

Investigating the Role of Spiritual Capital on Work Engagement with the Mediating Role of Resilience and Moderation of Blood Group among Employees of the General Directorate of Education in Shiraz

Abbasali Rastgar¹ , Babak Moradi²

Hamed Dayyani³

1. Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran (Corresponding Author).

a_rastgar@semnan.ac.ir

2. MSc in Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

b.moradi@semnan.ac.ir

2. Ph.D candidate, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

hamed.dayyani@semnan.ac.ir

Received: 2025/11/06; Accepted 2025/12/27

Extended Abstract

Introduction and Objectives: In modern society, employees usually spend a lot of time at work and face many work challenges there. Job engagement is defined as “a positive, satisfying, and work-related state of mind characterized by energy, dedication, and absorption.” Many studies have recognized that it is important to have employees who are engaged in their work. Therefore, job engagement has become an important topic in the past few years. The concept originated from the field of organizational behavior. In re-



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

cent years, it has also been significantly developed in management research. In addition, currently, employees usually face a lot of pressure and many do their work simply to get paid, without enjoying the work and feeling successful. In this context, intellectual capital has gradually attracted the attention of researchers. By bringing the conceptual framework of spiritual capital to the forefront of management, studies of spirituality and religion through an interdisciplinary approach have shown that this is a new topic. Therefore, the aim of the present study is to investigate the effect of spiritual capital on job engagement with the mediation of resilience and the moderation of blood type.

Method: This research is applied in terms of purpose and is descriptive-correlational in terms of implementation. The statistical population in the present study is the employees of the General Directorate of Education of Shiraz. Using the Morgan table and simple random sampling method, 103 people were selected as members of the statistical sample in the four districts of the General Directorate of Education of Shiraz. In order to examine the content validity, the standard questionnaires were reviewed before implementation using the opinions of professors of the Public Administration Department. In order to examine the face validity, the aforementioned questionnaires were completed by 10 people from the research statistical population, and after conceptual editing of some of the questions, the measurement tool had face validity. To determine the causal relationship between variables, statistical analyses were performed using the structural equation method and SPSS26 and SMART-PLS3 software. It is worth noting that, to examine the normality of the model dimension components, the Kolmogorov-Smirnov test was used. The variables of job enthusiasm and blood type were abnormal, and the variables of spiritual capital and resilience were normal. Therefore, the use of structural equation modeling, especially partial least squares software, is appropriate for both variables with normal data distribution and variables with non-normal data distribution, because it is not sensitive to the normality or non-normality of the variables.

Results: The results of this study showed that spiritual capital has a significant effect on resilience. The significant effect of resilience on work engagement has also been confirmed. The mediating effect of resilience on the relationship between spiritual capital and work engagement was also confirmed.

Discussion and Conclusion: Although the main contribution of this study to the literature is on job engagement, we also propose that spiritual capital can gradually lead to job



engagement. Therefore, this study also contributes to the growing literature on spiritual capital by demonstrating job engagement as a consequence of spiritual capital. It is suggested that organizations focus on developing training and consulting programs that help strengthen employees' intellectual capital and resilience, ultimately leading to improved work quality and increased job satisfaction.

Acknowledgements: We would like to express our gratitude to all those who participated in completing the questionnaire, especially to those involved in this publication.

Conflict of interest: No conflict of interest is declared in this study.

Keywords: Resilience, Work Engagement, Blood Type, Spiritual Capital.

Cite this article: Rastgar, Abbasali, Moradi, Babak, and Dayyani, Hamed (2025). Investigating the Role of Spiritual Capital on Work Engagement with the Mediating Role of Resilience and Moderation of Blood Group among Employees of the General Directorate of Education in Shiraz. *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 12(26): 197-229.

واکاوی نقش سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تاب‌آوری و تعدیل‌گری گروه خونی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز

عباسعلی رستگار^۱ ، بابک مرادی^۲
حامد دیانی^۳

۱. استاد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسئول).

a_rastgar@semnan.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

b.moradi@semnan.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران.

hamed.dayyani@semnan.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۶

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: در جامعه مدرن، کارمندان معمولاً زمان زیادی را در محل کار می‌گذرانند و در آنجا با چالش‌های کاری فراوانی روبه‌رو می‌شوند. اشتیاق شغلی به‌عنوان «یک حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می‌شود» تعریف می‌شود. بسیاری از مطالعات تشخیص داده‌اند که داشتن کارمندانی که در کار خود مشارکت دارند، مهم





است. بنابراین، اشتیاق شغلی در چند سال گذشته به یک موضوع مهم تبدیل شده است. این مفهوم از حوزه رفتار سازمانی سرچشمه گرفته است. در سال‌های اخیر، در تحقیقات مدیریت نیز به‌طور قابل توجهی توسعه یافته است. افزون بر این، در حال حاضر، کارمندان معمولاً با فشار زیادی روبه‌رو هستند و بسیاری صرفاً برای دریافت حقوق، کار خود را انجام می‌دهند، بدون اینکه از کار لذت ببرند و احساس موفقیت کنند. در این زمینه، سرمایه معنوی به تدریج توجه محققان را به خود جلب کرده است. با مطرح کردن چهارچوب مفهومی سرمایه معنوی در خط مقدم مدیریت، مطالعات معنویت و دین از طریق یک رویکرد میان‌رشته‌ای نشان داد که این موضوع، موضوعی جدید است. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری تاب‌آوری و تعدیل‌گری گروه خونی می‌باشد.

روش: این مطالعه به‌لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر روش اجرا، پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شیراز است که با بهره‌گیری از جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۳ نفر در نواحی چهارگانه اداره کل آموزش و پرورش شیراز به‌عنوان اعضای نمونه آماری انتخاب شده است. به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌های استاندارد قبل از اجرا با استفاده از نظرات استادان گروه مدیریت دولتی بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل شد. برای تعیین رابطه علی بین متغیرها، تحلیل‌های آماری با استفاده از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 و SMART-PLS3 انجام شده است. گفتنی است برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های ابعاد الگو از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. متغیر اشتیاق شغلی و گروه خونی غیرنرمال و متغیر سرمایه معنوی و تاب‌آوری وضعیت نرمال داشتند. از این رو، استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌ویژه نرم افزار حداقل مربعات جزئی هم برای متغیرها با توزیع داده نرمال و هم برای متغیرها با توزیع داده غیرنرمال مناسب است؛ زیرا حساسیتی به نرمال و غیرنرمال بودن متغیرها ندارد.

نتایج: نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه معنوی اثر معناداری بر تاب‌آوری دارد. اثر معنادار تاب‌آوری بر اشتیاق شغلی نیز مورد تأیید واقع شده است. افزون بر این، اثر میانجی



تاب‌آوری نیز در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی نیز تأیید شد. سرانجام، مشخص شد که گروه خونی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی اثر تعدیل‌کنندگی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: اگرچه سهم اصلی این مطالعه در ادبیات مربوط به اشتیاق شغلی است، ما همچنین، این نظریه را مطرح می‌کنیم که سرمایه معنوی می‌تواند به تدریج به اشتیاق شغلی منجر شود. بنابراین، همچنین، این مطالعه با نشان دادن اشتیاق شغلی به عنوان یک پیامد سرمایه معنوی، به ادبیات رو به رشد سرمایه معنوی کمک می‌کند. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها بر روی توسعه برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای متمرکز شوند که به تقویت سرمایه معنوی و تاب‌آوری کارکنان کمک کند تا در نهایت به بهبود کیفیت کار و افزایش رضایت شغلی منجر شود.

تقدیر و تشکر: بدین وسیله از تمامی افرادی که در تکمیل پرسش‌نامه همکاری نمودند و به ویژه از دست‌اندرکاران این نشریه قدردانی می‌کنیم.

تعارض منافع: هیچ تعارض منافی در این مطالعه اعلام نمی‌شود.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری، اشتیاق شغلی، گروه خونی، سرمایه معنوی، آموزش و پرورش.

استناد: رستگار، عباسعلی، مرادی، بابک، و دیانی، حامد (۱۴۰۴). واکاوی نقش سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تاب‌آوری و تعدیل‌گری گروه خونی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز. *مجله مطالعات دین، معنویت، مدیریت* ۱۲(۲۶): ۱۹۷-۲۲۹.

مقدمه

در سال‌های اخیر، مفهوم اشتیاق شغلی به‌عنوان یک عامل کلیدی در مدیریت مورد توجه قرار گرفته و تا حدودی جایگزین مفاهیم سنتی مانند رضایت شغلی و انگیزه شده است. اشتیاق شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و نگرش‌های مثبت است که فرد نسبت به کار خود دارد. این احساسات شامل انرژی بالا و حس سرزندگی، تعهد و از خودگذشتگی در کار و غرق شدن و تمرکز عمیق در فعالیت‌های شغلی می‌شود (هور^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). افرادی که نسبت به کار خود اشتیاق دارند، خلاقیت بیشتری از خود بروز می‌دهند و حس می‌کنند که مشارکت آنها به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کند (سواری و کشاورز، ۱۴۰۳). حال آنکه اشتیاق شغلی در میان معلمان و سایر کارکنان آموزش و پرورش اهمیت دو چندان دارد؛ زیرا این مفهوم در میان کادر آموزش و پرورش به‌ویژه معلمان، یک مفهوم انگیزشی تلقی شده و نمایانگر این است که شخص به صورت خودخواسته، وقت و انرژی زیادی در کارش صرف نموده و از آن لذت می‌برد (ان و کو و همکاران، ۲۰۲۵^۲).

