

الگوی ساختاری رابطه بین معنویت سازمانی، استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در کارکنان حق التدریس آموزش و پرورش نادر سلیمانی^۱، خداداد میرزائی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف ساختن الگوی ساختاری رابطه معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در کارکنان حق التدریس آموزش و پرورش اجرا شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن کلیه معلمان حق التدریس آموزش و پرورش استان اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۷ بودند که از میان آنها ۳۰۲ نفر به شیوه نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و دیگران (۲۰۰۳)، پرسشنامه عدم امنیت شغلی (گرینهاگ و روزنبلات، ۲۰۱۰)، پرسشنامه استرس شغلی (گل پرور، ۲۰۰۰)، و پرسشنامه شکایات جسمانی (گل پرور، ۱۳۹۱) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که معنویت سازمانی با هر سه مولفه استرس شغلی ($p < 0/01$)، شکایات جسمانی ($p < 0/01$) و عدم امنیت شغلی ($p < 0/01$) رابطه منفی و معناداری دارد. مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) نشان داد که معنویت سازمانی هم بطور مستقیم و هم بطور غیر مستقیم (از طریق استرس شغلی) با شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی دارای رابطه معنا دار ($p < 0/01$) است. عبارت دیگر، استرس شغلی متغیر واسطه ای پاره ای در رابطه معنویت سازمانی با شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که معنویت سازمانی می تواند با تقویت کاهش استرس شغلی عاملی برای کاهش شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس باشد.

کلید واژه ها: معنویت سازمانی، استرس شغلی، شکایات جسمانی، عدم امنیت شغلی، معلمان حق التدریس آموزش و پرورش.

۱- دانشیار و عضو هیات علمی گروه دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، ایران

drnasoleimani@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ایران (نویسنده مسئول)

m_mirzaee93@yahoo.com

مقدمه

در چند دهه گذشته، بعلت تغییرات سریع سازمانی، همانند: برون سپاری، ادغام ویکی سازی، کوچک سازی و بازسازی، کارکنان درمحل کار خود احساس عدم امنیت شغلی شدیدی را تجربه می کنند. مطالعات اخیر همگی نشان می دهند که عدم امنیت شغلی اثرات منفی بر روی هر دو هم افراد وهم سازمان ها دارد (چنگ و چان^۱ ۲۰۰۸؛ سورک^۲، هیلگرن، و ناسوال^۳ ۲۰۰۲). در هر صورت، حتی در هنگام مواجه شدن با چنین شرایطی، احساس عدم امنیت شغلی، و تنشهای تهدید (شدت تهدید) از فردی به فرد دیگر متفاوت است (گرینهاگ و روزنبلات، ۱۹۹۴؛ راکیز^۴، لويس^۵، گورین^۶، و فورنیر^۷، ۱۹۹۳). بنابراین، بیشتر تعاریف برای دیدگاه استوار است که عدم امنیت شغلی یک عامل استرس زای ذهنی است که بر اساس درک فردی و شرایط محیط کاری شکل می گیرد (آشفورد، لی، و بابکو، ۱۹۸۹؛ گرینهاگ و روزنبلات، ۱۹۸۴، سورک و دیگران). مطالعات قبلی اثبات کردند که داشتن احساس عدم امنیت شغلی دارای تاثیرات مضری به اندازه ی از دست دادن خود کاراست (دکر و شوفلی، ۱۹۹۵؛ دویت^۸، ۱۹۹۹) و به عنوان یک عامل استرس زای مهم داشتن احساس عدم امنیت شغلی می تواند برای بهزیستی کارکنان مضر باشد. اکثر مطالعات رابطه مستقیم بین عدم امنیت شغلی و مشکلات و بیماریهای همزمان با آن را نشان داده اند پس از کنترل اجتماعی - جمعیتی، عواطف منفی و مشخصه های شغل. دویت (۲۰۱۰) نشان دادند که عدم امنیت شغلی با بهزیستی کارکنان ارتباط و برای آنها بسیار مضر می باشد. هلگرن و اسورک (۲۰۰۳) دریافتند که عدم امنیت شغلی تاثیر معناداری بر روی سلامت روانی کارکنانی داشت که یکسال قبل از آن شرایط گله داشته اند. کیننون^۹، مانو^{۱۰}، نات

-
- 1 . Cheng & Chan
 - 2 . Sverke
 - 3 . Hellgren, & Niisyvall
 - 4 . Roskies.
 - 5 . Louis
 - 6 . Guerin
 - 7 . Fournier
 - 8 . De Witte
 - 9 . Kinnunen
 - 10 . Mauno,

وهیونن^۱ (۱۹۹۹) کشف کردند که عدم امنیت شغلی می تواند فرسودگی شغلی کارکنان را حتی بعد از ۳ سال پیش بینی کند. (چن و لو^۲، ۲۰۱۱، فنگ^۳ و دیگران، ۲۰۰۸). داشتن عدم امنیت شغلی نه تنها تاثیری منفی بر بهزیستی فردی دارد، بلکه بر نگرش ها مربوط به کار و عملکرد هایشان نیز تاثیر گذار است. تجزیه و تحلیل دو مطالعه ی اخیر (چنگ و چان، ۲۰۰۸، اسورک و دیگران، ۲۰۰۲) نشان می دهد که عدم امنیت شغلی با رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تعهد سازمانی، حس اعتماد در سازمان، و عملکرد شغلی رابطه منفی دارد. تحلیل مطالعه ی چنگ و دیگران (۲۰۰۸) نشان داد که ناامنی شغلی بر سلامت افراد سالمند تاثیرات شدیدتر داشته است. اخیرا مطالعه انجام شده در جامعه چین اثبات می کند که عدم امنیت شغلی برای افراد مسن تهدید آمیزتر است، و به شکل نداشتن رضایت شغلی بروز پیدا می کند (چن و لو، ۲۰۱۱). گرینهاگ و روزنبلات (۱۹۸۴) می گویند که هم منابع خارجی کنترل وهم ناتوانی می توانند تاثیرات زیان آور عدم امنیت شغلی را نه تنها برای بهزیستی کارکنان بلکه نتایج مربوط به کارشان را نیز تشدید کنند، مانند کاهش فعالیتهای کاری و اثربخشی سازمانی (کارنو و لو^۴، ۲۰۱۱). به طور کلی عدم امنیت شغلی، به عنوان یک منبع استرس نه تنها باعث ایجاد نگرش منفی در ذهن کارمند نسبت به شغلش و سازمانش می شود بلکه رضایت شغلی وی را نیز کاهش می دهد یا عملکرد شغلی سازمانی و فردی را تحت تاثیر قرار میدهد، سلامت ذهنی و جسمی کارمند را به خطر می اندازد (زهانگ و دیگران، ۲۰۱۴).

