



## The Impact of Self-Transcendence on the Well-Being of Isfahan Cemetery Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality and the Moderating Role of Spiritual Leadership

Farshid Aslani<sup>1</sup> , Marzieh Mohammadi<sup>2</sup>

1. Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

[F.aslani@pnu.ac.ir](mailto:F.aslani@pnu.ac.ir)

2. M.A. in Public Management, Payame Noor University, Shahin Shahr, Iran.

[moh13560@yahoo.com](mailto:moh13560@yahoo.com)

Received: 2025/04/14; Accepted 2025/05/12

### Extended Abstract

**Introduction and Objectives:** This study investigates the impact of self-transcendence on the well-being of Isfahan cemetery employees, considering the mediating role of workplace spirituality and the moderating role of spiritual leadership. Given the unique occupational conditions of cemetery employees, who face significant psychological and emotional pressures, the spiritual dimension and leadership are particularly critical in such work environments. The primary aim of this research is to analyze the complex relationships among these variables and examine whether workplace spirituality and spiritual leadership can influence the relationship between self-transcendence and employee well-being. The study seeks to evaluate the positive or negative effects of these dimensions on enhancing the welfare and well-being of cemetery staff.

**Method:** This research is applied in purpose and descriptive-correlational in methodology. The statistical population included all 169 employees of Isfahan Cemetery, from which 113 participants were selected using Morgan's table (1970). Data were collected via four questionnaires: an 18-item Self-Transcendence Questionnaire (Lawson et al., 2005; Cronbach's  $\alpha = 0.75$ ), an 18-item Employee Well-Being Questionnaire (Zhang et al., 2015; Cronbach's  $\alpha = 0.96$ ), a 20-item Workplace Spirituality Questionnaire (Milliman et al., 2003; Cronbach's  $\alpha = 0.94$ ), and a 25-item Spiritual Leadership Questionnaire (Fry & Matherly, 2006; Cronbach's  $\alpha = 0.94$ ). Data were analyzed using SPSS 26 and SMART PLS 3, including descriptive statistics for demographic analysis and inferential statistics for hypothesis testing.

**Results:** The findings indicate that the mediating role of workplace spirituality in the relationship between self-transcendence and employee well-being is not significant ( $\beta = 0.174$ ,  $t = 0.442$ ,  $p > 0.05$ ). Thus, workplace spirituality does not mediate the effect of self-transcendence on well-being. Conversely, spiritual leadership significantly moderates this





Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### Original Article

relationship ( $\beta = -0.453$ ,  $t = 2.180$ ,  $p < 0.05$ ), with a negative path coefficient, suggesting that spiritual leadership can weaken the impact of self-transcendence on employee well-being under certain conditions. Direct effects analysis shows that self-transcendence does not have a significant direct effect on employee well-being ( $t = 1.381$ ,  $p = 0.168$ ). However, self-transcendence has a significant positive effect on workplace spirituality ( $t = 19.882$ ,  $p < 0.05$ ), while workplace spirituality does not significantly influence employee well-being ( $t = 0.447$ ,  $p = 0.665$ ).

**Discussion and Conclusion:** The results suggest that self-transcendence does not significantly affect employee well-being directly or indirectly through workplace spirituality. This finding can be explained by the high-stress and emotionally demanding context of cemetery work, where environmental and supportive factors may have a stronger impact than personal traits such as self-transcendence. Employees in such settings may rely more on emotional and psychological support from colleagues and the organization. While workplace spirituality can enhance meaning and purpose, its impact may be limited under high-stress conditions. Importantly, spiritual leadership as a moderating factor can enhance or diminish the effect of self-transcendence on well-being. By fostering a value-driven, empathetic, and meaningful work environment, spiritual leadership can support employees in finding deeper purpose and improving their well-being. However, excessive or pressured leadership expectations may weaken this effect. Overall, the study highlights that in challenging work environments like cemeteries, well-being depends more on environmental, supportive, and leadership factors than on individual traits alone. Comprehensive support programs integrated with appropriate spiritual leadership are essential for promoting both psychological well-being and personal growth.

**Keywords:** Self-Transcendence, Employee Well-Being, Workplace Spirituality, Spiritual Leadership.

---

**Cite this article:** Farshid Aslani and Marzieh Mohammadi (2025). "The Impact of Self-Transcendence on the Well-Being of Isfahan Cemetery Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality and the Moderating Role of Spiritual Leadership". *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 12(24): 151-175.

---

پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان با نقش میانجی معنویت در محل کار و نقش تعدیلگر رهبری معنوی

فرشید اصلانی<sup>۱</sup>، مرضیه محمدی<sup>۲</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

[E.aslani@pnu.ac.ir](mailto:E.aslani@pnu.ac.ir)

۲. کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، شاهین شهر، ایران.

[moh13560@yahoo.com](mailto:moh13560@yahoo.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۲

### چکیده گسترده

**مقدمه و اهداف:** پژوهش حاضر به بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان با توجه به نقش میانجی معنویت در محل کار و نقش تعدیلگر رهبری معنوی می‌پردازد. با توجه به شرایط خاص شغلی کارکنان آرامستان، که با فشارهای روانی و عاطفی شدید روبه‌رو هستند، اهمیت ابعاد معنوی و رهبری در این محیط‌های کاری بیشتر احساس می‌شود. هدف این مطالعه تحلیل روابط پیچیده میان این متغیرها و بررسی این است که آیا معنویت در محل کار و رهبری معنوی می‌تواند بر ارتباط خودتعالی با بهزیستی تأثیرگذار باشد. این تحقیق در پی ارزیابی اثرات مثبت یا منفی این ابعاد در ارتقای رفاه و بهزیستی کارکنان آرامستان است.

**روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان آرامستان اصفهان به تعداد ۱۶۹ نفر بود که از این تعداد، ۱۱۳ نفر به‌عنوان نمونه با استفاده از جدول مورگان (۱۹۷۰) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل چهار پرسشنامه بود: پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای (Lawson et al., 2005) برای سنجش خودتعالی، که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۵ گزارش شد؛ پرسشنامه ۱۸ سؤالی (Zhang et al., 2015) برای سنجش بهزیستی کارکنان، که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۶ بود؛ پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای (Milliman et al., 2003) برای سنجش معنویت محیط کار، که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴ گزارش شد؛ و در نهایت، پرسشنامه ۲۵ گویه‌ای (Fry & Matherly, 2006) برای سنجش رهبری معنوی کارکنان، که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴ بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 26 و SMART PLS 3 تجزیه و تحلیل شدند.





## نوع مقاله: پژوهشی

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی و آمار استنباطی برای آزمون فرضیات تحقیق بود.

**نتایج:** یافته‌های پژوهش نشان داد تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش میانجی معنویت در محل کار با ضریب تأثیر  $0/174$  و آماره تی برابر  $0/442$  معنادار نیست ( $P > 0.05$ ). بنابراین، معنویت در محل کار نمی‌تواند تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان را میانجی‌گری کند. تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش تعدیلگر رهبری معنوی با ضریب تأثیر  $-0/453$  و آماره تی برابر  $2/180$  معنادار است ( $P < 0.05$ )؛ اما جهت ضریب مسیر منفی است که نشان می‌دهد رهبری معنوی اثر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان را تضعیف می‌کند و نقش تعدیل‌گری معکوس ایفا می‌نماید. در بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان، مقدار آماره تی برابر  $1/381$  و کمتر از  $1/96$  می‌باشد. همچنین مقدار Sig برابر  $0/168$  است که از  $0/05$  بزرگ‌تر بوده و بنابراین، این رابطه معنادار نیست. در بررسی تأثیر خودتعالی بر معنویت در محل کار، مقدار آماره تی برابر  $19/882$  می‌باشد و از  $1/96$  بزرگ‌تر است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم و مثبت خودتعالی بر معنویت در محل کار تأیید می‌شود ( $P < 0.05$ ). همچنین در بررسی تأثیر معنویت در محل کار بر بهزیستی کارکنان، مقدار آماره تی برابر  $0/447$  و کمتر از  $1/96$  و مقدار Sig برابر  $0/665$  به دست آمد که از  $0/05$  بزرگ‌تر است و بنابراین، این رابطه معنادار نمی‌باشد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** براساس نتایج پژوهش، خودتعالی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری معنویت در محل کار تأثیر معناداری بر بهزیستی کارکنان ندارد. این یافته با توجه به شرایط خاص محیط‌های کاری مانند آرامستان‌ها، که با استرس‌های روانی و فشارهای عاطفی همراه هستند، قابل توجیه است. در چنین محیط‌هایی که کارکنان با مسائل سنگینی همچون مرگ و فقدان مواجه هستند، به‌نظر می‌رسد که عوامل محیطی و حمایتی بیشتر از ویژگی‌های درونی مانند خودتعالی تأثیرگذار باشند. در این محیط‌ها، کارکنان ممکن است بیشتر از بحث خودتعالی به حمایت‌های عاطفی و روان‌شناختی از سوی همکاران و سازمان نیاز داشته باشند. همچنین، معنویت در محل کار نیز تأثیر معناداری بر بهزیستی کارکنان ندارد. در حالی که معنویت می‌تواند به‌عنوان یک عامل درونی به ارتقای تجربه معنا و هدف در محیط کاری کمک کند، در شرایطی که کارکنان تحت فشار روانی جو آرامستان قرار دارند، این تأثیر ممکن است کاهش یابد. اما، یافته‌های این تحقیق نشان داد که رهبری معنوی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌گر می‌تواند تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان را تقویت کند. رهبری معنوی با ایجاد فضایی مبتنی بر ارزش‌های انسانی، همدلی و معنا، می‌تواند انگیزه‌های درونی کارکنان را برای دستیابی به خودتعالی تقویت کند. در محیط‌هایی مانند آرامستان، که کارکنان به‌طور مداوم با مسائل روانی پیچیده روبرو هستند، رهبری معنوی می‌تواند به آنها کمک کند تا معنای عمیق‌تری در کار خود پیدا کنند و بهزیستی خود را افزایش دهند. با وجود این، نقش رهبری معنوی می‌تواند در برخی شرایط تضعیف شود. به‌دیگرسخن، در صورتی که انتظارات رهبری معنوی از کارکنان به‌طور افراطی و فشارآور تحمیل شود، ممکن است اثرات منفی بر بهزیستی کارکنان ایجاد کند. در نهایت، این نتایج نشان می‌دهند که در محیط‌های کاری خاص مانند آرامستان، تأثیر عوامل درونی مانند خودتعالی و معنویت بر بهزیستی کارکنان محدود است و بیشتر به عوامل محیطی، حمایتی و رهبری معنوی بستگی دارد. بنابراین، برای بهبود بهزیستی کارکنان در این محیط‌ها، نیاز به طراحی برنامه‌های جامع حمایتی و روان‌شناختی همراه با رهبری معنوی مناسب است. این برنامه‌ها باید به نیازهای روانی و اجتماعی کارکنان پاسخ دهند تا در کنار رشد معنوی و خودتعالی، بهزیستی روانی آنها نیز ارتقا یابد.

**واژگان کلیدی:** خودتعالی، بهزیستی کارکنان، معنویت در محل کار، رهبری معنوی.

**استناد:** فرشید اصلانی، مرضیه محمدی (۱۴۰۴)، «بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان با نقش میانجی معنویت در محل کار و نقش تعدیل‌گر رهبری معنوی»، مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۲(۲۴): ۱۷۵-۱۵۱.

