

## بررسی رابطه جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی و معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان

ناصر یوسفی\*، غفار نصیری هانسی\*\*

محمد جعفری\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۹/۲۲

### چکیده

این پژوهش، با هدف بررسی رابطه جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی و معنوی کارکنان انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است و با به کار بستن طرح پژوهش همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان زندان‌های استان کردستان (۳۹۴ نفر) بود که ۲۸۳ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، در راستای شمول حداکثری و افزایش روایی، به عنوان آزمودنی مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با بهره‌گیری از نسخه ویرایش شده فهرست استرس شغلی اوسپو و دیویز (۱۹۹۸)، پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳)، پرسشنامه تعلق شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، پرسشنامه سلامت معنوی پائولوترین و آلیسون (۱۹۸۲) و چک‌لیست علائم مرضی-SCL-25 هنجاریابی شده توسط نجاریان و داودی (۱۳۸۰) گردآوری شد. نرم‌افزار SPSS22 و روش تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه برای تحلیل داده‌ها به کار بسته شد. یافته‌ها نشان داد همبستگی میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی، معنی‌دار است و نرخ همبستگی چندگانه این سه متغیر با سلامت روان‌شناختی برابر با  $R=0/49$  و نرخ تبیین آن  $F^2=0/23$  بوده است؛ یعنی ۲۳ درصد از واریانس سلامت روان‌شناختی آزمودنی‌ها قابل پیش‌بینی است. ولی همبستگی این متغیرها با سلامت معنوی، معنی‌دار نبود. بنابر یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که کاهش استرس شغلی و تعلق شغلی و افزایش مشارکت کاری و فضای امن سازمانی باعث افزایش سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌ها می‌شود.

**کلیدواژه:** سازمانی؛ استرس شغلی؛ تعلق شغلی؛ معنوی؛ روان‌شناختی

\*. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)  
naseryoosefi@yahoo.com

\*\* دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

\*\*\* کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه گیلان و دبیر شورای تحقیقات زندان‌های کردستان

## مقدمه

امروزه عوامل مختلفی مانند پیشرفت فناوری باعث شده است تا انسان کارها را سریع تر به انجام رساند، ولی دگرگونی‌ها زمینه بروز برخی بیماری‌ها و ناراحتی‌های روانی و تضعیف روابط و ارزش‌های انسانی را به همراه دارد (قدم‌پور، ۱۳۹۴: ۹۵). دگرگونی‌های روزافزون، دشواری و چالش‌های بسیاری را برای کارکنان سازمان‌ها پدید آورده که استرس کارکنان یکی از آنهاست (حکاک، محمدی و افشانی، ۱۳۹۵: ۲۰۵). در گستره امور سازمانی، مشاغل پر استرس، سلامت روان شناختی<sup>۱</sup> کارکنان را به خطر می‌اندازد (رضائی، درکه و نوری پورلیاوی، ۱۳۹۳: ۵۹). تأثیر استرس شغلی<sup>۲</sup> بسیار گسترده و باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان می‌شود (وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷). یکی از محیط‌هایی که در آن همیشه امکان مواجهه با استرس شغلی و منابع مختلف استرس وجود دارد، زندان است (اکبری، اکبری، فراستی، امیری و مهکی، ۱۳۹۳: ۱؛ وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷). استرس آورهای ناشی از جو سازمانی<sup>۳</sup> زندان‌ها می‌توانند به افزایش احتمال دچار شدن کارکنان به استرس‌های آسیب‌زا<sup>۴</sup> منجر شود (برین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲: ۳۳۸). در واقع، کار در زندان به عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل، سلامت روان شناختی کارکنان را به خطر انداخته و باعث فرسودگی شغلی<sup>۶</sup> آنها می‌شود (رضائی، درکه و نوری پورلیاوی، ۱۳۹۳: ۵۹). در مجموع، طی دهه گذشته تأثیر روان شناختی دشواری‌های شغلی بر سلامت به اثبات رسیده و کاهش سلامت روان شناختی کارکنان زندان‌ها مستلزم توجه بیشتر است (مفیدی‌راد و شاره، ۱۳۹۳: ۶۱). به علاوه، معنویت<sup>۷</sup> نیز نقش تعیین کننده‌ای در سلامت روان شناختی کارکنان ایفا می‌کند (صمدی و صمدی، ۱۳۹۶: ۱۵۶). سلامت معنوی<sup>۸</sup> بر چگونگی تعبیر و تفسیر رویدادها تأثیر چشمگیری می‌گذارد و روند سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان می‌نماید (کاتن،

1. psychological health
2. occupational stress
3. organization climate
4. traumatic stress
5. Berien, D.
6. Job Burnout
7. spirituality
8. spiritual health

لارکین، هوپزکرامر و روزنتال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۵۲۰). برپایه مطالعات متخصصین روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، معنویت در کار می‌تواند پاسخ و راه‌حلی برای کاهش از خود بیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و آشفتگی شخصیت کارکنان باشد، زندگی بدون کار بی‌معنی است و کاری که فاقد جوهره معنوی باشد، زندگی را تباه می‌سازد (کریشنا کومار و نک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۱۵۳). لذا افراد گرایش دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (نیل و بیبرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳: ۳۶۳).

در پژوهش‌های قبلی روشن شده است که جو سازمانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در سلامت روان شناختی کارکنان ایفا می‌کند (صمدی و صمدی، ۱۳۹۶: ۱۵۶)؛ جو سازمانی با سلامت روان شناختی کارکنان قابل تبیین است (قدم‌پور، ۱۳۹۴: ۹۵). همچنین میان استرس شغلی و سلامت روان شناختی کارکنان، رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (رضائی، درکه و نوری پورلیاوی، ۱۳۹۳: ۵۹). رابطه گرایش‌های مذهبی با سلامت روان شناختی و تاب‌آوری کارمندان (مشیریان فراچی، اصغری ابراهیم‌آباد، مشیریان فراچی، رزاقی کاشانی و توکلی، ۱۳۹۵: ۲۴) و اهمیت نقش توان معنوی در بهبود سلامت روان شناختی و کاهش استرس شغلی روشن شده است (قلعه‌ای، مهاجران و محمودزاده، ۱۳۹۴: ۱۴). تعلق شغلی<sup>۴</sup> نیز با نمودهایی از سلامت جو سازمانی و سلامت روان شناختی مانند اعتماد، دلجویی و تصمیم‌گیری گروهی در کار و قابلیت اعتماد، نگرانی و دلواپسی و گشودگی همبسته است (میرکمالی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴: ۱۲۳). پس می‌توان گفت که در پژوهش‌های قبلی کوشش‌هایی برای بررسی سلامت روان شناختی و معنوی با متغیرهایی است جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی انجام گرفته ولی تا روشن شدن سهم جمعی و اهمیت این متغیرها شکاف چشمگیری وجود دارد که پژوهش حاضر در راستای کاستن آن انجام گرفته است. البته تاکنون پژوهش‌هایی برای بررسی سلامت روانی-اجتماعی کارکنان شاغل در استان کردستان صورت گرفته است از جمله: بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان درمانی و غیر درمانی بیمارستان‌های شهر سنندج (آراسته، هادی‌نیا، صداقت و چاره‌جو، ۱۳۸۷: ۴۴-۳۵)؛

1. Cotton, S. Larkin, E. Hoopes, A. Cromer, B. A. & Rosenthal, S. L.
2. Krishnakumar, S. & Neck, C. P
3. Neal, J & Biberman, J
4. job involvement

بررسی عملکرد خانواده و سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان (اردلان و اردلان، ۱۳۹۵: ۲۱-۱۲) و بررسی سلامت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان کردستان (ساعدی؛ ادهمی و خاکسار، ۱۳۹۴: ۶-۱)، ولی باوجود اینکه کار در زندان‌ها دشوار و بسیار استرس‌آور به‌شمار می‌رود، تاکنون در این زمینه اقدامی صورت نگرفته است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تغییرات سلامت روان‌شناختی و معنوی کارکنان زندان‌ها برپایه جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی انجام شده و تلاشی برای پاسخ به این پرسش است که آیا سلامت روان‌شناختی و معنوی کارکنان زندان‌ها از راه اطلاع از میزان جو سازمانی، کاهش استرس شغلی و تعلق شغلی کارکنان شاغل در زندان‌ها قابل تبیین است؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ۱. سلامت روان‌شناختی

سلامت به معنای برخورداری از سطح بهینه سلامت بدنی، روانی، اجتماعی و معنوی است (راجمیل، رویزن، یدالگو-راسموسن، فرناندز و داپوتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۳۱۲) و سلامت روان‌شناختی نشانگر توانایی ارتباط فراخور و هماهنگی با دیگران و توان تأثیر در محیط اجتماعی و رویارویی با مطالبات آن است (مک‌فارلند<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۶۲۲). مفهوم، سازه سلامت روان‌شناختی با سه مؤلفه شناسایی شده است: نخست، زمینه مربوط به خود، دربرگیرنده تسلط بر هیجان‌های خود، آگاهی از ضعف‌های خود و رضایت از خوشی‌های ساده؛ دوم، زمینه مربوط به دیگران، دربرگیرنده علاقه به دوستی‌های طولانی‌مدت و صمیمی، احساس تعلق به یک گروه، احساس مسئولیت در برابر محیط انسانی و مادی و سوم، زمینه مربوط به زندگی اجتماعی، دربرگیرنده پذیرش مسئولیت‌ها، انگیزه گسترش امکانات و علائق خود، توانایی اخذ تصمیم‌های شخصی و انگیزه خوب کار کردن (احمدی، شیخ‌علی‌زاده و شیرمحمدزاده، ۱۳۸۵: ۲۰). از ادبیات مربوط به سلامت روان‌شناختی می‌توان نتیجه گرفت که سلامت روان‌شناختی با عملکرد موفق کارکردهای ذهنی و در نتیجه انجام فعالیت‌های سازنده، داشتن روابط مناسب با دیگران، توانایی سازگاری با تغییرات و رویارویی مؤثر با حوادث ناگوار

1. Rajmil, L., Roizen, M., Hidalgo-Rasmussen, C., Fernández, G., & Daputo, J. J;  
2. McFarland, M.J.

زندگی همراه است (فرح‌بخش، غلامرضایی و نیک‌پی، ۱۳۸۴: ۸۰). شخص دارای سلامت روان‌شناختی می‌تواند با دیگران ارتباط مؤثر برقرار نموده و به‌خوبی با استرس مقابله کند (زاندن، ایجوگو، نوربک و ایوانز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۸۹). با توجه به اینکه اختلالات روانی می‌تواند به‌طرز مؤثری، فرد و شغل او را دستخوش تغییر کند، امروزه تأکید روزافزونی بر ارتقای سطح سلامت روان در محیط‌های کاری به‌چشم می‌خورد (کوهپایی و خندان، ۱۳۹۴: ۶۶). سلامت روان‌شناختی افراد در پیشبرد اهداف ملی و آرمانی جوامع بشری از لحاظ صرفه‌جویی در هزینه‌های مادی و معنوی از بیشترین اهمیت برخوردار است. وقتی کارکنان از سلامت روان‌شناختی کامل برخوردار باشند، امکان دستیابی به حداکثر کارایی در سازمان فراهم می‌شود (طباطبائی‌نسب و محمودی، ۱۳۹۴: ۴۴۴). سلامت روان‌شناختی، پیشایندها، نمونها و پیامدهای گوناگونی دارد؛ برای نمونه سلامت روان‌شناختی و تعلق شغلی مدیران از طریق هوش معنوی و ابعاد آن قابل پیش‌بینی است (قنبری، نصیری و لیک‌بنی و عبدالملکی، ۱۳۹۳: ۱۱۴). به‌علاوه، همبستگی میان سلامت روان‌شناختی کارکنان با جو سازمانی، مثبت و معنی‌دار است (قدم‌پور، ۱۳۹۴: ۹۵؛ مهدوی، مهدی‌پور و غلامی تر کسلویه، ۱۳۹۴: ۲۰۳). همچنین ابعاد سلامت معنوی با تعلق شغلی، رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. این یافته اهمیت توجه به سلامت معنوی و مذهبی در سازمان را نشان می‌دهد (یاسمی‌نژاد، گل‌محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۰: ۱۱۰).

