

مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش تبریز

***تقی زوار**، دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
بهار عنایتی، کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان بود. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است و جامعه آماری، کارکنان نواحی آموزش و پرورش شهر تبریز بودند که تعداد ۱۴۵ نفر از آن‌ها با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. در گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های معنویت سازمانی میلمان و همکاران (۲۰۰۳)، مسئولیت اجتماعی حیدر زاده و راهیما (۱۹۹۴) و سلامت سازمانی گراهام لوز (۲۰۰۵) استفاده شد. روایی سازه پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و پایایی با آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۹۳ محاسبه شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت سازمانی، مسئولیت اجتماعی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p \leq 0/001$). مدل معادلات ساختاری نیز از تأثیر مستقیم معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی و از رابطه معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی حمایت کرد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، مسئولیت اجتماعی، معنویت سازمانی و معادلات ساختاری

* نویسنده مسئول: zavvar@azaruniv.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۵/۷/۱۵ پذیرش مقاله: ۹۵/۱۱/۳۰

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عوامل بهره‌وری و بهبود سازمانی ارج نهادن به منابع انسانی است و ایجاد جو سازمانی سالم در بین افراد سازمانی باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی می‌گردد. سازمان‌های سالم، زمینه ساز جامعه‌ی سالم است. سازمان سالم جایی است که افراد از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت‌ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرایستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارند [۲۹].

کارکنان سازمانی، معمولاً چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا و امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. معنویت سازمانی^۱ دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است [۷]. معنویت سازمانی، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند [۲]. معنویت سازمانی، درک و شناسایی بُعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد [۳۲]. تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منفعتی از قبیل افزایش صداقت و اعتماد [۲] و تعهد سازمان و کاهش میل به ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی، خلاقیت، بهره‌وری و مسئولیت‌پذیری سازمانی منجر شود [۳۸]. معنویت به عنوان منبعی برای پذیرش مسئولیت سازمانی و می‌تواند در تحقق

1. Organizational spirituality

کارایی و اثربخشی به افراد یاری رساند. از نظر اجتماعی مسئول بودن یعنی افراد و سازمان‌ها می‌بایست با اخلاق و با حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتار کنند [۴۲]. مسئولیت اجتماعی^۱ سازمان به عنوان مسئولیت سازمان در قبال جامعه، افراد انسانی، و محیطی است که سازمان در آن فعال است و این مسئولیت از ملاحظات اقتصادی فراتر می‌رود و پیش‌برنده منفعت اجتماعی است. بنابراین مسئولیت اجتماعی سازمان یعنی فراتر رفتن از قانون است. برای پاسخگو بودن در خصوص مسئولیت پذیری باید فرصت مسؤولانه عمل کردن وجود داشته باشد است. این پیش‌شرط کلی را می‌توان به جنبه‌های مختلفی تقسیم کرد از جمله تمایل به اقدام، توانایی پیش‌بینی و دوراندیشی، امکان اقدام‌کردن و وجود مهارت‌های ارزیابی آگاهانه [۱].

از عواملی که می‌تواند با میزان معنویت و مسئولیت اجتماعی کارکنان مرتبط باشد سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی^۲ اشاره به وضعیتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقاء خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد. زمانی که ویژگی‌های رفتاری یک سازمان سالم مورد بررسی قرار می‌گیرد، مهم‌ترین مسئله‌ای که به صورت بارز در زمینه رفتاری از کارکنان مشاهده می‌شود، احساس تعلق‌خاطر و دلبستگی و مسئولیت‌پذیری به کار و سازمان می‌باشد [۴۱ و ۹]. لذا، ایجاد چنین جوی در سازمان منشأ معنویت سازمانی داشته که در جهت آن مسئولیت اجتماعی در سازمان و کارکنان به وجود می‌آید. از آن جا که، اصول اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و معنویت در سازمان، از مسائل مهم مدیریت و سازمان است در این مطالعه به بررسی رابطه معنویت

-
1. Social responsibility
 2. Organizational health

سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهر تبریز پرداخته شده است.

پیشینه پژوهشی: اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار توسط مایلز^۱ (۱۹۶۹) در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد [۱۹]. و به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت و مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام دلالت داشته و دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر را شامل می‌شود [۳۱]. از دیدگاه کیت دیویس^۲ (۱۹۸۵) زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جست و جو می‌کنند. کارکنان می‌خواهند که به سخنان آن‌ها گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. در واقع سلامت سازمانی، نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره‌ی به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است [۱۰].