از جمله متغیرهای مؤثر بر اشتیاق شغلی، سرمایه معنوی است. سرمایه معنوی به معنای مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و تجارب معنوی، تأثیرات عمیقی بر ابعاد مختلف زندگی حرفه‌ای معلمان، از جمله انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حتی کیفیت تدریس دارد. معلمان دارای این نوع سرمایه احساس معنا و هدفمندی بیشتری در کار خود دارند و با ایجاد روابط مثبت با دانش‌آموزان و همکاران، در مواجهه با چالش‌ها، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری بیشتری نشان می‌دهند (محمدآبادی و فیروزجانی، ۱۴۰۴). این نوع سرمایه از نظر تدوین راه‌حل‌ها برای مسائل حساس اجتماعی، با توجه به اینکه اقدامات عملی را ممکن می‌کند، محوری است. افزون‌براین، مردم باید برای جمع‌آوری سرمایه اجتماعی خود تلاش کنند. ایجاد یک شبکه مفید، گامی حیاتی برای ادامه پیشرفت شغلی به نظر می‌رسد. به موازات آن، محققان در توسعه سرمایه روانشناختی سخت تلاش کرده‌اند. این نوع سرمایه به‌عنوان یک سازه مرتبه بالا در نظر گرفته می‌شود، با توجه به اینکه سازه‌های دیگری مانند خودکارآمدی/اعتماد به نفس، خوش‌بینی، امید و مقاومت را دربرمی‌گیرد (وو، ۲۰۲۵^۳).

1. Hur

2. Nwoko

3. Wu

ازسوی دیگر، معلمان متعهد، انگیزه و تعهد بالایی نسبت به کار خود نشان می‌دهند که این امر احتمال حفظ شغل را افزایش می‌دهد و آنها را قادر می‌کند تا بهترین عملکرد خود را داشته باشند و در نهایت به نفع مدارس و دانش‌آموزان باشد. تعهد معلمان می‌تواند با افزایش معنویت در محیط کار و سرمایه روانشناختی تقویت شود. پیامد این امر برای سازمان‌های مدارس این است که افزایش معنویت در محیط کار و سرمایه روانشناختی باید به‌عنوان استراتژی‌هایی برای ارتقای اشتیاق شغلی در بین معلمان راهنمایی در اولویت قرار گیرد. هرچند در مطالعات مختلف و از لحاظ ادبیات نظری، محققین بر لزوم وجود سرمایه معنوی و اثرات مثبت آن در سازمان سخن به میان آورده‌اند (محمدآبادی و همکاران، ۱۴۰۴؛ وو و همکاران، ۲۰۲۵، اوجو و همکاران، ۲۰۲۱)؛ اما اینکه سرمایه معنوی چگونه اثری بر اشتیاق شغلی کارکنان به‌ویژه در آموزش و پرورش دارد و نقش تاب‌آوری و گروه خونی کارکنان به چه صورت است، همچنان ناشناخته مانده است که این مسئله‌ای را برای محققین و مدیرانی که خواهان درک رابطه متغیرهای عنوان شده می‌باشند، ایجاد می‌نماید. ازسوی دیگر، با توجه به اینکه انگیزه شغلی کارکنان بعد از ورود به کار کاهش می‌یابد، باید این مسئله مورد واکاوی بیشتری قرار گیرد که چگونه می‌توان اشتیاق کارکنان در سازمان را حفظ نمود.

ازسوی دیگر، اداره کل آموزش و پرورش شیراز با چالش‌های متعددی همچون عدم تأمین بودجه کافی برای پروژه‌های آموزشی، بهبود زیرساخت‌ها و تجهیزات آموزشی و کمبود معلمان متخصص و با تجربه در برخی رشته‌ها و نواحی، به‌ویژه در مناطق محروم روبه‌رو است که بر کیفیت آموزش و انگیزه کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین، نیروی انسانی یکی از ارکان اصلی هر سازمان آموزشی است و افزایش اشتیاق شغلی می‌تواند بهبود کیفیت آموزش را به دنبال داشته باشد و تاب‌آوری به‌عنوان یک ویژگی شخصی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با چالش‌ها و فشارهای محیط کار بهتر مقابله کنند و در نتیجه اشتیاق شغلی آن‌ها افزایش یابد.

در این راستا، این موضوع مورد اهمیت قرار گرفت و سرانجام، بررسی نقش گروه خونی در این پژوهش به‌عنوان یک عامل تعدیل‌گر می‌تواند به درک عمیق‌تری از تعاملات اجتماعی و روانی در میان کارکنان کمک کند. به همین منظور این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال اصلی برمی‌آید که آیا سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی کارکنان اثرگذار است؟

مرور ادبیات پژوهش

اشتیاق شغلی

کیفیت و گستره پیشرفت‌های دانش‌آموز از طریق شایستگی، حساسیت و اشتیاق معلم قابل‌پیش‌بینی است. اداره آموزش و پرورش به دلیل مسئولیت سنگینی که در قبال نسل آینده بر عهده دارند، از جمله مشاغل پراسترس و چالش برانگیز محسوب می‌شود. کادر آموزش و پرورش از جمله معلمان بزرگ‌ترین گروه در نظام تعلیم و تربیت هر کشور هستند و زنده نگه داشتن اشتیاق شغلی برای رسیدن هدف از سوی این افراد لازم و ضروری است (آبون^۱، ۲۰۲۳)؛ زیرا اشتیاق شغلی نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمانی ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که این مفهوم با اشاره به میزان درگیری ذهنی، شناختی و روانشناختی با شغل، حاکی از میزان اهمیتی است که فرد به شغل خود می‌دهد. کریاکاپولوس و همکاران^۲ (۲۰۲۴) اشتیاق شغلی را احساسات مثبت شدید و آگاهانه در دسترسی معرفی کرده‌اند که از طریق فعالیت‌های شغلی تجربه می‌شوند. پس این نوع اشتیاق نشان‌دهنده میزان علاقه‌مندی و تعهد فرد به شغل خود است؛ به طوری که فرد با اشتیاق شغلی بالا، شغل خود را بخشی از هویت و عملکرد خود را وسیله‌ای برای کسب افتخار و اعتبار می‌داند.

در همین راستا، خو و همکاران^۳ (۲۰۲۳) نیز اشتیاق شغلی را نیرویی درونی و فراتر از فرد و جامعه دانسته که رفتارهای کاری را شکل می‌دهد و انگیزه، هدف، شدت و پایداری آن‌ها را تعیین می‌کند. براساس تعاریف این نوع از اشتیاق نشان‌دهنده تمایل فرد به انجام کار، بهبود محیط‌های مختلف (مادی، معنوی، اجتماعی)، غلبه بر مشکلات و رقابت سالم از طریق تلاش مضاعف است (مارتا و همکاران،^۴ ۲۰۲۱)؛ پس به عنوان یک منبع ارزشمند، می‌تواند به یک چرخه مثبت از منابع و بهبود سلامت منجر شود که نتیجه آن در انجام صحیح وظایف و رفتارهای فراتر از آن قابل مشاهده است (رستگار و همکاران، ۱۴۰۱).

1. Abun

2. Kyriakopoulos

3. Xu

4. Martaet

این موضوع در رابطه با کارکنان آموزش و پرورش به عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری مطرح است که نه تنها بر عملکرد کادر مدرسه، بلکه بر انگیزه یادگیری دانش آموزان نیز مؤثر واقع شده است؛ زیرا معلم مشتاق می تواند محیطی مثبت و انگیزشی برای یادگیری ایجاد کنند که در آن دانش آموزان به طور فعال در فرآیند یادگیری شرکت کنند. این اشتیاق می تواند به افزایش بهره وری، عزت نفس، ارتقا سطح سلامتی، رضایت از کار، کاهش غیبت از محل کار، بهبود روحیه، کاهش ترک قدمت و توانمندی بیشتر جهت انجام مطلوب وظایف کاری منجر شود (گائو و همکاران^۱، ۲۰۲۴)؛ پس شناسایی عوامل مؤثر بر آن اهمیت دارد.

