

مدلسازی تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی در کار: تحلیل نقش دوگانه محصورشدگی شغلی معلمان تربیت بدنی

صدیقه نجفی^۱، زهرا نوبخت رضانی^{۲*}، فریبا محمدیان^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

^۲ استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (عهده دار مکاتبات)

^۳ استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۸ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۱۲/۱۶

چکیده

محصورشدهگی شغلی به عنوان یک عاملی مهم برای ماندگاری در شغل و بهبود نگرش های شغلی شناخته می شود و بیانگر وابستگی افراد به شغل خود از طریق پیوندهای حرفه ای است. امروزه سازمان ها عمیقاً به دنبال راهکارهایی برای تقویت محصورشدگی و شکوفایی شغلی هستند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش محصورشدگی در کار بود. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی-همبستگی و به لحاظ زمانی مقطعی است. جامعه آماری مورد مطالعه معلمان تربیت بدنی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بودند که به شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه ای، تعداد ۳۷۰ نفر در قالب ۵ گروه از استان های شمالی، جنوبی، غربی، شرقی و مرکزی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های کرامت انسانی فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶)، محصورشدگی شغلی میچل و لی (۲۰۰۱) و شکوفایی در کار دینر (۲۰۱۰) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط صاحب نظران و پایایی آن ها با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمودن فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls نسخه ۳ استفاده شد. یافته های تحقیق نشان می دهد که کرامت انسانی به صورت مستقیم و با ضریب ۰/۵۶۶ بر شکوفایی شغلی و با ضریب ۰/۷۳۱ بر محصورشدگی شغلی اثر مثبتی دارد. با توجه به آنکه تأثیر مثبت محصورشدگی شغلی بر شکوفایی در کار به میزان ۰/۴۱۱ تأیید شده است؛ نقش میانجی محصورشدگی شغلی نیز در رابطه بین کرامت انسانی و شکوفایی در کار با ضریب ۰/۳۰۰ به لحاظ آماری معنادار است. علاوه بر این، محصور شدگی شغلی تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی در کار را به میزان ۰/۱۹۷ تعدیل و تقویت می کند. یافته های این پژوهش، می تواند به مدیران آموزش و پرورش کمک کند تا برنامه ها و سیاست های خود را بر اساس ارتقاء کرامت انسانی و زمینه های محصورشدگی شغلی، بهبود بخشند.

کلمات کلیدی: کرامت انسانی، شکوفایی در کار، محصورشدگی شغلی، معلمان تربیت بدنی.

۱- مقدمه

کار یک عنصر اساسی در زندگی انسان ها است [۵۱ و ۹۱] و برای افراد اهمیت دارد و زمینه مهمی برای رفاه افراد تلقی می شود؛ با این حال، دنیای کار به سرعت در حال تغییر بوده و ظهور فناوری های جدید، ماهیت کار و نحوه تعامل افراد را تغییر داده اند [۳۷]. در چنین شرایطی، رقابت شدید بین سازمان های مختلف برای دستیابی و حفظ نیروی کار آموزش دیده، متخصص و مشتاق که بقای بلندمدت سازمان ها را تضمین کند [۴۸]. یکی از مهم ترین چالش های فعلی و آینده مدیران منابع انسانی است. مطابق نظر پیتز دراکر، نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه های ارزشمند سازمان ها است [۹] و یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی، داشتن برنامه های جذب و

نگهداشت کارکنان است [۴۸]. در این زمینه، تصمیم کارکنان برای ماندن یا ترک سازمان هایی که در آن کار می کنند، یکی از جنبه های حیاتی در پژوهش های مرتبط با کار محسوب می شود [۱۸]. با این حال، بسیاری از سازمان ها با چالش تدوین و اجرای استراتژی های نگهداشت کارکنان مواجه هستند و هزینه های هنگفتی را بابت ترک کارکنان متحمل می شوند [۴۵]. از این رو، آرزوی هر سازمانی داشتن کارکنان با عملکرد برتر است و «شکوفایی در کار» به علت داشتن نتایج مثبت، امروزه مورد توجه متخصصان منابع انسانی قرار گرفته است [۳]. شکوفایی در کار به وضعیت بهزیستی مطلوب کارکنان اشاره دارد که از می آید [۳۹] و عمدتاً با مثبت بودن، معنادار بودن و مشغولیت در کار توصیف می شود [۱۱].

طریق تجربه مثبت و مدیریت کارآمد عوامل مرتبط با شغل به دست شکوفایی در کار به‌طور کلی به‌عنوان وضعیت مثبت سلامت روانی فرد تعریف می‌شود که دارای رفاه روانی و ذهنی، اجتماعی و عاطفی است [۳۶] و این ساختار رفتار مثبت‌گرا به‌طور فزاینده‌ای در مطالعات شغلی و سازمانی اهمیت پیدا کرده است [۱۸] و تجربه‌های کاری مثبت کارکنان را به تصویر می‌کشد [۱۰].

مطالعات سازمانی مثبت‌گرا که ریشه در روانشناسی مثبت دارند، لنزی برای درک رفاه و عملکرد افراد در زمینه‌های کاری [۲۱ و ۴۹] و تبیین عواملی است که بر شکوفایی در کار اثرگذار است و باعث افزایش انگیزه، پرشور بودن و متعهد شدن و انجام شایسته وظایف سازمانی می‌شود [۱۱]. مبتنی بر این دیدگاه، شکوفایی در کار تحت تأثیر عوامل مختلف فردی و سازمانی است [۳]. ازجمله عواملی که می‌تواند بر شکوفایی در کار تأثیرگذار باشد، محصورشدگی شغلی است [۴۴ و ۴۵] که برخی از محققان تحت عنوان «درهم تنیدگی شغلی» و یا «نهادینه شدن شغلی» از آن یاد کرده‌اند. فردی که در شغل خود محصور شده باشد؛ تعهد بیشتری به شغل دارد [۷].

بنابراین، بیشتر سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی برای توسعه محصورشدگی شغلی و متعهد ماندن کارکنان خود هستند [۳۳]. یکی از عوامل دیگری که اخیراً محققان برای پیشایندی شکوفایی در کار نام برده‌اند؛ توجه به ارزش‌های انسانی، احترام و کرامت در محیط کار است [۴۴ و ۱۱]. کرامت انسانی، ازجمله تفکرات نوینی است که در باب ارزش‌های انسانی در سازمان‌ها مطرح شده و منجر به سازمان‌های اخلاق مدار می‌شود [۲]. گنجاندن اصول مدیریت انسان‌گرایانه، مانند ایجاد رفاه و ارتقای کرامت انسانی، می‌تواند منجر به شکوفایی در کار شود [۳۲].

یکی از سازمان‌هایی که نقش بی‌بدیلی در رشد و توسعه کشورها دارد، آموزش و پرورش است که مهم‌ترین عامل ارتقای تعلیم و تربیت نیروی انسانی حال و آینده به شمار می‌آید. آموزش و پرورش همانند دیگر سازمان‌های انسان‌محور، به نیروی انسانی شایسته نیازمند است و در این بین، معلمان تربیت‌بدنی نقش مهمی در سلامت جسمی و روانی دانش آموزان ایفا می‌کنند و شکوفایی شغلی آن‌ها که به پرورش و تربیت نیروی فعال جامعه مشغول هستند، بسیار اهمیت دارد [۹]. مطالعه همتی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۲) نشان می‌دهد که معلمان تربیت‌بدنی، به‌دلیل ماهیت فیزیکی و تعاملی شغلی، بیشتر در معرض فشارهای روانی و جسمی قرار داشته و این موضوع منجر به افزایش نرخ ترک شغل آن‌ها می‌شود. بنابراین، تحلیل عوامل مؤثر بر نگهداشت معلمان تربیت‌بدنی و بهبود شرایط شغلی، یک مسئله مهم است. ردلینگ‌هایز^۱ و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که معلمان زمانی شکوفا می‌شوند که در محیط‌های کاری معنادار قرار گیرند؛ بنابراین، ضروری

است که مؤلفه‌های مرتبط با شکوفایی محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی علمی قرار گیرد. با این حال، تحقیقات در مورد شکوفایی در کار هنوز در مراحل اولیه خود قرار دارد و با توجه به اثرات متعدد مثبت در سطوح فردی و سازمانی، هنوز نتایج متقنی برای مکانیزم اثرگذاری عوامل پیشایندی بر شکوفایی در کار وجود دارند [۱۰].