یکی دیگر از عوامل مورد بررسی در پژوهش حاضر استرس شغلی است. از نظر واژه شناسی استرس به معنای به مخمصه و تنگنا افتادن است، اما از نظر معنایی استرس شغلی هر عامل یا رخدادی است که باعث می شود فرد مجبور به واکنش رفتاری، روانی یا فیزیولوژی شود و همزمان با این واکنش احساس ناخوشایندی داشته باشد. استرس شغلی امروزه یکی از پدیده های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می باشد (لطفی زاده، نورهیم و حبیبی، ۱۳۹۱). از چنین

1 . Natti&Happonen

2 . Chen & Lu

3 . Feng

4 . Kano& Lu

منظری بسیاری از وقایع و رخدادها در محیط‌های کار، نظیر تهدید و خطر، ابهام، تعارض و گرانباری (منظور از گرانباری تقاضاهای زیاد خارج از توان فرد است) می‌توانند به عنوان استرس در محیط کار (استرس شغلی) در نظر گرفته شوند (گل‌پرور و دیگران، ۲۰۱۲: ۱۰۰). عقیلی نژاد و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعه خود به بررسی رابطه استرس شغلی و سلامت روانی پرداخته و دریافتند که استرس شغلی و رویدادهای استرس زای زندگی با سلامت روان رابطه معناداری دارد. عوامل استرس زا می‌تواند منجر به کاهش اعتماد به نفس، ناامیدی، اضطراب و افسردگی، افزایش فشارخون و تپش قلب، ناخشنودی شغلی و به طور کلی کاهش سلامت جسمانی و روانی شود (خاتونی، ملاحسن، خوئینها، ۲۰۱۱). در بررسی انجام شده در خصوص رابطه استرس شغلی و سلامت عمومی کارکنان برج کنترل و دفتری هواپیمایی آسمان یافته‌ها حاکی از آن است که کارکنان برج کنترل میزان بالایی از استرس را تجربه میکنند و از سلامت روانی کمتری برخوردارند. سرویلیام اسلر (۱۹۱۰) در تحقیقاتی به این نتیجه رسید که بیماری آئزین قفسه صدی، که بویژه در بین اعضای یهودی یک محیط کاری بسیار شایع بوده، مربوط به روش تند و هیجان آمیز زندگی آنان بوده است. به طور نسبی هر یک از عوامل استرس آور مطرح در مشاغل و محیط‌های کار برای افراد در سطح روانی، رفتاری و فیزیولوژیکی تبعات محسوس و قابل توجهی را به بار می‌آورند که به نوعی زمینه را برای تضعیف کارایی و اثربخشی افراد فراهم می‌آورند (گل‌پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۷). استرس شغلی، پدیده‌ای مطرح در بسیاری از مشاغل است. جنبه‌های مختلفی از وظایف و مسئولیت‌های کاری افراد، به صورت بالقوه می‌توانند برای آنها استرس آور باشند، که از مطرح‌ترین آنها می‌توان به ابهام نقش^۱، تعارض نقش^۲، گرانباری^۳، روابط متعارض با همکاران و سرپرست و عدم تناسب منابع شغلی با تقاضاهای کاری و شغلی اشاره کرد (گل‌پرور، کامکار و جوادیان، ۲۰۱۲).

یکی از متغیرهایی که نقش آن در پیش بینی معنویت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد شکایات جسمانی است. شکایات جسمانی، شکایاتی هستند که در بدن انسان نمود پیدا می‌کنند اما منشأ آنها

1-Role ambiguity

2-Role conflict

3-Overload

عموما در بدن نیست، بلکه ریشه در فرایندهای روان‌شناختی انسان‌ها دارند (بک، ۱، ۲۰۰۸؛ کین، ۲، ۲۰۰۹؛ عبدالرحیم و همیدا، ۳، ۲۰۱۲). شواهد به نسبت قابل توجهی در پژوهش‌های خارج از ایران ارائه شده که نشان می‌دهد افراد که تحت استرس هستند و عواطف منفی بیشتری را تجربه می‌کنند، شکایات جسمانی بیشتری را نیز نسبت به افرادی که تحت استرس شغلی نیستند و عواطف منفی را تجربه نمی‌کنند، گزارش می‌نمایند (چن و اسپکتور، ۴، ۱۹۹۱؛ ورهونگن و دیگران، ۱۹۹۸). دلایل نظری چنین ارتباطی به این حقیقت باز می‌گردد که تحت استرس قرار گرفتن همراه با تجربه حالات و عواطف منفی نظیر رنجش، خشم، درماندگی و علایم افسردگی که نموده‌های اصلی عواطف منفی هستند (ورهونگن و دیگران، ۵، ۱۹۹۸)، یک منبع جدی برای فعال سازی سازوکارهای جسمانی روانی است که زمینه بروز شکایات روان‌تنی را از طریق فرایندهای زیستی- شیمیایی مربوط به فشار روانی فراهم می‌سازد (چارلز و آلمیدا، ۶، ۲۰۰۶).

یکی دیگر از متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر معنویت سازمانی است. معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است بر این اساس، امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنی‌ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه به همین ترتیب، تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه‌ها و اصولی خاص دارد که ضمن اتصال فرد به مبداء وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود.

به عقیده والت (۲۰۱۸) بین معنویت در محیط کار و تقویت روحیه و پیشرفت در کار رابطه‌ی مثبت و

-
- 1-Beck
 - 2-Kane
 - 3-Abdelrahim & Humaida
 4. Chen & Spector
 - 5 . Verhogen
 6. Charles & Almeida

معناداری وجود دارد. پژوهش کاراکاس^۱ (۲۰۱۷) نیز نشان می دهد که معنویت در محیط کار یکی از عاملهای رضایت شغلی محسوب می شود. همچنین نتایج تحقیق تان جست^۲ (۲۰۱۷) گویای این است که مقابله های مذهبی از عوامل مهم استرس اعضای هیئت علمی محسوب می شود. علاوه بر این، مؤلفه های معنویت در محیط کار نیز بر استرس شغلی تأثیر معناداری داشت که با افزایش معنویت سازمانی، سلامتی عمومی نیز افزایش؛ و استرس شغلی متعاقب آن کاهش یافت. ستاری (۲۰۱۷) در پژوهش خود معنویت سازمانی را موجب افزایش بهره وری و خلاقیت؛ و همچنین افزایش رضایت شغلی و نیز کاهش جابجایی و استرس می داند. فانگیدا و دیگران^۳ (۲۰۱۶) معتقدند وجود معنویت در محیط کاری دانشگاه می تواند استرس شغلی اعضای هیئت علمی را کاهش دهد. والت و کلارک^۴ (۲۰۱۴) نیز بیان کرده اند که معنویت سازمانی می تواند به طور قابل توجهی استرس شغلی را کاهش؛ و رضایت شغلی را افزایش دهد. حمید و دهقانی زاده (۲۰۱۲) معنویت سازمانی را عاملی ضروری برای عملکرد شغلی و سلامتی عمومی کارکنان می دانند. آزاد مرزآبادی و دیگران (۲۰۱۳) معنویت را از مهمترین متغیرهای مؤثر در استرس شغلی کارکنان دانشگاه می دانند.