دانش فرد [۶] در پژوهشی نشان داد عناصر سلامت سازمانی شامل رهبری سازمان، تعهد کارکنان، بینش، ارتباطات، توسعه شایستگی، و مهارت کار گروهی است. شوآف، گنایدی، کاروسکی و همکاران^۳ [۳۶] برای سلامت سازمانی، پنج بعد یا شاخص اصلی با زیر مؤلفه‌هایی بیان کرده‌اند. ۱. هدف: تحقق سلامت سازمانی ۲. چارچوب: عملکرد سازمان (بهبود قابلیت سازمانی) و رفاه کارکنان ۳. مقیاس‌ها: تعیین شایستگی‌ها و ارتباطات بین فردی، رضایت و سلامت کارکنان ۴. سطوح ارزیابی: الف: مقیاس

1. Maielz
2. Keit deyvis
3. Shoaf & Genaidy & Karwowski & Etal

شایستگی‌ها، شامل سه سطح سازمان، اهداف و نقش ب: مقیاس رضایت کارکنان، شامل سه سطح سازمانی، تیمی و فردی ج: مقیاس سلامت کارکنان، شامل سه سطح اجتماعی، ذهنی و فیزیکی است. ۵. روش‌های ارزیابی: شامل مصاحبه، کارگاه، آزمون‌ها و معیارهای مدیریت ریسک، استریش و سلامت می‌باشد. هم چنین مطالعات نشان می‌دهند که مؤثرترین رفتارهایی که منجر به ایجاد محیط کاری سالم و خلاق می‌شود، عبارتند از توانایی و تمایل به برطرف کردن اختلافات به طور منصفانه و مناسب، فراهم کردن آزادی برای کارکنان در انجام کار خود همراه با ارائه مسیرها، ابزار و اطلاعات روشن، فراهم کردن امکان بازخورد جامع و مستقیم در مورد عملکرد، حمایت و اعتماد و تمایل به احترام به همه افراد است [۱۸]. تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت سازمان است. توانایی سازمان در بکارگیری حداکثر توان مغزی کارکنان خود و کمک به آنان در تبدیل ایده‌های خوب به محصول و خدمات مشتری پسند، عامل رقابتی در برتری سازمانی محسوب می‌شود [۳۵]. باتیانی، بردشاو و مندلسون^۱ [۵] دریافتند که جوسازمانی (از جمله همبستگی کارکنان، حقوق و مزایا و ادراکات کارکنان از مدیران) بر سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارد.

لذا مهم‌ترین دغدغه‌ای که در راستای سلامت سازمانی وجود دارد، ایجاد محیطی است که کارکنان در جست‌وجوی معنای ارزش‌های عمیق سازمان باشند که در نهایت بر حرفه آنان تأثیرگذار بوده و نویدبخش موفقیت سازمان می‌گردد. چه بسا زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی‌روح زندگی را تباه کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر امور زندگی تجربه کنند. در واقع معنویت سازمانی تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگ و همسو بودن با

1. Battiani & Bradshaw & Mendelson

ارزش‌ها و اهداف سازمان است [۴۰]. و قاعده نوینی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد و این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری، با زندگی معنوی کارکنان پیوند یابد [۲۶]. معنویت در سازمان و محیط کار موجب بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان، هم چون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش ترک محیط کار و افزایش تعهد سازمانی می‌شود و همه این‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردد [۲۳]. دنیس، ویلک و ترویس^۱ (۲۰۰۴) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که معنویت حالاتی از سلامت، شادکامی، فرزاندگی، موفقیت و رضایت باطنی است که برای توسعه معنوی و تمامیت زندگی کاری کارکنان ضروری است [۳۸]. میلیمان و کزاپلوسکی و فرگوسن^۲ [۲۰] نیز پیشنهاد کردند که معنویت در محل کار باعث نگرش مثبت کارمندان همراه با حضور سازمانی، رضایت و حضور کاری می‌شود. به عبارتی پیشرفت و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها و در واقع پیشرفت هر ملت، مرهون توسعه نیروی انسانی خلاق، متعهد و توانمند است به گونه‌ای که همواره از منابع انسانی به عنوان تنها منبع کسب مزیت رقابتی پایدار یاد می‌شود [۲۳].

