

## Research Paper

## Modeling the impact of workplace spirituality on teachers' performance mediated by organizational commitment (case study: junior secondary school teachers in District 4, Karaj)

Mehdi Moeinikia<sup>1</sup>, Javad Amjadi Hour<sup>2\*</sup>, Mehdi Mosleh Germi<sup>3</sup>

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. PhD student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. PhD Student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

Received:2021/02/10

Accepted:2021/07/27

PP:79-93

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.27314.5461](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.27314.5461)

### Keywords:

Spirituality in the workplace, Organizational commitment, Job performance, Karaj junior secondary school teachers.

### Abstract

**Introduction and aim:** The aim of the current study was to investigate the effect of workplace spirituality on teachers' job performance mediated by organizational commitment to provide a structural equation model among junior secondary school in district 4 of karaj.

**research methodology:** The present research is a descriptive (non-experimental) one and the research design is a correlation as a type of structural equation modeling. The statistical population of the study was all junior secondary school teachers in District 4 of Karaj in 1999, which numbered 485 people, out of which 215 people were randomly selected as the sample through krejcie and morgan sampling table. Research instruments included milliman et al. (2003) Spirituality in the workplace questionnaire, Allen and Meyer (1991) organizational commitment questionnaire, and patterson (1970) Job Performance Questionnaire .

**Findings:** The results of the correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between spirituality in the workplace, organizational commitment and job performance. At the same time, commitment plays a mediating role in the relationship between spirituality in the workplace and job performance.

**Conclusion:** The statistical findings showed that the organizational commitment variable significantly mediates the relationship between spirituality in the work environment and teachers' job performance.

**Citation:** Moeinikia Mehdi , Amjadi Hour Javad, Mehdi Mosleh Germi.(2023) Modeling the impact of workplace spirituality on teachers' performance mediated by organizational commitment (case study: junior secondary school teachers in District 4, Karaj). Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):79-93

**Corresponding author:** Javad. amjadi hour

**Address:** PhD student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

**Tell:** 09335876564

**Email:** amjadij95@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

Teacher performance is the most important thing that determines the merits of education in schools. Good teacher performance will lead to good quality education which in turn can increase the quality of schools for achieving the determined goals. The aim of the current study was to investigate the effect of workplace spirituality on teachers' job performance mediated by organizational commitment to provide a structural equation model among junior secondary school in district 4 of karaj.

### Method:

The present research is a descriptive (non-experimental) one and the research design is a correlation as a type of structural equation modeling. The statistical population of the study was all junior secondary school teachers in District 4 of Karaj in 1999, which numbered 485 people, out of which 215 people were randomly selected as the sample through krejcie and morgan sampling table. Research instruments included milliman et al. (2003) Spirituality in the workplace questionnaire, Allen and Meyer (1991) organizational commitment questionnaire, and patterson (1970) Job Performance Questionnaire. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha coefficient for the questionnaires of spirituality at work, organizational commitment, and job performance, ( $\alpha = .92$ ), ( $\alpha = .91$ ), ( $\alpha = .92$ ), respectively. The validity of the questionnaires was assessed and confirmed using confirmatory factor

analysis. Pearson correlation coefficient and structural equation modeling method were used to analyze the hypotheses and examine the relationships between variables.

### Findings:

The results of pearson correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between workplace spirituality and organizational commitment ( $p < 0.01$ , 0.59). There is also a positive and significant relationship between spirituality in the workplace and job performance ( $p < 0.01$ , 0.51). Based on the significance of the path coefficient, there is a positive relationship between the level of spirituality in the workplace and organizational commitment. At the same time, commitment plays a mediating role ( $p < 0.01 - 0.19$ ) in the relationship between spirituality in the workplace and job performance.

### Results:

Considering that the statistical findings showed that the variable of organizational commitment significantly mediates the relationship between spirituality in the workplace and teachers' job performance, so it is recommended to education officials be said that improving spirituality and providing solidarity and meaningfulness in the workplace and aligning teachers with the values of the organization can create positive organizational results in terms of organizational commitment and organizational loyalty and thus the improves the job performance of teachers in education.

## مقاله پژوهشی

## مدلسازی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی گری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج)

مهیدی معینی کیا<sup>۱</sup>، جواد امجدی حور<sup>۲\*</sup>، مهدی مصلح گرمی<sup>۳</sup>

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

## چکیده

**مقدمه و هدف:** این پژوهش با هدف بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی گری تعهد سازمانی برای ارائه مدل معادله ساختاری در بین معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ شهر کرج انجام شد.

**روش شناسی پژوهش:** این پژوهش، توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش، همه ی معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج در سال ۱۳۹۹ بودند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ی معنویت در محیط کار میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، پرسشنامه ی تعهد سازمانی آلن و می یو (۱۹۹۱)، پرسشنامه ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) بودند.

**یافته ها:** نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در عین حال تعهد نقش میانجی را در رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد شغلی ایفا می کند.

**بحث و نتیجه گیری:** یافته های آماری نشان داد، متغیر تعهد سازمانی به صورت معنی داری رابطه بین معنویت در محیط کار با عملکرد شغلی معلمان را میانجی گری می کند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۵

شماره صفحات: ۷۹-۹۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.27314.5461

## واژه های کلیدی:

معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان متوسطه اول کرج

**استناد:** معینی کیا، مهدی، امجدی حور، جواد و مصلح گرمی، مهدی. (۱۴۰۲). مدلسازی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: معلمان متوسط اول ناحیه ۴ کرج)، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۳): ۷۹-۹۳

\* نویسنده مسوول: جواد امجدی حور

نشانی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

تلفن: ۰۹۳۳۵۸۷۶۵۶۴

پست الکترونیکی: amjadij95@gmail.com

## مقدمه

در دنیای امروز، نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی می‌تواند مزیت رقابتی را برای سازمان به وجود آورد، از این رو مدیران سازمان‌ها درصد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند. آن‌ها در تلاشند تا با بهره‌گیری از منابعی که در اختیار دارند بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (molayi & mehdad & golparvar, 2014). هر سازمانی برای رسیدن به عملکرد شغلی<sup>۱</sup> مطلوب و کارایی و بهره‌وری موثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تاثیرگذاری بیشتری بر روی کارکنان داشته باشند. در واقع عملکرد شغلی عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که در یک فرد در طول یک دوره‌ی مشخص از زمان انجام می‌شود (ahmadi, 2020). معلمان یکی از عناصر اصلی در سیستم آموزش و پرورش به ویژه در مدارس هستند. هنگامی که اهمیت نقش معلمان در تحول علوم در آموزش و پرورش اهمیت یافت، بسیاری از کارشناسان اظهار داشتند که در مدارس بدون تغییر و بهبود کیفیت معلمان، هیچ تغییری یا بهبود کیفیتی رخ نخواهد داد. بنابراین، برای دستیابی به اهداف آموزشی، به معلمی نیاز داریم که عملکرد خوبی داشته باشد (Imron, 2016). Dogan & Celik (2019) بیان می‌کنند که عملکرد معلم را می‌توان به عنوان شرایطی تفسیر کرد که توانایی معلمان را در انجام وظایف خود نشان می‌دهد و اقدامات نشان داده شده از سوی معلمان در طول فرایند یادگیری را نشان می‌دهد.

