


الگوی ارتباطی بین معنویت در محیط کار و استرس شغلی کارکنان بیمارستان با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی

حسن غفاری / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

hassan_ghaffari@ut.ac.ir

 orcid.org/0000-0003-3008-7015

abdolmajidimani@gmail.com

عبدالمجید ایمانی / استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

ahang1989@yahoo.com

فرحناز آهنگ / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

ghasabzadeh64@pgs.usb.ac.ir

زینب قصاب‌زاده لنگری / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۹ - پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۱

چکیده

یکی از عوامل مؤثر بر سلامت انسان، محیط شغلی اوست. این پژوهش به بررسی رابطه معنویت در محیط کار و استرس شغلی کارکنان بیمارستان، با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی می‌پردازد. روش پژوهش از حیث هدف، کاربردی و به طور مشخص مبتنی بر الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos بوده است. جامعه آماری کلیه کارکنان یکی از بیمارستان‌های خیریه در شهر قم است که بالغ بر ۱۳۸ تن از کارکنان بیمارستان بر حسب روش «نمونه‌گیری طبقه‌ای» انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد است. یافته‌های پژوهش بیانگر ارتباط مستقیم و غیرمستقیم منفی و معنادار معنویت در محیط کار با استرس شغلی کارکنان، ارتباط مثبت و معنادار معنویت در محیط کار با سرمایه روان‌شناختی کارکنان و ارتباط منفی و معنادار سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی کارکنان است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت: وجود معنویت در محیط کار می‌تواند با تأمین منابع حمایتی برای فرد و نیز به شکلی غیرمستقیم‌تر از طریق تأثیرگذاری بر امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی، به سازگاری روانی بیشتر و کاهش استرس منجر گردد. از این رو ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ‌تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و مانند آن موجب افزایش معنویت در محیط کار می‌شود.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محیط کار، استرس شغلی، سرمایه روان‌شناختی، کارکنان بیمارستان.

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی می‌شود که هریک در سلامتی انسان نقش مهمی ایفا می‌کند. یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت روانی و جسمانی انسان محیط شغلی اوست (شاهمرادی و معافی مدنی، ۱۳۹۷). انسان بخش عمده‌ای از حیات خود را در محیط‌های شغلی سپری می‌کند. از این رو استرس شغلی می‌تواند برای فرد آسیب‌زا باشد (بوداگی و فیضی، ۱۳۹۶).

استرس شغلی نتیجه عدم انطباق توانایی‌های فرد با شرایط مورد نیاز برای انجام کار است (علی و میرعلام Miralam)، (۲۰۱۹) و غالباً به‌عنوان «آگاهی یا احساس بد به نتیجه شرایط یا رویدادهای درک‌شده در محیط کار» مفهوم‌سازی می‌شود. تحقیقات اولیه نشان داده که سطح بالای استرس کاری با رفتارهای نامطلوبی از قبیل کاهش بهره‌وری و غیبت مرتبط است (فسبندر و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع اصطلاح «استرس» برای افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد.

تعاریف معاصر «استرس» را به صورت عاملی از محیط بیرونی به‌مثابه یک محرک استرس‌زا (مانند مشکلاتی در محیط کار)، پاسخی به این محرک استرس‌زا به‌منزله استرس یا آشفتگی (مانند احساس تنش و مفهوم استرس به‌عنوان چیزی که با تغییرات زیست - شیمیایی، فیزیولوژیکی، رفتاری و روان‌شناختی سروکار دارد) مدنظر قرار داده‌اند.

یکی از عللی که استرس همواره موضوع مطالعه قرار گرفته تأثیر بالقوه آن بر سلامت فرد است. استرس از طریق تعامل پیچیده بین عوامل رفتاری و فیزیولوژیکی با بیماری‌های گوناگون در ارتباط است (عابد و همکاران، ۱۳۹۷). اگرچه استرس شغلی در تمام مشاغل وجود دارد، ولی در حرفه‌هایی که با سلامتی انسان‌ها سروکار دارند این موضوع اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می‌کند؛ مانند کارکنان بیمارستان که در محیط کار با عوامل استرس‌زای فیزیکی و روانی فراوانی مواجهند. از مهم‌ترین این عوامل می‌توان به حجم کاری زیاد، سروکار داشتن با مرگ‌ومیر بیماران (تضاد نقش)، ارتباطات ضعیف با همکاران (روابط انسانی)، ابهام در میزان اختیار و افزایش روزافزون دیوانسالاری (محیط شغلی) و عوامل خانوادگی اشاره کرد.

استرس موجب فرسودگی شغلی، برخورد میان کارکنان، آسیب‌پذیری در ارتباطات حرفه‌ای و در نهایت، نارضایتی و ترک حرفه می‌شود. استرس‌های موجود در این حرفه افت کیفی و کمی خدمات بهداشت و درمان را به دنبال دارد که آثار نامناسبی بر سلامت جامعه خواهد داشت (درویش‌پور و جوادی پاشاکی، ۱۳۹۷).

برآورد شده است که در کشور انگلستان، استرس شغلی بعد از اختلالات اسکلتی - عضلانی بزرگ‌ترین مسئله سلامت شغلی کارکنان است (بوداگی و فیضی، ۱۳۹۶).

استرس در علوم روان‌شناختی، احساس تنش و فشار روانی است (شهسواری و همکاران، ۱۳۹۶). استرس مثبت بر تازگی و ابتهاج زندگی می‌افزاید. همه ما با تحمل میزان معینی از استرس زندگی می‌کنیم. سررسیدن مهلت‌ها، رقابت‌ها، برخوردها و حتی ناکامی‌ها و نگرانی‌ها، به زندگی ما عمق و غنا می‌بخشد. استرس کمتر از حد، عامل خمودگی است و در ما احساس خستگی و رخوت بر جای می‌گذارد.

از سوی دیگر، استرس مفرد تنش ایجاد می‌کند (قراخانی و زعفرانچی، ۱۳۹۸) و دارای عوارض و پیامدهای متعدد جسمی، روانی و رفتاری است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). عوارض جسمی آن شامل بیماری‌های قلبی عروقی، گوارشی، عضلانی اسکلتی، اختلال دستگاه ایمنی، سرطان‌های گوناگون و افزایش بروز صدمات و حوادث است. پیامدهای رفتاری آن نیز شامل غیبت از کار، مصرف دخانیات، اختلال خواب، سوء مصرف دارو، الکل، و اعتیاد می‌شود (عیسی‌مراد و خلیلی صدرآبادی، ۱۳۹۶). از این‌رو آنچه ما بدان نیازمندیم یافتن سطح بهینه و مطلوبی از استرس است که ما را برمی‌انگیزد، ولی در خود غرق نمی‌سازد (سوادکوهی و معتمدی، ۱۳۹۶).