## ۱. مقدمه (بیان مسئله)

سازمان‌ها به‌عنوان محیط‌هایی که تعداد زیادی از افراد با اهداف مشخص در آن فعالیت می‌کنند، به حمایت و مشارکت تمامی اعضای خود نیاز دارند. برای انجام فعالیت‌ها به‌طور مؤثر و منظم، سازمان باید از تمامی منابع موجود به‌بترین نحو استفاده کند. در این میان، منابع انسانی از اهمیتی ویژه برخوردار است و همین موضوع سبب می‌شود که هر سازمان از کارمندان خود انتظار عملکرد مطلوب و کارآمد داشته باشد (ویدودو و سوربوسوکمونو، ۲۰۲۱). از طرفی، کار چیزی فراتر از تأمین منابع مالی و نیازهای اساسی و یک عنصر مهم در زندگی فرد است که شامل جنبه‌های روان‌شناختی و اجتماعی حیاتی می‌باشد (عبدالجلیل، ۲۰۱۹). در محیط کار، کارکنان با موقعیت‌های استرس‌زا مواجه می‌شوند که این چالش‌ها به‌طور منفی بر بهزیستی آنها تأثیر می‌گذارد و کیفیت زندگی و کارشان را کاهش می‌دهد (نخعی و همکاران، ۲۰۲۳) و با توجه به اینکه کارکنان بخش قابل توجهی از زمان خود را در محیط کار سپری می‌کنند، ایجاد شرایط رفاهی در این فضا نقش مهمی در ارتقاء رفاه کلی آنها ایفا می‌کند (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۳).

تعالی سرمایه انسانی، چهارچوبی جامع از ارزش‌های بنیادین، معیارها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی است و این امر، بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد (مختاری و همکاران، ۱۴۰۳). تحقیقات نشان می‌دهد که خودتعالی یک نیاز روان‌شناختی بنیادی و یک انگیزه ضروری انسانی است (فلاتمن، ۲۰۲۱). از نظر (وانگ، ۲۰۱۶)، راه دستیابی به بهترین نسخه خود، به‌طور متناقض، از طریق خودفراموشی و تمرکز بر خدمت به دیگران است که این مفهوم در روان‌شناسی به‌عنوان خودتعالی شناخته می‌شود. خودتعالی به‌عنوان منبعی ذاتی برای رفاه، به‌ویژه در مواجهه با رویدادهای چالش‌برانگیز زندگی، اهمیتی ویژه دارد؛ زیرا این فرایند، یک نتیجه طبیعی و رشدی است که از طریق تعامل با محیط در حال تغییر، رویدادهای استرس‌زای زندگی، چالش‌ها و سایر تغییرات مهم به دست می‌آید. خودتعالی از طریق رفتارها و ذهنیت‌هایی که فرد را به فراتر رفتن از محدودیت‌های درونی‌اش هدایت می‌کنند، حس کمال و بهزیستی را تقویت می‌کند (رید و هاگان، ۲۰۲۱). به این ترتیب که خودتعالی با معنا بخشیدن به تجربیات فردی و پیوند دادن آنها با یک دیدگاه گسترده‌تر و عمیق‌تر از زندگی تقویت می‌شود و این فرایند به رشد فضایل شخصیتی و در نهایت، افزایش بهزیستی فردی و اجتماعی می‌انجامد (شنیتکر و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، بهزیستی به‌عنوان احساس کمال و سلامت، به‌عنوان یک پیامد از فرآیند خودتعالی شناخته می‌شود (عبدالجلیل، ۲۰۱۹).

معنویت در محیط کار، براساس نیازهای روحی شکل می‌گیرد و به این باور اشاره دارد که کارکنان، افزون‌بر نیازهای جسمی، دارای نیازهای روحی (یعنی نیازهای درونی) نیز هستند (ویدودو و سوربوسوکمونو، ۲۰۲۱). معنویت در محیط کار به‌عنوان عاملی کلیدی در ایجاد فضایی رضایت‌بخش و حمایت‌کننده برای کارکنان شناخته شده است (سوده و چنجی، ۲۰۲۴) و دلبستگی عاطفی و روانی کارکنان با سازمان را افزایش می‌دهد (ناصر و همکاران، ۲۰۲۰). در سال‌های اخیر، واژه معنویت در سازمان‌ها به مفهومی پراهمیت در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی تبدیل شده است (مویدی، ۱۴۰۳)؛ زیرا، معنویت می‌تواند به‌عنوان یکی از استراتژی‌های کلیدی برای سازمان‌ها در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار شناخته شود. هنگامی که سازمان‌ها معنویت محیط کار را در اولویت قرار دهند، شرایط کاری بهبود یافته و رضایت کارکنان افزایش خواهد یافت (ارتمسیر و همکاران، ۲۰۲۴). از این جهت که، معنویت محیط کار می‌تواند منابع اضافی برای کمک به کارکنان در مواجهه با چالش‌های شغلی فراهم کند و هم‌زمان با تشویق آنها به رشد و تحقق شخصی و حرفه‌ای، توانمندی لازم برای مقابله با موقعیت‌های دشوار در محیط کار را تقویت نماید (بهاسکار و میشر، ۲۰۱۹).

توانایی فرد در ارتقاء آگاهی از جنبه‌های معنوی خود و به‌کارگیری آنها به‌طور مؤثر، می‌تواند به محیط‌های کاری کمک کند تا ماهیت معنوی بیشتری پیدا کنند. این امر به‌طور منطقی نقش رهبری معنوی در محل کار را برای تسریع بهزیستی کارکنان روشن می‌کند (بینو راج و همکاران، ۲۰۲۳). در این راستا، رهبری معنوی به معنای انگیزش کارکنان از طریق ارزش‌های معنوی، چشم‌انداز مشترک و عشق بی‌قید و شرط است. این سبک رهبری با تمرکز بر معنای کار، احساس تعلق و الهام‌بخشی، نقش مهمی در ایجاد یک محیط کاری مثبت ایفا می‌کند

(فرای، ۲۰۰۳). رهبران معنوی با ارائه چشم‌انداز واضح و حمایت‌های عاطفی، حس تعلق و تمرکز کارکنان را افزایش می‌دهند (مویدی، ۱۴۰۳) و باعث بهبود اخلاق کاری، سلامت سازمانی، ورود معنویت در بافت و فرهنگ سازمانی (بیک‌زاد و همکاران، ۲۰۱۰)، افزایش تعهد و بهره‌وری از طریق ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های هم‌جهت (موسوی، ۱۴۰۳) و دوری از مدل رهبری سنتی با تاکید بر پیوستگی افراد و تشویق به کار گروهی (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۳) می‌شود. در این راستا، خودتعالی نیز از طریق ارتباط معنوی شکل می‌گیرد که رهبران با زبردستان و محیط کار برقرار می‌کنند. گفتنی است این ارتباط با چهارچوبی از ارزش‌های سازمانی ایجاد می‌شود (کلاوس و فرناندو، ۲۰۱۶). براساس این، تقویت رهبری معنوی می‌تواند راهی نویدبخش برای بهبود معنویت در محل کار باشد (محمد و الاشرام، ۲۰۲۲). به‌طورکلی، رهبری معنوی به افراد کمک می‌کند تا از طریق عضویت در سازمان، بقا و تعالی معنوی خود را حفظ کنند (وولاکات و شاموی کوک، ۲۰۲۳). بنابراین، سازمان‌های امروزی با توجه به رویارویی با چالش‌های مداوم، به رهبری معنوی نیازمند هستند (موسوی، ۱۴۰۳).

## ۲. مبانی نظری

مفهوم خودتعالی، به گسترش حد و مرزهایی اشاره دارد که فرد برای خود قائل است. این فرآیند شامل احساس پذیرش عمیق و ساختن معنای منسجم درون خود (خودتعالی درون فردی)، استمرار هویت فردی در طول زمان (خودتعالی زمانی)، ارتباط عمیق با بشریت به‌طورکلی (خودتعالی بین فردی) و یگانگی با کائنات یا نیرویی بالاتر (خودتعالی فراشخصی) است (رید و هاگان، ۲۰۲۱). و انسان زمانی به حقیقت معنوی خویش دست می‌یابد که «روح ایمان» را از خداوند دریافت نماید و یک تحول جدی در شعور و آگاهی او از هستی ایجاد شود (نورمحمدی، ۱۴۰۰). از نظر (سوده و چنجی، ۲۰۲۴)، خودتعالی، مفهومی است که در روان‌شناسی، فلسفه و معنویت بررسی شده است و شامل گسترش مرزهای خود، فراتر از منافع شخصی و درعین حال حفظ ارزش خود و آگاهی موقعیتی است.

مطالعات پیشین (ماسویی و همکاران، ۲۰۱۶؛ اریکسون و اریکسون، ۱۹۹۷؛ کافمن، ۲۰۲۳؛ رید و هاگان، ۲۰۲۱؛ مزلو، ۱۹۶۹؛ تورنستام، ۱۹۹۴؛ ریشرو همکاران، ۲۰۲۵)، خودتعالی را به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی می‌دانند که در پاسخ به غلبه بر چالش‌های زندگی پدیدار می‌شود. همچنین، تحقیقات تجربی (الیاس و همکاران، ۲۰۲۰؛ دردائل و همکاران، ۲۰۱۹؛ تورجز و همکاران، ۲۰۰۹؛ موئه و همکاران، ۲۰۱۳؛ نیگرن و همکاران، ۲۰۰۵؛ کاوارد، ۱۹۹۶؛ دل‌پینو - کاسادو و همکاران، ۲۰۱۹؛ لامرز و همکاران، ۲۰۱۱؛ جیمز و زاریت، ۲۰۰۵؛ ریشرو همکاران، ۲۰۲۵) نشان می‌دهند که خودتعالی بالاتر، با سلامت روانی و رفاه بالاتر مرتبط است.

محققان برای مفهوم‌سازی بهزیستی در محیط کار از دیدگاه‌های خودشکوفایی بهزیستی عمومی (رایف، ۱۹۸۹) و نظریه زمینه اجتماعی (کییز، ۱۹۹۸) استفاده می‌کنند. در این دیدگاه‌ها، بهزیستی در محیط کار به‌عنوان ارزیابی ذهنی فرد از توانایی خود برای رشد و عملکرد بهینه در محیط کاری تعریف می‌شود. به‌طورکلی، مفهوم بهزیستی کارکنان، به ارزیابی و تجربه مثبت فرد از وضعیت خود در محل کار اشاره دارد. این بهزیستی شامل ابعاد مختلفی است که براساس نیازهای اساسی و وجودی فرد (داشتن امنیت و منابع لازم برای بقا، روابط بین فردی و ارتباط مثبت با دیگران و احساس خودمختاری و شایستگی در انجام وظایف) در محیط کار شکل می‌گیرد. افزون‌براین، بهزیستی به‌عنوان یک تجربه درونی و ادراکی، شامل ارزیابی فرد از وضعیت خود در کار، احساسات و عواطف او در محیط کار و نیاز به رشد و پیشرفت می‌باشد (مارتلا، ۲۰۲۵).

تحقیقات در حوزه‌های اقتصاد، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی برای درک بهزیستی و استرس افراد، به‌ویژه پس از رویدادهای اخیر جهانی، به‌طور مداوم در حال افزایش است (مؤسسه عالی توسعه منابع انسانی، ۲۰۰۷). براساس این پژوهش‌ها، بهزیستی در محل کار، حالتی از آگاهی است، شامل ابعاد عقلانی و استدلالی، مانند باورها و قضاوت‌های ارزشی و همچنین، ابعاد هیجانی و احساسی، مانند خلق‌و‌خو و احساسات (سانتوس و همکاران، ۲۰۲۳)، ارزیابی فردی و کلی از کیفیت تجربه کاری (وزیاک - بیالوولسکا، ۲۰۲۰)، تجربه تسلط

احساسات مثبت بر احساسات منفی (داینر و همکاران، ۲۰۲۰) و با تعدیل روان رنجوری و رضایت شغلی (برادبورن، ۱۹۶۹) مرتبط است. معنویت، به عنوان یک جستجوی فردی برای یافتن پاسخ به سؤالات بنیادی درباره زندگی، معنا و ارتباط با وجود مقدس یا متعالی شناخته می شود (لازار، ۲۰۱۰). این جستجو در رویکرد معنویت دینی به طور خاص به تعلق انسان به پروردگار و گرایش او به عالم غیب و ماوراء اشاره دارد، که او را از محدودیت‌ها رها می کند (جعفری و همکاران، ۱۴۰۳). این نوع معنویت بر مبنای سه اصل معرفت‌شناختی توحید، معاد و نبوت شکل می گیرد و انسان را به شناخت و ارتباط عمیق‌تری با هستی و جهان آفرینش هدایت می کند. (نورمحمدی، ۱۴۰۰) از سوی دیگر، در رویکرد معنویت غیردینی، برداشت‌های مختلفی از رابطه معنویت و دین مطرح است. میلر و تورسن به بی‌نیازی معنویت از دین اشاره کرده‌اند؛ در حالی که مازلو تمایز بین دین و معنویت شخصی را مطرح می کند. ریچارد و برگین نیز رویکردی ارائه داده‌اند که دین را به عنوان زیرمجموعه‌ای از معنویت می داند (شعبانی، ۱۳۹۴). همچنین، ادسری و کاتیراث معتقدند که دین می تواند معنویت را محدود کند (ابداسری و کوتیراث، ۱۹۹۸). به طور کلی، در این تعاریف، معنویت بیشتر به یک مفهوم وسیع از اعتقادات و برداشت‌ها اشاره دارد.

