

تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روان و خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در

شهرستان کازرون

مهوش شببانی^۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۹/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

چکیده

مقدمه و هدف: معنویت محیط کار به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت زندگی شغلی، نقشی حیاتی در ارتقای سلامت روان و تقویت خودکنترلی معلمان ایفا می‌کند. هدف از این پژوهش تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روان و خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون بود.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و گروه میدانی است که به بررسی و تحلیل روابط بین متغیرها در محیط‌های واقعی می‌پردازد. جامعه آماری این مطالعه معلمان شهرستان کازرون است که از این تعداد بر اساس آخرین آمار، ۶۴۴ معلم مرد و ۱۰۱۱ نفر معلم زن بودند. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. در تحقیق انجام شده، ابزار جمع‌آوری اطلاعات از نوع پرسشنامه بود.

پرسشنامه معنویت محیط کار، سلامت روان و خودکنترلی که روایی و پایایی همه این پرسشنامه‌ها توسط پژوهش‌های قبلی تایید شده بود. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 26 و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که معنویت محیط کار در این راستا با مقدار بتای $0/542$ ، بر خودکنترلی معلمان تأثیر دارد و در سطح $P < 0/01$ معنی دار می‌باشد. معنویت محیط کار در این راستا با مقدار بتای $0/471$ ، بر سلامت روانی معلمان تأثیر دارد و در سطح $P < 0/01$ معنی دار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد که معنویت محیط کار تأثیر معنادار و مثبتی بر سلامت روان و خودکنترلی معلمان دارد. محیط کاری که بر ارزش‌های معنوی، همکاری مثبت و معناداری شغل تأکید دارد، می‌تواند توانایی معلمان را در مدیریت احساسات و رفتارهای خود افزایش دهد و به بهبود وضعیت روانی آن‌ها کمک کند. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت طراحی محیط‌های کاری اخلاق‌محور و معنادار برای ارتقای سلامت روانی و بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان است.

کلید واژه‌ها: معنویت محیط کار، سلامت روان، خودکنترلی، معلمان کازرون

^۱ دانشجوی دکترا، مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

Mahvash.sheybani66@gmail.com

مقدمه

رشد علاقه به معنویت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک ابزار مؤثر برای بهبود حال روحی کارکنان و بازگرداندن انرژی و ارتباط آن‌ها با سازمان عمل کند، به‌ویژه در زمان‌هایی که سازمان با چالش‌هایی مانند کمبود نیرو، سازماندهی مجدد و بازسازی مواجه است. این تحولات اغلب موجب احساس خستگی، بی‌اعتمادی و گسستگی در کارکنان می‌شوند (آناندا، ۲۰۲۴). معنویت تلاشی در جهت پرورش و حساسیت یک فرد نسبت به ارتباط با خویشتن، ارتباط با دیگر انسانها، ارتباط با موجودات غیر انسانی و ارتباط با خدا، یا کندو کاوی در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل محسوب می‌گردد (رستگار و وارث، ۱۳۸۷).

در یک سنخ‌شناسی با ماهیت کثرت‌گرایی، معنویت در چهار نوع طبقه‌بندی شده است: دینی، غیردینی، فرادینی و راز و رازانه، که تعاریف، ساختارها و روش‌ها برای معنویت در سازمان می‌تواند مبتنی، بر هر یک از آنها باشد. از منظری دیگر معنویت در برگرفته چهار نوع ارتباط است: ارتباط فرا فردی ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی که هر یک از آنها با ابعاد وجودی انسان پیوندی خورد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

مطالعات و پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ارائه پارادایم جدید برای کار در سازمان با رویکردهای تلفیقی برای زندگی و کار ضروری است (گریفین^۲، ۱۹۸۸). در صورتی سازمان‌های امروزی با نیازهای تغییر یافته‌ی کارکنان موفق خواهند بود که به‌طور کامل به همه نیازها، از جمله نیازهای معنوی آنان پاسخگو باشند. همانطور که نیل، از پیشگامان مطالعات حوزه معنویت در سازمان بیان می‌دارد جهان بینی معنوی در تئوری‌ها، پژوهش‌ها و فرآیندهای مدیریتی و سازمان افزایش چشم‌گیری داشته است (نیل و همکاران^۳، ۱۹۹۹).

