

تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه: معلمان شهر قم)

محسن دیبایی صابر *

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۱۱

رضا میرعرب رضی **

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۸/۰۲

چکیده

هدف این پژوهش، تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان است. نوع تحقیق حاضر کاربردی و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان دوره متوسطه شهر قم در سال تحصیلی ۹۵ - ۹۶ است که با کمک فرمول کوکران ۳۶۶ نفر از معلمان دوره‌های اول و دوم متوسطه در نواحی چهارگانه قم با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد میلیمان و لیندن استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون از نوع گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج تحقیق در نمونه حاضر نشان داد، بین تمام ابعاد معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که سطح سازمانی معنویت در کار با میانگین ۴/۰۳، سطح گروهی با میانگین ۳/۸۵ و سطح فردی با میانگین ۳/۳۶، پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری معلمان می‌باشند. « F » محاسبه شده در سطح $p \leq 0/05$ مبین رابطه معنی‌دار و مثبت بین معنویت در کار و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه است.

کلیدواژه‌ها: معنویت در کار؛ عاملیت انسانی؛ کیفیت زندگی کاری؛ معلمان دوره متوسطه

m.dibaei1359@gmail.com

reza.mirarab@gmail.com

* نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد تهران ایران

** استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه مازنداران، بابلسر، ایران

مقدمه

کیفیت زندگی کاری^۱ معلمان برای صاحب نظران تعلیم و تربیت و روان شناسان سازمانی از جمله مباحث مهم محسوب می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری، مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، معلمان را تحت تأثیر قرار می دهد (فتاح، شاکری و مطلبی، ۱۳۹۰). با توجه به اینکه معلمان از مهم ترین نیروها در سازمان آموزش و پرورش و به عنوان نیروهای خط مقدم به شمار می روند، عملکرد آنان نقش مهمی در رشد سرمایه های داخلی و ارتقای سلامت روان جامعه دارد. بنابراین، شناسایی عواملی که سبب بهبود کیفیت زندگی کاری آنان می شود، توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارتقای سلامت افراد جامعه را در پی خواهد داشت (پرداخت چپی و همکاران، ۱۳۸۸، دهقان مروستی، ۱۳۹۲). یکی از نظریه های پذیرفته تربیتی بین علمای دین و تعلیم و تربیت رابطه مثبت بین معنویت در کار^۲ با عملکرد بهتر و مطلوب تر زندگی کاری انسان ها در مشاغل مختلف است. پژوهش در این نظریه و کنکاش بین معلمان که از شغلی حساس برخوردار هستند، جالب توجه می نماید.

با توجه به نقش الگویی معلمان در فرایند یاددهی - یادگیری و سرلوحه قرار گرفتن رفتار آنان می توان گفت مهم ترین و با ارزش ترین ویژگی معلمان، نگرش و معنویت در کار است که تأثیر ژرفی بر گفتار و رفتار دانش آموزان می گذارد. اینکه معنویت چگونه می تواند در کیفیت زندگی کاری معلم مؤثر باشد، مسئله ای است که در تحقیقات مختلف به آن اشاره شده است (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹، بوراک^۳، ۲۰۰۹، دلبک^۴، ۲۰۱۰ و میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳) و نزد اصحاب تعلیم و تربیت و دین شناسان به عنوان امری پذیرفته شده تلقی می شود. در نظرگاه دینی، معلم دیندار با کمک اعتقادات خود می تواند به راحتی و با آرامش خاطر بیشتری به زندگی شخصی و حرفه ای خود پردازد و از بهزیستی بالایی برخوردار باشد. همچنین اینگونه معلمان، شخصیتی متفاوت از بقیه معلمان دارند و با اعتماد به نفس و رضایت مندی بیشتری به امر آموزش و تدریس می پردازند. بنابر دیدگاه برخی از اندیشمندان، نگرش های معنوی معلمان و عمل به این نگرش ها در محل کار می تواند مزایای بسیاری برای سازمان آموزش و پرورش و خود معلمان داشته باشد؛ از قبیل افزایش

1. Quality of working life
2. Spirituality at Work
3. Burack
4. Delbecq

خلاقیت (فرشمن^۱، ۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک^۲، ۲۰۰۹)، افزایش تعهد سازمانی (دلبک^۳، ۲۰۱۰؛ میلین و دیگران، ۲۰۰۳)، بهبود نگرش‌های شغلی معلمان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار (میلین و دیگران، ۲۰۰۸)، افزایش اخلاق و وجدان کاری (مارکز^۴ و دیگران، ۲۰۰۵) که همه اینها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود کیفیت کاری معلمان و در نتیجه اثربخشی سازمان آموزش و پرورش می‌شوند.

