

The Impact of Spiritual Leadership on Job Commitment via the Mediating Role of Person-Environment Fit and the Moderating Role of Career Commitment

Jaleh Farzaneh Hassanzadeh¹ Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Administration and Economics, Khayyam University, Mashhad, Iran. (Corresponding Author)

Vahid Nasehifar Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Management, Allame Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Received: 11/Nov/2023 | Accepted: 24/Sep/2024

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to examine the effects of spiritual leadership and its consequences among nurses and healthcare system based on fit and identity theory.

Methodology: To test the conceptual model, 1200 nurses were selected by stratified random sampling and questionnaires were administered among them. To test the hypotheses, we used structural equation modeling, bootstrap approach and least squares regression analysis.

Findings: Empirical results show that both dimensions of person-job fit, and person-organization fit affect the relationship between spiritual leadership and job engagement. Furthermore, career commitment strengthens the positive effect of person-job fit on job engagement; as a result, it plays a moderating role. These findings are consistent with person-environment fit and identity theory.

Originality: This study contributes to literature by considering person-environment dimensions as an additional explanatory mechanism in the relationship between spiritual leadership and job engagement. In other words, this study adds a new perspective to the explanation of the relationship between spiritual leadership and job engagement.

Keywords: Spiritual Leadership; Job Engagement; Person-environment Fit Theory; Career Commitment; Person-job Fit; Person-organization Fit.

1. j.farzaneh@khayyam.ac.ir

عنوان مقاله: تأثیر رهبری معنوی بر پایداری شغلی با میانجی‌گری تناسب فرد - محیط و تعدیلگری تعهد به کارراهه شغلی

ژاله فرزانه حسن‌زاده^۱، وحید ناصحی‌فر^۲

دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳

مقاله پژوهشی

چکیده:

هدف: هدف از این مطالعه بررسی تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن، بر اساس نظریه تناسب و هویت، در بین پرستاران و نظام سلامت است.

طرح پژوهشی / روش‌شناسی / رویکرد: برای آزمون مدل مفهومی، از پرسش‌نامه استفاده و بین ۱۲۰۰ پرستار توزیع شد. انتخاب نمونه، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. برای آزمون فرضیه‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و رویکرد بوت‌استرپ و تحلیل رگرسیون حداقل مربعات معمولی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تجربی نشان می‌دهد که هر دو بُعد تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان، در رابطه بین رهبری معنوی و پایداری شغلی نقش میانجی دارند. علاوه بر این، تعهد به کارراهه شغلی، تأثیر مثبت تناسب فرد - شغل بر پایداری شغلی را تقویت می‌کند و نقش تعدیلگری دارد. این یافته‌ها با نظریه هویت تناسب و تناسب فرد - محیط مطابقت دارد.

ارزش / اصالت پژوهش: این مطالعه با در نظر گرفتن ابعاد تناسب فرد - محیط به عنوان نوعی سازوکار توضیحی اضافی، در رابطه بین رهبری معنوی و پایداری شغلی، به غنای ادبیات کمک می‌کند. به عبارت دیگر، این مطالعه با در نظر گرفتن ابعاد تناسب فرد - محیط، به عنوان نوعی سازوکار توضیحی، دیدگاه جدیدی را برای تبیین رابطه بین رهبری معنوی و پایداری شغلی ارائه داده است که پیش از این بررسی نشده بود.

کلیدواژه‌ها: رهبری معنوی، پایداری شغلی، نظریه تناسب فرد - محیط، تعهد به کارراهه شغلی، تناسب فرد - شغل، تناسب فرد - سازمان.

۱. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه خيام، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول)
j.farzaneh@khayyam.ac.ir

۲. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

پایبندی شغلی یکی از عوامل مؤثر بر رقابت‌پذیری سازمانی است (Zari, et al., 2022)؛ زیرا باعث افزایش تمایل کارکنان برای درگیر شدن در وظایف شغلی‌شان در سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (Bakker et al., 2016). پایبندی شغلی نشان‌دهنده‌ی میزانی است که کارکنان می‌توانند خود را با نقش سازمانی هماهنگ و نفس خود را کنترل کنند (Kahn, 1990)؛ بنابراین با توجه به افزایش میزان پایبندی شغلی کارکنان، می‌توان کارایی و عملکرد را در سه سطح سازمانی، یعنی سطوح فردی، تیمی و سازمانی، بهبود داد (Bayighomog & Arasli, 2022)؛ همان‌طور که افزایش پایبندی شغلی کارکنان، عملکرد را بهبود می‌بخشد، امتناع کارکنان از درگیر شدن در مشاغل، توسعه و رشد شرکت را تهدید می‌کند و به سهم بازار و اثربخشی آن آسیب می‌رساند (Wang et al., 2019; Huang, 2022)؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر بر پایبندی شغلی کارکنان مؤثر، از موضوعات مهم سازمانی است.

بر اساس نظریه‌ی مبادله‌ی رهبر - پیرو، رهبری یکی از عوامل مؤثر بر پایبندی شغلی است (Huang, 2022). با وجودی که این عامل یکی از عوامل زمینه‌ای و سازمانی است، چندان به آن پرداخته نشده است.

همان‌طور که بیان شد، مطالعات موجود نشان می‌دهد که رهبری، به‌ویژه رهبری معنوی، بر پایبندی شغلی کارکنان تأثیر چشمگیری دارد (Peng, 2017; Zhang & Wang, 2020)؛ ولی در بررسی ادبیات پژوهش، سازوکار ارتباط رهبری معنوی و پایبندی شغلی کارکنان، هنوز چندان بررسی نشده است که یکی از این سازوکارها، تناسب فرد با محیط است.

یکی از موضوعات مطرح در رفتار سازمانی، تناسب فرد با محیط است. در تئوری تناسب^۱ بیان می‌شود که اگر فردی در محیط سازمانی کار کند که با ویژگی‌های شخصی او مانند ارزش‌ها، مهارت‌ها و نیازها منطبق باشد، این تناسب فرد - محیط پیامدهای نگرشی و رفتاری متعددی، مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش قصد ترک شغل را خواهد داشت (Kaur & Kang, 2021)؛ Liborius & Kiewitz, 2022). افزایش پایبندی شغلی نیز می‌تواند در این خصوص به‌عنوان یک عامل روانی مثبت در نظر گرفته شود (Chen et al., 2021). مطالعات اندکی سازوکار تأثیر تناسب فرد - محیط را بر پایبندی شغلی بررسی کرده‌اند (Chen et al., 2021; Kaur & Kang, 2021)، به همین دلیل، در این مطالعه، دو بُعد تناسب فرد - محیط (تناسب فرد - سازمان و تناسب

1. Fit Theory

فرد - شغل^۱) در نظر گرفته شده است. علاوه بر این، اکثر مطالعات فقط یک بُعد، یعنی تناسب فرد - سازمان را در نظر گرفته اند و به تناسب فرد - شغل چندان توجه نکرده اند (Wei, 2013; Memon et al., 2015). بررسی همزمان تأثیر این دو بُعد بر پایداری شغلی، در مدل پیشنهادی این پژوهش، ضمن آنکه خلأ موجود در ادبیات پژوهش را پر می کند، ضرورت توجه به این دو بُعد بر پایداری شغلی را نیز نشان می دهد؛ زیرا توجه به یک بُعد در نظریه تناسب، برای موفقیت در عرصه رقابت کافی نیست. استخدام و به کارگیری فردی که صرفاً متناسب با شغلش باشد، صرف نظر از ارزش های او و سازمانی که از نظرش مطلوب است، به نتایج رفتاری مثبتی مانند رضایت و تعهد کارکنان منجر نمی شود (Kristof, 1995; kaur & Kang, 2021).

همان طور که بیان شد، رهبری معنوی، بر پایداری شغلی تأثیر می گذارد؛ اما مطالعات گذشته به سازوکار و فرایند روان شناختی بین آن ها توجه چندانی نداشته اند. در مجموع از دیدگاه تئوری تبادل اجتماعی^۲ (Blau, 1964)، این مطالعه تلاش می کند تا شکاف مطرح شده را با بررسی نقش واسطه ای ابعاد تناسب فرد - محیط، در رابطه رهبری معنوی با پایداری شغلی پر کند.

