



رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹: نقش واسطه‌ای معنویت در کار

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران
استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

سیدمهدی زعیماًزاده^{id}

اصغر جعفری^{id*}

As_Jafari@sbu.ac.ir

ایمیل نویسنده مسئول:

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

فصلنامه علمی پژوهشی
خانواده‌درمانی کاربردی

شاپا (الکترونیکی) ۲۷۱۷-۲۴۳۰
<http://Aftj.ir>

دوره ۲ | شماره ۵ | پیاپی ۹ | ۱-۲۰

زمستان ۱۴۰۰

(مجموعه مقالات کووید-۱۹)

نوع مقاله: پژوهشی

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:
درون متن:

(زعیم‌زاده و جعفری، ۱۴۰۰)

در فهرست منابع:

زعیم‌زاده، سیدمهدی، و جعفری، اصغر. (۱۴۰۰). رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹: نقش واسطه‌ای معنویت در کار. فصلنامه خانواده‌درمانی کاربردی، ۲(۵ پیاپی ۹): ۱-۲۰.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به منظور تعیین نقش واسطه‌ای معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید ۱۹ انجام شد. **روش پژوهش:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری، معلمان متأهل زن و مرد شاغل در مدارس دوره ابتدایی در سال تحصیلی ۹۹-۱۴۰۰ در منطقه ۱۸ شهر تهران بودند. طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۱۷۵ شرکت‌کننده دارای ملاک‌های ورود به پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه‌های انسجام خانواده سامانی (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و معنای زندگی صالحی (۱۳۸۴) را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری به شیوه سلسله‌مراتبی تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که معنای زندگی با انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ همبستگی مثبت و معنادار دارد ($P < 0/01$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ نقش واسطه‌ای معنادار دارد ($P < 0/01$). **نتیجه‌گیری:** نتایج شواهدی را نشان می‌دهند که معنای زندگی از طریق مفهوم‌سازی متعادل در زندگی کاری و زناشویی و هماهنگی شناختی و عاطفی، انسجام خانواده معلمان را افزایش می‌دهد و معنویت در کار موجب می‌شود آنان معنای زندگی را به روش متعادل‌تر و کارآمدتری مفهوم‌سازی کنند. لذا به منظور ارتقاء انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ پیشنهاد می‌شود علاوه بر توجه به معنای زندگی معلمان، به مقوله معنویت در محیط کار هم توجه شود.

کلیدواژه‌ها: انسجام خانواده، کووید-۱۹، معنای زندگی، معنویت در کار

مقدمه

ویروس کرونا برای اولین بار در سال ۱۹۶۵ کشف و مطالعه آن تا اواسط دهه ۱۹۸۰ ادامه داشت. تاکنون هفت ویروس کرونای انسانی کشف شده که آخرین آن در دسامبر ۲۰۱۹ در شهر ووهان چین با عنوان کووید-۱۹ شناسایی شد (ژو، شی، وانگ، ژانگ، هانگ، ژانگ و همکاران، ۲۰۲۰). با انتقال سریع ویروس کرونا در دنیا و شیوع کووید-۱۹ در بین افراد به ویژه در محیط‌های دارای ازدحام جمعیت، به منظور پیشگیری از انتقال ویروس کرونا و همچنین رعایت دستورالعمل‌های پیشگیرانه بهداشتی و حفظ فاصله‌گذاری اجتماعی، حضور افراد در محیط‌های شلوغ و دارای ازدحام جمعیت ممنوع شد و به شیوه غیرحضور مدیریت شدند (ولاولان و میپر، ۲۰۲۰). دانشگاه‌ها و مدارس اولین محیط‌های اجتماعی دارای ازدحام جمعیت بودند که بلافاصله پس از شیوع ویروس کرونا-۱۹ حضور فراگیران در مراکز آموزشی خود ممنوع شدند و فراگیران در منزل تحت آموزش مجازی قرار گرفتند (لیگوری، وینکلر، ۲۰۲۰). بر این اساس شرایط کاری معلمان به صورت غیرحضور شد و باید در منزل به شاگردان خود آموزش دهند.

لیو و دوان (۲۰۲۰) در پژوهشی که در دوره کووید ۱۹ بر روی خانواده و فرزندان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که استرس روانی-اجتماعی ناشی از شیوع ویروس کرونا منجر به بروز تغییراتی در روابط بین اعضای خانواده و فرزندان شده است. ژو و همکاران (۲۰۲۰) هم در پژوهشی دریافتند که کووید ۱۹ به سبک زندگی افراد آسیب‌زده است و به ویژه در خصوص تغییر شرایط کاری افراد به صورت غیرحضور و انجام فعالیت‌های کاری در منزل، استرس‌ها و تنش‌هایی را در فضای خانواده ایجاد کرده است که بعضاً در روابط بین اعضای خانواده مشکل ایجاد می‌کند. سلیمی، حاجی‌علیزاده، عامری سیاهویی و بهدوست (۱۴۰۰) در پژوهشی دریافتند که استرس ویروس کرونا می‌تواند تعارضات زناشویی و همچنین تعارضات بین اعضای خانواده را افزایش دهد. بیرکلی، اکخاردت و دیکسترا (۲۰۱۶) در یک پژوهش فراتحلیل دریافتند که وقتی اعضای خانواده استرس آسیب‌زایی را تجربه می‌کنند رابطه آن‌ها حالت ناکارآمدی پیدا می‌کند و ممکن است تعارضات و خشونت بین آن‌ها افزایش یابد. یکی از گروه‌های شغلی که در دوره کووید ۱۹ تغییر اساسی پیدا کرده است، وضعیت کاری معلمان است که به حالت غیرحضور (مجازی) تغییر کرد. به نظر می‌رسد آموزش مجازی در خانه به‌وسیله معلمان منجر به بروز تغییرات گوناگونی در کارکرد خانواده شده است.

از آن جایی که خانواده نهادی متشکل از افرادی است که با عادات، نیازها و خواسته‌های متفاوت با یکدیگر زندگی می‌کنند و ادراک‌های فردی و تحول شخصی-خانوادگی آنان تحت تأثیر بازخوردها و تعاملات آنان است، تغییرات ناگهانی در خانواده می‌تواند انسجام خانواده را تغییر دهد (سوینگ و گاریپ، ۲۰۱۵). پیامدهای استرس‌زای همه‌گیری کووید-۱۹ شرایط کاری و تحصیل افراد را تغییر داد و تغییرات اساسی در روابط بین اعضای خانواده ایجاد کرد. این تغییرات بیشتر ابعاد انسجام خانواده را کاهش داد (ژانگ، یل، ژانگ، یانگ، ۲۰۲۱). انسجام خانواده^۱ پیوند عاطفی^۲ بین اعضای خانواده است و کارکردهایی مانند پیوند عاطفی، حفظ حریم‌ها، اتحاد، زمان، فضا، تصمیم‌گیری، علایق و خلاقیت نشان‌دهنده انسجام خانواده هستند. تمرکز انسجام

