



Research Paper

Effect of Spirituality on Job Enthusiasm of Physical Education Teachers with Mediating Role of Job Virtue

Soroush Arianpour¹, Mohammadreza Khalili², Hadi Bagheri³

1. PhD student in sports management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
2. PhD student in sports management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
3. Assistant Professor of Sports Management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

Received: 25 August 2023

Accepted: 2 January 2024

Abstract

Objective: The purpose of this research was to study the effect of spirituality on job enthusiasm with the mediating role of occupational virtue of physical education teachers.

Methodology: The current examination was an applied research study for which we collected descriptive-correlational data through field investigation.

The statistical population of this research included all sports teachers in Tehran (N=1600) and 310 of them were selected as a statistical sample through simple random sampling. To collect research data, the spirituality questionnaires of Milliman et al. (2003), the organizational virtue of Cameron et al. (2004) and the job enthusiasm of Shaufeli and Bakker (2003) were used. The research data were analyzed in the descriptive part using descriptive statistics and in the inferential part by structural equation modeling.

Results: The results of the present study showed that spirituality has a positive and significant effect on job enthusiasm and job virtue. Also, job virtue has a direct and meaningful positive effect on job enthusiasm. In addition, occupational virtue had a partial mediating role in the relationship between spirituality and job enthusiasm of physical education teachers.

Conclusion: Based on the research findings, spirituality and occupational virtue are particularly important as factors affecting the job enthusiasm of sports teachers, and these two factors directly affect the job enthusiasm of teachers. Therefore, to improve the job enthusiasm of employees, especially sports teachers, educational organizations need to pay special attention to spirituality and occupational virtue in the workplace. Therefore, they should adopt programs to increase spirituality indicators and promote occupational virtue.

Keywords: Dedication, Alignment with values, Optimism, Cohesion, Physical education teacher

To cite this article:

Arianpour S, Khalili M, Bagheri H. Effect of Spirituality on Job Enthusiasm of Physical Education Teachers with mediating Role of Job Virtue. *Human Resource Management in Sport*. 2024; 11(1):191-207.
<https://doi.org/10.22044/shm.2024.13522.2575>

Corresponding Author: **Soroush Arianpour**

E-mail: arianpour_soroush@yahoo.com



Extended Abstract

Summary

The aim of the present study was to investigate the influence of spirituality on job enthusiasm with the mediating role of occupational virtue among physical education teachers. The current research was of a descriptive-correlational type, and the statistical population consisted of all physical education teachers in Tehran city, of whom 310 individuals were selected as the research sample. The findings of the study indicated that spirituality has a positive and significant effect on job enthusiasm and occupational virtue. Additionally, occupational virtue also has a direct and significant positive impact on job enthusiasm. Furthermore, occupational virtue partially mediates the relationship between spirituality and job enthusiasm among physical education teachers.

Introduction

Education is considered as one of the most important organizations in any country, and teachers as human resources and one of the main elements of the progress of this organization are known as the main element of the teaching and learning process (1). In order to retain their valuable, talented and knowledge-oriented employees, organizations should pay special attention to the important and positive component of work enthusiasm (2). Enthusiasm for work is important from the point of view that work is considered a comprehensive and effective part of well-being, which affects not only the quality of people's lives, but also their mental and physical health (3). Past researches have, to some extent, investigated the factors affecting teachers' job enthusiasm, each of these factors is of great importance in its place, but among these factors, spirituality and occupational virtue have a special place as vital elements. With spirituality, employees' desire to stay in an organization increases, also they experience positive emotions at work (4, 5); therefore, by adopting a spiritual approach, people can cultivate a positive view in the work environment (6). Also, occupational virtue is one of the new concepts in the organization that positive psychologists pay attention to (7). Occupational virtue refers to innate moral competences that lead to the improvement of social ethics through human activities (8). Therefore, the current research seeks to investigate what effect spirituality has on the job enthusiasm of physical education teachers, and the extent to which occupational virtue can play a mediating role in the relationship between spirituality and the occupational passion of physical education teachers.

Methodology and Approach

The current study was applied research and the method of data collection was descriptive-correlational, which was carried out using field method. The statistical population of the study included all physical education teachers in Tehran in the academic year 1401-1402 (N=1600), of whom 310 individuals were selected as the research sample using simple random sampling method, based on Morgan table. In the current study, the Spiritual Meaningfulness in Work Questionnaire by Milliman et al. (2003), the Job Engagement Questionnaire by Schaufeli and Bakker (2003), and the Organizational Virtue Questionnaire by Cameron et al. (2004) were used. Finally, descriptive statistics (frequency and percentage, mean and standard deviation) were used for data analysis, and for testing the research hypotheses, Structural Equation Modeling approach was employed using SPSS version 26 and PLS version 3 software.

Result and Conclusion

The descriptive results section showed that out of 310 respondents, 47.1% were male, 12.9% were under 30 years old, 3.6% were aged 31 to 40, 3.3% were aged 41 to 50, and 20.6% were 50 years old or older. Additionally, 37.7% had a master's degree and 35.2% had a bachelor's degree. 79.4% were married. Regarding work experience, 10.3% had less than 5 years of experience, 19.7% had 6 to 10 years of experience, 11.7% had 11 to 15 years of experience, 20% had 16 to 20 years of experience, 22.9% had 21 to 25 years of experience, and 10% had over 25 years of experience. Data analysis also showed a significant positive relationship between spirituality and job enthusiasm, as well as between occupational virtue and job enthusiasm. Another finding indicated a significant positive relationship between spirituality and occupational



virtue. Finally, the results suggested that occupational virtue partially mediates the relationship between spirituality and job enthusiasm among physical education teachers. Based on the research findings, it can be recommended that education authorities encourage the creation of a supportive environment for spirituality and occupational virtue in schools. This environment may include promoting ethical and spiritual values in the educational environment, providing personal and psychological development opportunities for physical education teachers, and creating a space that enhances teaching motivation and enthusiasm. Furthermore, enhancing positive relationships among managers, colleagues, and physical education teachers can help strengthen occupational virtue and consequently job enthusiasm. Ultimately, creating voluntary incentives for participation in educational activities for physical education teachers can contribute to enhancing the job enthusiasm of this valuable group of educators. In conclusion, it is recommended that other researchers conduct more comprehensive examinations of factors influencing job enthusiasm, such as school atmosphere, work environment, rewards and incentives, professional development opportunities, and other possible variables that may affect job satisfaction.

Ethical Considerations: All ethical principles have been considered in the process of conducting this research.

Funding: This research has not received any financial assistance from funding organizations.

Authors' Contributions: All the authors of this article have actively participated from the stage of research implementation to the writing of the article.

Conflicts of interest: According to the authors, there is no conflict of interest in this research.

Acknowledgements: Sincere thanks are given to the professors of sports management, physical education experts of Tehran and physical education teachers who participated and cooperated in this research, and also to all the professors who helped the authors in judging and correcting this article.

References

1. Kearney S. Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*. 2015 ;2 (1):1028713.
2. Mirheidari a, Siyadat sa, Hovida r, Abedi mr. The Relationship of Organizational Learning and Self-Efficacy to Work Engagement. *New Approaches in Educational Administration*. 2012;3 (10):139-54.
3. Rahimi H, Kazemzadeh R. Investigating the relationship between work engagement and psychological well-being and job burnout: A case study of teachers in Ardabil. *Scientific Quarterly Journal of School Psychology*. 2019 ;7 (4):71-82.
4. Anika DN, Nurhayati M. The Effect of Job Resources on Employee Engagment with Workplace Spirituality and Professional Identity as Mediation for Millennial Generation Employees of PT. Bank Muamalat Wes Jakarta Region. *European Journal of Business and Management Research*. 2021 ;6 (5):1-8.
5. Charzyńska E, Polewczyk I, Gózdź J, Kitlińska-Król M, Sitko-Dominik M. The buffering effect of spirituality at work on the mediated relationship between job demands and turnover intention among teachers. *Religions*. 2021;12 (9):781.
6. Davis EB, Worthington Jr EL, Schnitker SA. *Handbook of positive psychology, religion, and spirituality*: Springer Nature; 2023.
7. Bright DS, Cameron KS, Caza A. The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*. 2006; 64:249-69.
8. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*. 2004;47 (6):766-90.