مطالعات گذشته نشان می دهد که در رابطه تناسب فرد - شغل و پیامدهای آن، توجه به عوامل فردی ضروری است تا نتایج منطقی و دقیق تر حاصل شود (Zhang & Long, 2013; Huang et al., 2019). بر اساس نظریه هویت^۳ (Stets & Serpe, 2013)، کارکنانی که به کارراه شغلی تعهد چندانی ندارند، پایداری شغلی آن ها نیز در سطح ضعیفی قرار دارد؛ زیرا آن ها نگرش ها و رفتارهای کاری مثبت کمتری دارند (Katz et al., 2019; Kim et al., 2023). این مسئله در آینده می تواند مانعی در سطح فردی جهت بهینه سازی عملکرد سازمانی باشد. بنابراین، تأثیر عوامل فردی، مانند تعهد به کارراه شغلی، باید مورد بررسی قرار گیرد.

تعهد به کارراه شغلی کارکنان، می تواند انتخاب های رفتاری و نگرشی کارکنان رایش بینی کند (Blau, 1964). پس فقط منظور از تعهد، متعهد بودن کارمند به سازمان و محل کارش نیست و لازم است شکل های دیگر تعهد، مانند تعهد به کارراه شغلی در کانون توجه قرار گیرد (Manolopoulos et al., 2022). بر این اساس، هدف دیگر پژوهش حاضر، بررسی تأثیر تعهد به کارراه شغلی، به عنوان تعدیل کننده رابطه تناسب فرد - شغل و پایداری شغلی است. این هدف می تواند درک ما را از عوامل اقتضایی مؤثر بر رابطه بین تناسب فرد - شغل و پایداری شغلی، بیشتر کند.

از سوی دیگر، با توجه به کمبود نیروی پرستاری و مهاجرت بسیار زیاد پرستاران، نظام سلامت

1. P-O Fit & P-J Fit
2. Social Exchange Theory
3. Identity Theory

ایران با چالش‌های جدی مواجه است؛ به‌گونه‌ای که هر ماه، حدود ۱۵۰ تا ۲۰۰ نفر پرستار مهاجرت می‌کنند (Iranian Nursing Organization, 2024). کاهش پایداری شغلی و ترک خدمت پرستاران، می‌تواند به کاهش کیفیت خدمات درمانی و افزایش هزینه‌های نظام سلامت منجر شود. بنابراین، ضروری است که به عواملی توجه شود که در افزایش پایداری شغلی پرستاران مؤثر است. رهبری معنوی، یکی از این عواملی است که از طریق ارتقای معنویت و ایجاد حس تعهد در کارکنان، به بهبود پایداری شغلی کمک می‌کند (Peng, 2017)؛ اما تاکنون سازوکارهای دقیق تأثیرگذاری این نوع رهبری، به‌خوبی مطالعه نشده است (Posner et al., 2005; Huang, 2022). به همین دلیل، در این پژوهش، به بررسی تأثیر تعهد به کارراهه شغلی بر رابطه بین رهبری معنوی بر پایداری شغلی از دیدگاه تناسب فرد - محیط و کارراهه شغلی در نظام سلامت کشور پرداخته شده است.

مبانی نظری پژوهش

رهبری معنوی و پایداری شغلی

همان‌طور که پیش از این بیان شد، پایداری شغلی، به‌معنای تعیین هویت روانی کارکنان با توجه به نقش آن‌ها در سازمان است (Rahimnia & Eslami, 2015). بر اساس این تعریف، اگر پایداری شغلی کارمندی در سطح بالایی باشد با نقش خود در سازمان یکپارچه‌تر و هماهنگ‌تر است. از دیدگاه نظری، دو نظریه مربوط به پایداری شغلی وجود دارد. یکی از آن‌ها نظریه نقش^۱ است. این نظریه توضیح می‌دهد که چرا پایداری شغلی در محیط کاری افراد سطوح مختلفی دارد. سطح بالای پایداری شغلی در محل کار، تعهد فردی به کار^۲ نامیده می‌شود، در حالی که برای سطح پایین پایداری شغلی، از اصطلاح بیگانگی شخصی از کار^۳ استفاده می‌شود (Kahn, 1990). دومین نظریه، نظریه حفاظت از منابع^۴ است. در این نظریه، الزامات شغلی^۵ دلایل اصلی فرسودگی شغلی هستند، در حالی که منابع شغلی^۶ عاملی مؤثر برای کاهش فرسودگی شغلی و بهبود پایداری شغلی کارکنان تلقی می‌شود (Schaufeli & Bakker, 2004; Joormann & Gotlib, 2010).

1. Role Theory
2. Individual Dedication
3. Personal Alienation
4. Resource Conservation Theory
5. Job Requirements
6. Job Resources

پایبندی شغلی وضعیت موقتی نیست، بلکه حالت روانی پایدار است. افرادی که سطح بالایی از پایبندی شغلی دارند، معمولاً پُرانرژی و مشتاق هستند که می‌توانند وظایف خود را به‌طور مؤثر انجام دهند. علاوه بر این، آن‌ها می‌توانند به‌خوبی با دیگران برای انجام کارها همکاری کنند و برای برآوردن نیازهای شغلی خود، احساس شایستگی می‌کنند (Reave, 2005; Zhang & Wang, 2020).

مطالعات مختلفی برای شناسایی متغیرهای پیشین پایبندی شغلی انجام شده است. لی و همکارانش^۱ عوامل مؤثر بر پایبندی شغلی را از دیدگاه عوامل محیطی و کاری بررسی کردند. نتایج نشان داد که تقاضای کار، منابع کاری و تعهد سازمانی عوامل مهمی برای پیش‌بینی پایبندی شغلی هستند. به گفته هو و ونگ^۲ (۲۰۱۴)، پایبندی شغلی حالتی پایدار، روانی و رفتاری است که ویژگی‌های فردی، عوامل کاری و روابط کاری می‌توانند پایبندی شغلی را بهبود بخشند. ژوانگ (۲۰۲۱) بیان می‌کند که سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های خدماتی، باید رهبرانی داشته باشند که امنیت روانی و هویت سازمانی کارکنان را بهبود بخشند؛ زیرا این عوامل باعث می‌شوند که پایبندی شغلی کارکنان افزایش پیدا کند. ژائو و همکارانش^۳ (۲۰۲۱) رابطه بین لذت محیط کار، احساسات مثبت و درگیری کاری را بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که لذت در محل کار می‌تواند تعامل شغلی را افزایش دهد و احساسات مثبت، میانجی این رابطه است. این مطالعه، همچنین مدلی برای شناسایی عوامل و سازوکارهای روان‌شناختی مؤثر بر مشارکت شغلی ارائه می‌دهد و رابطه بین رهبری معنوی و پایبندی شغلی را از دیدگاه نظریه تبادل اجتماعی بررسی می‌کند.

رهبری معنوی، موضوع جدیدی در رهبری است. برخی از محققان توضیح می‌دهند که با افزایش فشار بر کار و زندگی، توجه به هر دو بُعد فیزیکی و معنوی در سازمان‌ها ضروری است (Shin & Hur, 2020). فرای^۴ (۲۰۰۳) رهبری معنوی را به سه بُعد تقسیم کرد و دریافت که رهبری معنوی، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و رفتارهای مثبت و سودمند را تشکیل می‌دهد. علاوه بر این، با تأمین نیازهای معنوی کارکنان می‌توان در آن‌ها انگیزه ایجاد کرد؛ وی در نهایت این گونه نتیجه گرفت که رهبری معنوی ویژگی‌های رفتاری مثبت، مانند پایبندی شغلی کارکنان را ارتقا می‌دهد. اولین بُعد رهبری معنوی، چشم‌انداز^۵ است. رهبری معنوی به‌دنبال ایجاد چشم‌اندازی جامع و روشن است. علاوه بر این هم‌سو با چشم‌انداز، مفاهیم مثبتی به کارکنان از طریق کلمات و خواسته‌هایی

1. Li, Xu & Chen
2. Hu & Wang
3. Zhao *et al.*
- 4 Fry
5. Vision

که از آن‌ها دارد، منتقل می‌کند. از این رو، با ایجاد حسی مشترک در بین اعضای سازمان در مورد رسالت و موجودیت سازمان، موجب ارتقای پایداری شغلی آن‌ها می‌شود. بُعد دوم امید و اعتماد به نفس^۱ است. یعنی رهبران باید سعی کنند این نگرش را در سازمان ایجاد کنند که چشم‌انداز قابل دستیابی است. همچنین برای دستیابی به چشم‌انداز، باید اعتماد به نفس کارکنان را در سازمان تقویت کنند. بُعد سوم عشق به نوع دوستی^۲ است. رهبران سعی می‌کنند از کارکنان خود به شکل معنوی و فداکارانه مراقبت کنند و به نیازهای روانی آن‌ها پاسخ دهند (Zhang & Wang, 2020).