سرمایه معنوی

معنویت با مضامین جهانی مانند عشق، شفقت، نوع دوستی، هماهنگی، خرد و حقیقت مرتبط است (مؤمنی و توکلی، ۱۴۰۲) که فراتر از وابستگی مذهبی شامل شناخت اعتقاد به چیزی بزرگ تر از خود است (ادیبی نیا، ۱۴۰۲). درک اینکه انسان بودن فراتر از تجربیات حسی است موجب شده تا انسان به کمک معنویت خود را فراتر از وجود و احساسات بیولوژیکی، جزئی از ماهیت بزرگ کیهان درک کند (اومن و مورالی والابهان^۲، ۲۰۲۵). در همین راستا سرمایه معنوی در آموزش و پرورش، به مجموعه ای از ارزش ها، باورها و اعتقادات اخلاقی اشاره دارد که نه تنها در رفتار و نگرش معلمان، بلکه در فرهنگ و جو کلی مدارس نیز تجلی می یابد. این نوع سرمایه، فراتر از دانش و مهارت های فنی، به توسعه احساس مسئولیت پذیری، همدلی و تعهد اخلاقی در معلمان و دانش آموزان کمک می کند (خو^۳، ۲۰۲۴). معلمان با داشتن سرمایه معنوی قوی تر، قادرند محیط های یادگیری معنادارتری ایجاد کنند که در آن، رشد شخصیت و ارزش های انسانی در کنار آموزش های علمی مورد توجه قرار گیرد. این امر نه تنها به بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان کمک می کند، بلکه باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان نیز می شود (مانتوگ و دری آدا^۴، ۲۰۲۵).

1. Gao

2. Oommen & Muralivallabhan

3. Xu

4. Mantog & Deriada

سرمایه معنوی، به عنوان یک منبع درونی قدرتمند، نقش کلیدی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان و مربیان دارد. این سرمایه، که شامل نشاط معنوی، انعطاف‌پذیری و مهارت حل مسئله می‌شود، تأثیرات مثبتی بر سلامت روان و تاب‌آوری آنها دارد (وو^۱، ۲۰۲۴). معلمان و مربیانی که از سرمایه معنوی بالایی برخوردارند، بهتر می‌توانند با چالش‌های روزمره آموزش مقابله کنند و دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود و دانش‌آموزانشان داشته باشند و با اشتیاق و انگیزه بیشتری به تعلیم و تربیت بپردازند. سرمایه معنوی به معلمان کمک می‌کند تا تجربیات خود را بازتعریف کنند و به شناخت عمیق‌تری از نقش خود، دانش‌آموزان و فرایند یادگیری برسند، که این درک عمیق‌تر، به تعاملات سازنده‌تر و روش‌های تدریس خلاقانه‌تر منجر می‌شود و در نهایت، به ارتقای کیفیت آموزش و پرورش می‌انجامد.

بنابراین، انتظار می‌رود توسعه و تقویت سرمایه معنوی در کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند به بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی منجر شود (وو و همکاران، ۲۰۲۵). ازسوی دیگر، افراد معنوی در سازمان ارزش‌های اخلاقی را بیشتر رعایت می‌کنند و در پی ایجاد منافع بیشتر برای سازمان‌اند. بدین وسیله معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر اشتیاق شغلی و رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). یافته‌های تحقیق رستگار و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و این تأثیر از طریق متغیر جنسیت تعدیل می‌شود. افزون‌براین، سرمایه معنوی بر جو اخلاقی تأثیر مستقیم و معنادار دارد و با بهبود جو اخلاقی حاکم بر سازمان تاب‌آوری سازمانی افزایش می‌یابد. از این طریق می‌توان دریافت جو اخلاقی کاری در بهبود تاب‌آوری سازمانی از طریق سرمایه معنوی نقشی میانجی دارد. در همین راستا فرضیه اول را می‌توان به صورت زیر پیشنهاد نمود:

فرضیه اول: سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد.

تاب‌آوری

روان‌شناسی نوین، با گرایش به رویکردهای مثبت‌گرا، توجه ویژه‌ای به مفهوم تاب‌آوری به معنای جذب، سازگاری و تغییر شکل در پاسخ به اختلالات نشان داده است (لو و همکاران^۲، ۲۰۲۵). این مفهوم در

1. Wu

2. Lu

قلب یک دیدگاه امیدوارانه در جهت تسهیل رشد و پیشرفت با افزایش قدرت، افراد را مجبور به استفاده از ظرفیت‌های بالقوه خود در موقعیت‌های دشوار می‌نماید (چفرس و همکاران^۱، ۲۰۲۲). توانایی فرد در حفظ تعادل زیستی، روانی و معنوی در مواجهه با موقعیت‌های پرخطر و نوعی بازسازی به تاب‌آوری بستگی دارد که نتایج مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی را به همراه دارد.

به‌دیگرسخن، تاب‌آوری نمایانگر رشد مثبت، سازگاری و دستیابی به یک سطح تعادل پس از بروز اختلال در افراد است. منابع شخصی، مانند تاب‌آوری، به‌طور قابل‌توجهی بر مشارکت کارکنان تأثیر می‌گذارند. به همین ترتیب، یک مطالعه در میان پرستاران در چین نشان داد که تاب‌آوری مهم‌ترین عامل مشارکت کاری مثبت است. افزون‌براین، تاب‌آوری کارکنان می‌تواند قصد ترک کار را کاهش و مشارکت کاری را افزایش دهد (اوجو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). ضعف تاب‌آوری در معلمان، آنها را در برابر چالش‌ها و مشکلات حرفه‌ای آسیب‌پذیر می‌کند و این آسیب‌پذیری می‌تواند زمینه‌ساز بروز بحران‌های جدی در سیستم آموزشی شود. زمانی که معلمان نتوانند با مسائل و موانع موجود به خوبی مقابله کنند، نه تنها توانایی‌ها و استعدادهای فردی آن‌ها تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد، بلکه عملکرد کلی سازمان‌های آموزشی نیز مختل می‌شود. تکرار و استمرار این وضعیت می‌تواند به بحران‌های عمیق‌تر و فراگیرتر در نظام آموزشی منجر شود (یلدیزاوغلو و کمال‌اوغلو^۳، ۲۰۲۳).

شواهد نشان می‌دهد مهارت‌های تاب‌آوری، اثر مثبتی بر عملکرد شغلی معلم تاب‌آور دارد که در پژوهش حاضر در رابطه با اشتیاق شغلی بررسی شده است. افزون‌براین، سرمایه معنوی به‌ویژه در کشورهای جنوب اهمیت دارد که در آن خلأهای نهادی بیشتری وجود دارد و دین و معنویت نقش غالبی در جامعه ایفا می‌کنند. شواهد پژوهشی نشان داد که باورهای ایمانی تأثیر قابل‌توجهی بر تاب‌آوری کارآفرینی دارند؛ اما دعا و عبادت چنین تأثیری ندارند (کلادی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). ازاین‌رو فرضیه دوم، سوم و چهارم بدین صورت مطرح می‌شوند:

فرضیه دوم: تاب‌آوری نقش میانجی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی دارد.

1. Scheffers

2. Ojo

3. Yıldızoğlu & Cemaloğlu

4. Kolade

فرضیه سوم: تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد.
فرضیه چهارم: سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری دارد.

نقش تعدیل‌گری گروه خونی

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های تأمل‌برانگیزی درباره تأثیر ویژگی‌های بیولوژیکی مانند گروه خونی بر رفتارهای شغلی انجام شده است. درعین حال اشتیاق شغلی نیز به‌عنوان یکی از مهم‌ترین زمینه‌های نگرش فردی شناخته می‌شود (بریده‌روست و همکاران^۱، ۲۰۲۴). در زمینه سازمانی، رومر^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به نتایج قابل‌توجهی دست یافت. این مطالعه نشان می‌دهد کارکنان با گروه خونی AB به‌طور متوسط ۲۳ درصد بهتر به آموزش‌های معنوی پاسخ می‌دهند و ۱۸ درصد تاب‌آوری بیشتری در مواجهه با استرس‌های شغلی از خود نشان می‌دهند. مطالعات نشان داده‌اند که گروه خونی ممکن است بر ویژگی‌های شخصیتی، رفتارها و حتی سلامت روان افراد تأثیر بگذارد.

بنابراین، ممکن است افرادی با گروه‌های خونی مختلف، واکنش‌های متفاوتی به سرمایه معنوی خود داشته باشند و در نتیجه اشتیاق شغلی متفاوتی از خود نشان دهند. در این راستا، گومویتوکی و بیوک^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تعامل بین گروه خونی و سرمایه معنوی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد گروه خونی به‌طور معناداری بر سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی تأثیرگذار است. براساس مبانی ارائه شده فرضیه پنجم بدین صورت پیشنهاد می‌شود:

فرضیه پنجم: گروه خونی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی اثر تعدیل‌گری دارد.

