

العلاقة بين المعنوية الإدارية وبين الصحة العامة والتوتر الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة لرستان للعلوم الطبية

رضا نوروزي كوهدهشت^{١*}، محمدجعفر مهديان^٢، مهناز بوموز^٣، غلامرضا شهبازي مقدم^٣

١- قسم الادارة التعليمية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة آزاد الإسلامية، فرع بروجرد، بروجرد، ايران.

٢- قسم الصحة، كلية الطب المساعد، بمبهان، ايران.

٣- كلية بمبهان للعلوم الطبية، بمبهان، ايران.

* المراسلات الموجهة إلى السيد رضا نوروزي كوهدهشت؛ البريد الإلكتروني: r.norouzi20@yahoo.com

معلومات المادة

الوصول: ٢٦ جمادى الاولى ١٤٤٠
 وصول النص النهائي: ٩ شعبان ١٤٤٠
 القبول: ٢١ شعبان ١٤٤٠
 النشر الإلكتروني: ١٨ شوال ١٤٤٠

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: إن جامعات العلوم الطبية قادة تحسين الصحة ونتاج العلم، وينبغي أن يعمل اعضاء هيئة التدريس باعتبارهم اصولاً ثمينه ضمن محيط معنوي وفي اطار الصحة العامة دون التوتر الوظيفي. الغرض من هذا البحث، دراسة العلاقة بين المعنوية الإدارية وبين الصحة العامة والتوتر الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة لرستان للعلوم الطبية.

منهجية البحث: تم اجراء هذا البحث وفق المنهج بتبعه والترابطي. اشتمل المجتمع الاحصائي جميع اعضاء هيئة التدريس وتم اختيار ١٣٢ منهم بصورة عشوائية طبقية وطلب منهم استكمال استبيانات المعنوية في محيط العمل والتوتر الوظيفي والصحة العامة. تم تحليل المعطيات وفق معامل الارتباط عند بيرسون وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. تمت مراعاة جميع الموارد الاخلاقية في هذا البحث وازضافة الى هذا فإن مؤلفي البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

الكشوفات: وفقاً للكشوفات هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المعنوية الإدارية وبين الصحة العامة والتوتر الوظيفي ($P < 0.05$). اضافة الى هذا فإن الارتباط بين المعنوية الإدارية مع الصحة العامة كان يعادل ٦٠% والاجهاد التنظيمي ٣٩/٠-. وهذا يعني أن مع ارتفاع نسبة المعنوية الإدارية تزداد الصحة العامة ايضاً، كما ان الاجهاد التنظيمي ينخفض تبعاً له. إن العوامل الدالة احصائية للعمل والشعور بالتضامن والمواءمة مع القيم الإدارية مع درجة $\beta = 0.25$ ، $\beta = 0.27$ و $\beta = 0.26$ على التوالي كان لها تأثير كبير على الصحة العامة عند مستوى ٥%. كما أن للمعايير المعنوية في محيط العمل مع نسبة $\beta = -0.17$ و $\beta = -0.18$ على التوالي أثراً كبيراً على التوتر الوظيفي.

الاستنتاج: اظهرت النتائج أن المعنوية الإدارية تزيد من نسبة الصحة العامة وتقلل نسبة التوتر الوظيفي، لهذا ينصح المدرء واطباء هيئة التدريس أن يزيدوا نسبة المعنوية في الجامعة من خلال القيام ببرامج التنمية وعلم الأمراض.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Norouzi Kouhdasht R, Mahdian MJ, Parmouz M, Shahbazi Moghadam Gh. The relationship of organizational spirituality with public health and occupational stress. J Res Relig Health. 2019; 5(2):23- 36. doi: <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i2.18152>.

رابطه‌ی معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

رضا نوروزی کوهدشت*^۱، محمدجعفر مهدیان^۱، مهناز پرموز^۲، غلامرضا شهبازی مقدم^۳

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بروجرد، بروجرد، ایران.

۲- گروه بهداشت، دانشکده‌ی پیراپزشکی، بهبهان، ایران.

۳- دانشکده‌ی علوم پزشکی بهبهان، بهبهان، ایران.

*مکاتبات خطاب به آقای رضا نوروزی کوهدشت؛ رایانامه: r.norouzi20@yahoo.com

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۳ بهمن ۱۳۹۷

دریافت متن نهایی: ۲۶ فروردین ۱۳۹۸

پذیرش: ۱۷ اردیبهشت ۱۳۹۸

نشر الکترونیکی: ۱ تیر ۱۳۹۸

چکیده

سابقه و هدف: دانشگاه‌های علوم پزشکی ساکن دار عرصه‌ی بهبود سلامت و تولید علم هستند و اعضای هیئت علمی که دارای ارزشمندی محسوب می‌شوند باید در محیطی دارای معنویت و سلامت عمومی و بدون استرس شغلی فعالیت کنند. هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی اعضای هیئت علمی بود که ۱۳۲ نفر به صورت تصادفی طبقه‌بندی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های معنویت در محیط کار، استرس شغلی و سلامت عمومی را تکمیل کردند. داده‌ها از طریق روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. در این پژوهش همه‌ی موارد اخلاقی رعایت شده است و نویسندگان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده، بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/05$). علاوه‌براین، ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی برابر $0/60$ و استرس شغلی $-0/39$ بود. بدین معنا که با افزایش معنویت سازمانی، سلامت عمومی نیز افزایش؛ و استرس شغلی متعاقب آن کاهش یافت. عوامل معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی نیز به ترتیب با $\beta = 0/25$ ، $\beta = 0/27$ و $\beta = 0/26$ بر سلامت عمومی در سطح ۵ درصد؛ و مؤلفه‌های معنویت در محیط کار به ترتیب با $\beta = 0/17$ و $\beta = 0/18$ بر استرس شغلی تأثیر معنادار داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد که معنویت سازمانی سلامت عمومی را افزایش؛ و استرس شغلی را کاهش می‌دهد. بنابراین، به مدیران و اعضای هیئت علمی توصیه می‌شود که با اجرای برنامه‌های آسیب‌شناسی و توسعه، معنویت را در سطح دانشگاه افزایش دهند.