در سال‌های اخیر، مطالعات مختلفی در زمینه رهبری معنوی و رفتارهای کاری کارکنان انجام شده است. **دنگ**^۳ (۲۰۱۶) بیان می‌کند که رهبری معنوی بر پایداری شغلی کاری کارکنان تأثیر دارد و باعث افزایش خودکنترلی کارکنان می‌شود. علاوه بر این، سرمایه روانی سازمان را ارتقا می‌دهد. **پنگ** (۲۰۱۷) نیز تأثیر رهبری معنوی بر پایداری شغلی کارکنان را بررسی کرد. نتایج نشان داد که رهبری معنوی باعث تقویت جو معنوی و توسعه سازمانی می‌شود. به طور مشابه، **چن و همکاران** (۲۰۲۱) و **ژانگ و وانگ** (۲۰۲۰) نیز تأیید کردند که رهبری معنوی بر تعهد کاری کارکنان تأثیر مثبت شایان توجهی دارد.

نقش واسط تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل

همان‌گونه که بیان شد، یکی از اهداف این پژوهش، بررسی سازوکار رابطه بین رهبری معنوی و پایداری شغلی از دیدگاه تناسب فرد - محیط است. دو بُعد تناسب فرد - محیط، تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل است. **اوریلی و همکاران**^۴ (۱۹۹۱) تناسب فرد - سازمان را تطبیق ارزش‌های یک فرد با ارزش‌های سازمان تعریف کردند. **لوئیس**^۵ (۲۰۰۷) نیز، تناسب بین توانایی‌های یک فرد و الزامات شغلی را تناسب فرد - شغل بیان کرده است.

عوامل متعددی بر تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل تأثیر می‌گذارند. این عوامل را می‌توان به عوامل فردی، گروهی، سازمانی و مرتبط با کار دسته‌بندی کرد (Kerse, 2019; Schwegker Jr, 2015). در دسته‌بندی مرتبط با گروه، رهبری اخلاقی^۶ (Kerse, 2019; Schwegker Jr, 2015)، رهبری فراگیر^۷ (Choi et al., 2017)، رهبری تحول‌آفرین^۸ (Lim et al., 2019)،

1. Hope & Confidence

2. Altruistic Love

3. Deng

4. O'Reilly et al.

5. Lewis

6. Ethical leadership

7. Inclusive leadership

8. Transformational Leadership

تناسب فرد- سرپرست^۱ (Chishima *et al.*, 2023) و رهبری توانمندساز^۲ (Wengang *et al.*, 2023) می‌تواند تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل را افزایش دهد.

در ادبیات رهبری، رهبری معنوی موضوعی جدید و منحصر به فرد است. هوانگ (۲۰۲۲) بیان کرد که رهبری معنوی می‌تواند بر رفتار و احساسات کارکنان تأثیر بگذارد. علاوه بر این، همان طور که در بالا ذکر شد، رهبری یکی از معیارهای کلیدی است که می‌تواند بر تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل تأثیر بگذارد. بنابراین، در این پژوهش، تأثیر رهبری معنوی بر ابعاد تناسب فرد- محیط بررسی شده است.

رهبری معنوی می‌تواند شخصیت‌ها و رفتارهایی را در میان کارکنان شکل دهد که به نفع سازمان باشد (Smith & Futrell, 2014). معنویت در محل کار، می‌تواند باعث ایجاد ادراک تناسب فرد- شغل در کارکنان شود. در این شرایط، افراد احساس می‌کنند شغلشان معنادار است و به آن‌ها اجازه می‌دهد احساس تسلط و هدفمندی و خودسازی داشته باشند. علاوه بر این، کارکنانی که برای آن‌ها کارشان معنادار است، خود را با اهداف و ارزش‌های سازمان هماهنگ می‌کنند؛ به گونه‌ای که اهداف و ارزش‌های شخصی خود را در جهت اهداف و ارزش‌های سازمانی قرار می‌دهند. این امر می‌تواند باعث ایجاد انگیزه در کارکنان شود و احساس کنند که با سازمان خود تناسب دارند (Choi *et al.*, 2017; Pattanawit, 2021).

تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل از لحاظ نظری مفاهیم متفاوتی هستند؛ ولی با یکدیگر هم‌پوشانی دارند. مفهوم تناسب فرد- سازمان شامل تطابق کارکنان با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی است. تناسب فرد- شغل، مطابقت کارکنان با الزامات و مفهوم شغلی را شامل می‌شود (Memon *et al.*, 2015). فرد می‌تواند در کار بسیار حرفه‌ای باشد؛ اما هیچ ارزش مشترکی با سازمان نداشته باشد (Lauver & Kristof-Brown, 2001).

اهمیت تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل از نظر زمانی متفاوت است. تناسب فرد- سازمان از بُعد بلندمدت برای سازمان مهم است، در حالی که تناسب فرد- شغل در افق زمانی کوتاه مدت تری مطرح می‌شود (Sekiguchi & Huber, 2011; Werbel & Gilliland, 1999). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که عواملی مانند تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان، در نظارت بر کارکنان و پایداری شغلی آن‌ها نقش مهمی دارند (May *et al.*, 2004; Memon *et al.*, 2015). به عبارت دیگر، زمانی که فردی مهارت‌ها و توانایی‌هایی منطبق بر الزامات شغلی داشته باشد، پایداری شغلی او افزایش می‌یابد. این رابطه را می‌توان با تناسب خودپنداره- شغل^۳ و کار معنادار توضیح داد

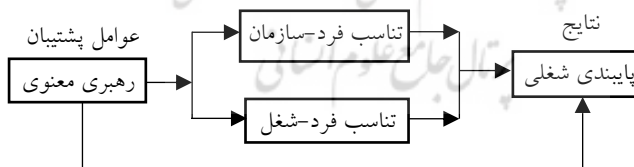
1. Person-supervision Fit
2. Empowering Leadership
3. Self-concept-job Fit

(Scroggins, 2008). هنگامی که توانایی‌های کارمندان با الزامات شغلی مطابقت دارند، کار در نظر آن‌ها معنادار می‌شود و احساس می‌کنند در سازمان ارزشمندتر و مفیدترند. بنابراین، کار معنادار می‌تواند مشارکت شغلی کارکنان را ارتقا دهد.

تناسب فرد - سازمان نیز می‌تواند بر پایداری شغلی تأثیر بگذارد. نظریه میدان نیروی لوین^۱، بر محیط کار ادراک شده توسط افراد متمرکز است (Rezaei & Zamani, 2021). لوین (۱۹۵۱) بیان کرد که محیط کار می‌تواند بر رفتارهای فردی کارکنان تأثیر بگذارد. به عبارت دیگر، فردی که افکار و ادراکات مثبتی از سازمان خود دارد، به احتمال بیشتری رفتارهای مناسبی در محیط کار از خود نشان دهد. او نه تنها کار خود را به‌طور مؤثر انجام می‌دهد، بلکه می‌تواند فراتر از انتظار نیز عمل کند. پایداری شغلی جزئی از رفتارهای مثبت و مناسب در محیط کار است (Memon et al., 2015).

با توجه به مطالب بیان شده، یک مدل سه مرحله‌ای در شکل (۱) نشان داده شده است. رهبری معنوی به‌عنوان عامل پشتیبان و مؤثر در مدل در نظر گرفته شده است؛ در حالی که پایداری شغلی، نتیجه تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان است. نظریه تبادل اجتماعی^۲ (Blau, 1964) می‌تواند توضیح نظری قوی‌ای برای رابطه بین رهبری معنوی، تناسب فرد - شغل، فرد - سازمان و پایداری شغلی ارائه دهد. در این نظریه، تأثیر متقابل عوامل، در توجیه روابط نقش کلیدی دارد.