اگرچه مطالعات گسترده‌ای در مورد انسان‌گرایی محیط کاری و کرامت انسانی انجام گرفته است [۵۰]، اما مطالعه‌ای که به‌طور خاص نقش ارتقاء کرامت انسانی را برای شکوفایی در محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی بررسی کرده باشد، وجود ندارد و انجام چنین پژوهش‌هایی از اولویت‌های پژوهشی نظام‌های تعلیم و تربیت می‌باشد [۹].

از طرفی دیگر در ادبیات و پیشینه نظری، محصورشدگی شغلی عامل مهمی برای شکوفایی معرفی شده است؛ بنابراین این احتمال متصور است که محصورشدگی شغلی بتواند میزان تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی در کار را تعدیل و یا میانجی کند. بدین سبب پژوهش حاضر در پی تبیین تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی در کار با نقش محصورشدگی در محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی است. در حقیقت سؤال اصلی پژوهش این است که برای ارتقاء شکوفایی معلمان تربیت‌بدنی، در نظر گرفتن کرامت انسانی چه تأثیری دارند و آیا محصورشدگی در کار می‌تواند تقویت‌کننده شکوفایی معلمان تربیت‌بدنی باشد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه تجربی

۲-۱ ادبیات نظری کرامت انسانی

از دهه ۱۹۸۰ نظریه‌های مدیریتی به سمت ارزش‌های انسانی سوق پیدا کرد و بحث‌های ارزش‌مداری و توجه به انسان، برجسته‌تر شد [۲]؛ امروزه، جوامع انسانی به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت سازمان‌ها، صرفاً با قوانین و مقررات سخت قابل انجام نیست و ابزار دیگری به نام «کرامت انسانی» نیاز هست [۴۸]. کرامت مفهومی با سابقه طولانی است که به دوره رنسانس برمی‌گردد [۱۹]. واژه «کرامت» اگرچه در دیدگاه‌های سیاسی، فلسفی، حقوقی، روان‌شناختی، رفتاری و فرهنگی بیان شده است؛ اما همچنان فاقد یک تعریف دقیق است [۱۵ و ۵۰]. هیکس^۲ (۲۰۱۸) کرامت را به‌عنوان یک حالت آرامش درونی توأم با شناخت و پذیرش ارزش‌های ذاتی تعریف کرده است [۲۳] و کرامت در کار مربوط به ارزشی است که افراد در شغل خود درک کرده و میزان تعاملی است که با دیگران دارند [۴۴]. مفهوم کرامت انسانی بر اهمیت رفتارهای با احترام و شناخت ظرفیت‌های ارزشمند کارکنان تأکید داشته و تأثیر قابل‌توجهی بر شکوفایی شغلی دارد [۱۹].

مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به میزانی اشاره دارد که سازمان برای منزلت ذاتی کارکنان ارزش قائل است و به آن‌ها احترام می‌گذارد. درواقع ایجاد یک محیط کاری که در آن کارکنان احساس ارزش، احترام و رفتار منصفانه داشته باشند؛ کرامت انسانی نهاده شده است [۴۸]. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که کرامت آن‌ها در محل کار مورد احترام قرار می‌گیرد، سطوح بالاتری از رفاه شخصی را تجربه می‌کنند [۴۷].

ایجاد فضایی پر از احترام و کرامت در سازمان‌ها باعث ایجاد احساس بهتر و افزایش رضایت شغلی می‌شود [۱۱]؛ بنابراین، سازمان‌هایی که کرامت انسانی را در نظر می‌گیرند؛ با ایجاد حس معنادار بودن کار به شکوفایی کارکنان کمک می‌کنند [۴۷]. فونترودونا و مله^۱ (۲۰۲۲) در مقاله خود پیشنهاد دادند که کرامت انسانی و شکوفایی در کار دو مقوله مرتبط به هم هستند [۱۹]. نتایج مطالعه انجام شده توسط ابید^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نیز نتایج نشان داد که احترام درک شده کارکنان بر شکوفایی شغلی تأثیر مثبتی دارد [۱۲]. درواقع کرامت انسانی به دنبال «معنا بخشیدن به انسان» است و مبتنی بر نظر هیکس^۳ (۲۰۱۱) از چهار معیار ذهنی و روانی، رفتاری، عملکردی و جسمی تشکیل شده است [۲۵].

بر اساس مؤلفه ذهنی و روانی، افراد با تحمل و صبر در مقابل مسائل و مشکلات ایستادگی می‌کنند؛ به توانایی دیگران باور داشته و بر رفتار و عملکرد مثبت آن‌ها متمرکز می‌شوند. معیارهای رفتاری کرامت انسانی نیز شامل رعایت قوانین و مقررات، حفظ اسرار، علاقه‌مندی به انجام مسئولیت‌ها، برنامه‌ریزی برای ارتقا کمیت و کیفیت کارها، صداقت و راست‌گویی است. معیارهای عملکرد کرامت انسانی دربرگیرنده نظم و انضباط در کار، ارائه ایده‌ها و دستاوردهای جدید، انتقال دانش و تجربیات، خلاقیت و نوآوری، تصمیم‌گیری جامع و آینده‌نگرانه تأمل و تفکر قبل از اقدام است. معیارهای جسمی کرامت انسانی شامل توجه به ایمنی و بهداشت، ورزش و نرمش روزانه، اجتناب از درگیری‌های فیزیکی در محیط کار است [۲۴].

۲-۲ ادبیات نظری شکوفایی شغلی

مفهوم شکوفایی در کار، همان‌طور که توسط اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) تبیین شده است؛ بر وضعیت روان‌شناختی مثبت تأکید می‌کند که در آن کارکنان احساس سرزندگی، انگیزه و مشارکت در یادگیری مستمر دارند [۱۴]. رابینز^۴ (۲۰۱۷) شکوفایی در کار را به‌عنوان عملکرد واقعی فرد و آنچه با موفقیت انجام داده یا به دست

آورده است؛ تعریف می‌کند [۴۲]. شکوفایی به معنای سطح بالای رفاه است [۳۶ و ۴۳]. شکوفایی در کار شامل یک تعامل پویا بین احساسات مثبت، انگیزه و یادگیری مستمر است که به رفاه فردی و سازمانی کمک می‌کند [۱۴]. شکوفایی از دیدگاه سلیگمن (۲۰۱۲) شامل احساسات مثبت^۵، تعامل^۶، روابط مثبت^۷، معنا^۸ و دستاوردها^۹ است [۵۱]. دینر (۲۰۱۰) شکوفایی را مفهومی شناختی در نظر می‌گیرد و به معنای وجود ویژگی‌هایی است که منجر به رضایت افراد از جنبه‌های مختلف زندگی کاری مانند ارتباطات اجتماعی، هدفمندی، خوش‌بینی و احساس توانمندی است. هاپرت و سو (۲۰۱۳) شکوفایی را به‌عنوان وجود احساس خوب و عملکرد مؤثر مفهوم‌سازی کردند و به‌جای حالات فیزیکی، حالات ذهنی را برجسته کردند و شکوفایی را از نظر ویژگی‌های مثبت (مانند ثبات عاطفی، سرزندگی، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و عزت‌نفس) توصیف کردند [۳۶]؛ بنابراین، شکوفایی شغلی به وضعیت روان‌شناختی مثبت یادگیری و نشاط اشاره دارد که همراهی‌کننده فرآیندهای کار فردی است [۴۱] و می‌تواند به‌طور مؤثر نگرش‌ها و رفتارهای منفی در محل کار را کاهش داده [۱۱] و موجب ارتقاء سطح سلامت روانی کارکنان شود [۵۱ و ۲۹].

