

## Analysis of the role of spiritual vitality in relation to job stress and job performan of female teachers in Qom province a against the epidemic of Covid-19 disease

Tahereh Nedaei<sup>1</sup> , Khalil Alavi<sup>2</sup> , Sepide Jordakani<sup>3</sup> , Zahra beirami<sup>3</sup> 

1. Associate Professor of Sports Science, Department of Sport Science, Faculty of Human Science, University of Qom, Qom, Iran.
2. Assistant professor of Sports Science, Department of Sport Science, Faculty of Human Science, University of Qom, Qom, Iran.
3. MA of Sports Science, Department of Sport Science, Faculty of Human Science, University of Qom, Qom, Iran.

### Article Info

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received 25 May 2024

Received in revised form

26 June 2024

Accepted 25 August 2024

Available online 27

August 2024

#### Keywords:

stress,  
performance,  
spiritual vitality,  
Covid-19

### ABSTRACT

**Objective:** This study was conducted with the aim of analyzing the role of spiritual vitality in relation to job stress and job performance of female teachers in Qom province against the epidemic of covid-19 disease.

**Method:** The research method was correlational and its statistical population consisted of all female teachers in Qom. From among these people, a sample of 150 people was selected according to the formula of Mirz et al. (2006) with the available sampling method and evaluated by using the occupational stress questionnaires of Esipo (1987), job performance (1970) and spiritual vitality of Afroz (2015). were placed Research data were analyzed using statistical methods of t-test, Pearson correlation coefficient and structural equation model through SPSS-26 and Smart PLS software.

**Results:** The results of the present study showed that the level of spiritual vitality, job stress and job performance of female teachers in Qom province is the expected level. Also, there is a negative and significant relationship between spiritual vitality and job performance with all aspects of occupational stress, and there is a positive and significant relationship between spiritual vitality and job performance. The results of the structural equation model showed that the research model has a perfect fit and job stress has a mediating role in the relationship between spiritual vitality and job performance. The results of the present study showed that spiritual vitality has an effect on job stress and job performance of female teachers in Qom province.

**Conclusions:** The results of the present study showed that spiritual vitality has an effect on job stress and job performance of female teachers in Qom province.

**Cite this article:** Nedaei T, Alavi Kh, Jordakani S, Beirami Zahra. Analysis of the role of spiritual vitality in relation to job stress and job performan of female teachers in Qom province a against the epidemic of Covid-19 disease. *Functional Research in Sport Psychology*, 2024;1(2):1-14. [10.22091/FRS.2024.11704.1020](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11704.1020)



© The Author(s).

DOI: [10.22091/FRS.2024.11704.1020](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11704.1020)

Publisher: University of Qom.

## Extended Abstract

### Introduction

**D**ue to the increasing number of cases of Covid-19, the World Health Organization declared this disease a pandemic on March 11 [1]. This affected education systems around the world. Therefore, school professionals had to adapt their teaching and other professional work almost overnight. Their work demands and resources changed drastically, possibly leading to changes in stress levels. Furthermore, schools differed in the amount of support they were able to provide their staff, which could be an important protective factor for experiencing stress in the teaching profession [2]. So far, several studies have investigated the effectiveness of stress coping skills training in reducing perceived stress, increasing mental health and, as a result, improving the job performance of employees [7]. The problem that existed among teachers as a segment of a huge organization of society, namely education, during the Corona pandemic was that they should achieve their tasks and duties without stress by being cheerful. This study was conducted with the aim of analyzing the role of spiritual vitality in relation to job stress and job performance of female teachers in Qom province against the epidemic of covid-19 disease.

**Method:** In terms of purpose and practical nature, and in terms of data collection, the current research is a descriptive-correlation research of a survey type, which was conducted in the field and using a questionnaire. The statistical population of the present study was formed by all the female teachers of Qom province in 1400, and 150 people were selected as a sample to conduct this research. In order to collect data, three questionnaires were used: Esipo's occupational stress questionnaire, Patterson's occupational performance questionnaire and Afrooz's spiritual vitality questionnaire. The method of data collection was that the questionnaire was prepared online and given to the female teachers of Qom province. Among this community, 150 people answered the questions using available sampling method. In order to analyze the data, descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential (Pearson correlation coefficient and structural equations) methods were used. Data analysis was done using SPSS version 26 statistical software and to fit the conceptual model of Smart PLS software and default alpha at a significance level of 0.05.

**Results:** According to the results, 28 of the subjects were in the age range of 20 to 30 years, 59 people were in the age range of 31 to 40 years, 56 people were in the age range of 41 to 50 years, and 7 people were over 50 years old. 6 subjects have postgraduate education, 84 subjects have bachelor's education and 60 subjects have master's education and above. 144 subjects exercise during the Corona period, while 6 subjects do not exercise during this period. 34 subjects exercise one session a week, 29 subjects 2 sessions a week, 42 subjects 3 sessions a week, and 39 subjects 4 or more sessions a week. The results of the present study showed that the level of spiritual vitality, job stress and job performance of female teachers in Qom province is the expected level. Also, there is a negative and significant relationship between spiritual vitality and job performance with all aspects of occupational stress, and there is a positive and significant relationship between spiritual vitality and job performance. The results of the structural equation model showed that the research model has a perfect fit and job stress has a mediating role in the relationship between spiritual vitality and job performance. The results of the present study showed that spiritual vitality has an effect on job stress and job performance of female teachers in Qom province.

**Conclusion:** The results of the present study showed that spiritual vitality is an effective factor in reducing job stress and increasing the job performance of female teachers. The spread and spread of the Covid-19 disease caused many problems in the society and the labor sector of the society. At the same time as the outbreak of the disease, the teachers held their classes online, which caused the interference of family and work problems and, as a result, occupational stress in them. Occupational stress in the workplace has reduced the efficiency and productivity and as a result the job performance of people, and in the meantime, a factor or factors are needed to break this vicious cycle and improve people's performance. Spiritual vitality is one of the factors that has a significant impact on all aspects of life and has the power to prevent problems and increase productivity in the work environment. Therefore, spiritual vitality is among the factors that have a significant impact on increasing the professional performance of teachers.

### Research limitations:

Among the limitations of this research is the lack of control over the stressful conditions of the subjects outside of training, the limitedness of the examined sample and as a result the problem of generalizing it to

other athletes in different disciplines, the existing research gap in relation to the study of the research variables, the research sample. It was related to the city of Qom.

**Keywords:** stress, performance, spiritual vitality, Covid-19

#### **Ethical Considerations**

#### **Compliance with ethical guidelines**

The ethical principles observed in the article, such as the informed consent of the participants, the confidentiality of information, the permission of the participants to cancel their participation in the research. Ethical approval was obtained from the Research Ethics Committee of the University of Qom.

