

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

عظیم حمزئیان، * اقبال جباری

چکیده

مقدمه: عجزین شدن باشغل مستقیم و غیرمستقیم بر بهره وری پرستاران تأثیرگذار است. در این میان تجربه معنوی حاصل از محیط کار معنوی نقش بسزایی در عجزین شدن پرستاران با شغل شان دارد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر عجزین 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 تأثیر مثبتی بین مولفه های معنویت در محیط کار و عجزین شدن باشغل پرستاران بیمارستان پاسارگاد وجود دارد که در این میان مولفه های معنویت در محیط کار، حس همبستگی (ضریب $\beta = ۰/۹۲۲$) بیشترین تأثیر را دارا است و همچنین رابطه مولفه های معنویت در محیط کار بر عجزین 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، عجزین 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، عجزین 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 -
رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه
سمنان، ایران.
آدرس: eghbaljabbari@yahoo.com

فصلنامه مدیریت پرستاری

سال هشتم، دوره هشتم، شماره دوم
تابستان ۱۳۹۸

یکی از مزیت‌ها و برتری‌های سازمان‌ها 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 می‌توانند پایه‌ی ضروری برای موفقیت‌های رقابتی پایدار سازمان‌ها باشند (۲). پرستاران نیز به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند، بطوری که سازمانهای مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند (۳). سازمان‌های امروزی به افرادی نیازمندند که با هنجارهای موجود هم‌آوردی نمایند، افرادی که مسئولیت اقدامات خود را پذیرفته و با شغل‌شان عجزین شده‌اند (۴).

مفهوم عجزین شدن با شغل یکی از مفاهیم رفتار سازمانی مثبت است، که در دهه‌های اخیر ظهور کرده است (۵). عجزین شدن با شغل، شامل تعهد به کار در سازمان است و می‌تواند برای سازمانها مزیت رقابتی ایجاد کند (۶). عجزین شدن با شغل تأثیر به‌سزایی بر اثربخشی سازمان دارد و در درازمدت به عنوان شاخص‌های اصلی سلامت سازمانی و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی شناخته شده است (۷). افرادی که با کارشان عجزین نیستند و با آن بیگانه‌اند، وقت خود را به بطالت می‌گذرانند (۸). بررسی‌های انجام شده حاکی از این است که تنها بخش کمی از کارکنان با شغل‌شان عجزین هستند. براساس پژوهش انجام شده در یک شرکت، تنها ۲۰ درصد از کارکنان دارای عجزین‌شدگی شغلی می‌باشند که این نقصان می‌تواند سازمان‌ها را دچار چالش‌هایی نماید (۹). کارکنانی که با کار و شغل خود عجزین‌شده‌اند، کارکنانی شاداب، پرانرژی و بهره‌ورند که به تلاش و کوشش فراوان در راستای اهداف کاری و سازمانی تمایل زیادی دارند. عجزین شدن با شغل وضعیت احساسی است که محیط کاری حمایتی ایجاد کرده و موجب خروجی‌هایی مانند اثربخشی بیشتر، کاهش فشارهای عصبی در کار، تعهد و دلبستگی بیشتر به اهداف بروز می‌کند. کارکنان نیز از رها کردن کار و غیبت می‌کاهند. زیرا احساس می‌کنند که جای برآورده و خوبی برای کار دارند و در کار خویش با کامیابی بیشتر روبه‌رو هستند (۱۰). کارکنانی که با شغل‌شان عجزین شده‌اند، نیرو و انرژی خودشان را در فعالیت‌ها و عملکرد کاری، بصورت عجزین‌شدگی فیزیکی، شناختی و عاطفی، درگیر میکنند. افرادی که بصورت شناختی با شغل‌شان عجزین شده‌اند، تمام توجه، احساس، اتصال، تمرکز و یکپارچگی را در نقشهای عملکردی‌شان دارند (۱۱).

