

## Mediating Role of Work-family Conflict and Organizational Loyalty on relationship of Work Spirituality and Psychological Capital with Job Involvement

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۸/۰۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۷

### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

H.R.M.Noghabi., (M.A) , M.Rostami., (PhD) ,  
N.Sameti., (PhD) , & R.A.Aghbolaghi., (M.A)

#### Abstract

Job involvement is one of the most crucial job variables that is a fundamental factor in employees' lives, and many factors play a role in it. The present study aimed to investigate the mediating role of work-family conflict and organizational loyalty in the relationship between workplace spirituality and psychological capital with job involvement. The present study was descriptive and correlational. All male operational forces worked in the emergency department of Tehran in 1400. A multi-stage cluster random sampling method was used to select two hundred fifty people. We collected data using the Employee Loyalty Questionnaire (Lindgreen, 2004), Workplace Spirituality Questionnaire (Milman et al., 2003), the job involvement Questionnaire (Shuffle and Singla, 2002), Psychological Capital Questionnaire (Lutans et al., 2007), the Work-Family Conflict Questionnaire (Net Meyer et al., 1996). We used Pearson correlation and Structural Equation Modeling through SPSS and LISREL. The results showed the direct effect of workplace spirituality and psychological capital is positive and significant on job involvement. The indirect impact of workplace spirituality and psychological capital on job involvement is substantial. The sum of the multiple correlations squares for Job involvement (0.43) and the variables of organizational loyalty and work-family conflict (0.26 & 0.20). Therefore, expanding organizational commitment and reducing work-family friction can be an excellent way to increase job involvement in emergency department staff.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Organizational Loyalty, Work Spirituality, Psychological Capital, Job involvement

حامد رضا میرزاده نوقابی<sup>۱</sup>، مریم رستمی<sup>۲</sup>، ناهید نامتی<sup>۳</sup> و رقیه امینی آقبلاغی<sup>۴</sup>

#### چکیده

**هدف:** دل‌بستگی کاری یکی از مهم‌ترین متغیرهای شغلی است که به نوعی عامل اساسی در زندگی کارکنان است. پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش واسطه‌ای تعارض کار-خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه با معنویت کار و سرمایه روانشناختی با دل‌بستگی کاری انجام شد. روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه نیروهای عملیاتی مرد شاغل در اورژانس شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بود. از این جامعه تعداد ۲۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه وفاداری کارکنان به سازمان (لیندگرین، ۲۰۰۴)، پرسشنامه معنویت در محیط کار (میلمان و همکاران، ۲۰۰۳)، پرسشنامه دل‌بستگی کاری (شوفلی و سینگلا، ۲۰۰۲)، پرسشنامه سرمایه روانشناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و پرسشنامه تعارض کار-خانواده (نت مایر و همکاران، ۱۹۹۶) گردآوری شد. سپس داده‌ها به روش‌های همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات به کمک نرم‌افزارهای SPSS v22 و LISREL v8.80 مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها: نتایج نشان داد اثر مستقیم معنویت کاری و سرمایه روانشناختی بر دل‌بستگی کاری مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر غیرمستقیم معنویت کاری و سرمایه‌های روانشناختی بر دل‌بستگی کاری معنادار بودند. در مجموع مجذور همبستگی چندگانه برای دل‌بستگی کاری (۰/۴۳) و برای متغیرهای وفاداری سازمانی و تعارض کار-خانواده به ترتیب (۰/۲۶) و (۰/۲۰) می‌باشد. نتیجه‌گیری: بنابراین، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که، معنویت کار و سرمایه روانشناختی از طریق وفاداری سازمانی و کاهش تعارض کار-خانواده موجب افزایش دل‌بستگی کاری در کارکنان بخش اورژانس می‌شود. **واژه‌های کلیدی:** تعارض کار-خانواده، دل‌بستگی کاری، سرمایه روانشناختی، معنویت کار، وفاداری سازمانی

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.
۲. دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران  
نویسنده مسئول: M.Rostami.phd@gmail.com
۳. استادیار گروه روانشناسی و مشاوره، پردیس نسیمیه، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.
۴. دانش آموخته کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

## مقدمه

پیشرفت و توسعه سلامت جامعه یکی از شاخص‌های مهم در هر نظام اجتماعی محسوب می‌شود. یکی از شاخص‌های پیشرفت امور پزشکی، شاخص توسعه اورژانس پیش‌بیمارستانی است و با توجه به نقشی که در نجات جان انسان‌ها دارد، از اهمیت خاصی برخوردار است (تکلهایمانتو و تکلهایمانتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). اورژانس پیش‌بیمارستانی یکی از واحدهای اجرای حیاتی سیستم خدمات پزشکی می‌باشد. این واحد در حقیقت سیستم جامعه‌نگری است که به نیازهای درمانی مصدومان دچار عوارض اورژانسی خارج از موسسات مراقبت بهداشتی تا زمان انتقال آن‌ها به یک مرکز درمانی پاسخ می‌دهد (المکوست، فرایلون، اکبرق<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ فو، احقری، مک‌دونالد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). در واقع کارکنان فوریت‌های پزشکی علاوه بر تماس با سایر عوامل استرس‌زا، با موارد ویژه‌ای مانند کار در محیط تعریف نشده و نایمن، و نیز رویارویی با بیماران و مصدومان بدحال که نیاز به رسیدگی و انجام فوریت‌های پزشکی دارند، مواجه هستند (فیروزبخت و دیگران، ۱۳۹۹). از طرفی محدودیت وقت در انجام امور، وضعیت بحرانی بیمار، انتظارات همراهان، ناامن بودن محیط کار، ترس از بی‌کفایتی در نجات جان بیمار در حال مرگ، قدرت تصمیم‌گیری محدود در شرایط بحرانی و عوامل مربوط به نیروهای انسانی، شرایط را برای تنش و اضطراب در شاغلان این بخش فراهم می‌سازند (بینتلی، کاروفورد، ویلکینز، فرناندز و استودنک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). در نتیجه با توجه به شرایط مذکور، کارکنانی که عشق و علاقه به کار خود نداشته باشند و فقط برای گذراندن امور زندگی مشغول این فعالیت باشند و هیچ دلبستگی به این شغل نداشته باشند، امکان بروز انواع مشکلات را هم در ارائه خدمات و هم از نظر سلامت جسمی برای خود کارمند به وجود می‌آورند. دلبستگی کاری<sup>۵</sup> یکی از مهم‌ترین متغیرهای شغلی است که نوعی عامل اساسی در زندگی کارکنان است؛ زیرا آن‌ها به صورت ذهنی و عاطفی تحت الشعاع درجه دلبستگی خود به کار قرار دارند (ورد و پارک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). کان<sup>۷</sup> (۱۹۹۰) اولین بار مفهوم دلبستگی را مطرح کرد. دلبستگی کاری به این مفهوم است که فرد چگونه شغلش را در ارتباط با محیط شغلی و همچنین خود شغل، می‌بیند و چگونه کار و زندگی‌اش را با هم ترکیب می‌کند. همچنین دلبستگی کاری یکی از موثرترین روش‌ها برای افزایش بهره‌وری کارمندان از طریق بهبود تعهد کاری و مشارکت

1. Teklehaimanot & Teklehaimanot
2. Elmqvist, Fridlund & Ekebergh
3. Foo, Ahghari & Macdonald
4. Bentley, Crawford, Wilkins, Fernandez & Studnek.
5. Job Engagement
6. Word & Park
7. Kahn

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

کارمندان بوده است. همچنین دل‌بستگی کاری به کارمندان کمک می‌کند تا نسبت به کارشان بیشتر متعهد باشند (سامسون و ناناوار<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

دل‌بستگی کاری کارکنان متغیری است که با ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود و پژوهش‌های متعددی این پیامدهای مثبت را در حوزه‌های مختلفی مانند عملکرد بالاتر کارکنان، وفاداری کارکنان، نرخ جابجایی کمتر و میزان غیبت کمتر مشاهده کرده‌اند (ساکس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ کریستن، گرزا و اسلاتر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱؛ اوبویل و هارتر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). از جمله متغیرهایی که می‌تواند بر دل‌بستگی کارکنان موثر باشد، معنویت کار<sup>۵</sup> است (عبداللهی و رزقی شیرسوار، ۱۳۹۵). معنویت در محیط کار، عبارتی متمایز است و از دیدگاه افراد مختلف دارای ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، بین شخصی و معنوی است؛ در واقع در برگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران، یک حس ارتباط با موجودیتی بالاتر و نیز یک حس تکامل و تعالی می‌باشد (کینجرسکی و اسکرپنک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). یافته‌های تحقیقات (غمشادزه‌ی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸) نشان دادند که اثر مستقیم معنویت در کار بر دل‌بستگی کاری معنی‌دار است؛ همچنین بین معنویت در کار و دل‌بستگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و آموزش معنویت بر نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی موثر است. یافته‌های تحقیق رضایی‌منش و قربانی‌پاچی (۱۳۹۸) نشان داد رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید تاثیر منفی و بر دل‌بستگی کاری تاثیر مثبت می‌گذارد. همچنین عبداللهی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۵) نشان دادند که بین دل‌بستگی کاری و معنویت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. افراد با معنویت کاری بالا؛ رضایت شغلی (مالک، نواب، نیم و دنیش<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰) و وفاداری سازمانی بالاتری دارند و در نتیجه کمتر تمایل به ترک شغل دارند (رستگار، سیف و عسکری، ۱۳۹۵؛ گارگ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸).

