



بررسی رابطه بین هویت تحصیلی، اشتیاق تحصیلی، کمال گرایی، و صفات شخصیتی با استرس تحصیلی در دانش آموزان مقطع ابتدایی

سمیرا مصطفی وند میاندوآب^۱

۱. کارشناسی علوم تربیتی، گرایش آموزش ابتدایی

چکیده :

هدف از مطالعه حاضر تبیین استرس تحصیلی بر اساس کمال گرایی، هویت تحصیلی، اشتیاق تحصیلی و صفات شخصیت بود. این پژوهش از نوع توصیفی با طرح همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان میاندوآب در سال تحصیلی ۱۴۰۳ - ۱۴۰۲ بود. تعداد نمونه این پژوهش از طریق جدول مورگان انتخاب شد که تعداد ۴۰۰ نفر (پسر: ۲۰۰ و دختر: ۲۰۰) با روش نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای از بین دانش آموزان مقطع ابتدایی انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش از منابع کتابخانه ای و پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. دانش آموزان به پرسشنامه های کمال گرایی چند بعدی فراست، پرسشنامه استرس تحصیلی گادزلا، پرسشنامه صفات شخصیت نئو، پرسشنامه اشتیاق تحصیلی فردریکز و همکاران پاسخ دادند. داده های جمع آوری شده با استفاده از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی با کمک نرم افزار SPSS-23 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین کمال گرایی، صفات شخصیت و اشتیاق تحصیلی با استرس تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد. علاوه بر این بین کمال گرایی و صفات شخصیت با اشتیاق تحصیلی رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: استرس تحصیلی، کمال گرایی، صفات شخصیت، اشتیاق تحصیلی



۱- مقدمه :

امروزه آدمی به علت پیچیدگی و وسعت مشکلات ناشی از تغییرات رشدی مدام با چالش‌های فراوانی روبه‌رو است. در مسیر تحصیل فرد با چالش‌های بیشتری برخورد می‌کند (محمد و راث؛ ۲۰۱۶). استرس در موسسات آموزشی به عنوان استرس تحصیلی نامیده می‌شود و می‌توان آن را به عنوان موقعیت‌های روانی ناخوشایند که به دلیل انتظارات علمی که والدین، معلمان، همسالان و اعضای خانواده از دانش‌آموز دارند تعریف کرد (آلام و هالدر، ۲۰۱۸). دانش‌آموزان دارای استرس تحصیلی بالا با مشکلات زیادی روبرو خواهند شد (دب، استرول و سان؛ ۲۰۱۵). به عنوان مثال بروز افسردگی که با عدم توانایی تمرکز، عدم موفقیت، ارزیابی منفی نسبت به آینده و سایر موارد همراه است (بوساری؛ ۲۰۱۲). فشاری که دانش‌آموزان دارای استرس تحصیلی تحمل می‌کنند آنقدر شدید است که منجر به افزایش پنج برابری در اقدام به خودکشی می‌شود (پل، ینا و ساهو؛ ۲۰۲۰). البته درک این نکته ضروری است که بدانید استرس با سطح پایین باعث می‌شود که دانش‌آموزان عملکرد بهتری داشته باشند، اما در صورتی که این سطح از استرس افزایش یابد منجر به کاهش عملکرد دانش‌آموز خواهد شد (آریندا؛ ۲۰۱۹). محققان مختلف نشان داده‌اند که استرس می‌تواند در زندگی روزمره افراد به روش‌های مختلفی ایجاد شود یکی از این شرایط انطباق با شرایط جدید است (ماهپالان و شینا؛ ۲۰۱۹). وقتی تغییری در زندگی به وجود می‌آید، خودمان را متناسب با شرایط جدید تنظیم می‌کنیم. برای دانش‌آموز، استرس ممکن است در اثر ناکامی در تحصیلات یا ورزش، مشکلات مالی، مشکلات سلامتی یا از دست دادن خانواده یا یک دوست نزدیک ایجاد شود (والاما؛ ۲۰۱۹). از سوی دیگر نوجوانان علاوه بر این که با مشکلات و تغییرات درونی خود دست و پنجه نرم می‌کنند باید خود را با توجه به شرایط محیطی که در آن قرار گرفته‌اند سازگار کنند (مایرز، راجرز، گارنسون، مجردی و گروس؛ ۲۰۲۲). از آنجایی که عدم سازگاری با محیط برای او ناهنجاری‌هایی را به دنبال خواهند داشت، هر چه فرد برای رسیدن به اهداف و عملکرد بهتر نیرو و توان خود را به کار می‌گیرد در رویارویی با محیط با چالش‌های زیادی برخورد می‌کند، در نتیجه فشار و استرس زیادی بر او غالب می‌شود (پولن؛ ۲۰۲۲). از طرفی موقعی که نوجوان در فضای رشدی اقتصادی و سازش ناپذیر قرار می‌گیرد برای تأیید محیط (منظور والدین) تحت فشار قرار می‌گیرند (سعید، خان، زاده، اولا، وگا-مونوز و کنتراس-بارازا؛ ۲۰۲۲). زیرا مدام مورد انتقاد قرار می‌گیرد و از او توقعات بیشتری جهت عملکرد دقیق و بهتر روبرو می‌شود. عواملی از این قبیل زمینه ایجاد کمال‌گرایی و حساسیت شدید جهت رفع نگرانی‌ها و انتقادات والدین را در نوجوانان به وجود می‌آورد (دان و همکاران، ۲۰۱۰). کمال‌گرایی می‌تواند به صورت دو جنبه بهنجار و یا نابهنجار به وجود بیاید (چیریکو، شارما، زافینا و مگناویتا؛ ۲۰۲۰). بررسی‌های انجام شده نشان داده که خانواده‌ها مخصوصاً والدین انتقادگر در ایجاد کمال‌گرایی تأثیر دارند (وان ورنو فوری؛ ۲۰۰۱). نتایج پژوهش‌های مین و همکاران (۲۰۱۲)، لی و چویی (۲۰۱۴) نشان دهنده رابطه استرس تحصیلی و کمال‌گرایی دانش‌آموزان است.

1. Mohamed & Ruth
2. Deb, strodl & sun
3. Busari
4. Paul, Jena & Sahoo
5. Arind
6. Mahipalan & Sheena
7. Myres, Rogers, Garrison, Singletary & Groce
8. pullen
9. Saeed, Khan, Zade, Ullah, Vega-Munoz
1. Chirico, Sharma, Zaffina & Magnavita
1. Van Vuuren & Fourie



وقتی دانش آموز در برابر احساس نیاز خود به فراگیری دانش با محدودیت زمانی روبه رو می شود و به این درک می رسد که توانایی برخورد با این شرایط و محدودیت را ندارد با استرس تحصیلی مواجه شده است (جاتیوا و سرزو، ۲۰۱۴). کمال گرایی به یک سری معیارهایی که شدت زیادی داشته و زمینه را برای قیاس دانش آموز نسبت به موارد دیگری را حاصل می کند به طوری که او را مورد انتقاد قرار می دهد گفته می شود (مدولی و پاندایا، ۲۰۱۸). والدین با انتظارات و توقعات زیاد خود به عنوان عامل اصلی در ایجاد کمال گرایی محسوب می شوند آنها با انتقاد و با تأیید رفتارها در فرزندان خود ایجاد فشار برای هر چه بهتر شدن عملکرد فرزندان خود کمال گرایی را تقویت کرده و باعث بروز مشکلات زیادی در دانش آموزان می شوند (لوفور، مونتانی و کورسی، ۲۰۲۰). استرس تحصیلی یکی از مشکلات دانش آموزان در فرایندهای یادگیری است (نف و گرم، ۲۰۱۸). استرس تحصیلی به احساس نیاز فزاینده به دانش و به طور همزمان، ادراک فرد مبنی بر نداشتن زمان کافی برای دستیابی به آن دانش اشاره می کند (نف و دام، ۲۰۱۵). استرس تحصیلی تأثیر به سزایی بر روحیه دانش آموزان داشته به گونه ای که نگرش اجتماعی آنها را تحت تأثیر قرار می دهد. استرس تحصیلی دانش آموزان را دچار افسردگی کرده و از فرایند اجتماعی شدن باز می دارد (دانیل و گاتالین-جردون، ۲۰۱۵). دوری از اجتماعی شدن بر نگرش دانش آموزان اثرات نابجایی دارد و توانایی های اجتماعی را در آنها محدود می سازد (سلپ، ۲۰۰۱).