تأثیر معنویت بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی فضیلت شغلی

سروش آریانپور^۱، محمدرضا خلیلی^۲، هادی باقری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۳

چکیده

هدف: هدف این پژوهش مطالعه تأثیر معنویت بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی فضیلت شغلی معلمان تربیت بدنی بود. **روش‌شناسی:** تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی بود که به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی شهر تهران بودند ($N=1600$) که از بین آنها ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و اشتیاق شغلی شاولفی و باکر (۲۰۰۳) استفاده شد. داده‌های پژوهش نیز در قسمت توصیفی با استفاده از آمار توصیفی و در قسمت استنباطی توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معنویت بر اشتیاق شغلی و فضیلت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین فضیلت شغلی نیز بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت مستقیم و معناداری دارد، علاوه بر این فضیلت شغلی دارای نقش میانجی جزئی در رابطه بین معنویت و اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، معنویت و فضیلت شغلی به‌عنوان عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند و این دو عامل به‌طور مستقیم بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر گذارند. از این‌رو، برای بهبود اشتیاق شغلی کارکنان، به‌ویژه معلمان تربیت بدنی، سازمان‌های آموزشی نیازمند توجه ویژه به معنویت و فضیلت شغلی در محیط کار هستند؛ بنابراین باید با اتخاذ برنامه‌هایی به افزایش شاخص‌های معنویت و ارتقاء فضیلت شغلی بپردازند.

واژه‌های کلیدی: فداکاری، همسویی با ارزش‌ها، خوش‌بینی، انسجام، معلمان تربیت بدنی.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

آریانپور سروش، خلیلی محمد رضا، باقری هادی. تأثیر معنویت بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی فضیلت شغلی. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۲؛ ۱۱(۱)، ۱۹۱-۲۰۷. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.13522.2575>

نویسنده مسئول: سروش آریانپور

E - mail : arianpour_soroush@yahoo.com



مقدمه

نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از ابزارهای مهم سازمان برای دستیابی به اهداف آن می‌باشند، زیرا نقش مهمی در اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری سازمان دارد (۱). سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری است و معلمان به‌عنوان نیروی انسانی و یکی از عناصر اصلی پیشرفت این سازمان که به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر فرایند یاددهی و یادگیری شناخته می‌شوند، می‌توانند با داشتن انگیزه، روحیه و اشتیاق اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (۲). رشد هر سازمانی در گرو داشتن نیروی انسانی متعهد، پرنرژی و دارای دل‌بستگی به شغل و وظایف مربوط است و کارکنانی که به دید اجبار به کار خود می‌نگرند، دچار فرسودگی شغلی شده و بر عملکرد سازمان تأثیر منفی می‌گذارند (۳).

یکی از عوامل انگیزشی که در ادبیات توسعه شغلی و مشاوره کم‌تر مورد تحقیق قرار گرفته است، اشتیاق به کار است (۴). اشتیاق شغلی در سال‌های اخیر به تفکرات مدیریت راه پیدا کرده و جایگزین برخی مفاهیم سنتی مثل رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شده است (۵). اشتیاق شغلی رفتار مثبت سازمانی است و در مقابل فرسودگی شغلی قرار دارد؛ به‌عبارت‌دیگر اشتیاق شغلی حالتی پایدار و مثبت نسبت به کار است (۶). سازمان‌ها برای ابقای کارمندان دانش‌محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت اشتیاق کاری توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق کاری یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می‌رود. مسئله مهم پیشروی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنان خود است. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (۷). اشتیاق به این معنی است که افراد تمایل بیشتری به درگیری در نقش شغلی دارند و این افراد کمتر درگیر امور روزمره زندگی خود هستند و بیشتر تمایل و اشتیاق به کار خود دارند (۸). اشتیاق کاری اغلب منجر به نتایج مطلوب‌تری مانند عملکرد نقش (۹) و رضایت شغلی می‌شود (۱۰). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد، بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان تأثیر می‌گذارد (۱۱).

یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان معنویت است. زندگی بدون کار بی‌معنا می‌شود، ولی کار بدون معنا هم زندگی را دچار نابودی می‌کند (۱۲). معنویت در محیط کار عبارت است از این شناخت که کارکنان یک زندگی باطنی دارند که از کار با معنا قوت گرفته و به آن قوت و نیرو می‌بخشد و این کار با معنا در اجتماع صورت می‌گیرد (۱۳). با معنویت تمایل کارکنان برای ماندن در یک سازمان افزایش می‌یابد، همچنین آنها احساسات مثبت را در محل کار تجربه می‌کنند (۱۴، ۱۵)؛ بنابراین، افراد با اتخاذ رویکرد معنوی می‌توانند دیدگاه مثبتی را در محیط کار پرورش دهند (۱۶). برنامه‌های مبتنی بر معنویت در محیط کار دارای مزایای متعددی برای کارکنان و سازمان‌ها هستند از جمله افزایش خلاقیت، سطوح بالاتر عملکرد و افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و بهبود رضایت شغلی و انگیزه درونی (۱۷). معنویت در محیط کار بر پایه ارزش‌های انسانی و اخلاقی در جهت ایجاد فرهنگ سازمانی اثربخش تلاش می‌کند (۱۸). معنویت محل کار در پی یافتن معنا در کار، ایجاد روابط قوی با همکاران و همسو کردن باورهای اصلی با ارزش‌های سازمانی است (۱۳). ابوبکر^۱ و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که معنویت محیط کار در پیش‌بینی قصد ماندن در سازمان مهم است (۱۹). ریگو^۲ و همکاران (۲۰۱۰) معتقد هستند افرادی که معنویت را در محل کار تجربه می‌کنند، احساس تعهد و وفاداری بیشتری نسبت به سازمان خود دارند (۲۰). میلیمن^۳ و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که معنویت محیط کار بر قصد ماندن کارمندان در یک سازمان تأثیر می‌گذارد. محققان سازمان‌ها و مربیان آموزشی دریافتند که معنویت در محیط کاری یک تجربه حسی عمیق بر پایه هدف الهی، انگیزه قوی در انجام رسالت است که یک ارتباط ذهنی و روحی آرامش‌بخش در افراد ایجاد می‌کند. این آرامش نشئت گرفته از تفکر معنوی فردی، می‌تواند بر سازمان تأثیر مثبتی داشته باشد و در نهایت موجب اشتیاق شغلی در فرد شود (۲۱). معلمان عنصری حیاتی در نظام آموزشی هستند و نقش حیاتی

1. Aboobaker
2. Rego
3. Milliman



در رشد دانش آموزان دارند. از این رو معلمان موظف هستند، نقش خود را به بهترین شکل انجام دهند و چنانچه معلمان در مدرسه و در محیط کاری خودشان از معنویت برخوردار نباشند، ممکن است تعهد سازمانی معلم نیز کاهش یابد (۲۲-۲۴).