پژوهشگران و صاحب نظران مختلفی (بیرمن و ویتی^۳، ۱۹۹۷؛ میتروف و دنتون^۴، ۱۹۹۹؛ تیل و بنت^۵، ۲۰۰۰؛ اشموس و داچون^۶، ۲۰۰۰ و میلیمان و نک^۷، ۲۰۰۳) ابعادی را برای معنویت سازمانی مشخص کرده اند: الف. کار با معنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار،

1. Dennis & Wilk & Travis
2. Milliman & Czaplewski & Ferguson
3. Biberman & Whity
4. Mitroff & Denton
5. Neal & Bennet
6. Ashmos & Dachon
7. Milliman & Neck

مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. ب. احساس همبستگی: این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی، و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد. ج. هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان: سومین بعد معنویت محیط کاری، تجربه یک حس قوی از هم‌سوایی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت، و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت در محیط کار، تعامل کارکنان با مقصود سازمانی بزرگتر را در بر می‌گیرد. هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان به این معنی است که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد [۴۰]. زمانی که تعامل، همکاری و همبستگی در سازمان و کارکنان آن وجود داشته باشد و در امتداد ارزش‌های جامعه و خدمت به آن گام بردارند در اینگونه موارد می‌توان در بطن سازمان و در ارزش‌های کارکنان حس نوع‌دوستی و مسئولیت در برابر اجتماع را مشاهده کرد. مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها محرکی مهم در توجه بیشتر به جامعه به عنوان ذینفع اصلی فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌آیند و در واقع یک نوع مدیریت استراتژیک است که سازمان‌ها را به برنامه‌ریزی دراز مدت جهت تغییر جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند تشویق می‌کند. به عبارتی مسئولیت اجتماعی، شاخه‌ی نوینی از مسئولیت بوده و از معیارهای رفتار مسئولانه در اجتماع و مسئولیت‌پذیری در قبال اجتماع، بحث می‌کند و زمینه‌ی پیشرفت جامعه را فراهم می‌آورد [۲۱]. لذا مسئولیت اجتماعی مجموعه‌ای از مهارت‌های اجتماعی است که طی فرایند یادگیری آموخته می‌شود و شخص در چارچوب هنجارهای اجتماعی (عرف) و قوانین و مقررات دست به انتخابی می‌زند که

موجب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت و رضایت خاطر می شود [۱۴].

مسئولیت اجتماعی سازمان، فراتر رفتن از چارچوب حداقل الزامات قانونی است که سازمان در آن فعالیت دارد. در واقع مسئولیت اجتماعی رویکردی متعالی به کسب و کار است که تأثیر اجتماعی یک سازمان بر جامعه چه داخلی و چه خارجی را مدنظر قرار می دهد و هدف اصلی آن فراهم آوردن تمامی بخش ها اعم از دولتی، خصوصی و داوطلبان جهت همکاری با یکدیگر است تا از یک سو موجب همسویی منافع اقتصادی با محیط زیست و از سوی دیگر سبب توفیق، رشد و پایداری کسب و کار گردد [۲۲].