یکی دیگر از عواملی که می تواند استرس تحصیلی دانش آموزان را تحت تأثیر قرار دهد صفات شخصیتی دانش آموزان است (فری، ۲۰۰۳). همان طور که پژوهش های پور سید و خرمایی (۱۳۹۸)، فروتن (۱۳۹۲) وجود این رابطه را تأیید می کنند. در علوم شناختی نظریه های گوناگونی در مورد صفات و ویژگی های شخصیتی و عوامل مؤثر آن بر هیجان فکر و رفتار داده شده که می توان مدل ۵ عاملی را یکی از آنها نام برد که ویژگی های شخصیتی را در قالب ژنتیک، افکار و رفتارهای محیطی مطرح می کنند و شخصیت را یک مفهوم چند بعدی که هر بعد آن به صورت مجموعه ای از الگوهای شخصیتی و صفات فردی می باشد (وان ورنو فوری، ۲۰۰۲). این ابعاد شامل برون گرایی، وظیفه شناسی، روان رنجوری، گشودگی و خوشایندی هستند و الگوهای خاص تفکر، احساسات و رفتار فرد را منعکس می کنند (فراهانی، ۱۳۸۷).

هویت تحصیلی بازتابی از انواع شایستگی، خودمختاری، هدفمندی، باورهای خودکار آمدی و تجربه و هیجان های رایجی است که دانش آموزان در کلاس درس با همسالان و معلمان خود دارند و مشخصه آن چگونه عمل کردن در عرصه های تحصیلی است. در واقع هویت تحصیلی پاسخ به این قبیل سوالات است که ؛ دانش آموزان چه برداشتی از خود به عنوان یک محصل دارند.

از دیگر متغیرهایی که استرس تحصیلی دانش آموزان را تحت تأثیر قرار می دهد اشتیاق تحصیلی است (رضوان، مولیانی و علی، ۲۰۲۰). مفهوم اشتیاق تحصیلی به روش های مختلفی تعریف شده است. اشتیاق تحصیلی دارای سه بعد شناختی، رفتاری و عاطفی است. بعد شناختی آن به رویکردهای خود تنظیمی برای یادگیری اشاره دارد (فردریک و همکاران، ۲۰۰۴)، بعد رفتاری به فعالیت هایی مانند تلاش و پایداری برای یادگیری اشاره دارد و بعد عاطفی اشتیاق تحصیلی شامل احساساتی است مانند علاقه که با فعالیت های یادگیری در

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1 . Jativa & Cerezo | 2 |
| 1 . Madulli & Pandya | 3 |
| 1 . Lefebvre, Montani & Courcy | 4 |
| 1 . Neff & Germer | 5 |
| 1 . Dhame | 6 |
| 1 . Gatelain-Jardon | 7 |
| 1 . Celep | 8 |
| 1 . Fry | 9 |
| 2 . Van Vuuren & Fourie | 0 |
| 2 . Ridwan, Mulyani & Ali | 1 |



ارتباط است، می شود (مایر و ترنر، ۲۰۱۲). اشتیاق تحصیلی دانش آموزان نتایج کلیدی و مهمی را به همراه دارد از جمله نمرات بالا، پایداری در تحصیل (آستین، ۱۹۹۳؛ کو، ۲۰۰۳) و یادگیری بهتر (مگا، رونکونی و دین، ۲۰۱۴). عدم مقابله دانش آموزان با عوامل استرس زا ممکن است باعث وخیم شدن فعالیت های تحصیلی دانش آموزان شود که خود منجر به اشتیاق تحصیلی پایین و در نهایت منجر به عملکرد تحصیلی ضعیف و افزایش پریشانی روانشناختی در دانش آموزان می شود (دوایر و کامینگز، ۲۰۰۱). تحقیقات نشان داده اند که فشارها و استرس ها موقعی به وجود می آیند که درک و فهم دروس تا حدی برای فراگیر سخت بوده و در یادگیری آن با مشکل روبرو است (سالیسو، هاشم، اسماعیل و عیسی، ۲۰۱۷؛ رابینسون، شوارتز، دی مگلیو، آهلوالیا و گابریلوو، ۲۰۱۶). اما اگر دانش آموز بتواند مطالب درسی را درک کند و احساس کند توانایی یادگیری را دارد، این احساس منجر به خشنودی تحصیلی در وی می شود که با افزایش اشتیاق و در نهایت کاهش استرس تحصیلی دانش آموز همراه است (شفیع پور مطلق و ترابی نهاد، ۱۳۹۷). نتایج پژوهش های (والاما، ۲۰۱۹) نشان دهنده رابطه استرس تحصیلی با اشتیاق تحصیلی دانش آموزان است.

زمانی که دانش آموزان در امر آموزش از علوم روان شناختی برخوردار می شوند و به نحوی خودتنظیمی و خودکارآمدی خود را در کسب مهارت ها بالا می برند، محیط برای آنها زمینه ساز سازش و عملکرد بهتری ایجاد می کند حال اگر دانش آموز در این جریانات در محیطی قرار بگیرد که والدین انتقادگر و کنترل کنندگی شدیدی وجود داشته باشد مسیر یادگیری و فراگیری به سمت کمال گرایی آن هم نابهنجار شکل می گیرد به طوری که نوجوان از یک طرف تحت استرس و فشار روانی از جهت یادگیری و همگام شدن با سایر همکلاسی های خود بوده و متغیر اشتیاق در وی او را در این امر سوق داده و از طرفی محیط کنترل گر و انتقادگر و نگرانی های حاصل از محیط عامل افزایش استرس و هیجان منفی در فراگیر میشود (جعفریان و همکاران، ۱۳۹۷) شواهد پژوهشی پیشین نشان می دهد کمال گرایی سازگاران به امید به موفقیت همراه است. چنین نگرش مثبتی، به نوبه خود باعث ایجاد احساسات مثبت در فرد می شود. علاوه بر این، انگیزه برای دستیابی به موفقیت مربوط به کمال گرایی سازگاران، ممکن است تمایل دانشجویان را به سرمایه گذاری برای تلاش و پایداری (یعنی خود تنظیم تنظیم رفتاری) هنگام انجام وظایف دانشگاهی تقویت کند. برخلاف تأثیرات کمال گرایی سازگاران، کمال گرایی ناسازگار تأثیر منفی بر عملکرد عاطفی و همچنین خود نظارتی دانش آموزان می گذارد (شی، ۲۰۱۱).

والدین اگر فرزندان خود را آنگونه که هستند بپذیرند و عاشقانه آنها را یاری کنند و در صورت رویارویی به هر نقصانی، به جای انتقاد و ناراحتی، فرزندان خود را تأیید و تشویق کنند همواره میزان استرس و فشار آنها کاهش خواهد یافت و در زمینه های تحصیلی احساس شایستگی می کنند و در نهایت وظایف تحصیلی خود را با علاقه و اشتیاق بیشتری انجام می دهند (صالح نجفی و همکاران، ۱۳۹۷). اما والدین کمال گرا علاوه بر اینکه موفقیت های خود را بسیار ناچیز می پندارند بلکه در پذیرفتن و پاداش دادن به تلاش های کودکان را نیز مشکل دارند. والدین کمال گرا آنها به جای تأیید رفتار فرزندان همواره آنها را به انجام کارهای بهتر و میدارند و از آنها توقعات بیشتری دارند (جعفریان و همکاران، ۱۳۹۷).

شواهد پژوهشی نشان داده است که تعداد زیادی از متغیرها از جمله ضریب هوشی، سبک های یادگیری و روش آموزش ترجیحی (ژانگ و هوانگ، ۲۰۰۱) با اشتیاق تحصیلی در ارتباط بوده اند و اهمیت تفاوت های فردی را برجسته می کند. در حمایت از رابطه ویژگی های شخصیتی و اشتیاق تحصیلی کوه، کروس، شوپ، و کینزی (۲۰۰۸) پیشنهاد می کنند فعالیت هایی که برای افزایش و تشویق اشتیاق تحصیلی طراحی شده اند، اگر متناسب با ویژگی های فرد نباشد، ممکن است اثر مورد نظر را نداشته باشند. همچنین پژوهش کرایشی، دیوار، همفریس و بالانی (۲۰۱۶) به بررسی نقش ویژگی های شخصیتی بر اشتیاق تحصیلی دانش آموزان پرداخته است. نتایج این

