

تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی

شاروخ سلطانی^۱ - غلام جباری^۲ - فاروق یزدان ستا^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی کارکنان ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۰۰ نفر از کارکنان ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی است. گرد آوری داده ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد معنویت محیط کار میلیمن و همکاران و رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین از ۳۰۶ نفر صورت گرفت؛ که با استفاده از فرمول کوکران بدست آمده است. اعتبار ابزار سنجش به وسیله تحقیقات زیادی تأیید شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سوالات پرسش‌نامه‌های تحقیق از جداول توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سوالات استفاده شد. در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون خطی ساده برای آزمون فرضیه‌ها که سنجش تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را اندازه‌گیری می‌کند، استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که معنویت محیط کاری و ابعاد آن بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: معنویت، معنویت محیط کار، رضایت شغلی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (مسئول مکاتبات)

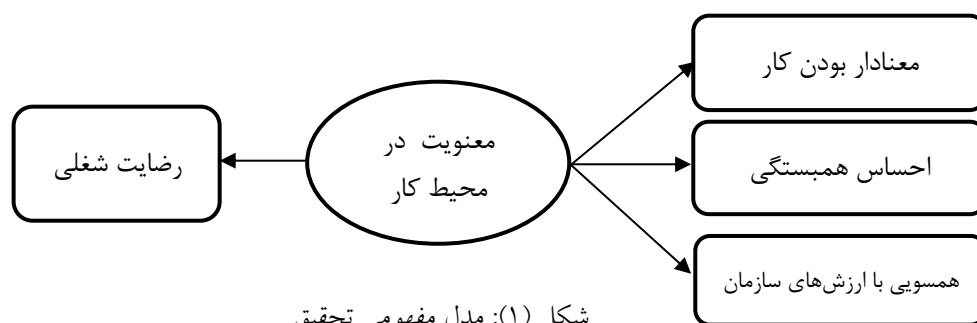
^۳ استادیار، گروه مدیریت، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران

مقدمه

یکی از عواملی که امروزه به عنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان مورد توجه قرار گرفته و اقبال فراوانی یافته، معنویت^۱ است که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به انحاء مختلف، عملکرد افراد، گروه‌ها و نهایتاً سازمان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در سالیان اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، کارکنان و پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است زیرا تصور بر این است که معنویت برای تعامل سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه از اهمیت خاصی برخوردار است (صانعی و حسن پور، ۱۳۹۱: ۲).

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یکسو تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته و از دیگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی^۲ است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (داوودی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۸). اخیراً بیش از هفتاد کتاب در رابطه با معنویت و مدیریت و هم‌چنین معنویت و زندگی سازمانی به رشته تحریر در آمده است. بیشتر

این کتاب‌ها ماهیت تجربی داشته و چگونگی به‌کارگیری سنت‌های معنوی مختلف در محیط کار را شرح داده‌اند. این متون، معنویت را به عنوان وسیله‌ای جهت دستیابی به اهداف مدیریت معرفی نموده‌اند. به طور خاص، متون خودیاری و رهبری معنوی، معنویت را به عنوان منبعی بالقوه برای ارتقای اثربخشی فردی و بهبود عملکرد سازمانی در نظر گرفته‌اند (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱: ۳۲). در صد سال گذشته علم از معنویت جدا بود؛ از آنجا که در قرن بیست و یکم ما با دنیایی بی‌نظم، بی‌ثبات و با تغییرات سریع رو به رو هستیم، علم دیگر نمی‌تواند برای همه سوالات جوابی فراهم کند؛ در نتیجه ما به دوره‌ای وارد می‌شویم که علم و منطق با معنویت در هم ادغام شده‌اند. معنویت بخش مهمی از انسان است که اغلب در سیستم سازمانی نادیده گرفته شده است و زمان آن رسیده است که بعد معنوی انسان را از زندانی که در آن اسیر کرده‌ایم، آزاد کنیم (پورکیانی و اشجعی، ۱۳۸۹: ۲۳). مطالعه‌های انجام شده در خصوص معنویت محیط کار گویای این واقعیت است که آثار قابل توجهی بر رفتار کارکنان در سازمان‌ها دارد؛ این تأثیرات سبب شده است تا بررسی دقیق‌تری در ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی به عمل آید. لذا با توجه به مطالب اشاره شده و هم‌چنین مدل مفهومی که در شکل (۱) نشان داده شده است، هدف این پژوهش بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر رضایت شغلی نیروی انسانی کارکنان ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی می‌باشد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

معنویت

خودشان از معنویت شکل گرفته است (هادزیک^۲، ۲۰۱۱: ۲۲۸). یانگ و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌دارند که معنویت جنبه‌ای از انسانیت است که اشاره دارد به راهی که افراد معنا و هدف را جست و جو می‌کنند و مسیری که آن‌ها تجربه می‌کنند ارتباط و اتصالشان با لحظه‌ها را، با خود، با دیگران، با طبیعت و با آن چیزی که برایمان با ارزش و یا مقدس است.