معمولاً دو اصطلاح معنویت در کار و معنویت در محیط کار با هم متفاوتند. معنویت در کار به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارند. در برخی از نوشته‌ها واژه

¹ Ananda,
²- Griffin,
³- Neal.

«روح در کار» را برای معنویت در کار، یعنی سطح فردی می‌آورند و واژه «روح در محیط کار» برای معنویت در محیط کار، یعنی سطح سازمانی به کار می‌گیرند. این تقسیم‌بندی به این علت است که بیان معنویت افراد در محیط کار نه از طریق دین بلکه از طریق راه‌های دیگری صورت می‌گیرد (کینجرسکی و اسکریپ نک، ۲۰۰۴).

در واقع معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا‌کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. همچنین، معنویت در محیط کار یک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف معانی متفاوت دارد. برای بسیاری از افراد، به معنای ارتباط با خداوند است. برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی، معنویت به معنای تصدیق خداوند و کتاب‌های مذهبی است طرفداران معنویت معتقدند که رویکرد مدیریت مدارانه، معنویت را بی‌اهمیت جلوه می‌دهد. آنان استدلال می‌کنند که با داشتن گرایش غیر مادی، وقتی افراد بر سودهای مادی که از طریق ادغام معنویت در زندگی سازمانی به دست می‌آید، تمرکز کنند، معنویت به حاشیه رانده شده و تحریف می‌گردد (بنفیل، ۲۰۰۳).

از طرفی، امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و میل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموع سازمان بتواند با داشتن محیط کسب و کار رقابتی موفق شود. این سازمانها برای ایجاد شرایطی اقدام می‌کنند که کارکنان با کار خود پیوند یابند؛ یعنی با کار عجین شوند و برای انجام آن انگیزه و اشتیاق شدید داشته باشند و در نهایت، تحرک و خلاقیت بیابند (جوادی پور و پارساجو، ۱۳۹۴).

چنانچه مدیران سازمان نسبت به سلامت سازمانی بی‌توجه باشند، سازمان با تبعاتی چون افزایش غیبت و بی‌تعهدی کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه انگیزش و نادیده انگاشتن اعتبار سازمان به وسیله کارکنان، بی‌اعتمادی بین کارکنان سازمان، کاهش بهره‌وری سازمان (ضامنی، ۱۳۹۵ به نقل از تیموری و همکاران، ۱۴۰۰)،

افزایش هزینه‌های سازمان، مشکلات و ناتوانی‌های مدیریت در اداره و کاهش رضایت شغلی روبه‌رو می‌شود (ولی زاده، ۱۳۹۶).

وجود سلامت در سازمان موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش ارتقای مهارت‌ها برای سازش بیشتر می‌شود؛ زیرا در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا وجود خواهند داشت که کانال‌های ارتباطی باز و سودمندی دارند و دوست دارند در محیط کار حضور داشته باشند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند (تیموری و همکاران، ۱۴۰۰).

