

# ارایه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران

سید محسن علامه، جواد شعبانی نفت چالی، جواد خزایی پول<sup>■</sup>، رضا وریچ کاظمی، مجتبی امانی

## چکیده

**مقدمه:** رهبران معنوی با استفاده از اتصال فعالیت‌های کارکنان به ارزش‌های عمیق درونی‌شان، باعث افزایش تعهد، عملکرد، انگیزش و نهایتاً بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند. کارکنان متعهد نسبت به سازمان خود احساس هویت قوی دارند و این تعهد بالای افراد مسلماً در افزایش عملکرد آنها نیز مؤثر خواهد بود؛ این پدیده رفتاری در سازمان‌های بهداشتی - درمانی که کمیت و کیفیت مراقبت‌های پرستاری مهم است می‌تواند ارزشمند باشد.

**هدف:** مطالعه حاضر در صدد آزمون مدل ارتباطی بین ابعاد رهبری معنوی (چشم انداز، ایمان/امید و نوع دوستی) و نتایج سازمانی (تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد) حاصل از آن در میان پرستاران بالینی است.

**مواد و روش‌ها:** نوع مطالعه توصیفی - مقطعی است که در سال ۱۳۹۲ انجام شده است. جامعه آماری این مطالعه را کلیه پرستاران حوزه شهرستان نوشهر تشکیل می‌دادند که (۱۹۲) نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. داده‌ها بوسیله چهار پرسشنامه؛ پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) با ضریب اعتبار (۹۲/۴) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی بل و منکاس (۲۰۰۲) با ضریب اعتبار (۸۷/۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی با ضریب اعتبار (۷۶/۱) و پرسشنامه عملکرد سازمانی فرای (۲۰۱۱) با ضریب اعتبار (۸۴/۷) گردآوری شدند. تجزیه و تحلیل داده با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۸ و AMOS ۲۰ و روش آماری مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های نشان دادند که ادراک مثبت پرستاران از رهبری معنوی با تعهد و بروز رفتار شهروندی و عملکرد آنان رابطه داشته است. بگونه‌ای که عملکرد پرستاران هم به صورت مستقیم ( $\beta=0/87$ ) از بعد ایمان/امید رهبری معنوی و هم غیر مستقیم یعنی از طریق رفتار شهروندی سازمانی ( $\beta=0/60$ ) ارتباط دارد. پیش‌بینی شد رفتار شهروندی ( $\beta=0/83$ ) و تعهد سازمانی ( $\beta=0/88$ ) بیشترین رابطه را از بعد نوع دوستی رهبری معنوی دارد. برازش کلی مدل نشان داد که نسبت خلی دو به درجه آزادی برابر با ۱/۶۵ بود.

**نتیجه‌گیری:** مدیران پرستاری و بیمارستان برای بهبود عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران سعی نمایند ابتدا با ارایه برنامه‌های کاری با اهداف روشن (ایجاد چشم انداز) و برقراری ارتباط انسانی (رفتارهای نوع دوستانه) ادراک پرستاران را از رهبری معنوی بهبود بخشند. زیرا که از این طریق هم می‌توانند بروز رفتارهای شهروندی را تسهیل نمایند و هم عملکرد مراقبتی ایشان دارای کیفیتی مناسب گردد.