دنیای نوین در ایجاد پیشرفت‌های علمی و تأمین رفاه نسبی آدمی موفق بوده است، اما آنچه نتوانسته انجام دهد، پیشبرد اخلاق بشر می‌باشد. با توجه به خلأهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل‌مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. سازمان‌ها به عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده‌ترین حوزه‌هایی می‌باشند که اخیراً شاهد شکل‌گیری و توسعه رویکردهای معنوی در آن‌ها می‌باشیم (ناصری فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸: ۱۷).

معنویت محیط کار

شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادیم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۲). ما در یک دوره زمانی بی‌سابقه و بی‌نظیر زندگی می‌کنیم، دوره‌ای که در آن دنیا به سرعت در حال تغییر است. بسیاری از ما معتقد هستیم که زمان بلوغ و تکامل سریع انسان و رشد معنوی او فرا رسیده است (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۳). روی‌آوری مهم در کسب و کار در قرن بیست و یکم تمرکز بر روی معنویت کارکنان در محیط کار است. در سالیان اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، کارکنان و پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته

امروزه این نگاه که موضوعات فرامادی جایی در حیطه‌ی علوم ندارند، تغییر کرده تا آنجایی که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم یعنی معنویت را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد. معنویت به معنای نقش زندگی یا «روش بودن» و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیر مادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص آن را معین می‌سازد (رسولی نژاد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۰). موضوع معنویت، همیشه توجه انسان را به خود جلب کرده است. با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است. به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است (احمدی شعار و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۲). معنویت بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد. هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزش‌های معنوی و اخلاقی غفلت نموده، به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیر شدن رفتارهای غیرانسانی و اخلاقی فراهم ساخته است. به همین دلیل به باور اکثر قریب به اتفاق اندیشمندان و صاحب‌نظران، عرصه اخلاق و معنویت، یکی از مهمترین آفات که امروزه بشر و حیات انسانی بشر را به شدت تهدید می‌نماید، غفلت و بی‌توجهی به مسائل اخلاقی و ارزش‌های معنوی است (نادی و گل پرور، ۱۳۹۰: ۳). محققان تا کنون بر روی یک تعریف دقیق از معنویت دست نیافته‌اند. مطالعات مختلف تلاش داشته است تا به یک تعریف عملیاتی یا به یک تعریف برای معنویت که متفق‌القول باشد دست یابد. با وجود این محققان تاکنون تعاریف خودشان را از معنویت به کار برده‌اند؛ تعاریفی که معمولاً بر اساس فهم و درک

معنویت در محیط کار در تئوری سازمان و رفتار سازمانی تقریباً به دو دهه پیش باز می‌گردد (شیپ و فارمن^۷، ۲۰۱۲: ۱۲). معنویت محیط کار از اواخر ۱۹۹۰ ایجاد شده است (مارسچک و همکاران^۸، ۲۰۰۹: ۳۳). معنویت در سازمان، قاعده نوینی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری، با زندگی معنوی کارکنان پیوند یابد. با چنین نیروی، کارکنان حتی با صد هزار ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادار تر داشته باشند. یکپارچه سازی معنویت با زندگی کاری ما باعث می‌شود که افراد، رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کاری خارج می‌شوند، در حالیکه قانع شده‌اند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم می‌شتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، ممکن است با افراد اخلاقی‌تر و مولدتر، سازمان به سودآوری بیشتری دست یابد. افزون بر این، معنویت در محیط کاری می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. این مهمترین وظیفه‌ای است که جامعه کنونی ما در نخستین دهه هزاره جدید با آن روبه روست (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۵۸).

رضایت شغلی

رابینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می‌کنند آن چه همواره مورد توجه روان‌شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می‌باشد (ایمانی، ۱۳۹۱: ۵۰). مطالعه روان‌شناسان آشکار کرده است که شغل و محیط کار دارای اهمیت فراوانی برای هر فردی است (آنگلاچه^۹، ۲۰۱۴: ۴۷).

است زیرا تصور بر این است که معنویت برای تعامل سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه از اهمیت خاصی برخوردار است (صانعی و حسن پور، ۱۳۹۱: ۲). بسیاری از ما زمان زیادی را در حال کار کردن سپری می‌کنیم، شرم‌آور خواهد بود اگر نتوانیم خدا را در آن جا پیدا کنیم. این جمله گریگوری پیرس در حقیقت، ضرورت و جایگاه گفتمان معنویت را در سازمان و محیط‌های کاری به خوبی آشکار می‌سازد (ناصری فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸: ۲۰). روی آوری مهم در کسب و کار در قرن بیست و یکم تمرکز بر روی معنویت کارکنان در محیط کار است (آداویاه^{۱۰}، ۲۰۱۱: ۹۳). محققان معتقدند که تحقیقات تجربی روی تأثیرات معنویت محیط کار روی نگرش‌های شغلی اهمیت دارد (پریایی و زاره^{۱۱}، ۲۰۱۳: ۹۳). با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، اخیراً توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه‌ای دارد. پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار، مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد، که سازمان با استفاده از آنها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است؛ برای مثال افراد معنوی در محیط کار، کارگروهی بیشتری را از خود به نمایش در می‌آورند، مهربان‌تر و عادلانه‌تر رفتار می‌کنند، نسبت به نیازهای سایر کارکنان حساسیت بیشتری به خرج می‌دهند، از میل به خروج کمتر و رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده، در این افراد افزایش خلاقیت و بهره‌وری بیشتری نسبت به سایرین مشاهده شده و بیشتر درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند (ملایی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۸).

