

نقش پیش‌بینی‌کننده معنویت در فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی
شهرستان نیک شهر منطقه بنت
رابیه جوان*

چکیده

هدف پژوهش حاضر نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های معنویت در فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان نیک شهر منطقه بنت بود. روش: پژوهش توصیفی، همبستگی - پیش‌بین بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان ابتدایی مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ شهر نیک شهر منطقه بنت بود و با توجه به حجم جامعه آماری تعداد ۱۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند؛ و از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (MBI)، پرسشنامه عملکرد شغلی قربانی (۱۳۸۹) و معنویت (پارسیان و دونینگ، ۲۰۰۹) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام تحلیل شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های معنویت و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری (۰/۰۱) $p <$ و بین مؤلفه‌های معنویت و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت (۰/۰۵) $p <$. همچنین از بین مؤلفه‌های معنویت (نیازهای معنوی) نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در فرسودگی شغلی و (فعالیت‌های معنوی و خودآگاهی) نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان نیک شهر منطقه بنت داشت.

ra.javan@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۴

*کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۰



نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه‌ی معنی‌دار بین معنویت، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی، می‌توان نتیجه گرفت که بهبود فرایند معنویت به ارتقای سطح سلامت روان و کاهش فرسودگی شغلی و بهبود عملکرد شغلی در معلمان منجر می‌گردد به همین دلیل توجه به معنویت در معلمان اهمیت ویژه‌ای دارد.

کلیدواژه‌ها: معنویت، فرسودگی شغلی، عملکرد شغلی، معلمان.

مقدمه

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی می‌باشد و عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که به وسیله آن از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های معین قابل تشخیص کارکنان موفق را از کارکنان ناموفق مشخص می‌شود (ابوالقاسمی، مرادی سروش، نریمانی و زاهد، ۱۳۹۰). عملکرد شغلی نتیجه رفتارهای انسانی می‌باشد و انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت در توسعه و رشد اقتصادی مؤثر می‌باشد (احدی، فتحی و عبدالمحمدی، ۱۳۹۳).

بدون شک نیروی کار کارآمد و پرتوان، نقش تعیین‌کننده‌ای در دستیابی کشورها به برتری در زمینه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی دارد (تقی‌پور، ۱۳۹۵). و نیروی انسانی متعهد به سازمان موجب کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی و بالا رفتن چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و دست یافتن به اهداف فردی می‌گردد (کرد تمینی و کوهی، ۱۳۹۰). همچنین اهمیت و نقش دانش آموزان به‌عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌ها و نیروهای متخصص آینده هر کشور که باعث پویایی و قدرت سازمان‌ها شده بر کسی پوشیده نیست. و معلمان مهم‌ترین نقش در پرورش دانش آموزان را دارند (چن^۱، ۲۰۰۷). و از آنجایی که امروزه انتظارات از کارکنان در درون و بیرون این سیستم اجتماعی فراوان شده است و معلمان دائماً تحت فشار کاری‌اند عواملی نظیر سختی کار، درآمد کم، زمان کار، سبک رهبری خشک و کاملاً رسمی، سروصدا، انتظارات نامربوط مقامات، فرهنگ سازمانی و بسیاری از عوامل دیگر، می‌توانند موجب فشار روانی در معلمان شود (نیکنام، ۱۳۹۴). و این تنش احتمالاً آنان را بیش از بیش

^۱ Chen



تحت فشار قرار می‌دهد، سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر می‌اندازد و آنان را دچار تنیدگی (فشار روانی) می‌کند. بنابراین یکی از پیامدهای فوری تنیدگی و فشار روانی فرسودگی شغلی است (میرزایی، هاشمی، گرشاد و بخشی پور، ۱۳۹۲).

فرسودگی شغلی پدیده روان‌شناختی مزمن به‌صورت بی‌علاقگی و خستگی که در محل کار اتفاق می‌افتد که بر فرد و سازمانی که در آن مشغول به کار و در بلندمدت بر جامعه دارای تأثیرات سو فراوانی است (الارکن^۱، ۲۰۱۱). و فرسودگی شغلی شامل سه مؤلفه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است (محمد پور، ۱۳۹۵). آخرین بعد فرسودگی شغلی عدم موفقیت است که منجر به پایین آمدن بهره‌وری فردی و کاهش باورهای کارآمدی می‌شود (معین، ۱۳۹۵). فرسودگی شغلی می‌تواند اثر مخربی بر روی عملکرد شغلی معلمان داشته باشد (حسینی، صدقی گوی آفاج، علمدار لو، فرزاد مهر و موسوی، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، شایستگی‌ها، وجدان، مهارت‌ها و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (دیانتی نسب، ۱۳۹۲). پژوهشگران بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به‌صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (ماتاویدلو^۲، ۲۰۰۳).

