

معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی: اثر شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب آوری شغلی

مهناز عبدالله زاده قواقلو؛ مسعود نجاری*؛ کیومرث کریمی^۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۳

چکیده

مقدمه و هدف: با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است. به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی با معنویت در محیط کار در معلمان مقطع ابتدایی است.

روش‌شناسی پژوهش: 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)، تعهد سازمانی پورتر (۱۹۷۴)، 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.

یافته‌ها: 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.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی نقش مهمی را در معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی ایفا می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: شفقت به خود، تعهد سازمانی، تاب‌آوری شغلی، معنویت در محیط کار

^۱ کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران (mahnazabdolahzade64@gmail.com)

^۲ * گروه روانشناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران (najari.masoud@yahoo.com)

^۳ گروه روانشناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران (q.karimi@iau-mahabad.ac.ir)

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 با ارزش‌ترین ویژگی معلمان، نگرش و معنویت در کار است که تأثیر ژرفی بر رفتار و دانش‌آموزان می‌گذارد (دیبايي صابر و میرعرب‌عرضی، 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).

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، ۲۰۲۳). 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، اولا، وگا-مونوز و کنتراس - بارازا، ۲۰۲۳). معنویت مفهومی

1. Mohamed & Ruth

2. Paul, Jena & Sahoo

3. Mahipalan & Sheena

4. Myres, Rogers, Garrison, Singletary & Groce

5. pullen

6. Saeed, Khan, Zade, Ullah, Vega-Munoz

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).

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؛ مارکز، دیمان، و کینگ، ۲۰۰۵)، افزایش عزت‌نفس (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).

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 گرمر؛ 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). یافته‌های پژوهش در مورد شفقت به خود در سازمان‌ها دلگرم‌کننده هستند، به عنوان مثال، لو، ژیان و چه^۹ (۲۰۱۸) نقش کلیدی شفقت به خود را در تسهیل

1. Chirico, Sharma, Zaffina & Magnavita

2. Daniel

3. Marques, Dhiman & King

4. Gotist

5. Jativa & Cerezo

6. Benzo, Kirsch & Nelson

7. Lefebvre, Montani & Courcy

8. Neff & Germer

9. Luo, Qian & Che

تنظیم انعطاف‌پذیر پاسخ‌های روانشناختی به استرس در یک محیط آزمایشگاهی نشان دادند، در حالی که تری، لری و مهتا^۱ (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^۲، ۲۰۰۰). 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).

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-جردون^۳، ۲۰۱۵). رگو و کانهها^۴ (۲۰۰۸) بیان کردند که در گفتمان 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^۵، ۲۰۱۲). با این حال، نیاز به کشف عواملی وجود دارد که بر تعهد کارکنان تأثیر می‌گذارد تا اثربخشی فردی و سازمانی افزایش یابد (فری^۶، ۲۰۰۳). تعهد سازمانی میزانی است که کارکنان به اهداف سازمان اعتقاد دارند و می‌پذیرند و تمایل به ماندن در سازمان دارند (مارتیس و جکسون^۷، ۲۰۰۹). 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^۸، ۲۰۲۰). بنابراین تعهد سازمانی کمتر معضلاتی را ایجاد می‌کند که هم بر

1. Terry, Leary & Mehta

2. Celep

3. Gatelain-Jardon

4. Rego & Cunha

5. Ahiauzu & Asawo

6. Fry

7. Mathis & Jackson

8. Ridwan, Mulyani & Ali

اثر بخشی 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). دیگر متغیر مرتبط با معنویت در محیط کار، تاب‌آوری شغلی است. تاب‌آوری به عنوان "توانایی منحصربفرد برای تحمل و بازیابی کامل از شرایط شدید، شکست‌ها، تروما و سایر ناملاایمات" تعریف شده است (پل و گارگ، ۲۰۱۴). 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 (سالسیو، 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) 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).