توسعه مدل

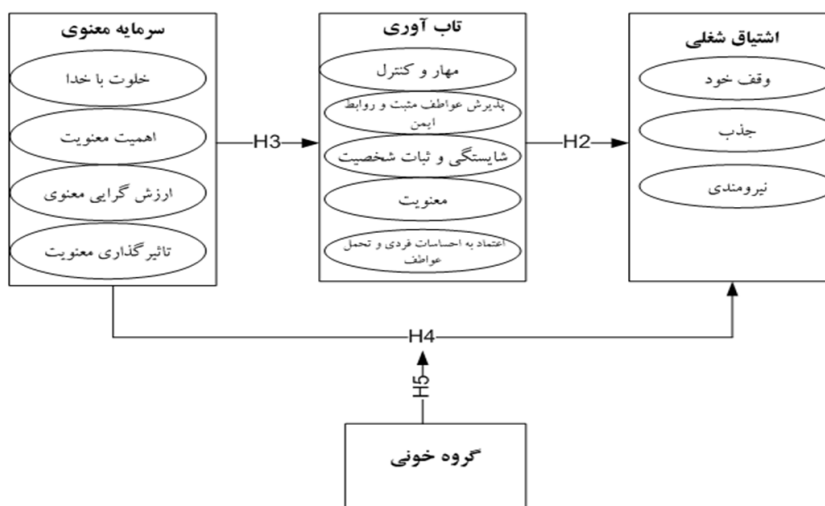
در پژوهش حاضر از نقش میانجی تاب‌آوری به‌عنوان متغیر میانجی و از نقش گروه خونی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر به‌عنوان مهم‌ترین جنبه نوآوری استفاده شده است که در پژوهش‌های مشابه متغیرهای کنترل

1. Bredehorst

2. Romero

3. Gümüştekin & Büyük

بدین ترتیب مدنظر نبوده است. گروه خونی نیز یک متغیر فردی است که در عمده پژوهش‌های انجام شده تاکنون مورد کم توجهی پژوهشگران بوده است. همچنین، این پژوهش با توجه به بافت خاص محیط کاری آموزش و پرورش و استفاده از ابزارهای سنجش معتبر و پایا، می‌تواند به کشف روابط پیچیده و تأثیرگذار این متغیرها در این حوزه پردازد و یافته‌های متفاوت و مفیدی را در خصوص بهبود اشتیاق شغلی ارائه نماید. در این مدل، سرمایه معنوی هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم، از طریق تاب‌آوری بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد. تاب‌آوری نیز بر اشتیاق شغلی اثرگذار است که در الگوی مفهومی به نمودار ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

بنیسی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر اشتیاق کاری بر بهبود عملکردهای شغلی و سازمانی مدیران مدارس غیردولتی پرداخته و مدل اشتیاق کاری را براساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی ارائه داده‌اند. اطلاعات موردنیاز را از ۴۰۰ مدیر مدارس غیردولتی تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۲ جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل‌های همبستگی

پیرسون و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد مدل اشتیاق کاری با استفاده از استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی، برازش مناسبی دارد. همچنین، متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری مدیران داشته و همچنین به‌طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری اثرگذار بودند.

آریانپور و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی اثرات معنویت را بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی فضیلت شغلی بررسی کردند. این پژوهش از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود که به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران بودند که از بین آن‌ها ۳۱۰ نفر به‌صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد معنویت بر اشتیاق شغلی و فضیلت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. افزون‌براین، فضیلت شغلی دارای نقش میانجی در رابطه بین معنویت و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی است.

اصلانی و همکاران (۱۴۰۱) به تحلیل اثرات سرمایہ مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کار پرداختند. این مطالعه از نوع کاربردی و تحلیلی است که به‌طور مقطعی در سال ۱۳۹۹ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۴۰ پرستار از بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای و فرمول کوکران ۲۵۳ پرستار به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بود و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، تحلیل واریانس چند متغیری مانوا، آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان داد در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان سرمایہ مذهبی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اشتیاق شغلی و نیز معنویت در محیط کار دارد.

ریرز پرز^۱ و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر نقش میانجی تابآوری در رابطه میان معنویت و شادی پرداخته‌اند. اطلاعات مورد نیاز پژوهش به کمک ۳۹۲ نفر از دانشجویان رشته مهندسی محیط زیست در کشور پرو جمع‌آوری و به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شده است. نتایج

نشان می‌دهد معنویت بر شادی و تاب‌آوری مؤثر است و همچنین تاب‌آوری توانسته است رابطه معنویت و شادی را میانجی‌گری کند.

حسینی^۱ و همکاران (۲۰۲۴) با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی ارتباط بین تاب‌آوری و اشتیاق شغلی با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی پرداختند. برای این منظور، محققان از یک طرح کمی در استارت‌آپ‌های دیجیتال ایرانی استفاده کردند. جامعه آماری این مطالعه شامل ۱۳۰۰ کارمند بود که براساس جدول مورگان، ۲۹۷ کارمند برای نمونه این مطالعه انتخاب شده‌اند. داده‌های این پژوهش با استفاده از یک پرسش‌نامه ۲۵ سؤالی جمع‌آوری شد که بر اساس مقیاس ۵ امتیازی لیکرت نمره‌گذاری شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد توانمندسازی روان‌شناختی و تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارند. افزون‌براین، توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی واسطه رابطه بین تاب‌آوری و اشتیاق شغلی هستند.

ابراهیم و حسین^۲ (۲۰۲۴) با هدف بررسی رابطه بین تاب‌آوری در محل کار، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی در بین مهندسان یک شرکت نفت و گاز در مصر پژوهشی انجام دادند. شرکت‌کنندگان در این مطالعه ۱۰۰ مهندس نفت و گاز بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از طریق پرسش‌نامه برخپ در مطالعه مشارکت کردند. پرسش‌نامه این پژوهش شامل اطلاعات شخصی، تجربه کاری، مقیاس تاب‌آوری در کار شامل ۲۰ گویه، مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت با ۹ گویه و پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با فرم کوتاه ۲۰ گویه بود. در این مطالعه جهت تحلیل داده‌ها از آزمون t نمونه‌های مستقل، آزمون U مان-ویتنی ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی استفاده شد. این مطالعه ارتباط مثبت و معناداری بین تاب‌آوری و اشتیاق شغلی را مستند کرد.

اکجیه^۳ و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین تاب‌آوری کارکنان و اشتیاق شغلی آنان می‌پردازند. در این مطالعه یک طرح مقطعی برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌ای متشکل از ۲۶۰ پرستار شاغل در بیمارستان‌های دولتی لاگوس نیجریه استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تاب‌آوری کارکنان به‌طور معناداری با حمایت اجتماعی و اشتیاق

1. Hosseini

2. Ibrahim & Hussein

3. Okojie et al

شغلی کارکنان مرتبط است. باوجوداین، تجزیه و تحلیل کمی این مطالعه نتوانست نقش واسطه‌ای معناداری برای حمایت اجتماعی در رابطه بین تاب‌آوری کارکنان و اشتیاق شغلی کارکنان ارائه کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر برحسب هدف کاربردی، بر حسب نوع داده‌ها کمی، بر حسب نحوه گردآوری اطلاعات میدانی و بر حسب نحوه اجرا یک پژوهش از نوع همبستگی است که به صورت مقطعی و طی بازه زمانی زمستان ۱۴۰۳ و بهار ۱۴۰۴ انجام شده است. همچنین، این پژوهش از جهت روش جمع‌آوری داده‌ها برای راستی‌آزمایی مدل از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شیراز است که با بهره‌گیری از جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۳ نفر در نواحی چهارگانه اداره کل آموزش و پرورش شیراز به عنوان اعضا نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای بررسی روایی از روایی محتوایی و برای بررسی پایایی از آماره آلفای کرونباخ استفاده شده است. سپس در ادامه اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی بررسی شدند. در بخش آمار توصیفی به ارائه اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضا نمونه آماری به کمک شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی پرداخته شده است.

در بخش آمار استنباطی ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام شده است. سپس از آنجایی که روش آمار استنباطی مربوط به آزمون فرضیه‌هاست، جهت آزمون فرضیات و بررسی و تحلیل داده‌ها در سطح چند متغیره، از معادلات ساختاری استفاده شده است. معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار روش مناسبی است. تجزیه و تحلیل‌ها در نرم‌افزار SPSS و همچنین نرم افزار Smart-pls انجام شده است. اطلاعات موردنیاز پژوهش نیز با ابزار پرسش‌نامه و به روش میدانی از اعضا نمونه آماری جمع‌آوری شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح زیر است که طبق طیف لیکرت ۵ درجه، نمره‌گذاری شده است:

اشتیاق شغلی: پرسش‌نامه سالوناوا و شوفیلی^۱ (۲۰۰۶) که در ۱۷ گویه در قالب ۳ بعد وقف، جذب

1. Salonova & Schaufeli

و نیرومندی طراحی شده است. حداقل و حداکثر امتیاز به دست آمده توسط آزمودنی به ترتیب ۱۷ تا ۸۵ است که نمره بین ۱۷ تا ۳۴ اشتیاق شغلی پایین، نمره بین ۳۴ تا ۵۱ اشتیاق شغلی متوسط و نمره بالاتر از ۵۱ اشتیاق شغلی بالاست.

تاب‌آوری: پرسش‌نامه کانر و دیویدسون^۱ (۲۰۰۳) که در ۲۵ گویه در قالب ۵ بعد شایستگی/ استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، مهار و معنویت در افراد طراحی شده است.