از سوی دیگر در سال‌های اخیر ارتباط بین معنویت و سلامت روان مورد توجه متخصصان قرار گرفته است و معنویت نقش مهمی در سلامت جسمی و روانی افراد دارد (کونینگ و کارسون^۳، ۲۰۱۲). در چند دهه‌ی گذشته اهمیت معنویت و رشد معنوی افراد به‌طور روزافزون مورد توجه متخصصان و روانشناسان بهداشت روانی قرار گرفته است (آتن و ورثینگتون^۴، ۲۰۰۹)؛ و به‌عنوان زیربنای باورها، یک جنبه مهم از زندگی افراد است و در تأمین و افزایش سلامت روانی و کیفیت زندگی افراد نقش مهمی دارد (جدیدی، فراهانی نیا، جان محمدی و حقانی، ۱۳۹۰). همچنین تجربه

^۱ Alarken

^۲ Motowidlo

^۳ Koenig & Carson

^۴ Aten & Worthington



معنویت در محیط کار، موجب افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد به کار می‌شود (خلیلی حسین‌آبادی، خلیلی جو لرنسانی و درخشان، ۱۳۹۴)؛ پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو مثبت سازمانی منجر به تعهد، خشنودی، دل‌بستگی و عملکرد بالاتر و از سوی دیگر موجب کاهش تنیدگی و تمایل به ترک شغل و غیبت کمتر می‌شود و افراد در چنین جوئی تمایل بیشتری برای کار کردن دارند. همچنین سازمان‌هایی که بر جو حمایتی، تشریک‌مسابی، آزاداندیشی، ارتباطات باز و پاداش دادن به موفقیت‌ها تأکید دارند، نسبت به سازمان‌هایی که جو محدود، خشک، سرد و فاقد شور و هیجان دارند، عملکردشان بهتر است (براتی احمدآبادی، عریضی و نوری، ۱۳۸۹). و کارکنان در صورتی که راضی و خشنود و به سازمان متعهد باشند، نسبت به آینده خوش‌بین باشند و قادر به مقاومت در برابر چالش‌ها باشند. فهم و درک کاملی از مهارت‌ها و دانش که عرضه می‌کنند داشته باشند قادر خواهند بود خدمات اثربخش ارائه دهند (نیسی، ارشدی و رحیمی، ۱۳۹۰). بنابراین فرسودگی شغلی آثار مخربی بر عملکرد شغلی دارد (وسلس و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

ارتباط بین سلامت روانی و معنویت در سال‌های اخیر مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معنویت در سلامت روانی و جسمی تأثیر به‌سزایی دارد و با توجه به تأثیرات مثبت معنویت در تمام جنبه‌های زندگی فردی و اجتماعی از جمله پیشرفت تحصیلی، سلامت جسمی و روانی، مقابله با تنیدگی و اضطراب، کاهش فرسودگی شغلی و بهبود در عملکرد شغلی بررسی این عامل و تلاش در جهت افزایش و بالا بردن آن اهمیت به‌سزایی دارد بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده معنویت در فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان نیک شهر منطقه بنت است.

^۱ Wessells & Etal



مباحث نظری تحقیق

فرسودگی شغلی

هوبفول^۱ (۱۹۸۹) فرسودگی شغلی را حالت خستگی مفرط که از کار سخت و بدون انگیزه و علاقه موجب می‌شود تعریف کرده‌اند. همچنین افراد تا زمانی می‌توانند در مشاغل خود به‌خوبی عمل کنند که از انگیزش و توانایی لازم برای داشتن عملکرد مناسب در شغل بهره‌مند باشند؛ و زمانی که توانایی و انگیزش روانی آنان دچار مشکل و تزلزل شود موجب فرسودگی شغلی در افراد می‌شود (عریضی، نوری، زارع و امیری، ۱۳۹۱).

فرسودگی شغلی از کاهش قدرت انعطاف‌پذیری فرد بر اثر عوامل تنیدگی‌زا و نشانه‌های خستگی جسمی و هیجانی به وجود می‌آید، این نشانه‌ها منجر به ایجاد خود پنداره منفی در افراد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با دیگران می‌شود و این نشانه‌ها موجب می‌شود افراد به انواع بیماری‌های جسمانی و روانی دچار شوند (نیکنام، ۱۳۹۴).

عملکرد شغلی

مفهوم عملکرد شغلی به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری، دستیابی سازمان به اهداف موردنظر، کسب مزیت رقابتی و ارائه خدمات کیفی مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. عملکرد شغلی را می‌توان به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. این متغیر به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغل را که در شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده است انجام می‌دهند (طاهری گودرزی، ۱۳۹۶).

عملکرد شغلی مجموعه‌ای از رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند یا میزان محصول، پیامد و بازدهی که در پی اشتغال فرد در شغل خود، به وجود می‌آید، تعریف می‌شود. به‌عبارتی دیگر عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظیفه و مسئولیت‌های داده‌شده توسط کارشناسان می‌باشد (نصری ولیک بنی، قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۴).

^۱ Hobfoll



عملکرد کارمند در شغلش نشان‌دهنده توانایی‌های بالفعل و بالقوه و همچنین نقاط ضعف و قوت اوست، در نتیجه با ارزیابی فرد و کسب اطلاعاتی در این زمینه می‌توان مسیر شغلی فرد را در سازمان ترسیم نمود. منظور از مسیر شغلی، مشاغلی است که در طی عمر کاری، فرد در سازمان، به او واگذار می‌شود (قادری، رستمی، اردلان و پاشایی، ۱۳۹۵).

معنویت

در تمام زمان‌ها معنویت بخشی از زندگی انسان بوده است و هنوز هم بخش مهمی از زندگی افراد به حساب می‌آید. همچنین معنویت بخش مهمی در مشاوره و روان‌درمانی است، روان‌درمانی معاصر برای حل مسئله و بررسی معنویت بشر ظرفیت زیادی دارد. پژوهشگران معتقدند که معنویت دارای معانی متفاوتی است به همین دلیل داشتن تعریف واحدی از آن بسیار دشوار است. از جمله معانی معنویت عبارت‌اند از:

- ۱- احساس هدف
 - ۲- احساس پیوند با خود، دیگران، طبیعت و خدا
 - ۳- اعتقاد به هستی یا وجود برتر
 - ۴- تلاش برای تمامیت
 - ۵- جستجو برای امید
 - ۶- برخی سطوح تعالی که برای زندگی کردن وجود دارد، نه مادیات
 - ۷- فعالیت‌هایی که در زندگی مردم بامعنی و ارزشمند هستند (کورنه^۱، ۲۰۰۶).
- معنویت عبارت است از تکه‌ای از زندگی انسان که می‌توان آن را انسانیت نام نهاد. و این مفهوم خیلی مهمی است زیرا به زندگی فرد جهت و معنا می‌بخشد و تلاش می‌کند تا فرد با دگرگونی‌های موجود سازگار شود (سوینتون و پاتیسون^۲، ۲۰۰۱).