در مطالعه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به نظر می‌رسد، رفتارهای مثبت‌گرا، همچون فضیلت شغلی می‌تواند از جمله عوامل تأثیرگذار باشد. اصطلاح فضیلت‌گرایی در کار و سازمان توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند و معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند (۲۵). همان‌طور که عنوان شد، فضیلت از جمله مفاهیم جدید در سازمان است که روانشناسان مثبت‌نگر به آن توجه دارند (۲۶). فردریکسون^۱ (۲۰۰۳) بیان می‌کند، اشخاصی که در سازمان‌های فضیلت‌محور کار می‌کنند، شاهد تبادلات مناسب در فضای شغلی می‌باشند و هیجان‌های مثبت و بهتری را تجربه می‌نمایند (۲۷). فضیلت سازمانی به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی به بهبود اخلاق اجتماعی منجر می‌شود (۲۸). از دیدگاه محققان فضیلت‌مندی به معلمان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل می‌دهد. قرار گرفتن در معرض فضیلت شغلی موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنان در جهت کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (۲۹). فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است؛ بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که موجب ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند به فضیلت سازمانی منجر شود (۲۰). امروزه سازمان‌ها نیز گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و با تأکید بر فضائل کوشیده‌اند تا خلأهای اخلاقی و عاطفی کارکنان را مرتفع کنند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی مشاهده می‌شود که مفهوم سازمان‌های فضیلت‌گرا را به ذهن متبادر می‌کند. فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در سال‌های اخیر در علوم سازمانی به آن توجه شده است و به آن دسته از زمینه‌های سازمانی اشاره دارد که در آن فضائل (از جمله انسانیت، درستی، اعتماد) هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد توجه، حمایت، پرورش، انتشار و حفظ قرار می‌گیرد (۲۸).

تحقیقات گذشته نشان داده‌اند که ارتباطات متعددی بین فضیلت سازمانی، اشتیاق شغلی و معنویت وجود دارد. تحقیق حیدری فرد و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده است که بین فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان با اشتیاق شغلی مرتبطی وجود دارد (۳۰). دوجی و باقرپور (۲۰۲۱) در پژوهشی دریافته‌اند که ارتباط مثبت و معناداری بین ارزش‌های معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و اثرگذاری معنوی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی وجود دارد؛ همچنین، مشارکت شغلی، پایبندی به ارزش‌های کاری، وابستگی سازمانی و وابستگی حرفه‌ای نیز با فضیلت‌گرایی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد (۳۱). ترکیان و کریمی (۲۰۱۹) در تحقیق خود نشان داده‌اند که ارتباط مثبت و معناداری بین فضیلت و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان دوره متوسطه دوم وجود دارد (۳۲). شیروانی و اسمعیلی (۲۰۱۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان، فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری اثر مستقیم و معنادار وجود دارد (۳۳). نتایج تحقیق سلطانی و همکاران (۲۰۱۶) نشان داده است که معنویت محیط کاری و ابعاد آن تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی دارد (۳۴). مقدم حسینی^۲ (۲۰۲۳) در پژوهش خود دریافت که بین هوش معنوی، معنویت در کار و هوش سازمانی با عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج تحقیقات، ارتقای هوش معنوی و سازمانی در مدیران و همچنین ارتقای معنویت در مدارس می‌تواند عملکرد مدیران را بهبود بخشد (۳۵). پل و جنا^۳ (۲۰۲۲) در تحقیقی نشان دادند که رابطه مثبتی بین معنویت محیط کار و رفاه حرفه‌ای معلمان بود. علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی مثبت تا حدی رابطه بین

1. Frederickson
2. Moghaddam Hosseini
3. Paul and Jena

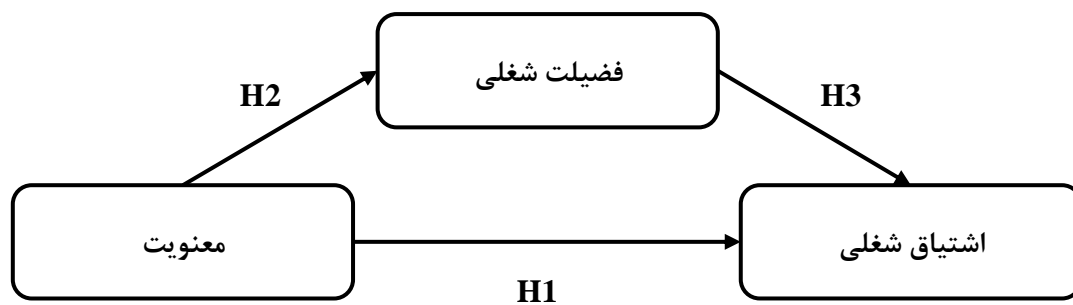


این دو سازه را میانجی‌گری می‌کند (۳۶). جنا^۱ (۲۰۲۲) در تحقیق خود عنوان نمود معنویت محیط کار به‌طور مثبت با عملکرد کارکنان مرتبط است. رفتار شهروندی سازمانی با معنویت محیط کار و عملکرد کارکنان ارتباط مثبت دارد. تحلیل میانجی‌گری نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی به‌طور قابل‌توجهی رابطه معنویت محیط کار و عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد (۳۷). پاتانویت^۲ (۲۰۲۱) عنوان نمود که نتایج تحقیق به‌طور قابل‌توجهی از تأثیر مثبت معنویت محیط کار بر تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل حمایت می‌کند؛ همچنین نتایج حاکی از تأثیر مثبت هوش معنوی بر تناسب فرد با شغل بود (۳۸). تحقیق ماهیپالان و شینا^۳ (۲۰۱۹) نشان داده است که بین معنویت و بهزیستی روان‌شناختی ارتباط مثبتی وجود دارد، درحالی‌که بین معنویت و استرس‌های شغلی ارتباط معکوس وجود دارد (۳۹). تحقیق ابوبکر^۴ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داده است که معنویت در محل کار منجر به افزایش رفاه کارکنان و تمایل به ماندن می‌شود (۱۹).

تحقیقات متعددی در گذشته به بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان پرداخته‌اند که هر یک از این عوامل در جای خود از اهمیت بالایی برخوردار هستند. در میان این عوامل، معنویت و فضیلت شغلی به‌عنوان عناصر حیاتی، جایگاه ویژه‌ای دارند. معنویت شغلی به ارتباط عمیق و هدفمند معلم با کار خود اشاره دارد، همچنین فضیلت شغلی بر ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای در آموزش و پرورش تأکید می‌کند. هر دوی این عوامل می‌توانند بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان تأثیر قابل‌توجهی داشته باشند. در این پژوهش، تأکید بر اهمیت درک عمیق‌تر از روابط میان معنویت، فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی در معلمان تربیت‌بدنی شده است. اگرچه تحقیقات گذشته اغلب این متغیرها را به‌صورت مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند، این مطالعه نیز نشان می‌دهد که بررسی هم‌زمان این متغیرها و ارزیابی تأثیرات متقابل آن‌ها بر اشتیاق شغلی می‌تواند به بهبود فضای کاری معلمان تربیت‌بدنی کمک کند. با توجه به کمبود مطالعات جامع در این زمینه و نیاز به فهم دقیق‌تر عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی، این تحقیق به بررسی تأثیر معنویت بر اشتیاق شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی فضیلت شغلی می‌پردازد. هدف این مطالعه شناخت بهتر و عمیق‌تر چگونگی تأثیرگذاری این عوامل بر اشتیاق و انگیزه شغلی معلمان است، به‌ویژه در حوزه تربیت‌بدنی که دارای ویژگی‌ها و چالش‌های منحصر به فرد خود است. بررسی این متغیرها به‌صورت هم‌زمان و در یک چارچوب مشترک به درک بهتر تداخل و تأثیرات متقابل آن‌ها کمک می‌کند. این رویکرد می‌تواند به توسعه استراتژی‌های مؤثر برای افزایش اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی و بهبود کیفیت آموزشی کمک کند. نتایج این تحقیق برای مدیران آموزشی، سیاست‌گذاران و معلمان تربیت‌بدنی مفید خواهد بود، زیرا به آن‌ها در فهم بهتر نیازها و انگیزه‌های خود و همکارانشان کمک می‌کند و در نتیجه، به ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش در حوزه تربیت‌بدنی کمک می‌کند؛ همچنین نتایج این پژوهش ممکن است، به پشتیبانی از سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی و پرورشی در زمینه ورزش و تربیت‌بدنی کمک کند و به‌طور مستقیم در ارتقاء کیفیت آموزش تربیت‌بدنی و بهبود محیط کار معلمان تربیت‌بدنی تأثیرگذار باشد. با توجه به موارد مطرح شده در تحقیق حاضر پژوهشگران به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که معنویت چه تأثیری بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی دارد؟ و فضیلت شغلی تا چه اندازه در ارتباط بین معنویت و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند نقش میانجی را ایفا کند؟ بر این اساس، الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.