واژگان کلیدی:

استرس شغلی

اعضای هیئت علمی

سلامت عمومی

معنویت سازمانی

استناد مقاله به این صورت است:

Norouzi Kouhdasht R, Mahdian MJ, Parmouz M, Shahbazi Moghadam Gh. The relationship of organizational spirituality with public health and occupational stress. J Res Relig Health. 2019; 5(2):23- 36. doi: <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i2.18152>.

مقدمه

می‌شوند که نقشی راهبردی در پیشبرد اهداف کشور دارند و

مهم‌ترین عامل تحول در هر کشور در نظر گرفته می‌شوند. این

در حالی است که با چالش‌های قرن ۲۱، همواره در دو لبه‌ی

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمان‌هایی محسوب

مجله‌ی پژوهش در دین و سلامت

دوره‌ی ۵، شماره‌ی ۲، تابستان ۱۳۹۸

این کار از مجوز Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) تبعیت می‌کند.

معنویت ارتباطی تنگاتنگ با سلامت عمومی دارد و با ترویج معنویت در دانشگاه‌ها، زمینه برای خودشکوفایی و بروز کلیه‌ی توانایی‌ها و استعداد‌های اعضای هیئت علمی میسر خواهد شد (۱۳). از طرفی، یکی از موضوعاتی که با محیط کار و مسائل شغلی گره خورده، مفهوم استرس شغلی است (۱۴) که تجربه‌ی احساس منفی ناشی از شرایط استرس‌زای محل کار و فرایندی پویا، چندانگانه و پیچیده در شرایط استرس‌زا به حساب می‌آید (۱۵، ۱۶) و با نشانه‌های جسمانی، روانی و رفتاری همراه است که به کاهش عملکرد فرد و اختلال در سلامت اعضای هیئت علمی منجر می‌شود (۱۷)؛ چون فشارهای ناشی از استرس در محیط کار اداری، تأثیرهای بسیار منفی بر سلامت شخص، عملکرد روزانه، روابط بین فردی و بازدهی سازمان می‌گذارد که لازم است با جدیت بیشتری بررسی شود.

در زمینه‌ی تأثیر معنویت سازمانی بر استرس شغلی و سلامت عمومی، تحقیقات مختلفی صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش والت و کلارک^۲ نشان می‌دهد که بین معنویت در محل کار، مشارکت و رشد در محل کار ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۸). صمدی بیل‌سوار و همکاران اذعان کرده‌اند که افزایش بُعد روان‌رنجوری با کاهش سلامت عمومی و کیفیت زندگی و افزایش فرسودگی شغلی همراه است (۱۹). نتایج پژوهش ستاری نیز نشان می‌دهد که معنویت سازمانی در دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط است و موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت؛ و همچنین کاهش جابجایی، استرس و غیبت کارکنان می‌شود (۱۱). گارگ^۳ در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیده که معنویت در محیط کاری می‌تواند رضایت کارکنان را بهبود بخشد (۲۰). آزاد مرزآبادی و همکاران معنویت را از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر در استرس شغلی کارکنان دانشگاه می‌دانند (۶). فانگیدا^۴ و همکاران معتقدند وجود معنویت در محیط کاری دانشگاه می‌تواند استرس شغلی اعضای هیئت علمی را کاهش دهد (۲۱). یافته‌های پژوهش آخوندی و همکاران نشان می‌دهد که تنش‌های کاری به استرس شغلی منجر می‌شود و تأثیر مخربی در زندگی شخصی و سلامت کارکنان دارد (۲۲). به عقیده‌ی والت بین معنویت در محیط کار و تقویت روحیه و پیشرفت در کار رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و مدیران باید با فرهنگ‌سازی، فضایی روحانی ایجاد کنند (۲۳).

نظم و بی‌نظمی قرار دارند و در شرایط پیچیده و متحول نیازمند توجه بیشتر به سطوح مختلف منابع انسانی هستند (۱). چون در گذشته، محیط عاری از خطر بود، برای سازمان‌ها امنیت بیشتری وجود داشت؛ ولی دنیای کنونی همواره برای سازمان‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را به وجود می‌آورد (۲، ۳) و آنها باید خود را با شرایط تطبیق دهند و با تغییرات به‌وجودآمده، همراه شوند (۴، ۵). به همین دلیل، برخی از نظریه‌پردازان علم مدیریت همواره با ورود به مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع‌دوستی؛ و پژوهش‌های جدید در حوزه‌ی مدیریت و سازمان، ظهور الگوهای^۱ جدیدی را به نام «معنویت در کار» مطرح کرده‌اند (۶). معنویت سازمانی درک و شناسایی بُعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و پرورش‌پذیر است، تعریف می‌شود (۷) و به واسطه‌ی انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (۸). در واقع معنویت در محیط کار بیشتر با سه نوع مؤلفه شناسایی می‌شود که عبارت است از: کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها (۹). بنابراین، مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی طبقه‌بندی می‌شود که شامل موارد ذیل است: (۱) کار بامعنا (سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در کار، (۲) احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک و (۳) همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه‌ی سازمان نسبت به کارکنانش (۱۰).