2 . Mega, Ronconi & De Beni

2 . Astun 3

2 . Ku 4

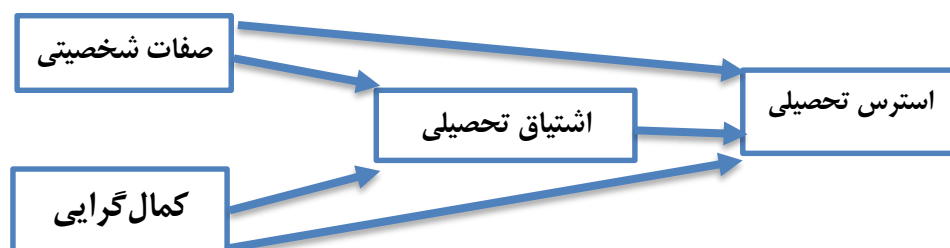
2 . Mega, Ronconi & De Beni

2 . Dwyer & Cummings 6

2 . Salisu, Hashim, Ismail & Iba



پژوهش نشان دهنده رابطه ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان با اشتیاق تحصیلی به صورت کلی و همچنین ویژگی‌های شخصیتی با مؤلفه‌های اشتیاق تحصیلی (شناختی، عاطفی، رفتاری) می‌باشد. با توجه به اینکه در پژوهش‌های گذشته به بررسی ارتباط متغیرهای مورد نظر پرداخته شده است، اما ارتباط ساختاری در این متغیرها مشاهده نشده است. لذا پژوهش حاضر در نظر دارد با ارائه مدلی روابط استرس تحصیلی با کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیت را با واسطه‌گری اشتیاق تحصیلی مورد بررسی قرار دهد. با توجه به این مدل پیشنهاد پژوهش حاضر استرس تحصیلی به عنوان متغیر مستقل، اشتیاق تحصیلی به عنوان متغیر واسطه‌ای، کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین استرس تحصیلی بر اساس کمال‌گرایی و ویژگی‌های شخصیتی با توجه به نقش واسطه‌ای اشتیاق تحصیلی می‌باشد روان ورنو فوری،^{۲۸، ۲۰۰۰}.



۲- روش شناسی :

انتخاب روش پژوهش و نوع آن به معیارهای زیادی مانند ماهیت پژوهش، اهداف و امکانات اجرایی آن بستگی دارد. بنابراین زمانی می‌توانیم روش پژوهشی را انتخاب کنیم که ماهیت موضوع پژوهش، اهداف و وسعت دامنه پژوهش به خوبی مشخص باشد. به همین دلیل طرح پژوهش در این مطالعه توصیفی (غیر آزمایشی) و از نوع طرح همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردند.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموزان مقطع ابتدایی شهرستان میاندوآب در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ می‌باشند. تعداد نمونه این پژوهش از طریق جدول مورگان انتخاب شد که تعداد ۴۰۰ نفر از جامعه آماری مذکور (۲۰۰ نفر پسر و ۲۰۰ نفر دختر) با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از بین دانش‌آموزان مقطع ابتدایی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌های مورد نظر را تکمیل کردند:

در پژوهش حاضر از ابزارهای زیر برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شد :

پرسشنامه استرس تحصیلی گادزلا

پرسشنامه کمال‌گرایی چند بعدی فراست

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت نئو

پرسشنامه اشتیاق تحصیلی فردریکز و همکاران

پرسشنامه استرس تحصیلی گادزلا

مقیاس استرس تحصیلی مورد استفاده در این پژوهش یک پرسشنامه خود گزارشی مدادی کاغذی است که گادزلا در سال (۱۹۹۱) آن را برای مطالعه عوامل استرس‌زای زندگی دانش‌آموزان و واکنش آن‌ها به این عوامل طراحی کرده است. این پرسشنامه از ۵۱ آیتم در ۹ طبقه تشکیل شده است. که پنج طبقه عوامل استرس‌زا (ناکامی‌ها، تعارضات، فشارها، تغییرات و استرس خود تحمیلی) و چهار نوع واکنش به عوامل استرس‌زا (فیزیکی، هیجانی، رفتاری و ارزیابی شناختی) را ارزیابی می‌کند. جهت به دست آوردن نمره کلی هر خرده مقیاس،



سؤالات هر خرده مقیاس با یکدیگر جمع می‌شوند. نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشان دهنده استرس تحصیلی بیشتر و واکنش‌های بیشتر نسبت به استرس می‌باشد. این مقیاس، در سال ۱۳۸۵ توسط شکری و همکاران به فارسی ترجمه و روایی و پایایی آن تایید شد. ضرایب برای خرده مقیاس‌های ناکامیها (۰/۷۴)، تعارض‌ها (۰/۷۹)، فشارها (۰/۷۰) برای خرده مقیاس‌های واکنش‌های فیزیولوژیک ۰/۸۴، هیجانی ۰/۸۰، رفتاری ۰/۸۸ و شناختی ۰/۷۴ و برای نمره کلی استرس، ۸۰ / ۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد

پرسشنامه چند بعدی کمال‌گرایی فراست

این مقیاس توسط فراست و همکاران در سال ۱۹۹۰ جهت سنجش کمال‌گرایی ساخته شد. دارای ۳۵ آیتم است و شش بعد نگرانی در مورد اشتباهات، تردید نسبت به اعمال، انتظارات والدین، انتقاد والدین، استانداردهای فردی و نظم و ترتیب است. این مقیاس در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم: ۵، موافقم: ۴، نظری ندارم: ۳، مخالفم: ۲، کاملاً مخالفم: ۱) نمره‌گذاری می‌شود. مقیاس ضریب همسانی درونی زیر مقیاس‌های این آزمون را فراست و همکاران (۱۹۹۰) ۰/۷۳ تا ۰/۹۳ و ضریب همسانی درونی کل آزمون را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. علاوه بر این لیند-استیو نسون، هیری (۱۹۹۰) در پژوهشی که بر روی نمونه استرالیایی انجام دادند ضریب همسانی درونی زیر مقیاس‌های این آزمون را ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ و ضریب همسانی درونی کل آزمون را ۰/۹۱ گزارش کردند (لیاقت و قاسمی، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت نئو

این مقیاس توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۳) جهت اندازه‌گیری شخصیت ساخته شد. و دارای ۶۰ آیتم است که برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به کار می‌رود. نمره‌گذاری این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) صورت می‌گیرد. زیر مقیاس‌های این پرسشنامه، همسانی درونی خوبی دارند، کاستا و مک - کری (۲۰۰۴) ضریب آلفای بین ۵ عامل را در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ و باز آزمایی با فاصله دو هفته‌ای را ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. همچنین پایایی مؤلفه‌های روان‌رنجورخویی (۰/۸۶)، برون‌گرایی (۰/۸۰) گشودگی ۰/۷۵، توافق‌پذیری ۰/۶۹ گزارش شد. امان الهی فرد (۱۳۸۴) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش باز آزمایی برای عوامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آورد. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق تحصیلی فردریکز و همکاران

این مقیاس توسط فردریکز و همکاران (۲۰۰۴) ساخته شده و دارای ۱۵ آیتم است که این آیتم‌ها سه خرده مقیاس اشتیاق شناختی، اشتیاق رفتاری و اشتیاق عاطفی را می‌سنجند. نمره‌گذاری این پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از "هرگز" ۱ تا "همیشه" ۵ انجام می‌شود. دامنه نمرات این مقیاس بین ۱۵ تا ۷۵ است. فردریکز و همکاران (۲۰۰۴) ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کردند. کارشناسان مختلف این حوزه روایی صوری این پرسشنامه را نیز تأیید کردند. و همسانی دورنی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آوردند. پرسشنامه اشتیاق تحصیلی و مؤلفه‌های آن از نظر داوران مناسب ارزیابی شده است. علاوه بر این همبستگی معنادار و مثبت اشتیاق تحصیلی با خودتنظیمی انگیزشی و همبستگی معنادار و منفی آن با تعلل‌ورزی نشان دهنده این است که این مقیاس دارای روایی همگرایی همزمان است (عباسی، درگاهی، پیرانی و بنیادی، ۱۳۹۴). در ایران نیز پژوهش صفری و همکاران (۱۳۹۴) پایایی کل این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل نهایی داده‌ها و اطلاعات به کمک نرم افزار تحلیل SPSS ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های این پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تحلیل شدند. در بخش آمار توصیفی (شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و آماراستنباطی) شامل ضریب همبستگی پیرسون، الگوی مدل سازی ساختاری) از استفاده شده است.