**کلمات کلیدی:** رهبری معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد، پرستاری

سید محسن علامه

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

جواد شعبانی نفت چالی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

■ مؤلف مسؤوول: جواد خزایی پول

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

آدرس: khazaei110@gmail.com

رضا وریچ کاظمی

کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

مجتبی امانی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

فصلنامه  
مدیریت پرستاری

سال سوم، دوره سوم، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۳

■ مقدمه

سازمان‌های امروزی در محیطی فعالیت می‌کنند که بسیار پیچیده و پویاست و تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی در محیط آنها به وقوع می‌پیوندد (۱). به واسطه این تغییرات سازمان‌ها به سمت چابکی، فعالیت و پویایی بیشتر پیش می‌روند و به اهمیت نیروی انسانی متعهد و برانگیخته خود به عنوان مهمترین مزیت رقابتی خود بیش از پیش واقف می‌شوند (۲). در نتیجه به دنبال ایجاد محیط‌های کاری هستند که به آنها در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. برای ایجاد چنین محیطی ایجاد حس معنویت و هدف در میان کارکنان به عنوان یک ضرورت اساسی مطرح شد (۳). معنویت (Spirituality) را می‌توان با استفاده از واژه‌هایی چون اعتماد، عشق، خدمت، خرد، لذت بردن، صلح، وحدت و انسجام معنا کرد (۴). معنویت در سازمان مفهوم نوظهوری است و برای کاربردی کردن آن در سازمان، معنویت را در کنار رهبری سازمانی و به عنوان رهبری معنوی (Spirituality Leadership) به کار می‌برند و این ترکیب را این طور توجیح می‌کنند که افراد تمامی نیازهای خود (معنوی، ذهنی و فیزیکی) را به محیط کاری می‌آورند و مدیران برای ارضای این نیازها با استفاده از رهبری معنوی در مورد این مفهوم که همه افراد دارای یک صدای درونی هستند شناخت پیدا می‌کنند و اینکه این صدای درونی منبع نهایی حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات می‌باشد (۵). بنابراین رهبر باید نسبت به پیروانش شناخت کافی پیدا کند تا بتواند بر آنها تأثیر گذارد تا قدرت و توانایی افراد برای تحقق اهداف سازمانی افزایش یابد. البته در این بین توجه به تمامی نیازهای افراد اهمیت می‌یابد (۶). با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت اصلی ترین جزئی محیط‌های کاری معنوی رهبری معنوی است. رهبران معنوی با کمک به دیگران در یافتن روح درونی خود، در به دست آوردن و حفظ اعتماد دیگران، گوش دادن مؤثر به خواسته‌های دیگران و در کل خدمت به همکاران خود بدون در نظر گرفتن علایق شخصی عمل می‌کنند. رهبران معنوی به کارها و فعالیت‌های افراد با استفاده از وصل کردن آنها به ارزش‌های عمیق درونی شان معنا و مفهوم می‌دهند و باعث افزایش تعهد (Commitment)، عملکرد (Performance)، انگیزش و نهایتاً تبدیل افراد به شهروندان سازمانی می‌شوند. کارکنان متعهد نسبت به سازمان خود احساس هویت قوی دارند و این تعهد بالای افراد مسلماً در افزایش عملکرد آنها نیز مؤثر خواهد بود این امر می‌تواند موجب فراتر رفتن افراد از وظایف رسمی شان و بروز رفتار شهروندی

نمی‌توانند بدون داشتن افراد متعهد و شهروندان خوب (۷) و درک اینکه آنها ارزشمندترین دارایی سازمانند به مسیر حرکت خود ادامه دهند (۸). این امر برای سازمان‌های خدماتی چون بیمارستان‌ها به طور عام و پرستاران به خاص، از اهمیت زیادی برخوردار است چراکه این سازمان‌ها به منابع انسانی خود بسیار وابسته هستند و کارکنان آنها تأثیر بسیاری بر رشد و بقا سازمان دارند. به عبارت دیگر سازمان‌های خدماتی چون بیمارستان‌ها می‌توانند با ایجاد رهبری معنوی در فرایند مدیریت سازمان خود منجر به بهبود بیشتر رقابت و عملکرد سازمان خود شوند.

ایجاد بقا و پایداری سازمان‌های خدماتی چون بیمارستان‌ها بسیار اهمیت دارد چراکه این شرکت‌ها قادر به جذب سرمایه‌های محدود و پراکنده در جامعه و هدایت آنها در جهت ارائه مراقبت‌های بهداشتی هستند به همین دلیل عوامل مؤثر بر این سازمان‌ها حائز اهمیت است. در نتیجه مطالعه حاضر می‌کوشد ادراک کارکنان از رهبری معنوی با استفاده از مدل فرای (۹-۱۲) را به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر میزان تعهد، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مورد بحث و بررسی قرار دهد (شکل ۱: مدل مفهومی مطالعه) تا در صورت اثبات آن رابطه؛ مدیران بتوانند با استفاده از رهبری معنوی زمینه افزایش بروز نتایج سازمانی مورد نظر را فراهم کنند و به تبع آن سازمان‌ها به جو مطلوبی دست یابند که عامل مهمی در بقا و پیشرفت آنهاست. حال؛ با توجه به مدل ساختاری این مطالعه (شکل ۱) فرضیات در چهار بخش مورد بررسی قرار داده می‌شود تا صحت این مدل مورد آزمون قرار گیرد.

بخش اول: رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) با تعهد سازمانی ارتباط دارد.

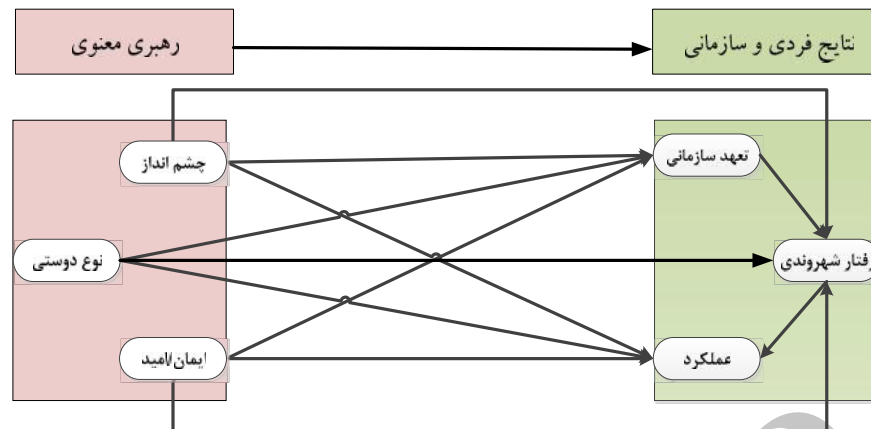
بخش دوم: رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) با رفتار شهروندی سازمانی افراد ارتباط دارد.

بخش سوم: رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) با عملکرد سازمانی ارتباط دارد.