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی که رهبران عرصه‌ی بهداشت، درمان و آموزش محسوب می‌شوند، نقش بسزایی در ارتقای سلامت جامعه و تولید علم دارند که برای تحقق این رسالت عظیم، دانشگاه باید با رویکرد معنویت‌گرا، نیرویی قدرتمند و ژرف را برای سلامت عمومی اعضای هیئت علمی به ارمغان بیاورد (۱۱). در واقع اعضای هیئت علمی از جایگاه و منزلت ویژه‌ی برخوردارند که کارایی آنان به طور یقین در سایه‌ی سلامت جسمی و روانی‌شان میسر خواهد شد (۱۲).

² Walt & Klerk

³ Garg

⁴ Faggida

^۱ Paradigm

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر روش انجام رابطه‌ی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری در این مطالعه‌ی مقطعی شامل کلیه‌ی اعضای هیئت علمی زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۹۶-۱۳۹۵ بود. افرادی که در مرخصی و مأموریت قرار داشتند از مطالعه کنار گذاشته شدند و بر این اساس ۱۳۲ نفر (۷۸ مرد و ۵۴ زن)، با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه در نظر گرفته شدند. معیار انتخاب نمونه در این مطالعه شامل عضویت رسمی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود. برای اجرای پژوهش در ابتدا نمونه‌های مطالعه مشخص شدند. سپس با استفاده از معرفی‌نامه‌ی انجام پژوهش از طرف دانشگاه به جمع‌آوری اطلاعات اقدام شد. روش اجرای کار بدین صورت بود که با مراجعه‌ی حضوری به اتاق‌های اعضای هیئت علمی، در ابتدا توضیحات کاملی از هدف پژوهش به آنان ارائه شد. سپس پرسش‌نامه‌های معنویت سازمانی، سلامت عمومی و رضایت شغلی بین تمامی افراد توزیع شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد:

۱) **پرسش‌نامه‌ی معنویت سازمانی**^۳: این پرسش‌نامه مربوط به معنویت در کار است که با استفاده و اقتباس از پرسش‌نامه‌ی معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران^۴ طراحی شده است (۲۷). پرسش‌نامه سه بُعد معنادار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۷ گویه) و همسویی با ارزش‌های سازمان (۷ گویه) را می‌سنجد. همچنین دارای مؤلفه‌ی کار معنادار (در سطح فردی)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) و همسویی با ارزش‌های سازمان است که در طیف پنج درجه‌ی لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) طراحی شده و دارای ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ است. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش بیک‌آزاد و همکاران ۰/۸۹ و در پژوهش ستاری ۰/۸۸ به دست آمده است (۱۱، ۲۸).

۲) **پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی**^۵: این پرسش‌نامه که گلبگ و هیلر^۶ آن را طراحی کرده‌اند دارای ۲۸ سؤال و ۴ مقیاس فرعی است و هر مقیاس آن ۷ پرسش دارد (۲۹). مقیاس‌های مذکور عبارت است از: مقیاس علائم جسمانی (۷-۱)، مقیاس علائم اضطرابی و اختلال خواب (۱۴-۸)،

پژوهش کاراکاس^۱ نیز نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار یکی از عامل‌های رضایت شغلی محسوب می‌شود (۲۴). همچنین نتایج تحقیق تی تان^۲ گویای این است که مقابله‌های مذهبی از عوامل مهم استرس اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود (۲۵). حسین‌زاده و یزدانی هفت عامل را شناسایی کرده‌اند که مؤلفه‌های اساسی معنویت سازمانی در بین اعضای هیئت علمی تلقی می‌شود که به ترتیب اهمیت عبارت است از: ۱) خودآگاهی برتر، ۲) احساس معنا در کار، ۳) همسویی با ارزش‌های سازمان، ۴) رهبری فراخود، ۵) احساس همبستگی، ۶) آگاهی متعالی و ۷) تفکر وجودی-انتقادی که در مجموع ۹۸ درصد از کل واریانس سازه‌ی معنویت سازمانی را تبیین می‌کنند (۲۶).

با امعان نظر به مطالب گفته شده، به منظور افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان‌ها و کم بودن مطالعات صورت گرفته در این زمینه، انجام پژوهش‌هایی درباره‌ی تأثیر عواملی نظیر معنویت در محیط کار در تعهد سازمانی و استرس شغلی ضروری به نظر می‌رسد. اهمیت این تحقیقات از این جهت است که کشور ما با داشتن فرهنگ غنی اسلامی باید در معرفی راهکارهای مدیریتی که با فرهنگ و مذهب ما همخوانی داشته باشد، پیش‌قدم باشد و تحقیقات این‌چنینی می‌تواند در جهت رسیدن به هدف مذکور و اداره‌ی بهتر دانشگاه‌های علوم پزشکی که بیشتر از سازمان‌های دیگر نیازمند رویکرد معنویت در فضای کاری هستند، گام بردارد. از این‌رو، پژوهشگران بر آن شدند تا به بررسی رابطه‌ی معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بپردازند.

روش کار

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

کمیته‌ی اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی شهید بهشتی این پژوهش را تأیید کرده است.

به منظور رعایت امانت‌داری و حفظ اطلاعات شخصی، از ذکر نام تمامی افراد خودداری شد و پرسش‌نامه‌های مزبور صرفاً با کدهای مخصوص مشخص شد.