## ۲. سلامت معنوی

سلامت معنوی از ابعاد سلامت است که نشانگر احساسات، رفتارها و شناخت‌های مثبت از ارتباطات با خود دیگران، طبیعت و موجودی برتر است. این بعد از سلامتی، باعث می‌شود فرد در زندگی خود از رضایت، شادی، آرامش بیشتر و هدف‌والا تر برخوردار باشد (گومز و فیشر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۱۳۸۴). معنویت مانند چتری، مفاهیم سلامت معنوی، ایمان، باورها و سازگاری معنوی را پوشش می‌دهد. باورهای دینی و معنوی چگونگی تفسیر رویدادها را دگرگون ساخته و فرایند

1. Zonderman, A.B., Ejiogu, N., Norbeck, J., & Evans, M.K.  
2. Gomez, R., & Fisher, J. W

سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان می‌سازد (کاتن، لارکین، هوپز، کرامر و روزنتال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۵۲۱). رابطه گرایش‌های دینی با سلامت روان شناختی و تاب‌آوری کارمندان (مشیریان فراحی، اصغری ابراهیم‌آباد، مشیریان فراحی، رزاقی کاشانی و توکلی، ۱۳۹۵: ۲۴) و اهمیت نقش توان معنوی در بهبود سلامت روان شناختی و کاهش استرس شغلی روشن شده است (قلعه‌ای، مهاجران و محمودزاده، ۱۳۹۴: ۱۴). همچنین سلامت روان شناختی مدیران از طریق هوش معنوی قابل پیش‌بینی است (قنبری، نصیری ولیک‌بنی و عبدالملکی، ۱۳۹۳: ۱۱۴). در بررسی محیط کار روشن شد که معنویت، رابطه معکوس و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد. البته از میان ابعاد معنویت، نیازهای معنوی بیشترین اثر را در کاهش رفتارهای منافقانه دارد (موسوی و زارع، ۱۳۹۶: ۱۶۱). براساس تغییرات سازمانی و اجتماعی که سازمان‌ها را به تکاپوی تطبیق با محیط واداشته، وجود رهبری معنوی برای ایجاد این تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مسئولان سازمان‌های درگیر در امر سلامت، باید ضمن توجه به جنبه‌های مختلف رهبری معنوی، احساس امنیت شغلی را در کارکنان تقویت کنند تا زمینه بهبود تعهد به کار و تعلق شغلی بیشتر در کارکنان را فراهم نمایند (شفیعی، دهقان موری‌آبادی و عسکری، ۱۳۹۵: ۲۴۹). بین رهبری معنوی و تعلق شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. شایان تصریح است که ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌تواند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی تعلق شغلی داشته باشند، اما به‌استثنای مؤلفه ایمان و امید در کار، هیچ‌یک از مؤلفه‌های دیگر نمی‌توانند به‌تنهایی اثر معنی‌داری بر تعلق شغلی کارکنان داشته باشند (شاه‌محمدی، اردلان، زندی، سیف‌پناهی و فیضی، ۱۳۹۴: ۴۵).

### ۳. جو سازمانی

سازمان‌ها در راستای دستیابی به اهداف، نیازمند عوامل متعددی هستند که یکی از مهم‌ترین آنها فراهم‌بودن جو سازمانی بهینه است (احمدی، بهمنی، رنجبر، رحیمی و شهبازی، ۱۳۹۴: ۱۱۸). جو سازمانی، مبین ویژگی‌های کمابیش پایداری است که یک سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز ساخته و رفتار افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد (یمینی فیروز، یمینی فیروز و

1. Cotton, S. Larkin, E. Hoopes, A. Cromer, B. A. & Rosenthal, S. L

موسوی، ۱۳۹۲: ۶۰) به علاوه جو سازمانی، یکی از ویژگی‌های مهم مجموعه‌های نظام‌مند انسانی است که ارزیابی آن به شناخت عوامل متنوع بر هر سازمانی کمک می‌کند (قاسمی، درودیان و مرتضوی، ۱۳۹۳: ۵۹). با آنکه تعاریف جو سازمانی گوناگون است، جوهره همه آنها دو عنصر را در بردارد. نخست، عنصر ذهنی یا نظام شناختی که روشنگر نظام‌های ارزشی سازمان است و دوم، عنصر احساسی یا برداشت‌های جمعی که بر اساس سیاست‌ها، نحوه عملکرد و روش‌های سازمان رخ می‌دهد. مورد نخست بیشتر به فرهنگ سازمان مرتبط است و مورد دوم روشنگر جو مرتبط با رهبری با آن است (ویندی، السون-بوخانان و لپاین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۱۶۲). روشن ساختن مفهوم جو سازمانی و انسجام بخشیدن به آن می‌تواند به عنوان یک ابزار کارآمد، مدیران را در بهره‌ور ساختن سازمان کمک کند (حاجلو، ۱۳۹۱: ۱۶۹) زیرا جو سازمانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در سلامت روان شناختی کارکنان ایفا می‌کند (صمدی و صمدی، ۱۳۹۶: ۱۵۶). جو سازمانی از متغیرهای سازمانی معنی‌دار در پیش‌بینی سلامت روان شناختی کارکنان سازمان‌های دولتی است (قدم‌پور، ۱۳۹۴: ۹۵). میان جو سازمانی و سلامت روان شناختی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین میان ابعاد جو سازمانی و سلامت روان شناختی، رابطه چندگانه‌ای مشاهده و روشن شد که رضایت از پاداش، وضوح و توافق بر هدف، به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های وضعیت سلامت روان شناختی کارکنان است. به طور کلی، می‌توان گفت فراهم نمودن جو سازمانی مناسب، به ویژه از طریق کسب رضایت از پاداش، توافق و وضوح اهداف سازمانی، تا حدودی تضمین‌کننده سلامت روان شناختی کارکنان است (مهدوی، مهدی‌پور و غلامی ترکسلویه، ۱۳۹۴: ۲۰۳). میان جو سازمانی و مشارکت سازمانی، رابطه چشمگیری وجود دارد (احمدی، بهمنی، رنجبر، رحیمی و شهبازی، ۱۳۹۴: ۱۱۸). هرچه جو سازمانی هماهنگ‌تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان‌تر خواهد بود. بالعکس، جوهای بسته، ترس‌آور و یا منفی باعث بی‌اعتمادی، ترس، دوری و رویگردانی افراد از هم می‌شود؛ بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی کارکنان را برآورده می‌کند (گودرزی، گمینیان، ۱۳۸۱: ۴۸). جو سازمانی، تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و کارکرد سازمانی دارد. بررسی‌ها روشنگر آن است جو متعالی سازمان از یک طرف هزینه‌های جابه‌جایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر باعث

1. Wendy, R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A

نوآوری می‌شود که بازده نهایی این تأثیرات، افزایش کارآمدی سازمان و رضایت مردم است (ویندی، السون-بوخانان و لپاین، ۲۰۰۴: ۱۶۳). بین جوسازمانی و سلامت روان‌شناختی کارکنان، همبستگی معنی‌داری وجود دارد. همچنین سلامت روان کارکنان را می‌توان براساس جوسازمانی کارکنان پیش‌بینی نمود (موسوی و شاه‌حسینی، ۱۳۹۴: ۱۷). جوسازمانی سالم می‌تواند باعث بهبود تعاملات و عملکرد سازمانی شده و برعکس جو ناسالم و مسموم ممکن است محیطی پر از سوءظن و استرس به وجود آورده و اثرات منفی را بر عملکرد افراد و سازمان داشته باشد (زارع، سپهری و روستایی، ۱۳۹۶: ۷۵). جوسازمانی در سرمایه‌های اجتماعی و انسانی و سرمایه اجتماعی به سهم خود در سرمایه انسانی اثر دارد (رحمتی، سلطانی‌نژاد، رشید و عباسی، ۱۳۹۵: ۱۴۵). سلامت سازمانی می‌تواند به کارایی سازمان منجر شود (براتی مارنانی، حقانی، محمدی، مرادی، روحانی، طرسکی و خدایاری، ۱۳۹۰: ۳۱). تمرکز بر بهبود محیط روان-اجتماعی کار<sup>۱</sup> و کارایی سازمانی می‌تواند در کاهش استرس شغلی کارکنان، بهبود بهزیستی ذهنی<sup>۲</sup> و بهبود عملکرد سازمانی<sup>۳</sup> سهیم باشد (آرنتز، لوکاس و آرنتز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱: ۳۴). سلامت سازمانی تحت تأثیر عوامل گوناگونی است (براتی مارنانی، حقانی، محمدی، مرادی، روحانی، طرسکی و خدایاری، ۱۳۹۰: ۳۱). برای نمونه، مهم‌ترین عوامل قابل توجه تنش‌زا<sup>۵</sup> برای افسران تأدیبی<sup>۶</sup> شاغل در زندان‌ها، مشکلات مربوط به نقش، اضافه کاری، مطالبات تماس‌های اجتماعی<sup>۷</sup> (با زندانیان، همکاران و ناظران) و وضعیت اجتماعی فقیر است (شوفیل و پیترز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰: ۱۹).

#### ۴. استرس شغلی

ماهیت انسانی مدیریت و پیشبرد امور سازمان‌ها و پیچیدگی روزافزون محیط، چالش‌های بسیاری برای کارکنان و مدیران پدید آورده که یکی از آنها استرس کارکنان است که خود از

1. psychosocial work environment
2. mental well-being
3. organizational performance
4. Arnetz, B.B., Lucas, T., & Arnetz, J.E.
5. stressors
6. correctional Officers
7. demanding social contacts
8. Schaufeli, W.B., & Peeters, C.P.