از طرفی دیگر، وفاداری سازمانی<sup>۹</sup> متغیری است که می‌تواند به صورت میانجی با دل‌بستگی کاری و هم با معنویت کاری رابطه داشته باشد (غمشادزه‌ی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). وفاداری سازمان شامل حمایت، طرفداری صادقانه و دفاع از اهداف سازمانی، حمایت و دفاع در مقابل

- 
1. Samson & Nanaware.
  2. Saks
  3. Christian, Garza & Slaughter
  4. O'Boyle & Harter
  5. Work Spirituality
  6. Kinjerski & Skrypnik.
  7. Malik, Nawab, Naeem & Danish.
  8. Garg
  9. Organizational Loyalty

تهدیدات بیرونی و حفظ تعهد در شرایط مطلوب می‌باشد (چا و هووانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). به طوری که بهره‌وری و عملکرد سازمانی را بالا می‌برد، تضمینی بر کیفیت تولیدات و خدمات است و زمینه‌ساز نوآوری در محیط کار خواهد بود (براون، مک‌هادری، مک‌ناب و تیلور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) و سبب انطباق کارکنان با ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقاید سازمان و تمایل آنان به انجام تلاش اضافی برای دستیابی به اهداف سازمان می‌شود (آرکاو، ابوناصر، ال‌شوبکی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). نتایج تحقیقات (شمس، فرهمندی، نیشابوری و عباسی، ۱۳۹۶؛ البدور و التاراونه<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) نشان داد که بین وفاداری سازمانی و دلبستگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیقات (کینجرسی و اسکرپینیک، ۲۰۰۶؛ ریگو و کانهها<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸) نشان داد که وفاداری سازمانی می‌تواند نقش میانجی بین دلبستگی کاری و معنویت کاری داشته باشد.

از جهت دیگر، مدل تقاضای منابع شغلی از رابطه سرمایه‌های روانشناختی و دلبستگی کاری حمایت می‌کند. اما سرمایه روانشناختی روی این موضوع تمرکز دارد که شما چه کسی هستید؟ و با توجه به توسعه روانشناختی به چه سمتی در حال رشد هستید؟ (لوتانز، یوسف و اولیو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). این مفهوم جدید که اخیراً توسط لوتانز معرفی شده است، برگرفته از رفتار سازمانی مثبت است که می‌تواند مزیت رقابتی با دوامی برای سازمان‌ها ارائه کند (کاووس و گاکمن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). مطابق با این مدل، افراد دلبسته به کار، منابع شخصی از جمله خودکارآمدی و سبک مقابله فعال دارند که به آن‌ها در کنترل و تاثیر بر محیط کارشان و رسیدن به موفقیت مسیر شغلی کمک می‌کند (بیکر و دیمروتی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). سرمایه‌های روانشناختی می‌تواند به صورت مستقیم بر تعارض کار و خانواده<sup>۱۰</sup> تاثیر داشته باشد (طباطبایی‌نسب، سبک رو و فلاحی، ۱۳۹۶). در واقع، تعارض کار با خانواده، به تعارض ناشی از تداخل وظایف شغلی در خانواده اشاره داشته و تعارض خانواده با کار، به تعارض ناشی از تداخل وظایف خانوادگی با شغل اشاره می‌کند (غفور، اشرف، سجاد و عظیم<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴).

1. Cha & Hwang
2. Brown, Mchardy, McNabb & Taylor
3. Arqawi, Abu-Naser & Al Shobaki
4. Albdour & Altarawneh
5. Rego & E Cunha
6. Psychological Capital
7. Luthans, Youssef & Avolio
8. Cavus & Gokcen
9. Bakker & Demerouti
10. Work-Family Conflict
11. Ghafoor, Sajjad & Azeem.

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

تعارض کار- خانواده، عمدتاً به تعارض ناشی از خواسته‌های کلی نقش، زمان اختصاص داده شده به نقش و فشار ناشی از نقش اشاره دارد. خواسته‌های کلی یک نقش به مسؤولیت‌ها، انتظارات و تعهدات مرتبط با نقش خاصی اشاره دارد. تعارض مبتنی بر زمان، هنگامی رخ می‌دهد که مقدار وقت اختصاص داده شده به نقش کاری (خانواده) مانع از انجام مسؤولیت‌های خانوادگی (کاری) شود. تعارض مبتنی بر فشار زمانی رخ می‌دهد که فشار ایجاد شده توسط نقش کاری (خانوادگی) با انجام مسؤولیت‌های خانوادگی (کاری) تداخل دارد (نت‌مایر، بولس و مک‌ماریان<sup>۱</sup>؛ ۱۹۹۶؛ نوحه و سان‌تاگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). برای مثال در خانه همسران انتظار دارد که وقت بیشتری را برای کمک به او در امر خانه‌داری اختصاص دهید؛ در صورتی که بیمارستان شما را مجبور کرده که شیفت شب یا شیفت جایگزین بمانید (ریوس، مک‌کی، باسو و استوک‌لر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). تعارض کار- خانواده در کارکنان اورژانس زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های ناسازگارانه بین کار در بیمارستان و نقش خانوادگی کارکنان وجود دارد و این مناقشه، مشارکت فرد در هر دو نقش را دشوارتر می‌سازد. بر این اساس درگیری در بیمارستان و زندگی رخ می‌دهد (روبلیدو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). پژوهش‌ها نشان داده است خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به طور مشترک می‌تواند بر ادراک تعارض کار- خانواده تاثیر داشته باشد (طباطبایی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۶). افرادی که با سرمایه روانشناختی بالاتر می‌توانند نقش‌های کاری و تعهدات خانوادگی خود را به نحو بهتر مدیریت کنند، خود را از تعارض در روابط کار- خانواده محافظت کنند. در واقع، می‌توان گفت افراد خوش‌بین‌تر به دلیل اینکه استنادهای مثبتی درباره موفقیت‌های آینده دارند می‌توانند تعارضات خود را در کار، مدیریت و باعث کاهش تعارض در زندگی شوند (آوی، لوتانز و جنسن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). همچنین آلن و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) از سرمایه روانشناختی به عنوان عاملی برای مقابله تعارض خانواده نام برده‌اند. همچنین نتایج پژوهش‌های گوناگون حاکی از ارتباط بین تعارض کار- خانواده با دل‌بستگی کاری است (پائیک، اسجاکرت، کیم و لی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵؛ طباطبایی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به آنچه گفته شد و همچنین نتایج پژوهش‌های گوناگون که نشان‌دهنده ارتباط تک به تک متغیرهای پژوهش حاضر با هم است و از طرف دیگر علی‌رغم این که محققان و صاحب‌نظران مختلف (فرانی و تیرنن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹؛ لو، سیو، چان و وانگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱؛ کیکو،

1. Netemeyer, Boles & Mcurrian
2. Nohe & Sonntag
3. Reeves, Mckee, Basu & Stuckler
4. Robledo.
5. Avey, Luthans & Jensen
6. Allen, Johnson, Saboe, Cho & Dumani
7. Paek, Schuckert, Kim & Lee
8. Freeney & Tiernan
9. Lu, Siu, Chen & Wang

کامینگز، یوانگ، وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) بر درک بیشتر دل‌بستگی کاری در کارکنان بخش بیمارستانی و شناسایی عوامل موثر بر آن به عنوان یک اولویت پژوهشی مهم یاد کرده‌اند، اما در ایران کمتر به بررسی متغیرهایی که نقش مستقیم و غیر مستقیم در افزایش یا کاهش دل‌بستگی کاری دارد، پرداخته شده است. به همین خاطر راهنمایی‌های عملی بسیار کمی که مبتنی بر پژوهش‌های تجربی باشد، موجود است. از سوی دیگر، پژوهش‌هایی که در زمینه تعارض کار- خانواده و وفاداری صورت پذیرفته است، بیشتر به بررسی سطح این نوع متغیرها در کارکنان بیمارستانی و رابطه آن‌ها با برخی متغیرها مانند کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، تعهد به سازمان و... پرداخته‌اند و کمتر به این موضوع پرداخته شده است که چه عواملی می‌تواند بر این نوع تعارض اثرگذار باشد. بنابراین کمک چندانی به مسئولین در بیمارستان‌ها و کارکنان بخش اورژانس در کاهش مشکلات کاری که انتظار می‌رود بر دل‌بستگی کاری پرستاران تاثیر مثبت بگذارد، نمی‌توان کرد. بنابراین شناسایی عوامل موثر بر دل‌بستگی کاری کارکنان اورژانس پیش‌بیمارستانی و اولویت‌بندی این متغیرها در جهت انجام برنامه‌ریزی بهتر بر مبنای نتایج، می‌تواند راهکارهایی در جهت کاهش آسیب‌های شغلی در این زمینه فراهم کند و باعث افزایش کارایی و سلامت روان در این بخش شود. در این راستا بنا بر ضرورت و اهمیت موضوع، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سوال پژوهش است که آیا تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی بین معنویت کاری و سرمایه‌های روانشناختی با دل‌بستگی کاری نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند؟

## روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه نیروهای عملیاتی مرد شاغل در اورژانس شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بود. حجم نمونه شامل ۲۵۰ نفر از نیروهای عملیاتی مرد شاغل در اورژانس شهر تهران می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. دلیل انتخاب ۲۵۰ نفر این بود که حداقل حجم نمونه برای مدل سازی معادلات ساختاری ۱۰۰ تا ۱۵۰ نفر و برخی پژوهش‌ها تعداد بیشتری در حد ۲۰۰ نفر را پیشنهاد می‌کنند (کلاین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). در مجموع تعداد ۲۸۸ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند که تعدادی از آن‌ها به دلیل نداشتن ملاک‌های ورود از پژوهش حذف شدند و در نهایت تعداد ۲۵۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ملاک‌های ورود نمونه‌ها شامل سن افراد شرکت‌کننده بین ۲۵ سال و بالاتر، عدم ابتلا به بیماری‌های روانشناختی و سابقه دو سال یا بیشتر شاغل بودن در اورژانس بود، و ملاک‌های خروج شامل: ناقص بودن پرسشنامه‌ها یا نداشتن ملاک‌های ورود بود.

