

«مقاله پژوهشی»

بررسی نقش واسطه‌گری معنویت محیط کاری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی زنان سرپرست خانوار شهرستان مرودشت

محمد رضا عابدی*

استادیار، دانشکده علوم انسانی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران
تاریخ دریافت: 1401/11/02 تاریخ پذیرش: 1401/11/30

Investigating the Mediating Role of Work Environment Spirituality in the Relationship between Psychological Capital and Job Fatigue of Female Heads of Households in Marvdasht City

M.R. Abedi*

Assistant Professor, Faculty of Humanities, Kazeroon Branch, Islamic Azad University, Kazeroon, Iran

Received: 2023/01/21

Accepted: 2023/02/19

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of work environment spirituality in the relationship between psychological capital and work fatigue using a descriptive method of correlation studies. The statistical population of the present study is all the female heads of households in Marvdasht city, according to the information received from the welfare organization of this city, there were 220 people from this population, 100 people were selected as a sample by random sampling method and based on Jesse and Morgan's table. Data collection tools included Luthans Psychological Capital Questionnaire, Milliman et al. Work Spirituality Questionnaire (2000) and Vadanovich and Kass (1998) Job Fatigue Questionnaire, whose validity was confirmed using face validity and their reliability based on alpha coefficient, respectively, equal to 0.79, 0.85 and 0.88 and it was acceptable. Descriptive statistics methods such as mean and standard deviation and inferential statistics methods such as Pearson's correlation coefficient and multivariate regression were used to analyze the data. The results of multivariate (hierarchical) regression showed that spirituality in the work environment plays a significant mediating role in the relationship between psychological capital and job fatigue. Also, the results of the research indicate that there is a significant and positive relationship between psychological capital and spirituality in the work environment, and there is also a significant and negative relationship between psychological capital and job fatigue and spirituality in the work environment and job fatigue.

Keywords

Psychological Capital, Workplace Spirituality, Job Fatigue

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌گری معنویت محیط کاری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی کاری به روش توصیفی از نوع مطالعات همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه زنان سرپرست خانوار شهرستان مرودشت است که با توجه به اطلاعات دریافتی از سازمان بهزیستی این شهرستان 120 نفر بودند از این جامعه به روش نمونه‌گیری تصادفی و بر اساس جدول جسی و مورگان تعداد 100 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز، پرسش‌نامه معنویت کاری میلیمن و همکاران (2000) و پرسش‌نامه خستگی شغلی وادانویچ و کاس (1998) بود که روایی آنها با استفاده از روایی صوری به تأیید رسید و پایایی آنها بر اساس ضریب آلفا به ترتیب برابر با 0/79، 0/85 و 0/88 و قابل قبول بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج رگرسیون چند متغیره (سلسله مراتبی) نشان داد که معنویت در محیط کار نقش واسطه‌ای معنی‌داری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی ایفا می‌کند. همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی‌دار و مثبتی بین سرمایه روان‌شناختی و معنویت در محیط کار وجود دارد و همچنین رابطه معنی‌دار و منفی بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی و معنویت در محیط کار و خستگی شغلی وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