عواملی نظیر: کیفیت روابط کاری، فشار و حجم کار، شرایط و محیط کار و ابهام نقش، تأثیر می‌پذیرد (حکاک، محمدی و افشانی، ۱۳۹۵: ۲۰۵). استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری سازمان‌ها و ایجاد عوارض بدنی و روانی کارکنان است. امروزه استرس به یکی از گسترده‌ترین و پرهزینه‌ترین مشکلات زیستگاه‌های کاری تبدیل شده است، بررسی‌ها آشکار ساخته که استرس‌های شغلی بسیار جدی‌تر از دیگر عوامل استرس‌زا همچون مشکلات خانوادگی و مالی است (خاقانی‌زاده، عبادی، یرتی‌نیر، رحمانی، ۱۳۸۷: ۱۸۳). استرس، تنیدگی یا فشار روانی به معنای فشار یا نیرویی است که از انواع عوامل درونی و بیرونی بر فرد وارد شده و بر رفتار او تأثیر می‌گذارد. می‌توان گفت که استرس گونه‌ای ناهنجاری رفتاری است که هنگام قرار گرفتن شخص در معرض شرایط ناشناخته یا ناخواسته به وجود می‌آید (جهانبخش، گنجه‌عریضی، سامانی، مولوی و نوری، ۱۳۸۸: ۸۴۱). عوامل قابل توجه استرس‌زا برای کارکنان زندان‌ها، مشکلات مربوط به نقش است (شوفیل و پیترز، ۲۰۰۰: ۱۹). استرس شغلی با جو سازمانی یا عوامل در پیوند با محیط کاری فرد همبستگی دارد (کمینیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۷۷۳). همچنین استرس با بسیاری از بیماری‌های بدنی و روانی مرتبط است یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش داشته و باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان می‌شود (وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷). به علاوه استرس شغلی می‌تواند باعث ایجاد تأثیر منفی بر متغیرهای سازمانی مانند تعهد و وفاداری افراد به سازمان و متغیرهای فردی سازمانی مانند عملکرد شغلی افراد گردد (مامی، اکبری، اکبری و مهکی، ۱۳۹۴: ۳۳۸). استرس باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان، نیروی ابتکار و خلاقیت و تلاش افراد می‌شود (وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷). استرس شغلی بر میزان عملکرد کارکنان اثر منفی دارد (حکاک، محمدی و افشانی، ۱۳۹۵: ۲۰۵). میان استرس شغلی و نمره کلی سلامت روان شناختی کارکنان، رابطه منفی وجود دارد (رضائی، درکه و نوری پورلیاوی، ۱۳۹۳: ۵۹) بدین معنا که با افزایش استرس شغلی عملکرد شغلی کاهش می‌یابد (وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷). البته نوع فرایند کاری و محیط‌های شغلی مختلف روی استرس شغلی کارکنان زندان تأثیر می‌گذارد. میان زندان‌های مختلف، میزان استرس شغلی در کانون اصلاح و تربیت از بقیه

1. Cummins, R.

زندانی‌های دیگر بیشتر است. همچنین استرس‌آورهای مربوط به کار میان کارکنان این زندان بیشتر بود. برحسب درجه استرس شغلی، مشاغل دارای استرس به ترتیب از بیشترین به کم‌ترین شامل بهداشت و درمان، یگان حفاظت، اداری، مددکار اجتماعی و مراقب بود. از میان استرس‌آورها، حیطه کنترل با شغل و نوع زندان، حمایت همکار با جنس، ارتباط با جنس و نوع زندان، نقش با سن، سابقه کار، شاخص توده بدنی و شغل رابطه معنی‌داری دارند (اکبری، اکبری، فراستی، امیری و مهکی، ۱۳۹۳: ۱). به علاوه تنش‌آورهای روتین کار<sup>۱</sup> با رضایت شغلی همبسته است (هولدر و وایوکس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸: ۳۱۵). براساس نتایج تحقیق که مؤید تأثیر منفی استرس بر عملکرد شغلی است، اجرای برنامه‌ای جامع در خصوص مدیریت استرس کارکنان، ارتقای سلامت عمومی به همراه رسیدگی به وضعیت ارتقا و امنیت شغلی و فراهم کردن امکانات مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها، با هدف بهبود عملکرد کارکنان ضروری بوده و باید در اولویت قرار گیرد (وئوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷). همچنین به کارگیری اقدامات لازم جهت مدیریت، کاهش یا حذف استرس شغلی و استرس‌آورهای مرتبط با آن در جهت حفظ سلامت فردی و شغلی کارکنان زندان و افزایش کیفیت و کمیت عملکرد شغلی آنها ضروری است (مامی، اکبری، اکبری و مهکی، ۱۳۹۴: ۳۳۸).

## ۵. تعلق شغلی

در دهه اخیر، سازمان‌ها دریافته‌اند که برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، نیروی انسانی، از بیشترین اهمیت برخوردار است. در دنیایی که دانش و ارتباط با مراجع‌کنندگان و دریافت‌کنندگان خدمات بیش‌ازپیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان‌دهنده میزان دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمان است، اهمیت فزاینده‌ای یافته و همچون دارایی‌های مولد تلقی می‌شود (رحمتی، سلطانی‌نژاد، رشید و عباسی، ۱۳۹۵: ۱۴۵) در گستره سازه‌های روان‌شناسی سازمانی و پژوهش درباره نیروی انسانی، مفهوم تعلق شغلی یکی از موضوعات برجسته است که به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان

1. routine work stressors  
2. Holder, J. C., & Vauxb, A.

هویت یابی می‌کنند، اشاره دارد (بهرامی، مروتی، دهقان، منتظرالفرج، احمدی و شهبازی، ۱۳۹۴: ۵۵۴). همچنین تعلق شغلی به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود نیز اطلاق می‌شود (ضیائی، رضائی، یارمحمدی، خوشبو و قره‌گوزلو، ۱۳۹۲: ۵۹). تعلق شغلی کارکنان در کار به‌تازگی وارد جستارهای سازمانی شده است (روح‌الهی، ۱۳۹۴: ۷۷)؛ و از سازه‌های مهم در ادبیات و پژوهش‌های سازمانی است (میرکمالی و نامداری پزیمان، ۱۳۹۴: ۱۲۳). وجود تعلق شغلی برای ایجاد تغییرات سازمانی و اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و سازمان‌ها را برای تطبیق با محیط به تکاپو واداشته است (شفیعی، دهقان موری آبادی و عسکری، ۱۳۹۵: ۲۴۹). بررسی تعلق شغلی بیشتر بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (فلستید و گالی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۱۲۹۴). تعلق شغلی به‌عنوان نگرش، عامل مهمی است که به کارایی و اثربخشی سازمان کمک می‌کند. تعلق شغلی مبتنی بر نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم‌آمیختن کار و زندگی شخصی است که سطح پایین آن، بین کارکنان منجر به کاهش عملکرد در سطوح مختلف سازمان می‌شود (تعجبی، عباس‌زاده، حسنی و قلاوندی، ۱۳۹۵: ۱۵۳). کارکنان درگیر در کار یا برخوردار از تعلق شغلی، کارکنانی شاداب، پرانرژی و بهره‌ورند. این نوع کارکنان تمایل زیادی به تلاش و کوشش در دستیابی به اهداف سازمان دارند (روح‌الهی، ۱۳۹۴: ۷۷). کارکنان با درگیری شغلی بالا به شغلشان اهمیت بیشتری داده و عملکرد مطلوب‌تری دارند (ضیائی، رضائی، یارمحمدی، خوشبو و قره‌گوزلو، ۱۳۹۲: ۵۹). هرچه تعلق شغلی کارکنان بالاتر باشد، اثربخشی سازمان نیز افزایش خواهد یافت (سعید، تابانزاد، نحیر، عبادی، خوشاب و باباجانی، ۱۳۹۲: ۳۹). برای افزایش تعلق شغلی کارکنان باید توانمندسازی روان‌شناختی و ساختار سازمانی مورد توجه قرار گیرد (سالاری محمدآباد و مازیاری، ۱۳۹۵: ۲۸۱) سلامت روان شناختی و تعلق شغلی مدیران از طریق هوش معنوی و ابعاد آن در مدیران قابل پیش‌بینی است (قنبری، نصیری ولیک‌بنی و عبدالملکی، ۱۳۹۳: ۱۱۴). ابعاد سلامت معنوی با تعلق شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد؛ بخش چشمگیری از واریانس تعلق شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین سلامت مذهبی و وجودی قابل تبیین است (یاسمی‌نژاد، گل‌محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۰: ۱۱۰).

1. Felstead, A, & Gallie, D

## فرضیه پژوهش

### میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان شناختی و معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان رابطه معنی دار وجود دارد.

معدودی از پژوهش‌های پیشین، مؤید موضوعیت داشتن فرضیه پژوهش حاضر است؛ میان سلامت روان شناختی کارکنان با جو سازمانی، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (صمدی و صمدی، ۱۳۹۶: ۱۵۶؛ قدم‌پور، ۱۳۹۴: ۹۵؛ مهدوی، مهدی‌پور و غلامی ترکسلویه، ۱۳۹۴: ۲۰۳). سلامت روان شناختی با عملکرد موفق کارکردهای ذهنی همبستگی دارد (فرح‌بخش، غلامرضایی و نیک‌پی، ۱۳۸۴: ۸۰). میان سلامت معنوی و تعلق شغلی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد (یاسمی‌نژاد، گل محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۰: ۱۱۰). رابطه بین رهبری معنوی و تعلق شغلی کارکنان، معنی دار است (شاه‌محمدی، اردلان، زندی، سیف‌پناهی و فیضی، ۱۳۹۴: ۴۵). استرس باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان شده (وئوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین، ۱۳۹۵: ۴۷) و همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روان شناختی کارکنان منفی و معنی دار است (رضائی، درکه و نوری پورلیاوی، ۱۳۹۳: ۵۹). سازمان‌ها اعم از اداری و به‌خصوص زندان‌ها به‌منظور دستیابی به اهداف و برنامه‌های خود نیازمند عوامل متعدد و متفاوتی می‌باشند که سلامت روان شناختی و معنوی از مهم‌ترین آنهاست؛ عواملی که می‌تواند تأثیر زیادی در کارکرد سازمان داشته باشد. بیشتر پیشرفت‌ها مرهون سلامت روان شناختی است. چون نیروی انسانی از مهم‌ترین ارکان سازمان‌هاست، سلامت روان شناختی و معنوی آنها می‌تواند تأثیر شگرفی در رشد و توسعه سازمان‌ها داشته باشد (پارگمنت، کوینگ و پرز، ۲۰۰۰: ۵۲۰). پس باتوجه به پیشینه محدود پژوهش و اهمیت موضوع آزمون فرضیه پژوهش رواست.