1. Keyko, Cummings, Yonge & Wong

2. Klein

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

در ابتدا، پس از اخذ مجوز از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، جهت اجرای پژوهش، به واحد حراست و واحد پژوهش مرکز اورژانس تهران مراجعه و مجوزهای مربوط به اجرای پرسشنامه‌ها بر روی کارکنان مراکز اورژانس استان تهران اخذ گردید. شایان ذکر است، مراکز اورژانس شهر تهران در ۶ ناحیه شمال، جنوب، مرکز، شرق، غرب، اسلامشهر برقرار و شامل ۱۸۶ پایگاه می‌باشد که تعداد نیروهای عملیاتی در این پایگاه‌ها حدود ۷۰۰ نفر می‌باشد. ابتدا از بین نواحی ۶ گانه، تعداد ۴ ناحیه شمال، شرق، جنوب و مرکز به صورت تصادفی انتخاب و از هر ناحیه نیز تعداد ۱۲ پایگاه (مجموعاً ۴۸ پایگاه) به صورت تصادفی انتخاب گردید. بعد از هماهنگی‌های لازم با مقامات مسئول هر پایگاه، لیست نیروهای عملیاتی هر پایگاه در دسترس پژوهشگر قرار گرفت. در مرحله بعد، از هر پایگاه یک کد به صورت تصادفی انتخاب شد که در هر کد تعداد ۶ نفر به صورت شیفتی کار می‌کنند (در اورژانس به هر آمبولانس یک کد می‌گویند). در مجموع تعداد ۲۸۸ نفر انتخاب گردیدند. سپس، پژوهشگر به هر پایگاه به صورت جداگانه مراجعه کرده و یک جلسه گروهی برای افراد برگزار و اهداف و روند اجرای پژوهش را برای آنان توضیح داده و در صورت رضایتمندی افراد به شرکت در پژوهش، شماره تماس آنان را دریافت و لینک پرسشنامه در اختیار آنان قرار گرفت (توزیع تعداد بیشتر پرسشنامه‌ها نسبت به حجم نمونه به این دلیل بود که اگر آزمودنی‌ها پرسشنامه‌ها را به صورت ناقص تکمیل کرده یا ملاک‌های ورود به پژوهش را دارا نباشند، حذف گردند). به علت شیوع کرونا، لینک پرسشنامه به صورت آنلاین از طریق شبکه‌های اجتماعی فضای مجازی (تلگرام، واتساپ و اینستاگرام) در مراکز مختلف در دسترس پرسنل اورژانس قرار گرفت. طراحی پرسشنامه‌ها از طریق برنامه google form انجام گرفت. در ابتدا قبل از هدایت به سوالات پرسشنامه، به پاسخ‌دهندگان درباره هدف پژوهش، محتوای پرسشنامه و همچنین رعایت اصول اخلاقی نظیر محرمانه بودن اطلاعات کسب شده، رضایت آگاهانه و عدم انتشار اطلاعات شرکت‌کنندگان به دیگران آگاهی لازم داده شد و در صورت موافقت آنان و انتخاب گزینه "موافق هستم" سوالات پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت.

## ابزارهای پژوهش

### ۱- پرسشنامه وفاداری کارکنان به سازمان<sup>۱</sup>

این پرسشنامه توسط لیندگرین<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است و دارای ۵ سوال می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرتی سه درجه‌ای (قطعاً=۳، احتمالاً نه=۲، قطعاً نه=۱) انجام می‌شود. حد بالای نمرات ۱۵ که بیانگر میزان بسیار خوب وفاداری کارکنان به سازمان، حد متوسط نمرات ۸ که بیانگر میزان متوسط وفاداری کارکنان به سازمان و حد پایین نمرات ۵ که

1. Questionnaire Of Employee Loyalty To The Organization

2. Lindgreen

بیانگر میزان ضعیف وفاداری کارکنان به سازمان می‌باشد. شیوه اجرای پرسشنامه نیز به صورت مدادی- کاغذی می‌باشد که آزمودنی از بین گزینه‌های پاسخ به یک سوال، یک گزینه را انتخاب و علامت می‌زند. اعتبار پرسشنامه در پژوهش لیندگرین (۲۰۰۴) با روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. همچنین، لیندگرین (۲۰۰۴) روایی مقیاس مربوطه را با سنجش همبستگی آن با پرسشنامه تعهد سازمانی، کافی و مطلوب گزارش کرده است. در پژوهش امیران (۱۳۸۴) بین خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه وفاداری کارکنان به سازمان، همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرای مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. همچنین، در این پژوهش اعتبار پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۹ به دست آمد و حاکی از اعتبار قابل قبول این پرسشنامه است.

## ۲- پرسشنامه معنویت در محیط کار<sup>۱</sup>

پرسشنامه معنویت در محیط کار، با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار (میلیمان، کزپلوسکی و فرگوسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳) و توسط حقیقی (۱۳۸۸) ساخته شده است و شامل ۲۰ سوال می‌باشد. خرده مقیاس‌های این پرسشنامه شامل معنادار بودن کار (سوالات ۱ تا ۶)، احساس همبستگی (سوالات ۷ تا ۱۳) و همسویی با ارزش‌های سازمانی (سوالات ۱۴ تا ۲۰) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به روش لیکرتی ۵ درجه‌ای است به این صورت که (کاملاً موافقم= ۵، موافقم= ۴، نظری ندارم= ۳، مخالفم= ۲ و کاملاً مخالفم= ۱) می‌باشد. حد پایین نمرات ۲۰، حد متوسط ۶۰ و حد بالای نمرات ۱۰۰ می‌باشد. بدین صورت که نمرات بالای ۶۰ نشان‌دهنده معنویت بالا در محیط کار، نمرات ۴۰ تا ۶۰ نشان‌دهنده میزان معنویت متوسط و نمرات ۲۰ تا ۴۰ نشان‌دهنده معنویت ضعیف در محیط کار است (حقیقی، ۱۳۸۸). روش اجرای آزمون هم به صورت مدادی- کاغذی است که آزمودنی از بین گزینه‌های پاسخ به یک سوال، یک گزینه را انتخاب و علامت می‌زند. در پژوهش میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) اعتبار پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹۸ اندازه‌گیری شد. حقیقی (۱۳۸۸) به منظور بررسی روایی پرسشنامه از نظریات اساتید راهنما و مشاور استفاده کرد که از نظر اساتید خوب و مورد تایید قرار گرفت. همچنین به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده کرد که میزان آن ۰/۸۸ درصد به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد. در پژوهش

1. Workplace Spirituality Questionnaire

2. Milliman, Czaplewski & Ferguson



نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

حاضر نیز به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که  $0/90$  به دست آمد و نشان دهنده اعتبار قابل قبول این پرسشنامه در پژوهش حاضر است.

### ۳- پرسشنامه دلبستگی کاری<sup>۱</sup>

این پرسشنامه شامل ۱۷ سوال است که شوفلی و سینگلا<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) ساخته‌اند. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس شامل؛ قدرت (سوالات ۱ تا ۶)، از خودگذشتگی (سوالات ۷ تا ۱۱) و جذب (سوالات ۱۲ تا ۱۷) می‌باشد. نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای (خیلی کم=۱، کم=۲، تا حدودی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) می‌باشد. بازده نمرات این پرسشنامه بین ۱۷ تا ۸۵ می‌باشد. روش اجرای آزمون هم به صورت مدادی- کاغذی است که آزمودنی از بین گزینه‌های پاسخ به یک سوال، یک گزینه را انتخاب و علامت می‌زند. مطالعات متعدد شواهدی دال بر روایی این پرسشنامه گزارش کرده‌اند (باسکین، ۲۰۰۷؛ افتخاری سعادی و باوری، ۱۳۹۲). باسکین<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) اعتبار درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با  $0/91$  گزارش کرد. در پژوهش دباشی، نوری، عریضی و دیباجی (۱۳۹۵) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با  $0/93$  به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز میزان اعتبار کل پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که مقدار آن  $0/88$  گزارش شد که حاکی از اعتبار مورد قبول این پرسشنامه است.

