**	۰/۶۴	
التزام شغلی	توجه (Y_1)	۰/۸۴	۰/۹۲	۰/۰۸	۲۴/۶۵**	۰/۶۸	خی‌دو (۱۸) ؛ درجه آزادی (۸)؛ خی‌دو بر درجه آزادی (۲/۲۵)؛ برازش مقایسه‌ای (۰/۹۳)؛ نیکویی برازش (۰/۹۲)؛ نیکویی برازش انطباقی (۰/۸۹)؛ تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (۰/۰۰۱)
	فداکاری (Y_2)	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۸	۲۵/۹۳**	۰/۷۷	
	جذب به کار (Y_3)	۰/۶۴	۰/۸۰	۰/۲۸	۲۰/۰۲**	۰/۵۴	
هوش معنوی	درک ارتباط با سرچشمه هستی (Y4)	۰/۷۱	۰/۶۲	۰/۰۸	۲۳/۳۹**	۰/۵۸	خی‌دو (۳۰/۱۰)؛ درجه آزادی (۱۹)؛ خی‌دو بر درجه آزادی (۱/۵۸)؛ برازش مقایسه‌ای (۰/۹۸)؛ نیکویی برازش (۰/۹۶) نیکویی برازش انطباقی (۰/۹۰)؛ تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (۰/۰۱۰)
	درک ارتباط با سرچشمه هستی (Y4)	۰/۷۱	۰/۶۲	۰/۰۸	۲۳/۳۹**	۰/۵۸	

P <۰/۰۵**

جدول ۳. شاخص‌های تعیین کننده مناسب بودن متغیرهای الگو

متغیرهای پژوهش		آماره های مشخص کننده همخطی			آماره شاپیرو _ ویلک		
		تولرانس	عامل تورم واریانس	مقادیر ویژه	شاخص وضعیت	میانگین	مقدار آماره	سطح معناداری
	معنویت در کار	۰/۶۳۵	۱/۵۷	۲/۳۳	۱۱/۱۶	۳/۵۸	۲/۹۱	۰/۰۹۸
	التزام شغلی	۰/۴۶۶	۲/۱۴	۱/۴۹	۱۴/۵۲	۳/۴۰	۱/۴۰	۰/۰۸۹
	هوش معنوی	۰/۲۲۵	۴/۴۳	۰/۹۸	۱۴/۹۶	۳/۲۶	۲/۷۷	۰/۰۷۷

الگوی ۲. الگوی مفروض پژوهش برازش شده



[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

جدول ۴. پارامترهای اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیر نهفته برونزا بر متغیرهای نهفته درونزا در الگوی پژوهش

نهفته برونزا	اثرات	نهفته درونزا / پارامترها	هوش معنوی	التزام شغلی
معنویت در کار	اثرات مستقیم	برآورد پارامتر b	۰/۴۴	۰/۶۷
		پارامتراستاندارد β	۰/۵۱	۰/۷۵
		خطای معیار	۰/۰۶	۰/۰۴
		t	۹/۳۱*	۱۰/۹۵*
	اثرات غیر مستقیم	برآورد پارامتر b	–	۰/۳۲
		پارامتراستاندارد β	–	۰/۲۵
		خطای معیار	–	۰/۰۵
		t	–	۹/۳۷**
	اثرات کل	برآورد پارامتر b	۰/۴۴	۰/۴۶
		پارامتراستاندارد β	۰/۵۱	۰/۵۰
		خطای معیار	۰/۰۶	۰/۰۶
		t	۹/۳۱*	۱۲/۱۳**

P <۰/۰۵**

جدول ۵. پارامترهای اثرات مستقیم متغیرهای نهفته درونزا (Y) بر دیگر متغیرهای نهفته درونزا (Y) در الگوی مفروض پژوهش

نهفته درونزا	نهفته درونزا	برآورد پارامتر b	پارامتراستاندارد β	خطای معیار	t
هوش معنوی	التزام شغلی	۰/۶۷	۰/۴۹	۰/۰۴	۷/۸۶*

P <۰/۰۵*

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]

Presentinag a model Spirituality at work, job engagement, and spiritual intelligence of school principals

Abstract

The purpose of this study was to investigate the impact of spirituality at work on job engagement with mediating role of spiritual intelligence. Based on the aim of study research method was applied and based on the method of data gathering was descriptive – correlation. All of school's principals of Ilam were made population of the study (N=400) from them 125 subjects were selected based on random sampling method. To collect the data, three standard questionnaires were used that their reliability and validity measured via Cronbach alpha and content validity respectively. SMART-PLS software used to analyze the research model and results showed that spirituality at work has a positive effect on spiritual intelligence and on job engagement, but the impact on job engagement was stronger rather than spiritual intelligence. Spiritual intelligence has a positive effect on job engagement. Finally, results showed that spiritual intelligence has a mediating role in the relationship between spirituality at work and job engagement.

Keywords: spirituality at work, job engagement, spiritual intelligence, School principals

[Downloaded from erj.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOI: 10.52547/erj.6.38.1]