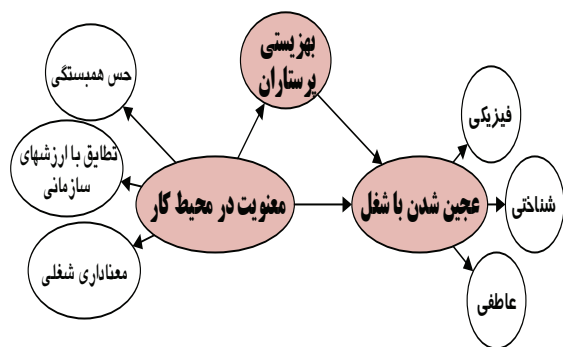
با توجه به اهمیت موضوع عجزین شدن با شغل در پرستاران مساله اصلی تحقیق حاضر این است که چگونه می‌توان موجب ارتقا عجزین شدن با شغل در پرستاران به عنوان سرمایه‌های انسانی بیمارستانها و سایر سازمانهای خدماتی شد. با توجه به بررسی‌های بعمل آمده دانشمندان اشاره می‌کنند که محیط معنوی می‌تواند موجب عجزین‌شدگی شغلی 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 کارگاه‌های مربوط به معنویت در کار و مقالات و کتاب‌های فراوان در این زمینه مشاهده می‌شود (۱۲). حتی صاحب‌نظران معنویت در محیط کار، اصطلاح «نهضت معنوی» را مطرح کردند و بیان داشتند که امروزه سازمانها به ایجاد زمینه‌هایی برای ابعاد معنوی در سازمان که بیشتر مرتبط با معنا و هدف هستند، توجه می‌کنند (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)، عجزین شدن با شغل و نیز کاهش تمایل به ترک محیط کار (۱۷) است. معنویت در محیط کار میتواند موجب شود کارکنان با شغل خود عجزین شده و اثربخشی آنان افزایش یابد. براساس پژوهش‌های دانشمندان، معنویت در محیط کار به عنوان ارائه‌بیشتری 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 با معنا و هدفمند می‌باشند (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 می‌آورد (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 می‌کنند. مشخصه این دو جنبه «اشتراک‌گذاری، تعهد و تعهد دوجانبه» است. معنویت در محیط کار می‌تواند با به وجود آوردن تجربه معنوی کارکنان و همچنین با مفهوم کردن کار موجب عجزین 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 می‌شود. در سطح فردی معنویت در محیط کار به عنوان جو روانشناختی در کارکنانی است که زندگی درونی با معنی‌داری را در جامعه خواستارند (۲۵). در سال ۲۰۰۳ میلیم 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

های مختلف بهزیستی پرستاران را بهبود بخشد (۳۱). بهزیستی موجب میشد 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، دامنه 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. بینفیل 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

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

است و پرسشنامه بهزیستی پرستاران وایوین ایکولوگو (۲۰۱۵) که دارای ۶ گویه 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 عجزین 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 محتوایی 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 (جدول ۱) 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 (جدول ۲) با استفاده از شاخص های مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرهای اصلی پرداخته شده است.

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 عجزین شدن با شغل ریچ و همکاران (۲۰۱۰) که دارای ۳ بعد عجزین 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