### ۴- پرسشنامه تعارض کار- خانواده<sup>۴</sup>

مقیاس تعارض کار- خانواده و خانواده- کار توسط نت مایر، بولیز و مک‌موریس<sup>۵</sup> در سال ۱۹۹۶ برای ارزیابی تعارض‌های کار- خانواده و خانواده- کار تدوین و دارای ۱۰ سوال و دو خرده مقیاس شامل تعارض کار- خانواده (سوالات ۱ تا ۵) و تعارض خانواده- کار (سوالات ۶ تا ۱۰) می‌باشد. نمره‌گذاری در یک طیف ۷ درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= کمی مخالفم، ۴= نظری ندارم، ۵= کمی مخالفم، ۶= موافقم و ۷= کاملاً موافقم) تنظیم شده است (سروستانی، ۱۳۹۱). حد پایین نمرات ۱۰ که نشان دهنده تعارض پایین و حد بالای آن ۷۰ است که نشان دهنده میزان بالای تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار می‌باشد. روش اجرای آزمون هم به صورت مدادی- کاغذی است که آزمودنی از بین گزینه‌های پاسخ به یک سوال، یک گزینه را انتخاب و

- 
1. Job Engagement Questionnaire
  2. Schaufeli, Salanova
  3. Baskeen
  4. Work-Family Conflict Questionnaire
  5. Netemeyer, Boles & Mcurrian

علامت می‌زند. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار توسط سازندگان آن برای تعارض کار- خانواده ۰/۹۱ و برای خانواده- کار ۰/۸۸ به دست آمده است. روایی همزمان دو خرده مقیاس فوق با مقیاس‌های رضایت از زندگی و رضایت از شغل به صورت منفی همبسته‌اند (نت مایر و همکاران، ۱۹۹۶). در ایران، اعتبار مقیاس تعارض کار- خانواده به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و تعارض خانواده- کار ۰/۹۲ به دست آمده است (فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی، ۱۳۸۶). همچنین در پژوهش سروسنانه‌ی (۱۳۹۱) برای بررسی اعتبار مقیاس تعارض کار- خانواده از ضریب آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی واگرایی همزمان آن از پرسشنامه ۱۰ سوالی خودکارآمدی عمومی رجبی (۱۳۸۵) استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که آلفای کرونباخ کل مقیاس تعارض کار- خانواده ۰/۹۱ و روایی همزمان آن با پرسشنامه ۱۰ سوالی خودکارآمدی عمومی ۰/۱۳ برآورد شد که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. همچنین آلفای کرونباخ کل پرسشنامه تعارض خانواده- کار ۰/۸۲ و روایی واگرایی همزمان آن با پرسشنامه ۱۰ سوالی خودکارآمدی عمومی ۰/۲۲ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار قابل قبول این آزمون است. در پژوهش حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد.

#### ۵- پرسشنامه سرمایه روانشناختی<sup>۱</sup>

برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی (لوتانز، یوسف و اولیو ۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در چهار زیر مقیاس اعتماد به نفس/خودکارآمدی (سوالات ۱ تا ۶)، امیدواری (سوالات ۷ تا ۱۲)، تاب‌آوری (سوالات ۱۳ تا ۱۸) و خوش‌بینی (سوالات ۱۹ تا ۲۴) است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرتی ۶ درجه است (۱ = کاملاً مخالفم، ۲ = مخالفم، ۳ = تا حدی مخالفم، ۴ = تا حدی موافقم، ۵ = موافقم و ۶ = کاملاً موافقم). حد پایین نمرات ۲۴، حد متوسط ۶۰ و حد بالای نمرات ۱۲۰ می‌باشد. بدین صورت که، نمرات بالاتر از ۸۰ نشان‌دهنده سرمایه روانشناختی بالا، نمرات بین ۴۰ تا ۸۰ نشان‌دهنده سرمایه روانشناختی متوسط و نمرات بین ۲۴ تا ۴۰ نشان‌دهنده سرمایه روانشناختی پایین است. روش اجرای آزمون هم به صورت مدادی- کاغذی است که آزمودنی از بین گزینه‌های پاسخ به یک سوال، یک گزینه را انتخاب و علامت می‌زند. اساتید صاحب‌نظر، روایی محتوایی این پرسشنامه را تایید کردند و اعتبار آن را لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ۰/۹۰ و بهادری و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش زهد بابلان و کریمان‌پور (۱۳۹۶) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ این

#### 1. Psychological Capital Scale

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آمد. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، ابتدا داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌ها استخراج گردید و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های استنباطی شامل مدل معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

## یافته ها

در این پژوهش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۲۵۰ نفر از کارکنان عملیاتی اورژانس تهران نشان داد که کمترین و بیشترین فراوانی سنی به ترتیب مربوط به ۴۶ سال و بالاتر (۱۹ نفر، ۷/۶۶ درصد) و ۳۱ تا ۳۵ سال (۷۹، ۳۱/۰۴ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت کنندگان به ترتیب ۲۹/۰۴ و ۹/۳۱ بود. همچنین، کمترین و بیشترین فراوانی میزان تحصیلات به ترتیب مربوط به کارشناسی ارشد (۱۷ نفر، ۶/۸ درصد) و کارشناسی (۹۴ نفر، ۳۷/۶ درصد)، کمترین و بیشترین فراوانی وضعیت تاهل به ترتیب مربوط به متارکه (۹ نفر، ۳/۶ درصد) و متاهل (۱۲۷ نفر، ۵۰/۸ درصد) و کمترین و بیشترین فراوانی سابقه شاغل بودن به ترتیب مربوط به ۲۱ سال به بالا (۲۱ نفر، ۸/۴۰ درصد) و ۲ تا ۵ سال (۷۲ نفر، ۲۸/۸۰ درصد) بود.

پیش از اجرای آزمون، مفروضه‌های بهنجاری توزیع داده‌ها و خطی بودن رابطه متغیرها بررسی شد. در ادامه ارزیابی مقادیر کشیدگی و چولگی، اطلاعات مربوط به «فاصله مهلنوبایس (D)<sup>۱</sup>» نشان داد که توزیع داده‌های چندمتغیری نرمال است. زیرا که مقادیر کشیدگی و چولگی مربوط به نمرات فاصله مهلنوبایس به ترتیب برابر با ۰/۵۷۶ و ۰/۱۹۶- بود.

در نهایت، به منظور ارزیابی همگنی واریانس‌ها نمودار پراکندگی واریانس‌های استاندارد شده خطاها<sup>۲</sup> مورد بررسی قرار گرفت که نشان داد که مفروضه همگنی واریانس در بین داده‌های پژوهش حاضر برقرار است. تحقیق حاضر، برای بررسی خطی بودن رابطه بین متغیرها از روش ماتریس‌های نمودار پراکندگی استفاده شد که نشان داد که هیچ کدام از روابط در بین نشان‌گرها انحراف آشکار از خطی بودن را نشان نمی‌دهد. به منظور بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد که نتایج حاصل در جدول (نشان داده شده است).

---

1. Mahalanobis Distance (D)

2. Standardized Residuals

جدول ۱: ضرایب همبستگی وفاداری سازمانی، معنویت کاری، دل‌بستگی کاری، تعارض کار- خانواده، سرمایه روانشناختی

متغیرهای تحقیق	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. تعارض کار- خانواده	۲۸	۵/۲۹	-										
۲. وفاداری سازمانی	۱۲	۵/۷۹	۵۲۷**	-									
۳. معنادار بودن کار	۱۸	۵/۵۷	۵۳۳**	۰/۱۸۸	-								
۴. احساس همبستگی	۱۵	۲/۳۷	۳۴۳**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-							
۵. همسویی با ارزش‌ها	۲۵	۳/۳۶	۰/۰۱۱	۰/۱۱۲*	۰/۰۱۱	۰/۰۱۱	-						
۶. نمره کل معنویت کاری	۴۶	۴/۴۵	۵۳۳**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-					
۷. خودکارآمدی	۲۲	۵/۱۷	۳۱۲**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-				
۸. امیدواری	۲۵	۷/۵۳	۱۸۵*	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-			
۹. تاب‌آوری	۲۰	۵/۳۴	۲۱۰**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-		
۱۰. خوشبینی	۲۳	۵/۷۴	۲۹۰**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-	
۱۱. نمره کل سرمایه روانشناختی	۶۳	۶/۶۴	۴۵۲**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	-
۱۲. دل‌بستگی کاری	۷۰	۶/۱۸	۳۶۰**	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸

\* $p < 0.05$  و \*\* $p < 0.01$

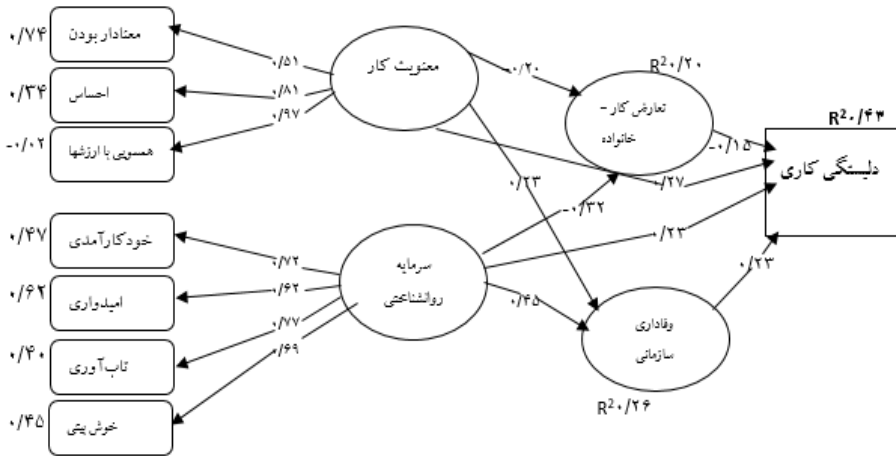
جدول ۱ نشان می‌دهد بین تعارض کار- خانواده با دل‌بستگی کاری ( $r = -0.260$ ,  $p < 0.001$ ) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین دل‌بستگی کاری با نمره کل سرمایه‌های روانشناختی ( $r = 0.351$ ,  $p < 0.001$ )، نمره کل معنویت کاری ( $r = 0.452$ ,  $p < 0.001$ )، و وفاداری سازمانی ( $r = 0.401$ ,  $p < 0.001$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین نمره کل سرمایه روانشناختی با وفاداری سازمانی ( $r = 0.381$ ,  $p < 0.001$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین نمره کل سرمایه‌های روانشناختی با تعارض کار- خانواده ( $r = -0.452$ ,  $p < 0.001$ ) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین نمره کل معنویت کاری با وفاداری سازمانی ( $r = 0.485$ )، رابطه مثبت و با تعارض کار- خانواده ( $r = -0.533$ ,  $p < 0.001$ ) رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

