

Organizational Spirituality and Its Role in Job Stress of Military Staff

Azad Marzabadi E. ¹ PhD, Niknafs S. ^{2*} MSc

¹ Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² AllamehTabatabaee University, Tehran, Iran

Abstract

Aims: The purpose of the current study is to investigate organizational spirituality and its effects on job stress of military staff.

Method: This is a descriptive-analytic survey that was carried out through questionnaires of Job Stress and Miliman's Spirituality. A military staff of 959 were randomly selected who filled out the forms. All data were analyzed using SPSS software.

Results: Findings showed that sample group in respect of role, a subcomponent of job stress, obtained the best condition, meaning average of 3.79 and standard deviation of 0.86, whereas regarding the subcomponent of communication they got the least, meaning the average of 2.77 and standard deviation of 0.84. With regard to subcomponent of meaning at work, sample population scored to the highest degree with the average of 3.39 and standard deviation of 1.25, while as to the subcomponent of alignment they got average of 3.24 and standard deviation of 0.83 which was the least. Additionally, multiple regression analysis suggested that there was a significant relationship between organizational spirituality and job stress.

Conclusion: Level of organizational spirituality among military staff was proper and there is a relationship between job stress and organizational spirituality as job stress can be estimated through organizational spirituality.

Keywords: Spirituality, Military Personnel, Occupational Stress

معنویت سازمانی و نقش آن در استرس شغلی کارکنان نظامی

اسفندیار آزاد مرزآبادی^۱ PhD، سعید نیک نفس^{۲*} MSc

^۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران
^۲ دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

اهداف: هدف پژوهش حاضر، بررسی معنویت سازمانی و نقش آن در استرس شغلی کارکنان نظامی است.
روش‌ها: روش اجرای تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و روش اجرای آن به صورت پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه بوده است. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه‌های استرس شغلی و پرسشنامه معنویت میلین بوده است که ۹۵۹ نفر از کارکنان نظامی به عنوان نمونه پژوهش به آن‌ها پاسخ داده‌اند؛ و با اطلاعات به دست آمده نیز با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شد.
یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد که در زمینه استرس شغلی، گروه نمونه بهترین وضعیت را در خرده مؤلفه نقش با میانگین ۳/۷۹ و انحراف استاندارد ۰/۸۶ و ضعیف‌ترین وضعیت را در خرده مؤلفه ارتباط با میانگین ۲/۷۷ و انحراف استاندارد ۰/۸۴ دارند. در خرده مؤلفه احساس معنا در کار نیز، با میانگین ۳/۳۹ و انحراف استاندارد ۱/۲۵ بالاترین نمره و در خرده مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان با میانگین ۳/۲۴ و انحراف استاندارد ۰/۸۳ پایین‌ترین نمره را دارا می‌باشد. همچنین، تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که بین معنویت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. از طریق معنویت سازمانی می‌توان استرس شغلی را پیش بینی کرد.
نتیجه‌گیری: بین معنویت سازمانی و استرس شغلی رابطه وجود دارد و از طریق معنویت سازمانی می‌توان استرس شغلی را پیش بینی کرد.

کلیدواژه‌ها: معنویت، کارکنان نظامی، استرس شغلی

مقدمه

استرس نیرویی است که در مواقع اعمال بر یک نظام موجب برخی تغییرات قابل توجه در آن می‌شود. این اصطلاح به نیروهای فیزیکی، روان شناختی، اجتماعی و فشارها اطلاق می‌شود. در این صورت استرس به این مفهوم یک علت و مقدمه بعضی معلول‌ها است [۱، ۲]. دیدگاه‌های متفاوتی از سوی نظریه پردازان پیرامون استرس و فشار ارائه شده است. عده‌ای آن را عاملی منفی در نظر گرفته‌اند و برخی دیگر نیز از آن به‌عنوان عاملی مثبت و انگیزنده یاد می‌کنند. در دیدگاه دوم اعتقاد بر این است که استرس انرژی قابل توجهی به‌منظور مقابله با نیازهای بیرونی ایجاد می‌کند [۳]؛ بنابراین استرس یا فشار روانی واکنشی است که بدن در برابر رویدادهای بیرونی از خود نشان می‌دهد و پیامدهای ناگوار فراوانی از جمله: اختلال در سوخت و ساز بدن، افزایش ضربان قلب و فشار خون، بیماری‌های قلبی، سردردهای میگرنی، زخم معده، تشنج عصبی و ناتوانی در تصمیم‌گیری و از دست دادن اشتها را به دنبال دارد [۴]. به هنگام ارزیابی تأثیر رویدادهای زندگی و تغییرهای اجتماعی به‌عنوان دلیل ایجاد استرس، باید در نظر داشته باشیم که این وقایع زمانی استرس‌زا هستند که غیرقابل پیش بینی، شدید، بزرگ، اجتناب‌ناپذیر، ناشناخته و حتمی باشند [۵].