³ OSQ

⁴ Milliman

⁵ GHQ

⁶ Goldberg & Hiller

¹ Karakas

² T Tan

کولموگروف-اسمیرنوف تحلیل شد تا نوع روش آماری (پارامتریک یا غیرپارامتریک) مشخص شود. با توجه به سطوح معناداری به‌دست‌آمده از متغیرهای پژوهش که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بود، داده‌های تمام متغیرها نرمال بود و برای آزمون هر یک از متغیرها (پارامتریک)، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های توصیفی مقیاس‌های پژوهش در جدول شماره‌ی ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱) یافته‌های توصیفی خرده‌مقیاس‌های تحقیق

شاخص آماری مقیاس	میانگین	انحراف استاندارد
معنادار بودن کار	۱۷/۷۱	۳/۷۶
احساس همبستگی	۱۸/۰۸	۲/۹۵
همسویی با ارزش‌های سازمانی	۱۶/۸۶	۳/۸۲
سلامت عمومی	۵۵/۵۴	۹/۴۲
استرس شغلی	۴۸/۷۱	۶/۰۸

در جدول شماره‌ی ۲ به بررسی میزان همبستگی بین نمره‌ی کل معنویت سازمانی با استرس شغلی و سلامت عمومی پرداخته شد.

جدول ۲) آزمون همبستگی پیرسون استرس شغلی و سلامت عمومی با معنویت سازمانی

شاخص‌ها ضریب همبستگی	R ²	مقدار احتمال
سلامت عمومی	۰/۶۰	۰/۰۵
استرس شغلی	-۰/۳۹	۰/۰۵

طبق جدول شماره‌ی ۲، بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/05$) و ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی برابر ۰/۶۰ بود. بدین معنا که با افزایش معنویت سازمانی، سلامت عمومی نیز افزایش؛ و استرس شغلی کاهش می‌یافت (۰/۳۹-).

برای بررسی این فرضیه که کدام یک از ابعاد معنویت سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در پیش‌بینی سلامت عمومی ایفا کند از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. بدین ترتیب پس از تأیید پیش‌فرض‌های رگرسیون، از این روش برای پاسخ به این سؤال که آیا مؤلفه‌های معنویت سازمانی می‌تواند سلامت عمومی را پیش‌بینی کند، استفاده شد. اولین آزمون، آزمون مدل کلی است. در واقع اگر دست‌کم یکی از

مقیاس کارکرد اجتماعی^۱ (۲۱-۱۵) و مقیاس علائم افسردگی (۲۸-۲۲). نمره‌گذاری پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی نیز بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ی لکیرت از ۰-۳ است. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در مطالعات متعددی بررسی شده است. گلبرگ و هیلر^۲ پایایی این پرسش‌نامه را با مطالعه روی ۸۳ نفر ۰/۹۵؛ و چونگ و اسپیرس^۳ ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند (۳۰). در ایران نیز در مطالعه‌ی نجفی و همکاران پایایی این پرسش‌نامه ۸۷ درصد و در مطالعه‌ی صلحی و همکاران ۰/۹۱ درصد به دست آمده است (۳۱، ۳۲).

۳) پرسش‌نامه‌ی استرس شغلی^۴: این پرسش‌نامه ۶۰ گویه دارد که اسپو^۵ آن را برای ارزیابی استرس فرد در محیط‌های شغلی ساخته است. پرسش‌نامه‌ی استرس شغلی اسپو تعیین وضعیت نسبت به تقاضاها، احساس مسؤلیت فرد از نظر کارآیی و رفاه دیگران را در محیط کار می‌سنجد (۳۳). این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ی لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) اندازه‌گیری می‌شود. دامنه‌ی نمره‌ها در این مقیاس بین ۶۰ تا ۳۰۰ در نوسان است و نمره‌های بالاتر از ۱۰۰ بیانگر میزان استرس شغلی بالاتر است. در پژوهش شریفیان و همکاران روایی و پایایی این پرسش‌نامه مطلوب؛ و پایایی آن به شیوه‌ی بازآزمایی در سطح رضایت‌بخشی محاسبه و گزارش شده است. علاوه‌براین، در پژوهش یادشده ضریب آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۹؛ و در پژوهش رحیم‌پور و همکاران ۰/۸۳ درصد محاسبه و گزارش شده است (۳۴، ۳۵). برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها نیز از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۳۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان (۷۸ مرد و ۵۴ زن) بودند. میانگین سنی تا ۳۵ سال ۸/۶ درصد، ۳۶ تا ۴۰ سال ۱۵/۷ درصد، ۴۱ تا ۴۵ سال ۲۷/۷ درصد، ۴۶ تا ۵۰ سال ۲۹/۶ درصد و بالای ۵۱ سال ۱۸/۴ درصد بود. در این میان تعداد ۵۷ نفر در دانشکده‌ی پزشکی و ۷۵ نفر در دانشکده‌ی پیراپزشکی مشغول به کار بودند. در این پژوهش ابتدا داده‌ها با استفاده از آزمون

^۱) Social Function

^۲) Goldberg & Hillier

^۳) Cheung & Spears

^۴) JSQ

^۵) Osipow

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_5 = 0 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad \forall \text{ one } i \text{ for } i = 1, 2, 3, 4, 5 \end{cases}$$

متغیرهای پیش‌بین تحقیق روی متغیر ملاک تأثیر معنادار داشته باشد، مدل پژوهشگر تأیید می‌شود. فرض صفر و خلاف نیز به صورت ذیل است:

جدول ۳) نتایج رگرسیون عوامل معنویت سازمانی بر سلامت عمومی

مدل	مجموع مجزورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	مقدار احتمال
رگرسیون	۲۱۸۰۲/۵۷	۳	۷۲۶۷/۵۲	۳۲/۵۶	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۳۲	۰/۰۵
باقی‌مانده	۲۸۵۹۷/۰۴	۱۲۸	۲۲۳/۱۸					
کل	۵۰۳۹۹/۶۱	۱۳۱						

شاخص R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح‌شده): مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۳۳ به دست آمده است؛ به عبارت دیگر مؤلفه‌های معنویت سازمانی ۳۳ درصد توانایی پیش‌بینی سلامت عمومی را داشتند. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تأثیر معنادار در مدل دارند. برای این منظور از آزمون تی استفاده شد.