برخی از صاحب‌نظران «سرمایه روان‌شناختی» را به‌مثابه نوعی ضربه‌گیر به‌شمار می‌آورند که در مقابل نامالایمات زندگی (نظیر استرس شغلی) از انسان پشتیبانی می‌کند (ریولی و همکاران، ۲۰۱۲). «سرمایه روان‌شناختی» یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف شده است (عمومی و همکاران، ۱۳۹۶).

ریشه مفهوم «سرمایه روان‌شناختی» در مطالعات سلیگمن (Seligman; 1998) قرار دارد. وی را «پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا» می‌شناسند. از آن پس این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» به خود گرفت. رفتار سازمانی مثبت‌گرا «مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی» تعریف گردیده که می‌تواند برای بهبود عملکرد در محیط کار، توسعه‌یافته، مدیریت شود. سرمایه روان‌شناختی ضمن اینکه قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی را دربرمی‌گیرد، می‌تواند از آنها فراتر رفته، به‌مثابه مزیتی رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد (سوادکوهی و معتمدی، ۱۳۹۶).

درواقع به منظور مواجهه با پیچیدگی‌ها در سازمان، کارکنان نیاز به دسترسی به منابع در محل کار دارند. بر این اساس، ساختار سرمایه روان‌شناختی (مادرید و همکاران، ۲۰۱۸) به «یک وضعیت روان‌شناختی مثبت در جهت توسعه» تعریف شده است (کای و همکاران، ۲۰۱۹) که با استفاده از نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی تحت تأثیر قرار می‌گیرد (نوانزو و ببالوا، ۲۰۱۹). این ساختار شامل چهار جنبه اصلی است:

۱) خودکارآمدی یعنی: داشتن اعتماد به نفس و بسیج تلاش‌ها برای موفقیت در وظایف چالش‌برانگیز؛

۲) خوش‌بینی یعنی: امید به افراد و تخصیص مثبت نسبت به نتایج مثبت برای موفقیت در حال حاضر و در آینده؛

۳) امید یعنی: پایداری به اهداف و در صورت لزوم، هدایت مسیرها به سمت اهداف برای موفقیت؛

۴) تاب‌آوری یعنی: توانایی افراد برای بازگشت از خطرات یا شکست و انطباق با پویایی و موفقیت (کارمونا - هلتی و همکاران، ۲۰۱۹).

پژوهش‌های گذشته‌نگر نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با طیف متنوعی از متغیرها، نظیر عملکرد در موقعیت‌های کاری و اجتماعی، تعهد و رضایت (پیترسون و بایرون، ۲۰۰۸)، اضطراب، فشار ادراک‌شده (اوکل گنیران، ۲۰۱۲)، توانایی مقابله با فشارها و مشکلات (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷) رفتارهای جست‌وجوگرانه، شادکامی و بهزیستی (آوی و همکاران، ۲۰۱۰) دارای رابطه است.

از سوی دیگر معنویت در محیط کار می‌تواند سلامت عمومی را بهبود بخشد و استرس شغلی را کاهش دهد (نوروزی کوهدهشت و همکاران، ۱۳۹۸). در واقع، ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، و اعتماد در ادبیات سازمان، منجر به ظهور الگوواره (پارادایم) جدیدی به نام «معنویت» شد (جلالی فراهانی و فریدونی، ۱۳۹۶).

معنویت در دهه‌های اخیر، توجه زیادی را به خود جلب کرده است (گیبونز، ۲۰۰۰). «معنویت» احساس وابستگی و درهم‌تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهانی است که در آن زندگی می‌کند و ترکیبی از فلسفه اصلی زندگی و ارزش‌ها و اعمال ماست (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶) که چارچوبی از ارزش‌های مشهود در فرهنگ سازمان را به وجود می‌آورد که موجب تعالی کارکنان ضمن فرایند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به گونه‌ای در آنها رونق می‌دهد تا احساس کمال و شادی کنند (گیاکالون و جور کیویز، ۲۰۰۳).

معنویت در محیط کار شامل ابعادی مانند خلاقیت (سودمندی و مفید بودن)، احترام (احترام به زندگی معنوی)، ارتباط و همکاری (احساس خوب درباره آینده)، نیروی مثبت (داشتن حس مثبت نسبت به ارزش‌ها) و انعطاف‌پذیری است (پورملا و همکاران ۲۰۱۹). در تعریفی دقیق‌تر، می‌توان گفت: معنویت در محیط کار عبارت است از: تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار، و هماهنگی و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان.

مدیران می‌توانند نگرش‌های شغلی و در پی آن عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا دهند. احتمالاً این کار به این علت صورت می‌گیرد که افراد با درک امنیت روانی، احساس می‌کنند به وجودشان بها داده می‌شود و شایسته رفتاری محترمانه‌اند. در چنین شرایطی اعضای سازمان احساس هدفمندی، اعتماد به نفس و حس تعلق و رضایتمندی خواهند داشت (جلالی فراهانی و فریدونی، ۱۳۹۶).

اعتقاد بر این است که معنویت یادگیری سازمانی را افزایش می‌دهد (بیرلی و همکاران، ۲۰۰۰) و موجب اتحاد و ساخت جوامع می‌گردد (کاوانق و همکاران ۲۰۰۱). معنویت در محیط کار نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، و موجب تعالی (کروسمن، ۲۰۱۰؛ میلیمان و همکاران، ۲۰۱۸) و تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌شود (مهرداد، اسدی و همکاران، ۱۳۹۴). با چنین نیرویی، کارکنان با هزاران ساعت کاری هم می‌توانند کاری لذت‌بخش و معنادار داشته باشند (مددی‌زاده و پورسلطانی زرنندی، ۱۳۹۷).

شواهد تجربی به تأثیر مثبت جوّ معنوی در محیط کار بر خلاقیت، صداقت، اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش میل به خروج از سازمان، مشارکت فعال شغلی، تفکر انتقادی و مانند آن اشاره دارند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲؛ ساغروانی، ۱۳۸۹؛ فنگیدی و همکاران ۲۰۱۶).

در رابطه با هر سه متغیر ذکرشده، پژوهش‌های متعددی صورت پذیرفته است:

تقوی و همکاران (۱۳۹۳) طی پژوهشی در خصوص بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان «شهید صدوقی» یزد بیان کردند: آنچه در حال حاضر بر سر راه مشاغل و تصور درست درباره آنها مانع ایجاد می‌کند این است که کار را به‌مثابه وسیله‌ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن، و ذخیره‌ای برای بازنشستگی در نظر گرفته‌اند. این در حالی است که روح معنوی در کار چیزی است که به‌دست فراموشی سپرده شده است و به آن توجهی نمی‌شود.

