تأثیر معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل با میانجی گری بهزیستی پرستاران (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان پاسارگاد)

عظیم حمزئیان، * اقبال جباری

چکیده

مقدمه: عجین شدن باشغل مستقیم و غیرمستقیم بر بهره وری پرستاران تاثیرگذار است. در این میان تجربه معنوی حاصل از محیط کار معنوی نقش بسزایی در عجین شدن پرستاران با شغل شان دارد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر عجین شدن باشغل با میانجی گری بهزیستی پرستاران بیمارستان پاسارگاد است.

مواد و روش ها: این مطالعه از نوع توصیفی – پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۱۹۵ نفر از پرستاران بیمارستان پاسارگاد می شود. از بین جامعه آماری ۱۳۰ نفر براساس رابطه کوکران با خطای ۵ درصد به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و داده ها از پرسشنامه استاندارد مبتنی بر طیف لیکرت گردآوری شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در محدوده (۰/۸۱ تا ۰/۹۳) بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار SMART- PLS استفاده شد.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که تاثیر مثبتی بین مولفه های معنویت در محیط کار و عجین شدن باشغل پرستاران بیمارستان پاسارگاد وجود دارد که در این میان مولفه های معنویت در محیط کار، حس همبستگی (ضریب بتا= ۰/۹۲۲) بیشترین تاثیر را دارا است و همچنین رابطه مولفه های معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل با میانجی گری بهزیستی پرستاران بیمارستان پاسارگاد، مثبت و معنادار بود.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش، می توان با ایجاد محیط کار معنوی و ارتقای بهزیستی در پرستاران تازه به کارگیری شده، عجین شدن با شغل آنان را افزایش داده و از این طریق بر بهره وری سرمایه های انسانی افزود. ارائه برنامه های عملیاتی توسط مدیران پرستاری جهت اهمیت دهی بیشتر به سال های ابتدایی خدمت پرستاران ضروری است.

کلمات کلیدی: معنویت در محیط کار، عجین شدن با شغل، بهزیستی پرستاران.

عظیم حمزئیان
استادیار گروه فلسفه، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه سمنان، ایران.

*** مؤلف مسئول: اقبال جباری**
دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت دولتی- رفتارسازمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سمنان، ایران.
آدرس: eghbaljabbari@yahoo.com

فصلنامه مدیریت پرستاری

سال هشتم، دوره هشتم، شماره دوم
تابستان ۱۳۹۸

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

مقدمه

یکی از مزیت ها و برتری های سازمان ها در هزاره سوم بحث منابع انسانی است. بیشترین تولید ثروت در کشورهای توسعه یافته توسط منابع انسانی صورت گرفته و درصد عوامل دیگر مانند منابع طبیعی بسیار کم است (۱). در دنیای پویا و پیچیده امروز، کارکنان برجسته می توانند پایه ی ضروری برای موفقیت های رقابتی پایدار سازمان ها باشند (۲). پرستاران نیز به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه انسانی سازمان های مراقبت بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند، بطوری که سازمانهای مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی توانند به موفقیتی دست یابند (۳). سازمان های امروزی به افرادی نیازمندند که با هنجارهای موجود هم آوردی نمایند، افرادی که مسئولیت اقدامات خود را پذیرفته و با شغل شان عجین شده اند (۴).

مفهوم عجین شدن با شغل یکی از مفاهیم رفتار سازمانی مثبت است، که در دهه های اخیر ظهور کرده است (۵). عجین شدن با شغل، شامل تعهد به کار در سازمان است و می تواند برای سازمانها مزیت رقابتی ایجاد کند (۶). عجین شدن با شغل تاثیر به سزایی بر اثربخشی سازمان دارد و در درازمدت به عنوان شاخص های اصلی سلامت سازمانی و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی شناخته شده است (۷). افرادی که با کارشان عجین نیستند و با آن بیگانه اند، وقت خود را به بطالت می گذرانند (۸). بررسی های انجام شده حاکی از این است که تنها بخش کمی از کارکنان با شغل شان عجین هستند. براساس پژوهش انجام شده در یک شرکت، تنها ۲۰درصد از کارکنان دارای عجین شدگی شغلی می باشند که این نقصان می تواند سازمان ها را دچار چالش هایی نماید (۹). کارکنانی که با کار و شغل خود عجین ش دهاند، کارکنانی شاداب، پرانرژی و بهره ورند که به تلاش و کوشش فراوان در راستای اهداف کاری و سازمانی تمایل زیادی دارند. عجین شدن با شغل وضعیت احساسی است که محیط کاری حمایتی ایجاد کرده و موجب خروجی هایی مانند اثربخشی بیشتر، کاهش فشارهای عصبی در کار، تعهد و دلبستگی بیشتر به اهداف بروز می کند. کارکنان نیز از رها کردن کار و غیبت می کاهند. زیرا احساس می کنند که جای برازنده و خوبی برای کار دارند و در کار خویش با کامیابی بیشتر روبه رو هستند (۱۰). کارکنانی که با شغل-شان عجین شده اند، نیرو و انرژی خودشان را در فعالیت ها و عملکرد کاری، بصورت عجین شدگی فیزیکی، شناختی و عاطفی، درگیر میکنند. افرادی که بصورت شناختی با شغل شان عجین شده اند، تمام توجه، احساس، اتصال، تمرکز و یکپارچگی را در نقشهای عملکردی شان دارند (۱۱).

با توجه به اهمیت موضوع عجین شدن با شغل در پرستاران مساله اصلی تحقیق حاضر این است که چگونه می توان موجب ارتقا عجین شدن با شغل در پرستاران به عنوان سرمایه های انسانی بیمارستانها و سایر سازمانهای خدماتی شد. با توجه به بررسی های بعمل آمده دانشمندان اشاره می کنند که محیط معنوی می تواند موجب عجین شدگی شغلی گردد. از اواخر قرن بیستم، محققان و اندیشمندان مدیریت به موضوع معنویت در سازمان توجه کردند؛ بطوری که در حدود سال ۱۹۹۲ افزایش ناگهانی همایشها و کارگاه های مربوط به معنویت در کار و مقالات و کتاب های فراوان در این زمینه مشاهده می شود (۱۲). حتی صاحب نظران معنویت در محیط کار، اصطلاح «نهضت معنوی» را مطرح کردند و بیان داشتند که امروزه سازمانها به ایجاد زمینه هایی برای ابعاد معنوی در سازمان که بیشتر مر تبط با معنا و هدف هستند، توجه می کنند (۱۳). محققان معتقدند، محیط کار معنوی دارای مزایا و منافعی از قبیل افزایش تعهد سازمانی (۱۴)، افزایش حس تکامل شخصی (۱۵)، افزایش صداقت و اعتماد (۱۶)، عجین شدن با شغل و نیز کاهش تمایل به ترک محیط کار (۱۷) است. معنویت در محیط کار میتواند موجب شود کارکنان با شغل خود عجین شده و اثربخشی آنان افزایش یابد. براساس پژوهش های دانشمندان، معنویت در محیط کار به عنوان ارائه بینشی جدید در معنای کار (۱۸) و نگرش کاری کارکنان است (۱۹). افراد در محیط کاری به دنبال احساس ارتباط عضویت و روابط اجتماعی مثبت با همکاران، کار بامعنا و هدفمند می باشند (۲۰). نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان است. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می آورد (۲۱). معنویت در محیط کار به تجربه معنوی کارمندان در محیط کار اشاره دارد (۲۲). تجربه معنوی در کار و اجتماع در کار دو جنبه از معنویت در کار است (۲۳). این دو جنبه کارمند را برای رسیدن منافع بزرگتری کمک می کنند. مشخصه این دو جنبه «اشتراک گذاری، تعهد و تعهد دوجانبه» است. معنویت در محیط کار می تواند با به وجود آوردن تجربه معنوی کارکنان و همچنین با مفهوم کردن کار موجب عجین شدن کارکنان با کارشان گردد (۲۴).

