



تأثیر معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی کارکنان جمعیت هلال احمر

علیرضا رضائی^۱، عبدالجواد خلیلی^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک منابع انسانی موسسه غیر انتفاعی پارس مهر، مهر، ایران
۲* -، گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران (نویسنده مسوول)

| اطلاعات مقاله | چکیده |
|----------------|---|
| پرونده مقاله | هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی کارکنان هلال احمر بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی بوده است.. |
| تاریخ ارسال | جامعه آماری کلیه کارکنان هلال احمر شهرستان های لامرد و مهر (استان فارس) به تعداد ۱۸۰ نفر می باشد. |
| ۱۴۰۳/۰۶/۱۱ | که نمونه ای ۱۲۰ نفری انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه معنویت محیط کاری میلیمان |
| تاریخ پذیرش | و همکاران (۲۰۰۳) و رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) و تعهد سازمانی می یو و آلن (۱۹۹۷) استفاده گردید. |
| ۱۴۰۳/۰۹/۰۱ | برای تعیین روایی پرسشنامه ها، با توجه به استاندارد بودن آن از روایی صوری استفاده شد. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده و ضریب آلفای بدست آمده از قابلیت اعتبار بالایی برخوردار می باشند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار Smart PIs، |
| (مقاله پژوهشی) | مورد بررسی قرار گرفتند. این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. نتایج تحلیل نشان داد معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان هلال احمر شهرستانهای لامرد و مهر تأثیر معناداری دارد. |
| | کلمات کلیدی: معنویت محیط کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هلال احمر شهرستانهای لامرد و مهر |

مقدمه

معنویت محیط کاری و تعهد سازمانی دو عامل مهم در محیط کاری هستند که می توانند تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی کارکنان داشته باشند. معنویت محیط کاری به میزانی از ارتباطات مثبت، ارزش ها، اهداف و اهداف مشترک کارکنان در محیط کار اشاره دارد که می تواند احساس ارتباط و تعلق به سازمان را تقویت کند (حسنی کاخکی، ۱۳۸۶). از طرف دیگر، تعهد سازمانی به میزانی از اراده و انگیزه کارکنان برای انجام وظایف خود و تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی اشاره دارد (قدوسی، ۱۳۹۹).

در این مطالعه، ما قصد داریم تأثیر معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی کارکنان را بررسی کنیم و نقش تعهد سازمانی را به عنوان متغیر میانجی در این رابطه مورد بررسی قرار دهیم. این تحقیق می تواند به مدیران و سازمانها

کمک کند تا بهبود معنویت محیط کاری و تعهد سازمانی کارکنان خود را ترویج دهند و در نتیجه، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را افزایش دهند.

با توجه به اهمیت این موضوع، انجام این تحقیق می‌تواند بهبود محیط کاری و عملکرد سازمانی را تسهیل کند و به بهبود کیفیت زندگی کارکنان کمک کند. این تحقیق می‌تواند به مدیران و سازمان‌ها در اتخاذ تصمیمات بهتر و افزایش رضایت شغلی و عملکرد کارکنان کمک کند. با در نظر گرفتن موارد ذکر شده در این تحقیق به بررسی تاثیر معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان هلال احمر شهرستانهای لامرد و مهر پرداخته شد.