نوزاد (۲۰۱۱) به بررسی رابطه هوش معنوی با شیوه های مقابله مذهبی دانشجویان پرداخت براساس نتایج به دست آمده آشکار شد که بین هوش معنوی و مقابله مذهبی و یکی از شیوه های آن یعنی توکل؛ رابطه مثبت وجود دارد بدین معنا که دانشجویان با هوش معنوی بالا در هنگام مواجهه با حوادث ناگوار زندگی از مقابله مذهبی خصوصا توکل به خدا بیشتر استفاده می کنند به عبارت دیگر، این افراد برای مقابله با حوادث ناگوار زندگی به خدا توکل می کنند و در عین حال در جهت رفع و کاهش استرس تلاش می کنند. هنینگز گارد^۵ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی به بررسی ارتباط بین دینداری، معنویت و شخصیت پرداخته که نتیجه حاکی از وجود رابطه ای مثبت معنادار بین دینداری درونی و معنویت است معینی نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که آموزش هوش

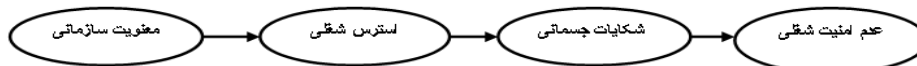
-
- 1 . Karakas F, Sarigollu E
 - 2 . Tan JST
 - 3 . Fanggidae RE, Suryana Y, Efendi N
 - 4 . Van der Walt F, De Klerk
 - 5 . Henning Gaard

معنوی موجب کاهش مقابله مذهبی منفی دانشجویان می شود. پارگامنت و ساندرز^۱ (۲۰۰۷) در مطالعات خود رابطه مثبتی بین باورهای دینی و معنویت با سلامت افراد را نشان دادند. به نظر میرسد افرادی که گرایشهای معنوی دارند، هنگام رویارویی با آسیب، پاسخهای بهتری به وضعیت میدهند و موقعیت و تولیدکننده فشار را بهتر اداره می کنند (کروک^۲، ۲۰۰۸). کروسبی (۲۰۰۵) در تحقیق خود نشان داده است که اعتقادات مذهبی می تواند علائم افسردگی را بهبود بخشد. همچنین پیوندجویی بالای مذهبی و جهت گیری مذهبی درونی می تواند با علائم افسردگی خودسنجی ارتباط معناداری داشته باشد. ریپنتروپ^۳ (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود که با هدف تعیین رابطه بهزیستی معنوی و سلامت روانی در بین دانشجویان بود، به این نتیجه رسید که بین بهزیستی معنوی و سلامت روانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و بهزیستی مذهبی می تواند سلامت روانی را پیش بینی کند. ریپتراپ و همکارانش (۲۰۰۵) در پژوهش خود به ارتباط میان مذهب- معنویت و سلامت در افراد با دردهای مزمن دست یافتند و تأکید کردند که معنویت برای سلامت این افراد سودمند است. کالد (۲۰۰۳) در تحقیقش به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد، چرا که موجب کاهش جابه جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می شود. میلیمان^۴ (۲۰۰۳) نیز در تحقیقش با عنوان معنویت کاری بررسی کرد که چگونه معنویت در کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد نتایج تحقیق وی نشان داد که کار با معنا به تعهد عاطفی و رضایت شغلی منجر می شود. فرانسیس و همکاران^۵ (۲۰۰۳) گزارش نمودند که نگرش مثبت دانشجویان نسبت به یک مذهب می تواند رابطه قوی با بهداشت روانی آنان داشته باشد. مکین تاش و همکارانش^۶ (۱۹۹۳) معتقدند که افراد مذهبی دارای روان بنه های مذهبی اند که میتواند آنها را در پردازش شناختی کمک کند. بر مبنای این نظریه میتوان گفت که روان بنه های مذهبی میتواند

-
- 1 . Pargament KI, Saunders
 - 2 . Krok D, Ed
 - 3 . Rippenrop
 - 4 . Millyman
 - 5 . Francis et al
 - 6 . Macintosh

بر رفتارهای مرتبط با سلامت جسمانی و روانی و معنوی اثرگذار باشد. این روان بنه ها میتواند بر شیوه های رویارویی با رویدادها و موقعیتهای اثر داشته باشد و نحوه مقابله آنها با رویدادهای فشارزا را تحت تأثیر قرار دهد. پسونت^۱ (۲۰۰۲) در تحقیق خود با عنوان توسعه معنویت دانشجویان پرستاری نشان داد که دانشجویان پرستاری از درک معنوی بالایی برخوردارند و در برخورد با بیمار، ملاحظات معنوی را حتی بیشتر از صرف دستورالعمل های پرستاری در نظر می گیرند، که این نشان از تأثیر مثبت معنویت بر روی رضایت شغلی این دانشجویان می باشد.

در جمع بندی باید گفت که چون معنویت و مولفه های آن، از پدیده هایی محسوب میشوند که برای معلمان و آموزش دانش آموزان از اهمیت به سزایی برخوردارند، لازم است کماکان پژوهش در عرصه همبسته های این دو پدیده ادامه یابد. با توجه به آنچه که بیان شد، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا معنویت سازمانی و مولفه های آن با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی معلمان حق التدریس دارای رابطه هستند؟ و این که آیا الگوی ساختاری معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در میان معلمان از شاخصهای برآزش مطلوبی برخوردار است یا خیر؟



شکل ۱. الگوی نظری و مفهومی پژوهش از رابطه معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که در سال تحصیلی ۱۳۹۷ اجرا شده است. جامعه آماری کلیه معلمان حق التدریس زن و مرد آموزش و پرورش در استان اصفهان ۴۵۰ نفر بودند. از جامعه آماری (۳۱۴ نفر) بر اساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری به عنوان نمونه برای شرکت در این پژوهش از طریق نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها،

^۱. pesut

۱۲ پرسشنامه (معادل ۳/۸۲ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۳۰۲ نفر تقلیل یافت. از ابزارهای زیر برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای ارائه وضعیت متغیرهای جمعیت-شناختی و متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش استفاده شده است. در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معناداری آن و مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. کلیه تحلیل‌های صورت گرفته با نرم‌افزار SPSS بسته آماری برای علوم اجتماعی ۱ نسخه ۲۳ و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری ۲ نسخه ۲۴ انجام شده است (AMOS).