معنویت محیط کار به موضوع مهمی در سازمان تبدیل شده است (وانگ و هو^{۱۲}، ۲۰۱۱: ۵۷). مطالعه

همکاران، ۲۰۱۳: ۸۳۲). این احساس مثبت می‌تواند کمک کند به سلامت فیزیکی و روانی مردم و در دیدگاه سازمانی می‌تواند جو سازمانی خوبی را منعکس کند و می‌تواند کارکنان را به سمت سازمان بکشاند (خنifer و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۵۵۲۹). رضایت شغلی به مجموع نگرش‌هایی که کارکنان نسبت به شغلش دارد اشاره دارد (راس و ساندو^{۱۳}، ۲۰۱۳: ۸۱۵). طبق نظر کرایین رضایت شغلی یک احساس کامل است که یک کارمند سعی می‌کند تا به دست بیاورد از طریق کارش، مدیرانش، همکارانش و سازمان (آیدین و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۵۶). رضایت شغلی به عنوان نقطه اشتراک بین انتظاراتی که یک شخص در ارتباط با کارش دارد با آن چه در واقعیت از کار به دست می‌آورد مفهوم‌سازی می‌شود (باتا، ۲۰۱۳: ۶۳۵). از تحقیقات نتیجه شده است که رضایت شغلی تفاوت بین آن چه را که مردم از کارشان انتظار دارند و آن چه که در واقعیت به دست می‌آورند را روشن می‌سازد (فاروقی و ناگندرا، ۲۰۱۴: ۱۲۵). لاکه رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبتی توصیف می‌کند که عدم رضایت نتیجه درک فرد از شرایط کاری است از شغل می‌تواند زمینه ساز بخشی از شکایات، کارکرد ناچیز، تولید کالای نامرغوب، دشواری‌های ناشی از بی‌انگیزشی و دیگر مشکلات باشد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۳). سپیکتور رضایت شغلی را به عنوان «جوری که مردم درباره محل کارشان و جنبه‌های متفاوت متعلق به آن احساس می‌کنند» تعریف کرده است (آنگلاچه^۴، ۲۰۱۴: ۴۷). کرانی رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات (انتظارات، خواسته‌های) کارمند می‌باشد (راوری و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۲). رضایت شغلی در ارتباط است با این که تا چه حدی انتظارات یک کارمند با نتایج در کار، مطابقت دارد (ریهمان^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۳: ۸۱)

گاپتا و جاش موافقتند که رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا بیشتر مردم بخش اعظمی از زندگی شان را در محل کارشان می‌گذرانند (علی و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۷). سیلوا و رادان (۲۰۰۶) رضایت شغلی را به عنوان احساس خشنودی که از محیط کار نشأت می‌گیرد تعریف کرده‌اند (ایتان^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۸۶). ایانسویچ بیان می‌کند که رضایت شغلی یک نگرش است که افراد درباره شغلشان دارند؛ آن از ادراک آن‌ها نسبت به شغلشان منتج می‌شود (آیدین^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۵۶).

رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد (کاهه و هیودی، ۱۳۸۹: ۳۹۱). رضایت شغلی، نگرشی چند بعدی است (باتا^{۱۲}، ۲۰۱۳: ۶۳۵). مالینس اظهار می‌دارد که برخی کارکنان ممکن است از برخی از جنبه‌های شغلشان رضایت داشته باشند و از دیگر جنبه‌ها احساس نارضایتی کنند (ایتان و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۸۶). به طور کلی می‌توان گفت رضایت شغلی مفهومی چند بعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و اقتصادی ارتباط دارد. بنابراین ترکیب مجموعه‌ای از عوامل مختلف سبب می‌شود فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت کند (بهلول و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۶۴).

رضایت شغلی به طور کلی به عنوان یک مفهوم چندبعدی شناسایی می‌شود که احساس کارکنان را درباره هر دو عامل‌های درونی و بیرونی شغل در بر می‌گیرد (علی و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۷). سنیل و بوهلندر تصدیق کرده‌اند که رضایت شغلی نیروی انسانی یک عامل است که به موفقیت سازمان، به ویژه در اداره منابع انسانی کمک می‌کند (ایتان و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۸۶). اگر یک شخص از شغلش راضی باشد، بنابراین او باید سطح قابل قبولی داشته باشد از مفهومی که «رضایت شغلی» نامیده می‌شود (حسین‌زاده و

کار کنند (علی و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۷). کارکنان راضی از کارشان، با انگیزه و پراشتیاق هستند تا برای سازمانشان کار کنند (اسلان^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵۵).