به طور خاص، معنویت در محیط کار، به عنوان یک نیروی درونی توصیف می شود که می تواند به ارتقای رفاه و بهزیستی کارکنان (وَ ابْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَ لا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا؛ در آنچه خدا به تو عطا کرده است سرای آخرت را بجوی و سهم خود را هم از دنیا فراموش مکن) (قصص، ۷۷). تعاملات مثبت در محیط کار، و افزایش بهره‌وری و مشارکت در کار منجر شود (کوهن و همکاران، ۲۰۲۵). معنویت به احساس ارتباط بین افراد و جهان، معنای زندگی، هدف، یکپارچگی، رشد، حقیقت و ذهن آگاهی اشاره دارد (چیریکو و همکاران، ۲۰۲۳). معنویت محیط کار یعنی تشخیص اینکه، کارکنان یک زندگی درونی دارند که از کار معنادار در زمینه اجتماعی تأثیر می پذیرد (مابازو و وان در والت، ۲۰۲۴). امروزه، معنویت محل کار یک حوزه تحقیقاتی رو به رشد است که به ادغام ارزش‌های معنوی، باورها و عملکردها در محیط‌های سازمانی می پردازد (هانساگر و دینگ، ۲۰۲۲). معنویت محیط کار برخی از مفاهیم معنوی از جمله ارتباط درونی زندگی، احساس همبستگی و ارتباط، شفقت، تعالی و توجه در محیط کار را برای سلامت روان و رفاه بهتر کارکنان، بهبود تعهد و انگیزه و افزایش نتایج سازمانی در خود جای داده است (چیریکو و همکاران، ۲۰۲۳). معنویت در محیط کار به وضعیت رفاه معنوی کارکنان در سازمان اشاره دارد، جایی که افراد در تعامل با ساختار سازمانی احساس آرامش می کنند (پاوار، ۲۰۱۶) و این امر، بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می گذارد (ارتمسیر و همکاران، ۲۰۲۴).

در مورد رهبری معنوی، پژوهشگران تعاریف متفاوتی از دیدگاه‌های مختلف از جمله دیدگاه هدف رفتاری رهبران، دیدگاه سازمانی، دیدگاه فردی و ابعاد تکمیلی (وو و شیانگ، ۲۰۲۱) ارائه نموده‌اند. این تعاریف به طور گسترده پذیرفته شده، به طور کلی، تحقیقات اولیه در مورد مفهوم رهبری معنوی از دیدگاه فرآیند رفتاری (فرای، ۲۰۰۳) سرچشمه می گیرد که رهبری معنوی را به عنوان نظریه رهبری علی تعریف می کند. رهبری معنوی اساساً از طریق انگیزه و یادگیری درونی به تغییرات سازمانی دست می یابد (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۳). براساس مطالعات پیشین، رهبری معنوی دارای سه جزء بینش، امید یا ایمان و عشق نوع دوستانه (چن و یانگ، ۲۰۱۲) می باشد و شامل الهام بخشیدن به ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها در خود و دیگران (ساموئل و وانگمو، ۲۰۲۱؛ فرای، ۲۰۰۳؛ علی و همکاران، ۲۰۲۰)، رفاه معنوی و تأثیر برنتایج سازمانی و بهره‌وری (ساموئل و وانگمو، ۲۰۲۱)، تقویت احساس همبستگی، عدالت اجتماعی سازمانی و فراهم کردن فرصت برابر برای بیان نظرات (کریگر و سنگ، ۲۰۰۵) می باشد.

### ۳. پیشینه تجربی

دلفان بیرانوند و بیات (۱۴۰۳) به پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی براساس ارزش‌های بنیادی و خودفراروی: نقش واسطه‌ای نگرش به زمان پرداختند. نتایج نشان داد که زمانی که افراد براساس ارزش‌های بنیادی در زندگی عمل می کنند، مرزهای شخصی آنها در حوزه‌های درون فردی،

بین فردی، متعالی و زمانی گسترش می‌یابد و فراتر می‌رود. این امر نگرش آنها را نسبت به گذشته، حال و آینده مثبت‌تر کرده و در نتیجه رضایت از زندگی و سلامت روان شناختی آنها افزایش می‌یابد.

توانگر مروستی و معتمدی (۱۴۰۳) به تأثیر معنویت در محیط کار بر انگیزه خدمت عمومی با نقش میانجی بهزیستی کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد معنویت در محیط کار تأثیر مثبتی بر انگیزه خدمت عمومی دارد و بهزیستی کارکنان نقش میانجی معناداری در این رابطه ایفا می‌کند. به‌دیگرسخن، افزایش معنویت در محیط کار می‌تواند به بهبود بهزیستی کارکنان منجر شده و در نهایت انگیزه آنها برای خدمت عمومی را افزایش دهد.

مختاری و همکاران (۱۴۰۳) نقش تعالی سرمایه انسانی در بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه موردی در قوه قضائیه را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد. همچنین رهبری سرمایه انسانی و استراتژیهای سرمایه انسانی موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. موسوی (۱۴۰۳) رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد را بررسی کرد. نتایج مشخص کرد هرچه در جو یک سازمان آموزشی مؤلفه‌های رهبری معنوی در سطح بالاتری اعمال شود و تصمیم‌ها، رویه‌ها، سیاست‌ها و رسالت‌های آموزشی بر مبنای بعد رهبری معنوی تدوین و اجرا شود، میزان انگیزش شغلی در نزد کارکنان این سازمان بیشتر خواهد بود.

مویدی (۱۴۰۳) به بررسی رابطه رهبری معنوی و دل‌بستگی شغلی: تحلیل نقش میانجی نشاط سازمانی کارکنان دانشگاه لرستان پرداخت. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که میان رهبری معنوی و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، رهبری معنوی از طریق نشاط سازمانی دارای اثر مثبت و معناداری بر دل‌بستگی شغلی است. افسری و موحدنیا (۱۴۰۲) به بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان پرداختند. براساس نتایج این پژوهش، معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی از طریق افزایش اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر سلامت روان کارکنان دارد. این نتایج بر اهمیت تقویت معنویت و عدالت در محیط کار برای بهبود سلامت روان کارکنان تأکید می‌کند.

ریشر و همکاران (۲۰۲۵) خودتعالی به‌عنوان یک عامل چالش‌زا و تاب‌آوری در افراد در معرض خطر بالینی برای روان‌پریشی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد خودتعالی می‌تواند هم به‌عنوان یک عامل چالش‌زا و هم یک عامل تاب‌آوری در افراد در معرض خطر بالینی برای روان‌پریشی عمل کند. از یک‌سو، خودتعالی ممکن است در برخی شرایط فرد را نسبت به استرس‌های روانی حساس‌تر کند؛ اما از سوی دیگر، اگر به شیوه‌ای سازگارانه تجربه شود، می‌تواند به افزایش تاب‌آوری و بهزیستی روانی کمک کند. این مطالعه بر اهمیت درک نحوه تأثیر خودتعالی بر مسیرهای سلامت روانی تأکید دارد.

مارتلا (۲۰۲۵) مطالعه‌ای با عنوان بهزیستی به‌عنوان داشتن، دوست داشتن، انجام دادن و بودن: یک چهارچوب سازمان‌دهی یکپارچه برای بهزیستی کارکنان را انجام داد. این پژوهش یک چهارچوب یکپارچه، شامل چهار بعد اصلی داشتن (منابع و امنیت مالی)، دوست داشتن (روابط اجتماعی و حمایت)، انجام دادن (تحقق اهداف و مشارکت در کار معنادار) و بودن (رشد شخصی و خودآگاهی) ارائه داد. نتایج نشان داد که این ابعاد به‌طور هم‌افزا در افزایش رضایت شغلی، انگیزه و رفاه کلی کارکنان نقش دارند. این مطالعه بر اهمیت ایجاد تعادل بین این عوامل برای ارتقای بهزیستی در محیط کار تأکید می‌کند.

کوهن و همکاران (۲۰۲۵) معنویت و عملکرد در محیط کار: یک دیدگاه نظری را بررسی نمودند. نتایج نشان می‌دهد زمانی که سازمان‌ها ارزش‌های معنوی را در محیط کاری تقویت می‌کنند، کارکنان انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود پیدا کرده و تعاملات مثبت‌تری با همکاران و اهداف سازمانی خواهند داشت. این مطالعه بر اهمیت ادغام اصول معنوی در مدیریت سازمانی برای ارتقای بهره‌وری و رضایت شغلی تأکید می‌کند. گاتلیب (۲۰۲۴) به بررسی آسیب‌پذیری، خودتعالی و بهزیستی حرفه‌ای پرستاران جدید فارغ‌التحصیل پرداخت. نتایج

پژوهش نشان داد، آسیب‌پذیری و خودتعالی می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر بهزیستی حرفه‌ای پرستاران داشته باشد و افرادی که به‌طور مؤثر و مثبت به تجربه‌های چالش‌برانگیز پاسخ دهند، در زمینه‌های مختلف بهزیستی حرفه‌ای مانند رضایت شغلی، کاهش استرس و بهبود عملکرد شغلی تجربه‌های بهتری دارند.

کوال (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان آیا معنویت محیط کار باعث افزایش بهزیستی کارکنان می‌شود، نقش میانجی شادی در محل کار را انجام داد. نتایج نشان داد که کارکنان با حس قوی معنویت در محل کار، تمایل بیشتری به محل کار دارند. شادی در محل کار به‌عنوان یک واسطه در رابطه بین دلبستگی در محل کار و رفاه کارکنان عمل می‌کند. این مطالعه رابطه معنادار بین معنویت محیط کار و بهزیستی کارکنان از طریق نقش واسطه‌ای شادی در محل کار را نشان داد.

سبحانی و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان خودتعالی: کشف یک مهارت جدید برای حفظ رفاه ذهنی در محل کار را انجام دادند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد خودتعالی در محل کار فرصتی برای ایجاد مرزهای سالم کار و زندگی فراهم می‌کند، حس انگیزه و توانمندی را تقویت و به زمینه‌سازی و پذیرش فراز و نشیب‌های نابخشدنی زندگی کمک می‌کند. همچنین، انگیزه و علاقه به رشد شخصی را تحریک و علاقه به ارتباط عمیق‌تر رابطه‌ای را القا می‌کند. سوده و چنجی (۲۰۲۴) به نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار: بررسی رابطه بین خودتعالی، تعالی معنوی و رفتار کاری نوآورانه پرداختند. نتایج، ارتباط مثبتی را بین خودتعالی، تعالی معنوی، معنویت محیط کار و رفتار کاری نوآورانه نشان می‌دهد. این نتایج بر نقش محوری معنویت در محیط کار در پرورش رفتار نوآورانه در بین کارکنان تأکید می‌کند.