1. Jena
2. Pattanawit
3. Mahipalan and Sheena
4. Aboobaker





شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش
Figure 1. Conceptual framework of research

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که ۱۶۰۰ نفر جامعه آماری تحقیق را تشکیل می‌دادند و از بین آنها بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. پس از مشخص شدن حجم نمونه تحقیق، تعداد ۳۴۱ پرسش‌نامه در بین جامعه آماری توزیع که پس حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش، تجزیه و تحلیل روی ۳۱۰ پرسش‌نامه صورت پذیرفت. با توجه به اهداف پژوهش، از سه پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد که شامل پرسش‌نامه‌های معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) دارای ۲۰ سؤال و ۳ مؤلفه معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان، پرسش‌نامه اشتیاق شغلی شاولفی و بکر (۲۰۰۳) دارای ۱۷ سؤال و ۳ مؤلفه جذاب، فداکاری، نیرومندی و پرسش‌نامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) دارای ۱۵ سؤال و ۵ مؤلفه خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش بود. قابل ذکر است که نمره‌گذاری تمامی پرسش‌نامه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. پس از انتخاب پرسش‌نامه‌ها جهت تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه‌های تحقیق توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی، کارشناسان تربیت بدنی آموزش و پرورش مناطق شهر تهران و معلمان تربیت بدنی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت؛ همچنین میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی توسط ۳۰ نفر و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به اینکه ضریب آلفا برای متغیرهای معنویت، فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی به ترتیب ۰/۸۳۷، ۰/۷۳۳ و ۰/۸۸۳ به دست آمد، پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و برای بررسی فرضیات تحقیق نیز از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و PLS نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱، اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهش شامل جنسیت، سن، تحصیلات، تاهل و سابقه کاری آورده شده است. بررسی وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها نشان داد، از ۳۱۰ نفر نمونه آماری پژوهش، ۴۷/۱ درصد پاسخ‌دهندگان مرد بودند، ۱۲/۹ درصد دارای سن زیر ۳۰ سال، ۳۶/۱ دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۰/۳ درصد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۰/۶ درصد دارای سن ۵۰ سال به بالا بودند. ۳۷/۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳۵/۲ درصد دارای تحصیلات کارشناسی بودند. ۷۹/۴ درصد متأهل بودند و در نهایت بر اساس سابقه کاری ۱۰/۳ درصد دارای سابقه کاری زیر ۵ سال، ۱۹/۷ دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال، ۱۷/۱ درصد دارای سابقه

کاری ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۰ درصد دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۲/۹ درصد دارای سابقه کاری ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۰ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۵ سال بودند (جدول ۱).

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهش

Table 1. Demographic information of the research

درصد فراوانی	فراوانی		
۴۷/۱	۱۴۶	مرد	جنسیت
۵۲/۹	۱۶۴	زن	
۱۲/۹	۴۰	زیر ۳۰ سال	سن
۳۶/۱	۱۱۲	۳۱ تا ۴۰ سال	
۳۰/۳	۹۴	۴۱ تا ۵۰ سال	
۲۰/۶	۶۴	بالای ۵۰ سال	
۱۳/۵	۴۲	کاردانی	تحصیلات
۳۵/۲	۱۰۹	کارشناسی	
۳۷/۷	۱۱۷	کارشناسی ارشد	
۱۳/۵	۴۲	دکتری	
۲۰/۶	۶۴	مجرد	تأهل
۷۹/۴	۲۴۶	متأهل	
۱۰/۳	۳۲	زیر ۵ سال	سابقه کاری
۱۹/۷	۶۱	۶ تا ۱۰ سال	
۱۷/۱	۵۳	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۰	۶۲	۱۶ تا ۲۰ سال	
۲۲/۹	۷۱	۲۱ تا ۲۵ سال	
۱۰	۳۱	بالای ۲۵ سال	

در بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی و روایی استفاده شد. برای سنجش پایایی مدل به بررسی سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و برای روایی مدل به بررسی دو معیار روایی همگرا و واگرا پرداخته شد. ملاک برای مناسب بودن بارهای عاملی، حداقل ۰/۷ است. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بودند، بر اساس خروجی جدول ۲ می‌توان گفت، مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای بررسی روایی همگرا مدل باید میانگین واریانس استخراج‌شده از ۰/۵ بزرگتر باشد. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی شرایط روایی همگرا برقرار است، در نتیجه روایی همگرا برای مدل اندازه‌گیری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج پایایی و روایی مدل پژوهش

Table 2. Results of reliability and validity of the research model

متغیر	گویه ها	بار عاملی	مقدار تی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
معنویت	معدنادر بودن کار	۰/۹۰	۶۸/۳۷	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۸۰
	احساس همبستگی	۰/۸۹	۵۱/۱۰			
	همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۸۸	۸۳/۴۵			
فضیلت شغلی	خوش‌بینی	۰/۸۲	۳۶/۴۲	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۷۱
	اعتماد	۰/۸۲	۳۳/۲۸			
	همدردی	۰/۸۳	۳۳/۶۷			
	انسجام	۰/۸۹	۵۷/۸۱			
	بخشش	۰/۸۵	۴۶/۳۸			
اشتیاق شغلی	جذب	۰/۹۶	۱۳۰/۶۷	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۳
	فداکاری	۰/۹۶	۲۱۷/۸۸			
	نیرومندی	۰/۹۶	۱۹۲/۸۳			

برای بررسی روایی واگرا نیز از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شد. بر اساس این روش روایی واگرا در صورتی تأیید می‌شود که میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیش از همبستگی بین سازه‌ها باشد، همان‌گونه که در جدول ۳ مشخص است، نتایج حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها است. با تأیید روایی همگرا و واگرا، روایی کلی مدل اندازه‌گیری نیز مورد قبول واقع گردید.