در این تحقیق از مفهوم «معنویت در کار» میلین و همکارانش (۲۰۰۳) استفاده شد. در سال ۲۰۰۳ میلین و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند و در یک تحقیق تجربی از آنها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشند، عبارتند از کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌ها در سطح سازمانی. با توجه به مباحث یادشده، هدف این پژوهش، تحلیل رابطه معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه است. در واقع سؤال اصلی پژوهش این است که رابطه بین معنویت در کار و ابعاد آن و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه چگونه است؟

مبانی نظری تحقیق

مفهوم معنویت در فرهنگ‌های مختلف به صورت‌های متفاوتی بیان شده است. در نگاه غربی معنویت یعنی احساس وابستگی و درهم تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند، اما در نگاه بومی و اسلامی، معنویت حالتی نفسانی و ذومراتب است که در ارتباط با خدا یا امر متعالی در روان خود آگاه آدمی از طریق تعقل، جوشش درونی و عمل بیرونی آگاهانه یا ناآگاهانه پدید می‌آید و بر شیوه نظر و عمل شخص تأثیرگذار است. واژه معنویت در قرآن و روایات به کار نرفته است (مصباح، ۱۳۸۹)، ولی با توجه به معنای لغوی آن می‌توان گفت منظور از این واژه عالم باطن و حقیقت و روح جهان مادی و ظاهری است که برخی بهترین واژه

1. Freshman
2. Burack
3. Delbecq
4. Marques

قرآنی نزدیک به آن را "حیات طیبه و نور الهی" دانسته‌اند. قدم نخست در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی می‌باشد (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲ به نقل از ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶: ۵).

آندرهیل در کتاب زندگی معنوی، معنویت را قلب هر دین می‌داند و زندگی معنوی در نظر وی، زندگی کامل و اصیلی است که انسانیت برای آن ساخته شده است. درباره رابطه دین و معنویت دو دیدگاه عمده مطرح است: در دیدگاه اول سه حالت متصور است: برخی معنویت و دین را یکی و جدایی آن را غیرممکن می‌دانند. برخی دیگر معنویت را اعم از دین و قلمرو آن را بیشتر از دین می‌انگارند و برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه و قلمرو آن را گسترده‌تر می‌دانند. دیدگاه دوم، بین معنویت و دین هیچ رابطه‌ای نمی‌بیند و قائل به جدایی بین این دو است. بدین ترتیب در دیدگاه اول، فردی معنوی است که دیندار و معنویت او بر دین مبتنی باشد، اما در دیدگاه دوم فرد می‌تواند معنوی باشد، بدون اینکه دیندار باشد. میترف و دنتون در پژوهش‌های جامع و تجربی خود در سال ۱۹۹۹ به این نتیجه رسیدند که افراد بین دین و معنویت، فرق می‌گذارند. از دیدگاه برخی از آنان، دین تعبیر و موضوع مناسب محیط کار نیست. از سوی دیگر، معنویت، موضوعی بسیار مناسب برای بحث و گفتگو تلقی می‌شود. این بدین معنا نیست که آنان هیچ ترسی، ملاحظه یا تردیدی نسبت به سوءاستفاده‌های احتمالی از معنویت نداشتند، بلکه با این همه، ضرورت آن را همچنان احساس می‌کردند. آنان معنویت را احساس بنیادین برقراری ارتباط با خویشتن کامل خویش، دیگران و جهان هستی می‌پنداشتند (میترف و دنتون، ۱۹۹۹: ۲۴۸ به نقل از نقوی و همکاران، ۱۳۹۴).

معنویت اسلامی در ارتباط و پیوند با دستورات دین مبین اسلام و نگرش یکتاپرستی است. درحقیقت، گوهر معنویت اسلام با توجه به توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام و کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (رستگار و نوبری، ۱۳۹۴). از منظر اسلام، معنویت ریشه در مذهب دارد و مذهب، عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت در افراد و سازمان‌ها تلقی می‌شود (مشبکی، ۱۳۸۵) از نظر نگاه مسلمانان، زندگی معنوی، هم بر ترس از خدا مبتنی است و هم بر عشق، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است (شمخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷).

از این رو، معنویت و دینداری ارتباط و پیوند تنگاتنگی با یکدیگر می‌یابند.

در مجموع، در فرهنگ اسلامی معنویت منهای خدا نه تنها معنایی ندارد و امکان دستیابی به آن

تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه: معلمان شهر قم) ۱۵۷/

نیز ممکن نمی‌باشد، بلکه امری غیرواقعی و تئوریزه شده‌ای است که دیربازود بی‌ارزشی و بی‌معنایی آن روشن خواهد شد؛ زیرا با فطرت انسان ناسازگار و غیرقابل جمع است و تناقضی آشکار با حقیقت وجود آدمی دارد (رودگر). به‌زعم نقوی و همکاران (۱۳۹۴) معنویت که قرآن از آن سخن به میان می‌آورد دارای این ویژگی‌هاست: الف. جاودانه و ابدی است (نحل/۹۶)؛ ب. فراجنسیتی و فراطبقاتی است (نحل/۹۷) ج. مبتنی بر ایمان و عمل صالح است (فاطر /)؛ د. تصعید یابنده و تعالی‌پذیر است (فاطر/۱۰)؛ هـ. در نهایت آرامش‌دهنده و سکونت‌بخش است (رعد/۲۸). در جدول ۱ مبانی معنویت از دیدگاه قرآن آمده است.