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. نتایج تحقیق ماهیپالان^۴ (۲۰۲۲) رابطه مثبت بین معنویت در محیط کار و رفتارهای شهروندی نشان داد و مشخص شد که شفقت به خود یک پیش‌بینی کننده بالقوه در تقویت معنویت در محیط کار است، این تحقیق سعی داشت با مشخص کردن نقش تعدیل کننده شفقت، یکی از راه‌هایی را که معنویت بر رفتار محیط کار تأثیر می‌گذارد، درک کند و ماهیت پیچیده این پدیده با شناسایی رابطه قابل قبول با سایر متغیرها بیشتر مشخص می‌شود. مایرز و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند تاب‌آوری شغلی اثرگذاری معناداری بر روی معنویت و اعمال مذهبی رهبران دارد. نتایج تحقیق جانسونوار و سولفی^۵

1. Paul & Garg

2. Maree

3. Fourie & vanvuuren

4. Mahipalan

5. Jnaneswar & Sulphy

(۲۰۲۱) نشان داد که شفقت به خود بر معنویت در محیط کار کارکنان تاثیر می‌گذارد. همچنین نتایج تحقیق گونزالس-گونزالس^۱ (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 می‌توان در محیط کار به شرطی که تعادل بین نیازهای کارفرمایان و کارمندان حفظ شود، تطبیق داد و در نتیجه باعث رشد تاب‌آوری شغلی در میان کارمندان شد. نتایج تحقیق در رابطه با توان پیش‌بینی کننده معنویت در محیط کار توسط متغیر تاب‌آوری شغلی نشان می‌دهد که اثرگزاری معناداری بر معنویت در محیط کار دارد. 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.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش، با توجه به اهداف و به منظور آزمودن فرضیه‌های پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب به تعداد ۱۰۰۱ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می‌باشد که طبق جدول مورگان تعداد افراد نمونه ۲۷۸ نفر انتخاب شد. ۱۶۳ نفر آن‌ها زن و ۱۱۵ نفر آن‌ها مرد بودند که براساس ویژگی‌های سابقه کاری، سن و تحصیلات مورد آزمون قرار گرفتند و آزمون خی دو برای مقایسه دو گروه مرد و زن بکار رفته است. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی در این پژوهش، تمامی آزمودنی‌ها از حق انتخاب آزادانه برای شرکت در پژوهش برخوردار بودند. قبل از مشارکت در پژوهش، هدف پژوهش به آن‌ها توضیح داده شد و اطمینان حاصل شد که نتایج این پژوهش به صورت گروهی تحلیل شده و داده‌ها در اختیار شخص خاصی قرار داده نخواهد شد. همچنین اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها محرمانه خواهد ماند. همچنین 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 نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

ابزارسنجش

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 مولفه

1. Gonzalez-Gonzalez

معنادر 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 معنادر 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 ابادری- محمودآباد (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.

پرسشنامه شفقت به خود: پرسشنامه شفقت به خود توسط نف و همکاران در سال ۲۰۰۳ ساخته شده که 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، کاکاوند 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.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط پورتر و همکاران (۱۹۸۳) طراحی شده است و شامل ۱۵ گویه می‌باشد و برای اندازه‌گیری به عنوان تک مؤلفه‌ای برای اندازه‌گیری در سازمان استفاده می‌شود. نمره‌گذاری پرسشنامه تعهد سازمانی بر اساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای از بسیار مخالفم (۱) تا بسیار موافقم (۷) اختصاص داده می‌شود. مجموع نمرات به دست آمده، معرف نمره نهایی آزمودنی است، امتیاز بین ۷۰ تا ۱۰۵، ۳۵ تا ۷۰ و زیر ۳۵ به ترتیب نشان‌دهنده تعهد سازمانی سطح بالا، تا حدودی بالا و پایین است. البته در این امتیازدهی سؤالات ۳، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. این

پرسشنامه توسط محققان زیادی در داخل و خارج کشور مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن نیز مطلوب گزارش شده است؛ به عنوان مثال، پایایی آلفای کرونباخ را پورتر و همکاران (۱۹۸۳) ۰/۹۲ گزارش کردند و روایی آن مطلوب گزارش شده است. همچنین پایایی آلفای کرونباخ را در پژوهشی آهنگرانزایی، فرج‌زاده و علیجانی (۱۳۹۱) ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند و روایی آن را مطلوب گزارش کردند. در پژوهش سخندان، پیوند، دیباجی فروشانی، آقاجانی، گچکار و عبدالمحمدزاده (۱۴۰۰) پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۸۹ گزارش کرده و روایی آن را مطلوب گزارش کردند. همچنین در تحقیق حاضر نیز ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای مقیاس کل ۰/۷۴ بود.