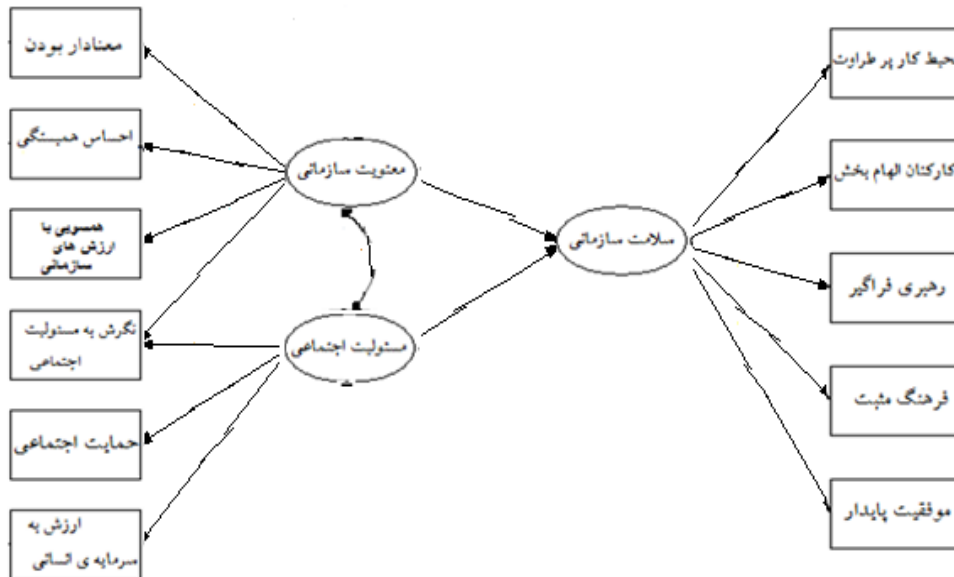
سودارتو، تکاهشی، موریکاوا و همکاران^۱ [۳۹] در پژوهشی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد اجتماعی کارکنان را سنجیده و به این نتیجه دست یافته اند که انعطاف پذیری و برنامه ریزی در عملکرد کارکنان سازمان تأثیر می گذارد. مطالعات مختلفی در مورد مسئولیت اجتماعی انجام گرفته و ابعادی را برای آن عنوان کرده اند از جمله عرب صالحی، صادقی و معین الدین [۳] ابعاد آن را مشتریان، کارکنان، محیط زیست و نهادهای موجود در جامعه ذکر کرده اند. مسئولیت اجتماعی در ارتباط با مشتریان شامل فعالیت هایی است که یک شرکت انجام می دهد تا رضایت، نیازهای حال و آینده مشتریان را تأمین نماید. دومین بعد مسئولیت اجتماعی، منابع انسانی است که بخش مهمی از اجتماع را تشکیل می دهند و هیچ شرکت یا سازمانی نمی تواند بدون همکاری قلبی کارکنان خود موفق باشد. سومین بعد مسئولیت اجتماعی، مسئولیت پذیری محیطی است که به عنوان یک جنبه مهم مسئولیت اجتماعی شرط لازم برای بقاء و موفقیت بشر می باشد. چهارمین بعد مسئولیت اجتماعی احساس مسئولیت در مورد نهادهای موجود در جامعه است.

1. Sudarto & Takahashi & Morikawa & Etal

امروزه این موضوع پذیرفته شده که سازمان‌ها با جوامع و نهادهایی در ارتباط و تعامل هستند و تداوم و بقای آنها به سلامتی، پایداری و موفقیت این نهادها، وابسته است. موضوع معنویت، مسئولیت اجتماعی و سلامت سازمانی از موضوعات علوم رفتاری کارکنان هستند و چالش‌ها و تحقیقاتی که در راستای تغییر در دگرگونی فردی، سازمانی و اجتماعی بنا شده اند، در عرصه و قلمرو مدیریت و سازمان رشد خواهند داشت که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب هدف‌های عملکردی به صورتی اثربخش و کارآمد است. در اکثر پژوهش‌ها، متغیرهایی هم چون معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی به‌طور مجزا مورد بررسی قرار گرفته و رابطه مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها با سلامت سازمانی، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. لذا در این پژوهش، از مدل سازی معادلات ساختاری که یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط میان متغیرهای مشاهده شده و پنهان است، استفاده شده است. متغیر پنهان، متغیری است که به‌طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شود بلکه با استفاده از دو یا تعداد بیشتری از متغیرهای مشاهده شده در نقش معرف سنجش می‌شود. مدل‌های معادله ساختاری به‌طور معمول ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری‌اند.

به‌طور کلی در استنتاج علمی در علوم مدیریت و رفتاری دو مسئله عمده وجود دارد، الف: اولین مسئله مربوط به اندازه‌گیری و سنجش متغیرها است. یعنی چگونه می‌توان اعتبار و روایی مقیاس را بیان کرد؟ ب: دومین مسئله مربوط به روابط علی میان متغیرها و قدرت تبیین چنین روابطی است. به عبارتی، چگونه می‌توان روابط علی پیچیده بین متغیرهایی که به‌طور مستقیم قابل مشاهده نیستند را با شاخص‌های دارای احتمال خطا استنتاج نمود؟ چگونه می‌توان قوت روابط نهانی بین متغیرها را مورد ارزیابی قرار داد؟ مدل ساختاری در کلی‌ترین شکل خود، برای رفع دو مشکل عمده بالا در استنتاج علمی ایجاد شده و روابط علی بین متغیرهای نهانی را مشخص کرده و اثرات علی و

