

## بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی (مطالعه موردی: بانک مهر اقتصاد استان گیلان)

فاطمه نمازی<sup>۱</sup>، وحید آریانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی، دانشگاه تبریز

<sup>۲</sup> وحید آریانی رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا

fatemenamazi39@gmail.com

### چکیده

تحقیق حاضر می‌کوشد تا رابطه معنی‌داری بین رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی را در بین کارکنان بانک مهر اقتصاد استان گیلان مورد بررسی قرار دهد. روش تحقیق از نظر نوع تحقیق، توصیفی بوده و جامعه آماری پژوهش کارکنان بانک مهر اقتصاد استان گیلان می‌باشد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت پذیرفت و حجم نمونه ۱۰۸ نفر از کارکنان است، ابزار سنجش و اندازه‌گیری در تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد بوده و جهت بررسی روائی پرسشنامه از نظر متخصصین و صاحب‌نظران استفاده گردید. برای برآورد ضریب پایایی در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ و جهت آزمون فرضیه‌ها از روش رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که معنویت در محیط کار و استرس شغلی عواملی هستند که رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارند. و استرس شغلی رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند.

**واژگان کلیدی:** معنویت در محیط کار، رضایت شغلی، استرس شغلی

## مقدمه

رضایت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای مهم در رفتار سازمانی همواره مورد توجه محققان بوده است و نقش موثری در راستای تحقق اهداف سازمان دارد. بنابراین همواره مدیران به دنبال یافتن راههایی برای افزایش رضایت کارکنان خود بوده‌اند و تلاش داشته‌اند عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را شناسایی کرده تا با تقویت این عوامل، اهداف سازمان را محقق کنند. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که از طریق خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌انجامد که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد. از سوی دیگر یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبانگیر جوامع بشری شده است، پدیده استرس است، که در سازمان‌ها به صورت استرس شغلی نمود پیدا می‌کند. لذا با توجه به حساسیت مساله، تحقیق حاضر بر آن است تا به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی بپردازد.

## بیان مساله

محققان بیان می‌کنند تشویق معنویت در محیط کار به مزایا و منافعی از قبیل افزایش تعهد سازمانی، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان مانند افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش تمایل به ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر، منجر می‌شود و همه‌ی این‌ها به طور مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌شود (احدی شعار و همکاران، ۱۳۹۳). معنویت در کار، به معنی رفتار به طریقی است که فرد سعی دارد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی بین فرد و کار وی برقرار می‌شود (افسر و همکاران، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است (دوست کام و روح الهی، ۱۳۹۵). به طور کلی، رضایت شغلی یک حالت عاطفی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی از کار و یا شغل است (آکدول و آریکیوفا ۲۰۱۵، ص ۲۸۲). به بیانی دیگر رضایت شغلی نشان دهنده‌ی حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. رضایت شغلی واکنشی است که فرد به صورت کلی در ارتباط با عوامل مرتبط با شغلش نشان می‌دهد و از جمله متغیرهای مهم در خروجی‌های عملکردی یک سازمان محسوب می‌گردد. با توجه به عواقب منفی نارضایتی کارکنان، تحلیلی از عوامل تعیین کننده‌ی رضایت یا نارضایتی مورد علاقه و توجه بسیاری از مدیران در سازمان‌ها است. چنین تحلیل‌هایی می‌تواند در بهبود و تسهیل ایجاد برنامه‌هایی برای افزایش رضایت شغلی و در نتیجه کاهش رفتارهای منفی مؤثر باشد (افخمی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۵).

توجه به این نکته ضروری است که وقتی معنویت در محیط کار حاکم نباشد، می‌تواند پدیده بیگانگی از کار شغل باشد. مفهوم بیگانگی از کار، جدا شدن شخص از سایر اجزای محیط خویش است و شامل احساس بیگانگی و قطع ارتباط با کار و محتوای کار و باخود است که باعث کاهش رضایت شغلی کارکنان خواهد شد و بهره‌وری کل سازمان تاثیر گذار خواهد بود (حسن و همکاران، ۲۰۱۶) استرس روی سازمان‌ها و افراد موجود در آن تأثیر می‌گذارد. تأثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی، تعویض زود هنگام کارکنان، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع، کاهش میزان امنیت شغلی، عدم سلامت محیط کار، کنترل ضعیف کیفیت محصولات و غیره ارتباط دارد. به بیان دیگر هر چه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از فراوانی بیشتری برخوردارند. استرس باعث فشارهای روانی بسیاری بر روی فرد می‌شود که این فشارها به شکل‌های مختلف در رفتار فرد در محیط کاری خود را نشان می‌دهد (خنیفر، ۱۳۸۷).