^۱ Cornah

^۲ Swinton & Pattison



مؤلفه‌های معنویت در محیط کار

اشموس، دکان، مک دانیال و هونکر^۱ (۲۰۰۲) برای معنویت در محیط کاری سه بعد قائل شده‌اند: کار معنی‌دار؛ احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی.

۱- **معنادار بودن کار:** یکی از جنبه‌های اساسی معنویت در محل کار، داشتن حس عمیق از معنا و هدف در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار نشان‌دهنده این است که کارکنان چگونه در سطح فردی به‌طور روزانه با کارشان تعامل دارند. بیان معنویت در محل کار شامل این فرض است که هر شخص یک انگیزه درونی، حقایق و خواسته‌هایی دارد که فرد را درگیر فعالیت‌هایی می‌کند که معنای بیشتری به زندگی خودش و اطرافیانش می‌دهد. تلاش برای ایجاد هدف در کار، ایده جدیدی است. با این حال، دیدگاه معنویت این است که کار فقط با جذابیت و چالش معنی‌دار نمی‌شود، بلکه مؤلفه‌هایی مانند جست‌وجو برای اهداف عمیق و معنادار، زندگی ایدئال، نیازهای درونی زندگی فرد و کمک به دیگران کار را معنی‌دار می‌کند.

۲- **احساس همبستگی:** بعد بحرانی معنویت محل کار، شامل داشتن اتصال عمیق و یا ارتباط با دیگران به‌عنوان یک حس اجتماعی است. این بعد از معنویت در محل کار، در سطح گروهی، رفتار و نگرانی انسانی در تعامل بین کارکنان و همکاران رخ می‌دهد. احساس همبستگی در کار بر مبنای این باور شکل گرفته است که افراد با یکدیگر نوعی ارتباط خود درونی و دیگر درونی دارند. (پرناماسری و امالیا، ۲۰۱۵).

۳- **همسویی با ارزش‌های سازمانی:** جنبه سوم معنویت در محل کار، همسویی با ارزش‌های سازمانی است و زمانی اتفاق می‌افتد که افراد یک حس قوی همبستگی بین ارزش‌های شخصی خود و مأموریت‌ها و اهداف سازمان تجربه می‌کنند. این جزء از معنویت در کار شامل تعامل کارکنان با اهداف بزرگ‌تر سازمانی است. همسویی با اهداف سازمان با این فرض که اهداف سازمان از خود فرد مهم‌تر است و نیازمند همکاری و کمک به دیگران و جامعه است،

^۱ Ashmos, Duchon, McDaniel & Huonker

^۲ Purnamasari & Amaliah



در ارتباط است. همسویی بدین معنا است که مدیران و کارکنان در سازمانشان ارزش درخور و وجدان قوی دارند و نگران رفاه کارکنان خود و جامعه هستند. همسویی با ارزش‌های سازمانی بدین مفهوم است که کارکنان نه تنها به این دلیل که سازمانشان یک شهروند سازمانی خوبی است بلکه به این دلیل که به دنبال داشتن یک حس بالایی از اخلاقیات و کمال است و سهم بزرگ‌تر از یک شرکت معمولی در رفاه کارکنان، مشتریان و جامعه دارد، تمایل به کار در آن سازمان دارند (فیاضی، صالحی ساداتی و پریشان، ۱۳۹۶)

پیشینه پژوهشی

پژوهشی توسط محمدی، بسطامی، مفتاحی، رضایی و احمدی (۱۳۹۷) تحت عنوان «بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رهبری اخلاق مدار (مورد مطالعه: اداره ورزش و جوانان استان ایلام)» انجام شد. نتایج نشان داد که معنویت سازمانی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد شغلی دارد، این در حالی است که رهبری اخلاق مدار در رابطه فوق نقش میانجی دارد.

پژوهشی توسط فیاضی، صالحی ساداتی و پریشان (۱۳۹۶) تحت عنوان «بررسی تأثیر معنویت بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان» انجام شد. نتایج نشان داد که بعد معنویت، بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت تأثیر دارند. به عبارت دیگر آن دسته از کارکنانی که سطوح بالاتری از معنویت را در کار خود احساس می‌کنند نسبت به کارکنانی که این احساس را در سطح ضعیف‌تری تجربه می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و میزان تمایل به ترک خدمت آنان پایین‌تر است.

پژوهشی توسط عسکری مبارکه، کریمی و شریفیان شاهکویچی (۱۳۹۶) تحت عنوان «معنویت در کار و تعیین رابطه‌ی رهبری معنوی با فرسودگی شغلی پرستاران» انجام شد. نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های چشم‌انداز، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنادار و معکوس وجود دارد.

پژوهشی توسط امر الهی بیوکی، شاکرد اردکانی و شکری (۱۳۹۶) تحت عنوان «تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش متغیرهای میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت



روانی و شادی کارکنان (وزارت راه و شهرسازی جمهوری اسلامی ایران) انجام شد. نتایج نشان داد که مدل مفهومی اولیه از برازش مناسبی برخوردار بوده و تأثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی تأیید شده و نقش واسطه‌ای تعادل کار و زندگی، شادی و سلامت روان کارکنان نیز تأیید شده است.