دسائی (Desai; 2009) در پژوهشی درخصوص معنویت سازمانی نشان داد: اگر معنویت در محل کار به‌عنوان بهترین عمل پذیرفته شده باشد، برای سازمانی که در پی تمرین و آموزش معنویت است، از لحاظ اقتصادی نیز بهتر است.

مهرداد و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند: معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی نقش مهمی در ایجاد و گسترش سرمایه روان‌شناختی محیط کار دارد. یافته‌های آنها نشان داد: بین ابعاد معنویت در محیط کار با رهبری اخلاقی، بین ابعاد معنویت در محیط کار با ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی)، و بین رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روان‌شناختی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

مک‌گی و گرانت (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند: توسعه و تشویق معنویت در محیط کار به بروز رفتارهای اخلاقی بیشتر و ایجاد فضای اخلاقی در سازمان‌ها کمک می‌کند. آنها الگویی را نیز برای توضیح این فرایند پیشنهاد کردند.

حسب‌الله و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی بیان کردند که معنویت منجر به عملکرد سازمانی بهتر می‌شود.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر معنویت بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جوّ اخلاقی در محیط کاری» نشان دادند: معنویت بر جوّ اخلاقی تأثیر مثبت و بر سایش اجتماعی تأثیر منفی دارد. گتلینگ (Gatling; 2015) در پژوهشی با ارائه الگوی علیّ از روابط معنویت سازمانی و ارتباط آن با تحول سازمانی نشان داد: بین این دو متغیر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. شیرینی و نصراللهی (۱۳۹۶) در پژوهش خود بیان کردند: معنویت در سازمان تأثیری مثبت بر پاسخ‌گویی اخلاقی سازمان دارد.

لیزانو (Lizano) و همکاران (۲۰۱۹) با استفاده از نمونه در دسترس ۱۳۳ تن از کارکنان خدمات انسانی، ارتباط بین معنویت، فرسودگی شغلی و مشارکت کارگران را بررسی کردند. در این پژوهش، معنویت از لحاظ آماری با تعهد (یکی از سه بعد مشارکت کارگری) و فرسودگی شغلی مرتبط بود. رابینسون (Robinson; 2019) در بررسی معنویت افسران پلیس بر کاهش استرس شغلی‌شان به این نتیجه رسید که معنویت استرس را کاهش می‌دهد.

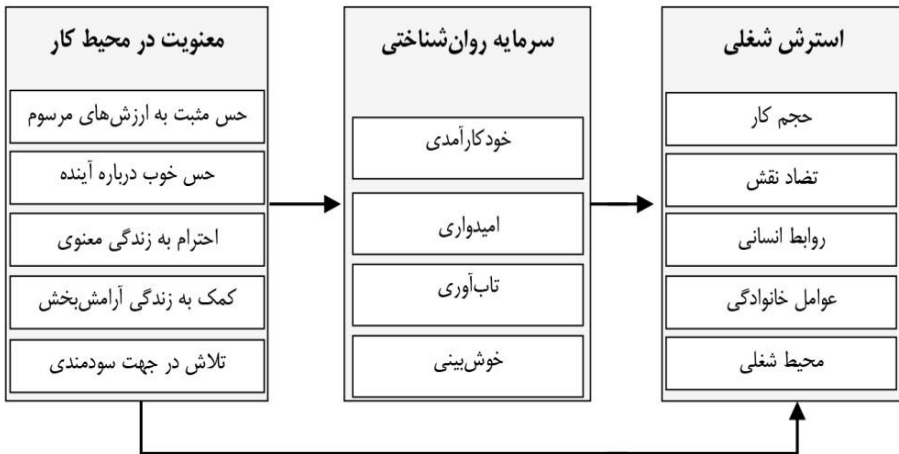
هانیبال (Honiball) و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی مفهوم «معنویت» در بین مدیران پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی ادراک مدیران از معنویت و جنبه‌های مرتبط با سلامت در محیط کاری بود. هانیبال نشان داد: معنویت بر کار گروهی تأثیرگذار است. همچنین نشان داد: معنویت به افزایش درگیری شغلی کارکنان و کاهش خودخواهی آنان در سازمان منجر خواهد شد.

دنیل (Daniel; 2015) در یک کار پژوهشی با هدف بررسی رابطه سه بعد معنویت محیط کار (زندگی درونی، کار معنادار و حس اجتماعی) با استرس در فضای کار، از طریق الگوسازی معادلات ساختاری، نشان داد: ارتباط بین معنویت و استرس منفی و معنادار است، به‌گونه‌ای که وجود معنویت در سازمان به کاهش استرس در بین کارکنان منجر خواهد شد. درواقع استرس شغلی - همان‌گونه که بدان اشاره شد - در حرفه‌هایی که با سلامتی انسان‌ها سروکار دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است (درویش‌پور و جوادی پاشاکی، ۱۳۹۷).

نظام بهداشت و درمان در عصر حاضر به علت تماس مستقیم با بهداشت انسان‌ها، اصلی‌ترین حوزه توسعه پایدار در جوامع به‌شمار می‌آید (زرگر بالای جمع و علیمراد نوری، ۱۳۹۸). این نظام زمانی می‌تواند موفقیت کسب کند که از کارکنانی توانمند بهره‌مند باشد.

بدین‌روی پژوهش حاضر درصدد است به بررسی ارتباط معنویت سازمانی با استرس شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان یکی از بیمارستان‌های خیریه شهر قم بپردازد. بنابراین الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش حاضر با توجه به مطالب مذکور به صورت ذیل تدوین شده است:

شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش



براساس الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش به این صورت تدوین می گردد:

۱. معنویت در محیط کار با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی، رابطه معناداری با استرس شغلی کارکنان دارد.
۲. معنویت در محیط کار با سرمایه روان شناختی کارکنان دارای رابطه ای معنادار است.
۳. سرمایه روان شناختی رابطه معناداری با استرس شغلی کارکنان دارد.
۴. معنویت در محیط کار با استرس شغلی کارکنان دارای رابطه معناداری است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده ها، از نوع «توصیفی» از گونه همبستگی به شمار می آید و به طور مشخص مبتنی بر الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار «Amos» است. در پژوهش حاضر سعی شده است به بررسی روابط بین معنویت در محیط کار و استرس شغلی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی پرداخته شود.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداری و درمانی یکی از بیمارستان های خیریه واقع در شهر قم بوده که تعداد آن قریب ۲۱۰ تن است. نمونه آماری پژوهش حاضر برحسب روش «نمونه گیری طبقه ای» بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده که بالغ بر ۱۳۸ تن از کارکنان بیمارستان است. در این روش، دو طبقه کارکنان اداری و کارکنان درمانی برای نمونه گیری انتخاب گردیدند و پرسشنامه در بین هر دو طبقه توزیع گردید.

ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد است که در پژوهش های معمول از آنها استفاده می شود.

برای سنجش متغیر سرمایه روان‌شناختی، از مقیاس *لوتانز* و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه مقادیر استاندارد شده که به‌طور وسیعی برای ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند، مورد استفاده قرار گرفته و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده‌مقیاس‌ها نیز اثبات شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) پاسخ دادند.

نسبت خی دو در این آزمون برابر ۲۴/۶ است و آماره‌های CFI, RMSEA در این الگو به ترتیب ۰/۰۸ و ۰/۹۷ هستند (لوتاز و همکاران، ۲۰۰۷). *لوتانز* و همکارانش پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۹۰۷ به دست آمد و روایی آن از طریق روایی محتوا تأیید شد.

برای سنجش استرس شغلی از مقیاس کوپر و همکاران (۱۹۸۷) و *اسمیت* (۱۹۸۱) استفاده گردیده است. در این پرسشنامه سعی شده است با بررسی تعدادی از عوامل شغلی، سطوح استرس در سازمان و موقعیت‌های استرس‌زا ارزیابی شود. این پرسشنامه در پنج عامل شغلی یا مؤلفه به ارزیابی استرس شغلی پرداخته که شامل حجم کار، تضاد نقش، روابط انسانی، عوامل خانوادگی و محیط شغلی است و از ۱۵ شاخص برای سنجش مؤلفه‌ها و عوامل شغلی مذکور استفاده کرده است.

رضائی‌منش و قربانی پاجی (۱۳۹۶) در پژوهش خود، از پرسشنامه مذکور استفاده نموده‌اند و مقدار پایایی مرکب و آلفای کرونباخ را در این پژوهش - به ترتیب - برابر با ۰/۹۳۸ و ۰/۹۲۹ گزارش کرده‌اند. در مجموع، با توجه به مناسب بودن پایایی پرسشنامه «استرس شغلی» کوپر و همکاران و *اسمیت* (۱۹۸۱) در پژوهش‌های گذشته، در پژوهش حاضر از این پرسشنامه برای سنجش استرس شغلی استفاده گردیده و مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برابر با ۰/۹۶۷ بوده که پایایی آن مورد تأیید است و روایی آن از طریق روایی محتوا تأیید گردید.

برای سنجش معنویت در محیط کار از مقیاس *میلیمان* و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده است. در این پرسشنامه با استفاده از عوامل استاندارد شده، معنویت در محیط کار بررسی می‌شود. پرسشنامه مذکور معنویت در محیط کار را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌سنجد.

در پژوهش حاضر سعی شده معنویت در محیط کار و در سطح سازمان بررسی شود و برای این منظور از پنج شاخص سنجش معنویت در سطح سازمان استفاده شده است. پرسشنامه *میلیمان* (۲۰۰۳) در پژوهش‌های متعددی استفاده شده است.

حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود معنویت در محیط کار و در سطح سازمان را بررسی کرده‌اند و مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ را - به ترتیب - برابر با ۰/۸۳۰ و ۰/۸۷۷ گزارش نموده‌اند. چون پرسشنامه مذکور در پژوهش‌های گذشته دارای پایایی مناسبی بوده، در پژوهش حاضر از این پرسشنامه استفاده شده و مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵۱ است که دارای پایایی مناسبی بوده و روایی آن از طریق روایی محتوا تأیید شده است.

یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی الگوی مفهومی پژوهش باید به این سؤال پاسخ داده شود: «آیا سرمایه روان‌شناختی نقش میانجیگری در الگوی مفهومی دارد؟» برای این منظور، از چارچوب مک‌آرتور (McArthur) استفاده شده است. مراحل این آزمون به نقل از مک‌گی (۲۰۰۸، ص ۷۲) عبارت است از: ۱. آزمون همبستگی (X) و (Y)؛ ۲. آزمون همبستگی X و M؛ ۳. رگرسیون چندگانه حاوی X و M.

اگر X و M هر دو با Y ارتباط معناداری داشته باشند میانجیگری جزئی وجود دارد و اگر X با Y ارتباط معناداری نداشته باشد، اما با M ارتباط معنادار نداشته باشد M میانجیگری کامل است. جدول (۱) مقادیر مذکور را نشان می‌دهد:

جدول ۱: چارچوب مک‌آرتور برای بررسی میانجیگری رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	متغیر میانجی	ضریب تعیین	سطح معناداری
معنویت در محیط کار	استرس شغلی	-	۰/۳۴-	۰/۰۰۰-
معنویت در محیط کار	-	سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۸	۰/۰۰۰-
معنویت در محیط کار	استرس شغلی	سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۳-	۰/۰۰۰-

براساس جدول (۱) سطح معناداری برای همه روابط معنادار است. بنابراین نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در ارتباط معنویت در محیط کار با استرس شغلی، به صورت جزئی است. بعد از تأیید نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش «دو مرحله‌ای» هالند (Hulland; 1999) برای الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد.

براساس این روش، در مرحله اول الگوی اندازه‌گیری با استفاده از مقادیر بارهای عاملی ارزیابی می‌شود. در مرحله دوم به بررسی الگوی ساختاری با استفاده از شاخص‌های برازش پرداخته می‌شود. این مرحله - در واقع - پاسخ به فرضیه‌های پژوهش است. قبل از ارزیابی الگوی پژوهش، متعادل بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی می‌شود. اگر مقادیر آماره آزمون مزبور در سطح تشخیص بالاتر از ۰/۰۵، برابر یا کمتر از $D_{138.0.05} = 0.116$ باشد، فرضیه H_0 پذیرفته شده و داده‌ها متعادل تشخیص داده می‌شود. جدول (۲) مقادیر مربوط را نشان می‌دهد:

جدول ۲: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

ابعاد	آزمون کلموگروف - اسمیرنوف	
	آماره	ضریب تشخیص
معنویت در محیط کار	۰/۱۶۷	۰/۰۷۳
سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۳۵	۰/۰۷۹
استرس شغلی	۰/۱۰۰	۰/۰۸۰