امروزه، یکی از مهم‌ترین منابع ایجاد مزیت رقابتی در سازمانها، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی آنان در سازمان است، چرا که نیل به اهداف سازمان در گرو تامین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع انسانی است (Kinjerski & Skrypnek, 2016). کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداشهای مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا و امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگیشان هستند. این درحالی است که افراد تمایل دارند با هر سه بعد وجودی خود یعنی ابعاد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار حاضر شوند و لذا جداسازی زندگی کاری کارکنان از زندگی معنویشان امکانپذیر نبوده و حتی می‌تواند باعث کاهش روحیه آنها نیز شود (Salajaghe & Farah Bakhsh, 2009). از طرفی دیگر شرایط محیط کاری امروز تغییر کرده است و ارائه کار معنادار از اهمیت زیادی برای جذب و حفظ نسل هزاره جدید و یا همان نسل Y یعنی کسانی که بیش از نیمی از نیروی کار را در سال‌های آینده تشکیل خواهند داد، برخوردار است. در مورد این افراد این خصیصه شناسایی شده است که این نسل برخلاف والدینشان، دغدغه‌های زیادی درباره پول و سود ندارند بلکه آنها بیشتر نگران این هستند که کاری معنادار پیدا کنند (Mautz, 2015).

اکنون که اهمیت کارکنان به عنوان منبعی گرانبها برای سازمان‌ها درک شده است شایسته است تا به عواملی پرداخته شود که منجر به افزایش عملکرد نیروی انسانی سازمانها می‌شود. در این راستا، داشتن یک محیط کاری خوب به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت سازمان‌ها در عصر حاضر، یاد می‌شود. معنویت در محیط کار<sup>۲</sup> برای اولین بار از سوی مازلو<sup>۳</sup>، در مورد معنای زندگی در کار، مطرح شد. معنویت در محیط کار به عنوان تصدیق اینکه انگیزه کارکنان از درون است، باعث پرورش کار معنی‌دار می‌شود (Pradhan & Jena, 2018). مدیریت معنویت را به منظور یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت می‌دانند و بر این باورند که آنچه بشریت در این وضع بحران‌زده، با آن مواجه است انتخاب این نیست که آیا سازمان‌ها باید معنوی‌تر باشند یا نه، بلکه انتخاب این است که آنها چگونه می‌توانند؟ اگر قرار است سازمان‌ها باقی بمانند، با در نظر گرفتن توسعه و پیشرفت، آنگاه راه‌چاره‌ای جز معنوی شدن آن‌ها نمی‌بینیم (Abazari & Mojgan, 2015).

kennedy (2016) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی معنویت جستجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و هم چنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، اخیراً توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه‌ای دارد. پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه معنویت در محیط کار مزایای فراوانی را برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آن‌ها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه کرده است. Thampsona (2002) بهترین عملکرد سازمانی و اقتصادی را افزایش معنویت در محیط کار بیان کرد. در حقیقت برخی از پژوهش‌ها نشان دهنده‌ی مزیت‌های بالاتر سازمان‌های موفق هستند که توانسته‌اند روح معنویت را در خود تقویت کنند. از سوی دیگر معنویت در محیط کار در هدایت افراد به سمت مقابله با مشکلات زندگی در محیط کار بسیار موثر است، به ویژه

1 job performance

2 spirituality in the workplace

3 Mazlow

هنگامی که کارمندان از بی‌انگیزگی، تحت فشار یا حتی با اقدامات انضباطی برخوردار می‌کنند (Budiono, Noermijati & Alamsyah, 2014).

معنویت در محیط کار شامل ابعاد، کار با معنا (سطح فردی)، احساس یکپارچگی (سطح گروهی) و همسویی با ارزشهای سازمان (سطح سازمانی) می‌باشد. بعد کار با معنا که در سطح فردی مطرح است و مشخص می‌کند که کارکنان با کار روزمره خود به صورت فردی تعامل دارند. کار با معنا بر این فرض استوار است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد (Majd, Milani & Fallah, 2017: 23). بعد دیگر معنویت در کار به همبستگی در محیط کار اشاره دارد که مبتنی بر این باور است؛ افراد یکدیگر را در پیوند باهم می‌دانند و بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). همسویی با ارزش‌های سازمان از دیگر ابعاد معنویت در کار می‌باشد که در سطح سازمانی مطرح است. همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند (Majd & et al, 2017).

علاوه بر این، با مروری بر پیشینه ادبیات در پژوهش‌های مختلف، عوامل دیگری نیز مشاهده می‌شوند که بر عملکرد کارکنان در سازمان‌ها تاثیرگذار هستند. یکی از این عوامل موفقیت آمیز در سازمان‌ها تعهد سازمانی است. یک محیط کار جذاب، تعهد و وفاداری کارکنان را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد (Kalkavan & Katrinli, 2014). endah (2015) در یک مطالعه مرتبط بیان می‌کند که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طور کلی تعهد سازمانی مقیاس مفیدی برای اثربخشی سازمانی در نظر گرفته شده است و به طور خاص، یک سازه چند بعدی است که دارای یک نیروی بالقوه برای پیش بینی پیامدهای سازمانی مثل عملکرد، ترک خدمت، غیبت، حق تصدی و اهداف سازمانی می‌باشد (Allen & Meyer, 1997). تعهد نگرشی است که نشان دهنده میزان شناخت و پایبندی فرد به سازمان خود است. کارمندان متعهد و واجد شرایط معمولاً همیشه قابل اعتماد هستند و حداکثر توانایی‌های خود را به کار می‌بندند (Evalyna & Wibawa, 2020). تعهد به معنای پذیرش سالم افراد نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان است، جایی که افراد تلاش و کار می‌کنند و تمایل زیادی به ماندن در سازمان دارند (Imamoglu Salih Zeki, Ince Huseyin, Turkcan Hulya, and Atakay Birsen, 2019). آن و می بر<sup>۱</sup>، تعهد سازمانی<sup>۲</sup> را حالت روان‌شناختی تعریف می‌کنند که رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند و کاربردهای ضمنی برای تصمیم به تداوم یا عدم تداوم عضویت در سازمان دارد. آن‌ها در مدل سه وجهی تعهد سازمانی، سه شکل تعهد را معرفی می‌کنند. تعهد تمایل محور (تعهد عاطفی)، تعهد الزام آور (تعهد هنجاری) و تعهد هزینه محور (تعهد مستمر). تعهد عاطفی مبین وابستگی عاطفی به سازمان، تعهد هنجاری مبین الزام ادراک شده به باقی ماندن در سازمان و تعهد مستمر مبین ارزیابی هزینه‌ها و منافع مرتبط با ترک سازمان است. به بیان دیگر افراد با تعهد هنجاری بالا در سازمان باقی می‌مانند؛ چون احساس الزام به باقی ماندن دارند و افراد با تعهد مستمر بالا در سازمان باقی می‌مانند؛ چون مجبورند (allen & meyer, 1990).