پژوهشی توسط میر کمالی و کرمی (۱۳۹۵) تحت عنوان «بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان» انجام شد. نتایج نشان داد که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان به‌جز مؤلفه بهبود کار از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان در حد بالاتر از متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد همچنین بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و متغیر رهبری اخلاقی توانایی پیش‌بینی عملکرد کارکنان را دارا است.

پژوهشی توسط بستان پیرا (۱۳۹۵) تحت عنوان «معنویت سازمانی و رابطه آن با عملکرد شغلی» انجام شد. نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. پژوهشی توسط فنگیدا، سوریهان و افندی^۱ (۲۰۱۶) با عنوان تأثیر معنویت سازمانی در تعهد سازمانی، رضایت و عملکرد شغلی انجام شد نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی، رضایت و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهشی توسط تجدا^۲ (۲۰۱۵) تحت عنوان «تأثیرات حمایتی سلامت روحی (معنوی) بر شغل رضایت در شرایط شغلی مغایر» انجام شد. نتایج نشان داد که علاقه به معنویت به‌عنوان یک عامل محافظتی در جنبه‌های مختلف زندگی روزمره در طی مهر و موم‌های اخیر افزایش پیدا کرده است. سلامتی روحی و معنوی به‌عنوان عاملی مثبت در رضایت شغلی به‌هنگام گزارش تجارب مغایر در محیط کار، انجام شد. سلامت معنوی و روحی به رضایت شغلی ارتباط دارد حتی زمانی که شرایط مغایر در محیط کار از سرخوردگی شغلی، تنش کاری و قربانی شدن وجود داشته باشند.

^۱ Fanggidae, Suryana, & Efendi

^۲ Tejada



روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی، همبستگی - پیش‌بین است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان ابتدایی مشغول به تدریس شهر نیک شهر منطقه بنت در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ که تعداد ۳۳۰ نفر بود. نمونه با توجه به حجم جامعه آماری شامل ۱۰۰ نفر، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری شده است.

معرفی ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI)

پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان در سال ۱۹۸۱ توسط مسلش ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال می‌باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند و به خصوص برای سنجش پیگیری از پدیده‌ی فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای، مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می‌شود. فرسودگی به‌عنوان سندرمی تعریفی شده که شامل خستگی عاطفی، کاهش در عملکرد و مسخ شخصیت است. پرسشنامه مسلش (MBI) رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی است. این پرسشنامه شامل سه زیرمقیاس اندازه‌گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس‌ها و نگرش‌ها تشکیل شده که جنبه‌های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجند. ۹ ماده به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ ماده به مسخ شخصیت و ۸ ماده به احساس کفایت شخصی می‌پردازد. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا شش (هرروز) سنجیده می‌شود. همبستگی داخلی در هر سه بعد پرسشنامه فرسودگی شغلی در نمونه اصلی (۱۱۰۰۰ نفر) با آلفای کرون باخ بین ۰/۷۱ تا ۰/۹ در حد قابل قبولی است. ضرایب باز آزمایی در دوره‌های کوتاه تا یک ماه ۰/۶ تا ۰/۸ است. دو مطالعه آزمون باز آزمون روایی را در مدت یک سال بررسی کردند. ضریب پایایی در نمونه‌ای از ۷۰۰ معلم ۰/۳۳ تا ۰/۶۷ و در نمونه دیگری شامل ۴۶ نفر شاغل در خدمات انسانی ۰/۳۴ تا ۰/۶۲



بود (مسلش و جکسون^۱، ۱۹۸۱) در ایران نیز اعتبار و روایی این ابزار مورد بررسی قرار گرفته است. مؤمنی (۱۳۷۷) ضریب آلفای کرون باخ این آزمون را روی کارکنان بیمارستان در اصفهان برای خستگی هیجانی ۰/۸۸، برای کفایت شخصی ۰/۷۶، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و برای کل آزمون ۰/۸۳ به دست آورد.

پرسشنامه عملکرد شغلی قربانی (۱۳۸۹)

این پرسشنامه توسط پاترسون در سال ۲۰۰۷ تهیه و تدوین گردیده دارای ۲۵ سؤال می‌باشد و در سال ۱۳۹۶ توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شده است. و دارای سه زیر مقیاس ۱-زیر مقیاس دانش شغلی (عبارات ۱ تا ۵)، ۲-زیر مقیاس مهارت شغلی (عبارات ۶ تا ۱۴)، ۳-زیر مقیاس نگرش و رفتار نیروی انسانی (عبارات ۱۵ تا ۲۵) است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از (کاملاً مخالفم = ۰ تا کاملاً موافقم = ۴) میزان مخالفت یا موافقت خود با هر یک از عبارات آن را مشخص سازد. و در سال ۱۳۹۱ بر روی ۵۰۰ نفر از کارکنان شغل‌های مختلف اجرا شده است اعتبار همسانی درونی پرسشنامه برای آلفای کرون باخ $(\alpha=98\%)$ به دست آمده روایی آن ۹۲/۶ است که از طریق روایی همگرا برآورده شده است. محقق پس از سه هفته از اجرای اولین آزمون دوباره از نمونه‌های تحقیق پیگیری و آزمون‌ها را دوباره اجرا نموده است که پایایی پرسشنامه فوق ۸۴/۲ به دست آمده است. روایی صوری و محتوایی و پایایی این ابزار قبلاً توسط شکرکن و ارشدی و صالحی مورد تائید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرون باخ توسط شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) ۰/۹۲۴۱ به دست آمده است (قربانی، ۱۳۹۴).