جهت آزمون سوال پژوهش مبنی بر اینکه "آیا تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه بین معنویت کار و سرمایه روانشناختی با دل بستگی کاری نقش واسطه‌ای دارد؟" از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. پیش از اجرای این آزمون از برقراری مفروضه‌های اساسی آن (حجم نمونه، بهنجاری توزیع داده‌ها، داده‌های پرت، آزمون کرویت و هم خطی چندگانه) اطمینان حاصل شد. برای حجم نمونه (مایرز، گامست و گوارینو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶) نمونه بالاتر از ۲۰۰ نفر را برای معادلات ساختاری مناسب دانسته‌اند که بر این اساس حجم نمونه (۲۵۰ نفر) شرط کفایت نمونه را برقرار می‌سازد. افزون بر آن شاخص کیسر- میر- اولکین<sup>۲</sup>  $0.674$  به دست آمد که بیانگر کفایت حجم نمونه است (ضریب  $0.6$  به عنوان حداقل مقدار لازم برای تحلیل در نظر گرفته می‌شود). در ادامه ارزیابی مقادیر کشیدگی و چولگی، اطلاعات مربوط به «فاصله مهلنوبایس (D)<sup>۳</sup>» نشان داد که توزیع داده‌های چندمتغیری نرمال است. زیرا که مقادیر کشیدگی و چولگی مربوط به نمرات فاصله مهلنوبایس به ترتیب برابر با  $0.576$  و  $0.196$  - بود که نشان‌دهنده عدم داده‌های پرت است. نتایج آزمون کرویت بارتلت<sup>۴</sup>  $(\chi^2 = 253/83)$  و  $p < 0.01$  نیز نشان‌دهنده برقراری مفروضه همانی نبودن ماتریس همبستگی بین ماده‌ها است. هم خطی چندگانه بین متغیرهای پژوهش (متغیرهای پیش‌بین) مفروضه دیگر مدل معادلات ساختاری است که با استفاده از عامل تورم واریانس<sup>۵</sup> (VIF) و ضریب تحمل<sup>۶</sup> مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصل از بررسی هم خطی چندگانه نشان داد، ضریب تحمل و تورم واریانس در دامنه پذیرش قرار دارند. زیرا که ضریب تحمل و تورم واریانس متغیرهای پیش‌بین به ترتیب بزرگتر از  $0.1$  و کوچکتر از  $10$  بود. بنابراین بین متغیرهای پژوهش هم خطی چندگانه وجود ندارد. با تایید برقراری مفروضه‌ها، امکان اجرای آزمون فراهم و نتایج آن معتبر است.

نتایج حاصل از اجرای مدل معادلات ساختاری برای تعیین نقش تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در ارتباط معنویت کار و سرمایه روانشناختی با دل بستگی کاری در شکل ۲ با ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب هر یک از مسیرها به نمایش در آمده است.

- 
1. Meyers, Gamest & Goarino
  2. Kaiser- Meyer- Olkin (KMO)
  3. Mahalanobis Distance (D)
  4. Bartlett's Test Of Sphericity
  5. Variance Inflation Factor
  6. Tolerance



شکل ۲. مدل نهایی آزمون شده

همان طور که در شکل ۲ مشاهده می شود، پارامترهای ضرایب مسیر در مدل ساختاری که همان ضرایب بتا در معادله‌ی رگرسیون هستند، ضرایب همبستگی بین متغیرهای مکنون و نشانگرهای (متغیرهای اندازه‌گیری شده) آن همراه با واریانس خطای نشانگرها در مدل اندازه‌گیری آمده است. بین متغیر مکنون برون‌زای معنویت کار و نشانگرهای آن، به ترتیب همبستگی ۰/۵۱، ۰/۸۱ و ۰/۹۷، بین متغیر مکنون برون‌زای سرمایه روانشناختی و نشانگرهای آن، به ترتیب همبستگی ۰/۷۲، ۰/۶۲، ۰/۷۷ و ۰/۶۹، بین متغیر مکنون درون‌زای تعارض کار-خانواده و نشانگرهای آن، به ترتیب همبستگی ۰/۶۱ و ۰/۵۲ وجود دارد.

شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل مفروض، برازش نسبتاً مطلوبی با داده‌ها دارد. شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی این پژوهش در جدول زیر آمده است:

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

NFI	RMSEA	CFI	AGFI	GFI	2χ
۰/۹۰۶	۰/۰۷۸	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۵	۲۵۳/۸۳

طبق جدول ۲ شاخص مجذور خی ۲۵۳/۸۳ و غیرمعتادار است که برازش خوبی را نشان می‌دهد. مقادیر CFI، GFI و AGFI به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۵ و ۰/۹۰ هستند؛ چون این شاخص‌ها بالاتر یا مساوی ۰/۹۰ می‌باشند، این مدل برازش مناسبی با داده‌ها دارد. همچنین، RMSEA برابر با ۰/۰۷۸ است که کمتر از ۰/۰۸ بوده و NFI نیز ۰/۹۰۶ می‌باشد، برازش خوبی را نشان می‌دهند. جهت آزمون

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

سوال پژوهش بر اساس روش بوت استرپ<sup>۱</sup> ضرایب تخمین استاندارد نشده و استاندارد شده مسیرهای مدل ارایه شده جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون (اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کلی معنویت کاری و سرمایه روانشناختی بر تعارض کار- خانواده، وفاداری سازمانی و دل بستگی کاری) که برگرفته از مدل ساختاری است در جداول ۳، ۴ منعکس شده است.

جدول ۳: ضرایب مسیر مستقیم متغیرهای پژوهش

آزمون معناداری (t)	خطای استاندارد (S.E)	پارامتر استاندارد شده ( $\beta$ )	پارامتر استاندارد نشده (b)	متغیرهای پژوهش
-۲/۰۹	۰/۰۱	-۰/۲۰	-۰/۰۱	معنویت کاری ← تعارض کار- خانواده
۳/۹۲	۰/۰۱	۰/۲۳	۰/۰۶	معنویت کاری ← وفاداری سازمانی
۲/۵۸	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۲۰	معنویت کاری ← دل بستگی کاری
-۴/۷۷	۰/۰۰۱	-۰/۳۲	-۰/۰۲	سرمایه روانشناختی ← تعارض کار- خانواده
۵/۵۷	۰/۱۶	۰/۴۵	۰/۹۲	سرمایه روانشناختی ← وفاداری سازمانی
۴/۴۳	۰/۱۱	۰/۲۳	۰/۵۲	سرمایه روانشناختی ← دل بستگی کاری
-۱/۹۸	۰/۰۳	-۰/۱۵	-۰/۰۴	تعارض کار- خانواده ← دل بستگی کاری
۴/۲۱	۰/۰۷	۰/۲۳	۰/۴۸	وفاداری سازمانی ← دل بستگی کاری

بر اساس آزمون معناداری t، مقدار t باید از ۱/۹۶ بالاتر باشد تا مسیر تایید شود. نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیرهای مدل ارائه شده در جدول ۳ نشان می‌دهد، اثر مستقیم معنویت کاری بر تعارض کار- خانواده ( $\beta = -0.20$ ,  $t = -2.09$ ,  $p < 0.05$ )، معنویت کاری بر وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.23$ ,  $t = 3.92$ ,  $p < 0.05$ ) و دل بستگی کاری ( $\beta = 0.27$ ,  $t = 2.58$ ,  $p < 0.05$ ) به صورت مثبت معنادار است.

افزون بر آن نتایج تحلیل جدول ۳ نشان داد، اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر تعارض کار- خانواده ( $\beta = -0.32$ ,  $t = -4.77$ ,  $p < 0.05$ ) به صورت منفی معنادار است و اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.45$ ,  $t = 5.57$ ,  $p < 0.05$ ) و دل بستگی کاری ( $\beta = 0.43$ ,  $t = 4.43$ ,  $p < 0.05$ )، به صورت مثبت معنادار است.

همچنین، نتایج تحلیل جدول ۳ نشان داد، اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر دل بستگی کاری ( $\beta = -0.15$ ,  $t = -1.98$ ,  $p < 0.05$ ) به صورت منفی و اثر مستقیم وفاداری سازمانی بر دل بستگی کاری ( $\beta = 0.23$ ,  $t = 4.21$ ,  $p < 0.05$ ) به صورت مثبت، معنادار است.

## 1. Bootstrap

جدول ۴: ضرایب استاندارد کل، مستقیم و غیر مستقیم در مدل

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
بر تعارض کار خانواده از معنویت کار	-۰/۲۰	-	-۰/۲۰	۰/۲۰
سرمایه‌های روانشناختی بر وفاداری سازمانی از معنویت کاری	-۰/۳۲	۰/۲۳	-۰/۳۲	۰/۲۶
سرمایه‌های روانشناختی بر دلبستگی کاری از معنویت کاری	۰/۲۷	۰/۰۸	۰/۳۵	۰/۴۳
معنویت کاری ← تعارض کار- خانواده	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۳۸	
معنویت کاری ← وفاداری سازمانی	۰/۲۳	۰/۱۵	۰/۳۸	
سرمایه روانشناختی	۰/۰۵	۰/۱۰	۰/۱۵	
سرمایه روانشناختی ← تعارض کار- خانواده	-۰/۱۵	-	-۰/۱۵	
سرمایه روانشناختی ← وفاداری سازمانی	۰/۲۳	-	۰/۲۳	

p\* و  $p < 0.05$  و  $p < 0.01$

بر اساس مسیرهای آزمون شده در مدل و نتایج جدول ۴ مشاهده می‌شود، اثر مستقیم معنویت کار بر تعارض کار- خانواده ( $\beta = -0.20$ ) و اثر مستقیم سرمایه‌های روانشناختی بر تعارض کار- خانواده ( $\beta = -0.32$ ) به صورت منفی و معنادار است و اثر مستقیم معنویت کار بر وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.23$ ) و اثر مستقیم سرمایه‌های روانشناختی بر وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.45$ ) مثبت و معنادار است. همچنین اثر مستقیم معنویت کاری ( $\beta = 0.27$ ) و سرمایه‌های روانشناختی ( $\beta = 0.23$ )، تعارض کار- خانواده ( $\beta = -0.15$ ) و وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.23$ ) بر دلبستگی کاری کارکنان اورژانس تاثیر معناداری دارد.