پژوهش‌های مختلفی در ارتباط با عملکرد سازمانی و عوامل تاثیرگذار بر آن پرداخته اند. حمید و دهقان زاده (Hamid & Dehghanizadeh, 2012) در بررسی رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی نشان دادند که معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج پردازش مدل رگرسیون چندگانه با متغیر عملکرد شغلی و سایر متغیرهای مستقل نشان داد که متغیرهای توضیحی مدل، اطلاعات عملکرد شغلی را تبیین کرده و ارتباط خطی آن‌ها با سایر متغیرهای پاسخ، معنادار است. رمزگویان و حسن پور (Ramzgoyan & Hasanpoor, 2013) با بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی، وجود رابطه مثبت و معنادار بین آن‌ها را تایید کردند به این معنا که با افزایش تعهد سازمانی میزان عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد. فاطمی و مشبکی اصفهانی (Fatemi & Moshbaki Esfehiani, 2014) در تحقیقی بیان داشتند که همبستگی میان معنویت و تعهد سازمانی نشان دهنده این است که هرگونه بهبود در معنویت و فراهم ساختن محیط کار با معنا، می‌تواند بهبود در پیامدهای مثبت سازمانی و به خصوص تعهد افراد در هر سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری را به دنبال داشته باشد و در نتیجه رضایت مندی کارکنان را ایجاد کند. درخشیده و کاظمی (Derakhshideh & Kazemi, 2014) در تحقیقی که با استفاده از معادلات ساختاری انجام دادند اذعان داشتند که تعهد عاطفی و هنجاری، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. مدیران می‌توانند از طریق توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و با استفاده از سیستم‌های تشویقی مناسب، سعی در افزایش تعهد کارکنان و هم

1 Allen & Meyer

2 Organizational Commitment

چنین بالا بردن رضایت و عملکرد شغلی کارمند نمایند. میرزایی، توکلی و شریعتمداری (Mirzaei Tavakoli & Shariatmadari, 2015) در بررسی تاثیر متغیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر پیشگویی‌کنندگی متغیر وابسته، بیان داشتند که بین تمام مولفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، بر رضایت شغلی پرسنل افزوده خواهد شد. کریمی و شاه دوستی (Karimi & Shahdosti, 2018) در تحقیقی نشان دادند که تعهد سازمانی یک نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ایفا می‌کند. در نتیجه می‌توان گفت با بهبود تعهد کارکنان از طریق عواملی چون سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی، می‌توان عملکرد شغلی آنان را بهبود بخشید. درفش و گلشن پور (Darfash & Golshanpour, 2018) در بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و سلامت مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهرستان اهواز بیان می‌کنند که بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی همبستگی ساده و چندگانه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان داد که از بین مولفه‌های معنویت در محیط کار، (کار معنادار و همسویی با ارزش‌های سازمان) توان پیش بینی تعهد سازمانی را داشتند، به طوری که ۰/۵۲ از واریانس تعهد سازمانی مدیران توسط این مولفه‌ها قابل تبیین بود. صفری، تیموری، قشقایی و آقایی (Safari & Teymouri & Qashqaei & Aghaei, 2019) هم در بررسی تاثیر معنویت در محیط کار در بیان نتایج تحقیق نشان دادند که معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد بین کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد.

Ashmos & Duchon (2000) در بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و نگرشهای شغلی حاکی از وجود رابطه مثبت معنی‌داری بین ابعاد معنویت در سازمان و تعهد سازمانی است. آن‌ها بیان کردند که سطوح مختلف معنویت در سازمان، شغل معنادار و حس همدلی در سازمان پیش بینی کننده سطح بالایی از تعهد سازمانی است. Mayer & Williard (2002) طی فرا تحلیلی راجع به پیشایندها و نتایج تعهد سازمانی بیان کردند که هر سه شکل تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) به صورت منفی با غیبت و جابه جایی ارتباط دارد. Giacalone & Jurkiewicz (2003) در مقاله‌ای با عنوان معنویت در کار و عملکرد سازمان و ابعاد آن را بررسی کرد. وی مدل فرای را برای بررسی ابعاد معنویت در کار به کارگرفت. نتایج این پژوهش نشان داد معنویت در کار تاثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمان دارد. Albuquerque & Cunha & Martins (2014) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی در دو مرکز خدمات بهداشتی، به بررسی ابعاد معنویت در محیط کار (کار معنادار، همسویی ارزش‌ها و احساس همبستگی) بر عملکرد سازمانی پرداختند. این مطالعه نشان داد که احساس همبستگی و کار با معنادار قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی می‌باشند. هم چنین معنویت در محیط کار و احساس همبستگی به عنوان میانجی در ارتباط با رابطه بین گروه کاری و عملکرد سازمانی عمل می‌کنند. (Maiti & Sanyal, 2018) با تحقیقات انجام شده در بخش آموزش بیان می‌کنند که تعهد سازمانی یک محرک مهم است که بر رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد معلم تاثیر می‌گذارد. هم چنین Oliveira (2018) بیان می‌کند که تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلم دارد و Lianna & et al (2017) نشان دادند که تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد معلم دارد (as cited in Oliveira & Luz, 2018).

همچنین Rahman & Zaman & Hossain & Mannan & Hassan (2019) در تحقیق خود نشان دادند که معنویت در محیط کار با عملکرد فروش و تعهد کارکنان رابطه معناداری دارد (تعهد عاطفی، تعهد تداوم و تعهد هنجاری). نتایج حاصل از تحقیق Sintaasih & Dewi & Utama & Mujati (2019) در (لیزینگ محلی در بالی) که بر روی ۳۶۳ مدیر انجام شد نشان داد که معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری دارد. Nugruhu & Fithriana (2020) در تحقیقی به تاثیر معنویت در محیط کار بر مشارکت شغلی از طریق تعهد سازمانی در صنعت بانکداری پرداختند. یافته‌های تحقیق آنان نشان داد که معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی، و تعهد سازمانی بر مشارکت شغلی تأثیر دارد. همچنین، نمره کل تعهد سازمانی واسطه‌ی بین معنویت در محیط کار و مشارکت شغلی است. Iksan, Sukoroto & Haryono (2020) با هدف بررسی نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی و مشارکت شغلی بر تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی کارمندان بیمارستان یوگیاکارتا که با استفاده از مدل معادلات ساختاری (SEM) با AMOS نسخه ۲۴٫۰ انجام شده است، نشان دادند که معنویت در محیط کار به طور قابل توجهی بر تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. تعهد سازمانی به طور قابل توجهی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. یافته‌ها همچنین نشان دادند که تعهد سازمانی به طور قابل توجهی اثر معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند. Evalyna & Wibawa (2020) در پژوهشی، تأثیر معنویت در محیط کار بر تعهدات سازمانی و عملکرد مربیان (مطالعه معلمان دبیرستان حرفه‌ای در کوتای شمالی، بالی، اندونزی) را مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه با هدف پاسخگویی به مسئله‌ها، محققان از ابزار اندازه‌گیری رگرسیون ساده خطی با استفاده از SPSS نسخه ۲۴ و همچنین از آزمون سوبل برای کشف اینکه آیا مداخله رخ داده است، استفاده کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که معنویت در محیط کار

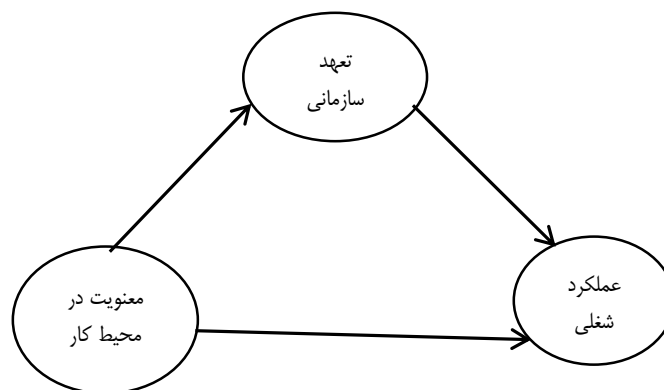


تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد معلم دارد، هم چنین تعهد سازمانی یک نقش جزئی واسطه‌ای در رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد معلمان ایفا می‌کند.