همان‌طور که در جدول شماره‌ی ۳ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که نشان‌دهنده‌ی معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است، یعنی دست‌کم یکی از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر معنادار داشت.

شاخص R² (ضریب تعیین چندگانه): در این پژوهش مقدار R² برابر ۰/۳۴ به دست آمده است. بدین معنا که عوامل معنادار بودن کار، همسویی با ارزش‌ها و احساس همبستگی ۳۴ درصد توانایی پیش‌بینی سلامت عمومی را داشتند و ۶۶ درصد باقی‌مانده مربوط به خطای پیش‌بینی بود.

جدول ۴) ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره‌ی تی متغیرها در معادله‌ی رگرسیون

متغیر پیش‌بین	ضرایب رگرسیون		مقدار احتمال
	استاندارد نشده	استاندارد شده	
مقدار ثابت	۵۸/۹۴	۱۳/۲۰	۰/۰۵
معنادار بودن کار	۲/۵۷	۰/۲۵	۰/۰۵
احساس همبستگی	۲/۴۶	۰/۲۷	۰/۰۵
همسویی با ارزش‌ها	۲/۵۵	۰/۲۶	۰/۰۵

سؤال که آیا مؤلفه‌های معنویت سازمانی می‌تواند استرس شغلی را پیش‌بینی کند، استفاده شد. اولین آزمون، آزمون مدل کلی بود. در واقع اگر دست‌کم یکی از متغیرهای پیش‌بین پژوهش روی متغیر ملاک تأثیر معنادار داشته باشد، مدل پژوهشگر تأیید می‌شود. فرض صفر و خلاف نیز به صورت ذیل است:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_5 = 0 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad \forall \text{ one } i \text{ for } i = 1, 2, 3, 4, 5 \end{cases}$$

همان‌طور که نتایج جدول شماره‌ی ۴ نشان می‌دهد عوامل معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمانی به ترتیب با $\beta = 0/25$ ، $\beta = 0/27$ و $\beta = 0/26$ ، بر سلامت عمومی در سطح ۰/۰۵ تأثیر معنادار داشت و مثبت بودن این ضرایب در واقع نشان‌دهنده‌ی این است که با افزایش این عوامل میزان سلامت عمومی نیز افزایش یافت. برای بررسی این فرضیه که کدام یک از ابعاد معنویت سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در پیش‌بینی استرس شغلی ایفا کند، از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. بدین ترتیب پس از تأیید پیش‌فرض‌های رگرسیون، از این روش برای پاسخ به این

جدول ۵) نتایج رگرسیون عوامل معنویت سازمانی بر استرس شغلی

مدل	مجموع مجزورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	مقدار احتمال
رگرسیون	۷۲/۶۷	۳	۲۴/۲۳	۵/۹۵	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۵
باقی‌مانده	۵۲۰/۹۶	۱۲۸	۴/۰۷					
کل	۵۹۳/۶۳	۱۳۱						

شاخص R^2_{adj} (ضریب تعیین تصحیح‌شده): این شاخص توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را که متغیرهای پیش‌بین آن را صورت می‌دهد، در جامعه بررسی می‌کند. در واقع با کمی تعدیل، نمونه را به تمام جامعه بسط می‌دهد. مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۰۷ به دست آمده است. به عبارت دیگر، مؤلفه‌های معنویت سازمانی ۷ درصد توانایی پیش‌بینی استرس شغلی را دارند.

با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تأثیر معنادار در مدل دارند. بدین منظور از آزمون تی استفاده می‌شود.

همان‌طور که در جدول شماره‌ی ۵ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که نشان‌دهنده‌ی معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است، یعنی دست‌کم یکی از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر معنادار داشت.

شاخص R^2 (ضریب تعیین چندگانه): این شاخص مشخص می‌کند که متغیرهای پیش‌بین چند درصد از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر، متغیرهای پیش‌بین چند درصد توانایی برازش متغیر وابسته را دارند. در این پژوهش مقدار R^2 برابر ۰/۰۸ به دست آمده است؛ بدین معنا که عوامل معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها ۸ درصد توانایی پیش‌بینی استرس شغلی را دارند و ۹۲ درصد باقی‌مانده مربوط به خطای پیش‌بینی بود.