میزان واریانس تبیین شده را شرح می‌دهد [۱۷]. بنا بر آنچه گذشت، پژوهش حاضر درصدد است روابط متغیرهای معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی را در قالب یک مدل علی شکل (۱) مورد بررسی قرار دهد و در این راستا، به این سؤال پاسخ دهد که آیا مدل پیشنهادی پژوهش از برازش کافی برخوردار است؟



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، کارکنان پنج ناحیه‌ی آموزش و پرورش شهر تبریز در سال ۱۳۹۴ بودند. در این پژوهش به دلیل در اختیار نداشتن فهرست مشخصی از جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد؛ برای تعیین حجم نمونه آماری ابتدا از پنج ناحیه‌ی شهر تبریز، سه ناحیه (۲، ۳ و ۴) به طور تصادفی انتخاب شد؛ و با برآورد ۲۳۴ (۳۶ زن و ۱۹۸ مرد) نفر از کارکنان

رسمی سه ناحیه، با توجه به فرمول کوکران و با ضریب $0/05$ حجم نمونه 145 نفر به دست آمد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های زیر جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد.

پرسشنامه معنویت سازمانی: این پرسشنامه توسط میلین و همکاران [20]. طراحی شده که معروف‌ترین پرسشنامه‌ای که در ایران اجرا شده، پرسشنامه 20 گویه‌ای است. این نسخه دارای نمره‌گذاری لیکرت 5 درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد و سه زیر مقیاس معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان است. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های محیط کاری پرتراوت، کارکنان الهام بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت و موفقیت به ترتیب $0/78$ ، $0/82$ ، $0/82$ ، $0/74$ و $0/85$ و برای کل پرسشنامه $0/92$ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصین در این زمینه قرار گرفت و روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی انجام شد که مقدار کای اسکوئر آن $1008/00$ با درجه آزادی 167 و کای اسکوئر نسبی $6/03$ به دست آمد. طبق مبانی نظری مقدار کای اسکوئر نسبی بین 3 و 2 است؛ که در این مدل کای اسکوئر مطلوب نبود و بنابراین نیاز به اصلاح داشت. مدل براساس همبستگی‌های بین گویه‌ها و مؤلفه‌ها در دو مرحله اصلاح و رابطه یک طرفه و برقرار شد. در نهایت کای اسکوئر $454/18$ با درجه آزادی 153 و کای اسکوئر نسبی $2/96$ به دست آمد که با ملاک برازش مطلوب بود. شاخص تطبیقی ($RFI = 0/73$)، ($GFI = 0/76$) و ($NFI = 0/78$) و ($RMSE = 0/11$) و ($RMR = 0/08$) برازش شد. در این تحلیل عاملی شاخص برازش شده X^2 است بنا به توضیحات ارائه شده به جهت بزرگ بودن حجم نمونه این امر دلیل بر عدم پذیرش نیست.

پرسشنامه مسئولیت اجتماعی: این پرسشنامه توسط حیدرزاده و راهیما (1994) ساخته شده است و دارای سه مؤلفه و 16 گویه در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی توسط متخصصین

مورد بررسی قرار گرفت و یکی از گویه‌ها حذف شد و در بررسی پایایی، آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ و برای مؤلفه‌های نگرش به مسئولیت اجتماعی ۰/۸۱ و حمایت اجتماعی ۰/۸۸ و ارزش به سرمایه‌ی انسانی ۰/۷۹ به دست آمد و روایی سازه‌ی آن نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت؛ که مقدار کای اسکوتر ۳۲۱/۶۳ با درجه آزادی ۸۷ و کای اسکوتر نسبی ۳/۶۹ به دست آمد که طبق ملاک برازش تا حدودی مطلوب نبود بنابراین نیاز به اصلاح داشت. مدل براساس همبستگی‌های بین گویه‌ها و مؤلفه‌ها در یک مرحله اصلاح و رابطه یک طرفه از X1 به Q7 و Q8 از X2 به Q2، Q4 و Q6 و از X3 به Q2 برقرار شد که و در نهایت کای اسکوتر ۲۴۲/۰۳ با درجه آزادی ۸۱ و کای اسکوتر نسبی ۲/۹۸ به دست آمد. شاخص تطبیقی (RFI=۰/۷۴)، (GFI=۰/۸۲) و (NFI=۰/۸۰) و (RMSE=۰/۱۱) و (RMR=۰/۰۶) برازش شد.