ابعاد شغل کدامند؟ کندال و اسمیت به ابعاد پنج‌گانه شغلی اشاره کرده‌اند؛ این ابعاد مهم‌ترین ویژگی‌های هر شغل را نشان می‌دهد: ماهیت کار، حقوق و دستمزد، شیوه سرپرستی، همکاران شغلی و فرصت‌های ارتقا.

ماهیت کار: به خصوصیات و ویژگی‌هایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد، اشاره دارد. در این جا توجه بیشتر معطوف به نوع کاری است که کارگر انجام می‌دهد. بدیهی است که هر شغل دارای صفات و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها به طور کلی باعث می‌شود که افراد در آن شغل، احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. خصوصیتی مثل میزان مسئولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شأن سازمانی (اهمیت وظایف) و میزان استقلال، ویژگی‌هایی است که شغل را ذاتاً ارضاء کننده می‌نماید.

حقوق و دستمزد: پول، بی‌شک، نخستین عامل انگیزش است، زیرا بدون آن اگر نگوئیم هیچ‌کس، بی‌تردید کمتر کسی سر کار حاضر خواهد شد؛ ولی پول به تنهایی و همیشه برای افزایش عملکرد در حد بالا و ایجاد رضایت شغلی، کافی نیست. در نظریه برابری، فرد برای قضاوت در این باره که آیا با وی رفتار عادلانه می‌شود یا خیر، میزان حقوقش را با مقدار کوشش یا آن چه را که برای تحصیل آن صرف کرده است [وحتی با حقوقی که دیگران در مشاغل مشابه دریافت می‌کنند] مقایسه می‌کند و در صورتی که احساس کند دریافتی وی پایین‌تر از آن است، از شغل خود ناراضی خواهد شد.

نظارت و سرپرستی: در مشاغلی که فرصت شرکت در تعیین خط مشی‌ها و سیاست کلی کار به افراد داده

فیشر و هاتا رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، به این صورت که شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین می‌کند و فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل خویش می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۳). پرایس نیز رضایت شغلی را به عنوان جهت‌گیری کارکنان، نسبت به شغلشان تعریف می‌کند (اینتان و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۸۶). بیتس رضایت شغلی را به عنوان ادراک از شغل به وسیله متصدی شغل تعریف کرده است. او سطح رضایت شغلی را بر اساس نیازهای فیزیکی و روانی تعیین می‌کند (علی و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۷). بر اساس تعریف کمپل که بر جنبه شناخت و آگاهی فرد نیز تأکید می‌کند، رضایت شغلی بدین شکل تعریف می‌شود: «رضایت شغلی، گرایش، تمایل یا حالات درونی شخص برای عکس‌العمل‌های ارزیابی کننده نسبت به موضوعی معین که با احساس مطبوع و نامطبوع فرد نسبت به آن موضوع (شغل) همراه است» (سپاه منصور و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۳). رضایت شغلی بر روی بهره‌وری، عملکرد رقابتی، کاهش در نرخ جابجایی کارکنان و ترک خدمت تأثیر مثبت دارد (عباسی و ارده، ۲۰۱۳: ۲۲۴۱). رضایت شغلی شاخصی از بهداشت و سلامتی فردی و کاری و از زمره مهم‌ترین ابعاد نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای است که ماهیتی رفتاری، شناختی و عاطفی دارد (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۴). رضایت شغلی می‌تواند یک شاخص مهم چگونگی احساس کارکنان درباره شغلشان و پیش‌بینی‌کننده رفتارهایی از قبیل رفتار شهروندی سازمانی، غیبت و جابجایی باشد (یوسیل و بکتاس^{۱۶}، ۲۰۱۲: ۱۵۹۹). گاپتا و جاش در مطالعه‌شان نتیجه‌گیری کردند که رضایت شغلی یک ابزار مهم مورد استفاده جهت انگیزش کارکنان است تا سخت‌تر

می‌شود، رضایت خاطر بیشتری از کار حاصل می‌گردد. به همین دلیل پاره‌ای از نمایندگان اتحادیه‌های کارگری به جای کوشش در بالا بردن مزد کارگران سعی می‌کنند امکان شرکت در تعیین خط مشی‌های کارخانه را برای آنان کسب نمایند. هنگامی که افراد احساس کنند که در تعیین خط مشی کار دخالت دارند، دو نوع رضایت‌مندی برای آن‌ها حاصل می‌شود: اولاً، می‌دانند که وجودشان برای مسئولین دارای اهمیت است زیرا آرا و عقایدشان در تصمیمات متخذه موثر است. ثانیاً، از این طریق به کسب امتیاز نائل خواهند شد زیرا منافع آنان از طرف گروه مورد توجه قرار می‌گیرد (نیکزاد، ۱۳۹۰: ۲۰۵).

