



مدل‌سازی معادلات ساختاری اثر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

قاسم سلیمی^۱ / فرهاد همراهی^۲

چکیده

مقدمه: در چند دهه اخیر، با ورود مفاهیم جدیدی همچون معناجویی در کار، شناخت اخلاق، معنابخشی به سازمان، پارادایم نوینی در سازمان‌ها مطرح شده است که می‌توان از آن به‌عنوان معنویت محیط کاری نام برد. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه معنویت در محیط کار نشان می‌دهد که معنویت در محیط‌های سازمانی منجر به رشد و توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین معنویت در کار و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.

روش کار: روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی بود. جهت جمع‌آوری داده‌های موردنظر، تعداد ۲۶۰ نفر از کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ارگان و پرسشنامه معنویت در کار میلین و همکاران است که پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۲ به دست آمد. روایی این پرسشنامه‌ها نیز مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج تی تک نمونه‌ای نشان داد که وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین رفتار شهروندی سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن با معنویت در کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که ابعاد معنویت در کار، بر رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که وجود معنویت در کار در دانشگاه علوم پزشکی شیراز منجر به توسعه و بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

کلید واژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، معنویت در کار، مدل‌سازی معادلات ساختاری

• وصول مقاله: ۹۳/۰۴/۳۱ • اصلاح نهایی: ۹۳/۱۱/۲۵ • پذیرش نهایی: ۹۳/۱۲/۱۳

۱. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران؛ نویسنده مسئول

(salimi.shu@gmail.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

مقدمه

امروزه، یکی از مهم‌ترین منابع ایجاد مزیت رقابتی در سازمان‌ها، ضرورت پاسخ‌گویی به نیازهای اساسی آنان در سازمان است؛ چراکه نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است. [۱]. در این راستا، داشتن یک محیط کاری خوب به‌عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت سازمان‌ها در عصر حاضر، یاد می‌شود. ورود مفاهیم جدید معناجویی در کار، شناخت ارزش‌های کاری، اخلاق، معنابخشی به زندگی کارکنان و سازمان، پارادایم جدیدی تحت عنوان معنویت محیط کاری (Workplace Spirituality) را ایجاد نموده است که سعی در فاصله گرفتن از پارادایم‌های خشک و بی‌روح سازمانی دارند [۲]. معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است، نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به‌طور فزاینده‌ای به ورای فرایندهای کاری می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد [۳]. با توجه به اهمیت توجه به این متغیر سازمانی، تلاش‌های پژوهشی کنونی پیرامون بررسی معنویت در سازمان‌ها بر ادراک ارزش‌های معنوی افراد در سازمان، رهبری معنوی، شیوه‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی برای برآوردن نیازهای معنویت‌خواهی کارکنان تمرکز یافته است [۴]. در این راستا مطالعات تجربی اخیر به نقش معنویت بر متغیرهای سازمانی از جمله خوشنودی شغلی [۵]؛ التزام کارکنان [۲]؛ پیامدهای فردی و سازمانی [۴]؛ تعهد سازمانی [۶]؛ رضایت شغلی و درگیری شغلی [۷]؛ نگرش شغلی [۸] اشاره نموده‌اند. از سوی دیگر متغیر رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگهداری سیستم سازمانی، اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی و مدیریت آن به‌وسیله مدیریت به ایجاد و بهبود محیط کاری می‌انجامد [۹].

اساس رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد محیطی به رفتارهایی برمی‌گردد که در اثربخشی کلی سازمان، نقش دارند و این تأثیر، از طریق شکل‌دهی محیط سازمانی، روان‌شناختی و

اجتماعی صورت می‌گیرد و هسته فنی (Technical core) را تقویت و حمایت می‌نماید. در میان پژوهش‌های انجام‌گرفته روی رفتار شهروندی سازمانی و در زمینه اثربخشی سازمانی، بودسکف و ماک کنزی به دو تبیین نظری و داده‌های تجربی اشاره کرده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی در اثربخشی سازمانی از خود بروز می‌دهد و در قالب معیارهایی چون عملکرد سطوح سازمان، رضایت مشتری، کمیت و کیفیت محصولات تجلی می‌یابد [۱۰]. باتمن بر این باور است که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اختیاری است که جزئی از وظایف رسمی کارکنان نیست؛ ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد [۱۱]. از این رو با توجه به اهمیت بالای مطالعه رفتار انسان در محیط کار، بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران علوم رفتاری از جمله ساکس [۲] و پاوار [۱۲] به مطالعه تأثیر معنویت محیط کاری بر روی رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند. باین حال با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی، به نظر می‌رسد نبود احساس درک معنویت محیط کاری در بین کارکنان و کارمندان سازمان‌ها، ممکن است به بروز رفتارهای کم‌کاری در سازمان حتی ترک کار منجر شود [۳]؛ بنابراین با توجه به اهمیتی که این دو متغیر در دنیای ادبیات سازمانی دارند و با توجه به اهمیت معنویت در کار به‌عنوان یکی از عوامل موفقیت سازمان‌های امروز و نیز بررسی رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان‌ها، علاقه پژوهشگران به پژوهش در رابطه با معنویت محیط کاری رو به فزونی است. شایان‌ذکر است در پژوهش‌های گذشته، بیشتر متغیر معنویت محیط کاری در رابطه با متغیرهایی همچون میزان کارایی، بهبود عملکرد و اثربخش بودن سازمان مورد بررسی قرار گرفته است و پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند. در داخل کشور نیز پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری با رفتار شهروندی سازمانی، انجام‌گرفته است. این شکاف مطالعاتی در بین مراکز آموزش پزشکی مشهود است. علاقه پژوهشگران به تبیین این رابطه در دانشگاه

احساس معنا کنند و از کار خود لذت ببرند و انجام این کار به آن‌ها انرژی بدهد و بتوانند خود را با اهداف گروه و سازمان همسو کنند [۳]. در این راستا افزایش سرعت روزافزون پژوهش‌ها در مورد معنویت محیط کاری مسئله‌ای کاملاً قابل توجه است [۱۴].