بخش چهارم: بررسی تأثیرات مربوط به قسمت نتایج مدل که شامل دو فرضیه است: قسمت اول: تعهد سازمانی بر میزان بروز رفتار شهروندی پرستاران مؤثر است. قسمت دوم: رفتار شهروندی سازمانی پرستاران تأثیر مثبتی بر عملکرد آنها دارد.

■ مواد و روش‌ها

نوع مطالعه توصیفی و مقطعی است که در سال (۱۳۹۲) انجام شده است. نظر به اینکه در این مطالعه محقق به دنبال بررسی



شکل ۱. مدل مفهومی مورد مطالعه

در انجام کارم بهترین هستم زیرا من به سازمانم و رهبرانم ایمان دارم. رهبران در سازمان من همانطور که حرف می‌زنند، عمل هم می‌کنند» (۱۰). در این مطالعه پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد.

۲. مقیاس سنجش رفتار شهروند سازمانی: این مقیاس توسط بل و منگاس (۲۰۰۲) با ۵ گویه براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای لیکرت ساخته شد. گزینه‌ها به صورت (خیلی کم تا خیلی زیاد) است. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «به دیگران در انجام کارهای سخت و دشوار کمک می‌کنم. اغلب بر بر جوانب مثبت امور تأکید و توجه دارم تا کمبودها و مشکلات. نسبت به اینکه رفتارم چه تأثیری بر دیگران گذاشته یا می‌گذارد توجه دارم». در مطالعه حاضر برای بررسی پایایی مقیاس، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب برابر با ۰/۸۷ برای ۵ گویه حاصل شد (۱۳).

۳. پرسشنامه تعهد سازمانی: برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه فرای (۲۰۰۵) استفاده شد که دارای ۵ سؤال و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «من بسیار خوشحال خواهم شد که کارم را در این سازمان ادامه بدهم. من با نظر مساعد، سازمانم را برای کار کردن به عنوان یک مکان متعهد به دوستانم معرفی می‌کنم. من احساس می‌کنم که مشکلات سازمانم، مثل مشکلات خودم است» (۱۰). در این مطالعه پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

۴. مقیاس سنجش عملکرد: این مقیاس توسط فرای (۲۰۱۱) با ۵ گویه براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای لیکرت ساخته شد. گزینه‌ها به صورت (خیلی کم تا خیلی زیاد) است. سه نمونه از گویه‌های این

تأثیر رهبری معنوی ادراک شده بر تعهد، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی است، می‌توان مطالعه حاضر را توصیفی قلمداد کرد. هم چنین از آنجا که موضوع این مطالعه بررسی ارتباط رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی است که تفهیم و شناسایی این مؤلفه‌ها و همچنین کیفیت ارتباط بین آنها در طراحی و تدوین بهینه استراتژی‌های مربوط به منابع انسانی، در سازمان‌ها نقش ارزنده و کاربردی را به دنبال خواهد داشت، می‌توان مطالعه حاضر را به عنوان یک مطالعه کاربردی در نظر گرفت.

جامعه آماری این مطالعه شامل پرستاران شاغل در حوزه شهرستان نوشهر می‌باشد. این افراد در بیمارستان دولتی و کلینیک‌های خصوصی مشغول فعالیت هستند که مجموع تعداد آنها تقریباً به ۴۰۰ نفر رسیده است ضمناً این افراد دارای مدرک کارشناسی در رشته پرستاری بوده‌اند. به طوری که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران پس از محاسبه واریانس (۰/۴۹) از نمونه مقدماتی اولیه (۳۰) نفره تقریباً (۱۹۲) نفر محاسبه شده است. این مطالعه در ارتباط با جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه‌ی تحقیق به طور عمده از روش‌های کتابخانه‌ای با استفاده از کتب، مقالات و پایان نامه‌های مربوطه استفاده شده است و در خصوص جمع‌آوری اطلاعات جهت تأیید یا رد فرضیه‌های مطالعه از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه بهره گرفته شده است.

ابزارهای مطالعه عبارتند از: ۱. پرسشنامه رهبری معنوی: برای اندازه‌گیری رهبری معنوی از پرسشنامه فرای (۲۰۰۵) استفاده شد که دارای ۱۳ سؤال و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «چشم‌انداز سازمان من الهام بخش بهترین عملکرد است. من همیشه

جدول ۱. ویژگی‌های فردی نمونه

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۹
	زن	۱۳۳
وضعیت تأهل	مجرد	۷۸
	متاهل	۱۱۴
سن	۲۵-۱۸	۳۵
	۳۵-۲۶	۸۳
	۴۵-۳۶	۴۹
	۵۵-۴۶	۱۷
	۵۵>	۸

نتایج حاصل از اطلاعات ارائه شده در جدول (۱) در خصوص مدل ساختاری مطالعه، به شرح زیر می‌باشد:

در توضیح مقدار کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی آن لازم است ذکر شود که هر چه مقدار کای اسکور به درجه آزادی کوچک‌تر ۳ باشد برازش مدل تدوین شده توسط مطالعه‌گر رضایت بخش‌تر و بهتر است. با توجه به اینکه مقدار  $\chi^2/df$  برای مدل‌های اندازه‌گیری کمتر از ۳ (۱/۶۵) می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مقدار  $\chi^2/df$  برای مدل‌های اندازه‌گیری مناسب است. یکی از معتبرترین شاخص‌هایی که برای بررسی برازندگی مدل به کار می‌رود شاخص نیکویی برازش (GFI: goodness-of-fit index) است. این شاخص را می‌توان به عنوان مشخصه‌ای مشابه  $R^2$  در رگرسیون چند متغیری در نظر گرفت. هرچه شاخص نیکویی برازش نزدیک‌تر به (۱/۰۰) باشد مدل با داده‌ها برازش بهتری دارد. شاخص شاخص نیکویی برازش برای مدل‌های اندازه‌گیری بزرگ‌تر از (۰/۹۰) می‌باشد که نشان از برازش خوب داده‌ها از مدل دارد. از دیگر شاخص‌هایی که برای بررسی برازش مدل به کار می‌رود شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI: adjusted goodness-of-fit index) است. هرچه شاخص نیکویی برازش اصلاح شده نزدیک‌تر به (۱/۰۰) باشد مدل با داده‌ها برازش بهتری دارد. شاخص AGFI برای مدل‌های اندازه‌گیری بزرگ‌تر از (۰/۹۰) می‌باشد که نشان از برازش خوب داده‌ها از مدل دارد.

شاخص برازش تطبیقی (CFI: Comparative fit index)، یکی از شاخص‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری است که مقادیر بین

پرسشنامه عبارتند از: «در بخش کاری من، کیفیت کاری، اولویت بالاتری برای کارکنان است. در بخش کاری من، همه افراد بیشترین تلاششان را ارائه می‌دهند. بهره‌وری در گروه کاری من بالا است. در مطالعه حاضر برای بررسی پایایی مقیاس، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب برابر با ۰/۸۴ برای ۵ گویه حاصل شد (۱۲). اعتبار محتوای پرسشنامه به کار رفته در مطالعه حاضر، توسط چند نفر از خبرگان آشنا به حوزه این مطالعه مورد تأیید قرار گرفته و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد.

در نهایت پس از بخش و جمع‌آوری پرسشنامه داده‌های به دست آمده از آن با استفاده از نرم‌افزار ۱۸ Spss و ۲۰ Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این مطالعه از روش تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. رهبری معنوی به عنوان متغیر پیش بین و تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد به عنوان متغیر ملاک منظور شده‌اند.

#### ■ یافته‌ها

ویژگی‌های فردی نمونه در جدول (۱) قابل مشاهده است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری میزان انطباق داده‌های و مدل مفهومی مطالعه بررسی شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر معناداری روابط این مدل برازش یافته آزمون شد. جهت بررسی و تأیید مدل‌های اندازه‌گیری برای تست فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج مدل‌های اندازه‌گیری و مدل نهایی در جدول (۲) قابل مشاهده است.

جدول ۲. شاخص‌های کلی برازش مدل ساختاری مطالعه

نام شاخص	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
مدل اندازه‌گیری رهبری معنوی	۲/۱۴	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۰۰۳
مدل اندازه‌گیری تعهد سازمانی	۱/۲۶	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۸	۰/۰۱۶
مدل اندازه‌گیری عملکرد	۱/۱۲	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۰۲۲
مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی	۲/۰۲	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۰۰۸
مدل ساختاری مطالعه	۱/۶۵	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۹	۰/۰۶۴
برازش قابل قبول	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۱۰		

مدل در چهار بخش ارائه می‌شود. بخش اول: رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) با تعهد سازمانی ارتباط دارد (بر تعهد سازمانی مؤثر است). نتایج حاکی از آن است که رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) بر تعهد سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. طبق شکل (۲) چشم‌انداز با ضریب استاندارد (۰/۸۱)، نوع دوستی با ضریب استاندارد (۰/۸۸) و ایمان / امید نیز با ضریب استاندارد (۰/۸۴) با تعهد سازمانی پرستاران ارتباط دارند. بخش دوم: رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) با رفتار شهروندی سازمانی افراد ارتباط دارد (بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است). نتایج حاکی از آن است که رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) بر رفتار شهروندی سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. طبق شکل (۲) چشم‌انداز با ضریب استاندارد (۰/۸۱)، نوع دوستی با ضریب استاندارد (۰/۸۳) و ایمان / امید نیز با ضریب استاندارد (۰/۷۵) با رفتار شهروندی پرستاران ارتباط دارند. بخش سوم: رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) با عملکرد سازمانی ارتباط دارد (بر تعهد سازمانی مؤثر است). نتایج حاکی از آن است که رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) بر عملکرد سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. طبق شکل (۲) چشم‌انداز با ضریب استاندارد (۰/۷۵)، نوع دوستی با ضریب استاندارد (۰/۷۱) و ایمان / امید نیز با ضریب استاندارد (۰/۸۷) با عملکرد سازمانی پرستاران ارتباط دارند.