سرمایه روان‌شناختی، معنویت محیط کار، خستگی شغلی

مقدمه

امروزه معنویت به عنوان یک عنصر در محیط کار توسط محققین در حال شناسایی است. بعد از سال 1990، مقوله معنویت در محیط‌های تجاری و خدماتی نیز مورد توجه قرار گرفت؛ خصوصاً در محیط‌هایی که مباحث مالی در گردش زیاد است. لذا به زعم بعضی از صاحب نظران معنویت هم می‌تواند و هم باید در تصمیم‌گیری‌های سازمانی نقش ایفا کند. شواهد موجود از مطالعات انجام شده در غرب و برخی از تحقیقات شرقی نشان می‌دهد که ادراکات کارکنان درخصوص مؤلفه‌های معنویت مانند فرصت‌های زندگی درونی، احساس همبستگی گروهی، احساس کمک به جامعه، سازگاری ارزش‌های فردی و سازمانی، احساس لذت از کار و احساس نظارت الهی در محیط کار به گسترش سطح تعهد سازمانی منجر می‌شود؛ چرا که تعهد یک متغیر مرکزی است که نشان می‌دهد افراد با تعهد بیشتر تمایل دارند برای کار خود تلاش بیشتری کنند که نتیجه آن، بالا رفتن عملکرد سازمانی است (خنیفیر، 1388). اصطلاح معنویت در سازمان که زمانی واژه‌ای تابو¹ قلمداد می‌شد و بیشتر در ادبیات عامه‌پسند مطرح بود در حال رخنه کردن در همه حوزه‌های مطالعاتی مدیریت و سازمان است (عابدی، جعفری و رستگار، 1386؛ ص 99). در حالی که توجه به معنویت در محیط کار در حال افزایش است اما این سوال وجود دارد که معنویت دقیقاً به چه معناست؟ دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به تعریف معنویت در محیط کار وجود دارد. این دیدگاه‌های چندگانه می‌توانند عامل مثبتی برای سازمان‌ها باشند اگر مدیران هریک از این دیدگاه‌ها را درک و تشویق کنند (کریشنکمار و نیک²، 2002) اصطلاح معنویت ریشه در فرانسه قرن هفدهم دارد. در آن زمان معنویت، شکلی از تفکر و تأمل را که مورد توجه اهل سکوت³ بوده است، توصیف می‌کرد. در قرن نوزدهم، معنویت مرتبط با مفاهیمی مانند شهود و عرفان و تقوا و پارسایی قرار گرفت و امروزه هم تعاریف موجود در فرهنگ لغات، معنویت را دارای ریشه (spirit) می‌دانند که مربوط به

جنبه‌های غیر مادی انسان است (رایت⁴، 2004) از آنجا که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، توصیف آن چندان آسان نیست. در نظر برخی فقدان معنویت، نبود احساس آن و دشواری در سنجش آن بدین معنا قلمداد شده است که معنا و مفهومی ندارد و فراتر از آن به گمان برخی اگر چیزی را نتوان سنجید آن چیز اصلاً وجود ندارد. (کلارد⁵، 2004) لذا می‌توان به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی تأثیر مستقیم بر موفقیت سازمان دارد و موجب افزایش توانمندسازی و به تبع آن کاهش جابه‌جایی کارکنان، خستگی و غیبت از کار می‌شود.

خستگی بار کاری روانی و خواب ناکافی از تبعات مشاغل امروزی است (شاپیرو و همکاران⁶، 1989). خستگی مقوله‌ای طبیعی است که معمولاً از ریتم 24 ساعته بدن متأثر بوده در ساعات مشخصی از روز و در پی فعالیت‌های مشخصی به وقوع می‌پیوندد و معمولاً پس از استراحت مناسب از بین می‌رود (بورگ⁷، 1998) استعداد خستگی شغلی از پنج مؤلفه تشکیل شده است: مؤلفه اول تحت عنوان مؤلفه‌های بیرونی نام‌گذاری شده است. این حیطة بیانگر این است که خستگی و بی‌علاقگی فرد آنقدر زیاد است که محرک‌های محیطی قادر به برانگیخته کردن وی نیستند. در این حالت افراد خیلی سریع نسبت به محرک‌های محیطی بی‌تفاوت می‌شوند و یافتن محرک‌های شغلی و برانگیزنده برای این افراد خیلی دشوار است. به محرک‌های با چالش‌انگیزی خیلی زیادی نیاز دارند، به راحتی نمی‌توانند با کارهای نسبتاً تکراری کنار بیایند و برای حفظ شادی و سلامتی خود به تغییرات و تنوع بسیار زیادی نیاز دارند.

مؤلفه دوم محرک‌های درونی است که به مشکلات مربوط به عدم توانی ایجاد و حفظ توجه در انجام فعالیت‌ها عدم توانایی در پیدا کردن فعالیت‌های مورد علاقه نداشتن ایده‌های خلاق و ناتوانی در برانگیختن خود اشاره دارد.

مؤلفه سوم به واکنش‌های عاطفی مربوط است از جمله این واکنش‌ها می‌توان به نگرانی، بی‌علاقگی، احساس

4. Wright

5. Celard

6. Shapiro Et al

7. Burk

1. Tabbo

2. Krishnakumar & Neck

3. Quietist

طولی 3 ساله به این نتیجه دست یافتند که امید به طور منحصر به فردی فراتر از هوش، شخصیت و پیشرفت‌های قبلی، توانایی پیش‌بینی پیشرفت‌های تحصیلی بعدی را دارد. با اذعان به مطالب فوق؛ پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که معنویت محیط کاری چه نقشی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی زنان سرپرست خانوار شهرستان مرودشت دارد؟

روش تحقیق

روش این تحقیق، توصیفی از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان سرپرست خانوار شهرستان مرودشت است که با توجه به اطلاعات دریافتی از سازمان بهزیستی این شهرستان 220 نفر بودند.

