

بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر سرمایه های روانی با نقش میانجی بهزیستی روانشناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه پیام نور استان مازندران)

۱: رمضان غلامی استادیار دانشگاه پیام نور، مازندران، ایران Email: r.gholami@pnu.ac.ir

۲: معصومه علی تبار دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور آمل، مازندران Email: masumealitabary@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر سرمایه های روانی با نقش میانجی بهزیستی روانشناختی کارکنان دانشگاه پیام نور استان مازندران مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است که در آن از روش مدل سازی معادلات مسیری- ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیات و برازش مدل استفاده شده است. جامعه تحقیق حاضر به تعداد ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان مازندران می باشند. حجم نمونه طبق فرمول کوکران که برابر با ۱۹۶ نفر است بدست می آید که از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی برای نمونه برداری استفاده شد. در تحقیق حاضر از روش پیمایش و ابزار پرسش نامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت برای گردآوری داده های زمینه ای استفاده شده است. نتایج پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می دهد که ؛ معنویت در محیط کار بر سرمایه های روانی تاثیر معناداری دارد؛ معنویت در محیط کار بر بهزیستی روانشناختی تاثیر معناداری دارد و همچنین سرمایه روانی بر بهزیستی روانشناختی تاثیر معناداری دارد. بنابراین بهزیستی روانشناختی ارتباط میان معنویت در محیط کار و سرمایه های روانی کارکنان را تسهیل می کند.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، سرمایه های روانی، بهزیستی روانشناختی، کارکنان، دانشگاه مازندران.

مقدمه

یکی از موضوعاتی که امروزه در جوامع، سازمان‌ها و افراد با آن دست و پنجه نرم می‌کنند شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر است. این محیط علیرغم اینکه می‌تواند فرصت‌های قابل توجهی برای موفقیت و رشد سازمان‌ها فراهم کند، می‌تواند سازمانها را با چالشهای زیادی روبرو کند. رویدادهایی نظیر، ناآرامی‌های سیاسی، بی‌ثباتی اقتصادی و خطاهای انسانی می‌توانند به شدت بر عملکرد سازمانی تهدید جدی وارد کند. از طرفی، سازمان‌ها دریافته‌اند که کارکنان و منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه‌های آنان است و عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت آن‌ها به شمار می‌رود و هیچ سازمانی بدون آن نمی‌تواند به تمام اهداف موردنظر خود دست یابد، لذا بایستی تلاش‌های بی‌وقفه‌ای را در راستای توجه به نیروی انسانی و نیازهای آن‌ها داشته باشند تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی‌توجهی به نیروی انسانی دوری گزینند (زیادی، ۱۳۹۷). از طرف دیگر دانشگاه پیام نور بعنوان یک نهاد علمی که رسالت مهم آموزشی نسل فعال و اغلب جوان جامعه را بر عهده دارد به علاوه تهدیدات فوق، چالش‌ها، استرس‌های فراوان و فشارهای روانی زیادی در محیط کار وجود دارد، این استرس‌ها به مرور زمان باعث کاهش سرمایه روانی کارکنان دانشگاه پیام نور در حیطه کاری‌شان شده است، در نتیجه برای غلبه بر این رویدادهای پیچیده و مخرب نیاز به توجه به سرمایه روانی در نظام‌های سازمانی و زیربنایی برجسته می‌شود. معنویت و مذهب نیز عامل نیرومندی برای سرمایه روانی است. در رویارویی با شرایط ناگوار انسان‌های با ایمان توانایی قابل ملاحظه‌ای نشان می‌دهند. بسیاری از افراد مذهبی این احساس را دارند که ایمان در هنگام بحران به عنوان یک فرصت برای دستیابی به پیامدهای ارزشمند بیشتر به آن‌ها کمک خواهد کرد (پارگامنت و کومینگز^۱، ۲۰۱۰). این پژوهشگران یادآوری، کردند که دیانت سرمایه روانی را تنش‌های مهم زندگی تاب‌آوری ایجاد می‌کند. در زمان‌های مختلف مذهب در کمک به انسان برای حفظ روابط با مقدسات مؤثر است. کندلر^۲ و همکاران (۲۰۰۳) دریافتند که دیانت اجتماعی (یعنی حضور در کلیسا و تعامل با افراد مذهبی) احتمال ابتلا به اختلال اضطراب فراگیر را کاهش می‌دهد؛ بنابراین یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مذهب نیروی قدرتمندی برای تاب‌آوری افرادی است که در زندگی با تجارب آسیب‌زای زیادی روبه‌رو می‌شوند (پارگامنت و کومینگز، ۲۰۱۰).