#### **Funding**

This study was extracted from the MSc thesis of Zahra Bairami at Department of Physical Education, University of Qom.

#### **Authors' contribution**

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

#### **Conflict of interest**

The authors declared no conflict of interest.

#### **Acknowledgements**

The authors would like to thank all participants of the present study.

## تحلیل نقش نشاط معنوی در رابطه با استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم در برابر

## همه گیری بیماری کووید-۱۹

طاهره ندایی<sup>۱</sup>✉، خلیل علوی<sup>۲</sup>، سپیده جردکانی<sup>۳</sup>، زهرا بیرامی<sup>۳</sup>

۱ دانشیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران

۲ استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران.

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران

## اطلاعات مقاله

## چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

## هدف

این مطالعه با هدف تحلیل نقش نشاط معنوی در رابطه با استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم در برابر همه گیری بیماری کووید-۱۹ انجام شد.

## روش پژوهش

روش پژوهش همبستگی بود و جامعه آماری آن را کلیه دبیران زن شهر قم تشکیل دادند. از بین این افراد نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر طبق فرمول میز و همکاران (۲۰۰۶) با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد و با استفاده از پرسشنامه های استرس شغلی اسپوو (۱۹۸۷)، عملکرد شغلی (۱۹۷۰) و نشاط معنوی افروز (۱۳۹۵) مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار SPSS-26 و Smart PLS تجزیه و تحلیل شدند.

## یافته‌ها

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میزان نشاط معنوی، استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم حد انتظار است. همچنین بین نشاط معنوی و عملکرد شغلی با همه ابعاد استرس شغلی ارتباط منفی و معنی‌دار و بین نشاط معنوی و عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدل تحقیق دارای برازش کامل می‌باشد و استرس شغلی در رابطه بین نشاط معنوی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نشاط معنوی بر استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم تاثیر دارند.

## نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نشاط معنوی بر استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم تاثیر دارند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مسئولان و مربیان آموزش و پرورش توصیه می‌شود از نقش مهارت‌های معنوی بر بهبود استرس غافل نشوند و در راستای بهبود عملکرد از آموزش و تمرین این مهارت‌ها بهره گیرند.

کلیدواژه‌ها:

استرس،

عملکرد،

نشاط معنوی،

کووید-۱۹

استناد: ندایی، طاهره؛ علوی، خلیل؛ جردکانی، سپیده، بیرامی، زهرا. تحلیل نقش نشاط معنوی در رابطه با استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم در برابر

همه گیری بیماری کووید-۱۹. مطالعات عملکردی در روانشناسی ورزشی، ۱۴۰۳، ۱(۲)، ۱-۱۴.

DOI: [10.22091/FRS.2024.11704.1020](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11704.1020)



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه قم.

## مقدمه

به دلیل افزایش روزافزون موارد ابتلا به کووید-۱۹، سازمان بهداشت جهانی در ۱۱ مارس این بیماری را یک بیماری همه‌گیر اعلام کرد [۱]. این امر سیستم‌های آموزشی سراسر جهان را تحت تأثیر قرار داد. بنابراین، متخصصان مدرسه باید تدریس و سایر کارهای حرفه‌ای خود را تقریباً یک شبه تطبیق می‌دادند. خواسته‌ها و منابع کاری آنها به شدت تغییر کرد و احتمالاً منجر به تغییر سطح استرس شد. علاوه بر این، مدارس از نظر میزان حمایتی که می‌توانستند از کارکنان خود ارائه دهند، متفاوت بودند که می‌تواند یک عامل محافظتی مهم برای تجربه استرس در حرفه آموزشی باشد [۲]. استرس یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد و سازمان‌ها در برنامه خود توجه زیادی به مطالعه، کنترل و کاهش استرس در محیط کار نموده تا از این طریق هم از هزینه‌های مربوط به آسیب‌های جسمی و روانی استرس بکاهند و هم باعث ارتقای بهره‌وری کارکنان خود شوند. یکی از مهمترین منابع ایجادکننده استرس در زندگی هر فرد شغل وی است و استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است [۳]. استرس شغلی فشاری است که بر عوامل ناشی از اشتغال بر کارکنان وارد می‌شود. کارمند زمانی دچار استرس می‌شود که منابع موجود در مقایسه با خواسته‌هایی که از او خواسته می‌شود، کمتر باشد [۴]. استرس شغلی محصول جهانی شدن، پیشرفت فنی، رقابت شدید، تقاضای شغلی و افزایش حجم کار است. چندین اختلال فیزیولوژیکی مانند درد گردن و کمر، بی‌خوابی، سوزش، اضطراب، سردردهای مکرر و اختلالات روانی - افسردگی، حملات هراس، اختلالات خلقی، افزایش تپش قلب ضربان قلب برخی از دلایل استرس شغلی است که توسط افراد تجربه می‌شود. با این حال، میزان استرس تجربه شده در افراد مختلف، متفاوت است زیرا ظرفیت تحمل استرس در افراد مختلف متفاوت است [۵]. هانس سلیه<sup>۱</sup> (۱۹۵۶) سندرم سازگاری عمومی<sup>۲</sup> را پیشنهاد کرد و استرس را "واکنش غیر اختصاصی بدن به هرگونه درخواستی از آن" توصیف کرد. استرس یک وضعیت مداوم، متغیر و غیرقابل پیش‌بینی است که در آن فرد با یک فرصت، خواسته‌های احتمالی بالا، یا منابع مربوط به خواسته‌های فرد دچار سردرگمی می‌شود و نتیجه آن نامشخص و قابل توجه تلقی می‌شود. اگر به کارمندی کار نامناسبی داده شود می‌تواند استرس را تجربه کند [۴]. استرس شغلی، اگر کنترل نشود، می‌تواند منجر به رفاه بدنی نامناسب و فرسودگی شغلی شود. تأثیر استرس در محل کار در درجه اول با خلق و خو، درک و نگرش محل کار تعیین می‌شود. اضافه بار نقش، میزان بیش از حد مورد نیاز شغل از منابع (پرسنل و محل کار) و میزان توانایی فرد در انجام بارهای کاری را برآورد می‌کند [۶]. عدم قطعیت نقش جزء استرس شغلی است و زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مختلفی را که افراد از این موقعیت دارند، برای فرد روشن نباشد. عدم آگاهی از موقعیت و فعالیت‌های شغلی فرد باعث ایجاد استرس شغلی می‌شود. محققان گزارش دادند که معلمان زن نسبت به معلمان مرد بیشتر استرس دارند. زنان کارمند در مقایسه با همکاران مرد استرس بیشتری را تجربه خواهند کرد زیرا آنها به عنوان کارمند/مادر/همسر نقش دوگانه‌ای دارند [۵]. محققان در مطالعه خود بر روی استرس شغلی و راهبردهای مقابله به این نتیجه رسیدند که سطح بالای استرس بر عملکرد کارکنان و بهزیستی روانشناختی تأثیر جدی می‌گذارد. براساس مطالعات گذشته استرس شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد [۵]. تاکنون پژوهش‌های متعددی اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس را در کاهش میزان استرس ادراک شده، افزایش سلامت روان و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی کارکنان بررسی کرده‌اند [۷].