جدول ۶) ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره‌ی تی متغیرها در معادله‌ی رگرسیون

مقدار احتمال	آماره‌ی تی	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش‌بین
		استاندارد نشده	استاندارد شده	
۰/۰۵	۲۳/۷۲	۱۴/۲۹		مقدار ثابت
۰/۰۵	-۲/۳۲	-۰/۱۷	-۰/۲۱	معنادار بودن کار
۰/۰۵	۰/۰۹	۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	احساس همبستگی
۰/۰۵	-۲/۱۷	-۰/۱۸	-۰/۲۰	همسویی با ارزش‌ها

ارزش‌های سازمانی به ترتیب بر سلامت عمومی تأثیر معناداری داشت. علاوه‌براین، مؤلفه‌های معنویت در محیط کار نیز بر استرس شغلی تأثیر معناداری داشت که با افزایش معنویت سازمانی، سلامت عمومی نیز افزایش؛ و استرس شغلی متعاقب آن کاهش یافت. ستاری در پژوهش خود معنویت سازمانی را موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت؛ و همچنین افزایش رضایت شغلی و نیز کاهش جابجایی و استرس می‌داند (۱۱). حمید و دهقانی‌زاده معنویت سازمانی را عاملی ضروری برای عملکرد شغلی و سلامت عمومی کارکنان می‌دانند (۳۶). آخوندی و همکاران نیز احساس معنی‌داری و وابستگی در کار را بر استرس شغلی تأثیرگذار می‌دانند (۲۲). قنبری و بهشتی‌راد نشان داده‌اند که کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با

همان‌طور که نتایج جدول شماره‌ی ۶ نشان می‌دهد عوامل معنادار بودن کار و همسویی با ارزش‌ها به ترتیب با $\beta = -0.17$ و $\beta = -0.18$ بر استرس شغلی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تأثیر معنادار داشت و منفی بودن این ضرایب در واقع نشان‌دهنده‌ی این است که با افزایش این عوامل میزان استرس شغلی کاهش یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شده است. نتایج نشان داد که عوامل معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با

را بر اساس دین اسلام استوار سازد. حدود و ثغور معنویت این فرد را دین وی معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه‌ی یک فرد مسلمان یعنی ارتباط با خدا، خویشتن، دیگران و محیط؛ بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی تعیین می‌شود (۵۳).

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های مطالعه‌ی حاضر می‌توان به همکاری نکردن بعضی از مسئولان در توزیع پرسش‌نامه اشاره کرد که با توجیح کردن اهداف این پژوهش تا حد زیادی برطرف شد. همچنین جامعه‌ی مورد مطالعه، اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود که در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط رعایت شود.

پیشنهاد‌های پژوهش

با وجود اینکه حوزه‌ی این مطالعه هنوز در مرحله‌ی آغازین است، به اعضای نهادهای دانشگاهی پیشنهاد می‌شود که هم در سطح فردی هم در سطح سازمانی در جهت بهبود معنویت تلاش کنند. چون اصولاً افراد معنوی با تمام خلوص، وظایف خویش را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند شاهد فعالیت‌های خالصانه‌ی آنان است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی‌های معنوی در آموزش عالی می‌تواند بستر مناسب رشد همه جانبه‌ی علمی، آموزشی و پژوهشی را در کشور فراهم سازد.

مدیران می‌توانند با ایجاد جوی دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت، موجب کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان شوند و احساس همبستگی اعضای هیئت علمی را بیشتر کنند و با اجرای برنامه‌های مناسب می‌توان به بالاترین نوع یعنی سلامت معنوی دست یافت. از این رو، با در نظر داشتن اهمیت رابطه‌ی بین معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی، به مسئولان دانشگاه پیشنهاد می‌شود تا در برنامه‌های بدو خدمت یا ضمن خدمت خود، واحد درسی با عنوان «آموزش راه‌های ارتقا و رسیدن به سلامت معنوی»، همچنین راه‌های کاهش استرس شغلی کارکنان بگنجانند و برای پیگیری و مطلع شدن از وضعیت معنویت، سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی، سالی یکبار ارزیابی وضعیت از حیث میزان این متغیرها در آنان به عمل آورند و در صورت نیاز، اقدامات جبرانی لازم را صورت دهند. بالاخره استفاده از انگیزاننده‌های

ارزش‌ها به طور مثبت و معناداری عناصر ساختاری، شناختی و رابطه‌ی را پیش‌بینی می‌کنند (۳۷). نتایج پژوهش‌های گارگ، فاینگیدای و همکاران و همچنین دهقانی و همکاران نشان داده است که معنویت در محیط کار موجب سلامت روانی، تعهد و افزایش رضایت شغلی می‌شود (۲۰، ۲۱، ۳۸). والت و کلارک نیز بیان کرده‌اند که معنویت سازمانی می‌تواند به طور قابل توجهی استرس شغلی را کاهش؛ و رضایت شغلی را افزایش دهد (۱۸). اسلیسکوویس و ماسلیک سرسیس^۱، کینمن و جونز^۲، رافق و هاریش^۳ تعادل نداشتن زندگی کاری در محیط دانشگاه (۳۹-۴۱)؛ و براور و مک هان لندرز^۴، راوی و دایسون^۵ و همچنین چانگ^۶ کاهش رضایتمندی از محیط کاری را موجب استرس شغلی اعضای هیئت علمی می‌دانند (۴۲-۴۴). در این زمینه، نتایج این پژوهش با یافته‌های ستاری (۱۱)، گارگ (۲۰)، تی تان (۲۵)، سرلک و همکاران (۴۵)، کرد تمینی (۴۶)، ابراهیم‌پور و نعمتی (۱۶)، کاراکاس و ساریقولو (۲۴)، ماخرجی و همکاران (۴۷)، والت و کلارک (۱۸)، آخوندی و همکاران (۲۲) و قنبری و بهشتی‌راد (۳۷) همسو است.