پرسشنامه معنویت سازمانی: برای سنجش معنویت سازمانی از پرسشنامه بیست سوالی ارائه شده توسط میلین ۳ و دیگران (۲۰۰۳) طراحی شده، استفاده شد. و مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. معنادار بودن کار با شش گویه احساس همبستگی با همکاران با هفت گویه ۱۳-۷ همسویی با ارزشهای سازمان با هفت گویه ۲۰-۱۴ محمدی (۱۳۹۰) پایایی این پرسشنامه را ۹۳/۰۳ برآورد کرده است. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ برآورد گردیده است.

پرسشنامه عدم امنیت شغلی: عدم امنیت شغلی برای سنجش میزان ناامنی مربوط به شغل از پرسشنامه پنج سوالی که توسط (گرینهاگ و روزنبلات، ۲۰۱۰). برای اندازه‌گیری و برآورد احساس جهانی ناامنی شغلی استفاده کردیم که احتمال و همچنین تهدید از دست دادن شغل را در برمی‌گیرند که از معیار «مانو» و دیگران (۲۰۰۱) گرفته شده است. پاسخ‌ها از (۱) هرگز تا (۶) اغلب بودند افزایش امتیازات بیشتر ناامنی شغلی را نشان می‌داد. نسخه ی چینی این پرسشنامه ویژگیهای روانی خوبی را نشان می‌داد (فنگ و دیگران، ۲۰۰۸). در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ بوده است.

پرسشنامه استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی، از پرسشنامه پنج سوالی که توسط گل‌پرور و

¹-Statistical Package for Social Science (Version 23)

²-Analysis of Moment Structures

³ - Mylymn

دیگران (۲۰۱۲) معرفی شده و با مقیاس پاسخگویی شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶) استفاده شد. این پرسشنامه سطح کلی فشارهای کاری که بر افراد در حین انجام کارشان در سازمان به آنها وارد می‌شود را سنجش می‌کند. گل‌پرور و دیگران (۲۰۱۲) روایی سازه این پرسشنامه را بر اساس تحلیل الگوی تک عاملی مستند ساخته و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷ را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. در پژوهش گل‌پرور و دیگران (۲۰۱۴) تحلیل عاملی اکتشافی مجدد تک عاملی بودن این پرسشنامه را دوباره تایید نموده و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه شکایات جسمانی: شکایات جسمانی در این پژوهش بر مبنای امتیازاتی که شرکت کنندگان در پژوهش در پرسشنامه گل‌پرور (۱۳۹۱ الف) با ۱۸ سوال به دست آورده‌اند، در نظر گرفته شده است. با توجه به مقیاس پاسخ‌گویی سه درجه‌ای (هرگز چنین علامت و شکایتی را تجربه نکرده‌ام=۱ تا چنین علامتی را تجربه و به پزشک هم مراجعه نموده‌ام=۳) مورد استفاده در این پرسشنامه حداقل امتیاز قابل کسب ۱۸ و حداکثر ۵۴ بوده است. افزایش امتیازات در این پرسشنامه به معنای افزایش شکایات جسمانی است.

یافته‌ها

در جدول ۱ فراوانی مطلق و نسبی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی ارائه شده است. چنانکه در جدول (۱) مشاهده می‌شود، اکثریت معلمان حاضر در مطالعه دارای تحصیلات لیسانس (۴۷ درصد) قرار دارند. از کل اعضای نمونه پژوهش حاضر، ۵۱ درصد مرد، ۴۶/۴ درصد زن و ۲/۶ درصد هم جنسیت خود را اعلام ننموده‌اند. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس دارای همبستگی منفی و معنادار (۰/۰۱- $p <$) هستند. مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) از طریق مدل یابی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است که ترکیبی از شاخصهای برازش مطلق و نسبی برای بررسی برازش مدل در این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند که در پی راجع به آن توضیحاتی ارائه خواهد شد. نتایج حاصل از این مرحله مدل یابی ساختاری نشان داد که: براساس متون در دسترس، مدل‌های دارای برازش

مطلوب، باید دارای نقاط برش مطلوب و ازبرازش با داده ها برخوردار باشد (جدول شماره ۳ شاخصهای برازش پیشنهادی و اصلاح شده) چنانکه به شاخصهای برازش مدل اولیه (جدول ۳) توجه شود مشخص است که مدل مفهومی اولیه (شکل ۱) از برازش مطلوبی با داده ها برخوردار نیست. در چنین مواقعی، بر مبنای پیشینه نظری و پژوهشی و بر اساس شاخصهای اصلاح میتوان مدل اولیه را بازننگری و اصلاح نمود تا مدل برازش مطلوبی پیدا کند (هوپر و مولن ۲۰۰۸) بررسی ضرایب مسیر الگوی اولیه همراه با شاخصهای اصلاح نشان داد که لازم است برای افزایش سطح شاخصهای برازش یک مسیر مستقیم از معنویت سازمانی به شکایات جسمانی افزوده شود. این تغییر در الگوی نهایی و بازننگری شده مبتنی بر پیشینه پژوهش و شاخصهای اصلاح انجام شد. در جدول ۴ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازننگری شده پژوهش آمده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی

ردیف	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
۱	تحصیلات	فوق دیپلم	۵۲
		لیسانس	۱۴۲
		فوق لیسانس	۹۰
		اعلام نشده	۱۸
		کل	۳۰۲
۲	جنسیت	مرد	۱۵۴
		زن	۱۴۰
		اعلام نشده	۸
		کل	۳۰۲