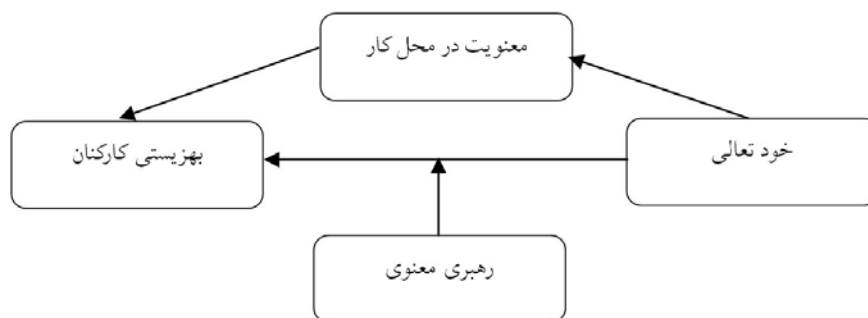
ویدودو (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان معنویت در محیط کار تا چه اندازه بر معناداری در کار تأثیر می‌گذارد، خودتعالی و فرد - سازمان به‌عنوان میانجی را انجام داد. نتایج این پژوهش تأکید نمود، تقویت معنویت در محیط کار می‌تواند به ایجاد محیطی معنادارتر برای کارکنان منجر شود. براساس یافته‌ها، سازمان‌ها با تمرکز بر ارزش‌های معنوی و ایجاد همسویی با کارکنان، می‌توانند زمینه تجربه کاری مثبتی فراهم کرده و احساس رضایت و انگیزه را در میان کارکنان افزایش دهند.

آرامستان‌ها، یکی از سازمان‌های حساس هستند که نتایج و عملکرد آن‌ها بر خود سازمان، بلکه بر جامعه تأثیری بسزا می‌گذارد. با توجه به اینکه آرامستان‌ها که یکی از سازمان‌های پرمراجعه هستند، برای افزایش میزان کارایی خود، باید میزان رضایت کارکنان را در اولویت خود قرار دهند. مهم‌ترین دغدغه‌ای که باعث شد این پژوهش انجام شود این است که آیا خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان تأثیر دارد یا خیر؟ زیرا یکی از مهم‌ترین سازمان‌های درگیر در همه‌گیری‌های جدید در سراسر دنیا مانند بحران کرونا و مرگ‌ومیر تعداد زیادی از انسان‌ها، آرامستان‌ها هستند. حضور خانواده‌های متوفی به دلیل از دست دادن عزیزان خود، استرس و فشار روحی را در کارکنان آرامستان‌ها افزایش می‌دهد و در پی آن بهزیستی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، لزوم ظرفیت و سلامت معنوی در کارکنان این سازمان بیش از پیش اهمیت دارد. توجه به کمبود تحقیقات در این زمینه و فقدان بررسی‌ها در این باره سبب شده است تا این مطالعه به این سؤال پاسخ دهد که آیا بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان با نقش میانجی معنویت در محل کار و نقش تعدیلگر رهبری معنوی تأثیر می‌گذارد؟ براساس این، فرضیه‌های اصلی پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی ۱: خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش میانجی معنویت در محل کار تأثیر معنادار دارد.

فرضیه اصلی ۲: خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش تعدیلگر رهبری معنوی تأثیر معنادار دارد.

همچنین، مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

#### ۴. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان آرامستان اصفهان به تعداد ۱۶۹ نفر بودند که با استفاده از جدول (مورگان و کرجسی، ۱۹۷۰)، ۱۱۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، شامل پرسشنامه ۱۸ گزینه‌ای (لونسون و همکاران، ۲۰۰۵) برای سنجش خودتعالی می‌باشد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ در این مقیاس برابر ۰/۷۵ گزارش شد. همچنین، در پژوهش فرهادی و همکاران (۱۳۹۶)، ضریب پایایی درونی پرسشنامه مذکور ۰/۶۳ و مناسب گزارش شد و روایی مقیاس مذکور نیز مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵) با ۱۸ سؤال و ۳ مؤلفه، برای سنجش بهبودی کارکنان که ضریب آلفای کرونباخ در این مقیاس، ۰/۹۶ گزارش شد. همچنین، در مطالعه کعب عمیر و همکاران (۱۳۹۵)، مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه یادشده ۰/۹۱ به دست آمد و روایی آن نیز تأیید شد. پرسشنامه (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳) با ۲۰ گویه و سه مؤلفه معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان، برای سنجش معنویت محیط کار استفاده شد. در پژوهش احدی شعار و همکاران (۱۳۹۳)، مقدار ضریب آلفای کرونباخ مقیاس مذکور، ۰/۹۴۶ گزارش و روایی آن نیز تأیید شد. در نهایت پرسشنامه ۲۵ گزینه‌ای (فرای و مائرتلی، ۲۰۰۶) برای سنجش رهبری معنوی کارکنان استفاده شد که در مطالعه پهلوان افشاری و همکاران (۱۳۹۵)، مقدار ضریب آلفای کرونباخ مقیاس مذکور، ۰/۹۴ به دست آمد و پایایی آن تأیید شد. همچنین پایایی و روایی پرسشنامه توسط (چن و لی، ۲۰۱۳) نیز تأیید شد. در پژوهش حاضر، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 26 و SMART PLS 3 تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل دو نوع آمار توصیفی و استنباطی است. آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری و آمار استنباطی برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شد.

#### ۵. یافته‌ها

در خصوص اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر، شرکت‌کنندگان را ۶۸/۱ درصد (۷۷ نفر) مرد و ۳۱/۹ درصد (۳۶ نفر) زن تشکیل دادند. افراد از لحاظ سنی، در بازه‌های ۲۰-۳۰ سال، ۳۱-۴۰ سال، ۴۱-۵۰ سال و بیشتر از ۵۱ سال به ترتیب تعداد ۳۸ نفر (۳۳/۶ درصد)، ۶۵ نفر (۵۷/۵ درصد)، ۸ نفر (۷/۱ درصد) و ۲ نفر (۱/۸ درصد) بودند. ۵۵/۸ درصد (۶۳ نفر) مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم، ۱۴/۲ درصد (۱۶ نفر) لیسانس، ۲۶/۵ درصد (۳۰ نفر) فوق‌لیسانس و ۳/۵ درصد (۴ نفر) مدرک دکتری داشتند.

جدول ۱: آمار توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	معادل	میانگین	انحراف معیار استاندارد
معنویت در محیط کار	WS	۴/۳۶	۰/۶۰
رهبری معنوی	SL	۴/۳۹	۰/۵۳
خودتعالی	SA	۳/۸۸	۰/۴۸
بهزیستی کارکنان	WB	۴/۶۵	۰/۶۷

مطابق جدول ۱ میانگین به دست آمده برای متغیرها، بیشتر از میانگین متوسط و مناسب می باشد. بالاترین میانگین مربوط به بهزیستی کارکنان با مقدار ۴/۶۵ است.

جدول ۲: بار عاملی و مقدار t

سوال	مقدار t	بار عاملی	سوال	مقدار t	بار عاملی	سوال	مقدار t	بار عاملی
SA1	۱۸/۶۹	۰/۷۶۷	WS14	۲۲/۵۱۹	۰/۸۸	SL1	۵/۰۵۹	۰/۸۶
SA2	۲/۶۵۳	۰/۴۴۸	WS15	۳۵/۰۸	۰/۹۲۹	SL2	۴/۷۳۵	۰/۸۸۹
SA3	۹/۹۴۳	۰/۷۲۹	WS16	۳۵/۴۶۷	۰/۹۴۴	SL3	۵/۱۷۴	۰/۹۰۸
SA4	۲/۵۴۳	۰/۴۲۵	WS17	۲۴/۶۲۵	۰/۸۹۹	SL4	۴/۶۹۴	۰/۷۷۶
SA5	۷/۲۱۴	۰/۶۴۱	WS18	۳۰/۳۸۲	۰/۹۲۴	SL5	۵/۰۸۳	۰/۸۸۶
SA6	۴/۷۳۸	۰/۵۹۲	WS19	۳۳/۲۰۱	۰/۹۳۵	SL6	۵/۲۸۲	۰/۹۴۶
SA7	۵/۳۲۶	۰/۵۸۷	WS20	۱۶/۹۵۶	۰/۸۷	SL7	۵/۲۱۷	۰/۹۳۴
SA8	۱۹/۳۹	۰/۸۳۱	WB1	۳/۷۱۲	۰/۴۱۷	SL8	۴/۸۶۶	۰/۹۳۹
SA9	۹/۳۶۸	۰/۶۹۷	WB2	۱۴/۹۱۷	۰/۸۹۷	SL9	۴/۹۹۶	۰/۸۹۴
SA10	۴/۳۷۵	۰/۵۵۳	WB3	۱۲/۱۵۶	۰/۸۹	SL10	۴/۵۲۸	۰/۸۴۵
SA11	۳/۹۳۲	۰/۵۴۵	WB4	۱۳/۰۵۴	۰/۹۰۶	SL11	۵/۳۵۲	۰/۹۳۲
SA12	۷/۳۱۴	۰/۶۸۵	WB5	۱۸/۴۰۳	۰/۹۶۶	SL12	۵/۱۷۶	۰/۹۲۱
WS1	۱۰/۳۶۳	۰/۶۵۲	WB6	۱۷/۴۲۲	۰/۹۲۳	SL13	۵/۱۳	۰/۸۹۴
WS2	۶/۴۳۱	۰/۷۵۳	WB7	۱۴/۳۴۴	۰/۹۱۸	SL14	۵/۲۹۱	۰/۹۱۸
WS3	۴۷/۷۳۶	۰/۹۴۱	WB8	۹/۸۶۹	۰/۸۹	SL15	۴/۸۸۵	۰/۸۵۹
WS4	۴۵/۱۶۶	۰/۹۲۶	WB9	۱۶/۶۶	۰/۹۲۱	SL16	۵/۲۲۸	۰/۸۵۱
WS5	۳۹/۳۳۶	۰/۹۴	WB10	۲/۲۲۳	۰/۴۵۵	SL17	۵/۳۵۶	۰/۹۱۴
WS6	۱۶/۴۲۱	۰/۸۷	WB11	۶/۳۵۷	۰/۷۴۷	SL18	۴/۹۶۸	۰/۹۲۸
WS7	۵۵/۰۳۶	۰/۹۳۸	WB12	۸/۳۸	۰/۸۱	SL19	۵/۲۸۴	۰/۹۵۱
WS8	۶۴/۶۲	۰/۹۵۱	WB13	۷/۷۰۳	۰/۷۹۵	SL20	۴/۲۷۳	۰/۸۲۹
WS9	۵۵/۴۷	۰/۹۵۵	WB14	۱۱/۸۸۹	۰/۸۸۲	SL21	۵/۰۸۹	۰/۹۴۹
WS10	۱۶/۸۸۶	۰/۸۸۳	WB15	۵/۹۸۲	۰/۷۴۴	SL22	۴/۹۹۵	۰/۹۲۸
WS11	۱۲/۹۸۷	۰/۸۶۵	WB16	۱۲/۰۴	۰/۸۷۱	SL23	۴/۹۳۹	۰/۹۲۲
WS12	۲۲/۰۵	۰/۸۶۳	WB17	۸/۳۳۸	۰/۸۴۵	SL24	۴/۸۴۴	۰/۸۹۶
WS13	۲۸/۲۹۲	۰/۸۹	WB18	۱۴/۹۶۳	۰/۹۱۳	SL25	۴/۹۴۵	۰/۹۳۷

جدول ۲ بار عاملی و مقادیر  $t$  برای هر سؤال را نشان می‌دهد که مقدار بار عاملی نباید از  $0/4$  کمتر باشد ( $1.96t <$ ). با توجه به مقادیر  $t$  و بارهای عاملی همه مقادیر از  $0/4$  بزرگ‌تر هستند.