معنویت در محیط کار به عنوان مشارکت بیشتر، اخلاقیات، مسئولیت بیشتر، همکاری بیشتر و در نتیجه خلاقیت بیشتر، تعریف می شود. در سطح فردی معنویت در محیط کار به عنوان جو روانشناختی در کارکنانی است که زندگی درونی با معنی داری را در جامعه خواستارند (۲۵). در سال ۲۰۰۳ میلیمن و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اُچمز و دوچن (۲۰۰۲) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب کردند و در تحقیقی تجربی آنها را به کار گرفتند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است، عبارتند از کار معنادار در سطح فردی، حس

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

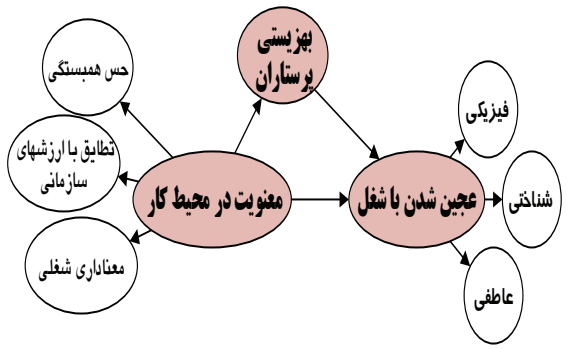
همبستگی در سطح گروهی و سازگاری با ارزش های سازمان در سطح سازمانی. معنویت، تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در فرد برای ارتقای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد، همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار او مشارکت دارند و سازگاری باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانی است. کسی که معنویت بیشتری بر اساس این شاخصه دارد، بیشتر با شغل خود عجین می شود. این عجین شدن خود را بصورت های فیزیکی، شناختی و عاطفی نمایش می دهد و موجب میشود که فرد شور و شوق بیشتری برای انجام کار خود داشته باشد. عجینش دگی شغلی با وجود ابعاد سه گانه فیزیکی، شناختی و عاطفی می تواند در سایه روابط اجتماعی مثبتی که معنویت در محیط کار ایجاد می کند، ارتقا یافته و این عجین شدن با شغل را افزایش دهد. از سویی دیگر، بهزیستی پرستاران نیز به کیفیت عملکرد کارکنان و تجارب سازمان اشاره دارد (۲۶).

بهزیستی پرستاران یکی از ویژگی های سازمان های سالم است و منافع گسترده ای در سازمان دارد که آن را به موضوع مهمی در سازمان تبدیل کرده است. محققان نیز به تازگی توجه دقیقی نسبت به این موضوع پیدا کرده اند. با ایجاد محیط کار معنوی، می توان بر بهزیستی پرستاران تاثیر گذاشت (۲۷). بهزیستی را می توان حسی از ارتباط با دیگران، داشتن معنا و هدف در زندگی دانست. بهزیستی مفهومی است که در ابعاد عینی، اجتماعی، معنوی و ذهنی تعریف می شود. در گذشته بیشتر بر بعد عینی مثل داشتن شغل و درآمد و...، به تنهایی به عنوان تامین کننده بهزیستی افراد اهمیت داده می شد ولی بعدها دریافتند که این عامل بیان کننده بهزیستی به تنهایی نیست (۲۸). توجه به بهزیستی ذهنی از قبیل امنیت، رضایت شغلی، احساس آرامش. به علت تاثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان اهمیت ویژه ای یافته است (۲۹).

تامین بهزیستی و ارتقای آن در جامعه، از وظایف مهمی است که سازمان بهداشت جهانی آن را بر عهده دولت ها گذاشته و با توجه به اهمیت موضوع، سال ۲۰۰۱ را سال بهداشت روان نامید. شیپ (۲۰۰۶) اشاره می کند که معنویت در محیط کار»رابطه بالقوه قوی با بهزیستی افراد، سازمان و جوامع دارد» و بطور بالقوه می تواند به سازمان ها در برخورد با کیفیت زندگی کارکنان کمک کند (۲۷). به همین ترتیب کاراکاس (۲۰۱۰) نیز بیان می کند، که معنویت موجب افزایش بهزیستی پرستاران می شود و براساس بررسی های بعمل آمده، می توان گفت که اعمال روحیه روحانی در کار می تواند جنبه هایی نظیر روحیه کارکنان را ارتقا و استرس و فرسودگی را کاهش دهد (۳۰). مکی و همکارانش (۲۰۱۱) نیز اشکال مختلف بهزیستی اعم از روان شناختی، عاطفی، اجتماعی و معنوی را مورد بررسی قرار دادند. دیدگاه های مختلف و ملاحظات تجربی بطور کلی نشان می دهند که معنویت در محیط کار می تواند صورت های مختلف بهزیستی پرستاران را بهبود بخشد (۳۱). بهزیستی موجب میش ود که احساس مثبت شادی و سازگاری حاصل از حالت روان شناختی بهزیستی، پرستاران را به سمت عجین شدن با کارشان سوق دهد.

احساس معناداری شغل، حس همبستگی و سازگاری ارزش های سازمانی حاصل از محیط کار معنوی می تواند شاخص های کیفیت زندگی، دامنهٔ رضایت، رضایت از زندگی، شادکامی، احساس منفی و احساس مثبت را برای بهزیستی ذهنی افزایش داده و موجب درگیری ذهنی و عاطفی کارکنان با شغلشان گردد. بینیفیل و همکاران (۲۰۱۴) نیز مشاهده کردند که معنویت در محیط کار بینش جدیدی در نگرش کارکنان ایجاد می کند و درک کاملی از واقعیت سازمانی و ماهیت معنوی افراد است (۳۲).