1. family Cohesion
2. Emotional bonding

روی این نکته است که خانواده‌ها چگونه جدایی‌شان را در برابر پیوستگی‌شان متعادل می‌کنند (اولسون، ۲۰۱۴). از نظر لینگرن (۲۰۰۸) انسجام خانواده دارای دو ویژگی اساسی «تعهد» و «وقت گذاشتن و با هم بودن» است. تعهد، تمایل به اختصاص دادن وقت و انرژی در فعالیت‌های خانواده و ممانعت از تأثیر منفی مسائل شغلی است. اولسون (۲۰۱۴) چهار سطح برای انسجام خانواده مطرح کرد: ۱) از هم‌گسستگی^۱ (انسجام خیلی پایین)، ۲) مجزا^۲ (انسجام پایین تا متوسط)، ۳) پیوسته^۳ (انسجام متوسط تا زیاد)، ۴) درهم تنیده^۴ (انسجام خیلی بالا). درجات متعادل انسجام (تعادل بین مجزا و پیوسته) در خانواده‌های کارآمد بیشترین کاربرد را دارند. درجات نامتعادل انسجام (از هم‌گسیخته یا درهم تنیده بودن) در درازمدت مشکل‌ساز هستند. از طرفی دیگر انسجام خانواده چارچوبی را برای فهم الگوهای هماهنگ، تکراری و پایدار خانواده به وجود می‌آورد و تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل متغیر محیطی، مدام به دنبال یافتن راه‌های سازش یافته است (باباپور خیرالدین، بهاورنیا، ۱۳۹۱). از آن جایی که انسجام خانواده بیشتر به ابعاد درون روانی زوج‌ها بستگی دارد، معنای زندگی^۵ در همسران یکی از عواملی است که به شدت بر انسجام خانواده تأثیر می‌گذارد. افراد تا حدود زیادی در زندگی خود بر پایه معنا و باور شخصی رفتار می‌کنند که درباره دیگران دارند (مانند همسر باید فلان کار را انجام دهد)، یا درباره خود دارند (مانند من شایسته هستم)، یا درباره جهان دارند (مانند جهان عادلانه است) و (من می‌توانم جهان را تغییر دهم). این باورها و دیدگاه‌ها برای فرد یک نظام معنایی شکل می‌دهند که به فرد اجازه می‌دهد به جهان اطراف خود معنا دهد و بر اساس این نظام معنادمی به انتخاب اهداف و رفتار مبتنی بر اهداف انتخاب شده بپردازد (سیلبرمن، ۲۰۱۲). کاراتاس، یوزن و تاگی (۲۰۲۱) در پژوهشی بر روی مردان و زنان متأهل در دوره کووید-۱۹ دریافتند که معنای زندگی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های قوی رضایت از زندگی زناشویی آنان بود. با وجود همه‌گیری کووید-۱۹ افراد دارای معنای زندگی و امیدواری بالاتر رضایت از زندگی و سازگاری بالاتری داشتند. جرسی، مسیح و جولانتا (۲۰۲۰) معنای زندگی را ساختاری متشکل از زیرساخت‌های شخصی، روحانی و التزامی مفهوم‌سازی کردند. به عقیده آنان معنای زندگی افراد به وسیله تجربه زندگی فرد از داشتن هدفی در زندگی، رابطه و وابستگی به شخص دیگر یا تجربه یک حضور متعالی در درون فرد و هنجارها و قواعدی که بیانگر ارزش‌ها، رفتارها و نگرش‌های آنان است، شکل می‌گیرد. از آنجایی که ادراک معنای زندگی در افراد، متفاوت است، زوج‌ها به‌رغم تلاش برای ایجاد تفاهم، همواره ادراکات گوناگونی از معنای زندگی دارند. این ادراک متفاوت در بیشتر مواقع زمینه‌ساز تعارضات زناشویی و در نتیجه تضعیف انسجام خانواده می‌شود. نتایج پژوهش والش (۲۰۰۹) حاکی از آن است که همسران باید بتوانند در مقابله با انواع تغییرات درونی و فشارهای بیرونی در زندگی‌شان به رشد یکدیگر کمک کنند. زمانی که آن‌ها مفهوم ازدواج را به عنوان یک نهاد دارای قواعد خشک و نقش‌های تغییرناپذیر مفهوم‌سازی کنند، عدم تفاهم و ناهماهنگی‌های شناختی و عاطفی در زندگی زناشویی ایجاد می‌شود. در صورتی که هماهنگ بودن معنای زندگی موجب می‌شود که زوج‌ها و خانواده‌ها روابطی با ساختار منعطف تجربه کنند و بتوانند به تناسب نیازها و چالش‌ها در زندگی به انسجام

- 1 . Disengaged
- 2 . Separated
- 3 . Connected
- 4 . Enmeshed
- 5 . Meaning of Life

رشد یافته‌تری برسند. در همین راستا نجارپوریان، فاتحی‌زاده و عابدی (۱۳۹۰) در پژوهشی دریافتند که مداخلات مشاوره‌ای مبتنی بر معنا‌یابی، تعالی و ارزش‌ها، با تغییر نگاه و جهان‌بینی و تأکید بر ابعاد مثبت و تلاش برای حفظ معنای زندگی، زمینه انعطاف‌پذیری و سازگاری زناشویی را در زوجها افزایش می‌دهد.

در دهه‌های گذشته، افراد در محیط‌های کار آرامش بیشتری داشتند و به دور استرس کار می‌کردند و در سازمان‌ها امنیت بیشتری وجود داشت؛ اما در شرایط فعلی، محیط‌های کار شاهد تحولات و دگرگونی‌های اساسی شده است و این تغییرات همواره با یک سری فرصت‌های مطلوب و در عین حال با تهدیدهای جدی برای افراد همراه بوده است (ایدراوی، ۲۰۲۰). با توجه به شیوع ویروس کرونا، امروزه شغل یک معلم تغییرات زیادی پیدا کرده است. طبق نتایج پژوهش گارگ (۲۰۱۸) سازمان‌هایی می‌توانند به خوبی با تغییرات شغلی سازگار شوند و تجربه‌های مطلوبی را به دست آورند که نیروی انسانی آن‌ها دارای معنویت بالایی در محیط کار باشند. ویژگی معنویت در کار، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد. به این دلیل، برخی از نظریه‌پردازان علم مدیریت، مقوله معنویت در کار را برای مقابله با تغییرات دنیای پیچیده امروزی پیشنهاد می‌کنند؛ بنابراین یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع نیروی انسانی مطرح گردید، معنویت در کار است. از نظر آشموس و داکن (۲۰۰۹) معنویت در محیط کار، بعد درونی زندگی کاری فرد است که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی رشد می‌کند.

مفاهیمی مانند اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، اعتماد، بخشش، مهربانی، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع‌دوستی از ویژگی‌های افراد دارای معنویت در محیط کار هستند (آشموس و داکن، ۲۰۰۹). در حقیقت معنویت، اشتیاق برای تماس عمیق و با معنا با دیگران، خود و به چیزهای فراتر از خود و مذهب است (گرمز، کارلسون و مک گئورگ، ۲۰۱۵ و زیف، ۲۰۱۶). معنویت در کار احساس خاصی است که در انجام دقیق کارها به افراد انرژی می‌دهد و دارای مؤلفه‌های کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها است (گارگ، پونیا و جاین، ۲۰۱۹). آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از معلمان وفادار، درگیر، متعهد و با معنویت بالا است. طبق نتایج پژوهش غمشادزهی و ناستی زایی (۱۳۹۸) بین معنویت در کار و دل‌بستگی شغلی و وفاداری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. معنویت در کار از طریق کمک به کارکنان در تلفیق و یکپارچه‌سازی امور کار و خانواده به زندگی افراد معنا می‌بخشد، نوعی پیوند و حس همبستگی عمیق با همکاران در افراد ایجاد می‌کند و کاری لذت‌بخش، متوازن‌تر و معنادار ایجاد می‌کند. بر این اساس معلمانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، انجام درست و مناسب کارها، برایشان اهمیت زیادی دارد. این دسته از معلمان وجدان کاری بالایی دارند و به طور خودجوش و خودکنترل کار می‌کنند (دیبایی صابر و میرعرب رضی، ۱۳۹۸). از طرفی دیگر معنویت در نظر افراد مختلف بسته به نگرش آنان به جهان و فلسفه زندگی آن‌ها معانی مختلفی دارد (امیدواری، ۱۳۸۷).

از آن جایی که معلمان مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای آموزشی و پرورش هستند باید برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای ارتقاء معنویت، وفاداری و دل‌بستگی شغلی آنان اجرا شود. باید شرایطی برای آنان فراهم شود که بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر نقش‌ها و توانایی خود را به کار گیرند و درگیر کار شوند (واندر والت، ۲۰۱۸). از نظر کریمی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۷) همبستگی معنویت در کار با عملکرد

سازمانی بین معلمان زن و مرد متفاوت نیست و معنویت در کار پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد سازمانی معلمان است. پرداختن به مطالعه روابط این متغیرها به این دلیل حائز اهمیت است که ظرفیت معنوی افراد دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح تحول را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، عاطفی و بین فردی افراد نشان می‌دهد و افراد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. این توانایی و ظرفیت هوشی به افراد دیدی کلی و معنادار در مورد اهداف زندگی، تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد که به چارچوب‌بندی و تفسیر مجدد تجارب خود بپردازد و شناخت خود را در کار و خانواده عمق بخشد (والیبا، فوکسا، دیریب، استار، ۲۰۱۴).