## ادبیات پژوهش

### رضایت شغلی

از نظر باین و بولز<sup>۱</sup> رضایت شغلی واکنش فرد به تجربیات شغلی است (زورلو و باستمور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶، ص ۲۰). در یک تعریف کلاسیک، رضایت شغلی موقعیتی مناسب و لذت بخش است که از ارزیابی شغل یک شخص یا تجربه شغلی فرد حاصل می‌شود. به طور کلی رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب، بیان استعدادها، میزان موفقیت‌ها در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد. رضایت شغلی نتیجه درک و احساس یک کارمند می‌باشد که شغل موردنظر تا چه اندازه موارد ضروری را برای وی فراهم می‌کند (محمدی، باقری و صفریان، ۱۳۹۵). به نظرمبرت<sup>۳</sup> شناسایی پیشایندها و همچنین اثرات رضایت شغلی مهم است. از دیدگاه اسپکتور<sup>۴</sup>، رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود. رضایت شغلی به لذت بردن از کار، انجام بهتر کار، اشتیاق و شادمانی در خصوص کار و پاداش مناسب گرفتن به خاطر تلاش‌های فرد اشاره می‌کند (نصیری و عمادی، ۱۳۹۴). ویس<sup>۵</sup> بیان می‌کند که ما باید گرایش‌هایی به سوی شغل خود ایجاد کنیم و این به وسیله اهمیت دادن به احساسات، اعتقادات و رفتارها میسر می‌شود.

### معنویت در محیط کار

پارادایم معنویت در محیط کار برگرفته از علوم سایبرنتیک، علوم آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است. به واقع در دهه‌های اخیر توجه به معنویت در سازمان‌ها و منافع حاصل از آن برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها روندی رو به افزایش داشته است و می‌تواند به عنوان یک سازه در حال ظهور در بافت گسترده تر معنویت در محیط کار دیده شود (اباذری محمود آباد و امیریان زاده، ۱۳۹۵). به نظر میتروف و دنتون<sup>۶</sup> معنویت در کار، تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری و یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش می‌باشد. معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش می‌باشد و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. معنویت در کار، وضعیت ویژه ای است که دارای ابعاد روحی، عاطفیو شامل کار جذاب است که از ویژگی‌های آن، احساس مطلوب بهروزی، و اعتقاد به انجام کار معناداری است که هدف والایی را دنبال می‌کند، و همسویی ارزش‌ها، اعتقادات کاری فرد و احساس استقلال با این ویژگی که با چیزی بالاتر از خود، پیوند و ارتباط معنوی یافته، و احساس همبستگی که همان احساس ارتباط با دیگران و هدف مشترک است. معنویت در کار شامل تلاش جهت یافتن هدف نهایی فرد در زندگی، برقراری ارتباط قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با کار و سازگاری میان باورهای شخصی و ارزش‌های سازمانی می‌باشد (اباذری محمود آباد و امیریان زاده، ۱۳۹۵).

### استرس شغلی

مطالعه استرس شغلی با هانس سلیه<sup>۷</sup> در سال ۱۹۶۵ شروع شد. از میان استرس‌های گوناگون که افراد تجربه می‌کنند، استرس شغلی جایگاه مهمی دارد (کریمی، کیمیایی و مهدیان، ۱۳۹۱، ص ۴۳). ماهیت کار، به طور قابل توجهی در بسیاری از بخش‌های صنعت طی دهه‌های گذشته تغییر کرده است. سازمان‌های مدرن، استرس شغلی کارکنان خود را به عنوان یک مسئله مهم در محل کار مورد توجه قرار داده‌اند. بر اساس مطالعات اخیر، استرس شغلی منجر به از دست رفتن ۵۰ یا ۶۰ درصد روزهای کاری

<sup>1</sup>.Babin& Boles

<sup>2</sup>. Zorlu&Baştemur,

<sup>3</sup>.Lambert, 2001

<sup>4</sup>. Spector, 2007

<sup>5</sup>.Weiss, 2002

<sup>6</sup>.Mitroff& Denton

<sup>7</sup>. Hans Selye

می شود. استرس مرتبط به کار، هنگامی مضر تلقی می شود که پاسخ های فیزیکی و عاطفی رخ داده، ناشی از یک عدم تطابق بین الزامات کار و توانایی ها، منابع، و یا نیازهای کارکنان باشد. بسیاری از محققان در خصوص این که عوامل محیط کار می توانند باعث فشارها و استرس های شغلی در بین کارکنان شوند، اتفاق نظر دارند (هوبوبی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). بر اساس تعریف موسسه ملی ایمنی و بهداشت حرفه ای<sup>۲</sup> (NIOSH) فرد زمانی با استرس شغلی مواجه می شود که بین نیازهای شغلی با توانایی ها، قابلیت ها و خواسته های وی هماهنگی موجود نباشد. در این تعریف ضمن تأکید بر عدم هماهنگی با توانایی ها و قابلیت های فرد، به خواسته های فردی نیز توجه شده است. کندال<sup>۳</sup> و همکارانش<sup>۳</sup> استرس را یک تجربه طبیعی و قابل پیش بینی در روند زندگی و کار معرفی کرده و تأکید داشته اند که همه نتایج استرس منفی نیستند و گاه استرس حالت منفی و گاه نیز پیامدهای مثبتی به همراه دارد (لطفی زاده، نور هسیم و حبیبی، ۱۳۹۰).