یکی از مفاهیم کلیدی که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی کارآفرینانه شده است، موضوع سرمایه روا نشناختی است (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷) در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر بررسی نقاط ضعف

^۱ Pargament & Cummings

^۲ Kendler

کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندیها و جنبه های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی شد، ولی با ظهور نهضت روانشناسی مثبت گرا در دهه ۱۹۹۰، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید بر جنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی و رهبری مثبت گرا مطرح گردید. سرمایه روانشناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه های ناملموس سازمانی است که برخلاف سرمایه های ملموس با هزینه های کمتر قابل مدیریت و رهبری می باشد و می تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را در پی داشته باشد. در مقابل، ایده بهزیستی ذهنی به احساس بهزیستی اشاره می کند. کیز^۳ و همکاران (۲۰۰۲) بهزیستی روانشناختی را درگیری با چالش های وجودی زندگی تعریف کرده اند و آن را شامل سه حوزه مختلف، یعنی بهزیستی هیجانی روانشناختی و اجتماعی می داند (کیز، ۲۰۰۵). «بهزیستی روانشناختی» نیز خود شامل دو بعد مختلف. یعنی وجود عاطفه مثبت و فقدان بی درماندگی روانشناختی است (ویلیامز، ۲۰۰۳). در تعریف ریف (۱۹۸۹) نیز بهزیستی روانشناختی شامل رشد و شکوفایی واقعی توانایی های بالقوه فرد است و در مدلی که وی ارائه داده است آن را شامل شش عامل «پذیرش خود و هدفمندی در زندگی»، «رشد شخصی»، «داشتن ارتباط مثبت با دیگران»، «تسلط بر محیط» و «استقلال» معرفی نموده است. مدل ریف و سینگر در مورد بهزیستی روانشناختی بیان می کنند که افراد «تاب آور در حفظ سلامت جسمی و روانشناختی خود بهتر عمل می کنند، که این وضعیت قدرت بیشتری را به آنها برای بهبود آسان تر و سریع تر از موقعیت های تنیدگی زا می دهد، تاب آوری همچنین به افراد اعتماد و حس خود بهتری می دهد، که به آنها قدرت می دهد به طور مؤثری با تنیدگی و هیجانات منفی، مقابله کنند و به این ترتیب، نقش مهمی در سلامت روانشناختی بازی می کنند (وینایاک و جودج^۴، ۲۰۱۸). این پژوهش همسو با متون پژوهش به آزمون نقش واسطه ای بهزیستی روانشناختی در رابطه معنویت با سرمایه روانی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران می پردازد. تلاش به منظور آگاهی از عوامل واسطه ای در ارتباط با سرمایه روانی پژوهشگران را در پیشبرد هدف خود مبنی بر به حداقل رساندن آسیب های ناشی از تنش ها کمک خواهد نمود. از طرفی این احتمال وجود دارد که در فرهنگ ها و محیط های گوناگون سرمایه روانی به صورت های مختلف نمایان شود. از همین رو این پژوهش به بررسی نقش واسطه ای بهزیستی روانشناختی در رابطه معنویت با سرمایه روانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران خواهد پرداخت و به همین دلیل می تواند از لحاظ کاربردی راهگشای پژوهش های آینده در این زمینه باشد. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر به صورت زیر در نظر گرفته خواهد شد: معنویت با توجه به نقش میانجی بهزیستی روانشناختی چه تأثیری بر سرمایه روانی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران خواهد داشت؟

مبانی نظری پژوهش

معنویت در محیط کار

^۳ Keyes

^۴ Vinayak & Judge

یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است، تمرکز بر معنویت کارکنان در سازمان است. معنویت در سازمان، پدیده نو ظهوری است که بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آن ها در زمان های پر تلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمائی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندند، چرا که سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (نایلی، ۱۳۹۳). معنویت در محیط کاری سازمان در برگیرنده تلاش برای جست و جو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند، و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمان اوست (لیپس و همکاران^۵، ۲۰۱۴). معنویت در کار، درک و شناسائی این است که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا، در زندگی اجتماعی پرورش می یابد (مارکویس و همکاران^۶، ۲۰۱۵). معنویت در کار، نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از مسئولیت در سازمان، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام ها باور شخصی است (عثمان و همکاران^۷، ۲۰۱۳). معنویت در کار، حالات معینی از فرد که به وسیله ی ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، میان فردی، معنوی، عرفانی، وصف پذیر است. بعد فیزیکی؛ احساس و هیجان فیزیکی که بیان وضعیتی مطلوب از انگیزش و انرژی مثبت است. بعد عاطفی؛ اثر مثبتی که همراه با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه دارد (پاناسیو^۸، ۲۰۱۲).