لذا با توجه به اهمیت شغل معلمان در دوره کووید-۱۹ و به ویژه شرایط آموزش مجازی در منزل که می‌تواند انسجام خانواده آنان را تحت تأثیر قرار دهد و نگرانی در مورد عوارض منفی ناشی از استرس و تعارض کار و خانواده در دوره کووید-۱۹ و همچنین خلأ پژوهشی موجود، انجام این پژوهش ضرورت داشت. از طرفی دیگر مطالعه تأثیر غیرمستقیم معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده می‌تواند رهنمودهایی ارائه کند که رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ عمیق‌تر تبیین شود و برای افزایش انسجام خانواده معلمان به وسیله مداخلات آموزشی و مشاوره‌ای، می‌توان تأثیر معنای زندگی را کارآمدسازی کرد. از این رو این پژوهش با هدف تعیین نقش واسطه‌ای معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید ۱۹ انجام شد و در راستای این هدف فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

۱. بین معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ رابطه دارد.
۲. معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ نقش واسطه‌ای دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری معلمان متأهل زن و مرد شاغل در مدارس دوره ابتدایی در سال تحصیلی ۹۹-۱۴۰۰ در منطقه ۱۸ شهر تهران بودند. با توجه به گزارش آموزش و پرورش تعداد این معلمان ۳۲۰ نفر بودند. طبق جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۱۷۵ معلم به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به این صورت که ۲۵ مدرسه به طور تصادفی انتخاب شد بعد به طور تصادفی از هر مدرسه ۷ معلم انتخاب شدند و به طور مجازی پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. بنا به ملاحظات اخلاقی، ابتدا در مورد اهداف پژوهش، اصل رازداری و محرمانه بودن نتایج پژوهش و الزامی نبودن نوشتن نام در پرسشنامه‌ها توضیح داده شد. سپس لینک پرسشنامه‌ها برای شرکت‌کنندگان فرستاده شد و از آنان خواسته شد که با رضایت آگاهانه به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. ملاک‌های ورود به پژوهش؛ معلم شاغل و رسمی در آموزش و پرورش، متأهل و زندگی زناشویی را شروع کرده باشند و جهت شرکت در پژوهش رضایت آگاهانه داشته باشند. معیارهای خروج از پژوهش هم داشتن تعارض زناشویی و سابقه طلاق و عدم همکاری در تکمیل پرسشنامه‌ها بود. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، رضایت آگاهانه آزمودنی‌ها و ابراز تمایل آن‌ها برای شرکت در پژوهش تأیید شد و رازداری در اطلاعات شخصی و محرمانه بودن نتایج

پژوهش رعایت شد. در صورت عدم تمایل آزمودنی‌ها به ادامه همکاری، ترک پژوهش بدون پیامد منفی برای آن‌ها امکان‌پذیر بود.

ابزار پژوهش

۱. **مقیاس انسجام خانواده.** این مقیاس توسط سامانی (۱۳۸۵) بر پایهٔ متون موجود دربارهٔ همبستگی خانواده و با الهام گرفتن از الگوی ترکیبی السون (۱۹۹۹) تهیه شد. دارای ۲۸ گویه و به صورت طیف لیکرت «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم» است. برای هر گویه نمره‌ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) در نظر گرفته شده است. نمره بالا در این مقیاس انسجام و همبستگی بالای خانواده را نشان می‌دهد. اعتبار^۱ این مقیاس به روش بازآزمایی ۰/۹۰ و به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد (سامانی، ۱۳۸۵). در پژوهش حاضر همبستگی درونی سؤالات برای روایی^۲ ۰/۸۵ و ضریب اعتبار به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد.

۲. **پرسشنامه معنویت در کار.** این پرسشنامه توسط میلیمن، کزپلوسکی و فرگوسن^۳ (۲۰۰۳) طراحی شده است و دارای ۱۵ گویه و سه بعد سطح فردی، گروهی و سازمانی است. کار با معنا در سطح فردی (۶ گویه)، احساس همبستگی در سطح گروهی (۴ گویه) و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی (۵ گویه) است (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۹۴). پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره ۷۵ است. هر چه نمره به ۷۵ نزدیک‌تر باشد نشانه معنویت کاری بالاتر است. در مطالعه غم‌شادزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۸) ضریب پایایی پرسشنامه معنویت در کار از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ و برای مؤلفه‌های معناداری کار ۰/۸۹، احساس همبستگی ۰/۸۶ و همسویی با ارزش‌ها ۰/۸۶ گزارش شد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

۳. **مقیاس معنای زندگی.** این مقیاس توسط صالحی (۱۳۸۴) بر اساس نظریه فرانکل تدوین شده است که ۵۰ سؤال دارد و سؤالات بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای درجه‌بندی شده‌اند. ارزش‌گذاری نمره‌ها برای سؤالات «۱، ۵، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۷، ۲۹، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۷» از طیف کاملاً موافقم با نمره ۷ تا کاملاً مخالفم با نمره ۱ و نمره‌گذاری سؤالات دیگر برعکس است. اختصاص نمره برای هر گزینه از ۱ تا ۷ است و حداکثر نمره ۳۵۰ است. میانگین نمره‌های آزمودنی‌ها به ۵۰ سؤال، معیاری است برای تشخیص معنا در زندگی که اگر کمتر از میانگین باشد نشان‌دهنده بی‌معنایی و چنانچه بیشتر از میانگین باشد بیانگر داشتن معنا در زندگی است. در پژوهش اکبری (۱۳۹۱) ضریب اعتبار به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد و روایی محتوایی این مقیاس نیز به تأیید متخصصان و صاحب‌نظرانی رسید که در این حوزه کار کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب اعتبار این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

1. reliability

2. validity

3. Milliman, Czaplewski Ferguson

روش اجرا. پس از کسب مجوزهای لازم و مشخص شدن تعداد جامعه آماری پژوهش و حجم نمونه، نسبت به انتخاب نمونه‌های پژوهش اقدام و پس از آن به شرکت کنندگان در پژوهش در مورد شرایط شرکت در پژوهش و اصول اخلاقی نظیر رضایت آگاهانه، رازداری و محرمانه ماندن اطلاعات شخصی توضیح داده شد. پس از آن پرسشنامه‌ها توسط شرکت کنندگان تکمیل و داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری به شیوه سلسله مراتبی و آزمون سوبل و نرم افزار SPSS-23 تحلیل شدند.

یافته‌ها

داده‌های مربوط به ۱۷۵ شرکت کننده در تحلیل وارد شدند که میانگین سنی آنان ۳۵ سال و انحراف معیار ۳/۲۴ بود. در متغیر جنس ۶۲/۸۵ درصد (۱۱۰ نفر) زن و ۳۷/۱۴ درصد (۶۵ نفر) مرد بودند.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین معنویت در کار، معنای زندگی و

انسجام خانواده

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
معنویت در کار	۶۲/۳۲	۶/۳۹	۱					
کار با معنا در سطح فردی	۱۹/۴۹	۲/۶۴	۰/۷۱**	۱				
احساس همبستگی در سطح گروهی	۱۹/۱۷	۲/۱۰	۰/۷۴**	۰/۷۶**	۱			
همسویی با ارزش‌ها در سطح سازمانی	۱۲/۸۹	۱/۳۲	۰/۶۹**	۰/۶۸**	۰/۷۱**	۱		
معنای زندگی	۲۵۴/۴۰	۲۴/۱۰	۰/۶۷**	۰/۶۳**	۰/۶۵**	۰/۵۴**	۱	
انسجام خانواده	۱۰۹/۹	۱۴/۴۴	۰/۵۱**	۰/۴۹**	۰/۵۲**	۰/۴۸**	۰/۶۴**	۱

نتایج جدول ۱، نشان می‌دهد که معنویت در کار و ابعاد آن؛ کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و هم‌سوایی با ارزش‌ها در سطح سازمانی با انسجام خانواده همبستگی مثبت و معنادار دارند ($p < 0/01$). معنای زندگی با انسجام خانواده همبستگی مثبت و معنادار دارد ($p < 0/01$). نتایج آزمون‌های کالموگروف-اسمیرنف و عامل تورم واریانس نشان دادند که مفروضه‌های نرمال بودن داده‌ها درباره در همه متغیرها و عامل تورم واریانس درباره متغیرهای پیش‌بین برقرار می‌باشند. برای تعیین نقش واسطه‌ای معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده از مراحل پیشنهادی بارون و کنی (۱۹۸۵) به روش رگرسیون چندمتغیری به شیوه سلسله مراتبی (تحلیل مسیر) استفاده شد. مراحل اجرای این روش بدین صورت بود که در مرتبه اول، ضریب رگرسیون معنای زندگی روی انسجام خانواده و در مرتبه دوم ضریب رگرسیون معنویت در کار و معنای زندگی به طور هم‌زمان محاسبه شد. برای بررسی اثر غیرمستقیم معنویت در کار روی انسجام خانواده، اختلاف ضرایب رگرسیون معنای زندگی از مرحله اول به