پرسشنامه معنویت (پارسیان و دونینگ، ۲۰۰۹)

پرسشنامه معنویت در سال ۲۰۰۹ توسط پارسیان و دونینگ به منظور ارزیابی اهمیت معنویت در زندگی افراد و سنجش ابعاد مختلف آن ساخته شده است. این مقیاس یک ابزار خود گزارشی است و آزمودنی باید در یک طیف لیکرت چهاردرجه‌ای از (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم =

^۱ Maslach & Jackson



۴) میزان مخالفت یا موافقت خود با هر یک از عبارات آن را مشخص سازد. پرسشنامه معنویت دارای ۲۹ سوال بوده و دارای چهار زیر مقیاس: خود آگاهی ۱۰ سوال، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی ۴ سوال، فعالیت‌های معنوی ۵ سوال و نیازهای معنوی ۹ سوال را می‌سنجد. حداقل نمره در این پرسشنامه برابر ۲۹ و حداکثر نمره برابر با ۱۱۶ می‌باشد. ضریب آلفای کلی آزمون ۰/۹۴ و ضریب آلفای زیرمقیاس خود آگاهی ۰/۹۱، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی ۰/۹۱، فعالیت‌های معنوی ۰/۸۰ و نیازهای معنوی ۰/۸۹ گزارش شده است. نتایج حاصل از روش باز آزمایی نیز در یک فاصله ده هفته‌ای هیچ تفاوت معناداری را بین نمرات مرتبه اول و دوم نشان نداد که این امر حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه معنویت است. علاوه بر این، اعتبار این پرسشنامه از طریق روش‌های اعتبار محتوا، صوری و سازه نیز مورد بررسی قرار گرفت، نتایج حاصل از این بررسی نشان‌دهنده اعتبار خوب این پرسشنامه در روش‌های ذکر شده بود (پارسیان و دونینگ، ۲۰۰۹). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از آمار استنباطی شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و توصیفی نظیر شاخص‌های پراکنندگی در نرم‌افزار Spss ۱۶ استفاده گردید.

نتایج

توصیف داده‌ها

جدول ۱: فراوانی و درصد جنسیت معلمان

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۴۲	۴۲/۱۰۰
زن	۵۸	۵۸/۱۰۰
جمع کل	۱۰۰	۱۰۰

اطلاعات موجود در جدول شماره (۱) فراوانی و درصد جنسیت را در بین معلمان ابتدایی شهرستان نیک شهر منطقه بنت نشان می‌دهد. طبق اطلاعات موجود در جدول بیشترین فراوانی مربوط به زنان (۵۸ نفر) و کمترین فراوانی را مربوط به مردان (۴۲ نفر) می‌باشد.



جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد مولفه‌های معنویت، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی

متغیر	زیر مقیاس‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
معنویت	خودآگاهی	۴۵/۹۳	۱۰/۵۸
	اهمیت اعتقادات معنوی	۵۵/۲۸	۲۰/۰۳
	فعالیت‌های معنوی	۳۹/۸۱	۹/۹۸
	نیازهای معنوی	۳۸/۸۱	۹/۹۲
	کل	۷۹/۱	۳/۶۲
فرسودگی شغلی		۷۱/۱۶	۱۸۱/۷۶
عملکرد شغلی		۷۸/۹۸	۱۴/۵۴

یافته‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین متغیر معنویت ۱/۷۹ و زیرمقیاس‌های آن (خودآگاهی ۴۵/۹۳، اهمیت اعتقادات معنوی ۵۵/۲۸، فعالیت‌های معنوی ۳۹/۸۱، نیازهای معنوی ۳۸/۸۱)؛ میانگین متغیر فرسودگی شغلی ۷۱/۱۶ و میانگین متغیر عملکرد شغلی ۷۸/۹۸ بود.

بررسی فرضیات

۱- بین مؤلفه‌های معنویت، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان نیک‌شهر منطقه بنت رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳: همبستگی مؤلفه‌های معنویت، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی

متغیر	فرسودگی شغلی	عملکرد شغلی
خودآگاهی	*-۰/۲۲	*۰/۱۵
اهمیت اعتقادات معنوی	**۰/۲۶	*۰/۲۲
فعالیت‌های معنوی	**۰/۲۹	*۰/۲۳



۰/۲۲*	**۰/۳۴	نیازهای معنوی
۰/۲۰*	*۰/۳۸	معنویت

** (p<۰/۰۱)

* (p<۰/۰۵)

از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج جدول (۳-۴) نشان می‌دهد، بین خودآگاهی و فرسودگی شغلی ($r = -0/22$ $p < 0/05$) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بین اهمیت اعتقادات معنوی و فرسودگی شغلی ($r = -0/26$ $p < 0/01$) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بین فعالیت‌های معنوی و فرسودگی شغلی ($r = -0/29$ $p < 0/01$) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بین نیازهای معنوی و فرسودگی شغلی ($r = -0/34$ $p < 0/01$) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بین معنویت و فرسودگی شغلی ($r = -0/38$ $p < 0/01$) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بین خودآگاهی و عملکرد شغلی ($r = 0/15$ $p < 0/05$) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد، بین اهمیت اعتقادات معنوی و عملکرد شغلی ($r = 0/22$ $p < 0/05$) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد، بین فعالیت‌های معنوی و عملکرد شغلی ($r = 0/23$ $p < 0/05$) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد، بین نیازهای معنوی و عملکرد شغلی ($r = 0/22$ $p < 0/05$) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد، بین معنویت و عملکرد شغلی ($r = 0/20$ $p < 0/05$) رابطه مثبت معنی‌داری در میان معلمان ابتدایی شهرستان نیک شهر منطقه بنت وجود دارد.