به طور کلی صاحب‌نظران بر این باورند که برای دستیابی به اثربخشی و کارایی بیشتر و بهتر در مؤسسات آموزشی، مانند مدارس، وجود مدیران و معلمان که فراتر از وظایف رسمی خود در سازمان عمل نمایند، ضروری است. بنابراین و با توجه به مبانی و مباحث گفته شده و هم چنین با توجه به اینکه مفاهیمی همچون معنویت و تعهد هنوز به گونه‌ای که باید در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی، مورد توجه قرار نگرفته است، بررسی بیشتر این متغیرها لازم و ضروری است. بررسی پیشینه مطالعاتی نیز نشان داد که تاکنون در داخل کشور، پژوهش مدونی به بررسی همزمان سه متغیر اشاره شده در مبانی نظری و رابطه آن‌ها با یکدیگر پرداخته است؛ بنابراین پژوهش حاضر با توجه به خلأ پژوهشی اشاره شده، درصدد است " مدل سازی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی " را بررسی کند. از این رو هدف اصلی پژوهش پاسخ به این سوال است که رابطه درونی بین این متغیرها چگونه است و آیا تعهد سازمانی یک نقش میانجی در رابطه بین معنویت در محیط کار و عملکرد شغلی معلمان دارد یا نه؟

### فرضیات تحقیق:

۱. معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی تاثیر مستقیم دارد.
  ۲. معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد.
  ۳. تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران تاثیر مستقیم دارد.
  ۴. معنویت در محیط کار از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر غیرمستقیم دارد.
- داده‌های مفروض، مدل پیشنهادی را برآزش می‌کند.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش، توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. زیرا در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب مدل علی مورد بحث قرار گرفت که روابط بین متغیرها، صفات، کنش و واکنش و عوامل تاثیرگذار در جامعه آماری پژوهش بودند، کلیه معلمان رسمی متوسطه اول ناحیه ۴ کرج در سال ۱۳۹۹ که بالغ بر ۴۸۵ نفر بودند که از این میان ۲۱۵ نفر به منظور نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند که پرسشنامه‌ها بطور تصادفی بین آن‌ها توزیع گردید.

**ابزار:** جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. معنویت در محیط کار با استفاده از پرسشنامه Milliman & Czaplewski & Ferguson (2003) اندازه‌گیری شد. این ابزار دارای ۲۰ گویه که ابعاد معنویت در محیط کار شامل سه مولفه؛ معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزشهای سازمان است که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) به سنجش معنویت در محیط کار معلمان می‌پردازد. این ابزار در یک مطالعه داخلی با اندکی تغییر مورد استفاده قرار گرفته و ضریب آلفای کرانباخ آن ۰/۸۷ گزارش شده است و در مطالعه ای دیگر نیز ضریب آلفای کرانباخ آن ۰/۹۲ به دست آمده است Mirhashemi & Pasha (2012) and Godarzi & Karimi azari (2007). مقیاس مورد استفاده برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی، پرسشنامه تعهد سازمانی (Allen & Meyer (1991) است که دارای ۲۴ گویه و شامل ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد که به صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرت در یک طیف پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و از ۱ تا ۵) درجه بندی شده است. مولفان

با بررسی داده های مربوط به ۲۵۳۶ نفر از کارکنان سازمان های خصوصی و دولتی ضریب آلفا برای این پرسشنامه را ۰/۹۰ با دامنه ۰/۸۲ تا ۰/۹۳ گزارش کرده اند و محققان دیگری نیز پایایی آن را از طریق همسانی درونی سوالها ۰/۸۸ و در مطالعه دیگری نیز از این ابزار استفاده شده و ضریب پایایی آن را ۰/۷۸ گزارش نموده اند. برای سنجش عملکرد شغلی، از پرسشنامه عملکرد شغلی (Paterson (1999) استفاده شد که دارای ۱۵ گویه و در برگیرنده ۷ بعد شامل توانایی، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخورد، اعتبار و محیط است و در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (هیچ وقت، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه و از ۱ تا ۵) درجه بندی شده است. این پرسشنامه توسط ارشادی و شکرکن (۲۰۰۲) ترجمه شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن - براون و روش تصنیف زوج - فرد معادل ۰/۸۴ گزارش شده است در تحقیق دیگری در نمونه کارکنان شرکت فولاد خوزستان با روش آلفای کرانباخ ۰/۸۵ و با روش تصنیف هم ۰/۸۵ گزارش شده است (as cited in Rostami, Mohammadi, Nazari, Weysmoradi & Seyyed bahreyni, 2015).

**پایایی:** در پژوهش حاضر هم برای سنجش پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. لذا ابزارهای مورد نظر بر روی ۳۰ پاسخگو که به طور تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی محاسبه شد.

جدول ۱- شاخص های پایایی سازه معنویت

متغیرها	تعداد	شماره سوالات	آلفای کرانباخ
معنویت در محیط کار	۲۰	۱-۲۰	۰/۹۲
تعهد سازمانی	۲۴	۱-۲۴	۰/۹۱
عملکرد شغلی	۱۵	۱-۱۵	۰/۹۲

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرانباخ، از آنجا که ضریب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قرار دارد بنابراین می توان گفت ابزارهای مورد پژوهش از ویژگی پایایی مناسب برخوردار هستند. جهت تعیین روایی ابزارها نیز از تکنیک عاملی تاییدی استفاده شد.

## یافته ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۰، برای تحلیل شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق و ماتریس همبستگی آن ها محاسبه شد، سپس به منظور بررسی روابط علی بین متغیرها از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول (۲) شاخص های پراکندگی و نتایج آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمالیتت گزارش شده است.

جدول ۲- شاخص های توصیفی و بررسی نرمال بودن داده ها

سازه	مولفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
معنویت	معنادار بودن کار	۴/۰۳	۰/۷۳	-۰/۹۷	۱/۲۲
	همبستگی	۳/۶۲	۰/۷۳	-۰/۸۱	۱/۶۸
	همسویی با ارزش ها	۳/۲۹	۰/۸۲	-۰/۶۱	۰/۸۳
عملکرد شغلی	نظم	۴/۴۶	۰/۵۷	-۱/۲۳	۱/۷۱
	مسوولیت	۴/۴۲	۰/۷۵	-۱/۶۲	۱/۰۳
	همکاری	۴/۰۶	۱/۲۱	-۱/۴۷	۱/۱۶
تعهد	بهبود کار	۴/۰۹	۰/۸۸	-۱/۴۶	۱/۱۸
	تعهد عاطفی	۳/۷۰	۰/۶۷	-۰/۷۱	۰/۵۰
	تعهد مستمر	۳/۳۷	۰/۶۹	-۰/۵۴	۱/۵۳
تعهد هنجاری	۳/۳۷	۰/۶۷	-۱/۱۰	۱/۴۶	

شاخص های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده ها و شاخص های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش هستند.