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه بوسیله گراهام لوز ساخته شده و دارای ۵ مؤلفه محیط کاری پرتراوت، کارکنان الهام بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار و شامل ۲۵ گویه است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۳ به دست آمد و برای مؤلفه‌های آن معنادار بودن ۰/۸۵، احساس همبستگی ۰/۸۳ و همسویی با ارزش‌های سازمانی ۰/۸۲ به دست آمد. ایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید متخصصین موضوع رسید و روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که مقدار کای اسکوتر ۸۴۴/۶۳ با درجه آزادی ۲۶۵ و کای اسکوتر نسبی ۲/۴۳ به دست آمد که با ملاک برازش مطلوب بود. شاخص تطبیقی (RFI=۰/۶۳)، (GFI=۰/۶۷) و (NFI=۰/۶۷) و (RMSE=۰/۱۲) و (RMR=۰/۰۹) برازش شد.

یافته‌ها

پیش از انجام تحلیل به بررسی پیش فرض‌های کلی و پیش فرض‌های اختصاصی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. ابتدا ماتریس همبستگی متغیرها و مؤلفه‌های پژوهش بررسی شده که در جدول (۱) همزمان ارائه شده است.

جدول (۱): ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	محیط کاری پر طاووت	کارکنان الهام بخش	رهبری فراگیر	فرهنگ مثبت	موفقیت پایدار	معنا در کار	احساس همبستگی	همسویی یا ارزشهای سازمانی	نگرش به مسئولیت اجتماعی	حمایت اجتماعی	ارزش به سرمایه‌های انسانی	معنویت سازمانی	سلامت سازمانی	مسئولیت اجتماعی
محیط کاری پر طاووت	۱													
کارکنان الهام بخش	۰/۷۰**	۱												
رهبری فراگیر	۰/۶۲**	۰/۷۷**	۱											
فرهنگ مثبت	۰/۵۸**	۰/۵۴**	۰/۵۸**	۱										
موفقیت پایدار	۰/۵۲**	۰/۴۴**	۰/۵۵**	۰/۷۲**	۱									
معنا در کار	۰/۵۸**	۰/۶۱**	۰/۶۲**	۰/۵۷**	۰/۶۱**	۱								
احساس همبستگی	۰/۶۲**	۰/۶۷**	۰/۷۳**	۰/۶۳**	۰/۶۸**	۰/۷۸**	۱							
همسویی یا ارزشهای سازمانی	۰/۴۷**	۰/۵۰**	۰/۵۶**	۰/۶۲**	۰/۶۸**	۰/۶۲**	۰/۷۴**	۱						
نگرش به مسئولیت اجتماعی	۰/۶۲**	۰/۶۲**	۰/۵۷**	۰/۵۱**	۰/۴۵**	۰/۵۲**	۰/۶۲**	۰/۴۴**	۱					
حمایت اجتماعی	۰/۵۱**	۰/۵۲**	۰/۴۴**	۰/۴۳**	۰/۳۶**	۰/۴۰**	۰/۴۰**	۰/۴۷**	۰/۴۹**	۱				
ارزش به سرمایه‌های انسانی	۰/۵۸**	۰/۴۵**	۰/۴۱**	۰/۴۱**	۰/۳۶**	۰/۴۳**	۰/۴۳**	۰/۴۸**	۰/۴۷**	۰/۶۸**	۱			
معنویت سازمانی	۰/۶۲**	۰/۶۲**	۰/۷۲**	۰/۷۰**	۰/۷۳**	۰/۸۸**	۰/۹۳**	۰/۸۸**	۰/۸۸**	۰/۴۷**	۰/۴۷**	۱		
سلامت سازمانی	۰/۶۷**	۰/۸۳**	۰/۸۵**	۰/۸۲**	۰/۷۸**	۰/۷۴**	۰/۸۱**	۰/۷۰**	۰/۶۸**	۰/۵۴**	۰/۵۴**	۰/۸۳**	۱	
مسئولیت اجتماعی	۰/۶۷**	۰/۶۴**	۰/۵۸**	۰/۵۵**	۰/۴۹**	۰/۴۸**	۰/۵۹**	۰/۵۵**	۰/۷۹**	۰/۸۹**	۰/۸۰**	۰/۶۰**	۰/۷۱**	۱

** همبستگی معنادار در سطح $p \leq 0/01$ n: ۱۴۲

داده‌های جدول (۱) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین همه متغیرها و مؤلفه‌های پژوهش در حد بالایی قرار دارد که همگی در سطح $(p \geq 0/001)$ معنادار به دست آمده‌اند. هم چنین ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی

با سلامت سازمانی برابر با (۰/۸۳) و (۰/۷۱) است که در سطح ($p \leq 0/001$) معنادار بوده و نشان‌دهنده همبستگی بین معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی است و با افزایش معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی، سلامت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

در بررسی سؤال اصلی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و در روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی تحت نرم‌افزار LISREL نسخه 8.5 استفاده شد و قبل از اجرای مدل‌یابی معادله ساختاری، پیش فرض‌های اساسی آن بررسی شدند.