جدول ۳. نتایج آزمون روایی واگرا

Table 3. The results of the divergent validity test

متغیر	معنویت	فضیلت شغلی	اشتیاق شغلی
معنویت	۰/۸۹	۰/۴۹	۰/۸۹
فضیلت شغلی	۰/۸۴	۰/۶۶	۰/۶۶
اشتیاق شغلی	۰/۸۶	۰/۹۶	۰/۹۶

برای بررسی مدل ساختاری از مقادیر تی و معیارهای ضریب تعیین^۱، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده^۲ و برای بررسی کیفیت مدل از شاخص ارتباط پیش بین^۳ استفاده شد. معیار بعدی که مورد بررسی قرار می‌گیرد، ضریب تعیین است که برای متغیرهای مکنون درون‌زا محاسبه می‌شوند. ضریب تعیین معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا دارد. در این پژوهش ضریب تعیین اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیر وابسته اصلی ۰/۵۸۱ شده است که نشان می‌دهد، ۵۸ درصد تغییرات متغیر اشتیاق شغلی بر اساس متغیرهای معنویت و فضیلت شغلی است که این تغییرات در حد قوی است. برای اینکه مشخص شود چقدر از مقدار ضریب تعیین مربوط به کدام متغیرهای مستقل است از معیار اندازه اثر^۴ استفاده شد. نتایج نشان داد، اندازه اثر متغیرهای معنویت و فضیلت شغلی به ترتیب برابر یا ۰/۳۳۰ و ۰/۳۶۵ است. مقدار ضریب تعیین مربوط برای متغیر فضیلت شغلی نیز برابر با ۰/۲۴۹ است که نشان می‌دهد، ۲۵ درصد از تغییرات متغیر فضیلت شغلی مربوط به متغیر معنویت است که این تغییرات نیز در حد متوسط است (جدول ۴).

شاخص بعدی مورد استفاده جهت بررسی مدل ساختاری در تحقیق حاضر، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده که مقدار آن بین ۰ تا ۱ تغییر می‌کند، در پژوهش حاضر مقدار این شاخص ۰/۰۶۶ محاسبه شد که با توجه به این‌که این مقدار از ۰/۱ کمتر است نشان از

1. R-squared

2. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

3. Q2

4. F-square



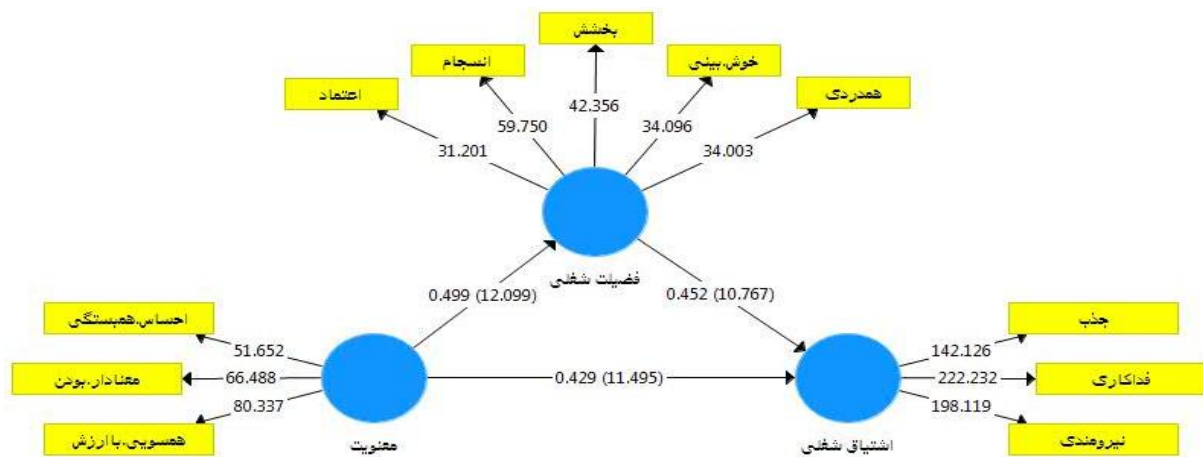
برازش مطلوب مدل ساختاری دارد، همچنین برای بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص Q^2 استفاده شد. این شاخص قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند و با سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ مقایسه می‌شود، در پژوهش حاضر مقدار این شاخص برای متغیرهای درون‌زا اشتیاق شغلی و فضیلت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۵۱۳ و ۰/۱۶۶ شده است که نشان می‌دهد، پیش‌بینی رفتار متغیر درون‌زا اشتیاق شغلی در سطح قوی و برای متغیر درون‌زا فضیلت شغلی در سطح متوسط قرار دارد (جدول ۴).

در نهایت آخرین معیاری که مورد بررسی قرار می‌گیرد، شاخص نکویی برازش^۱ است که برازش مدل کلی را مورد بررسی قرار می‌دهد، مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. شاخص نکویی برازش عددی بین صفر و یک است، سه مقدار برای ارزیابی شاخص نکویی برازش در نظر گرفته شده است، اگر این مقدار بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ باشد ضعیف است، اگر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ باشد متوسط و در نهایت اگر مقدار شاخص نکویی برازش بیشتر از ۰/۳۶ باشد، قوی خواهد بود. هر چه مقدار شاخص نکویی برازش به عدد یک نزدیک باشد، بیانگر مناسب‌تر بودن مدل است. در تحقیق حاضر مقدار شاخص نکویی برازش، معادل ۰/۵۸۳ به دست آمد که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق دارد (جدول ۴).

جدول ۴. معیارهای برازش مدل

Table 4. Model fit criteria

متغیر	ضریب تعیین (R^2)	ضریب پیش‌بینی (Q^2)	ریشه میانگین مربعات باقیمانده (SRMR)	شاخص نکویی برازش (GOF)
اشتیاق شغلی	۰/۵۸۱	۰/۵۱۳	۰/۰۶۶	۰/۵۸۳
فضیلت شغلی	۰/۲۴۹	۰/۱۶۶		



شکل ۲. مدل نهایی با ضرایب مسیر و معناداری پژوهش

Figure 2. Final model with path coefficients and t-values

پس از بررسی فرضیات پژوهش و همان‌گونه که در جدول ۵ نیز مشاهده می‌شود، رابطه مثبت و معناداری بین معنویت و اشتیاق شغلی وجود دارد، همچنین بین فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری مشاهده گردید. بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت و فضیلت شغلی وجود دارد (شکل ۲).

جدول ۵. نتایج فرضیات پژوهش

Table 5. Results of research hypotheses

نتیجه آزمون	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه	
تأیید فرضیه	۱۱/۷۲۸	۰/۴۲۹	معنویت -> اشتیاق شغلی	مستقیم
تأیید فرضیه	۱۱/۸۷۱	۰/۴۹۹	معنویت -> فضیلت شغلی	
تأیید فرضیه	۱۰/۹۰۴	۰/۴۵۲	فضیلت شغلی -> اشتیاق شغلی	
تأیید فرضیه	۸/۹۵۱	۰/۲۲۵	معنویت -> فضیلت شغلی -> اشتیاق شغلی	میانجی