جدول ۱. مبانی معنویت از دیدگاه قرآن (به‌نقل از ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶)

شواهد آیات	محقق	مبانی	
انتساب روح به ملکوت و از سنخ امر بودن (اعراف/۱۸۵؛ انعام/۷۵)، امری قدسی و الهی (سجده/۹؛ اسرا/۵۸)، منشأ حیات تمامی انسان‌ها (سجده/۹؛ زمر/۴۲). وجود فطرت در تمام انسان‌ها (روم/۳۰). وجود معرفت فطری نسبت به خدا در انسان‌ها (اعراف/۱۷۲). ایمان به عالم غیب (بقره/۳) احاطه علم خدا به امور پنهان (آل‌عمران/۱۷۹؛ هود/۱۲۳). لزوم پیروی از شریعت و آئین حق و دوری از هوس‌های ناآگاهان (جاثیه/۱۸) حیات‌بخش بودن دعوت خدا و پیامبر (انفال/۲۴).	رودگر، ۱۳۸۸	اصالت روح	اعتقادی
		اصالت فطرت	
		عالم غیب	
		شریعت	
احترام به عالمان و دانشمندان حاضر در مجلس (مجادله/۱۱)، احسان به دیگران (بقره/۱۹۵؛ آل‌عمران/۱۳۴)، برخورد برادرانه (بقره/۲۲۰؛ حجرات/۱۰)، ادای امانت به اهل آن (بقره/۲۸۳؛ آل‌عمران/۷۵ و ۱۶۱)، اجازه‌خواستن پیش از ورود به حریم خصوصی دیگران (نور/۵۸ و ۵۹)، رعایت انصاف در برخورد با مردم بدون در نظر گرفتن اعتقادات آنان (آل‌عمران/۷۵)، نرمی در گفتار و پایین‌آوردن صدا در معاشرت و سخن‌گفتن (لقمان/۱۹؛ حجرات/۲ و ۳)، خوش‌خلقی و خوشرویی (آل‌عمران/۱۵۹)، دفع بدی با خوبی (مؤمنون/۹۶؛ فصلت/۳۴)، سخن نیک و رفتار نیکو داشتن (بقره/۸۳؛ نساء/۵ و ۸)، صبر و شکیبایی در برابر گفته‌های مخالفان (مزمّل/۱۰؛ بلد/۱۷)، عفو و نادیده‌گرفتن لغزش‌های مردم و گذشت از خطای آنان (بقره/۱۰۹؛ آل‌عمران/۱۳۴ و ۱۵۹)، معرفی خود به مخاطب (هود/۸۱؛ حجر/۵۱ تا ۵۸)، مهربانی در گفتار و رفتار (آل‌عمران/۱۵۹؛ فتح/۲۹؛ حدید/۲۷).	محمدی‌راد و همکاران،	حسن معاشرت	اخلاقی

ادامه جدول ۱. مبانی معنویت از دیدگاه قرآن (به نقل از ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶)

مبانی	محقق	شواهد آیات
اخلاقی	توکل	اعتماد و توکل به خدا حاصل از یقین (شعراء/۶۲)، شکست‌ناپذیر بودن خداوند (رعد/۴۱)، اعتقاد توحیدی به حسیب و کافی بودن خدا (توبه/۱۲۹)، کفایت کردن برای هر متوکل (نساء/۸۱)، برخورداری از امدادهای غیبی الهی (آل‌عمران/۱۶۰).
	کسب علم	درجات عالی بخشیدن به صاحبان علم (مجادله/۱۱)، مساوی نبودن افراد صاحب علم با دیگران (زمر/۹)، فهم فرزندگان و صاحبان علم از آیات الهی (عنکبوت/۴۳)، خدا ترس بودن بندگان دانا و دانشمند (فاطر/۲۸)، علم لازمه خلافت و جانشینی خدا (بقره/۳۱).
	تواضع	تواضع در برابر خدا (اعراف/۲۰۶)، تواضع در برابر والدین (اسراء/۲۴)، مردم (لقمان/۱۸) و مؤمنان (حجر/۸۸)، تواضع در گفتار (لقمان/۱۹) و رفتار (اسراء/۳۷)؛ لقمان/۱۹، ویژگی بندگان خاص خدا (فرقان/۶۳).
	احسان	فرمان دادن خدا به عدل و احسان (نحل/۹۰)، احسان در سختی و گشایش (آل‌عمران/۱۳۴)، پاکیزگی در احسان (آل‌عمران/۹۲)، پنهانی و ظاهری بودن احسان (۲۷۴ و ۲۶۲).
عبادی	محمدراد و همکاران، ۱۳۹۴	دوری از دنیا و فریفته نشدن به آن (حدید/۲۰)، فریبده بودن زندگی دنیا و فزون‌خواهی افراد در اموال و فرزندان (حدید/۲۰)، بهتر و پایدار تر بودن روزی که خداوند نصیب می‌کند (طه/۱۳۱)، مایه آزمایش بودن اموال (توبه/۵۵)، چشم‌ندوختن به اموال کافران و غصه نخوردن (حجر/۸۸).
	پرهیزگاری	تنها معیار سنجش ارزش انسان (حجرات/۱۴)، بهترین زاد و توشه (بقره/۱۹۷)، بهترین لباس انسان (اعراف/۲۶)، امر کردن مؤمنان به تقوا داشتن (حدید/۲۸).
	انس با قرآن	رستگاری به واسطه خضوع در نماز (مؤمنون/۱ و ۲).
عبادی	شیدائیان ۱۳۸۷	نماز از کارهای زشت نهی می‌کند (عنکبوت/۴۵)، امر به برپایی نماز برای ذکر خدا (طه/۱۵). دستیابی به پیروزی به واسطه برپایی نماز (یونس/۸۷).
	دعا	خواندن خدا به نامه‌های نیک و دعا کردن (اعراف/۸۰)، جایگاه الاهی دعا در نزد خدا (بقره/۱۸۶)، لازمه پاسخ دادن خدادارخواست کردن است (غافر/۶۰).