جدول ۳: مقادیر روایی و پایایی مربوط به سازه‌ها

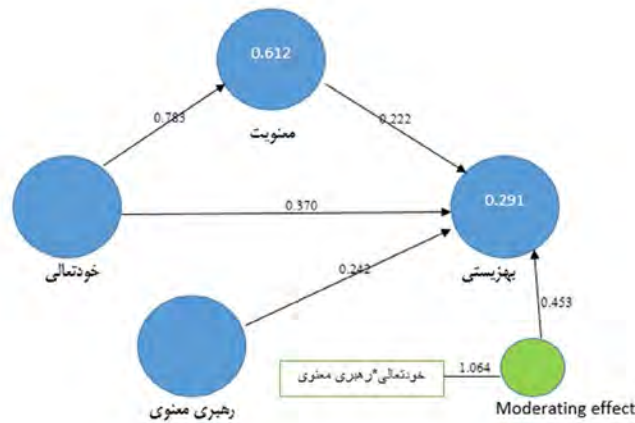
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا (AVE)
بهبودی کارکنان	۰/۹۷۴	۰/۹۷۶	۰/۶۹۷
خودتعالی	۰/۸۹۴	۰/۸۸۷	۰/۶۱۷
رهبری معنوی	۰/۹۹۰	۰/۹۹۱	۰/۴۰۵
معنویت در محیط کار	۰/۹۸۶	۰/۹۸۷	۰/۷۹۸

مطابق جدول ۳ مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش بزرگ‌تر از  $0/7$  است. بنابراین، مدل از پایایی مناسب برخوردار است. همچنین، مقدار واریانس استخراج‌شده متغیرهای پژوهش از مقدار  $0/5$  بیشتر است؛ از این رو روایی همگرای مدل اندازه‌گیری پژوهش نیز تأیید شد.

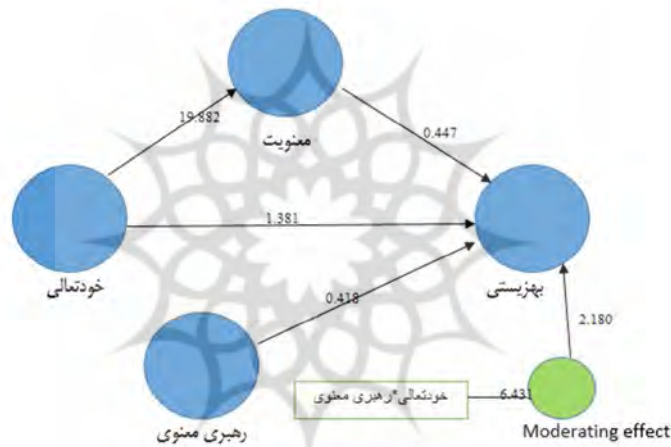
جدول ۴: بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش با معیار فورنل و لارکر و روایی متقاطع

متغیر	بهبودی کارکنان	خودتعالی	رهبری معنوی	معنویت در محیط کار	Cv Com
بهبودی کارکنان	۰/۸۳۵				۰/۶۰۸
خودتعالی	۰/۲۸۹	۰/۶۳۶			۰/۲۲۷
رهبری معنوی	۰/۳۶۲	۰/۶۲۳	۰/۶۳۶		۰/۷۳۵
معنویت در محیط کار	۰/۳۴۵	۰/۵۸۳	۰/۵۶۵	۰/۸۹۳	۰/۷۲۵

بر اساس معیار فورنل و لارکر، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان باید پراکندگی بیشتری را در بین متغیرهای آشکار خود داشته باشد تا روایی تشخیصی بالاتری داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در واقع، روایی واگرا مکمل روایی همگراست. بر اساس جدول ۳، مقدار مجذور روایی همگرایی هر سازه در قطر اصلی جدول از مقادیر همبستگی بین سازه‌های دیگر بزرگ‌تر است. از این رو، در مدل حاضر، متغیرهای مکنون نسبت به سایر سازه‌ها، تعامل بیشتری با گویه‌های مربوط به خود دارند و روایی واگرایی مدل در حد مناسب است. در آزمون بررسی کیفیت، مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک یا روایی متقاطع (Cv Com) محاسبه می‌شود. این شاخص، توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر به وسیله مقادیر متغیر پنهان متناظرشان ارزیابی می‌کند. اگر میانگین این شاخص، عددی مثبت شود مدل دارای کیفیت لازم است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). مطابق جدول، این شاخص برای همه متغیرها مثبت و میانگین کل این شاخص برابر است با  $0/482$  است و نشان‌دهنده کیفیت مطلوب مدل است. برای بررسی مدل ساختاری، از ضرایب تخمین استاندارد مطابق شکل ۲ و مقادیر ضرایب معناداری ( $t$ ) مطابق شکل ۳ استفاده شد.



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش با مقادیر ضرایب استاندارد شده (بتا)



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش با مقادیر ضرایب معناداری t (مقادیر بحرانی)

جدول ۵: نتایج فرضیه‌های پژوهش براساس نتایج مدل ساختاری

نتیجه	P-Value	t-value	ضریب تأثیر $\beta$	فرضیه‌ها
رد	۰/۶۵۸	۰/۴۴۲	۰/۱۷۴	خودتعالی ← معنویت در محل کار ← بهزیستی کارکنان
تأیید	۰/۰۳۰	۲/۱۸۰	-۰/۴۵۳	خودتعالی * رهبری معنوی ← بهزیستی کارکنان
رد	۰/۱۶۸	۱/۳۸۱	۰/۳۷۰	خودتعالی ← بهزیستی کارکنان
تأیید	۰/۰۰۰	۱۹/۸۸۲	۰/۷۸۳	خودتعالی ← معنویت در محل کار
رد	۰/۶۶۵	۰/۴۴۷	۰/۲۲۲	معنویت در محل کار ← بهزیستی کارکنان

با توجه به جدول ۵ براساس خروجی Bootstrapping از نرم‌افزار PLS.3، خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش میانجی معنویت در محل کار با ضریب تأثیر  $0.174$  و  $t\text{-value}=0.442$  تأثیر معنادار ندارد ( $P > 0/05$ ). بنابراین، معنویت در محل کار نمی‌تواند تأثیرگذاری خودتعالی بر بهزیستی کارکنان را میانجی‌گری کند. خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش تعدیلگر رهبری معنوی با ضریب تأثیر  $-0.453$  و  $t\text{-value}=2/180$  تأثیر معنادار دارد؛ بنابراین رهبری معنوی می‌تواند در تأثیرگذاری خودتعالی بر بهزیستی کارکنان نقش تعدیل‌گری ایفا کند

( $P < 0/05$ ). باوجود این، جهت ضریب مسیر منفی است که نشان می‌دهد رهبری معنوی اثر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان را تضعیف می‌کند و نقش تعدیل‌گری معکوس ایفا می‌نماید.

در بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان، با توجه به اینکه مقدار آماره  $t$  به‌دست‌آمده برابر با  $1/381$  و از  $1/96$  کوچک‌تر است؛ بنابراین، این فرضیه رد شد. همچنین، مقدار Sig برابر  $0/168$  که از  $0/05$  بزرگ‌تر است و این رابطه معنادار نمیباشد. در بررسی تأثیر خودتعالی بر معنویت در محل کار، با توجه به اینکه مقدار آماره  $t$  به‌دست‌آمده از  $1/96$  بزرگ‌تر و برابر  $19/882$  است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید شد. مقدار ضریب تأثیر برابر  $0/783$  می‌باشد که نشان از تأثیر مستقیم و مثبت متغیر خودتعالی بر معنویت در محل کار دارد. همچنین، مقدار Sig برابر  $0/000$  که از  $0/05$  کمتر است، بنابراین این رابطه معنادار می‌باشد. در بررسی تأثیر معنویت در محل کار بر بهزیستی کارکنان، با توجه به اینکه مقدار آماره  $t$  به‌دست‌آمده از  $1/96$  کوچک‌تر و برابر با  $0/447$  است؛ همچنین مقدار Sig برابر  $0/665$  که از  $0/05$  بزرگ‌تر است، بنابراین این رابطه معنادار نمیباشد.

جدول ۶: نتایج ساختاری برازش و برازش کلی مدل پژوهش با معیار GOF

متغیر	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
بهزیستی کارکنان	۰/۳۰۲	۰/۱۰۷
معنویت در محیط کار	۰/۶۱۳	۰/۴۵۰
$\sqrt{0 \cdot GOF / 457} = 0/573 = 0/622$		
$265/223 = \text{Chi-square}$		
$0/07 = \text{RMSEA}$		

ضریب  $R^2$  (ضریب تشخیص رگرسیون) مربوط به متغیرهای درون‌زا در مدل است و میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد (چیکو و همکاران، ۲۰۲۱). که سه مقدار  $0/19$ ،  $0/33$  و  $0/67$  به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شوند (چاین، ۱۹۹۸). براساس جدول ۵ متغیرهای درون‌زا، از نظر پارامتر  $R^2$  از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشند. شاخص  $Q^2$  توسط (استون و گیسر، ۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای پنهان را مشخص می‌کند. مقدار  $Q^2$  در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا، سه مقدار  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند. این شاخص برای متغیرهای پژوهش حاضر مناسب است. معیار GOF توسط (تنهاوس و همکاران، ۲۰۰۴) معرفی شد.

وتزلس (۲۰۰۹) سه مقدار  $0/1$ ،  $0/25$  و  $0/36$  را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده است. GOF با گرفتن ریشه مجذور از متوسط اشتراک برای همه سازه‌ها و متوسط  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زا محاسبه می‌شود. مقدار  $0/622$  برای معیار یادشده، حاکی از برازش مناسب مدل است. مقدار کای اسکور برابر با  $265/223$  است. بنابراین، مدل از برازش خوبی برخوردار است. شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA برابر با  $0/07$  است. اگر مقدار این شاخص کوچکتر از  $0/08$  باشد برازندگی مدل خوب است.

## ۶. بحث و نتیجه‌گیری

خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش میانجی معنویت در محل کار تأثیر معنادار ندارد. در تبیین عدم تأیید فرضیه می‌توان گفت آرامستان‌ها به‌دلیل ماهیت شغلی خود، محیط‌هایی هستند که با شرایط احساسی و روانی خاصی همراه‌اند. این مشاغل با مواجهه مداوم با فقدان، مرگ، و شرایط احساسی سنگین همراه هستند. در چنین محیط‌هایی، بهزیستی کارکنان ممکن است بیشتر تحت تأثیر حمایت عاطفی، برنامه‌های

سلامت روان، و تعاملات انسانی باشد تا عوامل درونی مانند خودتعالی یا معنویت. همچنین مشاغل مرتبط با آرامستان معمولاً با سطوح بالای استرس و خستگی عاطفی همراه هستند. این شرایط ممکن است فضای لازم برای بهره‌برداری از معنویت یا خودتعالی را کاهش دهد. به عبارتی، استرس‌های محیطی ممکن است مانع از تجربه معنای عمیق در کار شود.

افزون‌براین معنویت در محل کار و تأثیر آن بر بهزیستی کارکنان، به شدت تحت تأثیر زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، و باورهای فردی است. در برخی محیط‌های کاری، کارکنان ممکن است دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به معنویت یا خودتعالی داشته باشند که باعث کاهش تأثیرگذاری این عوامل می‌شود. ممکن است سایر عوامل مانند حمایت‌های سازمانی، سیستم‌های تشویقی، یا دسترسی به خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی تأثیر بیشتری بر بهزیستی کارکنان داشته باشند و این موضوع اهمیت تأثیر معنویت یا خودتعالی بر بهزیستی را کاهش داده است. بنابراین، این یافته نشان‌دهنده آن است که در محیط آرامستان به دلیل شرایط منحصربه‌فرد محیط کاری، عواملی همچون خودتعالی و معنویت به‌تنهایی یا از طریق یکدیگر نتوانسته‌اند تأثیر قابل توجهی بر بهزیستی کارکنان داشته باشند و این نتایج اهمیت مداخلات حمایتی و مدیریتی متناسب با این محیط را برجسته می‌کند.

