

بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر تعلق کاری با واسطه‌گری سلامت سازمانی بین آموزگاران شهرستان کازرون

سمانه سی سختی، علیرضا قاسمی زاد*^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۲/۰۷

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این پژوهش بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر تعلق کاری با واسطه‌گری سلامت سازمانی بین آموزگاران شهرستان کازرون بود.

روش شناسی پژوهش: در این پژوهش با توجه به هدف و موضوع پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری ما شامل تمامی آموزگاران شهر کازرون بود که طبق آمار آموزش و پرورش شامل ۴۱۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان ۱۹۸ نفر را از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بعنوان نمونه انتخاب کردیم. ابزار این پژوهش سه پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳)، پرسشنامه تعلق کاری شافلی (۲۰۰۳) و سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) می‌باشد. که روایی صوری توسط استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفت و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه معنویت در محیط کار ۰/۷۱، پرسشنامه تعلق کاری ۰/۸۲ و سلامت سازمانی ۰/۷۰ بدست آمد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که معنویت محیط کار بر تعلق کاری با واسطه‌گری سلامت سازمانی بین آموزگاران شهرستان کازرون با ضریب بتای ۱/۶۰۱ تأثیر دارد. همچنین بین معنویت در محیط کار بر تعلق خاطر کاری و سلامت سازمانی به ترتیب با ضریب بتای ۰/۵۳۱ و ۰/۱۲۳ تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری: معنویت در محیط کار هم به‌طور مستقیم و هم با واسطه سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری معلمان اثر مثبت دارد، اما اثر غیرمستقیم آن قوی‌تر است. بنابراین تقویت سلامت سازمانی می‌تواند پیوند میان معنویت محیط کار و تعلق خاطر کاری را به شکل چشمگیری ارتقا دهد.

کلید واژه‌ها: معنویت محیط کار، تعلق کاری، سلامت سازمانی، آموزگاران

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

^۲ * گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

Alirezaghasemizad@iau.ac.ir

مقدمه

در سیستم‌های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت‌های آن‌ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش‌آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان از دیگر افراد بسیار برجسته‌تر می‌نماید چنان‌که بیشتر اوقات را دانش‌آموزان در مدرسه زیر نظر آن‌ها سپری می‌کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم‌ها هستند از این رو بسیاری از دانش‌آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل‌گیری شخصی خود را مرهون معلمان خود می‌دانند، بنابراین نقش و جایگاه معلمان در همه مقاطع تحصیلی علی‌الخصوص دوره ابتدایی بسیار مهم است و نیاز هست معلمان از لحاظ معنویت، تعلق خاطر کاری در وضعیت مناسبی باشند. در بسیاری از کشورهای پیشرفته جهان خصوصاً کشورهای غربی موضوع معنویت در کار به عنوان یک موضوع اساسی و تأثیرگذار در نوع و کیفیت رفتار انسانها در سطح جامعه و در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت سازمان و کسب و کار ظهور و بروز یافته است. دنیای غرب که طی چهارصد سال گذشته سعی در جدایی امور دنیایی و معنوی از یکدیگر داشته است اکنون بدنبال یکپارچه نمودن آنهاست و این خود حاکی از تأثیرات عمیق آن در مقولاتی همچون رفتار شهروندی سازمانی است از اواخر قرن گذشته در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده (نیشانسی^۱ و همکاران، ۲۰۲۵).

مطالعه معنویت در محیط کار پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی زندگی افراد باشد؛ زیرا کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنویشان ممکن است تقریباً به صد هزار ساعت زندگی کاری این افراد معنا و جهت بخشد و کاری لذت بخش متوازن تر و معنادارتر ایجاد کند و روح و روان آنان را پرورش دهد. معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمانها، انسانیت و اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد. (پیری و همکاران، ۱۴۰۳).

معنویت محل کار نوعی خاص از شرایط فیزیولوژیک است که در آن افراد خود را در ازای یک زندگی معنوی می‌بینند که با کار و وظایف معنادار تقویت شده در سیاق یک جامعه صورت می‌پذیرد. واحدهای کاری می‌تواند با درجه بالاتری از معنویت محل کار خصوصیت بندی کرد در جایی قرار می‌گیرند که کارکنان با محیط ارتباط دارند وقتی چنین چیزی رخ می‌دهد واحد کار نتایج عملکرد بالاتری خواهد داشت (اچمارول و

¹- Nishanthi et al

همکاران، ۲۰۲۴). معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش (توانگر و معتمدی، ۱۴۰۳).