هنگامی که رهبر با کارکنان خود رفتار مثبتی دارد، آن‌ها تمایل دارند که دید مثبتی به سازمان داشته باشند و وظایف خود را بهتر انجام دهند. پس هنگامی که رهبری معنوی، حس تناسب بین فرد - شغل و فرد - سازمان را در کارکنان القا می‌کند، کارکنان برای نشان دادن این حس خود، در عمل رفتارهایی مانند افزایش سطح پایداری شغلی را نشان می‌دهند (Saks, 2006).



شکل ۱. مدل سه مرحله‌ای

1. Lewin's Field Theory
2. Social Exchange Theory (SET)

نقش تعدیلگری تعهد به کارراهه شغلی

تعهد به مسیر شغلی بیانگر میزان رضایت کارکنان از مسیر شغلی فعلی و تمایل به ادامه آن است. علاوه بر این، تعهد شغلی بر مؤلفه‌ها و عوامل عاطفی در شغل و محیط کار تمرکز دارد (Blau, 1964). کورایلی و بی شاپ (۱۹۹۰) بیان می‌کنند، کارکنانی که به حرفه خود متعهدند، تمام تلاششان را برای دستیابی به اهداف مشخص شده در شغل خود انجام می‌دهند. برعکس، کارکنانی که به حرفه خود تعهد چندانی ندارند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمی دارند، در نتیجه عملکرد شغلی خوبی ندارند (Katz et al., 2019; Kim et al., 2023).

کارکنان با تعهد شغلی بالاتر، پایداری شغلی و عملکرد کاری بهتری دارند. تناسب فرد با شغل می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای مثبتی را در سازمان ایجاد کند؛ اما در صورتی که کارکنان به شغل فعلی خود متعهد نباشند، این روند مختل می‌شود (Li et al., 2006). در مقابل، اگر کارکنان به حرفه خود تعهد زیادی داشته باشند، زمان بیشتری را برای توسعه مهارت‌های خود صرف می‌کنند و برای رها کردن حرفه خود تمایلی ندارند. در نتیجه، پایداری شغلی و خلاقیت آن‌ها افزایش می‌یابد (Huang et al., 2019). علاوه بر این، کارکنان با تعهد شغلی بالا، سعی می‌کنند نیازهای سازمان را درک کنند و اهداف فردی خود را با اهداف سازمانی هماهنگ کنند. این باعث افزایش پایداری شغلی و بهره‌وری آن‌ها می‌شود (Wang et al., 2019). لاپونت و وادنبرگ^۱ (۲۰۱۷) بیان کردند که کارکنان با تعهد شغلی بالا، انگیزه قوی‌تری دارند؛ به‌ویژه زمانی که انتظارات آن‌ها توسط سازمان حمایت شود.

مدل مفهومی پژوهش

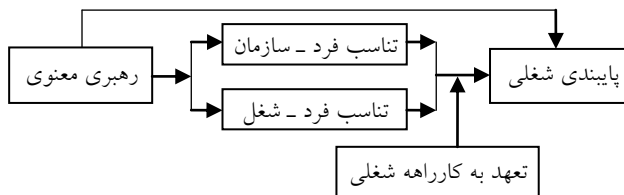
با توجه به آنچه بیان شد، مدل و فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

فرضیه ۱: رهبری معنوی بر پایداری شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه ۲: رهبری معنوی به‌واسطه تناسب فرد - شغل، بر پایداری شغلی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۳: رهبری معنوی به‌واسطه تناسب فرد - سازمان، بر پایداری شغلی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۴: تأثیر تناسب فرد - شغل بر پایداری شغلی را می‌توان از طریق تعهد به کارراهه شغلی افزایش داد.



شکل ۲. مدل مفهومی

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. از نظر نوع داده و تحلیل، کمی و شیوه شناخت توصیفی - پیمایشی است و در نظام سلامت کشور و جامعه پرستاری انجام شده است. مدل ارائه شده در پژوهش حاضر، جامعه پرستاری ایران را بررسی می‌کند. همان‌طور که گفته شد، پرستاری در جامعه بسیار حائز اهمیت است؛ اما مشکلات زیادی در این زمینه وجود دارد. اگر وضعیت جامعه پرستاری را بر اساس شاخص‌های توسعه پرستاری بررسی کنیم، متوجه می‌شویم که در ایران، نسبت پرستار به پزشک ۱ به ۱۳ است؛ در حالی که میانگین جهانی ۳ به ۱ است. همچنین نسبت پرستار به بیمار در ایران ۱ به ۵ است؛ در حالی که طبق نظر کارشناسان باید حداقل ۴ به ۵ باشد. از سویی دیگر با وجود کمبود نیرو، میزان مهاجرت پرستاران در ایران به سرعت در حال افزایش است. سالانه حدود ۲۵۰۰ تا ۳۰۰۰ پرستار از کشور مهاجرت می‌کنند.

با توجه به مشکلات مطرح شده در خصوص جامعه پرستاری ایران، ارائه الگویی برای افزایش پایبندی شغلی پرستاران با توجه به رهبری معنوی در محیط‌های درمانی مفید به نظر می‌رسد. جامعه آماری این پژوهش، پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی ایران است. داشتن یک سال سابقه کار، علاوه بر ملیت ایرانی، از شرایط ورود به جامعه آماری پژوهش در نظر گرفته شده است. حجم جامعه هدف ۱۳۰۰۰۰ نفر برآورد شده است و با توجه به این حجم، ۱۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای نمونه انتخاب شد. سازمان نظام پرستاری کشور، دارای ۹۱ هیئت‌مدیره در سراسر ایران است که با استفاده از جدول اعداد تصادفی، از بین ۱۸ استان در کل کشور، تعدادی از آن‌ها انتخاب شدند. سپس با توجه به جمعیت پرستاران دولتی و خصوصی هر هیئت‌مدیره، پرسش‌نامه‌هایی برای آن‌ها ارسال شد. رؤسای هیئت‌مدیره به صورت تصادفی، پرسش‌نامه‌ها را بر اساس فهرست پرستاران هر بیمارستان، بین پرستاران توزیع کردند و در مدت سه ماه و با پیگیری‌های یک ماهه، از ۱۲۰۰ پرسش‌نامه، ۱۰۵۸ نسخه عودت داده شد.

در این پژوهش، به منظور آزمون رهبری معنوی از پرسش نامه ۱۷ مؤلفه‌ای **فرای و همکاران**^۱ (۲۰۰۵) استفاده شد؛ به گونه‌ای که سه بُعد رهبری معنوی (چشم‌انداز، امید و اعتماد به نفس و عشق به نوع دوستی) به ترتیب با ۵، ۶ و ۷ مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت. برای آزمون تناسب فرد - سازمان، از پرسش نامه سه مؤلفه‌ای **کابل و درویی**^۲ (۲۰۰۲) استفاده شد. تناسب فرد - شغل، به کمک پرسش نامه ۴ مؤلفه‌ای **ونگ**^۳ (۲۰۱۰) بررسی شد و در نهایت، تعهد به کار راه شغلی و پایداری شغلی، به ترتیب با استفاده از پرسش نامه‌های ۸ مؤلفه‌ای **بلاو** (۱۹۶۴) و ۱۴ مؤلفه‌ای **اسکافلی و دیگران**^۴ (۲۰۰۴) سنجیده شدند. برای سنجش مؤلفه‌ها، از مقیاس لیکرت استفاده شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

با توجه به پرسش نامه‌های جمع‌آوری شده، اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش بدین شرح است: ۷۴ درصد شرکت‌کنندگان بانوان بودند. فراوان‌ترین گروه سنی با ۲۴ درصد، مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال بود. ۶۹ درصد از شرکت‌کنندگان متأهل بودند. ۷۳ درصد آن‌ها مدرک کارشناسی پرستاری داشتند و محل کار ۸۳ درصد پرستاران، بیمارستان‌های دولتی بود. علاوه بر این ۶۳ درصد به صورت نوبت‌کاری گردشی مشغول به کار بودند.