جدول ۱: توصیف متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری پژوهش

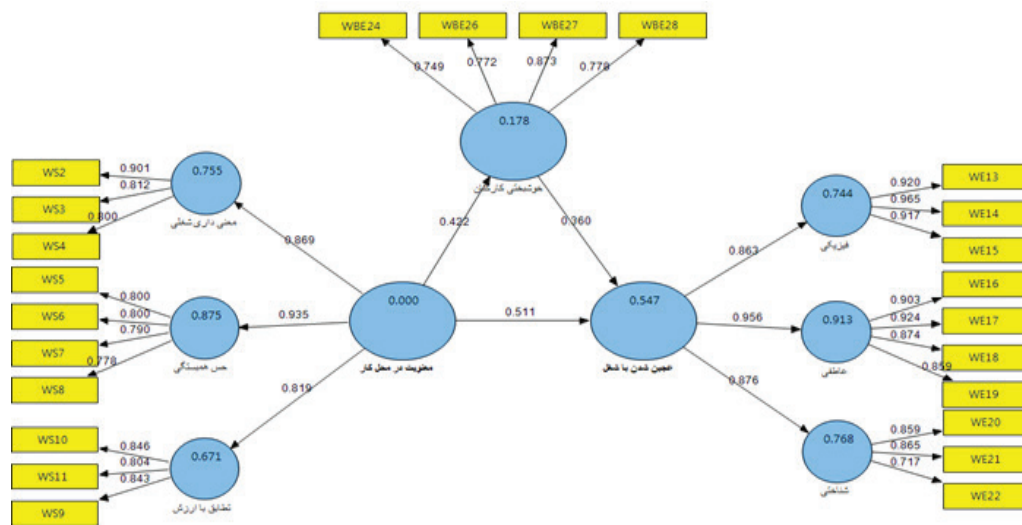
سن	درصد فراوانی	سابقه کار	درصد فراوانی	تحصیلات	درصد فراوانی	جنسیت	درصد فراوانی
زیر ۲۵ سال	۲۰/۸	۱ تا ۵ سال	۴۲/۳	دیپلم	۶/۹	زن	۵۶/۹
۲۵ تا ۳۵ سال	۴۲/۳	۶ تا ۱۰ سال	۱۵/۴	فوق دیپلم	۲۳/۱		
۳۶ تا ۴۵ سال	۳۰/۸	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۳/۸	لیسانس	۵۴/۶	مرد	۴۳/۱
بیشتر از ۴۵ سال	۶/۲	بیشتر از ۱۵ سال	۱۸/۵	فوق لیسانس	۱۵/۴		

جدول ۲: شاخص های توصیفی و آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای پژوهش	ابعاد	شاخصهای مرکزی		شاخصهای پراکندگی		آزمون نرمالیتی داده ها	
		میانگین	میان	واریانس	انحراف معیار	چولگی	کشیگی
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
عجزین شدن با شغل	عجزین شدن فیزیکی	۴/۲۱	۴/۶۶	۱/۱۴	۱/۰۶	-۱/۶۵	۱/۹۹
	عجزین شدن عاطفی	۳/۹۴	۴/۲۵	۱/۰۸	۱/۰۴	-۱/۲۸	۰/۹۵
	عجزین شدن شناختی	۴/۰۴	۴	۰/۷۴	۰/۸۶	-۰/۵۱	-۰/۵۶
	عجزین شدن با شغل	۴/۰۶	۴/۳۰	۰/۷۹	۰/۸۹	-۱/۳۶	۱/۴۲

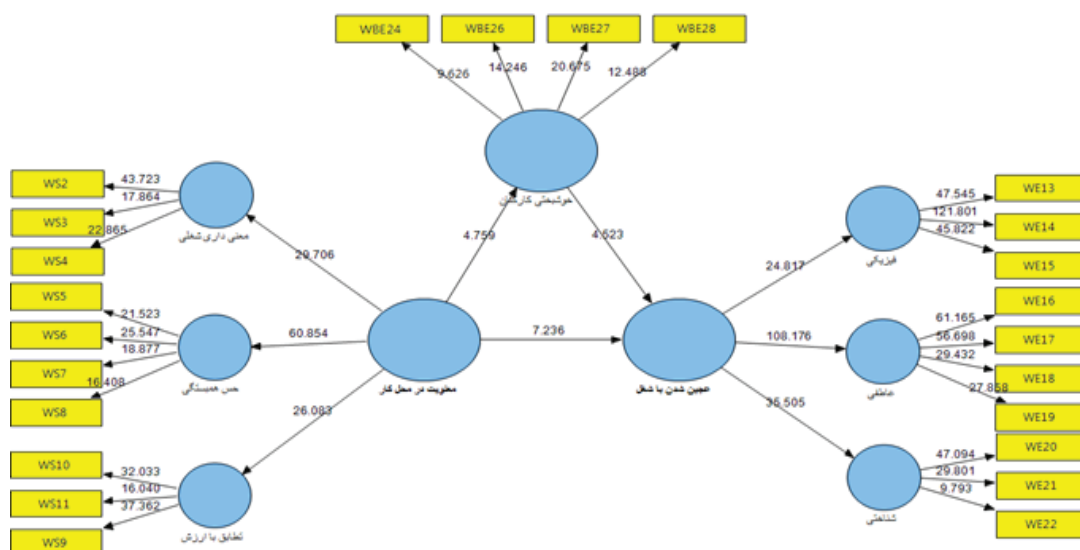
جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls2 استفاده شده است. تحلیل مدل مستخرج از مدل سازی معادلات ساختاری در سه مرحله انجام می پذیرد: (۱) برازش مدل اندازه گیری، بررسی روابط بین سؤالات و متغیرهای مکنون مربوطه؛ (۲) برازش مدل ساختاری، بررسی روابط بین متغیرهای مکنون؛ و (۳) برازش مدل کلی. شکل (۲) بیانگر مدل معادلات ساختاری استخراجی پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی می باشد.