میلیمن و همکارانش معنویت محیط کاری را در سه بعد کار معنادار در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمانی در سطح سازمانی توصیف می‌نمایند. [۸]. پژوهش‌های صورت گرفته نیز نشان می‌دهند که شرکت‌های معنوی حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد از دیگر شرکت‌های مشابه در افزایش درآمد خالص؛ بهبود نرخ بازدهی سرمایه و افزایش سهام‌داران خود بهتر عمل می‌کنند [۹].

ب) مفهوم رفتار شهروندی سازمانی: رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات اخیر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران علوم رفتاری و نظریه پردازان سازمانی قرار گرفته است. از این رو بسیاری از صاحب‌نظران از جمله چستر بارنارد، کتز (۱۹۶۳) و کتز و کاهن، آن را رفتارهای فرافرمانی (Extra-role Behavior) نامیدند، رفتار شهروندی سازمانی در دهه ۱۹۸۰ برای نخستین بار در ادبیات سازمانی ظاهر گردید [۱۰]. با توجه به این که درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، همپوشانی زیادی بین ابعاد وجود دارد. معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه شده درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را اورگان در سال ۱۹۸۸ ارائه داد که عبارت‌اند از: ۱. نوع دوستی (Altruism): شامل همه نوع اقدامات و کمک‌های داوطلبانه کارکنان به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است. ۲. نزاکت ادبی (Respect): اجتناب از وارد نمودن خسارات به سازمان و اندیشیدن به این که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می‌گذارد. ۳. وجدان کاری (Duty): رفتاری اختیاری است که فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان در محیط کار است. ۴. جوانمردی (Magnanimity): تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر بدون این که گله و شکایتی صورت گیرد. ۵. رفتار اجتماعی (Civic Virtue):

علوم پزشکی شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی بزرگ متولی آموزش پزشکی در کشور، به انجام این پژوهش منجر گردید. شایان ذکر است که در این مقاله به منظور تحلیل داده‌های کمی و آزمون فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Lisrel 8.50 برای اجرای مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. دلیل استفاده از این رویکرد آن است که مدل‌یابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. هدف از مدل‌یابی معادلات ساختاری فراهم کردن آزمون کمی برای یک مدل نظری مفروض شده به وسیله پژوهشگر است [۱۳]. در این راستا این مقاله سعی می‌کند به تبیین و مهم‌تر از آن، پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین معنویت در محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی بپردازد. سؤال اصلی این مقاله آن است که آیا رابطه‌ای بین وجود معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد؟

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین معنویت در محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی در قالب یک مدل معادله ساختاری است تا امکان ارائه الگویی راهنما برای فعالان و اندیشمندان عرصه سازمان‌های بهداشتی در کشور را فراهم آورد. جهت تحقق این هدف و برای پاسخگویی و تبیین این سؤال در ابتدا به مبانی نظری مطالعه حاضر پرداخته می‌شود.

الف) مفهوم معنویت در محیط کار: هزاره سوم پدیدآورنده مناسبات جدیدی است که همراهی با آن در گرو داشتن کارکنانی است که توانمندی درک چارچوب‌های جدید و همسویی با آن را داشته باشند. امروزه داشتن یک محیط کاری خوب از سازوکارهای پیشرفت و توسعه سازمان‌ها به شمار می‌رود و سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار با به وجود آوردن معنویت در این محیط‌های کاری می‌توانند در کارکنان خود این احساس را به وجود آورند که در کار خود

تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری و وفاداری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان است. [۹] و [۱۵].

ج) مطالعات تجربی رابطه معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی: ادبیات موجود مدیریت و مطالعات تجربی مربوطه از رابطه بین معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی حمایت می‌کنند. در ادامه مقاله به برخی از یافته‌ها اشاره شده است. یافته‌های پژوهشی که در سال ۲۰۰۴ صورت گرفت، نشان داد که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجادکننده نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، در کل اثربخشی سازمان است [۱۶]. دوچون و پلومن به کشف رابطه مستقیمی بین احساس ارزشمند بودن کار فرد با عملکرد بهتر و رفتار شهروندی سازمانی پی بردند [۱۷]. بیک زاده و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت در کار و اثربخشی، کارایی، تعهد و نیز رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد [۱۸]. پودساکوف و همکاران در پژوهشی نشان دادند که رابطه معناداری بین درک ارزش کار توسط کارکنان و اثربخشی کل سازمان وجود دارد [۱۹]. همچنین یافته‌های پژوهش کرشیناکومارو نک نشان داد که رابطه معناداری بین معنویت در کار با تعهد، رضایت شغلی و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. [۲۰]. ویلیامز در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت فردی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد [۲۱].