همچنین نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد اثر غیر مستقیم معنویت کاری بر دلبستگی کاری ( $\beta = 0.03$ ) با واسطه تعارض کار- خانواده معنادار است. همچنین، اثر غیر مستقیم معنویت کاری بر دلبستگی کاری ( $\beta = 0.05$ ) با واسطه وفاداری سازمانی و اثر غیر مستقیم معنویت کاری بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.08$ ) معنادار است. افزون بر آن، اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر دلبستگی کاری با واسطه تعارض کار- خانواده ( $\beta = 0.05$ ) و اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر دلبستگی کاری با واسطه وفاداری سازمانی ( $\beta = 0.10$ ) و اثر غیر



نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...  
مستقیم سرمایه روانشناختی بر دل‌بستگی کاری با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی و تعارض کار-  
خانواده ( $\beta = 0/15$ ) معنادار است.

همچنین، مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه برای دل‌بستگی کاری برابر با  $0/43$  و برای  
متغیرهای وفاداری سازمانی و تعارض کار- خانواده به ترتیب برابر با  $0/26$  و  $0/20$  به دست آمده است.  
این یافته بیانگر آن است که متغیرهای معنویت کاری، سرمایه‌های روانشناختی، تعارض کار و خانواده  
و وفاداری سازمانی در مجموع  $0/43$  درصد از واریانس دل‌بستگی کاری را تبیین می‌کنند. همچنین  
می‌توان گفت سرمایه روانشناختی و معنویت کار  $0/26$  از واریانس وفاداری سازمانی را تبیین می‌کند و  
معنویت کاری و سرمایه روانشناختی  $0/20$  درصد از واریانس تعارض کار و خانواده را تبیین می‌کند.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه با  
معنویت کار و سرمایه‌های روانشناختی با دل‌بستگی کاری انجام شد.

نتایج نشان داد که بین سرمایه‌های روانشناختی با دل‌بستگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود  
دارد. این نتیجه با یافته‌های (میرغفاری، ۱۳۹۸) که در پژوهش خود به این نتیجه رسید، از بین ابعاد  
سرمایه روانشناختی (امیدواری و تاب‌آوری) قابلیت پیش‌بینی متغیر دل‌بستگی کاری کارگران را  
داشتند و نیز نتایج پژوهش (پائیک و دیگران، ۲۰۱۵) که نقش میانجی دل‌بستگی کاری در تاثیر  
سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی در میان کارکنان هتل را بررسی و تایید  
کردند و نیز پژوهش (دی‌ویلیرز و استاندر،<sup>۱</sup> ۲۰۱۱) که گزارش کردند، افرادی که از نظر روانشناختی  
توانمند شده‌اند، به شغلشان دل‌بسته‌تر هستند، همسو می‌باشد. همچنین بین سرمایه‌های روانشناختی  
به صورت غیر مستقیم با واسطه‌گری وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی کاری کارکنان بخش اورژانس شهر  
تهران رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (سیزین گولتیکین و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) که نشان  
دادند، وفاداری سازمانی می‌تواند نقش میانجی در رابطه با درگیری هیجانی و دل‌بستگی کاری در  
معلمان داشته باشد و نیز پژوهش (زاناباذر و جیگیددورج،<sup>۳</sup> ۲۰۲۱) که نشان دادند، رضایت شغلی  
می‌تواند از طریق وفاداری سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر داشته باشد و باعث افزایش درگیری و  
دل‌بستگی کاری در کارکنان شود، همسو است.

در تبیین یافته‌های فوق، مبنی بر رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی بر دل‌بستگی کاری روبرتسون،  
کوپر، سارکار و کورن<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) معتقدند که تاب‌آوری شخصی و سازمانی، رشد و بهزیستی

- 
1. De Villiers & Stander
  2. Sezen-Gultekin, Bayrakçı & Limon
  3. Zanabazar & Jigjiddorj
  4. Robertson, Cooper, Sarkar & Curran

روان‌شناختی در محل کار را افزایش می‌دهد و افراد را در مقابل شرایط تنیدگی‌زای محیطی توانمند می‌کند. کارکنان بخش اورژانس به دلیل شرایط شغلی با مشکلات مختلفی از قبیل درگیر بودن با مسائلی نظیر سازه‌های خطرناک مانند تصادفات، سوختگی‌ها و سایر مشکلات روبرو هستند. بنابراین، برای این کارکنان ضروری است که در برابر موانع و مشکلات مقاوم باشند (مارینر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). افراد با تاب‌آوری بالا قادر هستند، به جای فاجعه‌سازی رویدادها از روش‌های فعال کنار آمدن استفاده کنند و برای حل مسائل خود جویای راهکار باشند و در مواقع لزوم از همکاران کمک بگیرند (سپهوند، ۱۳۹۸؛ میرغفاری، ۱۳۹۸). این خصوصیت آن‌ها را آماده می‌کند که در مقابل مشکلات سازمانی بجنگند و در مقابل هر نوع خطری هوشیار باقی بمانند. به این ترتیب، تاب‌آوری به عنوان مانعی در برابر هر نوع مقابله یا رفتار بالقوه غیر انطباقی، به عملکرد بهتر افراد در حفظ وفاداری سازمانی منجر می‌شود. از سویی، امیدواری سازه‌ای است که می‌تواند بر افزایش وفاداری سازمانی تاثیر داشته باشد. به عنوان مثال، این باور که وی می‌تواند از کار خود به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف و آرزوهای خود استفاده کند، وفاداری را افزایش خواهد داد (سربلند، ۱۳۹۸)، بنابراین، کارکنان بخش اورژانس به توانایی خود در انجام وظایف مربوط به شغل و پیدا کردن راه‌هایی جایگزین برای حل مسائل باور دارند، حتی زمانی که با مسائل کاری مواجه می‌شوند، انرژی و شور و شوق خود را از دست ندهند. داد. سطحی از خوش‌بینی و امیدواری در مورد موفقیت‌های آتی دارند و در نتیجه دلبستگی‌شان نیز به کار کاهش نمی‌یابد.

همچنین، خوش‌بینی به عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت در کارکنان باعث می‌شود تا این افراد چشم‌اندازهای مثبتی از آینده داشته باشند (عباس و راجا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) که در کنار مولفه امیدواری منجر به پذیرا شدن تغییرات سازمانی و توسعه مسیرهای جدید برای رسیدن به اهداف در کارکنان بخش اورژانس می‌گردد و بر خلق ایده‌های نوآور در سازمان توسط این افراد تاثیرگذار هستند که به آن‌ها در مسیر رسیدن به موفقیت شغلی و در نتیجه دلبستگی بالا به کار کمک می‌کند.

نتایج دیگر مطالعه نشان داد، سرمایه روان‌شناختی بر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار تاثیر منفی دارد. این نتایج با یافته‌های (پو، هو، ماو و سانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷؛ یو و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰؛ دئولینگ و برنز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷؛ گوپتا و شاهین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷؛ سربلند، ۱۳۹۸؛ طباطبایی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۶) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان به نظریه حفاظت از منابع (هابفول<sup>۷</sup>، ۱۹۸۹) اشاره کرد. مطابق با

- 
1. Marriner
  2. Abbas & Raja
  3. Pu, Hou, Ma & Sang
  4. Yu & Li
  5. Deuling & Burns
  6. Gupta & Shaheen
  7. Hobfoll

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

این دیدگاه افراد به دنبال کسب و حفظ منابع ارزشمند برای به حداقل رساندن استرس هستند و تلاش می‌کنند منابعی که به پیشبرد اهدافشان کمک می‌کند را کسب و یا حفظ کنند و هر گونه تهدید و یا از دست رفتن این منابع، استرس‌زا است. این منابع شامل اشیاء (مثل اموال)، شرایط (مثل اشتغال یا ارشدیت)، ویژگی‌های شخصی مثل (عزت نفس، تاب‌آوری، امیدواری) و انرژی (مثل توزیع عادلانه زمان، پول و دانش) می‌باشند (ریچتر، ناسویل، لیندفورس و سورکی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). منابعی از ویژگی‌های شخصی بر خلاف سایر منابع (اشیاء، شرایط و انرژی‌ها) مقاومت کلی به استرس را افزایش می‌دهد (بورنستین-برکویتس، فریشبورستین و بنجامین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). افرادی که دارای منابع شخصی هستند، قادر به انتخاب تغییر و به کار گرفتن منابع دیگر خود برای رفع شرایط استرس‌زا هستند (هابفول، ۲۰۰۲). با توجه به این که تعارض کار- خانواده، یک وضعیت استرس‌زای مزمن تلقی می‌شود (آلن، هرست، بورک و ساتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰)، انتظار می‌رود که دسترسی به منابع به فرد کمک کند تا این تعارض را به طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کند. کارمندان بخش اورژانس با سرمایه‌ی روانشناختی بالاتر، می‌توانند نقش‌های کاری و تعهدات خانوادگی خود را به نحو بهتری مدیریت کنند و خود را از تعارض در روابط کار- خانواده محافظت کنند. می‌توان گفت افراد خوش‌بین‌تر به دلیل این که استنادهای مثبتی درباره موفقیت‌های آینده دارند، هنگامی که کارشان با زندگی خانوادگی تداخل داشته باشد، این تداخل را نه به عنوان یک تهدید، بلکه به عنوان یک فرصت تلقی می‌کنند که در آینده شرایط بهتری پیدا می‌کنند (طباطبایی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین امیدواری به معنی پایداری و تغییر مسیر رسیدن به هدف و نتیجه، به کارکنان بخش اورژانس کمک می‌کند راه‌های جایگزینی را در جهت حل تعارض کار- خانواده و رسیدن به تعادل دوباره پیدا کنند. تاب‌آوری نیز به آن‌ها کمک خواهد کرد تا در برابر مسائل و مشکلات تحمل بیشتری داشته باشند و تعارض کار- خانواده حل شود و نتیجه آن افزایش بهره‌وری و شور و شوق داشتن در کار و دل‌بسته شدن به کار است.

