



بررسی رابطه بین شفقت به خود و تاب‌آوری شغلی با معنویت در محیط کار معلمان دوره دوم متوسطه

میلاذ پرند^۱

۱. کارشناسی ارشد مطالعات تطبیقی ادیان و عرفان

Miladparand97@gmail.com

چکیده :

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی با معنویت در محیط کار در معلمان مقطع ابتدایی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی و طرح پژوهش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند که تعداد ۲۷۸ نفر (۱۱۵ آقا و ۱۶۳ زن) براساس جدول کرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری در دسترس، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های شفقت به خود نف و همکاران (۲۰۰۳)، تاب‌آوری شغلی مورگان‌لیون (۲۰۰۱) و معنویت در محیط کار میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام انجام شد. نتایج یافته‌ها نشان داد بین شفقت به خود و مؤلفه‌های آن (به غیر از انزوا) با معنویت در محیط کار همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای پیش‌بین قادرند ۳۴ درصد از واریانس معنویت در محیط کار را پیش‌بینی کنند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی نقش مهمی را در معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی ایفا می‌کنند.

واژگان کلیدی: شفقت به خود، تاب‌آوری شغلی، معنویت در محیط کار.



۱- مقدمه :

نظام آموزشی همواره به عنوان پارادایم برای دستیابی به سلامت اقتصادی و اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود، به همین دلیل است که بسیاری از کشورهای در حال توسعه تأکید زیادی بر فرآیند آموزشی آن به عنوان گامی در جهت توسعه آینده خود دارند (محمد و راث، ۲۰۱۶). معلمان روح هر مؤسسه آموزشی هستند و نیاز مبرمی به پرورش نیروی کار آموزشی انعطاف‌پذیر وجود دارد (پل، ینا و ساهو، ۲۰۲۰). با توجه به نقش الگویی معلمان در فرایند یاددهی، یادگیری و سرلوحه قرار گرفتن رفتار آنان می‌توان گفت مهم‌ترین و ارزش‌ترین ویژگی معلمان، نگرش و معنویت در کار است که تأثیر ژرفی بر رفتار دانش‌آموزان می‌گذارد (دیبایی‌صابر و میرعرب‌عربی، ۱۳۹۸). محققان تلاش کرده‌اند معنویت را به طرق مختلف تعریف کنند، اما هیچ تعریفی از این پدیده به دلیل ماهیت انتزاعی آن، اساسی و فراگیر نیست، علاوه بر این، از آنجایی که مفهوم معنویت از فردی به فرد دیگر متفاوت است، یک تعریف که قادر به درک کامل معنویت باشد در دسترس نیست (ماهپالان و شینا، ۲۰۱۹). با این حال، معنویت احساس زیربنایی مرتبط بودن با خود، دیگران و کل جهان است (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

معنویت در محیط کار یک مفهوم چندوجهی است که هم معنویت و هم اعتقادات مذهبی را در زمینه محیط‌های کاری شامل می‌شود؛ معنویت در محل کار، که معمولاً به عنوان پدیده "ایمان در کار" نامیده می‌شود، پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی، ادغام معنوی، مذهبی یا ایمان شخصی فرد را بررسی می‌کند (مایرز، راجرز، گارنسون، مجردی و گروس، ۲۰۲۲). معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد (بنایی‌قدیم و حافظی، ۱۴۰۰).

معنویت در محیط کار، از جمله دریچه‌های جدیدی است که در رفتار سازمانی باز شده و هر روز طرفداران بیشتری را به خود جذب می‌کند (پولن، ۲۰۲۲). مطالعه معنویت در محل کار، نقش بعد معنوی فرد را در محل کار بررسی می‌کند (ماهپالان و شینا، ۲۰۱۹). معنویت معلمان باید برای ارتقای عملکرد و رفاه آن‌ها، که منجر به چابکی بیشتر در موقعیت‌های پیچیده می‌شود، پرورش داده شود، بنابراین معنویت در محیط کار به عنوان یک رویکرد منحصر به فرد برای بهبود عملکرد معلمان پذیرفته شده است (سعید، خان، زاده، اولاء، وگا-مونوز و کنتراس-بارازا، ۲۰۲۲). معنویت مفهومی بسیار گسترده است که شامل جستجوی معنا در زندگی می‌شود و می‌تواند شامل احساس ارتباط با چیزی بزرگتر از خودمان باشد (چیریکو، شارما، زافینا و مگناویتا، ۲۰۲۰). وجود معنویت در محیط کار به معنای داشتن چارچوبی از ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی است که زندگی درونی، گشودگی، مراقبت، تعامل، احترام، فروتنی، شفقت و تعالی را از دیدگاه سازمان منعکس می‌کند (یورکیویچ و جیاکالونه، ۲۰۰۴). از دیدگاه پچساوانگ و دوچون (۲۰۰۹) معنویت در محیط کار به معنای داشتن احساس قدردانی از دیگران، داشتن رضایت درونی برای انجام نقش‌های شغلی و اشتیاق به ارزش‌های سازمانی است.

بنابراین می‌توان فرض کرد که معنویت علاوه بر موارد ذکر شده در بالا می‌تواند از جهات بسیار بیشتری برای سازمان‌ها سودمند باشد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). به عنوان مثال، تحقیقات نشان می‌دهد که سطوح بالاتر معنویت می‌تواند منجر به خلاقیت بیشتر در سطح فردی (دنیل، ۲۰۱۵)؛

1. Mohamed & Ruth
2. Paul, Jena & Sahoo
3. Mahipalan & Sheena
4. Mitroff & Denton
5. Myres, Rogers, Garrison, Singletary & Groce
6. pullen
7. Saeed, Khan, Zade, Ullah, Vega-Munoz
8. Chirico, Sharma, Zaffina & Magnavita
9. Jurkiewicz & Giacalone
- 1 . Petchawang & Duchon 0
- 1 . Daniel 1



مارکز، دیمان، و کینگ؛ ۲۰۰۵)، افزایش عزت نفس (گوتیست؛ ۲۰۰۳)، رشد فردی و اثربخشی را شود، همچنین باعث خودتوانمندسازی شده، و تعادل بین کار و زندگی فردی و دستیابی به اهداف شخصی را تضمین کند (گوتیست، ۲۰۰۳). در همین راستا، آلاس و موسی^۴ (۲۰۱۶) تصریح کردند که معنویت عاملی پویا در ایجاد اعتماد بین کارفرمایان و کارکنان است، موضوعی که بر عملکرد کلی سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد. از این رو، نیاز به معنویت در محیط کار آموزشی برای پرورش جامعه‌ای از معلمان که پشتکار، نگرش و ذهنیت انعطاف‌پذیر برای تحقق اهداف خود در سازمان دارند، وجود دارد (مدولی و پاندایا؛ ۲۰۱۸).

یکی از متغیرهای اثرگذار بر معنویت معلمان شفقت به خود می‌باشد (جاتیوا و سرزو؛ ۲۰۱۴). شفقت به خود از افراد حمایت می‌کند تا از نظر عاطفی قوی باشند و همچنین بتوانند استرس‌هایی را که در موقعیت‌های زندگی روزمره ایجاد می‌شود کنترل کنند (جاتیوا و سرزو، ۲۰۱۴). شفقت به خود به دلیل ارتباط مثبت آن با رفاه و شادی اخیراً مورد توجه قرار گرفته است (بنزو، کرش و نلسون؛ ۲۰۱۷). مفهوم شفقت به خود از سه جنبه مرتبط به هم تشکیل شده است: مهربانی به خود، انسانیت و ذهن آگاهی (لوفور، مونتانی و کورسی؛ ۲۰۲۰). مهربانی با خود به پذیرفتن گفت و گوی درونی مهربانانه‌ای اشاره دارد، مانند یک دوست عزیز یا یکی از اعضای خانواده، در مقابل انتقاد از خود (نف و گرم؛ ۲۰۱۸). انسانیت یک احساس مشترک از رنج، شکست و مبارزه است که تجربه انسان را متحد می‌کند و با احساس تنهایی در رنج مقابله می‌کند؛ ذهن آگاهی به توسعه آگاهی فعلی مورد نیاز برای تشخیص لحظات رنج اشاره دارد (لوفور و همکاران، ۲۰۲۰). ذهن آگاهی به معنای حضور با افکار و احساسات فرد در لحظه است، که می‌تواند فضایی را برای افراد فراهم کند تا با افکار منفی یا احساسات مرتبط با پریشانی فعلی خود، شناسایی بیش از حد را به چالش بکشاند (نف، ۲۰۰۳). شفقت به خود مستلزم یادگیری "پذیرش کامل تجربه لحظه حال ما، بدون مقاومت در حالی که هنوز درد خود را در آغوش گرم شفقت نگه می‌داریم" است (نف و دام؛ ۲۰۱۵). یافته‌های پژوهش در مورد شفقت به خود در سازمان‌ها دلگرم‌کننده هستند، به عنوان مثال، لو، ژیان و چه (۲۰۱۸) نقش کلیدی شفقت به خود را در تسهیل تنظیم انعطاف‌پذیر پاسخ‌های روانشناختی به استرس در یک محیط آزمایشگاهی نشان دادند، در حالی که تری، لری و مهتا^۲ (۲۰۱۳) شواهدی را برای نقش شفقت به خود در کمک به دانش‌آموزان ارائه کردند تا با مشکلات مرتبط با خود مواجه شوند.