با توجه به اینکه ضریب تشخیص بالاتر از ۰/۵ است، بنابراین متعادل بودن داده‌ها تأیید می‌گردد. برای ارزیابی الگوی اندازه‌گیری، از مقادیر بارهای عاملی استفاده می‌شود. مطابق نظر *Farnell & Larker* (1981) و *Hair* و همکاران (2006) بارهای عاملی که دست‌کم برابر با ۰/۵ باشند، اعتبار را نشان می‌دهند و مطابق نظر *Hair* و همکاران (2006) در صورتی که این شاخص بالاتر از ۰/۷ باشد، اعتبار سازه بالاست و بین ۰/۶ تا ۰/۷ قابل قبول است. جدول (۳) مقادیر بارهای عاملی برای مؤلفه‌های مربوط به الگو را نشان می‌دهد:

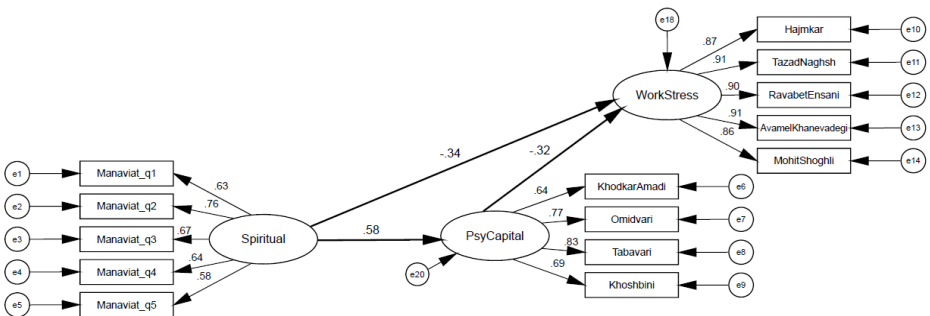
جدول ۳: مقادیر بارهای عاملی برای مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	بار عاملی	مؤلفه‌ها	بار عاملی
مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی		معنویت در محیط کار	
خودکارآمدی	۰/۶۴	داشتن حس مثبت نسبت به ارزش‌ها	۰/۶۳
امیدواری	۰/۷۷	احساس خوب درباره آینده	۰/۷۶
تاب‌آوری	۰/۸۳	احترام به زندگی معنوی	۰/۶۷
خوش‌بینی	۰/۶۹	زندگی با آرامش	۰/۶۴
استرس شغلی		سودمندی و مفید بودن	
حجم کار	۰/۸۷		۰/۵۸
تضاد نقش	۰/۹۱		
روابط انسانی	۰/۹۰		
عوامل خانوادگی	۰/۹۱		
محیط شغلی	۰/۸۶		

بر اساس جدول (۳)، بار عاملی همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۵ بوده و بنابراین مؤلفه‌های مدنظر در الگو مؤثر هستند. پس از بررسی الگوی اندازه‌گیری، به بررسی و برازش الگوی ساختاری پرداخته می‌شود. در این بخش فرضیه‌های پژوهش بررسی و آزموده می‌شوند. شکل (۲) آزمون الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد:

شکل ۲: آزمون الگوی مفهومی پژوهش

Chi-square (df) = 107.024 (74) ; P-Value (>= .05) = .007;
 RMR (<= .08) = .045 ; GFI (>= .9) = .905 ; RMSEA (<= .08) = .057;
 IFI (>= .9) = .97 ; TLI (>= .9) = .96 ; CFI (>= .9) = .97 ; NFI (>= .9) = .91 ;



همچنین برای بررسی برازندگی الگو از شاخص‌های برازش به صورت جدول (۴) استفاده شده است:

جدول ۴: ارزیابی شاخص‌های برازش الگو

شاخص برازش	محدوده	مقدار	وضعیت
GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	قابل قبول
RMSEA	حداکثر ۰/۰۸	۰/۰۵۷	قابل قبول
RMR	حداکثر ۰/۰۸	۰/۰۴۵	قابل قبول
IFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۷	قابل قبول
NFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	قابل قبول
CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۷	قابل قبول
TLI	حداقل ۰/۹	۰/۹۶	قابل قبول

براساس جدول (۴)، مقادیر شاخص‌های برازش در محدوده قابل قبولی قرار دارند و بنابراین، الگوی مفهومی تأیید می‌شود. براین اساس، جدول (۵) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه	ارتباط مستقیم	ارتباط غیرمستقیم	ارتباط کل	ضریب تشخیص	نتیجه
۱	رابطه معنویت در محیط کار با استرس شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی	-۰/۳۴۰	-۰/۳۲×۰/۵۸	-۰/۵۳۰	۰/۰۰۰	تأیید
۲	رابطه معنویت در محیط کار با سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۸۴	-	۰/۵۸۴	۰/۰۰۰	تأیید
۳	رابطه سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی	-۰/۳۲۳	-	-۰/۳۲۳	۰/۰۰۵	تأیید
۴	رابطه معنویت با استرس شغلی	-۰/۳۴۰	-	-۰/۳۴۰	۰/۰۰۰	تأیید

براساس جدول (۵) همه فرضیه‌ها تأیید می‌شوند. می‌توان بیان داشت که بیمارستان‌ها به علت داشتن محیط خاص، همراه با استرس و فشار عصبی هستند و در تمام شرایط مقدار بالایی از استرس وجود دارد؛ ولی معنویت تا حد زیادی با کاهش استرس کارکنان رابطه دارد، هرچند سرمایه روان‌شناختی نیز با کاهش استرس کارکنان مرتبط است. درعین حال، نقش معنویت بسیار پررنگ‌تر است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که معنویت در محیط کار با استرس شغلی کارکنان به طور مستقیم ارتباط منفی و معناداری به میزان ۰/۳۴- دارد و در ضمن، ارتباط معنویت در محیط کار با استرس شغلی، به طور

غیرمستقیم و با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی برابر با ۰/۵۳- است. این نتایج با پژوهش‌های کلاد (Claude; 2003)، فرانسسیس (Francis; 2004)، مالتبی (Maltby; 2000)، اکسلین (Exline; 1999) و میلیمان (۲۰۰۳) همراستا است.

کلاد در تحقیقش بیان داشت: محیط معنوی کار تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد؛ زیرا موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت می‌شود.

ریپتروپ نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که «بهزیستی معنوی» می‌تواند سلامت روانی را پیش‌بینی کند. برای مثال، بیماران مبتلا به درد مزمن که توکل به خدا را دشوار می‌دانند و احساس می‌کنند که خداوند آنها را به حال خود رها کرده، در معرض خطر بیشتری برای از دست دادن سلامت روان هستند.

