



## رابطه معنویت و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

محسن اصغرپور حاجی آبادی

کارشناس ارشد گروه مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

هادی رزقی شیرسوار

استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران. (مسئول مکاتبات)

شهرام هاشم نیا

استادیار دانشگاه پیام نور کرج، کرج، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۱ تاریخ پذیرش: ۹۳/۵/۶

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین معنویت و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بوده است. در این پژوهش فرسودگی شغلی در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تعریف می‌شود، معنویت در محیط کار بصورت کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزشهای سازمانی در سطح سازمانی مفهوم سازی شده است. جامعه آماری این مطالعه همبستگی را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران تشکیل داده است که بالغ بر ۷۸۰ نفر بودند. از بین این تعداد با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان و کرجسی تعداد ۲۴۲ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی ماسلش (۱۹۸۱)، شامل ۲۲ گویه و پرسشنامه معنویت میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، شامل ۲۱ گویه استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات خبرگان و اجرای آزمایشی تایید و ضریب پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ که برای معنویت در محیط کار ۰.۹۳٪ و برای فرسودگی شغلی ۰.۸۷٪ تعیین شد که ضریب قابل قبولی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق نشان داد بین معنویت در محیط کار با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد و با بالا رفتن معنویت در محیط کار، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین میان برخی از متغیرهای جمعیت شناختی مانند سن و سابقه کار با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد و افزایش سن و همچنین سابقه کار منجر به افزایش فرسودگی شغلی می‌شود. اما میان معنویت در محیط کار و متغیرهای جمعیت شناختی رابطه‌ای دیده نشد.

**واژه‌های کلیدی:** معنویت در محیط کار، فرسودگی شغلی، متغیرهای جمعیت شناختی.

## ۱- مقدمه

نیروی انسانی گرانبهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود. سازمانهای موجود در عصر حاضر، شاهد تغییرات در ماهیت کار و محیط کاری بوده‌اند. این تغییرات منجر به ایجاد محیط‌های کاری شده‌اند که نامطمئن و غیرقابل پیش بینی هستند. روندهای جدید کوچک سازی و ساختاردهی مجدد سازمان‌ها، تاثیر منفی بر روحیه کارکنان گذاشته است و بسیاری از کارکنان احساس عدم اطمینان می‌کنند (کینجرسکی و اسکرپینک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

مطالعات نشان‌دهنده افزایش فشار روانی و فرسودگی شغلی می‌باشند که منجر به افزایش غیبت از کار و کاهش رضایت شغلی کارکنان در محیط کاری می‌شوند.

ساعتچی (۱۳۸۲) فرسودگی شغلی را نوعی اختلال می‌داند که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی ایجاد می‌شود و نشانه مرضی آن فرسودگی عاطفی، جسمی و ذهنی است.

با گسترش مشاغل خدمات انسانی، نشانه‌های فرسودگی شغلی در میان کارکنان نیز مورد توجه قرار گرفته است.

اسپکتور<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) معتقد است، کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند از لحاظ هیجانی خسته‌اند، انگیزه آنها در کار کم است و انرژی و شور و هیجان اندکی برای انجام دادن کار دارند. فرسودگی شغلی نه فقط در زندگی حرفه‌ای کارکنان تاثیر دارد، بلکه زندگی شخصی و اجتماعی آنان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (دادمهر، ۱۳۸۷).

علاوه بر این امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش مادی در کار جستجو می‌نمایند، آنان در جستجوی کاری با معنا هستند تا از کار خود لذت ببرند و انجام این کارها به آنها انرژی بدهد و بتوانند خود را با اهداف سازمان همسو کنند. معنویت در کار توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه‌ی معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است و با بالا رفتن

احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۴).

در حالی که برخی ادعاها معنویت را به نتایج و عواقب سازمانی مانند بازدهی ارتباط می‌دهند، فقدان مدارک تجربی کافی، باعث شده که تحقیقات به سمت این مسائل معطوف شوند و موضوع به صورت روزافزون از سوی جامعه‌ی محققین در حال جذب توجه می‌باشد (کولودینسکی و همکاران ۲۰۰۸)<sup>۳</sup>.

به عنوان مثال، عثمان-گانی و همکاران (۲۰۱۲)<sup>۴</sup> در یک مطالعه که به تازگی با استفاده از گزارش‌گرها و سطوح سازمانی بر روی معنویت و عملکرد کارمند انجام دادند دریافتند که سلامت معنوی و روحی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارمند دارد. همچنین، معنویت در کار می‌تواند تاثیرات بسیار مثبت و واقعی بر بازدهی سازمانی داشته باشد (کارکاس ۲۰۱۰)<sup>۵</sup>. با توجه به فرضیه‌ی تیر (۲۰۰۳)<sup>۶</sup>، تجربه‌ی ارتباط داشتن، گرایش و حساسیت کارمند به نیازهای سایر کارمندان را افزایش می‌دهد و از این رو رفتار کمکی ایجاد می‌شود. نتایجی که مدیران به دنبال آن هستند تا نتایج کاری را بیشینه کنند.

لذا، سازمان‌ها بر رشد معنویت در محیط کار و سلامت معنوی و روحی صحه می‌گذارند و می‌دانند که یک محیط کار معنوی و انسانی برای کارمندان و سازمان بهتر است (گارسایز امور ۲۰۰۳)<sup>۷</sup>. کارمندان نیز از چنین فرصت‌هایی برای پیدا کردن معنا در کار، استقبال می‌کنند (شارابی ۲۰۰۹)<sup>۸</sup>، ادبیات گسترده مربوط به مدیریت معنویت در کار را به عنوان تجویزی حیاتی برای داشتن محیط کار شاد در نظر می‌گیرد. لذا، در طی چند دهه‌ی اخیر، برنامه‌های معنوی درون محیط کار افزایش چشمگیری پیدا کرده‌اند تا مزایای فردی و سازمانی سلامت معنوی و روحی ارتقاء پیدا کنند. همانطور که به تازگی کارکاس (۲۰۱۰) مشاهده کرده است، هم اکنون یک ریسک واقعی برای در نظر گرفتن معنویت به عنوان یک ابزار جهت انگیزه کردن کارمندان وجود دارد. از این رو، هدف این مطالعه، بررسی برخی تاثیرات معنویت فراتر از تاثیر سودمند شناخته شده بر روی رضایت شغلی عمومی است. این امر از طریق ارزیابی این مسئله است

لابز(۱۹۹۵)<sup>۱۸</sup> بیان می‌کند که تعریف معنویت در محل کار مانند گرفتن یک فرشته است. فرشته زیبا و سماوی است اما پیچیده است (ص ۶۳). عبارت «معنویت» (Spirituality) از کلمه لاتین «Spiritus» یا «Spiritualis» می‌آید که به معنای تنفس، نفس کشیدن، هوا یا باد می‌باشد (مریام-وبستر)<sup>۱۹</sup>. Spiritus به عنوان یک اصل اساسی یا روح بخش تعریف شده است که به ارگانیسم های فیزیکی حیات می‌بخشد (مریام-وبستر). یعنی، روح نیروی زندگی است که به وقت زنده بودن و تنفس در ما سکونت دارد (گارسیا-زامور ۲۰۰۳)<sup>۲۰</sup>.

اسکات(۱۹۹۴)<sup>۲۱</sup> یک تعریف موازی برای روح ارائه می‌کند «اصل اساسی یا نیروی روح بخش درون موجودات زنده که وجود نامحسوس غیرقابل مشاهده‌ی فرد را می‌سازد؛ حس واقعی یا اهمیت چیزی» (ص ۶۴). معنویت، همانطور که توسط میتروف و دنتون(۱۹۹۹)<sup>۲۲</sup> تعریف شده است، «احساس بنیادین بودن در ارتباط با خود کامل فرد، دیگران و کل جهان هستی است». همانطور که در بالا نیز ذکر شد، ابهام، پیچیدگی، و ابهام این سازه، معنویت را تبدیل به موضوعی دشوار جهت تحقیق کرده است. در این مقاله، معنویت به عنوان سفری برای پیدا کردن شناخت پایدار، موثق، معنادار، کل نگر و عمیق از خود وجودی و رابطه همبستگی متقابل آن با تقدس و برتری تعریف شده است. معنویت با مشخصاتی همچون خصوصی بودن، فراگیری، غیرفرقه‌ای، حس جهانی انسانی به جای چسبیدن به باورها، تشریفات یا روش های مذهبی سازمان یافته، از مذهب سازمانی تمییز داده شده است. این تمایز در ادبیات مربوط به معنویت در کار اهمیت دارد. همانطور که توسط میتروف و دنتون(۱۹۹۹) گفته شده است، ۶۰٪ از پاسخ دهندگان دیدگاهی مثبت به معنویت دارند در حالی که سایرین دیدگاهی منفی به مذهب دارند.

### معنویت و عملکرد سازمانی

اینکه آیا کاربرد، ایجاد یا وارد کردن معنویت در سازمان ها منجر به افزایش بازدهی یا سوددهی می‌شود، مسئله‌ای پیچیده و بحث انگیز است. دنت و همکاران (۲۰۰۵)<sup>۲۳</sup> مجادلات در حول مسائل اندازه گیری و دقت

که چگونه سلامت معنوی و روحی به عنوان نتیجه‌ی معنویت می‌تواند رضایت شغلی عمومی را در شرایط کاری مغایر تحت تاثیر قرار دهد، مانند سرخوردگی شغلی، تنش کاری و تنازع محیط کار و خشونت ادراک شده.

معنویت و سلامت معنوی و روحی، علی رغم استفاده متقابل مشترک، سازه های موازی نیستند.

ایمونز(۱۹۹۹)<sup>۲۴</sup> بیان می‌کند که «معنویت، به عنوان عبارتی که در مکالمات معمول تعریف شده است، باور بر این است که دربرگیرنده‌ی یک جستجو برای معنا، برای وحدت، برای ارتباط با طبیعت، انسانیت و برتری است». تارت(۱۹۸۳)<sup>۲۵</sup> با تمرکز بر هدفداری، معنویت را به عنوان «حیطه‌ی گسترده‌ی توان انسانی برای برخورد با اهداف نهایی، با تعاریف بالاتر، با خدا، با زندگی، با شفقت، با هدف» تعریف می‌کند و میتروف و دنتون(۱۹۹۹)<sup>۲۶</sup> در یکی از اولین مطالعات تجربی خود بر روی محیط کار، گزارش دادند که مجریان ارشد تجاری معنویت را «به عنوان احساس بنیادین ارتباط داشتن با خود کامل فرد، دیگران و کل جهان هستی» در نظر می‌گیرند.

### تعاریف معنویت در کار

بیش از ۷۰ تعریف برای معنویت در کار وجود دارد و هنوز، تعریفی وجود ندارد که مقبولیت گسترده پیدا کرده باشد (مارکوف و کلنک، ۲۰۰۵)<sup>۲۷</sup>. همچنین راه های محتمل زیادی برای تعریف چنین عبارت پیچیده و متنوعی به نام معنویت در کار وجود دارد. به عنوان مثال، معنویت به عنوان آگاهی داخلی ما (گیلوری ۲۰۰۰)<sup>۲۸</sup> تعریف شده است، یک احساس کاری خاص که اقدام به انجام کار را تقویت می‌کند (دلر و ولش ۱۹۹۴)<sup>۲۹</sup>، یک فرآیند از خودشناسی (بارنت و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۶۳)<sup>۳۰</sup>، دسترسی به نیروی مقدسی که زندگی را به جریان می‌اندازد (نش و مکلمان ۲۰۰۱، ص ۱۷)<sup>۳۱</sup> و جستجوی درونی منحصربه فرد برای کاملترین پیشرفت فردی از طریق حضور در راز برتر (دلبرک ۱۹۹۹، ص ۳۴۵)<sup>۳۲</sup>. در این تعاریف، معنویت اغلب به عنوان یک مفهوم فردی، چندجنبه‌ای گریزان تعریف شده است: گنجاندن آن در یک تعریف دشوار است.

پاسخگو است، توسط بافت اجتماعی بزرگتر تغذیه می‌شود، می‌تواند به اندازه‌ی کافی منعطف و پایدار باشد تا دامنه‌ی کامل توان انسانی را دربرگیرد و به اندازه‌ی کافی تابناک می‌باشد تا یک دیدگاه هادی قدرتمند برای فرد ایجاد کند» (پارگمنت<sup>۳۰</sup> ۲۰۰۷). این دوره‌ی آنلاین در مورد خودمراقبتی از تحقیقات کنونی بر روی استرس روحانیون (که در بالا خلاصه آن مطرح شد)، همبستگی های مثبت بین خوددلسوزی و رضایت در کشیش بودن (بامیستر و تیرنی<sup>۳۱</sup> ۲۰۱۱)، عادات (داهیگ<sup>۳۲</sup> ۲۰۱۲) استفاده می‌کند. این تحقیق روانشناختی در یک تجربه‌ی یادگیری الهیاتی عملی استفاده شده است که هسته‌ی آن، معنویت و الهیات هستند. فرآیند تغییر زمانی آغاز می‌شود که دانش آموزان عمداً از روش های معنوی و حمایت دقیق استفاده کنند تا خوددلسوزی را تقویت کنند. سپس، آنها بر روی تغییر یک عادت تمرکز می‌کنند که از نظر معنوی معنادار است و ممکن است تاثیرات فیزیکی، احساسی، رابطه‌ی ای و حرفه‌ی ای منفی داشته باشد. آنها ممکن است تصمیم بگیرند که یک راه عادت گونه در مقابله با استرس یا تجربه‌ی لذت را تغییر دهند مانند اینترنت گردی یا انجام بازی های کامپیوتری به هنگام داشتن استرس. یا آنها ممکن است یک عادت معنوی محور را درون کارهای روزمره‌ی خود قرار دهند مانند پیاده روی متفکرانه. دانش آموزان با ارزش ها شروع می‌کنند و آنها را کشف می‌کنند، اینها به عنوان اصول راهنمایی براساس باورها در مورد مهمترین چیزها، تعریف شده‌اند. ارزش ها توسط خانواده ها، سنن مذهبی و نیروهای اجتماعی و فرهنگی شکل می‌گیرند. در کمک به دانش آموزان الهیات که در حال بررسی ارزش ها می‌باشند، من از یک ابزار آنلاین استفاده می‌کنم، مدخل ارزش های زندگانی که ۱۴ ارزش زندگی را رتبه بندی می‌کند (موفقیت، تعلق، توجه به محیط زیست، توجه به دیگران، خلاقیت، امنیت و توان مالی، سلامتی و فعالیت، فروتنی، استقلال، وابستگی متقابل، تحلیل عینی، خلوت، مسئولیت، معنویت). من این مدخل را بر ده ارزش شناسایی شده در تحقیق روانشناختی شوارتز ترجیح می‌دهم: قدرت، موفقیت، لذت گرای، تحریک، خودفرمانی، جهانگرایی، نوع دوستی، سنت، همنوایی و امنیت (شوارتز

چگونگی ارتباط عملکرد و معنویت را بازبینی کردند. دو جناح یا موضع مخالف با توجه به بررسی روابط بین معنویت و عملکرد سازمانی وجود دارد. از یک سو، برخی محققان معنویت را توسط ذات آن به عنوان ضد مادی گرایی (لیپس-ویرسما<sup>۲۴</sup> ۲۰۰۳) و ضد مثبت گرایی (فورناچیری و همکاران<sup>۲۵</sup> ۲۰۰۳) می‌دانند و روش های تحقیق مثبت گرایی بر روی معنویت را زیر سوال می‌برند (پالمر<sup>۲۶</sup> ۱۹۹۴). این محققان استدلال می‌کنند که ویژگی ضد مادی گرایی معنویت ممکن است چالش های مهمی در بررسی علمی ارتباط آن با عملکرد مالی تحمیل کنند (دنت و همکاران<sup>۲۷</sup> ۲۰۰۵، فورناچیری و لوند دین<sup>۲۸</sup> ۲۰۰۱، فورناچیری و همکاران<sup>۲۹</sup> ۲۰۰۳). برخی محققان این دیدگاه را تا این حقیقت حمایت می‌کنند که ممکن است تله های اخلاقی و نگرانی های معنوی در پرسش تحقیق وجود داشته باشد که آیا ایجاد یا همبستگی معنویت در کار منجر به بهتر شدن عملکرد سازمانی یا سوددهی گردد یا خیر (فرناندو<sup>۳۰</sup> ۲۰۰۵). سایر محققان نیز نگرانی خود در مورد استفاده‌ی معنویت به عنوان ابزاری اجرایی به منظور تحریک کارمندان را بیان کرده‌اند (براون، ۲۰۰۳).<sup>۳۱</sup> این دانشمندان استدلال می‌کنند که معنویت باید به عنوان یک هدف به خودی خود دیده شود و نباید به عنوان یک ابزار مدیریتی برای افزایش عملکرد مالی در سازمان ها مورد استفاده قرار بگیرد (فرناندو، ۲۰۰۵). برخی دانشمندان نیز شروطی را بیان می‌کنند و در مورد سوءاستفاده از معنویت در کار هشدار می‌دهند (جکسون<sup>۳۲</sup> ۲۰۰۰).

### خودمراقبتی: ارتباط بدن به روح

هدف این بخش خلاصه کردن و نشان دادن تجربه‌ی یادگیری یک دوره‌ی ده هفته‌ای در مورد خودمراقبتی برای دانشجویان الهیات است که برخی از آنها به عنوان رهبران مذهبی در جوامع یهودی و مسیحی در حال کار هستند. این تجربه‌ی یادگیری براساس یک نظریه از تغییر است که بدن و روح را به هم اتصال می‌دهد. هدف، گنجاندن یک معنویت معتبر درون تجارب روزانه‌ی فرد در برخورد با استرس است. یک معنویت فراگیر و یکپارچه «گسترده و عمیق است، به شرایط زندگی

می‌رود. اگرچه، اگر برآورده نشود، می‌تواند به بیماری منتهی شود. همانطور که در بالا ذکر شد، دسی و رایان (۲۰۰۰) سه نیاز روانی بنیادین را مشخص کردند: اختیار، ارتباط داشتن و توانایی. مدارک علمی زیادی برای ارتباط این سه نیاز در ارتباط با اعتماد به نفس، خلاقیت، یادگیری مفهومی و موفقیت (ایللیز و همکاران، ۲۰۰۵)<sup>۳۵</sup>، حال مثبت روزانه، سرزندگی، سلامت فیزیکی (شلدون و الیوت، ۱۹۹۹)<sup>۳۶</sup>، مشغولیت، بازدهی، خوب بودن (رایان و دسی، ۲۰۰۶)، عملکرد و سلامت در کار (بارد و همکاران، ۲۰۰۴)<sup>۳۷</sup> وجود دارند. در زیر، این سه نیاز با جزئیات بیشتر تعریف شده اند و استدلال شده است که چرا معنویت عاملی مهم برای زندگی خوب است

اختیار بر اساس نظر دسی و رایان (۲۰۰۰)، یک عنصر کلیدی در نظریه‌ی خودمختاری است. «اختیار به ادراک شدن به عنوان منشاء یا منبع رفتار خود فرد اشاره دارد» (رایان و دسی، ۲۰۰۴). علاوه بر این، یعنی احساس آشکار شده در اقدامات فرد، اختیار نباید با استقلال اشتباه گرفته شود. استقلال یعنی عدم تکیه به منابع یا توانایی‌های خارجی. اگرچه فرد می‌تواند مختار عمل کند در عین حال به چیزی تکیه داشته باشد به عنوان مثال ورودی از دیگران تا جایی که فرد کاملاً عمل را تایید می‌کند. امر مهم برای افراد مختار تصمیم‌گیری توسط خود ایشان می‌باشد. اختیار به توانایی انتخاب اشاره دارد چه با معیارهای اجتماعی همخوانی داشته باشد و چه نداشته باشد (ریف، ۱۹۸۹)<sup>۳۸</sup>. زندگی یک فرد مختار ریشه در معیارها، نیازها و ارزش‌های فردی دارد. این امر به فرد مسئولیت آغاز و تنظیم اقدامات یک فرد را می‌دهد. ارتباط داشتن روابط انسانی کیفیت بالایی را دارد و حفظ می‌کند و دومین نیاز روانی بنیادین است. «ارتباط داشتن به احساس ارتباط با دیگران، اهمیت دادن و مورد اهمیت قرار گرفتن از سوی دیگران، داشتن حس تعلق به افراد دیگر و جامعه‌ی فرد اشاره دارد». ارتباط داشتن یعنی احساس امنیت در محیط خود و در روابط خود با دیگران. بامیستر و لیری (۱۹۹۵)<sup>۳۹</sup> در بازبینی خود مدارک تجربی زیادی برای نیاز به تعلق به عنوان یک انگیزه‌ی انسانی بنیادین ارائه می‌کنند. کمبود پیوندهای انسانی مربوط می‌شود به تنزل سلامتی، کاهش ظرفیت برای

و همکاران (۲۰۱۰)<sup>۳۳</sup>. ارزش‌های شوارتز اعتبار ظاهری زیادی برای دانش آموزان الهیات ندارند و ارتباط و معنای زیادی ندارند. آغاز با ارزش‌ها به جای باورها یک ورودی خوب به انعکاسات الهیاتی در مورد چگونگی برخورد با استرس از سوی دانش آموزان است، مخصوصاً برای آنهایی که در مراحل مختلف از تحصیلات الهیاتی خود هستند با توانایی‌های مختلف به منظور الهیاتی صحبت کردن در مورد باورهایشان که اغلب در مراحل اولیه‌ی تحصیلات الهیاتی، ساختارشکنی می‌شوند. همچنین در زمان تدریس استرس و خودمراقبتی به عموم مردم و گروه‌های حرفه‌ای مختلف مانند رهبران تجاری، تمرکز اولیه بر روی ارزش‌ها به جای باورها می‌تواند مفید باشد، مخصوصاً زمانی که به معنویت علاقه وجود داشته باشد. اما تحصیلات الهیات رسمی نباشد که به آنها کمک کند تا در مورد باورهای خود انتقادی فکر کنند. مشخص کردن و تنظیم کردن ارزش‌ها به صورت الهیاتی و روان‌پویشی، فراتر از فرآیند مشخص کردن ارزش‌ها به صورت مرسوم است. این به دانش آموزان کمک می‌کند تا در مورد استرس و خودمراقبتی به طرق معنادار تفکر الهیاتی داشته باشند که این امر به ویژگی‌های منحصر به فرد ارزش‌ها و باورهای مذهبی احترام می‌گذارد. اکتشاف، مشخص کردن و تنظیم کردن ارزش‌ها به صورت روان‌پویشی، معنوی و الهیاتی رضایت را تعمیق می‌کند که این امر خود حرفه‌های مذهبی را برای روحانی لذت بخش و زندگی بخش می‌کند. تمرکز بر روی ارزش‌ها یک روش الهیاتی عملی در ساختن راهبردهای جدید در استرس روحانی و خودمراقبتی است که بدن و روح را به هم اتصال می‌دهد.

### معنویت و جلوگیری از فرسودگی

نیازهای روانی بنیادین درون نظریه‌ی خودمختاری در مورد رشد تمایلات ذاتی فرد و نیازهای روانی درونی است که مبنای خودانگیختگی، یکپارچگی شخصیت و سلامت فردی است (رایان و دسی، ۲۰۰۰)<sup>۳۴</sup>. خودمختار بودن یعنی تجربه کردن حس انتخاب در آغاز و تنظیم اقدامات خود فرد. یک نیاز بنیادین، یک حالت انرژی بخش است که برآورده شده است، و به سمت سلامت و رفاه پیش

عنوان یک نمود از بلوغ روحی در نظر گرفته شود اما می-تواند تجربه‌ای کامل از فردی باشد که به خواست خدا عمل می‌کند (الیسون و اسمیت<sup>۴۹</sup> ۱۹۹۱).

درون بافت معنویت به عنوان یک عامل اضافی بنیادین برای زندگی خوب، تمرکز بر روی معنویت به عنوان منبع داخلی پیشنهاد شده است. این امر منجر به دیدگاهی در مورد معنویت می‌شود که به بسیاری از جنبه‌ها و تعاریف معنویت تاکید می‌کند. در انجام این کار منابع داخلی جنبه‌های داخلی یک فرد هستند که هشیاری فردی خود درون فرد را تولید می‌کنند و حس بودن بخشی از بُعد روحی عمیق تر را ایجاد می‌کنند. منابع داخلی معنوی می‌توانند در تجربه‌ی حس کنترل ثانویه بر یک موقعیت سودمند باشند و اطمینان بیشتری ایجاد می‌کنند که همه چیز در بهترین شرایط قرار دارد. همبسته کردن معنویت هدف در جنبه‌ی زندگی از زندگی خوب را قدرت می‌بخشد (گیبسون و پارکر<sup>۵۰</sup> ۲۰۰۳).

#### در مجموع پیشینه تجربی پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

**ایساکسون و همکاران (۲۰۱۰)<sup>۵۱</sup>** در پژوهشی به بررسی " یک مطالعه‌ی سه ساله‌ی مشترک بر روی روابط بین مقابله، استرس و فرسودگی شغلی پس از یک درمان مشاوره‌ای برای پزشکان نیازمند کمک پرداختند."

دانش در مورد عوامل مهم در کاهش فرسودگی شغلی مورد نیاز است اما مطالعات برای برنامه‌ی درمان فرسودگی شغلی و تاثیر آنها در میان پزشکان بسیار کم هستند. این مطالعه که در طی سه سال انجام شده است، قصد داشت تا نقش استراتژی‌های مقابله، استرس شغلی و ویژگی‌های شخصیتی در کاهش فرسودگی شغلی پس از درمان مشاوره برای پزشکان مضطرب را بررسی کند.

**روش‌ها:** ۲۲۷ پزشک که در درمان مشاوره برای فرسودگی شغلی در مرکز منابع ویلا سینا، نروژ در بین سالهای ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۵ شرکت کرده بودند، در ابتدا با ارزیابی خودگزارشی همراه شدند، یک سال، و سه سال در ادامه. معیارهای حاصل شده‌ی اصلی، خستگی احساسی (یک بُعد از فرسودگی شغلی)، استرس شغلی، استراتژی-

تطبیق و کاهش رفاه. توانایی یعنی احساس قادر بودن. این عبارت به «احساس موثر بودن در تعاملات فرد با محیط اجتماعی و تجربه‌ی فرصت‌ها به منظور نشان دادن و آزمایش توانایی‌ها اشاره دارد». علاوه بر این، توانایی یک حس درک شده از اطمینان و بازدهی در عمل است. ادراکات توانایی، باورهای فرد در مورد کارهایی که می-تواند و نمی‌تواند در محیط مربوطه انجام دهد را می-سازند (کری و همکاران ۲۰۰۶)<sup>۴۰</sup>. سلطه‌ی محیطی، همانطور که توسط ریف و سینگر<sup>۴۱</sup> (۱۹۹۸) بیان می‌شود، حسی سلطه، توانایی و اعتماد در برخورد با محیط را در بر دارد. این بُعد در طی زمان تکامل می‌یابد، یعنی زمانی که زندگی فرد معنادارتر شود و ارتباط عمیق با دیگران توسعه پیدا کند (ریف و سینگر ۱۹۹۸). توانایی منجر به عزت نفس و رشد فردی می‌شود. معنویت معمولاً با زندگی کردن با اعتماد درونی خود برای تولید رفتارها و نگرش‌ها و روابط مثبت در زندگی خود، ارتباط دارد (هالی ۱۹۹۳)<sup>۴۲</sup>. تعاریف معنویت با هدف نهایی زندگی برخورد دارند، تجربه‌ی بُعد برتر که به وجود معنا می‌بخشد و ظرفیت تجربه‌ی تقدس (جیاکالون و جورکیویچ ۲۰۰۳)<sup>۴۳</sup>. معنویت با تمرکز بر گوهر زندگی، خلاقیت، روح، تجارب عرفانی و باورهای عصر جدید ارتباط دارد (زینباور و همکاران ۱۹۹۷)<sup>۴۴</sup>. معنویت نگرش درونی به زندگی که با تقدس ارتباط دارد را برجسته می‌کند. این تعریف مستقیماً با گوهر معنویت که پارگامنت (۲۰۰۲)<sup>۴۵</sup> آن را تعریف کرده است ارتباط دارد: «فرآیندی که از طریق آن مردم تقدس را کشف، حفظ و کشف مجدد می‌کنند». معنویت قبلاً به عنوان یک عنصر مهم از رفاه در دهه ۱۹۷۰ شمرده می‌شد. به طور خاص نظریه پردازی موبرگ (۱۹۷۱)<sup>۴۶</sup> از این نظر سودمند است. رفاه معنوی به عنوان هدف زندگی تعبیر شده بود و تصدیق زندگی در ارتباط مستقیم با خدا، خود، جامعه و محیط بود. مدارک تجربی رو به رشدی وجود دارند که تایید می‌کنند بین معنویت و رفاه ارتباط وجود دارد (درک ون دیرندانک و موهان<sup>۴۷</sup> ۲۰۰۶).

بر اساس مفهوم موبرگ، الیسون (۱۹۸۳)<sup>۴۸</sup> بهترین مقیاس معنویت را توسعه بخشید. بر اساس نظر الیسون (۱۹۸۳)، سلامت معنوی و روحی می‌تواند به

بارکاری، ساختار محدودکننده‌ی سازمانی، خشونت/نزاع/بی‌تربیتی، استانداردهای ایمنی و کیفیت پایین، نگرش کاری منفی، تنازع زندگی کاری و کمک‌کننده‌های سلامت روحی ضعیف ارتباط مثبت دارد. ما یک الگوی مشابه اما ضعیف‌تر از ارتباطات برای DP یافتیم.

پزشکان در امریکا سطوح پایین‌تری از EE را در مقایسه با پزشکان اروپایی مقایسه می‌کنند این در حالی است که فرصت‌های رشد شغلی و کیفیت و فرهنگ ایمنی هر دو قدرتمند هستند و هر دو از مقابله‌ی مبتنی بر مسئله استفاده می‌کنند. پزشکان امریکایی در زمانی که تنازع زندگی کاری قوی بود، سطوح بالاتری از EE را تجربه کردند و همچنین از مقابله‌ی غیرموثر استفاده نمودند. پزشکان اروپایی با نگرش شغلی مثبت، سطوح پایین‌تری از EE را در مقایسه با امریکایی‌ها تجربه کردند. همین‌الگو اما ضعیف‌تر برای DP نیز مشاهده شد.

در زمانی که ساختارهای سازمانی محدودکننده هستند و عوامل تضعیف‌کننده‌ی سلامت روحی وجود دارند، متخصصان بیماران سرپایی در مقایسه با پزشکان بیماران بستری سطوح بالاتری از EE را تجربه می‌کنند. متخصصان بیماران سرپایی به هنگام وجود اختیار، سطوح پایین‌تری از EE را تجربه کردند. با نگرش مثبت شغلی، متخصصان بیماران بستری سطوح پایین‌تری از EE را در مقایسه با متخصصان بیماران سرپایی تجربه کردند. همانند بالا، الگوی مشابه اما ضعیف‌تری برای DP مشاهده شد.

اگرچه ما نتوانستیم به سببی بودن پی‌ببریم، اما یافته‌های ما موارد زیر را نشان می‌دهند: (۱) اینکه EE بعد هسته‌ای فرسودگی شغلی است (۲) همبستگی‌های فردی و سازمانی مشخصی با کاهش فرسودگی شغلی پزشکان ارتباط دارند. (۳) مزایای هدایت منابع به سمتی که بیشترین نیاز به پزشکان از مناطق و تخصص‌های مختلف وجود دارد و (۴) نیاز برای تحقیق به منظور ارتباط دادن فرسودگی شغلی پزشک به عملکرد.

بسیاری از کارکردهای منابع سلامت انسانی شامل شناسایی و مدیریت عوامل ریسک فرسودگی شغلی فردی و محیطی می‌شود در حالی که در عین حال باید مقابله

های مقابله و روان رنجوی بودند. تغییرات در این معیارها با تکرار روش‌های ANOVA تحلیل شدند. روابط موقتی بین تغییرات با استفاده از مدلسازی ساختاری با مدل‌های چهارزانو و پنل همزمان ارزیابی شدند. ۱۸۴ پزشک (۸۱٪، ۸۳ مرد و ۱۰۱ زن) ارزیابی سه ساله را تکمیل کردند. کاهش شدید سطوح خستگی احساسی، استرس شغلی، و استراتژی‌های مقابله‌ی مبتنی بر احساس از مینا تا یک سال پس از درمان چشمگیر بودند که این روند طی سه سال بعدی نیز حفظ شد. مدلسازی پنلی نشان داد که تغییرات در مقابله‌ی مبتنی بر احساس (z=0.05, P<0.001) و استرس شغلی (z=3.16, P<0.01) قبل از تغییرات در خستگی احساسی از مینا تا سه سال بعدی بودند. همین‌الگو از مینا تا یک سال بعد مشاهده شد.

یک رابطه متوالی نشان داد که کاهش در مقابله‌ی مبتنی بر احساس و در استرس شغلی، پیش از کاهش خستگی احساسی است. در نتیجه، استراتژی‌های مقابله و استرس شغلی می‌توانند در برنامه‌های درمانی که قصد دارند فرسودگی شغلی را در پزشکان کم کنند یا از بروز آن جلوگیری کنند، مهم باشند.

**لی و همکاران (۲۰۱۳)<sup>۵۲</sup>** در پژوهشی به بررسی "همبستگی‌های فرسودگی شغلی پزشکان در مناطق و تخصص‌ها: یک فرا تحلیل" پرداختند. سازمان‌های مراقبت سلامت، نیاز به توجه به فرسودگی شغلی در پزشکان را درک کرده‌اند چون ارتباط نزدیکی با کیفیت مراقبت، نگهداری و مهاجرت دارد. بسیاری از کارکردهای منابع سلامت انسانی شامل شناسایی و مدیریت عوامل ریسک فرسودگی برای سلامت شاغلین می‌شود در حالی که مقابله‌ی موثر را نیز ارتقاء می‌بخشد. مطالعه‌ی ما بر روی پزشکان موارد زیر را دنبال می‌کند: (۱) کدام همبستگی‌ها ارتباط قدرتمندی با خستگی احساسی (EE)<sup>۵۳</sup> و زوال شخصیتی (DP)<sup>۵۴</sup> دارند و (۲) آیا این ارتباطات با توجه به منطقه و تخصص فرق دارند یا خیر. فراتحلیل به ما اجازه داد تا دامنه متنوعی از همبستگی‌ها را بررسی و ارزیابی کنیم. جستجوی ما ۶۵ نمونه از پزشکان از نواحی و تخصص‌های مختلف را به همراه داشت. EE با اختیار، نگرش کاری مثبت و کیفیت و ایمنی فرهنگی ارتباط منفی دارد. این مورد همچنین با

پرداخته‌اند. مطالعه‌ی پیش روی، برای مکاشفه‌ی نقش سلامتی روحی و معنوی به عنوان عاملی مثبت در رضایت شغلی به هنگام 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. بافت یافته‌ها با سایر تحقیقات و نظریه‌ها و جهت‌های مورد تاکید برای تحقیق در آینده مورد بحث قرار گرفته‌اند. علی‌رغم رشد توجه به ارتباطات بین مذهب، معنویت و کار، گنجاندن باورها و سنن مذهبی در محیط کار یک ناحیه‌ی حیاتی اما نادیده گرفته شده برای توجه تجربی می‌باشد.