به طور کلی، به نظر می‌رسد که معنویت با رواج فرهنگ نوع‌دوستی در درون سازمان سبب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته‌ی خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند و این امر موجب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی بین افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه کنند و در نهایت به رشد و توسعه‌ی آنان برای واگذاری اختیار و مسئولیت توجه بیشتری داشته باشند (۴۷-۴۹). همچنین معنویت در سازمان موجب شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در اعضای هیئت علمی می‌شود و این امر محرکی درونی در کارکنان به حساب می‌آید که موجب می‌شود وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت سبب افزایش مسئولیت‌پذیری در آنان می‌شود (۴۵، ۵۰). در واقع، اگر مدیریت اسلامی با برنامه‌ی حساب شده (۵۱)، روح معنویت و ایمان به خدا را در دل کارکنان بارور سازد، مسلماً نه تنها در درون سازمان‌ها، بلکه در کل جامعه، مسئله‌ی کارشکنی و فرار از زیر مسئولیت‌ها حل خواهد شد (۵۲). از دیدگاه اسلام، مسلمان باید معنویت خود

^۱) Sliskovic & Maslic Sersic

^۲) Kinman & Jones

^۳) Rafeeq & Harish

^۴) Brewer & McMahan-Landers

^۵) Reevey & Deason

^۶) Chung

5. Larsen R, Buss DM. Personality psychology: McGraw-Hill Publishing; 2009.
6. Azad-Marzabadi E, Hoshmandja M, Poorkhalil M. The relationship between organizational spirituality and spiritual intelligence with job stress of staffs of a Military University. *Journal of Military Medicine*. 2013;15(1):43-50.
7. Farhangi AA, Fatahi M, Vasegh B. Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Culture of Management*. 2016;4(13):5-36.
8. Khatooni M, Mullah-Hassan M, Khoiniha S. Study of occupational stress and its related factors in accounting of Qazvin University of Medical Sciences. *Journal of Iranian Occupational Health*. 2011;8(2):2345-51.
9. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Journal of Contemporary Psychology*. 2008;3(2):61-73. (Full Text in Persian)
10. Maltby J, Day L. Depressive symptoms and religious orientation: Examining the relationship between religiosity and depression within the context of other correlates of depression. *Personality and Individual Differences*. 2000;28(2):383-93.
11. Satari S. Organizational Spirituality from the Viewpoints of Faculty Members of the Faculty of Medicine, Islamic Azad University, Ardabil Branch. *Journal of Developmental Strategies in Medical Education*. 2017;7(27):141-62. (Full Text in Persian)
12. Kashef MM, Mozafari SAA. Comparison of the general health of the faculty members of the active and inactive movements of the universities of the country. *Journal of Motion Picture and Sports*. 2006;4(7):11-23. (Full Text in Persian)
13. Rezaeemanesh B, Kermanshahi S. The Relationship between Spirituality and Organizational Commitment in the Workplace (Case Study Mehrabad Airport). *Journal of Strategic Management Researches*. 2011;7(46):89-112. (Full Text in Persian)
14. Gheshlagh R, Parizad N, Dalvand S, Zarei M, Farajzadeh M, Karami M, et al. The prevalence of job stress among nurses in Iran: A meta-analysis study. *Nursing and Midwifery Studies*. 2017;6(4):143-8.
15. Kelly C. Stress in the Higher Education sector: Causes and Yoga-Mindfulness interventions. *Journal of Yoga and Physiotherapy*. 2017;3(3):1-14.
16. Ebrahimpour H, Neemati V. Analysis of the role of religiosity in the perfection of spirituality in the working environment of employees. *Public Management Research*. 2016;9(32):155-68. (Full Text in Persian)
17. Francis LJ, Robbins M, Lewis CA, Quigley CF,

مناسب مادی و معنوی در جهت ارتقای معنویت در افراد سازمان که کمترین آن، تلاش برای تأمین حداقل نیازهای مادی آنان است؛ علاوه بر این، تلاش برای حل آسیب‌های متداول در سازمان‌ها مانند اختلافات درون سازمانی، تخصیص حقوق افراد، آزار و اذیت ارباب رجوع، رشوه و... نیز در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی است. بنابراین، برای پژوهش‌های جامع‌تر و کامل‌تر بعدی باید توجه داشت که موضوع معنویت سازمانی دارای ساختار پیچیده و درهم‌تنیده‌یی است و برای ارتقای برنامه‌ها نیازمند پژوهش‌های ترکیبی و مطالعاتی در سطح بالا است.

قدردانی

از تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان که با نویسندگان این پژوهش همکاری داشته‌اند صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی ندارد.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی درباره‌ی این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

References

1. Sharifzade F. The relationship between employee empowerment and human resource personnel productivity of staffs of Lorestan Police. *Journal of Management Study Police Officer*. 2009;4(1):7-19. (Full Text in Persian)
2. Nikpour A, Hoseini Nejad SMR. The role of the spiritual environment of work environment in the organizational citizenship behavior of employees. *Social Economic, Scientific and Cultural Monthly Work and Society Monthly*. 2012(148):64-9. (Full Text in Persian)
3. McGhee P, Grant P. Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 2008.
4. Zohar D. *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*: Bloomsbury publishing; 2012.

