

بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان)

محمدامین ترابی^۱، ارکیده حامدی^۲، طیبه جلیلیان^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است؛ از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش، از یک جامعه ۱۴۰ نفری از کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان، ۱۰۳ نفر به‌عنوان نمونه مورد پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر تصادفی ساده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شدند. روایی، با استفاده از روایی صوری و پایایی از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS، با آزمون‌های پی‌رسون و رگرسیون ساده و چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه وجود دارد. بین معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه وجود دارد. بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه چندگانه وجود دارد.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار، بهره‌وری کارکنان،

فرماندهی انتظامی همدان

۱- گروه مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران (نویسندهٔ مسؤول) torabi628@gmail.com

۲- استادیار هیأت علمی گروه مدیریت اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام

مقدمه

فلسفه وجود سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. بنابراین، منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آن‌ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه حل ارائه می‌کنند و در نهایت مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند. بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی سازمانی را معنا می‌دهند. با این وصف، از آنجایی که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به‌عنوان کارمند، کارگر و یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آن‌ها از اهمیت وافری نیز برخوردار باشد. در حال حاضر موفقیت سازمان‌ها به‌طور مستقیم، به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین، نقش محوری، در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (شفیع‌زاده و گیلا، ۱۳۹۷).

امروزه، سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود نیازمند به برقراری ساختار سازمانی مناسب برای کارکنان خود هستند. به‌عبارتی، سازمان‌ها برای آنکه بتوانند فاصله خود را نسبت به رقبا حفظ کنند مجبور هستند؛ ساختار مناسبی عرضه نموده که لازمه این امر حمایت از کارکنان در سازمان است. ادراک حمایت سازمانی نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است که با توجه به مشکلات شغلی لازمه ارتقای کارایی و اثربخشی هر سازمانی است. مبنای این رابطه در انواع تعاملاتی که بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد، ریشه دارد (بجوگارین^۱، ۲۰۱۸).

شروع استفاده از کلمه بهره‌وری در فرهنگ اقتصادی، مربوط به دو قرن قبل است. در بسیاری از نقاط جهان، به‌ویژه در کشورهای صنعتی، بهره‌وری به‌عنوان یک طرز فکر و فرهنگ تلقی می‌شود، تفکر پیشبرد و بهبود آنچه وجود دارد. به‌طور کلی، می‌توان، بهره‌وری را ارتباط میان مقدار کالاها و خدمات تولیدشده، و مقدار منابع مصرف‌شده در جریان تولید این کالاها و خدمات دانست، که این رابطه کمی و قابل اندازه‌گیری است و به‌صورت نسبت بیان می‌شود (بارانی، علوی، کرمی و سلیمی، ۱۳۹۲). بهره‌وری نیروی انسانی یعنی درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به‌عنوان یکی از عوامل تولید؛ به‌عبارت دیگر، بهره‌وری نیروی کار یعنی به‌دست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان (محسنی، زنجانی و طالقانی، ۱۳۹۱). بهره‌وری منابع انسانی عبارت است از به‌دست آوردن حداکثر سود با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به‌منظور تحقق اهداف سازمانی (لطیفیان و دعایی، ۱۳۹۲).

شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، روزبه‌روز جایگاه ویژه‌ای را در سازمان‌ها به خود اختصاص می‌دهد. برای ارتقای بهره‌وری، قبل از هر چیز، عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را باید شناخت (آذر، زارعی و طحاری، ۱۳۹۱).

سازمان‌ها امروزه برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود نیازمند به برقراری ساختار سازمانی مناسب برای کارکنان خود هستند. به‌عبارتی، سازمان‌ها برای آنکه بتوانند فاصله خود را نسبت به رقبا حفظ کنند مجبورند ساختار مناسبی عرضه نموده که لازمه این امر حمایت از کارکنان در سازمان است. درواقع، محیط شغلی به صورت‌های مختلف می‌تواند بهره‌وری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و محیط می‌تواند اثر مثبت و یا اثر منفی بر بهره‌وری داشته باشد که این مسأله به بیش‌تر یا کم‌تر شدن تلاش آن‌ها در جهت کارایی منجر می‌گردد. همچنین، محیط می‌تواند به