مرحله دوم بررسی شد. بر پایه الگوی پیشنهادی بارون و کنی (۱۹۸۵)، چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای به معادله، اثر متغیر برون‌زا «معنای زندگی» از مرتبه اول به مرتبه دوم کاهش پیدا کرد، نقش واسطه‌گری متغیر «معنویت در کار» احراز می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون نمو واریانس و ضریب رگرسیون سلسله مراتبی

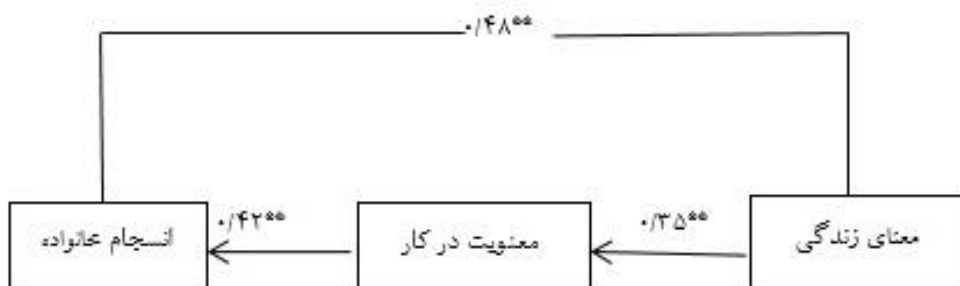
مرتبۀ پیش‌بین	متغیر	R	R2	$\Delta R2$	F $\Delta R2$	B	خطا	Beta	t	sig
۱	معنای زندگی	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۲۳	**۱۵/۲۰	۱/۱۶	۰/۰۴	۰/۴۸	۲۶/۱۶	۰/۰۰۱
۲	معنای زندگی و معنویت در کار	۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۱۳	**۴۸/۸۶	۱/۱۳	۰/۰۸	۰/۳۱	۵/۸۴	۰/۰۰۱
						۱/۸۹	۰/۱۱	۰/۳۸	۵/۲۸	۰/۰۰۱

نتایج آزمون نمو واریانس و ضرایب رگرسیون سلسله مراتبی در جدول ۲ حاکی از آن است که در مرتبه اول ضریب تبیین (R^2) مدل به طور معناداری افزایش یافته است (از ۰ به حدود ۲۳ درصد) و با ورود متغیر واسطه‌ای به مدل در مرتبه دوم، توانسته است میزان واریانس تبیین شده را به طور معناداری افزایش دهد. در مرحله اول بر اساس مراحل پیشنهادی بارون و کنی (۱۹۸۵)، امکان پیش‌بینی انسجام خانواده بر اساس معنای زندگی بررسی شد که ضریب بتا نشان می‌دهد ۴۸ درصد از واریانس انسجام خانواده به طور مستقیم به‌وسیله معنای زندگی تبیین می‌شود ($\beta = ۰/۴۸$). در مرحله دوم اثر هم‌زمان متغیرهای معنای زندگی و معنویت در کار بر انسجام خانواده بررسی شد. نتایج حاکی از آن بود که با ورود متغیر واسطه‌ای، ضرایب بتا در مرحله دوم نسبت به مرحله اول کاهش یافت ($t = ۵/۲۸$)؛ و درعین حال ضریب بتای معنای زندگی همچنان معنادار باقی ماند ($t = ۵/۸۴$). بر اساس الگوی بارون و کنی (۱۹۸۵)، این پدیده نشانگر تأثیر واسطه‌ای معنویت در کار روی رابطه بین معنای زندگی و انسجام خانواده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که معنویت در کار روی رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ تأثیر واسطه‌ای معنادار دارد.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون ابعاد معنویت در کار روی معنای زندگی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R2	β	t	Sig
معنای زندگی	کار با معنا در سطح فردی	۰/۶۳	۰/۳۹	۰/۳۹	۱۰/۴۳	۰/۰۰۱
	احساس همبستگی در سطح گروهی	۰/۶۵	۰/۴۲	۰/۴۲	۱۴/۰۷	۰/۰۰۱
	همسویی با ارزش‌ها در سطح سازمانی	۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۲۹	۸/۸۱	۰/۰۰۱

در جدول ۳، ضرایب β نشان می‌دهند که معنای زندگی در پیش‌بینی ابعاد معنویت در کار؛ کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌ها در سطح سازمانی سهم مثبت و معناداری دارد؛ بر اساس نتایج پژوهش، مدل نهایی بدین صورت است.



شکل ۱. مدل نهایی نقش واسطه‌ای معنویت در کار روی رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ رابطه معنادار دارد و معنای زندگی می‌تواند انسجام خانواده را پیش‌بینی کند. این نتیجه با نتایج بدیع، جلالی و عبودی (۱۳۹۰)، گیتی‌پسند، فرح‌بخش، اسمعیلی و ذکایی (۱۳۹۳)، موسوی، پور شریف، رضائی و قاسمی جوبنه (۱۳۹۷)، لامبرت و همکاران (۲۰۱۰)، کاراتاس و همکاران (۲۰۲۱) اسشوت، ویسینگ، ایس، جوس و ولا-برودریک (۲۰۱۶) مطابقت دارد. معنای زندگی مبتنی بر فطرت انسانی است و معمولاً خداپاوری به عنوان اولین مؤلفه معنای زندگی مطرح است. از آن جایی که معنای زندگی بر معنای شغل و کار، معنای زندگی مشترک زناشویی و ذهن افراد تأثیر می‌گذارد، منشأ تأثیرات شگرفی در روابط زناشویی و استحکام بنیان خانواده می‌شود. ناتوانی زوجها در دستیابی به معنای مشترک رضایت‌بخش، زمینه دلسردی در روابط زناشویی و انسجام ضعیف خانواده را فراهم می‌سازد. تأثیر معنای زندگی و باورهای دینی بر خانواده و روابط زناشویی، در معنادگی به زندگی و غنی‌سازی مسائل زندگی زناشویی محقق می‌شود (بدیع و همکاران، ۱۳۹۰). زوج‌های متقاضی طلاق اکثراً قادر به تبادل و یکسان‌سازی معنای خود در امور گوناگون زندگی نیستند، افق و معنای تقریباً یکسانی از زندگی ندارند، قادر به تفاهم و گفتگو با یکدیگر نیستند و نسبت به تغییر معنای زندگی آموخته شده قبلی خود انعطاف‌پذیری خیلی پایینی دارند (گیتی‌پسند و همکاران، ۱۳۹۳). یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که احساس معنا از طریق برآورده شدن خواسته‌ها، هدفمندی، کارآمدی و خودارزشمندی تحقق می‌یابد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰ و اسشوت و همکاران، ۲۰۱۶). افرادی که جستجوگری بیشتری در معنای زندگی را تجربه می‌کنند از لحاظ بهزیستی ذهنی در سطح بالاتری هستند و همواره در فرآیند جستجوگری، معنا، عواطف مثبت (شادی، سرزندگی، اراده) و رضایت از زندگی فردی و زناشویی بیشتری تجربه می‌کنند و توانایی بیشتری در تحمل شرایط ناگوار از قبیل مشکلات فردی، بین فردی و شرایط پراسترس دارند. بر این اساس داشتن تفکر هدفمند و امیدوارکننده و آشنایی با مسیرهای لازم برای رسیدن به اهداف، سبب جستجوی بیشتر معنای زندگی

می‌گردد و رضایت‌مندی درونی بیشتری در پی خواهد داشت (اسنایدر، ۲۰۱۲). همچنین در پی معنای زندگی بودن منجر به کسب تجارب روان‌شناختی مثبت، شادمانی درونی، رضایت‌مندی زناشویی و بهزیستی روان‌شناختی بیشتری از زندگی خواهد شد (استیگر، اویشی و کاشدان، ۲۰۰۹). افزون بر این، افرادی که معنای زندگی بالایی دارند، می‌دانند که دارای منابع درونی و توانمندی‌هایی هستند که می‌توانند با حوادث سخت و استرس‌زای زندگی به شیوه‌ای مناسب مقابله کنند (رهبری، ۱۳۹۵).