گروه همکاران: دومین عنصر اصلی نظریه روابط انسانی، تأکید بر جنبه‌های اجتماعی گروه‌های کار بود. در این نظریه بر اساس تحقیقات، سازمان غیر رسمی که در خلال ساختار سازمان رسمی به وجود می‌آید، مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر روابط انسانی موجود بین کارکنان که در ساختار رسمی سازمان مشاهده نمی‌شود، مورد تأکید فراوان قرار گرفت. نظریه روابط انسانی به نیاز فرد به کنش و واکنش در داخل گروه‌های کاری تأکید می‌ورزد. عواملی از قبیل تعامل گروهی، ارتباطات، مشارکت و همکاری درون گروهی در اعتلای انگیزه، میزان کارایی و خشنودی شغلی موثر است. علاوه بر آن، نیاز فرد برای مورد قبول همکاران واقع شدن و تبعیت از هنجارهای گروه، اهمیت بیشتری نسبت به پاداش‌های مادی دارد (همان منبع: ۲۰۵).

صانعی و حسن پور (۱۳۹۱) بیان می‌دارند که رضایت شغلی از منافع معنویت محیط کار است. محمدی و عباسیان (۱۳۸۹) بیان می‌دارند که «معنویت» نحوه نگرش و روبرو شدن با جهان هستی است که شخصی را قادر می‌سازد با آرامش و رضایت زندگی کند. سلاجقه و فرح بخش (۱۳۸۹) نیز بیان کرده‌اند رضایت شغلی از مزایای ترویج معنویت در

محیط کار است. حقیقی و همکاران (۱۳۹۱) بیان می‌دارند که پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارد. پریایی و زاره (۲۰۱۳) بیان می‌دارند که معنویت در کار، در سطح فردی رضایت شغلی را سبب می‌شود. فرای و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که شواهدی در دست است که برنامه‌های معنویت محیط کار (کار با معنی، احساس همبستگی در کار، همسویی با اهداف سازمان) ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارد. دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) بیان می‌دارند که میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، در مطالعه‌ای با عنوان «معنویت در کار و نگرش‌های کاری کارکنان» که بر روی ۲۰۰ دانشجو صورت گرفت نشان دادند که میان ابعاد کار معنا دار، احساس همبستگی و انطباق ارزش‌های موجود در سازه معنویت در کار و پیامدهای نگرشی تعهد سازمانی، تمایل به ترک سازمان، رضایت شغلی و خودباوری، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین مقبل با عرض و هادوی نژاد (۱۳۸۸) نیز بیان می‌دارند که میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳)، در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه معنویت سازمانی - در سه سطح فرد، گروه و سازمان - و نگرش‌های کارکنان، روی ۱۶۷ نفر از دانشجویان یکی از دانشگاه‌های ایالات متحده انجام دادند، مشخص شد رابطه معناداری بین هر سه سطح معنویت سازمانی و حداقل دو متغیر نگرشی از پنج متغیر مورد آزمون (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان، اعتماد به نفس سازمان بنیاد و عجزین شدن با شغل) وجود دارد.

باتوجه به مطالب اشاره شده در بالا و همچنین ادبیات و پیشینه تحقیق:

فرضیه اصلی در تحقیق حاضر عبارت است از: معنویت محیط کار بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز باتوجه به ابعاد معنویت در

محیط کار در قالب سه فرضیه و به ترتیب زیر مورد بحث قرار گرفته است:

فرضیه فرعی اول: معنا دار بودن کار بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: احساس همبستگی بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: همسویی با ارزش‌ها بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و روش انجام آن، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۵۰۰ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۳۰۶ نفر برآورد شد. از میان این ۳۰۶ نفر، ۳۵/۳ درصد (۱۰۸ نفر) زن، ۶۴/۷ درصد (۱۹۸ نفر) مرد، ۱۲/۱ درصد (۳۷ نفر) دیپلم و زیر دیپلم، ۳۲ درصد (۹۸ نفر) فوق دیپلم، ۴۷/۷ درصد (۱۴۶ نفر) لیسانس، ۷/۵ درصد (۲۳ نفر) فوق لیسانس، ۷ درصد (۲ نفر) دکتری، ۳۱/۴ (۹۶ نفر) زیر ۳۰ سال، ۶۱/۱ درصد (۱۸۷ نفر) ۳۰ تا ۵۰ سال، ۷/۵ درصد (۲۳ نفر) بیشتر از ۵۰ سال، ۲۳/۲ درصد (۷۱ نفر) کمتر از ۵ سال سابقه خدمت، ۲۹/۱ درصد (۸۹ نفر) ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت، ۳۶/۶ درصد (۱۱۲ نفر) ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت، ۱۱/۱ درصد (۳۴ نفر) ۱۵ سال و بیشتر سابقه داشتند.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه مربوط به معنویت در کار، با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد (معنادار بودن کار ۶ گویه)، (احساس همبستگی ۷