یکی از مواردی که در تحقیقات رفتاری ممکن است به اعتبار ساختاری مدل خدشه وارد کند، واریانس یا پراکندگی ناشی از روش مشترک^۵ است. برای کنترل این خطا، از آزمون تک عاملی هارمن^۶ که از تکنیک‌های پُر کاربرد است، استفاده می‌شود. در این پژوهش با توجه به انتقادهای مطرح شده **فولر و همکاران**^۷ (۲۰۱۶)، از حداقل مربعات جزئی برای واریانس روش مشترک استفاده شد (Chaubey & Sahoo, 2021).

همان‌طور که در **جدول (۱)** نشان داده شده است، بار عاملی همه گویه‌ها روی متغیر پنهان پیشنهادی کمتر از ۰/۵ نیست. علاوه بر این، بار هر گویه روی متغیر پنهان به روش واریانس مشترک ناچیز است. بنابراین، واریانس روش مشترک در این پژوهش مشکلی ایجاد نمی‌کند (Williams et al., 2003; Paruzel et al., 2023).

1. Fry et al.
2. Cable & DeRue
3. Weng
4. Schaufeli et al.
5. Common Method Variance (CMV)
6. Harman's Single Factor Test
7. Fuller et al.

جدول ۱: بررسی روایی و پایایی

متغیرهای پنهان	گونه‌ها	بار عاملی روی متغیر پنهان پیشنهادی	بار عاملی به روش واریانس مشترک
رهبری معنوی	Q۱	۰/۶۰۱***	-۰/۱۲
	Q۲	۰/۷۴۹***	-۰/۱۱
	Q۳	۰/۷۳۷***	-۰/۳۱
	Q۴	۰/۷۰۵***	-۰/۱۰
	Q۵	۰/۷۹۳***	-۰/۲۷
	Q۶	۰/۷۵۹***	-۰/۲۳
	Q۷	۰/۷۸۶***	-۰/۳۱
	Q۸	۰/۷۶۷***	-۰/۳۴
	Q۹	۰/۷۶۰***	-۰/۰۷
	Q۱۰	۰/۸۲۶***	۰/۲۷
تناسب فرد - شغل	Q۱۱	۰/۷۴۵***	۰/۱۳
	Q۱۲	۰/۸۶۰***	۰/۱۸
	Q۱۳	۰/۶۴۵***	-۰/۲۷
	Q۱۴	۰/۷۲۸***	-۰/۳۱
	Q۱۵	۰/۷۱۰***	-۰/۱۵
	Q۱۶	۰/۷۴۰***	۰/۰۵
	Q۱۷	۰/۷۶۷***	۰/۰۷
	Q۱	۰/۷۷***	-۰/۰۳
	Q۲	۰/۷۹۹***	-۰/۱۲
	Q۳	۰/۶۹۸***	-۰/۱۳
تناسب فرد - سازمان	Q۴	۰/۶۳۱***	۰/۱۱
	Q۱	۰/۶۷۰***	-۰/۱۱
	Q۲	۰/۶۵۵***	-۰/۳۰
	Q۳	۰/۷۹۶***	-۰/۱۴

ادامه جدول ۱: بررسی روایی و پایایی

متغیرهای پنهان	گویه‌ها	بار عاملی روی متغیر پنهان پیشنهادی	بارعاملی به روش واریانس مشترک
تعهد به کارراهه شغلی	Q۱	***۰/۷۳۷	-۰/۲۶
	Q۲	***۰/۷۱۲	-۰/۳۳
	Q۳	***۰/۶۹۷	-۰/۳۱
	Q۴	***۰/۷۷۸	-۰/۰۸
	Q۵	***۰/۶۶۶	۰/۲۸
پایبندی شغلی	Q۶	***۰/۷۳۰	۰/۱۳
	Q۷	***۰/۸۶۰	۰/۱۸
	Q۸	***۰/۷۴۳	۰/۱۵
	Q۱	***۰/۸۶۰	-۰/۲۷
	Q۲	***۰/۶۴۵	-۰/۳۵
	Q۳	***۰/۷۲۸	۰/۱۵

*** $P < ۰/۰۱$

در این پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی واگرا در بین متغیرها استفاده شد. همان‌طور که در **جدول (۲)** نشان داده شده است، مدل پنج عاملی برازش قابل قبولی دارد، در حالی که مدل‌های یک‌عاملی، دوعاملی، سه‌عاملی و چهارعاملی غیرقابل قبول هستند. این نشان می‌دهد که پنج عامل بیان شده در مدل از یکدیگر متمایزند.

جدول ۲: مقایسه مدل‌های اندازه‌گیری

مدل‌ها	۲	df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
مدل پنج عاملی (مدل اصلی)	۱۰۹۶/۹۲	۵۵۴	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۹۲	۰/۹۰
مدل چهار عاملی	۱۷۷۹/۲	۵۵۶	۰/۰۴۶	۰/۰۲	۰/۸۹	۰/۷۸
مدل سه عاملی	۲۴۰۳/۷	۵۵۹	۰/۰۵۸	۰/۱۰	۰/۷۴	۰/۷۱
مدل دو عاملی	۲۶۹۲/۸	۵۶۱	۰/۰۶	۰/۱۵	۰/۶۱	۰/۵۸
مدل یک عاملی	۳۰۹۱	۵۶۲	۰/۰۷	۰/۱۸	۰/۴۲	۰/۴۰

از مدل سازی معادلات ساختاری و رویکرد بوت استرپ، برای بررسی H1 تا H3 و نرم افزار Mplus 7.4 استفاده شد. نتایج در **جدول (۳)** نشان داده شده است. همان گونه که مشاهده می شود، رهبری معنوی با پایداری شغلی رابطه مثبت دارد ($P=0/001$, $\gamma=0/315$). بنابراین، فرضیه H1 تأیید می شود. جهت آزمون تأثیر غیرمستقیم رهبری معنوی بر پایداری شغلی از طریق تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان، از آزمون سوبل^۱ استفاده شد. نتایج نشان داد که تأثیر غیرمستقیم رهبری معنوی، از طریق دو بُعد تناسب فرد - محیط (تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان) بر پایداری شغلی معنادار است ($P=0/001$, $\gamma=0/310$) ($P=0/001$, $\gamma=0/581$). از این رو، فرضیه های H2 و H3 نیز تأیید می شوند.

جدول ۳: بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم در مدل

t-value	γ	روابط در مدل
۴/۹۱۳	۰/۳۱۵	رهبری معنوی $\leftarrow$ پایداری شغلی
۳۵/۶۸۰	۰/۷۹۲	رهبری معنوی $\leftarrow$ تناسب فرد - شغل
۲۱/۷۸۱	۰/۵۴۲	رهبری معنوی $\leftarrow$ تناسب فرد - سازمان
۹/۳۹۳	۰/۵۵۲	تناسب فرد - شغل $\leftarrow$ پایداری شغلی
۷/۰۱۴	۰/۴۱۸	تناسب فرد - سازمان $\leftarrow$ پایداری شغلی
۹/۰۵۵	۰/۵۸۱	نقش واسط تناسب فرد - شغل در رابطه رهبری معنوی و پایداری شغلی
۸/۱۴۳	۰/۳۱۰	نقش واسط تناسب فرد - سازمان در رابطه رهبری معنوی و پایداری شغلی

برای بررسی نقش تعدیلگری تعهد به کارراهه شغلی در رابطه بین تناسب فرد - شغل و پایداری شغلی، از رگرسیون حداقل مربعات معمولی (OLS)^۲ در نسخه ۲۴ نرم افزار اسپس استفاده شد. همان طور که در **جدول (۴)** نشان داده شده است، رابطه بین تناسب فرد - شغل و پایداری شغلی برای پرستاران با تعهد شغلی بالا، قوی تر از کسانی است که تعهد شغلی پایین تری دارند ($P=0/01$, $\gamma=0/14$). بنابراین تعهد به کارراهه شغلی در مدل نقش تعدیلگری دارد.