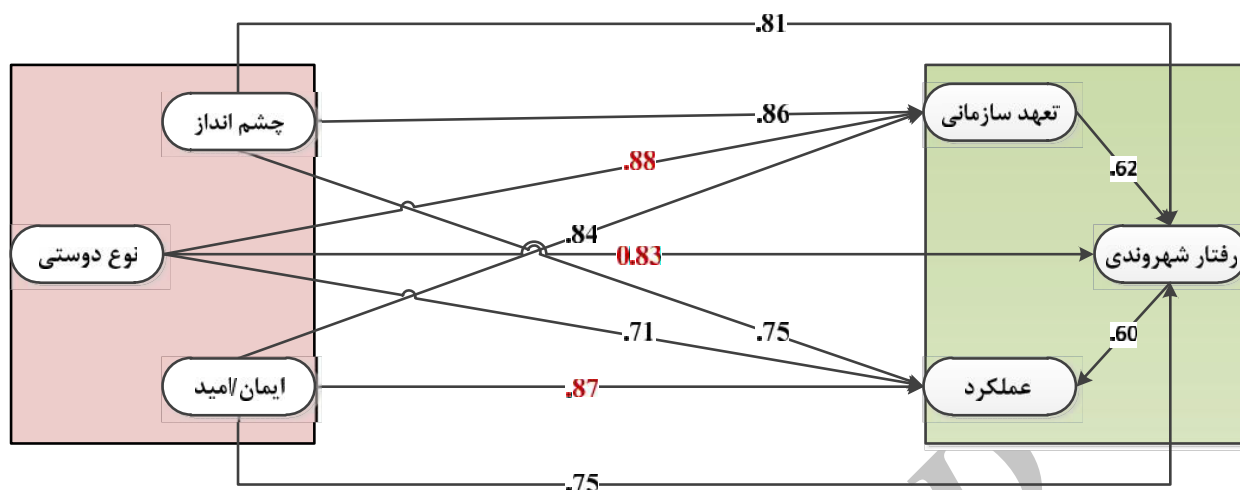
بخش چهارم: بررسی تأثیرات مربوط به قسمت نتایج مدل که شامل دو فرضیه است: قسمت اول: تعهد سازمانی بر میزان بروز رفتار شهروندی کارکنان مؤثر است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر

(۰/۹۰ تا ۰/۹۵) به عنوان قابل قبول بودن مدل و مقادیر بالاتر از (۰/۹۵) برای این شاخص به عنوان برازش بسیار خوب داده‌ها بهمدل تفسیر می‌شود. مقدار شاخص برازش تطبیقی برای مدل‌های اندازه‌گیری بزرگ‌تر از (۰/۹۰) است که می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها به خوبی از اندازه‌گیری حمایت می‌کنند. نیز یکی دیگر از شاخص‌های برازش مدل (Root mean square error of approximation: RMSEA) است که در مدل‌های قابل قبول دارای مقدار (۰/۱۰) یا کمتر می‌باشد، برازش مدل‌های که دارای مقادیر بالاتر از (۰/۱) هستند ضعیف برآورد می‌شوند. همانطور که در (جدول ۱) مشاهده می‌شود مقدار این شاخص برای مدل اندازه‌گیری کمتر از (۰/۰۶۴) می‌باشد که این شاخص نیز نشان از برازش خوب مدل‌ها توسط داده‌ها است.

در نهایت با توجه به نتایج بدست آمده در (جدول ۱)، می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی؛ نشان از برازش خوب مدل توسط داده‌ها دارد و یا به عبارتی می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی مدل را مورد حمایت قرار می‌دهند. مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب رگرسیونی در (شکل ۲) ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر انجام شده مشخص شد که رهبری معنوی ادراک شده از سوی افراد بر نتایج فردی و سازمانی تأثیر مثبتی دارد.

همانطوریکه در مدل مطالعه نشان داده شده است: رهبری معنوی و نتایج فردی و سازمانی دو قسمت اصلی تشکیل دهنده مدل هستند که هر یک به طور جداگانه به سه زیر مجموعه تقسیم می‌شوند که در مورد هر یک به طور کامل بحث شد. با توجه به مدل ساختاری مطالعه؛ هدف رسیدن یا تحت تأثیر قرار دادن نتایج سازمانی (تعهد، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی) با استفاده از ادراک کارکنان از رهبری معنوی صورت گرفته از سوی مدیرانشان است که نتایج این فرضیات





شکل ۲. نتایج مدلی معادلات ساختاری متغیرهای مطالعه

بسیاری را هم برای سازمان و هم برای افراد سازمان دارد و این امر در سازمان‌های کوچک از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود. در سازمان‌های کوچک که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته اند تعداد افراد کم است و معمولاً افراد روابط نزدیکی هم با یکدیگر و هم با مدیران خود دارند که این امر می‌تواند در دست یابی مدیران به اهداف سازمانی مؤثر باشد. مدیران این سازمان‌ها با توجه به ویژگی ارتباطی موجود در این سازمان‌ها می‌توانند یک رهبر معنوی مطلوب باشند و همانطوریکه نتایج مطالعه نشان داد آنها می‌توانند با استفاده از سه فرایند اصلی رهبری معنوی یعنی ایجاد چشم‌انداز، ایمان و امید و رفتار نوع دوستانه با افراد زیردست خود کارکنانی را پرورش دهند که علاوه بر اینکه عملکرد مطلوبی داشته باشند و به سازمان خود متعهد شوند شهروندان خوبی نیز برای سازمان خود محسوب می‌شوند.