### پیشینه تحقیق

#### تحقیقات داخلی

میرزاعلی و همکاران در سال ۱۳۹۴ تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان زندان های استان گلستان" انجام دادند. نتایج نشان داد که معنویت در کار و ابعاد آن با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت و معنی دار بوده و نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ۲۰/۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی از طریق ابعاد معنویت در کار قابل پیش بینی است و نتایج جدول ضرایب مدل رگرسیونی نشان دهنده این بوده است که تنها مولفه کارمندان در مدل پیش بینی رضایت شغلی وارد می شود و دو مولفه دیگر وارد مدل نمی گردند.

عمادی و همکاران در سال ۱۳۹۴ تحقیقی تحت عنوان "رابطه اعتماد سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش مرودشت" انجام دادند. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت بود و نتایج نشان داد: بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. مولفه های اعتماد بین سازمانی و اعتماد سیستمی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

شاهرودی در سال ۱۳۹۵ تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان" انجام داد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد بین معنویت در محیط کار و ابعاد آن (معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزش های سازمانی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری و با استرس شغلی رابطه منفی و معنی دار.

#### تحقیقات خارجی

حسن و همکاران (۲۰۱۶)<sup>۴</sup> تحقیقی تحت عنوان "تاثیر معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی کارکنان: نقش میانجی اعتماد" در بین کارکنان بخش آموزش در کشور پاکستان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که معنویت در محیط کار می تواند به صورت مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر گذار باشد. هم چنین اعتماد نیز می تواند به عنوان یک میانجی در رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان نقش داشته باشد.

رولاند و همکاران (۲۰۱۶)<sup>۵</sup> تحقیقی تحت عنوان "تاثیر معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی" در کشور اندونزی و در بین کارکنان دانشگاه های خصوصی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که معنویت سازمانی هم بر رضایت شغلی و هم بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد.

<sup>1</sup>.Hoboubi et al

<sup>2</sup>. National Institute of Occupational Safety & Health

<sup>3</sup>. Kendall et al

<sup>4</sup>.Hasan et al, 2016

<sup>5</sup>.Roland et al,2016

پرومتری (۲۰۱۶)<sup>۱</sup> تحقیقی تحت عنوان "تاثیر معنویت در محیط کار و رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار" در کشور تایلند و در بین کارکنان دانشگاهی دولتی انجام داد. نتایج حاکی از تاثیر منفی معنویت در محیط کار و رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار بود. هم‌چنین از دیگر نتایج این تحقیق رابطه مثبت بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی بود.

### روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی بوده و از لحاظ روش اجرا، از نوع گردآوری داده‌های توصیفی می‌باشد. از نظر روش‌شناسی این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی بوده و نهایتاً از لحاظ روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع میدانی می‌باشد و کلیه تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم افزار SPSS22 انجام گردیده است. و هم‌چنین جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان بانک مهر اقتصاد استان گیلان است که تعداد کارکنان آن‌ها ۲۳۲ نفر می‌باشد. از آنجا که تعداد جامعه آماری محدود است، با توجه به فرمول زیر (فرمول تعیین حجم نمونه کوکران) اقدام به نمونه‌گیری می‌گردد. (۱)

(۱)

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot \frac{\sigma}{\tau} \cdot S_X^2 \cdot N}{e^2 \cdot N - e^2 + \left( Z_{\alpha}^2 \cdot \frac{\sigma}{\tau} \cdot S_X^2 \right)}$$

$$\frac{(1.96)^2 \cdot (0.380)^2 \cdot 212}{(0.05)^2 \cdot (212) - (0.05)^2 + \left( (1.96)^2 \cdot (0.380)^2 \right)} = 108$$

n=حجم نمونه

$Z_{\alpha}^2$

$\alpha$  = اندازه متغیر مورد بررسی مطابق توزیع نرمال استاندارد با سطح عدم اطمینان

$e^2$  = میزان خطا

$S_X^2$  = واریانس نمونه (براساس متغیر مورد بررسی)

N=حجم جامعه

با توجه به فرمول فوق نمونه مورد نیاز ۱۰۸ نفر می‌باشد. لازم به توضیح است که در تحقیق حاضر واحد تحلیل متغیرها، کارکنان بوده و نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده است.