کی‌یز^{۱۰} (۲۰۰۲) شکوفایی در کار را شامل سه مؤلفه بهزیستی عاطفی^{۱۱}، بهزیستی روان‌شناختی^{۱۲} و رفاه اجتماعی^{۱۳} می‌داند. بهزیستی عاطفی میزانی است که کارکنان شغل خود را مطلوب و رضایت‌بخش ارزیابی می‌کنند [۳۶]. بهزیستی روان‌شناختی شامل جنبه‌هایی از عملکرد روانی فرد، یعنی پذیرش خود، استقلال، رشد شخصی، روابط مثبت، تسلط بر محیط و هدفمندی در زندگی است [۴۳] و بهزیستی اجتماعی دربرگیرنده وظایف اجتماعی است که افراد در زمینه‌های کاری با آن مواجه بوده و شامل یکپارچگی اجتماعی، بالفعل شدن اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی است [۳۶]. شکوفایی در کار برای تعاملات و فرآیندهای کاری [۱۷]، رفتارهای پیشگامانه و اشتراک‌گذاری دانش، بهبود نتایج عملکرد فردی، تیمی و سازمانی و رضایت از زندگی کاری ضروری است [۱۰]. راهبردهای شکوفایی در محل کار برای حفظ سرمایه‌های انسانی، به‌کارگیری ظرفیت‌های نهفته آنان و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی

۵ positive emotions

۶ engagement

۷ positive relationships

۸ meaning

۹ accomplishments

۱۰ Keyes

۱۱ emotional well-being (EWB)

۱۲ psychological well-being (PWB)

۱۳ social well-being (SWB)

۱ Fontrodona & Melé

۲ Abid

۳ Hicks

۴ Robeyns

بسیار مهم هستند و پژوهشگران اخیراً سعی بر شناسایی عواملی داشته‌اند تا زمینه شکوفایی کارکنان را برجسته سازند [۴].

۳-۲ ادبیات نظری محصورشدگی در کار

نظریه محصورشدگی شغلی از مدل میچل و لی^۱ (۲۰۰۱) نشأت گرفته [۳۴] و شامل اثرات مختلف ترغیب‌کننده فردی برای دلیل باقی ماندن در شغل است [۴۵] فرآیند محصورشدگی شغلی شامل طیف متنوعی از نیروها است که نسبت به یک سازمان دل‌بستگی ایجاد می‌کنند [۲۸]. میچل و لی (۲۰۰۱) در مطالعه خود، سه نیروی اصلی محصورشدگی شغلی را تناسب، پیوندها و فداکاری معرفی کرده‌اند [۴۵ و ۳۴ و ۲۸]. مفهوم «تناسب» به سازگاری ادراک شده کارکنان با سازمان، محیط و جامعه اطراف اشاره دارد [۴۵].

اصطلاح «پیوندها» شامل مجموعه ارتباطات رسمی و غیررسمی بین کارکنان با خانواده، دوستان کاری و غیر کاری، گروه‌ها، جامعه و محیط فیزیکی است [۵۱ و ۲۸]. «فداکاری» نیز نشان‌دهنده هزینه‌های درک شده از مزایای مادی یا روانی است که یک فرد در دو بعد مالی و اجتماعی با ترک سازمان از دست می‌دهد [۷]. محصورشدگی شغلی در یک ماتریس ۳ × ۲ شامل پیوندها، تناسب و فداکاری در دو مجموعه سازمانی و جامعه ساختاردهی می‌شود. محصورشدگی درون‌سازمانی میزان ریشه‌دار بودن کارکنان نسبت به سازمان و محصورشدگی درون جوامع نیز میزان ریشه‌دار بودن فرد در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد [۲۲].

اندازه‌گیری کلی محصورشدگی شغلی با جمع‌آوری اجزای هر دو محور درون‌سازمانی و درون جوامع و ابعاد تناسب، پیوندها و فداکاری ایجاد می‌شود [۴۵]. فردی که توسط لایه‌های بیشتری با شغل خود درگیر است، در شغل خود محصور شده و تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی شغل قرار می‌گیرد [۷].

تاباک و هندی (۲۰۱۶) دریافتند که محصورشدگی شغلی به‌شدت بر اشتیاق کاری تأثیر دارد. هنگامی که افراد اطمینان حاصل کنند ارتباطات شفافی در محل کار وجود دارد و مهارت‌ها، دانش و ارزش‌های آن‌ها با فرهنگ سازمان همخوانی دارد؛ آنگاه درک می‌کنند که با ترک سازمان بسیاری از مزایا را فدا خواهند کرد، بنابراین به فعالیت کاری خود ادامه خواهند داد [۴۶]؛ بنابراین، بیشتر سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی برای توسعه محصورشدگی شغلی و افزایش نگهداشت کارکنان و کاهش هزینه‌های مرتبط با استخدام و آموزش آن‌ها هستند [۳۳].

۴-۲ پیشینه تجربی تحقیقات داخلی و خارجی

مرتبط با موضوع پژوهش حاضر در بین مطالعات خارجی انجام‌شده، راگادو و روتمان (۲۰۲۳) تأثیر کار شایسته و قابلیت‌های معلمان

آفریقایی جنوبی را بر شکوفایی در کار مورد بررسی قرار دادند و مشخص شد که کارکنان با توانمندی‌های قوی‌تر، سطح بالاتری از بهزیستی عاطفی، بهزیستی روان‌شناختی و رفاه اجتماعی برخوردارند [۳۸]. ساری و ریانی (۲۰۲۳) تأثیر انگیزه اجتماعی را بر اشتیاق کاری و شکوفایی شغلی پرستاران مورد بررسی قرار دادند و مشخص شد که انگیزه اجتماعی تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر اشتیاق کاری و شکوفایی در کار دارد و متغیر شکوفایی شغلی به‌روشنی یک میانجی‌کننده مثبت بین انگیزه اجتماعی و اشتیاق کاری است [۴۴]. ولیخانی و همکاران (۲۰۲۳) نشان داده‌اند که ابعاد مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی شامل مؤلفه‌های ذهنی و روانی، رفتاری، عملکردی، جسمانی و وفاداری سازمانی ۵۵ درصد از بهره‌وری سازمانی را تبیین می‌کنند [۴۸]. فونترودونا و مله (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان «تفکر درباره آینده کار: ارتقای کرامت انسانی و شکوفایی در کار» اشاره داشتند که کرامت انسانی و شکوفایی در کار دو مقوله مرتبط به هم هستند [۱۹]. فابریسیو و همکاران (۲۰۲۲) در یک مطالعه نظام‌مند، مقالات حوزه «شکوفایی» را مورد سنتز پژوهی قرار دادند و با تحلیل ۱۲۶ مقاله نشان دادند که شکوفایی شغلی از مفاهیمی مانند بهزیستی روان‌شناختی و سلامت روانی مشتق شده‌اند. با تحلیل محتوا، دریافتند که بیشتر مطالعات به بررسی شکوفایی انسان تمرکز کرده‌اند و شکوفایی از منظر کاری کمتر مورد بررسی بوده است [۱۸].