باتوجه به مبانی معنویت از دیدگاه قرآن که در جدول ۱ آورده شده است، چنین می‌توان نتیجه گرفت که مفهوم معنویت از نگاه سکولار غربی با معنویت اسلامی و برآمده از آموزه‌های وحیانی

به طور کامل متفاوت است. از دیدگاه اسلام، حد و مرز معنویت یک فرد را دین وی معین می کند و نقش دین بسیار حائز اهمیت است، اما در نگاه غربی، دین مبنا و شالوده اساسی شکل دهی یک محیط کاری معنوی نیست و الزامی برای وجود آن در کار نیست.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

بین معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین بعد فردی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین بعد گروهی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین بعد سازمانی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

از آنجا که در پژوهش حاضر به تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه در شهر قم پرداخته شد، این پژوهش از لحاظ روش، همبستگی و از نوع کاربردی است. جامعه پژوهش حاضر، شامل تمامی معلمان دوره متوسطه شهر قم (دوره اول شامل پایه های هفتم، هشتم و نهم و دوره دوم شامل پایه های دهم، یازدهم و دوازدهم) در سال تحصیلی ۹۵ - ۹۶ است که تعداد کل آنها ۶۳۸۴ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از فرمول کوکران استفاده و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی ۳۶۶ نفر به عنوان نمونه برآورد شد و مورد مطالعه قرار گرفت. براین اساس، برحسب درصدهای جامعه معلمان دوره متوسطه شهر قم، تعداد نمونه مشخص و سپس به شیوه تصادفی، تعداد نمونه های مذکور از واحدهای آموزشی دوره متوسطه انتخاب شده است.

جدول ۲. جامعه و نمونه آماری

نمونه آماری			جامعه آماری			نواحی
جمع	مرد	زن	جمع	مرد	زن	
۷۸	۳۷	۴۱	۱۳۶۰	۶۴۵	۷۱۵	ناحیه ۱
۱۰۴	۵۳	۵۱	۱۸۲۵	۹۳۲	۸۹۳	ناحیه ۲
۹۶	۴۹	۴۸	۱۶۷۵	۸۳۴	۸۴۱	ناحیه ۳
۸۶	۴۰	۴۷	۱۵۲۴	۶۹۸	۸۲۶	ناحیه ۴
۳۶۶	۱۷۹	۱۸۷	۶۳۸۴	۳۱۰۹	۳۲۷۵	جمع

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه معنویت در کار: در این پژوهش برای سنجش معنویت در کار معلمان از مقیاس استاندارد میلیمن و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه دارای سه بعد است. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشند عبارتند از: کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی. هر کدام از این سطوح در زیر توضیح داده می‌شوند:

- در سطح فردی: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک احساس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فرد انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (اشمس و دوچن؛ ۲۰۰۰؛ به نقل از فرهنگی، ۱۳۹۴: ۱۳)

- احساس همبستگی: یک بعد اساسی دیگر از معنویت در کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و اینکه بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد. این سطح از معنویت در کار در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.

- همسویی ارزش‌ها: سومین بعد معنویت در کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین

ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت در کار در محیط کار تعامل کارکنان با مقصود سازمانی را دربر می‌گیرد. همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان توجه دارد.

پرسشنامه مذکور که از سه سطح فوق تشکیل و مشتمل بر ۲۵ گویه است که سه بعد معنویت در کار را مورد بررسی قرار می‌دهد. از این میان، سؤالات (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹) بعد فردی، سؤالات (۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵) بعد گروهی و سؤالات (۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵) بعد سازمانی را نمایش می‌دهد.

جدول ۲. سطوح و ابعاد معنویت در کار

کار با معنا (در سطح فردی)	احساس همبستگی (در سطح گروهی)	همسویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی)
لذت‌بردن از کار	احساس پیوند با همکاران	پیوند با اهداف سازمان
انرژی گرفتن از کار	پشتیبانی کارکنان از همدیگر	پیوند با ارزش‌های سازمان
احساس معنا و هدف در کار	مقصود مشترک	ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