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ معنویت در سازمان	۸۴/۸۶	۱۴/۸۶	-						
۲ استرس شغلی	۱۵/۷۴	۲/۶۲	-.۶۶**	-					
۳ شکایات جسمانی	۳۷/۵۹	۸/۹۷	-.۲۱**	.۵۸**	-				
۴ عدم امنیت شغلی	۲۰/۹۷	۵/۲۰	-.۵۷**	.۷۰**	.۶۵**	-			
۵ معنادار بودن کار	۲۱/۸۹	۴/۸۴	.۶۹**	-.۶۲**	-.۵۴**	-.۶۸**	-		
۶ احساس همبستگی	۲۷/۳۶	۳/۱۹	.۶۶**	-.۷۳**	-.۵۷**	.۶۱**	-.۷۶**	-	
۷ همسوئی با ارزشها	۲۴/۶۳	۵/۶۰	.۶۶**	-.۶۸**	-.۵۸**	.۷۷**	-.۶۹**	-.۶۹**	-

p<۰/۰۱**

جدول ۳. شاخصهای برازندگی مدل های پیشنهادی و اصلاح شده

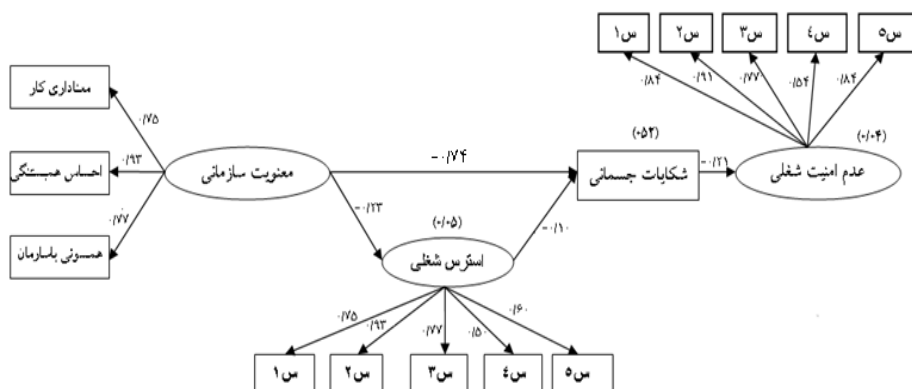
شاخصهای برازش	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RAMSEA
مقادیر مطلوب	<۳	/۹۵	/۹۵	/۹۵	/۹۵	/۹۵	/۹۰	/۹۰	/۹۰	<۰/۰۸
الگوی پیشنهادی	۵۳/۴۸	۳	۱۶۰/۴۵	/۸۰	۰/۳۴	۰/۷۴	۰/۷۴	۰/۷۴	۰/۴۹	۰/۴۲
الگوی اصلاح شده	۱/۴۲	۶۶	۹۴/۱۳	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۳

p<۰/۰۱***

جدول ۴. مسیرهای مدل معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R2
۱	معنویت سازمانی ← استرس شغلی	-.۰/۲۳**	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
۲	معنویت سازمانی ← شکایات جسمانی	-.۰/۷۴**	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۰۰	۰/۵۲
۳	استرس شغلی ← شکایات جسمانی	-.۱/۰**	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۰۴	۰/۵۲
۴	شکایات جسمانی ← عدم امنیت شغلی	-.۰/۲۱**	۰/۰۰۸	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۰۴

p<۰/۰۵* p<۰/۰۱** p<۰/۰۱***



$$p < 0/05^* \quad p < 0/01^{**} \quad p < 0/001^{***}$$

شکل ۲. الگوی ساختاری نهایی اصلاح شده

در جدول ۵ اثرات غیرمستقیم مطرح در مدل نهایی و بازنگری شده (تصویر ۲) ارائه شده است. ضرایب ارائه شده در جدول ۵ (اثرات غیرمستقیم استاندارد و غیراستاندارد) براساس منابع موجود و همچنین آزمون بوث استراپ در سطح $p < 0/05$ معنادار هستند. بررسی اثرات واسطه ای نیز حاکی از آن بود که استرس شغلی و شکایات جسمانی متغیر واسطه ای پاره ای در رابطه بین معنویت سازمانی با شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس می باشد.

جدول ۵. اثرات غیرمستقیم و مستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیر استاندارد.

ردیف	اثرات غیر مستقیم شکایات جسمانی	غیر استاندارد	استاندارد
۱	اثرات غیر مستقیم معنویت سازمانی به شکایات جسمانی از طریق استرس شغلی	-۰/۰۳**	-۰/۰۲**
۲	اثرات غیرمستقیم استرس شغلی با عدم امنیت شغلی از طریق شکایات جسمانی	-۰/۰۶**	-۰/۰۲**
۳	اثرات غیر مستقیم معنویت سازمانی با عدم امنیت شغلی از طریق شکایات جسمانی	-۰/۰۸**	-۰/۱۷**

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف بررسی الگوی ساختاری رابطه معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی معلمان حق التدریس اجرا شد، از نقش تقویت کننده معنویت سازمانی برای کاهش استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی معلمان حق التدریس حمایت نمود. در درجه نخست در سطح همبستگی های ساده، یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که بین معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی معلمان رابطه منفی و معنادار وجود دارد به زبان ساده اینکه افزایش معنویت و باورهای دینی در معلمان حق التدریس باعث کاهش استرس شغلی و شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در آنها گردیده. یافته های این بخش از پژوهش با نظرات و یافته های گزارش شده توسط پژوهشگران قبلی آزاد مرزآبادی و دیگران (۲۰۱۳)، والت و کلارک (۲۰۱۴)، حمید و دهقانی زاده (۲۰۱۲)، ستاری (۲۰۱۷)، دویت و دیگران (۲۰۱۰) همسویی نسبی دارد، برای نمونه، آزاد مرزآبادی و دیگران معنویت را از مهمترین متغیرهای مؤثر در استرس شغلی کارکنان دانشگاه می دانند. فانگیدا و دیگران معتقدند وجود معنویت در محیط کاری دانشگاه می تواند استرس شغلی اعضای هیئت علمی را کاهش دهد. از لحاظ نظری، مطابق جدول (۲) از آنجایی که معنویت زمینه ساز رضایت از خود، زندگی و محیط اطراف می شود در این پژوهش چنین فرض شده که در گام اول معنویت باعث تقویت کاهش استرس شغلی) و سپس تقویت کاهش استرس تقویت کاهش شکایات جسمانی و زمینه ساز تقویت کاهش عدم امنیت شغلی جهت برقراری انسجام و سازگاری در معنا، هدف و ارزشها والای دنیایی و فرادنیایی در زندگی معلمان می شود.