نحوی ساخته شود که عملکرد را تسهیل کند و این تسهیل از طریق فراهم نمودن زمینه برای سهولت انجام عملکرد تحقق پیدا کند، یا می‌تواند موانعی ایجاد کند که با بهره‌وری تداخل پیدا کند. محیط شغلی می‌تواند متغیرهای متعددی از جمله امنیت شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و ... را شامل شود (شیرزاد کبریا و نصرتی، ۱۳۹۶). نظریه حمایت سازمانی، شکل‌گیری سازمانی ادراک‌شده را، گرایش تقویت‌شده کارکنان به اختصاص دادن ویژگی‌های انسانی به سازمان می‌داند. در حمایت سازمانی، اقدامات صورت گرفته توسط عوامل سازمانی، به‌جای نسبت دادن به عوامل انگیزشی افراد، نشانه‌هایی از نیت (قصد) سازمان در نظر گرفته می‌شود. چانگ و هیسه^۱ (۲۰۱۲) حمایت سازمانی ادراک‌شده را احساس واقعی افراد درباره اهمیت و مراقبت سازمان می‌دانند. وظیفه مهم در حمایت سازمانی این است که سازمان برای کارکنان ارزش قائل شود و بتواند میلی برای ماندن ایجاد کند (پاناچیو و وندنبرگ^۲، ۲۰۱۲). زمانی که کارکنان حمایت سازمانی را درک کنند، عملکرد شغلی خود را برای سود رساندن به سازمان بر اساس رابطه تعاملی افزایش می‌دهند (زردشتیان، ۱۳۹۴). بر اساس نظریه حمایت سازمانی، سرپرستان نمایندگان خط اول سازمان برای زیردستان به شمار می‌روند. بنابراین، هر نوع استاندارد و ارزشی که توسط سازمان پیاده شود از طریق سرپرستان در سازمان حفظ می‌شود (رسباسان^۳، ۲۰۱۰). کوکت و شارفینیکی (۱۹۸۸) معتقدند حمایت سرپرست ادراک‌شده (PSS)^۴ زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان درک کنند، سرپرستان برای مشارکت آنان ارزش قائل می‌شوند و به رفاه، علایق و آسایش اهمیت می‌دهند، زیرا سرپرستان نماینده سازمان هستند و مسئولیت راهنمایی کردن کارکنان ارزیابی عملکرد آنان را بر عهده

1 Chiang-&Hsieh

2 Panaccio & Vandenberghe

3 Rusbasan

4 Perceived Supervisor Support

دارند(آنجوم و ناگوی،^۱ ۲۰۱۲). هر ارزشی که در سازمان ایجاد شود، ابتدا به سرپرستان بر می‌گردد؛ زیرا زیردستان رابطه مستقیم با سرپرستان دارند و سرپرستان نیز بر تجربه کاری افراد در محیط فعالیت اثر زیادی می‌گذارند (رسباسان، ۲۰۱۰). عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی، سازگاری و عینی‌گرایی کارکنان می‌شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می‌شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و کاهش بهره‌وری در دنیای پر رقابت امروزی می‌شود. حمایت سازمانی ادراک‌شده بر واکنش عاطفی کارکنان نسبت به شغل خود و خشنودی شغلی اثر می‌گذارد و با برآورده کردن نیازهای اجتماعی، هیجانی، افزایش انتظارات عملکرد، پاداش بر رشد بهره‌وری مؤثر واقع می‌شود (شیرزادکبریا و نصرتی، ۱۳۹۶).

از طرفی، کارکنان در صورتی دارای عملکرد مناسب خواهند بود که از طرف سازمان مورد حمایت قرار گیرند. در حقیقت، کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک‌شده را دریافت می‌کنند، این احساس را دارند که بایستی با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک‌شده موجب افزایش بهره‌وری، عملکرد، کمک به همکاران را فراهم می‌کند (اخیلندرا و سادھانا،^۲ ۲۰۱۳). از طرفی، معنویت در سازمان، نیرویی است که اگر به‌درستی هدایت و اداره شود، توانایی لازم را برای دستیابی به ژرف‌ترین تشریک‌مسانی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای آن، بلکه برای انسانیت تمام‌عیار داشته باشد، این نیرو چنان بر اصول

1 Anjum & Naqvi

2 Akhilendra & Sadhana

مدیریت و سازمان تأثیرگذار بوده که برخی افراد آن را به‌عنوان تحولی اساسی در حوزه مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند (شفیع‌زاده و گیلا، ۱۳۹۷).

معنویت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و بنابراین تعاریف زیادی در ادبیات این موضوع وجود دارد، که ناشی از دیدگاه‌های متفاوت می‌باشد. میتروف، استاد مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند. سایرین معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی تعریف می‌کنند. بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین‌های شرقی همچون تائوئیسم، بودیسم، ذن و نیز اسلام تأکید دارند. چنین محققانی به‌درستی ادعا می‌کنند که این جوامع غیر غربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت و دیگر جنبه‌های زندگی یکپارچگی ایجاد نموده‌اند (وهابی، یعقوبی، وهابی، صیادی، آزادی، ۱۳۹۷). وی با بررسی یک سری از تحقیقات در این زمینه بیان می‌کند: " برای یک خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که توسط آن به سمت الوهیت حرکت می‌کند؛ برای یک پزشک در مدرسه پزشکی هاروارد، معنویت چیزی است که ممکن است مفهوم خدا یا وجود متعالی را در برداشته باشد یا نداشته باشد. برای دیگران معنوی بودن به‌معنای دانستن و زیستن براساس این آگاهی است که زندگی بیش از آن چیزی که ما می‌بینیم. معنوی بودن، فراتر از دانستن و زیستن، مبنایی برای تحول شخصی، بین شخصی، اجتماعی، و حتی جهانی براساس این معرفت است که خدا همواره در وجود ما حاضر است (ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳).

معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به نحوی در کارش مشارکت دارند و هم‌چنین سازگاری یا

یگانگی بین باورها اساس یک فرد با ارزش‌های سازمان می باشد (میتروف و دنتون^۱، ۱۹۹۳).

اله‌ویردی‌زاده و خدایی محمودی در تحقیقی در سال ۱۳۹۷ به بررسی مدل اثربخشی رهبری معنوی بر مبنای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که رهبری معنوی بر رفتار سازمانی و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد. شفیع‌زاده و گیلا در تحقیقی در سال ۱۳۹۷ به پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی پرداخته‌اند. نتایج آن نشان داد که بهبود شاخص‌های حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می‌گردد؛ ضمناً نقش میانجی معنویت در محیط کار در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد تأیید شد. حلمی در تحقیقی در سال ۱۳۹۶ به بررسی تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر این است که مؤلفه‌های معنویت در محیط کار بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت دارد. برای نژاد، پردلی، حشمت زاده و کیخا در تحقیقی در سال (۱۳۹۶) به بررسی رابطه معنویت در محیط کار با ارتقای بهره‌وری کارکنان معاونت بهبود تولیدات دامی سازمان جهاد کشاورزی استان سیستان و بلوچستان پرداخته‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در قالب آزمون آماری همبستگی پیرسون، نشان داد که بین معنویت در محیط کار با ارتقای بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یگانه (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه بین دینداری در کار با تعهد سازمانی و خود نظارتی گزارش کرده‌اند که بین دین‌داری در کار با تعهد سازمانی و خود نظارتی رابطه معنادار وجود دارد. در تحقیق صانعی، بوجار و آذر مهر (۱۳۹۲) رابطه بین معنویت و ابعاد آن (لذت

بردن از کار، هم‌راستایی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، همبستگی با همکاران، سهیم بودن در اجتماع و داشتن فرصت‌هایی برای زندگی درونی) با رضایت شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. عباسی چهارراه‌گشین، در تحقیقی در سال ۱۳۹۲ به بررسی نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک‌شده در تعیین رابطه بین خشنودی شغلی با بهره‌وری کارکنان اداره بهره‌برداری شرکت نفت گچساران پرداخته است. نتایج نشان داد بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد. فولادبند در تحقیقی در سال ۱۳۹۰ به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی به بهره‌وری مریبان به‌ورزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و بهره‌وری مریبان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

سوموما زایوم و اوایل وهانگی اور^۱ در سال ۲۰۱۷ در تحقیقی به بررسی ارزیابی عملکرد و بهره‌وری کارکنان در اداره درآمد دولتی ایالت فلوریدا، نیجریه پرداخته‌اند. این مطالعه نشان داد که مدیریت با اهداف و تکنیک‌های ارزیابی بر درجه بهبود بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد. تسنیم، ناز، جغتای و فیاض خواجه^۲ (۲۰۱۷). در تحقیقی به بررسی معنویت در محل کار و رضایت شغلی: تعدیل نقش ارزش‌های ذاتی و بیرونی پرداخته است. نتایج مطالعه نشان داد که بین معنویت در محل کار و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. هانیشاه^۳ در تحقیقی در سال ۲۰۱۶ به بررسی بهبود بهره‌وری کارکنان از طریق مشارکت در کار: شواهد از بخش آموزش عالی پرداخته است. نتایج نشان داد که تعامل کار و تمام ابعاد مشارکت کار، تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری کارکنان دارد. ابو مقلی^۴ در تحقیقی در سال ۲۰۱۵ به بررسی