یکی از مفاهیمی که علایق کارکنان را نسبت به معنویت در محیط کار تعیین می‌کند، میزان تعهد سازمانی کارکنان است (سلپ؛ ۲۰۰۳). تعهد سازمانی متشکل از عواملی چون: اعتقاد و پذیرش کارکنان از اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل کارکنان به تلاش از جانب سازمان و تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان، تلاش برای توسعه اثربخشی یک سازمان آموزشی است و به جزئیات زیادی بستگی دارد (نف، ۲۰۰۳). یکی از مهم‌ترین جزئیات در محیط آموزشی، تعامل مدیر، معلم و دانش‌آموز است که آیتم‌های دائمی فرآیند یادگیری و تدریس هستند، در این راستا، تعهد معلمان به مدارس، دانش‌آموزان، فعالیت‌های آموزشی، شغل و همکارانشان، نگرش معلمان نسبت به انتظارات هنجاری این گروه‌ها و اشیاء، تأثیرات مثبتی بر اثربخشی مدرسه دارد (لو و همکاران، ۲۰۱۸).

- 1 . Marques, Dhiman & King 2
- 1 . Gotist 3
- 1 . Alas & Mousa 4
- 1 . Madulli & Pandya 5
- 1 . Jativa & Cerezo 6
- 1 . Benzo, Kirsch & Nelson 7
- 1 . Lefebvre, Montani & Courcy 8
- 1 . Neff & Germer 9
- 2 . Dhame 0
- 2 . Luo, Qian & Che 1
- 2 . Terry, Leary & Mehta 2
- 2 . Celep 3



تعهد سازمانی به دلیل تأثیر آن بر نتایج مانند میزان جابجایی، غیبت و سپس اثربخشی، یک عنصر اساسی در سازه معنویت در محیط کاری است (دانیل و گاتلین-جاردون، ۲۰۱۵^{۲۴}). رگو و کانها^{۲۰۰۸} بیان کردند که در گفتن مدیریت، تعهد یک متغیر مرکزی است، با توجه به اینکه افراد متعهدتر تمایل دارند تلاش بیشتری را صرف کار کنند، بنابراین موضوع تعهد سازمانی به صورت نظری و تجربی در بسیاری از زمینه‌های مدیریتی مانند رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مورد بحث قرار گرفته است (آهیوزو و آساوو، ۲۰۱۲^{۲۶}). با این حال، نیاز به کشف عواملی وجود دارد که بر تعهد کارکنان تأثیر می‌گذارد تا اثربخشی فردی و سازمانی افزایش یابد (فری، ۲۰۰۳^{۲۷}).

تعهد سازمانی میزانی است که کارکنان به اهداف سازمان اعتقاد دارند و می‌پذیرند و تمایل به ماندن در سازمان دارند (مارتیس و جکسون، ۲۰۰۹^{۲۸}). این به میزان مشارکت کارکنان برای کمک به سازمان مربوط می‌شود؛ مطالعات قبلی نشان داده است که کارکنانی که نسبتاً از کار خود راضی هستند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند، همچنین کارکنانی که از کار خود ناراضی هستند یا نسبت به سازمان خود متعهد نیستند، احتمال خروج از سازمان بیشتر است (رضوان، مولیانی و علی، ۲۰۲۰^{۲۹}). بنابراین تعهد سازمانی کمتر معضلاتی را ایجاد می‌کند که هم بر اثربخشی مدرسه تأثیر بدی می‌گذارد و هم باعث می‌شود معلمان در عملکرد حرفه‌ای خود موفقیت کمتری داشته باشند یا حرفه خود را ترک کنند، معلمان کمتر متعهد ممکن است هم مشکلاتی ایجاد کنند و هم باعث ایجاد انحراف در اهداف آموزشی مدرسه شوند، مثلاً در کلاس درس، معلمان ممکن است برای هدایت دانش‌آموزان به رفتار مطابق با اهداف متفاوت از اهداف مدرسه تلاش کنند؛ بنابراین تعامل معلمان در مدرسه، ارتباط معلمان با دانش‌آموزان، کیفیت رویه‌ها و میزان درک معلمان از حرفه خود بر سطح تعهد سازمانی معلمان تأثیرگذار است (سلپ، ۲۰۰۰^{۳۰}).

تاب‌آوری به عنوان "توانایی منحصربفرد برای تحمل و بازیابی کامل از شرایط شدید، شکست‌ها، تروما و سایر ناملایمات" تعریف شده است (پل و گارگ، ۲۰۱۴^{۳۱}). تاب‌آوری بیش از ۵۰ دهه مورد توجه جدی قرار گرفته است، آبرامسون، گراتان، مایر، کالتون، آروسمن^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۴) و تحقیقات قبلی در زمینه‌های مختلف تحقیقاتی نشان داده‌اند که تاب‌آوری با پیامدهای مختلفی مرتبط است. این سازه با معنویت کارکنان مرتبط است (سالیسو، هاشم، اسماعیل و عیسی، ۲۰۱۷^{۳۳}؛ رابینسون، شوارتز، دی مگلیو، آهلوالیا و گابریلوو، ۲۰۱۶). فردی که تاب‌آوری از خود نشان می‌دهد، می‌تواند احساسات خود را کنترل کند و به طور مؤثرتری در محیط‌های شغلی آمیخته شود و از این طریق به موفقیت دست یابد (سالیسو، هاشم و گلدانچی، ۲۰۱۹). تاب‌آوری شغلی به معنای توانایی تحمل فراز و نشیب‌های شغلی و انطباق با شرایط محیطی نامطلوب است (لاتسون، ۱۹۹۹، به نقل از ماری، ۲۰۱۷^{۳۴}). تاب‌آوری شغلی، قسمتی از مفهوم چندبعدی انگیزه شغلی است، در تعریفی تاب‌آوری شغلی توانایی تداوم تلاش و افزایش ظرفیت‌های فرد در مواجهه با موقعیت‌های مبهم و ناکام‌کننده شغلی مفهوم‌سازی شده است (فوری و ونویورن، ۱۹۹۸^{۳۵}).

تاب‌آوری شغلی برگرفته از نظریه انگیزش مسیر شغلی لاندن^{۳۶} (۱۹۸۳) است. لاندن (۱۹۸۳) تاب‌آوری شغلی را توانایی فرد برای انطباق با تغییرات محیط کار حتی اگر محیط مخرب و دلسردکننده باشد، تعریف می‌کند. از نظر وی تاب‌آوری شغلی به افراد این توانایی را می‌دهد که بر موانع شغلی نظیر از دست دادن شغل، استرس شغلی، جابجایی شغلی و عملکرد ضعیف غلبه کنند. تاب‌آوری شغلی در افراد این توانایی را ایجاد می‌کند که با

- | | |
|---|---|
| 2 . Gatelain-Jardon | 4 |
| 2 . Rego & Cunha | 5 |
| 2 . Ahiauzu & Asawo | 6 |
| 2 . Fry | 7 |
| 2 . Mathis & Jackson | 8 |
| 2 . Ridwan, Mulyani & Ali | 9 |
| 3 . Paul & Garg | 0 |
| 3 . Abramson, Grattan, Mayerl Colten, Arosemena | |
| 3 . Salisu, Hashim, Ismail & Ika | |
| 3 . Maree | 3 |
| 3 . Fourie & vanvuuren | 4 |
| 3 . London | 5 |



محیط کار خود منطبق شوند، شغل خود و تغییرات سازمانی را بپذیرند و بتوانند با افراد جدید و مختلف کار کنند (وان ورنو فوری، ۲۰۰۰). تاب-آوری شغلی یکی از مهم ترین متغیرها جهت توسعه حالات روانشناختی مثبت است که باعث می شود افراد در هنگام بروز بحران ها و مشکلات در محیط کار به سرعت تعادل خود را بازیابند و با هدایت و رهبری خود بتوانند به سطح تعادلی و حتی بالاتر از سطح پیشین دست یابند (لیونس، شوایتزر و انجی، ۲۰۱۵). کولارد، اپرهامیر و سینگ (۱۹۹۶) تاب آوری شغلی را توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیشامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرباند، تعریف کرده اند و ویژگی های افراد دارای تاب آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی، برشمردند. بر این اساس معلم تاب آور کسی است که در مدیریت کردن زمان و مهارت های سازمانی و برقراری تعادل مناسب بین کار و فراغت و تفریح توانا است؛ و حتی در زمان سختی نگرش مثبت، انتظارات واقع بینانه از خود و دیگران را دارا است، بر یادگیری و بهبود خود توجه می کند، به دانش آموزان تعهد داشته و دارای اعتماد به نفس و خودباوری است و در فنون تدریس کارآمد و روابط حمایتی ایجاد می کند، از حس شوخ طبعی که اصل اساسی است برخوردار بوده، اهداف واقع بینانه تنظیم می کند، از آموزش لذت می برد، مراقب سلامتی خود بوده و انعطاف پذیر، مثبت و خوش بین است (منسفیلد، ۲۰۱۳).