نتایج حاکی از آن است که رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) بر تعهد سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. نتایج این مطالعه با مطالعه‌های فرای و همکاران (۲۰۱۱) هم راستا است (۱۲). در این راستا بیشترین تأثیر را عشق به نوع دوستی بر تعهد سازمانی دارد و بعد از آن به ترتیب چشم‌انداز و ایمان بر تعهد تأثیر مثبت دارند. این تأثیر مثبت به این معنی است که ادراک مثبت افراد از رهبری معنوی صورت گرفته از سوی مدیرانشان بر میزان تعهد آنها نسبت به سازمان تأثیر دارد و مدیران می‌توانند از این طریق از مزایای تعهد سازمانی بهره‌مند شوند و از آن در جهت منافع سازمانی و منافع مورد انتظار هر یک از افراد استفاده کنند. به عبارت دیگر می‌توان گفت که مدیران با ایجاد ادراک مثبت از رهبری معنوی در حقیقت در افراد

بروز رفتار شهروندی سازمانی دارد (۰/۶۲). به عبارت دیگر با افزایش میزان تعهد سازمانی می‌توان افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی را انتظار داشت. با توجه به مدل مطالعه و روابط موجود در آن می‌توان به این نتیجه رسید که رهبری معنوی (شامل ابعاد چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) به صورت مستقیم و غیر مستقیم (از طریق تأثیر مثبت بر عملکرد و به تبع آن تأثیر مثبت عملکرد بر رفتار شهروندی سازمانی) باعث بروز رفتار شهروندی می‌شود.

قسمت دوم رفتار شهروندی سازمانی افراد تأثیر مثبتی بر عملکرد آنها دارد. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد افراد دارد (۰/۶۰). به عبارت دیگر هر چه بروز رفتار شهروندی سازمانی افزایش یابد عملکرد افراد نیز بهبود خواهد یافت. با توجه به مدل مطالعه می‌توان به این نتیجه رسید که رهبری معنوی (شامل ابعاد چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) به صورت مستقیم و غیر مستقیم (از طریق تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی و به تبع آن تأثیر مثبت رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد) باعث افزایش عملکرد افراد خواهد شد.

#### بحث

در این مطالعه به دنبال بررسی تأثیر رهبری معنوی ادراک شده بر تعهد، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران انجام شده است؛ که به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت؛ مدیرانی که رهبران معنوی خوبی هستند و کارکنان زیر دست آنها نسبت به این مفهوم ادراک مثبتی دارند می‌توانند به نتایج سازمانی مطلوبی چون تعهد، عملکرد و رفتار شهروندی دست یابند که هر یک از آنها خود به تنهایی مزایای

روشن و جذابی ایجاد شود و در افراد برای رسیدن به آن حس ایمان و امید را شعله ور سازیم و بتوانیم در کنار این عوامل رفتار نوع دوستانه از خود بروز دهیم به عنوان یک مدیر (با توجه به نتایج مطالعه حاضر) می‌توانیم تعهد و عملکرد کارکنان خود را در جهت مطلوب تحت تأثیر قرار دهیم و آنها را ترغیب به بروز رفتار شهروندی در سازمان کنیم. افراد متعهد در سازمان افرادی هستند که سعی می‌کند مسئولیت بیشتری را بپذیرند و بیشتر برای سازمان وقت صرف می‌کنند البته این تعهد زمانی قوی تر خواهد شد که این افراد احساس کنند که سازمان نیز نسبت به آنها متعهد است.

با توجه به نتایج مطالعه مدیران به ترتیب با استفاده از رفتار نوع دوستانه و ایجاد چشم‌انداز و ایمان در رسیدن به آن می‌توانند کارکنان متعهد به سازمان را پرورش دهند و همینطور عملکرد آنها را تحت تأثیر قرار دهند البته طبق نتایج به دست آمده ایمان و امید افراد در رسیدن به چشم‌انداز مطرح شده بیشترین تأثیر را بر بهبود عملکرد افراد سازمان دارد. مدیران با استفاده از ابعاد رهبری معنوی به خصوص با استفاده از ایجاد چشم‌انداز و رفتارهای نوع دوستانه می‌توانند موجبات بروز این رفتار را در افراد به وجود آورند.