قسمت دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت کاری با دل‌بستگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با مطالعات (ساکس، ۲۰۱۱؛ سینگ و چوپرا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶؛ وندروالت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸؛ مارگارتا، ساراگیه، زانیارتی و پارایو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱؛ عبدالهی و رزقی، ۱۳۹۵) همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت معنویت در کار با کمک به کارکنان در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی می‌تواند به زندگی کاری این افراد معنا و بهبود بخشد، نوعی پیوند و احساس هم‌بستگی عمیق با همکاران را ایجاد کند و کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادار ایجاد کند

1. Richter, Näswall, Lindfors & Sverke
2. Braunstein-Bercovitz, Frish-Burstein & Benjamin
3. Allen, Herst, Bruck & Sutton
4. Singh & Chopra
5. Vander Walt
6. Margaretha, Saragih, Zaniarti & Parayow

(غمشادزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). کارکنان بخش اورژانس که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای مقصود، اهداف یا فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائلند، تجانس بالایی بین آرمان‌ها و استانداردهایشان با آنچه در حال انجام دادن آن هستند، می‌بینند و در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند؛ به طوری که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند، در چنین شرایطی این کارمندان احساس هدفمندی، اعتماد به نفس، حس تعلق، رضایت شغلی و دلبستگی کاری خواهند داشت.

همچنین، نتایج نشان داد که بین معنویت در کار و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های پژوهش (کینجرسکی و اسپرپینک، ۲۰۰۶)، (گارگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸)، (کیم<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، (ابوباکر، ادوراد و زکریا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰)، (لامبرت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰) و (غمشادزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در مدیریت‌هایی که معنویت در کار بالاتری است، وفاداری سازمانی افراد نیز بیشتر است (غمشادزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸؛ گارگ، ۲۰۱۸)؛ زیرا معنویت در کار با ایجاد همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان بخش اورژانس با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان این باور را ایجاد می‌کند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند. سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد، بین مدیریت و کارکنان صداقت و اعتماد سازمانی وجود دارد. در چنین حالتی میزان وفاداری کارکنان این بخش افزایش می‌یابد.

از طرفی، نتایج نشان داد که بین وفاداری سازمانی و دلبستگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های مطالعات (شمس و همکاران، ۱۳۹۶؛ البدور و التاورنه، ۲۰۱۴؛ صدیق و خنک‌خان، ۱۳۹۶) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارکنان بخش اورژانس با وفاداری سازمانی و داشتن اعتقاد قوی به ارزش‌های سازمان، تلاش زیادی برای تحقق اهداف سازمان و تمایل زیاد برای ماندن در سازمان دارند و توان خود را برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت‌پذیری، هماهنگی با تغییرات، برقراری ارتباط موثر بین کارکنان و مدیریت، انجام مشتاقانه کار به کار می‌برند و در نتیجه دلبستگی کاری بیشتری را تجربه خواهند نمود.

یافته‌های بعدی تحقیق نشان می‌دهد که بین معنویت در کار و دلبستگی کاری با میانجی‌گری وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با پژوهش‌های (سیزین گولتیکین و دیگران، ۲۰۲۱؛ زانابازر و جیگیدورج، ۲۰۲۱) که به بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی با سایر متغیرهای مرتبط با محیط کار پرداختند، همسو می‌باشد. همچنین (غمشادزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸)

- 
1. Garg
  2. Kim
  3. Aboobaker, Edward & Zakkariya
  4. Lambert

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

در پژوهشی نشان دادند که معنویت کاری بر دل‌بستگی با نقش میانجی وفاداری سازمانی معنادار است که با نتایج پژوهش حاضر همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معنویت در کار از طریق تلاش برای جستجو 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 ارزش‌های سازمان، میزان وفاداری سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد (شمس و همکاران، ۱۳۹۶)؛ و وفاداری سازمانی به نوبه خود بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی اثر گذاشته و به این ترتیب میزان دل‌بستگی کاری کارکنان بخش اورژانس را بهبود می‌بخشد.

همچنین، نتایج نشان داد که بین معنویت کاری و تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد. افزون بر این، معنویت کاری به صورت غیر مستقیم با واسطه‌گری تعارض کار- خانواده با دل‌بستگی کاری رابطه دارد. یافته‌های مطالعات (ابوباکر و همکاران، ۲۰۱۹؛ اسوتای، بوآنا و اودوکیک، ۲۰۲۱ و بشلیده و همکاران، ۱۳۹۱) به صورت غیرمستقیم این یافته را تایید می‌کنند. برای تبیین این یافته باید ابتدا به درک دقیقی از معنویت کاری رسید. معنویت در کار توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (رازی، اکبری، شکیبا و مرزبان، ۱۳۹۴). معنویت در کار موجب ارتقاء تجربه تعالی و احساس ارتباط موثر و رضایت‌بخش با همکاران (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۰)، افزایش تعهد سازمانی، حس تکامل شخصی، خلاقیت، صداقت و اعتماد، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری و کاهش تمایل به ترک محیط کار می‌شود (کاراکاس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). کارمندان دارای معنویت در محیط کار، رضایت شغلی و وفاداری سازمانی بالاتر دارند (پردهان، پردهان و مازومبر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) و در نتیجه کارکنان بخش اورژانس که معنویت محیط کاری بالاتری دارند، کمتر دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند و در صورت مواجه شدن با تعارض نیز به صورت مثبت آن را برداشت کرده و از راهبردهای منطقی استفاده می‌کنند که پیامد آن افزایش جذب کار شدن و خود را وقف کار کردن است. به عنوان برخی از محدودیت‌های پژوهش، باید توجه داشت که نمونه این پژوهش تنها کارکنان عملیاتی اورژانس تهران را شامل می‌شود و بنابراین در رابطه با سایر کارکنان در بخش‌های اورژانس، بایستی در تعمیم نتایج این پژوهش محتاط بود. در این مطالعه یافته‌ها از طریق مصاحبه و پرسشنامه و به صورت خود گزارش دهی اینترنتی، توسط شخص به دست آمده و مشخص نیست نتایج حاصل از پژوهش تا چه اندازه با رفتار واقعی در

---

1. Asutay, Buana & Avdukic

2. Karakas

3. Pradhan, Pradhan & Mazumder

زندگی روزمره مرتبط است. همچنین دسترسی سخت به نیروهای عملیاتی به دلیل ماهیت شغلی از دیگر محدودیت‌هایی بوده که در این پژوهش مشاهده شده است.

با توجه به محدودیت‌های ارائه شده و با توجه به اینکه مصاحبه و اجرای پرسشنامه‌های پژوهش به صورت مجازی و اینترنتی به دلیل شیوع کرونا صورت گرفته است لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی در فرصت‌های مناسب پژوهش‌هایی از این دست در سایر کارکنان اورژانس صوت گیرد. با توجه به اینکه پژوهش به صورت همبستگی اجرا شد، لذا جهت کسب نتایج دقیق‌تر پیشنهاد می‌شود اثرات این متغیرها با استفاده از سایر روش‌ها همانند مداخلات آزمایشی مورد بررسی قرار گیرد. بسیاری از مدیران و سرپرستان و کارکنان اورژانس در بخش‌های مختلف اطلاعات کافی از پدیده دلبستگی کاری ندارند از این رو پیشنهاد می‌شود برای این گروه‌ها، کارگاه‌هایی به وسیله متخصصان حوزه روانشناسی برگزار گردد تا با آموزش‌های مرتبط با مدل این پژوهش، به دانش منسجمی دست یابند. پیشنهاد می‌شود از این مدل به منظور طراحی و برنامه‌ریزی یک الگوی مداخله‌ای روانشناختی با هدف ارتقای دلبستگی و تعهد به کار استفاده شود.

## منابع

- افتخاری صعادی، ز. و باوری، س. (۱۳۹۲). رابطه تعارض کار- خانواده و کار با اشتیاق و رضایت شغلی در کارمندان. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۸ (۲۷)، ۸۳-۹۹.
- امیران، ح. (۱۳۸۴). ارزیابی و سنجش میزان وفاداری کارکنان به سازمان. *کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت*. دوره ۶.
- بشیلده، ک.، درویشی، م. و کرایبی، ا. (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی‌گر تعارض کار خانواده در رابطه میان تعارض بین کارکنان و بارکاری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان‌های آموزشی درمانی شهر اهواز. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۱ (۱)، ۱۶-۲۶.
- بهادری خسرو شاهی، ج.، هاشمی نصرآبادی، ت. و بیرامی، م. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه عمومی شهر تبریز. *پژوهنده*، ۱۷ (۶)، ۳۱۸-۳۱۲.
- حقیقی، ا. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد کاری کارکنان در بانک سامان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- دباشی، ف.، نوری، ا.، عریضی، ح. ر. و دیباجی، س. م. (۱۳۹۵). پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان بر اساس عوامل فردی، شغلی و سازمانی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربری، ۱۷ (۲)، ۴۵-۴۵.