کاشفی و صلاحی (۱۳۹۹) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین معنویت و تاب آوری در دانشجویان رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) - شهر ری با روش پژوهش کمی و از نوع همبستگی انجام شد نشان داد که بین دو متغیر رابطه مثبتی وجود دارد و تاب آوری پیش بینی کننده معنادار معنویت در میان دانشجویان است. نتایج تحقیق سعلی فرد، تاجری و رفیعی پور (۱۳۹۹) که بر روی زنان انجام گرفت نشان داد که شفقت به خود در معنویت زنان مبتلا به سرطان نقش به سزایی دارد و پیش بینی کننده معنویت در زنان است. طبق نتایج تحقیق سپهوند (۱۳۹۸) تاب آوری شغلی، اثرات مدیریت ناکارآمد در محل کار را تعدیل می کند و همین امر باعث می شود که در معنویت در محل کار تأثیر بسزایی داشته باشد. نتایج تحقیق درفش و گلشن پور (۱۳۹۷) نشان داد که بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز همبستگی ساده و چندگانه مثبت و معنی دار وجود دارد، نتایج نشان داد که تعهد سازمانی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارد، همچنین از بین مؤلفه های معنویت در محیط کار فقط همسویی با ارزش های سازمان توان پیش بینی سلامت سازمانی را داشتن. همچنین نتایج تحقیق صیدی، پوزابراهیم، باقریان و منصور (۱۳۹۰) نشان داد تاب آوری هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق ارتقای کیفیت ارتباط پیش بینی کننده معنویت در میان افراد است. در پژوهشی سلاجقه و فرح بخش (۱۳۸۹) نشان دادند که درک کارکنان از معنویت باعث افزایش تعهد سازمانی در محیط کار می شود زیرا تعهد یکی از شاخص های اصلی بوده و افرادی که تعهد سازمانی بیشتری دارند نسبت به دیگر افراد بیشتر کار می کنند.

نتایج تحقیق ماهیپالان (۲۰۲۳) رابطه مثبت بین معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی نشان داد و مشخص شد که شفقت به خود یک پیش بینی کننده بالقوه در تقویت معنویت در محیط کار است، این تحقیق سعی داشت با مشخص کردن نقش تعدیل کننده شفقت، یکی از راه هایی را که معنویت بر رفتار محیط کار تأثیر می گذارد، درک کند و ماهیت پیچیده این پدیده با شناسایی رابطه قابل قبول با سایر متغیرها بیشتر مشخص می شود. مایرز و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند تاب آوری شغلی اثرگذاری بر روی معنویت و اعمال مذهبی رهبران دارد. نتایج تحقیق جنانسوار و سولفی (۲۰۲۱) نشان داد که شفقت به خود بر معنویت در محیط کار کارکنان تأثیر می گذارد. همچنین نتایج تحقیق گونزالس - گونزالس (۲۰۱۸) نشان داد پذیرش معنویت در محیط کار علاوه بر فواید مرتبط با سلامت، چندین مزیت را به همراه دارد از جمله، باورها و اعمال مذهبی را می توان در محیط کار به شرطی که تعادل بین نیازهای کارفرمایان و کارمندان حفظ شود، تطبیق داد و در نتیجه باعث رشد تاب آوری

- | | |
|---------------------------------|---|
| 3 . Van Vuuren & Fourie | 6 |
| 3 . Lyons, Schweitzer & Ng | 7 |
| 3 . Collard, Epperheimer & Sögn | |
| 3 . Manisfield | 9 |
| 4 . Mahipalan | 0 |
| 4 . Jnaneswar & Sulphy | 1 |
| 4 . Gonzalez-Gonzalez | 2 |



شغلی در میان کارمندان شد. نتایج تحقیق در رابطه با توان پیش‌بینی کننده معنویت در محیط کار توسط متغیر تاب‌آوری شغلی نشان می‌دهد که اثرگذاری معناداری بر معنویت در محیط کار دارد. به عنوان مثال نتایج تحقیق هسکت و اسمیت^۴ (۲۰۱۳) نشان داد که معنویت جنبه مهمی از ارزش‌های سازمانی و فردی است و می‌تواند به‌عنوان دریچه‌ای برای مشاهده معنا و هدف در نظر گرفته شود و به همین دلیل می‌تواند به شدت از برنامه‌های تاب‌آوری با هدف بهبود رفاه در سازمان‌ها حمایت کند. در پژوهشی مارشکه، پریزوسی و هرینگتون^۴ (۲۰۰۹) نشان دادند رابطه مثبت معناداری بین تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار وجود دارد و تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده معنویت در محیط کار است. نتایج تحقیق رگو و کانها (۲۰۰۸) نشان می‌دهد وقتی که افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند، احساس دل‌بستگی عاطفی بیشتری به سازمان خود می‌کنند، احساس تعهد سازمانی نسبت به شغل را تجربه می‌کنند و کمتر احساس تعهد ابزاری می‌کنند، این احتمال وجود دارد که این اتفاق به این دلیل رخ دهد که افراد واکنش متقابلی نسبت به سازمانی نشان می‌دهند که نیازهای روحی آن‌ها را برآورده می‌کند، به آن‌ها اجازه می‌دهد احساس امنیت روانی را تجربه کنند، به آن‌ها این احساس را می‌دهد که به عنوان یک انسان ارزشمند هستند و سزاوار رفتار محترمانه هستند، و به آن‌ها اجازه می‌دهد که احساس هدف، خودتعیین، لذت و تعلق را تجربه کنند.

با توجه اهمیت معنویت در محیط کار در میان معلمان و براساس مطالب گفته شده در مورد متغیرهای پژوهش می‌توان این مطلب را مطرح نمود که عوامل بسیاری می‌توانند در معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی مؤثر باشند. بنابراین هدف این پژوهش پیش‌بینی معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی براساس متغیرهای شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی بود.

۲- روش شناسی :

در این پژوهش، با توجه به اهداف و به منظور آزمودن فرضیه‌های پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۱۰۰۱ بود که براساس جدول مورگان تعداد افراد نمونه ۲۷۸ نفر انتخاب شد. برای انتخاب شرکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. به منظور گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه معنویت در محیط کار: این پرسشنامه توسط میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) برای سنجش معنویت در محیط کار طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و سه مؤلفه معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) به سنجش معنویت در محیط کار می‌پردازد. سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ برای سنجش مؤلفه معنادار بودن کار، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ برای سنجش مؤلفه احساس همبستگی و سؤالات ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ برای سنجش مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد. تمام سؤالات به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. در این پرسشنامه کمترین نمره ۲۰ و بالاترین نمره ۱۰۰ می‌باشد. میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ و روایی پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده‌اند. در پژوهشی دیگر قنبری و بهشتی‌راد (۱۳۹۳) پایایی آلفای کرونباخ را در ایران ۰/۸۶ گزارش کردند. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش اباذری‌محمودآباد (۱۳۹۴) برای این پرسشنامه ۰/۷۰ برآورد شد و روایی پرسشنامه مطلوب گزارش شده است. پایایی آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای مقیاس کل ۰/۷۶ بدست آمد.

۲. پرسشنامه شفقت به خود: پرسشنامه شفقت به خود توسط نف و همکاران در سال ۲۰۰۳ ساخته شده شامل ۲۶ گویه و ۶ مؤلفه مهربانی با خود (گویه‌های ۵، ۱۲، ۱۹، ۲۳ و ۲۶)، قضاوت نسبت به خود (۱، ۸، ۱۱، ۱۶ و ۲۱)، اشتراکات انسانی (۳، ۷، ۱۰ و ۱۵)، انزوا (گویه‌های ۴، ۱۳، ۱۸ و ۲۵)، هشیاری یا ذهن آگاهی (۹، ۱۴، ۱۷ و ۲۲) و همانندسازی افراطی (۲، ۶، ۲۰ و ۲۴) در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌گردد. گویه‌های ۱، ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۴ و ۲۵ دارای نمره‌گذاری معکوس می‌باشند. نف و همکاران (۲۰۰۳) برای هر کدام از مؤلفه‌ها همسانی درونی بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۱ و اعتبار کلی مقیاس با آلفای کرونباخ را ۰/۹۲ و روایی سازه پرسشنامه را مطلوب گزارش کردند. در پژوهش شاهرخ، پیریانی، کاکوند و احمدی (۱۴۰۰) پایایی آلفای کرونباخ کل ۰/۷۵ گزارش شده است. در پژوهش خسروی، صادقی و یابنده (۱۳۹۲) ضریب آلفا برای نمره کلی مقیاس ۰/۷۶ گزارش شد، همچنین روایی پرسشنامه نیز مطلوب گزارش گردیده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آلفای کرونباخ برای مقیاس کل ۰/۶۹ بدست آمد.