۲- مؤلفه‌های معنویت در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان نیک شهر منطقه بنت نقش دارد.

جدول ۴: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های معنویت

گام اول	نیازهای معنوی	بی	بتا	مجدور آر تنظیم شده	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
		-۰/۶۶	-۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۰۵



متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های معنویت (خودآگاهی، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی، فعالیت‌های معنوی و نیازهای معنوی) نشان می‌دهد که تنها زیر مقیاس نیازهای معنوی شرط ورود به معادله رگرسیون را داشت بقیه مؤلفه‌ها شرایط ورود را نداشتند و از معادله حذف شدند. بنابراین زیر مقیاس نیازهای معنوی وارد معادله گردید و به میزان ۰/۳۴ درصد واریانس را برای فرسودگی شغلی پیش‌بینی می‌کنند به عبارت دیگر ضرایب بتای استاندارد نشان می‌دهد اگر نمره فرسودگی شغلی یک نمره تغییر کند، ۰/۱۲ درصد واریانس نیازهای معنوی به همراه آن تغییر خواهد کرد (جدول ۴).

۳- مؤلفه‌های معنویت در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان نیک‌شهر منطقه بنت نقش دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه‌های معنویت

سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	مجذور آرتظیم شده	بتا	بی	الگو	
۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۲۳	۰/۰۴	۰/۲۳	۰/۳۴	فعالیت‌های معنوی	گام اول
۰/۰۵				۰/۲۹	۰/۴۲	فعالیت‌های معنوی	گام دوم
۰/۰۵	۰/۱۰	۰/۳۲	۰/۰۸	۰/۲۲	۰/۳۱	خودآگاهی	

متغیر ملاک: عملکرد شغلی

نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های معنویت (خودآگاهی، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی، فعالیت‌های معنوی و نیازهای معنوی) نشان می‌دهد که در گام اول زیر مقیاس فعالیت‌های معنوی وارد معادله گردید و به میزان ۲۳ درصد



واریانس را برای عملکرد شغلی تبیین می‌کند. در گام دوم، در مرحله اول فعالیت‌های معنوی و در مرحله دوم خود آگاهی وارد معادله رگرسیون گردید و روی هم به میزان ۳۲ درصد واریانس را برای عملکرد شغلی تبیین می‌کند و بقیه زیر مقیاس‌ها شرایط ورود به معادله را نداشتند و از معادله حذف شدند به عبارت دیگر ضرایب بتای استاندارد نشان می‌دهد اگر نمره عملکرد شغلی یک نمره تغییر کند، در مدل اول ۵ درصد واریانس فعالیت‌های معنوی در مدل دوم ۱۰ درصد واریانس فعالیت‌های معنوی و خود آگاهی به همراه آن تغییر خواهند کرد (جدول ۵).

بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های معنویت و فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت. همچنین مؤلفه‌های معنویت (نیازهای معنوی) نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در فرسودگی شغلی معلمان داشت. و نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های (فیاضی، صالحی ساداتی و پریشان، ۱۳۹۶؛ عسکری مبارکه، کریمی و شریفیان شاهکوجی، ۱۳۹۶؛ امر الهی بیوکی، شاکرد اردکانی و شکری، ۱۳۹۶؛ اسپچلر، آلن و هارپ، ۲۰۱۶؛ تجدا، ۲۰۱۵) همخوان است.

نتایج پژوهش‌های بالا به‌طور کلی نشان داد بین معنویت و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و کسانی که سطوح بالاتری از بلوغ معنوی دارند بیشتر قادر به کنار آمدن با شرایط سخت هستند بنابراین نسبت به فرسودگی انعطاف‌پذیرتر هستند. به‌عبارت‌دیگر آن دسته از کارکنانی که سطوح بالاتری از معنویت را در کار خود احساس می‌کنند نسبت به کارکنانی که این احساس را در سطح ضعیف‌تری تجربه می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و میزان تمایل به ترک خدمت آنان پایین‌تر است (فیاضی، صالحی ساداتی و پریشان، ۱۳۹۶). بنابراین معنویت به‌عنوان یک عامل محافظتی در جنبه‌های مختلف زندگی است. سلامتی روحی و معنوی به‌عنوان عاملی مثبت در رضایت شغلی به‌هنگام گزارش تجارب مغایر در محیط کار، انجام شد. سلامت معنوی و روحی به رضایت شغلی ارتباط دارد حتی زمانی که شرایط مغایر در محیط کار از سر خوردگی شغلی، تنش کاری و قربانی شدن وجود داشته باشند (تجدا، ۲۰۱۵).



بنابراین در تبیین پژوهش حاضر می‌توان گفت که معنویت در کار، می‌تواند پاسخ و راه‌حلی برای کاهش کژ کارکردهای سازمانی همچون از خود بیگانگی، استرس، سازش بیش‌ازحد و زوال شخصیت برای کارکنان باشد تا کارکنانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را پرورش دهند. معنویت در کار، نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام‌های باور شخصی می‌باشد. معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمان است که ریشه در فرهنگ دارد و باعث افزایش تعالی کارکنان از طریق فرآیند کار، تسهیل کردن احساس، در رابطه بودن با سایرین به طوری که احساس مکمل بودن و لذت‌کننده و افراد معنوی به‌طور واضحی فرسودگی شغلی کمتری را متحمل می‌شوند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های معنویت و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت همچنین مؤلفه‌های معنویت (فعالیت‌های معنوی و خود آگاهی) نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در عملکرد شغلی معلمان داشت و نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های (محمدی، بسطامی، مفتاحی و همکاران، ۱۳۹۷؛ میر کمالی و کرمی، ۱۳۹۵؛ پیرا، ۱۳۹۵؛ سوریهان و افندی، ۲۰۱۶) همخوان است.