هو و چان (۲۰۲۲) به بررسی و شناسایی منابع سازمانی و شخصی مؤثر بر شکوفایی در کار با تأکید بر مؤلفه‌های حمایت سازمانی درک شده و سرمایه روان‌شناختی پرداختند نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند اثرات حمایت سازمانی درک شده بر شکوفایی در کار را واسطه کند [۲۶].

ردنلینگهایز و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی روابط بین تناسب شخص-محیط، شکوفایی شغلی، نیت ترک شغل، عملکرد درون نقشی و رفتارهای شهروندی سازمانی پرداختند و با نظرسنجی از ۲۵۸ معلم؛ ضمن تأیید روایی ساختار سه عاملی شکوفایی در کار، نشان دادند که تناسب شخص-محیط به‌طور مثبت با شکوفایی رابطه دارد و شکوفایی در کار اثر منفی بر نیت ترک شغل داشته و رابطه مثبتی با عملکرد درون نقشی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد [۴۰]. میا و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان «اخلاق کسب‌وکار با محوریت کرامت انسانی: چارچوبی مفهومی برای رهبران» اشاره داشتند که «کرامت انسانی» می‌تواند برای شکوفایی شغلی کارکنان در کسب‌وکارها سودمند باشد [۳۲]. آریزا مونتس و همکاران (۲۰۱۸) یک مدل رگرسیونی چند متغیره برای شناسایی عوامل مؤثر بر رابطه بین اشتیاق کاری و شکوفایی شغلی ارائه دادند که نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های انسانی برجسته‌تر شد. نتایج نشان داد که اشتیاق بیشتر در محیط کار و زندگی شخصی موجب شکوفاتر شدن می‌شود و ارزش‌های انسانی رابطه بین اشتیاق کاری و شکوفایی در کار را تقویت می‌کند؛ درنتیجه،

۱ Mitchell & Lee

- کرامت انسانی بر شکوفایی در کار معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبتی دارد.
- کرامت انسانی بر محصورشدگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبتی دارد.
- محصورشدگی شغلی بر شکوفایی در کار معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبتی دارد.
- محصورشدگی شغلی میانجی‌کننده رابطه بین کرامت انسانی و شکوفایی در کار است.
- محصورشدگی شغلی تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی در کار را تعدیل می‌کند.



شکل (۱): مدل مفهومی (بر اساس توسعه فرضیه‌ها و ادبیات تجربی)

۳- روش‌شناسی تحقیق

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به دنبال حل یک مسئله خاص و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه است؛ بنابراین نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی است. از سوی دیگر بر مبنای طرح و روش، این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است و به توصیف وضع موجود و درک روابط بین متغیرها بدون دست‌کاری آن‌ها می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش همه معلمان تربیت‌بدنی کشور بودند که یک جامعه بزرگ تلقی می‌شود. برای انتخاب نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای استفاده شد؛ بدین ترتیب که ابتدا پنج گروه از استان‌های شمالی، جنوبی، غربی، شرقی و مرکزی انتخاب شدند و با در نظر گرفتن نسبت مساوی برای هر گروه جغرافیایی، با شیوه تصادفی ساده مجموعاً ۳۷۰ نفر به‌عنوان نمونه‌های مورد مطالعه انتخاب شدند.

شکوفایی شغلی در این تحقیق توسط پرسشنامه دینر (۲۰۱۰) شامل ۸ گویه در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای موردسنجش قرار گرفت که ادراک پاسخ‌دهندگان در رابطه با جنبه‌های مهم عملکرد انسانی، مانند روابط، هدفمند بودن زندگی و خوش‌بینی را می‌سنجد و دینر (۲۰۱۰) پایایی آن را ۰/۸۴ گزارش کرده است. این مقیاس در ایران توسط اصل دهقان و همکاران (۱۴۰۰) مورد استفاده قرار گرفته و ضریب پایایی آلفای کرونباخ را ۰/۸۶ ارزیابی کرده‌اند [۱]. به‌منظور سنجش محصورشدگی شغلی از پرسشنامه مطالعات میچل و لی (۲۰۰۱) شامل ۳۷ گویه و سه بُعد تناسب، پیوندها و فداکاری استفاده شد که بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (امتیاز ۱ برای کاملاً مخالف تا امتیاز ۵ برای کاملاً موافق) اندازه‌گیری شده است. میچل و لی (۲۰۰۱) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در تحقیقات داخلی مشعل پور فرد

شکوفایی در کار می‌تواند از طریق اشتیاق کاری بهبود یابد و این رابطه توسط ارزش‌های انسانی تعدیل می‌شود [۱۳]. در مطالعه انجام شده توسط ابید و همکاران (۲۰۱۸)، تأثیر احترام داخلی ادراک‌شده بر شکوفایی در کار به‌واسطه هویت‌سازمانی و انرژی مثبت درون‌سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که احترام درک شده کارکنان بر هویت‌سازمانی، انرژی درون‌سازمانی و شکوفایی در کار تأثیر مثبتی دارد [۱۱]. شببیت و همکاران (۲۰۱۸) نقش محصورشدگی شغلی درک شده را برای اشتیاق کاری معلمان مدارس دولتی مورد بررسی قرار دادند و با تحلیل رگرسیون چندگانه مشخص شد که محصورشدگی شغلی درک شده به‌طور مثبت و معناداری پیش‌بینی‌کننده اشتیاق کاری معلمان است و موجب افزایش مشارکت کاری و درنهایت بهبود شکوفایی در کار می‌شود [۴۵].

در بین تحقیقات داخلی، نکویی و همکاران (۱۴۰۲) در بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان و تحلیل میانجی رفتارهای کاری انگیزشی نشان دادند که شکوفایی در کار متأثر از خودکارآمدی و امیدواری است؛ رفتارهای کاری انگیزشی نیز میانجی‌کننده رابطه بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و شکوفایی شغلی است [۹]. رستگار و همکاران (۱۴۰۱) پیشایندهای شکوفایی شغلی در سازمان را در بافتار امور مالیاتی بررسی کردند و نشان دادند که متغیرهای استقلال شغلی، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مدنیت در محیط کار و شخصیت کنشگر، پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای شکوفایی شغلی هستند [۴]. اصل دهقان و همکاران (۱۴۰۰) نقش میانجی امید در رابطه بین خودکارآمدی و شکوفایی شغلی را مورد بررسی قرار دادند و مشخص شد که خودکارآمدی و امیدواری پیش‌بینی‌کننده سطوح بالاتری از شکوفایی شغلی هستند [۱]. محمدجانی و همکاران (۱۳۹۹) مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده شکوفایی شغلی معلمان را بر اساس الگوی روان‌شناختی شکوفایی انسان مورد مطالعه قرار دادند و مشخص شد که غایت‌نگری بر انگیزه شکوفایی در کار تأثیر مثبت دارد. متغیرهای انگیزشی نیز بر خود مدیریتی و متعاقباً بر شکوفایی در کار تأثیر مثبت دارند [۶].