3 . Hesketh & Smith 4

4 . Marschke, Preziosi & Harrington



۴. پرسشنامه تاب‌آوری شغلی: این پرسشنامه توسط مورگان لیو (۲۰۰۱) ساخته شده است. مقیاس تاب‌آوری شغلی یک مقیاس خودسنجی است که برای سنجش میزان تاب‌آوری شغلی تهیه شده است و دارای ۲۵ سؤال است و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از اصلاً موافق نیستم (۱) تا قویاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. نمرات بالا در این مقیاس، گویای آن است که فرد دارای تاب‌آوری شغلی بیشتر است. برای بدست آوردن امتیاز کل، مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات را با هم محاسبه نمائید. امتیازات کلی بالاتر نشان دهنده تاب‌آوری مسیر شغلی بالاتر فرد پاسخ دهنده خواهد بود و نمرات کمتر از ۲۸ نشان دهنده تاب‌آوری مسیر شغلی بسیار کم می‌باشد. همه سؤالات به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شود. مورگان لیو (۲۰۰۱) پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ را ۰/۹۱ گزارش کرده است و روایی آن را مطلوب گزارش کرد. همچنین در پژوهشی مهدی‌یار و نجاتی (۱۳۹۴) پایایی آلفای کرونباخ را ۰/۸۲ گزارش کرده اند. همچنین در پژوهش پردلان و همکاران (۱۳۹۲) روایی تصنیف پرسشنامه با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون مورد تأیید قرار گرفت؛ همچنین پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد که نشانگر پایایی خوب این مقیاس می‌باشد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۹ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش به منظور ارائه تصویری از متغیرهای پژوهش در مرحله مقدماتی تجزیه و تحلیل اطلاعات، از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار استفاده شد. همچنین از شاخص‌های آمار استنباطی مانند همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش و رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها و نشان دادن رابطه بین متغیرها و تحلیل رگرسیون از SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

روش اجرا

به منظور جمع‌آوری اطلاعات، پس از انتخاب گروه شرکت‌کنندگان و تهیه پرسشنامه، آزمون به صورت گروهی اجرا گردید و محل اجرا، کلاس‌های درس دانش‌آموزان بود. روش اجرا به این صورت بود که قبل از ارائه پرسشنامه توضیحاتی راجع به نحوه پاسخگویی به سؤالات، هدف پژوهش و ضرورت همکاری صادقانه آن‌ها داده شد و از دانش‌آموزان خواسته شد تا با حوصله به تمامی سؤالات پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها کار نمره‌گذاری انجام شد.

۳- یافته ها

در جدول ۱- اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
شفقت به خود	۲۷۸	۳۷	۱۱۴	۸۷/۰۳	۱۰/۵۸
مهربانی با خود	۲۷۸	۱۰	۲۵	۱۷/۵۲	۳/۸۷
قضاوت نسبت به خود	۲۷۸	۹	۲۵	۱۵/۷۶	۳/۸۱
اشتراکات انسانی	۲۷۸	۸	۲۰	۱۴/۰۰	۲/۵۲
انزوا	۲۷۸	۴	۲۰	۱۱/۸۲	۳/۶۱
ذهن آگاهی یا هشیاری	۲۷۸	۶	۲۰	۱۳/۸۵	۲/۶۶
هماندسازی افراطی	۲۷۸	۴	۳۳	۱۲/۳۰	۳/۵۷
تاب‌آوری شغلی	۲۷۸	۴۶	۱۳۴	۹۵/۸۶	۱۳/۰۵
معنویت در محیط کار	۲۷۸	۲۱	۸۲	۴۸/۷۸	۱۴/۴۱
معنادار بودن کار	۲۷۸	۶	۲۱	۱۱/۰۸	۰۴/۰۱
احساس همبستگی	۲۷۸	۷	۲۹	۱۵/۸۹	۰۵/۰۶
همسویی با ارزشها	۲۷۸	۷	۳۵	۱۸/۱۳	۰۶/۰۵

اطلاعات جدول ۴-۴ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیر شفقت به خود و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. نتایج جدول ۴-۴ بیانگر این است که میانگین شفقت به خود برابر با ۸۷/۰۳ و انحراف معیار آن برابر با ۱۰/۵۸ است. از بین مؤلفه‌های شفقت به خود، مهربانی با خود دارای بالاترین



میانگین (۱۷/۵۲) و انزوا دارای کمترین میانگین (۱۱/۸۲) است. همچنین بیانگر این است که میانگین تاب‌آوری شغلی برابر با ۹۵/۸۶ و انحراف معیار آن برابر با ۱۳/۰۵ است.

نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف ارزیابی شد که نتایج آن در جدول ۴-۵ آمده است.

جدول ۲- آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری
شفقت به خود	۰/۰۵۳	۰/۰۵۹
تعهد سازمانی	۰/۰۵۱	۰/۰۸۲
تاب‌آوری شغلی	۰/۰۵۲	۰/۰۶۶

با توجه به آماره آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف شفقت به خود (۰/۰۵۳) با سطح معناداری (۰/۰۵۹) در مقایسه با آلفای (۰/۰۵) مشخص شد که در متغیر شفقت به خود از فرض نرمال بودن داده‌ها تخطی نشده است. با توجه به آماره آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف تعهد سازمانی (۰/۰۵۱) با سطح معناداری (۰/۰۸۲) در مقایسه با آلفای (۰/۰۵) مشخص شد که در متغیر تعهد سازمانی از فرض نرمال بودن داده‌ها تخطی نشده است. همچنین با توجه به آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف تاب‌آوری شغلی با سطح معناداری (۰/۰۶۶) در مقایسه با آلفای (۰/۰۵) مشخص شد که در متغیر تاب‌آوری شغلی از فرض نرمال بودن داده‌ها تخطی نشده است.

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین شفقت به خود و معنویت در محیط کار

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
شفقت به خود	۱										
مهربانی با خود	۰/۲۶**	۱									
قضاوت به خود	۰/۳۱**	۰/۰۴	۱								
اشتراکات	۰/۲۶**	۰/۰۸	۰/۱۳*	۱							
انزوا	۰/۲۷**	-۰/۰۷	۰/۱۲*	۰/۰۰۵	۱						
هشیاری	۰/۰۴	۰/۱۳*	۰/۰۳	۰/۱۳*	-۰/۱۴**	۱					



				۱	۰/۰۶	**۰/۲۸	*۰/۱۶	**۰/۱۵	۰/۰۹	۰/۲۹**	هماندسازی
			۱	*۰/۱۲	۰/۰۸	- ۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۲۸**	-۰/۰۹	۰/۱۸**	معداربودن
		۱	**۰/۳۹	**۰/۱۶	**۰/۱۶	۰/۰۶	**۰/۱۲	۰/۱۵**	۰/۱۵*	۰/۱۶**	احساس همبستگی
	۱	**۰/۴۵	**۰/۳۵	۰/۱۵**	۰/۱۵**	-۰/۰۳	۰/۱۶**	**۰/۱۶	۰/۰۷۷	۰/۱۹**	همسویی با ارزشها
۱	**۰/۶۲	۰/۴۸**	۰/۵۳**	۰/۱۹**	۰/۱۴*	-۰/۰۰۷	۰/۱۳*	**۰/۲۰	۰/۱۶**	۰/۳۴**	معنویت در محیط کار

نتایج جدول ۴-۶ مبین این است که فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه بین شفقت به خود و معنویت در محیط کار در سطح ۰/۰۰۱ تأیید می‌شود و فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر بین شفقت به خود و مؤلفه‌های آن (به غیر از انزوا) با معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که معنویت در محیط کار تا حد زیادی با شفقت به خود همراه است.

جدول ۴- خلاصه یافته‌های تحلیل آنوا برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی (متغیر ملاک) براساس شفقت به خود (متغیر پیش‌بین) در رگسیون

متغیر ملاک	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری
معنویت در محیط کار	رگرسیون ها	۹۵۲۸/۷۴۶	۷	۱۳۶۱/۲۴۹	۷/۶۵۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴۸۰۰/۸۶۹	۲۷۰	۱۷۷/۷۸۱		
	کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷	-----		

تحلیل واریانس (آنوا) برای تعیین رگرسیون بین متغیرهای شفقت به خود و معنویت در محیط کار در میان معلمان ابتدایی در جدول ۴-۷ ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار F برابر است با ۷/۶۵۷ که نشان از معناداری رابطه مذکور می‌باشد. در ادامه نتایج مربوط به ضریب همبستگی چندگانه ارائه شده است که در جدول ۴-۸ می‌توانید مشاهده کنید. برای بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی با معنویت در محیط کار در معلمان از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۵- ماتریس همبستگی بین تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
تاب‌آوری شغلی	۱				
معداربودن کار	۰/۱۸**	۱			
احساس همبستگی	۰/۲۰**	۰/۳۹**	۱		
همسویی ارزشها	۰/۲۰**	۰/۳۵**	۰/۴۵**	۱	
معنویت در محیط کار	۰/۴۰**	۰/۵۳**	۰/۴۸**	۰/۶۲**	۱