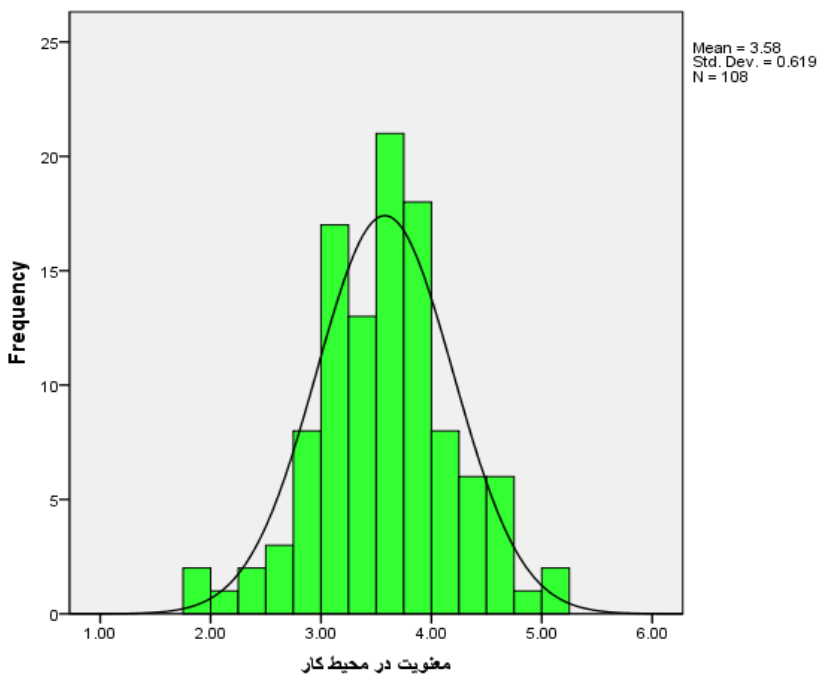
### توصیف متغیر معنویت در محیط کار

باتوجه به نمودار و جدول (۱) مشاهده می‌شود که متغیر معنویت در محیط کار دارای کم‌ترین مقدار ۱/۰۰، بیش‌ترین مقدار ۵/۰۰، میانگین ۳/۵۷، انحراف معیار ۰/۶۱۸۶۳ و واریانس ۰/۳۸۳ است.

<sup>1</sup>. Promsri, 2016

جدول (۱) توصیف متغیر معنویت در محیط کار

متغیر	تعداد	کم ترین	بیش ترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
معنویت در محیط کار	۱۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۵۷	۰/۶۱۸۶۳	۰/۳۸۳

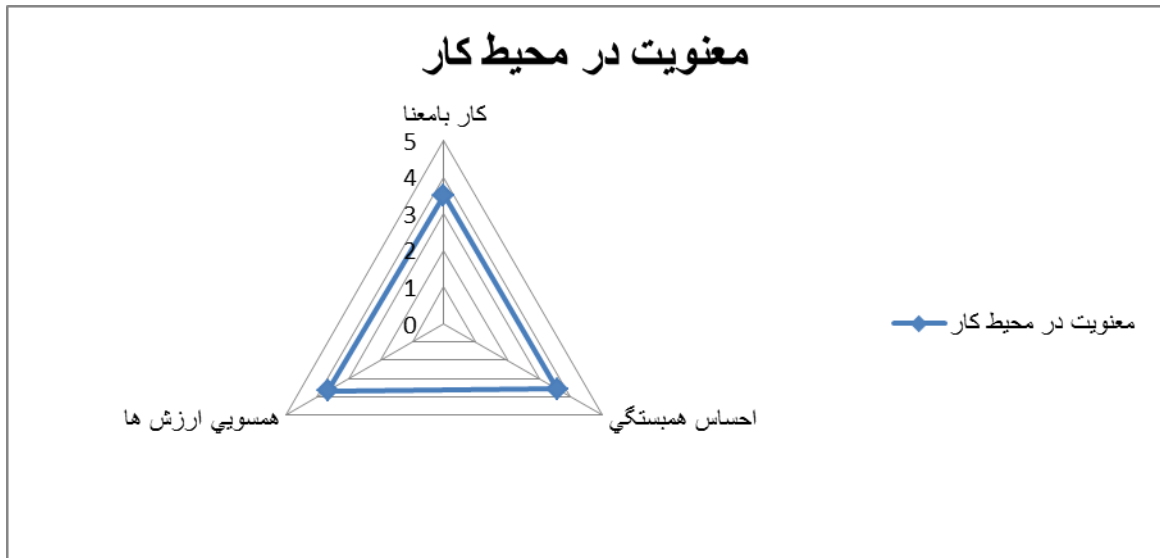


نمودار (۱) هیستوگرام متغیر معنویت در محیط کار

جدول (۲) توصیف ابعاد متغیر معنویت در محیط کار

متغیر	تعداد	کم ترین	بیش ترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
کار بامعنا	۱۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۹	۰/۷۱۵۸۴	۰/۵۱۲
احساس همبستگی	۱۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۵۷	۰/۷۲۲۲۴	۰/۵۲۲
همسویی ارزشها	۱۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۶۶	۰/۶۵۹۵۳	۰/۴۳۵

همان‌طور که مشاهده می‌شود کمترین میانگین در بین ابعاد متغیر معنویت در محیط کار مربوط به بعد کار بامعنا و بیشترین میانگین مربوط به همسویی ارزشها است.