همانطور که در (جدول ۲) ملاحظه می شود میانگین متغیرهای معنویت در محیط کار (۳/۷۴)، بهزیستی پرستاران (۳/۵۰) و عجین شدن با شغل (۴/۰۶) محاسبه شده است و این نشان می دهد که این متغیرها در سطح بالای متوسط قرار دارند عبارتی دیگر جدول فوق نشان می دهد که اکثر افراد گزینه های بالای پرسشنامه را انتخاب کرده اند. همچنین ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای مورد مطالعه در بازه امن (۲+ و ۲-) قرار دارد. لذا اینگونه استنباط می شود که توزیع داده ها نرمال بوده و داده های مشکل سازی در بین داده های گردآوری شده وجود ندارد.



شکل ۲: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی

همچنین مدل مستخرج معادلات ساختاری در فرمت T-Values در این مدل می تواند وضعیت معناداری روابط بین متغیرهای مکنون، و همچنین متغیرهای مکنون و آشکار را مشخص نماید. (شکل ۳) به نمایش درآمده است. همانطور که مشاهده می شود،



شکل ۳: مدل پژوهش با ضرایب T-Values

کرد. همانطور که در (جدول ۳) 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 (جدول ۳) ملاحظه می شود مقدار AVE برای تمامی سازه ها مناسب و بالای ۰/۵ است.

جدول ۳: 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

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 واگرایی مدل را نشان می دهد.

اولین معیار برازش در مدل مرتبط با بارهای عاملی بین گوینده ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود است که در (شکل ۳) 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 (شکل های 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 از ۰/۷ حذف گردیدند، که شامل سوالات ۱ و ۱۲ پرسشنامه پردشدگی 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

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

جدول ۴: نتایج روایی واگرا (فورنل و لارکر)

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	۰/۸۳

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.

در مرحله بعد با استفاده از شاخص های، ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر t-value)، ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون زا، ارتباط پیش بین (Q^2)، و اندازه اثر (F^2)؛ به بررسی برازش مدل ساختاری مستخرج پرداخته خواهد شد. مدل ساختاری

جدول ۵: نتایج معیارهای برازش مدل‌های 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

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

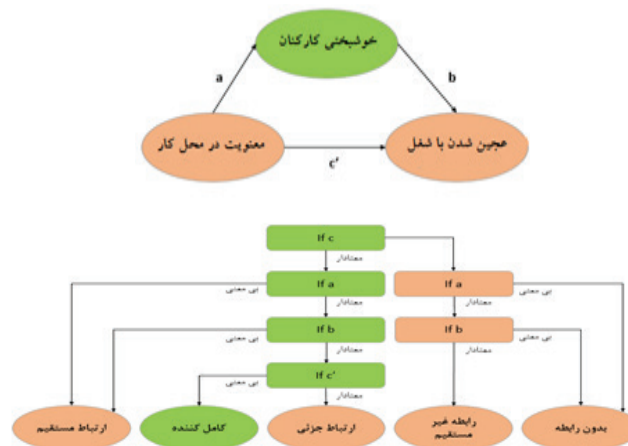
سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی
سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای به ترتیب قدرت پیشبینی کم، متوسط و قوی
سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ
سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برای GOF بترتیب برازش ضعیف، متوسط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

باشد نشان از شدت بالای تاثیر است. شدت تاثیر معنویت در محیط کار و بهزیستی پرستاران بر عجین شدن با شغل بترتیب برابر ۰/۳۲ و ۰/۱۹ است. همانطور که در (جدول ۵) مشاهده می شود، مقدار Q² برای سازه های درون زای عجین شدن با شغل (۰/۳۴۶) و بهزیستی 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 (جدول ۵) 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 (جدول ۶) نشان می دهد که برای هر دو مسیر موجود مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است.