در حال حاضر عوامل مولد استرس در جهان نسبت به گذشته بیشتر شده است؛ زیرا بعضی از مکانیسم‌های سنتی که به مردم کمک می‌کرد تا با فشارهای روانی مقابله کنند به تدریج رو به نابودی می‌رود. شهرنشینی و مشکلات اقتصادی، تغییرات اجتماعی سریعی را به وجود آورده و ارزش‌ها و اعتقادات امید بخش گذشته را از بین برده است [۶]. یکی از مفاهیمی که امروزه مورد توجه قرار گرفته است و ارتباط آن با استرس از جنبه‌های مختلف نشان داده شده است، معنویت و احساس معنا در افراد و محیط‌های کاری است. در واقع، معنویت در محیط کار مفهوم جدیدی است که قابلیت این را دارد نیروی قدرتمند مثبتی را در زندگی افراد ایجاد نماید. چرا که می‌تواند به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنوی‌شان، جهت ببخشد و کاری لذت بخش، متوازن و معنادار را برای آن‌ها به ارمغان آورده و روح آن‌ها را پرورش دهد. در این گونه شرایط افراد مختلف به‌جای گریز از همدیگر به یاری هم می‌شتابند و این یکپارچگی و وحدت منجر به خلاق‌تر شدن و مولدتر شدن افراد و همچنین ایجاد سودآوری و بهره‌وری بهتر برای سازمان‌ها شود [۷، ۸]. معنویت در لغت، مصدری جعلی و به معنای معنوی بودن است. این لغت در فرهنگ معین این چنین معنا شده است: «باطنی، حقیقی، در مقابل مادی، ظاهری، صوری» [۹]. معادل لاتین معنویت، کلمه Spirituality برگرفته از ریشه‌ی Spiritus به معنی «روح و جان» است. جرال (۱۹۹۹)، معنویت را احساس وابستگی و در هم تنیدگی عمیق و شهودی بین انسان و دنیایی که در آن زندگی می‌کند، می‌داند [۱۰]. همچنین، معنویت را می‌توان نیرویی انرژی زا، انگیزاننده، الهام بخش و روح بخش

زندگی دانست [۱۱]. در تعریفی دیگر، معنویت، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کند و کاو در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست و جو برای رسیدن به انسانیت کامل است [۱۲]. کاسپر (۲۰۰۶)، پس از انجام یک فرا تحلیل از تحقیقات صورت گرفته در زمینه معنویت چنین بیان می‌کند: هر چند معنویت در کار، مفهومی فلسفی و فردی با خود به همراه دارد، با این وجود تمام تعاریفی که در این زمینه ارائه شده است، اذعان دارند که معنویت در کار برگرفته و مفهومی از احساس تمامیت و به هم پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق است [۱۳]. اعتقاد بر این است که معنویت در محیط کار می‌تواند مزایایی زیادی برای سازمان به ارمغان بیاورد. مزایایی که منجر به افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌شود. تحقیقات نشان داده است که معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد [۱۴، ۱۵]. همچنین، نتایج پژوهش سید جوادین و ناصرزاده بیانگر وجود رابطه مثبت بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها است [۱۶].

معنویت مفهومی هستی شناختی است که هدف از آن، انسان و تکامل اوست؛ بنابراین، می‌توان گفت که معنویت، ریشه‌های تکاملی و زیست شناختی دارد [۱۷]. معنویت در محیط کار، به‌عنوان بُعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی و قابل پرورش است تعریف می‌شود و به‌واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. همچنین، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جست و جوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، موجودات محیط طبیعی و نظام باورهای شخصی است [۱۸، ۱۹]. معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به‌منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی و الهی است [۲۰]. جدایی بین دنیای بیرونی و دنیای درونی (معنویت و فناوری) بشر را از جهت زیادی از جنبه‌های والای انسانیش جدا کرده است. در واقع، در پارادایم مدرن، به نیازی‌های درونی انسان، روح و معنویت توجه کمتری مبذول گردیده است [۲۱، ۲۲]. سازمان‌ها امروزه بی‌ارزشی کسب موفقیت‌های مالی در مقابل هزینه‌ی ارزش‌های انسانی را درک نکرده‌اند و اعتقاد دارند برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی و همچنین شکوفا ساختن استعدادها بالقوه‌شان در محیط کاری راه‌های جدیدی یافته‌اند [۲۳]. معنویت نیز مفهومی است که در رابطه با همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و کسانی مانند نیل و بایرمن (۲۰۰۴) و اسچراگ (۲۰۰۰)، نیز آن را تأیید نموده‌اند [۲۲، ۲۴]. معنویت برای سازمان‌ها حیاتی است و معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این امری است که از اساسی‌ترین و مهم‌ترین وظایف مدیران به شمار می‌آید و روش‌های مدیریت معنویت سازمانی باید بدون منفک نمودن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش و

سلامت روانی می‌باشد [۳۱، ۳۲]. آزاد مرزآبادی، هوشمندجا و پورخلیل (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر استرس کارکنان است [۳۳]. کلاد نیز، در نتیجه تحقیقش بیان می‌کند که محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد، چرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود [۳۴]؛ بنابراین، با توجه به این عوامل و نقشی که معنویت و امور معنوی می‌تواند در زندگی، کار، رضایت شغلی، استرس و همچنین استرس شغلی داشته باشد، این پژوهش نیز، باهدف بررسی میزان استرس شغلی کارکنان نظامی، رابطه آن با معنویت سازمانی و نقش آن در استرس شغلی کارکنان نظامی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