1. Sobel Test
2. Ordinary Least Squares Regression Analysis

جدول ۴: بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم در مدل

متغیرها		
پایداری شغلی		
2M	1M	
۰/۰۳	-۰/۰۶	جنسیت
-۰/۰۳	۰/۰۷	سن
**۰/۱۴	**۰/۱۷	سطح تحصیلات
*۰/۱۱		تناسب فرد - شغل
**۰/۳۷		تعهد به کارراهه شغلی
**۰/۱۴		تناسب فرد - شغل * تعهد به کارراهه شغلی
۰/۲۴	۰/۰۴	R ^۲
**۱۸/۹۱	*۲/۷۱	F
۰/۱۰	۰/۰۱	R ^۲
**۳۹/۲۷	۲/۶۳	F

$P < ۰/۰۱^*$, $P < ۰/۰۰۱^{**}$



شکل ۳. نمودار بررسی نقش تعدیلگری

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر بر اساس نظریه‌های تناسب فرد - محیط، تبادل اجتماعی و هویت، به طراحی مدلی ترکیبی پرداخت. این مدل با تمرکز بر سازوکار روان‌شناختی رهبری معنوی و پایداری شغلی،

نقش واسطه‌ای تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل را بررسی کرده است؛ در حالی که بسیاری از مطالعات مشابه، مانند لیوریوس و کیوتیز (۲۰۲۲) و هوانگ (۲۰۲۲)، فقط یکی از این نظریه‌ها یا پنگ (۲۰۱۷) و ژنگ و ونگ (۲۰۲۰) تأثیرهای مستقیم رهبری معنوی بر پایداری شغلی را بررسی کرده‌اند. این تحلیل چندوجهی می‌تواند برای مدیران مراکز درمانی مفید باشد. در ذیل پیشنهادهایی برای بهبود عملکرد مدیران در این مراکز، همراه با تحلیل روابط مطرح شده در مدل آورده شده است.

همان گونه که بیان شد، بر اساس نظریه تناسب فرد - محیط، نظریه تبادل اجتماعی و نظریه هویت، مدلی در این پژوهش ارائه شد. این مدل، سازوکار روان‌شناختی رهبری معنوی بر پایداری شغلی، با تمرکز بر نقش واسطه‌ای تناسب فرد - سازمان، فرد - شغل و نقش تعدیل‌کنندگی تعهد به کارراه شغلی را بررسی کرد. نتایج نشان داد: ۱. رهبری معنوی یکی از عوامل مؤثر بر پایداری شغلی پرستاران است؛ ۲. هر دو بُعد تناسب فرد - محیط (تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان) عوامل واسطه‌ای هستند که تأثیر رهبری معنوی بر پایداری شغلی را توضیح می‌دهند؛ ۳. تعهد به کارراه شغلی تأثیر مثبت تناسب فرد - شغل بر پایداری شغلی را تقویت می‌کند.

مطالعه حاضر از دید روان‌شناختی، برای بررسی نقش رهبری معنوی در شکل‌گیری پایداری شغلی پرستاران از سه نظریه (نظریه تناسب فرد - محیط، نظریه تبادل اجتماعی و نظریه هویت) استفاده کرده است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که رهبری معنوی برای افزایش پایداری شغلی پرستاران ضروری است. علاوه‌براین، بیشتر مطالعات، از جمله مطالعات اسکافلی و بکر (۲۰۰۴) و جیانو و لی (۲۰۲۱) در خصوص رهبری معنوی، بر دیدگاه‌های نظری، مانند نظریه تبادل رهبر - پیرو مبتنی است. به‌منظور تبیین تأثیر رهبری معنوی بر رفتار کارکنان (پایداری شغلی)، در این پژوهش از نظریه تناسب فرد - محیط و تبادل اجتماعی استفاده شد. علاوه‌براین، توجه به نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل، می‌تواند تأثیر رهبری معنوی را بر پایداری شغلی بیشتر توضیح دهد و درک ما را از اهمیت رهبری معنوی، به‌ویژه در محیط‌های درمانی افزایش دهد. نتایج نشان داد که تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان در مدل نقش مهمی دارند. وجود این دو تناسب می‌تواند احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت را افزایش دهد. به عبارت دیگر، زمانی که این تناسب‌ها رخ می‌دهد، پیامدهای رفتاری و نگرشی مثبتی به همراه دارد. ممون و دیگران نیز در سال ۲۰۱۵ این نتیجه را تأیید می‌کنند.

بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که افراد با کار و سازمان خود تناسب خوبی داشته باشند، احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند. همچنین، آن‌ها تمایل دارند که زمان بیشتری را برای کار و

سازمان خود صرف کنند (Kaur & Kang, 2021). علاوه بر این، نتایج نشان داد که رهبری معنوی تأثیر بیشتری بر تناسب فرد - شغل در مقایسه با تناسب فرد - سازمان دارد. مالیک و تاریق (۲۰۱۶) بیان می کنند که رهبری معنوی نقش مهمی در ایجاد حس وحدت و یکپارچگی شغلی در فرد ایفا می کند و از این طریق، افراد را تشویق می کند که احساس کنند بخشی از شغل هستند. بادرینانان و مادهوارام (۲۰۰۸)^۱ بیان می کنند که رهبری معنوی به افراد انگیزه می دهد تا مهارت ها، توانایی ها و دانش شغلی خود را توسعه دهند.

درباره تأثیر رهبری معنوی بر تناسب فرد - شغل، کوبورتی و هالوب (۲۰۲۰)^۲، پاتانویت (۲۰۲۱) توضیح دادند که رهبری معنوی نمی تواند تناسب فرد - سازمان را بهبود دهد؛ اما در این مطالعه به نظر می رسد که رهبری معنوی بر تناسب فرد - سازمان تأثیر دارد و این تأثیر در مقایسه با تناسب فرد - شغل ضعیف تر است. در حرفه پرستاری داشتن حس همدلی، همدردی با بیمار، توانایی کار در بخش ها و زمان های مختلف بسیار مهم است. در نتیجه، فرد در این حرفه بیشتر درگیر شغل و وظایف آن می شود. بنابراین فرد شاغل در این حرفه به محیط سازمانی توجه زیادی ندارد. با این حال، با توجه به نقش رابط آن ها بین بیمار و پزشک و نیازشان به همکاری با همکاران دیگر، باعث می شود که رهبری معنوی بر تناسب فرد - سازمان و به ویژه فرد - شغل تأثیر بگذارد.

در آخرین فرضیه به بررسی تأثیر سازوکار تناسب فرد - شغل بر پایداری شغلی با توجه به نظریه هویت پرداختیم و تعهد به کارراهه شغلی را به عنوان عامل تقویت کننده تأثیر تناسب فرد - شغل بر پایداری شغلی در نظر گرفتیم. نتایج نشان داد که واکنش پرستاران به ویژگی های شغلی تحت تأثیر منابع فردی قرار می گیرد. باتو و همکاران (۲۰۲۲) نیز این یافته را تأیید می کنند. نقش تعدیل کنندگی تعهد به کارراهه شغلی بیان می کند که شرایط موقعیتی چقدر می تواند بر پایداری شغلی کارکنان تأثیر بگذارد و آن را تحریک کند (Zhang & Lang, 2013; Yin et al., 2023)؛ از این رو، لازم است تحقیقات آتی به بررسی تأثیر عوامل موقعیتی مختلف در محیط کار بر رابطه بین تناسب فرد - شغل و پایداری شغلی مانند ناامنی شغلی بپردازند. علاوه بر این برای انجام تحقیقات آتی و توسعه مدل می توان سایر عوامل میانجی یا تعدیل کننده را وارد مدل کرد و به بررسی تأثیر هر یک بر رابطه بین رهبری معنوی و پایداری شغلی پرداخت؛ مانند عوامل اجتماعی و اقتصادی.

1. Badrinarayanan & Madhavaram
2. Koburtay & Haloub

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش نیز همانند پژوهش‌های دیگر، محدودیت‌هایی داشته است؛ از جمله کمی بودن و انجام پژوهش در بخش سلامت کشور، با توجه به این محدودیت‌ها، می‌توان زمینه‌های دیگری برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد داد. انجام پژوهش‌های کیفی برای بررسی تجربه‌ها و نظرهای پرستاران در خصوص رهبری معنوی، تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان، می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای روان‌شناختی در این حیطه منجر شود. علاوه بر این، انجام پژوهش‌های طولی جهت پیگیری و بررسی تغییرات تأثیر رهبری معنوی بر تناسب فرد - شغل، فرد - سازمان و پایداری شغلی، بررسی روابط مطرح شده در مدل با استفاده از مطالعات تطبیقی و در فرهنگ‌های مختلف یا بررسی مدل در صنایع دیگر نیز، می‌تواند از دیگر زمینه‌های مطالعاتی جهت انجام پژوهش‌های آتی در این حیطه باشند.