۳- یافته ها

جدول ۱- نتایج آزمون خی دو برای مقایسه دو گروه مرد و زن اعضای نمونه برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

P	میزان خی دو	گروه		متغیر جمعیت شناختی
		دختر	پسر	
۰/۷۲	۳/۶۷	۵۲	۴۶	پایه تحصیلی
		۳۳	۱۸	
		۲۷	۱۵	
		۲۰	۱۱	
		۱۲	۹	
		۱۰	۱۰	
		۹	۶	
۰/۳۶	۳/۱۴	۱۶	۷	تحصیلات
		۸۹	۷۳	
		۴۷	۲۶	
		۱۱	۹	

اطلاعات توصیفی در جدول ۱- ارائه شده اس

جدول ۲- اطلاعات توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
روان رنجورخویی	۱					
توافق پذیری	۰/۴۹**	۱				
صفات شخصیتی	۰/۶۳**	۰/۴۶**	۱			
کمال گرایی	۰/۴۷**	۰/۴۲**	۰/۴۱**	۱		



	۱	۰/۳۸**	۰/۴۶**	۰/۶۳**	۰/۴۷**	اشتیاق تحصیلی
۱	۰/۲۱**	-۰/۳۸**	-۰/۴۳**	-۰/۱۵**	-۰/۴۴**	استرس تحصیلی
۷۹/۶	۷۹/۶۸	۵۸/۰۶	۱۵/۳۷	۲۷/۱۱	۲۲/۴۱	میانگین
۲۴/۰۴	۱۴/۴۶	۱۰/۸۲	۸/۸۴	۴/۰۹	۴/۶۵	انحراف معیار
۱۴۸	۱۰۰	۸۰	۲۰۶	۳۵۹	۳۱۷	بیشترین نمره
۳۳	۲۴	۳۴	۸۴	۹۰	۱۰۳	کمترین نمره
۰/۱۳۵	-۱/۸۶	۰/۱۸	-۰/۲۴	-۱/۵۸	-۰/۲۳	کجی

با توجه به معنادار بودن روابط بین متغیرهای پژوهش، به منظور آزمون مدل پژوهشی از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۲- نتایج آزمون فرضیه اصلی به روش مدلیابی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش در مدل را می‌توان در جدول ۲ مشاهده کرد.

جدول ۳- اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و واریانس تبیین شده متغیرها

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
بر روی استرس تحصیلی				۰/۲۹
کمال‌گرایی	-۰/۲۷	-	-۰/۲۷	
اشتیاق تحصیلی	-۰/۲۶	-۰/۱۳	-۰/۳۹	
صفات شخصیتی	-۰/۲۳	-۰/۱۴	-۰/۳۷	
روان‌رنجورخویی	-۰/۲۰	-۰/۰۹	-۰/۲۹	
توافق‌پذیری	-۰/۰۱	-۰/۱۳	-۰/۱۴	
بر روی اشتیاق تحصیلی				۰/۴۴
کمال‌گرایی	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۲۵	
صفات شخصیتی	-	۰/۱۲	۰/۱۲	
کمال‌گرایی فردی	۰/۱۹	۰/۱۰	۰/۲۹	
کمال‌گرایی اجتماعی	۰/۴۹	-	۰/۴۹	

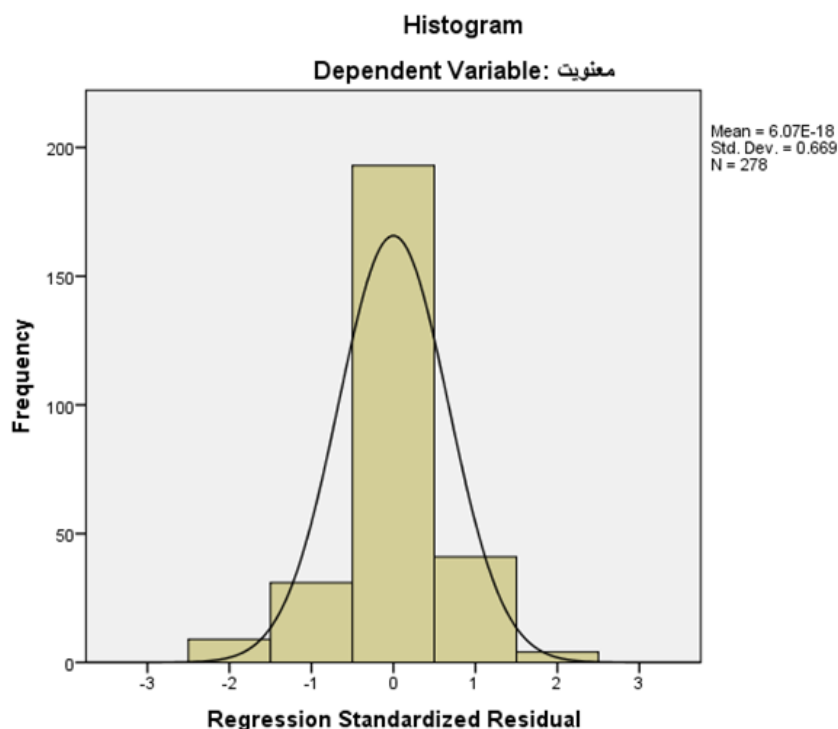
همان‌طور که شکل شماره ۲ و جدول ۲ نشان می‌دهد کمال‌گرایی و صفات شخصیتی اثری مثبت بر استرس تحصیلی و اشتیاق تحصیلی دارند با توجه به جدول فوق متغیرهای پیش‌بین ۲۹ درصد از تغییرات استرس تحصیلی، ۴۴ درصد از اشتیاق تحصیلی را تبیین می‌کنند جهت بررسی مدل نهایی از شاخص‌های برازندگی مدل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل



RMSEA	AGFI	GFI	X ² /df	df	X ²
۰/۰۵۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۲/۱۴۵	۲	۴/۲۹

شاخص های فوق نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش است. به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.



نمودار ۱- بررسی نرمال بودن توزیع خطاها

در نمودار فوق، با توجه به میانگین (۶/۰۷) و انحراف استاندارد (۰/۶۶) توزیع خطاها و نمودار نرمال می باشد. پس می توان از رگرسیون استفاده کرد. در ادامه برای تعیین نقش هر یک از متغیرها و زیر مؤلفه های آنها، از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد که نتایج حاصل در ادامه آمده است. لازم به توضیح است که فقط متغیرهای معنادار در جدول ارائه شده اند.

جدول ۵- خلاصه یافته های تحلیل آنوا برای متغیر ملاک براساس متغیرهای پیشین در رگرسیون

متغیر ملاک	مراحل	شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
معنویت در محیط کار	مرحله ۱	رگرسیون	۹۵۲۸/۷۴۶	۷	۱۳۶۱/۲۴۹	۷/۶۵۷	۰/۰۰۰
	کمال	باقیمانده	۴۸۰۰/۸۶۹	۲۷۰	۱۷۷/۷۸۱		
	گرایی	کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷			
مرحله ۲ صفات	رگرسیون		۱۵۷۸۹/۸۶۷	۸	۱۹۷۳/۷۳۳	۱۲/۷۲۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده		۴۱۷۳۹/۷۴۸	۲۶۹	۱۵۵/۱۶۶		



شخصیتی	کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷		
اشتیاق تحصیلی	رگرسیون	۲۰۰۳۰/۴۳۹	۹	۲۲۲۵/۶۰۴	۱۵/۹۰۶
	باقیمانده	۳۷۴۹۹/۱۷۶	۲۶۸	۱۳۹/۹۲۲	۰/۰۰۰
	کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷		

همان گونه نتایج جدول ۴-۱۶- نشان میدهد در مرحله اول مقدار F برابر است با ۷/۶۵۷ که نشان از رابطه خطی بین متغیرها می باشد همچنین مجموع مجزورات کل در مرحله اول ۵۷۵۲۹/۶۱۵ می باشد. در مرحله دوم با افزوده شدن متغیر دوم مقدار F به ۱۲/۷۲۰ رسید و در ادامه در مرحله سوم با افزوده شدن متغیر سوم مقدار F به ۱۵/۹۰۶ رسیده که نشان از رابطه خطی بین متغیرها می دهد.

۴- بحث و نتیجه گیری

دانش آموزان در طی دوره های یادگیری با کشمکش های زیاد جسمانی و روانی مواجه هستند که منجر به استرس زیادی در آن ها می شود کشمکش و فشار برای دستیابی به موفقیت در مدرسه در بیشتر کشورها روبه افزایش است و با تحول جوامع و حرکت به سوی رقابتی شدن، شدت بیشتری یافته است. در حقیقت استرس به وسیله ای برای پیشرفت دانش آموزان تبدیل شده است ولی اگر این استرس مستمر باشد میتواند سلامت روان و بهزیستی افراد را تحت تأثیر قرار دهد. استرس در دوران تحصیل باعث می شود که دانش آموزان به مرور از کلاس درس و مدرسه خسته شده و در انجام تکالیف خود بی انگیزه و دلسرد شوند. از این رو مطالعه عواملی که به ایجاد و تداوم استرس در دانش آموزان می انجامد ضروری به نظر می رسد. در ادامه نتایج آزمون فرضیه ها و نتایج بررسی سوالات پژوهش ها و تبیین های مربوطه ارائه می شوند.

فرضیه ۱: بین کمال گرایی و استرس تحصیلی رابطه وجود دارد.