انسجام خانواده نشان‌دهنده وجود کارکردهای پیوند عاطفی، حفظ حریم‌ها، تصمیم‌گیری، علایق و خلاقیت در خانواده است و تمرکز انسجام روی این نکته است که خانواده‌ها چگونه جدایی‌شان را در برابر پیوستگی‌شان متعادل می‌کنند (آماتو و ماریوت، ۲۰۱۶). بر این اساس هین، بایس و ون است (۲۰۰۷) اعتقاد دارند که داشتن معنا در زندگی یا تلاش فعال و سازنده افراد برای معنا در زندگی همراه است که به تحقق کارآمد کارکردهای خانواده منجر می‌شود و می‌تواند صمیمیت و رضایت زناشویی بالایی در زوجها ایجاد کند. همچنین داشتن معنا در زندگی می‌تواند سطح سلامت روان‌شناختی زوجها را افزایش دهد. داشتن سلامت روان‌شناختی مطلوب کمک می‌کند که زوجها بتوانند صمیمیت زناشویی بالا یعنی داشتن پیوند عاطفی و استقلال را در زندگی خود تجربه کنند. از نظر شیا، چانگ، چیانگ و تام (۲۰۱۵) وجود معنا در زندگی یا جستجو برای معنا که با سلامت روان‌شناختی مرتبط است، موجب می‌شود که فرد بتواند در شرایط مختلف به خصوص در زندگی زناشویی کارکرد بهتری داشته باشد و توانایی لازم را برای مقابله با تنش‌های روزمره زندگی داشته باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت چون افراد در زندگی روزانه خود بر پایه باورهای شخصی و دیدگاه‌هایی رفتار می‌کنند که درباره دیگران، خود و جهان دارند، این باورها و دیدگاه‌ها، برای فرد یک نظام معنایی تشکیل می‌دهند. این نظام معنایی به فرد اجازه می‌دهد که به جهان اطراف خود معنا داده، بر اساس این معنادهی به انتخاب هدف و سپس عمل و رفتار مبتنی بر هدف انتخاب شده بپردازد. معناجویی نیاز ویژه‌ای است که با درجه کم یا زیاد در تمامی انسان‌ها وجود دارد. هر فرد باید معنای زندگی را در خود جست و جو کند و مسئولیت آن را بپذیرد. انسان معنا را در شیوه تجربه کردن زندگی، یا دوست داشتن کسی می‌بیند. در اینجا انسان از خود می‌پرسد من برای چه کسی زنده هستم؟ به عقیده فرانکل عشق هدف غایی زندگی و بزرگ‌ترین هدفی است که بشر می‌تواند آرزو کند. نجات انسان در عشق و با عشق است. عشق از وجود مادی معشوق فراتر می‌رود و معنی حقیقی خود را در وجود روحانی او می‌یابد. از آن جایی که انسجام خانواده نتیجه تعاملات سازنده همسران است، معنای زندگی، ادراکات و نوع باورهای آنان نسبت به زندگی از عوامل تأثیرگذار در تعاملات همسران هستند. تعاملات سازنده انسجام خانواده را حفظ می‌کند و آن را در فرآیند تحول چرخه خانوادگی تقویت می‌کند. افزون بر این، معنایی که زوجها در زندگی خودشان می‌سازند، گرایش‌های درونی، نگرش‌ها، اهداف و انتظارات آنان را در زندگی زناشویی تحت تأثیر قرار می‌دهد. چون معنای زندگی می‌تواند بیشتر این عوامل درونی را در زوجها تقویت کند، منطقی به نظر می‌رسد که می‌تواند انسجام خانواده را پیش‌بینی کند.

افزون بر این نتایج نشان داد که معنویت در کار در رابطه معنای زندگی و انسجام خانواده معلمان در دوره کووید-۱۹ نقش واسطه‌ای معناداری دارد؛ که با نتایج پژوهش‌های دیباجی صابر و میرغرب رضی (۱۳۹۸)، کریمی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۷)، بیگی، رضایی، محمدی فر، نجفی (۱۳۹۵)، وانگ و یائو (۲۰۱۶)،

گارگ (۲۰۱۸)، ماهونی، پرگامنت، اسوانک و اسوانک (۲۰۱۰)، مییر (۲۰۰۶)، کوکری، کاران و پارکمن (۲۰۱۱)، آگیت، زابریسکی و آگیت (۲۰۰۷)، الگود، هاریس، اسکوگرند و لی (۲۰۰۹) و شریسا و جنا (۲۰۲۱) مطابقت داشت. طبق نتایج پژوهش دیباجی صابر و میرغرب رضی (۱۳۹۸) ابعاد فردی، گروهی و سازمانی معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه دارد. معلمانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام دادن کارشان اهمیت بیشتری قائل هستند. این دسته از معلمان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان حس می‌کنند، شرایط سخت و دشواری مانند تدریس مجازی در منزل را تحمل می‌کنند. با توجه به بعد گروهی معنویت در کار، معلمانی که باور دارند انسان‌ها در پیوند با یکدیگر هستند و در محیط کار نیز احساس همبستگی عمیقی با سایر معلمان دارند. این معلمان مشکلات کوچک را بزرگ‌نمایی نمی‌کنند و به نکات مثبت کار توجه می‌کنند تا هم فضای کاری را دوستانه‌تر کنند و هم عملکرد را بهبود بخشند. در بعد سازمانی معنویت در کار، معلمان ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌ها و مأموریت کلاس، مدرسه و نظام آموزشی همسو می‌کنند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس هستند، محیط و جو مدرسه و سازمان آموزش و پرورش را مثبت ادراک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شدن کارها و بهبود سازمان حساس هستند. چنین معلمانی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی علاقه زیادی دارند. این معلمان با کمک مشتاقانه به دیگران سبب می‌شوند عملکرد سایر معلمان نیز بهبود یابد. احتمالاً این‌گونه معلمان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم و تعیین شده برای دانش‌آموزان و مدرسه کار کنند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می‌کنند و بیشتر به اقداماتی مبادرت می‌کنند که تصویر مدرسه را بهبود بخشند. از این رو با توجه به ابعاد معنویت در کار، به نظر می‌رسد معلمانی که دارای معنویت در کار بالایی هستند با توجه شرایط دشواری کاری در دوره کووید ۱۹ وظایف کاری خود را طوری انجام می‌دهند که در جو خانواده تنش ایجاد نمی‌کند و روابط عاطفی خانواده را مختل نمی‌کند. بر این اساس انسجام خانواده، تعادل خود را حفظ می‌کند.

همچنین داشتن معنویت بالا با از خودگذشتگی بالا، صمیمیت و کیفیت بالای روابط، دوسوگرایی و تعارض پایین همراه است و تجارب معنوی بالای همسران انسجام خانوادگی را افزایش می‌دهد (ماهونی، ۲۰۱۰). در همین راستا مییر (۲۰۰۶) اعتقاد دارد که معنویت بالا مشخصه‌ای است که به کاهش نیاز افراد برای تفتیش دیدگاه‌های خارج از شرایط زناشویی افراد منجر می‌شود و موجب توافق و انعطاف‌پذیری بیشتر در روابط زناشویی می‌شود. همسران دارای معنویت بالا، رفتارهای مذهبی، باورهای مذهبی و ارزش‌های مذهبی مشترکی دارند که می‌تواند کیفیت زندگی زناشویی، تعهد، وابستگی و انسجام خانواده را تحت تأثیر قرار دهد. کوکری و همکاران (۲۰۱۱) هم در پژوهشی دریافتند که افراد دارای معنویت بالا در روابط زناشویی بر جنبه‌های مثبت روابط بیشتر تمرکز می‌کنند، به این معنی که هم سران با معنویت بالا تلاش می‌کنند تا از موقعیت فعلی زناشویی و از شریک زندگی شان یک هدف و معنی سازند و صمیمیت، انسجام و توافق در روابط زناشویی را تقویت کنند. به نظر می‌رسد معنویت همسران در کار و زندگی موجب تقویت عواملی می‌شوند که رابطه قوی با روابط خانوادگی و مسائل زناشویی دارد. همچنین ممکن است داشتن معنویت در کار با تأمین نیاز افراد به تجارب مشترک مذهبی، تقویت باورهای مشترک افراد و یا ایجاد وابستگی متقابل باعث تقویت صمیمیت و روابط عاطفی افراد شود که مجموع این عوامل سطح انسجام و سازگاری زناشویی همسران را تقویت می‌کند (آگیت و همکاران، ۲۰۰۷). الگود و همکاران

(۲۰۰۹) معتقدند افرادی که نگرش هدفمند و معناداری در زندگی دارند، کیفیت روابط زناشویی مثبتی را تجربه می‌کنند و انسجام زناشویی بالایی را گزارش می‌کنند. این افراد ارتباط متعالی و معنی‌داری با خداوند تجربه می‌کنند و برای حل مشکلات کار و زندگی از معنویت به عنوان یک مهارت مقابله‌ای مؤثر استفاده می‌کنند. شریسا و جنا (۲۰۲۱) هم اعتقاد دارند که معنویت در کار باعث می‌شود افراد در شرایط دشوار کار و زندگی استرس و اضطراب کمتری داشته باشند و اقدامات مناسبی را اتخاذ کنند. معنویت چارچوب زندگی و اعتقادات مذهبی هدفمند افراد را معنی‌دار می‌کند و با رضایت‌مندی و کامروایی در زندگی زناشویی همراه است. این نگرش باعث می‌شود که افراد نسبت به زندگی معنای قوی‌تری پیدا کنند و به آینده امیدوارتر باشند و تعارضات و نارضایتی‌های زندگی خانوادگی و کار به شیوه منطقی و مسئله مدار حل می‌کنند و تعادل بین کار و خانواده را حفظ می‌کنند. معنویت در کار به افراد کمک می‌کند تا به شیوه‌ای مؤثرتر با مشکلات مربوط به کار مقابله کنند و حسی از آرامش درونی و انسجام خانواده را به رغم وجود مشکلات حفظ کنند.