اصول معنویت در کار شامل خلاقیت (تلاشی آگاهانه برای دیدن افکار متفاوت)، ارتباط (وسیله‌ای که افراد را ترغیب می‌کند با همدیگر کار کنند)، احترام گذاشتن (احترام به خود و دیگران که شامل احترام به محیط، خلوت شخصی افراد، نظرات متفاوت، فلسفه‌ها، جنسیت، سبک زندگی، توانایی، اعتقادات و شخصیت می‌شود)، چشم‌انداز (یعنی دیدن و ترسیم ماورای امور ظاهری)، مشارکت (شامل مسئولیت‌پذیری افراد و اعتماد به دیگران می‌شود)، انرژی (وقتی افراد احساس خلاقیت می‌کنند و می‌توانند نظرات و افکار خود را بیان کنند. انرژی شامل احترام نسبت به مدیریت و خود فرد و همسالان می‌شود؛ به عبارتی دیگر وقتی انرژی منفی است، دشمنی و تخاصم در موقعیت‌های کاری افزایش می‌یابد) و انعطاف‌پذیری (سازگاری با تغییر) می‌شود (زافر، ۲۰۲۲).

یکی از مولفه‌های که می‌تواند تحت تاثیر معنویت در محیط کار باشد تعلق کاری است. حس تعلق خاطر کاری حس است که فرد خود را جز سازمان و منافع خود را منافع سازمان می‌داند و از هیچ کوششی برای توسعه دریغ نمی‌کند. شناخت وضعیت تعلق خاطر کارکنان و تلاش برای بهبود آن برای مدیران تعیین کننده است چون نیاز سازمان امروزه به کارکنان مشتاق است. کارکنانی که با تعلق خاطر همواره ذهن، قلب و روح خود را در سازمان سرمایه گذاری می‌کنند. تعلق خاطر کاری کارکنان به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند گفته می‌شود. کارکنان دارای تعلق خاطر کاری، احساس ارتباط موثر با کارشان دارند و خود را برای به انجام رساندن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. به علاوه این دسته از کارکنان در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند (کشوری، ۱۴۰۳).

تعلق خاطر کاری برآیند دو عامل شغل و سازمان است. افرادی با ویژگی‌های مثبت گرایشی و وظیفه‌شناسی، معمولاً بیشتر به کارشان تعلق خاطر دارند و کار خود را با اشتیاق و انرژی بیشتری انجام می‌دهند، خود را وقف شغلشان کرده و ابتکار عمل دارند. کاری که افراد انجام می‌دهند آنها را مجذوب می‌کند و موجب می‌شود در کارشان اشتیاق و پافشاری بیشتری از خود نشان دهند و احساس رضایتمندی و تأمین نیازهایشان را تجربه کنند. وجود ویژگی‌هایی چون تنوع مهارت، اهمیت کار، هویت کار، استقلال و آزادی عمل و بازخورد، می‌تواند زمینه

1- Achmarul et all

2- Zafer

ایجاد تعلق خاطر را فراهم کند. همچنین رویکرد مدیریتی مناسب که محیطی مملو از اعتماد، عدالت، انصاف و... را ایجاد می‌کند، در تعلق خاطر کاری کارکنان تأثیرگذار است (دهقانی و همکاران، ۱۴۰۳).

شافلی و همکار (۲۰۰۴) تعلق خاطر شغلی را به عنوان یک وضعیت یا حالت ذهنی مثبت و شکوفایی مرتبط با کار تعریف نموده‌اند که به وسیله سه عامل نیرومندی، فداکاری، دلبستگی شکل می‌گیرد نیرومندی شامل تمایل برای صرف انرژی در کاروپایداری زمان مواجه شدن با مشکلات است. فداکاری به وسیله حس امنیت، هواخواهی و چالش مشخص می‌شود و جذب حسی کاملاً متمرکز شده و خوشحالی در کار است تعلق خاطر شغلی که بر اساس آن فرد شدیداً متعهد است، هویت خود را با شغل خود معین می‌کند، غالباً در سازمان مشارکت می‌کند و از عضویت در سازمان لذت می‌برد.

یکی دیگر از مولفه‌های که می‌تواند با معنویت محیط کاری در ارتباط باشد سلامت سازمانی است. مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (هوی و فلیدمن؛ ۲۰۲۱).

سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر عمیقی از تأثیر رفتار شغلی کارکنان در محیط سازمان داشته باشیم در سازمانهای سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند در سازمانهای سالم کارمندان با رفتاری چون پویایی گروهی، خلاقیت‌های هدفمند و نوآوری تکامل یافته و تبدیل سرمایه به سود نظر هر پژوهشی را به خود جلب می‌نماید. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذینفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد. وجود یک جو سالم در سازمان موجب آموختن شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها توسط افراد را نشان می‌دهد و از آن میتوان به عنوان ابزار قوی برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی توجه عمیق و کافی نمودن به نیروهای انسانی موجود در سازمان و

¹ -Shafli et al

² -Hoe & Fildman

تلاش برای پدید آوردن زمینه ارزشی با عنوان مدنظر است برای مدیران تلاش برای تأمین (کارمندان ما ارزشمندترین دارایی ما هستند سلامت سازمان و حفظ ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیتها و وظایفی که بر عهده دارند در اولویت قرار دارد؛ اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله یک اصل تعیین کننده اثر بخشی برای دست اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی مانند کم کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمانهای دیگر کیفیت پایین و غیره قرار می گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند غافل از اینکه مشکل جای دیگری است و راه حل آن در روش دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می تواند ما را در انتخاب و گزینش روش های مدیریتی مناسب برای اثر بخشی آن یاری کند؛ بنابراین پژوهش و مفهوم پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت های پر دامنه و گسترده سازمانها است و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۹).

سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه ای موفقیت آمیز برخورد کرده، نیروی آنها را به گونه ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص ممکن است اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد اما علائم دراز مدت در سازمان های سالم، مساعدت اثر بخشی است اگر تخصصها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمانها تأمین می شود. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره میکند یک سازمان، سالم به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده تواناییهای لازم را برای بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد حال با توجه به مطالب گفته شده این سوال مطرح است که آیا معنویت محیط کار بر تعلق کاری با واسطه گری سلامت سازمانی بین آموزگاران شهرستان کازرون تاثیر دارد؟

معنویت محیط کار بر تعلق کاری با واسطه گری سلامت سازمانی بین آموزگاران شهرستان کازرون تاثیر دارد.

تعلق کاری بر اساس معنویت محیط کار قابل پیش بینی است.
سلامت سازمانی بر اساس معنویت محیط کار قابل پیش بینی است.
تعلق کاری بر اساس سلامت سازمانی قابل پیش بینی است.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی آموزگاران شهر کازرون می‌باشد که براساس داده‌های دریافت شده از آموزش و پرورش تعداد آموزگاران این شهرستان ۴۱۰ نفر می‌باشد. برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده شد که طبق جدول ۱۹۸ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. براساس جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در این پژوهش استفاده شد. پس از گرفتن آمار واسامی آموزگاران از آموزش و پرورش برای هر آموزگار یک کد قرار دادیم و از بین این کدها ۱۹۸ نفر را بعنوان نمونه بصورت قرعه‌کشی انتخاب کردیم که این ۱۹۸ نفر نمونه آماری ما را تشکیل دادند.

پرسشنامه معنویت در محیط کار (میلیمان و همکارانش؛ ۲۰۰۳) توسط حقیقی ساخته شده است که از ۲۰ سوال در ۳ مولفه (معناداری کار، همسویی با ارزش سازمان، احساس همبستگی) تشکیل شده است که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کامل مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است و الفای کرونباخ به دست آمده بالای ۷۰ درصد می‌باشد.

همتی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی که به روی کارکنان جهاد کشاورزی گیلان بود پایایی پرسشنامه معنویت در محیط کاری را مورد بررسی قرار دادند که پایایی این پرسشنامه ۷۹٪ گزارش شد. میردادی (۱۳۹۹) پایایی پرسشنامه معنویت در محیط کار را ۷۱٪ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش برابر با ۷۱٪ می‌باشد.

پرسشنامه تعلق کاری کاین پرسشنامه توسط شافلی در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است. هدف از ساخت این پرسشنامه ارزیابی تعلق خاطر کاری می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۱۷ عبارت و ۳ بعد (سرزندگی، فداکاری، مجذوب شدن) است.

روایی پرسشنامه تعلق خاطر به صورت محتوایی در پژوهش شافلی (۲۰۰۲) مورد تایید قرار گرفت. عباسی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای روایی و پایایی پرسشنامه تعلق خاطر کاری را مورد بررسی قرار داده که ۷۵٪ به دست آمد. مای و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی پایایی پرسشنامه تعلق کاری ۸۱٪ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش برابر با ۸۲٪ می‌باشد.

پرسشنامه سلامت سازمانی دارای ۲۰ سوال بوده که توسط هوی و فیلمن در سال ۱۹۹۶ طراحی و تنظیم شده است که دارای ۴ مولفه‌ای (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی) می‌باشد که سلامت سازمانی ادارت مورد سنجش قرار می‌دهد. با تغییر نوع سازمان می‌توان از این پرسشنامه برای سایر

سازمان‌ها نیز استفاده نمود. مقیاس این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت می‌باشد که از هرگز تا همیشه طبقه بندی شده است. رضا پور میر صالح (۱۳۹۵) بررسی پایایی بازآزمایی این مقیاس با استفاده از محاسبه همبستگی نمرات در اجرای ۲ بار آزمون به فاصله زمانی یک هفته مورد آزمون قرار گرفت. همبستگی تک تک سوالات و تک تک زیر مقیاس‌ها با هم در ۲ بار اجرای آزمون معنی دار بود ($p < 0.05$). آلفای کرونباخ این آزمون در ۲۰ زیر مقیاس آن از ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ متغیر بود که از نشان از پایایی این مقیاس می‌داد. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش برابر با ۰/۷۰ می‌باشد.

یافته‌ها

در ابتدای فرآیند آماری اطلاعات شاخص‌های آماری توصیفی ارائه شده است. جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای را نشان می‌دهد.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
معنویت در محیط کار	۴۸/۳۸	۶/۱۶	۳۴	۶۵
تعلق کاری	۴۳/۴۸	۷/۶۹	۲۶	۶۸
سلامت سازمانی	۵۲/۳۴	۷/۹۲	۳۲	۶۹

میانگین نمرات برای متغیر معنویت در محیط کار ۴۸/۳۸ برای متغیر تعلق کاری ۴۳/۴۸ و برای متغیر سلامت سازمانی ۵۲/۳۴ می‌باشد که متغیر سلامت سازمانی بیشترین نمره میانگین می‌باشد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. که با توجه به Sig مشاهده شده که بالاتر از ۰/۰۵ است داده‌ها از سطح نرمالی برخوردار هستند.