## چارچوب مفهومی پژوهش

سلامت روان شناختی، مهم‌ترین عوامل مؤثر در ارتقا و تکامل انسان به‌شمار می‌رود و جو سازمانی که در همه ابعاد سازمان جریان دارد، سلامت روان شناختی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (موسوی و شاه‌حسینی، ۱۳۹۴: ۱۷). جو سازمانی سالم و حمایت‌گر باعث افزایش کارایی کارکنان و عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان است (رحیمی، بحر العلوم و یونسیان،

۱۳۹۳: ۱۴۷) و تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و کارکرد سازمانی دارد (ویندی، السون-بوخانان و لپاین، ۲۰۰۴: ۱۶۳؛ قاسمی، درودیان و مرتضوی، ۱۳۹۳: ۵۹). بهبود محیط کار می‌تواند در کاهش استرس کارکنان، بهبود بهزیستی روان‌شناختی و بهبود عملکرد سازمانی مؤثر باشد (آرنتز، لوکاس و آرنتز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۳۴). به کارگیری اقدامات لازم جهت مدیریت، کاهش یا حذف استرس شغلی و استرس آورهای مرتبط با آن در جهت حفظ سلامت فردی و شغلی کارکنان زندان و افزایش کیفیت و کمیت عملکرد شغلی آنها ضروری است (مامی، اکبری، اکبری، اکبری و مهکی، ۱۳۹۴: ۳۳۸). کارکنان هر سازمان انتظار دارند سازمان متبوع خود با فراهم ساختن جوّ سازمانی مطلوب و حمایت‌آمیز شرایط تأمین نیازهای آنان را فراهم کنند. به‌علاوه سازمان‌ها در تلاش هستند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین‌شده در شرح شغلشان عمل کنند (روشندل اربطانی و مقصودی، ۱۳۹۴: ۲۵) ولی برای افزایش تعلق شغلی کارکنان باید توانمندسازی روان‌شناختی مورد توجه قرار گیرد (سالاری محمدآباد و مازیاری، ۱۳۹۵: ۲۸۱). پس با توجه به اهمیت موضوع بررسی تغییرات سلامت روان‌شناختی و معنوی کارکنان زندان‌ها بر پایه جوّ سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی فرضیه‌های ذیل در این پژوهش آزموده می‌شود.

رابطه میان جوّ سازمانی با سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است؟

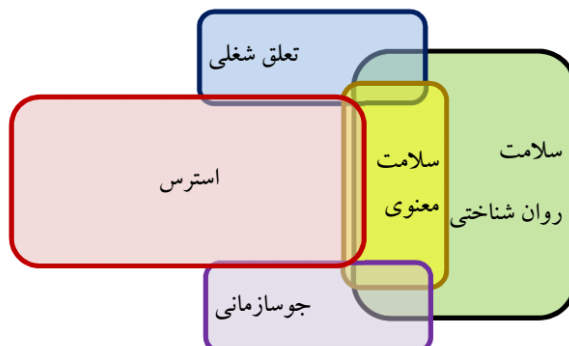
رابطه میان کاهش استرس شغلی با سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است؟

رابطه میان تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است؟

رابطه میان جوّ سازمانی با سلامت معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است؟  
رابطه میان کاهش استرس شغلی با سلامت معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است؟

رابطه میان تعلق شغلی با سلامت معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است؟

1. Arnetz, B.B., Lucas, T., & Arnetz, J.E.



شکل ۱. مدل اولیه پژوهش

همبستگی‌های مفروض میان متغیرهای پژوهش در شکل (۱) ترسیم شده است؛ همپوشی‌ها نشانگر پراکنش‌های مشترک مفروض میان سلامت روان‌شناختی و معنوی با متغیرهای پیش‌بین است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و طرح آن همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان شاغل در زندان‌های استان کردستان و دربرگیرنده کارکنان رسمی و قراردادی است. جامعه آماری کارکنان زندان‌های استان کردستان طبق آخرین آمار اداره کارگزینی زندان استان، در سال ۱۳۹۱، ۳۹۴ نفر بود که ۲۸۳ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری هدفمند و در راستای شمول حداکثری و افزایش روایی به‌عنوان نمونه مورد ارزیابی قرار گرفتند. پرسشنامه‌ها، پس از برگزاری نشست توجیهی برای کارمندان تکمیل شد، هدف از نشست توجیهی آگاه‌ساختن آزمودنی‌ها از اهداف پژوهش و جلوگیری از سوگیری در پاسخ‌سؤالات بود. به علت شیفت‌بودن برخی کارکنان، آنهایی که در نشست حضور نداشتند، پرسشنامه‌ای پر نکردند، براین‌اساس از میان جمعیت ۳۹۴ نفری، ۲۸۳ نفر مورد ارزیابی قرار گرفته و پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. فهرست مشاغل و تعداد کارکنان انتخابی در جدول (۱) مشهود است.

جدول ۱. فهرست مشاغل و تعداد کارکنان انتخابی

متغیر	مشاغل سازمانی	فراوانی	درصد
پست سازمانی	پلیس (افسر، فرمانده، سرهنگ)	۳۵	۱۲
	مراقب	۳۱	۱۰
	اعزام (اسلحه‌دار)	۳۲	۱۱
	کارمند	۳	۱
	فرهنگی	۴	۱
	امور اجتماعی	۴	۱
	مددکار	۷	۲
	مدیر	۶	۲
	نگهبان	۱۱	۵
	آشپز	۱۰	۵
	راننده	۲	۱
	مسئول بهداشت	۲	۱
	مسئول صندوق	۴	۱
	مربی	۵	۲
	انتظامات	۳	۱
	بازرس	۳	۱
	رایانه	۳	۱
	اجرای احکام	۶	۱
	آموزشی	۴	۱
	معاون	۵	۲
روان‌شناس	۵	۲	
حفاظت	۱	۱	
بدون جواب	۹۷	۳۴	
جمع	۲۸۳	۱۰۰	

پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده‌ها و برای اندازه‌گیری و جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای معرفی شده‌ی ذیل استفاده شد.

۱. نسخه ویرایش شده فهرست استرس شغلی<sup>۱</sup>: این فهرست ۶۰ ماده‌ای به دست اوسپو و دیویز<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) برای رده سنی بزرگسالان تدوین شده و هدف آن ارزیابی استرس شغلی است. فهرست استرس شغلی دارای ابعاد بارکاری نقش<sup>۳</sup>، بی‌کفایتی نقش<sup>۴</sup>، ابهام نقش<sup>۵</sup>، مسئولیت‌پذیری و تعارض نقش<sup>۶</sup> است (اسپو و داویز، ۱۹۹۸: ۳). پایایی نسخه ایرانی این ابزار با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ گزارش شده است (شریفان، امینان، کیانی، بارونی و امیری، ۱۳۸۵: ۱۴۶). در پژوهش حاضر، نرخ پایایی این فهرست با بررسی پاسخ‌های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه‌گیری است.
۲. پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت<sup>۷</sup>. این ابزار ۳۲ پرسشی توسط هالپین و کرافت<sup>۸</sup> (۱۹۶۳) تدوین شده و هدف آن ارزیابی جو سازمانی از دیدگاه بزرگسالان است. این پرسشنامه هشت بعد جو سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد که شامل تأکید بر روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر بارآوری است. پایایی این پرسشنامه طبق پژوهش جهرمی، احمدی و درویشپور فراغه (۱۳۸۸: ۱۱۵) نرخ پایایی ۷۹ درصد گزارش شده است. نرخ پایایی این پرسشنامه با بررسی پاسخ‌های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه‌گیری است.
۳. پرسشنامه تعلق شغلی<sup>۹</sup> برای اندازه‌گیری میزان تعلق شغلی از پرسشنامه ۱۰ پرسشی (کانونگو<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۲) استفاده شد. پاسخگویی به این ابزار بر پایه یک سنجه ۷ ارزشی لیکرتی است. کانونگو (۱۹۸۲: ۳۴۷) نرخ همسانی درونی و باز آزمایی این سنجه را به ترتیب ۰/۸۷

1. Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI -R)
2. Osipow, S.H & Davis, A
3. overload Work
4. role insufficiency
5. role ambiguity
6. role conflict
7. Halpin & Croft organizational climate questionnaire (HCOCQ)
8. Halpin, A.W. & Croft, D
9. Job Involvement Questionnaires
10. Kanungo, R



و ۰/۸۵ گزارش کرده است. بوزیونلوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴: ۶۹) پایایی و روایی این ابزار را تأیید نموده و قادری و افضل (۱۳۹۲: ۸) نیز پایایی و روایی نسخه فارسی آن را برآورد و تأیید نموده‌اند. در پژوهش حاضر نیز نرخ پایایی این پرسشنامه با بررسی پاسخ‌های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه‌گیری است.

۴. پرسشنامه سلامت معنوی<sup>۲</sup>. این پرسشنامه ۲۰ پریشی توسط پائولوترین و آلیسون<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) تدوین است که سلامت دینی<sup>۴</sup> و سلامت وجودی<sup>۵</sup> را اندازه‌گیری می‌کند. نمره سلامت معنوی جمع این دو زیرگروه است که دامنه آن ۱۲۰-۲۰ است. در این پرسشنامه متغیر سلامت معنوی به‌عنوان فلسفه مرکزی زندگی و حاصل برآورده شدن نیاز به هدف، معنا، عشق و بخشش در نظر گرفته شده و سلامت وجودی به حس هدفمندی و رضایت از زندگی و سلامت دینی به رضایت برآمده از ارتباط با یک قدرت برتر یا خداوند اطلاق شده است (اله‌بخشیان، جعفر پور علوی، پرویزی و حقانی (۱۳۸۹: ۴۳). روایی این پرسشنامه پس از ترجمه به فارسی از راه اعتبار محتوی و پایایی آن از راه نرخ آلفای کرونباخ ۰/۸۲ تعیین شد. همچنین نرخ پایایی این پرسشنامه با بررسی پاسخ‌های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه‌گیری است.

۵. چک‌لیست علائم مرضی<sup>۶</sup> SCL-25: این ابزار در اصل توسط دراگوتیس<sup>۷</sup> به منظور ارزیابی سلامت روان شناختی عمومی تدوین شده و توسط نجاریان و داودی (۱۳۸۰: ۴۹۱-۱۳۶) هنجاریابی شده است. چک‌لیست علائم مرضی از مقیاس‌های رایج در سنجش آسیب‌های روانی است و کسب نمره بالاتر به معنای برخورداری بیشتر از علائم روانی (کاستی سلامت

1. Bozionelos, N  
2. spiritual health questionnaire  
3. Paloutzian, R. F., & Ellison, C. W  
4. religious health  
5. existential health  
6. Symptom Checklist  
7. Deragotis, L. R. (1975). The SCL-90-R. Baltimore: Clinical Psychometric Research.