ایجاد بقا و پایداری سازمان های خدماتی چون بیمارستان ها بسیار اهمیت دارد چرا که این سازمان ها قادر به جذب سرمایه¬های محدود و پراکنده در جامعه و هدایت آنها در جهت ارائه مراقبت های بهداشتی هستند (۳۳) به همین دلیل عملکرد پرستاران نقش بسزایی دارد و در این میان عجین شدن با شغل در آنها حیاتی است. می توان از بررسی مطالعات انجام گرفته به این نتیجه رسید که عجین شدن با شغل در پرستاران در حد مطلوبی نیست و تحقیقات چندانی جهت افزایش و ارتقای این عامل مهم در عملکرد پرستاران صورت نگرفته است. با توجه به مطالبی که گذشت می توان بیان نمود، معنویت در محیط کار می تواند موجب عجین شدن با شغل در پرستاران گردد. که این عجین شدن بصورت های فیزیکی، عاطفی و شناختی بروز می یابد. بهزیستی پرستاران نیز با توجه به مفاهیم بررسی شده می تواند بر این رابطه تاثیرگذار باشد و عجین شدن با شغل در پرستاران را افزایش دهد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و عجین شدن با شغل با میانجی گری بهزیستی پرستاران بیمارستان پاسارگاد شهر تهران است. شکل (۱) بیانگر مدل مفهومی پژوهش می باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش ها

پژوهش حاضر توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

حاضر را ۱۹۵ نفر از پرستاران بیمارستان پاسارگاد شهر تهران تشکیل می دهند. حجم نمونه با توجه به رابطه کوکران در سطح خطای ۵ درصد ۱۳۰ نفر محاسبه شد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}\left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1\right)}$$

روش نمونه گیری بکار گرفته شده در این پژوهش تصادفی ساده است. برای این منظور، پس از اخذ مجوز از بیمارستان و انجام هماهنگی های لازم و براساس لیست پرستاران، ۱۳۰ نفر بصورت تصادفی بوسیله جدول اعداد تصادفی انتخاب و به آنان مراجعه شد که از این تعداد ۱۲۰ عدد از پرسشنامه ها کامل و خوانا بودند. ابزار جمع آوری داده های مورد نیاز پژوهش، شامل پرسشنامه سه قسمتی بود. در قسمت اول پرسشنامه، هدف پژوهش برای پاسخ دهندگان شرح داده شد، قسمت دوم شامل ویژگیهای جمعیت شناختی و قسمت سوم ابزار، شامل پرسشنامه عجین شدن با شغل ریچ و همکاران (۲۰۱۰) که دارای ۳ بعد عجین شدگی فیزیکی، شناختی و عاطفی و ۱۲ گویه است، پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن (۲۰۰۳) که دارای سه بعد معنی داری شغل، حس همبستگی و سازگاری با ارزش های سازمان که در مجموع دارای ۱۲ گویه است و پرسشنامه بهزیستی پرستاران وایوین ایکولوگو (۲۰۱۵) که دارای ۶گویه است. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای از ۱ برای (هرگز) تا ۵ برای (همیشه) نمره گذاری شده است. در پژوهش حاضر جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که به ترتیب آلفای کرونباخ پرسشنامه عجین شدن با شغل ۰/۹۳، پرسشنامه معنویت در محیط کار ۰/۸۹ و پرسشنامه بهزیستی پرستاران ۰/۸۱ است. در مطالعه حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روایی محتوا با استفاده از اساتید دانشگاه و صاحب نظران استفاده شده است. سایر بررسی های بعمل آمده درباره ابزار پژوهش در قسمت تجزیه و تحلیل داده ها ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

در ابتدا با شاخصهای موجود به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی پرداخته شده است (جدول۱) و در ادامه جهت آزمون فرضیات مطرح شده از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته های تحقیق حاکی از آن است که اکثریت فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، سابقه کاری ۱ تا ۵ سال، تحصیلات لیسانس و جنسیت زن می باشد. در (جدول۲) با استفاده از شاخص های مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرهای اصلی پرداخته شده است.

جدول۱: توصیف متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری پژوهش

سن	درصد فراوانی	سابقه کار	درصد فراوانی	تحصیلات	درصد فراوانی	جنسیت	درصد فراوانی
زیر ۲۵ سال	۲۰/۸	۱ تا ۵ سال	۴۲/۳	دیپلم	۶/۹	زن	۵۶/۹
۲۵ تا ۳۵ سال	۴۲/۳	۶ تا ۱۰ سال	۱۵/۴	فوق دیپلم	۲۳/۱		
۳۶ تا ۴۵ سال	۳۰/۸	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۳/۸	لیسانس	۵۴/۶	مرد	۴۳/۱
بیشتر از ۴۵ سال	۶/۲	بیشتر از ۱۵ سال	۱۸/۵	فوق لیسانس	۱۵/۴		

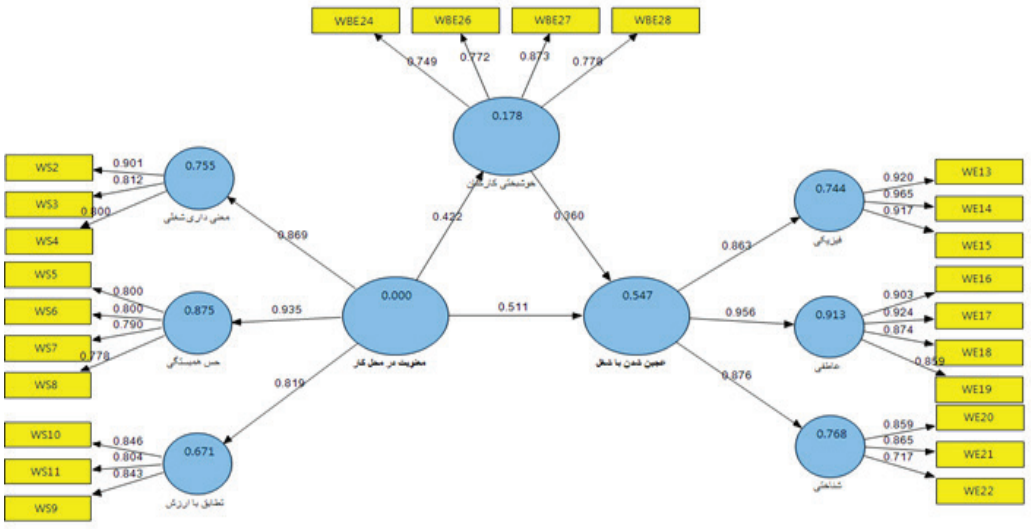
جدول۲: شاخص های توصیفی و آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای پژوهش	ابعاد	شاخصهای مرکزی		شاخصهای پراکندگی		آزمون نرمالیتی داده ها	
		میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
معنویت در محیط کار	معنی داری شغلی	۴/۱۴	۴/۲۵	۰/۴۴	۰/۶۶	-۱/۳۰	۱/۷۲
	حس همبستگی	۳/۶۸	۳/۷۵	۰/۸۰	۰/۸۹	-۰/۹۵	۰/۸۷
	تطابق با ارزشهای سازمانی	۳/۴۰	۳/۵۰	۰/۷۱	۰/۸۴	-۰/۳۴	-۰/۱۶
	معنویت در محیط کار	۳/۷۴	۳/۸۳	۰/۵۱	۰/۷۱	-۱/۰۱	۱/۵۵
بهزیستی	بهزیستی	۳/۵۰	۳/۵۰	۰/۵۶	۰/۷۴	-۱/۰۴	۱/۹۵
عجین شدن با شغل	عجین شدن فیزیکی	۴/۲۱	۴/۶۶	۱/۱۴	۱/۰۶	-۱/۶۵	۱/۹۹
	عجین شدن عاطفی	۳/۹۴	۴/۲۵	۱/۰۸	۱/۰۴	-۱/۲۸	۰/۹۵
	عجین شدن شناختی	۴/۰۴	۴	۰/۷۴	۰/۸۶	-۰/۵۱	-۰/۵۶
	عجین شدن با شغل	۴/۰۶	۴/۳۰	۰/۷۹	۰/۸۹	-۱/۳۶	۱/۴۲