سرمایه های روانی

اهمیت و جایگاه سرمایه روان شناختی^۹ برای سازمان هایی با عملکرد برتر، هرروز بیشتر مشخص می شود. اهمیت سرمایه روان شناختی تا آنجایی پیش می رود که لوتانز و یوسف^{۱۰} (۲۰۰۴)، آن را نیرویی برای ایجاد مزیت رقابتی سازمان ها در نظر می گیرند. سرمایه روان شناختی، متغیر اساسی رفتار سازمانی مثبت است (لوتانز و یوسف، ۲۰۱۰). سرمایه روان شناختی همچون سرمایه ی انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه های ملموس با هزینه های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می تواند نتایج و عواید در خور توجهی را در پی داشته باشد (هویدا و

^۵ Lips et al

^۶ Marques et al

^۷ Osman et al

^۸ Panaccio

^۹ Psychological Capital

^{۱۰} Luthans & Youssef

همکاران، ۱۳۹۴). سرمایه روان شناختی یکی از شاخص های روان شناسی مثبت گرایی می باشد که با ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، دانش پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره ی خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (لوتانز و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۴). براساس نظر لوتانز (۲۰۰۴) سرمایه روان شناختی فراتر از سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی است. درحالی که سرمایه اقتصادی، برچه چیز دارید؟ سرمایه انسانی، بر چه چیز می دانید؟ سرمایه اجتماعی، بر چه کسی را می شناسید؟ تاکید دارد، سرمایه روان شناختی بر چه کسی هستید؟ و چه کسی می توانید بشوید؟ تاکید دارد (لوتانز و آوولی، ۲۰۰۳). بنابراین، می توان گفت افرادی که از سطح بالای سرمایه روان شناختی برخوردار هستند، در طول زمان می کوشند تا همواره از «خود حقیقی خود» به «خود ممکن خود» دست یابند، که لازمه تحقق چنین فرآیندی توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی خواهد بود به عبارت دیگر کسی که در پی دست یابی به «خود ممکن» خود باشد به ناچار باید به دنبال توسعه دانش و مهارت ها (سرمایه انسانی) و توسعه شبکه ارتباطات خود (سرمایه- اجتماعی) باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

بهبودی روانشناختی

بهبودی روانشناختی مستلزم درک چالش های زندگی است. رویکرد بهزیستی روانشناختی رشد و تحول مشاهده شده در برابر چالش های زندگی را بررسی می کند و به شدت بر توسعه انسانی تاکید دارد به عنوان مثال دنبال نمودن اهداف معنادار، تحول و پیشرفت به عنوان یک فرد و برقراری روابط کیفی با دیگران (فرهادی، ۱۳۹۳). احساس بهزیستی هم دارای مولفه های عاطفی و هم مولفه های شناختی است. افراد با احساس بهزیستی بالا به طور عمده ای هیجانات مثبت را تجربه می کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین حوادث و موقعیت زندگی شان را نامطلوب ارزیابی می کنند و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می کنند (مایرز و دینر^{۱۲}، ۲۰۰۵). در پژوهشی ایرینا، سزلیفر، مارک^{۱۳} (۲۰۱۳) نشان دادند که افراد دارای بهزیستی روانشناختی بالا از زندگی خانوادگی خود رضایت دارند، روابط خوبی برقرار و دوستان زیادی دارند و در ضمن بهزیستی روانی با انگیزه های درونی ارتباط دارد و سطوح بالاتر شادکامی موجب ارتقاء مهارت های اجتماعی و از افسردگی جلوگیری می کند. همچنین در پژوهشی دینر و لوکاس^{۱۴} (۲۰۱۰) نشان دادند که افراد با احساس بهزیستی بالا هیجانات مثبت را تجربه و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند؛ در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و وقایع زندگیشان را نامطلوب

^{۱۱} Luthans et al

^{۱۲} Myers and Diner

^{۱۳} Irina, Szilofar, Marc

^{۱۴} Diener, Oishi, & Lucas

ارزیابی کرده، بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می کنند. در پژوهشی وینهوون^{۱۵} (۲۰۰۸) نشان داد که عوامل روانشناختی بر کارکرد جسمی تأثیر می گذارند و کسانی که بهزیستی روانشناختی بالاتری دارند، از سلامت جسمی بالاتری نیز برخوردارند. همچنین این افراد شاد، خوش بین و مثبت نگرند و از ثبات عاطفی بالایی برخوردارند، برای حل مسائل خود مستقیماً تلاش و از زندگی خود راضی بوده و احساس خوشبختی می کنند.