سطح معناداری در ۰/۰۱ ** سطح معناداری در ۰/۰۵ *



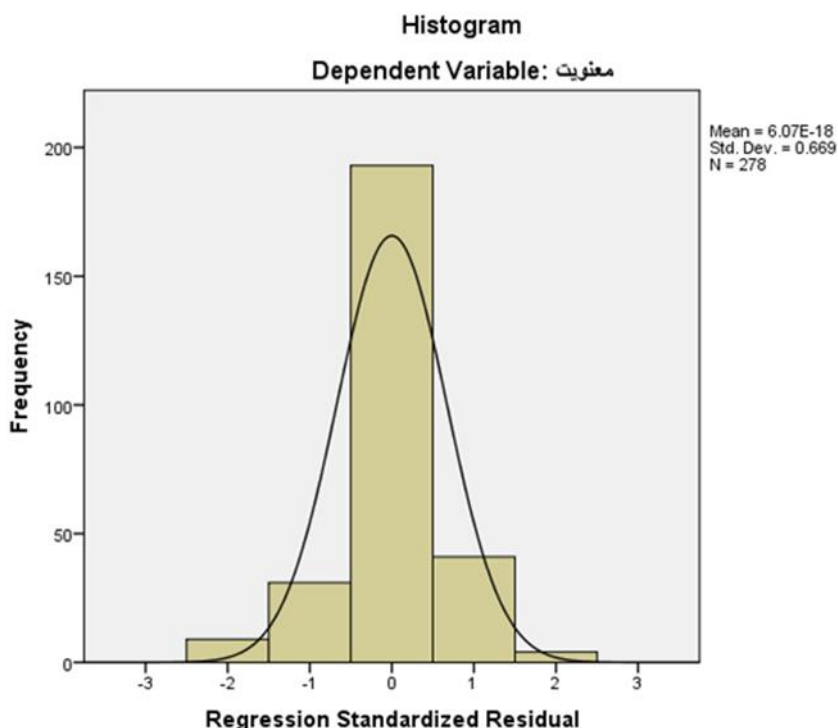
نتایج جدول ۴-۱۲ حاکی از این است که فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین تاب‌آوری شغلی با معنویت در محیط کار در سطح (۰/۰۱) پذیرفته می‌شود. که جهت این رابطه مثبت است. بنابراین بین تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش تاب‌آوری شغلی، به دلیل تاب‌آور بودن زیاد در رفتار، معلمان تمایل به معنویت در محیط کار دارند.

جدول ۶- خلاصه یافته‌های تحلیل آنوا برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی (متغیر ملاک) براساس تاب-آوری شغلی (متغیر پیش‌بین) در رگرسیون

متغیر ملاک	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری
معنویت در محیط کار	رگرسیون	۹۳۵۰/۰۳۰	۱	۹۳۵۰/۰۳۰	۵۳/۵۶۲	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴۸۱۷۹/۵۸۵	۲۷۶	۱۷۴/۵۶۴		
	کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷			

تحلیل واریانس (آنوا) برای تعیین رگرسیون بین متغیرهای تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار در میان معلمان ابتدایی در جدول ۴-۱۳ ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار F برابر است با ۵۳/۵۶۲ که نشان از معناداری رابطه مذکور است. در ادامه نتایج مربوط به ضریب همبستگی چندگانه ارائه شده است که در جدول ۴-۱۴ می‌توانید مشاهده کنید.

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 می‌باشد. پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. در ادامه برای تعیین نقش هر یک از متغیرها و زیر مؤلفه‌های 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 شده‌اند.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام و ضرایب متغیرهای پیش‌بین

متغیر	مؤلفه‌ها	B	خطای استاندارد	β	R	R ²	ΔR^2	p
شفقت به خود	مهربانی با خود	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۰۰
	قضاوت نسبت به خود	۰/۳۹	۰/۲۲	۰/۱۰				
	اشتراکات انسانی	۰/۰۷	۰/۳۳	۰/۰۱				
	انزوا	-۰/۴۴	۰/۲۴	-۰/۱۱				
	هشیاری	۰/۵۲	۰/۳۱	۰/۰۹				
	هماندسازی افراطی	۰/۴۴	۰/۲۴	۰/۱۱				
تاب‌آوری شغلی (مؤلفه ندارد)	تاب‌آوری شغلی	۰/۳۱	۰/۰۵	۰/۲۸	۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۳۲	۰/۰۰

همان‌گونه که

نتایج مندرج در جدول ۴-۱۵ نشان می‌دهد متغیر شفقت به خود در مرحله اول توانسته است ۱۶ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی کند که مقدار قابل توجهی به شمار می‌آید. در مرحله دوم با افزوده شدن متغیر تعهد سازمانی، متغیر ملاک ۲۷ درصد پیش‌بینی شده است. در مرحله آخر متغیر تاب‌آوری شغلی وارد تحلیل شده است که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد تاب‌آوری شغلی توانسته است با قدرت معنویت در محیط کار را پیش‌بینی کند ($R^2 = ۰/۳۴$). بررسی ضرایب بتای استاندارد نشان می‌دهد که هر سه متغیر پیش‌بین، یعنی شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی سهمی معنادار در پیش‌بینی معنویت در محیط کار دارند.

۴- نتیجه گیری

نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین شفقت به خود و مؤلفه‌های آن با معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های اشبی^{۴۵} و همکاران (۲۰۱۳)، بریت و همکاران (۲۰۱۶)، سوهارتینی و همکاران (۲۰۲۱)، جنانسوار و سولفی^{۴۶} (۲۰۲۱)، ماهیپالان^{۴۹} (۲۰۲۲) و سلعی‌فرد و همکاران (۱۳۹۹) هم‌خوانی دارد. از این رو می‌توان گفت که با افزایش شفقت به خود، معنویت در محیط کار معلمان نیز افزایش خواهد یافت. اشبی و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند با توجه به این که شفقت به عنوان آگاهی از درد و رنج خود و درک این نکته که اگرچه

⁴⁵Ashby

⁴⁶Britt

⁴⁸SURATMAN

⁴⁸naneswar & Sulphy

⁴⁹Mahipalan



احساس این درد سخت است، اما یک تجربه طبیعی و انسانی است، در نظر گرفته می‌شود، بنابراین می‌توان گفت زمانی که معلمان نسبت به شغل و حرفه خود درک درستی داشته باشند و سختی‌های آن را بپذیرند پس معنویت آنها در محیط کار نیز افزایش خواهد یافت. بریت و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند شفقت به خود به عنوان یک مزیت و یک موضع مثبت نسبت به خود زمانی که همه چیز بد پیش می‌رود، می‌باشد و می‌تواند نقش یک محافظ برای پرورش انعطاف‌پذیری عاطفی محسوب شود. بنابراین زمانی که معنویت در محیط کار معلمان به خطر می‌افتد شفقت به خود به عنوان یک عامل محافظ انعطاف‌پذیری شخص را افزایش می‌دهد تا فرد بتواند با شرایط محیط کاری سازگاری بهتری داشته باشد. شفقت به خود می‌تواند معنویت در محیط کار معلمان را افزایش دهد (جنان‌سوار و سولفی، ۲۰۲۱). بر اساس نظریه‌های روانشناختی، شفقت به خود از طریق رشد شخصی، نوآوری و سازگاری به اثربخشی و کارایی سازمان کمک می‌کند و در نتیجه معنویت معلمان را افزایش می‌دهد. زمانی که معلمان بتوانند سختی‌های کار خود را بپذیرند و تقابل درستی با آنها داشته باشند بنابراین می‌توان گفت که معنویت در محیط کار آنها نیز افزایش خواهد یافت (ماهپیلان، ۲۰۲۲).

در تبیین این یافته می‌توان گفت که شفقت به خود به عنوان یک محافظ عمل می‌کند تا معلمان بتوانند در محیط کاری خود با مشکلات به درستی برخورد کنند و بتوانند به رشد و ارتقای شغلی خود کمک کنند. شفقت به خود به سادگی فرآیند تبدیل شفقت به درون است، وقتی شکست می‌خوریم، اشتباه می‌کنیم یا احساس ناکافی می‌کنیم، به جای اینکه به شدت از خود انتقادی کنیم، مهربان و فهمیده هستیم، زمانی که چالش‌ها و مشکلاتی در زندگی ما ایجاد می‌شود، به جای اینکه سرد و قضاوت کننده باشیم، از خود حمایت و تشویق می‌کنیم؛ بنابراین می‌تواند عامل مؤثر در احساس معنا در زندگی شغلی و شخصی باشد و عامل مؤثر در معنویت در محیط کار برای معلمان باشد.