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 سوالات 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 کرده‌اند. 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.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که میزان خستگی و بدست آمده حاصل از مقایسه فراوانی‌های دو گروه در سه متغیر سطح تحصیلات برابر با ۳/۱۴، سابقه کاری برابر با ۳/۶۷ و همچنین در سن برابر با ۷/۶۶ می‌باشد که این میزان به لحاظ اماری معنادار نمی‌باشد ($P > 0/05$). بنابراین دو گروه مورد مطالعه از نظر تحصیلات، سابقه کاری، سن و وضعیت تأهل تفاوت معناداری بایکدیگر ندارند. قبل از تحلیل داده‌ها، ابتدا نرمال بودن داده‌ها در متغیر سرخوردگی زناشویی و در بی‌ثباتی زناشویی توسط آزمون ناپارامتریک Kolmogorov-Smirnov تأیید شد ($P > 0/05$).

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
تعهد سازمانی	۲۷۸	۱۵	۹۸	۷۰/۱۷	۱۳/۹۲
تاب‌آوری شغلی	۲۷۸	۴۶	۱۲۴	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 ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیر شفقت به خود و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. نتایج جدول ۱ 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 میانگین تعهد سازمانی برابر با ۷۰/۱۷ و انحراف معیار آن ۱۳/۹۲ و میانگین تاب‌آوری شغلی برابر با ۹۵/۸۶ و انحراف معیار آن برابر با ۱۳/۰۵ است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. معنویت در محیط کار	-			
۲. شفقت به خود	۰/۳۴	-		
۳. تعهد سازمانی	۰/۳۶	۰/۴۷	-	
۴. تاب‌آوری شغلی	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۵۲	-

نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که بین تمامی متغیرهای پژوهش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.05$).

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام و ضرایب متغیرهای پیش‌بین

متغیر	مؤلفه‌ها	B	خطای استاندارد	β	R	R ²	p
شفقت به خود	مهربانی با خود	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۴۰	۰/۱۶	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			
	تعهد سازمانی	تعهدسازمانی (مؤلفه ندارد)	۰/۳۴	۰/۰۵	۰/۳۳	۰/۵۲	۰/۲۷
تاب‌آوری شغلی	تاب‌آوری شغلی (مؤلفه ندارد)	۰/۳۱	۰/۰۵	۰/۲۸	۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۰۰

همان‌گونه نتایج مندرج در جدول ۳ 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 تاب-آوری 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 ($R^2 = 0.34$). 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.

جدول ۴: خلاصه یافته‌های تحلیل آنوا برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی (متغیر

ملاک) براساس متغیرهای پیش‌بین در رگرسیون

متغیر ملاک	مراحل	شاخص	مجموع	درجه	میانگین	F	معناداری
			مجذورات	آزادی	مجذورات		

معنویت	مرحله ۱ شفقت	رگرسیون	۹۵۲۸/۷۴۶	۷	۱۳۶۱/۲۴۹	۷/۶۵۷	۰/۰۰۰
			باقیمانده	۴۸۰۰۰/۸۶۹	۲۷۰	۱۷۷/۷۸۱	
			کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷		
	مرحله ۲ تعهد	رگرسیون	۱۵۷۸۹/۸۶۷	۸	۱۹۷۳/۷۳۳	۱۲/۷۲۰	۰/۰۰۰
			باقیمانده	۴۱۷۳۹/۷۴۸	۲۶۹	۱۵۵/۱۶۶	
			کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷		
	مرحله ۳ تاب آوری	رگرسیون	۲۰۰۳۰/۴۳۹	۹	۲۳۲۵/۶۰۴	۱۵/۹۰۶	۰/۰۰۰
			باقیمانده	۳۷۴۹۹/۱۷۶	۲۶۸	۱۳۹/۹۲۲	
			کل	۵۷۵۲۹/۶۱۵	۲۷۷		