پیشینه پژوهش

مریم مومن بیک خولنجانی (۱۳۹۹) پژوهشی با موضوع تحلیلی بر ارتباط و ضرورت سلامت معنوی و سبک زندگی بر ابعاد کیفیت زندگی انجام داد. با بهبود سبک زندگی و سلامت معنوی، کیفیت زندگی آنها را ارتقاء داد. بین سبک زندگی سلامت محور و ابعاد آن و سلامت اجتماعی رابطه ی مستقیم و معنی داری وجود دارد. عبارت دیگر هرچه میزان سبک زندگی سلامت محور افراد بیشتر باشد، سلامت اجتماعی آنان نیز بالاتر خواهد بود. براساس نتایج پژوهش، تقویت گسترش سبک زندگی سلامت محور در جامعه به افزایش سلامت اجتماعی منجر خواهد شد. محمدرضا فلاح (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان شناسایی پیش ران های مؤثر برای ایجاد سلامت روان شناختی در محیط کار از طریق هم افزایی روان شناختی: با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی انجام داد. پس از تجزیه و تحلیل داده ها، ۱۵۶ کد گزینشی از مصاحبه ها احصاء شد که در نهایت، این کدها در ۴۵ مفهوم، ۹ تم فرعی و ۳ تم اصلی « ظرفیت سازی روان شناختی»، «فرهنگ سازی روان شناختی» و «هم افزایی روان شناختی» طبقه بندی شده اند. یافته ها نشان می دهد، می توان از طریق هم افزایی روان شناختی و با تأکید بر متغیر میانجی سرمایه اجتماعی، سلامت روان شناختی را در محیط کار ایجاد نمود. سپهوند (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف تعیین نقش معنویت محیط کاری و تاب آوری در پیشبینی بهزیستی روانشناختی کارکنان انجام داد. نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری و تاب آوری با داشتن رابطه ای مستقیم و معنادار حدود ۱۴ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روانشناختی کارکنان را تبیین کردند، که در این زمینه تاب آوری، سهم معناداری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان و عامل های آن داشت، اما معنویت محیط کاری، تنها سهم معناداری در پیشبینی عامل پذیرش خود داشت. در نتیجه می توان گفت معنویت محیط کاری و تاب آوری، نقش مهمی در بهزیستی روانشناختی دارند. وینایاک و جودج (۲۰۱۸) با هدف بررسی پیشبینی کننده های بهزیستی روانشناختی در میان نوجوانان پژوهشی انجام دادند. مشخص شد که انعطاف پذیری و همدلی رابطه مثبتی با بهزیستی روانشناختی دارند. تاب آوری و همدلی به عنوان عوامل پیشبینی در میان دختران حفظ شدند در حالی که تاب آوری تنها پیشبینی کننده سلامت روانی در میان پسران بود. دختران همدل تر و انعطاف پذیرتر از پسران بودند. هیچ تفاوت جنسیتی در سلامت روانی یافت نشد. ترپچوسکا^{۱۶} (۲۰۱۷) در رساله دکتری هدف از پژوهش خود را پیش بینی بهزیستی روانشناختی، خودکارآمدی تحصیلی و تاب آوری در دانشجویان و تاثیر آنها