عملکرد شغلی به عنوان ارزش مدنظر سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند [۸]. عملکرد شغلی بسته به مراحل و پیچیدگی‌های مختلف شغل به روش‌های مختلف تعریف می‌شود [۹]. توانایی‌ها و مهارت‌هایی که ذاتی یک فرد است و انگیزه استفاده از ویژگی‌های ذاتی فرد برای انجام یک کار بهتر، عملکرد بهتر را به دنبال خواهد داشت. عملکرد تمام رفتارهای کارمندی است که در یک کار یا تکلیف مشغول است. با این حال، افراد بدون هیچ ارتباطی با عملکرد شغلی، خود را درگیر کار می‌کنند. عملکرد یک اصل مهم برای دستاوردها و موفقیت سازمانی و عملکرد شغلی به عنوان متغیرهای خاص شخص یا کاری است که یک فرد انجام می‌دهد. عملکرد مجموعه‌ای از رفتار کارکنان مشغول به کار است و این رفتار باید در دستیابی به چشم انداز، مأموریت و اهداف سازمان کمک کند [۱۰]. محققان در تحقیقی در مورد ارتباط بین عوامل استرس شغلی و عملکرد در محل کار بین کارکنان، ارتباط آماری معناداری بین عوامل استرس شغلی مانند ساعات کار در هفته، حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی که در عملکرد موثر است، گزارش کرد [۱۱].

1- Selye

2- General Adaptation Syndrome (GAS)

یکی از عواملی که در کار آثار مثبتی بر جای می‌گذارد، نشاط است. نشاط یک هیجان مثبت است که حاوی سه عنصر اصلی لذت، خرسندی و رضایت از زندگی است. گاهی از واژگان شادی و شادکامی نیز برای این عامل استفاده شده است. نشاط به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روانی بشر به دلیل تاثیرات عمده‌ای که به شکل‌گیری شخصیت آدمی و در یک کلام مجموعه زندگی انسان دارد، همیشه ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. نشاط معنوی رضایت عمیق و لذتی است که در زیر همه امواج سطحی زندگی روزمره وجود دارد. این همان ایمان و شکر است که از درون نشأت می‌گیرد. رشد یافتن از خلال پستی و بلندی‌های زندگی است [۱۲]. نشاط در کار اثرات بلندمدتی بر کارکنان و سازمان‌ها دارد. برای مثال، به طور مثبت بر رضایت شغلی، تعهد، خلاقیت، انرژی، رفتار شهروندی سازمانی و به طور منفی بر غیبت از کار، نگرانی، خستگی روحی، جابجا و سوخت شدن کارکنان تأثیر می‌گذارد. محققان در پژوهشی با عنوان کاهش ذهن آگاهی، نشاط ذهنی بر هوش معنوی و جلوگیری از تأثیر استرس در متخصصان در طول کووید-۱۹ به این نتیجه رسیدند که تأثیر مثبت نشاط ذهنی بر هوش معنوی و تأثیر منفی قابل توجه استرس بر هوش معنوی، نشاط ذهنی و ذهن آگاهی دیده می‌شود [۱۳]. دهداری و همکاران [۱۴] در پژوهشی با عنوان پیش بینی سلامت روان براساس مولفه‌های رضایت شغلی و نشاط معنوی به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های رضایت‌مندی شغلی و نشاط معنوی به صورت معناداری، قادر به پیش‌بینی سلامت روان می‌باشند. امروزه معلمان و دبیران به عنوان یکی از اجزای مهم و ضروری در فرصت‌های تحصیلی و آموزشی محسوب می‌شوند. از آنجا که نیروی انسانی از حساس‌ترین و مهمترین منابع یک سازمان محسوب می‌شود، رضایت شغلی و نشاط و شادابی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا رضایت شغلی و نشاط اجتماعی علاوه بر سلامت جسمی و روحی آنها موجب افزایش بازدهی و بهره‌وری نیروی کار می‌گردد [۱۵]. مسئله‌ای که در بین دبیران به عنوان یک قشر از به سازمان عظیم جامعه یعنی آموزش و پرورش در دوران همه‌گیری کرونا وجود داشت این بود که با داشتن نشاط بدون استرس به کارها و وظایف و عملکرد خودشان برسند. با توجه به اهمیت این مسئله این تحقیق در نظر دارد به بررسی نقش نشاط معنوی در رابطه با استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن در برابر همه‌گیری بیماری کووید ۱۹ بپردازد.

## مواد و روش‌ها

**طرح پژوهش:** پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها یک پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است

**جامعه آماری:** جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران زن استان قم در سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند که برای انجام این پژوهش، تعداد ۱۵۰ نفر به شیوه در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند.

## ابزار اندازه‌گیری:

**پرسشنامه استرس شغلی اسپوو:** برای جمع‌آوری داده‌ها از آزمون استرس شغلی اسپوو استفاده شد که شامل ۶۰ سوال است. پرسشنامه نقش‌های شغلی اسپوو [۱۶] از سه قسمت تشکیل شده است که برای ارزیابی استرس فرد از شش بعد بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی استفاده می‌کند. ابعاد ۶ گانه یاد شده هر کدام به ترتیب توسط ۱۰ عبارت مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. نمره‌گذاری پرسشنامه استرس شغلی اسپوو بر مبنای طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به شرح زیر می‌باشد: برای هر عبارت ۵ گزینه، از هیچگاه برابر ۱ امتیاز، گاهی=۲، اغلب=۳، معمولاً=۴ و بیشتر اوقات برابر ۵ امتیاز در نظر گرفته شده است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۶۰ تا ۳۰۰ در نوسان می‌باشد که نمرات بالاتر آزمون‌دنی در این پرسشنامه نشان‌دهنده میزان بالای استرس وی می‌باشد. براساس نمره‌های به دست آمده فرد در یکی از گروه‌های زیر قرار می‌گیرد: ۱- بدون استرس، ۲- طبیعی، ۳- استرس کم ۴- متوسط ۵- شدید. پایایی این آزمون به شیوه آزمون-آزمون مجدد در سطح رضایت بخشی محاسبه شد (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹) [۱۷].

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** پرسشنامه عملکرد شغلی در سال ۱۹۷۰ توسط پاترسون ساخته شد و دارای ۱۵ سوال و ۴ بعد رعایت نظم و انضباط در کار (سوالات ۱-۴)، احساس مسئولیت در کار (سوالات ۵-۸)، همکاری در کار (سوالات ۹-۱۲) و بهبود کار (سوالات ۱۳-۱۵) است. این مقیاس دارای دو فرم می‌باشد که یکی از آنها جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر و دیگری برای ارزیابی عملکرد شغلی مدیران ساخته شده است. فرم حاضر برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر می‌باشد. امتیازدهی این پرسشنامه براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت (به ندرت=۱؛ اغلب=۲؛ گاهی=۳؛ همیشه=۴) بوده و پایین‌ترین حد نمره پانزده و بالاترین حد نمره شصت می‌باشد [۱۸]. پایایی پرسشنامه توسط ساعتچی و همکاران [۱۸] مورد تایید قرار گرفته است و بیشتر از ۰/۷ گزارش شده است.

پرسشنامه نشاط معنوی: پرسشنامه نشاط معنوی در سال ۱۳۹۵ توسط افروز تهیه و تنظیم شده است که شامل ۶۰ پرسش می‌باشد. کسب نمره بالای ۱۶۰ نشانگر میزان بالای نشاط معنوی، و کمتر از ۶۰ نمره نشاط معنوی پایین در فرد می‌باشد. برای تعیین روایی از همبستگی نمره کل با تک تک سؤال‌های تشکیل دهنده پرسشنامه استفاده شد. دامنه ضریب همبستگی بدست آمده از ۰/۴۵ تا ۰/۸۳ بود. روایی محتوایی این پرسشنامه زیر نظر چند کارشناس تایید شده است [۱۴].

روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بود که پرسشنامه به صورت آنلاین تهیه شد و در اختیار دبیران زن استان قم قرار داده شد. از بین این جامعه، ۱۵۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری دردسترس به سوالات پاسخ دادند.

### روش امتیازدهی و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ و جهت برازش مدل مفهومی از نرم افزار Smart PLS و آلفای پیش فرض در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام گرفت.

### یافته‌ها

جدول ۱- توزیع فراوانی آزمودنیها در مولفه سن، تحصیلات، وضعیت ورزش در دوران کرونا و تعداد جلسات ورزش در هفته

متغیر	مولفه	فراوانی	درصد
سن	بین ۲۰-۳۰ سال	۲۸	۱۸,۷
	بین ۳۱-۴۰ سال	۵۹	۳۹,۳
	بین ۴۱-۵۰ سال	۵۶	۳۷,۳
	بالای ۵۰ سال	۷	۴,۷
تحصیلات	فوق دیپلم	۶	۴
	کارشناسی	۸۴	۵۶
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۰	۴۰
	بله	۱۴۴	۹۶
وضعیت ورزش در دوران کرونا	خیر	۶	۴
	یک جلسه	۳۴	۲۲,۷
	دو جلسه	۲۹	۱۹,۳
	سه جلسه	۴۲	۲۸
تعداد جلسات ورزش در هفته	چهار جلسه و بیشتر	۳۹	۲۶
	تکمیل نشده	۶	۴

در جدول ۱. سن، تحصیلات، وضعیت ورزش در دوران کرونا و تعداد جلسات ورزش در هفته شرکت کنندگان ارائه شده است.

جدول ۲- توزیع میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	عوامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
استرس شغلی	بارکاری نقش	۱۵۰	۲,۶۴	۰,۷۶	-۰,۳۸	-۰,۸۲
	بی‌کفایتی نقش	۱۵۰	۲,۶۳	۰,۷۰	-۰,۵۴	-۰,۸۰
	دوگانگی نقش	۱۵۰	۲,۶۲	۰,۷۴	-۰,۴۹	-۰,۸۱
	محدوده نقش	۱۵۰	۲,۶۱	۰,۷۴	-۰,۳۹	-۰,۹۱
	مسئولیت	۱۵۰	۲,۵۹	۰,۷۳	-۰,۳۲	-۰,۹۱
	محیط فیزیکی	۱۵۰	۲,۶۷	۰,۷۸	-۰,۵۰	-۰,۹۵
نشاط معنوی	باورها	۱۵۰	۳,۳۵	۰,۶۹	۰,۸۰	-۰,۷۱
	احساس و رفتار	۱۵۰	۳,۳۷	۰,۶۶	۰,۹۱	-۰,۶۷
	عملکرد شغلی	۱۵۰	۲,۷۲	۰,۵۰	۰,۵۰	-۰,۹۲

میانگین و انحراف معیار مقادیر مربوط به عملکرد شغلی، نشاط معنوی (باورها، احساس و رفتار) و استرس شغلی (بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی) در جدول ۲ ارائه شده است. همچنین در این جدول کجی و کشیدگی متغیرهای تحقیق جهت بررسی توزیع طبیعی بودن داده‌ها نیز ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود کجی و کشیدگی داده‌ها بین ۳ و -۳ قرار دارد، بنابراین متغیرهای تحقیق دارای توزیع طبیعی می‌باشند.

جدول ۳- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- بارگذاری نقش	-								
۲- نارسایی نقش	۰,۷۳	-							
۳- دوگانگی نقش	۰,۷۵	۰,۷۰	-						
۴- محدوده نقش	۰,۷۶	۰,۷۶	۰,۷۳	-					
۵- مسئولیت	۰,۶۹	۰,۷۵	۰,۶۹	۰,۷۱	-				
۶- محیط فیزیکی	۰,۷۰	۰,۷۲	۰,۷۵	۰,۶۷	۰,۶۸	-			
۷- اعتقادات	-۰,۷۳	-۰,۷۸	-۰,۷۹	-۰,۷۷	-۰,۷۵	-۰,۷۸	-		
۸- احساسات و رفتار	-۰,۷۹	-۰,۸۲	-۰,۷۹	-۰,۷۶	-۰,۷۵	-۰,۸۲	-۰,۸۹	-	
۹- عملکرد شغلی	-۰,۶۷	-۰,۷۲	-۰,۷۳	-۰,۷۴	-۰,۷۰	-۰,۷۳	۰,۷۶	-۰,۷۷	-

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد استرس شغلی، نشاط معنوی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. طبق نتایج جدول بین تمام ابعاد نشاط معنوی با استرس شغلی ارتباط منفی و معنی‌دار و بین تمام ابعاد نشاط معنوی با عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $sig < 0.001$ ).