در نهایت به منظور بررسی و تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق میانجی از معیاری به نام شمول واریانس^۱ استفاده شده است که این معیار مقداری بین ۰ تا ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد، در واقع این مقدار اثر غیرمستقیم به اثر کل را می‌سنجد. مقدار تأثیر متغیر میانجی با استفاده از فرمول شمول واریانس ۰/۳۴۵ به دست آمد و با توجه به مقدار تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته که برابر با ۰/۴۲۹ بود، می‌توان گفت که مقدار تأثیر مستقیم بیشتر از تأثیر غیرمستقیم است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر معنویت در اشتیاق شغلی با نقش میانجی فضیلت شغلی معلمان تربیت بدنی بود. نتایج پژوهش نشان داد که معنویت بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیرگذار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های سلطانی و همکاران (۲۰۱۶)، میرزایی و همکاران (۲۰۱۴)، ملایی و همکاران (۲۰۱۴)، ماهیپالان و شینا^۲ (۲۰۱۹) و ابوبکر و همکاران (۲۰۱۹) در یک راستا بود. یکی از مسائل مهم و جذاب در روانشناسی سازمانی، اشتیاق شغلی است که متأثر از عوامل مختلفی است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. با توجه به نتایج این فرضیه، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که ارتباط معنویت با اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیرات گسترده‌تری نیز دارد. یکی از جوانب مهم این ارتباط، تأثیر مثبت آن بر روی رفاه روانی معلمان است. افرادی که ارتباط معنوی با شغل خود را تجربه می‌کنند، احتمالاً در مواجهه با فشارها و استرس‌های شغلی کمتر احساس ضعف می‌کنند و در نتیجه، سطح رضایت و خشنودی خود را افزایش می‌دهند. بسکار و ایندراودی^۳ (۲۰۲۱) دریافتند که معنویت محیط کار با نگرش مثبت شغلی مرتبط است بر همین اساس می‌توان نتیجه گرفت که هرچه محیط کار، معنویت بیشتری داشته باشد و کارکنان این مهم را بیشتر حس کنند نگرش مثبتی نسبت به شغل خود پیدا می‌کنند و رضایت و اشتیاق شغلی بیشتری را برای حفظ شغل خود دارند (۴۰). معنویت می‌تواند به‌عنوان یک عامل مؤثر در افزایش تعهد معلمان به حرفه خود عنوان شود. زمانی که معلمان تربیت بدنی احساس می‌کنند که ارتباط معنوی با شغلشان دارند، احتمالاً تعهد بیشتری به ارائه خدمات با کیفیت و توسعه حرفه‌ای خود نشان می‌دهند؛ همچنین، ارتباط معنوی معلمان تربیت بدنی می‌تواند به تقویت ارتباطات آموزشی با دانش‌آموزان کمک کند. این ارتباطات ممکن است، باعث افزایش انگیزه و علاقه دانش‌آموزان به فعالیت‌های ورزشی شود و در نتیجه، بهبود عملکرد تحصیلی و روان‌شناختی آنها را به همراه داشته باشد؛ همچنین، ایجاد ارتباطات معنوی با همکاران می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ انگیزشی در محیط کار کمک کند. تبادل تجارب و ایده‌ها با همکاران، افراد را به یادگیری مداوم و به‌روزرسانی دانش خود تشویق می‌کند و این امر می‌تواند به افزایش اشتیاق شغلی و توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی کمک کند. در نهایت، معنویت می‌تواند به‌عنوان یک پایه قوی در راستای بهبود شرایط کاری و ارتقاء کیفیت خدمات آموزشی در زمینه ورزش مطرح شود. به وضوح است که تأثیرات مثبت این ارتباط بر روی اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی، ارتقاء بهره‌وری و ارتقاء سطح کارایی و توسعه حرفه‌ای آنان را تسهیل می‌کند.

1. Variance Accounted For
2. Mahipalan M and S S
3. Baskar and Indradevi



علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که معنویت بر فضیلت شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیرگذار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دوجی و باقر پور (۲۰۲۱) و ترکیان و کریمی (۲۰۱۹) هم‌راستا بود. مفهوم معنویت در ارتباط با فضیلت شغلی معلمان تربیت بدنی، نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری و تقویت ارتباطات میان این دو مفهوم دارد. معنویت به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی، عوامل مختلفی را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد که یکی از این عوامل می‌تواند فضیلت شغلی باشد. معنویت می‌تواند به‌عنوان یک جنبه اساسی از شغل معلمان تربیت بدنی به حساب آید. ابعاد معنوی شغل معلمان تربیت بدنی شامل احساس رضایت و خشنودی از انجام وظایف شغلی، درک عمیق از ارزش‌های انسانی و اجتماعی و ایفای نقش به‌عنوان الگویی با ارزش‌های انسانی است. معلمان تربیت بدنی، در انجام وظایف و مسئولیت‌های خود، می‌توانند با ارتباط برقرار کردن با ارزش‌ها و اصول معنوی، احساس رضایت و خشنودی داشته باشند. این ارتباط معنوی می‌تواند از طریق خدمت به دانش‌آموزان به‌عنوان الگویی با ارزش‌های انسانی و اخلاقی، به رشد و تربیت نسل جوان کمک کند. ایجاد ارتباط معنوی و صمیمی با دانش‌آموزان نه تنها ارتباطات مثبتی بین معلمان و دانش‌آموزان ایجاد می‌کند، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک وسیله مؤثر برای ترویج ارزش‌ها و فرهنگ ورزشی در جامعه عمل کند. احترام به حقوق و منافع دانش‌آموزان و همکاران، نیز به‌عنوان یک عنصر اساسی از فضیلت شغلی معلمان تربیت بدنی طرح شده است. این نکته نشان‌دهنده نیاز به تأکید بر اصول اخلاقی و ارتقاء ارزش‌های شغلی در تصمیم‌گیری‌های معلمان تربیت بدنی در مواجهه با محدودیت‌ها و مسائل مختلف است. همچنین، معلمان تربیت بدنی در مواجهه با محدودیت‌ها و مسائلی که نیازمند تصمیم‌گیری معنوی است، می‌توانند از ارزش‌های شغلی و اجتماعی خود بهره‌برداری کنند تا تصمیم‌هایی بهتر و هماهنگ‌تر اتخاذ کنند. این تصمیم‌ها ممکن است تأثیرات مثبتی بر رضایت شغلی و ارتقاء کیفیت محیط کاری داشته باشند. در نهایت، معنویت در فضیلت شغلی معلمان تربیت بدنی نه تنها اثرات مثبتی بر رضایت شغلی و عملکرد آنها دارد، بلکه ممکن است تأثیرات مثبت خود را به دانش‌آموزان و جامعه نیز منتقل کند و در نتیجه به ارتقاء روحیه و انگیزه عمومی کمک کند. این نتایج می‌توانند به‌عنوان ابزاری مؤثر در توسعه سیاست‌ها و برنامه‌های آموزش و پرورش در حوزه ورزش و تربیت بدنی بهره‌مند باشند و به‌عنوان یک پایه مفهومی برای ترویج فرهنگ و ارزش‌های معنوی در زمینه ورزش معرفی شوند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که فضیلت شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیرگذار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های حیدری فرد و همکاران (۲۰۲۲) و ترکیان و کریمی (۲۰۱۹) در یک راستا بود. بر همین اساس ونستروم^۱ و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کند که اشتیاق شغلی معلمان با ارتباط با دانش‌آموزان افزایش پیدا می‌کند که نشان‌دهنده تأثیر مثبت فضیلت شغلی است. تعاملات مثبت، حمایت گروهی و همکاری با یکدیگر می‌تواند به معلمان کمک کند تا در کارهای روزمره خود موفق شوند و اشتیاق خود را حفظ کنند. با توجه به نتایج این مطالعه، مدیران مدارس نقش محوری در افزایش اشتیاق معلمان دارند (۴۱). فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی نه تنها در زمینه تدریس ورزش به دانش‌آموزان تأثیرگذار هستند، بلکه در تربیت نسل جوان نقش بسیار مهمی دارند. معلمان تربیت بدنی با داشتن فضیلت شغلی می‌توانند مدلی الهام‌بخش برای دانش‌آموزان خود باشند. این فضیلت به آنها کمک می‌کند تا از اخلاق حرفه‌ای پیروی کرده و ارزش‌های مثبت را به دانش‌آموزان منتقل کنند. معلمان با این رویکرد می‌توانند نه تنها مهارت‌های ورزشی را آموزش دهند، بلکه به دانش‌آموزان نشان دهند که چگونه با چالش‌ها در زندگی مواجه شده و بر آنها غلبه کنند. از طرفی، اشتیاق شغلی نیز برای معلمان تربیت بدنی اهمیت زیادی دارد. این اشتیاق باعث می‌شود که معلمان با انگیزه بالا و انرژی فراوان به کلاس بروند و از طریق این انگیزه، دانش‌آموزان را به فعالیت‌های ورزشی و سبک زندگی سالم تشویق کنند. اشتیاق شغلی همچنین تأثیر مستقیمی بر بهبود کیفیت تدریس دارد و باعث می‌شود تا معلمان تربیت بدنی به‌طور دائمی به دنبال بهبود و نوآوری در روش‌های آموزشی خود باشند. به‌علاوه، معلمان تربیت بدنی می‌توانند با داشتن فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی، در ارتقاء فرهنگ ورزش در مدرسه و جامعه نقش بسزایی داشته باشند. آن‌ها می‌توانند برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی پیاده‌سازی نمایند و به دانش‌آموزان کمک کنند تا فهم بهتری از اهمیت فعالیت

1. Wenström



بدنی و حفظ سلامتی داشته باشند؛ در نتیجه، فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی به عنوان دو عامل اساسی، نقش بسیار مؤثری در شکل‌دهی نگرش معلمان تربیت بدنی دارند. این ویژگی‌ها نه تنها به بهبود کیفیت تدریس آن‌ها کمک می‌کنند، بلکه تربیت دانش‌آموزان به عنوان افراد سالم، مسئولیت‌پذیر و مثبت را نیز همراهی می‌کند.

