

بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره وری کارکنان اداری (مطالعه

موردی مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر در سال تحصیلی ۹۶-۹۷)

سلیم بلوچ^۱، رضا فتح الله زاده^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه آموزش ابتدایی، مرکز نیکشهر، دانشگاه آزاد اسلامی مرکز نیکشهر، ایران

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه آموزش ابتدایی، واحد چابهار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چابهار، ایران

نویسنده مسئول:

سلیم بلوچ

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره وری کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر که تعداد آنها ۴۵ نفر بود و از نمونه گیری سرشماری استفاده شد. برای سنجش معنویت محیط کاری از پرسشنامه استاندارد میلیمن که پایایی آن ۰.۹۳، برای سنجش خلاقیت کارکنان از پرسشنامه استاندارد خلاقیت دکتر سلطانی که پایایی آن ۰.۸۹ و برای بهره وری از پرسشنامه استاندارد هرسی و گلد اسمیت که پایایی آن ۰.۸۶ استفاده گردید. اطلاعات بدست آمده در این پژوهش در سطح آمار استنباطی (آزمون های ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره) تجزیه و تحلیل شد. یافته های پژوهش نشان داد که: بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین تمام مولفه های معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین تمام مولفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد متغیر خلاقیت پیش بینی کننده خوبی برای معنویت سازمانی کارکنان می باشد.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، خلاقیت، بهره وری، کارکنان

بیان مسئله

پیشرفت و اعتلای هر کشوری به کمیت و کیفیت نظام آموزشی آن وابسته است. در واقع آموزش و پرورش هر کشور نقش بسیار مهمی در پیشبرد علوم و فناوری دارند، و جوامعی که بتوانند در ایجاد و انتقال فناوری گام های بلند و مؤثری بردارند، بی شک در دراز مدت به رشد و توسعه دست خواهند یافت [۱]. آموزش و پرورش را می توان یکی از ارکان اساسی جامعه دانست زیرا بقاء دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن وابسته است. همچنین توفیق و شکست برنامه های آموزش و پرورش به عوامل اجرایی از جمله کارکنان آن وابستگی دارد. هر چند دستیابی به اهداف آموزش صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزات است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله، داشتن کارمندانی خشنود، برخورداری از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبنده به کار خود است؛ تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارائی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند [۲]. مهمترین عامل بهره وری در سازمان ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می دارند [۳]. معنویت در محیط کار عبارت است از تلاش های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزش ها و اهداف سازمان. این نکته شایان ذکر است که معنویت در محیط کار می تواند مشتمل بر دیدگاه معنوی باشد یا اینگونه نباشد [۴]. در مجموع، ابعادی که از سوی صاحب نظران معنویت برای این متغیر مشخص گردیده است، عبارتند از: کار با معنا؛ احساس همبستگی و تعلق؛ همسویی و انطباق با اهداف سازمان؛ و گرایش دینی (دینداری).

۱. کار با معنا: یک جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کسب و کار را برخورداری یک فرد از احساسی عمیق راجع به معنا و هدف در شغل تشکیل می دهد. این بعد از معنویت سازمانی نشان می دهد که کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل ایجاد می کنند. این فرض در مورد معنویت سازمانی وجود دارد که هرکس در سازمان دارای این انگیزه و امید است که در کارهایی مشغول باشد که معنایی وسیع به زندگی او و دیگران اعطا کند [۴]. ۲. احساس تعلق و همبستگی در سازمان: احساس همبستگی در کار مبتنی بر این عقیده است که افراد خود را وابسته به یکدیگر می دانند و برخی انواع روابط بین خود درونی آنان و خود باطنی دیگران وجود دارد. نیل و بنت (۲۰۰۰) خاطر نشان می کنند که این سطح از معنویت پیوندهای عاطفی، معنوی و روحی را در بر می گیرد که گروهای سازمانی بر اساس آن شکل می گیرند [۵]. ۳. همسویی با ارزش های سازمانی: سومین بعد معنویت سازمانی زمانی صورت می گیرد که افراد سازمانی یک حس قوی از همسویی ارزش های فردی با اهداف و مأموریت های سازمان داشته باشند. این مؤلفه از معنویت سازمانی عبارت است از تعامل کارکنان با اهداف سازمانی بزرگتر. همسویی با ارزش های سازمان بر این منطق استوار است که اهداف جمعی بزرگتر و مهمتر از اهداف فردی بوده و هرکس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. همسویی، همچنین، به این معنی است که کارکنان بر این باورند که مدیران و همکاران در سازمان ارزش های شایسته ای دارند، از وجدان برخوردار هستند و به رفاه کارکنان و به رفاه جامعه اهمیت و بها می دهند [۶]. ۴. دین داری: خداشناسی و خداگرایی از صفات برجسته ذاتی انسان است و جوهر معنویت نیز خدا و شناخت و شهود او در مرتبه اعلی خواهد بود. مؤلفه های معنویت گرایی از منظر قرآن کریم عبارت است از عقل گرایی و خردورزی، اعتدال و توازن، و معبودیت گرایی [۷]. مفهوم معنویت برای درک تغییر و تحول سازمانی و علاوه تشریح سیستم های ارزشی و توسعه مدیریت و رهبری 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. بین معنویت در سازمان و عملکرد سازمانی، ارتباط مستقیمی وجود دارد. معنویت باعث بهبود عملکرد می شود. امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی و عدم امنیت می کنند [۸]. افرادی که مطابق پارادایم معنویت عمل می کنند، مشتاق تغییر خواهند بود، در کار و زندگی خود احساس هدفمندی داشته و از ارتباط خود با کل جهان هستی آگاهی دارند و شناختی درونی از معنویت خود خواهند داشت [۹]. معنویت سبب می شود تا فرد به سطح بالایی از آگاهی دست یافته و در نتیجه، توانایی های شهودی خود را ارتقا می بخشد. این شهود، به نوبه خود، هدایتگری ارزشمند و مهارتی مدیریتی تلقی می شود که به بهره وری فرد و سازمان می انجامد. کارکنانی که شدیداً به دنبال حفظ ارزش های سازمانی هستند به احتمال زیاد احساس مسئولیت فردی بالایی در قبال موفقیت و یا شکست سازمان خواهند داشت. دیدگاه معنوی روشن با برآورده نمودن منافع فردی، پیوند محکمی بین کارکنان و سازمان فراهم می سازد. در نتیجه، انگیزه، کار تیمی و تعهد نسبت به اهداف سازمانی را افزایش می دهد [۹]. با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می توانند تعهد سازمانی و به دنبال آن، عملکرد فردی