افزون بر این، امر هوز کنترل سنتی به تنهایی در سازمانها پاسخگو نمیباشد؛ چراکه اگر راهبرد سازمان بر مبنای کنترل کارکنان و فرایندها به عنوان ابزار ایجاد رضایت مشتری بنا شود، این رویکرد با دیدگاه کنترل سنتی سازگار نیست (بازیار، ۱۳۸۱). سیستمهای کنترل بیرونی بیشتر در ارتباط با کارهای غیروظیفه‌های و غیرقابل انعطاف مانند رفتارهای خ شک و بوروکراتیک میتوانند به کار روند سیستمهای کنترل بیرونی، رفتارهایی نامطلوب را سفارش و دهد (امیری، ۱۳۸۳). از سوی دیگر، نظام کنترل بیرونی موجب کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمانها میشود و این امر خلاف خواست مدیران است که خواهان انعطاف‌پذیری، خلاقیت و نوآوری در سازمانهای خود هستند حال آنکه رفتارهای مطلوب نادیده گرفته شده اند با تشدید کنترل، تضاد بین مدیران و کارکنان سازمانها افزایش مییابد. براساس برخی نظرات، پارادیم نوین در مفهوم کنترل سازمانی، گذر از موازین کنترل بیرونی و رسیدن به نظام مبتنی بر استقلال و خودکنترلی است این انتقادات سبب شدهاند که سازمانها به دنبال استفاده بیشتر از نظامهای کنترل درونی باشند (امیری، ۱۳۸۳)، به طوری در که سالهای اخیر توجه زیادی به استفاده از نظام خودکنترلی در سازمانها است. خودکنترلی دو از واژه خود و کنترل تشکیل شده است: خود یا من، در که عربی به آن نفس میگویند، حقیقت و واقعیت انسان است در که طول حیاتش ثابت میماند با و تغییر یا و حتی از دست دادن اعضا و جوارح انسانی خللی به آن وارد نمیشود. خود در علم مدیریت عموماً به مجموع ه وجود یا ی فردیت شخص برمی گردد. میتوان خودکنترل را ی مراقبتی درونی دانست بر که اساس آن، فرد وظایف محول شده را انجام و رفتارها ی ناهنجار و

غیر قانونی ترک میکند، بی آنکه کنترل خارجی در کار بوده باشد (سپهوند و صید زاده، ۱۳۹۵). معنویت محیط کار به عنوان عاملی تأثیرگذار بر سلامت روان و خودکنترلی، در حرفه‌هایی مانند معلمی که با استرس‌های مداوم و مسئولیت‌های سنگین همراه است، اهمیت ویژه‌ای دارد. برای معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون، معنویت محیط کار می‌تواند به کاهش اضطراب، بهبود ارتباطات انسانی، و تقویت احساس معنا و رضایت از کار کمک کند. این امر نه تنها باعث ارتقای سلامت روان معلمان می‌شود، بلکه با افزایش خودکنترلی، توانایی آن‌ها در مدیریت رفتارها، تصمیم‌گیری‌های منطقی، و مقابله با چالش‌ها بهبود می‌یابد. ایجاد محیطی مبتنی بر معنویت به ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در این منطقه منجر شده و تأثیری مثبت بر آینده دانش‌آموزان و جامعه خواهد داشت. در همین راستا مسئله اصلی پژوهش بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روان و خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون بود.

فرضیه‌ها:

معنویت محیط کار بر سلامت روان و خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون تأثیر معنی داری دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و گروه میدانی است که به بررسی و تحلیل روابط بین متغیرها در محیط‌های واقعی می‌پردازد. جامعه آماری این مطالعه معلمان شهرستان کازرون است که از این تعداد بر اساس آخرین امار، ۶۴۴ معلم مرد و ۱۰۱۱ نفر معلم زن بودند. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۳۲۰ نفر انتخاب شدند.

جدول (۱) حجم جامعه و نمونه

متغیر	تعداد	درصد	حجم نمونه
مرد	۶۴۴	۳۹	۱۲۵
زن	۱۰۱۱	۶۱	۱۹۵
جمع	۱۶۵۵	۱۰۰	۳۲۰

در تحقیق انجام شده، ابزار جمع‌آوری اطلاعات از نوع پرسشنامه بود.

الف- پرسشنامه معنویت محیط کار: در این مطالعه برای اندازه‌گیری سازه معنویت محیط کار از مقیاس پیشنهادی میلیمن و همکاران^۱ (۲۰۰۳) در طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. بر این اساس سازه معنویت محیط کار به‌عنوان یک سازه مرتبه دوم متشکل از سه سازه مرتبه اول احساس معنا در کار (سه گویه)، احساس هم‌بستگی با همکاران (چهار گویه) و احساس همسویی با ارزشهای سازمان (چهار گویه) عملیاتی گردیده است. روایی و پایایی توسط تاج‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) مناسب گزارش شده است.