روان‌شناختی) است. نسخه فارسی ابزار معتبر و دارای پایایی و روایی خوبی است (نجاریان و داودی، ۱۳۸۰: ۱۴۷). نرخ پایایی این پرسشنامه با بررسی پاسخ‌های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه‌گیری است.

### یافته‌های پژوهش

داده یافته‌های جمعیت‌شناختی اعم از سن، تحصیلات و سابقه خدمت در جدول (۲) برحسب فراوانی و درصد درج شده است.

جدول ۲. شاخص‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

درصد	فراوانی	شناسه‌های متغیر	متغیرها	ردیف
۲۶	۷۵	۳۰-۲۰	سن	۱
۵۲	۱۴۷	۴۰-۳۱		
۱۸	۵۱	۵۰-۴۱		
۴	۱۰	۶۰-۵۱		
۱۰۰	۲۸۳	جمع		
۵	۱۴	سیکل	تحصیلات	۲
۴۴	۱۲۳	دیپلم		
۴۵	۱۲۸	لیسانس		
۵	۱۳	فوق‌لیسانس		
۱	۵	دکتری		
۱۰۰	۲۸۳	جمع		
۱۸	۵۰	۵-۱	سابقه خدمت	۳
۳۰	۸۵	۱۰-۶		
۲۱	۶۲	۱۵-۱۱		
۸	۲۵	۲۰-۱۶		
۵	۱۳	۲۵-۲۱		
۳	۸	۳۰-۲۶		
۱۴	۴۰	بدون جواب		
۱۰۰	۲۸۳	جمع		

داده یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش برحسب میانگین و انحراف معیار در جدول (۳) مشهود است.

جدول ۳. میانگین و انحراف تعلق شغلی، سلامت معنوی، استرس شغلی، جو سازمانی و سلامت روان‌شناختی

متغیرها	میانگین (میانگین کل)	انحراف معیار	تعداد
استرس شغلی	بار کاری نقش	۳۱/۵۲	۲۸۳
	بی‌کفایتی نقش	۲۹/۸۶	۲۸۳
	دوگانگی نقش	۲۵/۱۹	۲۸۳
	چارچوب نقش	۲۸/۲۰	۲۸۳
	مسئولیت	۲۹/۳۳	۲۸۳
	محیط فیزیکی	۲۶/۸۰	۲۸۳
	نمره کل	۲۸/۴۸	۲۸۳
جو سازمانی	تأکید بر روحیه گروهی	۱۵/۲۲	۲۸۳
	بارآوری، مزاحمت	۹/۸۶	۲۸۳
	صمیمیت	۱۴/۷۸	۲۸۳
	علاقه‌مندی	۱۳/۶۵	۲۸۳
	ملاحظه‌گری	۱۱/۶۲	۲۸۳
	فاصله‌گیری	۱۲/۸۲	۲۸۳
	نفوذ و پویایی	۱۲/۰۶	۲۸۳
	تأکید بر بارآوری	۱۳/۱۵	۲۸۳
سلامت معنوی	نمره کل	۱۲/۸۷	۲۸۳
	سلامت دینی	۳۰/۴۵	۲۸۳
	سلامت وجودی	۳۶/۰۸	۲۸۳
	نمره کل	۶۲/۲۳	۲۸۳
تعلق شغلی			۲۸۳
سلامت روان‌شناختی			۲۸۳
	۲۶/۲۸	۵/۵۷	۲۸۳
	۱۷/۸۳	۴/۵۷	۲۸۳

جدول (۳) نشانگر داده یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش است.

جدول ۴. نرخ همبستگی پیرسون تعلق شغلی، سلامت معنوی، استرس شغلی، جوّ سازمانی و سلامت روان‌شناختی

متغیرها	تعلق شغلی	سلامت معنوی	سلامت روان‌شناختی	استرس شغلی	جوّ سازمانی
۱	تعلق شغلی	۰/۰۴۳	۰/۰۸۷	*-۰/۱۴۷	*۰/۲۸۹
۲	سلامت معنوی	۰/۰۴۳	*۰/۱۱۱	۰/۰۱۷	-۰/۰۸۳
۳	سلامت روان‌شناختی	۰/۰۸۷	*۰/۱۱۱	*۰/۴۷۱	*۰/۱۶۲
۴	استرس شغلی	*-۰/۱۴۷	۰/۰۱۷	۱	*۰/۳۸۱
۵	جوّ سازمانی	*۰/۲۸۹	*-۰/۰۸۳	*-۰/۱۶۲	*-۰/۳۸۱

\*=۰/۰۵، تعداد=۲۸۳، درجه آزادی=۲۸۲

چنانکه جدول (۴) نشان می‌دهد، همبستگی کاستی سلامت روان‌شناختی (برخورداری از علائم مرضی بیشتر) و استرس شغلی (۰/۴۷۱)، همبستگی کاستی سلامت روان‌شناختی و جوّ سازمانی (۰/۱۶۲) و همبستگی کاستی سلامت روان‌شناختی و تعلق شغلی (۰/۰۸۷) در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است. همچنین همبستگی سلامت معنوی و استرس شغلی (۰/۰۱۷) در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار نیست ولی همبستگی سلامت معنوی و جوّ سازمانی (-۰/۰۸۳) و همبستگی سلامت معنوی و تعلق شغلی (۰/۰۴۳) در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است.

جدول ۵. تحلیل واریانس برای تعیین معنی‌داری مقادیر مجذور جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان شناختی و سلامت معنوی

متغیر ملاک	مدل	شاخص‌ها	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
سلامت روان شناختی	۱. استرس شغلی	رگرسیون	۱۳۲۹۶/۷۹	۱	۱۳۲۹۶/۷۹	۸۰/۱۵۱	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۴۶۶۱۶/۸۷	۲۸۱	۱۶۵/۸۹		
		کل	۵۹۹۱۳/۶۷	۲۸۲	-		
	۲. استرس شغلی و جو سازمانی	رگرسیون	۱۳۳۱۸/۱۱	۲	۶۶۵۹/۰۵	۴۰/۰۱۵	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۴۶۵۹۵/۵۵	۲۸۰	۱۶۶/۴۱		
		کل	۵۹۹۱۳/۶۷	۲۸۲	-		
	۳. استرس شغلی، جو سازمانی و تعلق شغلی	رگرسیون	۱۴۸۱۵/۵۵	۳	۴۹۳۸/۵۱	۳۰/۵۵۲	۰/۰۰۰
		باقیمانده	۴۵۰۹۸/۱۱	۲۷۹	۱۶۱/۶۴		
		کل	۵۹۹۱۳/۶۷	۲۸۲	-		
سلامت معنوی	۱. استرس شغلی	رگرسیون	۳/۴۵	۱	۳/۴۵	۰/۰۷	۰/۷۸
		باقیمانده	۱۲۶۳۲/۰۱	۲۸۱	۴۴/۹۵		
		کل	۱۲۶۳۵/۴۷	۲۸۲	-		
	۲. استرس شغلی و جو سازمانی	رگرسیون	۹۰/۱۵	۲	۴۵/۰۷	۱/۰۰	۰/۳۶
		باقیمانده	۱۲۵۴۵/۳۱	۲۸۰	۴۴/۸۰		
		کل	۱۲۶۳۵/۴۷	۲۸۲	-		
	۳. استرس شغلی، جو سازمانی و تعلق شغلی	رگرسیون	۱۵۱/۵۷	۳	۵۰/۵۲	۱/۱۲	۰/۳۳
		باقیمانده	۴۵۰۹۸/۱۱	۲۷۹	۱۶۱/۶۴		
		کل	۵۹۹۱۳/۶۷	۲۸۲	-		

جدول (۵)، نشانگر توان پیش‌بینی سلسله‌مراتبی متغیرهای پیش‌بین در تبیین تغییرات متغیر سلامت روان شناختی است؛ با توجه به مندرجات جدول ۵، متغیرهای پیش‌بین به ترتیب شدت همبستگی وارد معادله شده و نشان می‌دهد که رابطه میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان شناختی کارکنان زندان‌های استان کردستان معنی‌دار است. پس می‌توان گفت که کاهش سطح سلامت روان شناختی (برخورداری از علائم مرضی بیشتر) با اطلاع از افزایش سطح استرس شغلی و افزایش سطح سلامت روان شناختی با اطلاع از سطح بالای

جو سازمانی و تعلق شغلی قابل پیش‌بینی است. چند و چون این رابطه در جدول (۶) درج شده است. به علاوه جدول (۵) نشان می‌دهد رابطه ناچیز استرس شغلی و سلامت معنوی، نشانگر فقدان توان پیش‌بینی سلامت معنوی از طریق استرس شغلی است و این عدم معنی‌داری درباره رابطه میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان نیز صادق است.

جدول ۶. ضرایب چندگانه متغیرهای پیش‌بین و مجذور آنها میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی و سلامت معنوی

دوربین واتسون (Durbin Watson)	تغییرات آماری					تخمین خطا	تعدیل مجذور R	R مجذور	R مقدار	مدل	متغیر ملاک
	سطح معنی‌داری F	DF2	DF1	تغییرات F	تغییرات مجذور R						
۱/۸۵	۰/۰۰	۲۸۱	۱	۸۰/۱۵	۰/۲۲	۱۲/۸۸	۰/۲۱۹	۰/۲۱	۰/۴۷	استرس شغلی	سلامت روان‌شناختی
	۰/۷۲	۲۸۰	۱	۰/۱۲	۰/۰۰	۱۲/۹۰	۰/۲۱۷	۰/۲۱	۰/۴۷	استرس شغلی و جو سازمانی	
	۰/۰۰	۲۷۹	۱	۹/۲۶	۰/۰۲	۱۲/۷۱	۰/۲۳۹	۰/۲۳	۰/۴۹	استرس شغلی، جو سازمانی و درگیری شغلی	
۱/۹۴	۰/۷۸	۲۸۱	۱	۰/۰۷	۰/۰۰	۶/۷۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۱۷	استرس شغلی	سلامت معنوی
	۰/۱۶	۲۸۰	۱	۱/۹۳	۰/۰۰	۶/۶۹	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۸۴	استرس شغلی و جو سازمانی	
	۰/۲۴	۲۷۹	۱	۱/۳۷	۰/۰۰	۶/۶۸	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۱۱	استرس شغلی، جو سازمانی و درگیری شغلی	

توجه: ترتیب مدل عبارتند از: ۱=استرس شغلی، ۲=استرس شغلی و جو سازمانی، ۳=استرس شغلی، جو سازمانی و تعلق شغلی

جدول (۶)، نشان می‌دهد که آزمون واتسون، عدم ارتباط نمره‌های خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر را تأیید می‌کند. همبستگی چندگانه ۳ متغیر دخیل در پیش‌بینی سلامت روان‌شناختی برابر

با  $R=0/49$  و مجذور آن  $r^2=0/23$  است؛ به عبارت دیگر، به کمک این ۳ متغیر ۲۳ درصد سلامت روان شناختی آزمودنی‌ها قابل پیش‌بینی است؛ مجذور رابطه ساده چندگانه میان استرس شغلی، جو سازمانی و تعلق شغلی با سلامت روان شناختی  $0/23$  است، یعنی ۲۳ درصد سلامت روان شناختی آزمودنی‌ها توسط استرس شغلی، جو سازمانی و تعلق شغلی قابل پیش‌بینی است. توان پیش‌بینی برای استرس شغلی به تنهایی امکان‌پذیر، ولی برای استرس شغلی و جو سازمانی معنی‌دار نیست. همچنین میزان همبستگی چندگانه ۳ متغیر دخیل در پیش‌بینی سلامت معنوی برابر با  $R=0/11$  و مجذور آن  $r^2=0/01$  است؛ به عبارت دیگر، به کمک این ۳ متغیر تقریباً صفر درصد بهداشت معنوی آزمودنی‌ها قابل پیش‌بینی است.

## نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت معنوی و سلامت روان شناختی کارکنان زندان‌های استان کردستان بود. نتایج، نشان داد که کاهش سلامت روان شناختی با استرس شغلی و افزایش سلامت روان شناختی با بهبود جو سازمانی همبستگی دارد؛ یعنی هرچه فضای سازمانی سالم‌تر و استرس شغلی کم‌تر باشد، سلامت روان شناختی بیشتر است و برعکس.

پژوهش‌های وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین (۱۳۹۵: ۴۷) و رضائی، درکه و نوری پورلیاوی (۱۳۹۳: ۵۹) با این یافته‌ها همسوست، البته با این تفاوت که در مورد نخست، با تفاوت جامعه آماری و نوع سلامت تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز بررسی شده و در مورد دوم جامعه آماری متفاوت است. میان جو سازمانی و سلامت معنوی رابطه معکوس معنی‌دار ( $-0/830$ ) وجود دارد؛ یعنی تغییرات جو سازمانی با تغییرات سلامت معنوی همپوشی نداشته و فاقد رابطه معنی‌دار هستند. این یافته با نتایج پژوهش‌های قلعه‌ای، مهاجران و محمودزاده (۱۳۹۴: ۱۴) به دلیل تفاوت کمابیش متغیرهای پیش‌بین و ملاک و جامعه آماری دو پژوهش، با نتایج پژوهش موسوی و زارع (۱۳۹۶: ۱۶۱) به دلیل عدم تطابق کامل متغیرهای ملاک و با نتایج پژوهش شاه‌محمدی، اردلان، زندی، سیف پناهی و فیضی (۱۳۹۴: ۴۵) به دلیل عدم تطابق متغیرهای پیش‌بین و ملاک ناهمسو نموده و در سطح پژوهش‌های داخلی یک یافته بدیع و

از مصادیق نوآوری پژوهش در راستای هموارسازی انجام پژوهش‌های بعدی به شمار می‌آید. البته این یافته‌ها، با عنایت به تفاوت‌های فرهنگی و تنوع کمابیش متغیرها، به‌طور کلی با یافته‌های پژوهش کینجرسکی و اسکرپینک<sup>۱</sup> (۲۰۰۶: ۳۶۷)؛ بنفیل<sup>۲</sup> (۲۰۰۳: ۳۶۷) و ویندی، اولسون بوچنان و جولی<sup>۳</sup> (۲۰۰۴: ۱۶۵) هماهنگ است.

نتایج آزمون فرضیه‌ها برپایه نتایج به‌دست آمده، مقدار همبستگی چندگانه سه متغیر پیش‌بین با سلامت روان‌شناختی برابر ۳۰/۵۵۲ و معنی‌دار بود. بنابراین، میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌های استان کردستان رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج آزمون این فرضیه‌ها مبنی بر تأیید فرضیه‌ها، با نتایج پژوهش‌های وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین (۱۳۹۵: ۴۷)؛ رضائی، درکه و نوری پورلیاوی (۱۳۹۳: ۵۹)؛ صمدی و صمدی (۱۳۹۶: ۱۵۶)؛ قدم‌پور (۱۳۹۴: ۹۵)؛ مهدوی، مهدی‌پور و غلامی ترکسلویه (۱۳۹۴: ۲۰۳)؛ موسوی و شاه‌حسینی (۱۳۹۴: ۱۷)؛ آرنتز، لوکاس و آرنتز<sup>۴</sup> (۲۰۱۱: ۳۴)؛ کمینیس<sup>۵</sup> (۲۰۰۶: ۷۷۳)؛ روح‌الهی (۱۳۹۴: ۷۷)؛ ضیائی، رضائی، یارمحمدی، خوشبو و قره‌گوزلو (۱۳۹۲: ۵۹)؛ سعید، تابانزاد، نحیر، عبادی، خوشاب و باباجانی (۱۳۹۲: ۳۹) و فلستید و گالی<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) هماهنگ است و گویای اهمیت توجه به نقش جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی در راستای افزایش سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌هاست که برای آسان کردن آن راهکارهایی ارائه می‌شود:

۱. طراحی دوباره کار: هدف کلان طراحی دوباره کار، افزایش آزادی کنش به‌گونه‌ای است که کارکنان خود، کار را راهوری نمایند. در بسیاری از موارد افزایش راهوری کارکنان، موجب کاهش استرس می‌شود. اگر طراحی دوباره کار امکان‌پذیر نباشد، گردش یا چرخش کاری می‌تواند در کاهش فشار روانی محیط کار مؤثر باشد.
۲. هدف‌گذاری: هدف‌گذاری می‌تواند به مدیریت پیشگیری فشار روانی کمک کند. هدف‌های روشن، قابل‌اندازه‌گیری، قابل‌مشاهده با چارچوب زمانی روشن و هزینه مشخص

---

1. Kinjerski, V, and Skrypnek, B. J  
2. Benefiel, M  
3. Wendy, R., Olson-Buchanan, J. B., & Le Pine, M. A  
4. Arnetz, B. B., Lucas, T., & Arnetz, J. E.  
5. Cummins, R.  
6. Felstead, A & Gallie, D



انگیزش کارکنان را بالا می‌برد، همچنین ابهام و تعارض در نقش را نیز کاهش داده و به افزایش تعلق شغلی دامن می‌زند.

۳. مذاکره نقش: مذاکره نقش با تعریف نقش ویژه‌ای که در بافت سازمانی نقش کانونی نامیده می‌شود آغاز شده و فردی که نقش کانونی می‌پذیرد، برداشت خود را از انتظاراتی که از نقش می‌رود، بیان می‌کند و اعضای برجسته سازمان نیز انتظارات خود را از شخصی که نقش ویژه‌ای برعهده گرفته است، مشخص می‌کنند. در نتیجه، نقش مورد نظر خوب تعریف شده و هم فرد و هم سایر اعضای سازمان آسوده‌خاطر می‌شوند.

۴. حمایت اجتماعی: در اوقات ترس و فشار روانی و یا مواقع تنهایی می‌تواند آرام‌بخش باشد، داشتن روابط اجتماعی مناسب به افراد کمک می‌کند، فشار روانی را بهتر مدیریت کنند. یک پیشنهاد عملی، آگاه‌ساختن کارکنان از نظام‌های حمایت اجتماعی در داخل و خارج سازمان است. برنامه‌های مدیریت مشارکتی و فعالیت‌های بهبود زندگی کاری از منابع غنی حمایت اجتماعی به‌شمار می‌آیند.

۵. انتظارات واقع‌بینانه: نیاز است افراد انتظارات و توقعات واقع‌بینانه‌ای از خود، کار، شغل و افراد اطراف خود داشته باشند.

باتوجه به عدم معنی‌داری رابطه سه متغیر پیش‌بین با سلامت معنوی فرضیه پژوهش مبنی بر وجود ارتباط میان جو سازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان، تأیید نمی‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که باینکه در ظاهر انتظار می‌رود این متغیرها سلامت معنوی را پیش‌بینی کنند و یا با آن رابطه داشته باشند، ولی تعهد دینی و معنویت، موجب فعال‌سازی مسئولیت‌پذیری شخص در زمینه اصول و باورهای مندرج در دین می‌شود که این ارزش‌ها درونی هستند. اصولاً ارزش‌های معنوی و سلامت معنوی نباید متأثر از شرایط سخت یا متأثر از عدم مشارکت یا جو سازمانی سخت و خوشایند و ناخوشایند باشد و دیده شده است که افراد در سخت‌ترین شرایط ارزش و سلامت معنوی خود را حفظ می‌کنند. از آنجاکه ابعاد سلامت معنوی، دربرگیرنده رفتارهای آشکار، اعتقادات و انگیزه‌ها، ارزش‌ها و اهداف، تجارب روحی و درونی است و دارای ابعاد شناختی در زمینه جستجوی معنی، هدف، حقیقت در زندگی، عقاید و ارزش‌ها، ابعاد تجربی در زمینه احساس امید، عشق، پیوند، آرامش درونی،

آسایش و حمایت و ابعاد رفتاری در زمینه روشی که یک فرد عقاید معنوی درونی خود را در خارج نشان می‌دهد، بنابراین، سلامت معنوی به علت ابعاد شناختی و تجربی به‌سادگی قابل تغییر نیستند. ۸۵ مطالعه نشان داده است که فعالیت‌های دینی با برخی از جنبه‌های سلامت روان‌شناختی ارتباط دارد و بهتر با استرس روبه‌رو می‌شوند. معنوی بودن، یک عامل مهم قابل تفسیر در احساس ذهنی سالم بودن است. فلذا در شرایط سخت سازمانی و کاری کارکنان در جستجوی معنی، هدف، حقیقت در زندگی، عقاید و ارزش‌ها هستند و به‌راحتی دستخوش تغییر نمی‌شوند.

### پیشنادهای کاربردی

باتوجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی و نظری ذیل برای افزایش سلامت روان‌شناختی در اداره امور زندان‌ها، ارائه می‌شود.