با توجه به مرور پیشینه‌های داخلی و خارجی اشاره‌شده، تحقیق حاضر تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی در کار را با تحلیل نقش تعدیل‌گر / میانجی محصورشدگی شغلی مورد آزمون قرار داده است و جنبه نوآوری و سهم علمی برجسته این تحقیق نسبت به مطالعات قبلی، تحلیل همزمان نقش متغیر میانجی / تعدیل‌گر محصورشدگی شغلی است. بدین سبب، شکل (۱) ترسیمی از مدل مفهومی تحقیق است و بر مبنای این مدل، کرامت انسانی متغیر مستقل، شکوفایی در کار متغیر وابسته و محصورشدگی شغلی نقش دوگانه متغیر تعدیل‌گر / میانجی را ایفا می‌کند؛ بنابراین بر مبنای مدل مفهومی ارائه‌شده، فرضیه‌های زیر قابل تبیین هستند:

مورد مطالعه بیشتر از حد متوسط ($n=3$) است. در تحقیق حاضر برای سنجش نرمال بودن داده‌ها، از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنف و شاپیرو-ویلک استفاده شد که نتایج در جدول ۱ قابل مشاهده است. با توجه به اینکه سطح معناداری برای آزمون‌های نرمال بودن داده‌ها کمتر از $0/05$ شده است؛ بنابراین نمی‌توان نرمال بودن داده‌ها را پذیرفت؛ بدین سبب برای تحلیل عاملی تأییدی از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد.

و همکاران (۱۴۰۲)، پایایی این پرسشنامه را $0/91$ گزارش کرده [۷] و در تحقیقات خارجی نیز شبیهی و همکاران (۲۰۱۸) پایایی $0/91$ گزارش شده است [۴۵]. معیار سنجش کرامت انسانی در تحقیق حاضر پرسشنامه‌ای در قالب ۳۹ سؤال و چهار جنبه روان‌شناختی (۱۱ سؤال)، رفتاری (۱۲ سؤال) عملکردی (۱۱ سؤال) و جسمانی (۶ سؤال) بود که برگرفته از مطالعات فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) است و ولیخانی و همکاران (۲۰۲۳) روایی آن را بیشتر از $0/7$ گزارش کرده‌اند [۴۸]. در تحقیق حاضر برای ارزیابی روایی پرسشنامه‌ها، از سه نوع روایی محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد؛ ضمن آنکه پایایی همه پرسشنامه‌ها بر مبنای ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از $0/7$ بودند. شیوه گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر به صورت میدانی و از طریق نظرسنجی‌های آنلاین صورت گرفت. به منظور توجیه معلمان تربیت‌بدنی مورد مطالعه، توضیحاتی در مورد هدف تحقیق و نحوه پاسخ دادن به سؤالات ارائه شد و تضمین گردید که اطلاعات و پاسخ‌های آن‌ها کاملاً محرمانه و صرفاً برای تجزیه و تحلیل پژوهش انجام خواهد گرفت. بدین منظور از مشارکت‌کنندگان خواسته شد که با صداقت به سؤالات پاسخ دهند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد که یک روش مناسب برای تحلیل روابط پیچیده بین متغیرها است. بدین منظور از دو نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ برای آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار smartPLS نسخه ۳ برای تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه) و مدل‌سازی ساختاری و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. بر اساس دیدگاه هایر و همکاران (۲۰۱۸) پس از روایی سنجی مدل اندازه‌گیری (روایی همگرا و روایی واگرا) و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ، شاخص‌های کیفیت مدل ساختاری نیز برای اطمینان از پیش‌بینی مقادیر ضریب تعیین (R^2)، اندازه اثر (f^2) و کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q^2) محاسبه شد. برای سنجش تأثیر متغیر میانجی، از روش محاسبه واریانس (VAF)^۱ توسعه‌یافته مطابق نظر هایر و همکاران (۲۰۱۸) و برای تحلیل اثر تعدیل گری از روش بوت استرپینگ استفاده شده است.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

بررسی سطوح میانگین متغیرها، برای ارائه پیشنهادها کاربردی از اهمیت بسزایی برخوردار هستند؛ بدین منظور مقایسه میانگین‌ها بر اساس آزمون تی تک نمونه‌ای در سطح خطای $0/05$ و با ارزش آزمون ($n=3$) انجام شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، آماره آزمون‌ها بیشتر از حد بحرانی $1/96$ و سطح معناداری نیز کمتر از $0/05$ به دست آمده است؛ بنابراین با اطمینان 95% می‌توان استنباط کرد که میانگین همه متغیرها در نمونه

^۱ Variance Accounted For

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرها و تحلیل نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	سطح معناداری	کلموگروف-اسمیرنف		شاپیرو-ویلک	
					آمار آزمون	معناداری آزمون	آمار آزمون	معناداری آزمون
کرامت انسانی	۳/۶۳۲	۰/۷۱۹	۴/۷۴	۰/۰۰۰	۰/۰۹۹	۰/۰۰۰	۰/۹۲۵	۰/۰۰۰
محصورشدگی شغلی	۳/۳۱۷	۰/۷۸۳	۳/۹۸	۰/۰۰۱	۰/۱۰۳	۰/۰۰۰	۰/۹۳۸	۰/۰۰۰
شکوفایی در کار	۳/۲۷۰	۰/۸۴۹	۳/۳۹	۰/۰۰۲	۰/۱۰۵	۰/۰۰۱	۰/۹۴۹	۰/۰۰۱

نتایج پایایی متغیرهای تحقیق در جدول (۲) آمده است و نتایج نشان می‌دهد که ضریب آلفای کرونباخ همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۷ هستند. علاوه بر آن، پایایی ترکیبی (CR) که با در نظر گرفتن اهمیت بارهای عاملی و بر اساس بر همبستگی میان متغیرها محاسبه می‌شود و نسبت به ضریب آلفای کرونباخ معیار دقیق‌تری محسوب می‌شود؛ در این تحقیق برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۸ به‌دست‌آمده است. از طرفی میزان ضریب همبستگی (Rho_A) نیز بالای ۰/۶ شده و مورد تأیید است. روایی همگرا معیار دیگری است که در مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری به کار می‌رود. فورنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱) این معیار را متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) نامیده و به‌عنوان معیار اعتبار روایی همگرا پیشنهاد داده‌اند که مقدار مطلوب باید بیشتر از ۰/۵ باشد. معیار فورنل و لاکر در مدل اندازه‌گیری به‌طور معقول با یکدیگر همگرا شده‌اند؛ به‌نحوی که برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ هستند.

اگرچه متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ شده است؛ اما هنسeler^۲ (۲۰۱۳) معیار جدیدتری نسبت به روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) برای روایی و اِگرای مدل اندازه‌گیری تحت عنوان نسبت روایی یگانه-دوگانه (HTMT^۳) معرفی کرده‌اند که میزان همبستگی قابل‌پذیرش باید کمتر از ۰/۹ باشد. اطلاعات جدول (۲) معیار نسبت روایی یگانه-دوگانه را برای هرکدام از سازه‌ها نشان می‌دهد که همبستگی بین همه متغیرها کمتر از ۰/۹ شده و قابل‌پذیرش است.

^۱ Fornell and Larcker

^۲ Henseler

^۳ Heterotrait-monotrait ratio

جدول (۲): نتایج روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی)

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	ضریب همبستگی	متوسط واریانس استخراج‌شده	کرامت انسانی	محصورشدهگی شغلی	شکوفایی در کار
کرامت انسانی	۰/۸۴۰	۰/۹۲۹	۰/۷۴۳	۰/۶۸۴	-		
محصورشدهگی شغلی	۰/۸۹۸	۰/۸۸۷	۰/۸۰۲	۰/۶۵۹	۰/۷۳۰	-	
شکوفایی در کار	۰/۸۵۲	۰/۸۴۶	۰/۷۹۶	۰/۶۶۳	۰/۶۵۹	۰/۷۲۳	-

سطح «قوی» قرار دارد. ضمن آنکه قدرت پیش‌بینی مدل (Q^2) نیز برای متغیرهای مکنون درون‌زا در حد خوبی است و نشان از پیش‌بینی‌کنندگی بالای مدل ساختاری است. پس از تأیید برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری، به‌منظور ارزیابی برازش کلی مدل از معیار (GOF) استفاده شد. با توجه به آنکه برازش کلی مدل برابر ۰/۴۰۸ است؛ می‌توان گفت مدل تحقیق حاضر از برازش کلی قابل قبولی برخوردار است.