یکی دیگر از ابزارهای مورد استفاده، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با هدف توصیف ویژگی‌های کاری و براساس دو مدل استرس شغلی ساخته شده است. مدل اول، مدل کنترل - تقاضاست که توسط کاراسک و تئورل^۱ (۱۹۹۰) ارائه شده است. این مدل از شناخته‌شده‌ترین مدل‌ها در استرس شغلی است. مدل دوم، مدل تلاش - پاداش سرژیست و همکاران (۲۰۰۴) است. سرانجام، مدل کیفیت زندگی کاری لیندن توسط واندردوف و مایز^۲ (۱۹۹۹) با ترکیب دو پرسشنامه مرتبط به استرس - ابزار محتوای شغلی و پرسشنامه استاندارد شغلی^۳ برگر (۱۹۸۶) و محتوای مصاحبه ساختاریافته و کار سازمانی مایز (۱۹۸۹) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را ساختند. این پرسشنامه دارای ۵۸ سؤال و ۱۲ زیرمقیاس است که این زیرمقیاس‌ها

1. Karasek & Theorell
2. Van der Doef & Maes
3. Questionnaire Organizational Stress

عبارتند از: مهارت تشخیصی و تمیز^۱، توانایی تصمیم‌گیری^۲، کنترل کاری^۳، فشار کار و زمان^۴، ابهام در نقش^۵، فشار جسمی^۶، در معرض خطر^۷، عدم امنیت شغلی^۸، فقدان معنی‌داری^۹، حمایت اجتماعی سرپرست^{۱۰}، حمایت اجتماعی همکاران^{۱۱} و رضایت شغلی^{۱۲} (کریل، ۲۰۰۶). شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس درجه‌بندی لیکرت است و به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم و نمره‌گذاری آن به ترتیب ۱ تا ۴ است. نمرات بالا برای زیرمقیاس‌های ابهام در نقش، عدم امنیت شغلی و فقدان معنی‌داری به معنای عدم ابهام نقش، ایمنی شغلی و وجود معنی‌داری شغلی است و نمرات بالا برای زیرمقیاس‌های فشار کار و زمان و فشار جسمی بیانگر وجود فشار کاری و فشار جسمی است. نتایج مطالعات قبلی آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌ها را از ۰/۱۲، ۰/۴۰، ۰/۳۴، ۰/۷۰، ۰/۸۶، ۰/۹۳، ۰/۳۷، ۰/۵۹، ۰/۸۶، ۰/۸۱، گزارش کرده‌اند (مارخام، ۲۰۱۰ به نقل از دهقان مروتی، ۱۳۹۳). در پژوهش مروتی (۱۳۹۳) آلفای کرونباخ برای هر مقیاس به ترتیب ۰/۴۷، ۰/۳۵، ۰/۵۵، ۰/۲۹، ۰/۵۱، ۰/۶۲، ۰/۷۳، ۰/۴۸، ۰/۷۷، ۰/۷۵، ۰/۴۲، گزارش شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

از آنجا که همه گویه‌های پرسشنامه که برای سنجش سازه مورد استفاده قرار گرفته است، براساس مطالعات قبلی بوده و پرسشنامه مذکور توسط تعدادی از اساتید دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته و تأیید شده است. می‌توان از روایی محتوی آن اطمینان پیدا کرد. در این تحقیق برای اندازه‌گیری میزان پایایی ابزارهای مورد استفاده، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. آلفای کرونباخ برای سؤالات با طبقات چندمقیاسی استفاده می‌شود. برای سنجش

1. Skill Discretion
2. Decision authority
3. Task control
4. Work & time pressure
5. Role ambiguity
6. Physical exertion
7. Hazardous exposure
8. Job insecurity
9. lack of meaningfulness
10. Social support supervisor
11. Social support coworkers
12. Job satisfaction

تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه: معلمان شهر قم) ۱۶۳/

پایایی ابزارهای هر دو پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن برای مقیاس معنویت در کار برابر با (۰/۸۷) و برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (۰/۹۲) به دست آمده است. بنابراین می‌توان گفت هر دو پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از اعتبار کافی برخوردار است.

یافته‌های توصیفی

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصدی جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۷۹	۴۸/۹۰
زن	۱۸۷	۵۱/۰۹
جمع	۳۶۶	100

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد از مجموع ۳۶۶ شرکت‌کننده مورد بررسی ۴۸/۹۰ درصد آنان مرد و ۵۱ درصد آنان زن بودند.

در جدول ۴ میانگین و انحراف معیار سه بعد فردی، گروهی و سازمانی آورده شده است. همان‌طور که در این جدول دیده می‌شود، میانگین همه عوامل بالاتر از ۳ است. بعد سازمانی بیشترین میانگین را (۴/۰۳) در بین سه بعد دیگر معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه دارد و پس از آن بعد گروهی با میانگین (۳/۸۵) و در آخر، بعد فردی با میانگین (۳/۳۶) کم‌ترین میانگین را از میان این سه بعد به خود اختصاص داده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار متغیرها

عامل	میانگین	انحراف معیار
بعد فردی و کیفیت زندگی کاری	۳/۳۶	۰/۷۴
بعد سازمانی و کیفیت زندگی کاری	۴/۰۳	۰/۶۶
بعد گروهی و کیفیت زندگی کاری	۳/۸۵	۰/۶۱

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش رگرسیون چندمتغیری استفاده شده است و تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است. اطلاعات تفصیلی مربوط

به هر کدام از فرضیه‌ها در زیر آورده شده است.