۱. مشارکت کارکنان هنگامی میسر است که نیازهای حیاتی و امنیت شغلی آنها تأمین شده باشد. به‌عبارت‌دیگر، جو سازمانی مناسب باشد. گاهی ویژگی‌های تصمیمات مخفی در سازمان، مشارکت را منتفی می‌سازد (نظیر اتخاذ تصمیمات پنهانی). سپس باید صراحت‌گویی را در سازمان گسترش داد؛ مشارکت در تصمیم‌گیری از طریق مدیریت مشاوره‌ای و یا فضایی همراه با احترام و بدون ترس و استرس صورت می‌گیرد، بنابراین، مدیران باید به این امر در سازمان زندان‌ها توجه کنند. مشارکت در مورد فعالیت‌هایی مطلوب است که تاحدی سخت و منطقی باشند، نه‌چندان سخت که کارکنان را دچار ابهام سازد و نه آن‌قدر آسان که نیازی به مشارکت نباشد. مشارکت و درگیری کارکنان زندان‌ها زمانی مطلوب خواهد بود که روابط چهره‌به‌چهره ایجاد کند. در صورتی که ساختار قدرت سازمان به‌صورت خودکامه باشد، در این صورت، مشارکت و درگیری کارکنان به موفقیت تبدیل نخواهد شد. هنگامی که کارکنان از طرف دیگران، در فشار انجام کار (استرس کاری) باشند، مشارکت احتمالاً نتیجه‌بخش نخواهد بود.

۲. برای موفقیت مدیریت مشارکتی و تعلق شغلی، توجه به فضای سالم سازمان، کاهش استرس و توجه به سلامت کارکنان ضروری است. اگر کارکنان، از فضای روانی سالم در محیط زندان‌ها راضی نباشند، مدیریت مشارکتی اثربخش امکان‌پذیر نخواهد بود. آموزش مدیران از

پیش‌نیازهای اساسی روحیه مشارکت، کاهش استرس شغلی و کاهش فشار روانی را در سازمان زندان‌هاست. مدیریت باید در مقابل کارکنان، رفتاری مناسب و برخوردی صحیح و اصولی و احترام‌آمیز نشان دهد و در همه کارکنان این باور و اعتقاد را به‌وجود آورد که ابداعات و ابتکارات و همفکری و مشارکت آنها مورد ارج و احترام قرار می‌گیرد. کارکنان باید درازای پیشنهادهایی که ارائه می‌دهند، مورد تشویق روانی و مادی قرار گیرند. این تشویق‌ها با توجه به نوع و ارزش هر پیشنهاد، متفاوت خواهد بود، ولی در هیچ موردی نباید اصل تشویق بخصوص در سازمان زندان‌ها نادیده گرفته شود تا جایی که اگر پیشنهادی بسیار کوچک و ناچیز و غیرعملی باشد، بازهم لازم است که از پیشنهاددهنده به‌خاطر توجه و علاقه‌ای که نسبت مسائل محیط کارش نشان داده است، سپاسگزاری به‌عمل آید.

۳. با توجه به نوع مسئولیت و اهمیت وظایف کارکنان زندان‌ها شناسایی انواع استرس‌های محیط کار آنان ضروری بوده و لازم است پس از شناخت استرس، راه‌حل‌های مقابله‌ای و سلامت روانی کارکنان فراهم شود. دورکردن منبع استرس با انجام تغییرات از طریق سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی، و ... (از طریق تصمیمات مدیریتی) اثر مناسبی بر بهداشت روانی کارکنان دارد. پذیرفتن و تغییر دادن شیوه دریافت افراد از استرس از طریق تجهیز جسمانی و روانی و پرورش مقاومت کارکنان (استفاده از پاسخ‌های مقابله مؤثر به جهت سازگاری با شرایط). جهت کاهش استرس‌ها لازم است، تدابیری جهت ایجاد شرایط مناسب زیستی و ایمنی، ارگونومی محیط کار و برنامه‌ریزی شغلی و کارگاه‌های آموزشی مورد توجه جدی قرار گیرد، در این راستا می‌توان با استفاده از فناوری جدید و پیشرفته و تجارب مشاوران (با به کارگیری کارشناسان مهندسی، متخصصین بهداشت کار، روان‌شناسان صنعتی و حتی از تجربه و نظر کارشناسان افراد شاغل) استفاده نمود. مدیران باید با به کارگیری راهکارهای عملی در راستای سالم‌سازی محیط کار و ارتقای بهداشت روانی سازمان حرکت کنند. تا هیچ‌یک از کارکنان سازمان به‌دلیل عوامل موجود در سازمان، گرفتار اختلال روانی نشوند و هر یک از کارکنان سازمان نسبت به خود، همکاران خود و به‌طور کلی نسبت به جهان اطراف خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود و خدای خود (سلامت معنوی) در سازمان زندان‌ها احساس مثبتی داشته

باشند و از اینکه در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند و به مجرمان خدمت می‌کنند، احساس رضایت کنند و علاقه‌مند به ادامه کار در آن سازمان باشند.

### **پیشنادهای نظری**

باتوجه به جو فرهنگی کشور، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، برای تبیین سلامت روان‌شناختی، به جای تمرکز بر متغیرهای مربوط به معنویت به سازه‌های روان‌شناختی مربوط به دین و گرایش‌های دینی پرداخته شود. البته باتوجه به اینکه امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار است و حاکم‌بودن جو اخلاقی در سازمان، پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها در پی دارد (منتخب یگانه، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۴: ۸)، بررسی تحول اخلاقی کارکنان نیز برای تبیین سلامت روان‌شناختی و بهینه بودن سلامت سازمانی و متغیرهای مرتبط با آن مطمح‌نظر قرار گیرد.

## منابع

- آراسته، مدبر؛ هادی‌نیا، بهروز؛ صداقت، عبدالله و چاره‌جو، نادر (۱۳۸۷). بررسی وضعیت سلامت روان و عوامل مرتبط با آن در میان کارکنان درمانی و غیر درمانی بیمارستان‌های شهر سنج در سال ۸۵. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی*، ۱۳(۳): ۴۴-۳۵.
- احمدی، جواد؛ بهمنی، جمشید؛ رنجبر، محمد؛ رحیمی، حامد و شهبازی، حمزه (۱۳۹۴). مطالعه ارتباط میان جو سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی از دیدگاه اعضای هیئت علمی. *مجله پی‌اورد سلامت*، ۲۹(۲): ۱۱۸-۱۳۰.
- احمدی، عزت‌اله؛ شیخ‌علی‌زاده، سیاوش و شیرمحمدزاده، محسن (۱۳۸۵). بررسی آزمایشی تأثیر ورزش بر سلامت روانی دانشجویان. *حرکت*، ۲۸: ۲۹-۱۹.
- اردلان، مارلین و اردلان، فراست (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان عملکرد خانواده و سلامت روانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان. *فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*. ۲(۱): ۲۱-۱۲.
- اکبری، روح‌اله؛ اکبری، جعفر؛ فراستی، فرهاد؛ امیری، ندا و مهکی، بهزاد (۱۳۹۳). بررسی وضعیت استرس شغلی و عوامل استرس‌زای مرتبط با کار بین کارکنان شاغل در زندان. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*. ۶(۳): ۱۱-۱.
- امین‌شایان جهرمی، شاپور؛ احمدی، عباداله و درویش‌پور فراغه، سکینه (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۳): ۱۰۹-۱۳۰.
- بابایی زکلیکی، محمدعلی و مؤمنی، نونا (۱۳۸۵). پژوهش در رابطه با رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی. *فصلنامه علوم و مدیریت ایران*، ۱(۲): ۶۲-۳۵.
- براتی مارناتی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی و خدایاری، رحیم (۱۳۹۰). رابطه سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مدیریت سلامت*، ۱۴(۴۶): ۳۸-۳۱.
- بهرامی، محمدامین؛ مروتی، محمدعلی؛ دهقان، راضیه؛ منتظرالفرج، احمدی، غلامرضا و شهبازی، حمزه (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد در سال ۱۳۹۲. *دوماهنامه طلوع بهداشت*، ۱۴(۶): ۵۵۴-۵۶۵.

تعجبی، محمود؛ عباس‌زاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد و قلاوندی، حسن (۱۳۹۵). نقش عدالت سازمانی ادراک‌شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی‌گری هویت‌سازمانی. **فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی**، ۵(۱۲)، ۱۵۳-۱۷۴.

جهانبخش گنجه، سحر؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا؛ مولوی، حسین و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه کنترل شغلی با سطح استرس و سلامت ذهن کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان. **مجله دانشکده پزشکی اصفهان**، ۲۷(۱۰۳): ۸۴۱-۸۵۵.

حاجلو، نادر (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جوسازمانی دانشگاه محقق اردبیلی. **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۳(۱۱): ۱۶۹-۱۸۴.

حکاک، محمد؛ محمدی، مهدی و افشانی، مینو (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسط تبیض ادراک‌شده. **مطالعات رفتار سازمانی**، ۵(۱۷): ۲۲۷-۲۰۵.

خاقانی‌زاده، مرتضی؛ عبادی، عباس؛ سیرتی‌نیر، مسعود و رحمانی، منظر (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. **مجله طب نظامی**، ۱۰(۳)، ۱۷۵-۱۸۳.

دهقان‌نیری، ناهید و ادیب‌حاج‌باقری، محسن (۱۳۸۵). تأثیر تن‌آرامی بر استرس و کیفیت زندگی دانشجویان مقیم خوابگاه‌های دانشجویی، **مجله علمی - پژوهشی فیض**، ۲، ۵۰-۵۷.

رحمتی، محمدحسین؛ سلطانی‌نژاد، نیما؛ رشید، علی‌اصغر و عباسی، احمد (۱۳۹۵). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر جوسازمانی در سرمایه انسانی (مورد مطالعه: کارکنان مرکز خدمات حوزه علمیه استان قم). **دوفصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت**، ۲: ۱۶۷-۱۴۵.

رحیمی، رضا؛ بحرالعلوم، حسن و یونسیان، علی (۱۳۹۳). ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. **مجله مطالعات مدیریت ورزشی**، ۶(۲۶): ۱۶۴-۱۴۷.

رضائی، حسن؛ درکه، محسن و نوری‌پورلیاوی، رقیه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روان‌شناختی کارکنان یک زندان مرکزی، **روانشناسی نظامی**، ۱۸: ۶۶-۵۹.

روح‌الهی، احمدعلی (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی ادراک‌شده با درگیری شغلی (تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر شرایط ایمنی روانی و معنی‌داری روانی). **مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، ۳۵: ۷۷-۹۶.

روشندل اربطانی، طاهر و مقصودی، مسعود (۱۳۹۴). رابطه بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی خیرنگاران شاغل در خیرگزاری جمهوری اسلامی (ایرنا). فصلنامه رسانه، ۹۸: ۴۳-۲۵.  
زارع، امین؛ سپهری، سعید و روستایی، سعیده (۱۳۹۶). جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش میانجی گر استرس شغلی و فرسودگی شغلی. فصلنامه زن و جامعه، ۸(۴): ۱۰۲-۷۵.  
زارع، حسین؛ فیضی، آوات و محبوبی، طاهر (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. تحقیقات علوم رفتاری، ۸(۲): ۱۲۴-۱۱۴.

ساعدی، ندا؛ ادهمی، جمال و خاکسار، منصور (۱۳۹۴). بررسی رابطه ارتباط‌گریزی کارکنان و سلامت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان کردستان. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار.