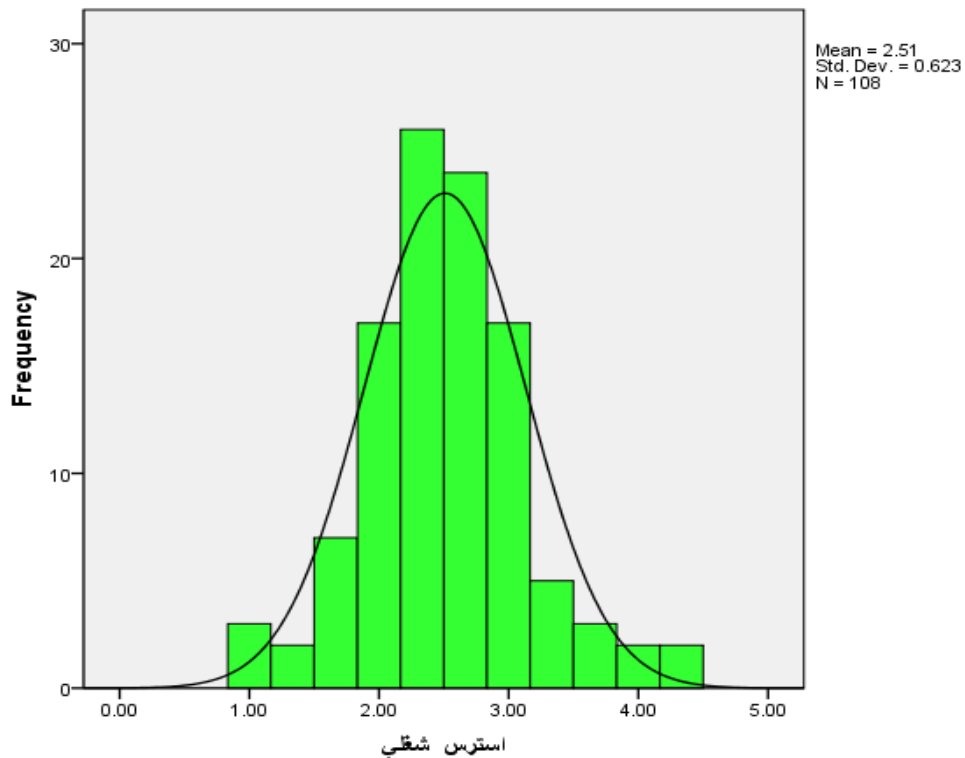
نمودار (۲) ابعاد متغیر معنویت در محیط کار

### توصیف متغیر استرس شغلی

باتوجه به نمودار و جدول (۳) مشاهده می‌شود که متغیر استرس شغلی دارای کم ترین مقدار ۱/۰۰، بیش ترین مقدار ۵/۰۰ میانگین ۲/۵۰، انحراف معیار ۰/۶۲۳۳۰ و واریانس ۰/۳۸۹ است.

جدول (۳) توصیف متغیر استرس شغلی

متغیر	تعداد	کم ترین	بیش ترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
استرس شغلی	۱۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۵۰	۰/۶۲۳۳۰	۰/۳۸۹



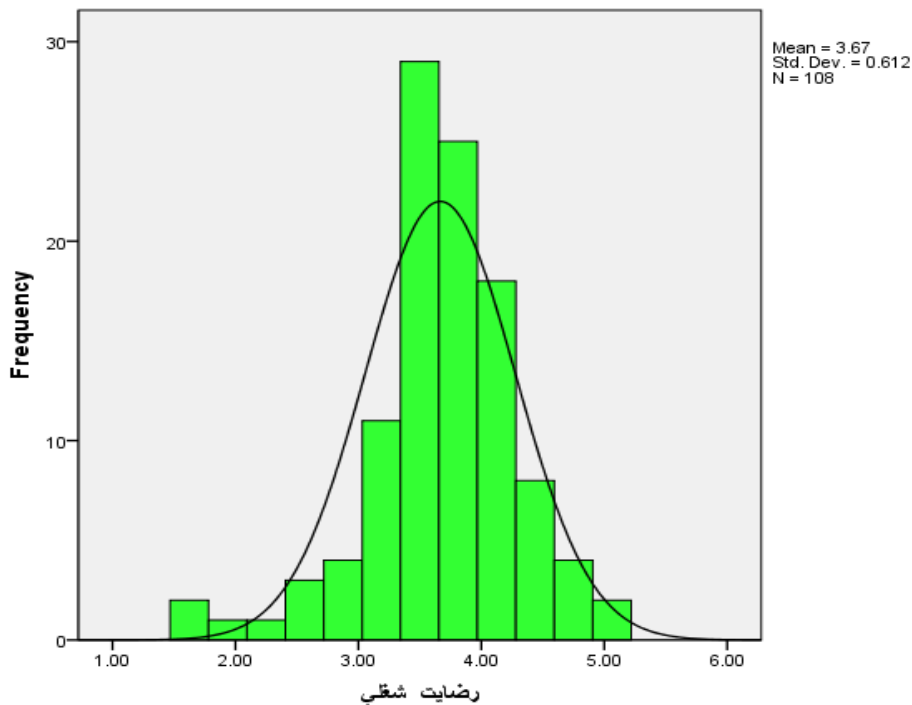
نمودار (۳) هیستوگرام متغیر استرس شغلی

### توصیف متغیر رضایت شغلی

باتوجه به نمودار و جدول (۴) مشاهده می‌شود که متغیر رضایت شغلی دارای کم‌ترین مقدار ۱/۰۰، بیش‌ترین مقدار ۵/۰۰، میانگین ۳/۶۶، انحراف معیار ۰/۶۱۲۰۹ و واریانس ۰/۳۳۷۵۸۹ است.