و سازمانی را ارتقا دهند. احتمالاً، این امر به این خاطر صورت می‌گیرد که افراد با حس امنیت روانی چنین احساس می‌کنند که به وجود آن‌ها ارزش و بها داده شده و شایسته رفتاری محترمانه هستند، در چنین شرایطی اعضای سازمان احساس هدفمندی، اعتماد به نفس و حس تعلق و رضایتمندی خواهند داشت [۱۰]. در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها و اجتماع، انسانیت، سخت‌کوشی و مسوولیت را به ارمغان آورد و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست [۱۱].

نیروی انسانی، سرمایه‌های اصلی سازمان است و تحقق اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر ناممکن است. مدیران با شناخت عوامل و شرایطی که سبب خلاقیت کارکنان می‌شود و فراهم کردن این شرایط نقش مهمی در افزایش کارایی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند [۱۲]. از آنجا که خلاقیت در این عصر یک عامل رو به رشد در محافل علمی محسوب می‌شود و سازمان‌ها نیز به نیروی خلاق و اثر بخش نیازمندی بیشتری نشان می‌دهند، بنابراین انتظار می‌رود که خلاقیت کارکنان یکی از عوامل در بهره‌وری ادارات آموزش و پرورش باشد [۱۳]. خلاقیت را پاسخی جدید، مفید، مناسب، صحیح و قابل دسترس، اکتشافی و ابتکاری، به منظور حل مسائل و مشکلات سازمان دانست، که احتمالاً در آینده تعاریف خلاقیت، شکل‌های دیگری را نیز به خود بگیرد که در جای خود قابل بحث باشد [۱۴]. با وجود این، همه ما می‌دانیم که خلاقیت در سازمان‌ها، بویژه در سازمان‌های آموزشی چقدر می‌تواند به نفع سازمان و ذینفعات آن رقم بخورد و بیشتر این که می‌تواند در اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها کمک فراوانی برای مدیران آن سازمان داشته باشد. خلاقیت در خلاء ایجاد نمی‌شود بلکه نیازمند محرک‌هایی است. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌شان کمک کند. دانسته‌هایشان را از مرزهای عادی دانش بشری فراتر ببرد و بینش و خلاقیت آنها را افزایش دهد [۱۵]. معنویت می‌تواند قدرت خلاق ذهن بشری را با خداوند مرتبط کند [۱۶]. با وجود این خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش و جزو مهم‌ترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی می‌باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور، مؤثر و اثرگذار است. زیرا انگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت‌های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه‌های ایجاد و رشد خلاقیت در کارکنان فراهم می‌آید [۱۳].

یکی از متغیرهای دیگری که می‌تواند در معنویت سازمانی تأثیر گذار باشد بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و شکوفایی هر جامعه، در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. بهره‌وری در سطح کارکنان به تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیر مستقیم است [۱۷]. آگاهی از میزان بهره‌وری کارکنان از یک سو باعث بهبود وضعیت آنها شده و از سوی دیگر با افزایش حجم تولیدات و خدمات سازمان‌ها، تحولات بزرگی در روند حرکت آنها بوجود خواهد آمد و این جریان در نهایت در روند تحقق اهداف کلان سازمانی کمک شایانی خواهد کرد. اگر کارکنان و اعضای سازمان چنین پندارند که تلاش و کوشش آنها به صورت دقیق مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و نیز اگر میزان دریافتی آنان متناسب با کارشان باشد، در آن صورت می‌توان گفت سازمان از نظر ایجاد انگیزه در مطلوب‌ترین وضع ممکن است [۱۸]. بنابراین این در این تحقیق به دنبال این هستیم که ببینیم آیا معنویت در محل کار باعث خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداری آموزش و پرورش نیک‌شهر می‌شود یا نه؟ تا با شناسایی عوامل بتوانیم راهکارهای متناسب و بر پایه یافته ارائه بدهیم.