در تبیین دیگری، هکبارث، پوکف، فلنری (۲۰۱۲) اعتقاد دارند که افراد دارای روحیه معنویت بالا در کار نسبت به افراد دارای معنویت پایین از راهبردهای چارچوب‌دهی مجدد شناختی و حمایت اجتماعی معنوی و بسیج خانواده برای دستیابی به پذیرش و کمک، به مراتب بیشتر و از ارزیابی منفعلانه کمتر استفاده می‌کنند. داشتن روحیه معنویت بالا با توانایی درونی افراد برای مقابله با مشکلات زندگی رابطه دارد. از آن جایی که افراد دارای معنویت بالا در کار از چارچوب‌دهی مجدد شناختی سازنده‌تر و مؤثرتری استفاده می‌کنند تأکیدی دوباره بر تأثیرگذاری عمیق معنویت بر ابعاد شناختی اعضای خانواده است؛ بنابراین در خانواده‌هایی که همسران در کارشان معنویت بالایی دارند، چارچوب زندگی را طوری معنا می‌دهد که در شرایط کار و زندگی سخت مانند دوره فعلی کووید ۱۹، با کمک گرفتن از تدابیر درونی خود، به شیوه‌ای بهتر و سازنده‌تر ایستادگی می‌کنند و با الهام گرفتن از نیروی معنوی و درونی خودشان با اطمینان و اعتماد به نفس بالاتری مشکلات را حل و فصل می‌کنند و اجازه نمی‌دهند که بنیاد خانواده ضعیف شود؛ بنابراین با عنایت به کارآمدتر بودن توانایی‌های درونی به‌ویژه توانایی‌های شناختی، نگرش‌ها و ادراکات زوج‌های دارای روحیه معنوی بالاتر در کار و زندگی، می‌توان نتیجه گرفت که نقش میانجی مؤثر معنویت در کار در شیوه شکل‌گیری و جهت‌دهی معنای زندگی موجب می‌شود که معلمان عوامل مرتبط با زندگی زناشویی را به گونه‌ای تفسیر و مفهوم‌سازی کنند که در هنگام مواجهه با مشکلات و مسائل زندگی مقاوم‌تر و مطمئن‌تر عمل کنند؛ بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که معنویت در کار، شیوه معنادهی به زندگی معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و احتمالاً به توانمندسازی‌های درونی و روان‌شناختی آنان کمک می‌کند که به افزایش انسجام خانواده آنان منجر می‌شود. افراد دارای معنویت بالا معنای زندگی را به روش متعادل‌تر و هماهنگ‌تری مفهوم‌سازی کنند. در نتیجه، برخورداری از چنین روحیه‌ای آنان را کمتر دچار تعارضات و ناهماهنگی‌های شناختی می‌کند و از بروز تضادها در خانواده جلو می‌گیرد. تعامل بین معنویت در کار و معنای زندگی معلمان در شرایط سخت و پراسترس کاری به افزایش و حفظ انسجام خانواده آنان منجر می‌شود. با توجه به این که پژوهش حاضر بر روی معلمان در منطقه ۱۸ شهر تهران انجام شده است که به لحاظ سبک زندگی، عوامل خانوادگی و ویژگی‌های شخصیتی با سایر معلمان متفاوت هستند که احتمال

دارد این ویژگی‌های شرکت‌کنندگان، نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار داده باشد. بر این اساس محدودیت‌هایی را در زمینه اسنادهای علت‌شناسی، تبیین و تعمیم نتایج ایجاد می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی نقش این متغیرها کنترل یا مطالعه شوند. همچنین به منظور افزایش سطح انسجام خانواده معلمان در دوره کووید ۱۹ پیشنهاد می‌شود به مقوله‌های معنای زندگی و معنویت در کار در معلمان توجه شود و به‌وسیله آموزش زمینه تقویت و به‌کارگیری روحیه معنویت در کار در آنان فراهم شود.

موازن اخلاقی

رسیده است؛ ملاحظات اخلاقی در پژوهش با جلب رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان رعایت شده است؛ همچنین به افراد درباره محرمانه بودن نتایج اطمینان داده شد.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند از همکاری شایسته مدیران مدارس و کلیه معلمان شرکت‌کننده در پژوهش تشکر و قدردانی کند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

- اکبری، مریم. (۱۳۹۱). *رابطه معنای زندگی و دینداری با تاب‌آوری در جانبازان شهر قزوین*. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی. تهران.
- امیدواری، سپیده. (۱۳۸۷). سلامت معنوی؛ مفاهیم و چالش‌ها. *پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآنی*، ۱(۱): ۱-۱۵.
- باباپور خیرالدین، جلیل، و بهاورنیا، التاز. (۱۳۹۱). مقایسه انسجام و انعطاف‌پذیری خانواده‌های دارای عضو بیمار مبتلا به ایدز با خانواده‌های جمعیت عمومی. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۳(۱۱): ۴۳-۶۰.
- بدیع، علی، جلالی، معصومه، و عبودی، سمیه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش معنوی و رضایت زناشویی. *مجموعه مقالات اولین کنگره بین‌المللی روان‌شناسی دین و فرهنگ*. سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره ایران، ۱۳۹۰.
- بیگی، علی، رضایی، علی‌محمد، محمدی‌فر، محمدعلی، و نجفی، محمود. (۱۳۹۵). نقش صمیمیت زوجین و باورهای معنوی و اعمال مذهبی در پیش‌بینی انسجام و سازگاری خانوادگی. *پژوهش در سلامت روان‌شناختی*، ۱۰(۱): ۵۲-۶۰.
- رسولی، محسن، بهرامیان، جاسم، و زهراکار، کیانوش. (۱۳۹۲). تأثیر امید درمانی گروهی بر کیفیت زندگی بیماران مبتلا به مولتیپل اسکروزیس. *روان‌پرستاری*، ۱(۴): ۵۴-۶۵.
- رهبری، پروانه؛ و کرد، بهمن. (۱۳۹۵). پیش‌بینی بهزیستی ذهنی بر اساس معنای زندگی و ذهن‌آگاهی در بین بیماران قلبی عروقی. *روان‌پرستاری*، ۵(۶): ۱۶-۲۳.

- سامانی، سامک. (۱۳۸۵). همبستگی خانوادگی و استقلال عاطفی در دختران فراری از خانه؛ و سازگاری. *روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۱۲(۳): ۲۵۸-۲۶۲.
- صالحی، مهدیه. (۱۳۸۴). بررسی مسائل نوجوانان و جوانان ایران از دیدگاه روان‌شناسی انسان‌گرا. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- گیتی‌پسند، زهرا، فرحخش، کیومرث، اسمعیلی، معصومه، و ذکابی، محمدسعید. (۱۳۹۴). مؤلفه‌های معنای زندگی در زوجین متقاضی طلاق. *مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۱۷: ۵۰-۷۹.
- سلیمی، هادی، حاجی‌علیزاده، کبری، عامری‌سیاهویی، مجتبی، و بهدوست، پریسا. (۱۴۰۰). نقش میانجی استرس کرونا در رابطه بین اعتیاد به اینترنت با تعارضات زناشویی و خانوادگی. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۱۲(۴۵): ۸۳-۱۰۰.
- دیبایی صابر، محسن، و میرعرب رضی، دضا. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه: معلمان شهر قم). *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۲۷(۴۵): ۱۵۳-۱۷۰.
- فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی، و واثق، بهاره. (۱۳۹۴). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. *فرهنگ مدیریت*، ۴(۱۳): ۵-۳۶.
- موسوی، سیدولی‌اله؛ پورشریف، آمنه؛ رضائی، سجاد؛ و قاسمی‌جوینه، رضا. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری-جنسیتی برای روابط بین معنا در زندگی با صمیمیت و سازگاری زناشویی. *پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۱۳(۵۰): ۱۵۴-۱۷۳.
- کریمی، قاسم، و فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله. (۱۳۹۷). رابطه معنویت در کار با عملکرد سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه‌های مدل اچ‌یو. *پژوهشنامه تربیتی*، ۱۳(۵۴): ۱۱۹-۱۴۲.
- غمشادزهی، پری، و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۸). رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۰(۴): ۴۶-۵۶.