نتایج جدول ۴- 5- نشان میدهد که بین کمال گرایی و استرس تحصیلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های لی و چویی (۲۰۱۴) مین و یانگ (۲۰۱۸) همسو می باشد. در تبیین رابطه بین کمال گرایی و استرس تحصیلی می توان گفت که افراد کمال گرا به دلیل تعیین معیارهای بالا و اهداف دست نیافتنی با شرایط استرس زای بیشتری مواجه می شوند. در واقع پیش بینی های نامعقول و دلهره آور منجر به افزایش استرس در این افراد می شود دانش آموزان دارای کمال گرایی سازگار در مقایسه با دانش آموزان دارای کمال گرایی ناسازگار استرس کمتری را تجربه می کنند. این گروه از دانش آموزان نسبت به سایر افراد تحمل بیشتری نسبت به استرس از خود نشان می دهند و از مقاومت بالاتری برخوردار هستند. همچنین هنگام مواجهه با شرایط استرس زا از توانایی مدیریت بیشتری بهره مند هستند. دانش آموزان با کمال گرایی ناسازگار در موقعیت های استرس آور عملکرد ضعیف تری نسبت به گروه های دیگر دارند. چرا که در این افراد ترکیبی مخرب از ویژگی های شخصیتی به همراه استرس زیاد به عواقب نامطلوبی در ساختارها و کارکردهای جسمی و عصبی مرتبط با عملکرد تحصیلی منتهی می شود دانش آموزان دارای کمال گرایی ناسازگار خود را در موقعیت های فشارزای بالا قرار می دهند و در چنین شرایطی خود ارزیابی های منفی، باعث ایجاد و تشدید استرس در آن ها می شود. به طور کلی دانش آموزان کمال گرا ممکن است در موقعیت های چالش برانگیزی قرار بگیرند، ولی از آنجایی که سطح استرس ادراک شده کمال گرایان سازگار به اندازه سطح استرس ادراک شده کمال گرایان ناسازگار نیست به اندازه ای که برای کمال گرایان ناسازگار مشکل ساز است برای کمال گرایان سازگار مشکل ساز نخواهد بود در حقیقت کمال گرایی ناسازگار منشا همیشگی استرس است. افراد کمال گرا پیوسته خود را متعهد به بی عیب بودن می کنند و لذا این انتظار بر روش های رویارویی شان با موقعیت های استرس آور اثر می گذارد و در بیشتر اوقات آنها را ناکام می سازد

بین صفات شخصیتی و استرس تحصیلی رابطه وجود دارد.



نتایج نشان می‌دهد که بین صفات شخصیتی و استرس تحصیلی رابطه وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت استرس واکنشی است که در برابر رویدادهای غیرقابل پیش بینی ظاهر می‌شود. همه دانش‌آموزان درک یکسانی از یک اتفاق ندارند و به همین دلیل میزان استرس‌زا بودن یک اتفاق برای هر کدام از آن‌ها می‌تواند متفاوت باشد و این تفاوت‌ها با تجربه و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در ارتباط است. روان‌رنجوری یکی از ویژگی‌های شخصیت است که با استرس تحصیلی همبستگی مثبت و معنادار دارد. دانش‌آموزان دارای ویژگی شخصیتی روان‌رنجور به دلیل داشتن خصوصیات مانند کم رویی، داشتن افکار غیرمنطقی، تمایل به تجربه کردن اضطراب، افسرده بودن، هیجانی بودن و زودرنجی نمی‌توانند افکار و اعمال خود را به درستی کنترل کنند. افراد دارای این ویژگی شخصیتی زمانی که در محیط‌های شلوغ، ناآشنا، مبهم و موقعیت‌های تنش‌زا همچون امتحان قرار می‌گیرند استرس بیشتری را نسبت به دیگر افراد تجربه می‌کنند. به طور خلاصه رابطه بین استرس پنج مؤلفه شخصیت را مورد بررسی قرار داد و مشخص کرد که روان‌رنجوری پیش‌بینی کننده استرس است.

بین برون‌گرایی و استرس تحصیلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. جهت تبیین یافته‌های به دست آمده از این فرضیه می‌توان گفت افراد دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرایی به دلیل اینکه سرزنده، فعال، اجتماعی، شاد و جسور هستند، هنگامی که با شرایط تنش‌زا همچون موقعیت امتحان و عواملی که برای آنها ایجاد استرس و ناراحتی می‌کنند روبرو می‌شوند، به دلیل داشتن تعاملات فراوان با دیگران و برخورد دار بودن از حمایت اجتماعی به راحتی می‌توانند خود را با شرایط بوجود آمده تطبیق دهند و در نهایت استرس کمتری را تجربه کنند. گشودگی به تجربه یکی دیگر از پنج ویژگی شخصیت می‌باشد نیز با استرس تحصیلی همبستگی منفی و معنی دار دارد. جهت تبیین یافته‌های به دست آمده از این فرضیه می‌توان گفت افرادی با ویژگی گشودگی به تجربه افرادی خودتنظیمی هستند که ارزیابی درستی از توانایی‌های خودشان داشته و هنگام قرار گرفتن در موقعیت‌های مختلف کنترل بیشتری روی اعمال و رفتار خود دارند و اگر در موقعیت‌های استرس‌زا قرار بگیرند کمتر دچار استرس و تنش می‌شوند. توافق‌پذیری نیز یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که با استرس تحصیلی دارای همبستگی منفی و معنادار است. جهت تبیین این یافته می‌توان گفت افراد دارای ویژگی توافق‌پذیری به علت داشتن سازگاری بالا با محیط خود، هنگامی که در موقعیت‌های استرس‌زا قرار می‌گیرند به راحتی می‌توانند خود را با شرایط بوجود آمده تطبیق دهند و در نتیجه استرس کمتری را تجربه خواهند کرد.

بین اشتیاق تحصیلی و استرس تحصیلی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین اشتیاق تحصیلی و استرس تحصیلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیقات گذشته، با افزایش استرس تحصیلی اشتیاق تحصیلی در دانش‌آموزان کاهش می‌یابد و این می‌تواند در نتیجه تکالیف بیش از حد، فشار معلمان و والدین، محدودیت‌های مالی باشد. با این حال، اگر استرس تحصیلی کاهش یابد، به طور معمول فعالیت‌های اشتیاق تحصیلی در بین دانش‌آموزان افزایش می‌یابد و این می‌تواند در نتیجه در دسترس بودن منابع مالی، کاهش تعداد تکالیف و کاهش فشار از سوی معلمان و والدین دانش‌آموزان باشد. اشتیاق تحصیلی دانش‌آموز با استرس تحصیلی رابطه منفی و معناداری دارد. بنابراین مشخص شد که وقتی دانشجویان اشتیاق بیشتر به تحصیل دارند، استرس تحصیلی کمتری نیز را تجربه خواهند کرد. بر طبق تحقیقات پیشین، دانش‌آموزان با میزان اشتیاق بالاتر، توانایی خود را بیشتر از دیگران، ارزیابی می‌کنند. این بدان معنی است که هنگامی که دانش‌آموزان سطح بالاتری از اشتیاق در مدرسه را تجربه می‌کنند، کاملاً درگیر فعالیت‌های تحصیلی می‌شوند و عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند. اشتیاق به تحصیل دانش‌آموزان، با حضور منظم در کلاس، به کارگیری حداکثر توجه، شرکت در بحث‌های کلاس و سخنرانی‌ها همراه است که همیشه منجر به عملکرد تحصیلی بهتر می‌شود.

بین کمال‌گرایی و اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین کمال‌گرایی و اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده در افراد با کمال‌گرایی سازگار می‌توان چنین استدلال کرد که هر



چقدر دانشجویان تمایل و انگیزه بیشتری برای روبرو شدن با کارهای سخت داشته باشند و بر معیارهای سطح بالای عملکردی تأکید بیشتری داشته باشند، می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را بهتر درک کنند، محدودیت‌های پیش رو را بپذیرند، اشتیاق بیشتری برای درگیر شدن در امور تحصیلی دارند و تعهد آنها به تحصیل بیشتر می‌شود و در نهایت تمایل بیشتری به تحصیلی و یادگیری از خود نشان می‌دهند. این گروه از افراد به دلیل الزامات تحصیلی، کمتر احساس خستگی می‌کنند و نگرش آنها به تحصیل و تکالیف درسی، منفعل و بدبینانه نیست و در نقش یک دانشجو خود را فردی دارای شایستگی می‌دانند دانشجویان دارای رفتار کمال گرای سازگار از انجام کارهای سخت لذت می‌برند، به صورت منطقی برای موفقیت تحصیلی تلاش کرده و محدودیت‌های شخصی و موقعیتی خویش را می‌پذیرند. این افراد برای خود هدف‌های چالش انگیز و در عین حال منطقی مشخص می‌کنند و در صورت عدم دستیابی به اهداف تعیین شده، همچنان عزت نفسشان را حفظ می‌نمایند. که این عزت نفس به افزایش توانمندی جهت درگیر شدن و تعهد بیشتر در امور تحصیلی بسیار کمک کننده می‌باشد و اما دانشجویان دارای رفتار کمال گرای ناسازگار معیارها و استانداردهای غیر واقعیتی را انتخاب می‌کنند که با توانایی‌های آنها سازگار نیست، این گروه معمولاً مضطرب هستند و این نگرانی و اضطراب برای رسیدن به اهداف و انتظارات شخصی با اطمینان پایین فرد به توانایی هایش در انجام یک تکلیف مرتبط است. همین مسئله باعث می‌شود که دانشجو نسبت به آموزش احساسات منفی داشته باشد، احساس تعلقی به محیط آموزشی که در آن تحصیل می‌کند نداشته باشد، با دانشجویان دیگر و دانشکده رابطه خوبی ندارد و در نهایت زمان کمتری را صرف آموزش می‌کند. در این شرایط می‌توان گفت دانشجوی دارای کمال گرای ناسازگار اشتیاق تحصیلی پایینی دارد