یافته‌های این مطالعه مفاهیم کاربردی‌ای نیز برای مدیران مراکز درمانی و بیمارستان‌ها ارائه می‌کند که می‌تواند به افزایش پایداری شغلی پرستاران آن‌ها کمک کند. اولین نکته این است که رهبری معنوی می‌تواند در افزایش میزان پایداری شغلی پرستاران بسیار مؤثر باشد. از این رو، به مدیریت بیمارستان‌ها توصیه می‌شود که محیط سازمانی‌ای ایجاد کنند تا معنای کاری، حس وحدت و هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی را در میان پرستاران تقویت کند. برای ایجاد حس وحدت و افزایش همکاری بین پرستاران، مدیریت می‌تواند به ایجاد فرهنگ حمایتی در سازمان اقدام کند (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2020; Pawar, 2009). برای این منظور، پرستاران ارشد باید با مدیر بیمارستان همکاری کنند. آن‌ها می‌توانند با فراهم کردن راهنمایی‌ها و حمایت‌های دقیق فرد به فرد از پرستاران، حس تعلق سازمانی را در آن‌ها تقویت کنند (Badrinarayanan & Madhavaram, 2008).

توجه به ارزش‌های سازمانی که کرامت و عزت نفس پرستاران را تقویت می‌کند، باید توسط مدیران و سرپرستان در محیط کار استفاده شود (Rego & Cunh, 2008). برخی از فعالیت‌های دیگر که می‌تواند سلامت روانی و معنوی در محیط سازمان را تقویت کند، ایفای نقش تسهیلگری در سازمان توسط مدیریت است. مدیریت می‌تواند نشست‌های ماهانه با کارکنان برگزار کند تا از نیازهای شخصی آن‌ها آگاه شود؛ سپس می‌تواند با استفاده از این اطلاعات، به زیردستان توضیح دهد که چگونه ارزش‌های سازمان می‌تواند نیازهای شخصی آن‌ها را برآورده کند (Charoensukmongkol, 2013). انتظار می‌رود این سبک رهبری به پرستاران کمک کند تا بتوانند به‌ترتیب، ادراکات خود را از شغل

و سازمان افزایش دهند. این امر می‌تواند آن‌ها را تشویق کند تا در انجام وظایف خود در محل کار مشتاق‌تر باشند.

نتایج نشان داد که تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان، بین رهبری معنوی و پایداری شغلی نقش میانجی دارند که این مورد برای تناسب فرد - شغل قوی‌تر و پررنگ‌تر است. بنابراین، مدیر باید سعی کند در برنامه‌ریزی منابع انسانی، به این دو بُعد توجه کند و روش‌هایی را برای بهبود این تناسب‌ها در سازمان ایجاد کند. به عنوان مثال، بخش منابع انسانی می‌تواند کارگاه‌هایی در مورد معنویت و معنای وجودی و اهمیت زندگی برگزار کند. علاوه بر این، مدیریت می‌تواند خود را به عنوان عامل معنویت و آرامش روحی برای کارکنان در محل کار معرفی کند (Charoensukmongkol, 2014). در نهایت، نتایج این مطالعه نشان داد که سطح تعهد شغلی پرستاران مهم است. به عبارت دیگر، تأثیر رهبری معنوی و برنامه‌های آن، در افزایش تناسب فرد - شغل و پایداری شغلی پرستاران با توجه به میزان تعهد شغلی آن‌ها متفاوت است. مدیران باید در برنامه‌ریزی توسعه شغلی پرستاران و بهبود تناسب فرد - شغل، به سطح تعهد به کارراه شغلی پرستاران توجه کنند و برای پرستارانی که تعهد پایینی دارند، برنامه‌های متفاوتی در نظر بگیرند؛ به گونه‌ای که این برنامه‌ها باعث بهبود تعهد به کارراه شغلی آن‌ها شود.

اظهاریه قدردانی

از مشارکت تمامی خبرگان، حمایت معنوی داوران ناشناس «نشریه فرایند مدیریت و توسعه» و ویراستار علمی (دکتر فاطمه رحمانی) تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- Badrinarayanan, V. & Madhavaram, S. (2008). Workplace spirituality and the selling organization: A conceptual framework and research propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(4), 421-434. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134280406>
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169-189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Bao, H., Liu, C., Ma, J., Feng, J., He, H. (2022). When job resources

- function as a stress buffer: *A resource allocation perspective of the job demand-resources model*, *Personality & Individual Differences*, 192(4), 1-6.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111591>
- Bayighomog, S. W. & Arasli, H. (2022). Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence. *Tourism Management*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104406>
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*, Wiley, New York.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Charoensukmongkol, P. & Phungsoonthorn, T. (2020). The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: the constraining role of organizational intransigence. *The Journal of General Psychology*, 148(4), 431-450. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1795613>
- Charoensukmongkol, P. (2013). The contributions of mindfulness meditation on burnout, coping strategy, and job satisfaction: Evidence from Thailand. *Journal of Management & Organization*, 19(5), 544-558. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.8>
- Charoensukmongkol, P. (2014). Benefits of Mindfulness Meditation on Emotional Intelligence, General Self-Efficacy, and Perceived Stress: Evidence from Thailand. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 16(3), 171-192. <https://doi.org/10.1080/19349637.2014.925364>
- Chaubey, A., Sahoo, Ch. K. (2021). Assimilation of business intelligence: The effect of external pressure and top leaders commitment during pandemic crisis. *International Journal of Information Management*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102344>
- Chen, C., Yen, C. & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Chen, L., Wen, T., Wang, J. & Gao, H. (2021). The impact of spiritual leadership on employee's work engagement - A study based on the mediating effect of goal self-concordance and self efficacy, *International Journal of Mental Health Promotion*, 24(1), 69-84. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2022.018932>
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G. & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: the role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10, 1206. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01206>
- Chishima, Y., Minoura, Y., Uchida, Y., Fukushima, S. & Takemura, K. (2023).

- Who commits to the community? Person-community fit, place attachment, and participation in local Japanese communities. *Journal of Enviromental Psychology*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.101964>
- Choi, H-M, Kim, W-G. & McGinley, S. (2017). The extension of the theory of person-organization fit toward hospitality migrant worker. *International Journal of Hospitality Management*, 62-53-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.12.003>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H. & Kang, S.-W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1877-1901. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9801-6>
- Deng, Z. H. (2016). The impact of spiritual leadership on employees' work engagement. *Business Management Journal*, 38(4), 181-189.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. 14, 693-727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L.W., Vitucci, S. & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y. & Babin, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*. 69, 3192-3198. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008>
- Hu, S.N. & Wang, Y. (2014). Concept, measurement, antecedents and after effects of work engagement. *Advances in psychological science*, 22(12), 1975-1984. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2014.01975>
- Huang, W., Yuan, C. & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: roles of job involvement and career commitment, *Frontiers in psychology*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Huang, Y. (2022). Spiritual leadership and job engagement : *The mediating role of emotion regulation*, *Frontiers in Psychology*, 13, 1-9. doi: 10.3389/fpsyg.2022.844991 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.844991>
- Iranian Nursing Organization (July 2024). Statistics on Nurse Migration from the Country. <https://ino.ir/1/1628/328>. (in Persian)
- Jiao, P. & Lee, C. (2021). Perceiving a resourcefulness: Longitudinal study of the sequential mediation model linking between spiritual leadership, psychological capital, job resources, and work-to-family facilitation. *Frontiers in Psychology*. 11, 613360. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.613360>
- Joormann, J. & Gotlib, I. H. (2010). Emotion regulation in depression: relation to cognitive inhibition. *urgent Directions in Psychological Science*, 24, 281-298. <https://doi.org/10.1080/02699930903407948>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33, 692-