اکسلین در تحقیق خود به این نتیجه رسید که خشم نسبت به خداوند (به علت داشتن احساس رهاشدگی توسط خداوند متعال) با سلامت روان پایین‌تر و راهکارهای مقابله‌ای ضعیف‌تر در ارتباط است. از این رو معنویت، چه در سطح فرد و چه در سطح سازمان سپری در برابر مشکلات و ناراحتی‌های افراد به‌شمار می‌رود و به صورت ضربه‌گیر عمل می‌کند و موجب کاهش اختلالات روانی و ارتقای سطح سلامت روانی افراد می‌شود.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد: معنویت در محیط کار بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت به میزان ۰/۵۸ دارد. از دیگر نتایج پژوهش تأثیر منفی سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی کارکنان به میزان ۰/۳۲- بود. این نتایج با نتایج پژوهش‌های خمیسا (Khamisa) و همکاران (۲۰۱۷)، گربر (Gerber) و همکاران (۲۰۱۸)، قاسم‌زاده و همکاران (۲۰۱۵)، عباس و رجا (Raja) (۲۰۱۵)، شاهرودی و همکاران (۱۳۹۴)، فیاضی و همکاران (۱۳۹۶)، مهرداد و همکاران (۱۳۹۴) و قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) همراستا است.

می‌توان گفت: وجود معنویت می‌تواند با تأمین منابع حمایتی برای فرد و نیز به شکلی غیرمستقیم‌تر، از طریق تأثیرگذاری بر امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی، به سازگاری روانی بیشتر منجر شود. معنویت هسته مرکزی بعد سلامتی را تشکیل می‌دهد و آگاهی از نیازهای معنوی امری ضروری محسوب می‌گردد (تاج‌بخش و همکاران، ۱۳۹۵). وجود معنویت در محیط منجر به تعادل بین جوانب جسمی، روانی، اجتماعی، معنوی خود و احساس تمامیت و تعالی و بهبود ارتباطات با دیگران و بنابراین افزایش سرمایه روان‌شناختی و پاسخ منفی به استرس می‌شود.

یکی از مهم‌ترین علل این تأثیرات حمایت‌های اجتماعی ایجادشده توسط گروه‌های معنوی است که موجب فراهم کردن انواع کمک‌های عاطفی و عملی برای افراد می‌شود. تغییر در باورها و نگرش‌های افراد و ایجاد معنا و هدف در زندگی جاری و پس از مرگ، از جمله دیگر تأثیرات معنوی بودن است. رابطه داشتن و وصل بودن به خداوند که در تجربه‌های مذهبی و عبادت تجربه می‌شود، به‌مثابه نوعی رابطه اجتماعی حمایت

و ایجاد امنیت و آرامش برای افراد عمل می‌کند. تشریفات و مناسک معنوی احساس اتحاد و همبستگی با دیگران را برای افراد فراهم می‌آورد.

همچنین معنویت با ایجاد آرامش، امید و هیجان مثبت موجب بهبود عملکرد ساختار ایمنی بدن و پیشگیری و افزایش بهبود از انواع بیماری‌های جسمانی و روانی می‌شود. همه این عوامل در بهزیستی و ایجاد سلامت افراد نقش دارند. معنویت در نگاه اسلام کاملاً دینی است و متفکران اسلام معنویت جدای از دین یا معنویت سکولار را نوعی فرار از واقعیت و به نوعی معنویت‌ستیزی می‌دانند.

در نگاه اسلام وحیانی بودن، جامعیت، حرکت، معرفت‌افزایی، و گرفتار نشدن در دام ملاک‌های بشری از مهم‌ترین امتیازات معنویت اسلامی است (پورشافی و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه بسیاری از روان‌شناسان بر نقش مؤثر ایمان به خدا تأکید می‌کنند و بر این باورند که نیروی خارق‌العاده‌ای در ایمان به خدا وجود دارد که نوعی قدرت معنوی به انسان می‌بخشد و در تحمل سختی‌های زندگی به او کمک می‌کند و از نگرانی، اضطراب و در نتیجه پیامدهای زیانباری همچون افسردگی و خودکشی باز می‌دارد.

همچنین اعتماد به قدرت خداوند موجب افزایش صبر می‌شود و احساس امنیت و آرامش در نفس انسانی ایجاد می‌کند و آسودگی درونی پدید می‌آورد. قرآن امنیت و آرامش در نفس مؤمن را مرهون ایمان می‌داند. براساس تعالیم قرآن تنها کسانی که به خدا ایمان آورده و آن را با عبادت هیچ معبودی نیامیخته‌اند سزاوار آرامش و امنیت هستند.

خداوند متعال می‌فرماید: «الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ» (رعد: ۲۸)؛ کسانی که ایمان آورده‌اند و دل‌هایشان به یاد خدا آرامش می‌یابد. آگاه باشید که دل‌ها به یاد خدا آرام می‌گردد.

ایمان انسان به خداوند، او را به کمک، حمایت و لطف خداوند امیدوار می‌سازد و هرگونه شک و وحشت را از او دور می‌کند. قرآن می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ» (فتح: ۴)؛ اوست که بر دل‌های مؤمنان آرامش فروفرستاد، تا ایمانی بر ایمان خود بیفزایند.

میزان آرامش روحی هر کس بستگی به ایمان او دارد. انسان در پرتو بندگی خداوند از قید بندگی غیر او آزاد می‌شود و هرچه فرد ایمانش قوی‌تر باشد، آرامش روحی او نیز افزایش می‌یابد. کسانی که ایمان ناپایدار و ضعیفی دارند احساس آرامش کمتری دارند. به همین سبب، کافران هیچ بهره‌ای از آرامش و اطمینان ندارند.

قرآن روش‌های بسیاری برای روان‌درمانی پیشنهاد داده که مهم‌ترین آنها ایجاد تعادل یا تغییر در شخصیت و رفتار است. قرآن برای پرورش شخصیت مردم و ایجاد تغییر در رفتار آنان، شیوه ممارست عملی در زمینه افکار و عادات جدید رفتاری را که در نظر دارد در نفوس آنان تحکیم بخشد، به کار گرفته است. به همین منظور عبادات گوناگونی همچون نماز، روزه، زکات و حج را واجب کرده است.

با توجه به آنچه گذشت، ایجاد چنین جوّی در سازمان نیز با توجه به نتایج پژوهش‌های متعدد، منجر به آرامش گردیده، از اضطراب و استرس جلوگیری می‌نماید. از این‌رو برای کنترل استرس شغلی کارکنان بیمارستان توجه به معنویت در محیط کار امری ضرورتی است. در جوامعی که بیشتر مردم دین دارند امکان تقویت معنویت در محیط کار بیشتر است.

در سطح فردی اعتقاد قلبی کارکنان، رشد بلوغ روانی و مالکیت روان‌شناختی آنان منجر به معنویت بیشتری در محیط کار می‌شود. در سطح سازمانی مروری بر راهکارهای گوناگون پرورش معنویت نشان می‌دهد: تمام این راهکارها ریشه در فرهنگ سازمان دارد.