از دیگر یافته‌های حاصل از این تحقیق این بود که مؤلفه‌های مهربانی با خود و قضاوت نسبت به خود پیش‌بینی کننده‌های نیرومند معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی بودند و رابطه مثبت بین آنها برقرار بود. مؤلفه مهربانی با خود شامل بخشش، همدلی، حساسیت، گرمی و صبر نسبت به همه جنبه‌های خود از جمله اعمال، احساس‌ها، افکار و تکانه‌ها است (جنان‌سوار و سولفی، ۲۰۲۱). افرادی که دیدگاه نسبتاً خوب و مناسبی با خود دارند، ارزش خود را نامشروط در نظر می‌گیرند. خود مهربانی بر این نکته تأکید دارد که فرد حتی پس از شکست، مستحق عشق، شادمانی و محبت است. در مقابل، در خودسرزنشگری فرد نسبت به خودش خصمانه، پر توقع و انتقادگر است. افرادی که خودسرزنشگری بالایی دارند احساس‌ها، افکار، تکانه‌ها، اعمال و ارزش خود را رد می‌کنند. خودسرزنشگری اغلب بی‌رحمانه است؛ و درد ناشی از آن می‌تواند مساوی یا فراتر از دردی که خود موقعیت ایجاد می‌کند باشد. در واقع مهربانی با خود به این موضوع اشاره دارد که فرد رفتار مناسبی با خود داشته باشد و نسبت به خود مهربان باشد و به عبارت دیگر نسبت به خود ظلم نکند و خودشناسی داشته باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که زمانی که انسان نسبت به خود رفتار درستی دارد و با خود مهربان است معنویت در محیط کار او نیز افزایش خواهد یافت (ماهپیلان، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر مهربانی با خود می‌تواند معنویت در محیط کار معلمان را افزایش دهد. از طرف دیگر قضاوت نسبت به خود نیز می‌تواند معنویت در محیط کار را تحت تأثیر قرار دهد. زیرا زمانی که معلمان نسبت به تدریس خود و رفتار خود در کلاس قضاوت درست و بجا داشته باشند معنویت در محیط کار آنها نیز افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر قضاوت نسبت به خود نقش تأثیرگذاری در افزایش یا کاهش معنویت در محیط کار معلمان دارد و اگر معلم قضاوت درستی نسبت به خود و دانش-آموزانش داشته باشد می‌تواند معنویت خود را در محیط کاری افزایش دهد.

از دیگر یافته‌های حاصل از این تحقیق این بود که هشیاری و همانندسازی افراطی رابطه مثبت معناداری با معنویت در محیط کار دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که زمانی که هشیاری فرد در سطح بالایی باشد و بتواند ارتباط مناسبی با اطرافیان خود داشته باشد در نتیجه معنویت او در محیط کار نیز افزایش خواهد یافت. با توجه به این که معلمان نمی‌توانند نسبت به هیجانات و عواطف سرکوب شده و ناشناخته خود با اشتیاق برخورد کنند، بنابراین شفقت به خود نیازمند اتخاذ دیدگاهی متعادل نسبت به باورها و تجربه‌های منفی است تا احساسات دردناک نه سرکوب شوند و نه بیش از اندازه جلوه‌گر شوند. بنابراین هشیاری و همانندسازی افراطی می‌تواند در افزایش یا کاهش معنویت در محیط کار تأثیر به سزایی داشته باشند.

مؤلفه انزوای شفقت به خود نتوانست معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی را را پیش‌بینی کند. این یافته را می‌توان در سایه توجه به این نکته تبیین کرد که با توجه به اینکه انزوا به گوشه‌گیری و کناره‌گیری فرد از جامعه اشاره دارد پس در صورتی که فرد از محیط کاری خود و جامعه خود کناره‌گیری کند و راه انزوا و گوشه‌گیری را به پیش بگیرد بنابراین این مؤلفه نمی‌تواند تأثیری در معنویت در محیط کار معلمان ایفا کند. زیرا که معنویت در محیط کار به ارتباط و تقابل رفتار انسان‌ها با هم در محیط کار وابسته است و انزوا به کناره‌گیری افراد از جامعه اشاره دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که انزوا افراد را از همکاری‌های رسمی و غیر رسمی در محیط کاری محروم می‌کند، مبادله و وابستگی کاری را کاهش می‌دهد، موجب تضعیف یا قطع روابط با دیگران می‌شود، فرصت‌های مناسب برای با هم زندگی کردن، با هم تجربه کردن و با هم بودن را سلب می‌کند، روابط



طولانی، پایدار و عمیق را غیرممکن ساخته و بدین ترتیب با کاهش منابع حمایتی ناشی از تعاملات اجتماعی منجر به افزایش فشار و اختلالات روانی می شود. بنابراین نمی تواند در معنویت در محیط کاری معلمان نقش تعیین کننده ای داشته باشد.

نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین تاب آوری شغلی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش های مایرز و همکاران (۲۰۲۲)، هسکت و اسمیت (۲۰۱۴)، کاشفی و صلاحی (۱۳۹۹)، کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، سپهوند (۱۳۹۸)، باقری و همکاران (۱۴۰۰)، پری زاده و همکاران (۱۴۰۰) و صیدی (۱۳۹۰) هم خوانی دارد. از این رو می توان گفت که با افزایش تاب آوری شغلی، معنویت در محیط کار معلمان نیز افزایش خواهد یافت. سپهوند (۱۳۹۸) معتقد است با توجه به این که تاب آوری شغلی به عنوان توانایی باز یابی یا سازگاری آسان با بدبختی یا تغییر در نظر گرفته می شود. بنابراین می توان گفت زمانی که شخص با مشکلی مواجه می شود که توانایی حل آن مشکل یا تغییر آن را دارد از تاب آوری شغلی سطح بالاتری برخوردار خواهد بود (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین در تبیین این یافته می توان گفت که زمانی که فرد بتواند مشکل خود را حل کند می توان گفت که از معنویت بالاتری برخوردار است. فرد تاب آوری که از معنویت در محل کار بالاتری برخوردار است قادر است در برابر مشکلات روانی-اجتماعی خود را مصونیت بخشد، به باروهای مثبت در مورد معنویت در محل کار هدف زندگی را برای فرد روشن می سازد و تاب آوری شغلی او را بالا می برد و باعث می شود فرد در برابر موقعیت های تهدیدزا برخورد درستی داشته باشد. و فرد حوادث تهدید کننده را ناچیز قلمداد می کند. بنابراین زمانی که تاب آوری شغلی معلمان بالاتر باشد در برابر مسائل و مشکلات شکیبایی می کنند و همین امر باعث افزایش معنویت در محل کار می شود (هسکت و اسمیت، ۲۰۱۴).

کاشفی و صلاحی (۱۳۹۹) معتقدند زمانی که فردی از تاب آوری شغلی سطح بالاتری برخوردار باشد از معنویت کاری بالاتری برخوردار خواهد بود و در سازمان خود در هنگام برخورد با موانع شغلی به فکر حل آن بوده و در کار احساس معنا خواهد کرد. از سوی دیگر مایرز و همکاران (۲۰۲۲) معتقدند داشتن معنویت در محیط

کار بدون تاب آوری شغلی امکان پذیر نمی باشد، زیرا که فرد در هنگام برخورد با رویدادهای مصیبت زا و مشکل در زندگی و شغل بدون داشتن تاب آوری نمی تواند آن ها را حل کند. بنابراین یک معلم پویا برای انطباق موفقیت آمیز با اختلالاتی که عملکرد، دوام یا توسعه شخص را تهدید می کند نیاز به معنویت در محل کار خود دارد. تاب آوری شغلی به عنوان توانایی یک فرد یا سازمان برای طراحی و اجرای سریع رفتارهای انطباقی مثبت متناسب با موقعیت فوری، در حالی که حداقل استرس را تحمل می کند، اشاره دارد که این کار بدون داشتن معنویت در محیط کار امکان پذیر نمی باشد. معنویت در محل کار نیز حالت یا تجربه ای است که می تواند جهت یا معنا را برای افراد فراهم کند یا احساس درک، حمایت، تمامیت درونی یا پیوند را ایجاد کند که این نیز بدون داشتن تاب آوری شغلی سطح بالاتر امکان پذیر نمی باشد. زیرا زمانی که هیچ معنای واحدی برای فرد در زندگی وجود ندارد، یا هیچ هدف واحدی برای کار وجود ندارد، بنابراین واضح است که فرد تاب آوری شغلی لازم را نیز در برابر مشکلات نخواهد داشت و توان حل مشکلات و موانع زندگی و کار خود را نمی تواند حل کند. بنابراین ارتباط بین تاب آوری شغلی و معنویت در محیط کار می تواند مثبت و معنادار باشد زیرا که افزایش یکی موجب افزایش دیگری خواهد بود و کاهش یکی موجب کاهش دیگری خواهد شد (پری زاده و همکاران، ۱۴۰۰). از دیگر یافته های حاصل از تحقیق حاضر این بود که بین تاب آوری شغلی و مؤلفه های معنویت در محیط کار (معنادار بودن، احساس همبستگی و همسویی با ارزش ها) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین می توان گفت که فردی که از تاب آوری شغلی سطح بالاتری برخوردار است نسبت به کار و شغل خود احساس معنا کرده. و کار خود را بی معنا توصیف نمی کند. به عبارت دیگر افزایش تاب آوری شغلی باعث خواهد شد که فرد در کار خود احساس معنا کرده و با عزت بیشتری کار خود را انجام دهد. همچنین تاب آوری شغلی باعث پیوند بین اعضای سازمان خواهد شد و حس همدلی و همبستگی را به وجود می آورد (پری زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در مواقع بحران نظام آموزشی به شدت تحت تأثیر قرار می گیرد و ارتباط بین اعضا می تواند نقش عامل حمایتی در حفظ نظام آموزشی را بازی کند. بنابراین احساس همبستگی بین اعضای سازمان می تواند رابطه مثبتی با تاب آوری شغلی داشته باشد. تاب آوری شغلی همسویی با ارزش های سازمان را در پی خواهد داشت و فرد تاب آور همیشه با ارزش های سازمان خود پیش خواهد رفت. معلمان معنوی الگوهای ارزشی و اعتقادی جامعه و سازمان خود را در مورد نظام آموزشی در خود می پروراند و همین امر باعث ایجاد رابطه مثبت بین تاب آوری شغلی و همسویی با ارزش ها خواهد بود.