## آزمون الگوی نظری و فرضیه های پژوهش

با توجه با این نکته که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل های علی در مدل یابی معادلات ساختاری است، لذا قبل از پرداختن به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش همراه با ضرایب همبستگی و سطوح معنی داری آنها در جدول (۳) ارائه می شود تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

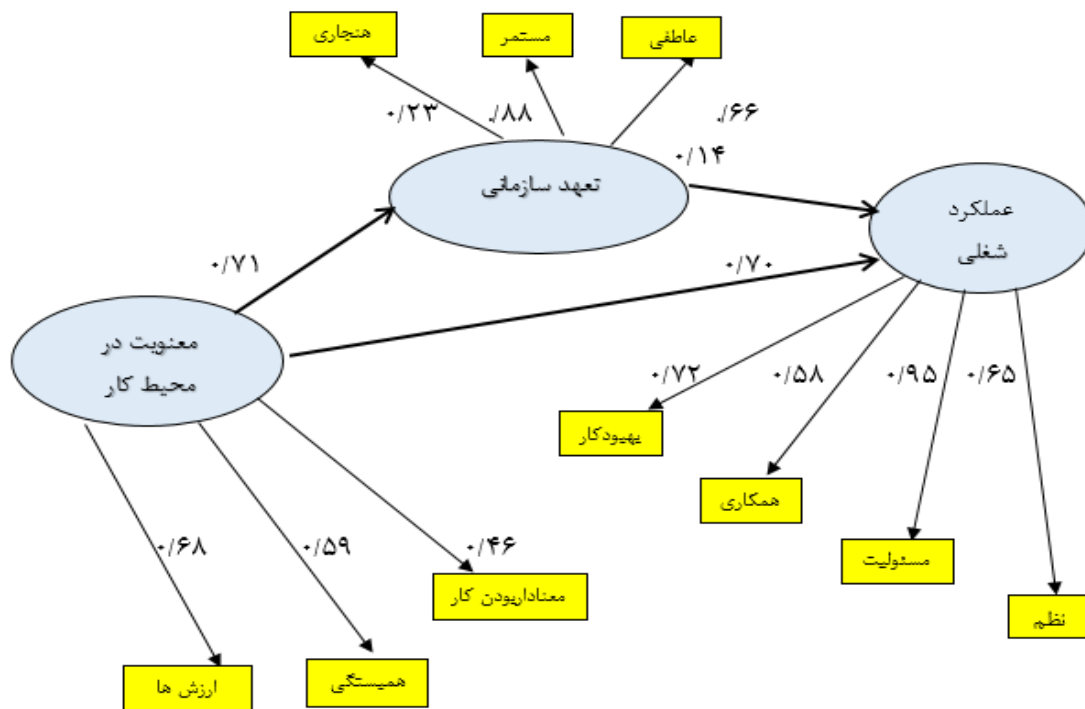


جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	معنویت			
۲	تعهد سازمانی	۰/۵۹**		
۳	عملکرد	۰/۵۱**	۰/۳۴**	

\*\*p<0.01

با توجه به جدول شماره (۳) تمامی متغیرهای مدل مفهومی پژوهش حاضر، باهم دارای رابطه معنی دار مثبت در سطح ۰/۰۱ هستند. در شکل (۲) خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تاییدی عاملی تمامی متغیرهای پژوهش آمده است و مدل آزمون شده تحقیق حاضر نشان داده در شکل، ضرایب اثرات مستقیم، آماره t مربوط به هر مسیر و سطح معنی داری مسیرها گزارش شده اند.



شکل ۲ - خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تاییدی عامل مکنون عملکرد شغلی

برای بررسی برازش الگوی آزمون مدل نظری پژوهش حاضر به روش بیشینه احتمال آزمون، از شاخص‌های برازشی که گیفن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) پیشنهاد کرده اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $X^2/d.f$ ) که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص برازش تطبیقی<sup>۲</sup> (CFI)، شاخص نیکویی برازش<sup>۳</sup> (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش<sup>۴</sup> (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۵</sup> (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

PCFI	PNFI	NFI	CFI	RMSEA	sig	df	X 2
0/297	0/297	0/900	0/980	0/071	0/02	2	4/27

- 1 Gefen et al
- 2 Comparative Fit Index
- 3 Goodness of Fit Index
- 4 Adjusted Goodness of Fit Index
- 5 Root Mean Square Error of Approximation

با در نظر گرفتن شاخص‌های نیکویی برازش از قبیل شاخص مقایسه‌ای برازش (CFI)، شاخص برازش نرمال شده (NFI)، شاخص توکر-لوییس (NFI)، شاخص برازش نرم اقتصادی (PNFI) و ریشه دوم میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)، می‌توان دید که مدل با داده‌ها به خوبی برازش شده است. در پژوهش حاضر چون برخی متغیرهای مکنون دارای سوال و برخی دیگر دارای مولفه بودند از ادغام روش تراکم سازی جزئی و روش نامتراکم سازی کلی استفاده شد.

جدول ۵- برآورد ضرایب اثرات مستقیم، ضریب مسیر، آماره t و نتیجه آزمون فرضیه مربوطه

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
معنویت در کار - تعهد سازمانی	۰/۷۱	۰/۲۳	۵/۹۹	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
معنویت - عملکرد شغلی	۰/۷۰	۰/۸۶	۳/۱۳	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
تعهد سازمانی - عملکرد شغلی	۰/۱۴	۰/۱۱	۳/۳۲	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه

با توجه به جدول ۵ اثر تعهد سازمانی با ضریب مسیر (۰/۱۴) و اثر معنویت (۰/۷۰) بر روی عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد، همچنین اثر معنویت بر روی تعهد با ضریب (۰/۷۱) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

### اثرات غیر مستقیم و بررسی میانجی‌گری متغیر تعهد سازمانی

یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. جدول شماره ۶ برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم را نشان می‌دهد.

جدول ۶- برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
معنویت - عملکرد شغلی	۰/۱۹	۰/۷۳	۳/۵۷	۰/۰۰۱

جدول ۶ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم معنویت بر عملکرد شغلی با ضریب (۰/۷۳) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است، از آنجایی که این مسیر از روی متغیر تعهد سازمانی عبور می‌کند، لذا نقش میانجی این متغیر در روابط بین معنویت و عملکرد شغل تأیید می‌شود.

### اثرات کل

یکی دیگر از مشخصه‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، محاسبه اثرات کل می‌باشد که مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم است. البته در پژوهش حاضر تمامی متغیرها، فقط اثر مستقیم یا غیرمستقیم بر یکدیگر دارند، مانند اثر مستقیم تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی که در این حالت اثر کل برابر با اثر مستقیم یا غیرمستقیم است. هم چنین از دیگر ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مقایسه و اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین شده ی هر کدام از متغیرها توسط مدل است. جدول شماره ۷، مربوط به ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرهاست.

جدول ۷ - ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
تأثیر معنویت بر تعهد سازمانی	۰/۷۱	-	۰/۷۱	۰/۵۱
تأثیر معنویت بر عملکرد شغلی	۰/۷۰	۰/۱۹	۰/۸۹	۰/۶۵
تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی	۰/۱۴	-	۰/۱۴	۰/۰۲

در جدول بالا اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل روابط بین متغیرها نشان داده شده است، جدول بالا نشان می‌دهد که متغیر معنویت به مقدار ۵۱ درصد توان پیش بینی تعهد سازمانی را دارد، همچنین متغیر معنویت به مقدار ۶۵ درصد توان پیش بینی عملکرد شغلی را دارد، و نیز متغیر تعهد قادر به تبیین ۶۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی است.