نمونه آماری براساس شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای (به دلیل گسترده بودن قلمرو پژوهش و شناسایی زنان سرپرست خانوار در سطح شهر) و جدول مورگان تعداد 100 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

جدول 1. توزیع نمونه آماری برحسب سن

| گروه | فراوانی | درصد |
|--------------|---------|------|
| کمتر از 30 | 22 | 22 |
| بین 30 تا 40 | 53 | 53 |
| 40 تا 50 | 15 | 15 |
| 50 به بالا | 10 | 10 |
| جمع | 100 | 100 |

براساس نتایج به دست آمده بیشترین حجم گروه مربوط به سنین 3 تا 40 سال است با 53 درصد و کمترین حجم مربوط به گروه سنی 50 به بالا با 10 درصد است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه بود. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی PCQ استفاده شد (لوتانز، 2007). این پرسش‌نامه شامل 24 سؤال و 4 خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است (2) که در آن، هر خرده‌مقیاس شامل 6 گویه است و آزمودنی به هر گویه درمقیاس 6 درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد.

تکراری بودن فعالیت‌ها و تکالیف عدم برانگیختگی و تحریک‌پذیری اشاره کرد.

مؤلفه چهارم ادراک زمان است این عامل به نحوه استفاده از زمان بر می‌گردد. برای این افراد زمان به کندی می‌گذرد و نمی‌توانند به خوبی از زمان استفاده کنند و نمی‌توانند تکالیف خود را در زمان مقرر انجام دهند.

عامل پنجم بی‌قراری است صبر و تحمل این افراد پایین است و در مقابل موقعیت‌هایی که مستلزم صبر است بی‌قرار می‌شوند. در همین راستا، سلیگمن معتقد است که سرمایه روان‌شناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در برمی‌گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار و به آسانی قابل مشاهده است و می‌توان آن را به سادگی اندازه‌گیری و کنترل کرد. در حالی که سرمایه روان‌شناختی، بیشتر بالقوه و اندازه‌گیری و توسعه آن دشوار است. بنابراین سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (به نقل از ابوالقاسمی، 1388).

سرمایه روان‌شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی- شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را در بر می‌گیرد. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد (ارز و جادگ¹، 2001) و او را برای ورود به صحنه‌ی عمل آماده و (جادگ و بونو²، 2001)، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (پارکر، بالترز، یانگ و هاف³، 2001). در این میان، امید، یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است. در امید، از یک سو انگیزه خواستن به اراده برای حرکت به سوی اهداف و از طرف دیگر بررسی راه‌های مناسب برای حصول اهداف نهفته است (بایلی و اسنایدر⁴، 2007؛ به نقل از عیسی‌زادگان، میکائیلی و مروئی، 1393). (مالی، هانسون، پراستور و وود⁵، 2010) در یک مطالعه

1. Arse & Jaded
2. Jaded & Buno
3. Parker, Baltez, Yang & Haff
4. Bayli & Snaider
5. Prosduo & Wood

برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی صوری استفاده شد؛ بدین صورت که پرسش‌نامه در اختیار چند نفر از استادان متخصص گروه مدیریت قرار داده شد و بعد از بررسی روایی صوری آن مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی این پرسش‌نامه و زیر مقیاس‌های آن از ضریب آلفا کرانباخ استفاده شده ضریب آلفا برای کل پرسش‌نامه برابر با 0/85 و برای زیر مقیاس‌ها به شرح جدول 5 است که همه معنی‌دار هستند.

بیگ زاده و همکاران نیز ضریب آلفای کل پرسش‌نامه را 0/89 گزارش می‌کنند همتی، حسن زاده و منزوی (1394) برای تعیین پایایی زیر مقیاس‌های آزمون نیز از ضریب آلفا کرانباخ استفاده کردند که معنی‌دار بود.