جدول (۴) توصیف متغیر رضایت شغلی

متغیر	تعداد	کم‌ترین	بیش‌ترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
رضایت شغلی	۱۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۶۶	۰/۶۱۲۰۹	۰/۳۳۷۵



نمودار (۴) هیستوگرام متغیر رضایت شغلی

### آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

در انتخاب یک آزمون باید تصمیم گرفته شود که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردد یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده گردد. پس از تحلیل SPSS در خروجی آزمون کولموگروف - اسمیرنوف اگر آزمون معنی‌دار بود یعنی سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده گردد. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنی‌دار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

جدول (۵) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

سطح معنی‌داری	آماره آزمون	
۰/۱۲۲	۱/۱۸۳	رضایت شغلی
۰/۷۹۷	۰/۶۴۷	معنویت در محیط کار
۰/۴۱۴	۰/۸۸۵	استرس شغلی



با توجه به جدول (۵) مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی‌داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند، لذا استفاده از روش‌های پارامتریک مجاز است.

### آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$H_0$  بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود ندارد.

$H_1$  بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود دارد.

جدول (۶) آزمون رگرسیون چندگانه بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی

آماره دوربیه	سطح معنی‌داری ضریب بتا	ضرایب بتا	آماره F (سطح معنی‌داری F)	تغییرات آر (R Square) (ge)	مربع آر R Squar	مقدار آر (R)	مدل اول	مدل دوم
۱/۶۲	۰/۰۰۰	۰/۷۹۸	۲۲/۱۵۲ (۰/۰۰۰)	۰/۰۶۳	۰/۷۰۰	۰/۱۸۳۶	معنویت در محیط کار	معنویت در محیط کار
	۰/۰۰۰	۰/۴۵۶					استرس شغلی	
	۰/۰۰۰	۰/۴۲۴						

با توجه به جدول (۶) مشاهده می‌شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان است، که مقدار سطح معنی‌داری بتا متناظر با متغیر معنویت در محیط کار کمتر از پنج صدم می‌باشد، و می‌توان گفت که معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد که میزان این رابطه برابر ۰/۷۹۸ است. با ورود متغیر استرس شغلی مدل دوم حاصل می‌شود؛ ورود متغیر استرس شغلی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می‌گردد به طوری که میزان آن از ۰/۷۹۸ به ۰/۱۸۳۶ می‌رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۶/۳ درصد می‌باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی‌داری آماره F معنی‌دار است. بررسی سطوح معنی‌داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار دارای میزان سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی‌داری بتا برای متغیر استرس شغلی نیز معنی‌داری است. این بدان معنا است که استرس شغلی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.

**فرضیه فرعی:**

۱. بین کار بامعنا از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

بین کار بامعنا از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود ندارد.  $H_0$

بین کار بامعنا از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود دارد.  $H_1$

جدول (۷) آزمون رگرسیون چندگانه بین کار بامعنا از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی

آماره دوربی ن واتسو ن	سطح معنی داری ضریب بتا	ضرایب بتا	آماره F (سطح معنی داری F)	تغییرات آر (R Square) (ge)	مربع آر (R Square)	مقدار آر (R)	مدل اول	مدل دوم
۱/۶۹	۰/۰۰۰	۰/۶۷۰	۶۲/۰۷۸ (۰/۰۰۰)	۲۰/۲	۰/۴۴۹	۱۶۷۰	کار بامعنا	کار بامعنا
	۰/۰۰۵	۱/۲۳۱					استرس شغلی	
	۰/۰۰۰	۰/۶۳۰					-	

با توجه به جدول (۷) مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای کار بامعنا با رضایت شغلی کارکنان است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر کار بامعنا کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که کار بامعنا با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد که میزان این رابطه برابر ۰/۶۷۰ است. با ورود متغیر استرس شغلی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر استرس شغلی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از ۰/۶۷۰ به ۰/۸۰۹ می رسد و هم چنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۲۰/۲ درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که کار بامعنا دارای میزان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر استرس شغلی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که استرس شغلی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر بین کار بامعنا با رضایت شغلی کارکنان دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

۲. بین احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

بین احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود ندارد.  $H_0$

بین احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود دارد.  $H_1$

جدول (۸) آزمون رگرسیون چندگانه بین احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی

آماره دوربیه ن واتسون	سطح معنی داری ضریب بتا	ضرایب بتا	آماره F (سطح معنی داری F)	تغییرات آر (R Square Change)	مربع آر (R Square)	مقدار آر (R)	مدل اول	مدل دوم
۱/۷۷	۰/۰۰۰	۰/۷۴۳	۴۱/۶۲۰ (۰/۰۰۰)	۱۲/۷	۰/۵۵۲	۰/۷۴۳	احساس هبستگی	احساس هبستگی
	۰/۰۲۰۰	۰/۳۴۶			۰/۶۷۹	۰/۸۲۴	استرس شغلی	
	۰/۰۰۰	۰/۵۳۴						

با توجه به جدول (۸) مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای احساس هبستگی با رضایت شغلی کارکنان است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر احساس هبستگی کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که احساس هبستگی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد که میزان این رابطه برابر ۰/۷۴۳ است. با ورود متغیر استرس شغلی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر استرس شغلی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از ۰/۷۴۳ به ۰/۸۲۴ می رسد و هم چنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۱۲/۷ درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که احساس هبستگی دارای میزان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر استرس شغلی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که استرس شغلی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر بین احساس هبستگی با رضایت شغلی کارکنان دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

۳. بین همسویی ارزش ها از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

بین همسویی ارزش ها از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود ندارد.  $H_0$

بین همسویی ارزش ها از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی رابطه وجود دارد.  $H_1$

جدول (۹) آزمون رگرسیون چندگانه بین همسویی ارزش ها از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی

آماره دوربین واتسون	سطح معنی داری ضریب بتا	ضرایب بتا	آماره F (سطح معنی داری F)	درصد تغییرات آر (R Square Change)	مربع آر (R Square)	مقدار آر (R)	مدل اول	مدل دوم
۱/۷۴	۰/۰۰۰	۰/۷۰۳	۵۶/۸۱۸ (۰/۰۰۰)	۱۷/۷	۰/۴۹۵	۰/۷۰۳	همسویی ارزش ها	همسویی ارزش ها
	۰/۰۰۰	۰/۲۹۸					استرس شغلی	استرس شغلی
	۰/۰۰۰	-۰/۵۸۵						

با توجه به جدول (۹) مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای همسویی ارزش ها با رضایت شغلی کارکنان است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر همسویی ارزش ها کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که همسویی ارزش ها با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد که میزان این رابطه برابر ۰/۷۰۳ است. با ورود متغیر استرس شغلی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر استرس شغلی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از ۰/۷۰۳ به ۰/۸۲۰ می رسد و هم چنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۱۷/۷ درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که همسویی ارزش ها دارای میزان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر استرس شغلی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که استرس شغلی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر بین همسویی ارزش ها با رضایت شغلی کارکنان دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

### نتیجه گیری

مجموع نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که متغیرهای معنویت در محیط کار و رضایت شغلی در سطح بالای میانگین در بین پاسخ دهندگان وجود دارد و استرس شغلی دارای میانگین کمتر از متوسط است و بانک مهر اقتصاد استان گیلان باید در حفظ و بهبود وضعیت فعلی تلاش نماید. در فرضیه اصلی به بررسی "نقش تعدیلگری استرس شغلی در رابطه بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان" پرداخته شد. نتایج نشان داد که معنویت در محیط کار با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد. به طوری که ورود متغیر استرس شغلی در رابطه معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان در مجموع به میزان ۶/۳ درصد باعث بهبود قدرت پیش بینی مدل می گردد. به این ترتیب می توان نتیجه گیری نمود که معنویت در محیط کار در کنار کاهش استرس شغلی می تواند موجب بهبود رضایت شغلی کارکنان گردد. در فرضیه فرعی اول به بررسی "نقش تعدیلگری استرس شغلی در رابطه بین کار بامعنا از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی" پرداخته شد. نتایج نشان داد کار بامعنا از ابعاد معنویت در محیط کار با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد. به طوری که ورود متغیر استرس شغلی در رابطه کار بامعنا با رضایت شغلی کارکنان در مجموع به میزان ۲۰/۲ درصد باعث بهبود قدرت پیش بینی مدل می گردد. به این ترتیب می توان نتیجه گیری نمود که کار بامعنا در کنار کاهش استرس شغلی می تواند موجب بهبود رضایت شغلی کارکنان گردد.

در فرضیه فرعی دوم به بررسی "نقش تعدیلگری استرس شغلی در رابطه بین احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی" پرداخته شد. نتایج نشان داد احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد. به طوری که ورود متغیر استرس شغلی در رابطه احساس هبستگی با

رضایت شغلی کارکنان در مجموع به میزان ۱۲/۷ درصد باعث بهبود قدرت پیش بینی مدل می گردد. به این ترتیب می توان نتیجه گیری نمود که احساس هبستگی در کنار کاهش استرس شغلی می تواند موجب بهبود رضایت شغلی کارکنان گردد. در فرضیه فرعی دوم به بررسی " نقش تعدیلگری استرس شغلی در رابطه بین احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی " پرداخته شد. نتایج نشان داد احساس هبستگی از ابعاد معنویت در محیط کار با توجه به نقش تعدیل گری استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد. به طوری که ورود متغیر استرس شغلی در رابطه احساس هبستگی با رضایت شغلی کارکنان در مجموع به میزان ۲۰/۲ درصد باعث بهبود قدرت پیش بینی مدل می گردد. به این ترتیب می توان نتیجه گیری نمود که احساس هبستگی در کنار کاهش استرس شغلی می تواند موجب بهبود رضایت شغلی کارکنان گردد.