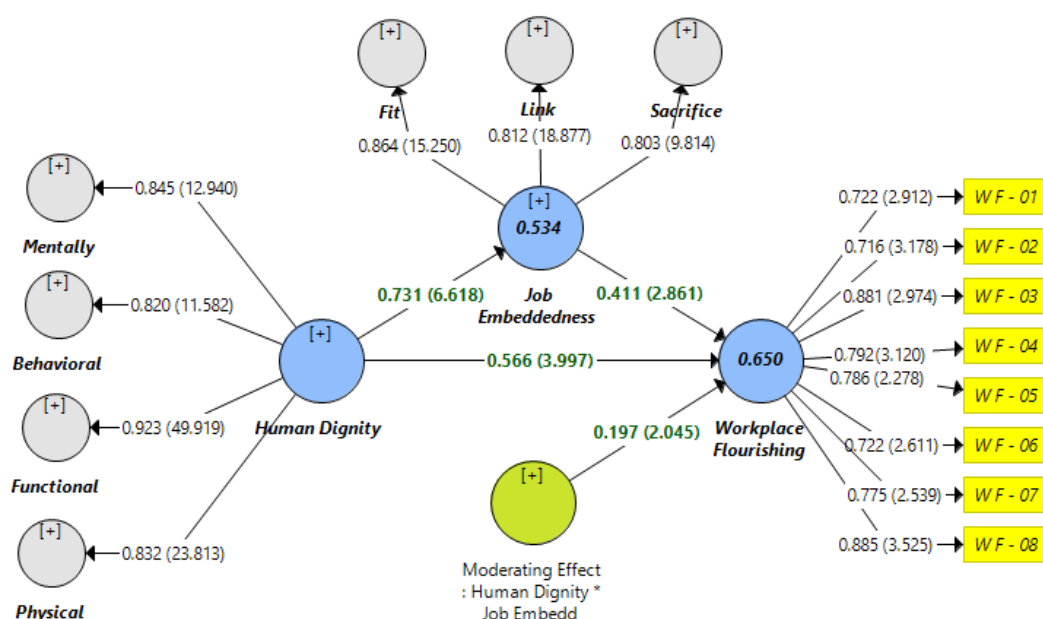
بعد از ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، از طریق روابط بین متغیرها مدل ساختاری مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. در این پژوهش، از سه معیار ضریب معناداری (آماره T)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شد که نتایج در جدول (۳) گزارش شده است. با توجه به اینکه همه ضرایب معناداری به‌دست‌آمده بیشتر از ۱/۹۶ هستند؛ بنابراین معنادار بودن روابط بین متغیرها تأیید شده است. علاوه بر این، معیار (R^2) برای همه متغیرهای درون‌زا در

جدول ۳. مقادیر ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی و برازش کلی مدل ساختاری

متغیرهای درون‌زا	ضریب تعیین (R^2)	قدرت پیش‌بینی مدل (Q^2)	برازش کلی مدل ساختاری
محصورشدهگی شغلی	۰/۵۳۴	۰/۲۲۸	$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$
شکوفایی در کار	۰/۶۵۰	۰/۳۳۴	
مجموع	۱/۱۸۴	۰/۵۶۲	$\sqrt{0.281 \times 0.592} = \sqrt{0.166} = 0.408$
میانگین	۰/۵۹۲	۰/۲۸۱	

کرامت انسانی است. مضاف بر اینکه مجموع مقادیر R^2 برای همه متغیرهای درون‌زا ۱/۱۸۴ است و نشان می‌دهد که مدل ساختاری حاضر توانایی خوبی در تبیین تغییرات متغیرهای درون‌زا دارد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان گفت ۵۳/۴٪ از تغییرات محصورشدگی شغلی و ۶۵/۰٪ از تغییرات شکوفایی در کار ناشی از



شکل (۲) مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد و برآورد آماره تی

آزمون قرار گرفت. نتایج کلی تأیید یا رد هرکدام از فرضیه‌های تبیین شده به‌طور خلاصه در جدول (۴) آمده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، ۵ فرضیه تبیین شده تأیید شد.

جدول ۴. خلاصه تحلیل آزمون فرضیه‌های تحقیق

شماره فرضیه‌ها	مسیر روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه فرضیه
۱	کرامت انسانی ← شکوفایی شغلی معلمان تربیت‌بدنی	۰/۵۶۶	۳/۹۹۷	تأیید
۲	کرامت انسانی ← محصورشدگی کاری معلمان تربیت‌بدنی	۰/۷۳۱	۶/۶۱۸	تأیید
۳	محصورشده‌گی کاری ← شکوفایی شغلی معلمان تربیت‌بدنی	۰/۴۱۱	۲/۸۶۱	تأیید
۴	کرامت انسانی ← محصورشدگی کاری ← شکوفایی شغلی	۰/۳۰۰	۲/۶۲۶	تأیید
۵	کرامت انسانی × محصورشدگی کاری ← شکوفایی شغلی	۰/۱۹۷	۲/۰۴۵	تأیید

آموزش‌وپرورش به افزایش سطح کرامت انسانی معلمان تربیت‌بدنی توجه ویژه داشته باشند. مدیران می‌توانند از طریق توسعه مهارت‌های ارتباطی، احترام و ترویج فرهنگ اخلاقی در محیط کاری موجب شکوفایی معلمان شوند. بدین سبب آن‌ها باید برنامه‌ها و سیاست‌هایی را تدوین کنند که به ارتقاء کرامت انسانی کمک کرده و موجب شکوفاتر شدن معلمان شوند.

نتایج دیگر تحقیق نشان می‌دهد که کرامت انسانی به میزان ۰/۷۳۱ بر محصورشدگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش [۴۵و۴۴] همسویی دارد که اشاره داشتند محصورشدگی شغلی به‌واسطه وابستگی و پیوند، فداکاری و تناسب داشتن فرد با شغل و محیط کار می‌تواند بر شکوفایی در کار تأثیرگذار باشد؛ بنابراین به مدیران آموزش‌وپرورش پیشنهاد می‌شود که توجه بیشتری به توسعه کرامت انسانی در محیط کار داشته باشند و با ترویج و پشتیبانی از فضاها و برنامه‌هایی که به تقویت کرامت انسانی معلمان کمک کنند، به بهبود محیط کار و افزایش رضایت و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی کمک کنند. آن‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی مؤثری برگزار کنند که به توسعه مهارت‌ها و ارتقاء کرامت انسانی معلمان کمک کند. علاوه بر این، نتایج فرضیه سوم نشان می‌دهد که محصورشدگی شغلی به میزان ۰/۴۱۱ بر شکوفایی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش [۴۵] همسو است. بدین سبب محصورشدگی شغلی به‌عنوان یک پیوند روان‌شناختی و تعهد عاطفی تلقی می‌شود و ضمن ماندگاری کارکنان در سازمان، شرایط و زمینه‌های شکوفایی در کار را نیز فراهم می‌آورد. درواقع کارمندی که در کارشان محصور شده‌اند و پیوندهای زیادی با سازمان دارند و حین انجام وظایف سطح بالایی از اشتیاق، غرور، انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی را از خود نشان می‌دهند؛ به دنبال شکوفایی در کار بوده و سازمان را به تعالی بلندمدت سوق می‌دهند.

از دیگر نتایج تحقیق حاضر، تأیید نقش میانجی محصورشدگی شغلی به میزان ۰/۳۰۰ در رابطه بین کرامت انسانی و شکوفایی شغلی است.

بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و اطمینان از داشتن برازش کلی مناسب، فرضیه‌های پژوهش مطابق ضرایب مسیر و ضرایب معناداری آماره تی که در شکل ۲ مشخص است؛ موردبررسی و

با توجه به اطلاعات جدول ۴ برای فرضیه چهارم به‌منظور تحلیل اثر میانجی، ابتدا با روش بوت استراپینگ در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ضریب مسیر مستقیم، ضریب مسیر میانجی، ضریب تأثیر کل و آماره آزمون استخراج شده و سپس برای شدت تأثیر میانجی از آزمون شمول واریانس (VAF) با محاسبه درصد نسبت اثر میانجی به اثر کل استفاده شد. نتایج تحلیل اثر میانجی برای فرضیه چهارم نشان می‌دهد که اثر میانجی بر اثر کل مقدار ۰/۳۴۶ بوده که بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ ارزیابی شده است و نشانگر میانجی‌گری قابل قبولی است.

۵- نتیجه‌گیری

معلمان تربیت‌بدنی نقش بسیار حیاتی در رشد و تربیت دانش‌آموزان ایفا می‌کنند و علاوه بر انتقال مفاهیم و مهارت‌های فیزیکی، به تربیت روحی و اخلاقی دانش‌آموزان نیز می‌پردازند. در ساختار آموزشی، معلمان تربیت‌بدنی با ارتقاء سلامت و فعالیت‌های ورزشی، به تربیت یک نسل سالم و فعال کمک می‌کنند. پژوهش حاضر، بررسی اهمیت کرامت انسانی در زندگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی و تأثیر آن بر شکوفایی در کار با تحلیل نقش دوگانه محصورشدگی شغلی پرداخته شد.

نتایج نشان می‌دهد که کرامت انسانی به میزان ۰/۵۶۶ بر شکوفایی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های [۱۹] کاملاً همسو است که معتقد بودند کرامت انسانی و شکوفایی در کار دو مقوله مرتبط به هم هستند. مضاف بر اینکه راگادو و روتمان (۲۰۲۳) تأثیر کار شایسته بر شکوفایی در کار را مثبت ارزیابی کرده است و یکی از ابعاد کار شایسته در نظر گرفتن کرامت انسانی است [۳۸]. آریزا مونتس و همکاران (۲۰۱۸) نیز نقش ارزش‌های انسانی در شکوفایی در کار را برجسته کرده است [۱۳]؛ همان‌گونه که ابید و همکاران (۲۰۱۸)، تأثیر احترام بر شکوفایی در کار را مثبت ارزیابی کرد [۱۱]. بدین سبب می‌توان گفت شکوفایی در کار به‌عنوان یک وضعیت روان‌شناختی مثبت و ارزشمند در محیط کاری است [۱۰] که متأثر از کرامت انسانی می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران

مشاغل به ویژگی‌های شغلی در سطح فردی (مانند استقلال، حجم کاری و غیره) توجه ویژه داشتند و فرصت‌های توسعه فردی توسط برنامه‌های مربیگری را برای معلمان تربیت‌بدنی در نظر بگیرند. نهایتاً آنکه مدیران باید محیط‌های ایمن روان‌شناختی را برای تقویت رفتارهای مثبت‌گرای کارکنان با در نظر گرفتن شرایط تسهیل‌بازخورد و مشارکت در برنامه‌ریزی‌های محیط کاری مدنظر قرار دهند. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌طور عملی توسط مدیران آموزش‌وپرورش، سیاست‌گذاران آموزشی و مسئولان منابع انسانی سازمان به کار گرفته شود. مدیران مدارس می‌توانند، برنامه‌هایی مانند برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌های ارتباطی، ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گر و اخلاق‌مدار و ارائه فرصت‌های پیشرفت شغلی برای ارتقای کرامت انسانی و تقویت محصورشدگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی طراحی کنند. سیاست‌گذاران نیز می‌توانند با تدوین سیاست‌های بهبود شرایط کاری و افزایش رفاه معلمان، به کاهش نرخ ترک شغل و افزایش شکوفایی شغلی کمک کنند. پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی و روانشناسی سازمانی می‌توانند از یافته‌های این مطالعه به‌عنوان پایه‌ای برای تحقیقات آینده در زمینه عوامل مؤثر بر شکوفایی شغلی و نگهداشت کارکنان استفاده کنند.

کرمانشاه. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۵(۳)، ۳۵-۴۳.

- [۸] مومنی، سجاد، و یزدی، رضوان. (۱۴۰۲). تحلیل نقش تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۰(۳)، ۷۹-۹۲.
- [۹] نکویی، نسرین، آل مومن دهکردی، افشین، و عمادزاده مصطفی. (۱۴۰۲). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر شکوفایی در شغل با نقش میانجی رفتارهای کاری انگیزشی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۲۵(۲)، ۱۳۳۳-۱۳۵۰.

- [10] A'yunnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. (2023). Job flourishing research: A systematic literature review. *Current Psychology*, 1-23.
- [11] Abid, G., and Contreras, F. (2022). Mapping thriving at work as a growing concept: review and directions for future studies. *Information*, 13, 383-403. doi: 10.3390/info13080383
- [12] Abid, G., Ijaz, S., Butt, T., Farooqi, S., & Rehmat, M. (2018). Impact of perceived internal respect on flourishing: A sequential mediation of organizational identification and energy. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1507276.
- [13] Ariza-Montes, A., Molina-Sánchez, H., Ramirez-Sobrinho, J., & Giorgi, G. (2018). Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values. *Frontiers in psychology*, 9, 1874.
- [14] Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549-562.
- [15] De Colle, S., Freeman, R. E., Parmar, B., & de Colle, L.

اگرچه در پیشینه تحقیقات فرضیه‌ای با این مضمون تدوین و آزمون نشده بود و برای اولین بار در این پژوهش بررسی و مورد آزمون قرار گرفت؛ اما [۴۵] با تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داده‌اند که محصورشدگی شغلی درک شده پیش‌بینی‌کننده اشتیاق کاری معلمان بوده و موجب افزایش مشارکت کاری و بهبود شکوفایی در کار می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که تسهیل‌فرآیندها و شرایطی که موجب حس مثبت در کار می‌شود؛ قادر است به شکوفایی شغلی منجر شود، مدیران نیز باید با ایجاد و حفظ جو مثبت، ارائه حمایت‌های ذهنی و روانی و پیشرفت شغلی به شکوفایی معلمان کمک کنند. از سوی دیگر، برای پرورش مثبت‌اندیشی می‌توان با هدف قرار دادن تجربیات عاطفی مانند شادی، خوش‌بینی و قدردانی از معلمان نمونه، مداخله‌ای روان‌شناسانه برای شکوفایی در کار ایجاد کرد. علاوه بر این، مطالعه حاضر نشان داد که محصورشدگی شغلی به میزان ۰/۱۹۷ تأثیر کرامت انسانی بر شکوفایی شغلی را تعدیل و تقویت می‌کند. این یافته به‌عنوان سهم علمی و نوآوری تحقیق حاضر بوده و قبلاً توسط هیچ‌کدام از محققان این فرضیه بررسی نشده بود؛ اگرچه [۴۵] نقش محصورشدگی شغلی درک شده را برای پیش‌بینی‌کننده شکوفایی در کار برجسته ساخته بودند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که با توجه به اینکه منابع شغلی برای ایجاد تعادل بین تقاضاهای شغلی و در نتیجه افزایش شکوفایی و عملکرد شغلی مهم هستند، مدیران باید در هنگام طراحی