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ علمی، به تازگی تحت تاثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته، که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم را برای منجر شدن به ژرف ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه های حرفه ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار، دارا باشد. هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه های معنویت سازمانی و عوامل متاثر از آن حرکت کرده است (اورعی یزدانی و همکاران، ۱۳۹۱). مفهوم معنویت برای درک تغییر و تحول سازمانی و به علاوه تشریح سیستم های ارزشی و بالندگی مدیریت و رهبری و توانمندی به کار برده می شود. معنویت در کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می شود (اورعی یزدانی و همکاران، ۱۳۹۱). رویکردهای مختلفی در زمینه معنویت در محیط کار وجود دارد و در اسلام در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح می گردد. اخلاق کار اسلامی مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و ... تشویق می کند. از دیدگاه اسلام، یک مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد و حدود و ثغور معنویت این فرد را، دین وی معین می کند و نوع ارتباط چهارگانه یک فرد مسلمان، یعنی ارتباط خویشتن، با دیگران، با محیط و با خدا، براساس آموزه ها و تعالیم دینی معین می گردد. میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی از عوامل پنهان ولی تاثیر گذار در رفتار شغلی کارکنان است. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثر بخشی سازمان محسوب می گردد. از جمله معضلات ریشه ای و اساسی جامعه، در جهت توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان بخش شاغلان کشور است. در این تحقیق تلاش شده است به رابطه بین معنویت محیط کاری و رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی پرداخته شود. این موضوع یک موضوع جدید در حوزه معنویت محیط کاری و رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی است که در هلال احمر شهرستان های لامرد و مهر انجام نشده و یک موضوع بدیع و نو محسوب می گردد (راوری، ۱۳۹۰).

شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است. بر همین اساس، ریفکن (۱۹۹۵) نتیجه می‌گیرد که جوامع باید قراردادهای کاری جدیدی را تدوین کنند که از ویژگی‌های کار هفتگی کوتاه‌تر برخوردار باشد تا افراد بتوانند زمان بیشتری به بخش‌های دیگر زندگی‌شان بپردازند. هال^۱، (۱۹۹۶) تغییرات فزاینده‌ای را در سازمان‌های قرن بیست و یکم پیش‌بینی می‌کند و بر این اعتقاد است که کارکنان بیش از گذشته، نسبت به شغل خود حساس شده‌اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدف‌های مالی، بر حسب تامین نیازهای روانشناختی می‌سنجند. هنسن^۲، (۲۰۰۱) نیز به این نکته اشاره می‌کند که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و می‌گوید سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران، پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را "معنویت" می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که: ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت می‌توان پیدا کرد (کندی^۳، ۲۰۰۲).

فرصت عبارت است از فراهم شدن عوامل بروز منفعت به صورت ناقص. فرصت "بالقوه" برای همه وجود دارد، ولی فرصت "بالفعل" بر اساس قابلیت تکمیل عوامل منفعت تنها به افراد و سازمان‌های خاص تعلق می‌گیرد. برای مثال شبکه اینترنت فرصت بالقوه برای یک کشاورز سنتی هیچ‌گونه فرصتی به همراه ندارد ولی همین پدیده برای یک سازمان کشاورزی پیشرفته، فرصت‌های گوناگونی از جمله کسب سریع اطلاعات هواشناسی را فراهم می‌آورد. این نگرش نشان می‌دهد که فرصت‌ها صرفاً زائیده عوامل محیطی نیستند و قابلیت‌ها (عوامل داخلی) نیز در شکل‌گیری آن‌ها نقش مؤثری دارند (کیانی، ۱۳۸۹).

سازمان‌ها برای در اختیار داشتن فرصت‌های بالفعل بیشتر باید قابلیت‌های خود را توسعه دهند و این امر مبنای برنامه‌های قابلیت‌ساز است. برنامه‌های قابلیت‌ساز را می‌توان برنامه‌های فرصت‌آفرینی نیز لقب داد. در جهان رقابتی، در انحصار داشتن قابلیت‌های کلیدی، یک مزیت مؤثر است و توسعه قابلیت‌های کلیدی، جزو اهداف اصلی سازمان‌هاست. قابلیت‌ها، اساس مزیت رقابتی سازمان‌ها در بهره‌گیری از فرصت‌ها به شمار می‌آید.