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

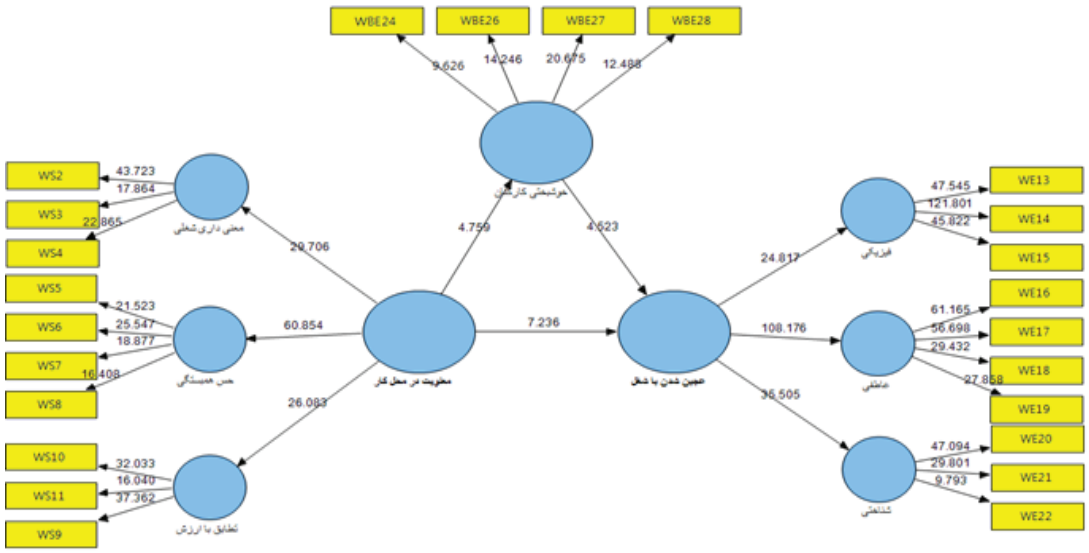
همانطـور کـه در (جـدول۲) ملاحظـه مـی شـود میانگیـن متغیرهـای معنویـت در محیـط کار (۳/۷۴)، بهزیسـتی پرسـتاران (۳/۵۰) و عجیـن شـدن بـا شـغل (۴/۰۶) محاسـبه شـده اسـت و ایـن نشـان مـی دهـد که ایـن متغیرهـا در سـطح بـالای متوسـط قـرار دارنـد بعبارتـی دیگـر جدول فـوق نشـان مـی دهـد کـه اکثـر افـراد گزینـه هـای بـالای پرسشـنامه را انتخـاب کـرده انـد. همچنیـن ضرایـب چولگـی و کشـیدگی متغیرهـای مـورد مطالعـه در بـازه امـن (۲+ و ۲-) قـرار دارد. لـذا اینگونـه اسـتنباط مـی شـود کـه توزیـع داده هـا نرمـال بـوده و داده هـای مشـکل سـازی در بیـن داده هـای گـردآوری شـده وجـود نـدارد.

جهـت تجزیـه و تحلیـل داده هـا از روش معـادلات سـاختاری (SEM) بـا رویکـرد حداقـل مربعـات جزئـی و نـرم افـزار smartpls2 اسـتفاده شـده اسـت. تحلیـل مـدل مسـتخرج از مدل سـازی معـادلات سـاختاری در سـه مرحلـه انجـام مـی پذیـرد: ۱) بـرازش مـدل اندازه‌گیـری، بررسـی روابـط بیـن سـؤالات و متغیرهـای مکنـون مربوطـه؛ ۲) بـرازش مـدل سـاختاری، بررسـی روابـط بیـن متغیرهـای مکنـون؛ و ۳) بـرازش مـدل کلـی. شـکل (۲) بیانگـر مـدل معـادلات سـاختاری اسـتخراجی پژوهـش بـا ضرایـب اسـتاندارد شـده بـار عاملـی مـی باشـد.



شکل۲: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی

همچنیـن مـدل مسـتخرج معـادلات سـاختاری در فرمـت T-Values در (شـکل۳) بـه نمایـش درآمـده اسـت. همانطـور کـه مشـاهده مـی شـود، ایـن مـدل مـی توانـد وضعیـت معنـاداری روابـط بیـن متغیرهـای مکنـون، و همچنیـن متغیرهـای مکنـون و آشـکار را مشـخص نمایـد.



شکل۳: مدل پژوهش با ضرایب T-Values

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

اولین معیار برازش در مدل مرتبط با بارهای عاملی بین گویه ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود است که در (شکل۳) ارائه گردیده اند. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی و مقدار آماره تی بترتیب ۰/۷ و ۱/۹۶ است. همانطور که در (شکلهای ۲ و ۳) مشاهده می شود، مقادیر بار عاملی و ضرایب آماره تی بین سوالات و متغیرهای مکنون مربوط به خودشان بترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۱/۹۶ است که سوالات دارای بار عاملی کمتر از۰/۷ حذف گردیدند، که شامل سوالات ۱و ۱۲ پرسشنامه طردشدگی در محیط کار و سوالات ۲۳ و ۲۵ در پرسشنامه بهزیستی پرستاران بودند. معناداری روابط بین هر سوال را با متغیر مربوط به خودش تایید می توان کرد. همانطور که در (جدول۳) ملاحظه می شود، مقدار ضریب پایایی ترکیبی ، آلفای کرونباخ ، میانگین واریانس استخراج شده و شاخص کیفیت مدل اندازه گیری (CV COM) برای تمامی سازه های تحقیق محاسبه شده است و مشخص است که مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ می باشد که پایایی مناسب متغیرهای مدل را نشان می دهد. جهت بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس به اشتراک گذاشته (AVE) استفاده شده است. مقدار بالای ۰/۵ نشان از کافی بودن و مناسب بودن این معیار است. همانگونه که در (جدول۳) ملاحظه می شود مقدار AVE برای تمامی سازه ها مناسب و بالای ۰/۵ است.

جدول۳: نتایج ضریب آلفای کرونباخ ،پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
عجین شدن با شغل	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۸۰۸
عجین شدن فیزیکی	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۸۷
عجین شدن عاطفی	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۷۹
عجین شدن شناختی	۰/۷۴	۰/۸۵	۰/۶۶
بهزیستی کارکنان	۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۶۳
معنویت در محیط کار	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۷۶۶
معنی داری شغلی	۰/۷۸	۰/۸۷	۰/۷۰
حس همبستگی	۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۶۷
تطابق با ارزش های سازمانی	۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۶۹

جهت بررسی روایی واگرا از ماتریس که توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ابداع شده، استفاده شده است. مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در قطر اصلی این ماتریس قرار دارد و سایر خانه های ماتریس میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون است. همانطور که در (جدول ۴) ملاحظه می شود چون مقادیر جذر AVE از مقادیر موجود در خانه های زیرین و راست قطر اصلی بیشتر است می توان گفت که در مدل پژوهش متغیرهای مکنون بیشتر با سوالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه های دیگر. به بیان بهتر، این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می دهد.