نقش میانجیگرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روانشناختی با ...

رازی، س.، اکبری، م.، شکیبیا، ح. و مرزبان، ش. (۱۳۹۴). رابطه‌ی معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۲ (۱)، ۱۱۸-۱۰۹.

رجبی، غ. (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی (GSE-10) در دانشجویان روان شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه آزاد مرودشت. *مجله اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۲، ۱۲۲-۱۱۱.

رستگار خالده، ا.، سیف، م. و عسگری، ن. ش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد معنویت در محیط کار با وفاداری سازمانی در معلمان دوره دوم متوسطه. مقاله ارائه شده در سومین کنفرانس روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد، بازبایی شده از لینک <https://civilica.com/doc/593688> رضایی منش، ب. و قربانی پاچی، ع. (۱۳۹۸). نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه با نقش میانجی دلبستگی کاری. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷ (۲)، ۸۸-۶۱.

زهد بابلان، ع. و کریمیان پور، غ. (۱۳۹۶). بررسی نقش واسطه خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۳ (۲)، ۷۷-۸۷.

سپهوند، ت. (۱۳۹۸). نقش معنویت محیط کاری و تاب آوری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان، *مجله روانشناسی*، ۱۹ (۲۰)، ۴۵-۶۲.

سربلنده، خ. (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه روانشناختی بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌گری توانمندسازی روانشناختی. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۲۰ (۳)، ۶۵-۷۶.

سروستانی، ی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده- کار و خودکارآمدی تعارض کار- خانواده و خانواده کار با رضایت زناشویی در پرستاران زن متاهل بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره خانواده، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.

شمس، س. ج.، فرهنگمندی، ا.، نیشابوری، ع. ا. و عباسی طلایی، ع. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیلگری وفاداری سازمانی بر رابطه بین معنویت در محیط کار و دلبستگی کاری. مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و حسابرسی پویا، تهران.

صدیق، م. و خنک‌خان، ب. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی با وفاداری کارکنان در آموزشکده فنی و حرفه‌ای پسران ساوه. *مقاله ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت*.

طباطبایی نسب، س. م.، سبک‌رو، م. و فلاحی، م. ب. (۱۳۹۶). تاثیر سرمایه‌ی روانشناختی بر دلبستگی کار با نقش میانجی تعارض کار- خانواده در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۶ (۱)، ۴۵-۶۳.

عبداللهی، م. و رزقی شیرسوار، ه. (۱۳۹۵). رابطه بین معنویت و دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران. *مجله آئینه پژوهی مدیریت*، ۲۷ (۲)، ۸۹-۱۰۱.

غمشادزهی، پ. و ناستی‌زایی، ن. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در کار و دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی. (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۲۰ (۴)، ۴۶-۵۶.

فاتحی‌زاده، م.، نقوی، ا. و سلطانی، م. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده در زنان شاغل استان اصفهان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱ (۱۳۲-۱۲۱).

فیروزبخت، ا.، بهادری، م. ک.، حسینی، س. م. و رعداآبادی، م. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی آسیب‌های شغلی کارکنان اورژانس پیش‌بیمارستانی. *مجله ارتقای بهداشت نظامی*، ۱ (۱)، ۳۲-۴۱.

میرغفاری جاهد، س. (۱۳۹۸). بررسی رابطه دل‌بستگی شغلی و سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی تهران. *مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی*، ۲ (۱)، ۴۷-۵۸.

نیک‌پور، ا.، منظری توکلی، ع. و حسینی نژاد، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان. *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، ۴ (۱۶)، ۱۷۲-۱۵۵.

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.

Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*.

Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International journal of business*, 19(2), 192-212.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.

Arqawi, S., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2018). Interactive justice as an approach to enhance organizational loyalty among faculty staff at Palestine Technical University-(Kadoorei). *Career development international journal*, 23(3), 123-130.

Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, 17, 1-20.



- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677-93.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international journal, 8*, 128-135.
- Baskeen, R. M. (2007). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bentley, M. A., Crawford, J. M., Wilkins, J. R., Fernandez, A. R., & Studnek, J. R. (2013). An assessment of depression, anxiety, and stress among nationally certified EMS professionals. *Prehospital Emergency Care, 17*(3), 330-338.
- Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., & Benjamin, B. A. (2012). The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 317-325.
- Brown, S., McHardy, J., McNabb, R., & Taylor, K. (2011). Workplace performance, worker commitment, and loyalty. *Journal of Economics & Management Strategy, 20*(3), 925-955.
- Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science, 14*(1), 244-255.
- Cha, S., & Hwang, K. (2018). The effect of customer orientation on customer loyalty and organizational loyalty mediated by ethical and discretionary responsibility. *Journal of Digital Convergence, 16*(11), 201-209.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology, 64*(1), 89-136.
- De Villiers, J. R., & Stander, M. W. (2011). Psychological empowerment, work engagement and turnover intention: The role of leader relations and role clarity in a financial institution. *Journal of Psychology in Africa, 21*(3), 405-412.
- Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences, 116*, 326-330.
- Elmqvist, C., Fridlund, B., & Ekebergh, M. (2008). More than medical treatment: the patient's first encounter with prehospital emergency care. *International Emergency Nursing, 16*(3), 185-192.
- Foo, C. P., Ahghari, M., & MacDonald, R. D. (2010). Use of geographic information systems to determine new helipad locations and improve timely response while mitigating risk of helicopter emergency medical services operations. *Prehospital Emergency Care, 14*(4), 461-468.
- Freene, Y. M., & Tiernan, J. (2009). Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. *International journal of nursing studies, 46*(12), 1557-1565.
- Ghafoor, M., Ashraf, A., Sajjad, I., & Azeem, M. (2014). Antecedents and consequences of work family conflicts. *European Journal of Business and Management, 6*(4), 153-160.
- Garg, N. (2018). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical exploration. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality, 10*(2), 8-24.

- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as mediator and work experience as moderator. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 49, 136-145.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164.
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S. H., & Lim, S. Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & organization development journal*, 27(4), 280-295.
- Lambert, E. G., & Paoline, E. A. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement: An exploratory study among jail staff. *Criminal Justice and Behavior*, 39(3), 264-286.
- Lindgreen, A. (2004). The design, implementation and monitoring of a CRM programme: a case study. *Marketing Intelligence & Planning*, 20(4), 203-215.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modelling*. Guilford publications.
- Lu, C. Q., Siu, O. L., Chen, W. Q., & Wang, H. J. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 100-109.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(6), 17.
- Margaretha, M., Saragih, S., Zaniarti, S., & Parayow, B. (2021). workplace spirituality, employee engagement, and professional commitment: a study of lecturers from Indonesian universities. *Management*, 19(2), 346-356.
- Marriner, P., Caciolli, J., Moore, K., Kaniasty, K., Moore, K. A., Howard, S., & Buchwald, P. (2014). *The relationship of attachment to resilience and their impact on perceived stress. Stress and anxiety: Applications to social and environmental threats, psychological well-being, occupational challenges and developmental psychology*. Logos Verlag.
- Meyers, L. S., Gamest, G., & Goarin, A. J. (2006) *Applied multivariate research, design and interpretation*. London: New Deih, Sage publication.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 8(3), 1-20.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family=work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 1-20.
- O'Boyle, E., & Harter, J. (2013). *State of the American workplace: Employee engagement insights for US business leaders*. Washington, DC: Gallup.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management, 50*, 9-26.
- Pradhan, S., Pradhan, R. K., & Mazumder, S. (2012). Workplace spirituality and job outcomes: a review of extant literature and agenda for future research. <https://www.academia.edu>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and
- Reeves, A., McKee, M., Basu, S., & Stuckler, D. (2014). The political economy of austerity and healthcare: Cross-national analysis of expenditure changes in 27 European nations 1995-2011. *Health policy, 115*(1), 1-8.
- Rego, A., Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management, 21*(1), 53-75
- Richter, A., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Job insecurity and work-family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged modeling. *PsyCh journal, 4*(2), 98-111.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of occupational and organizational psychology, 88*(3), 533-562.
- Robledo, M. A. (2016). Measuring and managing service quality: integrating customer expectations. *Managing Service Quality: An International Journal, 5*(9), 88-102.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology, 12*, 504-510.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of management, spirituality & religion, 8*(4), 317-340.
- Samson, S., & Nanaware, N. (2020). To study quality of work life and job Involvement of employees in Infosys with respect to pune city. *Studies in Indian Place Names (UGC Care Journal), 40*(23), 671-679
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.
- Sezen-Gultekin, G., Bayrakçı, M., & Limon, İ. (2021). The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship Between Emotional Labor and Work Engagement of Teachers. *Frontiers in Psychology, 12*, 121-130.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2016). Relationship among workplace spirituality, work engagement and grit. *IOSR Journal of Business and Management, 18*(11), 21-27.

- Teklehaimanot, H. D., & Teklehaimanot, A. (2013). Human resource development for a community-based health extension program: a case study from Ethiopia. *Human resources for health, 11*(1), 1-12.
- Vander Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 44*(0), a1457
- Word, J., & Park, S. M. (2009). Working across the divide: Job involvement in the public and nonprofit sectors. *Review of Public Personnel Administration, 29*(2), 103-133.
- Yu, M., & Li, J. (2020). Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital. *Psychology, health & medicine, 25*(1), 1-9.
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun, 9*(2), 467-482.