جدول 5. ضریب آلفای کرانباخ برای زیر مقیاس‌های پرسش‌نامه معنویت محیط کاری

| ابعاد | این پژوهش | همتی و همکاران |
|---------------------------|-----------|----------------|
| کار معنی‌دار | 0/83 | 0/85 |
| احساس همبستگی | 0/82 | 0/89 |
| همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/83 | 0/88 |

برای سنجش خستگی شغلی از پرسش‌نامه 28 ماده‌ای وادانوویچ و کاس استفاده شده و دارای گزینه 7 درجه‌ای است. درجات بالاتر نشان دهنده خستگی شغلی بیشتر است. این پرسش‌نامه پنج حیطه خستگی شغلی یعنی برانگیختگی بیرونی، واکنش عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری را می‌سنجد. روایی این پرسش‌نامه از طریق همسانی درونی توسط هاریس، وات و دیویس، وات و وادانوویچ و مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین اعتبار رابطه این پرسش‌نامه با پرسش‌نامه خشنودی شغلی اسپکتور و همکاران سنجیده شده که طیف ضرایب بین 0/48 الی 0/75 محاسبه شده که همه آنها در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار هستند. جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد که 0/88 به دست آمد و قابل قبول است. در پژوهش امینی (1389) و پژوهش کاهناتی (1392) نیز پایایی این پرسش‌نامه به ترتیب 0/88 و 0/92 به دست آمده بود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. شاخص‌هایی از

جدول 2. توزیع سوالات پرسش‌نامه به تفکیک سوالات

| ابعاد | سوالات |
|------------|--------|
| خودکارآمدی | 1-6 |
| امیدواری | 7-12 |
| تاب‌آوری | 3-18 |
| خوش‌بینی | 24-19 |

لوتانز و اولیو، 2007 با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه آزمون را تأیید کردند. حدادیان و محمد زاده (1393) نیز روایی آزمون را با استفاده از روایی صوری و روایی سازه آزمون را از طریق تحلیل عاملی تأیید کردند. در این تحقیق نیز روایی صوری پرسش‌نامه نهایی به تأیید تنی چند از استادان صاحب‌نظر رسید. برای تعیین پایایی آزمون نیز از ضریب آلفا کرانباخ استفاده شد که ضریب آلفا برای کل پرسش‌نامه برابر با 0/92 و برای زیر مقیاس‌ها به شرح جدول شماره (3) محاسبه گردید که همه قابل قبول بودند.

جدول 3. آلفای کرانباخ برای زیر مقیاس‌های پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی

| ابعاد | ضریب آلفا |
|------------|-----------|
| خودکارآمدی | 0/880 |
| امیدواری | 0/90 |
| تاب‌آوری | 0/87 |
| خوش‌بینی | 0/84 |

برای سنجش معنویت کاری از پرسش‌نامه میلیمن و همکاران (2000) استفاده گردید که بعد معنویت فردی - دینی مطابق با فرهنگ ایرانی و موازین اسلامی تطبیق داده شده است. این پرسش‌نامه سه بعد کار معنی‌دار، احساس همبستگی با همکاران، همسویی با ارزش‌های سازمان را می‌سنجد و در مجموع دارای (21) سوال است که براساس طیف لیکرت طراحی شده است و از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری شده است.

جدول 4. ابعاد پرسش‌نامه معنویت کاری

| ابعاد | تعداد گویه |
|---------------------------|------------|
| کار معنی‌دار | 6-1 |
| احساس همبستگی | 13-7 |
| همسویی با ارزش‌های سازمان | 21-14 |

جدول 7. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت سنجش

| نرمال بودن داده‌ها | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| خستگی شغلی | معنویت در محیط کار | سرمایه روان‌شناختی | متغیرها شاخص آماری |
| 1/28 | 0/91 | 1/24 | Z |
| 0/7 | 0/38 | 0/09 | P |

برای بررسی فرضیه اول و اصلی تحقیق مبنی بر اینکه معنویت کاری نقش واسطه‌گری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی کاری ایفا می‌کند، از روش رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی (همزمان) و تحلیل مسیر بارون و کنی (1986) استفاده شد.