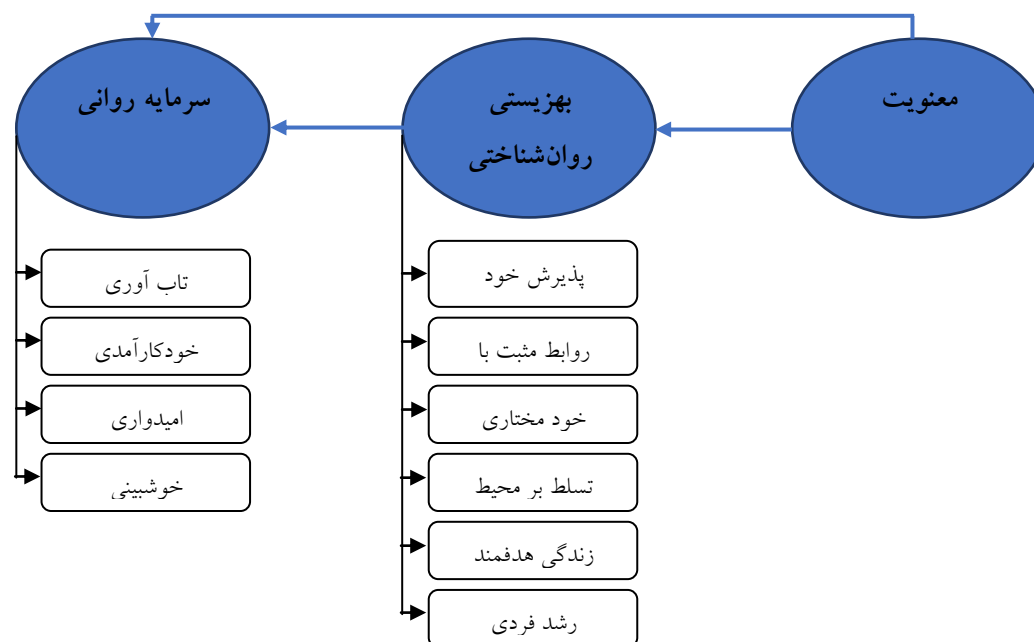
^{۱۵} Vinhoon

^{۱۶} Trpcevska

بر انگیزش تحصیلی بیان نمود. بهزیستی روان‌شناختی، خودکارآمدی تحصیلی و تاب آوری به طور مشترک انگیزش را پیش‌بینی کردند. با این حال، خودکارآمدی تحصیلی، افسردگی و تاب آوری هر کدام به طور جداگانه به انگیزش بیرونی کمک می‌کنند؛ افسردگی، خودکارآمدی تحصیلی، تاب آوری و استرس هر کدام پیش‌بینی‌کننده بی‌انگیزگی بودند. در حالی که تنها خودکارآمدی تحصیلی پیش‌بینی‌کننده معنادار انگیزش درونی بود.

مدل مفهومی پژوهش

برای پاسخ به این پرسش که "معنویت با توجه به نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی چه تأثیری بر سرمایه روانی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران خواهد داشت؟" از مدل نظری محقق ساخته همانند شکل زیر بهره گرفته خواهد شد. در این پژوهش معنویت متغیر مستقل و سرمایه روانی متغیر وابسته و بهزیستی روان‌شناختی متغیر واسطه‌ای می‌باشد.



شکل ۱: مدل نظری (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳؛ ریف، ۱۹۸۹؛ کاویانی، ۱۳۹۰)

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است که در آن از روش مدل‌سازی معادلات مسیری - ساختاری^{۱۷} با رویکرد حداقل مربعات جزئی^{۱۸} برای آزمون فرضیات و برازش مدل استفاده شده است. بدین ترتیب، به منظور آزمون فرضیات و تخمین مدل از نرم‌افزارهای SPSS و smart PLS استفاده شده است. با توجه به اینکه سطح تحلیل تحقیق حاضر ترکیبی (فردی - سازمانی) می‌باشد لذا جامعه تحقیق

^{۱۷}. Path.Structural Modeling

^{۱۸}. Partial Least Squares (PLS)

حاضر به تعداد ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران می باشند. حجم نمونه طبق فرمول کوکران که برابر با ۱۹۶ نفر است بدست می آید و به دلیل پراکندگی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران در سطح استان، در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی برای نمونه برداری استفاده شد. در تحقیق حاضر از روش پیمایش و ابزار پرسش نامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت برای گردآوری داده های زمینه ای استفاده شده است. بدین صورت که از پرسشنامه سبک زندگی اسلامی کویانی (۱۳۹۰) بهره گرفته شد. از پرسشنامه لوتانز (PCQ) استفاده شده که این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاباوری، خوش بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد و پرسشنامه بهزیستی روانشناختی توسط ریف (۱۹۸۹) طراحی و در چندین نسخه از جمله نسخه کوتاه ۱۸ سؤالی مورد استفاده قرار گرفته است (ریف و کیس، ۱۹۹۵). نسخه ۱۸ سؤالی، شامل شش عامل پذیرش خود، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، داشتن ارتباط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و استقلال می باشد (ریف، ۱۹۸۹).

در روش حداقل مربعات جزئی، تجزیه و تحلیل داده ها در دو مرحله انجام می گیرد. مرحله اول یعنی بخش برازش مدل اندازه گیری، شامل بررسی پایایی و روایی مدل و پرسشنامه است و مرحله دوم یعنی بخش برازش مدل ساختاری مستلزم تایید تمام مفروضات مطالعه از طریق انجام آزمون ها با استفاده از نرم افزار می باشد (چن و تسنگ^{۱۹}، ۲۰۱۲). به منظور بررسی پایایی درونی (قابلیت اعتماد) پرسش نامه از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص های مربوط به آن است. مزیت پایایی مرکب نسبت به آلفای کرونباخ در تعیین پایایی درونی آن است که در پایایی مرکب، شاخص های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیاده تری دارند. همین موضوع باعث می شود که مقادیر پایایی مرکب معیار دقیق تر و مطلوب تری باشند. کسب ضریب بیشتر از ۰/۷ برای آلفای کرونباخ نشان از پایایی مناسب ابزار اندازه گیری دارد و در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می دهد (نونالی^{۲۰}، ۱۹۸۷). جهت سنجش روایی همگرا از معیار AVE^{۲۱} استفاده می شود که این معیار میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است به طور کلی شروط وجود روایی همگرا به صورت زیر خلاصه می شوند:

$$CR \geq 0.7, CR \geq AVE, AVE \geq 0.5$$

که ضرایب حاصل شده از محاسبه آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۱ قابل مشاهده است.

^{۱۹}. Chen & Tseng

^{۲۰}. Nunnally

^{۲۱}. Average Variance Extracted

جدول ۱. خلاصه برازش مدل اندازه گیری

سازه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی $CR \geq 0,7$	میانگین واریانس استخراجی $AVE \geq 0,5$	$CR \geq AVE$
معنویت در محیط کار	۰/۸۴	۰/۸۴	۰/۵۱	✓
سرمایه های روانی	۰/۷۹	۰/۷۵	۰/۵۳	✓
بهزیستی روان شناختی	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۵۳	✓

در نهایت روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل های اندازه گیری در روش PLS است. روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول است که میزان جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد (فورنل و لارکر^{۲۲}، ۱۹۸۱). در جدول ۲، مقدار جذر AVE هر یک از سازه ها با مقادیر همبستگی میان سازه های دیگر نشان داده شده است:

جدول ۲. نتایج سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

سازه های مدل	معنویت در محیط کار	سرمایه روانی	بهزیستی روان شناختی
معنویت در محیط کار	۰/۷۱	-	-
سرمایه های روانی	۰/۲۳	۰/۷۲	-
بهزیستی روان شناختی	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۷۲

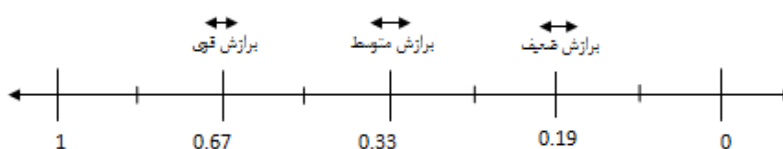
همان گونه که از جدول ۲ مشخص است، مقدار جذر AVE هر یک از سازه ها از مقادیر همبستگی میان سازه های دیگر بیشتر است که حاکی از مناسب بودن روایی واگرای مدل می باشد.

یافته ها

^{۲۲}. Fornell & Larcker

جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده بوسیله پرسشنامه، ابتدا با استفاده از مهمترین معیارهای برازش بخش ساختاری (R^2 , Q^2 , CV-COM, GOF) به بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش می‌پردازیم که در صورت مناسب بودن برازش ساختاری مدل، با استفاده از ضرایب معناداری مسیر (t-value) به آزمون فرضیات خواهیم پرداخت.

R^2 نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. چین و تسنگ سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کنند (چن و تسنگ، ۲۰۱۲). بنابراین ضعیف، متوسط و قوی بودن بر ارزش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R^2 طبق شکل ۳ تعیین می‌شود:



مقدار R^2 برای هر یک از سازه‌های درون‌زای مدل برای متغیر سرمایه روانی ۰/۶۷ و برای متغیر بهزیستی روان شناختی ۰/۳۸ به دست آمد که نتایج حاصل شده نشان می‌دهد که مقدار R^2 برای سازه‌های فوق در ناحیه قوی و متوسط قرار گرفته که این امر نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد.

معیارهای دیگر برازش در بخش ساختاری مدل شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-COM) و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-RED) می‌باشد. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q^2 استون-گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت شاخص‌های فوق نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. در جدول ۳ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است.

جدول ۳. مقادیر اعتبار اشتراکی و افزونگی برای هر یک از سازه‌ها

نام سازه	اعتبار اشتراکی	اعتبار افزونگی
معنویت در محیط کار	۰/۲۷۱	۰/۲۷۱
سرمایه‌های روانی	۰/۱۷۱	۰/۱۷۱
بهزیستی روان شناختی	۰/۱۸۶	۰/۳۵۹

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود شاخص‌ها مثبت و بزرگتر از صفر می‌باشد که این امر نیز موید برازش مناسب بخش ساختاری مدل می‌باشد.