رابطه بعدی همبستگی های ساده در این پژوهش، رابطه معنویت سازمانی با استرس شغلی، در اغلب پژوهشهای در دسترس به طور مستقیم و غیرمستقیم به پیوند بین معنویت سازمانی و استرس شغلی اشاره شده است. در این رابطه معنویت سازمانی با استرس شغلی دارای رابطه منفی و معنا دار می باشند بطوریکه افزایش معنویت سازمانی با کاهش استرس شغلی در معلمان بوده که آنچه در یافته های این پژوهش مشاهده گردید گواه بر آن می باشد (جدول ۲). یافته های این بخش از پژوهش با نظرات و یافته

های گزارش شده در مقدمه، میلیمان (۲۰۰۳)، نوزاد (۲۰۱۱)، فرانسیس و دیگران (۲۰۰۳)، ریپتروپ (۲۰۰۵)، آزاد مرزآبادی و دیگران (۲۰۱۳)، فانگیدا و دیگران (۲۰۱۶) و والت (۲۰۱۸)، والت و کلارک (۲۰۱۴) همسویی دارد. برای نمونه، تان جست (۲۰۱۷) گویای این است که مقابله های مذهبی از عوامل مهم استرس اعضای هیئت علمی محسوب میشود. علاوه بر این، مؤلفه های معنویت در محیط کار نیز بر استرس شغلی تأثیر معناداری داشت که با افزایش معنویت سازمانی، سلامتی عمومی نیز افزایش؛ و استرس شغلی متعاقب آن کاهش یافت. در واقع در تبیین این یافته ها می توان گفت معنویت سازمانی و مؤلفه های آن تحت عنوان سازهای مثبت و کاربردی که می توان با تمرکز بر آنها پدیده ها و متغیرهای منفی مشکل سازی که سلامت روان ناشی از استرس شغلی سرمایه انسانی در سازمانها را به خطر می اندازد و باعث ایجاد چالش و مسائل منفی و عدم پیشرفت و موفقیت در کلیه امورات مربوط به انسان در طول زندگی کاری و شخصی می شود (فشارهای استرس زا یا گرانباری) را از بین ببرد، و یک ضامن خوب برای بهزیستی و سلامت روان سرمایه انسانی در کلیه فعالیتها و خواسته های روزمره خود باشند و با افزایش معنویت و باورهای دینی معلمان میتوانند استرس در حین کار را کمتر تجربه نموده و کارائی و افزایش عملکرد شغلی خود را بالا ببرند.

رابطه بعدی به رابطه استرس شغلی با شکایات جسمانی در معلمان مربوط می شود. از یافته های مهم پژوهش حاضر در سطح روابط ساده رابطه مثبت و معناداری است که استرس شغلی با شکایات جسمانی معلمان برقرار می کند. یافته های این بخش از پژوهش با نظرات و یافته های گزارش شده در مقدمه (لطفی زاده، نورهیم و حبیبی، ۱۳۹۱)، (عقیلی نژاد و دیگران، ۲۰۰۷)، (دانش، فیروزبخت ۲۰۰۶)، (گلپور، نیری و مهداد، ۱۳۸۷) همسویی دارد. برای نمونه، عقیلی نژاد و دیگران در مطالعه خود به بررسی رابطه استرس شغلی و سلامت روانی پرداخته و دریافتند که استرس شغلی و رویدادهای استرس زای زندگی با سلامت روان رابطه معناداری دارد. عوامل استرس زا می تواند منجر به کاهش اعتماد به نفس، ناامیدی، اضطراب و افسردگی، افزایش فشارخون و تپش قلب، ناخشنودی شغلی و به طور کلی کاهش سلامت جسمانی و روانی شود. به طور نسبی هر یک از عوامل استرس آور مطرح در مشاغل و محیط های کار برای افراد در سطح روانی، رفتاری و فیزیولوژیکی

تبعات محسوس و قابل توجهی را به بارمی آورند که به نوعی زمینه را برای تضعیف کارایی و اثربخشی افراد فراهم می آورند در نگاه آغازین چنین به نظر میرسد که شکایات جسمانی میتواند از طریق سازهای معنوی و دینی شکل مثبتی به خود بگیرد با این حال یافته های پژوهش حاضر نشان از آن دارد که استرس شغلی توانسته با تاثیر پذیری از معنویت به کاهش شکایات جسمانی و سلامت روان در معلمان حق التدریس منتهی شوند. در تبیین رابطه استرس شغلی با شکایات جسمانی این مهم انکارناپذیر است که وقتی فرد از لحاظ روانی به کمک سازه مثبت معنویت در وضعیت خوشبینی و نیز احساس پیوند با خداوند قرار داشته باشد، آن فرد توان روانی بالاتری نیز برای برقراری انسجام و سازگاری در معنا، هدف و ارزشها و الای دنیایی و فرادنیایی در زندگی کاری خود خواهد داشت. به معنای دیگر تاثیر پذیری استرس شغلی از معنویت سازمانی میتواند سطح توانمندی روانی افراد، را از لحاظ سلامت روانی و جسمانی در موقعیت مطلوبتری قرار داده و همین امر موجب کاهش استرس شغلی و شکایات جسمانی در جامعه مورد اشاره می شود.

در خصوص رابطه بین معنویت سازمانی با شکایات جسمانی نیز نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین هر سه مولفه معنویت سازمانی و خود معنویت سازمانی در محیط آموزش و پرورش با شکایات جسمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (جدول ۲). این نتیجه در پژوهش حاضر نیز با یافته های گزارش شده در پژوهش حمید و دهقانی زاده (۲۰۱۲) و همچنین با نتایج پژوهش (محبوبی، اعتمادی، خراسانی و غیائی ۲۰۱۲)، کروسسی (۲۰۰۵) همسوئی دارد که طی آنها نشان داده شده که معنویت نقش زیادی بر سلامت روانی و جسمی افراد دارد و به عنوان راهکاری رایج برای مقابله با مشکلات به حساب می آید و یا اینکه معنویت سازمانی را عاملی ضروری برای عملکرد شغلی و سلامتی عمومی کارکنان می دانند. از بعد نظری رابطه معنویت سازمانی با تجربه شکایات جسمانی را میتوان اینگونه تبیین نمود رابطه مثبتی بین باورهای دینی و معنویت با سلامت افراد وجود دارد که به نظر می رسد افرادی که گرایشهای معنوی بالایی دارند، هنگام رویارویی با آسیبهها، پاسخهای بهتری به وضعیت می دهند و موقعیت و تولیدکننده فشار را بهتر اداره می کنند. (پارگامنت و ساندرز، ۲۰۰۷). تحقیقات نشان داده است که اعتقادات مذهبی می تواند علائم افسردگی، اضطراب و استرس را بهبود بخشد همچنین پیوندجویی بالای مذهبی و جهت گیری مذهبی درونی می تواند با علائم افسردگی خودسنجی

ارتباط معناداری داشته باشد. به بیان دیگر افراد مذهبی دارای روان بنه های مذهبی اند که میتواند آنها را در پردازش شناختی کمک کند. بر مبنای این نظریه می توان گفت که روان بنه های مذهبی میتواند بر رفتارهای مرتبط با سلامت جسمانی و روانی و معنوی اثرگذار باشد. وبر شیوه های رویارویی با رویدادها و موقعیتهای اثر داشته باشند و نحوه مقابله آنها با رویدادهای فشارزا را تحت تأثیر قرار دهد (مکین تاش و دیگران، ۱۹۹۳).