در جدول ۸ شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهایی که گیفن و همکاران (۲۰۰۰) مطرح کرده اند، مدل آزمون شده کل برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۸- شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /d.f.	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۲۰۷/۸۶	۸۰۸	۰/۲۶	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۵
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

## تحلیل فرضیه‌ها

**فرضیه اول:** معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی معلمان تاثیر مستقیم دارد. با توجه به جدول شماره ۹ اثر مستقیم معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان (۰/۷۱) می باشد. آماره تی متناظر با این عدد نیز ۵/۹۹ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، لذا فرضیه اول تحقیق تأیید می شود.

**فرضیه دوم:** معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. با توجه به جدول شماره ۹ اثر مستقیم معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی (۰/۷۰) می باشد. آماره تی متناظر با این عدد نیز ۳/۱۳ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، لذا فرضیه دوم تحقیق تأیید می شود.

**فرضیه سوم:** تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. توجه به جدول شماره ۹ اثر مستقیم تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان (۰/۱۴) می باشد. آماره تی متناظر با این عدد نیز ۳/۳۲ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، لذا فرضیه سوم تحقیق تأیید می شود.

**فرضیه چهارم:** معنویت در محیط کار از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر غیرمستقیم دارد. با توجه به جدول شماره ۹ اثر غیرمستقیم معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی (۰/۱۹) است. آماره تی متناظر با این عدد نیز ۳/۵۷ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، از آنجایی که این مسیر از روی متغیر تعهد سازمانی عبور می کند، لذا نقش میانجی این متغیر در روابط بین معنویت و عملکرد شغل تأیید می شود که در جدول ۹ نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است.

جدول ۹- بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	p	نتیجه
۱. معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی معلمان تاثیر مستقیم دارد.	۰/۷۱	۵/۹۹	۰/۰۱	تایید فرضیه
۲. معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد.	۰/۷۱	۳/۱۳	۰/۰۱	تایید فرضیه
۳. تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد.	۰/۱۴	۳/۳۲	۰/۰۱	تایید فرضیه
۴. معنویت در محیط کار از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر غیرمستقیم دارد.	۰/۱۹	۳/۵۷	۰/۰۱	تایید فرضیه

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف مدلسازی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری تعهد سازمانی معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ شهر کرج انجام شده است. نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی معلمان تاثیر مستقیم دارد. بر این اساس می توان گفت هر چه میزان معنویت در محیط کار بالاتر باشد می تواند تعهد سازمانی را افزایش دهد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های تحقیقات (2018) Golshanpour & Darfash، (2015) Mirzaei Tavakoli & Shariatmadari، Fatemi & Moshbaki Esfehiani (2014)، (2020) Evalyna & Wibawa، (2020) Nugruhu & Fithriana، (2019) Rahman & et al که همگی تاثیر مثبت معنویت در محیط کار بر تعهد سازمانی را تایید کرده اند، همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت وجود ارتباط بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی شاید بدین دلیل است که افراد معنوی دارای ارزش های خاص خود هستند و نسبت به آن ارزش ها احساس تعهد می کنند، بنابراین دور از انتظار نخواهد بود که از آن ها تعهد سازمانی یا شغلی بیشتری را انتظار داشته باشیم. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می کنند، احساس می کنند که به صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می کنند و احساس اینکه سازمان به آن ها به عنوان یک ابزار نگاه می کند کاهش می یابد. با توجه به تأثیر مثبت معنویت در افزایش تعهد سازمانی می توان با افزایش یا آموزش معنویت، معلمان و به طور کل نیروی انسانی متعهدی را پرورش داد، نظر به اینکه افزایش تعهد در محیط کاری همواره با بهبود عملکرد و افزایش بهره وری کارکنان همراه است، پس می توان از معنویت سازمانی به عنوان وسیله ای برای افزایش تعهد معلمان استفاده کرد و به وسیله آن هم عملکرد و هم بهره وری معلمان را افزایش داد. نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. تأثیر مثبت و معنادار معنویت در محیط کار بر عملکرد معلم به معنای این است که سطح بالای معنویت در محیط کار منجر به عملکرد سطح بالای معلم می شود. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های تحقیقات (2012) Hamid & Dehghanizadeh، (2020) Iksan, Sukoroto & Haryono، (2020) Nugruhu & Fithriana و (2019) Sintaasih & et al که وجود رابطه مثبت و معنی دار بین این دو متغیر را تایید کرده اند، همخوانی دارد. نتیجه حاصل از این فرضیه نشان دهنده ی این است که در سازمان آموزش و پرورش برای برای بالا بردن

سطح عملکرد معلمان باید به سمت معنویت‌گرایی در محیط کار حرکت کرد. یعنی اگر معنویت در محیط کار، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، ارتباط قوی بین همکاران و با مدیران که در جریان کار مشارکت دارند، همبستگی و پیوند عمیق با دیگران و کمک به یکدیگر و به اشتراک گذاشتن تجربه‌های موفق با دیگران، اتفاق بیفتد، عملکرد معلمان هم افزایش خواهد یافت.

نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش نشان داد تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. این تاثیر مستقیم نشان می‌دهد که هرچه معلم احساس تعهد بالاتری داشته باشد، عملکرد خوبی در کار نشان خواهد داد. تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد معلم، توسط تحقیقات قبلی که نتایج مشابهی با این مطالعه دارند پشتیبانی شده است. (Putrana et al (2016) با نتایج تحقیق، اعتبار، آزمون قابلیت اطمینان، رگرسیون، آزمون t و ضریب تعیین نشان می‌دهند که معنویت محیط کار تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. هم چنین نتایج این فرضیه با تحقیق انجام شده توسط Arina (2014) مطابقت دارد که بیان می‌کند بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دارد. در تحقیقی دیگر (Fariana (2017 بیان می‌کند که با عملکرد خوب، هر کارمند می‌تواند تمام بارهای سازمانی را به طور موثر و کارآمد حل کند تا مشکلات ناشی از آن در سازمان به درستی برطرف شود، این رابطه مثبت و معنی‌داری بین تعهد سازمانی نسبت به عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد (as cited in Nugroho Adi & Fithriana, 2020). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت افرادی که عملکرد شغلی بالاتری دارند، در سازمان و محیط کاری به انجام درست وظایف‌شان توجه زیادی می‌کنند و سعی در انجام درست آن دارند. این افراد با شغل‌شان رابطه عاطفی برقرار می‌کنند و قلباً به اهداف و برنامه‌های سازمان متعهد هستند. افرادی که از موقعیت شغلی با درآمد و فعالیت‌های کاری‌شان رضایت دارند، به طور معمول با وظایف و فعالیت‌های شغلی‌شان احساس راحتی و رضایت بیشتری می‌کنند و از ادامه کار در سازمان لذت می‌برند و به نوعی خود را علاقه‌مند به ادامه کار نشان می‌دهند و همین امر موجب می‌شود که عملکرد شغلی مطلوب‌تری داشته باشند و در انجام وظایف‌شان بهتر عمل کنند. هم چنین افراد با عملکرد شغلی بالا که کارایی و بهره‌وری بالایی هم در سازمان در انجام وظایف شغلی‌شان دارند، برای عملکرد بهتر، خود را به رعایت هنجارهای سازمانی بیشتر متعهد می‌سازند و رعایت این هنجارها را امری مهم در رسیدن سازمان به اهداف و برنامه‌هایش می‌دانند. بنابراین وجود تعهد در افراد با عملکرد شغلی معلمان در سازمان همراه خواهد بود.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش نشان داد معنویت در محیط کار از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر غیرمستقیم دارد. این بدان معناست که وقتی معلمی از معنویت بالایی در محیط کار برخوردار است، تعهد سازمانی موجود در وی هرچه بالاتر باشد باعث بهبود عملکردش می‌شود. همچنین معنویت قوی محیط کار معلمان در مدارس تعیین می‌کند که ماهیت و رفتار معلم در دوران مدرسه چگونه است. نتایج تحقیقات تحقیقات (Evalyna & Wibawa (2020، (Nugruhu & Fithriana (2020، (Iksan, Sukoroto & Haryono (2020، (Sintaasih & et al (2019 و (Rahman & et al (2019 در پشتیبانی از این یافته، بیان می‌کنند که تعهد سازمانی به طور قابل توجهی اثر معنویت در محیط کار بر عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت افزایش معنویت در محیط کار سبب بهبود تعهد شده و به دنبال آن عملکرد افراد را ارتقا می‌بخشد. در واقع معنویت در محیط کار سبب اعتماد شده و اعتماد به عنوان پلی بین معنویت و عملکرد شغلی عمل می‌کند. افزایش بهره‌وری، رضایت، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند، مشهود است. بنابراین، مدیران باید با استفاده از آموزش‌های معنوی، افزایش تعهد سازمانی، میل به ماندگاری و اعتماد را در معلمان سبب شوند و زمینه بهبود اعتماد مردم را فراهم سازند؛ زیرا زیربنای عملکرد افراد، گروه‌ها و مدارس، اعتماد است. مدیران می‌توانند با گسترش اعتماد زمینه‌ی هر گونه سرمایه‌گذاری در سازمان را فراهم سازند. به عنوان سخن پایانی می‌توان گفت مدیران مدارس نقش اساسی در تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش دارند. با توجه به تعاملات بالای اجرایی مدیران با معلمان، دانش آموزان و اولیا به نظر می‌رسد این مدیران هستند که مهمترین حلقه اتصال سلسله مراتب سازمانی در آموزش و پرورش باشند و نقشی مهم و هدایتگر را ایفا می‌کنند. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان از طریق تعهد سازمانی تلاش نمود تا با آزمودن این فرضیه به ارتقای عملکرد شغلی معلمان همت گمارد. با توجه به تأیید فرضیه‌های مطرح شده‌ی این تحقیق به نظر می‌رسد بهبود در معنویت و فراهم ساختن همبستگی و معنا در محیط کار و همسو کردن معلمان با ارزش‌های سازمان، می‌تواند نتایج مثبت سازمانی در زمینه تعهد سازمانی و وفاداری سازمانی را به دنبال داشته و در نتیجه عملکرد شغلی معلمان را در آموزش و پرورش بهبود بخشد.

### پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به نتایج تحقیق، در نهایت راهکارهای زیر جهت افزایش تعهد سازمانی و بهبود عملکرد معلمان، به مسوولین آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود: شایسته است مدیران و مسئولان آموزش و پرورش در پرداخت پاداش‌ها و مزایا، ارتقاء و ترفیح، انطباق

وظایف و مسوولیت‌ها با حقوق شهروندی، مشورت با معلمان در مورد مسایل کاری، کسب اطلاعات از معلمان در زمینه رویه‌ها و فرایندهای تصمیم‌گیری، رعایت ادب و حفظ کرامت انسانی معلمان و رفتار بدون تبعیض با آنان، دقت فراوان داشته و منصفانه رفتار کنند. به مدیران توصیه می‌شود در صورت امکان محیطی حمایتی را در سازمان ایجاد و مشوق‌ها و انگیزه‌های لازم را برای افزایش تلاش در کارکنان فراهم کنند چرا که با توجه به نتایج تحقیق، تعهد سازمانی می‌تواند بر روی تلاش کارکنان اثرگذار بوده و از طریق آن تلاش فرد در عملکردش افزایش یابد. همچنین توصیه می‌شود مدیران مدارس کارگاه‌های آموزشی اثربخش و کارآمد در زمینه ی بهبود معنویت سازمانی در مدارس و تقویت حس مهم بودن کار و نهادینه سازی ارزشی آن در زندگی، برای معلمان مدارس را تشکیل داده و جو دوستانه و مثبتی را در جهت همکاری معلمان مدارس ناحیه ۴ کرج ایجاد کنند. ایده‌آل خواهد بود اگر چندین روش تحقیق، جمع‌آوری داده‌های نمونه برای بررسی دقیق‌تر، از جمله مصاحبه معلمان و رتبه‌بندی معلمان را، اعتبار سنجی کند.

### محدودیت‌ها

این مطالعه نیز همانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. مهمترین محدودیت مطالعه حاضر این بود که این پژوهش در بین معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج انجام شد و لذا در تعمیم نتایج به سایر معلمان در سایر شهرها باید با احتیاط عمل کرد. هم‌چنین در مطالعه حاضر برای بررسی سطح متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه استفاده شد و چون پرسشنامه‌ها، ابزار خودگزارشی هستند امکان دارد که به دلیل مشکلاتی همچون آمایه پاسخ نتایج تحقیق گاهی غیر واقعی و معرف سطح واقعی متغیر در نمونه مورد مطالعه نباشد که در این مورد نیز باید در تعمیم نتایج احتیاط لازم صورت بگیرد.

### ملاحظات اخلاقی

۱. پیش از شروع کار با شرکت کنندگان در مورد موضوع پژوهش صحبت و رضایت آن‌ها دریافت شد.
۲. پیش از شروع کار، شرکت‌کننده‌گان از روش اجرای مطالعه مطلع شدند و به آنها اطمینان داده شد که از اطلاعات شخصی و خصوصی شرکت‌کنندگان محافظت خواهد شد.
۳. نتایج در صورت تمایل برای آنها تفسیر خواهد شد.
۴. مشارکت در تحقیق موجب هیچگونه بار مالی برای شرکت‌کنندگان نخواهد شد.

### سپاسگزاری

از همه کسانی (استادان محترم گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، مدیریت محترم و معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج) که در نگارش این مقاله با نویسندگان همکاری کردند و راهکارها و پیشنهادات سازنده‌ای را ارائه کردند، نهایت تشکر و قدردانی را داریم.

### تعارض منافع

بنابر اظهارات نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

### Reference

- Abazari Mahmoud Abad, A. & Mojgan A. (2015). The relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment with the organizational citizen behavior of employees, A New Approach in Educational Management, Year 7, No. 1, pp. 143-119. (In Persian).
- Ahmadi, Ebadullah (2020). The mediating role of organizational support in relation to responsibility and job performance in education staff of District One of Shiraz, Bi-Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, Year 11, No. 46, February and March 2020, pp. 296-267.
- Albuquerque, I. F. , Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. Journal of Organizational Change Management. 27( 1), 59 – 82.
- Allen, N, J and Meyer. J. p (1990). The measurement and Antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology. Pp 63, 1-18.
- Ashmos DP, Duchon D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry; 9(2):134-145.
- Budiono, S., Noermijati and Alamsyah, A. (2014), "The influence of spirituality in the workplace on nurses' turn over intention through organizational commitment at Malang Unisma Islamic Hospital", Journal of Management Applications (JAM), Vol. 12 No. 4, p. 639-649.
- Darfash, H & Golshanpour, M (2018). Spirituality in the workplace and its relationship with organizational commitment and organizational health of secondary school principals in Ahvaz, Journal of School Management, Year 6 No. 2 (Fall and Winter 1397), pp. 142-123. (In Persian).