سرمایه معنوی: پرسش‌نامه گل پرور و همکاران (۱۳۹۴) که در ۲۵ گویه در قالب چهار نفر بعد خلوت با خدا، اهمیت معنویت، ارزش‌گرایی معنوی و تأثیرگذاری معنویت طراحی شده است. اطلاعات مربوط به متغیر گروه خونی براساس اطلاع و خوداظهاری اعضا نمونه آماری از گروه خونی خود، به دست آمده است. در جدول ۱ نتایج آزمون آلفای کرونباخ گزارش شده است:

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ

ردیف	سازه‌های مورد سنجش	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
۱	تاب‌آوری	۰/۹۷۶
۲	اشتیاق شغلی	۰/۹۶۶
۳	سرمایه معنوی	۰/۹۴۷
۴	گروه خونی	۰/۷۳۴
۵	کل پرسش‌نامه	۰/۸۹۹

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد پایایی پرسش‌نامه مناسب است؛ زیرا تمامی ضرایب به دست آمده بالاتر از ۰/۷ می‌باشد.

یافته‌های توصیفی

از تعداد ۱۰۳ نفر افراد نمونه شرکت‌کننده در این پژوهش، ۲۷ نفر معادل ۲/۲۶٪ را خانم‌ها و ۷۶ نفر معادل ۸/۷۳٪ درصد را آقایان تشکیل داده‌اند. از این تعداد، ۲۳ نفر معادل ۳/۲۲٪ را مجرد و ۸۰ نفر

معادل ۷/۷۷٪ درصد را متأهلین تشکیل داده‌اند. ۲/۲۵٪ از پاسخ دهندگان سنی کمتر از ۳۰ سال داشته‌اند. افزون‌براین، مقطع کارشناسی بیشترین فراوانی (۷/۴۰٪) را در بین پاسخگویان داشته است. برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های ابعاد الگو از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. همان‌طورکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود متغیر اشتیاق شغلی و گروه خونی غیرنرمال و متغیر سرمایه معنوی و تاب‌آوری وضعیت نرمال دارند. استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌ویژه نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی هم برای متغیرها با توزیع داده نرمال و هم برای متغیرها با توزیع داده غیرنرمال مناسب است؛ زیرا حساسیتی به نرمال و غیرنرمال بودن متغیرها ندارد. در جدول ۲ نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف گزارش شده است:

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

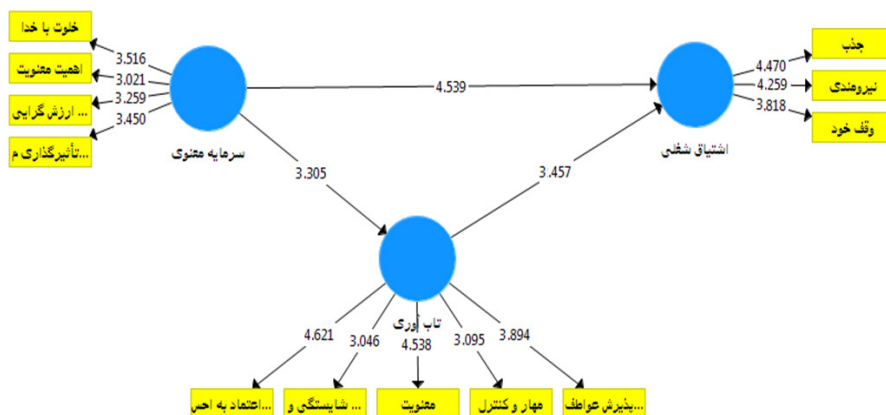
متغیرها	سطح معناداری	وضعیت
سرمایه معنوی	۰/۱۶۲	نرمال
تاب‌آوری	۰/۱۷۱	نرمال
اشتیاق شغلی	۰/۰۴۳	غیرنرمال
گروه خونی	۰/۰۳۴	غیرنرمال

پس از بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیر، در مرحله بعد به‌منظور بررسی مدل اندازه‌گیری از روش‌های تأییدی هم‌هنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین استفاده شده است. درواقع، تحلیل عاملی تأییدی شایستگی گویه‌هایی را بررسی می‌کند که برای معرفی متغیرها برگزیده شده‌اند. در مدل تحلیل عاملی برازش‌یافته که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است. بار عاملی تمامی متغیرها در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و بار عاملی آنها از ۰/۴ بیشتر می‌باشد:

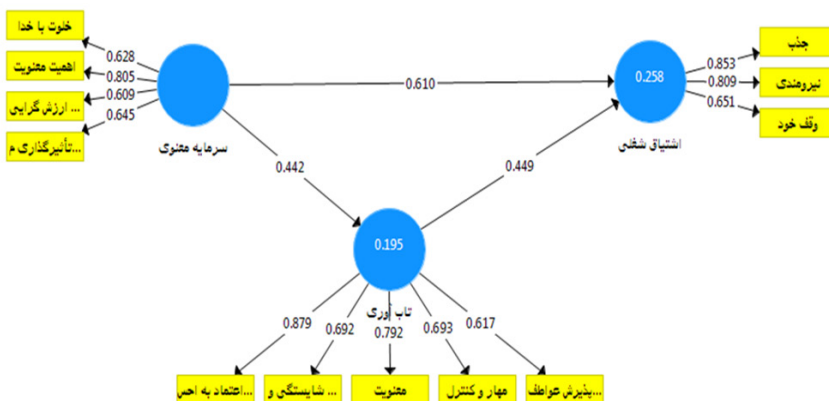
جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های پرسش‌نامه

نام متغیر	بعد	بارعاملی	آماره تی
سرمایه معنوی	خلوت با خدا	۰/۶۲۸	۳/۵۱۶
	اهمیت معنویت	۰/۸۰۵	۳/۰۲۱
	ارزش‌گرایی معنوی	۰/۶۰۹	۳/۲۵۹
	تأثیرگذاری معنویت	۰/۶۴۵	۳/۴۵۰
تاب‌آوری	مهار و کنترل	۰/۶۹۳	۳/۰۹۵
	پذیرش عواطف مثبت	۰/۶۱۷	۳/۸۹۴
	شایستگی و ثبات شخصیت	۰/۶۹۲	۳/۰۴۶
	معنویت	۰/۷۹۲	۴/۵۳۸
	اعتماد به احساسات فردی	۰/۸۷۹	۴/۶۲۱
اشتقاق شغلی	وقف خود	۰/۶۵۱	۳/۸۱۸
	جذب	۰/۸۵۳	۴/۴۷۰
	نیرومندی	۰/۸۰۹	۴/۲۵۹
گروه خونی	انواع گروه خونی	۰/۶۴۰	۳/۰۰۰

پس از تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش در شکل ۱ تا شکل ۴ ارائه شده است. شکل ۱ و شکل ۲ بدون در نظر گرفتن متغیر تعدیل‌گر و شکل ۳ و شکل ۴ با لحاظ متغیر تعدیل‌گر برآورد شده است. همچنین شکل ۱ و شکل ۳ به بررسی روابط بین متغیرها از طریق آماره t (ضریب مسیر) و شکل ۲ و شکل ۴ به بررسی روابط بین متغیرها از طریق P_Value (بارعاملی) اشاره دارد. در این دو شکل که نشان‌دهنده بار عاملی هر مسیر هستند، بارهای عاملی در حقیقت نوعی ضریب همبستگی در مدل‌های ساختاری بین متغیرهای مکنون (پنهان) و متغیرهای آشکار هستند. بار عاملی یک متغیر، نشان می‌دهد که متغیر مکنون تا چه میزان می‌تواند واریانس متغیرهای آشکار را توضیح دهد. براساس یک قاعده تجربی، چنانچه بارهای عاملی بزرگ‌تر از $0/4$ باشد، مدل ساختاری از اعتبار برخوردار خواهد بود. در نهایت اعداد داخل دایره‌های مدل نشان‌دهنده ضریب تعیین متغیرهای وابسته هستند.