گویه) و (همسویی با ارزش‌های سازمان ۷ گویه) را می‌سنجد. در این پرسشنامه برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. حقیقی (۱۳۸۸) میزان آن را ۰/۸۷ بدست آورده است. شاخص توصیف شغل JDI نخستین بار توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه ۵ بعد را شامل است: بعد اول: کار (۷ گویه)، بعد دوم: پرداخت (۹ گویه)، بعد سوم: سرپرست (۱۸ گویه)، بعد چهارم: ارتقا (۹ گویه)، بعد پنجم: رضایت از همکار (۱۸ گویه). مطالعات انجام شده توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲) ضریب پایایی آن را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ و برای خرده آزمون‌ها در مطالعه اول بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه دوم ۰/۶۲ تا ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند. در ایران برای اولین بار ارشدی و همکاران (۱۳۶۹) در پژوهش خود بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب پایایی کل را ۰/۷۱ و برای خرده آزمون‌ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش نمودند. روایی و پایایی این ابزار اندازه‌گیری در تحقیقات متعدد داخلی و خارجی مورد تأیید قرار گرفته است. برای نمونه طالبان (۱۳۸۱) می‌نویسد که تنها بین سال‌های ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۷ میلادی، ۴۵۴ تحقیق در اروپا و آمریکا بر اساس همین شاخص انجام شده است (نیکزاد، ۱۳۹۰: ۲۰۷). برای تعیین پایایی پرسشنامه در این تحقیق از نرم افزار spss استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برای پرسشنامه معنویت محیط کار، و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برای پرسشنامه رضایت شغلی بدست آمد، که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه‌های استفاده شده در تحقیق است.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

جدول (۱): ضرایب رگرسیونی

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.784	9.979	7.494	.000
	Manaviat	2.951	.164	.719	.000

a. Dependent Variable: RezayateShoghli

می‌باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارتست از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر x توضیح داده می‌شود، برابر $0/517$ به دست آمده است. یعنی $51/7$ درصد از تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی نیروی انسانی) توسط تغییرات در متغیر مستقل (معنویت محیط کاری) قابل توجیه است.

فرضیه فرعی اول:

معنادار بودن کار بر رضایت شغلی نیروی انسانی تأثیر دارد.

آنچنانکه از جدول (۲) پیداست:

مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر $0/520$ بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0.520x$$

یعنی

معنادار بودن محیط کار $0/52 \times$ = رضایت شغلی نیروی انسانی

بنابراین یک واحد افزایش از معنادار بودن محیط کار $0/520$ واحد رضایت شغلی نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت.

فرضیه اصلی: معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی نیروی انسانی تأثیر دارد.

با استفاده از برآورد ضرایب رگرسیونی معادله خط رگرسیونی را به دست می‌آوریم. با توجه به خروجی نرم افزار جدول ضرایب رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی استاندارد و همچنین آزمون معنی داری هر کدام از ضرایب در جدول شماره ۱ آمده است.

همچنانکه از جدول (۱) پیداست مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر $0/719$ بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0.719x$$

یعنی

معنویت محیط کار $0/719 \times$ = رضایت شغلی نیروی انسانی

بنابراین یک واحد افزایش از معنویت محیط کار $0/719$ واحد رضایت شغلی نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت.

از آنجا که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر $0/000$ که کمتر از $0/1$ می‌باشد لذا می‌توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان $99/$ معنی دار

جدول (۲) ضرایب رگرسیونی

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	127.144	11.937	10.651	.000
	ManadarBoodan	6.200	.584	.520	.000

a. Dependent Variable: RezayateShoghli

جدول (۳) ضرایب رگرسیونی

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	128.486	9.378		13.701	.000
EhsaseHambastegi	5.183	.385	.611	13.458	.000

a. Dependent Variable: RezayateShoghli

احساس همبستگی $\times 0.611 =$ رضایت شغلی نیروی انسانی
بنابراین یک واحد افزایش از احساس همبستگی 0.611 واحد رضایت شغلی نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت.

از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر 0.000 که کمتر از (0.1) می‌باشد لذا می‌توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان (99%) معنی‌دار می‌باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارتست از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر x توضیح داده می‌شود، برابر 0.271 به دست آمده است. یعنی $27/1$ درصد از تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی نیروی انسانی) توسط تغییرات در متغیر مستقل (معنادار بودن محیط کاری) قابل توجیه است.

فرضیه فرعی دوم:

احساس همبستگی بر رضایت شغلی نیروی انسانی تأثیر دارد.

همچنانکه از جدول (۳) پیداست:

مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر 0.611 بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0.611x$$

یعنی

جدول (۴) ضرایب رگرسیونی

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	128.745	7.946		16.202	.000
Hamsooyi	7.667	.481	.674	15.924	.000

a. Dependent Variable: RezayateShoghli

فرضیه فرعی سوم:

همسویی با ارزش‌های سازمان بر رضایت شغلی نیروی انسانی تأثیر دارد.

همچنانکه از جدول (۴) پیداست:

مقدار بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر $0/674$ بدست آمده است که معادله خط رگرسیونی با استفاده از آن به صورت زیر خواهد بود.

$$y = 0.674x$$

یعنی

همسویی با ارزش‌های سازمان $0/674 \times$ رضایت شغلی نیروی انسانی

بنابراین یک واحد افزایش از همسویی با ارزش‌های سازمان $0/674$ واحد رضایت شغلی نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت.