ب- سلامت روان: هم‌چنین در این پژوهش برای سنجش سلامت روان کارکنان با در نظر گرفتن طیف پنج امتیازی لیکرت، از مقیاس سلامت روانی کیس با عنوان MHCUSF که شامل ۱۴ گویه بوده و کوتاه شده مقیاس ۴۰ گویه‌ای می‌باشد (کیس و همکاران، ۲۰۰۸). به‌طور کلی، مهم‌ترین مزیت مقیاس سلامت روانی کیس جامع بودن آن است که در آن، برای اندازه‌گیری سلامت روانی افراد از سه زیر مقیاس بهزیستی هیجانی (سه گویه)، بهزیستی روان‌شناختی (شش گویه) و بهزیستی اجتماعی (پنج گویه) استفاده شده است با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، مقدار این ضریب برای پرسش‌نامه میلیمن ۰/۸۱ و برای پرسش‌نامه کیز ۰/۸۴ به دست آمد که این نتیجه، نشان از پایایی مناسب پرسش‌نامه‌ها دارد (تاج‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۹).

ج - خودکنترلی به منظور اندازه‌گیری خودکنترلی، پرسشنامه سیزده سؤالی تانجی (۲۰۰۴) کار گرفته شد؛ این پرسشنامه، خودکنترلی دو در را بعد پایداری هیجانی و انضباط اندازه‌گیری می‌کند و روایی پایایی آن مناسب گزارش شده است. (سپهوند و سیدزاده، ۱۳۹۸).

یافته‌ها

استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها در آمار استنباطی، مهم است زیرا اگر داده‌ها از توزیع نرمال نباشند، استفاده از آزمون‌های آماری معمولی که بر اساس فرض نرمالیت می‌باشند معتبر نخواهد بود و باید به روش‌های دیگری مانند آزمون‌های ناپارامتری روی آن‌ها اعمال شود.

جدول (۳) : جدول نرمال بودن توزیع متغیرها

سطح معناداری	آزمون کولموگروف اسمیرنوف	معنویت محیط کار
۰/۲۱۱	۰/۱۰۱	

¹ Milliman.

² Keyes

سلامت روان	۰/۱۴۱	۰/۱۲۲
خودکنترلی	۰/۱۵۲	۰/۲۰۴

در جدول (۳) سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره اسمیرنف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس فرض مقابل (نرمال نبودن داده‌ها) رد می‌شود. بنابراین توزیع متغیرها نرمال می‌باشد. معنویت محیط کار بر خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون تاثیر معنی داری دارد. برای آزمون این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۵: آماره‌های تحلیل رگرسیون چندگانه و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده

متغیر	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطای برآورد
ملاک	مغیبت محیط کار	۰/۵۴۲	۰/۲۹۴	۰/۲۹۲	۰/۹۰۷۸۳

با توجه به جدول زیر ضریب تعیین (R Square) مقدار ۰/۲۹۴ بدست آمده است که این مقدار بیان می‌نماید که حدود ۳۰ درصد تغییرات خود کنترلی معلمان مربوط به مغیبت در محیط کار می‌باشد.

جدول ۶: آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیونی

Sig	t مقدار	بتا	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیراستاندارد	متغیرهای پیش بین
P < ۰/۰۱	۲۰/۹۳۳	-	۰/۱۲۳	۲/۶۴۲	ثابت
P < ۰/۰۱	۱۲/۴۶۸	۰/۵۴۲	۰/۰۳۴	۰/۴۲۰	مغیبت محیط کار

متغیر ملاک: خود کنترلی

با توجه به مقداری بتا یا ضریب رگرسیون استاندارد شده می‌توان گفت معنویت محیط کار در این راستا با مقدار بتای ۰/۵۴۲، بر خود کنترلی معلمان تاثیر دارد و در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی دار می‌باشد.