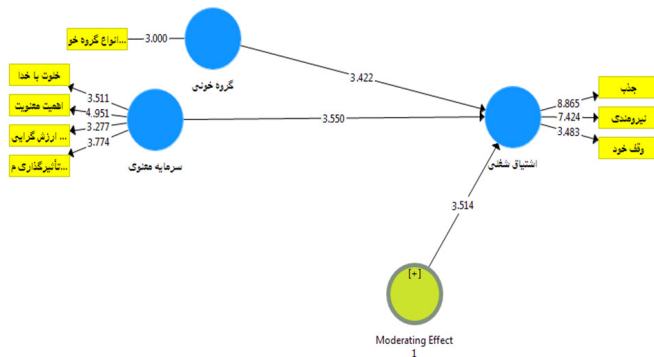


شکل ۱. مدل معادلات ساختاری براساس ضریب مسیر بدون اثر تعدیل‌گر

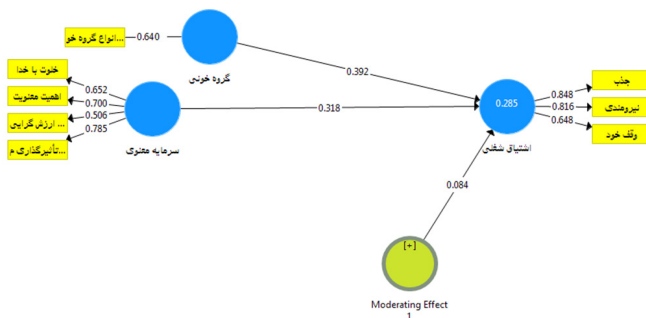


شکل ۲. مدل معادلات ساختاری بر اساس بارعاملی بدون اثر تعدیل‌گر

همان‌طورکه در شکل یادشده مشاهده می‌شود، الگوریتم PLS بدون در نظر گرفتن متغیر تعدیل‌گر از نوع انعکاسی می‌باشند، ضرایب مسیر برای هر کدام از سازه را نشان می‌دهد که این عدد نشان دهنده ضریب همبستگی دوسازه و همچنین بارعاملی میان معرف‌ها و سازه‌ها می‌باشد. شکل ۳ مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد با تأثیر اثر تعدیل‌گر گروه خونی را نشان می‌دهد:



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری بر اساس ضریب مسیر با اثر تعدیل گری گروه خونی



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری بر اساس بارعاملی با تأثیر اثر تعدیل گر گروه خونی

شکل ۲ و ۴ خروجی نرم افزار را در حالت تخمین ضرایب مسیر و ضرایب تعیین (R^2) نشان می دهند. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره برای متغیرهای درونزا؛ مقدار ضریب تعیین را نشان می دهد و اعداد روی فلش های متغیرهای پنهان، بیانگر بارهای عاملی است.

جدول ۴. پایایی و روایی مدل اندازه گیری

متغیرها	روایی همگرا	پایایی ترکیبی
سرمایه معنوی	۰/۵۵۰	۰/۸۸۷
تاب آوری	۰/۵۱۶	۰/۸۶۰
اشتتیاق شغلی	۰/۵۲۱	۰/۸۷۰
گروه خونی	۰/۵۸۴	۰/۷۷۹

همان‌طورکه نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، مدل اندازه‌گیری، تمام معیارهای کیفیت و پایایی را برآورده می‌کند؛ زیرا پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

در شکل ۱ و ۳، اعداد مشخص شده بر روی فلش‌ها نشان‌دهنده مقادیر T-value می‌باشد. جهت آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط مستقیم بین دو متغیر است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ گزارش شده است. همچنین، از روش بوت استرپینگ^۱ برای آزمون و تأیید اعتبار فرضیه‌های پژوهش با استفاده از ضریب بتا و آماره t استفاده شد.

جدول ۵. نتایج فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	ضریب مسیر	تی-ولیو	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
۱	۰/۴۴۹	۳/۴۵۷	<۰/۰۱	تأیید
۲	۰/۴۴۲	۳/۳۰۵	<۰/۰۱	تأیید
۳	۰/۶۱۰	۴/۵۳۹	<۰/۰۱	تأیید
۴	۰/۰۸۴	۳/۵۱۴	<۰/۰۱	تأیید

فرضیه ۵: میانجی نقش میانجی تاب‌آوری در رابطه بین...	مقدار a	مقدار b	مقدار Sa	مقدار Sb	مقدار t	نتیجه فرضیه	اثر غیرمستقیم (a*b)
سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی	۰/۴۴۲	۰/۴۴۹	۰/۰۷۶	۰/۰۵۱	۵/۰۶۱	تأیید	۰/۱۹۹

بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمان‌ها با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند و توانایی تاب‌آوری سازمان برای مقابله با تغییر، از طریق تجدید پیوسته عملیات کسب‌وکار، از انحلال سازمان جلوگیری می‌کند. سرمایه معنوی نقش مهمی در افزایش تاب‌آوری، به ویژه در شرایط چالش برانگیز دارد. سرمایه معنوی به عنوان یک عامل محافظتی عمل می‌کند و به افراد در مقابله با ناملازمات کمک می‌کند و تاب‌آوری در زمینه‌های مختلف را مانند رفاه شخصی، محل کار، تلاش‌های کارآفرینی و محیط‌های اجتماعی تقویت می‌کند. سازمان‌ها می‌توانند فرهنگی ایجاد کنند که تاب‌آوری را تقویت کند، رضایت شغلی را افزایش و تعهد سازمانی را ارتقا دهد.

تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه معنوی در محیط کار می‌تواند به بهبود وحدت کارکنان و انسجام سازمانی، عملکرد شغلی و توسعه پایدار منجر شود. از این رو، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تاب‌آوری و تعدیل‌گری گروه خونی می‌باشد. در مسیر پیشبرد اهداف پژوهش، ابتدا به توصیف نمونه مورد بررسی پرداخته شد. در مرحله بعد، به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شد. نتایج حاکی از تأیید یک فرضیه اصلی و ۵ فرضیه فرعی داشت که توضیح و تحلیل‌های محقق درباره آن‌ها در ادامه آمده است: فرضیه اصلی: سرمایه معنوی با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری و تعدیل‌گری گروه خونی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید است که جهت بررسی هر یک از کانال‌های مطرح شده در فرضیه اصلی، در ادامه به بررسی فرضیه‌های فرعی پرداخته شده است.

فرضیه فرعی اول: تاب‌آوری نقش میانجی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی دارد که مورد تأیید قرار گرفت. می‌توان عنوان کرد که بخشی از اثر متغیر مستقل بر وابسته را منوط به حضور متغیر تاب‌آوری شغلی می‌باشد. در رابطه با تبیین اثر یادشده در این فرضیه می‌توان عنوان کرد که وجود عاملی همچون تاب‌آوری در افراد شاغل در سازمان به اثر مثبت بیشتری سرمایه معنوی کارکنان بر میزان اشتیاق شغلی آنان منجر می‌شود. فرضیه فرعی دوم: تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد که در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. می‌توان عنوان کرد که هرچه میزان تاب‌آوری بیشتر شود، اشتیاق شغلی آنان نیز افزون می‌شود.

نتایج این فرضیه با مطالعات بنیسی و همکاران (۱۴۰۳)، حسینی و همکاران (۲۰۲۴)، ابراهیم و حسین (۲۰۲۴) و اکجیه و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. می‌توان این‌گونه عنوان کرد که به‌منظور افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، می‌بایستی تاب‌آوری آنان که در این پژوهش متشکل از ابعاد مهار و کنترل، پذیرش عواطف مثبت، ثبات شخصیت، معنویت و اعتماد به احساسات فردی است، را بیشتر مورد توجه قرار داد. همچنین، مؤلفه‌های سرمایه معنوی این باور را به افراد می‌دهد که توانایی بسیج انگیزش، منابع شناختی و راهکارهای انجام یک وظیفه ویژه را دارند. این موضوع این باور را در کارکنان ایجاد می‌نماید که آنها قابلیت انجام و اتمام وظایف خود را دارند که این نخستین گام برای اشتیاق شغلی است.

فرضیه فرعی سوم: در راستای یافته‌های مطالعات اوجو و همکاران (۲۰۲۰) سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری دارد. می‌توان استدلال نمود که هرچه سرمایه معنوی بیشتر شود، اشتیاق شغلی آنان نیز افزون می‌شود. با توجه به تأیید این فرضیه، این‌گونه برداشت می‌شود در صورتی که کارکنان تنها به دنبال اهداف مادی و فانی نباشند، می‌توانند تحول بیشتری در مقابل مشکلات و سختی‌ها به خرج دهند و تاب‌آوری آنان افزایش بیشتری می‌یابد.

فرضیه فرعی چهارم: سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد که مورد تأیید قرار گرفت. می‌توان عنوان کرد که هرچه سرمایه معنوی بیشتر شود، اشتیاق شغلی آنان نیز افزون می‌شود. نتایج این فرضیه با پژوهش ووه همکاران (۲۰۲۵) همسو است. در تبیین اثر سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی می‌توان گفت سرمایه معنوی یعنی آگاهی نسبت به توانایی خود، توجه به مصائب و مشکلات از بالا و داشتن احساس همدلی نسبت به دیگران. پرواضح است که هرچه میزان سرمایه‌های معنوی بیشتر باشد، فرد اشتیاق بیشتری برای خدمت به افراد پیدا می‌کند که در این پژوهش نیز از لحاظ آماری مورد تأیید قرار گرفته است.

فرضیه فرعی پنجم: گروه خونی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی اثر تعدیل‌کنندگی دارد. این فرضیه نیز تأیید شد. گروه خونی B اثر بیشتر و گروه خونی O اثر کمتری بر رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی کارکنان دارد. این فرضیه برای نخستین بار تحلیل و بررسی شد. از این رو، نتایج این فرضیه قابل مقایسه با نتایج دیگر مطالعات نیست. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت همان‌طور که هر انسان از دو جزء روح، جسم تشکیل یافته و سرمایه معنوی بیشتر به غنای روح افراد و اشتیاق بیشتر به خدمت به ارباب رجوع، کمک می‌کند، نوع گروه خونی افراد نیز که برگرفته از جسم فرد است، اشتیاق شغلی فرد را تحریک می‌کند.