همان گونه نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد در مرحله اول مقدار F برابر است با ۷/۶۵۷ که نشان از رابطه خطی بین متغیرها می‌باشد همچنین مجموع مجذورات کل در مرحله اول ۵۷۵۲۹/۶۱۵ می‌باشد. در مرحله دوم با افزوده شدن متغیر تعهد سازمانی مقدار F به ۱۲/۷۲۰ رسید و در ادامه در مرحله سوم با افزوده شدن متغیر تاب آوری شغلی مقدار F به ۱۵/۹۰۶ رسیده که نشان از رابطه خطی بین متغیرها می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف نقش اثر شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی در پیش بینی معنویت در محیط کار معلمان انجام گرفت که در ذیل به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. فرضیه اول: شفقت به خود می‌تواند معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی را پیش‌بینی کند. 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 و همکاران (۲۰۱۳)، بریت و همکاران (۲۰۱۶)، سوهارتینی و همکاران (۲۰۲۱)، جنانسوار و سولفی (۲۰۲۱)، ماهیبیلان (۲۰۲۲) و سعلی فرد 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 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 (ماهیبیلان، 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 (ماهیبیلان، 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 دانش‌آموزانش 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 به‌سزایی داشته باشند.

مؤلفه انزوای شفقت به خود نتوانست معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی را از 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 می‌شود. بنابراین نمی‌تواند در معنویت در محیط کاری معلمان نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد.

فرضیه دوم: تعهد سازمانی می‌تواند معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی را پیش‌بینی کند. نتایج مربوط به فرضیه دوم نشان داد که بین تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار معلمان ابتدایی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با یافته‌های مارشکه و همکاران (۲۰۰۹)، رگو و کانها

(۲۰۰۸)، درفش و گلشن‌پور (۱۳۹۷)، سلاجقه و فرحبخش (۱۳۹۸) همسو است. از این رو می‌توان گفت که با افزایش تعهد سازمانی معلمان، معنویت در محیط کار آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. سلاجقه و فرحبخش (۱۳۹۸) معتقدند تعهد سازمانی معلمان را ملزم به رعایت قوانین سازمان می‌کند و معلمانی که خود را ملزم به رعایت قوانین مدرسه و سازمان کنند معنویت در محیط کار بالاتری خواهند داشت. از طرف دیگر تعهد سازمانی به عنوان دیدگاهی از روانشناسی است که به عنوان دلبستگی فرد به سازمانی که برای آن کار می‌کند، در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین زمانی که دلبستگی و وابستگی فرد به سازمان بیشتر باشد فرد معنویت در محیط کاری بالاتری را احساس خواهد کرد (مارشکه و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر زمانی که دلبستگی فرد به محیط کاری بالا باشد معنویت در محیط کاری او نیز بالاتر خواهد بود. به عنوان مثال نتایج تحقیق مارشکه و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که به کارگیری ذهنیت معنوی در یک محل کار باعث خلاقیت و نوآوری کارکنان می‌شود که به نوبه خود باعث تشویق می‌شود، بهره‌وری آن‌ها را افزایش می‌دهد و منجر به عملکرد کلی بهتر برای سازمان و تسلط سازمان می‌شود؛ بنابراین با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. کار با روحیه متعهدانه منجر به معنا، و تحقق هدف می‌شود که به موجب آن کارکنان می‌توانند خود را در محل کار ابراز کنند. تعهد سازمانی دلبستگی شغلی فراوانی را به کار برای معلمان ایجاد می‌کند که این امر سبب افزایش معنویت در محیط کار برای معلمان می‌شود (درفش و گلشن‌پور، ۱۳۹۷).

در تبیین این یافته می‌توان گفت که هنگامی که یک معلم یا کارمند احساس تعهد سازمانی قوی می‌کند، به قلب و چشم‌انداز آینده شرکت (چه از نظر حرفه‌ای و چه شخصی) توجه می‌کند، آنها اهداف سازمان را درک می‌کنند، احساس می‌کنند که مناسب هستند و به خوبی مورد احترام و جبران هستند، برای کاری که انجام می‌دهند این احتمالاً منجر به افزایش بهره‌وری، تعهد و معنویت در محیط کار می‌شود و شانس معلم یا کارمند را برای ماندن در آن سازمان برای مدت طولانی‌تری افزایش می‌دهد. با توجه به ماهیت رقابتی روزافزون سازمان‌ها، این امر کلیدی برای حفظ بهترین استعدادهای شرکت‌ها ضروری است. اصطلاح "استخدام کارکنان" اغلب با تعهد کارکنان اشتباه گرفته می‌شود. اما یک تفاوت اساسی وجود دارد: یک کارمند متعهد به طور خودکار یک کارمند متعهد نخواهد بود. به طور مشابه، یک کارمند متعهد همیشه یک کارمند متعهد نخواهد بود.