به تازگی یک اندازه گیری مناسب جهانی برای برازش کلی مدل با استفاده از PLS پیشنهاد شده است. عددی که برای این معیار بدست می آید، بین صفر و یک می باشد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند (وتزلس و همکاران^{۲۳}، ۲۰۰۹) که مطابق با فرمول زیر قابل محاسبه می باشد:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

که میانگین AVE و R^2 از فرمول های زیر قابل محاسبه می باشند:

$$\mu_{R^2} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i \quad \mu_{AVE} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i$$

با محاسبه میانگین AVE و R^2 و جایگذاری در فرمول، مقدار GOF محاسبه می شود: مقدار برازش کلی مدل بر اساس شاخص GOF، ۰/۳۸ بدست آمد که این مقدار در مقایسه با مقادیر پایه تعریف شده نشان از برازش قوی مدل با داده های جمع آوری شده دارد.

در این مرحله به بررسی و آزمون فرضیات تحقیق بر اساس ضریب مسیر پرداخته ایم که نتیجه ضرایب مسیر و معناداری در جدول (۵) قابل مشاهده است. در واقع ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که ما در مدل های ساده تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می کردیم. عددی بین ۱- تا ۱+ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر پنهان است. در صورتی که مقدار اعداد معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. همانگونه که در جدول ۵، مشخص است، تمامی ضرایب معناداری به غیر از مسیر مستقیم عدالت سازمانی / رفتار انحرافی، از ۱/۹۶ بیشتر می باشند که این امر، معنادار بودن روابط فوق را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	متغیر مستقل	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه ی آزمون
۱	معنویت بر سرمایه روانی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران تأثیر معنی داری دارد.	۰/۵۲۱	۴/۸۳	تایید
۲	بهزیستی روان شناختی بر سرمایه روانی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران تأثیر معنی داری دارد.	۰/۲۴۶	۲/۳۹	تایید

^{۲۳} Wetzels et al

۲	معنویت بر بهزیستی روان شناختی کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران تأثیر معنی داری دارد.	۰/۷۴۴	۱۱/۴۲	تایید
---	--	-------	-------	-------

نتایج ضرایب مسیر در جدول ۵، نشان می‌دهد که تمام مسیرها معنادار می‌باشد. از آنجا که هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر سرمایه های روانی با نقش میانجی بهزیستی روانشناختی بود در جدول ۶، ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل بین متغیرهای موجود در مدل مفروض آورده شده است.

جدول ۶. برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل مفروض

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
معنویت در محیط کار بر سرمایه های روانی با نقش میانجی			
بهزیستی روانشناختی	۱,۰۷	۰,۱۰۰	۱,۱۷

همانطور که در جدول ۶، مشاهده می‌شود اثر کل مسیر مفروض ۱,۱۷ است که این مقدار متأثر از تأثیر مستقیم این متغیر به میزان ۱,۰۷ و اثر غیرمستقیم به مقدار ۰,۱۰۰ می‌باشد.

نتیجه گیری

منابع انسانی مهم ترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمانی هستند که باید اقداماتی در جهت حفظ و تقویت بیشتر این منابع انجام گردد. اهمیت «منابع انسانی» طبق نظر هاربیسون^{۲۴} بدان جاست که پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند، سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید هستند. درحالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه‌ی ملی را به پیش می‌برند. مشخص شده است که توجه به بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، مزایای بسیاری برای سازمان‌ها دارد. بر مبنای تز معروف «کارکنان شاد- کارکنان بارآور» کارکنانی که سطوح بالایی از بهزیستی را تجربه می‌کنند در کار خود به‌خوبی عمل می‌کنند. بهزیستی بالا در محیط کار علاوه بر رضایتمندی کلی زندگی، در حفظ یک محیط کاری سالم نقش نیز داشته و در نتیجه برای کارکنان، سازمان‌ها و اجتماع مفید است. متغیرهای دیگری بین رابطه معنویت و سرمایه روانی کارکنان واسطه‌گری می‌کنند که در این بین بهزیستی روان‌شناختی نقش برجسته‌ای دارد و به نظر می‌رسد معنویت روی سرمایه روانی تأثیر معنی‌داری می‌گذارند. ماهیت و ساختار بهزیستی موضوعی است که از گذشته مورد توجه فیلسوفان و دانشمندان رشته‌های مختلف

^{۲۴} Harbison

علمی قرار داشته است و به تازگی در کانون توجه روان‌شناسی مثبت‌گرا، که مطالعه علمی عملکردهای بهینه انسان است، قرار گرفته است.