نتایج پژوهش‌های بالا به‌طور کلی نشان داد معنویت تأثیر مثبت معنا‌داری بر عملکرد شغلی دارد (محمدی، بسطامی، مفتاحی و همکاران، ۱۳۹۷). و وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و معنویت موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود (میر کمالی و کرمی، ۱۳۹۵). سلامت معنوی و روحی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارمند دارد. همچنین، معنویت در کار می‌تواند تأثیرات بسیار مثبت و واقعی بر بازدهی سازمانی داشته باشد. بنابراین معنویت سازمانی عملکرد فردی کارکنان افزایش می‌یابد.

بنابراین در تبیین پژوهش حاضر می‌توان گفت که معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد و کارکنان به ماندن در سازمان بیشتر علاقه‌مند هستند. و به دلیل وجود معنویت سازمانی، احساس با ارزش بودن دارند و خود را شریک در اهداف و ارزش‌های سازمانی می‌دانند، خستگی‌های ناشی از کار فیزیکی و فکری را کمتر حس می‌کنند و کار در سازمان، باعث تحلیل رفتگی جسم و روح آنان نمی‌شود. به همین دلیل با استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی و در راستای ارتقای



معنویت در بین کارکنان و همچنین ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان به طور منصفانه، قائل بودن مساوات و برابری بین کارکنان با توجه به معیارهای معنوی صورت گیرد. و هرگونه بهبود در شرایط معنوی سازمان و محیط کار می تواند همراه با بهبود عملکرد سازمان باشد. رابطه مثبت معنویت و عملکرد نشان می دهد که هرگونه بهبود و فراهم آوردن محیط سازمانی معنویت گرا منجر به تعلق خاطر کارکنان و نگرش مثبت آنان خواهد شد. بنابراین برای کسب عملکرد بهتر در سازمان، رهبری اخلاق مدار به سمت معنویت گرای پیش رود. برای این منظور، در سطح فردی، کار معنادار و دارای قدرت و اختیارات مرتبط، در سطح گروهی، ایجاد فضای دوستانه و همدلی بین کارکنان سازمان و همچنین جو پذیرای انتقادات و انتظارات بین کارکنان و مدیران و در سطح سازمانی، همسوسازی ارزش های فردی در جهت ارزش های سازمانی را فراهم می آورد.

با توجه به نتایج پژوهش، برگزاری کارگاه هایی در زمینه معنویت و اثری که روی فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان معلمان شهرستان نیک شهر منطقه بنت دارد پیشنهاد می شود. همچنین پیشنهاد می شود تا پژوهشی مشابه با پژوهش حاضر در سایر شهرها انجام شود تا بتوان آن را به دیگر مناطق نیز تعمیم داد.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی سروش، محمد؛ نریمانی، محمد؛ زاهد، عادل، (۱۳۹۰)، رابطه ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲ (۴۳).
- احدی، بهمن؛ فتحی، آیت الله؛ عبدالمحمدی، کریم، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل روان شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۴ (۴).
- تقی پور، کیوان، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان پزشکی قانونی شهرستان شهرکرد. فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۳ (۱).



- کرد تمینی، بهمن؛ کوهی، ملیحه، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴ (۴).
- نیکنام، مزگان، (۱۳۹۴)، رابطه راهبردهای مقابله‌ای با فرسودگی شغلی و پذیرش اجتماعی در کارمندان دانشگاه آزاد رودهن. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی، ۱۶ (۴)، ۶۳-۵۲.
- میرزایی، سید حسین؛ هاشمی، میترا؛ گرشاد، افسانه؛ بخشی‌پور، ابوالفضل، (۱۳۹۲)، تأثیر روش‌های مقابله با تنش بر فشار شغلی کارکنان پرستاری در مراکز آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۴ (۵)، ۸۳۹-۸۴۵.
- محمد پور، سمانه، (۱۳۹۵)، نقش استرس شغلی، فرسودگی شغلی و ذهن آگاهی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ناجا. نشریه علمی-ترویجی، ۴۵ (۱۱).
- معین، ندا، (۱۳۹۵)، بررسی میزان فرسودگی شغلی در پزشکان خانواده روستایی استان اصفهان. پایان‌نامه دکترای حرفه‌ای پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان.
- طاهری گودرزی، حجت، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده و حمایت کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۳۳ (۹).
- نصری ولیک بنی، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ عبدالملکی، شوبو، (۱۳۹۴)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی با بهره‌وری و عملکرد شغلی مدیران. فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۸ (۴).
- قادری، شیلان؛ رستمی، چنگیز؛ اردلان، ناسو؛ پاشایی، طاهره، (۱۳۹۵)، پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری بر اساس ویژگی‌های شخصیتی. فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۲ (۱): ۵۸-۴۸.