⁵ . Myres

0

⁵ . Hesketh & Smith

1



تاب‌آوری زمانی به وجود می‌آید که فرد بتواند از چالش‌های بزرگ عقب‌نشینی کند و پیشرفت کند و احساس معنا را در زندگی حس کند. زمانی که عوامل استرس‌زا در زندگی روزمره به وجود می‌آیند و زمانی که تروما یا تراژدی رخ می‌دهد، اغلب آزمایش می‌شود (سپهوند، ۱۳۹۸). استرس تنها عاملی نیست که می‌تواند تاب‌آوری فرد را آزمایش کند. با این حال، چگونه یک فرد استرس را کنترل می‌کند، در واقع معنویت در محیط کار می‌تواند استرس را کنترل کند و تاب‌آوری شخص را بالاتر ببرد. تاب‌آوری شغلی یک شاخص قوی از توانایی فرد برای بازگشت به عقب است. چگونه تاب‌آوری بر محیط کار تأثیر می‌گذارد؟ همانطور که کارفرمایان فرهنگ و تاب‌آوری محیط کار را ایجاد و بهبود می‌بخشند، آنها همچنین به دنبال راه‌هایی برای مقابله با استرس و سلامت روان در محل کار هستند. هنگامی که به آن پرداخته شود، کارفرمایان نیروی کار انعطاف‌پذیری ایجاد می‌کنند، کارکنان استرس کاری را بهتر مدیریت می‌کنند و عوامل محافظتی در برابر استرس ایجاد می‌کنند. مزایای دیگری نیز وجود دارد: تاب‌آوری با رضایت شغلی بیشتر، شادی کاری، تعهد سازمانی و معنویت در محیط کاری کارکنان و معلمان همراه است.

پیشنهادهای

- با توجه به این که تحقیق حاضر نشان داده است که شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی بر معنویت در محیط کار تأثیر گذاشته و ابعاد معنویت را پیش‌بینی می‌کنند، پیشنهاد می‌شود:
۱. با توجه به نقش تاب‌آوری شغلی در پیش‌بینی معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی پیشنهاد می‌شود از طریق گنجاندن برنامه‌های آموزشی مناسب در چارچوب آموزش ضمن خدمت یا در فوق‌برنامه معلمان، به آگاهی از تاب‌آوری شغلی کمک کرده و به دنبال آن بروز معنویت در محیط کار را افزایش داد.
 ۲. با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار برای معلمان، مدیران سازمان‌های آموزشی باید از اثرهای نوع رفتار خودشان بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن و به وجود آوردن احساس معنادار بودن کار در اجرای امور استفاده کنند.
 ۳. با توجه به اینکه امروزه مطالعه تعهد سازمانی به عنوان یک پدیده فرهنگی و سازمانی مورد نظر است و ایجاد فرهنگ‌ها با کار مستمر و آموزش مداوم میسر است، لذا پیشنهاد می‌شود با آموزش کارکنان در راستای نهادینه کردن تعهد سازمانی به عنوان یک سرمایه سازمانی برای توانمندسازی روانشناختی و ارتقاء و بهبود عملکرد کارکنان، عملی مستمر انجام گیرد، همچنین گزینش و جذب کارکنان بر اساس ارزش‌های سازمان و همسو بودن ارزش‌های کارکنان با سازمان آموزش و پرورش یک امر ضروری به نظر می‌رسد.
 ۴. طرح‌ریزی شغل معلمی باید به گونه‌ای باشد که معلمان شغل را به اهداف خود در زندگی نزدیک بدانند.
 ۵. پشتیبانی از معلمان در جهت پرورش و رشد شخصی آن‌ها و حل مشکلات آموزشی مدرسه در جهت افزایش تاب‌آوری شغلی معلمان.

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، پایان نامه 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 سازمان ها، ۸(۲)، ۴۶-۱۱.
- اسدزاده، احمد؛ رحیم لو، مهدی و احمدزاده، سهراب. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی گری جامعه پذیری سازمانی. مجله علمی رهبری آموزشی، ۲(۵)، ۶۴-۵۵.
- اسدی بیجائی، جهان سادات؛ امیری مجد، مجتبی؛ قمری، محمد و فتحی اقدم، قربان. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش شفقت به خود بر رضایت از زندگی و تاب آوری زنان سالمند. روانشناسی پیری، ۷(۱)، ۶۷-۵۵.
- افشانی، علیرضا و ابوبی، آزاده. (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و شفقت به خود در بین دانشجویان دانشگاه یزد. فصلنامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۸(۳)، ۶۸-۴۷.
- امیرکافی، مهدی و هاشمی نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۱). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. مسائل اجتماعی ایران، ۴(۱)، ۶۲-۳۳.
- باقری مجد، روح الله؛ میلانی، امید و فلاح فرامرز، محسن. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره وری کارکنان در نظام آموزش عالی. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۲(۲)، ۳۳-۱۲.
- باقری، مسلم و تولایی، روح الله. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۰)، ۷۳-۹۶.
- باقری، مهدی؛ صادقی، مسعود؛ ابوالقاسمی، محمود و فضل الهی قمشی، سیف الله. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون. مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲(۲۸)، ۱۷-۱.
- بحرودی، پریسادات و شریفی، خدیجه. (۱۴۰۱). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر در پرستاران ایرانی: مرور سیستماتیک. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱۱(۱)، ۳۲-۲۱.
- بنایی قدیم، رحیم و حافظی، بابک. (۱۴۰۰). تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حساسی و کیفیت حساسی. 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)، ۴۶-۲۱.
- پری زاده، سیمیا؛ 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)، ۱۸۰-۱۶۳.
- جهانگیری فرد، سهراب؛ سلیمانی، نادر و کشمیر، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی کارکنان؛ مرور نظام مند. مجله پژوهش در دین و سلامت، ۵(۴)، ۱۳۸-۱۲۷.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، احمد و مجاهدی چهرمی، 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)، ۴۰-۲۵.
- 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)، ۲۳-۹.
- خسروی، صدرالله؛ صادقی، مجید و یابنده، محمدرضا. (۱۳۹۲). کفایت روانسنجی مقیاس شفقت به خود. فصلنامه روشها و مدل های روانشناختی، ۳(۱۳)، ۵۹-۴۷.