بنابراین زمانی که افراد در فعالیت‌های کاری خود معنا پیدا می‌کنند و با احساس مشارکت در جو سازمانی معنوی، به کارکنان شادتر و سالم‌تری تبدیل می‌شوند که به شیوه‌ای مشارکتی درگیر هستند تا از پتانسیل کامل برای کار استفاده کنند و تمام خود را به سازمان بیاورند، بنابراین، آنها در درازمدت در مقایسه با کارکنان در سازمان‌هایی که معنویت نادیده گرفته می‌شود یا مورد بی‌احترامی قرار می‌گیرد، بهره‌ورتر و تعهد سازمانی بالاتری را تجربه می‌کنند. معنویت در محیط کار در مورد افرادی است که خود را

موجوداتی با روحیه می‌دانند و به سازمان خود وابسته هستند که روح آنها می‌خواهد و نیاز به انرژی از طریق کار دارد. این در مورد تجربه هدف و معنای واقعی در کار فراتر از چک حقوق و بررسی عملکرد است (درفش و گلشن‌پور، ۱۳۹۷). معنویت در مورد افراد به اشتراک‌گذاری و تجربه برخی از موارد مشترک است. هسته معنویت در مورد این است که افراد وابستگی، جذابیت و با هم بودن مشترک را در واحد کاری خود و سازمان به عنوان یک کل به اشتراک می‌گذارند و تجربه می‌کنند بنابراین می‌تواند در تعهد سازمانی نقش مؤثری داشته باشد و معنویت و تعهد دارای رابطه مثبت باشند زیرا که افزایش یکی باعث افزایش دیگری و کاهش یکی باعث کاهش دیگری خواهد شد.

از دیگر یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر این بود که تعهد سازمانی با مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (معنادار بودن، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها) نیز رابطه مثبت معناداری داشت. این یافته را می‌توان در سایه توجه به چند نکته تبیین کرد: نکته نخست این که، با توجه به مؤلفه معنادار بودن کار، که به این نکته اشاره دارد که کاری که فرد انجام می‌دهد باید برای فرد لذت‌درونی داشته باشد و فرد از انجام آن احساس رضایت داشته باشد. پس در صورتی که معلمان نسبت به کار خود احساس لذت داشته باشند کار برای آن‌ها معنادار خواهد بود و احساس بی‌معنایی و پوچی را در طول تدریس خود تجربه نخواهند، پس بنابراین در صورتی که کاری برای فرد معنادار باشد نسبت به آن تعهد خواهد داشت و تعهد سازمانی خود را نسبت به شغل خود حفظ خواهند کرد. بنابراین افزایش معنادار بودن کار از سوی معلم تعهد سازمانی بالاتر را برای او به ارمغان خواهد آورد. از سوی دیگر زمانی که معلمان تعهد سازمانی سطح بالاتری را داشته باشند احساس همبستگی بالاتری نیز نسبت به سازمان خود خواهند داشت. در واقع احساس همبستگی به عنوان نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگر کارکنان می‌باشد. زمانی که تعهد سازمانی معلمی بالاتر باشد احساس همبستگی او نیز در گروه‌های کاری افزایش خواهد یافت و او در گروه کاری خود فعال‌تر خواهد بود.

احساس همبستگی در محل کار تجربه‌ای از پیوند و اعتماد در میان افرادی است که در یک فرآیند کاری دخیل هستند، که توسط حسن نیت فردی ایجاد می‌شود؛ که منجر به ایجاد یک فرهنگ انگیزشی و تعهد سازمانی می‌شود، که با تعامل و همبستگی ظاهر می‌شود؛ و منجر به بهبود عملکرد کلی می‌شود که در نهایت به تعالی سازمانی پایدار می‌رسد.