روش‌ها

هدف پژوهش حاضر بررسی شیوه‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی است. روش اجرای تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و روش اجرای آن به صورت پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه بوده است. در مورد فرایند اجرای پژوهش، به این صورت عمل شد که بعد از آماده نمودن پرسشنامه‌ها، کار توزیع آن‌ها در میان استان‌های مختلف که در قسمت نمونه‌گیری به آن اشاره شده است، شروع شده است. پرسشنامه‌ها بعد از آماده شدن و هماهنگی با شهر یا قسمت‌های مشخص شده، از طریق پست به آنجا ارسال شده است و فردی که مسئول کار شناخته شده بود، کار توزیع و تکمیل نمودن آن‌ها را انجام داده است. جامعه مورد نظر این پژوهش شامل کلیه کارکنان نظامی سپاه کشور می‌باشد؛ که شامل نیروهای زمینی و مقاومت، نیروی دریایی و نیروی هوایی است که در تمام استان‌های کشور وجود دارند. برای انتخاب نمونه مورد نظر در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. این روش زمانی به کار برده می‌شود که انتخاب نمونه از اعضای جامعه مشکل یا غیرممکن باشد [۳۱]؛ بنابراین، جامعه مورد نظر این پژوهش کارکنان نظامی سپاه کل کشور هستند که تعداد ۹۵۹ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. با توجه به جامعه آماری که کلیه کارکنان نظامی سپاه کل کشور می‌باشد و همچنین نوع نمونه‌گیری مورد استفاده، در مرحله اول به این صورت عمل شد که؛ استان‌های کل کشور به ۹ قسمت استان‌های شمالی (گیلان، مازندران، گلستان، تهران، قزوین)، شمال غربی (زنجان، آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل)، غربی (کردستان، کرمانشاه، ایلام، لرستان، همدان)، مرکزی (اصفهان، سمنان، قم، مرکزی، یزد)، شمال شرقی (خراسان رضوی، خراسان شمالی)، شرقی (خراسان جنوبی، قسمت شمالی از استان سیستان و بلوچستان، قسمت شمالی استان کرمان)، جنوب غربی (فارس)، بوشهر، خوزستان، چهارمحال بختیاری، کهگیلویه و بویر احمد)،

بررسی قرار گیرد [۷]. تشویق به معنویت با توجه به نتایج پژوهش‌ها می‌تواند به افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد و افزایش تعهد سازمانی شود [۸، ۲۵]؛ بنابراین؛ همه این‌ها می‌توانند به صورت مستقیم و غیرمستقیم منجر به بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی گردد.

ورود معنویت در سازمان‌ها و نهادها این توانایی را به کارکنان می‌دهد تا چشم‌اندازهای یکپارچه‌تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند. چرا که اغلب کارکنان زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنوی‌شان جدا از یکدیگر است (جرالد، ۱۹۹۹). می‌تروف و دنتون (۱۹۹۹)، اعتقاد دارند که بین ترجیحات، علائق و گرایش‌های افراد تفاوت وجود دارد؛ بنابراین، معنویت به جای سطح فردی باید در سطح سازمانی و به عنوان یک کل در نظر گرفته شود. در مقابل در سطح فردی بر تشویق معنویت فردی افراد تأکید می‌شود؛ که در این حالت، سازمان دیگر دارای یک نوع گرایش مشخص معنوی یا مذهبی خاص نیست و در عوض به تشویق یا برآورده ساختن نیازهای معنوی افراد توجه می‌شود [۲۶]. در سازمان‌هایی که یک خط مشی در جهت آزادی معنوی وجود دارد، کارکنان می‌توانند توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کنند و علاوه بر بهبود عملکرد، فضای محیط کسب و کار را نیز دوستانه‌تر سازند [۲۷]. امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. در واقع، آن‌ها در جستجوی کاری با معنا و چیزی که منجر به متعادل ساختن زندگی‌شان شود هستند. معنویت در کار، توصیف تجربه‌ی کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و دارای هدف است [۲۸]. همچنین، بسیاری از کارکنان امروزی، سازمان‌هایی را برای کار بر می‌گزینند که به آن‌ها در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید. چرا که این گونه افراد در سازمان بیشتر به دنبال چیزی بیش از ارضای نیازهای مادی‌اند [۲۹]. مدیران می‌توانند با اقداماتی مانند چرخش شغلی، غنی سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود دهند [۳۰]. در کل می‌توان گفت، اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار، آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. چرا که اعتقادات معنوی افراد و ایمان آن‌ها به کار، باعث می‌شود که خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار، از لحاظ شغلی و تخصص، تقویت و توسعه دهند و موجبات سلامتی زیستی و روانی خود را فراهم آورند [۱۹]. وقتی سلامت معنوی به صورت جدی به خطر بیفتد، فرد ممکن است دچار اختلالات روحی مثل احساس تنهایی، استرس و از دست دادن معنا در زندگی شود. افرادی که سلامت معنوی آن‌ها تقویت می‌شود، به صورت مؤثرتر و بهتری می‌توانند با مشکلات، استرس‌ها و رویدادهای زندگی خود کنار بیایند. نتایج مطالعات مختلف نیز حاکی از روابط معنادار بین معنویت با متغیرهایی مانند استرس و

تقریبی به ترتیب برابر با ۸۲ و ۸۹ درصد ذکر شده است [۴۰]. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه ۸۳ درصد گزارش شده است.

در زمینه روش‌های آماری استفاده شده نیز، با توجه به نوع داده‌های جمع‌آوری شده، از آمار توصیفی برای محاسبه درصد، فراوانی، میانگین‌ها و انحراف استانداردها در قالب جداول و نمودارها استفاده شد. در مرحله بعد نیز در زمینه آمار استنباطی روش‌های آماری t بین دو نمونه در مرحله تحلیل اولیه و از مدل رگرسیون چند متغیره همزمان، بین متغیرهای عددی مقدار معنویت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و استرس شغلی به‌عنوان متغیر وابسته استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها در نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۱۸ انجام شد و در تمامی موارد سطح زیر ۰/۰۵ معنی دار تلقی گردید.