سالاری محمدآباد، محمد و مازیاری، محمد (۱۳۹۵). تأثیر ساختار سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان: نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی. نشریه مدیریت ورزشی، ۸(۲): ۲۸۱-۲۹۷.  
سعید، یاسر؛ تابانزاد، زینب؛ نحیر، بتول؛ عبادی، عباس؛ خوشاب، هادی و باباجانی، سعید (۱۳۹۲). بررسی ارتباط میان درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در پرستاران بیمارستان‌های منتخب تهران و کرمان در سال ۱۳۹۲. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۳(۴): ۳۹-۴۶.

شاه‌محمدی، انور؛ اردلان، محمدرضا؛ خلیل‌زندی، خلیل؛ سیف‌پناهی، حامد و فیضی، کاوه (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کردستان). مطالعات منابع انسانی، ۵(۱۷): ۴۵-۶۶.

شریفیان، سیداکبر؛ امینیان، امید؛ کیانی، مهرزا؛ بارونی، شعله و امیری، فرشید (۱۳۸۵). بررسی میزان تنش شغلی و عوامل مؤثر در آن در پزشکان شاغل در پزشکی قانونی شهر تهران در پاییز ۱۳۸۴. مجله پزشکی قانونی، ۱۲(۳): ۱۴۴-۱۵۰.

شفیعی، میلاد؛ دهقان موری‌آبادی، علیرضا و عسکری، روح‌اله (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. پژوهش‌های سلامت‌محور، ۲(۳): ۲۴۹-۲۵۸.

صمدی، حسین و صمدی حمزه (۱۳۹۶). بررسی رابطه علی میان معنویت در محیط کار و متغیرهای سلامت روان‌شناختی در دانشگاه علوم پزشکی بابل با رویکرد دیمتل. سلامت کار ایران، ۱۴(۲): ۱۶۵-۱۵۶.

- ضیائی، منصور؛ رضائی، قباد؛ یارمحمدی، حامد؛ خوشبو، الهه و قره گوزلو، فرامرز (۱۳۹۲). ارتباط درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان مقطع راهنمایی دالاهو (کرمانشاه) در سال ۱۳۹۲. *مجله ارگونومی*. ۱۳۹۴؛ ۳(۱): ۵۹-۶۴.
- طباطبائی‌نسب، سیدعباداله و محمودی، اعظم (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. *نشریه ارمنان دانش*، ۱۰۰: ۴۵۲-۴۴۴.
- فرح‌بخش، سعید؛ غلامرضایی، سیمین و نیک‌بئی، ایرج (۱۳۸۴). رابطه بین سلامت روانی و برخی متغیرهای زمینه‌ای در دانشجویان دانشگاه لرستان. *فصلنامه علمی پژوهشی یافته*، ۴(۴): ۸۶-۷۹.
- قادری، مصعب و شمسی، افضل (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۲(۳): ۸-۱۵.
- قاسمی، محمدهادی؛ درودیان، علی‌اصغر و مرتضوی، سیده‌شادی (۱۳۹۳). تبیین رابطه جوسازمانی و اعتماد دوگانه از دیدگاه اعضای فدراسیون‌های برتر المپیک ایران. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۲(۱): ۶۹-۵۹.
- قدم‌پور، عزت‌اله (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با سلامت روانی کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان. *فصلنامه یافته*، ۶۵: ۱۰۵-۹۵.
- قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز؛ محمودزاده، محمد (۱۳۹۴). رابطه بین هوش معنوی با سلامت روان و استرس شغلی در پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان مهاباد. *مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان*، ۲۳(۴): ۲۱-۱۴.
- قنبری، سیروس؛ نصیری ولیک‌بئی، فخرالسادات و عبدالملکی، شوبو (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روانی و درگیری شغلی مدیران مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۹(۲): ۷-۲۴.
- کوهپایی، علیرضا و خندان، محمد (۱۳۹۴). بررسی سطح سلامت روانی کارگران صنایع استان قم، سال ۱۳۹۳. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۹(۸): ۷۴-۶۶.
- مامی، شهرام؛ اکبری، روح‌اله؛ اکبری، صادق؛ اکبری، جعفر و مهکی، بهزاد (۱۳۹۴). بررسی میزان استرس شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین کارکنان سازمان زندان‌های استان ایلام. *تحقیقات نظام سلامت*، ۱۱(۲): ۳۴۸-۳۳۸.
- مشیریان فراچی، سیدمحمد مهدی؛ اصغری ابراهیم‌آباد، محمدجواد؛ مشیریان فراچی، سیده‌مریم؛ رزاقی کاشانی، شمیم و توکلی، حامد (۱۳۹۵). ارتباط نگرش مذهبی با میزان رضایت زناشویی، سلامت روان‌شناختی و تاب‌آوری در کارمندان زندان. *پژوهش در دین و سلامت*، ۲(۲): ۳۳-۲۴.



- مفیدی‌راد، علیرضا و شاره، حسین (۱۳۹۳). وضعیت روان‌شناختی کارکنان زندان‌های استان خراسان رضوی. *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۶(۶۱):۶۹-۶۱.
- منتخب یگانه، محمد؛ ارشدی، نسرین و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۴). رابطه جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده خود ارزشیابی‌های محوری. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۰(۱):۱۷-۸.
- مهدوی، فتاح؛ مهدی‌پور، عبدالرحمن و غلامی ترکسلویه، سجاد (۱۳۹۴). رابطه جو سازمانی و سلامت روان کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان کشور. *مجله مطالعات مدیریت ورزشی*، ۷(۳۱): ۲۱۶-۲۰۳.
- موسوی، سیده‌زینب و شاه‌حسینی، محمد (۱۳۹۴). ارتباط جو سازمانی و رضایت‌مندی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۳. *مجله علمی پژوهان*، ۱۴(۲): ۲۳-۱۷.
- موسوی، سیدنجم‌الدین و زارع، فرجام (۱۳۹۶). بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای مناقه‌انه باتوجه به نقش میانجی معنویت. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۲۴): ۱۸۷-۱۶۱.
- میرکمالی، سیدمحمد و نامداری پژمان، مهدی (۱۳۹۴). نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان صنایع متوسط استان همدان. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۱) (پیاپی ۱۲): ۱۴۵-۱۲۳.
- وثوقی نیری، عبدالله؛ روح‌الهی، احمد و محمدحسین، حمید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. *سلامت کار ایران*، ۱۳(۱): ۵۷-۴۷.
- یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل محمدیان محسن و یوسفی، ناصر (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیئت علمی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸: ۱۲۸-۱۱۰.
- یمین فیروز، موسی؛ یمینی فیروز، مسعود و موسوی، اشرف‌السادات (۱۳۹۲). ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی بابل در سال ۱۳۹۰. *مدیریت سلامت*، ۱۶(۵۱): ۶۹-۶۰.
- Arnetz, B. B., Lucas, T. & Arnetz, J. E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: mediating effects of organizational efficiency. *Occup Environ Med*. 53(1):34-4.
- Benefiel, M. (2003), "Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research". *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-377.
- Bierie, D. (2012). Is tougher better?, The Impact of physical prison conditions on inmate violence. *Int J Offender Ther Comp Criminal*, 56(3):338-55.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81.

- Cotton, S. Larkin, E. Hoopes, A. Cromer, B. A. & Rosenthal, S. L. (2005). The impact of adolescent spirituality on depressive symptoms and health risk behaviors. **Journal of adolescent health**, 36, 520-540.
- Cummins, R. (2006) Locus of Control and Social Support: Clarifiers of the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction. **Journal of Applied Social Psychology**, 19 9,772 – 787.
- Felstead, A. & Gallie, D. (2004). For better or worse? Nonstandard jobs and high involvement work systems. **The International Journal of Human Resource Management**, 15 (7), 1293-1316.
- Gomez, R. & Fisher, J. W. (2005). The spiritual well-being questionnaire: Testing for model applicability, measurement and structural equivalencies, and latent mean differences across gender. **Personality and Individual Differences**, 39(8), 1383-1393
- Halpin, A.W. & Croft, D. B. (1963). **Organizational Climate of Schools**, Midwest Administration Centre, University of Chicago, Chicago, IL.
- Holder, J. C. & Vauxb, A. (1998). African American Professionals: Coping with Occupational Stress in Predominantly White Work Environments. **Journal of Vocational Behaviour**, 53(3):315-333.
- Kanungo, R. N. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. **Psychological Bulletin**, 86, 119-138.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. **Journal of Applied Psychology**, 67, 341-349.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. (b) (2006). "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work", **Leadership & Organization Development Journal**, 27, 280-295.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. J. (b) (2006). "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work". **Leadership & Organization Development Journal**, 27, 280-295.
- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002), "The "What", "Why" and "How" of Spirituality in the Workplace". **Journal of Managerial Psychology**, 17, 3, 153-164.
- McFarland, M. J. (2012). Religion and mental health among older adults: do the effects of religious involvement vary by gender?. **J Gerontology Psychology & Soc Sci**. 2010; 65(5): 621–630.
- Neal, J & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality & organizations. **Journal of organizational change management**, 16(4): 363-366.
- Osipow, S. H. & Davis, A. (1998). **Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI -R)**. Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1-15.
- Paloutzian, R. F. & Ellison, C. W. (1982). Loneliness, spiritual well-being, and quality of life. (2003). What is spiritual intelligence? **Journal of humanistic psychology**, 42, (2), 78-93.
- Paloutzian, R. F. & Ellison, C. W. (1982). Subjective Measures of Spiritual Well-Being. **Review of Religious Research**, 25, 351-364.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G. & Perez, L. M. (2000). The many methods of religious coping: development and initial validation of the RCOPE. **Journal of Clinical Psychology**, 56(4), 519-543.
- Rajmil, L., Roizen, M., Hidalgo-Rasmussen, C., Fernández, G. & Dapuerto, J. J. (2012). Health related quality of life measurement in children and adolescents in Iberia-American countries, 2000 to 2010. **Value Health**, 15(2):312-22
- Schaufeli, W. B. & Peeters, C. P. (2000). Job Stress and Burnout among Correctional Officers: A Literature Review. **International Journal of Stress Management**, 7(1):19-48.
- Veughan, F. (2003). What is spiritual intelligence? **Journal of humanistic psychology**, 42, 2, 76-98.

- Wendy, R., Olson-Buchanan, J. B. & Le Pine, M. A. (2004). Anxiety; Administrators; Job Performance; Burnout; Stress Variables; Organizational Climate; Heterogeneous Grouping; School Personnel; Job Satisfaction; College Faculty. **Journal of Vocational Behavior**, 64, 165-181.
- Zonderman, A. B., Ejiogu, N., Norbeck, J. & Evans, M.C. (2014). The influence of health disparities on targeting cancer prevention efforts. **Am J Prev Med**. 2014; 46(3): 87-97.