از طرف دیگر زمانی که تعهد سازمانی معلمان بالاتر باشد آن‌ها نسبت به ارزش‌های سازمانی که در آن مشغول به کار هستند وفادار خواهند بود و همسو با ارزش‌های سازمان خود به کار خود ادامه می‌دهد به عبارت دیگر تعهد سازمانی نسبت به مدرسه و سازمان بدون پایبند بودن به ارزش‌های سازمان مزیتی

ندارد. به عبارت دیگر افزایش تعهد سازمانی معلمان به پایبند بودن به ارزش‌های سازمان منجر خواهد شد و آن‌ها همسو با ارزش‌ها حرکت خواهند کرد. معنویت در محیط کار بر مدارا، صبر، ارتباط متقابل، هدف و قابلیت پذیرش هنجارهای سازمان متمرکز است که برای شکل دادن به ارزش‌های شخصی فرد یکپارچه می‌شود. در واقع با تعهد سازمانی سطح بالاتر فرد ارزش‌های سازمان را به ارزش‌های خود ترجیح می‌دهد. فرضیه سوم: تاب‌آوری شغلی می‌تواند معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی را پیش‌بینی کند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های مایرز و همکاران (۲۰۲۲)، هسکت و اسمیت (۲۰۱۴)، کاشفی و صلاحی (۱۳۹۹)، کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، سپهوند (۱۳۹۸)، باقری و همکاران (۱۴۰۰)، پری‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) و صیدی (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد. از این رو می‌توان گفت که با افزایش تاب‌آوری شغلی، معنویت در محیط کار معلمان نیز افزایش خواهد یافت. سپهوند (۱۳۹۸) معتقد است با توجه به این که تاب‌آوری شغلی به عنوان توانایی بازیابی یا سازگاری آسان با بدبختی یا تغییر در نظر گرفته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت زمانی که شخص با مشکلی مواجه می‌شود که توانایی حل آن مشکل یا تغییر آن را دارد از تاب‌آوری شغلی سطح بالاتری برخوردار خواهد بود (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین در تبیین این یافته می‌توان گفت که زمانی که فرد بتواند مشکل خود را حل کند می‌توان گفت که از معنویت بالاتری برخوردار است. فرد تاب‌آوری 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 می‌سازد و تاب‌آوری شغلی او را بالا می‌برد و باعث می‌شود فرد در برابر موقعیت‌های تهدیدزا برخورد درستی داشته باشد. و فرد حوادث تهدید کننده را ناچیز قلمداد می‌کند. بنابراین زمانی که تاب‌آوری شغلی معلمان بالاتر باشد در برابر مسائل و مشکلات شکیبایی می‌کنند و همین امر باعث افزایش معنویت در محل کار می‌شود (هسکت و اسمیت، ۲۰۱۴).

کاشفی و صلاحی (۱۳۹۹) معتقدند زمانی که فردی از تاب‌آوری 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 تاب‌آوری شغلی امکان‌پذیر نمی‌باشد، زیرا که فرد در هنگام برخورد با رویدادهای مصیبت‌زا و مشکل در زندگی و شغل بدون داشتن تاب‌آوری نمی‌تواند آن‌ها را حل کند. بنابراین یک معلم پویا برای انطباق موفقیت‌آمیز با اختلالاتی که عملکرد، دوام یا توسعه شخص را تهدید می‌کند نیاز به معنویت در محل کار خود دارد. تاب‌آوری 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 می‌کند، اشاره دارد که این کار بدون داشتن معنویت در محیط کار امکان‌پذیر نمی‌باشد. معنویت در

محل کار نیز حالت یا تجربه‌ای است که می‌تواند جهت یا معنا را برای افراد فراهم کند یا احساس درک، حمایت، تمامیت درونی یا پیوند را ایجاد کند که این نیز بدون داشتن تاب‌آوری شغلی سطح بالاتر امکان‌پذیر نمی‌باشد. 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 تاب‌آوری شغلی لازم را نیز در برابر مشکلات نخواهد داشت و توان حل مشکلات و موانع زندگی و کار خود را نمی‌تواند حل کند. بنابراین ارتباط بین تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار می‌تواند مثبت و معنادار باشد زیرا که افزایش یکی موجب افزایش دیگری خواهد بود و کاهش یکی موجب کاهش دیگری خواهد شد (پری‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