نتایج

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد تفاوت موجود بین میانگین گروه نمونه و میانگین فرضی جامعه معنادار است ($p < 0/001$). همچنین تفاوت موجود بین خرده مؤلفه‌های استرس شغلی نیز معنادار می‌باشد. لازم به ذکر است که میانگین گروه نمونه از نظر خرده مؤلفه‌های تقاضا، ارتباط و تغییرات پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه قرار دارد.

نتایج توصیفی برای متغیر معنویت سازمانی در گروه نمونه:

با توجه به نابرابر بودن تعداد سؤالات مورد استفاده جهت سنجش این متغیر نیز از میانگین وزنی استفاده شد.

با توجه به نتایج جدول بالا، گروه نمونه در خرده مؤلفه احساس معنا در کار با میانگین ۳/۳۹ و انحراف استاندارد ۱/۲۵ بالاترین نمره و در خرده مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان با میانگین ۳/۲۴ و انحراف استاندارد ۰/۸۳ پایین‌ترین نمره را دارا می‌باشد.

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تفاوت موجود بین میانگین گروه نمونه و میانگین فرضی جامعه در تمام خرده مؤلفه‌ها و همچنین نمره کل معنویت سازمانی معنادار می‌باشد ($p < 0/000$).

نتایج برای نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی کارکنان:

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از طریق معنویت سازمانی می‌توان استرس شغلی را پیش بینی کرد ($p < 0/0001$).

$$(F_{(3, 952)} = 38/75)$$

جنوبی (هرمزگان، سیستان و بلوچستان) و جنوب شرقی (قسمت جنوبی سیستان و بلوچستان، قسمت جنوبی کرمان) تقسیم شده است. سپس در مرحله دوم استان‌های: تهران، مازندران، آذربایجان شرقی، همدان، اصفهان، قم، مرکزی، خراسان رضوی، فارس، هرمزگان، کرج، ایلام، زاهدان، خوزستان و کرمان برای نمونه گیری انتخاب شده‌اند. لازم به ذکر است که برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به نقل از بیابانگرد، ۱۳۸۹، استفاده شده است [۳۵]؛ که البته حجم نمونه پژوهش مذکور خیلی بیشتر از عدد تعیین شده بر اساس این جدول می‌باشد.

پرسشنامه استرس شغلی: استرس شغلی در این تحقیق به‌وسیله پرسشنامه خود گزارشی استرس شغلی HSE به‌دست آمده است. این پرسشنامه شامل ۷ حیطه (۱- تقاضا ۲- کنترل ۳- حمایت مسئولین ۴- حمایت همکاران ۵- ارتباط ۶- نقش ۷- تغییرات) می‌باشد. پرسشنامه مذکور توسط آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹)، هنجاریابی و اعتباریابی شده است و اعتبار پرسشنامه توسط روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ به‌دست آمده است [۳۶]. در مطالعات گذشته نیز، این ضریب از ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است [۳۷، ۳۸]. همچنین، ضریب پایایی مطالعات خارجی برای این پرسشنامه ۰/۷ بوده است [۳۹]. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ به‌دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸ به‌دست آمده است. نحوه امتیاز بندی به این ۷ حیطه در جدول ۱ بیان شده است. سؤالات پرسشنامه HSE شامل یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای با دامنه تغییرات ۱ تا ۵ است که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب آن می‌باشد (هرگز، به‌ندرت، بعضی اوقات، اغلب، همواره). نمرات بالا آن نشان‌دهنده‌ی سلامت و ایمنی بیشتر از نظر استرس و نمرات کمتر نشان‌دهنده‌ی استرس بیشتر افراد می‌باشد [۳۷].

پرسشنامه معنویت میلیمن: این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال و ۳ مؤلفه کار معنادار (در سطح فردی)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) و همسویی با ارزش‌های سازمان (در سطح سازمانی) است؛ و بر اساس یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است؛ که بر اساس امتیاز کسب شده میزان معنویت در محیط کار سنجیده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار، ۸۷ درصد است [۳۰]. روایی و پایایی پرسشنامه معنویت به‌صورت

جدول ۱. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای متغیر استرس شغلی در گروه نمونه

میانگین	انحراف استاندارد	میانگین فرضی	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	مقدار T	معناداری
۲/۹۳	۰/۶۴	۳	-۰/۰۷	۹۵۸	-۳/۴۹	۰/۰۰۱
۳/۱۱	۰/۷۶	۳	۰/۱۱	۹۵۸	۴/۴۲	۰/۰۰۱
۳/۰۶	۰/۸۹	۳	۰/۰۶	۹۵۸	۲/۱۱	۰/۰۴
۳/۱۳	۰/۶۷	۳	۰/۱۳	۹۵۸	۶/۰۸	۰/۰۰۱
۲/۷۷	۰/۸۴	۳	-۰/۲۳	۹۵۸	-۸/۵۹	۰/۰۰۱
۳/۷۹	۰/۸۶	۳	۰/۷۹	۹۵۸	۲۸/۵۶	۰/۰۰۱
۲/۹۵	۰/۷۱	۳	-۰/۰۵	۹۵۸	-۲/۰۶	۰/۰۴
۳/۱۱	۰/۴۵	۳	۰/۱۱	۹۵۸	۷/۴۵	۰/۰۰۱

از میانگین‌های وزنی که در دامنه‌ای بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرند استفاده شده است. کسب نمرات بالاتر در این مقیاس به معنای داشتن سلامتی و ایمنی بیشتر از نظر استرس و نمرات کمتر نشان دهنده استرس بیشتر می‌باشد. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۱، گروه نمونه بهترین وضعیت را در خرده مؤلفه نقش و ضعیف‌ترین وضعیت را در خرده مؤلفه ارتباط دارند. در مورد میزان استرس شغلی در کارکنان نظامی نیز، نتایج با توجه به جدول ۱، نشان می‌دهد که سطح استرس در کارکنان نظامی سپاه به صورت کلی به جزء خرده مؤلفه‌های تقاضا، ارتباط و تغییرات که پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه است، در سطح متوسط بوده و در وضعیت خطرناکی نمی‌باشد؛ که این نتیجه با پژوهش‌های حاجی امینی و همکاران (۱۳۹۰)، سیرتی نیر و خاقانی زاده (۱۳۸۲)، خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، همسو بوده و با پژوهش‌های آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۸۵)، آزاد مرزآبادی و سلیمی (۱۳۸۳)، غیر همسو می‌باشد [۱، ۴۱-۴۵]. در واقع، وجود استرس در افراد و سازمان‌ها می‌تواند دلایل زیادی داشته باشد که کارکنان سپاه نیز از آن این عوامل مستثنی نیستند. برای مثال یکی از عواملی که این افراد با توجه به اظهارات خود خیلی بر روی آن تأکید داشته‌اند زمینه‌های مالی و میزان حقوق و درآمدی است که به آن‌ها پرداخت می‌شود و این عاملی است که سازمان باید در جهت مرتفع نمودن آن و ایجاد تسهیلات بیشتر در این زمینه تلاش نماید. چرا که مرتفع نمودن این مهم می‌تواند به نوبه خود سهم زیادی در کاهش استرس این افراد داشته و وضعیت آن‌ها از لحاظ میزان سطح مطلوب استرس به سطح بالاتری ارتقاء دهد. از سوی دیگر برای

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی برای متغیر معنویت سازمانی

معنویت سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
احساس همبستگی	۹۵۹	۳/۳۷	۰/۸۰
همسویی با ارزش‌های سازمان	۹۵۹	۳/۲۴	۰/۸۳
احساس معنا در کار	۹۵۹	۳/۳۹	۱/۲۵
معنویت سازمانی	۹۵۹	۳/۳۲	۰/۸۰

همچنین نتایج نشان می‌دهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه $R^2 = ۰/۱۱$ است که مقدار مشاهده شده معنی‌دار است، این مسئله بیانگر آن است که متغیرهای پیش‌بین، می‌توانند ۰/۰۶ از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین کنند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه اثرات ترکیبی متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک را مورد بررسی قرار می‌دهد. در نتیجه به منظور بررسی این مسئله که کدام‌یک از خرده مؤلفه‌های معنویت سازمانی به تنهایی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک استرس شغلی است، نتایج ضرایب رگرسیون گزارش می‌شود. ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان می‌دهند که هر سه متغیر پیش‌بین می‌توانند استرس شغلی را پیش‌بینی کنند.

بحث

برای پاسخ گویی به این سؤال که استرس شغلی در میان کارکنان نظامی سپاه در چه سطحی است، از پرسشنامه ۳۵ سؤالی HSE استفاده شده است. با توجه به اینکه تعداد سؤالات مورد استفاده جهت سنجش خرده مؤلفه‌های استرس شغلی با هم برابر نبودند،

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای متغیر معنویت سازمانی در گروه نمونه

میانگین	انحراف استاندارد	میانگین فرضی	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	مقدار T	معناداری
۳/۳۷	۰/۸۰	۳	۰/۳۷	۹۵۸	۱۴/۳۳	۰/۰۰۰
۳/۲۴	۰/۸۳	۳	۰/۲۴	۹۵۸	۸/۷۸	۰/۰۰۰
۳/۳۹	۱/۲۵	۳	۰/۳۹	۹۵۸	۹/۶۵	۰/۰۰۰
۳/۳۲	۰/۸۰	۳	۰/۳۲	۹۵۸	۱۲/۴۵	۰/۰۰۰

جدول ۴. نتایج اجرای رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی استرس شغلی از طریق معنویت سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
پیش‌بین	۲۵۷۲۶/۶۱	۳	۸۵۷۵/۵۴	۳۸/۷۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۲۱۱۳۱۴/۸۴	۹۵۵	۲۲۱/۲۷		
کل	۲۳۷۰۴۱/۴۵	۹۵۸			

جدول ۵. ضرایب رگرسیون استاندارد شده معنویت سازمانی در پیش‌بینی استرس شغلی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب رگرسیون (B)	خطای انحراف استاندارد	ضرایب رگرسیون استاندارد شده (β)	T	معناداری
عدد ثابت	۸۵/۸۴	۲/۲۰		۳۹/۱۰	۰/۰۰۰
احساس همبستگی	۰/۶۵	۰/۰۷	۰/۰۸	۲/۲۷	۰/۰۲
همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۳۳	۰/۱۸	۰/۱۷	۳/۶۲	۰/۰۰۰
احساس معنا در کار	۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۱۴	۳/۳۰	۰/۰۰۱

و همواره اطلاعات، دانش و مهارت‌های خود را به‌روز می‌کنند. این افراد همچنین می‌توانند شرایط دشوار را بهتر تحمل کنند و برای بهتر شدن کارها به هم‌نوعان و همکاران خود یاری می‌رسانند [۳۰]. معنویت در کار، درونگری ژرف جهت کشف همه ابعاد وجود درونی است. تجربه‌ای از به هم پیوستگی با هر چیزی و با انسان‌های دیگر. در واقع معنویت در کار، به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود فرد کارش را ارزشمند دانسته و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. یکی از دست‌آوردهای مهم معنویت در کار دستیابی به آرامش، شادی و امید است که مؤلفه‌های اصلی رضایت باطنی می‌باشد [۱۳، ۱۵].

در ارتباط با سؤال سوم که معنویت سازمانی کارکنان چه نقشی می‌تواند در میزان استرس شغلی آن‌ها داشته باشد همان طور که جدول ۴ نشان می‌دهد از طریق معنویت سازمانی می‌توان استرس شغلی را پیش‌بینی کرد. همچنین، به‌منظور بررسی این مسئله که کدام‌یک از خرده مؤلفه‌های معنویت سازمانی به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک استرس شغلی است، نتایج ضرایب رگرسیون نشان داد که هر سه متغیر احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان و احساس معنا در کار می‌توانند استرس شغلی را پیش‌بینی کنند (جدول ۵).

معنویت و مذهب به‌عنوان سپری در برابر مشکلات و ناراحتی‌های افراد قرار گرفته و به‌صورت یک نوع ضربه‌گیر عمل می‌کند و موجب کاهش اختلالات روانی و ارتقاء سطح سلامت روانی افراد می‌شود. در مجموع با مروری بر پژوهش‌های انجام شده می‌توان بیان کرد که معنویت در ارتقاء سلامت جسمی و روانی افراد و کاهش اختلالات و استرس مؤثر است. معنویت با افزایش خودآگاهی ایجاد ارتباط و پیوند با اطرافیان و دریافت حمایت اجتماعی از سوی دیگران، افزایش حس اطمینان، معنی و هدف در زندگی و مقابله و سازگاری مؤثر با مشکلات روانی و جسمانی و استرس، موجب بهبود و ارتقاء سلامت روانی و جسمانی افراد شده و سطح سازگاری افراد با رویدادهای زندگی را افزایش می‌دهد [۴۷]. احساس همبستگی در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و شامل مواردی مانند احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی افراد از هم و مقصود مشترک است؛ و در واقع بر میزان تعاملات بین کارکنان و همکاران با یکدیگر اشاره دارد. این همبستگی و تعامل بر این باور مبتنی است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگری رابطه وجود دارد [۸]. در مورد همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توان گفت این بعد تعامل کارکنان با مقصود سازمان را در بر می‌گیرد. این که مأموریت‌ها، اهداف، ارزش‌ها و رسالت‌های سازمان و افراد چه میزان همسو هستند. این همسویی به این معنا است که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی بوده و سازمان نیز نسبت به رفاه کارکنان و میزان همبستگی آن‌ها توجه دارد [۱۸].

کاهش استرس ناشی از کار تکراری و موارد ساده و ملال‌انگیز، مدیران باید برنامه‌هایی برای پارسازی شغل کارکنان در نظر بگیرند. هدف از انجام این کار آن است که موجب می‌شود شغل بامعناتر، هیجان‌انگیزتر و در واقع ثمربخش‌تر شود. در مورد مفهوم استرس شغلی، اگر از جنبه مقایسه با سایر سازمان‌ها در نظر گرفته شود، محققان در تحقیقات گوناگونی که طی دوره‌های زمانی مختلف انجام داده‌اند، به آثار مستقیم و غیرمستقیم استرس بر افراد و پیامدهای سوء آن پی برده‌اند. برای مثال سعادت یار و بیطرف (۱۳۹۰)، در نتایج پژوهش خود که در آن به بررسی علل و پیامدهای استرس با توجه به عامل جنسیت در نیروهای پلیس پرداخته بودند، بیان کردند که مشکلات محیط کاری به مقدار زیادی بر استرس نیروهای پلیس تأثیر می‌گذارد؛ و این تأثیرگذاری از عواملی مانند حمایت اجتماعی خانواده و گروه کاری، شرایط سازمانی و اجتماعی و موقعیت اقلیتی آنان (بر اساس جنسیت و گروه قومی و نژادی) نیز، تأثیر می‌پذیرد. به‌علاوه، زنان مشکلات محیط کاری منحصر به فردتری را نسبت به مردان گزارش کرده‌اند. در واقع مداخلاتی همچون راهبردهای مدیریت، نظارت، آموزش و توسعه‌ی هنجارها و استانداردهای سازمانی برای مهار و کنترل سطح استرس نیروهای پلیس می‌تواند نقشی شایان توجه داشته باشد [۴۶].

معنویت کارکنان نظامی با توجه به جدول ۲، به این صورت است که بالاترین نمره در خرده مؤلفه احساس معنا در کار بوده و در خرده مؤلفه همسویی با ارزش‌های پایین‌ترین نمره به‌دست آمده است. این که کارکنان نظامی از لحاظ معنویت سازمانی در چه سطحی هستند نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تفاوت موجود بین میانگین گروه نمونه و میانگین فرضی جامعه در تمام خرده مؤلفه‌ها و همچنین نمره کل معنویت سازمانی معنادار می‌باشد ($p < 0.000$) (جدول ۳)؛ بنابراین، با توجه به این نتایج می‌توان سطح معنویت در کارکنان نظامی را به‌صورت کلی مناسب دانست و این می‌تواند یک نقطه قوت خوب برای سازمان باشد چرا که افراد دارای سطح معنویت بالا، از رضایت و در نتیجه بهره‌وری و عملکرد بالاتری نیز برخوردار هستند، ولی افرادی که در کار روزمره خود احساس معنا نکنند دچار ضعف وجودی شده و از خود بیگانه خواهند شد و این امر می‌تواند بهره‌وری و عملکرد افراد را به‌شدت کاهش داده و موجب احساس ناکامی شود، فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) و نیک پور و همکاران (۱۳۹۰)، نیز به چنین نتایجی رسیدند [۳۰، ۴۰]. در واقع، کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام دادن کارهایشان اهمیت زیادی قائل هستند. احتمالاً این چنین افرادی داری وجدان کاری بیشتری خواهند بود و به‌صورت خودجوش و خود کنترل عمل می‌کنند. برای مثال اگر هم کسی کار آن‌ها را نظارت نکند آن‌ها باز نیز وظایف خود را انجام می‌دهند. این افراد برای انجام دادن بهتر کارشان تلاش می‌کنند

تحمل نسبت به فشارهای زندگی و شغلی ۴. ایجاد مشاوره‌های مذهبی با رویکرد روانشناسی از طریق متخصصان روان درمانگر مذهبی ۵. تشکیل گروه‌های حمایتگر معنوی «مددکاران مذهبی» در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و یا در راستای ارتقای معنویت فردی [۴۹، ۵۰].

نتیجه‌گیری

سطح استرس در کارکنان نظامی به صورت کلی در سطح متوسط بوده و در وضعیت خطرناکی نمی‌باشد. نتایج سطح معنویت در آن‌ها نیز به صورت کلی مناسب است. همچنین، از طریق معنویت سازمانی می‌توان استرس شغلی را پیش بینی نمود.

تنها محدودیت پژوهش مذکور، در زمینه اجرای کار و پر نمودن پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات بود؛ که این نیز خود ناشی از همکاری نکردن و دیر پر نمودن برخی از پرسشنامه‌های ارسالی به بعضی از شهرهای که به‌عنوان نمونه انتخاب شده بودند، می‌شد. در زمینه ملاحظات اخلاقی نیز، از آنجا که پژوهش مذکور از نوع پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه بوده است نیازی به مشاهدات و مداخلات پنهانی جهت ورود و خروج به مطالعه نبوده است. در ضمن افراد نمونه نیز داوطلبانه بوده و با رضایت خویش پرسشنامه‌ها را تکمیل نموده‌اند.

منابع

1. Astvra JB. Stress or the stress of the new civilization diseases. Tehran: Roshd; 1998.
2. Gachter M, Savagem DA, Torglerm B. The relationship between stress, strain and social capital. Policing. 2011;34(3):515-40.
3. Doyle C. Work and organizational psychology: an introduction with attitude. Hove (England): Psychology Press; 2003.
4. Paterson G. Predicting the effects of military service experience on stressful occupational events in police officers. Policing. 2002;25(3):602-18.
5. Wilkinson G, Movahedi M, Interpreter. Stress family medical guide. Tehran: Sepehr andisheh. Persian.
6. Farjad MH. Stress, stress prevention and reduction. Tehran: nashre elm; 2009. Persian.
7. Mitroff I, Denton E. "A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality", religion, and values in the workplace. San Francisco (CA): Jossey-Bass; 1999.
8. Milliman J, Czaplewski A, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. J Organ Change Manag. 2003;16(4):426-47.
9. Moien M. Moien dictionary. Tehran: Neda; 2002. Persian.
10. Gerald F. Spirituality for managers: context and

احساس معنا در کار نیز می‌تواند به صورت لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف و معنا در کار باشد. این بعد از معنویت در محیط کار، نشان می‌دهد که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. این امر نشان دهنده آن است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد [۴۸]. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می‌تواند، باعث کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان شده و همبستگی و رفاقت کارکنان را افزایش دهد. تقویت روابط افراد درون سازمان به صورتی که آن‌ها خود را عضو یک گروه احساس نمایند و سعی کنند از همکاری‌شان مراقبت و پشتیبانی کنند نیز، نهایتاً منجر به افزایش انسجام افراد و گروه‌ها در سازمان شده و احساس همبستگی در کارکنان را بهبود می‌بخشد؛ بنابراین، به مدیران و سازمان‌ها توصیه می‌شود که در این زمینه و ایجاد چنین جوی هر چه بیشتر تلاش نمایند. در این زمینه توجه به موارد زیر می‌تواند در ارتقاء معنویت در افراد مؤثر باشد: ۱. استفاده از انگیزنده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان که کمترین این انگیزاننده‌ها، تلاش جهت تأمین حداقل نیازهای مادی کارکنان است ۲. حل آسیب‌های متداول در سازمان‌ها مانند اختلافات درون سازمانی، تضییع حقوق افراد، آزار و اذیت ارباب رجوع، رشوه و ... در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان ۳. برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت بالا بردن میزان

critique. J Organ Change Manag. 1999;12(3):186-99.

11. Knotts T. Relation between employees' religiosity and job involvement. Psychol Rep. 2003;93:867-75.
12. Fernando M, Jackson B. The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making: an inter-faith study. J Manag Organ. 2006;12:23-39.
13. Casper W. An examination of proxy measures of work place spirituality: a profile model of multi-dimensional constructs. J Leader Organ Stud. 2006;12(4):109-18.
14. Dent E, Higgins M, Wharff D. Spirituality and leadership: an empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. J Leadersh Q. 2005;16(5):625-53.
15. Karakas F. Spirituality and performance in organizations: a literature review. J Bus Ethics. 2010;94(1):89-106.
16. Sayad Javadin S, Naser Zadehe S, editors. The effect of spirituality on job satisfaction of their employees. Proceedings of the Third International Conference on Management; 2005; Tehran.
17. Samadi P. Spiritual intelligence. Q J New Thoughts Education. 2006;2(3,4):99-114. Persian.
18. Ashmos D, Duchon D. Spirituality at work: a conceptualization and measure. J Manag Inq.