1 sumumma zayum& aule& hangeior

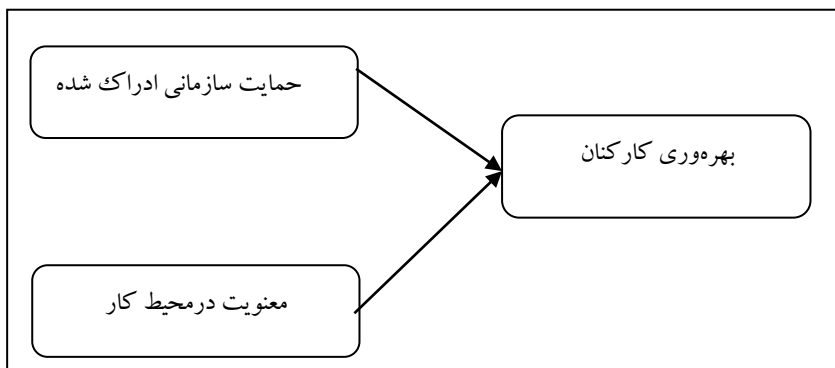
2 Tsenim, Cute, Goghtay & Fayyaz Khajeh

3 Hanaysha

4 abou- moghli

نقش حمایت سازمانی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که بین حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. ون در والت^۲ جی دی کلرک در تحقیقی در سال ۲۰۱۴ به بررسی رابطه معنویت در محل کار و رضایت شغلی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین معنویت کار در محیط کار و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. رضایت شغلی با استفاده از نسخه کوتاه اندازه‌گیری شد. کوزارین^۱ (۲۰۰۹) در مطالعه خود، ارتباط بین دین‌داری و رضایت از زندگی را در ۷۹ کشور جهان بررسی کرده است. یافته‌های وی نشان می‌دهد که رابطه دین‌داری و رضایت از زندگی دو نمایی است: مردم مذهبی تمایل دارند هم از زندگی راضی باشند و هم ناراضی. به علاوه، این رابطه دویبعدی است: اشکال دین‌داری که سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهد، سطح بالایی از رضایت‌مندی از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. از سوی دیگر، اشکال دین‌داری که سرمایه اجتماعی را افزایش نمی‌دهد، رضایت از زندگی را پیش‌بینی نمی‌کند. به علاوه، دین‌داری وابسته به بستر است؛ مردم دین‌دار در کشورهای دینی خوشحال‌ترند (یعنی شرایط اجتماعی که دین ایجاد می‌کند، موجب شادمانی می‌شود. بر اساس ادبیات و مبنای نظری پژوهش و همچنین پیشینه موجود مدل مفهومی به صورت زیر ارائه می‌گردد:

شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته



فرضیه‌ها

بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه وجود دارد.

۲- بین معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه وجود دارد.

۳- بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان رابطه چندگانه وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی^۱ است؛ این پژوهش از نظر روش، توصیفی^۲-همبستگی است در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان فرماندهی

1 Applied
2 Descriptive

انتظامی استان همدان می‌باشد. در این پژوهش، بر اساس جدول گرجسی مورگان (۱۹۷۰) از یک جامعه ۱۴۰ نفری از کارکنان نیروی انتظامی همدان، با توجه به احتمال عدم برگشت برخی از پرسش‌نامه‌ها، در جهت انجام این پژوهش تعداد ۱۲۰ پرسش‌نامه توزیع شد و در نهایت ۱۰۳ پرسشنامه، برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر تصادفی ساده است.

در این پژوهش، برای سنجش متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده، از پرسشنامه آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶؛ ترجمه عسگری، پورسلطانی زرنندی، آقای و فتاحی، ۱۳۹۲ استفاده شد. این متغیر در پرسشنامه با ۶ گویه سنجیده می‌شود و فاقد بعد است. روش نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. با ارزش هر یک از گزینه‌ها که به ترتیب زیر مشخص شده‌اند، روایی این پرسشنامه توسط عریضی و گلپور (۱۳۹۰) با دو روش تحلیل عامل (اکتشافی و تأییدی) و روایی همگرا و واگرا حاصل و تک‌بعدی بودن آن با استفاده از تحلیل عامل تأییدی، مشخص شده است. بر اساس گزارش‌های آیزنبرگر و دیگران (۱۹۸۶)، پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ در حد ۰/۸۶ است. این پرسشنامه اولین بار در سال ۱۳۸۵ توسط زکی ترجمه و میزان پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی ۰/۸۹ گزارش شده است (زکی، ۱۳۸۵). همچنین، ضریب پایایی آلفای کرونباخ آن در پژوهش حریری و همکاران (۱۳۹۲) نیز ۰/۹۳ به دست آمده است. در پژوهش حاضر، مقدار پایایی برای حمایت سازمانی ادراک‌شده ۰/۷۷ به دست آمد.

برای سنجش متغیر معنویت در کار، از پژوهش میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) ترجمه سرمد، بارزگان و حجازی (۱۳۸۴) استفاده می‌شود. این متغیر در پرسشنامه با ۲۰ گویه سنجیده می‌شود و فاقد بعد است. روش نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. با ارزش هر یک از گزینه‌ها که به ترتیب زیر

مشخص شده‌اند، رازی، اکبری، شکبیا و مرزبان (۱۳۹۴) در پژوهش خود به تعیین روایی معنویت در کار پرداختند. در این پژوهش، برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره در دانشگاه‌های همدان استفاده شده است. در این مرحله، با انجام دادن مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یادشده، اصلاحات لازم به عمل آوردند و بدین ترتیب اطمینان حاصل کردند که پرسشنامه همان خصیصه موردنظر محققین را می‌سنجد. همچنین، دعائی و عزیزی (۱۳۹۰) در بررسی روایی پرسشنامه معنویت از روایی صوری استفاده کردند. در بررسی روایی صوری، ابتدا پرسشنامه به تعدادی از صاحب‌نظران مربوطه از جمله استاد راهنما، استاد مشاور، سه استاد گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد و سه دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی داده شده است و از آنان در مورد هر سؤال و در خصوص ارزیابی هدف مربوطه نظرخواهی شده است و با اصلاحات جزئی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار پایایی این متغیر در پژوهش ابراهیم‌پور، روشندل و خندان (۱۳۹۶)، ۰/۸۱ و در پژوهش نصراصفهانی، امیری، فرخی و سیفی (۱۳۹۶)، ۰/۹۴ درصد محاسبه گردید. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر معنویت در کار ۰/۹۲ به دست آمد.

برای سنجش متغیر بهره‌وری از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، کاظم نژاد دهکایی (۱۳۹۲) استفاده می‌شود. این متغیر در پرسشنامه با ۲۶ گویه سنجیده می‌شود و فاقد بعد است. روش نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. با ارزش هر یک از گزینه‌ها که به ترتیب زیر مشخص شده‌اند، امیرحسینی و قبادی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «بررسی معنویت در محیط کار و بهره‌وری نیروی سازمانی در بانک گردشگری» از پرسشنامه

بهره‌وری استفاده کردند. آن‌ها روایی پرسشنامه را بر اساس نظر خبرگان سنجیدند. در پژوهش رجبی فرجاد و همکاران، مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی متغیر بهره‌وری ۰/۹۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر بهره‌وری کارکنان ۰/۹۳ به دست آمد. سنجش روایی پرسشنامه پژوهش حاضر هم از طریق روایی صوری و نظر اساتید صورت گرفته است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، در این تحقیق از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، کم‌ترین و بیش‌ترین نمره می‌باشد و همچنین در آمار استنباطی روابط ساده میان متغیرها سنجیده می‌شود، بدین منظور از آماره ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین، به این دلیل بررسی روابط چندگانه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته، از رگرسیون چند متغیری با روش گام‌به‌گام استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم‌افزار کامپیوتری 'spss' استفاده شده است.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش و وضعیت نمونه آماری پژوهش را از نظر جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه کار نشان می‌دهد. نتایج در جدول ۱ قابل مشاهده است:

جدول ۱- بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد پژوهش

فراوانی	درصد فراوانی
---------	--------------

۱۲/۶۲	۱۳	زن	جنسیت
۸۷/۳۸	۹۰	مرد	
۱۱/۶۵	۱۲	کمتر از ۳۰ سال	سن
۲۴/۲۸	۲۵	۳۱-۴۰ سال	
۳۵/۹۲	۳۷	۴۱-۵۰ سال	
۲۸/۱۵	۲۹	بالای ۵۰ سال	
۱۵/۵۳	۱۶	کاردانی و پایین تر	تحصیلات
۵۵/۳۴	۵۷	کارشناسی	
۲۹/۱۲	۳۰	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۱۸/۴۵	۱۹	۱۰ سال و کمتر	سابقه کار
۴۹/۵۲	۵۱	۲۰-۱۱ سال	
۳۲/۰۳	۳۳	۳۰-۲۱ سال	
۱۰۰	۱۰۳		جمع

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای اصلی ($n=103$)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بیش‌ترین	کم‌ترین
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳/۷۵	۰/۵۷	۵/۰۰	۲/۲۰
معنویت در کار	۳/۲۵	۰/۵۱	۴/۷۵	۲/۲۵
بهره‌وری	۳/۶۹	۰/۵۹	۴/۲۵	۲/۳۱

همان‌طوری که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳/۷۵ و ۰/۵۷، در متغیر معنویت در کار به ترتیب ۳/۲۵ و ۰/۵۱ و در متغیر بهره‌وری به ترتیب ۳/۶۹ و ۰/۵۹ می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، جهت بررسی رابطه ساده و چندگانه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان در فرماندهی انتظامی استان همدان باید آماره مناسب با نحوه توزیع داده‌ها را انتخاب کرد، لذا یکی از شروط مهم انتخاب آماره متناسب با اهداف و فرضیات پژوهش، بررسی نحوه توزیع داده‌ها می‌باشد که به دو حالت توزیع نرمال یا توزیع غیر نرمال تقسیم می‌شود. بر این اساس، جهت بررسی رابطه همبستگی بین متغیرها و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام، رعایت پیش‌فرض‌های زیر ضروری است.

متغیرهای پیش‌بین باید در مقیاس پیوسته اندازه‌گیری شوند یا اگر در مقیاس‌های طبقه‌ای اندازه‌گیری می‌شوند، لازم است مجدداً کدگذاری شوند. این مفروضه، با توجه به اینکه متغیرهای موردپژوهش با استفاده از مقیاس و نمره‌گذاری در سطح مقیاس فاصله‌ای انجام گرفته‌اند، رعایت شده است.

جدول ۳- نتایج کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
حمایت سازمانی ادراک شده	۱/۳۳	۰/۰۵۶
معنویت در کار	۲/۲۲	۰/۰۶۰
بهره‌وری	۱/۰۷	۰/۰۵۹

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و مقدار معنی داری به دست آمده برای هر یک از متغیرهای پژوهش مشخص می‌شود که متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، معنویت در کار و بهره‌وری کارکنان دارای مقدار معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ بنابراین دارای توزیع نرمال می‌باشند.

یافته‌های استنباطی

در این بخش، فرضیه‌های مربوط به روابط بین متغیرهای پژوهش آزمون گردید.

جدول ۴- خروجی ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه فرعی اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	مقدار معنی داری	نتیجه آزمون
حمایت سازمانی ادراک شده	بهره‌وری کارکنان	۰/۸۲۶	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهد بین متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری کارکنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۵- خروجی ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه فرعی دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	مقدار معنی‌داری	نتیجه آزمون
معنویت در محیط کار	بهره‌وری کارکنان	۰/۶۴۲	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیرهای معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان همبستگی وجود دارد.

جدول ۶- خروجی آزمون رگرسیون برای فرضیه فرعی سوم

ضریب دوربین واتسون	درجه آزادی	مجموع مربعات	ضریب فیشر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۲/۵۳۴	۲	۶/۳۴۰	۳۵/۰۸۳	۰/۵۸۳	۰/۳۴۰	۰/۳۳۱

از آنجایی که ضریب همبستگی ($R = ۰/۵۸۳$) و ضریب تعیین ($R = ۰/۳۴۰$) Square) و همچنین «ضریب تعیین اصلاح شده» ($\text{Adjusted R-Square} = ۰/۳۳۱$) محاسبه شده است، به نظر می‌رسد که مدل رگرسیونی مناسب است. هر چه این مقادیر به ۱ نزدیک‌تر باشند، مدل بیانگر رابطه بیش‌تری بین متغیر وابسته و مستقل است. به بیان دیگر، مدل رگرسیونی توانسته درصد بیش‌تری از تغییرات متغیر وابسته را تحت پوشش قرار داده بیان کند. در انتهای جدول نیز ستون Durbin-Watson آماره مربوطه را با مقدار ۲/۵۳۴ نشان می‌دهد. اگر مقدار این آماره نزدیک به ۲ باشد، نشان از مستقل بودن باقی‌مانده‌ها خواهد داد. به این ترتیب، بازم شرط دیگری از شروط مربوط به رگرسیون خطی (OLS) برآورده می‌شود.

در بررسی واریانس برای مدل رگرسیونی با توجه به بزرگ بودن F و مقدار $Sig=0.000<0.05$ نتیجه می‌گیریم که مدل رگرسیونی مناسب خواهد بود. بنابراین، فرضیه فرعی شماره ۳ مبنی بر وجود رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان تأیید می‌شود.

جدول ۷- برآورد ضرایب

معناداری	آماره تی	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده	متغیر
۰/۰۰۰	۲/۱۶۷	۰/۰۵۰	۰/۲۳۶	۰/۲۰۹	حمایت سازمانی ادراک‌شده
۰/۰۰۰	۲۱/۳۷۲	۰/۰۴۱	۰/۹۵۴	۰/۸۸۶	معنویت در محیط کار

در جدول ۷، معناداری اثرات متغیرهای مستقل آزمون شده است. با توجه به مقدار sig به دست آمده $Sig=0.000<0.05$ باز هم این موضوع دلیلی بر مناسب بودن مدل رگرسیونی است. همچنین، هر ضریبی که دارای Beta بزرگ‌تری باشد، در مدل رگرسیونی از اهمیت بیشتری نیز برخوردار است. به این ترتیب مشخص می‌شود که معنویت در محیط کار ($Beta = ۰/۹۵۴$) رابطه قوی‌تری با بهره‌وری کارکنان دارد.

$$y = ۴/۱۳۲ + ۰/۲۳۶ (X_1) + ۰/۹۵۴ (X_2)$$

$y =$ بهره‌وری

$X_1 =$ حمایت سازمانی ادراک‌شده

$X_2 =$ معنویت در محیط کار

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، بررسی رابطه ساده و چندگانه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان در فرماندهی انتظامی استان همدان مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهره‌وری در کل آزمودنی‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/001$ و $r = 0/826$). نتایج این یافته با نتایج عباسی چهار راه‌گشین (۱۳۹۲)، فولادبند (۱۳۹۰)، ابومقلی در تحقیقی در سال (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود نیازمند به برقراری ساختار سازمانی مناسب برای کارکنان خود هستند. به عبارتی، سازمان‌ها برای آنکه بتوانند فاصله خود را نسبت به رقبا حفظ کنند مجبورند ساختار مناسبی عرضه نموده که لازمه این امر حمایت از کارکنان در سازمان است. ادراک حمایت سازمانی نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است که با توجه به مشکلات شغلی لازمه ارتقای کارایی و اثربخشی هر سازمانی است. مبنای این رابطه در انواع تعاملاتی که بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد، ریشه دارد. عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی-سازگاری و عینی‌گرایی کارکنان می‌شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می‌شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و کاهش بهره‌وری در دنیای پرقاب‌ت امروزی می‌شود.

همچنین، نتایج نشان داد که بین معنویت در محیط کار با بهره‌وری در کل آزمودنی‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/001$ و $r = 0/642$). بنابراین فرضیه ۲ تأیید شد. لذا می‌توان گفت که هرچه میزان معنویت در محیط کار بیشتر باشد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز بیشتر می‌شود. نتایج این یافته با نتایج اله و یردی زاده و خدایی محمودی (۱۳۹۷)، شفیع‌زاده و گیلا (۱۳۹۷)، حاجی رحیمیان و شیرعلی

کلیشادی (۱۳۹۶)، حل‌می (۱۳۹۶)، برایی نژاد، پردلی، حشمت زاده و کیخا (۱۳۹۶)، تسنیم، ناز، جغتای و فیاض خواجه (۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته، می‌توان گفت که با توجه به شتاب تغییرات در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی و افزایش رقابت بین سازمان‌های صنعتی و خدماتی، امروزه بهره‌وری نیروی انسانی به عاملی تعیین‌کننده تبدیل شده است؛ زیرا حیات و بقای هر سازمانی متناسب با میزان دستیابی به بهره‌وری می‌باشد. در این بین اثربخشی سازمانی عاملی است که به‌طور مستقیم با اهداف سازمانی در ارتباط بوده و در واقع به‌عنوان درجه‌میزان تحقق اهداف مطرح است و سازمان‌های امروزی با حفظ و افزایش اثربخشی خود می‌توانند حضورشان در عرصه رقابت را تضمین نمایند. با توجه به اهمیت اثربخشی سازمانی و نقشی که نیروی انسانی در افزایش آن ایفا می‌کند، لازم است سازمان‌ها عواملی را که تأثیر مثبت بر بهره‌وری و اثربخشی یک سازمان دارند، شناسایی نموده و با به‌کارگیری این عوامل سعی در اعتلای دستیابی به اهداف داشته باشند. با توجه به نتایج تحقیقات گذشته، به نظر می‌رسد معنویت در کار می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در حفظ و افزایش بهره‌وری و اثربخشی یک سازمان محسوب شود. امروزه، به نظر می‌رسد که کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی را در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل کردن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند هستند.

با توجه به نتایج یادشده T پیشنهادهای کاربردی زیر می‌توانند اثربخش واقع شوند: در راستای رابطه معنی‌دار بین متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان پیشنهاد می‌گردد که مدیران و رؤسای سازمان

شرایطی را فراهم آورند تا ارتباط مناسب را با کارکنان خود فراهم آورند. در صورت وجود ارتباط مناسب بین مدیران و کارکنان، احساس حمایت شدن با احتمال بیشتری در کارکنان ایجاد می‌شود و کارکنان در درازمدت حس مطبوعی از حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند تا بدین ترتیب بهره‌وری در کارکنان افزایش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود تا مدیران و رؤسای سازمان، طرح‌هایی تشویقی و حمایتی جهت کارکنان و خانواده‌های آنان اجرا کنند و سازمان، حمایت‌های مادی و معنوی خود را بدون تبعیض جهت کلیه کارکنان به‌خصوص نیروهای غیررسمی در سازمان گسترش دهد تا احساس تبعیض و بی‌عدالتی در بین کارکنان به‌وجود نیامده و حس تعهد به سازمان و رضایت شغلی افزایش یابد و بهره‌وری افزایش یابد. در خصوص رابطه معنی‌دار بین متغیر معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان نیروی انتظامی هم‌مدان پیشنهاد می‌گردد که مدیران تمرکز خود را بر روی معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن و همچنین هم‌راستایی اهداف سازمانی با اهداف معنوی و خدایسندانه قرار دهند؛ چرا که این هم‌راستایی باعث بهبود معنویت در کارکنان و احساس رضایت‌مندی کارکنان شده و عملکرد و بهره‌وری آنها را ارتقا می‌دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود کارکنان در اعمال و انجام کارهای محول شده به آنها دین‌داری و یاد خدا را سرلوحه خود قرار دهند و هدف آنها جلب رضایت خدا و خدمت به خلق باشد، نه صرفاً دنبال کردن اهداف مادی.

منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ سخندان، الناز (۱۳۹۶). تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۶(۴): ۱۷۷-۱۹۲.
- آذر، عادل، زارعی، محمد؛ طحاری، محمدحسین (۱۳۹۱). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در صنعت کاشی با رویکرد ترکیبی تصمیم‌گیری چند شاخصه و تحلیل پوششی داده، چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ۲(۵): ۹-۲۵.
- برای نژاد، حمید؛ پردلی، عباس؛ حشمت زاده، مهدی؛ کیخا، عالمه (۱۳۹۶). بررسی رابطه معنویت در محیط کار با ارتقای بهره‌وری کارکنان معاونت بهبود تولیدات دامی سازمان جهاد کشاورزی استان سیستان و بلوچستان. کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی. حاجی رحیمیان، تورج؛ شیرعلی کلیشادی، محمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ارزش‌های اخلاقی با بهبود بهره‌وری سازمان با نقش میانجی معنویت محیط کار. دومین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات.
- حریری، نجلا، روتن، سیده زهرا، جان محمدی، مریم (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران (مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر همدان)، تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی.
- حلمی، شمامه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار بر بهره‌وری نیروی انسانی. اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم انسانی و بانکداری اسلامی.
- دعایی، حبیب‌الله، برجعلی‌لو، شهلا (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت، چشم‌انداز مدیریت دولتی ۱(۳): ۷۷-۶۳.
- ذوالفقاری، ابوالفضل؛ محبی، اکرم (۱۳۹۳). انواع دینداری و اخلاق کار، راهبرد فرهنگ، ۷(۲۶): ۱۴۷-۱۷۷.
- رازی، سمیرا؛ اکبری، مرتضی؛ شکیبیا، حجت؛ مرزبان، شیرمراد (۱۳۹۳). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۲): ۱۱۹-۱۱۰.