یافته‌های مطالعه نیکپور و همکاران نشان داد که بین متغیرهای معناداری کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. پژوهشگران پیشنهاد داده‌اند که با توجه به تأیید وجود رابطه میان معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی، سازمان‌ها باید در پی راه‌هایی جهت بهبود معنویت در محیط کار باشند تا با بهبود فضای داخلی سازمان، زمینه بروز رفتارهای اثربخش همچون رفتار شهروندی سازمانی را فراهم کنند [۲۲]. به‌طور کلی می‌توان گفت که پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رابطه معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی

سازمانی نشان‌دهنده این مطلب است که سازمان‌ها از طریق توسعه معنویت محیط کاری می‌توانند مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشند. مطالعات انجام‌شده در این زمینه، در سازمان‌های صنعتی و خدماتی صورت گرفته است و در محیط‌های بهداشتی و آموزشی به این موضوع پرداخته نشده است. با توجه به اهمیت بررسی این موضوع در این بستر، این پژوهش بر آن است که به بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بپردازد. بی‌شک پرداختن به چنین موضوعی راه‌گشای غنی‌سازی ادبیات پژوهشی معنویت محیط کاری و رفتار شهروندی سازمانی خواهد بود.

روش کار

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی و مبتنی بر روش همبستگی قرار دارد. در این پژوهش که در سال ۱۳۹۳ انجام گردید، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز (۸۱۶ نفر) بود. نمونه‌گیری به شکل تصادفی بود. در این پژوهش با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان [۲۳] با توجه به حجم جامعه (۸۱۶ نفر)، تعداد ۲۶۵ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. شایان‌ذکر است پژوهشگران ضمن مراجعه به دانشگاه و اخذ مجوزهای قانونی، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از فهرست کارکنان بخش‌های مختلف دانشگاه نسبت به توزیع و گردآوری پرسشنامه به مدت دو هفته اقدام نمودند. از محل ۲۶۵ پرسشنامه توزیع‌شده، ۲۰۸ پرسشنامه عودت داده شد که ۱۸۸ مورد آن قابل تحلیل و کامل شناخته شد. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از ابزار پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ارگان استفاده شد که پنج بعد (آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت) را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه در قالب ۲۰ گویه تنظیم شد [۱۵]. برای تعیین پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن ۰/۷۱ برآورد شد. توضیح آنکه از

مشارکت کنندگان را رعایت می شود و از ذکر نام آن‌ها در گزارش پژوهش خودداری شد.

یافته‌ها

بر اساس شاخص‌های توصیفی افراد نمونه از ۷۲ مرد و ۱۱۶ زن تشکیل می‌شوند. در رابطه با وضعیت اشتغال از کارکنان سازمانی شرکت کننده در پژوهش کنونی ۲۸ درصد رسمی، ۲۳/۸ درصد پیمانی و ۴۸/۱ درصد از کارکنان نیز قراردادی بودند. در رابطه با سابقه خدمت کارکنان نیز ۲۸/۶ درصد دارای سابقه یک الی پنج سال، ۲۲/۸ درصد دارای سابقه شش الی ده سال، ۲۷/۵ درصد دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال، ۱۲/۲ درصد سابقه ۱۶-۲۰ سال و ۲۰ درصد دارای سابقه ۲۱ سال به بالا بودند. در تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نیز با توجه به اینکه نرمال بودن توزیع نمونه‌ها با استفاده از آزمون ناپارامتری گولموگروف-اسمیرونف مورد تأیید قرار گرفته است، به جهت ماهیت سؤالات پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

نتایج به دست آمده نشان داد که میانگین نمونه در خصوص وضعیت معنویت در کار کارکنان و مؤلفه‌های آن (احساس همبستگی در کار، معناداری در کار و هم سوایی با ارزش‌ها) در دانشگاه علوم پزشکی شیراز به ترتیب برابر با ۳/۳، ۳/۳، ۲/۹ و ۳/۲ است. همچنین آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که همه ابعاد به جز بعد همسوایی با ارزش‌ها از میانگین سطح متوسط و قابل قبول (عدد ۳) بالاتر است و به لحاظ آماری معنادار است ($P = 0/05$). از این رو می‌توان گفت که از دیدگاه کارکنان، معنویت در کار و مؤلفه‌های آن همه ابعاد به جز بعد همسوایی با ارزش‌ها در سطح قابل قبولی وجود دارد (جدول یک).

نتایج به دست آمده از آزمون t نشان می‌دهد که میانگین نمونه در خصوص وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن (آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت) در دانشگاه علوم پزشکی شیراز به ترتیب برابر با ۳/۶، ۳/۷، ۳/۸، ۳/۷ و ۳/۶ است. همچنین آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از

آلفای کرونباخ برای ارزیابی سازگاری درونی سنجه استفاده می‌شود و مقدار بزرگ‌تر از ۰/۸ آن مناسب است. شایان ذکر است پایایی کم‌تر از ۰/۶ عموماً ضعیف تلقی می‌شوند [۲۴]. دومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه معنویت در کار میلین و همکاران است که سه بُعد (احساس همبستگی در کار، معناداری در کار و هم سوایی با ارزش‌ها) را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه است که بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است [۸]. پایایی این پرسشنامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بود که حاکی از اعتبار قابل قبول این پرسشنامه دارد. جهت تعیین روایی این پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی و صوری استفاده گردید و مشخص شد که هر دو پرسشنامه دارای روایی محتوایی و صوری هستند و از نظر انطباق سؤال‌های پرسشنامه با موضوع و اهداف پژوهش مورد تأیید متخصصان رشته مدیریت (دو نفر) و روانشناسی (دو نفر) است. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده گردید. باید اشاره گردد که در این پژوهش، برخی ملاحظات بالقوه اخلاقی وجود داشتند که برای رعایت موازین اخلاق پژوهشی، تمهیداتی برای آن‌ها اندیشیده شد. به طور نمونه با علم به اینکه انجام این پژوهش در دانشگاه مورد مطالعه، منوط به اجازه رسمی از مراجع ذیصلاح بود، ضمن ارسال نامه‌ای خطاب به معاونت پژوهشی دانشگاه مذکور و ذکر عنوان و اهداف پژوهش، رسماً برای انجام پژوهش در آن قلمرو مکانی اجازه گرفته شد. پژوهشگر، تعهد خود را در قبال رعایت قوانین و مقررات در طی انجام مراحل گردآوری و تحلیل داده‌های پژوهش به دانشگاه‌های مورد مطالعه اعلام نمود. همچنین، در ادامه به منظور توجه و احترام به حقوق، خواسته‌ها، ارزش‌ها و انتظارات مشارکت کنندگان، پیش‌تر اهداف و نحوه گردآوری داده‌های پژوهش و نیز تعهدات اخلاقی پژوهشگر به صورت شفاهی برای مشارکت کنندگان تبیین و از آن‌ها برای استفاده از محتوای پرسشنامه و ارائه تحلیل‌های متعاقب آن در گزارش پژوهش، اخذ شد؛ به این وسیله پژوهشگر متعهد شد که حریم شخصی

میانگین سطح متوسط و قابل قبول (عدد ۳) بالاتر بوده و به که از دیدگاه کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های لحاظ آماری معنادار است ($P=0/05$). از این رو می‌توان گفت آن همه ابعاد در سطح قابل قبولی وجود دارد (جدول ۲).

جدول ۱: آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت معنویت در کار کارکنان و مؤلفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | سطح قابل قبول | مقدار تی | سطح معناداری |
|----------------------|---------|--------------|---------------|----------|--------------|
| احساس همبستگی در کار | ۳/۲ | ۰/۶۷ | ۳ | ۵/۹ | ۰/۰۰ |
| معناداری در کار | ۳/۲ | ۰/۷۲ | ۳ | ۵/۳ | ۰/۰۰ |
| هم سویی با ارزش‌ها | ۲/۹ | ۰/۸۰ | ۳ | ۰/۹ | ۰/۳۶ |
| معنویت در کار | ۳/۱ | ۰/۶۱ | ۳ | ۳/۸ | ۰/۰۰ |

جدول ۲: آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | سطح قابل قبول | مقدار تی | سطح معناداری |
|-----------------------|---------|--------------|---------------|----------|--------------|
| آداب اجتماعی | ۳/۶ | ۰/۶۷ | ۳ | ۱۳/۰ | ۰/۰۰ |
| نوع دوستی | ۳/۷ | ۰/۵۶ | ۳ | ۱۷/۷ | ۰/۰۰ |
| وجدان کاری | ۳/۷ | ۰/۵۳ | ۳ | ۱۹/۷ | ۰/۰۰ |
| جوانمردی | ۳/۷ | ۰/۶۵ | ۳ | ۱۵/۸ | ۰/۰۰ |
| نزاکت | ۳/۵ | ۰/۶۰ | ۳ | ۱۳/۳ | ۰/۰۰ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۳/۶ | ۰/۳۸ | ۳ | ۲۵/۰ | ۰/۰۰ |

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین ابعاد معنویت در کار و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین دو متغیر اصلی معنویت در کار و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی ($r=0/260$) در سطح $P=0/05$ معنی دار است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین عوامل و سازه‌های اصلی پژوهش*

| ۱۰ | ۹ | ۸ | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ |
|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----|
| | | | | | | | | | ۱ |
| | | | | | | | | ۰/۴۸۴ ^{°°} | ۲ |
| | | | | | | | ۰/۶۲۶ ^{°°} | ۰/۵۱۱ ^{°°} | ۳ |
| | | | | | | ۰/۱۵۴ [°] | ۰/۱۵۶ [°] | ۰/۲۴۷ ^{°°} | ۴ |
| | | | | ۰/۲۷۲ ^{°°} | ۰/۱۱۲ | ۰/۰۹۶ | ۰/۱۶۱ [°] | ۰/۱۷۳ [°] | ۵ |
| | | | ۰/۳۳۲ ^{°°} | ۰/۳۵۴ ^{°°} | ۰/۰۹۳ | ۰/۱۶۹ [°] | ۰/۱۷۳ [°] | ۰/۱۶۴ [°] | ۶ |
| | | | ۰/۳۱۷ ^{°°} | ۰/۱۰۳ | ۰/۱۹۱ ^{°°} | ۰/۰۶۵ | ۰/۱۶۹ [°] | ۰/۱۶۴ [°] | ۷ |
| | | ۰/۳۲۳ ^{°°} | ۰/۲۳۳ ^{°°} | ۰/۱۰۵ | ۰/۲۳۳ ^{°°} | ۰/۰۶۴ | ۰/۱۵۲ [°] | ۰/۲۱۵ ^{°°} | ۸ |
| | ۰/۱۶۶ [°] | ۰/۱۱۶ | ۰/۱۷۱ [°] | ۰/۱۴۶ [°] | ۰/۲۱۹ ^{°°} | ۰/۸۷۱ ^{°°} | ۰/۸۴۵ ^{°°} | ۰/۷۸۰ ^{°°} | ۹ |
| ۰/۲۶۰ [°] | ۰/۶۰۷ ^{°°} | ۰/۶۳۲ ^{°°} | ۰/۶۸۵ ^{°°} | ۰/۵۵۲ ^{°°} | ۰/۶۷۱ ^{°°} | ۰/۱۵۶ [°] | ۰/۲۰۲ ^{°°} | ۰/۳۰۷ ^{°°} | ۱۰ |

* ۱= همبستگی، ۲= معناداری، ۳= ارزشمندی، ۴= آداب اجتماعی، ۵= نوع دوستی، ۶= وجدان کاری، ۷= جوانمردی، ۸= نزاکت، ۹= معنویت در کار، ۱۰= رفتار شهروندی سازمانی، $P<0/05$ ، $P<0/01$ **

نماید. اما بعد احساس همبستگی کارکنان در کار توانسته است هفت درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نماید. شایان ذکر است احساس همبستگی در کار، معناداری در کار و هم سویی با ارزش‌ها متغیرهای مستقل و آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت متغیرهای وابسته بودند.

نتایج تحلیل رگرسیون همزمان جدول چهار حاکی از آن است احساس همبستگی کارکنان در کار پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رفتار شهروندی سازمانی است ($P=0/00$ و $\beta=0/30$)؛ اما معنی داری در کار ($P=0/38$ و $\beta=0/07$) و هم سویی با ارزش‌ها ($P=0/98$ و $\beta=0/01$) نتوانسته است به صورت معناداری رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی

جدول ۴: پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد معنویت در کار در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

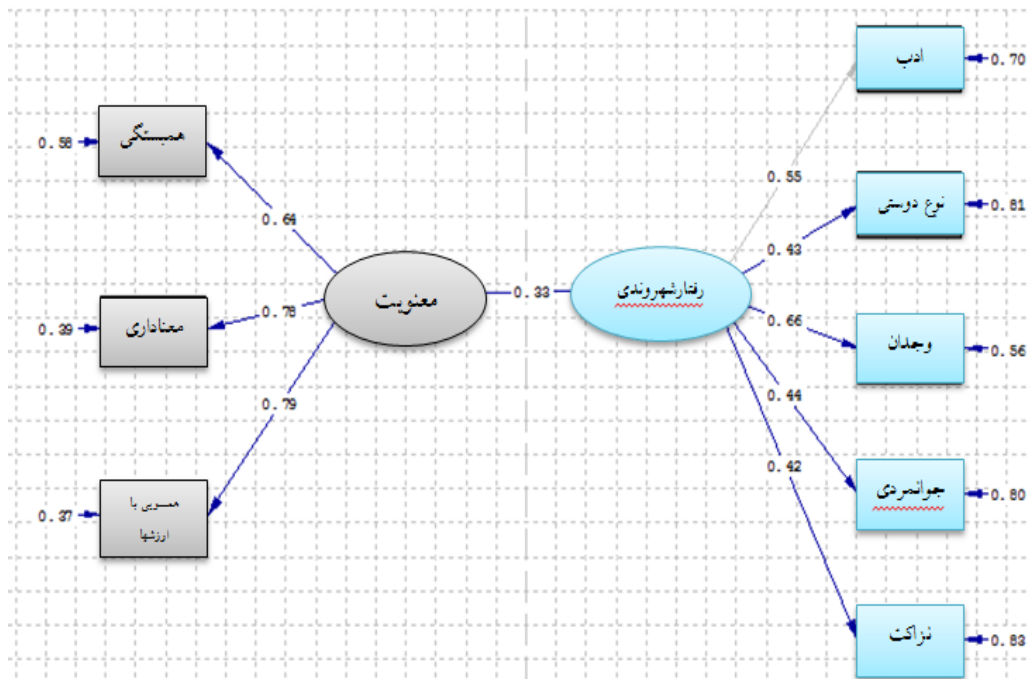
| متغیر پیش‌بین | F | P | R | R ² | Beta | T | معناداری |
|----------------------|-------|------|------|----------------|------|-------|----------|
| احساس همبستگی در کار | ۱۹/۴۷ | ۰/۰۰ | ۰/۳۷ | ۰/۰۹ | ۰/۳۰ | ۴/۴۱ | ۰/۰۰ |
| معناداری در کار | | | | | ۰/۰۷ | ۰/۸۷ | ۰/۳۸ |
| هم سویی با ارزش‌ها | | | | | ۰/۰۱ | ۰/۰۱۸ | ۰/۹۸ |

(۰/۶۶)، جوانمردی (بار عاملی ۰/۴۴) و نزاکت (بار عاملی ۰/۴۲) می‌باشند. در بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی، مؤلفه وجدان با بار عاملی ۰/۶۶ بیشتر از سایر مؤلفه‌ها این متغیر را تبیین می‌نماید. در جدول (۳) نتایج برازش مدل آمده است. لازم به ذکر است که شاخص‌های برازش مدل پژوهش با شاخص‌های برازش مورد اتفاق صاحب‌نظران در مدل‌سازی ساختاری هوپر و همکاران [۲۵] مقایسه شده است. همچنان که در جدول پنج مشخص شده نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از سه است. شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات RMSEA نیز کمتر از ۰/۰۸ است و سه شاخص، شاخص نیکویی برازش GFI، شاخص برازش شاخص نرم شده NFI و شاخص برازش تطبیقی CFI نیز مقادیری بالاتر از ۰/۹ را به خود اختصاص داده است. همگی این شاخص‌ها در کل برازش مناسب مدل را نشان می‌دهند.

جهت بررسی سؤال اصلی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. هدف از این تحلیل، بررسی روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش است. مدل ساختاری که در شکل یک آمده است، تأثیر معنویت در محیط‌های کاری را بر رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه نشان می‌دهد. با توجه به شکل یک معنویت در محیط‌های کاری تأثیر معناداری ($p < 0/05$ ، $\beta = 0/33$) بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. به علاوه بارهای عاملی مؤلفه‌های معنویت در محیط‌های کاری برای مؤلفه همبستگی (بار عاملی ۰/۶۴)، معناداری (بار عاملی ۰/۷۸) و همسویی با ارزش‌ها (بار عاملی ۰/۷۹) است. در بین مؤلفه‌های معنویت بعد همسویی با ارزش‌ها با بار عاملی ۰/۷۹ بهتر از سایر مؤلفه‌ها، متغیر معنویت در محیط‌های کاری را تبیین می‌نماید. همچنین بارهای عاملی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی شامل ادب (بار عاملی ۰/۵۵)، نوع دوستی (بار عاملی ۰/۴۳)، وجدان (بار عاملی

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل ساختاری برازش مدل

| درجه آزادی | X ² | RMSEA | GFI | CFI | NFI | RFI | AGFI | PGFI |
|------------|----------------|-------|------|------|------|------|------|------|
| ۱۹ | ۲۶/۶۰ | ۰/۰۴۵ | ۰/۹۷ | ۰/۹۸ | ۰/۹۳ | ۰/۸۹ | ۰/۹۴ | ۰/۵۱ |



نگاره ۱: مدل ساختاری اثر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی در حالت ضرایب معناداری

به‌طور خلاصه با توجه به ضرایب معناداری مدل ساختاری، نتیجه فرضیه اصلی پژوهش و اثر معنویت در محیط‌های کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ($\beta = 0.33$ $p < 0.05$) می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

تأکید بر گفت‌وگو معنایابی در کار، شناخت اخلاق، معنابخشی به محیط‌های کاری، راهبردی است که مدیران سازمانی در سال‌های اخیر، جهت کارآمدی مدیریت منابع انسانی از آن بهره می‌گیرند. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه معنویت در محیط کار نشان می‌دهد که معنویت در محیط‌های سازمانی به رشد و توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی منجر می‌شود. مطالعات مربوط به تحولات سازمانی بر نقش معنویت در محیط‌های کاری تأکید می‌کند و پژوهش‌ها وجود معنویت در محیط کار را به‌عنوان یک اصل اخلاقی حیات‌بخش که منجر به کیفیت متعالی می‌گردد، مورد ملاحظه قرار داده‌اند و بر این باورند که ضرورت معنویت در محیط کار آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و

برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد [۸]. از سوی دیگر ادبیات سازمان و مدیریت نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی، ویژه کارکنان نیست، سازمان کارآمد به رفتار شهروندی سازمانی مدیران نیز نیازمند است تا با تعامل نظام‌اند این دو عنصر، نظام توسعه‌سازمانی را در خود تضمین نماید. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین دو متغیر معنویت در کار و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. این پژوهش، هم از منظر تئوریک و نظری به‌واسطه توجه به معنویت در محیط‌های کاری و هم از منظر کاربردی جذاب است. از دیدگاه نظری، این مطالعه، مدلی پژوهشی برای مطالعات تجربی پیشنهاد نمود تا پژوهشگران به استناد این مدل بتوانند مؤلفه‌های معنویت در کار را با رفتار شهروندی سازمانی پیوند دهند. یافته‌های پژوهش، تأییدی بود بر این موضوع که ضمن ارتباط معنادار دو متغیر معنویت در محیط‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی برخی از ابعاد معنویت در کار کارکنان بر بروز و ظهور رفتار شهروندی سازمانی آنان اثر معناداری دارد. در این بخش مطالعه به تلخیص یافته‌های پژوهش و تبیین آن‌ها اشاره

در کار بین کارکنان فراهم آورد. موضوعی که با عنایت به یافته‌های پژوهشی کنونی می‌تواند در برنامه‌های آتی توسعه منابع انسانی در آموزش پزشکی مورد توجه قرار گیرد. نتایج نشان می‌دهد که از دید پاسخ‌دهندگان، بین مؤلفه‌های معنویت در کار و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش کنونی نشان داد بین دو متغیر معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارند و با افزایش هر یک از این دو متغیر، دیگری افزایش می‌یابد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های ساکس در سال ۲۰۱۱ [۲]؛ پاوار، در سال ۲۰۰۹ [۱۲]؛ بیک زاده و همکاران، در سال ۱۳۹۰ [۱۸]؛ دوچان و پلاومن، در سال ۲۰۰۵ [۱۷]؛ کرشیناکومارو نک، ۲۰۰۲ در سال [۲۰]؛ ویلیامز، در سال ۲۰۱۳ [۲۱] و میلیمان و فرگوسن در سال ۲۰۰۸ [۱۰] هم‌راستا می‌باشد. صاحب‌نظران معنویت در محیط‌های کاری را یک اصل اخلاقی حیات‌بخش تعریف می‌کنند که منجر به کیفیت متعالی می‌گردد. بر این باورند که ضرورت معنویت در محیط کار آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد [۸]. لذا، هم‌راستا با یافته‌های مطالعه کنونی دوچان و پلاومن به کشف رابطه مستقیمی بین احساس ارزشمند بودن کار فرد با عملکرد بهتر و رفتار شهروندی سازمانی پی برد [۱۷]. در داخل کشور نیز بیک زاده و همکاران بر این یافته پژوهش صحه می‌گذارند. آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت در کار و اثربخشی، کارایی، تعهد و نیز رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد [۱۸]. همچنین یافته‌های پژوهش ویلیامز در پاسخ به این پرسش که «آیا معنویت فردی بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است؟» نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت فردی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد [۲۱]؛ بنابراین یافته مذکور را می‌توان این‌چنین تبیین نمود که در بین کارکنان نیز هر قدر فرد در کار احساس معنویت کند، رفتار شهروندی سازمانی مثبت‌تری از خود بروز خواهد داد و عکس آن نیز صادق است. بر اساس یافته‌های این

می‌شود. نتایج نشان داد که وضعیت همه ابعاد معنویت در محیط کار به جز بعد همسویی با ارزش‌ها از میانگین سطح متوسط و قابل قبول می‌باشد. از این رو می‌توان گفت که از دیدگاه کارکنان، معنویت در کار و مؤلفه‌های آن همه ابعاد به جز بعد همسویی با ارزش‌ها در سطح قابل قبولی وجود دارد؛ براساس یافته می‌توان گفت که همسویی با ارزش‌ها به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی معنویت در محیط‌های کاری در دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سطح مطلوبی قرار ندارد و تا رسیدن به سطح مطلوب فاصله معناداری وجود دارد و این امر توجه جدی مسئولان دانشگاه را می‌طلبد تا با برنامه‌های توانمندسازی، این بعد را در کارکنان و در فرهنگ‌سازمانی نهادینه نمایند.

در خصوص وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن (آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت) در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نتایج نیز نشان داد که در سازمان همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در سطح قابل قبولی وجود دارد. این موضوع از این زاویه قابل تأمل خواهد بود که مدیریت دانشگاه باید تلاش‌های خود را بر حفظ وضعیت موجود متمرکز نماید. مطالعات نشان می‌دهد که کیفیت متغیر رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگهداری سیستم، اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد و آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی به‌وسیله مدیریت با ایجاد و بهبود محیط کاری مثبت قابل پرورش است [۹].

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد معنویت در کار و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تجربه نشان داده است که در مطالعات سازمان و مدیریت، نظریه‌پردازی و تبیین رابطه بین پدیده‌ها و متغیرهای سازمانی مقدمه عمل مدیریت خواهد بود. از منظر کاربردی، یافته‌های پژوهش و ارتباط بین مؤلفه‌های معنویت در کار و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند رهنمودهایی برای مدیران دانشگاه جهت نهادینه‌سازی و عملیاتی نمودن معنویت

۲- ارائه بازخورد مثبت به کارکنان توسط مدیران در رابطه با نحوه انجام کارها و فعالیت‌های مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی به منظور افزایش احساس شایستگی و هویت بخشی به کارکنان و حفظ رفتارهای شهروندی سازمانی.

بی‌شک، به دلیل نوظهور بودن ادبیات معناجویی در کار، شناخت اخلاق، معنابخشی به سازمان در پژوهش‌های آموزش عالی برای دستیابی به «الگوی جامع نقش تأثیرگذار معنویت در محیط‌های کاری در محیط‌های آموزش پزشکی» انجام پژوهش‌های گسترده‌ای در این خصوص لازم می‌نماید و صادقانه باید اعتراف نمود، طرح پژوهش حاضر تبیین رابطه معنویت در محیط‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان یکی از قدم‌های آغازین راه می‌باشد. برای کاوش بیشتر نقش معنویت در محیط‌های کاری بر سایر متغیرهای سازمانی در محیط‌های دانشگاهی و بهداشتی و ارائه پاسخ به سؤال‌های آتی در این حوزه پژوهشی، مطالعات پژوهشی متعددی از جمله موارد زیر را می‌توان انجام داد:

- کاوش پیش‌آینده و پس‌آینده‌های وجود معنویت در محیط‌های کاری و سازمانی

- بررسی رابطه بین وجود معنویت در محیط‌های کاری و رضایت شغلی و درگیری شغلی کارکنان

نکته شایان توجه در ارتباط با یافته‌های این پژوهش آن است که با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش محدود به دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. یافته‌های پژوهش را باید با احتیاط به سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی تعمیم داد. اگرچه باید یافته‌های این مطالعه هم‌راستا با یافته‌های تجربی جهانی است؛ اما در تعمیم یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

تشکر و قدردانی

همکاری صمیمانه مدیریت امور پژوهشی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در تحقق اهداف پژوهش و پس از آن پیشنهادات داوران مجله، شایسته تقدیر و قدردانی است.

پژوهش می‌توان گفت که معنویت در محیط‌های کاری یک ضرورت است. معنویت یعنی تمایل به جست‌وجوی اهداف نهایی زندگی و زیستن بر اساس این اهداف. به نظر می‌رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار خود را جست‌وجو می‌کنند. آنان در جست‌وجوی کار با معنا و امیدبخش هستند و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند [۱۱]. شاید بتوان استنباط نمود که اگر در دانشگاه علوم پزشکی شیراز معنویت در محیط‌های کاری وجود داشته باشد، بسیاری از رفتارهای شهروندی سازمانی تضمین خواهد شد. بر اساس یافته‌های پژوهش رهبری سازمان با توسعه معنویت محیط کاری در سه بعد کار معنادار در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمانی در سطح سازمانی [۱۴] می‌تواند به تضمین ابعاد نوع دوستی کارکنان دانشگاه کمک شایان توجهی نماید که شامل همه نوع اقدامات و کمک‌های داوطلبانه کارکنان به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط می‌شود. نزاکت ادبی کارکنان را به معنای اجتناب از وارد نمودن خسارات به سازمان و اندیشیدن به این که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می‌گذارد، ارتقا دهد و وجدان کاری کارکنان را توسعه بخشند. همچنین کارکنان دانشگاه با لحاظ نمودن معنویت در کار جوانمردی به معنای تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر را در خود می‌پرورانند بدون این که گله و شکایتی صورت گیرد. رفتار اجتماعی و تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری و وفاداری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان در آنان نهادینه خواهد شد. [۹]. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی پژوهشگر در چارچوب موارد مطرح شده در پژوهش حاضر و به‌ویژه بر اساس نتایج آن، به‌عنوان رهیافت‌هایی برای بخش برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در دانشگاه مورد مطالعه پیشنهاد نمود:

۱- برگزاری کارگاه‌هایی جهت افزایش توانمندسازی کارکنان در آشنایی بیشتر با مؤلفه‌های معنویت در محیط‌های کاری و اثر آن‌ها در بهبود متغیرهای سازمانی.

References

1. Kinjerski V M, Skrypnek B J. Defining spirit at work: Finding common ground, journal of organizational change Management 2004; 17(1): 26-42.
2. Saks A M. Workplace spirituality and employee engagement. Journal of Management, Spirituality & Religion 2011; 8(4): 317-340.
3. Ashforth B E, Pratt M G. Institutionalized Spirituality: An Oxymoron? In: Giacalone C L, Jurkiewicz C L, Editors. The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance. Armonk, NY: M.E.Sharpe, 2003.p. 93-107.
4. Marques J, Dhiman S, King R. Spirituality in the workplace: what it is, why it matters, How to make it work for you. Fawnskin, CA: Personhood Press; 2007.
5. McKee M C, Driscoll C, Kelloway E K, Kelley E. Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. Journal of Management, Spirituality & Religion 2011; 8(3): 233-255.
6. Tombaugh J R, Mayfield C, Durand R. Spiritual expression at work: exploring the active voice of workplace spirituality. International Journal of Organizational Analysis 2011; 19(2): 146-170.
7. Rego A, Cunha M P. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management 2008; 21(1): 53-75.
8. Milliman J, Czaplewski A J, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management 2003; 16(4): 426-447.
9. Moghimi M. [Organizational Citizenship Behavior: from theory to practice]. Journal of Organizational Culture Management 2006; 19-48.[Persian].
10. Ferguson J, Milliman J. Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach. International Journal of Public Administration 2008; 31(4):439-459.
11. Batman T S, Organ D W. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. Academy of Management Journal 1983; 26: 587-595.
12. Pawar B S. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. Leadership and Organization Development Journal 2009; 30(8), 759-777.
13. Schumacker, R E. & Lomax, R. G. A beginner's guide to structural equation modeling. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2004.
14. Erkutlu H. The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. Leadership & Organization Development Journal 2011; 32(6): 532-554.

15. Organ D W. Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington book; 1998.
16. Jurkiewicz C L, Giacalone R A. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics* 2004; 49 (2): 129-42.
17. Duchon D, Plowman D. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly* 2005; 16: 807-833.
18. Baigzadeh J, Hamdollahi M, Hamdollahi K. [The effect of workplace spirituality on staffs' organizational citizenship behavior of Tabriz five areas education bureau]. *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration* 2011; 23-44. [Persian].
19. Podsakoff N P, Whiting S W, Podsakoff P M, Blume B D. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology* 2009; 94: 122-141.
20. Krishnakumar S, Neck CP. The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology* 2002; 17(3): 153-164.
21. Williams LA. Personal spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personal spirituality affect Organizational Citizenship Behavior? [PhD. Thesis]. Capella University; 2013.
22. Nikpour A, Manzari A R, Hossaininejad M R. [Surrey of the relationship of Spirituality at workplace and organizational citizenship behavior among employees of Kerman's Bonyad Shahid]. *Journal of Beyond the management* 2011; 16: 155-172. [Persian].
23. Cohen I, Manion L, Morrison K, editors. *Research Methods in education*, Fifth ed. Routledge Falmer, London; 2000.
24. Danaeefard, H; Azar, A. and alvani, M. [Quantitative research methodology in management: a comprehensive Approach], Tehran, Saffar Publication. 2004 [Persian].
25. Hooper, D. Coughlan, J. & Mullen, M. R. Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 2008; 6, 1, 53-60.



The Use of Structural Equation Modeling and the Effect of Spirituality in Workplace on Organizational Citizenship Behavior at Shiraz University of Medical Sciences

Salimi G¹/ Hamrahi F²

Abstract

Introduction: With the advent of new concepts such as spirituality in work place, work morale, work values, ethics, in recent years, a new paradigm has been introduced in organizations called in workplace spirituality. Studies show that organizations using spirituality in workplace, achieve higher levels of growth and development in organizational citizenship behavior concept. The main objective of this study is to investigate the relationship between the employees' spirituality in workplace and organizational citizenship behavior at Shiraz University of Medical Sciences.

Methods: This is a descriptive-correlative study. Sample size included 260 employees at Shiraz University of Medical Sciences. Data gathering instruments consisted of two questionnaires: the first was Organizational Citizenship Behavior measurement and the second one, Milliman et al ` Spirituality in Workplace. Reliability coefficients were 0.71 and 0.82 respectively, using Chronbach's formula. The collected data were analyzed using one- sample t-test, Pearson correlation, multiple regressions and Structural equation modeling (SEM).

Results: Findings showed that there are positive and significant relationship between Spirituality in Workplace and its components with Organizational Citizenship Behavior. T test results showed that Spirituality in Workplace and Organizational Citizenship Behavior are in a rather good correlation. The regression result showed the meaningful impact of the Spirituality in Workplace factors on Organizational Citizenship Behavior.

Conclusion: According to the findings, it can be suggested that the existence of Spirituality in Workplace can result in the improvement of Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Spirituality in Workplace, Organizational Citizenship Behavior, Structural equation modelin

• Received: 22/July/2014 • Modified: 14/Feb/2015 • Accepted: 4/March/2015

1. Assistant Professor of Educational Planning and Administration Department, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran; Corresponding Author (salimi.shu@gmail.com)

2. MSc in Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