هر چند بین دو واژه دین و معنویت رابطه نزدیک و عمیقی وجود دارد، اما بین آنها تفاوت‌هایی وجود دارد، از لحاظ تاریخی معنویت ریشه در دین دارد، اما کاربردهای رایج آن ممکن است با یک سنت دینی خاص همراه نباشد. ریشه این تمایز به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، و تمایزی که ویلیام جیمز در کتاب گوناگونی تجربه‌ها ی دینی بین دین شخصی و دین نهادی قائل شد، بازمی‌گردد. در تمایز بین معنویت و دین، برخی مدعی برتری معنویت بر دین‌اند و برخی دیگر بر عکس. پارگامنت می‌گوید: با امور سازمانی، شعایر و ایدئولوژی مرتبط است و معنویت با امور شخصی، تاثیر گذار و با تجربه تاثیر گذار مرتبط است. وی دین را امری محدود

¹ hal² henssen³ kandi

کننده و بازدارنده نیروهای انسانی ، و معنویت را امری پسندیده می داند که با بزرگترین توانمندی های بشری در ارتباط است . البته در ادامه سخن خویش و در جای دیگر بیان می کند که این دیدگاه از نظر تاریخی قابل توجیه نیست (ارمینو^۱، ۲۰۰۸) . آندرهیل ، در کتاب زندگی معنوی ، معنویت را قلب هر دین می داند و زندگی معنوی در نظر وی ، زندگی کامل و اصیلی است که انسانیت برای آن ساخته شده است . درباره دیدگاه دین و معنویت دو دیدگاه عمده وجود دارد :

در دیدگاه اول سه حالت وجود دارد : برخی معنویت و دین را یکی دانسته و جدایی آن را غیر ممکن می دانند ، برخی دیگر معنویت را اعم از دین و قلمرو آن را بیشتر از دین می دانند و برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه و قلمرو آن را گسترده تر می دانند.

دیدگاه دوم: بین معنویت و دین هیچ رابطه ای نمی بینند و قائل به جدایی بین این دو مقوله هستند . بدین ترتیب ، در دیدگاه اول فردی معنوی است که دیندار بوده و معنویت او مبتنی بر دین باشد ، اما در دیدگاه دوم فرد می تواند معنوی باشد بدون اینکه دیندار باشد.

تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد. مدل سه مولفه ای تعهد سازمانی تحقیقات تجربی بسیاری را موجب شده است طبق این مدل تعهد سازمانی از سه مؤلفه تشکیل می شود:

تعهد عاطفی: این بخش از تعهد سازمانی، به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می گردد، تعریف می شود (فرهنگی، ۱۳۸۵). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی در ارتباط است. کسی که از شغلش رضایت دارد این شغل سازگاری عاطفی و لذت مطلوبی را برای او تامین می نماید (ایران نژاد پاریزی ، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی تنها با یک عامل بدست نمی آید بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون مثل میزان در آمد، ارزش اجتماعی شغلی، شرایط محیط کار ، آرامش روحی و روانی و می باشد (سفری ماچک پستی ، ۱۳۹۸).

رضایت شغلی بر دونوع است: رضایت شغلی بیرونی و درونی، رضایت شغلی از دو منبع حاصل می شود احساس لذتی که از کار می برد و نیز لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و انجام برخی مسئولیت ها و به ظهور رساندن برخی توانمندی ها و رغبت ها به فرد دست می دهد. رضایت بیرونی با شرایط و محیط کار ارتباط دارد و در

حال تغییر و تحول است، البته عوامل درونی از ثبات بیشتر برخوردارند و پایدارتر از رضایت بیرونی هستند. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آن‌ها فراهم می‌سازد بسیار متفاوتند. در مورد رضایت شغلی بررسی‌های بسیاری انجام گرفته است. اصلی که حاکم بر همه بررسی‌های رضایت شغلی است این است که کارمند، انسانی است با نیازهای بی‌شمار، بسیاری از این نیازها اگر نه اکثر آن‌ها، چنان چه او تولیدکننده و خوشحال و مفید باشد در کارش ارضاء می‌گردند (عسگری، ۱۳۸۵).

محققان در زمینه رضایت شغلی توافق نظر دارند که هر چه سطح شغل پایین‌تر باشد رضایت کمتری در کار یافت می‌شود، با این که پول ناکافی ممکن است دلیل اولیه عدم رضایت شغلی باشد، جامعه‌شناسان معتقدند که عوامل دیگری وجود دارد که باعث بیگانگی شغلی می‌شود از جمله عدم تناسب شغل با تصویری که فرد از خویشتن دارد، جالب نبودن شغل، ثابت نبودن آن و عدم امکان پیشرفت (الن^۱، ۲۰۰۴).