جدول (۲): یافته‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار
معنویت در محیط کار	معناداری کار	۱۰/۶۷	۱/۲۱
معنویت در محیط کار	همسویی با ارزش سازمان	۱۱/۲۲	۱/۶۶
معنویت در محیط کار	احساس همبستگی	۱۲/۲۱	۱/۸۹
تعلق کاری	سرزندگی	۱۱/۲۳	۱/۶۶
تعلق کاری	فداکاری	۱۱/۴۱	۱/۶۵
تعلق کاری	مجنوب شدن	۱۳/۳۱	۲/۱۱
تعلق کاری	یگانگی نهادی	۱۱/۵۲	۱/۵۴
سلامت سازمانی	نقوذ مدیر	۱۱/۴۱	۲/۰۱

۲/۰۵	۱۱/۳۲	ملاحظه گری
۲/۱۱	۱۱/۳۶	ساخت دهی

جدول (۳): همبستگی بین متغیرهای پژوهش

مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
معداری کار	۱									
همسویی با ارزش سازمان	**۰/۶۳	-								
احساس همبستگی	**۰/۴۵	**۰/۵۱	-							
سرزندگی	**۰/۳۹	**۰/۴۱	*۰/۲۱	-						
فداکاری	**۰/۵۳	**۰/۵۱	**۰/۴۱	**۰/۵۷	-					
مجنوب شدن	**۰/۴۸	**۰/۷۴	*۰/۲۸	**۰/۶۱	**۰/۳۶	-				
یگانگی نهادی	**۰/۴۱	**۰/۵۵	*۰/۲۳	**۰/۶۹	**۰/۷۰	**۰/۴۹	-			
نقوذ مدیر	**۰/۴۹	**۰/۳۸	*۰/۲۶	**۰/۷۴	*۰/۱۲	**۰/۷۴	**۰/۶۳	-		
ملاحظه گری	**۰/۳۶	*۰/۲۶	**۰/۶۶	**۰/۴۸	**۰/۷۴	**۰/۳۹	*۰/۱۳	**۰/۵۱	-	
ساخت دهی	**۰/۶۸	**۰/۴۸	**۰/۵۹	**۰/۴۱	**۰/۶۴	*۰/۱۱	**۰/۵۱	**۰/۴۱	**۰/۱۳	-

(* $p < 0.005$), (** $p < 0.001$)

به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش که آیا معنویت محیط کار بر تعلق کاری با واسطه گری سلامت سازمانی بین آموزگاران شهرستان کازرون تاثیر دارد. از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور ابتدا مدل اندازه گیری بررسی شد و سپس مدل ساختاری یعنی رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت نتایج بررسی مدل اندازه گیری اگر چه نشان می داد که بار عاملی همه متغیرها بالاتر از 0.40 بود. با توجه به اینکه مقدار CR بالاتر از $1/96$ و مقدار p -value برای همه گویه ها کوچکتر از 0.05 بود می توان گفت مقدار بارهای عاملی برای همه متغیرها معنادار می باشد. در نتیجه مدل از نظر برازش جزئی در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

پس از بررسی و تایید مدل اندازه گیری اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها در قالب مدل ساختاری بررسی شد. بررسی اثرات اصلی نشان داد که اثر مستقیم رهبری مثبت گرا بر خلاقیت سازمانی ($p < 0.05$, $\beta = 0.26$) معنادار است همچنین اثر مستقیم رهبری مثبت گرا بر توانمندسازی روانشناختی ($p < 0.05$, $\beta = 0.34$) و اثر مستقیم توانمندسازی روان شناختی بر خلاقیت سازمانی ($p < 0.05$, $\beta = 0.67$) نیز معنادار می باشد.

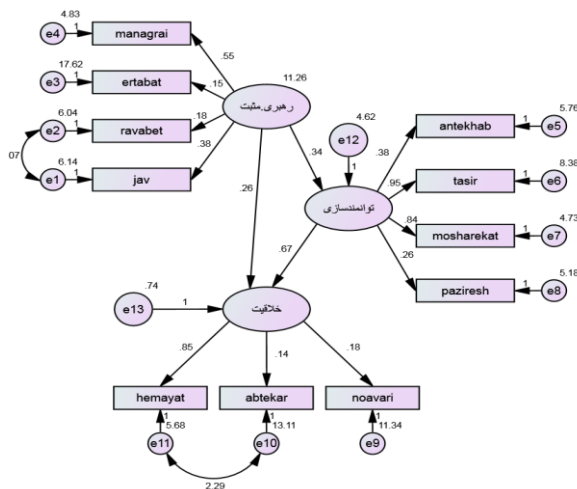
جدول (۴): برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	برآوردها	B	Cr	P
رهبری خدمتگزار	عملکرد ←	۰/۲۶	۱/۸۷	۰/۰۵
رهبری خدمتگزار	توانمندسازی ←	۰/۳۴	۲/۲۱	۰/۰۵
توانمندسازی	عملکرد معلمان ←	۰/۶۷	۴/۱۱	۰/۰۱

برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم رهبری مثبت گرا بر خلاقیت کارکنان نقش واسطه توانمند سازی روانشناختی از آزمون بوت استرپ استفاده شد. بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی ترین روش را برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم فراهم می آورد. ارزیابی معناداری این روابط را می توان به دو طریق بررسی کرد. روش اول با مراجعه به سطوح معنی داری و روش دوم با بررسی فاصله های اطمینان. در صورتی که حد بالا و پایین با فاصله اطمینان ۹۵٪ برای مسیر واسطه ای هم علامت باشد (هر دو مثبت یا هر دو منفی) باشد و یا به عبارتی مقدار صفر بین این دو حد قرار نگیرد مسیر مورد نظر معنا دار است. جدول ۱۲-۴ اثرات غیر مستقیم را برای مدل فرضی اول نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود در آزمون بوت استرپ عامل توانمند سازی معنادار شده است. یعنی در این مسیر، توانمندسازی روانشناختی در رابطه رهبری مثبت گرا و خلاقیت سازمانی واسطه ای دارد.

جدول (۵): نتایج بوت استرپ اثر غیر مستقیم

خطای برآورد	اندازه اثر	حدود بوت استرپ		اثر غیر مستقیم توانمند سازی روانشناختی در رابطه رهبری مثبت گرا با خلاقیت سازمانی
		حد بالا	حد پایین	
۰/۰۵	۰/۴۱	۰/۳۶	۰/۰۹	



شکل (۱): مدل نهایی

برازش الگوی پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی از جمله مجذور خی، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۷ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر میشود. مجذور خی معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس های مفروض و مشاهده شده را نشان میدهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه های بزرگ متورم می شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی مورد بررسی قرار میدهند (کالکوئیت، ۲۰۰۳). در این پژوهش نیز مقدار خی دو نسبی برابر ۲/۶۴ می باشد و از آنجا که کالین و کرامر (۲۰۰۱) مقدار مطلوب خی دو نسبی را ۱ تا ۳ می دانند می توان گفت خی دو نسبی در دامنه مطلوبی قرار دارد و از نظر مدل دارای برازش مناسبی است. شاخص برازش افزایشی IFI شاخص برازش توکر-لوئیس TLI شاخص برازش تطبیقی CFI شاخص برازش بنتلر - بونت NFI شاخص برازش نسبی RF نیز بالاتر از ۰/۹ و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد. شاخص برازش هنجار شده مقتصد PNFI و شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI نیز بالاتر از ۰/۶ و مناسب می باشد. از شاخص های اصلی دیگر که مورد بررسی قرار گرفت شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که برای مدلهای بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته میشود (پرسو و سالنوا و شائوفلی ۲۰۰۷). در واقع این شاخص باید از ۰/۰۵ کمتر باشد و در اینجا این شاخص برابر با ۰/۰۵ و در دامنه مطلوب هست.

جدول (۶): نتایج بررسی شاخص های برازش کلی مدل

شاخص	قبل از اصلاح	بعد از اصلاح	دامنه مطلوب	وضعیت در مدل
CMIN/DF	۳/۱۶	۱/۸۸	بین ۱ تا ۳	مورد تایید
IFI	۰/۷۸	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
TLI	۰/۷۰	۰/۹۲	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
NFI	۰/۸۸	۰/۹۲	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
CFI	۰/۷۱	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
PNFI	۰/۴۹	۰/۶۸	بزرگتر از ۰/۶	مورد تایید
PCFI	۰/۵۶	۰/۶۷	بزرگتر از ۰/۶	مورد تایید
RMSEA	۰/۰۶	۰/۰۵	کوچتر از ۰/۰۵	مورد تایید

شاخص های برازش کلی مدل اندازه گیری نیز بررسی شد که همه در سطح مطلوب بودند.

بحث و نتیجه گیری

حد پایین فاصله اطمینان برای متغیر سلامت سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین معنویت محیط کار و تعلق کاری در حد پایین (۰/۱۲۰) و حد بالای آن (۱،۴۸۱) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ است با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می گیرد، این رابطه واسطه ای معنی دار بوده و فرضیه تأیید می شود. همچنین با توجه به ضریب بتا (۱،۶۰۱) نشان می دهد که سلامت سازمانی نقش واسطه گری در میان معنویت محیط کار و تعلق کاری دارد.