در فرضیه فرعی سوم به بررسی " نقش تعدیلگری استرس شغلی در رابطه بین همسویی ارزش ها از ابعاد معنویت در محیط کار با رضایت شغلی " پرداخته شد. نتایج نشان داد همسویی ارزش ها از ابعاد معنویت در محیط کار با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارد. به طوری که ورود متغیر استرس شغلی در رابطه همسویی ارزش ها با رضایت شغلی کارکنان در مجموع به میزان ۱۷/۷ درصد باعث بهبود قدرت پیش بینی مدل می گردد. به این ترتیب می توان نتیجه گیری نمود که همسویی ارزش ها در کنار کاهش استرس شغلی می تواند موجب بهبود رضایت شغلی کارکنان گردد.

### ارائه‌ی پیشنهادات

پیشنهادهایی که برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌گردد به شرح زیر است:

۱. تحقیق حاضر در جامعه آماری بزرگ‌تری انجام بگیرد.
۲. در نظر گرفتن سایر ابعاد نگرش شغلی مانند تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل در تحقیقات آتی و توسعه مدل تحقیق حاضر.
۳. بررسی نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در رابطه بین معنویت و رضایت شغل

### منابع

۱. احدی شعار، سیدمجید، ایرانی، حمیدرضا، گل وردی، مهدی و جعفری، سیدمحمدباقر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیرشدن درکار (مورد مطالعه: سازمان جهادکشاورزی استان قم)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۶۱-۴۱
۲. افخمی اردکانی، مهدی و همکاران (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴۱ شماره ۴، صص ۹۷-۱۱۶
۳. اباذری محمود آباد، علی و امیران زاده، مؤگان (۱۳۹۵)، رابطه ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۵، صص ۱۴۳-۱۱۹.
۴. خنیفر، حسین (۱۳۸۷)، استرس شغلی و محیطهای حرفه ای؛ (عوامل، نظریه ها، اثرات)، راهبرد، سال اول، شماره دوم، صص ۳۸-۱
۵. دوست کام، کاظم و روح اللهی، احمد (۱۳۹۵)، تاثیر مالکیت روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان زنجیره ی تامین فرودگاهها، دوماه نامه سلامت کار/ایران، دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۶۲-۵۴.
۶. شاهرودی، مهدی و زهرا شاهرودی (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.
۷. عمادی، فرشاد، زارعی، رضا و امیریان زاده، مؤگان (۱۳۹۴)، رابطه اعتماد سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش مرودشت، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، دانشگاه ملایر.

۸. کریمی، ام البنین، کیمیایی، سیدعلی، و مهدیان، حسین (۱۳۹۱)، بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر مشهد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره چهارم، شماره ۱۰، صص ۳۱-۴۵.
۹. لطفی زاده، مسعود، نور هسیم، اسماعیل و حبیبی، احسان (۱۳۹۰)، بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب آهن اصفهان، *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، دوره ۱۳، شماره ۵، صص ۳۵-۴۷.
۱۰. میرزاعلی، کمال الدین، تقوایی یزدی، مریم، و گرکز، منصور (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان زندانهای استان گلستان، *اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد*، اصفهان.
۱۱. محمدی، جیران، باقری، مزگان السادات، صفریان، سارا (۱۳۹۵)، تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان *فصلنامه مدیریت منابع انسانی*، دوره ۶، شماره ۱، صص ۲۳۴.
۱۲. نصیری، فخرالسادات و عمادی، سیدعلی (۱۳۹۴)، تحلیل همبستگی سبک رهبری تحولی- تعاملی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و چهارم، شماره ۷۹، صص ۱۰۴.

13. Afsar, B., Badir, Y. & Kiani, Umar Safdar (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion, *Journal of Environmental Psychology*, Volume 45, March 2016, pp. 79-88.
14. Akdol, B., Arikboga, F., Sebnem., (2015), The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 195, pp. 278 - 282
15. Hassan, M., Ali Bin Nadeem & Asma Akhter (2016) "Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust" *Cogent Business & Management*, no. 3: pp: 1-15
16. Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, Fatemeh., Keshavarzi, Sareh., Hosseini, Ali Akbar., (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, Volume 8, Issue 1, p. 67.
17. Mitroff, I, (1999). A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace, 140, pp: 257-263.
18. Roland, F et al. (2016) Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City - Indonesia) *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, NO, 219 PP: 639 - 646.
19. Zorlu Kürşad & Baştemur (2016), Mediator Role of Perceived Organizational Support in Workplace Deviance Behaviors, Organizational Citizenship and Job Satisfaction Relations: A Survey Conducted With Artificial Neural Network, *International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol.3 No.3, pp: 2147-4478