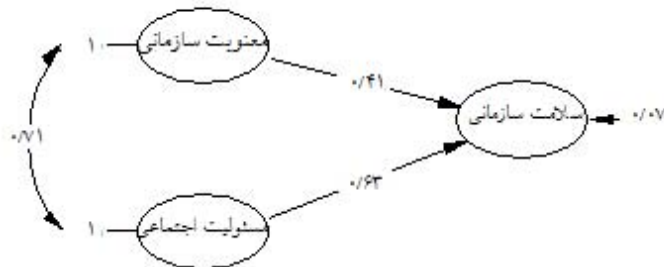
نبود داده‌های پرت: برای بررسی داده‌های پرت چند متغیره از شاخص فاصله ماهالانویس استفاده شد. مقادیر فاصله ماهالانویس با مقادیر بحرانی مقایسه می‌شوند، در این پژوهش مقدار بحرانی به تعداد متغیرها (۶) برابر با ۲۲/۴۶ می‌باشد. در صورتی که مقدار بحرانی برابر با k مورد نظر بزرگتر از مقدار ماهالانویس به دست آمده برای هر فرد باشد؛ از لحاظ چند متغیری پرت تشخیص داده می‌شود که در این پژوهش سه داده پرت فرد شماره ۳۳ با مقدار ماهالانویس ۲۵/۸۴، فرد شماره ۴۳ با مقدار ۲۴/۷۵ و فرد شماره ۸۸ با مقدار ۲۳/۲۳ وجود داشت که شناسایی و حذف شدند.

حجم منطقی گروه نمونه: بر پایه پیشنهاد جمیز استیونس^۱ در نظر گرفتن پانزده مورد برای هر متغیر پیش بین یک قاعده سرانگشتی خوب به شمار می‌آید. لوهلین^۲ نیز پس از بررسی پیشینه‌های پژوهشی نتیجه می‌گیرد که برای مدل‌های با دو یا چهار عامل، پژوهشگر باید روی گردآوری دست کم ۱۰۰ مورد برنامه‌ریزی کند و کاربرد نمونه‌های کوچکتر می‌تواند موجب عدم حصول همگرایی، به دست آمدن جواب‌های نامناسب و یا دقت پایین برآورد پارامترها و به ویژه خطاهای استاندارد شود بنابراین بهتر آن است که تا

1. Jaims Stivens
2. Lohlin

حد امکان داده‌های بیشتری به دست آورد. چون تعداد نمونه این پژوهش برابر با ۱۴۲ نفر است می‌توان از کفایت نمونه‌ها مطمئن بود.

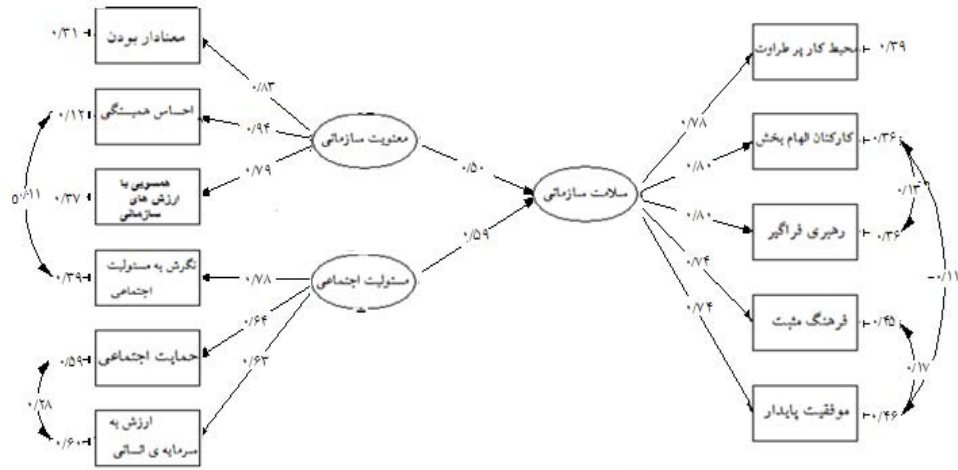
داده‌های کامل یا کاربرد مناسب داده‌های ناکافی: چنانچه برای تحلیل، از داده‌های ورودی خام استفاده شود، این داده‌ها باید کامل و بدون مقادیر گمشده باشند. برای کار با داده‌های ناکامل، چندین راه حل پیش تجریبی وجود دارد. با توجه به اینکه داده‌های این پژوهش در محیط فرهنگی و زیر نظر مستقیم پژوهشگر جمع آوری شده، این پیش فرض نیز رعایت شده است [۸].