در تبیین این فرضیه چنین استنباط می‌شود که سلامت سازمانی نقش واسطه‌گری در میان معنویت محیط کار و تعلق کاری دارد. برای تبیین این فرضیه می‌توان گفت زمانی که معنویت در محیط کاری با ارزشهایی سازمانی وجود داشته باشند، کارکنان کمتر احساس ناکامی و بلاتکلیفی و از روابط و همکاری بهتری برخوردارند، به همین دلیل هنگام سختی‌ها و مشکلات در مانده نمی‌شوند و به احتمال بیشتر از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند به عبارتی این کارکنان با یکدیگر همکاری و قادر هستند با حوادث و رویدادهای محیط، خود به طور عقلانی برخورد کنند و با روشن بینی و منطق با آنها روبرو شوند و در نهایت از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. علاوه بر این می‌توان گفت زمانی که معنویت در محیط کاری معنادار بودن، کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزشهایی سازمانی وجود داشته باشند، کارکنان دارای افکار مثبتی هستند که می‌تواند منجر به احساس همبستگی و همکاری در بین کارکنان شود این کارکنان به تواناییها و استعدادهای مختلف در محیط کار خود باور دارند این باور امید نسبت به آینده و موفقیت را در این افراد افزایش می‌دهد که احساس امیدواری و احساس موفقیت منجر به رضایت شغلی می‌شود با افزایش مداوم سلامت سازمانی هزینه‌های اضافی سازمان، کاهش می‌یابد. سلامت سازمانی، باعث کاهش مشکلات و ناتوانی‌های مدیریت در اداره سازمان می‌گردد و بهره‌وری را بالاتر می‌برد. در سازمان‌های سالم، برنامه‌ها و راه‌حل‌های ارائه شده برای حل مشکلات، منافع زیادی را برای مدیران و کارمندان به همراه می‌آورد که این موارد در نهایت، رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد. توجه به معلمان و عملکرد شغلی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فزاینده‌ای داشته است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در آموزش و پرورش است که برای سنجش، دانش توانایی انگیزش رفتار شغلی و عملکرد کارکنان پایه‌ریزی می‌شود. سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها و کشورهای دیگر تامین می‌کنند و تنها چیزی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی ماهر و کارآمد است که دارای عملکرد مطلوبی باشد. فقهیمی و مسعودیان (۱۴۰۴) در پژوهشی نشان دادند، که بین جو سازمانی با سلامت روان، بین جو سازمانی با تعلق خاطر کار، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعلق خاطر کاری با سلامت روان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. افسری و موحد نیا (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان داد بین معنویت در محیط کار با سلامت روان هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

معنویت در محیط کار بر تعلق کاری آموزگاران تاثیر دارد. در واقع زمانی که معنویت در محیط کاری وجود داشته باشند سازمان دارای انرژی هدف و آگاهی بیشتری خواهند بود و تناقض‌ناپی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل و کاهش می‌یابد این کارکنان دارای فکری باز و نگاه مثبتی هستند و در سازمان از

تعاملات بیشتری برخوردارند و به همکاران خود در انجام کارها کمک می‌کنند و بین کارکنان یک ارتباط و اعتماد متقابل وجود دارد که میتواند منجر به افزایش مشارکت در بین کارکنان شود. در واقع معنویت در محیط کاری می‌تواند منجر به افزایش خوش بینی و حسن نیت فردی در بین کارکنان شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش رضایت شغلی شود. همچنین زمانی که معنویت در محیط کاری وجود داشته باشند، کارکنان برای رسیدن به هدف سازمان با یکدیگر مشارکت کنند و در این سازمان تغییر و تحول امکان پذیر هست و کارکنان می‌توانند عقیده‌ها و خلاقیت‌های خود را مطرح کنند و نیز کارکنان میتوانند با یکدیگر در انجام فعالیتها همکاری کنند که میتواند منجر به افزایش تعلق خاطر کاری در کارکنان شود. اتفرد^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان داد یکی از ابعاد معنویت کار، احساس همبستگی در میان همه کارکنان و بخش‌های سازمان است که موجب می‌شود احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران به وجود آید و تعاملات بین کارکنان و ارتباطات ذهنی افزایش یابد. در این شرایط، مواردی از قبیل تحقیر یکدیگر، کنایه‌زدن به همکاران و زبردستان، ندادن اطلاعات به همکاران، شایعه‌پراکنی، رقابت بر سر پست و مقام و توهین به یکدیگر کاهش می‌یابد. هینون و ساریما^۲ (۲۰۱۹) در تحقیق خود کشور فنلاند در سال (۲۰۱۸-۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که افزایش معنویت در محیط کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی و در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره‌وری در سازمان می‌شود.