پژوهش‌های بیش از یک دهه، از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۶. نیز گواه بر اهمیت سرمایه روانی در محل کار برای بهزیستی و عملکرد کارکنان است. یافته‌های این پژوهش‌ها نشان داده است مداخلاتی که تقویت‌کننده سرمایه روانی بوده و برای حفظ و تداوم بهزیستی و عملکرد کارکنان در برابر رنج و سختی موجود در کار مطرح می‌شوند، مشکلاتی همچون افسردگی، تنیدگی، خلق عاطفه هیجان منفی و اضطراب را که تعیین‌کننده‌های مهم بهزیستی روان‌شناختی هستند، کاهش می‌دهند. باوجود آنچه در مورد ارتباط معنویت بر سرمایه روانی و بهزیستی روان‌شناختی گفته شد، پژوهشی که نقش هم‌زمان معنویت و سرمایه روانی در کارکنان را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد. بررسی دقیق این متغیرها و ارتباط آن‌ها با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، می‌تواند گام مهمی در جهت فهم دقیق این روابط و کمک به تصمیمات مناسب سازمان‌ها برای ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و پیامدهای مثبت مربوط به آن باشد.

منابع

- زیادی، علی اکبر. (۱۳۹۷). بررسی رسانه جمعی تلویزیون بر الگوی‌پذیری رفتارهای اخلاقی کارکنان جام جم تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق، رشته علوم ارتباطات گرایش مطالعات فرهنگی و رسانه. ##
- سپهوند، تورج. (۱۳۹۸). نقش معنویت محیط کاری و تاب آوری در پیشبینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان. فصلنامه روان‌شناسی، ۲۳(۳): ۳۲۰-۳۳۴. ##
- کاویانی، محمد. (۱۳۹۰). کمی سازی و سنجش سبک زندگی اسلامی. فصلنامه روانشناسی و دین. ۴(۲): ۲۷-۴۴. ##
- مومن بیگ خولنجانی، مریم؛ (۱۳۹۹) تحلیلی بر ارتباط و ضرورت سلامت معنوی و سبک زندگی بر ابعاد کیفیت زندگی. سومین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان. ##
- فلاح، محمدرضا؛ (۱۳۹۸)، شناسایی پیش‌ران‌های مؤثر برای ایجاد سلامت روان‌شناختی در محیط کار از طریق هم‌افزایی روان‌شناختی: با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی. پژوهشهای کاربردی روان‌شناختی، ۱۰(۲)، ۶۷-۸۸. ##
- نایلی، م. ع. (۱۳۹۳). انگیزش در سازمان‌ها. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران. ##
- هویدا، ر.، مختاری، ح. و فروهر، م. (۱۳۹۴). رابطه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، صص ۵۶-۳۴۳. ##

ب: منابع لاتین

Conner, K. M., & Davidson, J. R. T. (۲۰۰۳). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, ۱۸, ۷۶-۸۲. ##

Kendler, K.S., Liu, X.Q., Gardner, C.O., McCullough, M.E., Larson, D., & Prescott, C.A. (2003). "Dimensions of religiosity and their relationship to lifetime psychiatric and substance use disorders." *American Journal of Psychiatry* 160, 496-503.##

Keyes, C. L. M. (2000). Mental illness and/or mental health? Investigating the axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68, 539-548.##

Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.##

Lips-Wiersma, M., Lund Dean, K. , Fornaciari, C.J. (2014). Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement. *Journal of Management Inquiry*, 23(4):388-400.##

Luthans, F. (2004). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior* , 25, 690-706.##

Luthans, F., & Youssef, C.M . (2007). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 36(2).##

Panaccio, A. , Vandenberghe, C. (2012). Perceived sacrifice and few alternative commitment: The motivational underpinnings of continuance commitment's sub dimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1): 69-77.##

Pargament, K.I., & Cummings, J. (2000). Anchored by Faith: Religion as a Resilience Factor. In: Reich, J.W., Zautra. A. J., & Hall, J. S. *Handbook of adult resilience*. The Guilford Press, New York, London.##

Ryff ,C.D.(1999), Psychological well-being in adult life, *Current directions in psychological science*, :99-104.##

Usman, A. (2013) .Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment, *International Journal of Business and Management*, 2(3): 180-193.##

Trpcevska, L. (2017). Predictors of psychological well-being, academic self-efficacy and resilience in university students, and their impact on academic motivation. *College of Health and Biomedicine*, Victoria University.##

Vinayak, S., & Judge, J. (2018). Resilience and empathy as predictors of psychological wellbeing among adolescents. *International Journal of Health Sciences & Research*, 5(4), 192-200.##

Williams, K. (2003). Has the future of marriage arrived? A contemporary examination of gender, marriage and psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 470-487.##

Youssef. C.M, Luthans .F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 2007; 33(6): 774-800.##