در رابطه با رضایت شغلی دو مفهوم وجود دارد، اول که با تعابیر مختلف نقل شده است و مفهوم مشترک دارد که آن تمایلات عاطفی افراد نیست به نقش‌های شغل خود می‌باشد. مفهوم دیگر رضایت شغلی در رابطه با اثر بخشی و کارآیی تابعی از توافق رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد شخصی می‌باشد. رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند. در واقع رضایت را می‌توان حد مناسب اندازه بودن نقش سازمانی برای افراد عضو سازمان دانست. رضایت موقعی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان یا انتظارات سازمان یا نیازها و تمایلات شخصی توافق و هم‌خوانی داشته باشد.

ایجاد «رضایت شغلی» در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شود و چه بسا نبود یک عامل، فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار می‌دهد. عواملی از قبیل: میزان درآمد، نفس و ماهیت کار و جایگاه اجتماعی آن، وجه و اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام شغل، شرایط فیزیکی کار، ساختار و فرهنگ سازمانی و ارتباط با همکاران، توجه به ویژگی‌های شخصیتی فرد، ارزیابی عملکرد، تناسب، انعطاف، نوآوری و رویکردها و... که در این مجال اشاره و به مرور تعدادی از آن‌ها می‌پردازیم.

نیازها و خواسته‌هایی که برآورده ساختن شان، موجب رضایت شغلی افراد می‌شوند، به کلی با انگیزه‌هایی که فرد را برای انجام کار مطلوب بر می‌انگیزد متفاوت است برای اینکه افراد وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند، باید از کاری که انجام می‌دهند رضایت داشته باشند و فضایی دلخواه بر محیط کار حاکم باشد آن گونه که با کمال میل، پذیرای وظایف و مسئولیت‌های خویش باشند. برای رسیدن به این وضعیت، باید برنامه‌ای را طراحی کرد تا افراد رضایت شغلی پیدا کرده و برای انجام وظایف و مسئولیت‌ها، تمایل قبلی داشته باشند (گریفن، ۱۹۹۸).

¹ Allen

با توجه به مطالب مطرح شده، سوال اصلی این تحقیق این است که، آیا معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان هلال احمر شهرستانهای لامرد و مهر تاثیر دارد یا خیر؟

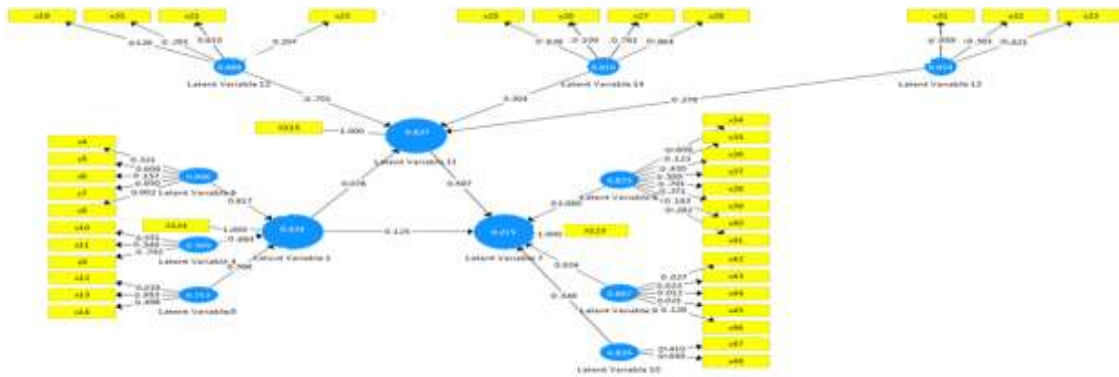
روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی می باشد و بر مبنای روش یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی، چرا که تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده، برای رفع نیازمندی های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش ها و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می گیرند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان هلال احمر شهرستان های لامرد و مهر به تعداد ۱۸۰ نفر می باشد. که جهت نمونه گیری از فرمول نمونه گیری کوکران در سطح خطای ۵ درصد استفاده شده. تعداد نمونه محاسبه شده ۱۲۰ نفر بودند. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷)، شامل ۱۵ گویه، پرسشنامه تعهد سازمانی می یو و آلن (۱۹۹۷) مشتمل بر ۱۱ گویه و پرسشنامه سنجش معنویت در محیط کار، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) که دارای ۱۱ گویه است بدست آمد. برای روایی پرسشنامه ها از روایی صوری و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. که نتایج آن برای پرسشنامه برای معنویت محیط کاری، ۰.۸۵ درصد و تعهد سازمانی، ۰.۹۱ درصد و رضایت شغلی پرسشنامه، ۰.۹۱ درصد به دست آمد. با استفاده از روش های آمار استنباطی داده ها تجزیه و تحلیل شده و فرضیات تحقیق بررسی می شود. برای تعیین رابطه متغیرها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. ضمناً سطح معناداری در این پژوهش ۰.۰۵ در نظر گرفته شد و داده ها با استفاده از نرم افزار SMART PLS تحلیل گردید.