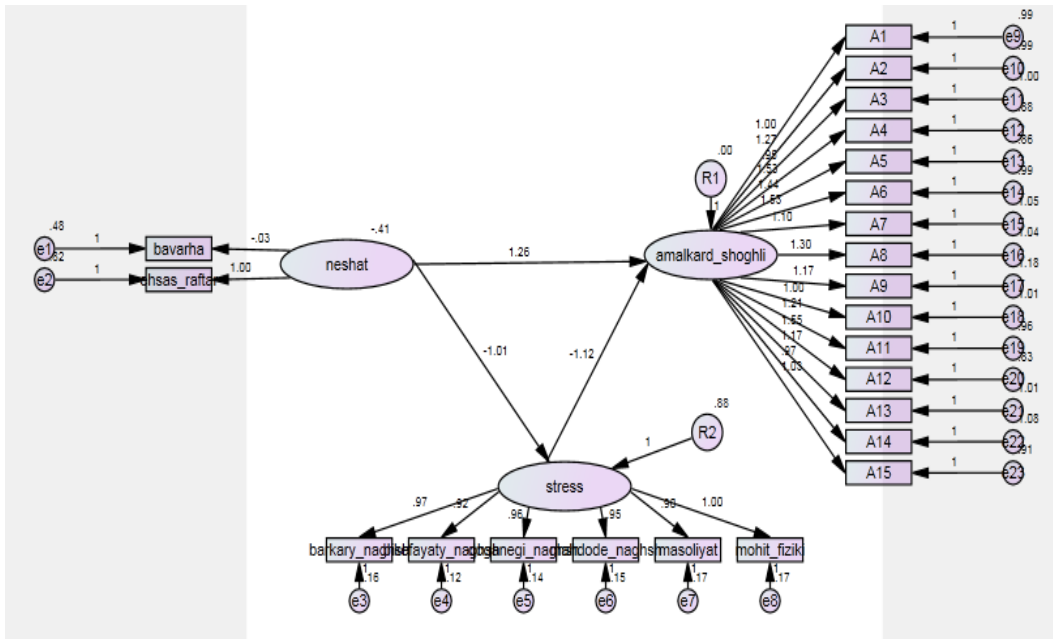
قبل از تحلیل داده‌های مربوط به مدل معادلات ساختاری، برای اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آنها پرداخته شد. در پژوهش حاضر، با بررسی داده‌های خام هیچ داده گمشده‌ای وجود نداشت. همچنین جهت بررسی داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از نرم افزار SPSS نمره‌های Z متغیرها محاسبه شد. نتایج نشان داد که نمره‌های همه آزمودنی‌ها بین ۳ و -۳ قرار داشت؛ بنابراین داده پرت تک متغیری وجود نداشت. همچنین، جهت بررسی داده‌های پرت چند متغیری، فاصله ماهالانویس برای متغیرهای پیش‌بین محاسبه شد. کمترین و بیشترین مقدار فاصله ماهالانویس در پژوهش حاضر به ترتیب  $43/287$  و  $139/201$  به دست آمده‌اند. با توجه به اینکه مجذور خی جدول با درجه آزادی ۲۲۸ برابر با  $613/43$  است و از طرفی، چون بیشترین مقدار فاصله ماهالانویس ( $139/201$ )، کوچکتر از مجذور خی جدول ( $613/43$ ) است، لذا وجود داده‌های پرت چند متغیری در داده‌های جمع‌آوری شده مشهود نمی‌باشد. علاوه بر این، جهت بررسی نرمال بودن متغیرها از کجی و کشیدگی متغیرها استفاده شد. همانطور که نتایج جدول ۴-۶ نشان می‌دهد، با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی دارای قدر مطلق ضریب کجی کوچکتر از ۳ و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچکتر از ۳ هستند و لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نیست.

جدول ۴- نتایج آزمون برازش مدل معادلات ساختاری مربوط به ارتباط بین متغیرهای پژوهش

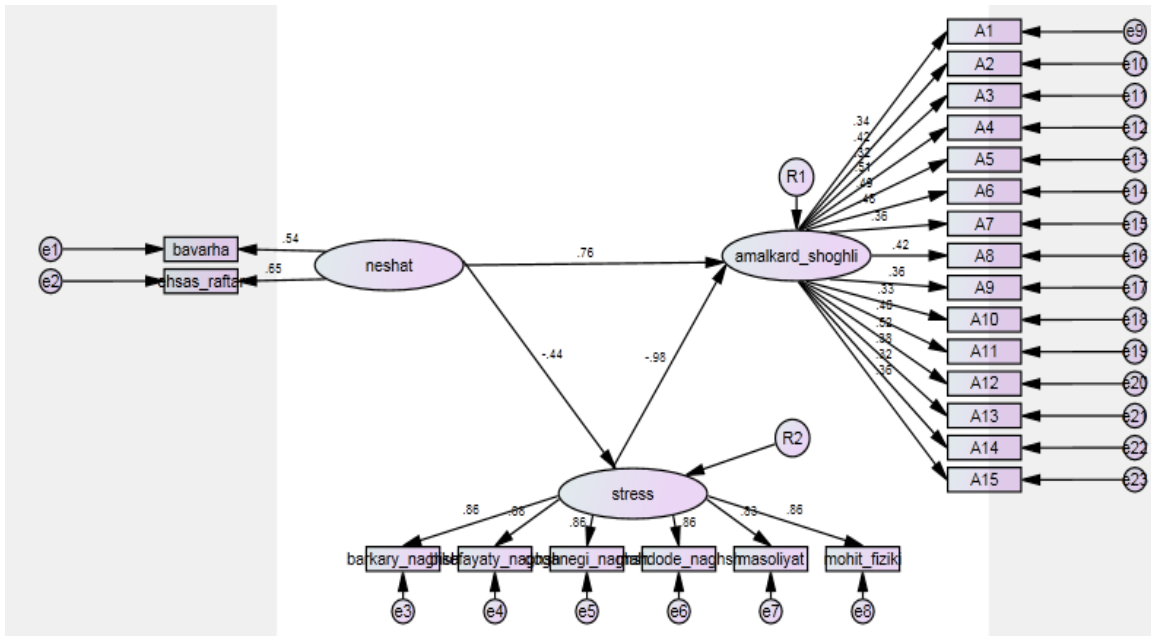
Model	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
(میانجی)مدیتیشن	۶۱۳,۴۳	۲۲۸	۰,۰۰۱	۲,۶۹۰	۰,۹۳۲	۰,۹۱۳	۰,۹۲۸	۰,۹۲۲	۰,۰۷۳

همانگونه که در جدول ۴- مشاهده می‌شود، در مدل مقدار  $\chi^2$  با مقدار  $613/43$  و درجه آزادی ۲۲۸ معنی‌دار است، بقیه شاخص‌ها نشان می‌دهند داده‌ها برازش مناسب و مطلوبی با مدل دارند. شاخص برازندگی  $\chi^2/df$  با مقدار  $2/690$  کمتر از مقدار ۳،  $GFI = 0.932$ ،  $AGFI = 0.913$ ،  $CFI = 0.928$ ،  $NFI = 0.922$  بالاتر از  $0.9$  و ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA) برابر با  $0.073$  که کمتر از  $0.08$  است حاکی از آن است که مدل تحقیق دارای برازش کامل می‌باشد. مدل معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش به همراه ضرایب استاندارد نشده و استاندارد شده به ترتیب در شکل ۱ و ۲ ارائه شده است.