منابع

- آهنگرانزایی، احد؛ فرج‌زاده، رباب و علیجانی، فاطمه. (۱۳۹۱). اثربخشی هوش هیجانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر. *علوم رفتاری (بهر)*، ۱۴ (۴)، ۲۲-۹.
- اباذری محمودآباد، علی محمد (۱۳۹۴). رابطه معنویت محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، *پایان‌نامه برای اخذ کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت*.
- اردلان، محمدرضا؛ تعجبی، محمود و معجونی، حسین. (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی-گری عدالت سازمانی و تعهد سازمانی. *فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۸ (۲)، ۴۶-۱۱.
- اسدزاده، احمد؛ رحیم‌لو، مهدی و احمدزاده، سهراب. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی. *مجله علمی رهبری آموزشی*، ۲ (۵)، ۶۴-۵۵.
- اسدی بیجائی، جهان‌سادات؛ امیری‌مجد، مجتبی؛ قمری، محمد و فتحی‌اقدم، قربان. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش شفقت به خود بر رضایت از زندگی و تاب‌آوری زنان سالمند. *روانشناسی پیری*، ۷ (۱)، ۶۷-۵۵.
- افشانی، علیرضا و ابویی، آزاده. (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و شفقت به خود در بین دانشجویان دانشگاه یزد. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۸ (۳)، ۶۸-۴۷.
- امیرکافی، مهدی و هاشمی‌نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۱). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. *مسائل اجتماعی ایران*، ۴ (۱)، ۶۲-۳۳.
- باقری‌مجد، روح‌الله؛ میلانی، امید و فلاح‌فرامرز، محسن. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی. *نواوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۲ (۲)، ۳۳-۱۲.
- باقری، مسلم و تولایی، روح‌الله. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷ (۳۰)، ۹۶-۷۳.
- باقری، مهدی؛ صادقی، مسعود؛ ابوالقاسمی، محمود و فضل‌الهی قمشی، سیف‌الله. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون. *مطالعات رفتاری در مدیریت*، ۱۲ (۲۸)، ۱۷-۱.



- بحرودی، پریساسادات و شریفی، خدیجه. (۱۴۰۱). تعهد سازمانی و عوامل موثر در پرستاران ایرانی: مرور سیستماتیک. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱۱(۱)، ۲۱-۳۲.
- بنایی قدیم، رحیم و حافظی، بابک. (۱۴۰۰). تاثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۱(۲)، ۸۳-۱۰۲.
- پردلان، نوشین؛ کریمیان، عدالت؛ میری، انور؛ خاکسار، الهام؛ عاقلی، مریم و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۲). بررسی اعتبار، پایایی و هنجاریابی مقیاس تاب آوری مسیر شغلی، پژوهش های مشاوره، ۱۲(۴۷)، ۲۱-۴۶.
- پری زاده، سیما؛ درکه، محسن و براتی، هاجر. (۱۴۰۰). ارزیابی رابطه ناآمنی شغلی و وضعیت اجتماعی-اقتصادی با کیفیت خواب با نقش میانجی گری نشخوار فکری و تعدیل کنندگی تاب آوری، حمایت اجتماعی و کنترل شغلی. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری. ۱۱(۱)، ۳۱-۵۴.
- تاج آبادی، حسین و محبی منش، امید. (۱۳۹۹). بررسی معنویت در محیط کار بر سلامت روانی جامع کارکنان: مطالعه ای در شرکت پتروشیمی عسلویه. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۴۳)، ۱۶۳-۱۸۰.
- جهانگیری فرد، سهراب؛ سلیمانی، نادر و کشمیر، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی کارکنان؛ مرور نظا مند. مجله ی پژوهش در دین و سلامت، ۵(۴)، ۱۲۷-۱۳۸.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، احمد و مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۳)، ۲۵-۴۰.
- حسینیان، شهامت؛ مجیدی، عبدالله؛ حبیبی، صفر. (۱۳۸۶). عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، ۹(۲)، ۹-۲۳.
- خسروی، صدراالله؛ صادقی، مجید و یابنده، محمدرضا. (۱۳۹۲). کفایت روانسنجی مقیاس شفقت به خود. فصلنامه روشها و مدل های روانشناختی، ۳(۱۳)، ۴۷-۵۹.
- خسروی، مرجان و محمد داودی، امیرحسین. (۱۴۰۲). تأثیر معنویت در محیط کار بر اثربخشی تدریس و اخلاق حرفه ای تدریس در دانشجویان علوم پزشکی ساوه. فصلنامه پژوهش های برنامه ریزی درسی و آموزشی، ۱۳(۱)، ۶۷-۸۰.
- درفش، حجت الله؛ گلشن پور، مرجان. (۱۳۹۷). معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه اهواز. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۶(۲)، ۱۲۳-۱۴۲.
- دیبايي صابر، محسن و میرعربرضی، رضا. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه: معلمان شهر قم). پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۴۵(۲۷)، ۱۷۰-۱۵۳.
- سپهوند، تورج. (۱۳۹۸). نقش معنویت محیط کاری و تاب آوری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان. مجله روانشناسی، ۲۳(۳)، ۲۱-۴۵.
- سپهوند، رضا و حیدرزاده، حیدر. (۱۳۹۸). تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۱)، ۷۱-۹۴.
- سخندان، حسینعلی؛ پیوند، مریم؛ دیباجی فروشانی، زهرا؛ آقاجانی، طهمورث؛ گچکار، لطیف و عبدالمحمدزاده، سمیه. (۱۴۰۰). همبستگی سلامت روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان بانک ملی ایران. طب خانواده نوین، ۱۱(۱)، ۲-۱۰.
- سعلبی فرد، صدیقه؛ تاجری، بیوک و رفیعی پور، امین. (۱۳۹۹). تأثیر معنویت درمانی بر رشد پس از سانحه، شفقت به خود و امید در زنان مبتلا به سرطان پستان. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۹(۶)، ۳۷-۴۸.
- سلاجقه، سنجر و فرح بخش، شیما. (۱۳۸۹). معنویت و تعهد سازمانی. راهبرد یاس، ۲۳، ۲۰۳-۲۲۱.



- شاهرخ، معصومه؛ پیریانی، ماندانا؛ کاکاوند، علیرضا و احمدی، عبدالجواد. (۱۴۰۰). مدل ساختاری گرایش به سیگار کشیدن و نگرانی درباره وزن و رژیم غذایی بر اساس شفقت خود در دانش آموزان دختر: نقش واسطه ای فشار فرهنگی-اجتماعی ادراک شده. *فصلنامه سلامت روان کودک*، ۸(۴)، ۱۲۳-۱۰۸.
- صفری، علی؛ تیموری هادی؛ قشقایی، زهرا؛ آقای، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۱۱(۲۱)، ۸۱-۱۰۴.
- صیدی، محمدجواد؛ پورابراهیم، تقی؛ باقریان، فاطمه و منصور، لادن. (۱۳۹۰). رابطه بین معنویت خانواده با تاب آوری با واسطه گری کیفیت ارتباط خانواده. *روشها و مدل های روانشناختی*، ۵(۲۱)، ۲۸-۱۰.
- صیف، محمدحسین؛ رستگار، احمد؛ اکبری، احسان و تاجوران، مرضیه. (۱۳۹۸). مدل پیش بینی نگرش میل به تغییر براساس مؤلفه های معنویت در محیط و تعهد سازمانی در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه خلیج فارس. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی*، ۳۹، ۱۲۷-۱۴۸.
- غریب زاده، رامین؛ علیزاده، سیمنا. (۱۳۹۷). مدلیابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی. *رویش روان شناسی*، ۷(۲۸)، ۳۲۰-۲۹۹.
- فروغی، علی اکبر؛ خانجانی، سجاد؛ رفیعی، سحر و طاهری، امیرعباس. (۱۳۹۸). شفقت به خود: مفهوم بندی، تحقیقات و مداخلات (مروری کوتاه). *مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت*، ۶(۶)، ۷۷-۸۷.
- قنبری، سیروس و بهشتی راد، رقیه. (۱۳۹۳). ارزیابی نقش معنویت در محیط دانشگاه به عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی. *مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۶(۴)، ۱۰۶-۸۵.
- کاشفی، مونا و صالحی، علی اکبر. (۱۳۹۹). رابطه معنویت و تاب آوری در میان دانشجویان. *روانشناسی و علوم رفتاری ایران*، ۲۱(۳)، ۷۵-۸۶.
- کیانی، محبوبه؛ بلکامه، خدیجه؛ جنتیان، سیمنا و حسینی، لاله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه معنویت با تاب آوری، شفقت به خود و شادکامی در دانشجویان دختر دانشگاه پیام نور شهر اصفهان. *کنفرانس بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی*. <https://sid.ir/paper/895261/fa>
- مقدم، علیرضا؛ همتی نوع دوست، مهناز؛ ابهری، محمد. (۱۴۰۰). تحلیل نظام مند مقالات پژوهشی، پیرامون مطالعات معنویت در محیط کار. *دوفصلنامه علمی پژوهشی پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی دانشکده علوم انسانی اسلامی و قدرت نرم دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)*، ۱۱(۲۴)، ۳۵-۶۵.
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی و گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۵(۲)، ۴۷-۵۵.
- مهدی یار، منصوره و نجاتی، فرشته. (۱۳۹۴). اعتباریابی پرسشنامه تاب آوری در برابر خودکشی. *فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی سلامت*، ۴(۱۶)، ۹۷-۱۰۸.