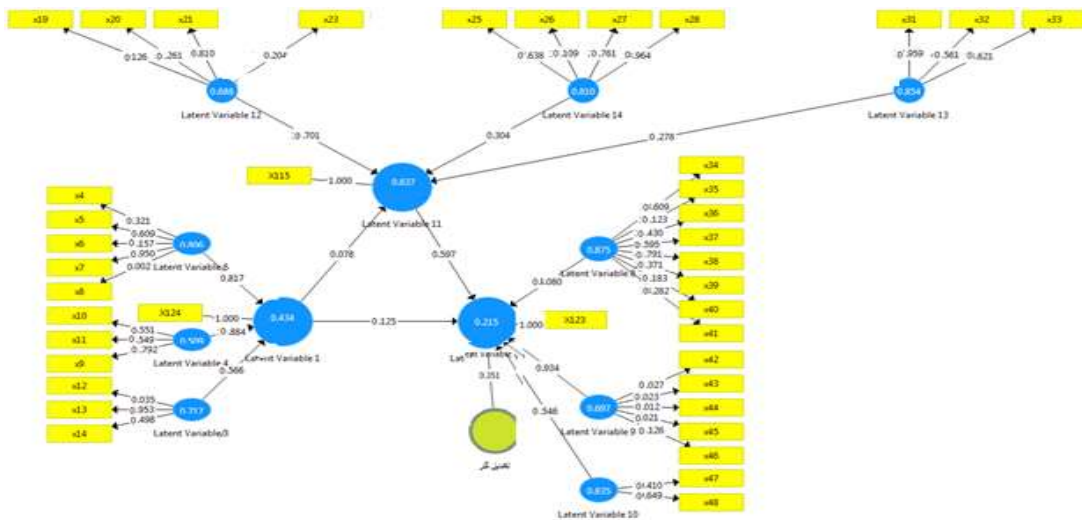
یافته های پژوهش

برازش مدل اندازه گیری

در برازش مدل اندازه گیری مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد برای بررسی فرضیات تحقیق مورد توجه قرار می گیرد. ضرایب بین مسیرها نشان دهنده ی شدت مسیر و جهت مسیر می باشند.