شکل ۱- نمودار ضرایب استاندارد نشده مدل تحقیق



شکل ۲- نمودار ضرایب استاندارد شده مدل تحقیق

جدول ۵- ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به ارتباط بین نشاط معنوی با عملکرد شغلی با میانجیگری استرس شغلی

مسیر	ضریب استاندارد	خطا	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
نشاط معنوی به سوی عملکرد شغلی	0/76	0/211	3/601	0/001
نشاط معنوی به سوی استرس شغلی	-0/44	0/198	-2/222	0/01
استرس شغلی به سوی عملکرد شغلی	-0/98	0/235	-4/170	0/001

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود بین متغیرهای پژوهش به دلیل نسبت بحرانی بالاتر از ۱/۹۶ ارتباط معنی داری وجود دارد. برای تعیین رابطه میانجی نشاط معنوی با عملکرد شغلی و استرس شغلی از روش بوت استراپ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز بر روی نرم‌افزار SPSS-22 استفاده گردید. نتایج بوت استراپ برای مسیر میانجی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در جدول ۶ ارائه گردیده است.

#### جدول ۶- نتایج بوت استراپ برای مسیر غیرمستقیم

متغیر	$\beta$	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۰/۹۹
نشاط معنوی ← استرس شغلی ← عملکرد شغلی	0/199	0/01	0/4-286/750

طبق جدول ۶- فاصله اطمینان برای استرس شغلی به عنوان متغیر میانجی بین نشاط معنوی و عملکرد شغلی در سطح  $P < 0/01$  قرار دارد که از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد. بنابراین استرس شغلی در رابطه بین نشاط معنوی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

### بحث

این مطالعه با هدف تحلیل نقش نشاط معنوی در رابطه با استرس شغلی و عملکرد شغلی دبیران زن استان قم در برابر همه گیری بیماری کووید-۱۹ انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد نشاط معنوی با استرس شغلی ارتباط منفی و معنی دار وجود دارد که با مطالعات پیشین همسو است [۱۳ و ۱۴ و ۱۹]. نگرش مثبت برای برخورد خوش بینانه با چالش‌های زندگی است. افرادی که رویکرد مثبت و خوش بینانه‌ای دارند نیز در زندگی با چالش‌ها، ناامیدی‌ها و عوامل استرس‌زا روبرو هستند، اما تفاوت آنها در نحوه برخورد مثبت و سازنده آنهاست. این راهی است که بر رویارویی با چالش‌ها استفاده می‌کند. هرچه فرد شروع به مشاهده مثبت چیزها کند، احتمال اینکه از حس سرزندگی و رفاه ذهنی برخوردار شود بیشتر است. مثبت اندیشی با افزایش خلق و خو و کاهش استرس به بدن به طور سازنده کمک می‌کند [۱۳]. نشاط معنوی موجب امیدواری و افزایش معنا در زندگی می‌شود و اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد و در نتیجه استرس کمتر را به همراه دارد. نشاط یکی از ابعاد اصلی تجربه بوده و معمولاً در پی ایجاد پاسخ‌های مطلوب است که کارکرد مناسبی به جای می‌گذارند. نشاط معنوی در حفظ کنترل و هوشیاری در موقعیت‌های مختلف، کنترل احساسات و عواطف، حفظ آرامش درونی در موقعیت‌های استرس‌زا، بالابردن سطح آگاهی از واقعیت‌های محیط اطراف، حفظ آرامش ظاهری و درونی، ارتقاء سطح معنوی و دینداری، اهتمام در انجام اعمال، مناسک و واجبات دینی و توجه و پایبندی به آداب و سنن و مراسم مذهبی در مراحل مختلف زندگی، توسعه صداقت و درستکاری در اعمال، رفتار و گفتار، مثبت‌نگری و توجه به نکات مثبت و مشترک در راستای حفظ ارتباط با دیگران و توجه به تمام ابعاد رفتارها و گفتارهای دیگران تأثیرگذار است [۱۴]. بنابراین به نظر می‌رسد نشاط معنوی افراد را در مقابل استرس‌های مختلف زندگی من جمله استرس شغلی مصون داشته و آنها را در برخورد با مسائل و مشکلات توانمند می‌سازد.

نتایج نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد نشاط معنوی با عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که با مطالعات پیشین همسو است [۲۰-۲۴]. شادی و نشاط در محیط کار می‌تواند به کارکنان در دستیابی به موفقیت حرفه ای، بهبود رضایت شغلی، و تشویق آنها به کار سخت‌تر کمک کند و همزمان، نرخ ترک خدمت کارکنان شاد کمتر خواهد بود و شرکت‌ها به سودآوری بالاتری دست می‌یابند. فرد با نشاط معنوی بالا وقتی به جاودانگی خود یقین می‌یابد، سعی می‌کند فردی مفید برای زندگی خود و دیگران باشد و مشکلات را به بهترین شیوه حل کند. قابل پیش‌بینی است که کارکنان دارای احساس و رفتار بالا در نشاط معنوی از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار باشند. بدیهی است که این افراد در سطح معقول و آگاه عمل می‌کنند، از قید و بندهای گذشته آزاد هستند و از نیروهایی که آنها را هدایت می‌کنند، کاملاً آگاه هستند و