جدول٤: نتایج روایی واگرا (فورنل و لاکر)

سازه های پژوهش	عجین شدن فیزیکی	عجین شدن عاطفی	عجین شدن شناختی	بهزیستی پرستاران	معنی داری شغلی	حس همبستگی	تطابق با ارزش های سازمانی
عجین شدن فیزیکی	۰/۹۳						
عجین شدن عاطفی	۰/۷۲	۰/۸۹					
عجین شدن شناختی	۰/۶۰	۰/۷۳	۰/۸۲				
بهزیستی پرستاران	۰/۵۲	۰/۵۵	۰/۴۶	۰/۷۹			
معنی داری شغلی	۰/۶۲	۰/۶۴	۰/۵۳	۰/۳۷	۰/۸۴		
حس همبستگی	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۴۱	۰/۴۱	۰/۶۳	۰/۷۹	
تطابق با ارزش های سازمانی	۰/۵۳	۰/۵۰	۰/۳۸	۰/۳۱	۰/۵۴	۰/۶۹	/۸۳

در مرحله بعد با استفاده از شاخص های، ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر t-value)، ضریب تعیین (R۲) متغیرهای مکنون درون زا، ارتباط پیش‌بین (Q۲)، و اندازه اثر (F۲)؛ به بررسی برازش مدل ساختاری مستخرج پرداخته خواهد شد. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می کند. همچنین با استفاده از شاخص برازش GOF برازش کلی مدل بررسی شده است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

جدول ۵: نتایج معیارهای برازش مدل های ساختاری و کلی

مسیر	β	T_value	جهت رابطه	R^2 متغیر وابسته	Q^2 متغیر وابسته	f^2
معنویت در محیط کار عجین شدن با شغل	۰/۵۱۱	۷/۲۳۶	مثبت	۰/۵۴۷	۰/۳۴۶	۰/۳۲
معنویت در محیط کار بهزیستی کارکنان	۰/۴۲۲	۴/۷۵۹	مثبت	۰/۱۷۸	۰/۱۰۹	–
بهزیستی کارکنان عجین شدن با شغل	۰/۳۶۰	۴/۵۲۳	مثبت	۰/۵۴۷	۰/۳۴۶	۰/۱۹

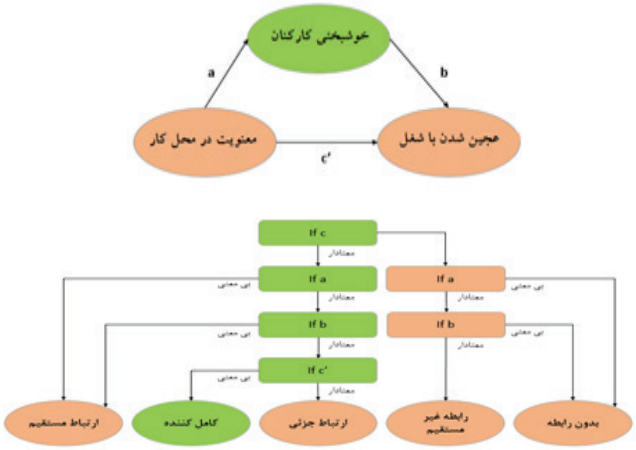
$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.69 \times 0.68} = 0.68$$

سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی
سه مقدار ۰/۰۲، ، ۰/۱۵و ۰/۳۵ برای به ترتیب قدرت پیشبینی کم، متوسط و قوی
سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ
سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برای GOF بترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی

مقدار ضریب تی بین متغیرهای مکنون که در (شکل ۲) آورده شده است، همگی بیشتر از ۱/۹۶ بوده و معنادار بودن این مسیرها و در نتیجه مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد. R^2 معیاری است که میزان تاثیر یک یا چند متغیر برون زا را بر روی یک متغیر درون زا را نشان می دهد. همانطور که در (جدول۵) مشاهده می شود، مقدار ضریب تعیین عجین شدن با شغل و بهزیستی پرستاران بترتیب برابر ۰/۵۴۷ و ۰/۱۷۸محاسبه شده است و نشان می دهد که معنویت در محیط کار می تواند پیش بینی کننده ۱۷/۸ درصد از تغییرات بهزیستی پرستاران است. همچنین معنویت در محیط کار و بهزیستی پرستاران با همکاری یکدیگر توانسته اند ۵۴/۷ از تغییرات عجین شدن با شغل را برآورد کنند. معیار f^2 شدت رابطه بین سازه ها را مشخص می کند. هر چه این معیار بیشتر باشد نشان از شدت بالای تاثیر است. شدت تاثیر معنویت در محیط کار و بهزیستی پرستاران بر عجین شدن با شغل بترتیب برابر۰/۳۲و ۰/۱۹ است. همانطور که در (جدول۵) مشاهده می شود، مقدار Q^2 برای سازه های درون زای عجین شدن با شغل (۰/۳۴۶) وبهزیستی پرستاران (۰/۱۰۶) در حد مناسبی قرار دارد و نشان از برازش پیش بینی مناسب مدل در خصوص این سازه ها است. با توجه به (جدول۵) مقدار معیار GOF معادل ۰/۶۸ بدست آمد که با توجه به دسته بندی گفته شده نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. پس از بررسی مدل های اندازه گیری، ساختاری و کلی به بررسی فرضیات مطرح شده پرداخته شده است. نتایج (جدول۶) نشان می دهد که برای هر دو مسیر موجود مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است.

جدول٦.: نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه	مسیر	میزان تاثیر	آماره t	نتیجه آزمون
H۱	معنویت در محیط کار عجین شدن با شغل	۰/۵۱۱	۷/۲۳۶	تایید شد
H۲	معنویت در محیط کار بهزیستی کارکنان	۰/۴۲۲	۴/۷۵۹	تایید شد
H۳	بهزیستی کارکنان عجین شدن با شغل	۰/۳۶۰	۴/۵۲۳	تایید شد



شکل۳: مراحل بررسی و تایید مدل میانجی گر

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

با توجه به مدل مفهومی پژوهش می توان علاوه بر تاثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل، تاثیر غیر مستقیم آن به وسیله متغیر میانجیگری بهزیستی پرستاران را نیز بدست آورد. بارون و کنی (۱۹۸۶) اظهار می دارند هنگامی می توان از رابطه ی میان یک متغیر میانجی گر با متغیر مستقل و وابسته سخن گفت که شروط زیر را رعایت نمایند.

شرط اول این است که متغیّر مستقل با متغیّر وابسته رابطه‌ی معنادار داشته باشد (یعنی مسیر c).

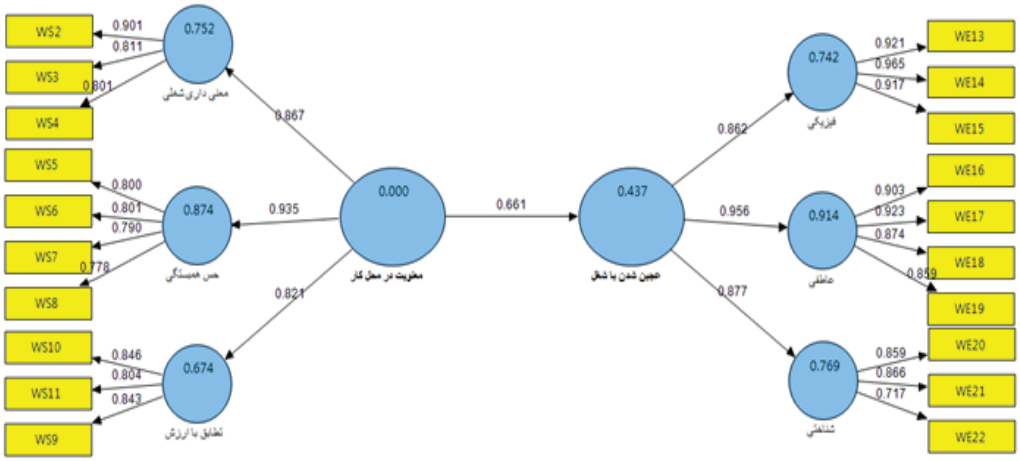
شرط دوّم این است که معناداری رابطه‌ی بین متغیّرهای مستقل و واسط تأیید شود (مسیر a).