در این راستا، مطالعه سوده و چنجی (۲۰۲۴) نشان می‌دهد خودتعالی با تعالی معنوی و رفتار کاری نوآورانه مرتبط است؛ اما رابطه مستقیمی بین خودتعالی و بهزیستی کارکنان از طریق معنویت محیط کار را تأیید نکرد. همچنین، پژوهش ویدودو (۲۰۲۴) نشان می‌دهد معنویت محیط کار بر معناداری شغلی تأثیر دارد؛ اما رابطه میان خودتعالی و بهزیستی کارکنان از طریق معنویت در محل کار تأیید نشد. خودتعالی بر بهزیستی کارکنان با نقش تعدیلگر رهبری معنوی تأثیر معنادار دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد رهبری معنوی می‌تواند به‌عنوان عاملی کلیدی در تقویت تأثیر مثبت خودتعالی بر بهزیستی کارکنان عمل کند و شرایط را برای ارتباط مؤثرتر میان این متغیرها فراهم آورد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: رهبری معنوی با ایجاد یک محیط کاری مبتنی بر ارزش‌های انسانی، معنا، و همدلی، می‌تواند انگیزه‌های درونی کارکنان برای خودتعالی را تقویت کند. در محیط‌های کاری خاصی همچون آرامستان، که کارکنان با چالش‌های روانی و عاطفی مواجه‌اند، نقش رهبری معنوی پررنگ‌تر است؛ زیرا چنین رهبرانی می‌توانند الهام‌بخش کارکنان باشند و به آنها کمک کنند تا معنا و هدف والاتری در کار خود بیابند.

از طرفی، خودتعالی به‌عنوان فرایندی که افراد را به رشد شخصی و دستیابی به بالاترین ظرفیت‌های خود هدایت می‌کند، می‌تواند با حمایت و راهنمایی یک رهبر معنوی تقویت شود. رهبران معنوی با ترویج ارزش‌هایی همچون خدمت، همدلی و توجه به نیازهای معنوی کارکنان، فضایی ایجاد می‌کنند که خودتعالی کارکنان تأثیر مثبت بیشتری بر بهزیستی آنها داشته باشد. بنابراین، در محیط آرامستان، که کارکنان به‌طور مداوم با مسائل مرگ و فقدان سروکار دارند، معنا و هدف در کار اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. رهبری معنوی با ایجاد حس هدفمندی در کارکنان می‌تواند نقش تعدیلگر مؤثری ایفا کند و بهزیستی آنها را افزایش دهد. در بسیاری از مطالعات نیز، رهبری معنوی به‌عنوان عاملی معرفی شده که با تقویت احساس تعلق، معنا، و ارزش‌های اخلاقی، به بهبود عملکرد و سلامت روانی کارکنان کمک می‌کند.

بنابراین، رهبری معنوی به‌عنوان یک عامل تعدیلگر، نقش مهمی در تأثیرگذاری خودتعالی بر بهزیستی کارکنان ایفا می‌کند و این امر نشان‌دهنده اهمیت سبک‌های رهبری مبتنی بر معنویت در محیط‌های کاری خاص همچون آرامستان است. با وجود این، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد نقش تعدیلگری رهبری معنوی معکوس و معنادار است؛ به این معنا که در شرایطی که سطوح رهبری معنوی بالاتر است، اثر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان تضعیف می‌شود و حتی می‌تواند جنبه‌های منفی به خود بگیرد. به‌دیگرسخن، حضور قوی‌تر رهبری معنوی در سازمان می‌تواند باعث تشدید اثرات منفی خودتعالی بر بهزیستی شود. این نتیجه نشان می‌دهد که در برخی محیط‌های کاری خاص، خودتعالی کارکنان ممکن است با انتظارات یا ارزش‌های تحمیل‌شده از سوی رهبری معنوی دچار ناهماهنگی شود و به جای رشد بهزیستی، فشارهای روانی بیشتری بر کارکنان وارد شود.

بنابراین، طراحی سبک‌های رهبری معنوی باید با درک عمیق‌تری از ویژگی‌های فردی کارکنان، به‌ویژه سطح خودتعالی آنها، همراه باشد تا از بروز اثرات منفی ناخواسته جلوگیری شود و سلامت روانی و بهزیستی آنان به بهترین نحو حمایت شود. براساس یافته‌های جیانگ و همکاران (۲۰۲۳) و فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی با ایجاد انگیزه درونی و تغییرات سازمانی، تأثیر مثبتی بر رفاه کارکنان دارد. پژوهش سامول و وانگمو (۲۰۲۱) نیز نشان می‌دهد رهبری معنوی می‌تواند حس همبستگی و عدالت سازمانی را تقویت کند، که این موضوع ممکن است نقش تعدیل‌کننده‌ای بین خودتعالی و بهزیستی کارکنان ایفا کند.

خودتعالی بر بهزیستی کارکنان تأثیر معنادار ندارد. این یافته با برخی پژوهش‌های پیشین مغایرت دارد که تأثیر مثبت خودتعالی بر بهزیستی را تأیید کرده‌اند. باوجوداین، تفاوت‌های زمینه‌ای مانند نوع شغل، فرهنگ سازمانی، و سطح استرس شغلی ممکن است باعث این اختلاف شده باشد. پژوهش‌هایی که به بررسی مشاغل با شرایط مشابه پرداخته‌اند، نشان داده‌اند که در محیط‌های پرفشار، نقش عوامل درونی مانند خودتعالی ممکن است کمتر از عوامل محیطی باشد. بنابراین، محیط آرامستان به‌دلیل مواجهه مداوم با مرگ و فقدان، استرس‌ها و فشارهای روانی خاصی را بر کارکنان تحمیل می‌کند. این شرایط ممکن است نقش خودتعالی را در بهبود بهزیستی کم‌رنگ کند؛ زیرا کارکنان ممکن است بیشتر به حمایت‌های عاطفی و روانی از سوی محیط کار و همکاران خود نیاز داشته باشند.

همچنین، بهزیستی کارکنان شامل ابعاد مختلفی از جمله سلامت روانی، اجتماعی، و جسمی است. در این پژوهش، ممکن است خودتعالی تأثیر قابل‌توجهی بر یکی از این ابعاد (مانند سلامت روانی) داشته باشد؛ اما در سایر ابعاد تأثیر معناداری مشاهده نشده است که در مجموع باعث عدم معناداری اثر کلی شده باشد. عواملی مانند فشار کاری، حمایت سازمانی ناکافی، نبود امکانات رفاهی، یا عدم تعادل بین کار و زندگی می‌توانند تأثیر خودتعالی بر بهزیستی را کاهش دهند. این عوامل ممکن است نقش غالب‌تری در تعیین سطح بهزیستی کارکنان آرامستان داشته باشند. افزون‌براین، تفاوت‌های فردی از جمله باورها، ارزش‌ها و میزان آمادگی برای رشد شخصی (خودتعالی) می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار باشد. افرادی که در محیط کاری چالش‌برانگیز مشغول‌اند، ممکن است اولویت‌های دیگری برای بهبود بهزیستی خود داشته باشند که به‌طور مستقیم با خودتعالی مرتبط نیست.

در نتیجه این یافته برخلاف انتظارات اولیه بوده و نشان می‌دهد در محیط کاری خاص آرامستان، ارتباط میان خودتعالی و بهزیستی کارکنان ممکن است تحت تأثیر عوامل دیگر باشد و به عبارتی خودتعالی به‌تنهایی تأثیر معناداری بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان ندارد. این نتایج نشان‌دهنده اهمیت عواملی همچون حمایت سازمانی، شرایط محیطی و مداخلات روان‌شناختی در بهبود بهزیستی کارکنان است. برای افزایش بهزیستی در چنین محیط‌های کاری خاص، باید برنامه‌های جامع‌تری تدوین و اجرا شوند که به نیازهای روانی و اجتماعی کارکنان پاسخ دهد. برخلاف این فرضیه، یافته‌های پژوهش سبحانی و همکاران (۲۰۲۴) نشان می‌دهد خودتعالی می‌تواند به ایجاد مرزهای سالم بین کار و زندگی کمک کند و حس انگیزه را افزایش دهد، که در نهایت بر رفاه و بهزیستی کارکنان تأثیرگذار است. اما نتایج پژوهش ریش و همکاران (۲۰۲۴) نشان می‌دهد خودتعالی می‌تواند هم به‌عنوان یک عامل چالش‌زا و هم یک عامل تاب‌آور در افراد در معرض خطر بالینی برای روان‌پریشی عمل کند و این بدان معناست که در برخی شرایط، خودتعالی ممکن است تأثیر مستقیم بر بهزیستی نداشته باشد و حتی اثرات منفی داشته باشد.

خودتعالی بر معنویت در محل کار تأثیر معنادار دارد. این یافته نشان‌دهنده آن است که خودتعالی، به‌عنوان یکی از ابعاد رشد شخصی و تلاش برای دستیابی به بالاترین ظرفیت‌های انسانی، می‌تواند نقش مهمی در تقویت معنویت در محل کار ایفا کند. در واقع، با توجه به اینکه خودتعالی، فرایندی است که افراد را به کشف و دستیابی به معانی عمیق‌تر زندگی و کار هدایت می‌کند. در محیط کاری آرامستان، جایی که کارکنان روزانه با مسائلی همچون مرگ، فقدان و ارزش‌های انسانی سر و کار دارند، خودتعالی می‌تواند به درک بهتر معنویت و تجربه ارزش‌های معنوی در محل کار منجر شود. از طرفی معنویت در محل کار به تجربه معنا، هدف، و احساس تعلق به یک مأموریت بزرگتر

در کار اشاره دارد. زمانی که کارکنان در مسیر خودتعالی گام برمی دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که ارزش های عمیق تری را در کار خود شناسایی و معنویت بیشتری را تجربه کنند.

بنابراین، این کارکنان، تمایل بیشتری به ترویج ارزش هایی همچون همدلی، شفقت، و کمک به دیگران دارند. این ویژگی ها به ویژه در محیط های کاری مانند آرامستان، که نیازمند تعاملات انسانی مبتنی بر همدلی است، به افزایش معنویت در محل کار کمک می کند. همچنین، در محیط هایی مانند آرامستان که کارکنان با مفاهیمی همچون مرگ روبه رو هستند، معنویت در محل کار می تواند به یک عامل حمایتی قوی تبدیل شود. خودتعالی به کارکنان کمک می کند تا معنا و هدف بیشتری در کار خود پیدا و با ارزش های معنوی عمیق تری ارتباط برقرار کنند. براساس این، خودتعالی تأثیر معناداری بر معنویت در محل کار کارکنان آرامستان اصفهان دارد و کارکنانی که در مسیر خودتعالی گام برمی دارند، قادر به تجربه معنویت بیشتری در محیط کار خود هستند. این نتایج نشان دهنده اهمیت تقویت رشد فردی و معنوی کارکنان در محیط های کاری خاصی مانند آرامستان است.

مطالعه سوده و چنجی (۲۰۲۴) نشان می دهد خودتعالی با تعالی معنوی و معنویت در محیط کار ارتباط مثبت دارد. ویدودو (۲۰۲۴) نیز تأکید کرد که خودتعالی و هماهنگی فرد با سازمان از طریق معنویت محیط کار قابل درک است. همچنین یافته های فرضیه حاضر با نتایج مطالعات باباجانی بروجنی، رضاپور و متقی (۱۳۹۹) و ویدودو و سورپوسو کمونو (۲۰۲۱) همسو است. معنویت در محل کار بر بهزیستی کارکنان تأثیر معنادار ندارد. در تبیین این یافته، معنویت در محل کار به معنای تجربه معنا، هدف، و ارزش های معنوی در محیط کاری است. با وجود این، در محیط های کاری پرتنش مانند آرامستان، صرف وجود معنویت در محیط کار ممکن است به تنهایی برای بهبود بهزیستی کارکنان کافی نباشد.

کارکنان آرامستان به دلیل ماهیت شغل خود با سطوح بالایی از استرس، خستگی عاطفی، و فشار روانی مواجه هستند. این عوامل ممکن است اثر مثبت معنویت در محل کار بر بهزیستی را کاهش دهند. به دیگرسخن، معنویت در این محیط شاید نتواند تأثیر کافی برای مقابله با چالش های روانی ایجاد کند. همچنین، کارکنان در محیط هایی مانند آرامستان ممکن است بیش از هر چیز به حمایت های عملی و عینی (مانند کاهش فشار کاری، حمایت های روان شناختی، و بهبود شرایط کاری) نیاز داشته باشند. در چنین شرایطی، معنویت به عنوان یک عامل درونی یا غیرمستقیم ممکن است تأثیر معناداری بر بهزیستی نداشته باشد. افزون بر این، تفاوت های فردی در تجربه و درک معنویت می تواند نقش مهمی در نتایج این پژوهش داشته باشد.