بررسی بهنجار (نرمال) بودن داده‌ها:

جدول ۵. بررسی بهنجاری بودن متغیرها

آزمون شاپیرو - ویلک			آزمون کولوموپراف - اسمیرنوف			متغیرها
سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار آماری	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار آماری	
۰/۱۲۱	۳۱۲	۰/۸۴۳	۰/۹۸	۳۱۲	۰/۲۵۳	معنویت در کار
۰/۱۳۲	۳۱۲	۰/۷۹۲	۰/۱۲۵	۳۱۲	۰/۲۴۷	کیفیت زندگی کاری
۰/۱۱۲	۳۱۲	۰/۸۳۲	۰/۱۵۹	۳۱۲	۰/۲۳۲	بعد فردی
۰/۱۲۳	۳۱۲	۰/۷۸۰	۰/۱۱۶	۳۱۲	۰/۲۶۱	بعد گروهی
۰/۱۳۲	۳۱۲	۰/۸۶۳	۰/۱۱۲	۳۱۲	۰/۲۱۹	بعد سازمانی

باتوجه به محاسبات انجام شده، چنانچه سطح معنی داری در آزمون شاپیرو - ویلک، بیشتر از ۰/۰۵ باشد، می توان داده‌ها را با اطمینان بالایی بهنجار فرض کرد. در غیر این صورت نمی توان گفت که توزیع داده‌ها بهنجار است. باتوجه به جدول فوق و مقادیر سطح معنی داری برای همه متغیرهای مورد بررسی، می توان گفت که توزیع متغیرها بهنجار است.

بررسی ارتباط بین متغیرها

فرضیه اصلی تحقیق

بین معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. بررسی رابطه معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری

متغیر پیش بین	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	r	سطح معنی داری
معنویت در کار	۳۶۶	۶۲/۵۴	۶/۵۴	۰/۸۴۵	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۳۶۶	۵۸/۷۳	۱۰/۱۳		

باتوجه به خروجی SPSS در جدول ۶، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۸۴۱ است. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده، کوچکتر از ۰/۰۵ است، لذا میان این دو متغیر در

تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه: معلمان شهر قم) ۱۶۵/

سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه معنی داری وجود دارد. همان گونه که از مقدار ضریب همبستگی مشاهده می شود، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می شود. به عبارت دیگر، بین معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و با افزایش یا کاهش معنویت معلمان، کیفیت زندگی کاری معلمان نیز افزایش یا کاهش می یابد.

فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه اول: بین بعد فردی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷ خروجی های SPSS را نشان می دهد. با توجه به نتایج، سطح معنی داری ($Sig = 0/007$) از $0/05$ کم تر است. پس می توان گفت فرضیه تحقیق در خصوص رابطه بعد فردی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان مورد تأیید قرار می گیرد. ضریب Beta نشان می دهد که میزان تأثیرگذاری بعد فردی بر کیفیت زندگی کاری معلمان 29% است که این بدین معناست که 29% از کیفیت زندگی کاری معلمان مربوط به بعد فردی معنویت در کار می باشد.

جدول ۷. آزمون رگرسیون رابطه بعد فردی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری

Sig	ضریب مسیر استاندارد	Standard Error	T Static	متغیرهای تحقیق
۰/۰۰۷	۰/۲۹	۰/۱۳۲	۲/۳۹	بعد فردی و کیفیت زندگی کاری

فرضیه دوم: بین بعد گروهی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸ خروجی های SPSS را نشان می دهد. با توجه به نتایج، سطح معنی داری ($Sig = 0/008$) از $0/05$ کم تر است. پس می توان گفت فرضیه تحقیق در خصوص رابطه بعد گروهی معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان مورد تأیید قرار می گیرد. ضریب Beta نشان می دهد که میزان تأثیرگذاری بعد گروهی بر کیفیت زندگی کاری معلمان 34% است که این بدین معناست که 34% از کیفیت زندگی کاری معلمان مربوط به بعد گروهی معنویت در کار است.

جدول ۸. آزمون رگرسیون رابطه بعد گروهی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری

متغیرهای تحقیق	T Static	Standard Error	ضریب مسیر استاندارد	Sig
بعد گروهی و کیفیت زندگی کاری	۲/۰۵	۱/۲۳۰	۰/۳۴	۰/۰۰۸

فرضیه سوم: بین بعد سازمانی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹ خروجی‌های SPSS را نشان می‌دهد. باتوجه به نتایج، سطح معنی داری (Sig = 0/009) از 0/05 کم تر است. پس می‌توان گفت فرضیه تحقیق درخصوص رابطه بعد سازمانی معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب Beta نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری بعد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان ۳۷٪ است که این بدین معناست که ۳۷٪ از کیفیت زندگی کاری معلمان مربوط به بعد سازمانی معنویت در کار است.