**دولیتل (۲۰۱۰)<sup>۵۷</sup>** در پژوهشی به بررسی "تاثیر رفتار بر فرسودگی شغلی در میان روحانیت مبتنی با در نظر گرفتن ویژگی محلی" پرداخته است. فرسودگی شغلی تاثیر مهمی بر رضایت شغلی روحانیون دارد. شناسایی رفتارهای حمایتی که می‌توانند از فرسودگی شغلی جلوگیری کنند برای سلامت روحی و احساسی طولانی مدت فرد روحانی و در نتیجه کل کلیسا، مهم می‌باشد. این تحقیق یافته‌هایی در میان روحانیون محلی را گزارش می‌کند که شیوع فرسودگی شغلی را شناسایی کرده و این داده‌ها را با عوامل ریسک مردم شناسی و رفتارهای حفاظتی همبسته می‌کند. روحانی که دارای معیارهای فرسودگی شغلی هستند، جوانتر بودند و خود را به عنوان فردی افسرده و ناراضی از زندگی روحی می‌دانستند و شغل رنج آور کلیسا را تحمل می‌کردند. همچنین این تحقیق اعلام می‌دارد که داشتن علائق و فعالیت‌های مختلف در خارج از محیط کاری می‌تواند فرد را در مقابل فرسودگی شغلی محافظت کند. به طور خاص، رفتارهایی که روابط را تقویت می‌کنند مانند به دنبال ناصح رفتن و حضور در خلوت مانند پیگیری فعالیت‌های خارجی از جمله ورزش منظم و مطالعه، فرد را در مقابل فرسودگی محافظت می‌کنند. تعبیر بیشتر برای کلیسای عمومی نیز مورد بحث قرار گرفته‌اند.

فرسودگی شغلی یک شرایط رایج در میان افرادی است که در مشاغل مختلف حضور دارند. مفهوم فرسودگی شغلی در تحقیق ماسلش و همکاران<sup>۵۸</sup> شکل

موثر را ارتقاء ببخشد. فرسودگی شغلی یک الگوی مشخص از پاسخ به استرس مزمن کاری است که یک مسئله‌ی مهم برای بسیاری از پزشکان می‌باشد. فرسودگی شغلی پزشک اول با تخلیه‌ی انرژی روحی مشخص می‌شود که به آن خستگی احساسی (EE) می‌گویند. با چنین تخلیه‌ای، فرد مبتلا نمی‌تواند خود را ارائه کند و این امر منجر به نگرش‌ها و رفتارهای عیب جویانه نسبت به بیماران می‌شود که به آن زوال شخصیتی می‌گویند (DP). بعد سوم فرسودگی شغلی، خودسنجی منفی است، مخصوصاً در توانایی‌هایی که نیازمند کار با دیگران هستند که به موفقیت فردی از بین رفته، شناخته می‌شود. مطالعه‌ی ما بر روی ابعاد EE و DP تمرکز می‌کند. چهارچوب‌ها برای تعریف رشد فرسودگی شغلی در متخصصان سلامت، دامنه‌ای از ویژگی‌های فردی تا متغیرهای سازمان کاری یا ترکیبی از دو دارند. به عنوان مثال، مدل ویسکوف و همکاران (۲۰۱۰)<sup>۵۵</sup> بر تاثیر محیط کار تاکید دارد که تحت تاثیر موارد زیر می‌باشد:

الف) قابلیت کارکرد سازمان (ب) فرهنگ سازمانی (ج) مدیریت و حمایت بیمار (د) پیشرفت کارکنان و (ه) تعادل کار-خانواده. این عناصر با فرسودگی شغلی، خطاهای پزشکی و کیفیت سلامت ارتباط دارند. در مقابل، فرسودگی یک عامل ریسک برای ترک شغل و مهاجرت از سوی پزشک در نظر گرفته شده است. مدارک موجود مدلی با ویژگی‌های فردی و کاری را پشتیبانی می‌کنند. سه سطح از تغییر برای کاهش ریسک فرسودگی به عبارت زیر می‌باشند: ۱) تعدیل ساختاری سازمان و فرآیندهای کاری ۲) بهبود تناسب بین سازمان و پزشک از جمله برنامه‌های پیشرفت حرفه‌ای به منظور تسهیل سازگاری بهتر با محیط کار و ۳) اقدامات در سطح فردی برای کاهش استرس و علائم ضعف سلامتی از طریق مقابله‌ی موثر و ارتقای رفتارهای سالم.

**تجداد (۲۰۱۴)<sup>۵۶</sup>** در پژوهشی به بررسی "مکاشفه‌ی تاثیرات حمایتی سلامت روحی (معنوی) بر شغل (رضایت در شرایط شغلی مغایر)" پرداخت. علاقه به معنویت به عنوان یک عامل محافظتی در جنبه‌های مختلف زندگی روزمره در طی سال‌های اخیر افزایش پیدا کرده است. هنوز تحقیقات نسبتاً کمی به تاثیر معنویت در محیط کار



در حدود ۴۷٪ دارای معیار اختلال روانی بالقوه بودند، سه برابر بیشتر از جمعیت عمومی. همچنین، ۴۷٪ تقریباً از کار خود راضی، ۳۵٪ مردد و ۱۹٪ ناراضی بودند. احساس کم ارزشی در محل کار، ادراک الزام بالای شغلی، کمبود حمایت و توانایی تصمیم‌گیری محدود با شیوع گسترده-ی استرس و خستگی احساسی همبستگی داشت. تنها تعداد اندکی مطالعه وجود دارند که با استراتژی‌های مقابله، فرسودگی و رضایت شغلی در میان روحانیون را باهم تطبیق می‌دهند. یک مطالعه توسط راجرسون و پیدمونت (۱۹۹۸)<sup>۶۴</sup> در میان ۲۵۲ کشیش تعمیددهنده امریکایی مشخص کرد که روحانی که رویکرد همکاری با خدا (فرآیند حل مسئله به کمک خدا) یا به گردن خداوند انداختن (مسئله به خداوند محول می‌شود) را اتخاذ می‌کند، همبستگی قدرتمندی در مقابل خستگی احساسی و زوال شخصیتی دارد و این امر دارای تاثیر مثبت به همراه موفقیت فردی می‌شود. این یکی از معدود مطالعاتی است که مقابله‌ی مذهبی در میان کشیشان را بررسی می‌کند.

**دورینگ (۲۰۱۳)<sup>۶۵</sup>** در پژوهش دیگر به بررسی "راهندهای جدید برای تجربه‌ی استرس از سوی روحانیون (کشیش‌ها): ارتباط روح و بدن" پرداخته است. این مقاله یک دوره‌ی آنلاین در مورد خودمراقبتی براساس تحقیقات رایج بر روی استرس روحانی توسط فرانسیس و همکاران<sup>۶۶</sup> (علوم پاستورال روستایی<sup>۶۷</sup> (۲۰۰۵) انگیزه توسط میلر و رالینک (۲۰۱۲)<sup>۶۸</sup>، خود دلسوزی توسط برنارد و کوری<sup>۶۹</sup> (روانشناسی پاستورال روستایی))، نیروی خواستن توسط بامیستر و تیرنی<sup>۷۰</sup> (۲۰۱۱) و عادات توسط داهیگ<sup>۷۱</sup> (۲۰۱۲) را تعریف می‌کند. این تجربه‌ی یادگیری عملی الهیاتی بدن و روح را توسط گنجاندن یک معنویت موثق درون تجارب روزانه‌ی فردی که با استرس مقابله می‌کند، ارتباط می‌دهد. دانش آموزان مجلات مستند گوگل را در مورد اجرای روش‌های معنوی و عادت کاهش استرس به اشتراک گذاشتند. خوداظهاری و پشتیبانی دقیق یک فرآیند الهیاتی عملی از تغییر در الهیات زندگی آنها در مورد ارزش‌ها، باورها، و روش‌های معنوی را تقویت می‌کند.

ارزش‌ها و باورهای ازدواجی (عقیده‌ای) درون روش‌های معنوی و خودمراقبتی گنجانده شدند که شفقت را

پیدا کرد. در دهه ۱۹۷۰ او منظومه‌ای از علائم را ذکر کرد: حس پایین از موفقیت فردی، خستگی احساسی شدید و میزان بالایی از زوال شخصیتی (صفت رفتار با دیگران به عنوان یک شیئی) (ماسلش و لیتز ۱۹۹۶)<sup>۵۹</sup>. در حالی که فرسودگی شغلی شدیداً با افسردگی همبستگی دارد (rho=0.85, P<0.01) (ماسلش و لیتز ۱۹۹۶)، یک اختلاف مهم این است که فرسودگی شغلی مربوط به شغل است؛ ترک شغل معمولاً باعث از بین رفتن علائم می‌شود. فرسودگی شغلی در میان بسیاری مشاغل که به دیگران کمک می‌کنند مورد مطالعه قرار گرفته است از جمله پزشکان مراقبت‌های اولیه (فریبورن ۲۰۰۱، وینفیلد و آنستی ۱۹۹۱)<sup>۶۰</sup> پرستاران (کاتالان و همکاران ۱۹۹۶)<sup>۶۱</sup>، معلمان (فریدمان ۲۰۰۰؛ برک و گرینگلس ۱۹۹۳)<sup>۶۲</sup>، مددکاران اجتماعی (کادوشین و کولیس ۱۹۹۵؛ اوکتای ۱۹۹۲؛ ایوانز و همکاران ۲۰۰۶)<sup>۶۳</sup>. اگرچه روحانی یک حرفه‌ی منحصر به فرد است که الزامات روحی و مهارت‌های شغلی منحصر به فرد خود را می‌طلبد. الزامات اجرایی معمولاً در شرایط مشاوره‌ی فردی چشمگیر می‌شوند. همچنین، فرد روحانی ممکن است در اجرای رفتارهای مسیحی معیار احساس فشار کند و از سوی همکاران و رؤسا تحت نظارت قرار بگیرد.

بسیاری مطالعات در میان روحانیون، رضایت کلی شغلی به همراه عوامل استرس‌زا را بررسی کرده‌اند تا سندروم فرسودگی را شناسایی کنند. یک مطالعه بر روی کلیسای متحده‌ی کانادا، سطح بالایی از رضایت شغلی و تعهد فردی را آشکار ساخت: ۸۰٪ از مسئولیت روستایی خود راضی بودند. در مقابل، روحانیون نمره‌ی بالاتری در افسردگی (۷۸ صدک) و علائم استرس‌زا (۸۸ صدک) در مقایسه با جمعیت عمومی ثبت کردند. همچنین، ۷۵٪ احساس می‌کردند که به عنوان یک کشیش مختار، کار بیش از حدی انجام می‌دهند و ۶۰٪ احساس می‌کردند که به عنوان یک کشیش مختار زمان مناسب برای تفکر و اندیشه ندارند. این تناقض بین تحمل استرس بالای شغلی و رضایت نسبتاً بالای شغلی در یک مطالعه‌ی دیگر نیز مشاهده شد. این مطالعه استرس و فرسودگی شغلی در میان ۲۳۷ مددکار اجتماعی سلامت روانی را بررسی کرد. بر اساس پرسشنامه‌ی ۱۲ امتیازی سلامت عمومی،

۲۰۰۹، فرانسیس و کالدور ۲۰۰۲، فرانسیس و همکاران ۲۰۰۹، فرانسیس و همکاران ۲۰۱۱، لوئیس و همکاران ۲۰۰۷، رابینز و فرانسیس ۲۰۱۰<sup>۷۵</sup>. جنبه های دیگر کشیش بودن که به روحانی کمک می کنند، منابع مذهبی و معنوی مانند عبادت هستند که روحانی در مقایسه با عوام مردم بیشتر از آنها استفاده می کند (الیسون و همکاران ۲۰۱۰، مکمین و همکاران ۲۰۰۵، پارگامنت و همکاران ۲۰۰۱، ترتون و فرانسیس ۲۰۰۷)<sup>۷۶</sup>. مزایای چنین مقابله‌ی مذهبی مثبتی برخی مواقع با مجادلات معنوی منحرف می شوند که به طور خاص برای روحانی مضر هستند (الیسون و همکاران ۲۰۱۰). چنین مجادلاتی به طرق مختلف تجربه می شوند: درونی (شکیات مذهبی مزمین)، میان فردی (احساس مورد قضاوت قرار گرفتن و نقب خوردن از سوی عبادت کنندگان)، و معنوی (احساس مورد قضاوت قرار گرفتن از سوی خدای تنبیه گر) (پارگامنت ۲۰۰۷، پارگامنت و همکاران ۲۰۰۵، پارگامنت و همکاران ۲۰۰۱). تحقیق بر روی مقابله‌های مذهبی منفی و مثبت مشخص کرده است که مذهب و معنویت چندبُعدی هستند، «تشکیل شده از ده ها هزار تفکر، احساس، عمل، تجربه، رابطه، و پاسخ های روانی» (پارگامنت و همکاران ۲۰۱۲) و لذا به حرفه‌ی مذهبی فرد به گونه‌های مختلف تقویت زندگی، محدود کردن زندگی، و طرق مخرب ارتباط دارند. «سوال حیاتی این نیست که آیا مذهب و معنویت خوب هستند یا بد، بلکه این است که چه زمان و چرا اشکال سازنده یا مخرب به خود می گیرند» (پارگامنت و همکاران ۲۰۱۲). چه موقع، چگونه و چرا مقابله‌ی مذهبی رضایت شغلی را افزایش می دهد یا مجادلات معنوی برای روحانی به همراه دارد؟ راهبردهای جدید در مطالعه‌ی استرس روحانی سوالات زیادی در مورد چگونگی آماده کردن رهبران مذهبی در آینده برای مقابله با استرس شغلی، را برای مربیان و معلمان ایجاد کرده است. چگونه مزایای استفاده از منابع معنوی مانند عبادت می تواند تقویت شوند؟ چگونه ارضای روحی می تواند تعمیق شود؟ چگونه افرادی که شغل‌های مذهبی دارند برای ایجاد تغییرات سلامتی در تغذیه و ورزش انگیزخته می شوند؟ چگونه فرضیات درگیری معنوی می توانند از طریق منابعی مانند روش

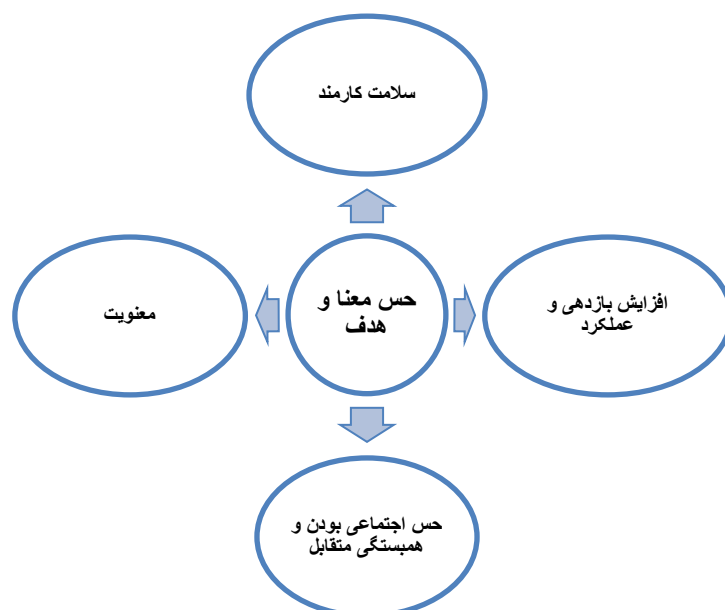
تقویت می کنند. این الهیات زنده در مورد شفقت آشکار شد و بر خلاف ارزش ها و باورها عمل کرد مخصوصا در مورد قضاوت خداوند.

استرس‌های وزارت خسارت خود را از طریق فیزیکی، معنوی و سلامت احساسی اخذ می کند. خبر خوب این است که نرخ مرگ و میر روحانیون کمتر از جمعیت عمومی است. روحانیون در اروپا و ایالات متحده کمتر در تصادفات، خودکشی یا سفلیس دچار مرگ می شوند. این آمار بر اساس نرخ مرگ و میر در چهار قرن است (کینگ و بایلار، ۱۹۶۹)<sup>۷۲</sup>. خبر بد این است که تحقیقات اخیر نشان می دهند که روحانیون در ایالات متحده، از نظر نرخ شیوع چاقی و تبدیل شدن به شرایط سلامتی مزمین، در معرض ریسک بیشتری هستند. یک مطالعه بر روی روحانیون متدیست متحده در کارولینای شمالی مشخص کرد که نرخ چاقی ۱۰٪ بیشتر است و این امر با مشکلات سلامتی مربوط به سبک زندگی مانند دیابت، فشار خون، آسم و آرتروز همراه است. آنها همچنین دو برابر بیشتر علائم افسردگی را داشتند (پروشولد-بلد و لوگراند ۲۰۱۰)<sup>۷۳</sup>. کلیسای لوتری ایوانجلیکا در امریکا نرخ بالای مشابه را برای چاقی در میان روحانیون گزارش داد (هالاس ۲۰۰۲)<sup>۷۴</sup>. خستگی احساسی روحانیون حداقل در ایالات متحده منجر به خودمراقبتی ضعیف شده است از جمله تغذیه‌ی ناسالم و سبک زندگی بی تحرک. این امر باتوجه به برنامه‌های نامنظم روحانیون چندان غیرقابل انتظار نیست ضمن اینکه انتظار می رود تا روحانی قبل از خود به نیازهای دیگران باید توجه کند. با توجه به این استرس ها، چه چیز باعث ادامه‌ی کار از سوی روحانی می شود؟ تحقیقات نوآورانه بر روی فرسودگی شغلی روحانی نشان می دهد که برخلاف سایر مشاغل، روحانی رضایت شغلی بالایی را علی رغم فرسودگی شغلی تجربه می کند (فرانسیس و همکاران ۲۰۰۵). روحانیون کار خود ارضاءکننده در می یابند و احساس می کنند که در حال ایجاد تغییر در زندگی دیگران و دنیا هستند. ارزش ذاتی کار آنها، آنها را بازسازی و شاداب می کند. همانطور که فرانسیس در مطالعات مختلف نشان داده است، ابعاد مثبت کشیش بودن همراه است با ابعاد مالیات دهی روحی (بری و همکاران ۲۰۱۲، چارلتون و همکاران

موجود معرفی شده‌اند: الف) معنویت سلامت و کیفیت زندگی کارمندان را بالا می‌برد؛ ب) معنویت هدفداری و معنا در کار را برای کارمندان به همراه دارد؛ ج) معنویت حس همبستگی و اجتماعی بودن را برای کارمندان فراهم می‌کند. این مقاله مزایا و هشدارهای بالقوه در مورد ایجاد معنویت در محل کار را معرفی می‌کند و پیشنهادات و توصیه‌هایی برای دست‌اندرکاران دارد تا معنویت را به صورت مثبت در سازمان‌ها ایجاد کنند. همچنین، این مقاله یک دیدگاه یکپارچه از چگونگی سودرسانی معنویت در سازمان از طریق این سه دیدگاه را معرفی می‌کند. به طور خاص مقاله بیان می‌کند و تلاش دارد تا فقدان کلی کار جمعی و فقدان سنتز کار در این سه دیدگاه را تعریف کند.

های معنوی و دیدگاه‌های جهانی الهیاتی کم شوند؟ چگونه رهبران مذهبی آینده روش‌های خودمراقبتی را که بدن و روح را در زندگی به هم ارتباط می‌دهند، یاد می‌گیرند؟

**کاراکاس (۲۰۱۰)**<sup>۷۷</sup> در پژوهشی به بررسی "معنویت و عملکرد در سازمان‌ها: مطالعه مروری" پرداخته است. هدف این مقاله بازبینی معنویت در ادبیات کاری و بررسی این مسئله است که چگونه معنویت می‌تواند عملکرد و بازدهی سازمانی کارمندان را بهبود بخشد. این مقاله در حدود ۱۴۰ مقاله در مورد معنویت در محل کار را بازبینی می‌کند تا یافته‌های آنها در مورد چگونگی حمایت معنویت از عملکرد سازمانی را مرور کند. سه جنبه‌ی مختلف در مورد چگونگی سودرسانی معنویت به کارمندان و پشتیبانی عملکرد سازمان بر اساس ادبیات



شکل ۱ سه دیدگاه معنویت و عملکرد

است. این مقاله ارزش معنویت در مقایسه با سه نیاز روانی اصلی از نظریه‌ی خودمختاری را بررسی می‌کند: ارتباط داشتن، توانایی و اختیار. در یک طرح مطالعاتی، از شرکت کنندگان در دو نمونه (دانش‌آموزان و مسافران قطار) خواسته شد تا یک بررسی بر روی سلامت فردی شخص فرضی را مورد قضاوت قرار دهند. نتایج نشان داد که معنویت از نظر مطلوبیت و خوبی اخلاق تاثیر مثبتی

**دیرندانک (۲۰۱۲)**<sup>۷۸</sup> در پژوهشی به بررسی "معنویت به عنوان عاملی ضروری برای زندگی خوب، اهمیت آن نسبت به نیازهای روانی خودمختاری" پرداخته است. این مطالعه بر روی ارتباط معنویت به عنوان یک عنصر ضروری برای زندگی خوب تمرکز می‌کند. علی‌رغم برجستگی معنویت در زندگی و فرهنگ مردم، این امر تقریباً در نظریه‌های نیازهای روانی نادیده گرفته شده

مراقبت بالینی ج) شناخت نقش معنویت در زندگی حرفه‌ای و د) شناسایی مسائل اخلاقی در مراقبت معنوی درون حرفه‌ای. ما نتیجه گرفتیم که می‌توان متخصصان بالینی را برای توجه به نیازهای روحی بیماران و فراهم کردن مراقبت روحی مناسب آموزش دهیم.

**راموندتا و همکاران (۲۰۱۳)<sup>۸۰</sup>** در پژوهشی دیگر به بررسی "نتایج خیره کننده با توجه به باورهای اعضای MASCC در مورد مراقبت معنوی" پرداختند.

ما با توجه به اعضای اتحادیه‌ی چندملیتی مراقبت حمایتی در سرطان (MASCC)<sup>۸۱</sup> و تحلیل آن، به دنبال دیدگاهی گسترده‌تر و جامع‌تر در مورد شناخت متخصصان از نیازهای مراقبتی معنوی بیماران و بهبود رویکرد خود به فراهم کردن مراقبت معنوی برای بیماران هستیم. روش‌ها: ما یک بررسی ۱۶ پرسشی را برای ارزیابی روش‌های مراقبت روحی مهیا کردیم. ما چهار ایمیل به هر ۶۳۵ عضو MASCC فرستادیم و آنها را به پر کردن این بررسی از طریق خدمات بررسی آنلاین دعوت کردیم. اطلاعات مردم‌شناسی نیز جمع‌آوری شدند. نتایج جدول بندی شدند و خلاصه‌ی آمار برای تعریف نتایج مورد استفاده قرار گرفت.

دویست و هفتاد و یک عضو MASCC یعنی ۴۲٫۷٪ از ۴۱ کشور، این بررسی را تکمیل کردند. از میان پاسخ دهندگان، ۵۰٫۵٪ میان سال یعنی کمتر-ساوی ۵۰ سال بودند، ۱۶۱ نفر زن (۵۹٫۴٪) و ۱۲۳ نفر (۴۵٫۴٪) تجربه‌ای برابر یا بیش از ۲۰ سال مراقبت از بیماران سرطانی را داشتند. دو تعریف اصلی و رایج‌تر که از سوی پاسخ دهندگان ارائه شده و مورد تاکید قرار گرفته بود: الف) ارائه‌ی حمایت احساسی به عنوان بخشی از توجه به نیازهای روانی (۴۹٫۸٪) و ب) کم کردن رنج و درد جسمی و روحی (۴۲٫۴٪). همه‌ی پاسخ دهندگان خود را با اهمیت مراقبت روحی، مرتبط و همبسته می‌دانستند ( $P \leq 0.001$ ). صد و شش پاسخ دهنده (۳۹٫۱٪) گزارش دادند، بر این باور هستند که کشف مشکلات روحی بیماران سرطانی، وظیفه‌ی آنها است و ۳۳ پاسخ دهنده (۱۲٫۲٪) گزارش دادند که چنین باوری ندارند. نود و یک پاسخ دهنده (۳۳٫۶٪) گزارش دادند که آنها به ندرت مراقبت پزشکی مناسب ارائه می‌دهند و ۷۱ پاسخ دهنده

بر وضعیت زندگی خوب دارد. علاوه بر این، نقش حیاتی ارتباط داشتن نیز تایید می‌شود.

**پوچالسکی و همکاران (۲۰۱۳)<sup>۷۹</sup>** در پژوهشی به بررسی "معنویت به عنوان عنصری ضروری از مراقبت احساسی مبتنی بر فرد: یک برنامه‌ی آموزشی آزمایشی برای متخصصین بالینی" پرداختند. معنویت یک جنبه‌ی ضروری از مراقبت احساسی مبتنی بر فرد است. داده‌ها نشان می‌دهند که اکثریت بیماران با بیماری جدی یا مزمن دوست دارند که متخصصان، از نظر معنوی آنها را حمایت کنند اما اکثریت متخصصان بالینی چینی مراقبتی را انجام نمی‌دهند. فقدان آموزش یکی از دلایل این امر می‌باشد. این مقاله تاثیر آموزش معنویت بر هشیاری خودگزارشگری تامین کننده و توانایی توجه به بیمار از نظر معنوی و مراقبت احساسی را بررسی می‌کند. سی و هشت متخصص آموزش دیده شدند و ۱۸ نفر ارزیابی بررسی‌های پیش/پس آموزش را تکمیل کردند. داده‌ها حاکی از افزایش توانایی خودگزارشگری برای اجرای مراقبت معنوی هستند (میانگین پیش از آموزش ۴٫۵۹،  $SD=1.33$ ، به میانگین پس از آموزش ۴٫۴۱، افزایش یافت،  $SD=0.51$ ).

توانایی خودگزارشگری برای شناسایی منابع قدرت روحی بیمار از میانگین پیش آموزش ۳٫۲۷ ( $SD=1.16$ ) تا میانگین پس از آموزش ۴٫۵۳ ( $SD=0.83$ ) افزایش پیدا کرد. توانایی شناسایی مشکل روحی بیمار از میانگین پیش از آموزش ۲٫۸۱ ( $SD=1.22$ ) تا میانگین پس از آموزش ۳٫۳۱ ( $SD=0.60$ ) بهبود یافت. توانایی خود گزارشگری برای ثبت توانایی‌های معنوی بیمار از میانگین ۲٫۶۹ ( $SD=1.25$ ) تا پس از آموزش ۴٫۳۱ ( $SD=0.48$ ) بهبود یافت. توانایی خودگزارشگری برای بحث در مورد توانایی‌های معنوی بیمار و یا اضطراب او با دیگران در تیم مراقبت پزشکی از میانگین ۲٫۷۶ ( $SD=1.30$ ) تا میانگین ۴٫۴۷ ( $SD=0.51$ ) افزایش یافت. توانایی خودگزارشگری برای شناسایی مداخلات مناسب از میانگین پیش از آموزش ۲٫۵۹ ( $SD=1.23$ ) تا میانگین پس از آموزش ۴٫۲۴ ( $SD=0.44$ ) افزایش یافت. همچنین بهبودهایی در توانایی‌های خودگزارشگری ایجاد شد «الف» ایجاد حدود مناسب با بیماران ب) اتخاذ مفهوم حضور احساسی برای

### اهداف ویژه

- تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار و خستگی عاطفی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار و عدم موفقیت فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار و مسخ شخصیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ارائه مدل مناسب.

### سؤالات تحقیق

#### سؤالات پژوهش

- سوال اول) آیا بین معنویت در محیط کار و فرسودگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنادار وجود دارد؟
- سوال دوم) با چه مدلی می‌توان سطح فرسودگی شغلی را از طریق متغیر معنویت پیش بینی کرد؟

### فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه کلی

- معنویت در محیط کار با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنادار دارد.

#### فرضیه‌های جزئی

- بین معنویت در محیط کار با خستگی عاطفی دبیران مقطع کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنادار وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار با عدم موفقیت فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنادار وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار با مسخ شخصیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنادار وجود دارد.

(۲۶،۲٪) گزارش دادند که احساس نمی‌کنند که می‌توانند به خوبی مراقب روحی فراهم کنند.

اکثریت اعضای MASCC که بررسی را کامل کرده بودند، گزارش دادند که مراقبت روحی نقش مهمی در مراقبت کلی بیماران سرطانی بازی می‌کند اما تعداد کمی از این سازمان حمایت محور، در واقع مراقبت روحی فراهم می‌کنند. برای اینکه بتوان دستورالعمل‌های منطقی و مناسب برای مراقبت معنوی فراهم کرد، ما باید بدانیم که چگونه بر اهمیت مراقبت روحی تاکید کنیم و اعضای MASCC را آموزش دهیم تا بیماران را از نظر بحران‌های روحی ارزیابی کنند.

**یو و همکاران (۲۰۱۴)<sup>۸۲</sup>** در پژوهشی دیگر به بررسی رابطه "تاثیر استرس کاری بر فرسودگی شغلی در میان معلمان: نقش واسطه خودبازدهی" پرداختند. فشار روانی زیاد، اغلب باعث می‌شود معلمان از تدریس راضی نباشند، غیبت کنند و از کار دست بکشند. مطالعه‌ی پیش روی، تاثیر استرس کاری بر روی فرسودگی شغلی را بررسی می‌کند و عمدتاً بر روی همراهی نقش واسطه خودبازدهی تمرکز دارد. مجموع ۳۸۷ معلم راهنمایی در این تحقیق حضور پیدا کردند. داده‌ها با استفاده از مقیاس استرس ادراک شده، مقیاس خودبازدهی عمومی و بررسی عمومی-مدخل فرسودگی ماسلس<sup>۸۳</sup> جمع‌آوری شدند. نتایج نشان داد که استرس کاری و خودبازدهی با فرسودگی شغلی همبستگی بالایی دارند. مدلسازی معادله‌ی ساختاری نشان داد که خودبازدهی به صورت نسبی استرس کاری برای فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند. همچنین، مدل نهایی نشان داد که هر دو مسیر استرس کاری به سمت فرسودگی شغلی، از خودبازدهی می‌گذرند. این یافته‌ها تحقیقات قبلی را گسترده کردند و مدارک ارزشمندی در مورد چگونگی ارتقای سلامت روحی معلمان در محیط کار فراهم کردند.

### اهداف پژوهش

#### هدف کلی

بررسی رابطه معنویت در محیط کار و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

## روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف یک بررسی کاربردی است. از نظر کنترل شرایط، یک بررسی توصیفی است. از نظر نحوه اجرا از آنجایی که رابطه بین دو متغیر معنویت و فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته همبستگی است، از نظر وسعت پهنانگر، از نظر دامنه یک مطالعه‌ی خرد و از نظر زمانی یک بررسی در زمان حال بصورت مقطعی است.

## جدول شماره ۲: نحوه توزیع سوالات مطابق با ابعاد

## پژوهش

ابعاد	سوالات
خستگی عاطفی	۱،۲،۳،۶،۸،۱۳،۱۶،۲۰
مسخ شخصیت	۵،۱۰،۱۵،۱۴،۱۱
فقدان موفقیت فردی	۴،۷،۹،۱۲،۱۷،۱۸،۱۹،۲۱

## جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می‌باشد که در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ مشغول به فعالیت هستند. تعداد این کارکنان ۷۸۰ نفر می‌باشد.

## حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و جدول نمونه-گیری مورگان برابر با ۲۶۰ نفر تخمین زده شده است که با توجه به افت احتمالی نمونه‌ها، ۳۰۰ پرسشنامه توزیع که در نهایت ۲۷۷ پرسشنامه بصورت کامل به محقق عودت داده شد.

## ابزار گردآوری اطلاعات

با توجه به اینکه جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه امکان بیشتری داشت لذا برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از آن استفاده گردیده است. بدین منظور دو پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت که عبارتند از:

۱) پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلش (۱۹۸۱):

برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی کارکنان از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلش استفاده گردید که برخی از عبارات های آن با توجه به جامعه کارکنان مورد بازنگری قرار گرفت. ابعاد و سوالات پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلش در جدول زیر مشخص شده است. (۲) پرسشنامه معنویت میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳): این پرسشنامه دارای ۲۱ سوال بوده که برای سنجش ۳ بعد معنویت در محیط کار طراحی و تحلیل شده است.

## روایی پرسشنامه

این پرسشنامه استاندارد بوده و در پژوهش رحیم زاده (۱۳۹۱) بکار گرفته شده بود. لذا با توجه به استاندارد بودن و بکارگیری در پژوهشی مشابه روایی ابزار تحقیق بصورت صوری و با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و صاحب نظران ذیربط و اجرای آزمایشی مورد تایید قرار گرفته است.

## پایایی پرسشنامه

پرسشنامه های معنویت در محیط کار و فرسودگی شغلی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته اند استاندارد می‌باشند. پایایی آنها به کرات مورد تایید محققان و متخصصان امر در خارج و داخل کشور قرار گرفته است. اما به منظور حصول اطمینان بیشتر و برای بدست آوردن نتایج بهتر، پایایی پرسشنامه‌های این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. ۳۰ عدد پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از کارکنان که بصورت تصادفی انتخاب شده بودند به اجرا گذاشته شد و نتایج بدست آمده با استفاده از فرمول ضریب الفای کرونباخ در جدول زیر برای پرسشنامه معنویت در محیط کار و فرسودگی شغلی ارائه شده است.

بنابراین تمامی موارد آلفا جهت ثبات و اعتبار درونی از اعتبار مناسب و با ثباتی برخوردار هستند.

توصیفی آنها نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه نرمال یا نزدیک به نرمال است. چرا که احتمال معنی-داری در دو متغیر معنویت و فرسودگی شغلی، از سطح معنی داری ۰/۰۵ بزرگتر است، لذا فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود. گذشته از این، با توجه به این شاخص‌های به دست آمده و نظر به این که مقیاس-های اندازه‌گیری مولفه‌های مورد بررسی از نوع فاصله‌ای و در نتیجه داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی هستند و در عین حال بر پایه قضیه حد مرکزی می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌ها به توزیع نرمال میل دارد. بنابراین، به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

فرض اصلی اول) معنویت در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوب قرار دارد.

جدول شماره ۳ ضریب آلفای کرونباخ

گوپه	تعداد سوال	میزان آلفا
فرسودگی شغلی	۲۲	۰,۷۷۵
خستگی عاطفی	۸	۰,۹۱۶
مسخ شخصیت	۵	۰,۷۶۸
فقدان موفقیت فردی	۸	۰,۸۰۰
معنویت	۲۱	۰,۹۵۵
معنادار کار	۶	۰,۹۱۱
همبستگی با دیگران	۷	۰,۸۴۵
همسویی با ارزشها	۸	۰,۹۵۰

آزمون‌های آماری:

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف:

براساس نتایج حاصل از جدول ۴ در خصوص توزیع نمره‌های نمونه مورد پژوهش، شاخص‌های مختلف

جدول شماره ۴ خلاصه آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		معنویت	فرسودگی شغلی
N		277	277
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	60.7365	64.9242
	Std. Deviation	17.44347	9.52141
Most Extreme Differences	Absolute	.037	.062
	Positive	.037	.059
	Negative	-.027	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.617	1.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841	.235

جدول شماره ۵ خلاصه آزمون آماری t تک نمونه‌ای (معنویت)

معنویت	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
		277	62.7365	17.44347	1.04808	
Test Value = 63						
معنویت	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
	-2.160	276	.032	-2.26354	-4.3268	-.2003

$$H1 \geq 3 \quad H0 < 3$$

**فرض اصلی دوم)** فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد ضعیفی قرار دارد. تفسیر: نتایج حاصل از اجرای آزمون t نشان می‌دهد، با توجه به t محاسبه شده (t=-1.881) و سطح معنی داری بدست آمده (sig=0.061) در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر تایید و فرض پژوهش رد می‌شود. به بیان روشن تر فرسودگی شغلی در کارکنان نمونه مورد پژوهش بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

تفسیر: نتایج حاصل از اجرای آزمون t نشان می‌دهد، با توجه به t محاسبه شده (t=-2.160) و سطح معنی داری بدست آمده (sig=0.032) در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌شود. به بیان روشن تر وضعیت متغیر معنویت در کارکنان نمونه مورد پژوهش در حد متوسطی قرار دارد.