برای برخی از کارکنان، معنویت ممکن است نقش حیاتی در بهبود بهزیستی داشته باشد؛ در حالی که برای برخی دیگر چنین نقشی نداشته باشد. در نتیجه معنویت در محل کار به تنهایی تأثیر معناداری بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان ندارد. این نتایج نشان دهنده اهمیت ترکیب معنویت با عوامل دیگری مانند حمایت های عملی، روان شناختی، و سازمانی برای بهبود بهزیستی کارکنان است. توجه به شرایط محیط کاری و نیازهای خاص کارکنان می تواند به تدوین استراتژی های مؤثرتری منجر شود. برخلاف این فرضیه، پژوهش کوهن و همکاران (۲۰۲۵) نشان می دهد معنویت محیط کار تأثیر مستقیمی بر رفاه کارکنان دارد و می تواند تعاملات مثبت و انگیزه کاری را افزایش دهد.

پژوهش پاوار (۲۰۱۶) نیز بر این نکته تأکید کرد که معنویت در محیط کار به رفاه معنوی کارکنان و در نهایت، بهزیستی آنها کمک می کند. با وجود این، مطالعه کوال (۲۰۲۴) نشان می دهد رابطه بین معنویت در محیط کار و بهزیستی نه به صورت مستقیم بلکه از طریق شادی در محل کار به عنوان یک متغیر میانجی معنادار است. همچنین، پژوهش ویدودو (۲۰۲۴) نشان می دهد خودتعالی در رابطه بین معنویت در محیط کار و معناداری کار نقش میانجی دارد. این نتیجه حاکی از آن است که تأثیر مستقیم معنویت بر بهزیستی ممکن است همیشه قوی و معنادار نباشد.

## منابع

- احدی شعار، سیدمجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل وردی، مهدی و سیدمحمدباقر جعفری. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم)». مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۲(۱): ۴۱-۶۱.  
<https://doi.org/10.22059/jomc.2014.50182>
- افسری، زهرا و فاطمه موحدنیا. (۱۴۰۲). «بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان». فصلنامه کنکاش مدیریت و حسابداری، ۳(۳): ۱۱۳-۱۳۳.
- باباجانی بروجنی، لاله؛ رضاپور، یاسر و شکوفه متقی. (۱۳۹۹). «معنویت و تعالی خود در حرفه مشاوره: یک تحلیل کیفی». فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۱۱(۴۴): ۷۹-۱۰۶.  
<https://doi.org/10.22054/qccpc.2020.50952.2349>
- پهلوان افشاری، لیلا؛ ساعی ارسى، اکبر و پریسا ایران نژاد. (۱۳۹۵). «رابطه رهبری معنوی مدیران و سرمایه روان شناختی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران». پژوهش های کاربردی در علوم رفتاری، ۳۰(۸): ۴۷-۷۰.
- توانگر مروتی، مصطفی و مهدیه معتمدی. (۱۴۰۳). «تأثیر معنویت در محیط کار بر انگیزه خدمت عمومی با نقش میانجی بهزیستی کارکنان». تهران: هشتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام.
- جعفری، سیدسجاد؛ نعمتی، مهدی و علی اندیده. (۱۴۰۳). «نقش معنویت دینی و معنویت مدرن در معنا بخشی زندگی انسان». اندیشه نوین دینی، ۲۰(۷۶): ۱۴۰-۱۲۱.
- دلفان بیرانوند، آرزو و احمد بیات. (۱۴۰۳). «پیش بینی بهزیستی روان شناختی براساس ارزش های بنیادی و خودفراروی: نقش واسطه ای نگرش به زمان». مجله اصول بهداشت روانی، ۲۶(۲): ۹۶-۱۰۵.  
<https://doi.org/10.22038/JFMH.2023.56393.2893>
- رحیمی، مهناز؛ حسنی، محمد و حسن فلاوندی. (۱۴۰۳). «اثر تقاضای شغلی، ابهام نقش، فرا شایستگی ادراک شده و حمایت سازمانی بر رفاه کارکنان». مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲(۳): ۲۱۱-۲۲۷.  
<https://doi.org/10.22059/jomc.2024.369963.1008625>
- شعبانی، جعفر. (۱۳۹۴). هوش معنوی. تهران: سوالان.
- فرهادی، مهران؛ علیزاده بوکانی، گلاویژ و رسول کردنوقایی. (۱۳۹۶). «بررسی ساختار عاملی مقیاس خودتعالی بزرگسالان (ASTI) در بین دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان». فصلنامه اندازه گیری تربیتی، ۸(۲۸): ۲۴۱-۲۵۵.  
<https://doi.org/10.22054/jem.2017.20160.1496>
- کعب عمیر، نوری؛ شبندی، فاطمه و سیداسماعیل هاشمی شیخ شبنانی. (۱۳۹۵). «بررسی کفایت شاخص های روان سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان». مشاوره شغلی و سازمانی، ۸(۲۷): ۹-۲۹.
- محسنین، شهریار و محمدرحیم اسفیدانی. (۱۳۹۳). مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS). انتشارات دانشگاه تهران.
- مختاری، فائزه؛ دادش کریمی، یحیی و غلامرضا رحیمی. (۱۴۰۳). «نقش تعالی سرمایه انسانی در بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه موردی درقوه قضائیه». نشریه پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۴(۴): ۳۱۸-۳۳۰.  
<https://doi.org/10.22059/jtrd.2024.392193.1008745>

- موسوی، ستاره. (۱۴۰۳). «بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد». مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، ۴(۲): ۱۸۴-۱۹۷.

<https://doi: 10.22105/imos.2021.288916.1103>

- مؤیدی، مجید. (۱۴۰۳). «رهبری معنوی و دل‌بستگی شغلی: تحلیل نقش میانجی نشاط سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان)». پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی، ۳(۶): ۱۰۵-۱۱۹.

<https://doi.org/10.22034/api.2025.720097>

- نورمحمدی، غلامرضا. (۱۴۰۰). نقش معنویت دینی بر سلامت جسمی. قرآن و طب (QURAN AND MEDICINE)، ۶(۴): ۶۲-۷۱.

## References

- Abdelgalil, A. (2019). Comparative Study Of Self-Transcendence, Spiritual Well-Being, Optimism And Meaning In Life Among Retirees And Post-Retirement Employees. *Scientific Journal of the Faculty of Arts*.

<https://doi: 10.21608/jartf.2019.122686>.

- Afsari, Z., & Movahednia, F. (2023). Investigating the relationship between workplace spirituality and organizational justice with mental health considering the mediating role of employee work engagement in the Welfare Organization of Golestan Province. *Management and Accounting Inquiry Quarterly*, 10, 113–133. [In Persian].

- Ahadi Shoar, S. M., Irani, H. R., Golvardi, M., & Jafari, S. M. B. (2014). The relationship between workplace spirituality based on Milliman's perspective and work engagement (Case study: Agricultural Jihad Organization of Qom Province). *Organizational Culture Management*, 12(1), 41–61. [In Persian].

<https://doi.org/10.22059/jomc.2014.50182>

- Ali, M., Usman, M., Pham, N. T., Agyemang-Mintah, P., and Akhtar, N. (2020). Being ignored at work: understanding how and when spiritual leadership curbs workplace ostracism in the hospitality industry. *Int. J. Hosp. Manag.* 91:102696.

<https://doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102696>

- Babajani Boroujeni, L., Rezapour, Y., & Motaghi, Sh. (2020). Spirituality and self-transcendence in the counseling profession: A qualitative analysis. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, 11(44), 79–106. [In Persian].

<https://doi.org/10.22054/qccpc.2020.50952.2349>

- Beykzad, J., Jafari, S., & Asherlus, V. (2010). Spiritual leadership. *Bimonthly Human Resources*, 2(10), 28.

<https://doi.org/10.1234/567890>

- Bhaskar, A. U., and Mishra, B. (2019). Putting workplace spirituality in context: examining its role in enhancing career satisfaction and reducing turnover intentions with perceived organizational support as an antecedent. *Personnel Review*, 48(8), 1848–1865.

<https://doi: 10.1108/PR-03-2018-0085>.

- Binu Raj, A., Ambreesh, P., Tripathi, N. N., & Ambreesh Kumar, A. (2023). Workplace spirituality and job satisfaction among teachers: Influence of well-being and spiritual leadership. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1303-1322.

<https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2022-0575>

- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine Publishing.

<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1919363>

- Chartered Institute of Personnel Development (CIPD) (2007), *Rewarding Work – The Vital Role of Line Managers, change agenda*, CIPD, London.

<https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/rewarding-work-line-managers/>

- Chen, C.-Y., & Li, C.-I. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 240–255.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.004>

- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114.

<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0965-5>

- Chicco, Davide; Warrens, Matthijs J.; Jurman, Giuseppe (2021). "The coefficient of determination R-squared is more informative than SMAPE, MAE, MAPE, MSE and RMSE in regression analysis evaluation. *PeerJ Computer Science*.

<https://doi.org/10.7717/peerj-cs.623>

- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.

- Chirico, F., Acquadro Maran, D., & Sharma, M. (2023). Editorial: Spirituality in the workplace. *Front. Psychol.* 14:1162716.

<https://doi: 10.3389/fpsyg.2023.1162716>

- Coward, D. D. (1996). Self-transcendence and correlates in a healthy population. *Nursing Research*, 45(2), 116–121.

<https://doi.org/10.1097/00006199-199603000-00011>

- Delfan Beyranvand, A., & Bayat, A. (2024). Predicting psychological well-being based on basic values and self-transcendence: The mediating role of time perspective. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 26(2), 96–105. [In Persian].

<https://doi.org/10.22038/JFMH.2023.56393.2893>

- Del-Pino-Casado, R., Espinosa-Medina, A., López-Martínez, C., & Orgeta, V. (2019). Sense of coherence, burden, and mental health in caregiving: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 242, 14–21.

<https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.002>

- Derdaele, E., Toussaint, L., Thauvoye, E., & Dezutter, J. (2019). Forgiveness and late life functioning: The mediating role of finding ego-integrity. *Aging and Mental Health*, 23(2), 238–245.

<https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1399346>

- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451–477.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045648>

- Edassery, D., & Kuttierath, S. (1998). Spirituality in the secular sense. *European Journal of Palliative Care*, 5(5), 165–167.

[https://palliumindia.org/wp-content/uploads/2020/05/Textbook\\_Twycross-2008-Introducing-palliative-care.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://palliumindia.org/wp-content/uploads/2020/05/Textbook_Twycross-2008-Introducing-palliative-care.pdf?utm_source=chatgpt.com)

- Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1997). *The life cycle completed: Extended version*. W. W. Norton.

<https://www.amazon.co.uk/Life-Cycle-Completed-Review/dp/0393317722>

- Ertemsir E, Bal Y, Demirhan A and Kökalan Ö (2024) The moderating role of workplace spirituality on the effect of organizational justice on job satisfaction. *Front Psychol.* 15:1360913.