شرط سوّم نیز تأیید معناداری رابطه‌ی بین متغیّر واسط و وابسته می‌باشد (مسیر b).

شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی‌گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه‌ی بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی‌گر کامل است و یا اینکه این رابطه در حضور متغیر میانجی‌گر کاهش یابد (حداقل ۰/۱۰) ولی همچنان معنادار باقی بماند، که در این حالت نقش متغیر میانجی‌گر، جزئی خواهد بود (مسیر c).

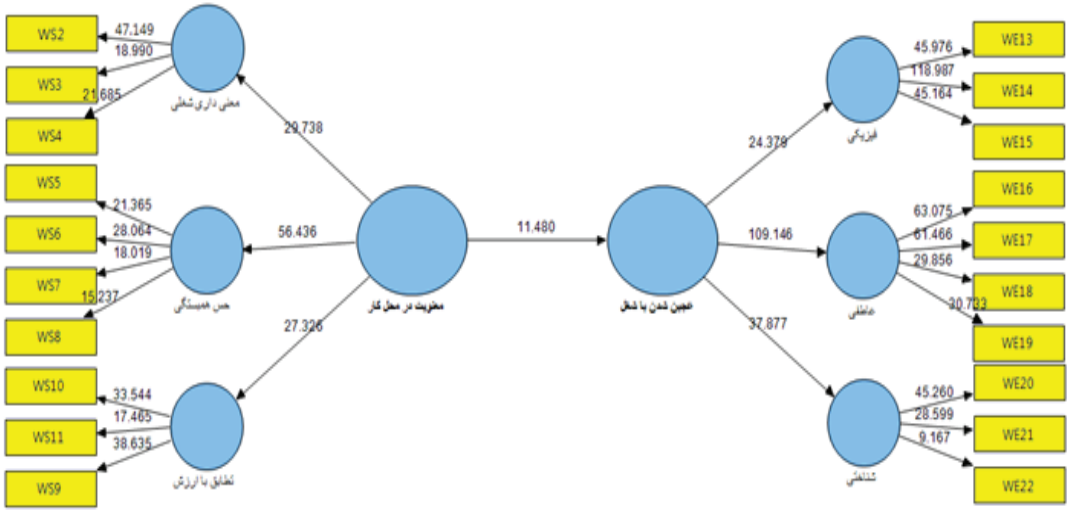
وضعیت مدل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	گام های روش بارون و کنی	ضریب مسیر استاندارد شده	مقدار آماره تی	آزمون سوبل	
						مقدار آماره	سطح معناداری
بدون حضور میانجیگر	معنویت در محیط کار	عجین شدن با شغل	گام اول (c)	۰/۶۶۱	۱۱/۴۸	۲/۹۵۳	۰/۰۰۳
با حضور میانجیگر	معنویت در محیط کار	عجین شدن با شغل	گام چهارم (c')	۰/۵۱۱	۷/۲۳۶		
	معنویت در محیط کار	بهزیستی کارکنان	گام دوم (a)	۰/۴۲۲	۴/۷۵۹		
	بهزیستی کارکنان	عجین شدن با شغل	گام سوم (b)	۰/۳۶۰	۴/۵۲۳		

همانگونه که در جدول فوق نشان داده شده است، رابطه بین متغیر مستقل با میانجی، رابطه بین متغیر میانجی و وابسته و همچنین رابطه بین متغیر مستقل و وابسته بلحاظ آماری معنادار است. در واقع این معناداری حاکی از تایید سه گام اول در روش بارون و کنی می باشد. با ورود متغیر میانجی بهزیستی پرستاران در رابطه بین معنویت در محیط کار و عجین شدن با شغل شاهد آن هستیم که مقدار ضریب بتای بین دو متغیر مذکور از ۰/۵۱۱ به ۰/۶۶۱ تغییر پیدا کرده و در عین حال با مقدار آماره تی ۱۱/۴۸ معنی داری خود را حفظ کرده است. لذا این گونه استنباط می شود که نوع میانجی گری بهزیستی پرستاران در این پژوهش از نوع جزئی است. همچنین جهت تکمیل فرآیند تحقیق از آزمون سوبل نیز استفاده شده است. در روش سوبل اگر مقدار آماره آزمون بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری آزمون کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آید نتیجه آن تایید نقش میانجی گری است. همانطور که نتایج (جدول۷) نشان می دهد، نتایج حاکی از آن است که سطح معناداری آزمون سوبل با مقدار آماره ۲/۹۵۳ کمتر از ۰،۰۵ بوده و رابطه میانجی گری تایید می شود.



شکل ٤: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی (گام چهارم)

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]



شکل ۵: مدل پژوهش با ضرایب T-Values(گام چهارم)

بحث

در پژوهش حاضر تاثیر معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل با میانجی گری بهزیستی پرستاران بیمارستان پاسارگاد مورد مطالعه قرار گرفت. براساس تحلیل جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش، جنسیت زن بیشترین مشارکت را داشتند. ۵۶/۹ از پرستاران مشارکت کننده زن بودند. بیشترین گروه سنی مشارکت کننده نیز گروه سنی ۲۵-۳۵ سال و سابقه ۱-۵ سال می باشند که حاکی از جوان و تازه کار بودن نمونه پژوهش می باشد. بنابراین می توان بیان نمود، بیشتر مشارکت کنندگان در سال های ابتدایی خدمت پرستاری هستند.

بین مولفه های معنویت در محیط کار که حس همبستگی، معناداری شغل و تطابق با ارزش های سازمان بودند و مولفه های عجین شدن با شغل که عجین شدن فیزیکی، عجین شدن عاطفی و عجین شدن شناختی می باشند با میانجی گری بهزیستی پرستاران در سطح معناداری ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین صورت که با افزایش مولفه های معنویت در محیط کار می توانیم شاهد افزایش عجین شدن با شغل در صورت های مختلف آن باشیم که این نتیجه با نتایج مطالعات میلیمن (۱۹) و ففر (۲۰) مطابقت دارد. محیط کار معنوی می تواند موجب سازگاری و معنی داری شغل شده و حس همبستگی را در پرستاران افزایش دهد و به این ترتیب شاهد عجین شدن پرستاران با شغل شان شویم که براساس مولفه های عجین شدن با شغل بصورت عجین شدگی فیزیکی، عجین شدگی عاطفی و عجین شدگی شناختی خود را نشان می دهد.

