

بررسی معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی سازمانی در بانک گردشگری

زهرا امیرحسینی^۱ - شادی قبادی^۲

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی در بانک گردشگری پرداخته است. مؤلفه‌های معنویت در محیط کار شامل معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسوئی با ارزش‌های سازمان می‌باشد. نوع تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش تحقیق کلیه کارکنان بانک گردشگری می‌باشد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده نرم افزار SPSS و لیزرل انجام شده است. بررسی نتایج نشان داد که بین متغیرهای معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: معنویت، محیط کار، بهره‌وری سازمانی، بانک گردشگری

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران - ایران z.amirhosseini@qodsiau.ac.ir

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، نراق، دانشگاه آزاد اسلامی ایران ghobadi.shadi@yahoo.com

مقدمه

محیط‌های کاری تبدیل به جامعه‌ای مهم و پیچیده شده‌اند که به شدت زندگی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند. محیط کار، جایی است که ما بیشترین وقت روزانه مان را در آنجا سپری می‌کنیم و روزانه همکاران خود را بیشتر از اعضای خانواده مان می‌بینیم. محیط کار، خانه دوم ماست.

امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر جایی که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای روبه‌رویند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. معنویت در محیط کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار در قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است و تعداد تحقیقات در این زمینه در حال افزایش است (فتاحی، ۱۳۸۵: ۷).

اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان‌های آنچنان است که می‌تواند برای سازمانها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط، مسؤلیت را به ارمغان آورد (رستگار، ۱۳۸۵: ۷۰). از طرفی یکی از مسائلی که در تحقیقات مدیریت همواره مورد توجه محققان بوده است بهبود بهره‌وری نیروی کار است

تحقیقات رابطه مثبتی را بین معنویت افراد و پیامدهای فردی و سازمانی متعدد نشان می‌دهد. رشد معنویت در سازمان می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی و عزت نفس ناشی از کار شود (کومالا و گانش، ۲۰۰۷: ۱۲۵).

با توجه به تحریم‌های روز افزون غرب علیه کشور، اهمیت بهره‌وری برای بانک‌ها دو چندان شده است. بانک گردشگری با توجه به اوضاع کنونی، متأثر از این تحریم‌ها بوده و باید تمرکز خود را بر بهره‌وری کارکنان بالاتر برد و عوامل موثر بر بهره‌وری را بهبود ببخشد. بنابراین محقق در این تحقیق در وهله اول به

بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری سازمانی پرداخته و در وهله دوم برای تقویت بیش از پیش بهره‌وری به ارائه راه کارهای مناسب پرداخته است، بنابراین، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: چه ارتباطی بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری- وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

نیک پور و همکاران (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان به انجام رسانده‌اند. یافته‌های تحقیق که بین متغیرهای معنادار کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار نشان می‌دهد. کریمی اراضی (۱۳۸۹) تحقیقی را با عنوان "بررسی رابطه معنویت محیط کار و تعهد سازمانی در شهرداری مبارکه اصفهان" انجام داده است. بر اساس نتایج پژوهش ایشان می‌توان عنوان کرد که معنویت در کار می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد و حفظ تعهد سازمانی محسوب شود. و قادر است تعهد کارکنان را رشد و توسعه دهد و از ترک خدمت کارکنان مستعد و متعهد نیز جلوگیری کند، و در نتیجه به پیشرفت و ارتقای مراکز و سازمان‌ها کمک نماید. فریدونیان (۱۳۸۸) تحقیقی را تحت عنوان "عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان شرکت تولیدی نیروگاه گازی خراسان"، انجام داده است. نتایج بررسی نشان می‌دهد که فرضیه کیفیت زندگی کاری پرسنل در شرکت مناسب نیست و پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرسنل شرکت را یکی از عوامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی در شرکت داشته‌اند. موسوی (۱۳۸۷) تحقیقی را با عنوان "مطالعه‌ای پیرامون رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان در شرکت پخش فراورده‌های نفتی ایران" انجام داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش بین معنویت در کار و اعتماد و

توانمندسازی کارکنان و تک تک ابعاد معنویت در کار با اعتماد و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فراورده های نفتی وجود رابطه مثبت و معنی دار به اثبات رسید.

فتاحی (۱۳۸۶) تحقیقی را با عنوان "بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی" انجام داده است. تحقیقات ایشان رابطه معنادار بین معنویت در کار و رفتارهای شهروندی کارکنان را نشان داد. عسگری (۱۳۸۴) تحقیقی را با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت فولاد مبارکه انجام داده است. در این تحقیق، وی به این نتیجه می‌رسد که از کلیه عوامل فیزیولوژیکی، روحی و روانی و نیازهای علمی، نقش پنج عامل مؤثرتر عبارتند از: آموزش نیروی انسانی، میزان سرمایه‌گذاری، میزان رضایت شغلی، میزان عوامل انگیزشی و میزان تعهد علمی و عملی به نظام‌های مشارکتی. عثمان-گانی و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی را تحت عنوان ارتباط بین مذهب و معنویت بر عملکرد کارکنان» به انجام رسانده است. نتایج نشان داد که مذهب و معنویت رابطه مثبت معنی داری با عملکرد کارکنان دارد. کاراکس (۲۰۰۹) رابطه بین معنویت در سه بعد کار با معنا، احساس همبستگی و هم‌سویی ارزش‌ها را با عملکرد و بهره‌وری سازمان بررسی کرد و مزایای حاصل از ظهور معنویت در سازمان‌ها را مورد سنجش قرار داد. در این تحقیق به اثرات مخرب تحمیل معنویت به افراد در سازمان‌ها نیز از جمله عدم بهره‌وری، از خود بیگانگی و... اشاره شده و تأکید بر مدل آزادی معنویت در محیط کار شده است. بادسکا (۲۰۰۹) تحقیقی را با عنوان تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری سازمان، شواهد تجربی از اسپانیا انجام داده است. نتایج نشان می‌دهد که اگر بهره‌وری کارکنان در شرکت‌های نمونه در دوره زمانی خاصی

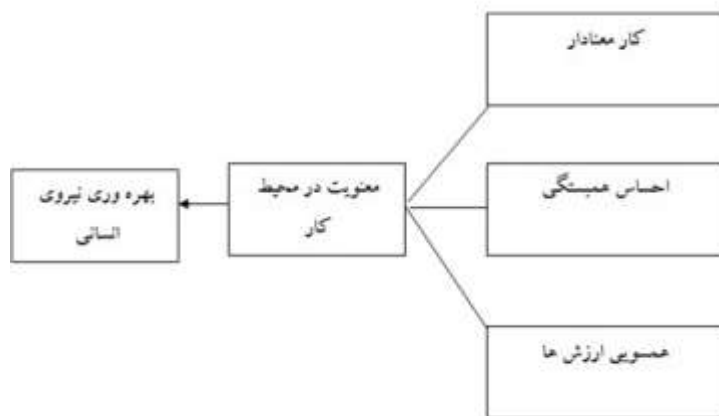
رشد کرده است، این رشد بطور واضح و مشخص بخاطر سرمایه‌گذاری در فناوری اطلاعات نبوده است. کمالا و دیگران (۲۰۰۷) به بررسی معنویت در محیط کار و رابطه آن با رضایت شغلی و تحلیل رفتگی می‌پردازند. نتایج ارتباط مثبتی را بین معنویت در هر دو بعد فردی و سازمانی در رضایت درونی و بیرونی افراد از شغلشان نشان داد. کلودینسکی و دیگران (۲۰۰۷) معنویت را از بعد فردی با شاخص معنویت انسانی و بعد سازمانی با میزان لرضش‌های مورد تأکید در یک سازمان مورد سنجش قرار داد. نتایج تحقیق ارتباط مثبتی را میان هر دو بعد معنویت و میزان رضایت دریافتی از کار نشان می‌دهد. میلیمان و دیگران (۲۰۰۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین معنویت در سه بعد کار با معنادار، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها با پنج نگرش شغلی کارکنان (تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، رضایت باطنی از کار، درگیری یا عجین شدن در کار و عزت نفس ناشی از سازمان) پرداختند. نتیجه تحقیق آن‌ها نشان داد که بین معنویت در سطح فردی و گروهی و تمایل به ترک سازمان رابطه منفی و با بقیه نگرش‌های شغلی مورد بررسی رابطه مثبت وجود دارد. آن‌ها همچنین نشان دادند که میان معنویت در کار و نتایج شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

(۱) بین بعد کار معنادار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



مدل مفهومی تحقیق

شاخص‌های مدل انتخاب و بعضی از شاخص‌های جدید نیز طراحی شدند. ابعاد و شاخص‌های انتخاب شده به وسیله خبرگان مورد بررسی قرار گرفتند و ابعاد و شاخص‌های با اهمیت از دید خبرگان به عنوان ابعاد و شاخص‌های مدل انتخاب شدند.

۵- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است چرا که کاربرد آن بطور خاص برای مدیران بانک گردشگری جهت آگاهی از رابطه معنویت و بهره‌وری کارکنان می‌باشد و بطور عام برای مدیران سازمان‌های مشابه با سازمان مورد مطالعه است. از لحاظ گردآوری اطلاعات از جمله تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان بانک گردشگری می‌باشد که جامعه‌ای محدود از ۲۶۲ نفر در زمان انجام تحقیق (زمستان ۱۳۹۲) می‌باشد که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۵۸ نفر بطور تصادفی به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب گردید. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌ها و اینترنت استفاده گردید. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق حاضر دو پرسشنامه می‌باشد یکی پرسشنامه معنویت در محیط کار و دیگری پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی که شامل دو دسته

(۲) بین بعد احساس همبستگی و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 (۳) بین بعد همسوئی ارزش‌ها و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی تحقیق حاضر، حاصل مطالعه مبانی نظری تحقیق و شناسایی مدل‌های موجود در معنویت در محیط کار از جمله مدل میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳) است. در سال ۲۰۰۳ میلیمان و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشموس و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند، و در یک تحقیق تجربی از آن استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی می‌باشد، عبارتند از: کار معنادار در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی، و همسوئی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی است. پس از شناسایی مدل تحقیق، ابعاد و شاخص‌های مدل بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان، استخراج و سپس با بررسی، نقد و اصلاح شاخص‌های موجود، نکات قابل توجه مورد توجه محقق قرار گرفت، سپس

جدول ۱: نتایج آزمون نرمال کولموگروف-اسمیرنوف

| شاخص ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | Z کولموگروف-اسمیرنوف | P-value |
|--------------------|-------|---------|--------------|----------------------|---------|
| معنویت در محیط کار | ۱۵۶ | ۶۶ / ۲۴ | ۱۳ / ۷۸ | ۰ / ۸۶۵ | ۰ / ۴۴۳ |
| بهره‌وری سازمانی | ۱۵۸ | ۹۹ / ۶۱ | ۱۱ / ۸۵ | ۰ / ۸۵۷ | ۰ / ۴۵۵ |

۱۰ تا ۲۰ سال دارند که نشان از جوان بودن کارکنان در نمونه آماری تحقیق می‌باشد از نظر سطح تحصیلات بیشتر پاسخ دهندگان ۴۲٪ دارای مدرک لیسانس و ۱۳٪ دارای مدرک دیپلم می‌باشند.

۶-۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می‌شود. در نتیجه در جدول ۱ نشان داده شده است.

با توجه به این که سطح معنی داری آزمون در جدول ۱ برای تمامی متغیرهای فوق الذکر، بیشتر از ۰ / ۰۵ است، نشان می‌دهد که توزیع تمامی متغیرهای فوق تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است. بنابراین نتیجه اینکه که توزیع متغیرهای نرمال بوده است.

۶-۳- آزمون کفایت نمونه

از پیش نیازهای استفاده از معادلات ساختاری لیزرل بررسی کفایت نمونه مورد بررسی می‌باشد، که برای بررسی این مهم، از آزمون کفایت نمونه برداری KMO استفاده شده است و نتایج در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: آزمون کفایت نمونه برداری KMO

| شاخص | مقدار |
|--------------------------|------------|
| آزمون کفایت نمونه برداری | ۰ / ۸۶۲ |
| شاخص کروییت بارتلت | ۴۳۲۴ / ۱۸۴ |
| درجه آزادی | ۱۰۸۱ |
| سطح معنی داری | ۰ / ۰۰۰ |

شکلی است. یکی سئوالات عمومی که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ دهندگان جمع آوری می‌گردد و دیگری سئوالات تخصصی شامل ۲۰ سؤال مربوط به معنویت در محیط کار و ۲۷ سؤال مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی بصورت بسته-پاسخ با مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت می‌باشد. جهت سنجش روایی پرسشنامه استاندارد از نظراساتید و خبرگان استفاده گردید و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ نشان از پایا بودن پرسشنامه می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار لیزرل انجام گرفت.

۶-۱- یافته‌های پژوهش و آزمون فرضیات

۶-۱-۱- توصیف اطلاعات جمعیت شناختی

ابتدا متغیرهای جمعیت شناختی با استفاده از جداول فراوانی و آماره‌های توصیفی در نرم افزار spss تحلیل گردید. نتایج نشان می‌دهد که ۵۵٫۷٪ از پاسخ دهندگان مرد و ۴۴٫۳٪ زن بوده و بیشترین گروه سنی را افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۵۹٫۵٪) و کمترین گروه سنی افراد بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۵٫۷٪) بوده است. از لحاظ سابقه خدمت کارکنان، بیشترین پاسخ گویان دارای سابقه کمتر از ۵ سال (۶۲٪) و ۵۰٫۱٪ سابقه بین

مقدار کفایت نمونه گیری معادل با ۸۶۲/۰ است. بنابراین میزان نمونه برای استفاده از معادلات ساختاری مناسب می باشد. به طور کلی مقادیر بالا (نزدیک به یک) نشانگر آن است که تحلیل عاملی برای داده ها قابل کاربرد است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۵ باشد، احتمالاً نتایج تحلیل عاملی برای داده ها مفید نخواهد بود.

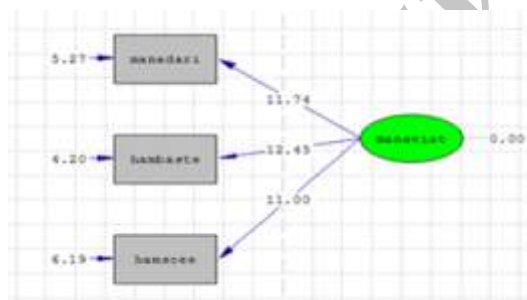
بهره‌وری نیروی انسانی

ضرایب بین سوالات و متغیرهای معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی، ضریب استاندارد شده بوده، که نشان دهنده شدت توانایی اندازه‌گیری هر گویه در متغیر تحقیق می باشد. این ضریب بین ۰ تا ۱ بوده و هر چه به ۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده توانایی بالاتر گویه در سنجش متغیر می باشد. همانگونه که از نمودگر ۱ و ۳ نشان می دهند این ضرایب نزدیک به یک می باشد.

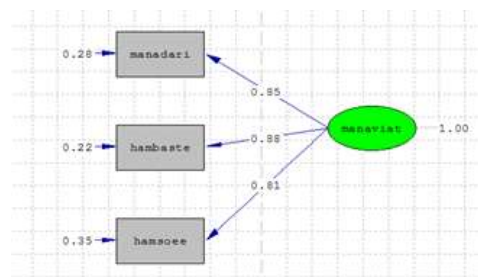
از طرف دیگر ضرایب معناداری نشان دهنده معناداری روابط بین متغیرها می باشد. اگر این ضرایب بین ۱/۹۶ - تا ۱/۹۶ باشند، نشان دهنده عدم توانایی گویه در اندازه‌گیری متغیر مربوطه می باشد، همانگونه که نمود گر ۲ و ۴ نشان می دهد ضرایب خارج از محدوده مذکور می باشد بنابراین گویه‌ها در اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه دارای توانایی کافی می باشند.

۶-۴- تحلیل عاملی تاییدی

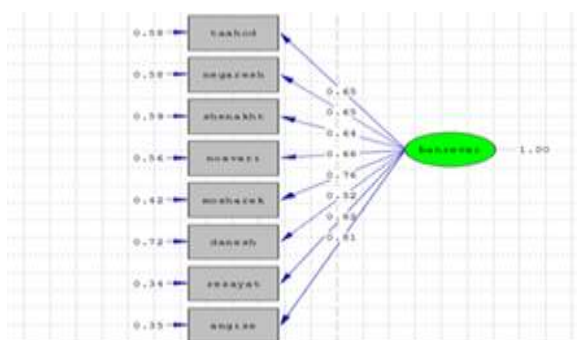
از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخصهای متناظر با آنها، همبستگی معناداری وجود دارد. همانطور که در نمودگرهای زیر ملاحظه می شود تمامی شاخصهای در نظر گرفته شده برای کلیه سوالها مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی بالای ۰،۴ و ضرایب معناداری بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، بنابراین می توان گفت که سوالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردارند.



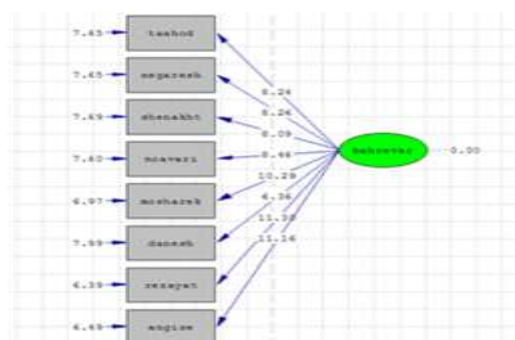
نمودگر ۲: ضرایب معناداری متغیر معنویت در محیط کار



نمودگر ۱: تحلیل عاملی متغیر معنویت در محیط کار



نمودگر ۴: ضرایب معناداری متغیر



نمودگر ۳: تحلیل عاملی متغیر بهره‌وری نیروی انسانی

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی

| T-Value | بار عاملی | متغیرها | T-Value | بار عاملی | متغیرها |
|---------|-----------|---------------------------|---------|-----------|---------------------------|
| | | معنویت در محیط کار | | | بهره‌وری نیروی انسانی |
| ۱۱ / ۷۴ | ۰ / ۸۵ | معنادار بودن کار | ۸ / ۲۴ | ۰ / ۶۵ | تعهدسازمانی |
| ۱۲ / ۴۵ | ۰ / ۸۸ | احساس همبستگی | ۸ / ۲۶ | ۰ / ۶۵ | نگرش مثبت به تغییر |
| ۱۱ / ۰۰ | ۰ / ۸۱ | همسوئی با ارزش‌های سازمان | ۸ / ۰۹ | ۰ / ۶۴ | شناخت شغل |
| | | | ۸ / ۴۶ | ۰ / ۶۶ | نوآوری |
| | | | ۱۰ / ۲۹ | ۰ / ۷۶ | مشارکت |
| | | | ۶ / ۳۶ | ۰ / ۵۲ | دانش و مهارت مرتبط به کار |
| | | | ۱۱ / ۳ | ۰ / ۸۲ | رضایت شغلی |
| | | | ۱۱ / ۱۶ | ۰ / ۸۱ | انگیزه |

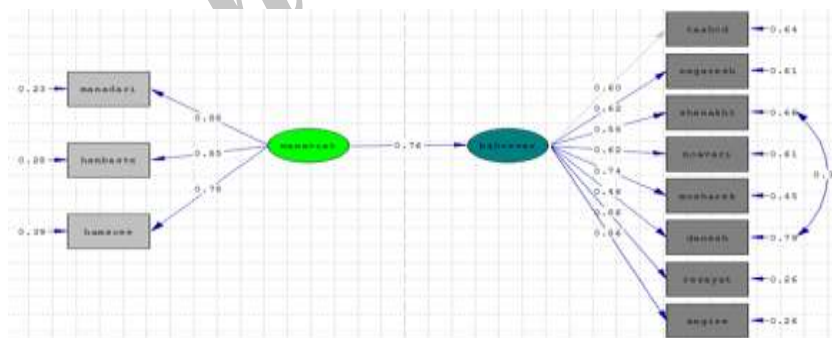
RMSEA = 0.000; $X^2/df = 2.89$; CFI = 0.91; AGFI = 0.89; CFI = 0.91, IFI=0.92

بررسی که در جدول ۳ آمده است نشان دهنده این موضوع می‌باشد.

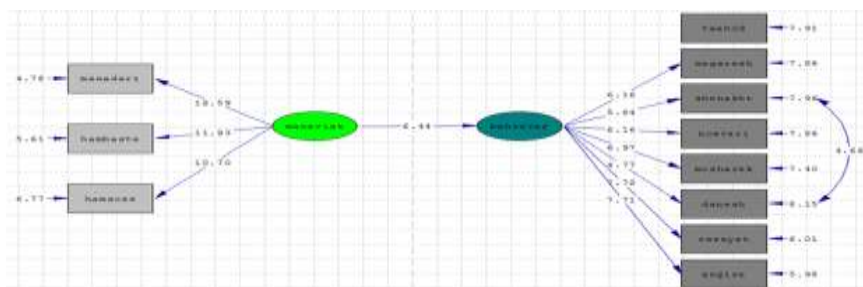
جدول ۳ نشان می‌دهد که تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های پرسشنامه دارای برآزش مناسب بوده و سازه‌های پرسشنامه به خوبی متغیرهای مربوطه را نشان می‌دهد چرا که مقادیر کای دو به درجه آزادی، جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برآزش (GFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص برازندگی هنجار یافته (NFI) و شاخص برازندگی هنجاریافته (NNFI) برای هر یک از متغیرهای مورد

۵-۶ مدل یابی معادلات مدل پژوهش

روابط استاندارد و سطح معناداری روابط بین متغیرها در نمودگر ۵ و ۶ آورده شده است و نیز سایر مقادیر مدل نهایی در جدول ۴ مشاهده می‌شود.



نمودگر ۵: مدل نهایی تحقیق



نمودگر ۶: سطح معناداری روابط بین متغیرهای تحقیق

جدول ۴: مقادیر مدل نهایی

| نتیجه | سطح معنی دار | مقدار واریانس تبیین شده (R ²) | مقدار t | خطای استاندارد | مقدار برآورد | مقدار استاندارد شده | روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل |
|---|--------------|---|---------|----------------|--------------|---------------------|--------------------------------|
| بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. | P<0.01 | ۰ / ۵۷ | ۶ / ۴۴ | ۰ / ۱۲ | ۰ / ۷۶ | ۰ / ۷۶ | |

۶-۶ برازش و مدل تحقیق

برازش مدل به این معنی است که ماتریس واریانس-کوواریانس مشاهده شده یا پیش‌بینی شده توسط مدل باید مقادیری نزدیک به هم داشته باشد یا اصطلاحاً برازش داشته باشد. در مدل یابی معادلات ساختاری هنگامی می‌توان به برآوردهای مدل اعتماد کرد که مدل دارای برازش کافی باشد. شاخص‌های برازش مدل نهایی با استفاده از نرم افزار لیزرل در جدول ۵ آمده است.

همانگونه که جدول ۵ نشان می‌دهد شاخص‌های برازش AGF, GFI به یک عدد نزدیک می‌باشد که نشان می‌دهد نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. ریشه میانگین مجذورات (RMSEA) کمتر از ۰/۰۵ است که برازندگی خوب مدل را نشان می‌دهد. بطور کلی تمامی شاخص‌های برازش به کار رفته نشان می‌دهد که این مدل دارای برازش خوبی است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که مدل تحقیق دارای توانایی بالایی در اندازه‌گیری متغیر اصلی تحقیق دارد.

مقادیر t که حاصل تقسیم برآورد بارعاملی بر خطای استاندارد است نشان دهنده ی معنی داری برآورد بارعاملی (تفاوت معنی دار بار عاملی با صفر) است. مقادیر t بین ۱ / ۹۶ و ۱ / ۹۶ نشان دهنده ی عدم وجود اثر معناداری میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر t بین ۱ / ۹۶ و ۳ نشان دهنده ی اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. t مساوی و بزرگتر از ۳ نشان دهنده ی اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوطه است. بنابراین همانطور که در ستون t جدول ۴ مشاهده می‌شود از تاثیر متغیرها بر یکدیگر با بیش از ۹۹٪ اطمینان مورد تایید می‌باشند. در ضمن ستونهای سطح معنی داری و نتیجه مکمل توضیح بیان شده است. در نهایت ستون واریانس تبیین شده نشان دهنده مقدار واریانس تبیین شده ی روابط بین متغیرهای مکنون است. مقادیر بیشتر تا سقف یک نشان دهنده ی مناسبت بیشتر روابط بین متغیرهای تحقیق است. قابل ذکر است که این مقدار با سایر مقادیر اثر مستقیم دارد.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل نهایی

| نتیجه | مقدار | دامنه مورد قبول | عنوان شاخص |
|-----------|---------|--------------------|--------------------|
| تایید مدل | ۲ / ۷۵ | $\chi^2/df \leq 3$ | χ^2/df^1 |
| تایید مدل | ۰ / ۰۰۰ | RMSEA<0.09 | RMSEA ² |
| تایید مدل | ۰ / ۹۱ | GFI>0.9 | GFI ³ |
| تایید مدل | ۰ / ۸۶ | AGFI>0.85 | AGFI |
| تایید مدل | ۰ / ۹۰ | CFI>0.90 | CFI ⁴ |
| تایید مدل | ۰ / ۹۰ | IFI>0.90 | IFI ⁵ |

جدول ۶: آزمون همبستگی فرضیه فرعی اول

| P-value | تعداد نمونه | بهره‌وری نیروی انسانی | کار معنادار |
|---------|-------------|-----------------------|-------------|
| ۰ / ۰۰۰ | ۱۵۸ | ۰ / ۶۰۴ | |

میزان مولفه کار معنادار، مقدار بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۲- بین بعد احساس همبستگی و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج در جدول ۷ آمده است.

همانگونه که نتایج در جدول ۷ نشان می‌دهد با توجه به میزان P-value که پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می‌باشد. بنابراین بین مولفه احساس همبستگی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان مولفه احساس همبستگی، مقدار بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۳- بین بعد همسویی ارزش‌ها و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه همانند دو فرضیه فرعی قبل از همبستگی پیرسون استفاده شده است.

همانطور که جدول ۸ نشان می‌دهد با توجه به میزان P-value که پایین‌تر از ۰ / ۰۵ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می‌باشد.

۶-۷) آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری

فرضیه اصلی: بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به برآورد استاندارد بین متغیرهای معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۷۶ و مقادیر $t=۶/۴۴$ ، $R^2=۰/۵۷$ می‌توان نتیجه گرفت در سطح معنی‌داری $P<0.01$ بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی

۱- بین بعد کار معنادار و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک گردشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه و با توجه به نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج در جدول ۶ آمده است.

با توجه به میزان P-value که پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می‌باشد. بنابراین بین مولفه کار معنادار و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش

جدول ۷: آزمون همبستگی فرضیه فرعی دوم

| P-value | تعداد نمونه | بهره‌وری نیروی انسانی | احساس همبستگی |
|---------|-------------|-----------------------|---------------|
| ۰ / ۰۰۰ | ۱۵۸ | ۰ / ۴۸۵ | |

جدول ۸: آزمون همبستگی فرضیه فرعی سوم

| P-value | تعداد نمونه | بهره‌وری نیروی انسانی | همسویی ارزش‌ها |
|---------|-------------|-----------------------|----------------|
| ۰ / ۰۰۰ | ۱۵۸ | ۰ / ۵۷ | |

جدول ۹: تحلیل واریانس تحصیلات و بهره‌وری

| وضعیت | p-value | آماره f | میانگین | تعداد | متغیر |
|----------------|---------|---------|----------|-------|------------|
| عدم وجود تفاوت | ۰ / ۴۸۷ | ۰ / ۸۱۵ | ۱۰۲ / ۰۸ | ۲۵ | دیپلم |
| | | | ۹۸ / ۴۵ | ۲۰ | فوق دیپلم |
| | | | ۹۸ / ۲۹ | ۶۶ | لیسانس |
| | | | ۱۰۰ / ۶۴ | ۴۷ | فوق لیسانس |

تحصیلات فرد، تفاوتی در میزان بهره‌وری وی مشاهده نمی‌شود.

بررسی تفاوت بین وضعیت سنی بر بهره‌وری

برای بررسی تأثیر وضعیت سنی بر بهره‌وری از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است، که نتایج در جدول ۱۰ آورده شده است.

با توجه به اینکه مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود، یعنی میانگین سطوح مختلف سنی نسبت به میزان بهره‌وری در یک سطح نیست. بنابراین با تغییر سن فرد، تغییر در میزان بهره‌وری کارکنان مشاهده می‌شود. با توجه به میزان میانگین‌ها می‌توان چنین بیان کرد که کارکنان بالاتر از ۵۰ سال، بهره‌وری بالاتری دارند.

بررسی تفاوت بین جنسیت و بهره‌وری

از آنجاکه در این قسمت در صدد آزمون رابطه جنسیت (متغیر طبقه ای) و یک متغیر وابسته پیوسته هستیم، بنابراین از آزمون T برای مقایسه میانگین‌های دو گروه استفاده می‌کنیم، نتایج در جدول ۱۳ آمده است.

بنابراین بین مولفه همسویی ارزش‌ها و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان مولفه همسویی ارزش‌ها، مقدار بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد.

۸-۶- سایر یافته‌های پژوهش

در ادامه برای غنی‌سازی یافته‌های پژوهش به بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی و تعدادی از متغیر بهره‌وری می‌پردازیم. بررسی تفاوت بین سطح تحصیلات و بهره‌وری: برای بررسی تأثیر سطح تحصیلات بر بهره‌وری از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است، که نتایج آن به شرح جدول ۹ می‌باشد.

با توجه به اینکه مقدار p-value بالاتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود، یعنی میانگین سطوح مختلف تحصیلات نسبت به میزان بهره‌وری در یک سطح است. بنابراین بین سطوح مختلف تحصیلاتی و بهره‌وری تفاوت معناداری وجود ندارد و با تغییر

جدول ۱۰: تحلیل واریانس وضعیت سنی بر بهره‌وری

| وضعیت | p-value | آماره f | میانگین | تعداد | متغیر |
|------------------|---------|---------|----------|-------|------------------|
| تایید وجود تفاوت | ۰ / ۰۰۴ | ۴ / ۵۸۹ | ۹۸ / ۰۴ | ۹۴ | بین ۲۰ تا ۳۰ سال |
| | | | ۹۸ / ۴۴ | ۳۹ | بین ۳۰ تا ۴۰ سال |
| | | | ۱۰۲ / ۷۸ | ۹ | بین ۴۰ تا ۵۰ سال |
| | | | ۱۰۹ / ۳۳ | ۱۵ | بالاتر از ۵۰ سال |

جدول ۱۱: آزمون تی مستقل جنسیت و بهره‌وری

| متغیر | تعداد | میانگین | آماره F | p-value | وضعیت |
|-------|-------|----------|---------|---------|----------------|
| مرد | ۸۸ | ۱۰۰ / ۹۷ | ۰ / ۳۱۴ | ۰ / ۵۷۶ | عدم وجود تفاوت |
| زن | ۷۰ | ۹۷ / ۹ | | | |

پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نمایانگر وجود رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. ضریب استاندارد ۰/۷۶ بیانگر این نکته است که با احتمال ۰/۹۹ بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳)، اشموس و دوچن (۲۰۰۰)، هوانگ ولی (۲۰۱۰)، بادسکا (۲۰۰۹)، کریمی اراضی (۱۳۸۹)، فریدونیان (۱۳۸۸) و موسوی (۱۳۸۷) همراستا بوده است.

جهت آزمون کلیه فرضیات فرعی از همبستگی پیرسون استفاده گردید که فرضیه فرعی اول به بررسی رابطه بین کار معنادار و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نمایانگر وجود رابطه بین کار معنادار و بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. ضریب بتای ۰/۶۰۴ بیانگر این نکته است که با احتمال ۰/۹۹ بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳)، اشموس و دوچن (۲۰۰۰)، هوانگ ولی (۲۰۱۰)، بادسکا (۲۰۰۹)، کریمی اراضی (۱۳۸۹)، فریدونیان (۱۳۸۸) و موسوی (۱۳۸۷) همراستا بوده است.

با توجه به اینکه مقدار p-value بیشتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود، یعنی میانگین نظر زنان و مردان نسبت به بهره‌وری در یک سطح است. بنابراین بین جنسیت و بهره‌وری تفاوت معناداری وجود ندارد.

بررسی تفاوت بین سابقه کاری بر بهره‌وری کارکنان
برای بررسی تأثیر میزان سابقه کاری بر بهره‌وری کارکنان از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است، که نتایج در جدول ۱۲ آمده است.

با توجه به اینکه مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود، یعنی میانگین سطوح مختلف سابقه کاری نسبت به میزان بهره‌وری در یک سطح نیست. بنابراین سطوح مختلف سابقه کاری و بهره‌وری کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد. همانطور که از میانگین‌ها مشخص است، میزان میانگین افراد دارای سابقه کاری بالاتر از ۲۰ سال، دارای میانگین بهره‌وری بیشتر می‌باشند.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق از روش معادلات ساختاری به بررسی رابطه موجود بین دو متغیر، به بررسی رابطه میان معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی انسانی

جدول ۱۲: تحلیل واریانس سابقه کاری بر بهره‌وری کارکنان

| متغیر | تعداد | میانگین | آماره f | p-value | وضعیت |
|------------------|-------|----------|---------|---------|------------|
| زیر ۵ سال | ۹۸ | ۹۸ / ۱۵ | ۴ / ۴۴۵ | ۰ / ۰۰۵ | وجود تفاوت |
| ۵ تا ۱۰ سال | ۳۱ | ۹۸ / ۲۳ | | | |
| ۱۰ تا ۲۰ سال | ۸ | ۱۰۰ / ۷۵ | | | |
| بالاتر از ۲۰ سال | ۲۱ | ۱۰۸ / ۰۰ | | | |

وی، اشتیاق زیاد به کار، داشتن احساس مفید بودن در فرد و روشن و قابل قبول بودن مفهوم کار برای فرد می‌شود، بهبود معنویت در محیط کار را به همراه خواهد داشت.

همچنین بهتر است مدیران تمرکز خود را بر روی شاخص‌های ارزشمندی همکاری با دیگران برای فرد، داشتن احساس فرد مفیدی برای جامعه بودن، حمایت افراد از یکدیگر، داشتن آزادی بیان کامل و عضوی از خانواده بودن در سازمان برای افراد توجه ویژه داشته باشند.

نهایتاً تمرکز بر روی شاخص‌های مهم و ارزشمند بودن ارزش‌های سازمان برای فرد، توجه سازمان به افراد کم درآمد، توجه کامل سازمان به صورت متناسب به تمامی افراد، ارزشمندی اهداف سازمان برای فرد، اهمیت سلامتی کارکنان برای سازمان، تعریف نقش برای هر یک از افراد در جهت رسالت و فلسفه وجودی سازمان و توجه به نیازهای روحی و معنوی فرد توسط سازمان توجه ویژه داشته باشند. چرا که با بهبود هر یک از این شاخص‌ها، بهبود معنویت در محیط کار را نیز در پی خواهد داشت.

منابع و مآخذ

ابطحی، سید حسین، کاظمی، بابک (۱۳۸۳) «بهره‌وری»، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

احمدی، محمد (۱۳۸۶) «نظارت و کنترل»، تهران، انتشارات رشد.

احدی نیا، ناصر الدین (۱۳۸۴) «راهکارهای افزایش بهره‌وری»، تدبیر، شماره ۱۵۷.

بلچر، جان. جی (۱۳۸۷) «راهنمای جامع مدیریت بهره‌وری»، ترجمه مدیریت بهره‌وری، تهران: نشر کارآفرینان.

فرضیه فرعی دوم تحقیق از طریق بررسی میزان رابطه موجود بین دو متغیر، به بررسی رابطه بین احساس همبستگی و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نمایانگر وجود رابطه بین احساس همبستگی و بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. ضریب بتای ۰/۴۸۵ بیانگر این نکته است که با احتمال ۰/۹۹ بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳)، اشوموس و دوچن (۲۰۰۰)، هوانگ ولی (۲۰۱۰)، بادسکا (۲۰۰۹)، کریمی اراضی (۱۳۸۹)، فریدونیان (۱۳۸۸) و موسوی (۱۳۸۷) همراستا بوده است.

نهایتاً فرضیه سوم به بررسی رابطه بین همسویی ارزش‌ها و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته است. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نمایانگر وجود رابطه بین همسویی ارزش‌ها و بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. ضریب بتای ۰/۰۵۷ بیانگر این نکته است که با احتمال ۰/۹۹ بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳)، اشوموس و دوچن (۲۰۰۰)، هوانگ ولی (۲۰۱۰)، بادسکا (۲۰۰۹)، کریمی اراضی (۱۳۸۹)، فریدونیان (۱۳۸۸) و موسوی (۱۳۸۷) همراستا بوده است.

با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر معنویت و بهره‌وری به مدیران ارشد بانک گردشگری پیشنهاد می‌شود که تمرکز خود را بر روی مولفه‌های معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسوئی با ارزش‌های سازمان توجه ویژه داشته باشند. چرا که با بهبود هر یک از این مولفه‌ها، بهبود معنویت در محیط کار را نیز در پی خواهد داشت.

بر روی شاخص‌های داشتن احساس شادی و نشاط در کار، باعث ایجاد نشاط روحی و احساس معنویت شدن کار در فرد، معنادار و مهم بودن کار فرد برای

و ارتباط آن با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تهران، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

زهرائی، شقایق (۱۳۸۵) " تأثیر آموزش برخی از مؤلفه‌های هوش هیجانی بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت مهندسی و ساخت تأسیسات دریائی ایران"، تهران: دانشگاه الزهراء پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی.

ساداتی، منوچهر (۱۳۸۴) " تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری شرکت‌های توزیع برق تهران با استفاده از روش تصمیم‌گیری گروهی"، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

ساعتچی، محمود (۱۳۷۲) " انگیزش، فضای سازمانی و بهره‌وری در سازمان"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۹.

طاهری، شهنام (۱۳۸۷) " بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها"، تهران: نشر هستان، چ ۱۴. فتاحی، مهدی (۱۳۸۶) "بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت درمان در سازمان تأمین اجتماعی"، پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه تهران.

فریدونیان، علی (۱۳۸۸) "عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان شرکت تولیدی نیروگاه گازی خراسان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

فرهنگی، ع، فتاحی، م و واثق، ب (۱۳۸۵) " معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی"، فرهنگ مدیریت، ۱۳ (۴)، ۳۶-۵.

عابدی جعفری، ح، رستگار، ع، و (۱۳۸۶) "ظهور معنویت در سازمانها"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، ۵، ۱۲۱-۹۹.

پرکوپنکو، جوزف (۱۳۷۲) " مدیریت بهره‌وری"، (ترجمه ابراهیمی مهر)، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تامین اجتماعی.

جاسبی، عبدالله (۱۳۸۸) " نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی"، www.Jasbi.net.

حاجی‌احمدی، فاطمه (۱۳۸۲) " تعهد سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری در مراکز صنعتی شهر قم"، تهران: دانشگاه الزهراء پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی.

حدادی، فاطمه (۱۳۸۱) " بررسی فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران و ارائه راه‌کارهای عملی جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی"، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶) " مدیریت بهره‌وری با رویکرد تحلیلی آن در سازمان"، تهران: انتشارات کوهسار.

دراکر، پیتر (۱۳۸۴) "چالش‌های مدیریت در سده ۲۱"، (ترجمه عبدالرضا رضائی‌نژاد)، تهران: نشر فرا، چ ۳. رایبیز، استیفن (۱۳۸۳) "تئوری سازمان"، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، نشر صفار-اشراقی.

رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵) " ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت (مطالعه موردی: دانشگاه تهران)"، رساله دکتری، دانشگاه تهران.

رستگار، ع (۱۳۸۳) "معنویت و مدیریت"، فصلنامه هفت آسمان، ۲۲.

رحمانی، جعفر، نصر آبادی، علی (۱۳۷۷) "نکات مؤثر در مدیریت کارآمد"، قم.

رضایی، اردشیر (۱۳۸۲) "مدیریت سازمانها و بهره‌وری نیروی انسانی"، تدبیر، شماره ۱۳۱.

رضوی، فائزه (۱۳۸۳) "بررسی میزان اطلاع و به‌کارگیری روش و اصول مدیریت کیفیت فراگیر

- Armenio, Rego, Miquel Pinae, Cunha (2008) "workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 21, No. 1, pp 53-75.
- Artige, L & Nicolini, Rosella (2006) "Labor productivity in Europe: Evidence from a sample of regions", CREPP University of Liege.
- Badescu, Mariela (2009) "The impact of information technologies on firm productivity: Empirical evidence from Spain", *Technovation* 29 - Garcés-Ayerbe, 122-129, available online at: www.sciencedirect.com.
- Bagger, Jesper & Christensen, Bent & T. Mortensen, Dale (2009) "Wage and productivity dispersion: Labor quality or rent sharing?", Royal Holloway, University of London and LMDG.
- Bartlett, Kenneth R (2001) "the relationship between training and organizational commitment: a study in the Health care field", *Human resource development*, vol. 12, No. 4, pp 335-352.
- Brooks, Kit (2006) "Human resource development, social capital, emotional intelligence any link to productivity", *Journal of European industrial training*, vol. 30, No. 4, pp 117-120.
- Buntz, C. Gregory (2008) "problems and issues in human service productivity important", *Public productivity review*, vol. 5, No. 4, pp 299-320.
- Carmody, J. Rerd, G. Kristeller, J., fullness, spirituality Merriam, Ph (2008) "mind fullness, spirituality and health-related symptoms", *Journal of psychosomatic research*, vol. 64, pp 393-403.
- Chan, P. W, Kaka, A (2007) "productivity improvements: understand and the workforce perceptions of productivity first", *Personnel review*, vol. 36, No. 4, pp 564-584.
- Choudhry, Misbah Tanveer (2009) "Determinants of labor productivity: An empirical investigation of productivity divergence", University of Groningen the Netherlands.
- Chudnovsky, Daniel & Lopez, Andres, Pupato, German (2006) "Innovation and productivity in developing countries: A study of Argentine manufacturing firms' behavior (1992-2001)", *Research Policy* 35, 266-288, available online at www.sciencedirect.com.
- Dein, S and et.al (2003) "spirituality, psychiatry and participation: a cultural analysis", *Journal of transcultural psychiatry*, vol. 42, No. 4.
- Dorsett, Doborah (2006) "Four learning approaches to enhancing employee productivity", *Handbook of business strategy*, pp 273-277.
- عسگری، مصطفی، ۱۳۸۴، *بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت فولاد مبارکه*، یزد: دانشگاه یزد پایان‌نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع.
- عرفانی نیا، محمد (۱۳۸۳) "ساختار سازمان و بهره‌وری"، سایت تدبیر، شماره ۱۴۶.
- کارگرمزین، آناهیتا (۱۳۸۴) "بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار، مطالعه موردی در میان کارکنان اداره کل کار و امور اجتماعی استان گیلان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه گیلان.
- کریمی اراضی، زهرا (۱۳۸۹) "بررسی رابطه معنویت محیط کار و تعهد سازمانی در شهرداری مبارکه اصفهان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- گروه، بهرام (۱۳۷۹) "بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در واحدهای پشتیبانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی"، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- مقیم، سید محمد، رهبر، امیرحسین، اسلامی، حسن (۱۳۸۶) "معنویت سازمانی و تأثیر آن در رضایت کارکنان"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴-۳.
- موسوی، سید محمد مهدی (۱۳۸۷) "مطالعه‌ای پیرامون رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان در شرکت پخش فراورده‌های نفتی ایران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه پردیس قم.
- موغلی، علیرضا؛ عزیزی، علیرضا (۱۳۸۷) "مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی"، تهران: انتشارات پیام‌نور.
- هرسی، بال، بلانچارد، کنت (۱۳۷۵) "مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی"، (ترجمه کبیری)، تهران: انتشارات ماجد، ج ۵.

- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J (2006)" Creating organizational conditions that foster employee spirit at work", *Leadership & Organization Development Journal*, 4 (27), 280-295.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J (2004) "Defining spirit at work: finding common ground", *Journal of Organizational Change Management*, 1 (17), 26-42.
- Kolodinsky,W,Giacalone,A,jurkiewics,L (2008)"workplace values and outcomes: exploring personal organizational and interactive workplace spirituality" ,*journal of business ethics*,vol.81,pp465-480.
- Komala,K and Ganesh,L.S (2007)"individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and Burnout: an exploratory study among Healthcare professionals",*the business review*,vol.7,No.1,pp124-129.
- Krishna Kumar,Sand,Neck,C.P (2002)"The what,why,how of spirituality in the workplace",*journal of managerial psychology*,vol.17,No.3,pp153-164.
- Lewis,J.S and Geroy,G.D (2000)"Employee spirituality in the workplace: a cross cultural view for the management of spiritual employees",*journal of management education*,vol.24,No.5,pp.682-694.
- Linna,P,Pekkola,S,Ukko,J,Melkas,H (2010)"defining and measuring productivity I the public sector: managerial perception", *international journal of publicsector management*,vol.23,No,5,pp479-499.
- Lilis,J,Gifford,E,Humphreys,K&Moos,R (2008)"Assessingspirituality/religiosity in the treatment environment: The treatment spirituality/religiosity scale", *Journal of Substance Abuse Treatment*, 20, 30-37.
- Lips-Wiersma, M.S. and Mills, C (2002)" Coming out of the closet: Spiritual expression in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), pp. 183-202.
- Mason,Geff (2000)"Vocational training and productivity and performance,university of Groningen",*international journal of manpower*,pp55-70.
- Marques,F.J,Dhiman,S (2008)"on teaching and learning spirituality in the workplace at the MBA level",*journal of global business issues*,vol.2,pp95-111.
- Marques,F.J (2008)"the spiritual rule-treat others as well as possible considering your best abilities and values,their preferences and the well being of all life",*international journal of organizational analysis*,vol.16,No.2,pp42-49.
- Marques,F.J,Dhiman,S,King,R (2005)"spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition",*journal of American academy of business*,Cambridge,vol.4,No.1.
- Driver,M (2007)"meaning and suffering in organization ", *jornal of organizational change management*,vol.29,No.5,pp611-632.
- Ashmos, D. P ,Duchon,D (2005)"nurturing the spirit at work: impact on work unit performance",*the leadership quatrery*,vol.16,pp.807-833.
- Duryea , Suzanne & Pages , Carmen (2002)" Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America , *Inter-American development bank*.
- Fry,L.W (2003)" Toward a theory of spiritual leadership", *TheLeadership ,Quarterly*, 14 , 693-727.
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L (2003)" Toward a science of workplace spirituality", In R.A. Giacalone and C.L.Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, New York:Sharpe.
- Gibbons,P (1999)" Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions and validation,Retrieved from [http://spiritatwork.com/iversity/Gibbons1999.h tm](http://spiritatwork.com/iversity/Gibbons1999.htm).
- Gielen ,Anne & J.M.Kekhofs ,Marcel & C.Van Ours,Jan (2006)" Performance related pay and labor productivity ", *Forschungsinstitut Institute for the study of labor*.
- Gotsis,G,Kortezi,Z (2008) "philosophical foundations of workplace spirituality: a critical approach" , *journal of business ethics*,pp575-600.
- Gull,A.G and Doh,J (2004)"the transmutation of the organization: toward a more spiritual workplace",*journal of management inquiry*.
- Herman,R.L (2008)"servant leadership: a model for organizations desiring a workplace spirituality culture",*school of business and technology*.
- Hwang.Lee,Y (2010)"External knowledge search,innovative performance and productivity in the Korean ICT sector",*tele communications policy*,pp.562-571.
- Jaaskelainen,A,Ionnqvist,A (2009)"designing operative productivity measures in public services",*the jounal of information and knowledge management system*,vol. 39 , No.1,pp55-67.
- Johnstone,Robe,Jones,Peter (2004)"service productivity",*international journal of productivity and performance management*,vol.53,pp201-214.
- Kale, S. H., & Shrivastava, S (2003)" The enneagram system for enhancing workplace spirituality", *Journal of Management Development*, 4 (22), 308-328.
- Karakas,F (2009)"Spirituality and performance in organization: a literature review",*journal of business Ethics*,No,94,pp89-106.

- Vahter , Priit , 2004 , The effect of foreign direct investment on labor productivity: Evidence from Estonia and Slovenia , university of Tartu, Faculty of economics and business.
- Woodhall,M (1985)"education for development: analysis of investement choeces",oxford university press,Newyork.
- Wysoki,Alen,Kepner,Karlw (2006)"managemet belifs that tend to reduce Association motivation and productivity",http://edis.ifas,ufl.
- Zamor,J (2003)"Workplace spirituality and organizational performance",journal of public administrator review,vol.63,No.3,pp355-363.
- Zsolani,L (2004) "spirituality and management, spirituality and ethics in management",pp3-12.
- Marques, J, Dhiman, S, & King, R (2005) "Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition", The Journal of American Academy of Business, Cambridge, 1 (7), 81-91.
- M.Herman , Alexis & G.Abraham , Katharine (1998)" Measuring state and local government labor productivity: Examples from eleven services" , U.S Department of labor , Bulletin 2495.
- Milliman, J, Czaplewski, A.J, Ferguson, J (2003)" Workplace Spirituality and employee Work attitudes", Journal of Organizational Change Management, 16 (4), 426-447.
- Moerer,W (2009)"work place spirituality during a financial crisis",the business Renaissance Quarterly,pp179-184.
- Moore,T.M and Casper,W.J (2006)"an examination of proxy measures of workplace spirituality: a profile model of multidimensional constructs",journal of leadership and organizational studies,vol.12,No.4,pp.109-118.
- Mulligan , Casey (2008)" What caused the recession of 2008? Hints from labor Productivity , University of Chicago.
- Ozbilgin,Mustafa (2005)"international human resource management: the theory and practice",first published by palgrave macmillan.
- Pawar,S.B (2009)"workplace spirituality facilitation: a comprehensive model ", journal of business ethics.
- Poolle,E (2009)"organizational spirituality: a literature review",journal of business ethics,vol.84,pp.577-588.
- Rastigo,RN (1988)" productivity hnnovation,measurement and development",London sage publication,oo70-78.
- Roa , Someshwar & Tang , Jainmin & Wang , Weimin (2002)" Role of skills and government support in stimulating innovation ", Micro-Economic Policy Analysis Branch.Industry Canada.
- Rego,A and Cunha,M.P (2008)" work place spirituality and organizational commitment: an empirical study",journal of organizational change management,vol.21,No.1,pp53-75.
- Sahay,B,S (2005)"multi factor productivity measurement model for service organization ",international journal of productivity and performance management,vol.54,No.1,pp7-22.
- Stainer,Alan (1995)"productivity management: the japnese experience",MCB university presslimited,vol.33,No.8,pp4-12.
- Stoenhnis,Harnojan, Pebruijn,eric (2006) " international shop floor level productivity differences",journal of manufactieing technology management,vol.17,pp42-55.

یادداشت‌ها

¹Chi square divided to degree of freedom

²Root mean square error of approximation

³Goodness of fit index

⁴Comperation fit index

⁵Inceremental fit index