معنویت محیط کار بر سلامت روان معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون تاثیر معنی داری دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۵: آماره های تحلیل رگرسیون چندگانه و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطای برآورد
معنویت محیط کار	سلامت روان	۰/۴۷۱	۰/۲۲۲	۰/۲۲۰	۷۲۹۳۵

با توجه به جدول زیر ضریب تعیین (R Square) مقدار ۰/۲۲۲ بدست آمده است که این مقدار بیان می‌نماید که حدود ۲۲ درصد تغییرات سلامت روانی مربوط به معنویت در محیط کار می‌باشد.

جدول ۶: آماره های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیونی

Sig	مقدار t	بتا	خطای خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیر استاندارد	متغیر های پیش بین
$P < ۰/۰۱$	۱۶/۴۴۶	-	۰/۱۳۱	۲/۱۵۲	ثابت
$P < ۰/۰۱$	۱۰/۳۰۴	۰/۴۷۱	۰/۰۳۵	۰/۳۶۰	معنویت محیط کار متغیر ملاک: سلامت روانی

با توجه به مقداری بتا یا ضریب رگرسیون استاندارد شده می‌توان گفت معنویت محیط کار در این راستا با مقدار بتای ۰/۴۷۱، بر سلامت روانی معلمان تاثیر دارد و در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی دار می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

معنویت محیط کار بر خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون تاثیر معنی داری دارد. معنویت محیط کار، با ایجاد حس معنا، تعلق، و همکاری مثبت در محیط شغلی، نقش مهمی در افزایش خودکنترلی معلمان ابتدایی شهرستان کازرون ایفا می‌کند. این تأثیر به این صورت است که معلمان در محیطی با ارزش‌های انسانی و اخلاقی تقویت شده، قادر به مدیریت بهتر رفتارها، احساسات و تصمیمات خود می‌شوند. بر اساس نتایج آماری، معنویت محیط کار به طور معناداری با تقویت توانایی معلمان در مواجهه با چالش‌های شغلی و حفظ آرامش در محیط‌های آموزشی ارتباط دارد. افزایش معنویت محیط کار می‌تواند به بهبود خودکنترلی و در نتیجه کیفیت آموزش و یادگیری در این مدارس کمک کند. این نتیجه با یافته‌های سپهوند و صید زاده (۱۳۹۸) و جهانگیری فرد و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. افرادی که در محیط کار احساس معنویت بالایی دارند، نگرشی فراتر از منافع شخصی نسبت به کار خود دارند و آن را به عنوان بخشی از یک مأموریت بزرگ‌تر و معنادار تلقی می‌کنند. این افراد با داشتن حس هدفمندی در کار، وظایف خود را با اشتیاق و تعهد انجام می‌دهند و به دلیل ایجاد ارتباط عمیق‌تر با ارزش‌ها و اهداف سازمان، حس همبستگی و تعلق بیشتری نسبت به محیط کاری خود دارند. نگرش توحیدی آن‌ها به کار باعث می‌شود تا فعالیت‌های شغلی را نه تنها ابزاری برای رفع نیازهای فردی، بلکه به عنوان راهی برای تحقق ارزش‌های متعالی و خدمت به دیگران ببینند. این رویکرد به بهبود عملکرد و ایجاد روابط مثبت در محیط کار کمک شایانی می‌کند.