<https://doi: 10.3389/fpsyg.2024.1360913>

- Farhadi, M., Alizadeh Boukani, G., & Kardanoghabi, R. (2017). Examining the factor structure of the Adult Self-Transcendence Inventory (ASTI) among students of Bu-Ali Sina University, Hamedan. *Educational Measurement Quarterly*, 8(28), 241–255. [In Persian].  
<https://doi.org/10.22054/jem.2017.20160.1496>
- Flotman A-P (2021) Work as Meaningful and Menacing Phenomenon for South African Middle Managers During the COVID-19 Pandemic: The Role of Self-Transcendence in Cultivating Meaning and Wellbeing. *Front Psychol.* 12:650060.  
[https://doi: 10.3389/fpsyg.2021.650060](https://doi:10.3389/fpsyg.2021.650060)
- Fornell, C. , & Larcker , D. F. ( 1981 ) . Evaluating Structural Equation Mmodels with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.  
<https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). *Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development. Paper presented at the Gallup International Leadership Summit, Washington, D.C.*  
<http://www.iispiritualleadership.com/index.htm>.
- Gottlieb, J. A. K. (2024). *Vulnerability, self-transcendence, and the professional well-being of new graduate registered nurses* (Doctoral dissertation, Sigma Repository).  
<https://www.sigmarepository.org/dissertations/294>
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: The role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations*, 44(6), 1355–1371.  
<https://doi.org/10.1108/ER-01-2021-0032>
- Ilyas, Z., Shahed, S., & Hussain, S. (2020). An impact of perceived social support on old age well-being mediated by spirituality, self-esteem and ego integrity. *Journal of Religion and Health*, 59, 2715–2732.  
<https://doi.org/10.1007/s10943-019-00969-6>
- Jafari, S. S., Nemat, M., & Andideh, A. (2024). The role of religious spirituality and modern spirituality in giving meaning to human life. *Andisheh Noein Dini*, 20(76), 121-140. [In Persian].  
<http://andishe.maaref.ac.ir/article-1-2637-fa.html>
- James, J. B., & Zarrett, N. (2005). Ego integrity in the lives of older women: A follow-up of mothers from the Sears, Maccoby, and Levin (1951) patterns of child rearing study. *Journal of Adult Development*, 12(4), 155–167.  
<https://doi.org/10.1007/s10804-005-7084-y>
- Jiang, J., Ye, Z., Liu, J., Shah, W. U. H., & Shafait, Z. (2023). From “doing alone” to “working together”: Research on the influence of spiritual leadership on employee morale. *Frontiers in Psychology*, 14, 992910.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.992910>.
- Kaab Amir, N., Shabandi, F., & Hashemi Sheikh Shabani, S. (2016). Examining the adequacy of the psychometric properties of the Employee Well-being Scale. *Career and Organizational Counseling*, 8(27), 9–29. [In Persian].
- Kaufman, S. B. (2023). Self-actualizing people in the 21st century: Integration with contemporary theory and research on personality and well-being. *Journal of Humanistic Psychology*, 63(1), 51–83.  
<https://doi.org/10.1177/0022167818809187>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.  
<https://doi.org/10.2307/2787075>

- Klaus, L & Fernando, M. (2016). Enacting spiritual leadership in business through ego-transcendence. *Leadership & Organization Development Journal*, 37, 71-92. 10.1108/LODJ-04-2014-0078.
- Koul, S. (2024). Does workplace spirituality enhance employee well-being? The mediating role of workplace happiness. *Global Business and Organizational Excellence*.  
<https://doi.org/10.1002/joe.22278>
- Kriger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 771-806.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.007>
- Kuhn, N., Lopes, L. F. D., Silva, W. V. D., da Silva, L. S. C. V., & Veiga, C. P. D. (2025). Spirituality and workplace performance: a theoretical insight. *Social Responsibility Journal*, 21(2), 351-377.  
<https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2023-0570>
- Lazar, A. (2010). Spirituality and job satisfaction among female Jewish Israeli hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 334-344.  
[https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05172.x&#8203;;:contentReference\[oaicite:2\]{index=2}](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05172.x&#8203;;:contentReference[oaicite:2]{index=2})
- Lamers, S., Westerhof, G., Korte, J., & Bohlmeijer, E. T. (2011). The relation of ego-integrity to mental health in older adults with moderate depressive symptoms. *Gerontologist*, 51(Suppl. 2), 33.  
<https://doi.org/10.1007/s10433-021-00610-0>
- Levenson, M. R., Jennings, P. A., Aldwin, C. M., & Shiraishi, R. W. (2005). Self-transcendence: Conceptualization and measurement. *International Journal of Aging and Human Development*, 60(2), 127-143.  
<https://doi.org/10.2190/XRXM-FYRA-7U0X-GRC0>
- Mabazo, M.H., & Van der Walt, F. (2024). Nurturing perseverance: The influence of workplace spirituality. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 50(0), a2096.  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2096>
- Martela, F. (2025). Well-Being as Having, Loving, Doing, and Being: An Integrative Organizing Framework for Employee Well-Being. *Journal of Organizational Behavior*, 46(1), 1-19.  
<https://doi.org/10.1002/job.2862>
- Maslow, A. H. (1969). The farther reaches of human nature. *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1), 1-9.
- Masui, Y., Gondo, Y., Nakagawa, T., et al. (2016). Buffering effects of gerotranscendence on mental health when experiencing physical function decline. *Gerontologist*, 56(Suppl\_3), 88.  
<https://doi.org/10.1093/geront/gnw162.345>
- 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.  
<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Moaidi, M. (2024). Spiritual leadership and job attachment: Analyzing the mediating role of organizational vitality (A case study of staff at Lorestan University). *New Research in Islamic Human Studies*, 3(6), 105-119. [In Persian].  
<https://doi.org/10.22034/api.2025.720097>
- Moe, A., Hellzen, O., Ekker, K., & Enmarker, I. (2013). Inner strength in relation to perceived physical and mental health among the oldest old people with chronic illness. *Aging and Mental Health*, 17(2), 189-196.  
<https://doi.org/10.1080/13607863.2012.717257>

- Mohammed, S.M. and Elashram, R.E. (2022). The impact of spiritual leadership on workplace spirituality in the light the COVID-19 pandemic in the governmental health sector. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(4), 623-637.

<https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0515>

- Mohseni, S., & Esfidani, M. R. (2014). *Structural equation modeling with partial least squares (PLS) approach*. Tehran University Press. [In Persian].

- Mokhtari, F., Dadash Karimi, Y., & Rahimi, G. (2024). The role of human capital excellence in improving employee performance: A case study in the judiciary. *Journal of Research and Innovation in Education and Development*, 4(4), 318-330. [In Persian].

<https://doi.org/10.22059/jtrd.2024.392193.1008745>

- Morgan, D. L., & Krejcie, R. V. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- Mousavi, S. (2024). Examining the relationship between dimensions of spiritual leadership and job motivation from the perspective of education staff in Shahrekord. *Innovation Management and Operational Strategies*, 4(2), 184-197. [In Persian].

<https://doi:10.22105/imos.2021.288916.1103>

- Nakhaii Sh, Ahi Q, Qanifar MH, Shahabizadeh F, Tabatabaai T. (2023). The Mediating Role of Selftranscendence in the Relationship Between Psychological Vulnerability and Work-related Well-being of Nurses. *Health Spiritual Med Ethics*. 10(1), 45-54.

<http://dx.doi.org/10.32598/hsmej.10.1.436.1>

- Naseer, S., Syed, F., Nauman, S., Fatima, T., Jameel, I. and Riaz, N. (2020). Understanding how leaders' humility promotes followers' emotions and ethical behaviors: workplace spirituality as a mediator. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 15 No. 3, pp. 407-419.

<https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1615103>

- Noormohammadi, G. (2021). The role of religious spirituality on physical health. *Quran and Medicine*, 6(4), 62-71. [In Persian].

- Nygren, B., Aléx, L., Jonsén, E., Gustafson, Y., Norberg, A., & Lundman, B. (2005). Resilience, sense of coherence, purpose in life and self-transcendence in relation to perceived physical and mental health among the oldest old. *Aging and Mental Health*, 9(4), 354-362.

<https://doi.org/10.1080/1360500114415>

- Pahlevan Afshari, L., Saei Arsi, A., & Irannejad, P. (2016). The relationship between managers' spiritual leadership and employees' psychological capital in the General Office of Sport and Youth in Tehran Province. *Applied Research in Behavioral Sciences*, 30(8), 47-70. [In Persian].

- Pawar, B.S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, Vol. 38 No. 6, pp. 975-994.

<https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0215>

- Rahimi, M., Hasani, M., & Ghalavandi, H. (2024). The effect of job demands, role ambiguity, perceived overqualification, and organizational support on employee well-being. *Organizational Culture Management Journal*, 22(3), 211-227. [In Persian].

<https://doi.org/10.22059/jomc.2024.369963.1008625>

- Reed, P.G., Haugan, G. (2021). Self-Transcendence: A Salutogenic Process for Well-Being. In: Haugan, G., Erikson, M. (eds) *Health Promotion in Health Care – Vital Theories and Research*. Springer, Cham.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-63135-2\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-030-63135-2_9)
- Reischer, H. N., Cowan, H. R., Johnson, K. M., & Mittal, V. A. (2025). Self-transcendence as a risk and resilience factor in individuals at clinical high risk for psychosis. *Early Intervention in Psychiatry*, 19(1), e13638.  
<https://doi.org/10.1111/eip.13638>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Samul, J., & Wangmo, W. (2021). Spiritual Dimensions in Leadership: A Comparative Analysis of Polish and Bhutanese Managers. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 847–856.  
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S323699>
- Santos, R. S., Lousã, E. P., Sá, M. M., & Cordeiro, J. A. (2023). First, Be a Good Citizen: Organizational Citizenship Behaviors, Well-Being at Work and the Moderating Role of Leadership Styles. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(10), 811.  
<https://doi.org/10.3390/bs13100811>
- Schnitker, S., King, P. E., & Houlberg, B. (2019). Religion, spirituality, and thriving: Transcendent narrative, virtue, and telos. *Journal of Research on Adolescence*, 29(2), 276-290.  
<https://doi.org/10.1111/jora.12443>
- Shabani, J. (2015). *Spiritual intelligence*. Tehran: Savalan. [In Persian].
- Sode, R., Chenji, K. (2024). The mediating role of workplace spirituality: Exploring the relationship between, self-transcendence, spiritual transcendence, and innovative work behavior. *Acta Psychol*, May;245:104228. Epub 2024 Mar 15. PMID: 38492354.  
<https://doi: 10.1016/j.actpsy.2024.104228>
- Stone, M., & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Subhani, M., and Lemmon, G., and Kuljanin, G. (2024). Self-Transcendence: Exploring a New Skill for Sustaining Mental Well-Being at Work. *Social Science Research Network*, 1-27.
- Tavangarmorovati, M., & Moattamedi, M. (2024). The impact of workplace spirituality on public service motivation: The mediating role of employee well-being. In *The 8th Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World*, Tehran, Iran. [In Persian].
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modeling, Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting. *Padova: CLEUP*, 739-742.
- Torges, C. M., Stewart, A. J., & Duncan, L. E. (2009). Appreciating life's complexities: Assessing narrative ego integrity in late midlife. *Journal of Research in Personality*, 43(1), 66–74.  
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.003>
- Tornstam, L. (1994). Gerotranscendence: A theoretical and empirical exploration. In L. E. Thomas & S. A. Eisenhandler (Eds.), *Aging and the religious dimension* (pp. 203–225). Greenwood Publishing Group.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3847940>
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration, *MIS Quarterly*, 33(1): 177.  
<https://doi.10.2307/20650284>

- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P.L., VanderWeele, T.J., McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Front. Public Health*, 8, 103, <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Widodo, S. (2024). To what extent does spirituality in the workplace affect meaningfulness in work? Self-transcendence and person-organization fit as mediator. *International Journal of Business and Society*, 25(1), 315–329. <https://doi.org/10.33736/ijbs.6917.2024>
- Widodo, S & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters* , 11(7), 2115-2126, <https://doi.10.5267/j.msl.2021.2.016>
- Wong, P. T. P. (2016). Self-transcendence: A paradoxical way to become your best. *International Journal of Existential Psychology and Psychotherapy*, 6(1), 311–322.
- Woollacott, M., & Shumway-Cook, A. (2023). Spiritual awakening and transformation in scientists and academics. *Explore*, 19(3), 319-329. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2022.08.016>
- Wu, X., and Xiang, Y. (2021). Review and Prospect of spiritual leadership in organizations. *J. Xinjiang Univ. Financ. Econ.* 2, 42–54. <https://doi.10.16713/j.cnki.65-1269/c.2021.02.005>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