- حسینی، محمدعلی؛ صدقی گوی آقاج، ناصر؛ علمدار لو، ابوالفضل؛ فرزاد مهر، مهدی؛ موسوی، عبدالله، (۱۳۹۶)، رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان شهید رجایی شیراز (تروما) در سال ۱۳۹۴. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۶ (۲): ۵۹-۶۸.
- دیانتی نسب، مدینه، (۱۳۹۲)، بررسی نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان واحد عملیاتی منطقه دشت گز نفت و گاز گچساران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- جدیدی، علی؛ فراهانی نیا، مرحمت؛ جان محمدی، سارا؛ حقانی، حمید، (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط بین سلامت معنوی و کیفیت زندگی سالمندان مقیم آسایشگاه کهریزک. نشریه پرستاری ایران، ۲۴ (۷۲): ۴۸-۵۶.
- خلیلی حسین‌آبادی، سید حسن؛ خلیلی جو لرنستانی، سید احمد؛ درخشان، مختار، (۱۳۹۴)،
- براتی احمدآبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم، (۱۳۸۹)، رابطه‌ی بین جوسازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه‌ی کاربردی. ۱ (۴): ۸۹-۶۵.
- نیسی، عبدالکاسم؛ ارشدی، نسرین؛ رحیمی، احسان، (۱۳۹۰)، رابطه‌ی علی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی. مجله دستاوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روانشناسی)، ۱ (۴): ۴۶-۱۹.
- عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم؛ زارع، راضیه؛ امیری، مولود، (۱۳۹۱)، فرا تحلیل تحقیقات پیرامون رابطه‌ی افسردگی شغلی با سلامت روان. فصلنامه‌ی علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۴۸ (۱۳).
- فیاضی، مرجان؛ صالحی ساداتی، زهرا؛ پریشان، فاطمه، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر معنویت بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶ (۲۳).



- محمدی، اسفندیار؛ بسطامی، همت‌الله؛ مفتاحی، هادی؛ رضایی، زهرا؛ احمدی، میلاد، (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رهبری اخلاق مدار مورد مطالعه: اداره ورزش و جوانان استان ایلام. مطالعات مدیریت سازمانی در ورزش، ۵ (۳).
- فیاضی، مرجان؛ صالحی ساداتی، زهرا؛ پریشان، فاطمه، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر معنویت بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶ (۲۳).
- عسکری مبارکه، امین؛ کریمی، فریبا؛ شریفیان شاهکوجی، فریبا، (۱۳۹۶)، معنویت در کار و تعیین رابطه‌ی رهبری معنوی با فرسودگی شغلی پرستاران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.
- امر الهی بیوکی، ناهید؛ شاکرد اردکانی، محمد؛ شکری، شکوفه، (۱۳۹۶)، تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش متغیرهای میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت روانی و شادی کارکنان (وزارت راه و شهرسازی جمهوری اسلامی ایران). نشریه تحقیقات نوین خاتم، ۱ (۲).
- میر کمالی، سید محمد؛ کرمی، محمدرضا، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۲ (۲۴).
- بستان پیرا، مریم، (۱۳۹۵)، معنویت سازمانی و رابطه آن با عملکرد شغلی. سومین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

• [https://www.civilica.com/Paper-EMCONF۰۳-](https://www.civilica.com/Paper-EMCONF۰۳-EMCONF۰۳_۰۳۵.html)

[EMCONF۰۳_۰۳۵.html](https://www.civilica.com/Paper-EMCONF۰۳_۰۳۵.html)

- Fanggalda, R. E., Suryana, Y., & Efendi, N. (۲۰۱۶). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City-Indonesia). Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۲۱۹, ۶۳۹-۶۴۶.



- Tejada, M. J. (۲۰۱۵). Exploring the supportive effects of spiritual well-being on job satisfaction given adverse work conditions. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۱(۱), ۱۷۳-۱۸۱.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (۱۹۸۱). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, ۲(۲), ۹۹-۱۱۳.
- Parsian, N., & Dunning, T. (۲۰۰۹). Developing and validating a questionnaire to measure spirituality: A psychometric process. *Global journal of health science*, ۱(۱), ۲.
- Cornah, D. (۲۰۰۶). The impact of spirituality on mental health: A review of the literature. *Mental Health Foundation*.
- Swinton, J., & Pattison, S. (۲۰۰۱). Spirituality. *Come all ye faithful. The Health service journal*, ۱۱۱(۵۷۸۶), ۲۴-۲۵.
- Wessells Jr, D. T., Kutscher, A., Seeland, I. B., Selder, F. E., Cherico, D. J., & Clark, E. J. (۲۰۱۳). *Professional burnout in medicine and the helping professions*. Routledge.
- Motowidlo, J. S. (۲۰۰۳). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, ۱۲: ۳۹-۵۵.
- Koenig & Carson, V. B. (۲۰۱۲). *Handbook of religion and health*. Oup Usa.
- Aten, J. D., & Worthington Jr, E. L. (۲۰۰۹). Next steps for clinicians in religious and spiritual therapy: An endpiece. *Journal of clinical psychology*, ۶۵(۲), ۲۲۴-۲۲۹.
- Ashmos, D. P., Duchon, D., McDaniel, Jr, R. R., & Huonker, J. W. (۲۰۰۲). What a mess! Participation as a simple managerial rule to



'complexify' organizations. Journal of Management studies, ۳۹ (۲), ۲۰۶-۱۸۹.

- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (۲۰۱۵). Fraud prevention: Relevance to religiosity and spirituality in the workplace. Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۲۱۱, ۸۲۷-۸۳۵.
- Alarcon, Gene.M. (۲۰۱۱). A meta-analysis of burnout with job demandsresources and attitudes. Journal of Vocational Behavior. ۷۹: ۵۴۹-۵۶۲ .
- Chen, M. L. (۲۰۰۷). Test anxiety, reading anxiety and reading performance among university English as second language learners. Unpublished MA thesis of the Department of Applied English, the College of Applied Languages, the Ming Chuan University, Taiwan, China, ۱۱-۵۸.