- Abbott, G. N., White, F. A., & Charles, M. A. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(4), 531-551.
- Abramson, D. M., Grattan, L. M., Mayer, B., Colten, C. E., Arosemena, F. A., Bedimo-Rung, A., & Lichtveld, M. (2015). The resilience activation framework: A conceptual model of how access to social resources promotes adaptation and rapid recovery in post-disaster settings. *The journal of behavioral health services & research*, 42(1), 42-57.
- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.



- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Ahiau, A., & Asawo, S. P. (2012). Impact of clear and compelling vision on workers' commitment in Nigerian organizations: An examination of workplace spirituality. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(6), 113-124.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 262-264.
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267.
- Akin, A. (2010). Self-compassion and Loneliness. *International online journal of educational sciences*, 2(3), 21-43.
- Ajala, E. M. (2013, December). The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: The Nigerian experience. In *The African Symposium* (Vol. 13, No. 2, pp. 3-13).
- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi medical journal*, 21(6), 531-535.
- Allen, A. B., Goldwasser, E. R., & Leary, M. R. (2012). Self-compassion and well-being among older adults. *Self and Identity*, 11(4), 428-453.
- Allen, A. B., & Leary, M. R. (2010). Self-Compassion, stress, and coping. *Social and personality psychology compass*, 4(2), 107-118.
- Alas R, Mousa M (2016). Organizational culture and workplace spirituality. *Int. J. Emerg. Res. Manage. Technol.* 5(3), 23-45.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International journal of business*, 19(2), 192.
- Alfarajat, H. S., & Emeagwali, O. L. (2021). Antecedents of service innovative behavior: the role of spiritual leadership and workplace spirituality. *Organizacija*, 54(4), 320-333.
- Ali, M., Usman, M., Pham, N. T., Agyemang-Mintah, P., & Akhtar, N. (2020). Being ignored at work: Understanding how and when spiritual leadership curbs workplace ostracism in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102696.
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Al-Meer, A. R. A. (1989). Organizational commitment: A comparison of Westerners, Asians, and Saudis. *International Studies of Management & Organization*, 19(2), 74-84.
- Alvi, H. A., Hanif, M., Adil, M. S., Ahmed, R. R., & Vveinhardt, J. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *European journal of business and management*, 6(27), 30-39.
- Amin Mohamed, A., Wisnieski, J., Askar, & Syed. (2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 14(1/2), 102-107.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2014). Workplace mentoring and career resilience: An empirical test. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 205.
- Ashby, S. E., Ryan, S., Gray, M., & James, C. (2013). Factors that influence the professional resilience of occupational therapists in mental health practice. *Australian occupational therapy journal*, 60(2), 110-119.



- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96-100.
- Bakan, I., Büyükbeşe, T., & Erşahan, B. (2011). An investigation of organizational commitment and education level among employees. *International journal of emerging sciences*, 1(3), 231-245.
- Baker, B. D., & Lee, D. D. (2020). Spiritual formation and workplace engagement: prosocial workplace behaviors. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(2), 107-138.
- Bandsuch, M. R., & Cavanagh, G. F. (2005). Integrating spirituality into the workplace: Theory and practice. *Journal of management, spirituality & religion*, 2(2), 221-254.
- Barnard, L. K., & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: Conceptualizations, correlates, & interventions. *Review of general psychology*, 15(4), 289-303.
- Baruch, Y. (1998). The rise and fall of organizational commitment. *Human Systems Management*, 17(2), 135-143.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of vocational behavior*, 56(1), 114-136.
- Benzo, R. P., Kirsch, J. L., & Nelson, C. (2017). Compassion, mindfulness, and the happiness of healthcare workers. *Explore*, 13(3), 201-206.
- Bhatti, K. K., Nawab, S., & Akbar, A. (2011). Effect of direct participation on organizational commitment. *International journal of business and social science*, 2(9), 15-23.
- Bhatia, S., & Arora, E. (2017). Workplace spirituality: an employer-employee perspective. *International Journal of Innovative Research and Development*, 6(1).
- Bluth, K., & Neff, K. D. (2018). New frontiers in understanding the benefits of self-compassion. *Self and Identity*, 17(6), 605-608.
- Bluth, K., Roberson, P. N., Gaylord, S. A., Faurot, K. R., Grewen, K. M., Arzon, S., & Girdler, S. S. (2016). Does self-compassion protect adolescents from stress?. *Journal of child and family studies*, 25, 1098-1109.
- Bortoli, K. C. R. D., & Villa, S. B. (2019). Environmental adequacy as facilitator attribute to built environment resilience in social housing. *Ambiente Construído*, 20, 391-422.
- Booth-Kewley, S., Dell'Acqua, R. G., & Thomsen, C. J. (2017). Factors affecting organizational commitment in Navy Corpsmen. *Military medicine*, 182(7), e1794-e1800.
- Breines, J. G., & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. *Personality and social psychology bulletin*, 38(9), 1133-1143.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience?. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404.
- Butts, D. (1999). Spirituality at work: An overview. *Journal of organizational change management*, 12(4), 328-332.
- Cash, K. C., & Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of management perspectives*, 14(3), 124-133.
- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of organizational change management*, 12(3), 186-199.



- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. In *National Forum of Teacher Education Journal* (Vol. 10, No. 3, pp. 1999-2000). For full text: <http://www.nationalforum.com/17celep.htm>.
- Cheng, Y., & Stockdale, M. S. (2003). The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 465-489.
- Ch, A. S., Zainab, N., Maqsood, H., & Sana, R. (2013). Impact of organizational culture on organizational commitment: A comparative study of public and private organizations. *Research Journal of Recent Sciences*, ISSN, 2277, 2502.
- Cheng, B. S., Jiang, D. Y., & Riley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(3), 313-334.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., ... & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC health services research*, 15(1), 1-17.
- Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2020). Spirituality and prayer on teacher stress and burnout in an Italian cohort: A pilot, before-after controlled study. *Frontiers in Psychology*, 10, 2933-2945.
- Collard, B. A., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace.
- Corner, P. D. (2009). Workplace spirituality and business ethics: Insights from an eastern spiritual tradition. *Journal of business ethics*, 85, 377-389.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of business ethics*, 46, 127-141.
- Cunha, M., Xavier, A., & Castilho, P. (2016). Understanding self-compassion in adolescents: Validation study of the Self-Compassion Scale. *Personality and Individual Differences*, 93, 56-62.
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Public Management Researches*, 12(44), 155-180.
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*.
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38(1), 29-43.
- Daniel, J. L., & Chatelain-Jardon, R. (2015). The relationship between individual spirituality, organizational commitment and individual innovative behavior. *Management Research and Practice*, 7(1), 5-17.
- De Klerk-Luttig, J. (2008). Spirituality in the workplace: a reality for South African teachers?. *South African Journal of Education*, 28(4), 505-517.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 169, 110109.
- Dinu, F., & Ng, T. E. (2014, May). Rcnp: Enabling efficient recomputation based failure resilience for big data analytics. In *2014 IEEE 28th International Parallel and Distributed Processing Symposium* (pp. 962-971). Ieee.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145-167.
- Eisler, R., & Montouori, A. (2003). The human side of spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 46-56.