در کنار رابطه منفی معنویت سازمانی با شکایات جسمانی، بخش دیگر نتایج نشان داد که بین شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (جدول ۲). این نتایج با نتایج گزارش شده توسط دویت و دیگران (۲۰۱۰)، (هلگرن و اسورک، ۲۰۰۳)، (زهانگ و دیگران، ۲۰۱۴) همسوئی دارد مبنی بر اینکه بین شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی رابطه مثبت وجود دارد، همسویی نشان میدهد تبیین رابطه بین شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس بر اساس رویکرد نظری ادراک نشانگان به این صورت است که نشان دادند که عدم امنیت شغلی با بهزیستی کارکنان ارتباط و برای آنها بسیار مضر می باشد. حتی محققان دریافتند که عدم امنیت شغلی تأثیر معناداری بر روی سلامت روانی کارکنانی داشت که یکسال قبل از آن شرایط گله داشته اند. به طور کلی عدم امنیت شغلی، به عنوان یک منبع استرس نه تنها باعث ایجاد نگرش منفی در ذهن کارمند نسبت به شغل و سازمانش می شود بلکه رضایت شغلی وی را نیز کاهش می دهد یا عملکرد شغلی سازمانی و فردی را تحت تأثیر قرار می دهد، و سلامت ذهنی و جسمی کارمند را به خطر می اندازد. سازه مثبت گرای معنویت بعنوان یک متغیر تأثیر گذار طبق یافته های این پژوهش (جدول ۲) می تواند شکایات جسمانی معلمان حق التدریس که ناشی از عدم امنیت شغلی را تجربه می کنند را کاهش دهد. در واقع می توان گفت افرادی که عدم امنیت شغلی و استرس شغلی بالایی دارند اگر از سبکهای مقابله ای مؤثر مثل معنویت سازمانی استفاده نکنند، عواطف و احساسات منفی عمیق تری را تجربه می کنند و از سلامت عمومی پائین تری برخوردار می شوند. این یافته حاکی از آن است که استرس شغلی پس از تقویت از طریق معنویت سازمانی و مولفه های آن، اثرات مثبت تقویت شده خود را به شکایات جسمانی سرازیر می کند. لذا تاکید می گردد باروی آوردن انسان به اندوخته ها و ظرفیت

های بالقوه ای که در صورت تمرکز بر آنها بصورت بالفعل در خواهند آمد با سازهای منفی مشکل آفرین مقابله کنند.

در مطالعه حاضر بخش دیگر نتایج نشان داد که معنویت سازمانی با عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس رابطه منفی و معنادار وجود دارد (جدول ۲) این نتایج با نتایج گزارش شده توسط پژوهش (کالد، ۲۰۰۳)، کلارک (۲۰۱۴) همسوئی نسبی دارد. بر اساس رویکرد نظری در تبیین رابطه بین معنویت سازمانی و عدم امنیت شغلی می توان گفت هنگامی که معنویت سازمانی فرد زیاد است، تأثیر عدم امنیت شغلی بر استرس شغلی کاهش می یابد. در حالی که وقتی معنویت سازمانی شخص پایین باشد عدم امنیت شغلی وی زیاد می شود پس تأثیر عدم امنیت شغلی بر استرس شغلی افزایش می یابد. و می توان اظهار داشت که معنویت سازمانی تأثیر ناامنی شغلی، استرس شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد. کالد (۲۰۰۳) در تحقیقش به این نتیجه رسید که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد، چرا که موجب کاهش جابه جایی کارکنان، استرس، خستگی و ترک کار می شود. بر این اساس منابع معنوی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر دارند. طبق دیدگاه‌های نظری با افزایش اشتیاق کارکنان به شغل خود، آنها احساس رضایت‌مندی بیشتری از شغل خود خواهند داشت و تمایل بیشتری دارند تا وقت بیشتری را در شغل صرف کرده و از کار خود لذت می‌برند. در نتیجه آنها به احتمال کمتری به تغییر شغل خود می‌اندیشند و در شغل خود ماندگاری بیشتری خواهند داشت (بیکرتون، ۲۰۱۳). وقتی کارکن به شغل خود به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به ارزش‌های مقدس نگاه می‌کنند، احساس‌های متضاد با قصد ترک شغل را تجربه می‌کنند. علاوه بر این، در مقابله مذهبی مشارکتی که بر پایه یک ارتباط صمیمی با خداوند است، احساس کنترل شخصی، اعتماد به نفس و عزت نفس فرد در مقابله با مشکلات افزایش می‌یابد (پاسکو و دیگران، ۲۰۱۶) و در نتیجه این تغییرات، ماندگاری شخص در شغل نیز بیشتر می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت منابع معنوی اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهند و از آنجا که کارکنان مشتاق‌میل کمتری به ترک شغل خود دارند (هاشمی و دیگران، ۱۳۹۱) منجر به کاهش قصد ترک شغل در کارکنان می‌شوند.

بر اساس الگوی مفهومی و نهائی زیربنایی در پژوهش حاضر به این ترتیب در نظر گرفته شد که ابتدا معنویت سازمانی با استرس شغلی، شکایات جسمانی و سپس با عدم امنیت شغلی رابطه برقرار می

کنند (تصویر ۱). این پیش بینی زمانی که از طریق الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت به این صورت تایید گردید که معنویت سازمانی علاوه بر رابطه غیرمستقیم با شکایات جسمانی در معلمان حق التدریس، آن هم از طریق استرس شغلی، با شکایات جسمانی نیز دارای رابطه مستقیم است (جدول ۴) این نتیجه در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش نوزاد (۲۰۱۱) که نشان داده اند بین هوش معنوی و مقابله مذهبی و یکی از شیوه های آن یعنی توکل؛ رابطه مثبت وجود دارد بدین معنا که دانشجویان با هوش معنوی بالا در هنگام مواجهه با حوادث ناگوار زندگی از مقابله مذهبی خصوصاً توکل به خدا بیشتر استفاده می کنند به عبارت دیگر، این افراد برای مقابله با حوادث ناگوار زندگی به خدا توکل می کنند و در عین حال در جهت رفع و کاهش استرس تلاش می کنند.