- Derakhshideh, H. & Kazemi, A. (2014). The Effect of Job Participation and Organizational Commitment on Employee Satisfaction and Job Performance in Mashhad Hotel Industry Using Structural Equation Model, *Applied Sociology*, Volume 25, Number 3, pp. 101-89. (In Persian).
- Dogan, H. and Celik, K. (2019). The Relationship between School Administrators 'Use of Power Styles and Teachers' Organizational Commitment and Their Job Performance. *Journal of Education and Science*, Vol. 44 No. 198, pp.37-55.
- Endah, S. M .D. (2016). Effect of Job Satisfaction Interaction and Workplace Spirituality on Organizational Commitment (Empirical Study on KAP in Semarang). *Journal of Accounting and Information Technology Systems*. Vol. 12 No. 3. p. 382–388.
- Evalyna & Wibawa(2020). The effect of workplace spirituality on organizational commitment and teacher performance (study of vocational hige school teachers in north kuta, Indonesia). *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom ISSN 2348 0386 Vol. VIII, Issue 1, January 2020*.
- Fatemi, S. D., & Moshbaki Esfehiani, A. (2014). Investigating the mediator role of organizational justice in relation of spirituality at work and organizational commitment. *Transformation Management Journal*. 12, 29-48. (in Persian)
- Giacalone, R.A. & C.L. Jurkiewicz (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. S.
- Godarzi M, Karimi-Arazi Z. (2012). Relation between spirituality and organizational commitment as job attitudes in University. *Industrial & Organizational Psychology*; 3 (10): 51-58. (In Persian).
- Hamid, N & Dehghanizadeh, Z. (2012). The Relationship between Spirituality, Organizational Commitment and Public Health with Job Performance in Clinical Nurses Quarterly *Journal of Nursing Management*, Year 1, Issue 2 (Summer 2012), p. 20. (In Persian).
- Iksan, R. Sukoroto& Haryono, S. (2020). "Examing the effect of workplace on job performance: A study from Indonesia" *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 7(4), 20-30. DOI: 10.29121/ijetmr.v7.i4.2020.566.
- Imamoglu Salih Zeki, Ince Huseyin, Turkcan Hulya, and Atakay Birsen (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science* 158 (2019) 899–906.
- Imron. (2016). Teacher Performance Viewed From Spirituality, Organizational Commitment, Psychological Capital, and Organizational Behavior. *Journal of Islamic Education*, Vol. 1 No. 2, p. 101-124.
- Kalkavan Selma, and Katrinli Alev (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on The Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry In Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 1137 – 1147.
- Karimi; S. & Shahdosti, M. (2018). Investigating the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Social Capital and Job Motivation with Job Performance in the Agricultural Jihad Organization of Hamadan Province, *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, Year 49, No. 4 (Winter 2018), pp. 717-703. (In Persian).
- Kennedy, M.H. (2002). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon*. DBA. Nova Southeastern University press.
- Kinjerski V, Skrypnec Berna J. Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work. *Leadership & Organization Development Journal*. 2006; 27(4): 280-295.
- Majd, R; Milani, O & Fallah Faramarzi, M. (2017). Investigating the mediating role of quality of work life on the relationship between spirituality in the workplace and employee productivity in the higher education system, *Educational Management Innovations*, Twelfth Year, No. 2, Spring 2017, pp. 19-33. (In Persian).
- Mautz, S. (2015). *Make it matter: how managers can motivate by creating meaning*. American Management Association, New York.
- Milliman, J.; A.J. Czaplewski & J. Ferguson (2002). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes". *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4): 426-430.
- Mirhashemi M, Pasha-Sharifi H, Nafisi GR. (2007). Predicting the commitment of faculty members based on their perception of the work environment. *Knowledge & Research in Applied Psychology*; 9(31): 132-153. (In Persian).
- Mirzaei Tavakoli, S, M. & Shariatmadari M. (2015), The Impact of Spirituality in the Workplace and Organizational Commitment on Job Satisfaction of the Staff of the Representation of the Supreme Leader in Universities, *Management Quarterly in Islamic University*, 9 consecutive (Spring and Summer 2015), pp. 76 - 59. (In Persian).
- Molayi, M; Mahdad, A. & Golparvar, M. (2014). The relationship between spirituality in the workplace, intrinsic motivation and job motivation with job performance, knowledge and research in applied psychology, Year 15, Issue 2, Summer 2014, pp. 55-47. (In Persian).
- Myers, J. E., & Williard, K. (2003). Integrating spirituality into counselling and counsellor training: A developmental, wellness approach. *Counselling & Values*, 47(2), 142-155.



- Nugroho Adi . A. & Fithriana. N(2020). How the workplace spirituality influences work engagement through organizational commitment: Evidence from banking industry. *Management Science Letters* 10 (2020) 3375–3386.
- Oliveira, S. Luz, C. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *International Journal Revista de Gestão*, Vol. 25 No. 1, pp. 84-101.
- Paterson, D. G. (1963). The Scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Pradhan, S., and Jena, L. K. (2018). Workplace Spirituality and Employee Commitment: The Role of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Indian Organizations.
- Rahman, M. S., Zaman, M. H., Hossain, M. A., Mannan, M., & Hassan, H. (2019). Mediating effect of employee's commitment on workplace spirituality and executive's sales performance. *Journal of Islamic Marketing*, 1759-0833.
- Ramzgovian, G. & Hassanpour, K (2013). Investigating the Relationship between Employee Commitment and Performance in the Ministry of Economic Affairs and Finance, *Economic Journal*, Nos. 3 and 4, June and July 1992, pp. 48-33. (In Persian).
- Rostami, R, Mohammadi, A, Nazari, M, Wismoradi, A, Seyed Bahraini S.S(2015). Investigating the Impact of Quality of Work Life on Job Performance Mediated by Citizens' Psychological Empowerment, *Urban Management*, No. 41, 322-309. (In Persian).
- Safari, A, Teymouri, H, Qashqaei, Z. & Aghaei, M. (2019). Investigating the Behavioral Consequences of Spirituality in the Workplace, *Transformation Management Research Paper*, Eleventh Year No. 1 (21st, Spring and Summer 2019), pp. 104-81. (In Persian).
- Salajaghe, sanjar, Farah Bakhsh, Shima;(1389), Spirituality and Organizational Commitment". *Quarterly journal of development strategy*, No. 23 (fall): 203-221.- Sanei, M.; M. Bojar & M. Azar Mehr (2013). Examined the Relationship. (In Persian)
- Sintaasih, DK, Dewi, IGAM, Utama, IWM, I., and Mujiati, NW (2019), "Work spirituality: Its effect to the organizational commitment and performance of rural credit institution administrators", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol . 35 No. 3, pp. 306-322.
- Thompson, W.D. (2002). "Restoring Integrity to Business: Developing a Spiritual Center". *Vital Speeches of the Day*, 69 (12): 12-15.