- 2000;9(2):134-45.
19. Ziyaie M, Nargesyan A, Aibakhi Esfahani S. The role of spiritual leadership on human resource empowerment in the University of Tehran. *J Public Adm.* 2008;1(1):67-86. Persian.
 20. Abedi Jaafari H, Rastegar A. The emergence of spirituality in organizations, concepts, definitions, assumptions, conceptual model. *J Manag Sci Iran.* 2007;5:99-121. Persian.
 21. Shayegan D. New rust Charm, Patchwork identities reflection and Mobile. Tehran: Farzan roz; 2002.
 22. Neal J, Biberman J. Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices. *J Organ Change Manag.* 2004;17(1):7-10.
 23. Chawla V, Guda S. Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: an exploratory study among sales professionals. *J Hum Val.* 2010;25:157-67.
 24. Schrage M. Sorry about the profit, boss. My feng shui is off. *Fortune.* 2000:306.
 25. Freshman B. An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace. *J Organ Change Manag.* 1999;12(4):318-27.
 26. Cash K, Gray G. A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Acad Manag Exec.* 2000;14(3):124-34.
 27. Krishnakumar S, Neck C. Th "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *J Manag Psychol.* 2002;17(3):153-64.
 28. Kinjerski V, Skrypnik B. Defining spirit at work: finding common ground. *J Organ Change Manag.* 2004;17(1):26-42.
 29. Bradley J, Kauanui S. Comparing spirituality on three southern California, College campuses. *J Organ Change Manag.* 2003;16(4):448-62.
 30. Farhangi AA, Fatahi M, Vesagh B. Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior. *Organizational Culture Manag.* 2006;4(3):5-36. Persian.
 31. Leung KK, Chiu TY, Chen CY. The influence of awareness of terminal condition on spiritual well-being in terminal cancer patients. *J Pain Symptom Manage.* 2006;31(5):449-56.
 32. Schulz E, Holt C, Caplan L, Blake V, Southward P, Buckner A, et al. Role of spirituality in cancer coping among African Americans: a qualitative examination. *J Cancer Surviv.* 2008;2(2):104-15.
 33. Azad-Marzabadi E, Hoshmand Ja M, Porkhalil M. The relationship between organizational spirituality and spiritual intelligence with Job stress of staffs of a military university. *J Mil Med.* 2013;15(1):43-50. Persian.
 34. Claude J. Workplace spirituality and organizational performance. *J Public Adm Rev.* 2003;63(3):355-64.
 35. Biabangard E. Research methods in psychology. Tehran: doran; 2010.
 36. Azad-Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *J Behav Sci.* 2011;4(4):291-7. Persian.
 37. Azad-Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Effective factors on job stress in military personnel. *J Mil Med.* 2011;13(1):1-6. Persian.
 38. Azad-Marzabadi E, Qolami-Fesharaki M. The relationship between geographical areas, personality, socio-economical status and demographical factors with job stress. *J Behav Sci.* 2011;5(2):151-6. Persian.
 39. Mackay C, Cousins R, Kelly P, Lee S, Mccaig R. Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress Journal.* 2004;18(2):91-112.
 40. Nikpor A, Manzari-Tavakoli A, Hosaini Nezhad S. [Investigating the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behaviors of employees martyr Kerman Foundation]. *Farāsū'i mudiriati.* 2012;16:155-72. Persian.
 41. Hajiamini Z, Cheraghali-pour Z, Azad-Marzabadi E, Ebadi A, Norouzi Koushali A. Comparison of job stress in military and non-military drivers in Tehran city. *J Mil Med.* 2011;13(1):25-30. Persian.
 42. Sirati-Nayear M, Khaghani Zadeh M. The study of relationship stress and efficiency among nursing managers in selected hospital. *J Behav Sci.* 2003;5(1):33-7. Persian.
 43. Khaghani Zadeh M, Ebadi A, Sirati-Nayear M, Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. *J Behav Sci.* 2008;10(3):175-84. Persian.
 44. Azad-Marzabadi E, Tarkhorani H, Emami Khonsari N. The relation between job stress and job satisfaction in a group of personnel. *J Behav Sci.* 2006;9(1):15-22. Persian.
 45. Azad-Marzabadi E, Salimi S. Study on job stress in a military unit. *J Behav Sci.* 2004;6:279-84. Persian.
 46. Saadat Yar F, Bitaraf F. Factors and consequences of stress due to gender factor in police forces reviewed. *Police Human Dev.* 2011;38:109-32. Persian.
 47. Safaie Rad I, Karimi L, Shamosi N, Ahmadi Tahor M. Relationship between spiritual well-being and mental health of students. *J Sabzevar Univ Med Sci.* 2010;17(4):274-80. Persian.
 48. Herman RE, Gioia JL. Making work meaningful: secrets of the future-focused corporation. *Futurist.* 1999;32(9):24-38.
 49. Gholamali Lavassani M, Keyvanzade M, Arjmand A. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Contemporary Psychology.* 2008;3(2):61-73. Persian.
 50. Bolhari J. Institutionalize spirituality in concept of spiritual health. *J Med Ethics.* 2010;4(14):105-12. Persian.