ابتدا به منظور بررسی چگونگی رابطه بین متغیرهای پژوهش و اعتبار بخشیدن به تحلیل‌های بعدی همبستگی بین متغیرها محاسبه شد. سپس در مرحله اول رگرسیون همزمان خستگی شغلی روی سرمایه روان‌شناختی محاسبه شد. در مرحله دوم رگرسیون همزمان معنویت کاری روی سرمایه روان‌شناختی محاسبه شد. در مرحله سوم رگرسیون همزمان خستگی روی معنویت محیط کاری و سرمایه روان‌شناختی محاسبه شد. با مقایسه مرحله اول و سوم چنانچه ضریب رگرسیون از مرحله اول به سوم کاهش یابد نقش واسطه‌گری متغیر تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی: نقش واسطه‌گری معنویت محیط کاری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی کاری

جدول 8. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر | سرمایه روان‌شناختی | معنویت | خستگی |
|--------------------|--------------------|--------|-------|
| سرمایه روان‌شناختی | 1 | | |
| معنویت در محیط کار | 0/56 | 1 | |
| خستگی شغلی | -0/233 | -0/36 | 1 |

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود با توجه به اینکه ضرایب همبستگی بین متغیر وابسته و مستقل معنی‌دار شده و همچنین بین متغیر مستقل و وابسته نیز همبستگی معنی‌داری وجود دارد. سپس وجود همبستگی بین متغیرها به عنوان پیش فرض رگرسیون سلسله مراتبی برقرار است.

آمار توصیفی که در این پژوهش به کار رفته است که عبارتند از شاخص مرکزی مانند میانگین جهت تعیین مقادیر متوسط نمرات آزمون‌ها، فراوانی و درصد، شاخص‌های پراکندگی مانند واریانس و انحراف استاندارد به منظور تعیین تغییرات یا پراکندگی توزیع نمره نسبت به میانگین. شاخص‌های آمار استنباطی مورد استفاده در این پژوهش عبارت است از: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیات فرعی و ریز مؤلفه‌ها، رگرسیون چند متغیره برای بررسی رابطه متغیرها با هم و رگرسیون گام به گام برای بررسی نقش واسطه‌گری متغیر معنویت محیط کار.

یافته‌های تحقیق

هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه‌گری معنویت محیط کاری در رابطه با سرمایه روان‌شناختی و خستگی کاری بود که پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به کمک نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آنچه ارائه می‌شود نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش یافته‌های توصیفی و استنباطی است. در ابتدای فرایند تحلیل آماری شاخص‌های آمار توصیفی ارائه می‌شود.

جدول 6. شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | حداکثر | حداقل |
|--------------------|---------|--------------|--------|-------|
| معنویت در محیط کار | 71/26 | 1/38 | 98 | 26 |
| خستگی شغلی | 78/76 | 1/89 | 101 | 32 |
| سرمایه روان‌شناختی | 81/80 | 1/26 | 124 | 46 |

قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به منظور بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که با توجه به اینکه برای هر سه متغیر ضرایب به دست آمده P یا همان سطح معنی‌داری بالاتر از 0/05 است، نتیجه می‌گیریم که فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار است. استفاده از آزمون‌های آماری استنباطی بلامانع است.

جدول 9. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی

| متغیر پیش‌بین | | | | متغیر | | | |
|---------------|------|------|----------------|-------|------|------|------------|
| P< | DF | F | R ² | P< | T | B | |
| | | | | 0/001 | 2/82 | 0/26 | خودکارآمدی |
| | | | | 0/73 | 1/36 | 0/04 | امیدواری |
| 0/001 | 98/5 | 5/02 | 0/382 | 0/002 | 3/62 | 0/29 | تاب‌آوری |
| | | | | 0/001 | 2/19 | 0/22 | خوش‌بینی |

با توجه به یافته‌های جدول 9 در مرحله اول رگرسیون همزمان خستگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی محاسبه شد مشاهده می‌شود که از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی خوش‌بینی خودکارآمدی و تاب‌آوری دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی خستگی شغلی می‌باشند و این سه 38 درصد واریانس خستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. این نتایج به صورت ضرایب مسیر در شکل 1 نشان داده شده است ضرایب مسیر نشان می‌دهد که این سه بعد سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار خستگی شغلی است اما تاب‌آوری دارای قدرت پیش‌بینی بالاتری نسبت به سایر متغیرها است.