جدول ۹. آزمون رگرسیون رابطه بعد سازمانی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری

متغیرهای تحقیق	T Static	Standard Error	ضریب مسیر استاندارد	Sig
بعد سازمانی و کیفیت زندگی کاری	۲/۱۲۴	۰/۱۱۳	۰/۳۷	۰/۰۰۹

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، تحلیل رابطه معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه شهر قم در سال تحصیلی ۹۶ - ۹۵ بوده است. نتایج حاصل نشان داد که از نظر معلمان، ابعاد فردی، گروهی و سازمانی معنویت در کار یا کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه دارد. باتوجه به اینکه براساس مبانی نظری و نتایج تحقیقات گذشته، کیفیت زندگی کاری معلمان به نگرش معنوی آنان رابطه داشته است، این گونه پژوهش‌ها می‌تواند در راستای تقویت این نظریه به کار رود و همین‌طور می‌تواند یکی از ثمرات آن توصیه و استفاده از نگرش معنوی برای بهبود زندگی کاری معلمان باشد. تحقیقات متعددی درخصوص این دو متغیر انجام شده است. نتایج تحقیق صانعی و همکاران (۱۳۹۲)، اشرفی و حسین‌پور (۱۳۹۳)، آذری و همکاران (۱۳۹۳)، توکلی (۱۳۹۴)،

میلیمان^۱ (۲۰۰۳)، فابریکاتور^۲ (۲۰۰۰) نشان دادند بین معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری، رابطه معنی داری وجود دارد.

درخصوص فرض اول پژوهش؛ نتایج نشان داد بین بعد فردی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه را می توان این گونه تبیین کرد که معلمانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، نسبت به درست انجام دادن کارشان اهمیت زیادی قائل هستند. این گونه معلمان دارای وجدان کاری زیادی خواهند بود و به صورت خودجوش و خودکنترل عمل می کنند. برای مثال، حتی وقتی کسی بر آنها نظارت نمی کند، قوانین را رعایت می کنند. چنین معلمانی برای انجام دادن بهتر کارشان تلاش می کنند و همواره اطلاعات، دانش و مهارت های خود را به روز نگه می دارند. این معلمان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان حس دارند، شرایط دشوار را تحمل می کنند.

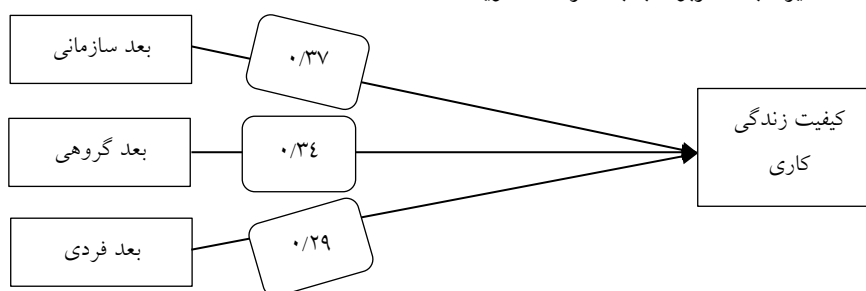
درخصوص فرض دوم: بعد گروهی معنویت در کار و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه را می توان این گونه تبیین کرد که معلمانی که باور دارند انسان ها در پیوند با یکدیگر هستند و در محیط کار نیز احساس همبستگی عمیقی با مدیر و سایر معلمان دارند، نسبت به همکاری شان و کار آنها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند. چنین معلمانی به سایر معلمان نیز کمک می کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. برای مثال، یک معلم ممکن است به همکار خود که غیبت داشته است، کمک کند. این گونه معلمان به دلیل دوست داشتن محیط کار خود، احتمالاً از اقداماتی که در حدود وظایفشان قرار نمی گیرد، ولی به بهبود وضعیت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و بهبود وضع مدرسه کمک می کند نیز دریغ نمی کنند. چنین معلمانی که مدیران و سایر معلمان را در پیوند با خود می دانند، وجدان کاری بیشتری خواهند داشت و مشکلات کوچک را بزرگنمایی نمی کنند و به نکات مثبت کار توجه می کنند تا هم فضای کاری را دوستانه تر نمایند و هم عملکرد را بهبود بخشند.

فرض سوم: بعد سازمانی معنویت در کار با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه را می توان این گونه تبیین کرد که معلمانی که ارزش ها و اهداف خود را با ارزش ها و مأموریت کلاس، مدرسه و نظام آموزشی همسو می کنند، باور دارند که

1. Milliman
2. Fabricatore

سازمان (مدرسه به طور اخص و نظام آموزش و پرورش به طور اعم) از آنها مراقبت می کند و نسبت به مسائل آنها حساس است، محیط و جو مدرسه و سازمان آموزش و پرورش را مثبت درک می کنند و نسبت به بهترانجام شدن کارها و بهبود تصویر سازمان حساسند. چنین معلمانی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی علاقه زیادی دارند. این گونه معلمان با کمک مشتاقانه به دیگران سبب می شوند عملکرد سایر معلمان نیز بهبود یابد. احتمالاً این گونه معلمان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم و تعیین شده برای دانش آموزان و مدرسه کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کم تر از شرایط سخت کاری شکایت می کنند و به اقداماتی مبادرت می نمایند که تصویر مدرسه را بهبود بخشند. علت چنین فعالیت هایی این است که این معلمان، مدرسه و سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از مدرسه و سازمان جدا نمی دانند.