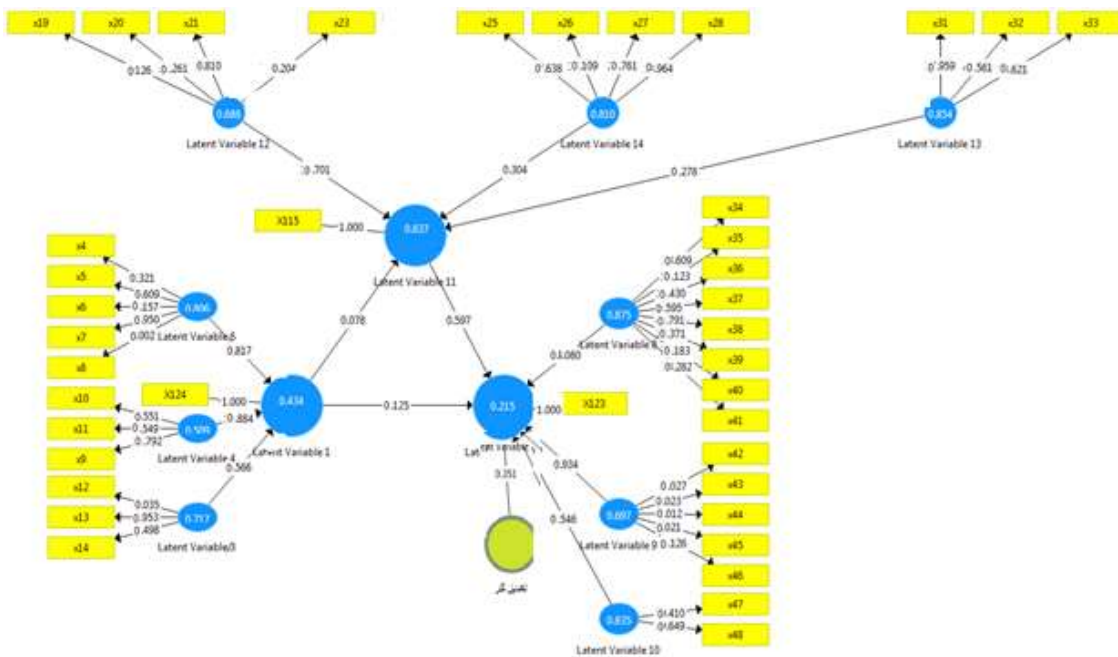
با توجه به نمودار تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰.۴ می‌باشند. لذا در مدل باقی می‌مانند. بارهای عاملی روی مسیرهای مدل شدت و جهت رابطه را نشان می‌دهند. مدل اندازه‌گیری با وجود متغیر تعدیلگر در نمودار ارائه می‌گردد.



با توجه به نمودار بارعاملی مسیر متغیر تعدیلگر شدت تاثیر این متغیر را نشان می‌دهد. با توجه به نمودارها ضریب تاثیر مسیر معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی با وجود متغیر تعدیلگر شدت گرفته و در جهت مثبت می‌باشد. به عبارتی معنویت محیط کاری موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود.

برازش مدل ساختاری

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این قسمت مدل بر اساس فرضیه‌های پژوهش، مورد بررسی قرار می‌گیرند. در پژوهش حاضر از پرکاربردترین معیارها برای برازش مدل ساختاری شامل؛ ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R²) است.



نمودار مدل تحقیق را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری فرضیه اصلی را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t بیشتر از $1/96+$ باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معنویت محیط کاری بر رضایت شغلی، معنویت محیط کاری بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان هلال احمر شهرستانهای لامرد و مهر تاثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر این اساس نتیجه می‌گیریم که معنویت محیط کاری و تعهد سازمانی دو عامل مهم هستند که به طور مستقیم بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند. تعهد سازمانی به میزان ارتباط و تعلق کارکنان به سازمان اشاره دارد، در حالی که معنویت محیط کاری به ایجاد یک فضای کاری مثبت، انگیزه‌بخش و پر از اعتماد اشاره دارد. این دو عامل با هم تعامل دارند و تأثیر متقابلی بر یکدیگر دارند.

معنویت محیط کاری با ایجاد یک فضای مثبت و انگیزه‌بخش، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. زیرا کارکنانی که در یک محیط کاری معنوی فعالیت می‌کنند، احساس می‌کنند که ارزش آنها توسط سازمان تشویق می‌شود و این امر باعث افزایش تعهد آنها به سازمان می‌شود. از طرف دیگر، تعهد به سازمان نیز باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود، زیرا افرادی که به سازمان خود تعهد دارند، احساس می‌کنند که کارشان ارزشمند است و این امر بهبود رضایت شغلی آنها را تضمین می‌کند.