براساس نتایج پژوهش حس همبستگی بیشتر از دو بعد دیگر بر عجین شدگی تاثیرگذار است. همانطور که گفته شد حس همبستگی در سطح گروهی است و با توجه به اینکه نمونه پژوهش بیشتر از گروه سنی جوان و کم سابقه بودند، می توان گفت که بواسطه این گروه سنی و تجربه کم آنها حس همبستگی در نمونه پژوهش بیشتر از دیگر عوامل بر عجین شدن موثر است. بیشترین ظهور و بروز این حس همبستگی نیز در عجین شدن عاطفی باشد که نشان دهنده ایجاد درگیری عاطفی پرستاران در شغل شان می باشد. این مفهوم پیوستگی و ارتباطات اجتماعی با همکاران در محیط کار را بیان می کند و این باور همبستگی را در هویت درونی هر فردی و میان فردی ایجاد می کند که موجب ارتباط ذهنی، حسی و روحی بهتری میان همکاران در محیط کار می گردد.

معنویت در محیط کار بیانگر فضایی است که طی آن پرستاران ارزش های کاری و شغلی را بیشتر مدنظر قرار می دهند، کمک به هم نوعان، کمک به جامعه و کمک به همکاران خود را سرلوحه خود قرار داده و این عامل موجب می شود تا به شغل خود اهمیت بیشتری دهند و هرچه بیشتر با آن درگیر شوند، که این درگیری موجب عجین شدگی بیشتر باشغل شان گردد.

با افزایش معنویت در محیط کار، بهزیستی پرستاران نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه هم با مطالعات شیپ (۲۷)، پاوار (۲۳)، کاراکاس (۳۰) و مکی و همکاران (۳۱) همسو است. معنویت در محیط کار می تواند موجب افزایش ص ورتهای مختلف بهزیستی پرستاران یعنی معنوی، عاطفی، روانی و شناختی گردد. بر اساس نتایج پژوهش بهزیستی پرستاران احساس مثبت شادی و سازگاری را

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

به سمت عجین شدن با کارشان سوق دهد که این مطلب با پژوهش بنیفیل (۳۲) سازگاری دارد. این نتیجه پژوهش را می توان این گونه تفسیر نمود که بهزیستی در صورت های مختلف خود می تواند موجب دلبستگی بیشتر پرستاران به شغل شان شود و آنان میتوانند این حس دلبستگی را در صورت های مختلف عجین شدن با شغل به نمایش گذارند. عجین شدن با شغل می تواند موجب افزایش بهره وری سرمایه های انسانی، تعهد سازمانی و تمایل به ماندن در سازمان شود. عجین شدن با شغل موجب افزایش انگیزه ذاتی کارکنان و احساس اجتماعی بودن و هدفمند بودن در محیط کار می شود.

میانجی گری بهزیستی در تاثیر معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل در میان پرستاران با توجه به تحلیل داده¬های پژوهش از نوع میانجی جزئی است، زیرا بهزیستی ضریب بتای مسیر معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل را از ۰/۶۶۱ به ۰/۵۱۱ تغییر داده و در عین حال با توجه به آماره تی ۷/۲۳۶ معنادار باقی مانده است. بر این اساس می توان بیان نمود که محیط کار معنوی، با ایجاد تجربه معنوی و حس اجتماعی شدن موجب اشتراک گذاری تعهد در کار می شود. پرستاران امروز به دنبال بهزیستی، سعادت، کار با معنا و مفهوم هستند که این مهم می تواند در پرتو محیط کار معنوی شکل گیرد. توسعه معنوی، موجب توسعه فردی و حس ویژه ای از رضامندی و بهزیستی در پرستاران می شود، که این توسعه معنوی و رضامندی در آنان بوسیله عجین شدن با شغلشان نمایان می گردد. معنویت در محیط کار در بین پرستاران موجب رابطه درونی با خود، احساس انسجام و سازگاری بین هدف و ارزش های زندگی با ارزش های شغلی آنان می گردد. این ارتباط درونی با اهداف و ارزش های شغلی پرستاران موجب بهزیستی و رضامندی آنان از شغل خود می شود و تحمل سختی های شغل پرستاری را آسان تر می نماید و موجب عجین شدن بیشتر با وظایف و انجام باکیفیت ماموریته می گردد. مدیران در صورتی می توانند انتظار ارتقای عملکرد پرستاران را داشته باشند که شرایط بهزیستی و عجین شدن باشغل آنان را در پرتو محیط معنوی و مبتنی بر ارزشهای اخلاقی فراهم آورند.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که معنویت در محیط کار موجب عجین شدن با شغل پرستاران بیمارستان پاسارگاد می گردد. در مولفه های معنویت در محیط کار حس همبستگی در سطح گروهی دارای سهم بیشتری نسبت به معناداری کار در سطح فردی و سازگاری با ارزشهای سازمانی در سطح سازمانی دارد. تقویت کار گروهی و ایجاد فضای همکاری های تعاملی می تواند حس اجتماعی بودن و همبستگی را در پرستاران تقویت کند و معنویت در محیط کار را ارتقا دهد. با توجه به نتایج تحقیق می توان خاطر نشان کرد که جهت ایجاد حس همبستگی در پرستاران سالهای اولیه فعالیت ایشان در بیمارستان از اهمیت بسزایی برخوردار است و سالهای اولیه همکاری با سایرین می تواند موجب عجین شدن پرستاران در شغل شان و همچنین بهزیستی در تمام حالات آن اعم از روانی، عاطفی، معنوی و اجتماعی گردد. البته براساس نتایج بهزیستی پرستاران نیز در عجین شدن آنان در شغلشان موثر است. با مشارکت دادن پرستاران در تصمیم گیری های سازمانی، تعیین چشم اندازها، خط مشی ها و اهداف سازمانی می توان موجبات همبستگی بیشتر و احساس تعلق بیشتر آنان نسبت به سازمان و ماموریت های آن شد که مدیران بیمارستان و سرپرستان پرستاری با عنایت به این مواردی که گذشت می توانند بهره وری کارکنان و سازمان را فراهم آورند. ایجاد روحیه کار تیمی می تواند احساس همبستگی بیشتری در بین پرستاران ایجاد کند. برگزاری دوره های اخلاق حرفه ای می تو اند ارزش های شغلی پرستاران را در آنها درونی کند. تعیین شعارهای شاخص برخواسته از اهمیت و مفهوم شغل پرستاری و نهادینه سازی آنها در بین پرستاران می تواند اهمیت و مفهوم ماموریت های پرستاری را به آنان یادآوری کند. یادآوری ارزشهای معنوی و نقش مهم آن در شغل پرستاران و ارتقای عزت نفس و جایگاه اجتماعی پرستاران در سازمان و ساختار بیمارستان نیز می تواند نقش بسزایی در عملکرد آنان داشته که در مناسبت های مختلف باید نهایت استفاده را جهت تقدیر از زحمات پرستاران و یادآوری ارزشهای شغلی آنان، کرد. با توجه به تایید رابطه معنویت در محیط کار با عجین شدن با شغل می توان در پژوهش های آتی بر سازوکارهای ارتقای معنویت در پرستاران تاکید کرد و با توجه به اینکه درصد قابل توجهی از مشارکت کنندگان از جوانان و پرستاران با سابقه کم می باشند، در تعمیم آن باید کمی احتیاط کرد و تکرار پژوهش در جوامع دارای گوناگونی سنی و با سوابق شغلی بالاتر می توان از اعتبار نتایج در تمامی گروه های سنی و سوابق متفاوت اطمینان بیشتری حاصل کرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از مدیریت بیمارستان پاسارگاد تهران و کلیه پرستاران دلسوز و زحمتکش آن که بدون مساعدت آنان این پژوهش به نتیجه مطلوب نمی رسید، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