- Wheeler C. Religiosity and general health among undergraduate students: a response to. *Personality and Individual Differences*. 2004;37(3):485-94.
18. Van der Walt F, De Klerk JJ. Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*. 2014;26(3):379-89.
19. Samadi Bilehsavar A, Nohesara S, Najarzadegan M, Molaei P, Alavi K, Jalali Nadoushan A. Investigation of Personality Traits in Attending of Iran University of Medical Sciences and Its Relation with General Health, Quality of Life and Job Burden. *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*. 2017;17(1):90-103.
20. Garg N. Workplace Spirituality and Organizational Commitment An Empirical Exploration Administrative Officer, The Oriental Insurance Company Limited, Haryana, India. *Purusharta*. 2018(2):8-24.
21. Fanggidae RE, Suryana Y, Efendi N. 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*. 2016;219:639-46.
22. Akhondi M, Pourshafei H, Asgari A, Khorasan I. Organizational spirituality and teachers' stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*.
23. Van der Walt F. Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2018;44(1):1-10.
24. Karakas F, Sarigollu E. Spirals of spirituality: a qualitative study exploring dynamic patterns of spirituality in Turkish organizations. *Journal of Business Ethics*. 2017:1-23.
25. Tan JST. Factors affecting stress among faculty members of public universities in the Philippines: A multiple regression analysis. *International Journal of Psychological Studies*. 2017;9(3).
26. Hoseinzadeh OA, Yazdani S. Identification and Prioritization of Organizational Spirituality among Staff and Faculty Members of 13th Islamic Azad University in 2013. *Woman and family studies*. 2013;5(20):73-87. (Full Text in Persian)
27. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003;16(4):426-47.
28. Beikzad J. The effects of workplace spirituality on organizational citizenship behavior in five areas of education Tabriz. *Journal of Educational Leadership & Management*. 2011;5(4):23-44. (Full Text in Persian)
29. Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*. 1979;9(1):139-45.
30. Cheung P, Spears G. Reliability and validity of the Cambodian version of the 28-item General Health Questionnaire. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*. 1994;29(2):95-9.
31. NAJAFI F, KERMANSARAVI F, GANGOOZEHI E. The Relationship between General Health and Quality of Work Life of Nurses Working in Zahedan Teaching Hospitals. 2018. (Full Text in Persian)
32. Solhi M, Kazemi SS, Haghni H. Relationship between general health and self-efficacy in women referred to health center No. 2 in Chalooos (2012). *Razi Journal of Medical Sciences*. 2013;20(109):72-9.
33. Osipow SH. Occupational stress inventory, revised edition (OSI-R): Psychological Assessment Resources, Incorporated; 1998.
34. Sharifian SA, Aminian O, Kiyani M, Barouni S, Amiri F. The evaluation of the degree of occupational stress and factors influencing in forensic physicians working in legal medicine organization. *Scientific Journal of Forensic Medicine*. 2006;12(3):144-57. (Full Text in Persian)
35. Rahimpour F, Jarahi L, Rafeemanesh E, Taghati A. Assessment of occupational stress in taxi drivers and its relation with cardiovascular risk factors. *Occupational Medicine Quarterly Journal*. 2016;8(2):51-61. (Full Text in Persian)
36. Hamid N, Dehghanizadeh Z. Relationship between Spirituality, Organizational Commitment and General Health with Job Performance in Clinical Nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2012;1(2):20-8. (Full Text in Persian)
37. Ghanbari S, Beheshti-Rad R. Evaluation of the role of spirituality in the university environment as an effective factor in promoting social capital of faculty members. *Journal of Educational Measurement*. 2014;4(6):85-105. (Full Text in Persian)
38. Deghani-Mahmoodabadi Z, Mir-ghafoori SH, Dehshiri-zadei M. Providing a model for predicting the level of spirituality in an organization with an artificial neural network approach. *Quarterly journal of human resource management research*. 2015;7(3):177-206.
39. Slišković A, Seršić D. Work stress among university teachers: Gender and position differences. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*. 2011;62(4):299-307.
40. Kinman G, Jones F. A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2008;17(1-2):41-60.
41. Rafeeq M, Harish P. Work life balance (WLB) is life-work balance (LWB): An innovative approach on teaching faculties in private rural higher educational institutions. *IOSR J Bus Manag*. 2015;17(4):22-30.
42. Brewer E, McMaha-Landers J. The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction of Industrial

and Technical Teacher Educators. *Journal of Career and Technical Education*. 2003;20(1).

43. Reevy GM, Deason G. Predictors of depression, stress, and anxiety among non-tenure track faculty. *Frontiers in psychology*. 2014;5:701.

44. Chung CE, Kowalski S. Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty. *Journal of Nursing Education*. 2012;51(7):381-8.

45. Sarlak MA, Veisesh SM, Pour ashraf YA, Mehdizadeh H. Designing a Spiritualist Organization Model in Iran's High School. *Public Management Research*. 2012;5(18):5-24. (Full Text in Persian)

46. Kord-tamini B, Nik-manesh Z, Ghanbarpour M. The Relationship between Organizational Spirituality and Job Burnout among Nurses in Zahedan Public Hospitals. *Public Management Research*. 2014; 7(24): 141- 52.

47. Mukherjee S, Bhattacharjee S, Singha SS. Workplace Spirituality: A Paradigm Shift to Ethics from Business. *Journal of Business and Management*. 2016;3(34):11-5.

48. Biberman J, Whitty M. A postmodern spiritual future for work. *Journal of organizational change management*. 1997;10(2):130-8.

49. Moitreyee P, Chandra S. Workplace Spirituality– The Essence of Modern Business Organizations.

Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management. 2015;4(3).

50. Boje D. Another view: approaches to the study of spiritual capitalism. *Work and Spirit*, The University of Scranton, Scranton, PA, pp xxv-xxxii. 2000.

51. Mohammadi F, Hazrati M, Jafari A. Investigating the relationship between spirituality of work environment and employee perception of servant leadership. *Public Management Research*. 2012; 6(20): 145- 64.

52. Bolman LG, Deal TE. *Leading with soul: An uncommon journey of spirit*: ERIC; 1995.

53. Bradley J, King Kauanui S. Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*. 2003; 16(4): 448- 62.