مرحله دوم رگرسیون همزمان معنویت کاری روی سرمایه روان‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به داده‌های جدول شماره (4-5) می‌توان گفت که این رابطه معنی‌دار است و ابعاد خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنویت محیط کاری

جدول 10. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای سرمایه روان‌شناختی بروری معنویت در کار

| متغیر پیش‌بین | | | | متغیر | | | |
|---------------|------|------|----------------|-------|-------|------|------------|
| P< | DF | F | R ² | P< | T | B | |
| | | | | 0/001 | 2/04 | 0/21 | خودکارآمدی |
| | | | | 0/001 | 2/36 | 0/12 | امیدواری |
| 0/001 | 98/5 | 6/82 | 0/422 | 0/62 | 0/762 | 0/09 | تاب‌آوری |
| | | | | 0/001 | 4/36 | 0/19 | خوش‌بینی |

می‌باشند و 42 درصد واریانس معنویت محیط کار را پیش‌بینی می‌کنند ($R^2 = 0/422$). اما بعد تاب‌آوری سرمایه روان‌شناختی در این رابطه معنی‌دار نشد. که این سه بعد سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار معنویت محیط کار است اما خودکارآمدی دارای قدرت پیش‌بینی بالاتری نسبت به سایر متغیرها است.

در مرحله سوم سرمایه روان‌شناختی و معنویت کاری به طور همزمان وارد معادله رگرسیون شده و نقش آنها در پیش‌بین در متغیر وابسته یعنی خستگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت.

چنانچه مشاهده می‌شود با ورود معنویت کاری در مرتبه دوم و مقایسه مرحله اول و سوم میزان ضرایب ابعاد سرمایه روان‌شناختی از مرحله اول به دوم کاهش یافت. این کاهش که با ورود معنویت کاری به مدل رگرسیونی صورت گرفت بدان معنا است که معنویت کاری نقش واسطه‌ای معنی‌داری بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی ایفا می‌کند. این

جدول 11. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نقش واسطه معنویت در محیط کار در رابطه با سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی

| متغیر پیش‌بین | | | | متغیر | | | |
|---------------|------|------|----------------|-------|------|-------|--------------------|
| P< | DF | F | R ² | P< | T | B | |
| | | | | 0/001 | 2/36 | 0/19 | خودکارآمدی |
| | | | | 0/622 | 0/36 | 0/08 | امیدواری |
| 0/001 | 98/5 | 3/08 | 0/362 | 0/002 | 2/43 | 0/22 | تاب‌آوری |
| | | | | 0/001 | 5/26 | 0/32 | خوش‌بینی |
| | | | | 0/001 | 2/89 | 0/17 | خودکارآمدی |
| | | | | 0/432 | 1/36 | 0/007 | امیدواری |
| 0/001 | 98/5 | 8/23 | 0/353 | 0/001 | 4/43 | 0/21 | تاب‌آوری |
| | | | | 0/001 | 6/63 | 0/29 | خوش‌بینی |
| | | | | 0/001 | 5/63 | 0/33 | معنویت در محیط کار |

سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی توسط لیو و هاو، 2010 گزارش شده است. محققان دیگر نیز از سرمایه روان‌شناختی بالاتر به عنوان پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی یاد می‌کنند.

(علی پور و همکاران، 2013) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافته‌اند که افزایش مداخلات سرمایه روان‌شناختی بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر است و این دو بر همدیگر رابطه منفی دارند. لین (2013) نیز وجود رابطه منفی سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی را تأیید کرده است (محمد زاده و حدادیان، 1393).

نتایج پژوهش حاصل از رگرسیون نشان داد که بین معنویت محیط کار و خستگی شغلی زنان سرپرست خانوار رابطه معنی‌دار و منفی دارد و می‌توان گفت که حداقل یکی از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار می‌تواند خستگی شغلی زنان مذکور را پیش‌بینی کند.

نتیجه فوق با نتایج پژوهش میگل پیگونا (2005) همسو است. یافته‌های آنها نشان داد که هنگامی که افراد معنویت محیط کار را تجربه می‌کنند، وابستگی بیشتری به سازمان‌هایشان احساس می‌کنند، احساس وفاداری به سازمان‌هایشان دارند و کمتر به ابزارهایی برای متعهد ماندن آنها احساس می‌شود.

رستگار، عباسعلی و عابدی جعفری، حسن (1386). ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، پیش فرض‌ها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره 5، صص 99-121.

رستگار، عباسعلی (1384). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان‌نامه دکتری، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

ضیایی، محمد صادق، نرگسیان، عباس و آبیانی اصفهانی، سعید (1387). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره 1، شماره 1، صص 67-86.

عابدی جعفری حسن، رستگار عباسعلی (1386). ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، بهار 1386، دوره 2، شماره 5، از صفحه 99 تا صفحه 121.

فروهر، محمد؛ هویدا، رضا و جمشیدیان عبدالرسول (1390). تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی

نتایج در شکل 2 به صورت ضرایب مسیر نشان داده شده است.

بنابراین با توجه به یافته‌های جدول 10 و 11 می‌توان مدل زیر را برای نقش واسطه‌گری معنویت محیط کار در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی زنان سرپرست خانوار ترسیم کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که معنویت محیط کاری نقش واسطه‌گری معنی‌داری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خستگی شغلی ایفا می‌کند. معنویت محیط کار با خستگی شغلی رابطه معنی‌داری دارد. سرمایه روان‌شناختی، رابطه مثبتی با دلبستگی شغلی و رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد. (هربرت، 2011)، مادامی که منابع روان‌شناختی در افراد در سطح بالایی قرار داشته باشد، میزان کمتری از ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را احساس می‌کنند و با آغوش باز و به صورت خودکارآمد به سمت حل مشکلات و رویارویی با سختی‌ها می‌روند. تحقیقات پیشتر چون یاردلی (2012) بین سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی به وجود رابطه‌ای منفی پی بردند. همچنین، وجود رابطه منفی بین

منابع

ابوفاکاسمی، عباس، و نجاریان، بهمن (1388). اضطراب امتحان: علل، سنجش و درمان.
 اولیوریا، آرنولد (1386). جایگاه معنویت در نظریه سازمان، مترجم: جعفر دوست، محمد، نشریه مدیریت، سال هجدهم، شماره 120-119، صص 68-72.
 آزاده، لادن (1395). بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و رضایت شغلی بر کاهش رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: شرکت گسترش انرژی پاسارگاد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
 حدادیان، علیرضا؛ محمدزاده، زهره (1393). بررسی اثر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی شغلی با اثر واسطه سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان گناباد، پژوهش نامه مدیریت تحول، 6(12)، 34-74.
 خنیفر، حسین (1388). معنویت در سازمان‌های هزاره سوم، انتشارات: ارسباران.

- اعضای هیئت علمی دانشگاه. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی سال دوم، شماره 8، زمستان 1390.
- فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (1385). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره 13، صص 5-36.
- فونتانا، دیوید (1385). روان‌شناسی دین و معنویت مترجم: ساوار، نشر ادیان.
- قربانی، نیما (1383). معنویت: روی آوردی تجربه‌ای، گوهرشناختی و مدرن به دین یا یک سازه روان‌شناختی، نشریه مقالات و بررسی‌ها، شماره 76، صص 69-98.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *J. Manage.* 40 (7), 1813–1830.
- Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 Iss: 1, pp. 53 – 75.
- Ashar, H. and lane-maher, M. (2004). “success and spirituality in the new business paradigm”, *journal of management inquiry*, vol. 13, no. 3, pp. 249-260.
- Avey, J. B. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Hum. Res. Manage.* 48 (5), 677–693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Cacioppe, R. (2000). “creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership-part 1” the leadership and organization development journal, vol. 21, no. 1, pp. 48-55.
- Cavanagh, G. F. (1999). “spirituality for managers : context and critique ”, *journal of organizational change management*, vol. 12, no. 3, pp. 186-199.
- Dein, S. (2005). “spirituality , psychiatry and participation: a cultural analysis”, *journal of transcultural psychiatry*, vol. 42, no. 4, pp. 526-544.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. (2013). The Impact of Workplace Spirituality and Employees’ Wellbeing at the Industrial Sector: the Nigerian Experience. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*.
- Fisher C(1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relation.* 1993; 46:395-417.
- Gotsis, G. and kortezi, Z. (2008). “philosophical foundations of workplace spirituality : a critical approach”, *journal of business ethics*, pp. 575-600.
- Grant, D., oneil, K. and stephens, L. (2002). ”spirituality in the workplace : new empirical directions in the study of sacred”, *journal of sociology of religion*, pp. 265-283.
- Hax, A. C., & Machines, N. S. (1999). Atlanta: International Business Machines, Inc. International City Management Association (ed.)
- Heaton, D. P. , Schmidt, J and travis, F. (2004). “constructs , methods and measured for researching spirituality in organizations”, *journal of organizational change management*, vol. 17, no. 1, pp. 62-82.
- Heaton, D. P., Schmidt, J and travis, F. (2004). “constructs , methods and measured for researching spirituality in organizations”, *journal of organizational change management*, vol. 17, no. 1, pp. 62-82.
- kakabadse, A. K, Collins, O. and. (2002). “perils of religion: need for spirituality in the public sphere”, *public administration and development*, vol. 26, pp. 109-121.
- Kale, S, H. and shrivastava, s. (2003). “the enneagram system for enhancing workplace spirituality”, *journal of management development*, vol. 22, no. 4, pp. 308-328.
- Karakas, F. (2008). “reflecting on zero and zero – centered spirituality in organization”, *competitiveness review: an international business journal*, vol. 18, no. 4, pp. 367-377.
- Karatepe, O. M., Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *Int. J. Hospitality Manage.* 43 (October), 132–143.
- King, J. E. and growther , A. R. (2004). “the measurement of religiosity and spirituality: examples and issues from psychology”, *journal of organizational change management*, vol. 17, no. 1, pp. 103-114.