#### ■ نتیجه‌گیری

با توجه به مدل ساختاری مطالعه به طور کلی می‌توان این طور نتیجه گرفت که سازمان‌ها به دنبال افزایش عملکرد هستند و همانطور که نتایج نشان داد ابعاد رهبری معنوی و تعهد و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد افراد تأثیر مثبت دارند و این امر کلیدی برای موفقیت سازمان تلقی می‌شود. به عبارت دیگر با افزایش ادراک افراد از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توان به نتایج مورد نظر مشخص شده در مدل مطالعه دست یافت. هر چه رفتارهای نوع دوستانه و ایجاد بینش و ایمان در رسیدن به هدف توسط مدیران سازمان بیشتر انجام شود علاوه بر اینکه به طور مستقیم بر عملکرد افراد تأثیر مستقیم دارد باعث به وجود آمدن جو مشارکت و تعامل اجتماعی می‌شود که به وجود آورنده رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی است که این دو عامل نیز در به وجود آمدن عملکرد مطلوب مؤثر هستند.

در راستای نتایج پیشنهاد می‌شود که مدیران پرستاری برای بهبود عملکرد پرستاران سعی نمایند ابتدا با ارائه برنامه‌های کاری با اهداف روشن (چشم‌انداز) و برقراری ارتباط انسانی (نوع دوستی) ادراک آنان را از رهبری معنوی بهبود بخشند زیرا که از این طریق هم می‌توانند بروز رفتارهای شهروندی را تسهیل نمایند و هم عملکرد مراقبتی ایشان دارای کیفیتی مناسب گردد. موارد زیر را می‌توان بطور

سازمان تکاپویی ایجاد می‌کنند تا در جهت اهداف سازمانی حرکت کنند و فرقی بین اهداف شخصی و سازمانی قائل نباشند (۱۴).

همینطور نتایج نشان دادند که رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) بر رفتار شهروندی سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. نتایج‌ای مطالعه با مطالعه‌های چ و لی (۲۰۱۳) هم راستا است (۱۵). در این راستا بیشترین تأثیر را عشق به نوع دوستی بر رفتار شهروندی دارد و بعد از آن به ترتیب چشم‌انداز و ایمان بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی دارند. از این تأثیر مثبت می‌توان نتیجه گرفت که هر چه ادراک افراد از رهبری معنوی مطلوب‌تر و مثبت‌تر باشد بروز رفتار شهروندی در آنها بیشتر است که به تبع آن می‌توان بر نتایج و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی مانند سرمایه اجتماعی، وفاداری، کارآفرینی، تسهیم دانش، افزایش عملکرد، اثربخشی، کیفیت خدمات و محصولات، کاهش غیبت و ترک شغل و تشویق به کار تیمی کارکنان دست یافت.

علاوه بر این دیگر نتایج حاکی از آن بودند که رهبری معنوی ادراک شده (چشم‌انداز، نوع دوستی و ایمان) بر عملکرد سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد که با مطالعه‌های فرای و همکاران (۲۰۱۱) و حمید و دهقانی‌زاده (۱۳۹۱) هم سو است (۱۲، ۱۶). در این راستا بیشترین تأثیر را ایمان/امید بر عملکرد سازمانی افراد دارد و بعد از آن به ترتیب چشم‌انداز و عشق به نوع دوستی بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی افراد دارند. این تأثیر این مفهوم را نتیجه می‌دهد که هر چه ادراک افراد از رهبری معنوی مطلوب‌تر و مثبت‌تر باشد تأثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی آنها خواهد داشت و در جهت بهبود آن عمل خواهد کرد.

مدیران با ویژگی رهبری معنوی در سازمان‌های کوچک و با استفاده از جو خاص حاکم بر این سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از ایجاد چشم‌انداز جذاب سازمانی و آگاه‌سازی افراد نسبت به افزایش رقابت جهانی و همین تغییرات سریع محیط و تکنولوژی افراد را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و آرمان‌ها هدایت و ترغیب کنند و همچنین با ایجاد امید و ایمان در افراد نسبت به اهداف و مقاصد سازمانی در افراد حس اعتماد را به وجود آورند تا افراد بهتر و بیشتر به چگونگی رسیدن به اهداف فکر کنند و در نهایت با رفتارهای نوع دوستانه خود همچون صداقت، صبر، مهربانی، بخشش، پذیرش، قدرشناسی، فروتنی، شجاعت، اعتمادوفاداری، و شفقت بر تأثیرات منفی مانند خشم و ترس غلبه کنند و از طریق دوستی و رفاه ایجاد شده حش مشارکت افراد سازمان را در غالب یک تیم بر انگیزند و به نتایج مورد نظر خود برسند.

با توجه به مطالب بیان شده در صورتی که برای افراد سازمان چشم‌انداز

شهروندی باشد. ۶- مدیران سازمانی با دادن بازخور عملکرد به افراد می‌توانند به آنها کمک کنند.

#### ■ تشکر و قدرانی

مطالعه حاضر صرفاً یک مطالعه اکتشافی بوده که به پایان‌نامه یا طرح مطالعه‌ی خاصی مربوط نمی‌باشد. محققان بر خود لازم می‌دانند از کلیه پرستاران و مسؤولان محترم بیمارستان‌های شرکت‌کننده و همکارانی که در انجام این مطالعه ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی نمایند.