معنویت محیط کار بر سلامت روان معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون تاثیر معنی داری دارد. معنویت محیط کار تأثیر قابل توجهی بر سلامت روان معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون دارد، زیرا ایجاد حس معنا، همبستگی و ارزشمندی در محیط شغلی می‌تواند فشارهای روانی ناشی از چالش‌های کاری را کاهش دهد. معلمان در محیط‌های با معنویت بالا، حمایت اجتماعی بیشتری را تجربه می‌کنند و درک مثبتی از نقش خود در جامعه و سازمان دارند، که این عوامل اضطراب، استرس و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. حس هدفمندی و نگرش توحیدی به کار، به معلمان کمک می‌کند تا مسائل شغلی را از دیدگاهی جامع‌تر ببینند و تعادل بهتری بین زندگی کاری و شخصی برقرار کنند. همچنین، تعاملات انسانی مثبت و اخلاقی در چنین محیط‌هایی باعث تقویت روابط میان همکاران و ایجاد حس آرامش و امنیت روانی می‌شود. به طور کلی، این تأثیرات موجب ارتقای سلامت روان و افزایش انگیزه و شادابی معلمان در فرآیند آموزشی می‌گردد. سلامت سازمانی

می‌تواند با بهبود روابط کاری و افزایش اثربخشی کارکنان، استعدادهای اعضا را شناسایی کند تا با استفاده از آنها اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق یابند (لوک و همکاران، ۲۰۱۱). طبق نتیجه به‌دست‌آمده اگر سازمان به سمت وسوی قوی‌تر کردن ریشه‌های معنویت در وجود کارکنان حرکت کند، سلامت سازمانی افزایش خواهد یافت. نتیجه این فرضیه با یافته‌های لوک و همکاران (۲۰۱۱)؛ تیموری و همکاران، (۱۴۰۰) همسو می‌باشد.

مسئولان آموزش و پرورش شهرستان کازرون می‌توانند با طراحی و اجرای برنامه‌های ارتقای معنویت محیط کار، گامی مؤثر در بهبود سلامت روان معلمان بردارند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه ارتباطات انسانی مثبت، تقویت اخلاق حرفه‌ای، و مهارت‌های خوداندیشی باشد. همچنین، ایجاد فضای کاری حمایت‌گرانه از طریق تقویت فرهنگ قدردانی، فراهم کردن مشاوره روان‌شناختی رایگان، و ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی می‌تواند حس معنا و همبستگی را در محیط کاری آنان افزایش دهد. پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس با برگزاری جلسات منظم برای شنیدن دغدغه‌های معلمان و تقویت روابط انسانی در محیط مدرسه، بستری را فراهم کنند که معلمان احساس ارزشمندی و تعلق بیشتری به محیط کار خود داشته باشند. این اقدامات می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی و سلامت روانی آنان منجر شود. برای تقویت معنویت محیط کار و افزایش خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون، مسئولان آموزش و پرورش می‌توانند برنامه‌های ذهن‌آگاهی و مراقبه را در مدارس پیاده‌سازی کنند. این برنامه‌ها با تمرکز بر تقویت آگاهی معلمان از افکار و احساسات‌شان، به بهبود توانایی آن‌ها در کنترل واکنش‌ها و رفتارهای خود کمک می‌کند. همچنین، برگزاری کارگاه‌های مدیریت هیجانات با رویکرد معنویت‌محور می‌تواند به معلمان بیاموزد چگونه در شرایط تنش‌زا رفتار خود را مدیریت کرده و تصمیم‌های بهتری بگیرند. تقویت فضای کاری حمایتی از طریق ارائه بازخوردهای مثبت، تشویق به همکاری تیمی، و شناسایی ارزش‌های مشترک نیز می‌تواند حس تعهد و تعلق معلمان را افزایش دهد و به آن‌ها انگیزه دهد تا رفتارهای خودکنترلانه‌تری در محیط کار نشان دهند.