Reference

1. Rasouli, Reza, Human Resource Management, Tehran: Payame Noor University, 2011(Persian).
2. Zhang, J.C., Ling, W. Q., Zhang, Z. Y. and Xie, J. Organizational Commitment, Work Engagement, Person–Supervisor Fit, And Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model. Social Behavior and Personality, (2015): 43 (10), pp.1657–1666. https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.10.1657.
3. Hamid N, Dehghanizadeh Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses, Journal of Nursing Management, 2012, 20-28, (2)1(Persian).
4. Thompson J. A Strategic Perspective of entrepreneurship", International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 1999; 5: 6.
5. Agarwal, A.; Datta, S.; Beard, S.B. & Bhargava,S. "Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions:The mediating role of work engagement'.Career Development International, 2012: 17(3), 208 - 230.
6. Bakker, A. B. Building engagement in the workplace. In C. Cooper& R. Burke (Eds.), The peak performing organization, (2009): pp. 50 – 72, Oxon, UK: Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203971611.ch3.
7. Uthai, M. Leveraging employee engagement surveys using the turnover stimulator approach: A case study of automotive enterprises in Thailand, International Journal of Business and Management, 2013: 8 (6): 113 - 125.
8. langari, M., Soleimanpur Omran, M., Esmaeili Shad, B. The Investigation of Relationship between Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior in Bojnoord Medical Science University Staff. Journal of healthcare management, 2017; 7 (2): 91 - 101. (Persian).
9. Gallup. Engaging people, the case for and application of employee engagement, an Emenex point of view lynches lodge, high street, and whit church-on-Thames. United Kingdom: Oxford shire, (2015).
10. Tusi, Mohammad Ali, The Passion for Management and Ownership, Tehran: Public Management Center for Public Administration Education (1998), (Persian).
11. Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery, Journal of Hospitality and Tourism Management 35 (2018) 56e65.
12. Zahedi, Shams-Sadat, Panahi, Ali, Investigating the Role of Spirituality in Banking Effectiveness, Scientific-Promotional Journal of Management Studies, (2008) Vol. 58, pp. 191-209 (Persian).
13. Marques, J.; Dhiman, S. & King, R. "Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition". The Journal of American Academy of Business, Cambridge, 2005: 7(1), 81-91.
14. 14. Delbecq, L.A. "Christian spirituality and contemporary business leadership".Journal of Organizational Change Management, 1999 12 (4), 345 - 349.
15. 15. Burack, E. "Spirituality in the workplace". Journal of Organizational Change Management, 1999: 12 (4), 280 - 291.
16. Wanger, M. F. & Conley, J. "The fourth wave: the spirituality-based firm". Journal of Organizational Change Management, 1999: 12 (4), 292 - 301.
17. Milliman, J.; Czaplewski, A. J. & fergosen, J. "Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment". Journal of change management, 2003: 16 (4), 426 - 447.
18. Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior, 2010: 30, 91e127.
19. Milliman, J., Gatling, A., & Bradley-Geist, J. C. The implications of workplace spirituality for person environment fit theory. Psychology of Religion and Spirituality, 2017: 9 (1), 1e12.
20. Pfeffer, J. "Business and the spirit: Hand book of workplace spirituality and organizational performance" 2003: (pp. 29 - 45).
21. Fry, L.W. & Cohen melanre, "Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation in recovery from Entended work hours Coltvre", journal of Business Ethics (2008).
22. Ashmos, D. P., & Duchon, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry, 2002: 9 (2), 134 - 145.
23. Pawar, B. S. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. Leadership & Organization Development Journal, 2009: 30 (8), 759-777 .
24. Boxall, p &Purcell, J. Strategy and Human Resource Management, Basingstoke: Palgrave MacMillan, (2003)

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

25. Wulandari, Fitri. Spirituality in Workplace, Individual Spirituality and Work Behavior: The Study of Higher Education in Indonesia. SSRN Working Paper Series, Mar 2014.
26. Grant A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. Academy of ManagementnPerspectives, 2007: 21(3), 51 - 63.
27. Sheep, M. L. Nurturing the whole person: The effects of workplace spirituality in a society of organizations. Journal of Business Ethics, 2006: 66, 357 - 375.
28. Headey, B. Et al. Money does not buy happiness: or does it? A reassessment based on the combined effects of wealth, income and consumption, social indicators research (2007): 10.1007/s11205 - 007-9146-y.
29. Alexandrova, A. subjective well-being and kahnemans objective happiness, Jornal of happiness studies: 2005: 301 - 324.
30. Karakas, F. Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journalof Business Ethics, 2010: 94 (1), 89 - 106.
31. McKee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, E. K., & Kelley, E. Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. Journal of Management, Spirituality and Religion, 2011: 8 (3), 233 - 255.
32. Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. Psychology of Religion and Spirituality, 2014: 6 (3), 175e186.
33. Allameh S M, Shabani J, Khazaei Pool J, Verij Kazemi R. Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with organizational commitment, organizational citizenship behavior and performance in nurses, Journal of Nursing Management, 2014 52-60 3 (2): (Persian).

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]

The effect of spirituality workplace on work engagement with the mediation of will-being nurses (case study: pasargad hospital nurses)

Azim Hamzeian, * Eghbal Jabari

Introduction: Work Engagement with direct and indirect jobs influences nurses' productivity. In the meantime, spiritual experience from the spiritual workplace can play a significant role in nurse job engagement. The purpose of this study was to investigate the effect of spirituality workplace on the work engagement with the mediation of will- being nurses in Pasargad Hospital nurses.

Material & Methods: The research method is descriptive- survey. The statistical population consisted of 195 nurses of Pasargad Hospital. Among the statistical population, 130 people were selected by random sampling method based on Cochran's correlation with 5% error and the Likert spectrum questionnaire was collected. The reliability of the questionnaires was obtained using Cronbach's alpha in the range of (0.811-0.935). To analyze the research data, structural equation modeling using SMART-PLS software was used.

Results: The results of the research show that there is a positive effect between the components of spirituality workplace and the Work engagement of nurses of Pasargad Hospital. Among the components of spirituality in the workplace, the sense of community (coefficient $\beta = 0/922$) has the greatest impact. Also, among the components of spirituality workplace, through the mediation of nurses will-being, there was a positive effect on Work engagement of nurses' occupations in Pasargad Hospital.

Conclusion: According to the findings of the research, by creating a spiritual workplace and spiritual experience in newly employed nurses, it is possible to increase their engagement jobs, thereby increasing the efficiency of human capital. Providing operational programs by nursing managers is essential to make careful attention to nursing years of primary care.

Keywords: Spiritual workplace, Work engagement, will-being nurses.

Hamzeian A.
Assistant Professor Semnan University, Iran.

*** Corresponding author**
Jabari J
Phd Student Semnan University, Iran.
Address: eghbaljabbari@yahoo.com

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Vol 8, No 2, 2019

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-22]