از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر $0/000$ که کمتر از $(0/1)$ می‌باشد لذا می‌توان چنین ادعا کرد که آزمون فوق در سطح اطمینان $(0/99)$ معنی‌دار می‌باشد. در ضمن ضریب تعیین R^2 که عبارتست از نسبت تغییرات متغیر y که توسط متغیر x توضیح داده می‌شود، برابر $0/271$ به دست آمده است. یعنی $27/1$ درصد از تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی نیروی انسانی) توسط تغییرات در متغیر مستقل (همسویی با ارزش‌های سازمان) قابل توجیه است.

نتیجه‌گیری

جداول و نتایج تحقیق بیانگر این است که هر سه بعد معنویت در محیط کار (معنادار بودن، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. نتایج در کل نیز نشان داد که معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی مؤثر است. در دهه‌های گذشته شاهد تغییر در ماهیت کار و محیط کاری بوده‌ایم. این تغییرات منجر به ایجاد محیط‌های کاری شده اند که غیر قابل پیش‌بینی و نامطمئن هستند. روندهای جدید در کوچک‌سازی و ساختاردهی مجدد سازمان‌ها، تأثیرات منفی بر روحیه و وفاداری کارکنان گذاشته است و بسیاری از کارکنان احساس عدم اطمینان می‌کنند و مطالعات نشان‌دهنده

کاهش رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های کاری است. پارادایم کنونی کسب و کار دگرگونی، ادغام‌ها، کاهش هزینه‌ها و کارایی بیشتر نشأت گرفته از فشارهای اقتصادی، دلواپسی و اضطراب فزاینده‌ای را میان کارکنان و رهبران ایجاد نموده است. بسیاری از افراد در حال اجتناب و دوری کردن از محیط‌های کاری پر اضطراب مدرن هستند. بنابراین، یکی از چالش‌های واقعی محیط کار، رونق و رواج مجدد رضایت‌مندی کارکنان می‌باشد. احتمالاً معنویت در محیط کار، سازه‌ی مناسبی برای پاسخ به این چالش‌هاست. مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای غیر مادی، بصیرت و تدبیر معصومانه در نیروی انسانی، این احساس را در آنان به وجود آورند که کارشان با معنا و هدف‌دار و چالش برانگیز است و این‌ها زمینه رشد و پیشرفت را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. همچنین با بوجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری این احساس را در آنان به وجود آورند که خود را عضوی از سازمان و واحد کاری احساس کنند و این که کارکنان باید در سازمان از همدیگر حمایت کنند و خود را با اهداف سازمان و مأموریت‌های آن عجین کنند، و کارکنان با این شرایط و در این محیط‌های کاری به رضایت شغلی دست یابند.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی نیروی انسانی، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که به بررسی آثار معنویت محیط کار بر دیگر نگرش‌های شغلی در محیط‌های کاری اهتمام ورزیده شود.

منابع

احدی شعار، سید مجید. ایرانی، حمیدرضا. گل وردی، مهدی. جعفری، سید محمدباقر (۱۳۹۳). بررسی

- رفیعی، احمد. فرزاد، فرزام. حسینی، سید عماد. محمدی نژاد، مهدی (۱۳۹۳). *بررسی رابطه معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران ورزش قزوین*. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال یازدهم، شماره بیست و یکم
- سپاه منصور، مژگان. شهریاری احمدی، منصوره و شهامی، ناهید (۱۳۹۱). *"رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان"*، سال سوم، شماره سوم
- سلاجقه، سنجر. فرح بخش، شیما (۱۳۸۹). *معنویت و تعهد سازمانی*. مجله راهبرد، شماره ۲۳
- صانعی، مهدی و حسن پور، اکبر (۱۳۹۱). *راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان ها*. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۲
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). *ظهور معنویت در سازمانها*. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵
- کاهه، داوود و هیودی، طیبه (۱۳۸۹). *رضایت شغلی و سلامت روان*. فصلنامه پایش، سال یازدهم، شماره سوم
- گل پرور، محسن. جوادیان، زهرا. ادیبی، زهرا. مصاحبی، محمد رضا. احمدی، اکرم (۱۳۹۱). *رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی*. دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۱
- ملایی، مریم. مهداد، علی. گل پرور، محسن (۱۳۹۳). *رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه*. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۲، پیاپی ۵۶
- مقبل با عرض، عباس. هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۸۸). *رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی*
- رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه ملیمن و درگیر شدن در کار*. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱
- ایمانی، جواد (۱۳۹۱). *تبیین رابطه مهارت های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان*. فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۱۷
- پهلول، مهشید. جهازی، علی (۱۳۸۹). *بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان تعاون روستایی استان اصفهان و عوامل موثر بر آن*. فصلنامه علوم اجتماعی تعاون و روستا، سال دوم، شماره ۲ و ۳
- پورکیانی، مسعود. اشجعی، احمد (۱۳۸۹). *معنویت گمشده سازمان های امروز*. مجله تدبیر، شماره ۲۲۰
- حقیقی، محمدعلی. حیدری، فائزه. کاظمی، معصومه (۱۳۹۱). *معنویت، شادی و محیط کار*. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۰
- داوودی، حسین. بهاری، فرشاد. میرزاجانی، سید مرتضی (۱۳۹۱). *رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان*. فصلنامه رضایت شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۳
- دعایی، حبیب الله. عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی*. پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره ۸
- دهقانی، یوسف. دهقانی، مصطفی. مظاهری تهرانی، فاطمه (۱۳۹۲). *ارتباط خلاقیت با رضایت شغلی و سلامت روان در زنان پرستار*. نشریه مرکز تحقیقات مراقبتهای پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۲۶، شماره ۸۱
- رسولی نژاد، مرتضی. شیبانی، حسین. محرمی، جعفر (۱۳۹۳). *رابطه معنویت با تعهد و احساس مسئولیت در دانشجویان*. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره اول