می‌توانند بر آنها چیره شوند [۱۴]. وجود نشاط معنوی در کارکنان آموزش و پرورش به خصوص دبیران، موجب تلاش بیشتر آنها در خدمت رسانی به دانش آموزان و تاثیرگذاری بر آنها شده و آنها را برای ایجاد یک جامعه ایده‌آل مصمم می‌نماید. بدون شک این تاثیرگذاری و مفید بودن موجب بالا رفتن عملکرد آنها می‌شود. بنابراین وجود نشاط معنوی موجب بهبود عملکرد افراد شده و عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین استرس شغلی با عملکرد شغلی دبیران زن استان قم در برابر همه‌گیری بیماری کووید ۱۹ رابطه منفی و معناداری وجود دارد که با مطالعات پیشین همسو است [۲۵-۲۹]. یکی از پیامدهای استرس شغلی اثر بر عملکرد شغلی می‌باشد. استرس شغلی در حدی که از توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد تجاوز نکند می‌تواند با افزایش انگیزه سبب بهبود عملکرد شود ولی در صورتی که از ظرفیت مقابله‌ای افراد تجاوز کند، می‌تواند اثر تضعیف‌کننده بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد. عملکرد شغلی کارکنان را می‌توان با عوامل کاری آنها و همچنین استرس شغلی آنها پیش بینی کرد. هرچه از عوامل کاری ناراضی و سطح استرس شغلی بالاتر باشد، کارکنان عملکرد پایین‌تری دارند [۳۰]. به طور کلی وقتی سطح استرس شغلی بر افراد بالا می‌رود، افراد پس از ارزیابی موقعیت، به اشکال مختلف درصدد مقابله با شرایط استرس آور بر می‌آیند. به نظر می‌رسد که در زمان مقابله با استرس شغلی، سطح عملکرد شغلی ضعیف می‌شود، چرا که فرد در اثر تجربه عوامل فشارآور، ناگزیر بخشی از نیرو و توان کاری خود را صرف شیوه‌های مقابله با عوامل استرس آور می‌کند. به همین دلیل در زمان افزایش استرس شغلی، افراد به طور خواسته یا ناخواسته با محدودیت توان و انرژی برای عملکرد شغلی مطلوب مواجه می‌شوند [۳۱]. دبیران نیز که بخشی از نیروی کار جامعه به شمار می‌روند با مشکلات و استرس‌های زیادی روبه‌رو هستند که در صورت افزایش مشکلات و استرسورها موجب کاهش عملکرد شغلی آنها شده و بهره‌وری آنها را کاهش می‌دهد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدل تحقیق دارای برازش کامل می‌باشد و استرس شغلی در رابطه بین نشاط معنوی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد که با مطالعات پیشین همسو است [۳۲-۳۴]. در طول دهه‌های گذشته، سلامتی براساس ابعاد خاصی از سلامت: جسمی، روانی، اجتماعی تعریف شده است. امروزه پیشنهاد گنجاندن سلامت معنوی در مفهوم سلامت در پیچه جدیدی را به روی محققان گشوده است. بعد معنوی سلامت از آنچنان اهمیت برخوردار است که بدون رفاه معنوی جنبه‌های دیگر زندگی مثل ابعاد روانشناختی و اجتماعی بطور درست عمل نمی‌کند [۳۵]. بر این اساس، محققان اظهار داشتند که "معنویت ممکن است احساس معنایی در زندگی ایجاد کند که به افراد در مواجهه با رویدادهای استرس‌زای زندگی کمک کند. همچنین معنویت به عنوان حصاری در برابر خستگی عمل می‌کند [۱۹]. اما احساس نشاط یکی از مهمترین پشتوانه‌های انسان برای مقابله با مشکلات است و می‌توان گفت همه تلاش انسان در جهت یافتن شادی، نشاط و خوشبختی در آینده می‌باشد [۳۶]. از آنجا که نشاط معنوی برای غلبه بر مشکلات و استرس‌های ناشی از کار و زندگی موثر می‌باشد، کاهش استرس نیز عامل موثری در بهبود عملکرد افراد خواهد بود. کاهش استرس در محیط کار باعث می‌شود که عملکرد شغلی کارکنان جنبه مثبتی پیدا کند و بهبود یابد. نکته قابل توجه در این رابطه این است که هرچقدر مسئولان آموزش و پرورش در زمینه کاهش استرس شغلی، سرمایه‌گذاری داشته باشند باعث بهبود عملکرد شغلی و در نهایت افزایش بهره‌وری در سازمان خواهند شد.

### نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نشاط معنوی عامل موثری در کاهش استرس شغلی و افزایش عملکرد شغلی دبیران زن است. شیوع و فراگیری بیماری کووید-۱۹ باعث مشکلات بسیاری در جامعه و بخش نیروی کار جامعه گردید. دبیران همزمان با شیوع بیماری کلاس‌های درس خود را به صورت آنلاین برگزار نمودند که این مسئله باعث تداخل مشکلات خانوادگی و کاری و در نتیجه بروز استرس شغلی در آنها گردید. استرس شغلی در محیط کار باعث کاهش کارایی و بازدهی و در نتیجه کاهش عملکرد شغلی افراد گردیده و در این میان عامل یا عواملی مورد نیاز است تا این چرخه معیوب را قطع نموده و باعث بهبود عملکرد افراد شود. نشاط معنوی از جمله عواملی است که در همه جوانب زندگی تاثیر بسزایی داشته و در محیط کار نیز، قدرت جلوگیری از مشکلات و افزایش بهره‌وری را دارا می‌باشد. بنابراین نشاط معنوی از جمله عواملی است که در افزایش عملکرد شغلی دبیران تاثیر بسزایی دارد.

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در اجرای پژوهش ملاحظات اخلاقی مطابق با دستورالعمل کمیته اخلاق دانشگاه قم در نظر گرفته شده است، نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

### مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده سازی این مقاله مشارکت یکسان داشته اند.

### حامی مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه خانم زهرا بیرامی با راهنمایی خانم دکتر طاهره ندایی و گروه تربیت بدنی دانشگاه قم می باشد.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع نداد.

### سپاسگزاری

بدین وسیله از مسئولین آموزش و پرورش قم و کلیه دبیرانی که در پژوهش همکاری نمودند کمال تشکر و قدردانی می‌شود.

## References

1. World Health Organisation (WHO). "WHO Director-General's Opening Remarks at the Media Briefing on COVID-19." Available from: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-directorgeneral-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19—11-march-2020>.
2. Košir, K., Dugonik, Š., Huskić, A., Gračner, J., Kokol, Z., & Krajnc, Ž. (2022). Predictors of perceived teachers' and school counsellors' work stress in the transition period of online education in schools during the COVID-19 pandemic. *Educational Studies*, 48(6), 844-848. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1833840>
3. Bourghani Farahani, S., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., Hemmati, A. Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case Study: Teachers of Physical Education in Tehran Secondary Schools). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2018; 5(1): 43-51. [https://dorl.net/dor/20.1001.1.25384023.1397.5.1.5.8\(Persian\)](https://dorl.net/dor/20.1001.1.25384023.1397.5.1.5.8(Persian))
4. Prasad KD, Vaidya RW. Association among Covid-19 parameters, occupational stress and employee performance: An empirical study with reference to Agricultural Research Sector in Hyderabad Metro. *Sustainable Humanosphere*. 2020;16(2):235-53.
5. Prasad KD, Vaidya R, Kumar VA. Teacher's performance as a function of occupational stress and coping with reference to CBSE affiliated school teachers in and around Hyderabad: a multinomial regression approach. *Psychology*. 2016 Nov 8;7(13):1700-18. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.713160>
6. Osipow SH, Spokane AR. Occupational stress inventory-revised. Odessa, FL: Psychological. 1998:1-5.
7. Gholami, J., Sheikholeslami-Vatani, D., Seif Panahi Shabani, J. The Effect of Eight Weeks of Resistance Training on Occupational Stress and Burnout of Physical Education Teachers. *Sport Management Studies*, 2019; 11(57): 239-258. doi: 10.22089/smrj.2019.7355.2558(Persian)
8. Sagheb Esmaeelpour M, Abdi K, Hosseini M A, Biglarian A. The Relationship of Work Ethics With Job Performance of the Administrative and Medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and Its Affiliated Centers in 2017. *jrehab* 2019; 20 (1) :52-63 [http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-2417-fa.html\(Persian\)](http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-2417-fa.html(Persian))
9. June S, Mahmood R. The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, humanities and technology*. 2011 Sep;1(2):95-105.