پیشینه پژوهش

[۱۹] در تحقیق خود با موضوع «بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداری دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار» دریافت که بین معنویت سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین احساس اشتراک تیمی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین هم راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین احساس کمک به جامعه با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین احساس لذت از کار با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. مولفه‌های هم راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی، احساس اشتراک تیمی و فرصت‌هایی برای زندگی درونی بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. [۲۰] در پژوهش خود با موضوع «بررسی معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی سازمانی در بانک گردشگری» نتایج نشان داد که بین متغیرهای معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. در تحقیقی [۲۱] با موضوع «بررسی رابطه معنویت در کار با بهره‌وری نیروی انسانی» نشان دادند که مقدار ضریب همبستگی بین معنویت در کار با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان برابر ۰/۳۴۶ بدست آمده که نشان دهنده رابطه معنادار مثبت و مستقیم می‌باشد. [۲۲] در پژوهشی به «سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی

انسانی در کتابخانه‌ها» پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین معنویت و بهره‌وری افراد جامعه پژوهش همبستگی مثبت وجود دارد. در [۲۳] با موضوع «مولفه‌های تاثیر گذار بر بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی» دریافتند که رشد ذهنی فکری و شخصیتی، حمایت سازمانی، فرهنگ-سازمانی، آموزش، وضوح شغل، تغییرات بهره‌وری سازمانی را تبیین نمودند. پژوهش [۲۴] با موضوع «رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی» نشان داد که معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی به طور معنا داری عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند. بیشترین رابطه مثبت و معنادار به ترتیب بین معنویت و تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و معنویت و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بوده است. نتایج پردازش مدل رگرسیون چندگانه با متغیر عملکرد شغلی و سایر متغیرهای مستقل نشان داد که متغیرهای توضیحی مدل، ۴۷٪ اطلاعات عملکرد شغلی را تبیین نموده و ارتباط خطی آن‌ها با سایر متغیرهای پاسخ، معنا دار است. تحقیق [۲۵] با عنوان «الگوی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی مبتنی بر معنویت» نشان داد که معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر مثبت دارد. [۱۳] در تحقیق خود با موضوع «بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی» نشان دادند که بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی آموزش و پرورش استانهای آذربایجان شرقی و اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد. در تحقیق [۲۶] با موضوع «بررسی میزان اهمیت مولفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان» دریافتند که فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، شرایط محیطی، توانمند سازی کارکنان و شیوه‌ی رهبری به ترتیب مهم ترین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند که فرهنگ سازمانی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردار بود. [۲۷] در تحقیق شان با موضوع «خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور» دریافتند که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد. بین میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه معکوس وجود دارد، اما معنی دار نبود. بین میزان خلاقیت مدیران و میزان بهره‌وری رابطه مستقیمی وجود دارد، اما این رابطه معنی دار نبود. به عبارت دیگر، با افزایش خلاقیت، بهره‌وری نیز افزایش یافته است. تحقیق [۲۸] با موضوع «معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)» نشان دادند که بین معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در تحقیق [۲۹] با موضوع «بررسی ابعاد و مولفه ارزش‌های اسلامی موثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه کارکنان شهرداری مشهد» دریافتند که تمام هفت دسته (بی تفاوتی، توانمندسازی، رشد، سلامت، ساختار و کار، بی‌دقتی مدیریت و زمینه اسلامی) می تواند بهره‌وری منابع انسانی را ایجاد کند. در تحقیق [۱۷] با موضوع «معنویت سازمانی چه تاثیری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد؟» نشان دادند که بین معنویت سازمانی با بهره‌وری دبیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین معنویت سازمانی با مولفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (به جز سازگاری) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. از بین مولفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، مولفه‌ی بازخورد و درک و شناخت با معنویت سازمانی دارای همبستگی چندگانه است. بنابراین افزایش بازخورد و درک و شناخت، افزایش معنویت سازمانی در دبیران را پیش بینی می کند. [۳۰] در تحقیق خود با موضوع «بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره‌وری در بین دبیران مقطع متوسطه» یافته‌های پژوهش نشان داد که: بین معنویت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره‌وری دبیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در تحقیق [۳۱] در تحقیق خود با عنوان «تاثیر ارزش‌های معنوی در تعهد سازمانی کارکنان و دل‌های آن» دریافتند زمانی که کارمندان معنویت را در محیط کار تجربه می کنند آنها کارایی و بهره‌وری بیشتری را از خود در سازمان نشان دادند. [۳۲] در پژوهش خود موضوع «معنویت به عنوان یک تعدیل کننده رابطه بین پرخاشگری محل کار و نتایج کارکنان» را مورد بررسی قرار دادند آنان دریافتند که زمانی که در محل کار تخطی اتفاق می افتد، کارکنان معنوی به نتایج منفی کار نسبت به افرادی که معنویت پایینی داشتند آسیب پذیر تر بودند. [۳۳] در تحقیق با عنوان «تاثیر معنویت در محیط کار بر کارایی گروه» به نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار یکی از عناصر فرهنگ سازمانی بوده و تاثیر بسزایی در اثر بخشی گروه دارد، هم چنین در سازمان‌هایی که معنویت مورد تشویق قرار می گیرد سه ویژگی مهم، اعتماد بین کارکنان، خلاقیت و احترام به طور قابل توجهی به چشم می خورد. [۳۴] در تحقیق خود با عنوان «معنویت و عملکرد در سازمان‌ها» به این نتیجه رسید که معنویت سازمانی بر رفاه کارکنان، احساس معنا و هدف و نیز احساس تعهد و اتصال به سازمان تاثیر بسزایی داشته و این فاکتورها به نوبه خود سبب افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمانی می شود. بنابراین پژوهش این اهداف را دنبال می کند: ۱. بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر ۲. تعیین رابطه بین مولفه‌های معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان ۳. تعیین رابطه بین مولفه‌های معنویت سازمانی با بهره‌وری کارکنان ۴. تعیین پیش بینی کنندگی معنویت توسط متغیرهای خلاقیت و بهره‌وری. و در این زمینه فرضیه‌های زیر مطرح می شود: ۱. بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر رابطه معنی داری وجود دارد. ۲. بین مولفه‌های معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. ۳. بین مولفه‌های معنویت سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. ۴. خلاقیت و بهره‌وری میتوانند معنویت سازمانی کارکنان را پیش بینی کنند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر اهداف خود تحقیقات کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش می باشد که در سال تحصیلی جاری ۹۷-۹۶ در پست های مختلف سازمانی مشغول به خدمت می باشند و تعداد آنها ۴۵ نفر می باشد. به علت محدود بودن جامعه آماری نمونه گیری صورت نگرفته است و از سرشماری استفاده شده و کل جامعه آماری به عنوان نمونه استفاده شده است. ابزارهای اندازه گیری در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل می باشد:

پرسشنامه معنویت سازمانی: برای سنجش معنویت سازمانی از پرسشنامه استاندارد میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، استفاده شده است. پرسشنامه معنویت سازمانی شامل ۱۳ سؤال می باشد که معنویت محیط کاری را در مولفه های معنا در کار (سوالات ۱-۲-۳-۴)، همبستگی با دیگران (سوالات ۵-۶-۷-۸)، همسویی با ارزش های سازمان (سوالات ۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳) می سنجند. و مقیاس پاسخگویی پنج درجه ای (خیلی کم ۱، تا خیلی زیاد ۵) دارد.

پرسشنامه خلاقیت: با استفاده از پرسشنامه ۴۰ سوالی خلاقیت دکتر سلطانی سنجیده می شود. پرسشنامه خلاقیت سلطانی دارای ۴۰ گویه است که توسط دکتر سلطانی تدوین گردیده است. نحوه ی پاسخگویی به آن از طیف لیکرت چهار گزینه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف می باشد. نمره گذاری پرسشنامه ی خلاقیت فوق بر اساس یک مقیاس ۴ درجه ای انجام می گیرد؛ که امتیاز هر یک به ترتیب ذیل است: کاملاً مخالفم: ۱، مخالفم: ۲، موافقم: ۳، کاملاً موافقم: ۴. حداکثر نمرات بدست آمده هر آزمودنی ۱۶۰ و حداقل آن ۴۰ می باشد. مجموع نمرات بدست آمده، معرف نمره نهایی آزمودنی می باشد.

پرسشنامه بهره وری: برای سنجش بهره وری نیروی انسانی از پرسشنامه استاندارد هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شده، است. این پرسشنامه شامل ۲۶ سوال می باشد و از طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم نمره ۱ تا خیلی زیاد نمره ۵) در آن استفاده شده است که حداقل نمره ۲۶ و حداکثر آن ۱۳۰ می باشد و کارکنان با پاسخ دادن آن مقدار بهره وری خود را در دانشگاه مشخص می کنند. هرچقدر نمره فرد بالاتر باشد میزان بهره وری فرد در دانشگاه بیشتر است. پرسشنامه های مورد نظر به علت اینکه در چندین تحقیق مورد استفاده قرار گرفته اند بنابراین روایی آنها مورد تایید است و پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۹۳، ۰.۸۹ و ۰.۸۶ می باشد.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی

از ۴۵ پرسشنامه جمع آوری شده، جنسیت ۴۳ نفر (۹۵.۶ درصد) مرد و ۲ نفر (۴.۴ درصد) زن بوده اند. از نظر مدرک تحصیلی تعداد ۱۰ نفر (۲۲.۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲ نفر (۴.۴ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۲۹ نفر (۶۴.۴ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴ نفر (۸.۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده اند. ۱۳ نفر (۲۸.۹ درصد) آنان پیمانی و ۳۲ نفر (۷۱.۱ درصد) از نیروهای رسمی بوده اند. ۲ نفر (۴.۴ درصد) از آنان دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۱۱ نفر (۲۴.۴ درصد) دارای سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال و ۳۲ نفر (۷۱.۱ درصد) دارای سابقه بیشتر از ۱۰ سال داشته اند.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کل
معنویت سازمانی	۵۲.۶۶	۷.۹۸	۴۵
خلاقیت	۱۰۷.۸۲	۱۴.۳۷	۴۵
بهره وری کارکنان	۸۳.۴۶	۱۵.۳۷	۴۵

جدول شماره ۱: نتایج شاخص های آمار توصیفی برای متغیرهای معنویت سازمانی، خلاقیت و بهره وری کارکنان

مؤلفه های معنویت سازمانی	میانگین	انحراف معیار	کل
معنا در کار	۱۶.۸۸	۲.۶۴	۴۵
همبستگی با دیگران	۱۶.۸۸	۲.۰۸	۴۵
همسویی با ارزش های سازمان	۱۸.۸۸	۴.۰۵	۴۵

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف معیار مؤلفه های معنویت سازمانی

یافته های استنباطی

فرضیه اول پژوهش: بین معنویت سازمانی با اخلاقیت و بهره وری کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

متغیر	معنویت سازمانی	اخلاقیت	بهره وری کارکنان	معنی داری
معنویت سازمانی	1			0.00
اخلاقیت	۰.۶۹۶	1		۰.0.0
بهره وری کارکنان	۰.۴۷۲	۰.۴۷۹	1	۰.0.0

جدول شماره ۳: همبستگی میان معنویت سازمانی، اخلاقیت و بهره وری کارکنان

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود ضریب همبستگی معنویت سازمانی با اخلاقیت ۰.۶۹۶ و با بهره وری کارکنان ۰.۴۷۲ می باشد و ضریب همبستگی بهره وری کارکنان با اخلاقیت ۰.۴۷۹ می باشد. همچنین سطح معنی داری بدست آمده معنویت سازمانی با اخلاقیت و با بهره وری کارکنان ۰.۰۰ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ درصد می باشد بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته می شود یعنی بین معنویت سازمانی با اخلاقیت و بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همبستگی به دست آمده مثبت می باشد یعنی اینکه با افزایش معنویت سازمانی اخلاقیت و بهره وری کارمندان افزایش پیدا می کند. همچنین نتایج نشان می دهد که همبستگی بین معنویت سازمانی با اخلاقیت قویتر می باشد.

فرضیه دوم پژوهش: بین مؤلفه های معنویت سازمانی با اخلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	کل
معنا در کار با اخلاقیت	۰.۵۹۶	۰.۰۰	۴۵
همبستگی با دیگران با اخلاقیت	۰.۶۰۷	۰.۰۳	۴۵
همسویی با ارزش های سازمان با اخلاقیت	۰.۶۷۱	۰.۰۱	۴۵

جدول شماره ۴: همبستگی میان مؤلفه های معنویت سازمانی با اخلاقیت

همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود ضریب همبستگی معنا در کار با اخلاقیت ۰.۵۹۶، همبستگی با دیگران با اخلاقیت ۰.۶۰۷ می باشد و ضریب همبستگی همسویی با ارزش های سازمان با اخلاقیت ۰.۶۷۱ می باشد. همچنین سطح معنی داری بدست آمده تمام مؤلفه های معنویت سازمانی با اخلاقیت کمتر از ۰.۰۵ درصد می باشد بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته می شود یعنی بین تمام مؤلفه های معنویت سازمانی با اخلاقیت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همبستگی به دست آمده مثبت می باشد یعنی اینکه با افزایش نمرات مؤلفه های معنویت سازمانی، اخلاقیت کارمندان افزایش پیدا می کند.

فرضیه سوم پژوهش: بین مؤلفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	کل
معنا در کار با بهره وری کارکنان	۰.۴۰۲	۰.۰۶	۴۵
همبستگی با دیگران با بهره وری کارکنان	۰.۳۹۹	۰.۰۷	۴۵
همسویی با ارزش های سازمان با بهره وری کارکنان	۰.۴۶۴	۰.۰۱	۴۵

جدول شماره ۵: همبستگی میان مؤلفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان

همانطور که در جدول شماره ۵ مشاهده می شود ضریب همبستگی معنا در کار با بهره وری کارکنان ۰.۴۰۲، همبستگی با دیگران با بهره وری کارکنان ۰.۳۹۹ می باشد و ضریب همبستگی همسویی با ارزش های سازمان با بهره وری کارکنان ۰.۴۶۴ می باشد. همچنین

سطح معنی داری بدست آمده تمام مولفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان کمتر از ۰.۰۵ درصد می باشد بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته می شود یعنی بین تمام مولفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همبستگی به دست آمده مثبت می باشد یعنی اینکه با افزایش نمرات مولفه های معنویت سازمانی، بهره وری کارمندان افزایش پیدا می کند.

فرضیه چهارم پژوهش: خلاقیت و بهره وری میتوانند معنویت سازمانی کارکنان را پیش بینی کنند.

شاخص های آماری	ضریب همبستگی	مجذور	ضریب	همبستگی	خطای استاندارد برآورد
متغیر وارد شده در تحلیل	چند گانه	همبستگی	تعدیل شده	خطای استاندارد شده	
خلاقیت	۰.۶۹۶	۰.۴۸۵	۰.۴۷۳	۵.۸۰	

جدول شماره ۶: خلاصه ی یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام برای پیش بینی معنویت سازمانی با توجه به اینکه ضرایب همبستگی بهره وری کارکنان ضعیف بوده از مدل رگرسیون حذف شده است. چنان که در این جدول مشاهده می شود در تحلیل رگرسیون گام به گام، متغیر خلاقیت با معنویت سازمانی دارای همبستگی چندگانه است. در تحلیل رگرسیون گام به گام، متغیر خلاقیت با معنویت سازمانی دارای ضریب همبستگی ۰.۶۹۶ درصد می باشد.

مدل	مجموع مجزورات	DF	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳۶۱.۲۲	۱	۱۳۶۱.۲۲	۴۰.۴۵	۰.۰۰
باقیمانده	۱۴۴۶.۷۷	۴۳	۳۳.۶۴		
کل	۲۸۰۸.۰۰	۴۴	-		

جدول شماره ۷: تحلیل واریانس برای معنا دار بودن رگرسیون

بر اساس نتایج جدول شماره ۷ مقدار F بدست آمده (۴۰.۴۵) که در سطح خطای کوچکتر از ۰.۰۱ معنی دار است، نشان می دهد در متغیر پیش بین از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر ملاک را توضیح دهند. به عبارتی، مدل رگرسیونی تحقیق مدل خوبی است و به کمک آن قادریم تغییرات متغیر پیش بین معنویت سازمانی را بر اساس متغیر خلاقیت تبیین کنیم.

شاخص های آماری	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معنی داری
متغیر	بتا	خطای استاندارد		
مقدار ثابت	۱۰.۹۳	۶.۶۱	۱.۶۵	۰.۱۰
خلاقیت	۰.۳۸	۰.۰۶	۶.۳۶	۰.۰۰۰

جدول شماره ۸: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای پیش بینی معنویت سازمانی

همانطور که در جدول شماره ۸ نشان داده شده است، در تحلیل رگرسیون به روش گام به گام متغیر خلاقیت با ضریب بتای ۰.۳۸ و $P < 0.000$ رابطه مثبت و معنی داری با معنویت سازمانی دارد. این نتایج نشان دهنده آن است که افزایش خلاقیت در کارکنان، افزایش معنویت سازمانی را پیش بینی می کند.

بحث و نتیجه گیری

پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج بدست آمده از این پژوهش به ترتیب عبارتند از:
فرضیه اول پژوهش: بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره وری کارکنان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهرستان نیکشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج حاصل از جدول شماره ۳ آزمون پیرسون نشان داد که بین معنویت سازمانی با خلاقیت و بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همبستگی به دست آمدی مثبت می باشد یعنی اینکه با افزایش معنویت سازمانی خلاقیت و بهره وری کارمندان افزایش پیدا می کند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق [۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۵،۱۳،۲۷،۲۸،۱۷،۳۰،۳۱،۳۳] همسو و هماهنگ بود. معنویت با حوزه هایی همچون دین، اخلاقیات رابطه چند جانبه دارد و بر کلیه اجزای فرایند نوآوری (اعم از الهام، خلاقیت و نوآوری) تاثیر گذار است [۲۸]. مقیمی و همکاران نشان دادند که بین معنویت در محل کار و خلاقیت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. دین، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است و محیط های معنوی سبب خلاقیت و نوآوری کارکنان می شود. [۳۱] نشان دادند که زمانی که کارمندان معنویت را در محیط کار تجربه می کنند آنها کارایی و بهره وری بیشتری را از خود در سازمان نشان دادند. [۳۵] نشان داد که کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنا دارتر و هدفمندتر هستند. و در ادامه نتایج خودش ذکر می کند که معنویت سازمانی از طریق ارتباط با سایر افراد شکل می گیرد و این موضوع حساسیت کارکنان با معنویت را نسبت به نیازهای دیگران بیشتر می نماید. همچنین [۳۲] نشان دادند که معنویت با نتایج مثبت کار همراه بود همچنین آنان دریافتند که زمانی که در محل کار تخطی اتفاق می افتد، کارکنان معنوی به نتایج منفی کار آسیب پذیرتر بودند نسبت به افرادی که معنویت پایینی داشتند. در توجیه وجود رابطه مثبت بین معنویت سازمانی و بهره وری کارکنان، به استناد عقیده [۳۶] نگرش ها، ادراکات، و احساسات کارکنان از ارزش های آنان تأثیر می پذیرد. افراد وقتی وارد سازمان ها می شوند ارزش های آنها شکل گرفته و باید ها و نبایدهای آنها رفتارشان را تحت تأثیر قرار داده است و از این رو رفتارهایی را بر رفتارهای دیگر ترجیح می دهند؛ بنابراین ارزش ها باعث می شوند که عینیت و عقلانیت سازمانی تحت الشعاع قرار گیرد. بر طبق این نظر چنانچه ارزش های فرد در راستای اهداف سازمان باشد و فرد نگرش های مثبتی داشته، رفتارهای مثبتی از خود نشان می دهد. بروز رفتارهای مثبت از منظر رفتارهای سازمانی نشانه ای برای افزایش بهره وری افراد درون سازمان است. به گفته [۴] اتروییج معنویت در محیط کار به شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودکامیابی، تعهد و بهبود عملکرد سازمانی می انجامد. از میان مولفه های بهره وری نیروی انسانی مولفه های بازخورد و درک و شناخت معنویت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه دوم پژوهش: بین مولفه های معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد .

نتایج جدول شماره ۴ نشان می دهد ضریب همبستگی معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش های سازمان با خلاقیت مثبت و معنی دار است. یعنی بین تمام مولفه های معنویت سازمانی با خلاقیت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. طبق بررسی های به عمل آمده توسط پژوهشگر، تحقیقی که مشابه و یا مخالف این فرضیه باشد یافت نشد. تحقیقات نشان می دهد که معنا در کار یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است که کارکنان توانایی های بالقوه خود را شکوفا می کنند [۳۷] که یکی از این توانایی های بالقوه کارکنان خلاقیت می باشد که باعث بروز آن می شود. همبستگی افراد سازمان با یکدیگر باعث یک جو صمیمی می شود که می تواند ارتباطات افراد را با همدیگر بیشتر می کند و می توانند از توانایی ها و ظرفیت های همدیگر بهره ببرند که این خود باعث خلاقیت افراد سازمان می شود. و زمانی که ارزش های فرد با ارزش های سازمان همسویی داشته باشند، افراد خود بخود برای سازمان ارزش قائل شده که این باعث می شود که ارزش های سازمان را جزء ارزش های خود بدانند و تلاش بیشتری در رسیدن به آن ارزش ها می کنند و این خود سبب بروز خلاقیت در سازمان را افزایش می دهد.

فرضیه سوم پژوهش: بین مولفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج جدول شماره ۵ نشان می دهد که ضریب همبستگی معنا در کار با ۲، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش های سازمان با بهره وری مثبت و معنی دار می باشد. یعنی بین تمام مولفه های معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق [۱۹،۲۰،۳۴] همسو هماهنگ بود. [۱۹] در تحقیق خود نشان داد که بین احساس اشتراک تیمی با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین هم راستایی ارزش های فردی و سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین احساس کمک به جامعه با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین احساس لذت از کار با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. کار با معنا یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد معنویت در محیط کار مشخص می کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می بخشد [۸] و در نهایت باعث می شود که بهره وری فرد افزایش پیدا کند. [۳۸]

پنج عامل حقوق و دستمزد، پاداش های مادی و معنوی، امکانات رفاهی و خدماتی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و آموزش را شناسایی نمود. بررسی های گوناگون نشان داده است که به دلیل گستردگی تر کردن دامنه مشارکت در مدیریت نه تنها کیفیت کار بلکه راندمان و بهره وری افزایش قابل ملاحظه ای یافته و کارکنان بیشتر مساعی خود را برای توسعه و به کارگیری توانمندی های فکری معمول دارند [۳۹]. همچنین [۴] نشان دادند که معنویت احساس تعهد و وظیفه شناسی را در محیط کار افزایش می دهد. کارکنانی که شدیداً به دنبال حفظ ارزش های سازمانی هستند به احتمال زیاد احساس مسئولیت فردی بالایی در قبال موفقیت و یا شکست سازمان خواهند داشت. دیدگاه معنوی روشن با برآورده نمودن منافع فردی، پیوند محکمی بین کارکنان و سازمان فراهم می سازد. در نتیجه، انگیزه، کار تیمی و تعهد نسبت به اهداف سازمانی را افزایش می دهد [۹]. با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می توانند تعهد سازمانی و به دنبال آن، عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا دهند. احتمالاً، این امر به این خاطر صورت می گیرد که افراد با حس امنیت روانی چنین احساس می کنند که به وجود آن ها ارزش و بها داده شده و شایسته رفتاری محترمانه هستند، در چنین شرایطی اعضای سازمان احساس هدفمندی، اعتماد به نفس و حس تعلق و رضایتمندی خواهند داشت [۱۰].

فرضیه چهارم پژوهش: خلاقیت و بهره وری میتوانند معنویت سازمانی کارکنان را پیش بینی کنند. نتایج جدول شماره ۶ و ۷ نشان می دهد که خلاقیت با معنویت سازمانی داری ضریب همبستگی چندگانه است و متغیر پیش بین از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر ملاک را توضیح دهند. به عبارتی، مدل رگرسیونی تحقیق مدل خوبی است و به کمک آن قادریم تغییرات متغیر پیش بین معنویت سازمانی را بر اساس متغیر خلاقیت تبیین کنیم. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق [۲۷، ۳۳، ۱۳] همسو و هماهنگ بود. شواهد فراوانی وجود دارد که نشان می دهد تغییری بزرگ در اکثر سازمان ها در حال وقوع است و اصطلاحاً به آن جنبش معنویت گفته می شود. سازمان ها که در طول مدتی طولانی به عنوان سیستم هایی عقلانی نگریسته می شدند، توجه خود را به سمت ایجاد فضایی برای معنویت معطوف می دارند. جنبه هایی که کمتر با قوانین و دستورات و بیشتر با معنا داشتن، هدفمندی و احساس همبستگی ارتباط دارند. معنویت در محیط کسب و کار به کارکنان کمک می کند تا تمرکز بیشتری بر روی موضوعات مهم در زندگی داشته باشند؛ خدا، خانواده، سایر افراد و جهان مادی. این معنویت محوری کارکنان را قادر می سازد تا یک بینش بهتر و دقیق تری نسبت به جایگاه خدا و دیگران در دنیای خویش پیدا کنند. بنابراین با تقویت معنویت زمینه ظهور خلاقیت در سازمان فراهم می شود.

پیشنهادهای

با توجه به اینکه نتایج نشان دهنده رابطه مثبت و معنی دار بین معنویت سازمانی و مولفه های آن با خلاقیت و بهره وری کارکنان است، موارد زیر جهت بهره وری بیشتر اداره آموزش و پرورش نیکشهر پیشنهاد می شود: نگرش مدیر آموزش و پرورش به پدیده معنویت در کار می تواند به بهبود این رفتارها کمک کند، بنابراین عملکرد کارکنان از این طریق بالا می رود. بنابراین مدیر بایستی به مقوله معنویت در کار توجه جدی نماید و برای بهبود معنویت در کار تلاش کنند. مدیر می تواند توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنویت در کار را بهبود بخشند. از آنجایی که یکی از مولفه های معنویت سازمانی، احساس همبستگی می باشد، پیشنهاد می شود با ایجاد یک جو صمیمانه و مبتنی بر همکاری بین کارمندان با یکدیگر موجبات کاهش استرس کارمندان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در اداره فراهم شده و از این طریق احساس همبستگی کارمندان افزایش می یابد. نظر سنجی از کارکنان در باره ارزش های آموزش و پرورش و توجه به سلامت و روحیه و شرایط زندگی کارمندان می تواند به پذیرش اهداف و ارزش های آموزش و پرورش از سوی کارمندان منجر شود. و اگر این کار به درستی انجام شود باعث بهره وری فردی، خلاقیت و در نهایت باعث بهره وری سازمانی می شود. پیشنهاد می شود که مدیران مافوق به نیازهای معنوی کارمندان توجه داشته باشند و هم برای ایجاد محیطی پویا و انگیزاننده تلاش کنند. و از **محدودیت های** این پژوهش می توان گفت که پاسخگویان به علت ترس از به خطر افتادن موقعیت شغلی خود از پاسخگویی به سؤالات خودداری می کردند و یا اینکه بصورت محافظه کارانه به سؤالات پرسشنامه پاسخ می دادند.

منابع

- [۱] عماد زاده، مصطفی (۱۳۸۴). اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- [۲] شجاعی فر، حبیب الله (۱۳۷۹)، رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، مشهد: دانشگاه فردوسی.
- [۳] آزاد مرزآبادی، اسفندیار، هوشمند جا، منیژه و پورخلیل، مجید (۱۳۹۱)، رابطه معنویت سازمانی با توانمند سازی روان شناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۲.
- [4] Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes, An Exploratory Empirical Assessment. Journal of Organizational Change Management. 16(4): 426- 447.
- [5] Neal, J.A. and Bennett, J. (2000), "Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place", Management, Spirituality, & Religion Newsletter, Academy of Management Winter, pp. 1-2.
- [6] Ashmos, Donde p. & Dennis Duchon. (۲۰۰۰). Spirituality at Work: A conceptualization & measure, Journal of Management, Vol. ۹, No. ۲, pp. ۱۳۴-۱۴۵.
- [۷] رودگر، محمدجواد (۱۳۸۸). معنویت گرایی در قرآن: مبانی، مؤلفه ها و کارکردهای معنویت قرآنی. فصلنامه علوم اسلامی، سال چهارم، شماره ۱۴.
- [۸] سلاجقه، سنجر و فرح بخش، شیما (۱۳۸۹). معنویت و تعهد سازمانی، مجله راهبرد، شماره ۳۳، صص ۲۰۳-۲۲۰.
- [۹] طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی و رستمی، حسین (۱۳۹۲). معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی مورد: شهرداری زاهدان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره دوم، صص ۱۸۸-۱۶۳.
- [10] Rego, Arme ´nio & Cunha, Miguel. Pina. E. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.
- [۱۱] ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ نرگسیان، جواد و نوریان، سعید (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین معنویت در محیط کار با ویژگی های رفتاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های شهر تهران، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۲ (۴)، صص ۶۶۸-۶۴۹.
- [۱۲] نشاط، نرگس؛ جمالی مهموئی، حمید رضا و حسن زاده دیزجی، الهه (۱۳۹۱). تاثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان: مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی. پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۲ (۱)، صص ۱۲۳-۱۳۶.
- [۱۳] محرابی، جواد؛ رهنما، افشین؛ درستی، علی و علایی، عباس (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی. علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱۱، صص ۴۳-۶۰.
- [14] Pandey, SH and Sharma, RRK (2009). Organizational Factors for exploration and exploration. j, Technol. Managment, Georgia institute of technology.
- [15] Guillory W, Cash K, Gray G (2000) A framework for accommodating religion & spirituality in the workplace. Academy of the management executive 14(3): 124-134.
- [16] Gunther M (2001) God & business. Fortune 144(1): 59-80.
- [17] Balouch, S., Balouch, Z and Raisi, H. (2015). WHAT IS THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY ON PRODUCTIVITY OF HUMAN RESOURCES?. International Scientific Journal Theoretical & Applied Science, Issue: 03, Volume: 23, PP115-121.
- [18] سعادت، اسفندیار (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
- [۱۹] ناصری، اسما (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با بهره وری کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرکز شهر ری، تهران.
- [۲۰] امیر حسینی زهرا و قبادی، شادی (۱۳۹۴). بررسی معنویت در محیط کار و بهره وری نیروی سازمانی در بانک گردشگری. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ششم / شماره هفدهم و هجدهم، صص ۹۵-۱۱۰.
- [۲۱] علی آبادی، فاطمه؛ منصور درتومی و زهرا یزدان پناه (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در کار با بهره وری نیروی انسانی. کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا، <http://www.civilica.com/Paper-ICHCONF01-ICHCONF01-292.html>.
- [۲۲] جمشیدی قهقرخی، فاطمه و حیاتی، زهیر (۱۳۹۲). سنجش تاثیر معنویت بر بهره وری نیروی انسانی در کتابخانه ها، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۳ (۱)، صص ۷۲-۵۰.
- [۲۳] بهادری محمدکریم، تیمورزاده احسان، ماستری فراهانی حسین (۱۳۹۲). مولفه های تاثیر گذار بر افزایش بهره وری نیروی انسانی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی. ۱۵ (۱): ۷۵-۸۶.

- [۲۴] حمید، نجمه و دهقانی زاده، زهرا (۱۳۹۱). رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال اول، شماره دوم، صص ۲۰-۲۸.
- [۲۵] صانعی، مهدی (۱۳۹۱). الگوی ارتقاء بهره وری نیروی انسانی مبتنی بر معنویت. نشریه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۴۳-۶۸.
- [۲۶] مهربان، فردین؛ نصیری پور، اشکان و کشاورز محمدیان، سکینه (۱۳۹۰). بررسی میزان اهمیت مولفه های شناسایی شده بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی. زنجان، دوره ۴۴، شماره ۲۱، صص ۹۴-۱۰۶.
- [۲۷] حقیقت جو، زهرا و فتح، ناظم (۱۳۸۷). خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره وری سازمانی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. مدیریت اطلاعات سلامت، ۴(۱): صص ۱۴۳-۱۵۱.
- [۲۸] مقیمی، سید محمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی). فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۹.
- [29] Arjmandi Nejad, A., Yaghoubi, N., Doaeia, H, and Rowshan, R (2016). Exploring the dimensions and components of Islamic values influencing the productivity of human resources from the perspective of Mashhad Municipality employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230, 379 – 386
- [30] Balouch, S., loghmannia, M., Amiri, M and raisi, A. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Spirituality With Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Productivity Among Middle School Teachers. *MAGNT Research Report* , Vol.3 (1). PP: 1463-1470.
- [31] Raei Dehaghi, Morteza, Goodarzi, Masoud. Karimi Arazi, Zahra. (2012). the effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 62, 159 – 166
- [32] Sprung, Justin M., Sliter, Michael T., Jex, Steve M. (2012) Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, Volume 53, Issue 7, Pages 930–934.
- [33] Daniel, Jose Luis. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5): 442-456.
- [34] Karakas Fahri (2010), "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review", *Journal of Business Ethics* 94: 89–106.
- [35] Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 181–190). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- [۳۶] قلی پور، آرین، ۱۳۸۶، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- [۳۷] نیک پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا و حسینی نژاد، محمد رضا (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان، مجله فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۱۷۲-۱۵۵.
- [۳۸] عبادی آذر، محمدتقی (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقا بهره وری در مدیریت امور اداری دانشگاه تبریز؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- [۳۹] طوسی محمدعلی (۱۳۷۰). مشارکت در مدیریت و مالکیت. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.