معنویت در محیط کار بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. زمانی که کارکنان از سلامت سازمانی، رعایت حقوق و منزلت انسانی، مسائل مالی و رفاهی برخوردار باشند، کارکنان به حجم کار بیشتری می‌پردازند و از کنترل بالاتری در کار برخوردارند و در نهایت از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. به عبارتی زمانی که کارکنان از سلامت سازمانی برخوردار باشند، از انعطاف پذیری بالاتری برخوردارند که میتواند منجر به افزایش پیامدهای موفقیت آمیز و وجود چالشهای موثر و در نهایت افزایش رضایت شغلی و حجم کار در بین کارکنان شود. علاوه بر این می‌توان گفت زمانی که کارکنان از احساس کند در سازمان سلامت سازمانی وجود دارد، فرد بهتر می‌تواند در موقعیت‌های دشوار و ناخوشایند کار کند و صدمه پذیری کمتری برخوردار است. این کارکنان در محیط کاری خود کارآمدتر و تواناتر هستند و از احساس مسئولیت و حل مسئله بالاتری برخوردارند و توانایی بیشتری برای جلوگیری از آسیب وارد آمدن به وسایل و تجهیزات سازمان برخوردارند به عبارتی این کارکنان دارای احساس توانایی نظارت و احساس تعلق بالاتری برخوردارند که میتواند منجر به افزایش رضایت شغلی شود. صفری^۳ (۱۴۰۰) در پژوهشی نتایج نشان دادند معنویت در محیط کار تاثیر معنادار و مثبتی بر هویت سازمانی و

^۱ Atferd

^۲ -Hinon & Sarina

سلامت سازمانی دارد مجیدی پرست و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند بین سلامت سازمانی و معنویت در محیط کار، بین سلامت سازمانی و سازگاری شغلی و بین معنویت در محیط کار و سازگاری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی بر سازگاری شغلی کارکنان داشتند.

سلامت سازمانی بر تعلق کاری آموزگاران تاثیر دارد. وقتی سلامت سازمانی بالا باشد کارکنان به نقش و وظایف خود آگاه هستند و تمایل بیشتری برای تبادل دانش و افکار خلاقانه خود دارند و از تعامل اجتماعی بالاتری برخوردارند که میتواند منجر به افزایش اعتماد در بین کارکنان و افزایش تعلق خاطر کاری شود. به عبارتی این کارکنان از روحیه کاری بالاتری برخوردارند و احساس می کنند که می توانند برای سازمان مفید باشند و تمام تلاش خود را برای رسیدن به اهداف سازمان می کنند این سازمانها می تواند منجر به انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان شود که میتواند باعث تعلق خاطر کاری کارکنان در سازمان می شود. همچنین این کارکنان بهتر می توانند با محیط خود سازگار شوند. به عبارتی اگر کارکنان معتقد باشند که سازمان به کیفیت فعالیت یا خدمات آنان اهمیت و ارزش می دهد آنها به احتمال زیاد نسبت به سازمان وابسته می شوند و در نتیجه به رفتارهایی مبادرت می ورزند که باعث افزایش سازگاری با محیط و افزایش تمایل و انگیزش و در نهایت تعلق خاطر کاری می شوند. فقهی و مسعودیان (۱۴۰۴) در پژوهشی نشان دادند که بین جو سازمانی با سلامت روان، بین جو سازمانی با تعلق خاطر کار، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین تعلق خاطر کاری با سلامت روان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. کیسمنو و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهش بیه بررسی سلامت سازمانی پرداختند که این پژوهش بر روی کارکنان دانشگاه مردکا انجام شد نتایج نشان می دهد که دفتر دانشگاه مردکا از نظر چابکی و سازگاری در رتبه بالایی قرار دارد و تأیید می کند که یک سازمان سالم، نوآور و پاسخگو است. نظریه نهادی از این حمایت می کند که سلامت سازمانی، یک محیط کاری مولد و سازگار را پرورش می دهد.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی پیشنهاد می شود به دنبال افزایش شفافیت در سازمان باشند؛ زیرا از طریق همسویی ارزش‌های فرد با سازمان به منزله یکی از ابعاد معنویت، کارکنان اعتماد بیشتری به سازمان پیدا کنند. همچنین مشاهده مدیران متعهد، سبب نمایش تعلق کاری خواهد بود و می تواند سبب ترویج این فرهنگ در سازمان شود.

1- Kismono

2- Pelaksana Pusat Kampus Merdeka/PPKM

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش مطابق با اصول اخلاق حرفه‌ای در تحقیقات علوم انسانی و اجتماعی و مبتنی بر منشور اخلاق پژوهش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است و اطلاعات بدست آمده صرفاً در جهت پژوهش بکار گرفته شده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی از سازمان‌ها یا نهادهای تأمین مالی دریافت نکرده است و تمامی هزینه‌های مربوط به انجام مطالعه توسط پژوهشگر تأمین گردیده است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است. نویسنده اظهار می‌دارد که در ارتباط با انجام این پژوهش و نگارش مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع فارسی