- Hadzic.M.,(2011). Spirituality and mental health: current research and directions, journal of spirituality in mental health, 223-235
- Hosseinkhanzadeh, A. Hosseinkhanzadeh, A.& Yeganeh, T., (2012). Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 832-836
- Intan Safinas Munir, R. Abdul Rahman, R. Malik, A.& Maamor, H., (2012). Relationship between Transformational Leadership and employees job satisfaction among the academic staff, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 885-890
- Khanifar, H. Maleki, H. Abdolhosseini, B. Rezalou, M.& Emami, M., (2013). The investigation of the relation between job satisfaction and emotional intelligence, International business management, 15529-15532
- Marschke, E. Preziosi, R. & Harrington, W.,(2009) Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace, journal of business & economics research, 33-48
- Piryaei, S. Zare, R., (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: the moderating role of individual spirituality, Indian journal of economics and development, Vol.1, 91-97
- Rehman, K. rehman, Z. saif, N. Sattar khan, A. nawaz, A.& rehman, S., (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan, international journal of academic research in accounting, finance and management sciences, Vol.3, No.1, 81-89
- Rus, M. Sandu, M., (2013). Personality Factors and Job Satisfaction Levels in Military Staff Employed on a Contract Basis, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 814-819
- Sheep, M. Foreman, P. (2012). An integrative framework for exploring organizational identity and spirituality, journal of applied business and economics, vol. 13(4), 11-28
- Wong, H. Hu,J., (2011). Why do people hesitate? Perceived risk in workplace spirituality, international journal of business and management, Vol.6, No 11, 57-66
- Yucel, I. Bektas, C., (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 1598-1608
- سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۵، شماره ۲ نادى، محمد على. گل پرور، محسن (۱۳۹۰). روابط ساده و ترکیبی مولفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲
- ناصری فر، وحید. الماسی فرد، محمد (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره‌های ۳ و ۴
- نیکزاد، احمد (۱۳۹۰). میزان رضایت شغلی زنان کارگر شهر قم. پژوهش نامه استان قم، شماره ۸
- Abaci, R. Arda, D., (2013). Relationship between self- compassion and job satisfaction in white collar workers, Procedia Economics and Finance, 2241-2247
- Adawiyah, W. Shariff, M. Saud, M.& Mokhtar, S., (2011). Workplace spirituality as a moderator in the relationship between soft TQM and organizational commitment, international journal of business and social science, Vol.2, No.10, 93-100
- Ali, S. Said, N. Yunus, N. Kader, S. & Munap,D.,(2014). Hackman and Oldham,s job characteristics model to job satisfaction,procedia-social and behavioral sciences,46-52
- Alina Bota, O., (2013). Job satisfaction of teachers, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 634-638
- Anghelache, V., (2014). Factors which determine the level of job satisfaction for kindergarten teachers. Preliminary study, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 47-52
- Aslan, A. Shaukat, M. Ahmed, I. Shah, I.& Mahfar, M., (2014). Job Satisfactions of Academics in Malaysian Public Universities, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 154-158
- Aydin, A. Uysal, S.& Sarier, Y., (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis Study, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 356-362
- Farooqui, M. Nagendra, A., (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees, Procedia Economics and Finance, 122-129

یادداشت‌ها

- ¹ *Spirituality*
- ² *job satisfaction*
- ³ *Hadzic*
- ⁴ *adawiyah*
- ⁵ *Piryaei, & Zare*
- ⁶ *Wong & Hu*
- ⁷ *Sheep & Foreman*
- ⁸ *Marschke et al*
- ⁹ *Anghelache*
- ¹⁰ *Intan*
- ¹¹ *Aydin*
- ¹² *bota*
- ¹³ *Rus & Sandu*
- ¹⁴ *anghelache*
- ¹⁵ *Rehman*
- ¹⁶ *Yucel & Bektas*
- ¹⁷ *Aslan*