جدول شماره ۶ خلاصه آزمون آماری t تک نمونه ای (فرسودگی)

فرسودگی شغلی	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
شغلی	277	64.9242	9.52141	.57209		
Test Value = 66						
فرسودگی شغلی	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
شغلی	-1.881	276	.061	-1.07581	-2.2020	.0504

$$H_1 < 3 \quad H_0 \geq 3$$

معکوس بین متغیر معنویت و فرسودگی شغلی وجود دارد. به عبارت دیگر با کاهش میزان معنویت در کارکنان سطح فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد.

**فرض اصلی سوم)** بین متغیرهای فرسودگی شغلی و معنویت رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد، رابطه معنی دار و

جدول شماره ۷ خلاصه آزمون آماری همبستگی پیرسون بین متغیرهای فرسودگی شغلی و معنویت

Correlations			
		معنویت	فرسودگی شغلی
معنویت	Pearson Correlation	1	-.328**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	277	277
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

نتایج حاصل از جدول ۸ نشان می‌دهد که برای تحلیل داده‌ها از روش OLS استفاده شده است. در ضمن جهت اجرای مدل متغیر مورد بررسی یکجا وارد معادله شدند.

**سوال دوم)** با چه مدلی می‌توان سطح فرسودگی شغلی را از طریق متغیر معنویت پیش بینی کرد؟

جدول شماره ۸ روش مورد استفاده در رگرسیون

Variables Entered/Removedb			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	معنویت a	.	Enter
a. All requested variables entered. b. Dependent Variable: فرسودگی شغلی			



جدول شماره ۹ خلاصه مدل

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328a	.107	.104	9.01179
a. Predictors: (Constant), معنویت				

فرسودگی شغلی و معنویت در کارکنان نمونه مورد پژوهش یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد. مقدار F جدول ۱۰ نشان می‌دهد، که بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد. نتایج حاصل از جدول بالا نشان می‌دهد، ضریب بتا مربوط به متغیر معنویت منفی می‌باشد. که در این میان میزان بتای محاسبه شده برابر با  $-0,328$  می‌باشد. در نهایت معادله رگرسیونی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{معنویت} * (-0,328) + 75/790 = \text{فرسودگی شغلی}$$

همانطور که جدول ۹ نشان می‌دهد، مقدار  $R^2 = 0,104$  بدین معنی است که تقریباً ۱۱ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان بوسیله متغیر معنویت تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۱۱ درصد از پراکندگی مشاهده شده در فرسودگی شغلی کارکنان نمونه مورد پژوهش توسط متغیر معنویت تبیین می‌شود.

در ادامه برای اینکه بدانیم بین متغیر پیش بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه، از آزمون F که به آن آزمون F رگرسیون کلی نیز می‌نامند، استفاده می‌شود. در این جا (مطابق جدول بالا) F برابر با  $33,098$  می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مشاهده شده ۰ است می‌توان گفت بین متغیر

جدول شماره ۱۰ خلاصه تحلیل واریانس

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2687.988	1	2687.988	33.098	.000a
	Residual	22333.419	275	81.212		
	Total	25021.408	276			
b. Dependent Variable: فرسودگی شغلی						

جدول شماره ۱۱ خلاصه ضرایب رگرسیونی

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.790	1.965		38.574	.000
	معنویت	-.179	.031	-.328	-5.753	.000
a. Dependent Variable: فرسودگی شغلی						

جلب کرده است. فرسودگی حالتی از کوفتگی یا ناکامی می‌باشد که برخاسته از نوعی از خودگذشتگی در زندگی است. فرسودگی شغلی به عنوان نشانگانی آمیخته از

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود

نمودارها) و همچنین آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی، t مستقل و رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در نهایت با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می - گردد:

۱- به مدیران پیشنهاد می شود با برگزاری کارگاههای آموزشی کوتاه مدت و پیاپی برای آشنایی به چگونگی افزایش معنویت در کار و آموزش مهارت های افزایش آن موجب کاهش فرسودگی شغلی شوند.

۲- به مدیران پیشنهاد می شود با افزایش اطلاعات کارکنان در این مورد به وسیلهی پخش و ارائه ی بروشور، سخنرانی، کلاس، مطالعه و سایر موارد به کاهش فرسودگی شغلی اقدام کنند.

۳- از آنجا که معنویت در کار با افزایش ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، میان فردی، معنوی و عرفانی همراه است؛ به تمامی دست اندرکاران آموزشی پیشنهاد می شود پس از شناخت اهداف رفتاری این ابعاد برای افزایش و بهبود هرکدام از این حیطهها برنامه ریزی مقتضی و فرصت کافی انجام دهند.

۴- به ریاست واحد علوم و تحقیقات پیشنهاد می شود برای افزایش معنویت در کار کارکنان کادر اداری واحد از جمله مدیران و معاونین و ... را نیز مورد آموزش و تغییر رفتاری قرار دهند.

۵- به ریاست واحد علوم و تحقیقات و همچنین مدیران قسمت ها پیشنهاد می شود از آنجایی که فرسودگی شغلی با سن بالا و سابقه ی بیشتر رابطه داشته، بهتر است تمامی موارد پیشنهاد شده برای کاهش فرسودگی و افزایش معنویت در کار با تأکید بیشتر بر روی کارکنان با سابقه و مسن اعمال گردد.

۶- استفاده از مشاور برای درمان مشکلات روانی و خانوادگی کارکنان برگزاری اردوهای علمی - تفریحی برای ارتقاء روحیه ی کارکنان

خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نبود موفقیت فردی تعریف می باشد.

در مطالعات فعلی سازمان و مدیریت این عقیده وجود دارد که معنویت در کار، می تواند پاسخ و راه حلی برای کاهش کژ کارکردهای سازمانی همچون از خودبیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان باشد تا کارکنانی توانمند، دارای بهره وری بالا، متعهد و باانگیزه را پرورش دهند.

معنویت در کار، نیروی الهام بخش 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 نظام های باور شخصی می باشد. معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش های 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 لذت کنند.

با توجه به مطالعات انجام شده و مرور پژوهش های پیشین می توان چنین فرضیه سازی کرد که با افزایش معنویت در کار، فرسودگی شغلی نیز کاهش می یابد. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا این فرضیه را با مؤلفه های آن مورد بررسی قرار دهد.

در این پژوهش بهبود وضعیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و کاهش فرسودگی شغلی آنها از طریق تدارک تجارب معنویت مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش با توجه به هدف از نوع کاربردی و با توجه به نوع داده ها و شیوهی اجرا به روش توصیفی از نوع همبستگی است. برای گردآوری داده ها از دو ابزار فرسودگی ماسلش (۱۹۸۱) با ۲۲ پرسش و پرسش نامه معنویت میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) با ۲۱ پرسش که روایی آنها توسط صاحب نظران و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ پیشاپیش مورد تأیید قرار گرفته بود و پس از تکمیل توسط نمونه مورد مطالعه که تعداد آن ۲۷۷ نفر بوده است جمع آوری شده و سپس داده های گردآوری شده، در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی و درصد؛ میانگین، میانه، انحراف معیار و واریانس، کجی و کشیدگی، کمترین و بیشترین و رسم

- model of achievement motivation and the 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 666–679.
- 13) Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (1994). Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9, 17-26.
- 14) Delbecq, A.: 1999, 'Christian Spirituality and Contemporary Business Leadership', *Journal of Organizational Change Management* 12(4), 345–349.
- 15) Dent, E. B., M. E. Higgins and D. M. Wharff: 2005, 'Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions', *The Leadership Quarterly* 16(5), 619–622.
- 16) Dierendonck, d.v. (2012). Spirituality as an Essential Determinant for the Good Life, its Importance Relative to Self-Determinant Psychological Needs.
- 17) Doehring, C. (2013). New Directions for Clergy Experiencing Stress: Connecting Spirit and Body.
- 18) Doolittle, B. R. (2010). The Impact of Behaviors upon Burnout Among Parish-Based Clergy.
- 19) Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16, 807–833.
- 20) Duhigg, C. (2012). *The power of habit: Why we do what we do in life and business*. New York: Random House.
- 21) Ellison C. W. & Smith J. (1991). Toward an integrative measure of health and well-being. *Biola University*, 19(1), 35-48.
- 22) Ellison, C. G., Roalson, L. A., Guillory, J. M., Flannelly, K. J., & Marcum, J. P. (2010). Religious resources, spiritual struggles, and mental health in a nationwide sample of PCUSA clergy. *Pastoral Psychology*, 59 (3), 287–304.
- 23) Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: Conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11, 330–340
- 24) Emmons, R. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guildford Press.
- 25) Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., et al. (2006). Mental health, burnout, and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *The British Journal of Psychiatry*, 188, 75–80.
- 26) Fernando, M.: 2005, 'Workplace Spirituality: Another Management Fad?', in M. Adams and A. Alkhafaji (eds.), *Business Research*

## فهرست منابع

- ۱) ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). روانشناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی-سازمانی). تهران نشر ویرایش
- ۲) دادمهر، راحله (۱۳۸۷). بررسی فرسودگی شغلی دبیران زن مراکز پیش دانشگاهی دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۳) رحیم زاده، الهام (۱۳۹۱). رابطه معنویت و فرسودگی شغلی معلمان مقطع راهنمایی دخترانه منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- 4) Baard, P. P., Dec, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: Amotivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068.
- 5) Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- 6) Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011). *Willpower: Rediscovering the greatest human strength*. New York: Penguin.
- 7) Berry, A., Francis, L., Rolph, J., & Rolph, P. (2012). Ministry and stress: listening to Anglican Clergy in Wales. *Pastoral Psychology*, 61(2), 165–178.
- 8) Brown, R. B.: 2003, 'Organizational Spirituality: The Sceptic's Version', *Organization* 10, 393–400.
- 9) Burke, R. J., & Greenglass, E. (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73(2), 371–380.
- 10) Catalan, J., Burgers, A., Pergami, A., Hulme, N., Gazzard, B., & Phillips, R. (1996). The Psychological impact on staff of caring for people with serious disease: The case of HIV infection and oncology. *Journal of Psychosomatic Research*, 40(4), 425–435.
- 11) Charlton, R., Rolph, J., Francis, L., Rolph, P., & Robbins, M. (2009). Clergy work-related psychological health: listening to the ministers of word and sacrament within the United Reformed Church in England. *Pastoral Psychology*, 58(2), 133–149.
- 12) Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., & Moller, A. C. (2006). The social-cognitive