می‌توان گفت: پرورش معنویت مستلزم ایجاد تحول فرهنگی در سازمان است. فرهنگ سازمان چارچوبی برای هدایت رفتار افراد و نحوه تصمیم‌گیری آنان است. حاکم کردن یک جریان فکری معنوی در محیط کاری برای تقویت معنویت امری ضروری است. برای ایجاد این جریان فکری منشور اخلاقی محیط کار با همکاری تمام کارکنان می‌بایست براساس معنویت تدوین شود و سازوکارهای تیبیهی و تشویقی مناسب از آن پشتیبانی نماید. ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ‌تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و مانند آن موجب افزایش معنویت در محیط کار می‌شود. دادن روحیه برتر به کارکنان برای احساس تعلق به سازمان و حمایت از کارکنان در شرایط سخت و دشوار در این زمینه مهم است. تجلیل از شخصیت‌های اخلاقی و معنوی سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخص‌های برتری آنان، ایجاد و تقویت حس عمیق معنا و مقصود در کار، متناسب ساختن افراد با کارشان، و صادقانه رفتار کردن مدیران و سرپرستان با کارکنان در ایجاد معنویت تأثیر بسیار دارد.

منابع

- بوداغي، نسرین و محمد فیضی، ۱۳۹۶، «بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان»، *رسالت مدیریت دولتی*، دوره هفتم، ش ۱۴، ص ۲۰۳-۲۱۳.
- پورشاعفی، هادی و همکاران، ۱۳۹۴، *نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و استرس شغلی دبیران دوره اول دبیرستان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، بیرجند، دانشگاه بیرجند.
- تاجبخش، فرشته و همکاران، ۱۳۹۵، «تأثیر مراقبت معنوی - مذهبی بر استرس بیماران پس از عمل جراحی بای پس عروق کرونر قلب»، *پژوهش توانبخشی در پرستاری*، دوره دوم، ش ۴، ص ۵۷-۶۵.
- جلالی فراهانی، مجید و مسعود فریدونی، ۱۳۹۶، «ارائه مدل تأثیر معنویت و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان»، *مدیریت ورزشی*، دوره نهم، ش ۲، ص ۲۷۳-۲۸۶.
- حسین‌پور، داوود و همکاران، ۱۳۹۳، «تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و معنویت بر روی استراتژی نگهداشت منابع انسانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- درویش‌پور، آذر و نازیلا جوادی پاشاکی، ۱۳۹۷، «ارتباط ابعاد استرس بیمارستانی با نوع بخش کاری در پرستاران مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی گیلان»، *پرستاری ایران*، ش ۱۱۴، ص ۷۶-۸۵.
- رضایی، بیژن و همکاران، ۱۳۹۷، «تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی»، *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال ششم، ش ۲، ص ۲۴۱-۲۶۴.
- رضایی‌منش، بهروز و عقیل قربانی پاچی، ۱۳۹۶، «تأثیر عوامل استرس‌زا شغلی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده»، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره بیست و ششم، ش ۸۶، ص ۲۵-۶۰.
- زرگر بالای جمع، ساناز و محمد علیمراد، ۱۳۹۸، «بررسی میزان فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کارکنان درمانگاه‌های نظامی منتخب در شهر تهران در سال ۱۳۹۸»، *طب نظامی*، دوره یکم، ش ۲۹، ص ۸۲-۹۰.
- ساغروانی، سیما، ۱۳۸۹، «بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان»، *تدبیر*، ش ۲۱۵، ص ۳۶-۳۹.
- سوادکوهی، علیرضا و الهام معتمدی، ۱۳۹۶، «رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی»، *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، دوره چهارم، ش ۱، ص ۵۹-۷۴.
- شاهرودی، مهدی و همکاران، ۱۳۹۴، «بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان»، در: *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱*، تهران، مؤسسه سرآمد همایش کارین.
- شاهمرادی، سمیه و عاطفه معافی مدنی، ۱۳۹۷، «عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران»، *پرستار و پزشک در رزم*، سال ششم، ش ۲۰، ص ۸۰-۸۶.
- شهریاری احمدی، منصوره، ۱۳۸۶، *روان‌شناسی عوامل انسانی (ارگونومی)*، تهران، زرباف اصل.
- شهسوارانی، امیرمحمد و همکاران، ۱۳۹۶، «مبانی نظری استرس در رویکرد اسلامی: مرور سیستماتیک مباحث پزشکی، روان‌شناختی، رفتاری و اجتماعی از چشم انداز دین»، *قرآن و پژوهش*، دوره سوم، ش ۱، ص ۴۱-۵۳.
- شیری، اردشیر و سیمین نصرالهی وسطی، ۱۳۹۶، «تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخ‌گویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره بیست و ششم، ش ۸۴، ص ۳۳-۵۲.
- عابد، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۷، «بررسی مولفه‌های سلامت عمومی و نوع شغل به‌عنوان پیش‌بین‌های استرس شغلی در بیمارستان شهید رجایی اصفهان»، *نوبین سلامت*، دوره دوم، ش ۳، ص ۱۱-۱۸.
- عمویی، نوشین و همکاران، ۱۳۹۶، «نقش سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی اشتیاق تحصیلی دانشجویان دانشکده تغذیه و صنایع غذایی»، *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، دوره نهم، ش ۲، ص ۶۶-۷۵.