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. R² 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 (جدول ۵) مشاهده می شود، مقدار ضریب تعیین عجین شدن با شغل و بهزیستی پرستاران بترتیب برابر ۰/۵۴۷ و ۰/۱۷۸ محاسبه 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 f² شدت رابطه بین سازه ها را مشخص می کند. هر چه این معیار بیشتر

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه	مسیر	میزان تاثیر	آماره t	نتیجه آزمون
H _۱	معنویت در محیط کار عجین شدن با شغل	۰/۵۱۱	۷/۲۳۶	تایید شد
H _۲	معنویت در محیط کار بهزیستی کارکنان	۰/۴۲۲	۴/۷۵۹	تایید شد
H _۳	بهزیستی کارکنان عجین شدن با شغل	۰/۳۶۰	۴/۵۲۳	تایید شد



شکل ۳: مراحل بررسی و تایید مدل میانجی گر

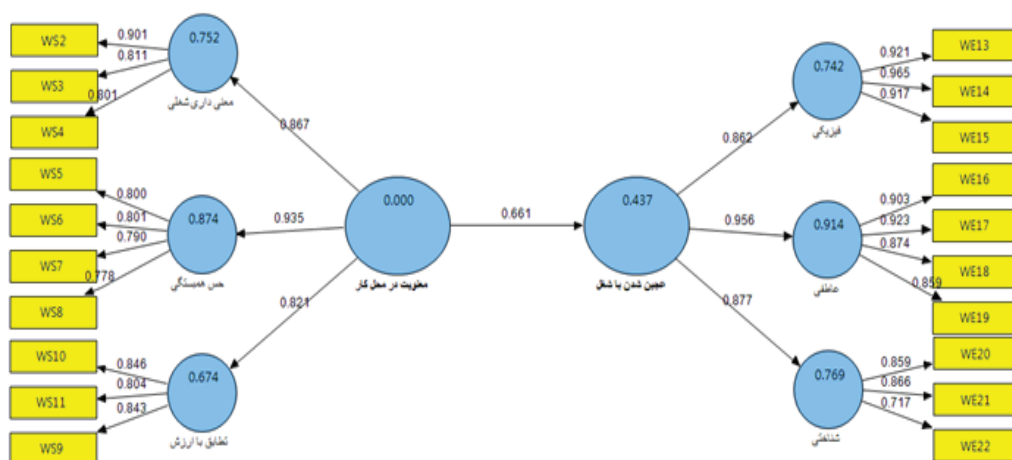
واسط تأیید شود (مسیر a).
 شرط سوم نیز تأیید معناداری رابطه‌ی بین متغیر واسط و وابسته می‌باشد (مسیر b).
 شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه‌ی بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی گر کامل است و یا اینکه این رابطه در حضور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

با توجه به مدل مفهومی پژوهش می‌توان علاوه بر تأثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر عجین شدن با شغل، تأثیر غیر مستقیم آن به وسیله متغیر میانجیگری بهزیستی پرستاران را نیز بدست آورد. بارون و کنی (۱۹۸۶) اظهار می‌دارند هنگامی می‌توان از رابطه‌ی میان یک متغیر میانجی گر با متغیر مستقل و وابسته سخن گفت که شروط زیر را رعایت نمایند.
 شرط اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه‌ی معنادار داشته باشد (یعنی مسیر c).
 شرط دوم این است که معناداری رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل و