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش شواهد اولیه ای را برای گسترش کارکردهای آشکار و نهان معنویت سازمانی برای استرس شغلی شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در معلمان حق التدریس به دست داد. به طور صریح نتایج این پژوهش نشان داد که معنویت سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم (از طریق استرس شغلی) با شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی ارتباط برقرار میکند (تصویر ۲). بر همین اساس در سطح کاربردی چون وجود شکایات جسمانی می تواند زمینه ساز افت کیفیت زندگی کاری و خانوادگی معلمان حق التدریس شود، پیشنهاد می شود که با تاکید بر این نکته که معنویت سازمانی از طریق آموزشهای فردی و توانمند سازی در محیطهای آموزش پرورش مد نظر قرار گیرد، آموزشهای عملی و کاربردی مواجهه و مقابله با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی با استفاده از برنامه های آموزشی معتبر و مستند و از طریق افراد متخصص دینی در آموزش و پرورش و مدارس که معلمان حق التدریس آن را تشکیل می دهند، به مرحله اجرا در آید. در بعد پژوهشی نیز الزام است تا پژوهشگران علاقمند در آینده به بررسی نقش دیگر نگرشهای شغلی در رابطه بین معنویت سازمانی در محیط مدرسه با استرس شغلی، شکایات جسمانی و عدم امنیت شغلی در دیگر مشاغل پردازند. در تفسیر یافته های این پژوهش همچنین الزام است به محدودیتهای پژوهش شامل عدم تفسیر علت و معلولی تام از نتایج پژوهش و محدود بودن گروه نمونه به معلمان حق التدریس یک منطقه توجه و احتیاط الزام صورت گیرد.

منابع

- گلپرو، محسن. (۱۳۹۱). ساخت و آماده سازی پرسشنامه شکایات روان تنی- هجده سوالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، خوراسگان.
- گلپرو، محسن. نیروی، شیرین. مهداد، علی. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس-فرسودگی (عدم تعادل) جبران. فصلنامه روانشناسی اجتماعی (یافته های نو در روانشناسی)، ۲(۸): ۳۴-۱۹.
- لطفی زاده، مسعود. نورهسیم، اسماعیل. حبیبی، احسان. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان ذوب آهن اصفهان، مجله علوم پزشکی شهر کرد، ۵(۵): ۳۵-۴۵.
- Abdelrahim, I., & Humaida, I. (2012). Relationship between stress and psychosomatic complaints among nurses in Tabarjal hospital. *Open Journal of Medical Psychology*, 1 (4):485-94.
- Aghilinejad M, Mohammadi S, Afkari M, Abbaszade Dizaji R. (2007). Surveying the association between occupational stress and mental health, personality and life stressful events in Tehran police officers. *Pejouhesh*, 31(4):355-60.
- Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P., (1989). Content, causes, and consequences of jobinsecurity: a theory-based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-816.
- Azad-Marzabadi E, Hoshmandja M, Poorkhalil M. (2013). The relationship between organizational spirituality and spiritual intelligence with job stress of staffs of a Military University, *Journal of Military Medicine*, 15(1):43-50.
- Beck, J. E. (2008). A developmental perspective on functional somatic symptoms, *Journal of Pediatric Psychology*, 33(5): 547-562.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains, *Journal of Applied Psychology*, 76(3): 398-407.
- Cheng G.H.L., & Chan D. K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 272-303.
- Claude, J. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance, *J Public Administration Review*, 63(3):355- 64.
- Danesh A, Firouzbakht Z. (2006). Stress and general health workers and clerks aviation control tower Asman, *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 15:160-164.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J.

- (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks, *International Studies of Management & Organization*, 40: 40-56.
- Dekker, S., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study, *Australian Psychologist*, 30: 57-63.
- Fabricatore, A; Handle, P & Fenzel, M. (2000). Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well-being, *Journal of Psychology and Theology*, 28(3): 221-228.
- Fanggidae RE, Suryana Y, Efendi N. (2016). 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*, 219:639-46.
- Francies, I.Lafond, R.Olsson, P.Schipper, K. (2003). Earnings quality and the pricing effects of earnings patterns, working paper Duke University, 14: 53.
- Frydenberg E. (2002). *Beyond coping, beating goal vision, and challenges*. New York: Oxford University Press.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behavioral outcomes: Introducing the job stress multiple functions approach, *Journal of Psychological Studies*, 4(4): 99-112.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 9: 438-448.
- Henningsgaard J.M. & Arnau, R.C. (2008). Relationships between religiosity, spirituality, and personality: A multivariate analysis, *Personality and Individual Differences*, 45:703-708.
- Hooper D, Coughlan, J, (2008). Mullen MR. Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1): 53-60
- Jensen, S. M. (2012). Psychological capital: Key to understanding entrepreneurial stress? *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives*, 4(1): 44-55.
- Kane, P.P. (2009). Stress causing psychosomatic illness among nurses, *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13(1): 28-32.
- Kao, C., & Liu, S. T. (2011). Efficiencies of two-stage systems with fuzzy data, *Fuzzy Sets and Systems*, 176: 20–35.
- Karakas F, Sarigollu E. (2017). Spirals of spirituality: a qualitative study exploring dynamic patterns of spirituality in Turkish organizations, *Journal of Business Ethics*, 8:1-23
- Khatooni M, Mollahasan M Khoainiha S. (2011). Job stress and its related factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences, *Iran Occupational Health*, 8(2):66-76.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: An ongtitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and rganizational Psychology*, 8: 243-260.
- Krause N. exploring age differences in the sterssbufrring function of social support psycologic
- Milliman, J. (2003). Work Place Spirituality and Employee Work, rnal of Cross Cultural Management, 9(1): 51-67
- Milliman, J F., &rew J. Czaplewski & Jeffery Ferguson (2003), Workplace spirituality & employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4):426-447.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003).Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity rom background variables, *Economic and Industrial Democracy*, 24: 187-213
- Nourzad F. and Vrieze M. (1995). Public Capital Formation and Productivity Growth: Some International Evidence, *Journal of Productivity Analysis*, 6(4): 283-95.
- Parboteeah, K. Praveen; Yongsum Paik & John B. Cullen (2009). Religious Groups and Work Value, a Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam, *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1): 51-67.
- Pikhart H, Bobak M, Siegrist J, Pajak A, Rywik S, Kyshegyi J, (2001). Psychosocial work characteristics and self-rated health in four post-communist countries, *J Epidemiol Commun Health*, 55:624-30
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). coping with job insecurity: How does personality make a difference, *Journal of Organizational Behavior*, 14: 617-630.
- Sadock B, Sadock V, Eds. (2003). *Synopsis of psychiatry: behavioral sciences*, 3rd Ed. New York: William & Wilkins.
- Satari S. (2017). Organizational Spirituality from the Viewpoints of Faculty Members of the Faculty of Medicine, Islamic Azad University, *Journal of Developmental Strategies in Medical Education*, 7(27):141-62.
- Stansfeld S, Candy B. (2006), psychosocial work environment and mental health-a Meta- analytic review, *Scand J Work Environ Health*, 32:443-62.
- Sverke M., Hellgren J., & Näswall K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 242-264.
- Van der W. F, De Klerk J.J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction, *International Review of Psychiatry*, 26(3):379-89.
- Van der, W. F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work, *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1):1-10.
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J. (2014). The impact of core self evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators*, 1 (2): 8-12.