- Elkady, A. A. M. (2019). Mindfulness and Resilience as Predictors of Job Burnout among Nurses in Public Hospitals. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 8, 14-21.
- Elqerenawi, A. Y., Thabet, A. A., & Vostanis, P. (2017). Job stressors, coping and resilience among nurses in Gaza strip. *Clin Exp Psychol*, 3, 159.
- Estrada, A. X., Severt, J. B., & Jiménez-Rodríguez, M. (2016). Elaborating on the conceptual underpinnings of resilience. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 497-502.
- Enache, M., M. Sallán, J., Simo, P., & Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880-898.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, 2(2), 85-91.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Fawcett, S. E., Ogden, J. A., Magnan, G. M., & Bixby Cooper, M. (2006). Organizational commitment and governance for supply chain success. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 36(1), 22-35.
- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*, 12(4), 318-329.
- Fry, L. W. (2012). Spiritual leadership and faith and spirituality in the workplace. In *Handbook of faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice* (pp. 697-704). New York, NY: Springer New York.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Fourie, M. (2014). Spirituality in the workplace: An introductory overview. *In die Skriflig*, 48(1), 1-8.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *The Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Garg, N., Kumari, S., & Punia, B. K. (2022). Resolving stress of university teacher: exploring role of workplace spirituality and constructive workplace deviance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(3), 295-315.
- Geigle, D. (2012). Workplace spirituality empirical research: A literature review. *Business and Management Review*, 2(10), 14-27.
- Germer, C. (2009). *The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions*. Guilford Press.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički vjesnik*, 20(6), 1019-1025.
- Ghosh, S., & Swamy, D. R. (1979). A literature review on organizational commitment—A comprehensive summary. *Commitment*, 226.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*, 61-81.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 2, 3-26.



- González-González, M. (2018). Reconciling spirituality and workplace: Towards a balanced proposal for occupational health. *Journal of religion and health*, 57(1), 349-359.
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of business ethics*, 78, 401-414.
- Gockel, A. (2004). The trend toward spirituality in the workplace: Overview and implications for career counseling. *Journal of employment counseling*, 41(4), 156-167.
- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for-profit. *Public Personnel Management*, 31(2), 201-210.
- Gotist, M. E. (2003). *Enough about you : the narcissist's 7-step, 1-minute survival guide to sacred spirituality, a self-empowered career, and highly effective relationships*. HarperSanFrancisco.
- Groen, J. (2001). How leaders cultivate spirituality in the workplace: What the research shows. *Adult Learning*, 12(3), 20.
- Guillory, W. A. (2000). *Spirituality in the workplace*. Salt Lake City, UT: Innovations International.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, 122, 79-88.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of contemporary hospitality management*, 22(5), 693-717.
- Hall, C. W., Row, K. A., Wuensch, K. L., & Godley, K. R. (2013). The role of self-compassion in physical and psychological well-being. *The Journal of psychology*, 147(4), 311-323.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Habibi, F., & Safarzadeh, S. (2017). Predicting job stress on the basis of coping strategies, spiritual intelligence and resilience in employees with chronic pains in national Iranian South Oil Fields Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 18(3), 76-85.
- Hayden, R. W., & Barbuto, J. E. (2011). Expanding a framework for a non-ideological conceptualization of spirituality in the workplace. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 142-155.
- Heffernan, M., Quinn Griffin, M. T., McNulty, S. R., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Self-compassion and emotional intelligence in nurses. *International journal of nursing practice*, 16(4), 366-373.
- Hesketh, I., Ivy, J., & Smith, J. (2014). Keeping the Peelian spirit: Resilience and spirituality in policing. *The Police Journal*, 87(3), 154-166.
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership*. Cambridge University Press.
- Honoré, P. L. (2018). The issues of spirituality in the workplace. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(10), 33-45.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of management, spirituality & religion*, 13(3), 177-205.
- Huey Yiing, L., & Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- Ian, M., & Elizabeth, D. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan management review*, 40(4), 83-92.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.



- Iskender, M. (2009). The relationship between self-compassion, self-efficacy, and control belief about learning in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 711-720.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Management & Marketing Journal*, 14(1) 23-45.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273.
- Jak, S., & Evers, A. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag & Organisatie*, 23(2).
- Játiva, R., & Cerezo, M. A. (2014). The mediating role of self-compassion in the relationship between victimization and psychological maladjustment in a sample of adolescents. *Child abuse & neglect*, 38(7), 1180-1190.
- Jnaneswar, K., & Sulphay, M. M. (2021). Workplace spirituality, self-compassion and mindfulness as antecedents of employee mental wellbeing. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Johnson, A. L. (2007). Mary Parker Follett: Laying the foundations for spirituality in the workplace. *International Journal of Public Administration*, 30(4), 425-439.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M., Akrim, A., & Fahmi, M. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94, 89-106.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military psychology*, 15(3), 225-236.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics*, 81, 465-480.
- Kuntz, J. R., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 223.
- KWON, H. K., KIM, S. H., & PARK, S. H. (2017). A meta-analysis of the correlates of resilience in Korean nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 100-109.
- Kodama, M. (2015). Constructs of career resilience and development of a scale for their assessment. *Shinrigaku Kenkyu: The Japanese Journal of Psychology*, 86(2), 150-159.
- Kuang, K., Wilson, S. R., Betts, T., Boumis, J. K., Hintz, E. A., DeBeck, D., & Buzzanell, P. M. (2023). A longitudinal analysis of involuntary job loss and communication resilience processes during the COVID-19 pandemic. *Journal of Communication*, jqad004.
- Lamba, S., & Choudhary, N. (2013). Impact of HRM practices on organizational commitment of employees. *International Journal of Advancements in Research & Technology*, 2(4), 407-423.
- Lamb, S. (2009). *Personality traits and resilience as predictors of job stress and burnout among call centre employees* (Doctoral dissertation, University of the Free State).



- Lefebvre, J. I., Montani, F., & Courcy, F. (2020). Self-compassion and resilience at work: A practice-oriented review. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 437-452.
- Lewis, J. S., & Geroy, G. D. (2000). Employee spirituality in the workplace: A cross-cultural view for the management of spiritual employees. *Journal of management education*, 24(5), 682-694.
- Liao, K. Y. H., Stead, G. B., & Liao, C. Y. (2021). A meta-analysis of the relation between self-compassion and self-efficacy. *Mindfulness*, 12, 1878-1891.
- Liu, C. H., & Robertson, P. J. (2011). Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of management inquiry*, 20(1), 35-50.
- López, A., Sanderman, R., Ranchor, A. V., & Schroevers, M. J. (2018). Compassion for others and self-compassion: Levels, correlates, and relationship with psychological well-being. *Mindfulness*, 9, 325-331.
- Luis Daniel, J. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, 29(5), 442-456.
- Luo, X., Qiao, L., & Che, X. (2018). Self-compassion modulates heart rate variability and negative affect to experimentally induced stress. *Mindfulness*, 9(5), 1522-1528.
- Loo, M. K. L. (2017). Spirituality in the workplace: Practices, challenges, and recommendations. *Journal of Psychology and Theology*, 45(3), 182-204.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*.
- MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical psychology review*, 32(6), 545-552.
- Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work*, 54(2), 241-253.
- Mahipalan, M. (2022). The interplay between spirituality, compassion and citizenship behaviours in the lives of educators: a study. *International Journal of Ethics and Systems*, (ahead-of-print).
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Maree, K. (2017). The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 3-11.
- Mansfield, C. (2012). Promoting resilience for teachers and their students: A four dimensional view. In *The Children's Hospital Education Research Institute Conference*.
- Marques, J. F. (2007). The reciprocity between spirituality in the workplace and thinking outside the box. *Business Renaissance Quarterly*, 2(3), 93-117.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (2009). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(8).
- Marschke, E. B. (2008). *A comparative study: Do corporations that embrace spirituality in the workplace encourage desired organizational outcomes?*. Nova Southeastern University.
- Marsh, I. C., Chan, S. W., & MacBeth, A. (2018). Self-compassion and psychological distress in adolescents—a meta-analysis. *Mindfulness*, 9, 1011-1027.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- McGhee, P., & Grant, P. (2008). Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- McMurray, A. J., Scott, D. R., & Pace, R. W. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 473-488.



- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Laczniak, R. N. (2001). External organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 237-256.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4), 83-92.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289-342.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mhatre, S. G., & Mehta, N. K. (2023). A review of workplace spirituality: identifying present development and future research agenda. *Management Research Review*, (ahead-of-print).
- Mohamed, M., & Ruth, A. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247-255.
- Mosewich, A. D., Crocker, P. R., Kowalski, K. C., & DeLongis, A. (2013). Applying self-compassion in sport: An intervention with women athletes. *Journal of sport and exercise psychology*, 35(5), 514-524.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of vocational behavior*, 81(1), 99-111.