- King, M. (2007). "the measurement of religiosity and spirituality: examples and issues from psychology", *journal of organizational change management*, vol. 17, no. 1, pp. 103-114.
- King, S. and nicol, D. M. (2002). "organizational enhancement through recognition of individual spirituality reflections of jaqus and jung", *journal of organizational change management*, vol. 12, no. 3, pp. 234-242.
- Kinjerski, V. and skrypnek, B. J. (2006). "creating organizational conditions that foster employee spirit at work", *journal of leadership and organization*, vol. 27, no. 4, pp. 280-295.
- Konz, G, N. P. and ryan, F, X. (1999). "maintaining an organizational spirituality : no easy task" *journal of organizational management*, vol. 12, no. 3, pp. 200-210.
- Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 13 (2), 75–92.
- Luis Daniel jose. (2010). "the effect of workplace spirituality on team effectiveness ", *journal of management development*, available at www.Emeraldinsight.com, pp 443-452.
- Luthans, F. Luthans, B. (2004). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *J. Manage.* 33 (3), 321–349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Marques, F. J. and dhiman, S. (2008). "on teaching and learning spirituality in the workplace at the MBA level", *journal of global business issues*, vol2, pp. 95-111.
- Marques, Rego, A., C., Leal, S., Sousa, F., Cunha, M. P. (2005). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system, *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 9, 1531-1552.
- Mccuddy, A. K. an pirie, w. l. (2007). "spirituality, stewardship and financial decision making toward a theory of interpersonal stewardship", *managerial finance*, vol. 33, no. 12, pp. 957-969.
- Mitroff, I, I. (2003). "Do not promote religion under the guise of spirituality ", *journal of organization*, vol. 10, no. 2, pp. 376-382.
- Moore, t. . m. and casper, W. J. (2006). "an examination of proxy measures of workplace spirituality : a profile model of multi-dimensional constructs", *journal of leadership and organizational studies*, vol. 12, no. 4, pp. 109-118.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 17 (4), 380–391.
- Peterson, C., Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press, New York, NY.
- Pio Edwina. (2010). "spirituality and ethnic entrepreneurship in Sweden ", *aut university, auck land , new Zealand*, available online at www.Emeraldinsight.com, vol. 29 No. 1, 2010, pp 114 – ۱۱۶.
- Rego, A & Cunha, M. P. (2008). Perception of Authentizotic climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance? *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
- Rego, A., S., Sousa, F., Cunha, M. P. (2012). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system, *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 9, 1531-1552.
- Robinz, R, Waters, N, Sacqpeh, L & Millit, K. (1998). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system, *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 9, 1531-1552.
- Sheep, M. A. (2006). "nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality

- in a society of organization”, *journal of business ethics*, pp. 357-375.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). New York: Psychology Press
- Tischler, L., biberman, J. and Mckeuge, R. (2002). “linking emotional intelligence and workplace performance definitions, models and ideas for research”, *journal of managerial psychology*, vol. 17, no. 3, pp. 203-218.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., Wu, Y. (2012). Impact of authentic leadership on performance: role of followers’ positive psychological capital and relational processes. *J. Organ. Behav.* 35 (1), 5–21.
- Wiersma, R. L. (2002). “ the influence of spiritual meaning making on career behavior”, *journal of management development*, vol21, no. 7, pp. 497-520.
- Wright, T. A. (2004). The role of character in ethical leadership research, *the leadership quarterly*, No. 22, Vol. 5, pp: 975-978.