در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که در رابطه بین معنویت و اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی، فضیلت شغلی نقش میانجی دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های حیدری فرد و همکاران (۲۰۲۲)، ترکیان و کریمی (۲۰۱۹) و شیروانی و اسمعیلی (۲۰۱۹) در یک راستا بود. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که معنویت معلمان تربیت بدنی به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده اصلی اشتیاق شغلی آن‌ها مطرح است. افرادی که احساس معنویت قوی‌تری در زندگی خود دارند، احتمالاً بهترین نتایج اشتیاق شغلی را از خود نشان می‌دهند. این احساس معنویت نه تنها باعث افزایش اشتیاق به تدریس و ورزش می‌شود، بلکه می‌تواند در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای شغلی نیز مؤثر باشد. در این راستا، فضیلت شغلی به عنوان یک نقطه وصل میان احساسات معنویت و اشتیاق شغلی ظاهر می‌شود. ارتقاء فضیلت‌های شغلی، مانند احساس مسئولیت، تعهد به اهداف آموزشی و ارتباط مثبت با دانش‌آموزان، می‌تواند به عنوان یک مکمل مهم برای تقویت اثربخشی معنویت در زمینه ورزش و تدریس باشد. در نهایت، بر اساس این نتایج، توصیه می‌شود که معلمان تربیت بدنی به توسعه احساسات معنوی خود اهمیت ببخشند و به بهبود فضیلت‌های شغلی خود توجه کنند. این اقدامات می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی شغلی آن‌ها، ارتقاء اشتیاق و عملکرد مؤثرتر در حوزه ورزش و تدریس منجر گردد.

در بیان محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این نکات اشاره نمود که ابتدا، این تحقیق ممکن است، محدودیت‌هایی در خصوص جنبه‌های جغرافیایی داشته باشد، زیرا نتایج ممکن است، عوامل قومی یا فرهنگی را در نظر نگیرد. علاوه بر این، این پژوهش به تعداد معینی از معلمان تربیت بدنی محدود شده است و این امر ممکن است از قابلیت تعمیم نتایج برای تمام معلمان تربیت بدنی جلوگیری کند. همچنین، نقش میانجی فضیلت شغلی به عنوان یک عامل متغیر میانی در رابطه معنویت و اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، اما تحقیقات آتی ممکن است میانجی‌های دیگری را نیز در نظر بگیرند. علاوه بر این، پژوهش ممکن است به عنوان یک مطالعه مقطعی انجام شده باشد و این موضوع ممکن است، توانایی تفسیر تغییرات زمانی در این تحقیق را محدود کند. در نهایت، این پژوهش ممکن است نتوانسته باشد، تمامی جوانب پیچیدگی روابط میان معنویت، فضیلت شغلی و اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی را پوشش دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش به منظور تقویت اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی، به اهمیت بخشیدن به عوامل معنویت و فضیلت شغلی در فرآیند آموزش و پرورش توجه کنند. توصیه می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش در برنامه‌های آموزشی و حرفه‌ای برای معلمان تربیت بدنی، مفاهیم و اصول معنویت و فضیلت شغلی را جایگزین کنند. می‌توان مسئولان آموزش و پرورش را به ایجاد محیطی حمایت‌کننده از معنویت و فضیلت شغلی در مدارس تشویق کرد. این محیط می‌تواند شامل ارتقاء ارزش‌های اخلاقی و معنوی در محیط آموزشی، ارائه فرصت‌های توسعه فردی و روان‌شناختی برای معلمان تربیت بدنی و ایجاد فضایی باشد که انگیزه و اشتیاق آموزشی را تقویت کند؛ همچنین، ارتقاء ارتباطات مثبت بین مدیران، همکاران و معلمان تربیت بدنی نیز می‌تواند به تقویت فضیلت شغلی و در نتیجه اشتیاق شغلی کمک کند. در نهایت، ایجاد برنامه‌های رشد حرفه‌ای، ایجاد انگیزه‌های داوطلبانه برای مشارکت در فعالیت‌های آموزشی و توسعه محیطی که معلمان تربیت بدنی احساس ارتباط معنوی با دانش‌آموزان خود داشته باشند، اقدامات اساسی هستند که می‌توانند به تقویت اشتیاق شغلی این گروه ارزشمند از معلمان کمک کنند.

در پایان این تحقیق، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی را به طور جامع‌تر مورد بررسی قرار دهند. عواملی همچون جو مدرسه، محیط کار، پاداش‌ها و تشویق‌ها، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و سایر متغیرهای ممکن که بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند، نیز ارزیابی شوند. این تحقیقات می‌توانند به بهترین شکل نقشه‌ای جامع از عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی ارائه دهند و به مدیران و سازمان‌ها در بهبود محیط کار و شرایط شغلی کمک کنند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی تأثیرات عواملی مانند فرهنگ سازمانی مدارس، نقش رهبران مدرسه و استفاده از فناوری‌های جدید در مدارس بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی مورد



بررسی قرار گیرد. در نهایت انجام این تحقیقات در سایر جوامع آماری و با روش‌های آماری متفاوت می‌تواند به تعمیق بیشتر نتایج وعمومی‌سازی آن‌ها کمک کند. این اقدامات می‌توانند به بهبود کارکردهای سازمان‌های آموزشی و افزایش اشتیاق شغلی در معلمان تربیت‌بدنی کمک کند.

ملاحظات اخلاقی: تمامی اصول اخلاقی در فرایند انجام این پژوهش مورد توجه بوده است.

حامی مالی: این پژوهش هیچگونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان: تمامی نویسندگان این مقاله از مرحله اجرای پژوهش تا نگارش مقاله مشارکت فعال داشته‌اند.

تعارض منافع: بنابر اظهار نویسندگان، تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: از اساتید مدیریت ورزشی، کارشناسان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش مناطق شهر تهران و معلمان تربیت‌بدنی که در انجام این پژوهش مشارکت و همکاری داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود، همچنین از همه اساتیدی که در داوری و اصلاح این مقاله، نویسندگان را یاری کردند، کمال تشکر را داریم.