از دیگر یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر این بود که بین تاب‌آوری شغلی و مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (معنادار بودن، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که فردی که از تاب‌آوری شغلی سطح بالاتری برخوردار است نسبت به کار و شغل خود احساس معنا کرده. و کار خود را بی‌معنا توصیف نمی‌کند. به عبارت دیگر افزایش تاب‌آوری شغلی باعث خواهد شد که فرد در کار خود احساس معنا کرده و با عزت بیشتری کار خود را انجام دهد. همچنین تاب‌آوری شغلی باعث پیوند بین اعضای سازمان خواهد شد و حس همدلی و همبستگی را به وجود می‌آورد (پری‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در مواقع بحران نظام آموزشی به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و ارتباط بین اعضا می‌تواند نقش عامل حمایتی در حفظ نظام آموزشی را بازی کند. بنابراین احساس همبستگی بین اعضای سازمان می‌تواند رابطه مثبتی با تاب‌آوری شغلی داشته باشد. تاب‌آوری شغلی همسویی با ارزش‌های سازمان را در پی خواهد داشت و فرد تاب‌آور همیشه با ارزش‌های سازمان خود پیش خواهد رفت. معلمان معنوی الگوهای ارزشی و اعتقادی جامعه و سازمان خود را در مورد نظام آموزشی در خود می‌پروراند و همین امر باعث ایجاد رابطه مثبت بین تاب‌آوری شغلی و همسویی با ارزش‌ها خواهد بود. 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 انعطاف پذیری ایجاد می کنند، کارکنان استرس کاری را بهتر مدیریت می کنند و عوامل محافظتی در برابر استرس ایجاد می کنند. مزایای دیگری نیز وجود دارد: تاب آوری با رضایت شغلی بیشتر، شادی کاری، تعهد سازمانی و معنویت در محیط کاری کارکنان و معلمان همراه است. انجام این پژوهش با محدودیت هایی نیز همراه بود که از جمله تمرکز بر روی معلمان شهرستان میاندواب که تعمیم یافته ها را به بقیه ی گروه های شغلی با محدودیت همراه می کند. نتایج حاصل از این مطالعه از نوع همبستگی است و لذا تبیین و نتایج بصورت علت و معلولی را با مشکل همراه می سازد. از محدودیت های دیگر پژوهش می توان به مکان اجرا و گستره اجرای پژوهش به شهر مهاباد نام برد و همچنین از این رو پیشنهاد می شود پژوهشی بر روی معلمان شهرهای متفاوت نیز مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- 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.
- 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.
- باقری، مسلم و تولایی، روح الله.(۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۰)، ۷۳-۹۶.
- 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)، ۴۶-۲۱.
- پریزاده، سیما؛ درکه، محسن و براتی، هاجر.(۱۴۰۰). ارزیابی رابطه نأمنی شغلی و وضعیت اجتماعی اقتصادی با کیفیت خواب با نقش میانجیگری نشخوار فکری و تعدیلکنندگی تابآوری، حمایت اجتماعی و کنترل شغلی. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری. ۱۱(۱)، ۳۱-۵۴.
- خسروی، صدرالله؛ 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 محمدداودی، 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)، ۸۰-۶۷.

- 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، ۶(۲)، ۱۲۳-۱۴۲.
- دیباویصابر، 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، 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؛ دیباچیفروشان، 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 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)، ۴۸-۳۷.
- سلاجقه، سنجر و فرحبخش، شیمما. (۱۳۸۹). معنویت و تعهد سازمانی. راهبرد یاس، ۳۳، 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 دانش‌آموزان دختر: نقش واسطه‌های فشار فرهنگی-اجتماعی ادراک شده. فصلنامه سلامت روان کودک، ۸(۴)، ۱۰۸-۱۲۳.
- 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.
- 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، ۶(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، سیما، 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.
- مهدی یار، منصوره و نجاتی، فرشته. (۱۳۹۴). اعتباریابی پرسشنامه تاب‌آوری در برابر خودکشی. فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی سلامت، ۴(۱۶)، ۹۷-۱۰۸.