- رجبی فرجاد، حاجیه؛ میرسپاسی، نیلوفر؛ سمیعی، معصومه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل حمل و نقل و پایانه‌های استان مرکزی)، مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۳)، ۲۰۹-۱۸۷.
- زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ اسماعیلی، محمد؛ خانمرادی، سعید (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۶)، ۱۰۳-۹۳.
- زکی، محمدعلی (۱۳۹۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۸(۳): ۱۲۳-۱۰۳.
- شفیع زاده، حمید؛ گیلا، مهدی (۱۳۹۷). پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی. مجله مدیریت بهره‌وری، ۱۲(۴۵): ۱۹۸-۱۷۷.
- شفیع‌زاده، حمید؛ گیلا، مهدی (۱۳۹۷). پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی، مدیریت بهره‌وری، ۱۲(۴۵): ۱۹۸-۱۷۷.
- شیرزاد کبریا، بهارک؛ نصرتی، لیلا (۱۳۹۶). بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد. مجله مدیریت بهداشت و درمان، ۸(۴): ۹۲-۸۲.
- شیرزاد کبریا، بهارک؛ نصرتی، لیلا (۱۳۹۶). بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد، مدیریت بهداشت و درمان، ۸(۴): ۸۵-۹۴.
- صانعی، مهدی؛ بوجار، محسن؛ آذر مهر، محمدعلی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شاهرود»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شاهرود: دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
- عباسی چهارراه‌گشین، محسن (۱۳۹۲). بررسی نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک‌شده در تعیین رابطه بین خشنودی شغلی با بهره‌وری کارکنان اداره بهره‌برداری شرکت نفت گچساران. پایان‌نامه غیر دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد.

- عباسی، همایون؛ صیادی، فاطمه؛ عیدی، حسین؛ صیادی، مهین (۱۳۹۴). پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس سکوت سازمانی، نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۷)، ۱۱-۱۸.
- عریضی، حمیدرضا؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۱). الگوی مسیر حمایت سازمانی ادراک‌شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۴): ۱۷۳-۱۴۸.
- عسگری، بهمن، پور سلطانی زرنندی، حسین، آقایی، نجف، فتاحی، جمال (۳۹۲). بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک‌شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. مدیریت و فیزسولوژی ورزشی شمال، ۱: ۱۹-۲۸.
- فولادبند، فرحناز (۱۳۹۰). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی به بهره‌وری مربیان بهورزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پایان‌نامه غیر دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد.
- لطیفیان، احمد؛ دعایی، حبیب‌الله (۱۳۹۲). ترسیم مدل مفهومی بهره‌وری کارکنان با استفاده از رهیافت مدل‌سازی ساختاری تفسیری، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۶(۳۳): ۲۲-۵.
- محسنی، علیرضا، زنجانی، حبیب‌الله؛ طالقانی، متین (۱۳۹۱). بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار، ماهنامه مهندسی مدیریت، ۵(۴۷): ۸۷-۸۲.
- نصراصفهانی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مصطفی؛ سیفی، محسن (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: نیروی انتظامی شهر اصفهان)، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۶۶)، ۱۷-۳۴.
- الوانی، سیدمهدی، احمدی، پرویز (۱۳۹۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، ۵(۱): ۲۰-۱.
- وهابی، احمد؛ یعقوبی، مختار؛ وهابی، بشری؛ صیادی، مهناز، آزادی، نامعلی (۱۳۹۷). بررسی رابطه دینداری با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۷، مجله علوم پزشکی زانکو، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۱۹(۶۰): ۸۲-۷۱.
- اله وردی زاده، مهدی؛ خدایی محمودی، رضا (۱۳۹۷). مدل اثر بخشی رهبری معنوی بر مبنای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان. مجله مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۴): ۲۱۱-۲۲۹.

یگانه، فرهاد (۱۳۹۳). رابطه بین دینداری در کار با تعهد سازمانی و خود نظارتی، کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی . مرکز راهبری مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.

- Abou-Moghli, A. (2015). The role of organizational support in improving employees performance. *International Business Research*, 8(2), 198.
- Akhilendra K. S., & Sadhana S. (2013), Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Personality. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 39(1), 117-125.
- Anjum, A., & Naqvi, G. (2012). Impact of perceived supervisor support on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust. In *The Asian conference on Psychology & the behavioral* (pp. 249-261).
- Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2013). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace (Vol. 140, pp. 257-263). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Okulicz-Kozaryn, A. (2010). Religiosity and life satisfaction across nations. *Mental Health, Religion & Culture*, 13(2), 155-169.
- Rusbasan, D. R. (2010). Help boss, I'm stressed! Measuring types of perceived supervisor support and how they relate to subordinates' workplace stress. University of Connecticut.

Van der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379-389.

Vandenberghe, C., & Panaccio, A. (2012). Perceived sacrifice and few alternatives commitments: The motivational underpinnings of continuance commitment's subdimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 59-72.

Zayum, S. S., Aule, O., & Hangeior, A. A. (2017). Performance Appraisal and Employee Productivity in Plateau State Internal Revenue Service, Nigeria. *Journal of Public Administration and Governance*, 7(4), 24-37.