منابع

- Honari H. Designing a model for the physical education teachers' professional characteristics and competencies. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2018;5(3):55-68. doi:10.30473/fmss.2018.5123. **[In Persian]**
- Kearney S. Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*. 2015;2(1):1028713. doi:10.1080/2331186X.2015.1028713.
- Law FM, Guo GJ. Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International journal of offender therapy and comparative criminology*. 2016;60(11):1257-77. doi:10.1177/0306624X15574997.
- Yukhymenko-Lescroart MA, Sharma G. Passion for work and well-being of working adults. *Journal of career development*. 2022;49(3):505-18. doi: 10.1177/0894845320946398.
- Ghanenia M, Forouhar M, Jalili S. The Effect of Managers Psychological Capital Components Training on Increasing the Employees Engagement. *Positive Psychology Research*. 2015;1(3):59-72. doi:20.1001.1.24764248.1394.1.3.6.4 **[In Persian]**
- Kirk S, Gallagher JJ, Coleman MR. *Educating exceptional children*: Cengage Learning; 2022.
- Mirheidari a, Siyatat sa, Hovida r, Abedi mr. The Relationship of Organizational Learning and Self – Efficacy to Work Engagement. *New Approaches in Educational Administration*. 2012;3(10):139-54. doi:20.1001.1.20086369.1391.3.10.9.0 **[In Persian]**
- Li X, Han M, Cohen GL, Markus HR. Passion matters but not equally everywhere: Predicting achievement from interest, enjoyment, and efficacy in 59 societies. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2021;118(11):e2016964118. doi:10.1073/pnas.2016964118
- Astakhova MN, Porter G. Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human relations*. 2015;68(8):1315-46. doi:10.1177/0018726714555204
- Houlfort N, Fernet C, Vallerand RJ, Laframboise A, Guay F, Koestner R. The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*. 2015;88:84-94. doi:10.1016/j.jvb.2015.02.005
- Rahimi H, Kazemzadeh R. Investigating the relationship between work engagement and psychological well-being and job burnout: A case study of teachers in Ardabil. *Scientific Quarterly Journal of School Psychology*. 2019;7(4):71-82. doi:10.22098/JSP.2019.748 **[In Persian]**



12. Krishnakumar S, Neck CP. The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*. 2002;17(3):153-64. doi:10.1108/02683940210423060
13. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*. 2000;9(2):134-45. doi:10.1177/105649260092008
14. Anika DN, Nurhayati M. The Effect of Job Resources on Employee Engagement with Workplace Spirituality and Professional Identity as Mediation for Millennial Generation Employees of PT. Bank Muamalat Wes Jakarta Region. *European Journal of Business and Management Research*. 2021;6(5):1-8. doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.5.1044
15. Charzyńska E, Polewczyk I, Gózdź J, Kitlińska-Król M, Sitko-Dominik M. The buffering effect of spirituality at work on the mediated relationship between job demands and turnover intention among teachers. *Religions*. 2021;12(9):781. doi: 10.3390/rel12090781
16. Davis EB, Worthington Jr EL, Schnitker SA. *Handbook of positive psychology, religion, and spirituality*: Springer Nature; 2023. doi: 10.1007/978-3-031-10274-5
17. Pouragha B, Sheikhbardsiri H, Asgharnezhad M, Abdolahi M, Sahebi A, Amiri H. Does workplace spirituality enhance motivation of hospitals social workers? The scrutiny in Iran. *International Journal of Social Psychiatry*. 2022;68(5):1135-40. doi:10.1177/00207640211023081 **[In Persian]**
18. Bryan LM. *Personal Spirituality and Public Leadership: A Phenomenology of US Public School Principals*: Eastern University; 2022.
19. Aboobaker N, Edward M, KA Z. Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*. 2019;33(1):28-44. doi:10.1108/IJEM-02-2018-0049
20. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business ethics*. 2010;93:215-35. doi: 10.1007/s10551-009-0197-7
21. Pandya SP. Enhancing high schoolers' creative thinking and complex problem-solving abilities: Examining the effectiveness of spirituality. *Psychology in the Schools*. 2022;59(2):213-41. doi: 10.1002/pits.22604
22. Ananda M, Abbas H, Yasin M. The Effect of Work Place Spirituality, Self Efficacy and Knowledge Sharing towards Academics Research Productivity. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 2022;5(3):19646-60. doi: 10.33258/birci.v5i3.5982
23. Andriprianto HFA, Maridjo H. Pengaruh Employee Engagement, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Missio*. 2022;14(1):62-72. doi: 10.36928/jpkm.v14i1.893
24. Munawaroh E, Sugiharto D, Sofyan A, Ainata FS, Asti ZPB, Mashudi EA. Family resilience belief system: A phenomenological study on Javanese and Sundanese Family. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*. 2021;6(2):80-9. doi: 10.17977/um001v6i22021p080-089
25. Nazari S, Esmat shoar F, Mahmoodi yekta M. The Role of Human Dignity Management on Moderating Organizational Cynicism with the Mediating Role of Organizational Virtue in Physical Education Teachers in Tehran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019;6(4):53-69. doi: 10.30473/fmss.2019.49263.2027 **[In Persian]**
26. Bright DS, Cameron KS, Caza A. The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*. 2006;64:249-69. doi: 10.1007/s10551-005-5904-4
27. Fredrickson BL. Positive emotions broaden and build. *Advances in experimental social psychology*. 47: Elsevier; 2013. p. 1-53. doi: 10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2
28. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*. 2004;47(6):766-90. doi: 10.1177/0002764203260209
29. Manz CC. *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*: World Scientific; 2008.



30. Heydari Fard R, Rostami N, Sheirkhani N. Explaining the relationship between organizational virtuousness of schools and quality of work life with passion Teachers' Job (Case Study: Teachers of Primary Schools in Kamyaran City. *Journal of new advances in psychology, educational sciences and education*. 2022;5(49):128-38. **[In Persian]**
31. Doji S, Bagherpour M. Prediction of teachers' virtue orientation Based on the components of "spiritual capital" and "professional commitment". *Educational sciences from the perspective of Islam*. 2021;8.doi: 10.30497/EDUS.2020.238752.1374 **[In Persian]**
32. Turkian b, Karimi f. model of the relationship between virtue and organizational loyalty with psychological well being and job engagement (case Model of the relationship between virtue and organizational loyalty with psychological well-being and job engagement (case study: isfahan highschool teachers). *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2019;20(3):55-64. **[In Persian]**
33. Shirvani T, Smaili M. Investigating Mediator Role of Organizational Health in Relationship between Professional Ethics and Organizational Virtue of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2019;6(2):297-313.doi: 10.22044/shm.2019.7494.1817 **[In Persian]**
34. Soltani S, Jabari G, Yazdan Seta F. The effect of spirituality on the job satisfaction of human resources in government offices in the south of West Azarbaijan province. *Government Management Mission Quarterly*. 2016;7(1):73-86. **[In Persian]**
35. Moghaddam Hosseini S. Predicting The Performance of School Principals In Leadership Based on Spiritual Intelligence and Spirituality at Workplace With The Mediation of Organizational Intelligence. *Journal of School Administration*. 2023;10(4). **[In Persian]**
36. Paul M, Jena LK. Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: An empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*. 2022;38(4):633-60.doi: 10.1108/IJOES-08-2021-0163
37. Jena LK. Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*. 2022;30(6):1309-34.doi: 10.1108/IJOA-06-2020-2279
38. Pattanawit P. The effects of workplace spirituality and spiritual intelligence on person-organization fit, person-job fit and the subsequent effects on real estate agents' work behaviors and performance. 2021.
39. Mahipalan M, S S. Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress. *International Journal of Ethics and Systems*. 2019;35(4):725-39.doi: 10.1108/IJOES-10-2018-0144
40. Baskar B, Indradevi R. Workplace spirituality and employee job attitude: direct test effect: an empirical check among nursing community. *Vision*. 2023;27(5):628-38.doi: 10.1177/09722629211031333
41. Wenström S, Uusiautti S, Määttä K. " The force that keeps you going": Enthusiasm in vocational education and training (VET) teachers' work. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*. 2018;5(4):244-63. doi:10.13152/IJRVET.5.4.1