به عنوان نتیجه گیری از مباحث مطرح شده و نتایج اتخاذ شده در شکل زیر، مدل کلی تحقیق ارائه شده است. همان طور که ملاحظه می شود ضریب بتا که نشان دهنده میزان تأثیر پذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل است، برای هر سه متغیر مستقل بعد فردی، بعد گروهی و بعد سازمانی معنویت در کار در مدل زیر آورده شده است. میزان ضریب بتا در مورد تأثیر بعد سازمانی معنویت در کار بر کیفیت زندگی کاری ۰/۳۷ است و این نشان دهنده این است که ۳۷ درصد تغییر در متغیر وابسته، مربوط به بعد سازمانی معنویت در کار است و میزان ضریب بتا در مورد تأثیر بعد گروهی معنویت در کار بر کیفیت زندگی کاری ۰/۳۴ است و این نشان دهنده این است که ۳۴ درصد تغییر در متغیر وابسته مربوط به بعد گروهی معنویت در کار است و در نهایت، میزان ضریب بتا در مورد تأثیر بعد فردی بر کیفیت زندگی کاری ۰/۲۹ است و این نشان دهنده این است که ۲۹ درصد تغییر در متغیر وابسته مربوط به بعد فردی معنویت در کار است.



نمودار ۱. مدل نهایی رابطه کیفیت زندگی کاری با معنویت در کار

پیشنهاد‌های برآمده از تحقیق

- باتوجه به نتایج تحقیق و مباحث مطروحه در این پژوهش پیشنهادهای زیر را می‌توان ارائه داد:
۱. به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد معنویت در کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان، بهتر است ساختار نظام آموزش و پرورش و همه دست‌اندرکاران اعم از سیاست‌گذاران و مدیران هنگام جذب و استخدام معلمان به نگرش معنوی معلمان و میزان عمل به این نگرش‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند.
 ۲. باتوجه به اینکه بعد سازمانی معنویت در کار بیشترین تأثیر را در بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان دارد، پیشنهاد می‌شود از طرف سازمان آموزش و پرورش کارگاه‌هایی جهت تقویت نگرش‌های معنوی راهکارهای پیاده‌سازی این باورها در سازمان برگزار شود.
 ۳. باتوجه به تأثیر قابل توجه بعد گروهی معنویت در کار در بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان دارد، پیشنهاد می‌شود در مدرسه فعالیت‌ها معنوی معلمان بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گیرد.
 ۴. باتوجه به اینکه در این مقاله محقق براساس دیدگاه پژوهشگران غربی مفهوم معنویت در کار را مورد مطالعه قرار داده است و این مفهوم در اسلام با آنچه در مقاله آمده متفاوت است، توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی مفهوم معنویت در کار از منظر معنویت دینی اسلامی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

منابع

- آذری، همایون؛ لسانی، مهدی و علاج، سحر (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۳ - ۹۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کرمان: دانشکده ادبیات دانشگاه شهید باهنر.
- اشرفی، بزرگمهر و حسین‌پور، ناصر (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شاهرود: دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی. پرداختی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، ش ۳: ۲۵ - ۵۰.
- ترک‌زاده جعفر و راضی‌الهام (۱۳۹۶)، تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سامانی، دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، س ۶، ش ۱۱: ۲۶ - ۱.

- دهقان مروستی ساناز و رسولی، رؤیا (۱۳۹۲)، نقش جو اخلاقی محیط کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ششم، ش ۱۸: ۹۹-۷۶.
- رستگار، عباسعلی و نوبری، علی‌رضا (۱۳۹۴)، مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان، مطالعات تفسیری، سال ششم، ش ۲۳: ۸۱-۱۰۲.
- شمخانی‌نژاد، فاطمه و احمدی، گلناز (۱۳۸۷)، مدیریت در پرتو معنویت، تدبیر، ش ۲۰۲.
- صانعی، مهدی؛ بوجار، محسن و آذر مهر، محمدعلی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شاهرود، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
- فتاح، ناظم؛ شاکری ارقنه، غلام‌رضا و مطلبی، جواد (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد، پژوهش اجتماعی، ۴ (۱۲): ۷۵-۹۵.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، ش ۱۳: ۳۶-۵.
- مشبکی، اصغر؛ باشکوه، محمد و علیپور، وحیده (۱۳۸۵)، معنویت و رهبری، مطالعات مدیریت صنعتی، سال پنجم، ش ۱۴: ۱۷۷-۲۰۰.
- نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میرمحمد و میرغفوری، سیدحسین‌الله (۱۳۹۴)، الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، مدیریت اسلامی، سال ۲۳، ش ۲: ۱۴۵-۱۷۷.

- Milliman, J. (2003). "Work Place Spirituality and Employee Work". J. Organ Change Manag, 16(4): 426-47
- Fabricatore, A. (2000). "Personal Spirituality as a Moderator between Stressors and Subjective well-being". J. Psycho. Theol., 28(3): 221-2
- Burack, E. (2009). "Spirituality in the workplace". Journal of Organizational Change Management, Vol. 12, No.4, P.280-291
- Delbecq, L.A. (2010). "Christian spirituality and contemporary business leadership", Journal of Organizational Change Management, Vol. 12, No.4, pp.345-349
- Freshman, B., (1999) "An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace", Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.4, pp. 318-327.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005) "Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition", The Journal of American Academy of Business, Cambridge. Vol.7, No.1, pp.81-91.