- in America. Chicago: Division for Ministry, Board of Pensions.
- 39) Hawley, J.W., 1993, Geomorphic setting and late Quaternary history of pluviallake basins in the southern New Mexico region: New Mexico Bureau of Mines and Mineral Resources, Open-file Report 391, 28 p.
  - 40) Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
  - 41) Isaksson, K., Tyssen, R., Haffart, A., Sexton, H., Aasland, O., & Gude, T. (2010). RAes etahrchr earteicl-eyear cohort study of the relationships between coping, job stress and burnout after a counselling intervention for help-seeking physicians.
  - 42) Jackson, J.: 2000, Some Practical Implications of Mitroff and Denton's 'Spirituality in the Workplace' Study. *Spirituality Leadership and Management Conference Proceedings, SLAM, Sydney, Australia*, pp. 20-25.
  - 43) Kadushin, G., & Kulys, R. (1995). Job satisfaction among social work discharge planners. *Health and Social Work*, 20(3), 174-186.
  - 44) Karakas, F. (2010). Positive management education: Creating creative minds, passionate hearts, and kindred spirits. *Journal of Management Education*, 35, 198-226
  - 45) Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review.
  - 46) King, H., & Bailar, J. C., III. (1969). The health of clergy: a review of demographic literature. *Demographic*, 6 (1), 27-43.
  - 47) Kinjerski, V.M. & Skrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground.
  - 48) Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480.
  - 49) Laabs, J. J. (1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, 74(9), 60-72.
  - 50) Lee, R., Seo, B., Hladkyj, S., Lovell, B. & Schwartzmann, L. (2013). Correlates of physician burnout across regions and specialties: a meta-analysis.
  - 51) Lewis, C. A., Turton, D. W., & Francis, L. J. (2007). Clergy work-related psychological health, stress, and burnout: an introduction to this special issue of *Mental Health, Religion Yearbook: Global Business Perspectives*, vol XII, no. 2 (International Academy of Business Disciplines, Florida, USA).
  - 27) Fornaciari, C. and K. Lund Dean: 2001, 'Making the Quantum Leap: Lessons from Physics on Studying Spirituality and Religion in Organizations', *Journal of Organizational Change Management* 14(4), 335-351.
  - 28) Fornaciari, C., K. Lund Dean and J. J. McGee: 2003, 'Research in Spirituality, Religion, and Work: Walking the Line Between Relevance and Legitimacy', *Journal of Organizational Change Management* 16(4), 378-395.
  - 29) Francis, L. J., Kaldor, P., Robbins, M., & Castle, K. (2005). Happy but exhausted? Work-related psychological health among clergy. *Pastoral Sciences/Sciences Pastorales*, 24(2), 101-120.
  - 30) Francis, L. J., Robbins, M., Kaldor, P., & Castle, K. (2009). Psychological type and work-related psychological health among clergy in Australia, England and New Zealand. *Journal of Psychology and Christianity*, 28(3), 200-212.
  - 31) Francis, L. J., Village, A., Robbins, M., & Wulff, K. (2011). Work-related psychological health among clergy serving in the Presbyterian Church (USA): testing the idea of balanced affect. *Review of Religious Research*, 53(1), 9-22.
  - 32) Freeborn, D. (2001). Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. *The Western Journal of Medicine*, 174, 13-18.
  - 33) Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
  - 34) Garcia-Zamor, J.: 2003, 'Workplace Spirituality and Organizational Performance', *Public Administration Review* 63(3), 355-363.
  - 35) Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M. E. Sharpe.
  - 36) Gibson, L. M. R., & Parker, V. (2003). Inner resources as predictors of psychological well-being in middleincome African American breast cancer survivors. *Cancer Control*, 10, 52-59.
  - 37) Guillory, W. A.: 2000, *The Living Organization: Spirituality in the Workplace* (Innovations International Inc, Salt Lake City, UT).
  - 38) Halaas, G. W. (2002). Ministerial health and wellness, 2002, *Evangelical Lutheran Church*

- (ed.), *Spirit at Work* (Jossey-Bass, San Francisco, CA).
- 66) Pargament, K. I. (2002). The bitter and the sweet: An evaluation of the costs and benefits of religiousness. *Psychological Inquiry*, 13, 168–181.
  - 67) Pargament, K. I. (2007). *Spiritually integrated psychotherapy: Understanding and addressing the sacred*. New York: Guilford.
  - 68) Pargament, K. I., Desai, K. M., & McConnell, K. M. (2006). Spirituality: A pathway to posttraumatic growth or decline? In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi (Eds.), *Handbook of posttraumatic growth: Research and practice* (pp. 121–135). Mahwah, NJ: Erlbaum.
  - 69) Pargament, K. I., Mahoney, A., Exline, J., Jones, J., James, & Shafranske, E. (2012). Envisioning an integrative paradigm for the psychology of religion and spirituality: An introduction to the American Psychological Association handbook of psychology, religion and spirituality. In K. I. Pargament, A. Mahoney, J. Exline, J. Jones, James & E. Shafranske (Eds.), *American Psychological Association handbook of psychology, religion and spirituality* (Vol. 1). Washington, DC: APA.
  - 70) Pargament, K. I., Murray-Swank, N., Magyar, G., Murray, N., & Ano, G. (2005). Spiritual struggle: A phenomenon of interest to psychology and religion. In W. R. Miller & H. Delaney (Eds.), *Judeo-Christian perspectives in psychology: Human nature, motivation, and change* (pp. 245–268). Washington, DC: APA.
  - 71) Pargament, K. I., Tarakeshwar, N., Ellison, C. G., & Wulff, K. M. (2001). Religious coping among the religious: the relationships between religious coping and well-being in a national sample of Presbyterian clergy, elders, and members. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 40(3), 497–513.
  - 72) *Pastoral Sciences/Sciences Pastorales* 24(2):101–120 2005
  - 73) Proeschold-Bell, R. J., & LeGrand, S. H. (2010). High rates of obesity and chronic disease among United Methodist clergy. *Obesity*, 18(9), 1867–1870.
  - 74) Puchalski, C.M. Kheirbek, R. Doucette, A. Martin, T. Tony Yang, Y. (2013). Spirituality as an essential element of person-centered compassionate care: a pilot training program for clinicians.
  - 75) Ramondetta, L.M. Sun, C. Surbone, A. Olver, I. Ripamonti, C. Konishi, T. Baider, L. Johnson, J. (2013). Surprising results regarding MASCC members' beliefs about spiritual care. *and Culture. Mental Health, Religion and Culture*, 10(1), 1–8.
  - 52) Lips-Wiersma, M.: 2002, 'Analysing the Career Concerns of Spiritually Oriented People: Lessons for Contemporary Organizations', *Career Development International* 7(6/7), 385.
  - 53) Markow, F., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organization commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 8–27.
  - 54) Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology and Health*, 16 (5): 607–612.
  - 55) Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
  - 56) Maslach, C., & Leiter, M. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
  - 57) Maslach, C. Schaufeli, W. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, Vol. 52: 397–442
  - 58) McMinn, M. R., Lish, R. A., Trice, P. D., Root, A. M., Gilbert, N., & Yap, A. (2005). Care for pastors: learning from clergy and their spouses. *Pastoral Psychology*, 53(6), 563–581.
  - 59) Miliman, J. & Czaplewski & Andrew, J. & Ferguson Jeffery, (2003). *Workplace Spirituality and employee work attitudes*, *Journal of organizational change management*, Vol. 16, No. 4, pp. 426–447
  - 60) Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change* (3rd ed.). New York: Guilford.
  - 61) Mitroff, I., & Denton, E. (1999). *A Study of Spirituality in the Workplace*. *Sloan Management Review*, 40(4), 83–92.
  - 62) Moberg, D. O. (1971). *Spiritual well-being: Background and issues*. Washington, DC: White House Conference of Aging.
  - 63) Nash, L. & McLennan, S. (2001). *Church on Sunday, work on Monday: A guide for reflection*. Jossey-Bass.
  - 64) Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2012). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 34, 360–376.
  - 65) Palmer, P.: 1994, 'Leading from Within: Out of the Shadow, into the Light', in J. Conger

- clergy healthier clergy? *Mental Health, Religion and Culture*, 10(1), 61–74.
- 89) Van Dierendonck, D., & Mohan, K. (2006). Some thoughts on spirituality and eudaemonic well-being. *Mental Health, Religion and Culture*, 9, 227–238.
- 90) Winefield, H. R., & Anstey, T. J. (1991). Job Stress in General Practice: Practitioner age, sex and attitudes as predictors. *Family Practice*, 8(2), 140–144.
- 91) Wiskow C, Albrecht T, de Pietro C: How to Create an Attractive and Supportive Working Environment for Health Professionals. Copenhagen: WHO; 2010:1-37.
- 92) Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., Yang, Q. (2014). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among
- 93) Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., & Kadar, J. L. (1997). Religion and spirituality: Unfuzzifying the fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36, 549–564
- 76) Robbins, M., & Francis, L. J. (2010). Work-related psychological health and psychological type among Church of England clergywomen. *Review of Religious Research*, 52(1), 57–71.
- 77) Rodgeron, T., & Piedmont, R. (1998). Assessing the incremental validity of the religious problem-solving scale in the prediction of clergy burnout. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37, 517–527.
- 78) Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- 79) Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- 80) Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1998). Contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1–18.
- 81) Schwartz, S. J., Phelps, E., Lerner, J. V., Huang, S., Brown, C. H., Lewin-Bizan, S., Li, Y., & Lerner, R. M. (2010). Promotion as prevention: Trajectories of positive youth development as protective against tobacco, alcohol, illicit drug, and sex initiation. *Applied Developmental Science*, 14(4), 197–211.
- 82) Sharabi, M. (2009). Work values, employment and ethnicity. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16, 398–409.
- 83) Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction and longitudinal well-being. The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482–497.
- 84) Spector, P. E. (2000). A Longitudinal study of relations between job stressors and job strains. *Journal of Applied Psychology*. 85, 211–218
- 85) Tart, C. (1983). *Transpersonal psychologies*. El Cerrito, CA: Psychological Processes Inc. Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy.
- 86) Tejada, M. J. (2014). Exploring the Supportive Effects of Spiritual Well-Being on Job Satisfaction Given Adverse Work Conditions.
- 87) Tepper, B. J. (2003). Organisational citizenship behavior and the spiritual employee. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 181–190). Armonk, NY: M.E. Sharpe Publishers.
- 88) Turton, D. W., & Francis, L. J. (2007). The relationship between attitude toward prayer and professional burnout among Anglican parochial clergy in England: are praying

#### یادداشت‌ها

1. Kinjerski & skrypnec
2. Spector
3. Kolodinsky et al
4. Osman-Gani et al
5. Karkas
6. Tepper
7. Garcia-Zamor
8. Sharabi
9. Emmons
10. Tart
11. Mitroff & Denton
12. Markow & Klenke
13. Guillory
14. Dehler & Welsh
15. Barnett et al
16. Nash & McLennan
17. Delbecq
18. Laabs
19. Merriam-Webster
20. Garcia-Zamor
21. Scott
22. Mitroff & Denton
23. Dent et al
24. Lips-Wiersma
25. Fornaciari et al
26. Palmer
27. Fernando
28. Brown
29. Jackson
30. Pargament
31. Baumeister & Tierney
32. Duhigg
33. Schwartz et al
34. Ryan & Deci
35. Ilies et al
36. Sheldon & Elliot
37. Baard et al
38. Ryff

39. Baumeister & Leary
40. Cury et al
41. Singer
42. Hawley
43. Giacalone & Jurkiewicz
44. Zinnbauer et al
45. Pargament
46. Moberg
47. Dierendonck & Mohan
48. Ellison
49. Ellison & Smith
50. Gibson & Parker
51. Karin Isaksson & et al
52. Raymond lee & et al
53. Emotional Exhaustion
54. Depersonalization
55. Wiskow et al
56. Manuel J. Tejada
57. Benjamin R. Doolittle
58. Maslach et al
59. Maslach & Leiter
60. Freeborn, Winefield & Anstey
61. Catalan et al
62. Friedman, Burke & Greenglass
63. Kadushin & Kuly's , Oktay, Evans et al
64. Rodgeron & Piedmont
65. Carrie Doehring
66. Francis et al
67. Pastoral sciences
68. Miller & Rollnick
69. Bernard & Curry
70. Baumeister & Tierney
71. Duhigg
72. King & Bailar
73. Proeschold-Bell & LeGrand
74. Halaas
75. Berry et al; Charlton et al.; Francis and Kaldor; Francis et al.; Francis et al.Lewis et al.; Robbins and Francis
76. Ellison et al; McMinn et al.; Pargament et al.; Turton and Francis
77. Fahri Karakas
78. Dirk van Dierendonck
79. Christina M. Puchalski & et al
80. Lois, M, Ramondetta & et al
81. Multinational Association of Supportive Care in Cancer
82. Xiaobo Yu. & et al
83. Maslach