- افسری، زهرا و موحدنیا، فاطمه. (۱۴۰۲). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان. *فصلنامه کنکاش مدیریت و حسابداری*، دوره ۳، شماره ۳.
- اکبری، مرتضی؛ شکبیا، حجت؛ ضیائی، محمدصادق؛ مرزبان، شیرمراد و رازی، سمیرا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. *فصلنامه‌ی مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۱.
- پیری، فاطمه و نصیریان، معصومه و حبشی مقاطلو، معصومه و حسنی بالدر، فریبا. (۱۴۰۳). نقش معنویت در محیط کار در افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان. *دومین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده*، بوشهر.
- توانگرمروستی، مصطفی و معتمدی، مهدیه. (۱۴۰۳). تاثیر معنویت در محیط کار بر انگیزه خدمت عمومی با نقش میانجی بهزیستی کارکنان. *هشتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام*، تهران.
- تیموری، هادی و صفری، علی و جهانبازی گوجانی، افشین و بابااحمدی میلانی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی. *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره ۳۲، شماره ۲.
- جلیلی خسرقی، نادیا و شعرباف، محمد و دشتی، فریبا. (۱۴۰۴). بررسی تاثیر سلامت سازمانی مدرسه بر اضطراب دانش‌آموزان. *اولین همایش بین‌المللی راهبرد های تربیت معلمان پژوهنده در آموزش و پرورش*، اهواز.

حسینی، فریده، دلفی، مریم، و دستورپور، مریم. (۱۴۰۱). ارتباط بین مهارت شنود موثر، سلامت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی اهواز. *اطلاع‌رسانی پزشکی نوین*، دوره ۶، شماره ۳۶.

حقیقی، افسانه (۱۳۸۸). *بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد کاری کارکنان در بانک سامان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

دهقانی زاده، مرضیه و جلالیان، نجمه و کمائی، عباس. (۱۴۰۳). اثر قلدری در محیط کار بر تعلق خاطر کاری و بکارگماری داخلی درک شده با توجه به نقش تعدیلگر عزت نفس مبتنی بر سازمان. *اولین کنفرانس بین‌المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر*، ساری.

فقهی، الهام و مسعودیان، پریسا. (۱۴۰۴). تاثیر جو سازمانی بر سلامت روانی و تعلق خاطر کاری در مدیران مدارس ابتدایی شهر بهبهان. *اولین همایش ملی پژوهش‌های نوین در تاب‌آوری، امید به زندگی و نوآوری‌های آموزشی*، سبزوار.

کشوری، علی. (۱۴۰۳). *بررسی رابطه بین تعلق خاطر کاری و احساس مسئولیت با تعهد سازمانی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش ناحیه دو خرم‌آباد*. هشتمین همایش بین‌المللی مطالعات دینی، علوم انسانی و اخلاق زیستی در جهان اسلام، تهران.

هوشی، معصومه و احمدی، پرویز و رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۴۰۴). تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی، خودکارآمدی و معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی. شانزدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.

منابع انگلیسی

- Achmarul .F., Anwar. S, Syaiful .A. (2024). The Impact of Organizational Culture and Spiritual Leadership on Performance: Mediating Roles of Workplace Spirituality and Innovation. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(4), e07828.
- Hoe Chung H. & fildman, H. (2021). The effect of corporate social responsibility (csr) on employee motivation: a cross-national study. *Poznan university of economics review*, 13(2), 5-30.
- Kismono.G, Danarilia.V.O, Ardianto.H.A. (2024). Exploring Organizational Health to Achieve Organizational Agility. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 893-902.
- Nishanthi .B, Hariharan. C, Manivannan.B.B, Srinivasa.S, Anandhabalaji.V. (2025). Exploring workplace spirituality and its impact on organizational effectiveness: A bibliometric review and prospective research directions. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 101685.
- Zafer, J. (2022). Conceptualising Spiritual Leadership in Secular Organizational Contexts and Its Relation to Transformational, Servent and Environmental Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(7), 596-608.

The Effect of Workplace Spirituality on Work Engagement through the Mediating Role of Organizational Health among Teachers in Kazerun

Samaneh Sisakhti,¹ Alireza Ghasemizad^{2}*

Abstract

Introduction and Objective: The present study aimed to examine the impact of workplace spirituality on teachers' work engagement through the mediating role of organizational health in Kazerun.

Research Methodology: This research was conducted using a descriptive–correlational design. The statistical population comprised all teachers in Kazerun (N = 410), from which a sample of 198 participants was selected through simple random sampling based on Morgan's table. Research instruments included the Workplace Spirituality Scale developed by Milliman et al. (2003), the Work Engagement Scale by Schaufeli (2003), and the Organizational Health Questionnaire by Hoy and Feldman (1996). Content validity was confirmed by an academic supervisor, and reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficients: 0.71 for workplace spirituality, 0.82 for work engagement, and 0.70 for organizational health.

Findings: The results revealed that workplace spirituality significantly influences work engagement through the mediating role of organizational health ($\beta = 1.601$). Moreover, workplace spirituality had direct positive effects on both work engagement ($\beta = 0.531$) and organizational health ($\beta = 0.123$).

Conclusion: Workplace spirituality exerts a positive effect on teachers' work engagement both directly and indirectly via organizational health, with the indirect pathway demonstrating a stronger influence. Hence, enhancing organizational health can substantially reinforce the link between workplace spirituality and work engagement among teachers.

Keywords: Workplace spirituality, Work engagement, Organizational health, Teachers.

¹ Department of Educational Science, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

^{2*} Department of Educational Science, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.. (Corresponding author). Email: Alirezaghasemizad@iau.ac.ir