References

- Agate, S., Zabriskie, R., & Eggett, D. (2007). Praying, Playing and successful families. *The Journal of Marriage and Family Review*, 42(2): 51-75.
- Algood, S., Harris, S., Skogrand, L., & Lee, T. (2009). Marital commitment and religiosity in a religiously homogenous population. *The Journal of Marriage & Family Review*, 45(1): 52-67.
- Amato, P. R., & Marriott, B. H. (2016). A Comparison of high-and low Distress Marriages that end in Divorce. *Journal of Marriage and Family*, 69(2): 621-638.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2009). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-145.
- Birkley, E. L., Eckhardt, C. I., & Dykstra, R. E. (2016). Posttraumatic stress disorder symptoms, intimate partner violence, and relationship functioning: A meta-analytic review. *Journal of Traumatic Stress*, 29(5): 397-405.
- Corkery, S., Curran, M. & Parkman, A. (2011). Spirituality, Sacrifice and Relationship quality for expectant cohabiters. *The Journal of Marriage & Family Review*, 47(2): 345-362.
- Garg, N. (2018). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Exploration. *Purshartha*, 6(2), 8-24.

- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect of Organization Citizenship Behavior. *The Journal of Business Perspective*, 23(3): 287-296.
- Grams, W. A., Carlson, T. S. & McGeorge, C. R. (2015). Integrating spirituality into family therapy training: An exploration of faculty members' beliefs. *The Journal of Contemporary Family Therapy*, 29(3): 147-161.
- Hacbarth, M., Pavkov, T., Wetchler, J., & Flannery, M. (2012). Natural Disasters: An Assessment of Family Resiliency Following Hurricane Katrina. *Journal of Marital and Family Therapy*, 38(2): 340-351.
- Heene, E., Buysse, A. & Van Oost, P. (2007). An interpersonal perspective on depression: the role of marital adjustment, conflict communication, attributions, and attachment within a clinical sample. *Journal of Family Process*, 46(4): 499-514.
- Liguori, E., & Winkler, C. (2020). *From offline to online: Challenges and opportunities for entrepreneurship education following the COVID-19 pandemic*. SAGE Publications, Los Angeles: CA.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: successful marital for modern organization. *Journal of critical review*, 7(6): 437-440.
- Jerzy, T., Maciej, C., and Jolanta, Z. C. (2020). Reaction to the COVID-19 pandemic: The influence of meaning in life, life satisfaction, and assumptions on world orderliness and positivity. *Journal of Loss Trauma*, 25: 544-557.
- Karatas, Z., Uzun, K., & Tagay, O. (2021). Relationship between the life satisfaction, meaning in life, hope and COVID-19 fear for Turkish adults during the covid-19 outbreak. *Frontiers in Psychology*, 12: 633384. 1-9.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and psychological measurement*, 30(3): 607-610.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Baumeister, R. F., Fincham, F. D., Hicks, J. A., Graham, S. M. (2010). Family as a salient source of meaning in young adulthood. *The journal of Positive Psychology*, 5(5): 367-76.
- Lingren, H. G. (2008). *Creating sustainable families* [on-line]. Available: <http://www.iar.un.edu/pubs/family>.
- Liu, C. H., & Doan, S. N. (2020). Psychosocial Stress Contagion in Children and Families During the COVID-19 Pandemic. *Clinical Pediatrics*, 59(9-10): 853-856.
- Mahoney, A. & Pargament, K. I. & Swank, A. M. & Swank, N. M. (2010). Religion and the sanctification of family relationships. *Journal of Review of Religious Research*, 44(3): 220-236.
- Mahoney, A. (2010). Religion in families, 1999-2009: A relational spirituality framework. *Journal of Marriage and Family*, 72(4): 805-827.
- Mayer, J. D. (2009). Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness? *International Journal for the Psychology of Religion*, 16(1): 47-56.
- Milliman, J., Czaplewski AJ., & Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Olson, D. H. (2014). Faces IV and the Circumflex model: validation study. *Journal of marital and family therapy*, 37(1): 64-80.
- Schutte, L., Wissing, M. P., Ellis, S. M., Jose, P. E., Vella- Brodrick, D. A. (2016). Research analysis of the Meaning in Life Questionnaire among adults from South Africa, Australia, and New Zealand. *Journal of Health Quality Life Outcomes*, 4(1): 112-124.
- Sevinc, M., Garip, E. (2015). A study of parents' child raising styles and marital harmony. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (1): 1648-1653.

- Shiah, Y. J., Chang, F., Chiang, S. K., Lin, I. M. & Tam, W.C. (2015). Religion and health: anxiety, religiosity, meaning of life and mental health. *Journal of Religion Health*, 54(1): 35-45.
- Shrestha, A. K., & Jena, L. K. (2021). Interactive Effects of Workplace Spirituality and Psychological Capital on Employee Negativity. *Journal of Management and Labour Studies*, 43(4): 1-19.
- Silberman, I. (2012). Religion as a meaning system: Implication for the new millennium. *Journal of Social Issues*, 61(4): 641-663.
- Snyder, C. R. (2012). Target article: Hope Theory: Rainbows in the Mind. *The Journal of Psychological Inquiry*, 13(4): 249-75.
- Steger, M. F., Oishi, S., Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1):43-52.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1): 1-10.
- Velavan, T. P, Meyer C. G. (2020). The COVID-19 epidemic. *Trop Medicine International Health*, 25(3): 278-80.
- Walsh, F. (2009). *Spiritual Resource in Family therapy*. New York: Guilford Press.
- Whalleya, L. J., Foxa, H. C., Dearyb, I. J., Starr, J. M. (2014). Childhood IQ, Smoking, and cognitive change from age 11 to 64 years. *Journal of Addictive Behaviors*, 30(1): 77-88.
- Wong, K. F., & Yau, S. Y. (2016). Nurses' experiences in spirituality and spiritual care in Hong Kong. *Journal of Applied Nursing Research*, 23(4): 242-248.
- Xu, Z., Shi, L., Wang, Y., Zhang, J., Huang, L., Zhang, C., & Tai, Y. (2020). Pathological findings of COVID-19 associated with acute respiratory distress syndrome. *The Lancet respiratory medicine*, 8(4): 420-422.
- Zapf, M. K. (2016). The spiritual dimension of person and environment: Perspectives from social work and traditional knowledge. *International Journal of Social Work*, 48(2): 633- 642.
- Zeng, Y., Yel, B., Zhang, Y., & Yang, Q. (2021). Family Cohesion and Stress Consequences Among Chinese College Students During COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in public health*, 9: 703899. 1-9.

پرسشنامه معنای زندگی

کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدی مخالفم	نظری ندارم	تا حدی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱

۱. من وظیفه شخصی پیش روی دارم که خود را موظف به انجام آن می‌دانم.

۲. من احساس بی‌میلی به زندگی دارم.

۳. در زندگی من فلسفه معنی‌داری وجود ندارد.

۴. هدف من در زندگی، بیشتر پول درآوردن است.

۵. همواره در کارهایم (تحصیلاتم) موفق هستم.

۶. من اکثر اوقات غمگینم.

۷. من غالباً میل به خشونت دارم.

۸. من همیشه از زندگی ناراضی هستم.

۹. داشتن امید به فردا موجب پیشروی در کار من است.

۱۰. من از کارم (رشته تحصیلی‌ام) لذت می‌برم.

۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۱. اگر کسی مانع انجام خواست‌نام شود می‌خواهم نابودش کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۲. در زندگی من شخصی وجود دارد که موجب امید به زندگی‌ام می‌شود.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۳. من ترجیح می‌دهم در بیشتر کارهایم از اطرافیانم تقلید کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۴. برای من میهمانی و دائماً در جمع دوستان بودن زندگی را تحمل پذیر می‌سازد.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۵. من احساس بی‌میلی به زندگی دارم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۶. من نمی‌دانم برای چه زندگی می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۷. برای من ورزشهایی که در آنها رقابت شدید وجود دارد جذاب هستند.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۸. من نمی‌دانم به خاطر چه کسی زندگی می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱۹. تجربه زیباییهای طبیعت مرا به اوج هیجان و از خود بیخود شدن می‌رساند.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۰. معمولاً از عقیده دیگران پیروی می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۱. من به خاطر منافع عزیزانم (نزدیکانم) به خوبی می‌توانم از خواسته‌های خود چشم‌پوشی کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۲. من خود را موظف به تشویق عزیزانم برای تسلط بر مشکلات زندگیشان می‌دانم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۳. گاهی اوقات میل به خودکشی در من ظاهر می‌شود.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۴. من از بی‌هدفی همواره رنج می‌برم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۵. من معنی زندگی را تنوع طلبی (در کار، دوستان، لباس، و ...) می‌دانم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۶. من در پیدا کردن مسئولیتی برای زندگیم ناتوانم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۷. استعدادهایی در من وجود دارد که در جهت شکوفایی آنها در تلاش هستم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۸. من دائماً احساس بی‌هدفی می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲۹. در نظر من زندگی علی‌رغم رنج‌هایش زیباست.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۰. ساعاتی از روز، دست و دلم به کار نمی‌رود.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۱. من می‌توانم خود را وقف آرمان‌هایم کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۲. من هدف شخصی در پیش روی ندارم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۳. من اغلب اوقات احساس پوچی می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۴. من ورزش‌های تهاجمی مثل بوکس، جودو و ... را دوست دارم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۵. برای من زندگی با داشتن اشیاء لوکس و تجملات جالبتر می‌شود.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۶. من بیشتر اوقات احساس خلاء می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۷. من روزهای تعطیل (جمعه‌ها) بیشتر احساس افسردگی و دل‌تنگی می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۸. برای من هدف اصلی زندگی تلاش هرچه بیشتر است.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۳۹. من همیشه خود را موظف به تمام کردن کارهای ناتمام می‌دانم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۰. مسائل زندگی به نظرم بی‌معنی می‌آید.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۱. برای من زندگی یعنی خوش‌گذرانی و بی‌خیالی و لحظه حال را خوش بودن.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۲. من دلیلی برای پیروی از آداب رسوم و سنت‌های اجتماعی نمی‌بینم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۳. من دائماً به دنبال تجربه‌های جدید در زندگیم هستم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۴. من به خاطر رسیدن به هدفم گرسنگی، تحقیر، ترس و رنج را تحمل می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۵. من معتقدم نقش مواد مخدر، تحمل پذیر کردن زندگی است.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۶. برای کاستن از ناخشنودی‌های زندگی کارهایی انجام می‌دهم که معمولاً به نظر دیگران ناصحیح هستند.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۷. من از آن دسته افرادی هستم که با شوخی و لطیفه و طنز، بار مشکلات زندگی را سبک‌تر می‌کنند.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۸. من با پوشیدن لباس‌های متنوع و آخرین مد احساس رضایت بیشتری از زندگی پیدا می‌کنم.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۴۹. من سعی می‌کنم حرف زدنم، لباس پوشیدنم و تصمیم‌گیری‌های مهم زندگیم مطابق با خواسته‌های اطرافیان باشد.
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۵۰. من از آن گروه افرادی هستم که معتقدند هیچ‌گاه زندگی دارای معنی نیست.

پرسشنامه انسجام خانواده

ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	همسر، رابطه سخت گیرانه ای با من دارد.	۱	۲	۳	۴	۵
۲	فرزند، رابطه سخت گیرانه ای با من دارد.	۱	۲	۳	۴	۵
۳	در تصمیم گیری ها، همیشه با همسر مشورت می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۴	در تصمیم گیری ها، همیشه با فرزندان مشورت می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۵	من و همسر احساسات همدیگر را درک می کنیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۶	من و فرزندان احساسات همدیگر را درک می کنیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۷	دوست دارم کارها را بدون کمک خانواده انجام بدهم.	۱	۲	۳	۴	۵
۸	من و همسر وقت زیادی را با همدیگر می گذرانیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۹	من و فرزندان وقت زیادی را با همدیگر می گذرانیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۰	من با فرزندان رابطه نزدیکی دارم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۱	من با همسر رابطه نزدیکی دارم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲	دوست دارم در کنار خانواده باشم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۳	وقت کمی را با همسر می گذرانم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۴	وقت کمی را با فرزندان می گذرانم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۵	من و همسر نمی توانیم احساسات یکدیگر را درک کنیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۶	من و فرزندان نمی توانیم احساسات یکدیگر را درک کنیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۷	با همسر خیلی صحبت می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۸	با فرزندان خیلی صحبت می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۹	من و همسر علاقه مندی های مشترکی داریم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۰	من و فرزندان علاقه مندی های مشترکی داریم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۱	با همسر احساس دوستی و صداقت می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۲	با فرزندان احساس دوستی و صداقت می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۳	همیشه خودم به تنهایی و بدون مشورت خانواده تصمیم گیری می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۴	خانواده ام همدیگر را درک می کنند.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۵	دوست دارم جدا از خانواده زندگی کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۶	خانواده زیاد به همدیگر نزدیک نیستند.	۱	۲	۳	۴	۵
۲۷	من به همسر خیلی وابسته هستم.	۱	۲	۳	۴	۵

پرسشنامه معنویت در کار

ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	احساس عضوی از یک خانواده بودن	۱	۲	۳	۴	۵
۲	هدف مشترک کارکنان	۱	۲	۳	۴	۵
۳	ادراک از مراقبت کارکنان از یکدیگر	۱	۲	۳	۴	۵
۴	ارزشمندی همکاری با دیگران	۱	۲	۳	۴	۵
۵	ادراک از با وجدان بودن سازمان	۱	۲	۳	۴	۵
۶	پیوند با مأموریت و رسالت سازمان	۱	۲	۳	۴	۵

۵	۴	۳	۲	۱	۷) توجه سازمان به کار روحیه ده و انرژی بخش	همسویی با
۵	۴	۳	۲	۱	۸) احساس خوب داشتن نسبت به ارزش های سازمان	ارزش ها
۵	۴	۳	۲	۱	۹) همسویی با اهداف سازمان	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۰) لذت بردن از کار	احساس
۵	۴	۳	۲	۱	۱۱) مهم بودن کار در زندگی	معنا در
۵	۴	۳	۲	۱	۱۲) آزادی در بیان آرا و عقاید	کار
۵	۴	۳	۲	۱	۱۳) انرژی و روحیه گرفتن از کار	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۴) لحظه شماری برای رفتن به سر کار	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۵) درک معنا و مفهوم کار	

The mediating role of workplace spirituality on the relationship of Meaning of Life and family cohesion of teachers in COVID-19

Seyed Mahdi. Zaeimzadeh ¹ & Asghar. Jafari ^{*2}

Abstract

Aim: The present study aimed to determine the mediating role of workplace spirituality on the relationship of Meaning of Life and family cohesion of teachers in COVID-19. **Methods:** Method was descriptive- correlation. Population was married woman and man teachers of elementary schools in academic year 2020-2021 in the region 18 of Tehran. According to the table of Krejcie & Morgan (1970) and using multi cluster sampling 175 participants with inclusion criteria were selected and completed the questionnaires of Samani, s (2006) family cohesion, Milliman, s workplace spirituality and Salehi, s (2005) Meaning of Life. Data were analyzed by Pearson correlation and hierarchy regression. **Results:** The results indicated that there is a positive and significant relationship between Meaning of Life and family cohesion of teachers in COVID-19 ($p < 0.01$). The results of hierarchy regression showed that workplace spirituality significantly mediate on the relation of Meaning of Life and family cohesion of teachers in COVID-19 ($P < 0.01$). **Conclusion:** The results show evidence that meaning of life increase family cohesion of teachers through moderate conceptualization in work and marital life. Workplace spirituality indirectly effects they conceptualize moderately and efficiently meaning of life. Therefore, in order to promote family cohesion of teachers in COVID-19, it is necessary, pay attention to their meaning of life and workplace spirituality.

Keywords: *Family cohesion, COVID-19, Meaning of Life, Workplace spirituality*

1. Master student, Department of Psychology, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

2. ***Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Psychology, Kashan University, Kashan, Iran

Email: As_Jafari@sbu.ac.ir