جزیی تری ارائه نمود:

- ۱- ایجاد آشنایی مدیران با رهبری معنوی و شیوه کار برد آن،
- ۲- استفاده از ارتباطات بین فردی برای ایجاد مشارکت بیشتر،
- ۳- ترسیم اهدافی برای سازمان و افراد تا علاوه بر اینکه بر انگیزاننده باشند قابل دستیابی و دور ذهن افراد نباشند. ۴- مدیران سعی کنند با افراد زیر دست خود صمیمانه تر رفتار کنند زیرا لازمه ادراک مثبت از رهبری معنوی است. ۵- ترسیم نظام منعطف پاداش و تنبیه تا از سو استفاده‌های افراد جلوگیری به عمل آید و این امر می‌تواند لازمه رفتار

#### ■ References

1. Guerrilla B. Tactics for employee empowerment. *Performance Empowerment Quarterly*, 1991; 4(4): 62-70.
2. Boxell C.T. The Strategic HRM debate and the resources based view of the firm. *Human Resource Management Journal*. 1996; 6(3): 59-75.
3. Mahadevan B. Spirituality in business: Sparks from the Anvil: In conversation with Suresh Hundre, Chairman and MD, Poly- hydronic Pvt. Ltd. *IIMB Management Review*. 2013; 25(2): 91-103.
4. Howard S. A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial psychology*. 2002; 17(3): 230-42.
5. Fry W, Slocum JR. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*. 2008; 37(1): 86-96.
6. Chen Y, Li C.I. Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *Original. The Leadership Quarterly*. 2013; 24(1): 240-55.
7. Jahangir N, Hag M. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedent, *Brac University Journal*. 2004; 1(2): 75-85.
8. Delgoshaei B, Tofghi S, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *The Horizon of Medical Sciences*. 2009; 14 (4) :60-68. [Persian]
9. Fry W. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. 2003; 14: 693-727.
10. Fry W, Vitucci T, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*. 2005; 16: 835-62.
11. Fry W, Matherly L, Ouimet J.R. The spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2010; 7(4): 283-314.
12. Fry W, Hannah T, Noel M, Walumbwa F.O. Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22: 259-70.
13. Bell SJ, Menguc B. The employee- organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing* 2002; 78(2): 131-146.
14. Vandenberghe C. Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2011; 8(3): 211-232.
15. Chen CY, Li CI. Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position, *The Leadership Quarterly*. 2013; 24: 240-255.
16. Hamid N., Dehghanizadeh, Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2012; 1 (2): 20-28. [Persian].



# Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with organizational commitment, organizational citizenship behavior and performance in nurses

Sayed Mohsen Allameh, Javad Shabani, Javad Khazaei Pool<sup>■</sup>, Reza Verij Kazemi, Mojtaba Amani

**Introduction:** Spiritual leaders by using cohesive performances employees to their internal human values resulted to increased their commitment, motivation and organizational citizenship behaviors. Staffs commitment has powerful sense to their organization and its effects on increasing their performance. This behavioral phenomenon in health care organizations is valuable because quantity and quality of care is important in there.

**Aim:** This main purpose of this study was to assessing the relationship between dimensions of perceived spiritual leadership (vision, faith / hope and altruism) with organizational outcomes (commitment, organizational citizenship behavior and performance) in clinical nurses.

**Method:** It was cross-sectional and descriptive study that was done in 2012. All of the nurses in Noshahr city were study population that (192) of them selected simple randomly. Data were gathered by four questionnaires; Spiritual Leadership Questionnaire (Fry 2005), it's reliability coefficient (92.4), Organizational Citizenship Behavior (Bell & Mengass 2002) it's reliability coefficient (87.6), Organizational Commitment Questionnaire and Questionnaire for Organizational Performance (Fry 2011) with reliability coefficients (76.1, 84.7) respectively.

Data analysis with use SPSS 18 and AMOS 20 software and structural equation modeling method was done.

**Results:** The findings showed that the nurses' perception of spiritual leadership had relationship with organizational commitment and citizenship behavior. So, nurses' performance effected directly ( $\beta=0.87$ ) in faith / hope domain in spiritual leadership and also, indirect relationship (0.60) in citizenship behavior effected their performance. Nurses' citizenship behavior ( $\beta=0.83$ ) and organizational commitment ( $\beta=0.88$ ) had more effect from altruism domain of spiritual leadership. Overall of model fitness showed  $\chi^2/df$  equal with 1.65.

**Conclusion:** Nurse managers and hospital administrators must be try for improving nurses' performance and organizational commitment. At first in planning with clarified goals (vision) and human relationship (altruism) improved nurses' perception in spiritual leadership. Because by this way they could facilitate organizational citizenship behaviors and also, delivery nursing care with high quality.

**Key words:** nursing organizational citizenship behavior, organizational commitment, organizational performance, spiritual leadership, nurse

## Allameh M.

PhD. Assistance Professor of management, Department of Management University of Isfahan, Isfahan, Iran.

## Shabani J.

MSc in Business Management, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

## ■ Corresponding author:

## Khazaei Pool J.

MSc in Business-Marketing Management, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Address: reza\_v\_kazemi@yahoo.com

## Verij Kazemi R.

MSc., MBA management, University of Guilan, International Compus, Iran.

## Amani M.

MSc in Business-Marketing Management, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran..

## Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Third Year, Vol 3, No 2, Summer 2014