- عیسی مراد، ابوالقاسم و مریم خلیلی صدرآبادی، ۱۳۹۶، «بررسی رابطه تعارض کار خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیلگر سرمایه روان‌شناختی»، *فهرنگ مشاوره و روان‌درمانی*، سال هشتم، ش ۲۹، ص ۱۸۸-۲۰۶.
- فیاضی، مرجان و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی تأثیر معنویت بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان»، *مطالعات منابع انسانی*، دوره هفتم، ش ۲۳، ص ۶۵-۸۶.
- قاسمی جوبنه، رضا و همکاران، ۱۳۹۵، «نقش سلامت معنوی و ذهن آگاهی در سرمایه روان‌شناختی دانشجویان»، *پژوهش در آموزش پزشکی*، سال هشتم، ش ۲، ص ۲۷-۳۶.
- قراخانی، داود و آرش زعفرانچی، ۱۳۹۸، «تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضات شغلی»، *سلامت و بهداشت*، سال دهم، ش ۱، ص ۱۰۹-۱۱۷.
- محمدمدی، فرشته و همکاران، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگذار»، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، دوره بیستم، ش ۶ ص ۱۴۵-۱۶۴.
- مددی‌زاده، مجتبی و حسین پورسلطانی زرندی، ۱۳۹۷، «بررسی و تعیین وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان»، *مدیریت ورزشی*، دوره ۱۰، ش ۲، ص ۳۶۶-۳۵۵.
- مقیم، محمد و همکاران، ۱۳۸۶، «معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)»، *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره دوم، ش ۴، ص ۸۹-۹۸.
- مهرداد، علی و همکاران، ۱۳۹۴، «پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال دهم، ش ۱، ص ۵۴-۶۲.
- نصر اصفهانی، علی و همکاران، ۱۳۹۶، «تأثیر معنویت بر سایش اجتماعی با نقش متغیر میانجی جو اخلاقی»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره بیست و هفتم، ش ۶۶ ص ۱۷-۳۴.
- نقوی، سیدعلی و همکاران، ۱۳۹۳، «بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد: رویکرد اسلامی»، *اخلاق پزشکی*، دوره هشتم، ش ۳۰، ص ۱۵۷-۱۸۴.
- نوروزی کوهدشت، رضا و همکاران، ۱۳۹۸، «رابطه معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان»، *پژوهش در دین و سلامت*، دوره پنجم، ش ۲، ص ۲۳-۳۶.
- Abbas, M, & Raja, U, 2015, "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress", *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, N. 32, p. 128–138.
- Ali, N, & Miralam, M, 2019, "The effect of job stress and need deficiency on performance", *Management Science Letters*, N. 9, p. 945-956.
- Avey, J. B, et al, 2010, "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time", *Journal of occupational health psychology*, N. 15, p. 17-28.
- Bierly, P, et al, 2000, "Organizational learning, knowledge and wisdom", *Journal of Organizational change management*, N. 13, p. 595- 618.
- Cai, W, et al, 2019, "Psychological capital and self-reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics", *Creativity and Innovation Management*, N. 28, p. 30-41.
- Carmona-Halty, M, 2019, "How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance", *Journal of Happiness Studies*, N. 20, p. 605-617.

- Cavanaugh, G, et al, 2001, "Toward a spirituality for the contemporary organization: implications for work, family and society", *Institute for Spirituality and Organizational Leadership: Proceedings from Bridging the Gap*, N. 16.
- Claude, J, 2003, "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *J Public Administration Review*, N. 63, p. 355-364.
- Crossman, J, 2010, "Conceptualising Spiritual Leadership in Secular Organizational Contexts and Its Relation to Transformational", *Servant and Environmental Leadership and Leadership and Organization Development Journal*, N. 31, p. 596-608.
- Daniel, J. L, 2015, "Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US", *Management Research Review*, N. 38, p. 29-43.
- Desai, M, P, 2009, "Spiritual psychology: A way to effective management", *African Journal of Marketing Management*, N. 1, p. 165-171.
- Exline, J.J, et al 1999, "When God Disappoints Difficulty Forgiving God and its Role in Negative Emotion", *J Health Psychol*, v. 4, p. 365-79.
- Fanggidae, R. E, et al, 2016, "Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, N. 219, p. 639- 646.
- Fasbender, U, et al, 2019, "Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness", *Journal of advanced nursing*, N. 75, p. 327-337.
- Francis, L.J, et al, 2004, "Religiosity and general health among undergraduate students: a response to", *Personality and Individual Differences*, N. 37, p. 485-494.
- Gatling, A, 2015, "A causal model for integrating workplace spirituality into hospitality organizational transformation", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, N. 14, p. 177-194.
- Gerber, M, et al, 2018, "Effects of stress and mental toughness on burnout and depressive symptoms: A prospective study with young elite athletes", *Journal of Science and Medicine in Sport*, N. 21, p. 1200-1205.
- Ghasemzadeh, A, et al, 2015, "Impact of Psychological Capital and Social Capital on the Job Stress and Deviant Behaviors in Clinical Staff", *International Journal of Hospital Research*, N. 4, p. 149-153.
- Giacalone, R. A, Jurkiewicz, C. L., 2003, "Toward a science of workplace spirituality", in Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L. (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, New York, M.E. Sharpe.
- Gibbons, P, 2000, *Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*, Proceedings of the Academy.
- Hair, J. F., et al., 2006, "SEM: confirmatory factor analysis", *Multivariate data analysis*, N. 6, p. 770-842.
- Hasbullah, N. Aet al, 2016, "The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance", *Procedia Economics and Finance*, N. 35, p. 591-596.
- Honiball, G, 2014, "Acknowledging others as 'whole beings'. Managers' perceptions of spirituality and health in the South African workplace", *International Review of Psychiatry*, N. 26, p. 289-301.

- Hulland, J., 1999, "Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies", *Strategic management journal*, N. 2, p. 195-204.
- Khamisa, N, et al, 2017, "Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa", *Health SA Gesondheid*, N. 22, p. 252–258.
- Lizano, E. L, 2019, "Spirituality and worker well-being: Examining the relationship between spirituality, job burnout, and work engagement", *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, N. 38, p. 197-216.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M, 2007, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel psychology*, N. 60, p. 541-572.
- Madrid, H. P, et al, 2018, "A finer grained approach to psychological capital and work performance", *Journal of Business and Psychology*, N. 33, p. 461-477.
- Maltby, J., & Day, L, 2000, "Depressive symptoms and religious orientation: Examining the relationship between religiosity and depression within the context of other correlates of depression", *Personality and Individual Differences*, N. 2, p. 383-393.
- McGhee, P, & Grant, P, 2008, "Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic realit", *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, N. 2, p. 61-69.
- Milliman, J, et al, 2003, "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment", *J organ change manage*, N. 16, p. 426-447.
- _____, 2018, "The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, N. 35, p. 1-92.
- Nwanzu, C. L, & Babalola, S. S, 2019, "Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change", *International Journal of Engineering Business Management*, N. 11, p. 1-12.
- Peterson, S. J, & Byron, K, 2008, "Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies, Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial", *Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, N. 29, p. 785-803.
- Pourmola, M, et al, 2019, "Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations", *Management Science Letters*, N. 9, p. 121-132.
- Rioli, L, et al, 2012, "Psychological capital as a buffer to student stress", *Psychology*, N. 3, p. 1202-1207.
- Robinson, L, 2019, *Police Officers' Perceptions of Spirituality for Managing Occupational Stress and Job Performance*, Doctoral dissertation, Walden University.
- Seligman, M.E, 1998, *Building human strength: Psychology's forgotten mission*, American Psychological Association.
- Ucol-Ganiron Jr, T, 2012, "The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers", *International Journal of Social Science and Humanity*, N. 2, p. 291-295.
- Youssef, C. M , & Luthans, F, 2007, "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience", *Journal of Management*, N. 33, p. 774-800.