پیشنهادهای مطرح شده در راستای اهداف و نتایج این پژوهش عبارت هستند از:

نتایج آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد تاب‌آوری نقش میانجی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی دارد. به مدیران آموزش و پرورش توصیه می‌شود کارکنانی را جذب نمایند که دارای شایستگی‌های فردی با درک ارزش‌های والای انسانی، ریسک‌پذیر و دارای نگرش مثبت به کار خود باشند تا بدین ترتیب میزان بیشتری از سرمایه معنوی کارکنان بر اشتیاق شغلی آن را منوط به اشتیاق شغلی آنان نماید. افزون‌براین، طراحی برنامه‌های حمایتی نظیر مشاوره‌های فردی و گروهی برای کارکنان به‌منظور تقویت تاب‌آوری ضروری است؛ زیرا این برنامه‌ها می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا با چالش‌ها بهتر کنار بیایند و احساس امنیت بیشتری در محیط کار داشته باشند. سرانجام، پیشنهاد می‌شود فرصت‌هایی برای یادگیری و توسعه مهارت‌ها، مانند دوره‌های آموزشی یا پروژه‌های ویژه ارائه شود که به کارکنان کمک کند تا احساس پیشرفت و اشتیاق بیشتری نسبت به کار خود داشته باشند.

باتوجه به تأیید فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود آموزش‌های سازمانی به‌منظور پذیرش تغییرات مثبت و کنترل نمودن شرایط دشوار در سرفصل‌های آموزش‌های ضمن خدمت گنجانده شوند. همچنین، پیشنهاد می‌شود کارکنان خلاق در سازمان مورد تشویق قرار گیرند تا با ارائه الگو به سایر کارکنان، به افزایش خلاقیت و اعتماد به‌غرایز فردی آنان کمک نمایند. با انجام این اقدامات تاب‌آوری کارکنان افزایش بیشتری می‌یابد و در نهایت اشتیاق شغلی آنان نیز بهبود بیشتری می‌یابد.

در فرضیه سوم تأیید شد که سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری دارد. بنابراین با آموزش‌های سازمانی برای کارکنان موجود و جذب کارکنانی دارای سرمایه معنوی بالا که بر اهمیت این سرمایه واقف‌اند و صرفاً ملاک‌های مادی را در هدف‌گذاری‌های شخصی خود در نظر نگیرند، اقدام نمایند. ترویج روابط مثبت بین کارکنان از طریق فعالیت‌های تیم‌سازی، رویدادهای اجتماعی و پروژه‌های مشترک به افزایش تاب‌آوری و اشتیاق شغلی کمک می‌کند. همچنین، انجام نظرسنجی‌ها و ارزیابی‌های دوره‌ای برای سنجش سطح تاب‌آوری و اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا نیازهای کارکنان را شناسایی کرده و برنامه‌های بهبود مستمر را طراحی کنند.

در فرضیه چهارم تأیید شد که سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد. ازاین‌رو، به‌منظور افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، می‌توان مدیرانی در سازمان نگاه دارد که زمانی از روز را به خلوت

با خدا اختصاص دهند و انجام امور مربوط به ارباب رجوع را منوط به رضایت خداوند انجام دهند تا با ارائه الگو به سایر اعضا، این اقدامات در سازمان نهادینه شود. بدون شک کارکنان با دیدن چنین اقداماتی اشتیاق شغلی آنان نیز برای انجام امور کاری افزایش می‌یابد. افزون‌براین، تشویق معلمان به برقراری ارتباط مؤثر و مثبت با دانش‌آموزان، که می‌تواند به افزایش اشتیاق شغلی آن‌ها کمک کند. این ارتباط می‌تواند شامل فعالیت‌های مشترک، پروژه‌های گروهی و تعاملات خارج از کلاس باشد.

در فرضیه پنجم تأیید شد که گروه خونی در رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی اثر تعدیل‌کنندگی دارد. ازاین‌رو، پیشنهاد می‌شود کارکنان جدیدی که جذب سازمان می‌شوند آزمایش خونی از آنان به عمل آید و داوطلبین شغلی که دارای گروه خونی A و B می‌باشند شانس بیشتری برای کسب شغل داشته باشند؛ زیرا نتیجه این پژوهش نشان داده اعضایی که دارای این گروه‌های خونی هستند، اثر بیشتری بر رابطه سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی دارند. افزون‌براین، در هنگام طراحی برنامه‌ها و سیاست‌ها، توجه به تنوع گروه خونی کارکنان و تأثیر آن بر تاب‌آوری و اشتیاق شغلی می‌تواند شامل ارائه راهکارهای خاص برای گروه‌های مختلف باشد.

محدودیت‌های پژوهش

نخستین محدودیت مرتبط با ابزار گردآوری اطلاعات است؛ زیرا استفاده از پرسش‌نامه در طیف لیکرت امکان ارائه نظرات خارج از چهارچوب را ناممکن کرده است. دومین محدودیت مرتبط با دشواری جمع‌آوری اطلاعات است؛ زیرا اکثر کارکنان به دلیل مشغله و عدم صداقت احتمالی در پاسخ‌ها، فقدان آشنایی و کم‌حوصلگی در پاسخگویی همکاری نداشته‌اند. همچنین مقطعی بودن پژوهش از لحاظ زمانی و در نظر گرفتن مطالعه موردی برای پژوهش منجر به آن شده تا نتایج پژوهش به سایر زمان‌ها و سازمان‌ها قابل تعمیم نباشد. با توجه به اینکه تعداد گروه‌های خونی محدود است، ممکن است اثرات تعدیل‌گری گروه خونی بر تاب‌آوری و اشتیاق شغلی در گروه‌های خاصی از افراد مشخص نباشد. ممکن است متغیرهای دیگری که بر اشتیاق شغلی یا تاب‌آوری تأثیرگذارند، در این مطالعه کنترل نشده باشند و این امر می‌تواند به تفسیر نتایج آسیب برساند. سرانجام، تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی در بین کارکنان ممکن است بر نتایج تأثیرگذار باشد و به تنوع در نتایج منجر شود.

منابع

- ادیبی نیا، علی (۱۴۰۲). مرور نظام‌مند رهبری معنوی و بهره‌وری سرمایه انسانی؛ کلید موفقیت و رشد سازمانی. فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۰ (۱۹)، ۱۴۳-۱۷۴. 10.30471/RSM.2024.9939.1325
- آریانپور، سرو. خلیلی، محمدرضا و باقری، هادی (۱۴۰۲). تأثیر معنویت بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی فضیلت شغلی. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۱ (۱)، ۱۹۱-۲۰۷. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.13522.2575>
- اصلانی، فرشید. بهمنی، اکبر، محمدی، مهدی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کادر درمان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۱۲ (۲۶)، ۱۶۹-۱۹۰. 20.1001.1.2717087.1401.12.26.6.6
- بنیسی، پریناز (۱۴۰۳). ارائه مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۱۳ (۱)، ۳۰۸-۳۱۹. <https://www.dmbaj.com/index.php/dmba/article/view/87>
- رستگار، عباسعلی، درویش، حسن، خلیلی، مینا و نوده‌فراهانی، مجید (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی، با تأکید بر میانجی‌گری جو اخلاقی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۶ (۱)، ۲۲-۱. JSCM.2019.269691.1732/10.22059
- رستگار، عباسعلی، علیکرمی، سجاد و جباری، اقبال (۱۴۰۰). تأثیر مربی‌گری مدیریتی بر قصد ترک شغل پرستاران شاغل در بخش‌های بیماران کرونایی: نقش میانجی اشتیاق شغلی و خودکارآمدی (مورد مطالعه: پرستاران یک بیمارستان نظامی). طب نظامی، ۲۳ (۶)، ۵۰۸-۵۱۷. JMM.23.6.508/10.30491
- سواری، مصطفی. کشاورز، لقمان (۱۴۰۳). تدوین مدل ارتباطی سواد بدنی با انگیزش و اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۱ (۲)، ۶۵-۸۴. <https://doi.org/10.30473/fmss.2023.68347.2528>

- گل‌پرور، محسن، مصاحبی، محمدرضا، عابدینی، حسن، ادیبی، زهرا و عبدلی، فهیمه (۱۳۹۴). ساخت و اعتباریابی مقیاس سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی سالمندان. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۶(۱۹)، ۱۲۵-۱۴۵. jem.2015.1701/10.22054
- محمدآبادی، معصومه. کرد فیروزجائی، فهیمه (۱۴۰۴). ارائه مدل مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان دوره اول مقطع ابتدایی (یک پژوهش کیفی). پژوهش در مطالعات برنامه درسی، ۱۵(۱)، ۱-۱۷. JCDR.2025.18746.1142/10.48310
- مؤمنی، حسین، و توکلی، عبدالله (۱۴۰۲). بررسی و تبیین سبک رهبری معنوی در سازمان از منظر قرآن. فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۰(۱۹)، ۸۳-۱۰۹. 10.30471/RSM.2024.9433.1297