منابع و مأخذ

- [۱] اصل دهقان، فاطمه، پور شهریاری، مه سیماء، و مهراندیش، ندا. (۱۴۰۰). تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید در مشاوران و روانشناسان. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۱۲(۴۶)، ۸۱-۱۰۸.
- [۲] برزگری، یوسف، طالبی، بهنام، ملکی آوارسین، صادق. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای عزت‌نفس و اسناد علی در رابطه بین کرامت انسانی و بهره‌وری، سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۵(۱)، ۳۰۶-۳۱۹.
- [۳] حکاک محمد، فعلی راضیه، و بازگیر افشین. (۱۴۰۱). طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی رفاه اجتماعی، ۲۲(۸۴)، ۳۹۶-۳۶۳.
- [۴] رستگار، عباسعلی، علی‌کرمی، سجاد، و جباری، اقبال. (۱۴۰۱). پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۳(۵۰)، ۱۳۵-۱۴۸.
- [۵] گیاهی، مهرزاد، بابایی، منصور، و محمدیان، محمد. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی. طب نظامی، ۲۳(۷)، ۶۱۸-۶۲۶.
- [۶] محمدجانی هیوا، رضایی علی محمد، محمدی فر علی، و هژبیران هانیه. (۱۳۹۹). پیش‌بینی شکوفایی معلمان بر اساس مؤلفه‌های الگوی روان‌شناختی شکوفایی انسان. مجله علوم روان‌شناختی، ۱۹(۹۵)، ۱۴۵۲-۱۴۳۹.
- [۷] مشعل پور فرد مرضیه، امیرپور برزو، و ذاکرپناه معصومه. (۱۴۰۲). مقایسه کیفیت زندگی کاری و نهادهای شغلی بر اساس جهت‌گیری زندگی سرشتی خوش بینانه-بدبینانه: مورد مطالعه نمایندگی‌های بیمه پاسارگاد شهر

- [31] Majumder, S., & Biswas, D. (2023). Decent Work-life in Business: Essential Tool for Sustainable Development. Taylor & Francis.
- [32] Mea, W. J., & Sims, R. R. (2019). Human dignity-centered business ethics: A conceptual framework for business leaders. *Journal of Business Ethics*, 160, 53-69.
- [33] Mertz, B. A., Locander, J. A., Brown, B. W., & Locander, W. B. (2023). Dignity in the workplace: a frontline service employee perspective. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 1-16.
- [34] Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). 5. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246.
- [35] Najafi S, nobakht ramezani Z, Mohammadian F. Offering a Paradigm for Human Dignity and Work Life of Physical Education Teachers. *AIJH* 2020; 27 (2) :69-89
- [36] Nel, E. C. (2019). The impact of workplace bullying on flourishing: The moderating role of emotional intelligence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-9.
- [37] Ragadu, S. C., & Rothmann, S. (2023). Decent work, capabilities and flourishing at work. *Mental Health and Social Inclusion*.
- [38] Ragadu, S.C. and Rothmann, S. (2023), "Decent work, capabilities and flourishing at work", *Mental Health and Social Inclusion*, Vol. 27 No. 4, pp. 317-339. <https://doi.org/10.1108/MHSI-05-2023-0054>
- [39] Redelinguys, J.J., Rothmann, S. and Botha, E. (2019), Rothmann, S., Redelinguys, K., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11.
- [40] Redelinguys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Flourishing-at-work: The role of positive organizational practices. *Psychological Reports*, 122(2), 609-631.
- [41] Ren, S., Babalola, M. T., Ogbonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O., and Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: the long reach of family incivility and family support. *J. Organ. Behav.* 43, 17–35. doi: 10.1002/job.2559
- [42] Robeyns, I. (2017), *Well-being, Freedom and Social Justice: The Capability Approach Re-Examined*, Cambridge University Press, Cambridge.
- [43] Rothmann, S., van Zyl, L.E. and Rautenbach, C. (2019), "Measuring flourishing@ work interventions: the development and validation of the flourishing-at-work scale", in van Zyl, L.E. and Rothmann, S. (Eds), *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*, Springer, Cham, pp. 241-276, doi: 10.1007/978-3-030-20020-6_11.
- [44] Sari, I. N., & Riani, A. L. (2023). The Effect of Prosocial Motivation on Work Engagement with Thriving at Work as a Mediating Variable.
- [45] Shibiti, R., Mitonga-Monga, J., & Leretholi, M. Y. (2018). Perceived job embeddedness in relation to work engagement in Tshwane Municipality public schools. *Journal of Contemporary Management*, 15(1), 78-99.
- [46] Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21-31.
- [47] Teixeira, M. L. M., das Graças Torres Paz, M., & Alves, S. S. (2021). Dignity and well-being at work. *Organizational Dignity and Evidence-Based Management: New Perspectives*, 271-281.
- (2015). *Practicing human dignity*:
- [16] Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A. and Autin, K.L. (2016), "The psychology of working theory", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 63 No. 2, pp. 127-148, doi: 10.1037/cou0000140.
- [17] Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work. *Business, Management and Economics Engineering*, 18(1), 14-32.
- [18] Fabricio, A., Kaczam, F., Obregon, S. L., de Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., da Veiga, C. P., & da Silva, W. V. (2022). Quality of life: Flourishing in the work context. *Current Psychology*, 41(10), 6987-7002.
- [19] Fontrodona, J., & Melé, D. (2022). Thinking about the Future of work: Promoting Dignity and Human Flourishing. *Humanistic Management Journal*, 7(2), 181-188.
- [20] Girsang, P. J., Absah, Y., & Purnomo, R. (2023, September). The Effect of Work Overload on Job Embeddedness with Quality of Work Life as an Intervening Variable at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Medan Imam Bonjol. In 7th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2022) (pp. 1304-1312). Atlantis Press.
- [21] Gruman, J. and Saks, A. (2019), "What is work good for? a positive organizational psychology perspective", *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12 No. 4, pp. 448-450, doi: 10.1017/iop.2019.75.
- [22] Halvorsen, B., Treuren, G. J., & Kulik, C. T. (2015). Job embeddedness among migrants: Fit and links without sacrifice. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1298-1317.
- [23] Hicks, D. (2018). *Leading with dignity: How to create a culture that brings out the best in people*. Yale University Press.
- [24] Hicks, D. (2023). 37 Dignity in the Workplace. *Rethinking Work: Essays on Building a Better Workplace*, 37.
- [25] Hicks, Donna and Waddock, Sandra. (2016) *Dignity, Wisdom, and Tomorrow's Ethical Business Leader*. *Business and Society Review*, Vol. 121, Issue 3, pp. 447-462, 2016.
- [26] Ho, H. C., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 922.
- [27] Huang H, Zhang H, Xie Y, Wang SB, Cui H, Li L, et al. Effect of balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: a randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*. 2020; 35:16-21. doi:10.1016/j.npbr.2019.12.002
- [28] Kiazad, K., Kraimer, M. L., Seibert, S. E., & Sargent, L. (2020). Understanding organizational embeddedness and career success: Who and what you know. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 678-693.
- [29] Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta- analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- [30] Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(20):3803. doi:10.3390/ijerph16203803

- [48] Vakilkhani, S., Abbasian, A., & Ghanbari, S. (2023). Explaining Perceived Organizational Support based on Human Dignity Management and Employee Organizational Loyalty. *International Journal of Advanced Management and Accounting*, 1(4), 0-28.
- [49] van Zyl, L.E., Gaffaney, J., van der Vaart, L., Dik, B.J. and Donaldson, S.I. (2023), "The critiques and criticisms of positive psychology: a systematic review", *The Journal of Positive Psychology*, pp. 1-30, doi: 10.1080/17439760.2023.2178956.
- [50] Wah, D. C. (2020). Recognition of Human Dignity through Organizations: Its applicability and actions toward it (Doctoral dissertation, EGADE Business School, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Mexico)).
- [51] Yang, B., Su, S., Zong, Z., Du, Q., & Wang, J. (2023). Effects of thriving at work on employees' family role performance: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1079201.