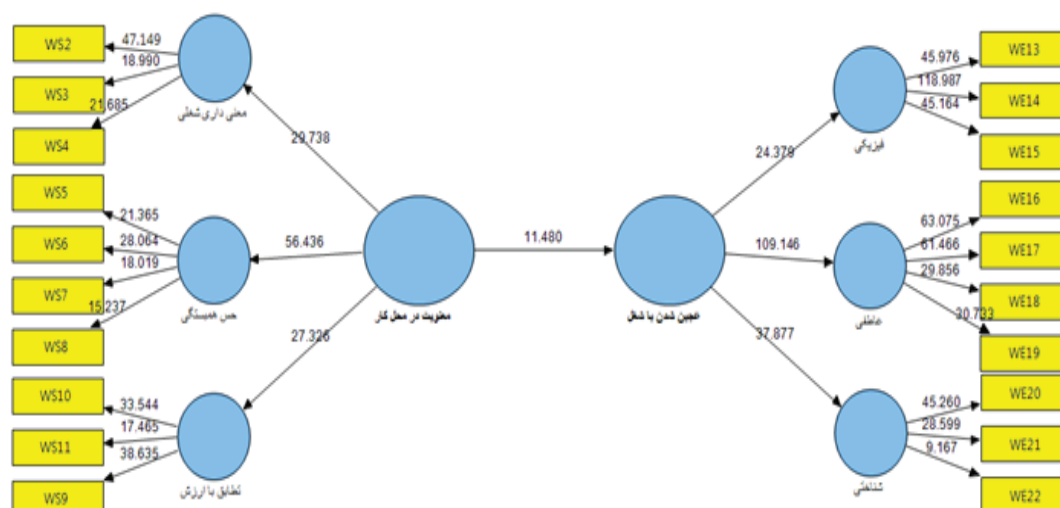
وضعیت مدل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	گام های روش بارون و کنی	ضریب مسیر استاندارد شده	مقدار آماره تی	آزمون سوبل
بدون حضور میانجیگر	معنویت در محیط کار	عجین شدن با شغل	گام اول (c)	۰/۶۶۱	۱۱/۴۸	سطح معناداری
با حضور میانجیگر	معنویت در محیط کار	عجین شدن با شغل	گام چهارم (c)	۰/۵۱۱	۷/۲۳۶	۲/۹۵۳ ۰/۰۰۳
	معنویت در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

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 تأیید نقش میانجی گری است. همانطور که نتایج (جدول ۷) نشان می‌دهد، نتایج حاکی از آن است که سطح معناداری آزمون سوبل با مقدار آماره ۲/۹۵۳ کمتر از ۰/۰۵ بوده و رابطه میانجی گری تأیید می‌شود.

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 تأیید سه گام اول در روش بارون و کنی می‌باشد. 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 می‌شود که نوع



شکل ۴: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی (گام چهارم)



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 و رتبه های مختلف بهزیستی پرستاران یعنی معنوی، عاطفی، روانی و شناختی گردد. بر اساس نتایج پژوهش بهزیستی پرستاران احساس مثبت شادی و سازگاری را

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 مأموریت 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 تواند ارزش های شغلی پرستاران را در آنها درونی کند. تعیین شعارهای شاخص برخاسته از اهمیت و مفهوم شغل پرستاری و نهادینه سازی آنها در بین پرستاران می تواند اهمیت و مفهوم مأموریت 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 تأیید رابطه معنویت در محیط کار با عجین شدن با شغل می توان در پژوهش های آتی بر سازوکارهای ارتقای معنویت در پرستاران تأکید 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.

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 دل بستگی بیشتر پرستاران به شغل شان شود و آنان میتوانند این حس دل بستگی 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 تأثیر 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 مأموریت می گردد. مدیران در صورتی می توانند انتظار ارتقای عملکرد پرستاران را داشته باشند که شرایط بهزیستی و عجین شدن با شغل 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

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 Bojnood 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 lynch 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. Delbecq, L.A. "Christian spirituality and contemporary business leadership". Journal of Organizational Change Management, 1999 12 (4), 345 - 349.
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 Colvre", 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)

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 Management Perspectives*, 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. *Journal of 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).

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