10. Campbell CH, Ford P, Rumsey MG, Pulakos ED, Borman WC, Felker DB, De Vera MV, Riegelhaupt BJ. Development of multiple job performance measures in a representative sample of jobs. *Personnel psychology*. 1990 Jun;43(2):277-300. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01559.x>
11. Prasad KD, Vaidya R, Anil Kumar V. Association among occupational stress factors and performance at workplace among agricultural research sector employees at Hyderabad, India. *Pacific Business Review International (TSI)*. 2018;10(7):27-36.
12. Janis, S. *Secrets of spiritual happiness*. Published by night lotus book, 2010.
13. Saini G, Seema. Ramification of mindfulness, subjective vitality on spiritual intelligence and impeding effect of stress in professionals during Covid-19. *Journal of Statistics and Management Systems*. 2021 Jan 2;24(1):193-208. <https://doi.org/10.1080/09720510.2020.1833451>
14. Dehdari, A., Afrooz, G. A., Ghobari Banab, B., Azarbajehani, M. The prediction of mental health based on variables of Job Satisfaction, Spiritual Happiness. *Journal of Applied Psychological Research*, 2018; 9(2): 17-30. doi:10.22059/japr.2018.68728(Persian)
15. Mondalizadeh, Z., Javaheri, S. The effect of job stress and job insecurity on the intention of job leaving the lifeguards due to the job satisfaction. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2019; 6(2): 117-129. doi: 10.30473/fmss.2019.47015.1964(Persian)
16. Osipow SH, Spokane AR. *Occupational Stress Inventory (OSI)*. Psychological Assessment Resources, Odessa, Fla. 1987.
17. Chaichi A R, Bakand S, Yarahmadi R, Mazinani A. Evaluation and Comparison of Job Stress Level among Security Workers with Fixed and Shift Work Schedules in Municipality of Tehran. *jmciri* 2018; 36 (4) :227-232. <http://jmciri.ir/article-1-2867-fa.html>(Persian)
18. Saatchi, M., Kamkari, V., Asgarian, M. *Psychological tests, management publication*. 2010. (Persian)
19. Edwards L. *Spirituality and Stress Among Social Workers (Doctoral dissertation, Capella University)*.2021.
20. Salcedo AV, Lazatin JR. Workplace spirituality as a mediator to individual spirituality and organizational performance in a hospitality business: An evidence from Hotel X, Clarkfield, Angeles City, Pampanga, Philippines. *International Journal of Creative Business and Management*. 2021 Feb 27;1(1):21-37.
21. Riley Jr LW. *Workplace Spirituality Among University Administrative Employees in Southeastern Georgia (Doctoral dissertation, Walden University)*.2021.
22. Van der Walt F. Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2018 Jan 1;44(1):1-0. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
23. Shafizadeh, Hamid; Gila, Mehdi. Predicting employee performance based on spirituality in the work environment and organizational support. *Productivity Management*, 2017: 12(2(45) Summer), 177-198. (Persian)
24. Aghadavood S R. Studying the Effects of Employees Happiness Management System on Employees' Performance Based On Steers' Model (Case: Isfahan Branch Gas Company). *Strategic studies in the oil and energy industry* 2018; 9 (35) :33-58. <http://iieshrm.ir/article-1-305-fa.html>(Persian)
25. Viskarmi, Z; Mohammadi, A; Mirzavand, R.; Abdulahi, M. (1400). The effect of occupational stress on teachers' performance, the 5th National Conference on Law, Social and Human Sciences, Psychology and Counseling, Shirvan.2021. (Persian)
26. Nawaz A, Ansari DN. Impact of job stress on job performance with perceived organizational support as a moderator. *Governance and Management Review*. 2021 Mar 5;1(2).
27. Sumiyati S, Widjajanta B, Masharyono M, Izzati SN. An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. In5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020) 2021 Sep 2 (pp. 222-226). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.044>
28. Sari DL, Storyna H, Intan R, Sinaga P, Gunawan FE, Asrol M, Redi AP. The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. InIOP Conference Series:

- Earth and Environmental Science 2021 Jul 1 (Vol. 794, No. 1, p. 012085). IOP Publishing. DOI.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085
29. Destianti V, Fakhri M, Madiawati PN, Nurnida I, Kurnia B. The effect of job stress and job motivation toward employee performance in department of tourism and culture bandung. IEOM Society International. 2021:5714-23.
  30. Khuong MN, Yen VH. Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. International Journal of Trade, Economics and Finance. 2016 Apr 1;7(2):31.
  31. Moterased L, Esmaeilkhani F. THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS, FEAR OF NEGATIVE EVALUATION AND RESPONSIBILITY WITH JOB PERFORMANCE IN HOSPITAL NURSES IN BEHBAHAN CITY. Nursing and Midwifery Journal 2020; 18 (2) :95-106. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-3632-fa.html>(Persian)
  32. Sony M, Mekoth N. The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and job performance. International Journal of Process Management and Benchmarking. 2019;9(1):27-46. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2019.097819>
  33. Fox C, Webster BD, Casper WC. Spirituality, psychological capital and employee performance: An empirical examination. Journal of Managerial Issues. 2018 Jul 1:194-213.
  34. Carmeli A. Chapter 3 Positive work relationships, vitality, and job performance. In Emotions in groups, organizations and cultures 2009 Jul 15 (pp. 45-71). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1746-9791\(2009\)0000005005](https://doi.org/10.1108/S1746-9791(2009)0000005005)
  35. Khazae-pool M, Ebrahimi R, Golmohammadi S, Pashaei T. Exploring the Students' Viewpoints about Spiritual Vitality in Kurdistan University of Medical Sciences. IHJ 2019; 4 (2) :34-40. <http://iahj.ir/article-1-179-fa.html>(Persian)
  36. Wong KF, Yau SY. Nurses' experiences in spirituality and spiritual care in Hong Kong. Applied Nursing Research. 2010 Nov 1;23(4):242-4. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2008.10.002>