¹ Lok,

منابع فارسی

- امیری، علی نقی، (۱۳۸۳). نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان. فرهنگ مدیریت، سال ۲، شماره ۷، صص ۱۵۳-۲۰۴.
- تاج‌آبادی حسین، محبی‌منش امید. بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روانی جامع کارکنان؛ مطالعه‌ای در شرکت پتروشیمی بازارگاد عسلویه. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۳۹۹؛ ۱۱ (۴۳): ۱۸۰-۱۶۱.
- تیموری، هادی، صفری، علی، جهانبازی گوجانی، افشین، باباحمدی میلانی، زهرا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۲(۲)، ۴۸-۲۹.
- جوادی پور، محمد، و پارساجو، علی. (۱۳۹۴). ارتباط توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۱)، ۳۴-۲۵.
- جهانگیری فرد، سهراب، سلیمانی، نادر، و کشمیر، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و سلامت سازمانی کارکنان؛ مرور نظام مند. *پژوهش در دین و سلامت*، ۵(۴)، ۱۳۸-۱۲۷.
- رستگار، عباسعلی، وارث، سید حامد. (۱۳۸۷). خدا در سازمان: تلفیق و یکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال سوم شماره ۱۱، صص ۷۳-۹۹.
- سپهوند رضا، صیدزاده حیدر. تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۳۹۸؛ ۱۱ (۴۱): ۷۱-۹۴.
- ولی زاده، سید صالح. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه رهبری اصیل و سلامت سازمانی با اثتیاق به کار در دبیران مدارس متوسطه یاسوج*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباس علی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها مفاهیم، تعاریف، پیش فرضها، مدل مفهومی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال دوم، شماره ۵، صص ۱۲۱-۹۹.

منابع انگلیسی

- Ananda, N. K. B. (2024). *To Analyze the Workplace Spirituality Level Amongst Indian IT and ITES Employees (Doctoral dissertation, American Business Management and Technology College (Switzerland))*.
- Benefiel, M. (2003). Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-377.
- Griffin, D. R. (1988). *Spirituality and Society: Postmodern Spirituality, Political Economy, and Art*. Albany: State University of Management Executive, 10, 8-17.
- Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum–short form (MHC–SF) in setswana speaking South Africans. *Clinical psychology & psychotherapy*, 15(3), 181-192.
- Kinjerski, V. A. L., & Skrypnik, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of management, Spirituality & religion*, 3(3), 231-241.
- Lok, P., Rhodes, J., & Westwood, B. (2011). The mediating role of organizational subcultures in health care organizations. *Journal of health organization and management*, 25(5), 506-525.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Neal, J. A., Bergmann Lichtenstein, B. M., & Banner, D. (1999). Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation. *Journal of organizational change management*, 12(3), 175-186.

The Effect of Workplace Spirituality on Mental Health and Self-Control of Elementary Education Teachers in Kazerun County

Mahvas Sheybani¹

Introduction and Objective: Workplace spirituality, as one of the key factors in improving the quality of professional life, plays a vital role in promoting mental health and strengthening teachers' self-control. The aim of this study was to determine the effect of workplace spirituality on mental health and self-control of elementary education teachers in Kazerun County.

Research Methodology: The present study is a descriptive-correlational and field group study that examines and analyzes the relationships between variables in real environments. The statistical population of this study is the teachers of Kazerun County, of which, according to the latest statistics, 644 were male teachers and 1011 were female teachers. 320 people were selected using the Morgan and Krejci table. In the research, the data collection tool was a questionnaire. Workplace spirituality, mental health and self-control questionnaire, the validity and reliability of all these questionnaires were confirmed by previous research. SPSS 26 software and Pearson correlation coefficient and regression tests were used to analyze the data.

Findings: The results of the study showed that workplace spirituality has an effect on teachers' self-control with a beta value of 0.542 and is significant at the $P < 0.01$ level. Workplace spirituality has an effect on teachers' mental health with a beta value of 0.471 and is significant at the $P < 0.01$ level.

Conclusion: The results show that workplace spirituality has a significant and positive effect on teachers' mental health and self-control. A workplace that emphasizes spiritual values, positive cooperation and job meaning can increase teachers' ability to manage their emotions and behaviors and help improve their mental state. These findings indicate the importance of designing ethical and meaningful work environments to promote mental health and improve teachers' professional performance.

Keywords: Workplace spirituality, mental health, self-control, Kazerun teachers

¹ Ph.D Student, Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. Mahvash.sheybani66@gmail.com