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.
- 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.
- Alas R, Mousa M (2016). Organizational culture and workplace spirituality. *Int. J. Emerg. Res. Manage. Technol.* 5(3), 23-45.
- Benzo, R. P., Kirsch, J. L., & Nelson, C. (2017). Compassion, mindfulness, and the happiness of healthcare workers. *Explore*, 13(3), 201-206.
- 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.
- 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.
- 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
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- 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.
- 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.

- Hesketh, I., Ivy, J., & Smith, J. (2014). Keeping the Peelian spirit: Resilience and spirituality in policing. *The Police Journal*, 87(3), 154-166
- 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.
- 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*.
- 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.

- 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.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4), 83-92.
- 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.
- Neff, K. D. (2012). The science of self-compassion. *Compassion and wisdom in psychotherapy*, 1, 79-92.
- Neff, K. D. (2023). Self-compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual review of psychology*, 74, 193-218.
- 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., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and identity*, 9(3), 225-240.
- 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., 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., 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., & Germer, C. (2018). *The Mindful Self-Compassion Workbook: A Proven Way to Accept Yourself, Build Inner Strength, and Thrive*. Guilford Publications.
- Neff, K., & Tirsch, D. (2013). Self-compassion and ACT. *Mindfulness, acceptance, and positive psychology: The seven foundations of well-being*, 78-106.
- 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.
- 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.
- 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).
- Rego A, Cunha MP (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *J. Organ. Change Manage.* 21(1):53-75.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- 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.
- Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Ullah, R., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Towards examining the link between workplace spirituality and workforce agility: Exploring higher educational

- institutions. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 31-54.
- Salisu, I., Hashim, N., & Galadanchi, A. (2019). Entrepreneurial career resilience and entrepreneurial career success: Does entrepreneurial career commitment matter?. *Management Science Letters*, 9(1), 73-90.
- Salisu, I., Hashim, N., Ismail, K., & Isa, F. M. (2017). Mediating effect of entrepreneurial career resilience between entrepreneurial career commitment and entrepreneurial career success. *International Journal of Economic Research*, 14(19), 231-251.
- SURATMAN, A., Suhartini, S., Palupi, M., Dihan, F. N., & Muhlison, M. B. (2021). The impact of psychological climate and self-resilience on employee performance during the COVID-19 Pandemic: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1019-1029.
- Terry, M. L., Leary, M. R., & Mehta, S. (2013). Self-compassion as a buffer against homesickness, depression, and dissatisfaction in the transition to college. *Self and Identity*, 12(3), 278-290.

Spirituality in the work environment of primary school teachers: the effect of self-compassion, organizational commitment and job resilience

Mahnaz Abdolhazadeh¹, Masoud Najari², Qumarth Karimi³

Abstract

Introduction and goal: With the emergence of moral and identity crises all over the world, emphasis on spirituality has become more apparent. It seems that today's mankind needs spirituality more than in the past. The aim of the present study is to investigate the relationship between self-compassion, organizational commitment and job resilience with spirituality in the work environment among primary school teachers.

Research methodology: The method of carrying out this descriptive research and the research design is correlational. The statistical population was made up of all the elementary school teachers of Miandoab city in the academic year of 2021-2022, and 278 people (115 men and 163 women) were selected as a statistical sample based on the table of Karjesi and Morgan with available sampling method. In order to collect data, the self-compassion questionnaires of Neff et al. (2003), Porter's organizational commitment (1974), Morgan-Lyon's job resilience (2001) and spirituality in the workplace were used by Milliman et al. (2003). . Data analysis was done using Pearson's correlation coefficient and multivariate regression analysis by step-by-step method.

Findings: The findings showed that there is a positive correlation between self-compassion and its components (except isolation) and spirituality in the workplace. Also, there is a significant positive relationship between organizational commitment and job resilience and spirituality in the workplace. The results of regression analysis showed that predictor variables are able to predict 34% of the variance of spirituality in the workplace.

Conclusion: Based on the results of the research, it can be said that self-compassion, organizational commitment and job resilience play an important role in spirituality in the work environment of primary school teachers.

Keywords: Self-compassion, organizational commitment, job resilience, spirituality in the workplace.

¹ Master's degree, Department of Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran

² Department of Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran (najari.masoud@yahoo.com) Corresponding Author

³ Department of Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran