

## بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی

روح اله باقری مجد<sup>۱</sup>

امید میلانی<sup>۲</sup>

محسن فلاح فرامرزی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان دانشگاه ارومیه است. روش پژوهش مورد نظر از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل همه کارکنان (۶۳۰ نفر) دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ بوده که از بین آنها ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد شده کیفیت زندگی والتون (۱۹۷۳)، پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه بهره‌وری کارکنان اچیو (۱۹۸۰) با روایی و پایایی مناسب استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل‌یابی معادلات ساختاری است؛ نتایج پژوهش حاکی از آن است که معنویت در محیط کار به صورت مستقیم ( $\beta=0.15$ ) و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای کیفیت زندگی کاری ( $\beta=0.70$ ) بر بهره‌وری کارکنان اثرگذار است (در مجموع  $\beta=0.85$ ). همچنین کیفیت زندگی کاری نیز بر بهره‌وری کارکنان تأثیر قابل توجهی دارد ( $\beta=0.79$ ).

**واژگان کلیدی:** معنویت در محیط کار، کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری کارکنان، آموزش عالی

<sup>۱</sup>. دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول) [bmajd2012@gmail.com](mailto:bmajd2012@gmail.com)

<sup>۲</sup>. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران. [milani.omid@yahoo.com](mailto:milani.omid@yahoo.com)

<sup>۳</sup>. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران [fallah.1399@gmail.com](mailto:fallah.1399@gmail.com)

## مقدمه

آموزش عالی، نهاد مکمل آموزش های عمومی نظام مند ابتدایی و متوسطه و محصول تجدید حیات تمدنی اروپاییان است. آموزش عالی می تواند به توسعه زیرساخت ها و ساختارهای جامعه در همه ابعاد خدمت کرده و حفظ و پاسداری از دستاوردها و آرمان های جامعه را تسهیل کند. نظام آموزش عالی به واسطه نقشی که در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش های اقتصادی و اجتماعی ایفا می کند، از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار است. آموزش عالی کارآمد موجب کارآمدی همه نهادها و سازمان های جامعه شده و با توجه به محدودیت منابع، موجب افزایش بهره وری و کارآیی افراد و سازمان ها می شود؛ که عوامل مهمی همچون معنویت در محیط کار و کیفیت زندگی کاری در کارکرد بهره وری این نهاد می تواند نقش آفرینی کنند.

امروزه گرایش به معنویت به عنوان گرایشی نو، در عرصه های آموزشی، تربیتی و فرهنگی بیش از عرصه های دیگر به چشم می خورد. حوزه تعلیم و تربیت بهترین موقعیت و فرصت را برای تبلور معنویت در انسان فراهم می کند و موضوع معنویت ذاتاً موضوعی تربیتی است. در طلیعه قرن جدید که سازمان ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده ها سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه ای که سازمان ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند. لذا وجود معنویت در محیط کار در چنین نهادهایی مانند دانشگاه ها مستلزم تغییر و تحول، موفقیت، یادگیری مستمر و توانمندسازی کارکنان است. در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار آن چنان است که می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (گیجسل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط های کاری هستند، چراکه معتقدند خلق محیط های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد-برد برای کارکنان و سازمان می شود. محیط کار معنوی تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد چراکه موجب افزایش بهره وری و خلاقیت و کاهش جابه جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می شود (کاریکا زامور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می کنند به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند (کنجسکی و اسکرینک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

از طرفی، کیفیت زندگی کاری، مفهومی جامع و چندوجهی است که به عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی سازمان ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان می شود؛ به طوری که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایت مندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان در هر سازمانی الزامی است، تا بدان جا که با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تأمین کرد. به عبارت بهتر، می توان چنین اظهار کرد که کیفیت زندگی کاری سازه ای است که خوب بودن کارکنان را بیان می کند و تأکید آن بر ارتقای رضایت از کار، رضایت در انواع حیطه های زندگی غیر کاری، خوشحالی شخصی و خوب بودن ذهنی است (هورگن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). افزون بر آن، کیفیت زندگی کاری

۱. Geijsel & et al  
۳. Kinjerski & Skrypne

۲. Garcia-Zamor  
۴. Horrigan

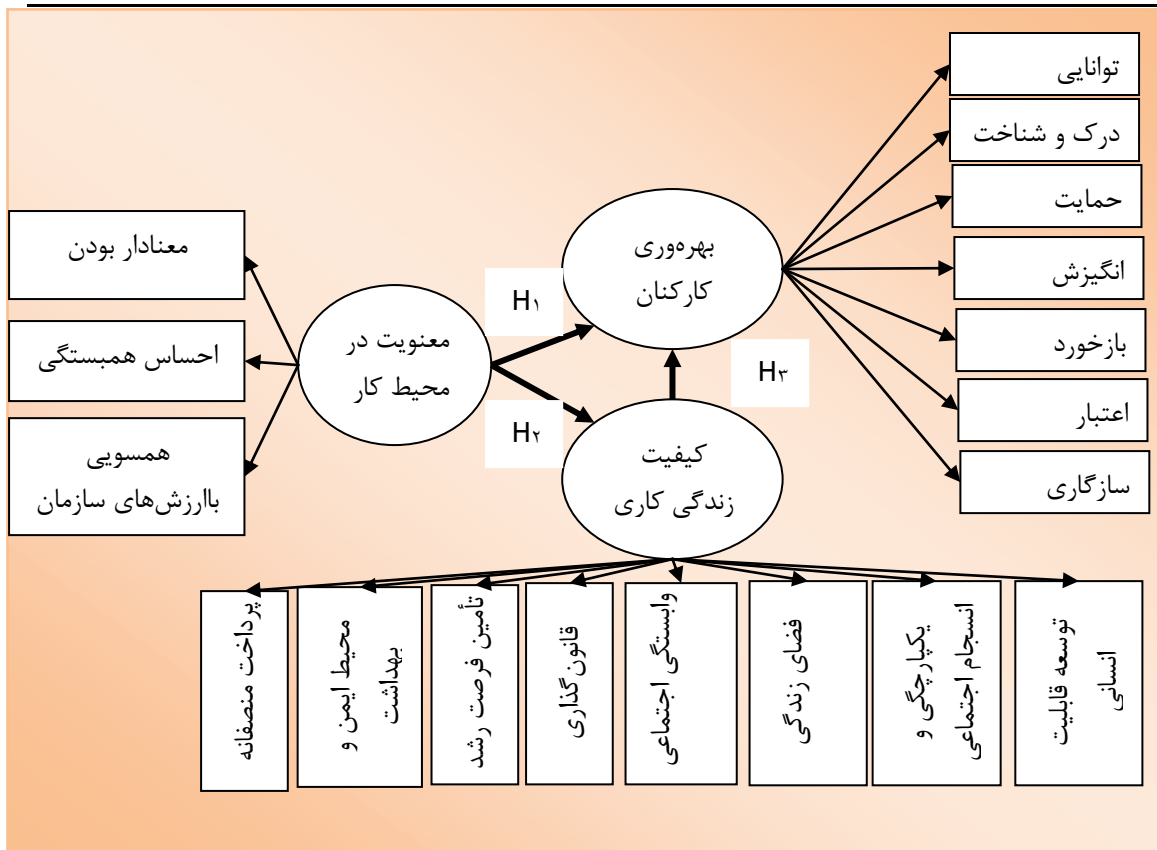
فرایندی مداوم است که به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر، موقعیت‌های کاری انسانی‌تر و سالم‌تری ایجاد کند. از سوی دیگر این فرآیند، می‌تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی مانند کمبود تسهیلات در محیط کار، سبک‌های مدیریتی، فقدان فرصت کافی برای پیشرفت و شرایط نامساعد کاری، تنزل یابد (المالکی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

همچنین بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان علاوه بر اینکه لطمه‌های جدی به کار سازمانی می‌زند، می‌تواند به زندگی خصوصی آنها در خارج از محیط کار نیز کشیده شود و بالعکس مزایای کیفیت زندگی کاری، علاوه بر زندگی کاری، زندگی غیر کاری را هم در برمی‌گیرد که این امر نیز در مرتبه دیگر بر ارتقاء کیفیت عملکرد فرد در سازمان تأثیر می‌گذارد (آکدره<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). از طرفی دیگر، بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن ضرورتی، برای ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌هاست، که هدفی اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می‌شود و همواره مدنظر دست‌اندرکاران سیاست، اقتصاد و دولتمردان بوده است. از طرف دیگر، صاحب‌نظران معتقدند کشورهای پیشگام در رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی مسیری جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی نپیمودند. کشور ما نیز در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی به کار می‌گیرد، چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی به‌ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ندارد. بنابراین، وجود کارکنانی با بهره‌وری بالا برای دانشگاه‌ها الزامی است؛ زیرا چنین نیرویی، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی است. به طوری که، زمینه را برای دستیابی به اهداف غایی آموزشی و تحقیقاتی فراهم می‌آورد (دانیالی، علامه و منصور، ۱۳۹۲). تقویت بهره‌وری دانشگاه با ارتقای کارایی و اثربخشی آموزشی نه تنها به افزایش توان دانشگاه می‌شود، موجب امنیت در جامعه هم می‌شود (علی‌اکبری، ۱۳۸۸). همچنین بهره‌وری به توانایی تولید ستاده با استفاده از مجموعه معینی از نهاده‌ها است. بهره‌وری بالاتر یعنی دستیابی به ستاده بیشتر با همان مقدار یا کمتر از نهاده. بنابراین، افزایش در بهره‌وری، به چندین مزیت از جمله سطح زندگی بالاتر، تورم پایین‌تر، تقویت قدرت رقابت، بهبود موازنه بازرگانی و کیفیت زندگی بهتر خواهد انجامید (اسدی و چوپچیان، ۱۳۸۸).

مؤلفه‌های بهره‌وری در آموزش عالی به‌عنوان یک زیربنای دانشگاهی باید از ابتدا، در هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی، طراحی و تدوین شود، تا بتوان از اجرای رسالت، مأموریت و تحقق وظایف پنج‌گانه دانشگاه اطمینان یافت. این امر زمانی امکان‌پذیر است که مؤلفه‌های بهره‌وری دانشگاه‌ها عوامل درون داد (دانشجو، هیئت‌علمی، برنامه درسی و...)، فرایند (تدریس، یادگیری) و برون داد (دانش‌آموختگان و...) در حد مطلوب و به‌طور مستمر مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد و حاصل آن برای بهبود امور آموزشی، پژوهشی، خدماتی، انتشاراتی، رشد حرفه‌ای و عرضه خدمات تخصصی به جامعه، مورد استفاده تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد (موسوی، ۱۳۸۵، ۸۳).

۱. Almalki & et al

۲. Akdere



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مباحث مورد نظر و مدل مفهومی هدف پژوهش، بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزشی دانشگاه ارومیه بوده است.

### مبانی نظری

کریشناکومر و نیک<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، در طبقه‌بندی نسبتاً جامعی، سه دیدگاه در تعریف معنویت محیط کار را مطرح کرده‌اند: ۱. رویکرد دینی که معنویت را در پیروی از دستورات یک دین خاص مثل مسیحیت می‌بیند؛ ۲. رویکرد درون‌گرا که معنویت را امری درونی می‌داند؛ ۳. رویکرد اگزیزستانسیالیستی که معنویت را معنایابی در کار و زندگی انسان می‌داند (ناسینا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). تاکنون بیش از ۷۰ تعریف مختلف درباره معنویت محیط کار ارائه شده است. کلنکی، معتقد است که دشواری تعریف معنویت به دلیل ماهیت ذهنی و شخصی آن است. از سوی دیگر معنویت دارای ابعاد مختلف و به هم پیوسته‌ای از وجود آدمی است و به همین دلیل برای افراد مختلف معانی گوناگون دارد (اسمیت و لو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

با مروری بر تعاریفی که برای معنویت در محیط کار گفته شده‌اند، متوجه می‌شویم که در تمام این تعاریف دو عامل

۱. Krishnakumar & Neck  
۳. Smith & Louw

۲. Nasina & et al

مشترک هستند: اولاً معنویت یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است و ثانیاً این مفهوم، بسیار ذهنی و شخصی است (گوتسیس و کرتزی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت (با اشکال مختلف آن) است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت، به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن و یا متأثر از آن، حرکت کرده است (کارکاس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

در این تحقیق، از مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار که از سوی میلیمن و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) صورت گرفته است، استفاده می‌شود. در سال ۲۰۰۳ میلیمن و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب کردند؛ و در یک تحقیق تجربی از آنها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است، عبارت‌اند از: کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی، و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی.

**کار با معنا:** یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰؛ هرمان و جیویا<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹).

**احساس همبستگی:** این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند باهم می‌دانند و اینکه بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳، ۴۲۹).

**همسویی ارزش‌ها:** همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰).

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مورد توجه بسیاری از مدیران که درصدد ارتقای کیفیت منابع انسانی هستند قرار گرفته و مسئله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری و برنامه‌ای جامع و فراگیر است که برای ارتقای رضایتمندی کارکنان و برای جذب و نگهداری کارکنان هر سازمانی ضروری است (چو و پارک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱).

مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در بعضی از سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان را ارتقا داده و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را افزایش دهند (آلن و مایر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). لذا عوامل متعددی بر کیفیت زندگی کاری و

۱. Gotsis & Kortezi  
۳. Millimen  
۵. Herman & Gioia  
۷. Allen & Meyer

۲. Karakas  
۴. Eshmos & Duchon  
۶. Cho & Park

ابعاد آن تأثیرگذار هستند که شامل: پاداش عادلانه و کافی، شرایط کاری ایمن و سالم و یکپارچگی اجتماعی در کار سازمان که افراد را قادر می‌سازد تا از همه توانایی‌های خود استفاده کنند، استعدادهای خود را شکوفا کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند (گاپت و شارما<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). در واقع کیفیت زندگی کاری، یک فلسفه است؛ مجموعه اصولی که افراد را منبع بسیار مهمی برای سازمان قلمداد می‌کند و آنها را قابل اعتماد، مسئولیت‌پذیر و دارای قابلیت‌های فراوان دانسته و شایسته احترام می‌داند. همچنین، کیفیت زندگی کاری را می‌توان مجموعه روش‌هایی مانند گروه‌های کاری مستقل، غنی‌سازی شغلی و درگیری بالا با شغل به منظور افزایش بهره‌برداری و رضایت کارمندان دانست. بنابراین کیفیت زندگی کاری، مفهوم جامعی است که با سلامت شغلی فرد مرتبط بوده و از دسترس و پیامدهای منفی کار اجتناب می‌شود (رز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

بر این اساس و با توجه به اهمیت بسیار زیاد توجه به منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه نیز ارتباط این متغیر با بهره‌وری بررسی می‌شود. والتون<sup>۳</sup> هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف ارتقای کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند. این متغیرها عبارت‌اند از:

۱. پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار؛ ۲. محیط کاری ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی؛ ۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت، فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛ ۴. قانون‌گذاری در سازمان کار: منظور، فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است؛ ۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی سازمان؛ ۶. فضای کلی زندگی: منظور از برقراری توازن و تعادل، هماهنگی زندگی کار و سایر بخش‌های زندگی کارکنان است؛ ۷. یکپارچگی و انسجام در سازمان کار: ایجاد جو فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند را تقویت کند و ۸. توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به داده‌های متناسب با کار (شهبازی و صناعی پور، ۱۳۸۸).

از طرف دیگر بهره‌وری کارکنان یکی دیگر از متغیرهای اساسی در دوام و بقای سازمان‌های امروزی تلقی می‌شود. بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمانی محسوب می‌شود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن، بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی (سلطانی، ۲۰۰۶؛ به نقل از حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰). بهره‌وری به معنای داشتن قدرت تولید و بارآور بودن کسی یا چیزی است. امروزه بهره‌وری، دیدگاهی فکری و به مفهوم هوشمندانه کار کردن است. در واقع واژه بهره‌وری را نخستین بار کویزنی در سال ۱۷۶۶ در یک مجله کشاورزی به کار برد (ایران زاده و خلیلی، ۱۳۸۷). بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، به گونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و

۱. Gupta &amp; Sharma

۲. Rose &amp; et al

۳. Walton

بیشتر از زندگی کاری مطلوب‌تری برخوردار گردند (ابیلی و جاهد، ۱۳۸۸). براساس نتایج بررسی‌ها و کاوش‌های پژوهشگران، از میان همه عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری، نقش انسان بسیار مهم‌تر از سایر عوامل است. هرگونه توسعه بهره‌وری در گرو توسعه هماهنگ انسان با آن است. عامل انسانی و خلاقیت‌های انسانی دارای نقش کلیدی در همه فعالیت‌ها و رخدادها است، به همین دلیل از عوامل مهمی است که می‌تواند اهداف و خواسته‌های بهره‌وری را تحقق بخشد (ملکشاهی و مسعودی، ۱۳۸۵).

بهره‌وری، معیاری برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی آنها در دستیابی به اهداف با توجه به میزان مصرف منابع است. محدودیت منابع، افزایش بهره‌وری را ایجاد می‌کند، این افزایش باید عملی شود و اندازه‌گیری بهره‌وری، ابزاری برای سنجش میزان نیل به این هدف است. اندازه‌گیری بهره‌وری مهم‌ترین معیار در ارزیابی عملکرد است، زیرا در سطح سازمان‌ها و مؤسسات، بهره‌وری محور اصلی رقابت و میزان کیفیت ترکیب مناسب عوامل تولید برای ایجاد ارزش بیشتر است. لذا اندازه‌گیری بهره‌وری می‌تواند از دو جنبه مورد استفاده قرار گیرد، نخست نشان دادن روند تغییرات شاخص‌های بهره‌وری طی ادوار زمانی برای یک مؤسسه به منظور تحلیل علل کاهش یا افزایش بهره‌وری در زمینه‌های اندازه‌گیری و دوم مقایسه بهره‌وری سازمان‌ها و مؤسسات، به منظور یافتن موقعیت نسبی که می‌تواند برای برنامه‌ریزی‌های آینده از جمله در مورد محصول فرآیند و بازار در محیطی رقابتی، ابزاری بسیار سودمند باشد (حسینی، ۱۳۹۲).

هرسی و گلداسمیت (که معروف به مدل اچیو است)، عملکرد کارکنان را تابعی از هفت متغیر می‌داند که عبارت-انداز: ۱. توانایی: قدرت به انجام رساندن توفیق‌آمیز یک تکلیف؛ ۲. وضوح: وضوح در درک پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن؛ ۳. حمایت سازمانی: حمایتی که کارمندان برای تکمیل کردن اثربخشی کار به آن نیاز دارند؛ ۴. انگیزه: شور و شوق و تمایل به انجام تکلیف؛ ۵. ارزشیابی: سازوکار قضاوت در رابطه با چندوچون انجام کار؛ ۶. اعتبار: متناسب بودن، قانونمندی و مشروع بودن تصمیم مدیر؛ ۷. محیط: مجموعه عوامل مؤثر بر برون‌سازمانی (خاکی، ۱۳۸۶، ۵۵).

معمارزاده و اسدی (۱۳۸۷) در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان عامل درون‌سازمانی روی بهره‌وری کارکنان بررسی کردند و نتایج تحقیق نشان دهنده وجود رابطه معنی‌دار و مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان سازمان بوده است. قاسمی (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان» انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. ورنه<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، در پایان‌نامه دکتری خود با موضوع «رابطه مثبتی بر عملکرد، بهره‌وری و مشوق‌های مالی و کیفیت زندگی کاری» به این نتیجه رسیده است که طرح‌های مشوق گروهی تأثیر مثبتی بر ادراکات کارکنان از زندگی‌شان نداشت. در حالی که بر بهره‌وری آنها تأثیر داشت و همچنین طرح‌های مشوق فردی تأثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان داشت اما موجب استرس بیشتر کارکنان در اصطلاحات کیفیت زندگی کاری‌شان بود. اوجانی (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر متقابل کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی کار در شرکت صنایع هواپیمایی ایران، به این نتیجه دست یافت که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی کار در شرکت صنایع هواپیمای ایران رابطه مستقیم و دوسویه وجود دارد. تعدادی از تحقیقات بر پیامدها و نتایج معنویت در محیط کار متمرکز بوده است؛ در این زمینه می‌توان به افزایش

<sup>۱</sup>. Verna

صداقت و اعتماد (کریشنا و نک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)؛ تعهد سازمانی (رگو و کانهآ، ۲۰۰۸)؛ کاهش میل به خروج (میلین، کزابلوسکی، فرگوسان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)؛ افزایش انگیزش، خلاقیت و بهره‌وری (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶)؛ افزایش اثربخشی (والابه<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)؛ سود بیشتر، ترک شغل کمتر، افزایش عملکرد شغلی و رشد و توسعه بیشتر کارکنان (مارچک، پریزیوسی، هرینگتون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱)؛ اثربخشی تیم (جوس لوییس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰)؛ رابطه مثبت محیط معنوی با رضایت شغلی (آلتاف و آوان<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱)؛ افزایش بهره‌وری سازمان (ساس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰)؛ بهبود روحیه (بن فایل<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳)؛ همچنین افزایش عملکرد سازمان (فرای<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۳)، اشاره کرد.

### فرضیه های پژوهش

H<sub>۱</sub>: معنویت در محیط کار تأثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دارد.

H<sub>۲</sub>: معنویت در محیط کار تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری دارد.

H<sub>۳</sub>: کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دارد.

### روش پژوهش

روش تحقیق مورد نظر از نوع همبستگی است؛ جامعه آماری این تحقیق شامل ۶۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه بوده که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۰ نفر انتخاب شده است. ابزار مورد استفاده شامل سه پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی والتون با پایایی (۹۲/۰)، پرسشنامه معنویت در محیط کار میلین با پایایی (۹۱/۰) و پرسشنامه بهره‌وری کارکنان اچیو با پایایی (۹۴/۰) به‌دست آمده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از نظر متخصصان استفاده شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مدل‌یابی معادلات و به‌منظور بررسی مدل اندازه‌گیری از تحلیل مسیر، شاخص‌های برازش مدل و ضرایب تعیین جهت بررسی مدل، استفاده شده است.

۱. Krishna & Neck

۳. Milliman & Czaplewski & Ferguson

۵. Marschke & Preziosi & Harrington

۷. Altaf & Awan

۹. Benefiel

۲. Rego & Cunha

۴. Vallabh

۶. Jose Luis

۸. Sass

۱۰. Fry



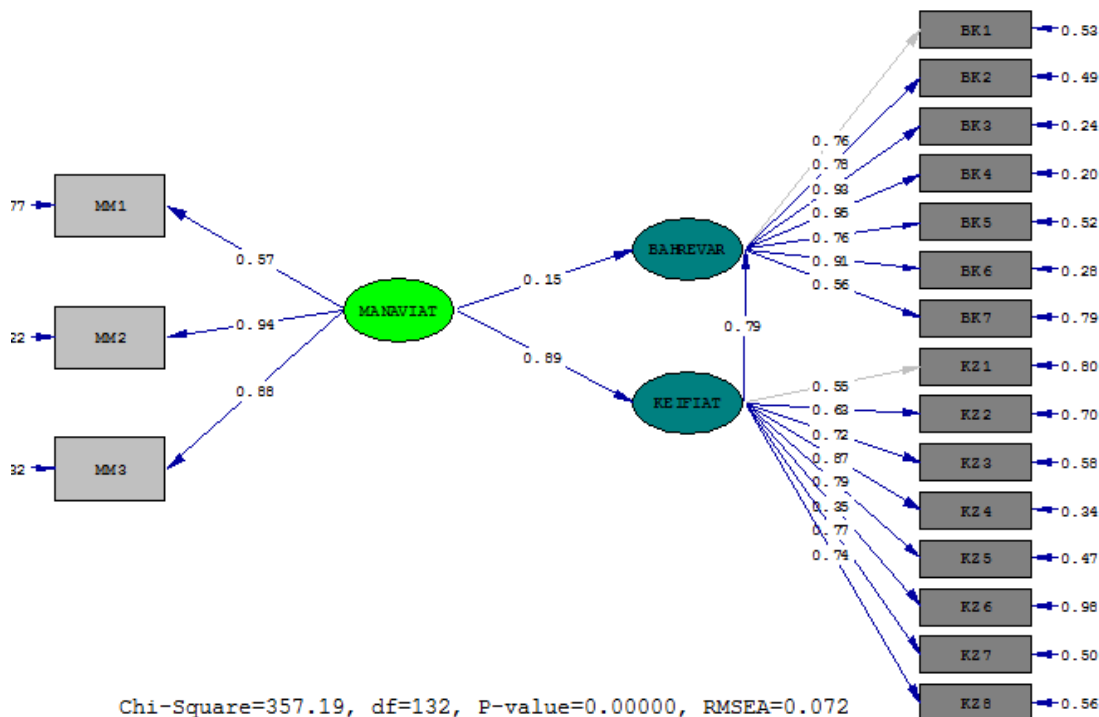
## بحث و یافته‌ها

جدول (۱) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	
۱. توانایی	۱																		
۲. درک و شناخت	۰/۶۷	۱																	
۳. حمایت سازمانی	۰/۶۷	۰/۷۱	۱																
۴. انگیزش	۰/۶۹	۰/۷۶	۰/۸۸	۱															
۵. بازخورد	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۷۱	۰/۷۰	۱														
۶. اعتبار	۰/۷۰	۰/۶۸	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۷۱	۱													
۷. سازگاری	۰/۴۱	۰/۴۴	۰/۵۲	۰/۵۱	۰/۴۹	۰/۵۵	۱												
۸. پرداخت متصفانه	۰/۲۸	۰/۴۵	۰/۴۴	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۴۳	۰/۲۰	۱											
۹. محیط ایمن	۰/۴۲	۰/۵۰	۰/۵۹	۰/۶	۰/۴۷	۰/۵۱	۰/۲۹	۰/۳۴	۱										
۱۰. تأمین فرصت رشد	۰/۴۹	۰/۵۴	۰/۶۳	۰/۶۷	۰/۵۰	۰/۵۷	۰/۲۳	۰/۴۴	۰/۳۹	۱									
۱۱. قانون‌گذاری	۰/۶۳	۰/۶۰	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۶۵	۰/۷۷	۰/۴۱	۰/۵۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۱								
۱۲. وابستگی اجتماعی	۰/۴۹	۰/۵۸	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۵۸	۰/۷۰	۰/۳۹	۰/۴۳	۰/۵۱	۰/۷۲	۰/۷۲	۱							
۱۳. فضای زندگی	۰/۲۷	۰/۲۸	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۳۱	۰/۳۳	۰/۲۰	۰/۱۸	۰/۲۶	۰/۳۵	۰/۲۵	۰/۲۵	۱						
۱۴. یکپارچگی و انسجام	۰/۵۳	۰/۵۹	۰/۶۷	۰/۵۸	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۲۷	۰/۴۰	۰/۳۵	۰/۵۸	۰/۶۴	۰/۵۸	۰/۳۱	۱					
۱۵. توسعه قابلیت انسانی	۰/۵۳	۰/۵۲	۰/۶۰	۰/۶۷	۰/۵۲	۰/۵۷	۰/۳۰	۰/۴۳	۰/۵۱	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۶۱	۱				
۱۶. معنادار بودن همبستگی	۰/۳۹	۰/۴۸	۰/۴۲	۰/۴۴	۰/۴۲	۰/۳۴	۰/۴۲	۰/۲۷	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۵۶	۰/۰۴	۰/۳۷	۰/۳۵	۱			
۱۷. احساس همبستگی	۰/۶۶	۰/۵۶	۰/۷۶	۰/۷۸	۰/۵۳	۰/۶۷	۰/۴۱	۰/۵۲	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۶۴	۰/۷۰	۰/۰۷	۰/۶۹	۰/۶۱	۰/۵۸	۱		
۱۸. همسوی باارزش‌ها	۰/۸۱	۰/۵۳	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۵۳	۰/۶۲	۰/۴۷	۰/۴۳	۰/۵۲	۰/۵۴	۰/۶۶	۰/۶۹	۰/۱۳	۰/۷۳	۰/۵۰	۰/۴۴	۰/۸۳	۱	

## آزمون الگوی نظری

برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده، از روش بیشینه احتمال استفاده شد. همچنین از نرم‌افزار لیزرل<sup>۱</sup> نسخه ۸/۸ برای آزمون الگوی نظری و فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. به این منظور، مدل موردنظر در نرم‌افزار لیزرل پیاده شده است. در نمودار (۱) الگوی آزمون شده پژوهش حاضر به صورت ضرایب استاندارد ارائه شده است. در این پژوهش، متغیر معنویت در محیط کار، سازه مکنون برون‌زا و متغیرهای بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری نیز سازه‌های مکنون درون‌زای مدل است.



شکل (۲) خروجی مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل

جدول (۲) شاخص های برازش مدل نظری پژوهش

میزان به دست آمده	دامنه قابل پذیرش	شاخص
۳۵۷/۰۱۹	-	( $\chi^2$ دو)
۲/۷۰	کمتر از ۳	نسبت خی دو به درجه آزادی
۰/۰۷۲	کمتر از ۰/۱۰	RMSEA
۰/۰۲۵	کمتر از ۰/۰۸	SRMR
۰/۹۴	نزدیک به ۱	NFI
۰/۹۳	نزدیک به ۱	CFI
۰/۹۱	نزدیک به ۱	IFI
۰/۹۰	نزدیک به ۱	RFI
۰/۹۲	نزدیک به ۱	GFI
۰/۹۱	نزدیک به ۱	AGFI

پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص های برازندگی بر اساس جدول نشان می دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. نسبت خی دو بر درجه آزادی ۰/۲۷ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب

<sup>۱</sup>(RMSEA) برابر با ۰/۰۷۲ و نیز ریشه میانگین مجذور باقیمانده <sup>۲</sup>(SRMR) برابر با ۰/۰۲۵ که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند: <sup>۳</sup>RFI، <sup>۴</sup>IFI، <sup>۵</sup>CFI و <sup>۶</sup>NFI نیز با مقادیر نزدیک به ۱ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. هم‌چنین شاخص نیکویی برازش <sup>۷</sup>(GFI) با میزان ۰/۹۲ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی <sup>۸</sup>(AGFI) نیز با میزان ۰/۹۱ الگو را تأیید کنند و نهایتاً بر اساس نمودار (۱)، روابط بین اجزای مدل (ضرایب مسیر اثرات کل سازه‌ها و معنی‌داری پارامترهای برآورده شده) در جدول (۷)، نشان داده شده است که حکایت از تأثیر روابط پژوهش دارد.

جدول (۳) ضریب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم معنویت در محیط کار بر بهره‌وری کارکنان از طریق کیفیت زندگی کاری

کل اثر	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرها
۰.۸۵	۰.۷۰	۰.۱۵	معنویت ← بهره‌وری
۰.۸۹	**	۰.۸۹	معنویت ← کیفیت زندگی
۰.۷۹	**	۰.۷۹	کیفیت زندگی ← بهره‌وری

### بحث و نتیجه‌گیری

اهداف و نقش آموزش عالی در کشور، تقویت معنویت محیط کار و کیفیت زندگی کاری مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم آوردن زمینه مساعد برای افزایش بهره‌وری کارکنان کشور است. با تحت تأثیر قرار دادن معنویت محیط کار و کیفیت زندگی کاری در کنار سایر عوامل می‌تواند نقش بسیار مهمی در توسعه بهره‌وری کارکنان و مشارکت آنها ایفا کند.

مطابق با فرضیه اول تحقیق، معنویت محیط کار به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی تأثیر دارد. با توجه به تأیید وجود رابطه میان معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان دانشگاه، مسئولان و دست‌اندرکاران دانشگاه می‌باید در پی راه‌هایی برای بهبود معنویت در محیط کار باشند تا با بهبود فضای داخلی دانشگاه زمینه بروز بهره‌وری بیشتر و اثربخش را فراهم سازند. اگر کارکنان با یکدیگر احساس یکپارچگی داشته باشند و کار انجام شده متناسب با ارزش‌های زندگی درونی فرد باشد و فرد از انجام کار لذت ببرد و سازمان به ارزش‌های معنوی افراد توجه کند، می‌توان انتظار داشت توانایی کارکنان و انگیزه و محیط مناسب برای آنان که همه از مؤلفه‌های بهره‌وری است افزایش یابد.

نتایج معادلات ساختاری نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود یعنی دانشگاه‌هایی که از محیط معنوی برخوردارند می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به کارکنان و با تفویض اختیارات، آنان را در فرایند تصمیم‌گیری سازمان مشارکت دهند و موجب توانمندسازی و شرایط بهره‌وری بیشتر آنان شوند. به عبارت دیگر، محیط معنوی با فراهم کردن زمینه مساعد و پشتیبانی‌کننده کارکنان، نشان می‌دهد که آنها می‌توانند با

۱. Root Mean Square Error of Approximation

۳. Relative Fit Index

۵. Comparative Fit Index

۷. Goodness of Fit Index

۲. Standardized Root Mean Square Residual

۴. Incremental Fit Index

۶. Normed Fit Index

۸. Adjusted Goodness of Fit Index

کوشش در جهت تحقق اهداف دانشگاه ارومیه، نیازها و هدف های خود را برآورده سازند و توانایی بالقوه خود را آشکار کنند. نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها در این فرضیه با ضریب استاندارد ۰/۸۵ بیانگر این نکته است که با احتمال ۰/۹۹ بین این دو متغیر، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش این فرضیه با پژوهش های تحقیقات مقیمی و اسلامی (۱۳۸۶)، ساس (۲۰۰۰)، فرای (۲۰۰۳)، رگو و کانها (۲۰۰۸) و والابه (۲۰۱۰) همخوان است. پس رابطه معنی داری بین مؤلفه های معنویت محیط کار (بعد کار با معنا، بعد احساس همبستگی و بعد همسویی با ارزش ها) و بهره وری کارکنان وجود دارد بدین معنی که با افزایش معنویت محیط کار بهره وری کارکنان در جهت نیل به اهداف آموزش عالی افزایش پیدا خواهد کرد.

همچنین در فرضیه دوم تحقیق، معنویت محیط کار بر کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی تأثیر گذار است در واقع با ایجاد معنویت در محیط کار، برای کارکنان دانشگاه یک رسالت مشابه ایجاد می شود و آنها بر اساس خدمت رسانی به دیگران زندگی می کنند، برای رضایت داشتن از خودشان نیازی به تصدیق دیگران ندارند و از وابستگی دیگران برای کسب ایمنی رها هستند، چون اعتقاد دارند ایمنی از خودشان است نه از بیرون. آنها کار را مکانی برای بروز خلاقیت، اعتماد به نفس و یادگیری، جایی که پول و پاداش ثانویه است، می دانند و با ایجاد معنویت در محیط کار، کارکنان راحت تر به یکدیگر اعتماد می کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می گذارند و با همکاران و اعضای گروهشان هماهنگ می شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. در این راستا نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها در این فرضیه با ضریب استاندارد ۰/۸۹ بیانگر این نکته است که با احتمال ۰/۹۹ بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که یافته های پژوهش این فرضیه با نتایج تحقیقاتی که در زمینه معنویت محیط کار شده همچون افزایش صداقت و اعتماد کریشنا و نک (۲۰۰۲)، کاهش میل به خروج میلیمن، کزاپلوسکی و فرگوسان (۲۰۰۳) سود بیشتر، ترک شغل کمتر، افزایش عملکرد شغلی و رشد و توسعه بیشتر کارکنان مارچک، پرزیوسی، هرینگتون (۲۰۱۱)، اثربخشی تیم جوس لویس (۲۰۱۰) و همچنین رابطه مثبت محیط معنوی با رضایت شغلی آلتاف و آوان (۲۰۱۱) همخوان است. پس بین مؤلفه های معنویت محیط کار با مؤلفه های کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد بدین معنی که با افزایش معنویت محیط کار، کیفیت زندگی کاری در جهت نیل به اهداف آموزشی مؤثر است.

در فرضیه پایانی یعنی فرضیه سوم تحقیق، کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان در نظام آموزش عالی تأثیر دارد. می توان گفت زمانی که مسئولان دانشگاه بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند و شرایطی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی ها و خلاقیت های خود و به طور کلی احساس رضایت مندی از شغل خود را داشته باشند، آن گاه می توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و بالطبع رشد و پویایی سازمان بود. لذا مدیران و دست اندرکاران دانشگاه می باید سعی در طراحی مناسب نظام پرداخت منصفانه به کارکنان بر مبنای توجه به کار آنها و نیاز سازمان به نوع کار و مهارت تخصص ایشان و همچنین ارائه پرداخت انگیزی به آنها برای جبران کاری در محیطشان انجام دهند؛ همچنین با به روز کردن اطلاعات کارکنان می توانند توانایی آنها را در ایفای نقش آزمایشی خود مطابق تحولات و تغییرات ایجاد شده در محیط بالا برند و در تثبیت موقعیت شغلی آنان مفید واقع شوند. لذا این نوع موارد اقتصادی و اجتماعی، اعطای تسهیلات، مزایا و امنیت شغلی برای همه کارکنان و به کارگیری سبک رهبری مؤثر، می توان در بهبود و ارتقای بهره وری کارکنان گام برداشت. که نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل

داده‌ها در این فرضیه هم با ضریب استاندارد ۷۰/۰ بیانگر این نکته است که با احتمال ۹۹/۰ بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که یافته‌های پژوهش این فرضیه با نتایج تحقیقات معمارزاده و اسدی (۱۳۸۷)، قاسمی (۱۳۷۹)، ورناماری (۲۰۰۲) و اوچانی (۱۳۸۰) همخوان است. پس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان به‌طور مستقیم اثرگذار است بدین معنی که با افزایش کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری کارکنان هم افزایش پیدا خواهد کرد.

## منابع

### فارسی

- ابیلی، خ و جاهد، ح. (۱۳۸۸). **تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی**، روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۹ (۱)، ۱۰۶-۸۳.
- اسدی، ع و چوپچیان، ش. (۱۳۸۸). **بهره‌وری و راهکارهای بهبود آن**، فصلنامه راهبردیاس، ۲۰، ۱۷۸-۱۶۱.
- امیرحسینی، ز. (۱۳۹۲). **سنجش بهره‌وری جذب بودجه پژوهشی مبتنی بر شاخص‌های ارزش افزوده و ارائه شاخص‌های منتخب**، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵ (۲)، ۹۹-۱۰۸.
- اوچانی، خ. (۱۳۸۰). **اثر کیفیت زندگی کاری بین کار و بهره‌وری نیروی کار در صنایع حمل‌ونقل هوایی ایران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- ایران زاده، س و خلیلی، م. (۱۳۸۷). **مدیریت بهره‌وری و کیفیت**، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- حاتمی، ح؛ میرجعفری، س. ا و مجاهدی جهرمی، س. (۱۳۹۰). **رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم**، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳ (۲)، ۲۵-۴۰.
- خاکي، غ. (۱۳۸۶). **مدیریت بهره‌وری (با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان)**، تهران: انتشارات کوهسار.
- دانیالی ده حوض، م؛ علامه، م و منصور، ح. (۱۳۹۲). **بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آنها در بین کارکنان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه**، مدیریت بهره‌وری، ۲۷ (۷)، ۸۰-۵۱.
- شهبازی، ب؛ واعظی، م و ثنایی‌پور، ه. (۱۳۸۸). **تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان**، مجله مدیریت دولتی، ۳ (۱)، ۶۹-۸۴.
- علی‌اکبری، ف. (۱۳۸۸). **مباحثی در زمینه بهره‌وری**، فصلنامه کیسون، شماره ۴.
- قاسمی، م. (۱۳۷۹). **بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، مجتمع آموزش عالی، قم.
- معمارزاده، غ و اسدی، ا. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان**، فصلنامه مدیریت و توسعه، ۳۸ (۱۰).

- مقیمی، م؛ رهبر، ا ح و اسلامی، ح. (۱۳۸۶). **معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)**، مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۳-۴)، ۸۹-۹۸.
- ملکشاهی، ف و مسعودی، م. (۱۳۸۵). **بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد: دانشگاه علوم پزشکی لرستان**. فصلنامه‌ی افلاک، ۵۴ (۲)، ۶۱-۷۲.
- موسوی، ع. (۱۳۸۵). **عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها**. فصلنامه مدیریت توسعه، ۱۲، ۸۳-۱۱۰.

#### انگلیسی

- Akdere, M. (۲۰۰۶). **Improving quality of work-life: Implications for human resources**. *The Business Review*, 7(1), 173-177.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (۲۰۰۰). **Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment**. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. ۲۸۵-۳۱۴). Springer US.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (۲۰۱۲). **Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study**. *Human resources for health*, 10(1), 1.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (۲۰۱۱). **Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction**. *Journal of business ethics*, 104(1), 93-99.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (۲۰۰۰). **Spirituality at work: A conceptualization and measure**. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134.
- Benefiel, M. (۲۰۰۳). **Mapping the terrain of spirituality in organizations research**. *Journal of Organizational Change Management*, 17(4), 367-377.
- Cho, Y. J., & Park, H. (۲۰۱۱). **Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment**. *Public Management Review*, 13(4), 501-573.
- Fitzsimmons, V. M. (۲۰۰۲). **The Relationship of Performance Incentives to Productivity and Quality of Work Life**. University of Cincinnati.
- Fry, L. W. (۲۰۰۳). **Toward a theory of spiritual leadership**. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garcia-Zamor, J. C. (۲۰۰۳). **Workplace spirituality and organizational performance**. *Public administration review*, 73(3), 355-363.
- Geijsel, F., Slegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (۲۰۰۳). **Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform**. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228-256.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (۲۰۰۸). **Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach**. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- Gupta, M., & Sharma, P. (۲۰۱۱). **Factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu region**. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 2(1), 79-89.

- Herington, C., & Weaven, S. (۲۰۰۹). **E-retailing by banks: e-service quality and its importance to customer satisfaction.** *European Journal of Marketing*, ۴۳(۹/۱۰), ۱۲۲۰-۱۲۳۱.
- Herman, R. E., & Gioia, J. L. (۱۹۹۸). **Making work meaningful: Secrets of the future-focused corporation.** *The Futurist*, ۳۲(۹), ۲۴.
- Horrigan, J. M. (۲۰۱۳). **Evaluating and Improving Nurses' Health and Quality of Work Life.** *Workplace health & safety*, ۲۱(۴), ۱۷۳.
- Karakas, F. (۲۰۱۰). **Spirituality and performance in organizations: A literature review.** *Journal of business ethics*, ۹۴(۱), ۸۹-۱۰۶.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (۲۰۰۶). **Creating organizational conditions that foster employee spirit at work.** *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۷(۴), ۲۸۰-۲۹۰.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (۲۰۰۲). **The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace.** *Journal of managerial psychology*, ۱۷(۳), ۱۵۳-۱۶۴.
- Louw, M., & Smith, D. P. J. (۲۰۰۷). **Conceptualisation of the spiritual life dimension: a personal and professional leadership perspective.**
- Luis Daniel, J. (۲۰۱۰). **The effect of workplace spirituality on team effectiveness.** *Journal of Management Development*, ۲۹(۵), ۴۴۲-۴۵۶.
- Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (۲۰۱۱). **Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace.** *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, ۱(۸).
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (۲۰۰۳). **Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment.** *Journal of organizational change management*, ۱۶(۴), ۴۲۶-۴۴۷.
- Nasina, M. D., Pin, D., & Pin, K. (۲۰۱۱). **The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter?** *Journal of global management*, ۲(۲).
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (۲۰۰۸). **Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study.** *Journal of organizational change management*, ۲۱(۱), ۵۳-۷۰.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (۲۰۰۶). **Quality of work life: Implications of career dimensions.** *Journal of Social Sciences*, ۲(۲), ۶۱-۶۷.
- Sass, J. S. (۲۰۰۰). **Characterizing organizational spirituality: an organizational communication culture approach.** *Communication Studies*, ۵۱(۳), ۱۹۵-۲۱۷.
- Vallabh, P. (۲۰۱۰, August). **Workplace spirituality-relationship with organizational culture and organizational effectiveness.** In *AIMS International Conference on Value-based Management* (pp. ۱۱-۱۳).
- Verna, M. (۲۰۰۲). **The relationship of performance incentives to productivity and quality of work life wide web. (QWL).** Unpublished Doctoral dissertation, University of Cincinnati. Retrieved ۱۱ February ۲۰۱۱ from world.