References

- Abun, Damianus and Fredolin, Julian P. and Lazaro, Janette R. and Nicolas, Marlene T., Examining the Effect of Work Ethics on Work Engagement as Mediated by Generational Differences (December 6, 2023). *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(4) (2023), 502-525, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4655747>.
- Adibinia, A. (2023). Systematic Review of Spiritual Leadership and Human Capital Productivity; the Key to Organizational Success and Growth. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 10(19), 143-174. doi: 10.30471/rsm.2024.9939.1325. [In Persian].
- Arianpour, S., Khalili, M. R. and bagheri, H. (2024). Effect of Spirituality on Job Enthusiasm of Physical Education Teachers with Mediating Role of Job Virtue. *Human Resource Management in Sports*, 11(1), 191-207. doi: 10.22044/shm.2024.13522.2575. [In Persian].
- Aslani, F., Bahmani, A. and Mohammadi, M. (2023). Investigating the effect of religious capital on job motivation with the mediating role of spirituality in the workplace (Case study: Hospital staff of Isfahan University of Medical Sciences). *Bi-Quarterly Journal of Cultural Guardianship of the Islamic*, 12(26), 169-190. 20.1001.1.2717087.1401.12.26.6.6. [In Persian].

- Banissi, Parenaz. (1403). Presenting a model of work engagement based on blue ocean strategy and organizational resilience mediated by job self-efficacy in private school administrators. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(1), 308-319. [In Persian].
- Bredehorst, J., Krautter, K., Meuris, J., & Jachimowicz, J. M. (2024). The challenge of maintaining passion for work over time: A daily perspective on passion and emotional exhaustion. *Organization Science*, 35(1), 364-386. DOI: 10.1287/orsc.2023.1673.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. doi:10.1002/da.10113
- Gao, X., Zhao, T., Du, M., Hao, R., & Wang, L. (2024). Relationship between emotional intelligence, occupational well-being, and work engagement among chinese clinical nurses. *Asian Nursing Research*, 18(3), 253-259. DOI: 10.1016/j.anr.2024.07.003.
- Gümüştekin, G., & Büyük, Ö. (2017). Organizational Behavior and Socio-Biological Approach. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(1), 56-67. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijtebs/article/379273>
- Hosseini, E. Doaei, Z. S. , Jamadi, A. and Yazdani, M. (2024). Examining the Effect of Resilience on Job Engagement with the Mediation of Psychological Empowerment and Job Burnout. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(2), 475-490. doi: 10.22059/ijms.2023.349196.675404
- Hur, G., Barry, D., Alford, K., Jagger, C., & Roberts, T. G. (2024). Why pursue a career in teaching agriculture?: Application of Self-Determination Theory and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Agricultural Education*, 65(2), 15-34. <https://doi.org/10.5032/jae.v65i2.68>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1-10. DOI: 10.1186/s12889-024-18507-9.
- Kolade, O., Egbetokun, A., Rae, D., & Hussain, J. (2020). Entrepreneurial resilience in turbulent environments: the role of spiritual capital. In Research handbook on entrepreneurship in emerging economies (pp. 354-372). Edward Elgar Publishing. DOI: 10.4337/9781788973717.00028.

- Kyriakopoulos, P., Herbert, K., & Piperopoulos, P. (2024). I am passionate therefore I am: The interplay between entrepreneurial passion, gender, culture and intentions. *Journal of Business Research*, 172, 114409. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114409>.
- Lu, Y., Zhang, Y., Zhai, W., & Zhai, G. (2025). Understanding electric vehicle charging network resilience: Resilience curves and interpretable machine learning. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 142, 104709. DOI: 10.1016/J.TRD.2025.104709.
- Mantog, J. R. A., & Deriada, A. L. (2025). Social capital, structural capital, human capital, spiritual capital, and cooperative performance: A path model. EDITORIAL BOARD, 83. DOI: 10.69721/TPS.J.2025.17.1.09
- Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040. DOI: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031.
- Mohammadabadi, M. and Kord Firuzjaee, F. (2025). Presenting a Model of Spiritual Capital Components among First-Grade Elementary School Teachers (A Qualitative Study). *Journals of Research in Teacher Education Curriculum Studies*, 5(1), 1-17. doi: 10.48310/jcdr.2025.18746.1142. [In Persian].
- Moumeni, H., & Tavakkoli, A. (2023). Examining and Explaining the Style of Spiritual Leadership in the Organization From the Perspective of the Qur'an. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 10(19), 83-109. doi: 10.30471/rsm.2024.9433.1297. [In Persian].
- Nwoko, J. C., Anderson, E., Adegboye, O. A., Malau-Aduli, A. E., & Malau-Aduli, B. S. (2025). From passion to pressure: exploring the realities of the teaching profession. *Frontiers in Public Health*, 13, 1505330. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1505330>.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(5), 2902. DOI: 10.3390/SU13052902.
- Okojie, G., Ismail, I. R., Begum, H., Ferdous Alam, A. S. A., & Sadik-Zada, E. R. (2023). The mediating role of social support on the relationship between employee resilience and employee engagement. *Sustainability*, 15(10), 1-15. <https://doi.org/10.3390/su15107950>

- Oommen, S., & Muralivallabhan, T. V. (2025). Placing spiritual capital in sustainable development frameworks. *Frontiers in Political Science*, 7, 1540462. <https://doi.org/10.3389/fpos.2025.1540462>
- Rastegar, A. , Darvish, H. , Khalili, M. and Nodeh Farahani, M. (2019). Investigating the Role of Spiritual Capital on Organizational Resilience: Emphasizing the Mediation of Ethical Climate. *Social Capital Management*, 6(1), 1-22. doi: 10.22059/jscm.2019.269691.1732. [In Persian].
- Rastgar, A. , Alikarami, S. and Jabari, E. (2022). The Effect of Managerial Coaching on Turnover Intention Nurses Working in Corona Patient Departments: A Mediating Role of Work Engagement and Self-Efficiency among Nurses (Case Study: Nurses of a Military Hospital). *Journal of Military Medicine*, 23(6), 508-517. doi: 10.30491/JMM.23.6.508. [In Persian].
- Reyes-Perez, M. D., Facho-Cornejo, J. L., Li-Vega, F. V., López-Ñiquen, K. E., Calonge-De la Piedra, D. M., Cabanillas-Palomino, R.,... & Fernández-Altamirano, A. E. F. (2025). The Impact of Subjective Well-Being on Sustainable Actions: Resilience as a Mediator Between Spirituality and Happiness in Future Environmental Engineers in Peru. *Sustainability*, 17(2), 708. <https://doi.org/10.3390/su17020708>.
- Romero, M. A. (2022). The Relationship between Spirituality and Psychological Capital. Northcentral University. DOI: 10.21859/mej-10387.
- Savari, M. and Keshavarz, L. (2024). Developing Communication Model of Physical Literacy with Job Motivation and Job Enthusiasm of Iranian Physical Education Teachers. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 11(2), 65-84. doi: 10.30473/fmss.2023.68347.2528. [In Persian].
- Schaufeli, W., Salanova , M., & Bakker, A? (2006). The measurement of engagement with a short questionnaire, A cross - national study, *Educ Psychol meas*, 66, 701 -716. <http://doi:10.1177/0013164405282471>
- Scheffers, F., Moonen, X., & van Vugt, E. (2022). External sources promoting resilience in adults with intellectual disabilities: A systematic literature review. *Journal of Intellectual Disabilities*, 26(1), 227-243. <https://doi.org/10.1177/1744629520961942>

- Wu, S. M. (2024). The Impact of Workplace Spirituality and Psychological Capital on Elementary School Teachers' Motivation. *Behavioral Sciences*, 14(10), 881. <https://doi.org/10.3390/bs14100881>.
- Wu, S. M. (2025). The relationships of workplace spirituality and psychological capital with work engagement among junior high school teachers. *Behavioral Sciences*, 15(1), 44. <https://doi.org/10.3390/bs15010044>.
- Xu, J. (2024). Enhancing Student Creativity in Chinese universities: the role of teachers' spiritual Leadership and the Mediating effects of positive psychological capital and sense of self-esteem. *Thinking Skills and Creativity*, 53, 101567. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2024.101567>.
- Xu, S., Lin, Z., He, M., & Wong, I. A. (2023). The perils of hospitality internship: a growth curve approach to job motivation change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 492- 511. DOI: 10.1108/IJCHM-12-2021-1525
- Yıldızoğlu, H., & Cemaloğlu, N. (2023). Examination of the Relationship between Teachers' Organizational Change Fatigue Levels and the Organizational Resilience Levels of Secondary Education Institutions. *Kastamonu Education Journal*, 31(2), 186-201. DOI: 10.24106/kefdergi.1271471.