بنابراین، معنویت محیط کاری و تعهد سازمانی به طور مشترک بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذارند. ایجاد و حفظ معنویت محیط کاری و تشویق تعهد سازمانی در هلال احمر شهرستان های لامرد و مهر می‌تواند به

افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد و کارایی آنها کمک کند. این امر نیازمند توجه و تلاش مدیران و مسئولان سازمان برای ایجاد و حفظ یک محیط کاری معنوی و سالم است.

منابع:

- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۹۰)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، نشر مدیران.
- اورعی یزدانی، بدرالدین؛ کرد تمینی، بهمن؛ مطلبی، احمد (۱۳۹۱). بررسی رابطه معنویت سازمانی و اخلاق کاری کارکنان از دید ارباب رجوع، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان -حسینی کاخکی، احمد و قلی پور، آرین(۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی گامی در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری؛ فصل نامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴، ص ۱۴۵-۱۵۵
- سفری ماچک پشته، فرزانه و حسن پور، حسین،(۱۳۹۸). بررسی رابطه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی و اخلاق کاری (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری)، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد
- راوری، علی، ونکی، زهره، میرزایی، طیبه (۱۳۹۰). رویکرد معنوی به رضایت شغلی پرستاران بالینی: یک مطالعه کیفی. فصلنامه پیش، سال دهم، شماره دوم بهار
- فتاحی ، مهدی (۱۳۸۵)، معنویت در کار ، نشریه فرهنگ مدیریت ، شماره سیزدهم ، سال چهارم ، تابستان ۱۳۸۵ ، ص ۱۹-۲۵
- فرهنگی ، علی اکبر (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار ونقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی ، نشریه فرهنگ مدیریت ، شماره سیزدهم ، سال چهارم ، تابستان ۱۳۸۵ ، ص ۹-۱۷
- کیانی، غلامرضا(۱۳۷۳)، "فرهنگ استراتژیک"، زیربنای مدیریت استراتژیک، مجله تدبیر، شماره ۴۴.
- Armenio rego, Miguel pina (2008), " workplace spirituality and organizational commitment: an empirical". Juornal of organizational change management, vol 21, No1 p53-57
- Allen,T.D. , Facticeau C.L (2004)"structured interviewing for OCB: construct validity, faking, and the effects of Question type" , human performance , 17 (1) 91-24
- Griffen, D,R.(Ed). (1998). Spiritually and Society : Postmodern Spirituality Political Economy and Art , Executive, No.10, PP.8-17.
- Ashmos D. P. and Duchon , D . (2000) " Spirituality at work : a conceptualization and measure ". Journal of management inquiry , P134-145

The effect of workplace spirituality on job satisfaction with the mediation of organizational commitment of Red Crescent employees

Alireza Rezaei¹ , Abdul Javad Khalili^{2*}

1- Master's student in Strategic Human Resource Management, Pars Mehr Non-Profit Institute, Mehr, Iran.

2*- Department of Management, Lamard branch, Islamic Azad University, Lamard branch, Lamard, Iran (corresponding author).

abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of the spirituality of the workplace on job satisfaction through the mediation of the organizational commitment of Red Crescent employees. This research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method.. The statistical population is all Red Crescent employees in Lamard and Mehr cities (Fars province) in number of 180 people. A sample of 120 people was selected. In order to collect information, Milliman et al.'s spirituality questionnaire (2003), Minnesota's job satisfaction (1967) and Meier and Allen's (1997) organizational commitment were used. Face validity was used to determine the validity of the questionnaires due to its standardization. Cronbach's alpha test was used to determine the reliability of the questionnaires and the obtained alpha coefficient has high reliability. After collecting the questionnaires, the research data were analyzed using Smart Pls software. This research was conducted at two levels of descriptive and inferential statistics. The results of the analysis showed that the spirituality of the work environment has a significant effect on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment of Red Crescent employees in Lamard and Mehr cities.

Key words: spirituality of work environment, job satisfaction, organizational commitment, Red Crescent of Lamard and Mehr cities.