- خسروی، مرجان و محمدداودی، امیرحسین. (۱۴۰۲). تأثیر معنویت در محیط کار بر اثربخشی تدریس و اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشجویان علوم پزشکی ساوه. *فصلنامه پژوهش‌های برنامه‌ریزی درسی و آموزشی*، ۱۳(۱)، ۶۷-۸۰.
- درفش، حجت‌الله؛ گلشن‌پور، 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*، ۲(۲)، ۱۴۲-۱۲۳.
- 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 تاب‌آوری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان. *مجله روانشناسی*، ۳۳(۳)، ۲۱-۴۵.
- سپهوند، رضا و حیدرزاده، حیدر. (۱۳۹۸). تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴۱(۴)، ۷۱-۹۴.
- سخندان، حسینعلی؛ پیوند، مریم؛ دیباجی‌فروشان، 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)، ۱۰-۲.
- سعلی‌فرد، صدیقه؛ تاجری، بیوک و رفیعی‌پور، 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 فرح‌بخش، شیما. (۱۳۸۹). معنویت و تعهد سازمانی. *راهبرد یاس*، ۲۳، ۲۲۱-۲۰۳.
- شاهرخ، معصومه؛ پیریائی، 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 دانش‌آموزان دختر: نقش واسطه‌ای فشار فرهنگی-اجتماعی ادراک شده. *فصلنامه سلامت روان کودک*، ۱(۴)، ۱۳۳-۱۰۸.
- صفری، علی؛ تیموری هادی؛ قشقایی، زهرا؛ آقایی، 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 تاب‌آوری با واسطه‌گری کیفیت ارتباط خانواده. *روشها و مدل‌های روانشناختی*، ۵(۲۱)، ۲۸-۱۰.
- صیف، محمدحسین؛ رستگار، احمد؛ اکبری، احسان و تاجوران، مرضیه. (۱۳۹۸). مدل پیش‌بینی نگرش میل به تغییر براساس مؤلفه‌های 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.
- غریب‌زاده، رامین؛ عزیززاده، سیمنا. (۱۳۹۷). مدل‌یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی. *رویش روان‌شناسی*، ۷(۲۸)، ۳۲۰-۳۹۹.
- فروغی، علی‌اکبر؛ خانجانی، سجاد؛ رفیعی، سحر و طاهری، امیرعباس. (۱۳۹۸). شفقت به خود: مفهوم‌بندی، تحقیقات و مداخلات (مروری کوتاه). *مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت*، ۶(۶)، ۷۷-۸۷.
- قنبری، سیروس و بهشتی‌راد، رقیه. (۱۳۹۳). ارزیابی نقش معنویت در محیط دانشگاه به عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴(۴)، ۸۵-۱۰۶.
- کاشفی، مونا و صالحی، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). رابطه معنویت و تاب‌آوری 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 تاب‌آوری، شفقت به خود و شادکامی در دانشجویان دختر دانشگاه پیام نور شهر اصفهان. *کنفرانس بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی*. SID. <https://sid.ir/paper/895261/fa>
- مقدم، علیرضا؛ همتی‌نوع‌دوست، مهناز؛ ابهری، محمد. (۱۴۰۰). تحلیل نظام‌مند 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 گل‌پرور، 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.
 مهدی‌یار، منصوره و نجاتی، فرشته. (۱۳۹۴). اعتباریابی پرسشنامه تاب‌آوری 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.
- Ahiauazu, 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). Rcmp: 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. *ARP 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. *Tehnčki 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., & Sulphey, 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 (JBBER)*, 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., & Lacznia, 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.
- Mosewich, A. D., Kowalski, K. C., Sabiston, C. M., Sedgwick, W. A., & Tracy, J. L. (2011). Self-compassion: A potential resource for young women athletes. *Journal of sport and exercise psychology*, 33(1), 103-123.
- Moon, H., & Sung, M. H. (2016). Impact of ego-resilience, self-leadership and stress coping on job satisfaction in emergency department (ED) nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 268-276.
- Moss, B. (2009). Spirituality in the Workplace. In *Promoting workplace well-being* (pp. 141-153). London: Palgrave Macmillan UK.
- Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological empowerment and workforce agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276-285.
- Muris, P., & Otgaar, H. (2020). The process of science: A critical evaluation of more than 15 years of research on self-compassion with the Self-Compassion Scale. *Mindfulness*, 11, 1469-1482.
- Myers, D. R., Rogers, R. K., Garrison, B. V., Singletary, J. E., & Groce, H. (2022). The Impact of Spirituality and Religious Practice on Senior Living Leader Career Resilience. *Journal of Applied Gerontology*, 41(11), 2353-2361.
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: Development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 353-367.



- Naylor, T. H., Österberg, R., & Willimon, W. H. (1996). *The search for meaning in the workplace*. Abingdon Press.
- Neff, K. D. (2023). Self-compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual review of psychology*, 74, 193-218.
- Neff, K. D., Bluth, K., Tóth-Király, I., Davidson, O., Knox, M. C., Williamson, Z., & Costigan, A. (2021). Development and validation of the Self-Compassion Scale for Youth. *Journal of personality assessment*, 103(1), 92-105.
- Neff, K. D., & Dahm, K. A. (2015). Self-compassion: What it is, what it does, and how it relates to mindfulness. In *Handbook of mindfulness and self-regulation* (pp. 121-137). Springer, New York, NY.
- Neff, K. D., & Beretvas, S. N. (2013). The role of self-compassion in romantic relationships. *Self and identity*, 12(1), 78-98.
- Neff, K., & Tirsch, D. (2013). Self-compassion and ACT. *Mindfulness, acceptance, and positive psychology: The seven foundations of well-being*, 78-106.
- Neff, K. D., & Pommier, E. (2013). The relationship between self-compassion and other-focused concern among college undergraduates, community adults, and practicing meditators. *Self and identity*, 12(2), 160-176.
- Neff, K. D. (2012). The science of self-compassion. *Compassion and wisdom in psychotherapy*, 1, 79-92.
- Neff, K., & Germer, C. (2018). *The Mindful Self-Compassion Workbook: A Proven Way to Accept Yourself, Build Inner Strength, and Thrive*. Guilford Publications.
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132, 859-872.
- Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and identity*, 9(3), 225-240.
- Neely, M. E., Schallert, D. L., Mohammed, S. S., Roberts, R. M., & Chen, Y. J. (2009). Self-kindness when facing stress: The role of self-compassion, goal regulation, and support in college students' well-being. *Motivation and emotion*, 33, 88-97.
- Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of research in personality*, 41(4), 908-916.
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-101.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of managerial psychology*, 9(6), 9-16.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(2).
- Nur, Y. A., & Organ, D. W. (2006). Selected organizational outcome correlates of spirituality in the workplace. *Psychological Reports*, 98(1), 111-120.
- Oh, S. K., & Jun, J. (2018). Structural relationships between career barriers, social support levels, ego-resilience, job search efficacy, and career preparation behavior of middle-aged unemployed men. *KEDI Journal of Educational Policy*, 15(1).



- Orr, J. A., King, R. J., Hawke, P., & Dalgleish, J. (2013). Can we text you? A qualitative exploration of young unemployed job-seekers' attitudes to receiving resilience-building SMS messages. *Advances in Mental Health*, 11(3), 268-285.
- Paul, H., & Garg, P. (2014). Factor structure of the resilience scale-14: Insights from an Indian sample. *South Asian Journal of Management*, 21(2), 71-83.
- Patsiopoulos, A. T., & Buchanan, M. J. (2011). The practice of self-compassion in counseling: A narrative inquiry. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(4), 301.
- Pauley, G., & McPherson, S. (2010). The experience and meaning of compassion and self-compassion for individuals with depression or anxiety. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 83(2), 129-143.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 224-236.
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals. *Journal of religion and health*, 59(1), 135-153.
- Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & organization development journal*, 29(6), 544-567.
- Pearce, J., & Morrison, C. (2011). Teacher identity and early career resilience: exploring the links. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(1), 48-59.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Prendin, A. L., Colombari, F., Pividori, M., Carrer, M., & Marcolin, E. (2022). Monitoring early and carry-over signals of insect outbreaks on an Alpine Scots Pine stand using a multi-proxy approach. In *2022_abstract_book XIII Congresso Nazionale SISEF ALBERI-FORESTE-BIODIVERSITÀ dal New Green Deal alla Farm to Fork Strategy*.
- Polley, D., Vora, J., & SubbaNarasimha, P. N. (2005). Paying the devil his due: Limits and liabilities of workplace spirituality. *International journal of organizational analysis*, 13(1), 50-62.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Posey, C., Roberts, T. L., & Lowry, P. B. (2015). The impact of organizational commitment on insiders' motivation to protect organizational information assets. *Journal of Management Information Systems*, 32(4), 179-214.
- Puchi, P. F., Camarero, J. J., Battipaglia, G., & Carrer, M. (2021). Retrospective analysis of wood anatomical traits and tree-ring isotopes suggests site-specific mechanisms triggering Araucaria araucana drought-induced dieback. *Global Change Biology*, 27(24), 6394-6408.
- Pullen, P. R. (2022). *An Investigation of Racial Microaggressions and Strong Black Woman Schema as Predictors of Burnout with Self-Compassion as a Moderator Among Black Female Clinicians* (Doctoral dissertation, Trevecca Nazarene University).



- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835.
- Raja, A. S., & Palanichamy, P. (2011). Leadership styles and its impact on organizational commitment. *Asia Pacific business review*, 7(3), 167-175.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical psychology & psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Rafiei, M., Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management science letters*, 4(8), 1841-1848.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.
- Ren, Y., Zhou, Y., Wang, S., Luo, T., Huang, M., & Zeng, Y. (2018). Exploratory study on resilience and its influencing factors among hospital nurses in Guangzhou, China. *International journal of nursing sciences*, 5(1), 57-62.
- Reyes, D. (2012). Self-compassion: A concept analysis. *Journal of holistic nursing*, 30(2), 81-89.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Rego A, Cunha MP (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *J. Organ. Change Manage.* 21(1):53-75.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266.
- Ribeiro, M., Caldeira, S., Nunes, E., & Vieira, M. (2021). A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management. *Journal of nursing management*, 29(3), 602-605.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12)T 563-572.
- Robinson, G. F., Schwartz, L. S., DiMeglio, L. A., Ahluwalia, J. S., & Gabrilove, J. L. (2016). Understanding career success and its contributing factors for clinical and translational investigators. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 91(4), 570.
- Robertson, H. D., Elliott, A. M., Burton, C., Iversen, L., Murchie, P., Porteous, T., & Matheson, C. (2016). Resilience of primary healthcare professionals: a systematic review. *British Journal of General Practice*, 66(647), e423-e433.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241-252.
- Rochat, S., Masdonati, J., & Dauwalder, J. P. (2017). Determining career resilience. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 125-141.
- Rossouw, J. G., Rossouw, P. J., Paynter, C., Ward, A., & Khnana, P. (2017). Predictive 6 factor resilience scale-domains of resilience and their role as enablers of job satisfaction. *International Journal of Neuropsychotherapy*, 2(1), 25-40.