724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Katz, I., Rudolph, C. & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 396-416. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.001>
- Kaur, N. & Kang, S.L. (2021). Person-organization fit, person job fit and organizational citizenship behavior : An examination of the mediating role of job satisfaction, *IIMB Management Review*, 33, 347-359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Kerse, G. (2019). A leader indeed is a leader in deed: The relationship of ethical leadership, person-organization fit, organizational trust, and extra-role service behavior. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 601-620. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.4>
- Kim, S.S., Pak, J. & Son, S.Y. (2023). Do calling-oriented employees take charge in organizations? The role of supervisor close monitoring, intrinsic motivation, and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 140. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103812>
- Koburtay, T. & Haloub, R. (2020). Does person-organization spirituality fit stimulate ethical and spiritual leaders: an empirical study in Jordan. *Personnel Review*, 51(1), 317-334. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0492>
- Kristof, A.L. (1995). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lapointe, E. & Vandenberghe, Ch. (2017). Supervisory mentoring and employee affective commitment and turnover: The critical role of contextual factors. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 98-107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.004>
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational behavior*, 59(3), 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers. In J. R. Edwards (Ed.), *Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress* (Vol. 2, pp. 197-230). Westport: Greenwood Press.
- Lewis, L.K. (2007). An organizational stakeholder model of change implementation communication, *Communication Theory*, 17(2), 176-204. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2007.00291.x>
- Li, J.B., Xu, B.H. & Chen, J.M. (2006). Research on organizational factors affecting employees' work engagement. *Applied Psychology*, 2, 176-181.
- Liborius, P. & Kiewitz, CH. (2022). When leader humility meets follower competitiveness : Relationships with follower affective trust,

- intended and voluntary turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103719>
- Lim, S., Lee, K.H. & Bae, K.-H. (2019). Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship between Affect-Based Work Antecedents and Public Employee Job Satisfaction? *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 5(2), 134-154. <https://doi.org/10.20899/jpna.5.2.134-154>
- Malik, M. S. & Tariq, S. (2016). Impact of spiritual intelligence on organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 289-297.
- Manolopoulos, D., Peitzika, E., Mamakou, X. & Myloni, B. (2022). Psychological and formal employment contracts, workplace attitudes and employees' turnover intentions: Causal and boundary inferences in the hotel industry. *Journal of Hospitality & Tourism Management*, 51, 289-302. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.03.011>
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77, 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Memon, M.A., Salleh, R. & Baharom, M.N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model, *Asian Social Science*, 11(2), 313-320. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p313>
- O'Reilly, III, C.A., Chatman, J. & Caldwell, D.F. (1999). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.5465/256404 PMid:24323142>
- Paruzel, A., Schmidt, L. & Maier, G.W. (2023). Corporate social responsibility and employee innovative behaviors: A meta-analysis. *Journal of Cleaner Production*, 393. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136189>
- Pattanawit, P. (2021). The effects of workplace spirituality and spiritual intelligence on person-organization fit, person-job fit and the subsequent effects on real estate agent's work behaviors and performance. National Institute of Development Administration. Retrieved from: <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/6005>.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777. <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>
- Peng, B. T. (2017). The influence of spiritual leadership on employees' job involvement. *Enterprise Reform and Management*, 10, 86.

- Posner, J., Russell, J. A. & Peterson, B. S. (2005). The circumflex model of affect: AN integrative approach to affective neuroscience, cognitive development, and psychopathology. *Development and Psychopathology*, 17, 715-734. <https://doi.org/10.1017/S0954579405050340>
- Rahimnia, F. & Eslami, G. (2015). The Effects of Employees' Daily Self-management on Their Job Engagement: Case of Khorasan Regional Electricity Company. *Journal of Management and Development Process*, 28(1), 77-100. (in Persian)
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 16, 655-687. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.003>
- Rego, A. & e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rezaei, H. & Zamani, M. (2021). The Impact of Work Spirituality and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior: Explaining the Mediating Role of Member-Organization Compatibility. *Journal of Management and Development Process*, 33(4), 115-139. (in Persian) <https://doi.org/10.52547/jmdp.33.4.115>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schweper Jr, C. H. (2015). Influencing the salesforce through perceived ethical leadership: the role of salesforce socialization and person-organization fit on salesperson ethics and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(4), 292-313. <https://doi.org/10.1080/08853134.2015.1106769>
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Sekiguchi, T. & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person- job fit information in making selection decisions. *Organizational behavior and human decision processes*, 116(2).

- <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- Seppälä, P., Harju, L. & Hakanen, J. J. (2020). Interactions of approach and avoidance job crafting and work engagement: a comparison between employees affected and not affected by organizational changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 9084. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239084>
- Shin, Y. & Hur, W. (2020). When do job-insecure employees keep performing well? the buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36, 659-678. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09694-4>
- Smith, J. G. & Futrell, C. M. (2014). The inspired salesperson: Linking spirituality to performance. *Marketing Management Journal*, 24(2), 172-185. <https://doi.org/10.1177/1745790415576868>
- Stets, J. E. & Serpe, R. T. (2013). "Identity theory". In Handbook of Social Psychology, eds J. Delamater and A. Ward (Dordrecht: Springer), 31-60. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_2
- Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N. & Liang, Y. (2019). It's mine! psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*, 104, 229-246. <https://doi.org/10.1037/apl0000337> PMID:30211569
- Wei, Y.C. (2013). Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective. *Journal of Management & Organization*, 19 (1), 101-114. <https://doi.org/10.1017/jmo.2013.7>
- Weng, Q. (2010). The role of career self-management on career decision-making effectiveness. *Business Review*, 22, 82-93.
- Wengang, Z., Fenglian, W. & Feng, X. (2023). Motivating servant process for employee organizational citizenship behavior towards the environment: A goal setting perspective of integrating person-organizational fit model, *Journal Cleaner Production*, 387. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.135932>
- Werbel, J. D. & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In G. R. Ferris (Ed.), Research in human resources management (Vol. 17, pp. 209-243): Elsevier Science/JAI Press.
- Williams, L. J., Edwards, J. R. & Vandenberg, R. J. (2003). Recent advances in causal modeling methods for organizational and management research. *Journal of Management*. 29, 903-936. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00084-9
- Yin, Y., Hsu, C., Zhou, Z. (2023). Employees' in-role and extra-role information

- security behaviors from the P-E perspective. *Computers & Security*. 113. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2023.103390>
- Zari, M., Supphellen, M., Bagozzi, R. (2022). Servant leadership in marketing: A critical review and a model of creativity effect. *Journal of Business Research*. 153,172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.013>
- Zhang, S. J., Wang, H. Q. (2020). The impact of spiritual leadership on employees' work engagement-from the perspective of cognition and emotion. *Finance and Accounting Monthly*, 20, 96-102.
- Zhang, Y., Long, L. (2013). Effects of person-job fit and job insecurity on employees' creativity: test of a mediated moderator model. *Nankai Business Review*. 5, 16-25.
- Zhao, X, Wu, K.Q., Xie, Y., Zhao, J.M., Chen, X.Y. (2021). Study on the impact of workplace pleasure on work engagement-based on the post-90s grass-roots employees of advertising enterprises in Beijing. *Pioneering with Science & Technology Monthly*, 34(3), 102-105.
- Zhuang, Y. (2021). Strategies for improving the work engagement of the new generation of counselors from the perspective of service-oriented leadership theory, *China Youth Study*, 5, 1-8.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فرهنگ
فکر
و
ارزش

دوره ۳۷ - تابستان ۱۴۰۳ - شماره ۲ - پیاپی ۱۲۸



نحوه ارجاع به مقاله:

فرزانه حسن زاده، ژاله، و ناصحی فر، وحید (۱۴۰۳). تأثیر رهبری معنوی بر پایداری شغلی با میانجیگری تناسب فرد - محیط و تعدیلگری تعهد به کارراهه شغلی. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۷(۲)، ۹۷-۱۲۳.
Farzaneh Hassanzadeh, J. & Nasehifar, V. (2024). The Impact of Spiritual Leadership on Job Commitment Via The Mediating Role of Person-Environment Fit and The Moderating Role of Career Commitment. *Management and Development Process*, 37(2). 97-123.

DOI: [10.52547/jmdp.37.2.97](https://doi.org/10.52547/jmdp.37.2.97)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