Chi-Square=84.28, df=36, p-value=0.000, RMSEA=0.098

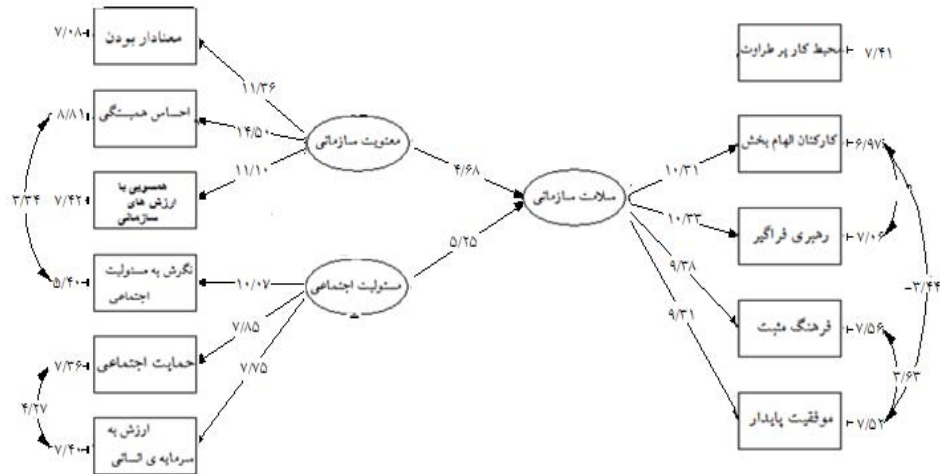
شکل (۲): مدل ساختاری پژوهش

مدیریت بر آموزش سازمانها



Chi-Square=84.28, df=36, p-value=0.000, RMSEA=0.098

شکل (۳): مدل نهایی استاندارد روابط بین متغیرهای پژوهش



Chi-Square=84.28, df=36, p-value=0.000, RMSEA=0.098

شکل (۴): مدل نهایی t برای بررسی معناداری متغیرهای پژوهش

نتایج اولیه به دست آمده از نرم افزار لیزرل به دلیل کای اسکوئر نسبی بالاتر از ملاک (۲-۳) مورد برازش قرار نگرفت و لذا براساس پیشنهاد اصلاحیه نرم افزار، در مرحله اول اصلاحیه، مدل دارای شاخص‌های برازش قابل قبولی شدند. همان‌گونه که شکل (۳ و ۴) مدل استاندارد و مدل t نشان می‌دهد مدل دارای سه عامل می‌باشد؛ که عامل اول و دوم متشکل از سه مؤلفه و سلامت سازمانی شامل پنج مؤلفه است. در مدل ساختاری رابطه مسئولیت اجتماعی با متغیر ملاک دارای مقادیر (۰/۵۰) و در معنویت سازمانی (۰/۵۹) و همبستگی بین مسئولیت اجتماعی و معنویت سازمانی برابر با (۰/۷۳) برازش شده است. لذا در مدل اندازه‌گیری معنویت سازمانی بارهای عاملی این عامل در ارتباط با مؤلفه معنادار بودن (۰/۸۳)، احساس همبستگی (۰/۹۴) و همسویی با ارزش‌های سازمانی (۰/۷۹) است و در مدل اندازه‌گیری مسئولیت اجتماعی، مؤلفه نگرش به مسئولیت اجتماعی (۰/۷۹)، حمایت اجتماعی (۰/۶۴) و ارزش به سرمایه انسانی (۰/۶۳) و مؤلفه‌های سلامت سازمانی به ترتیب بار عاملی محیط کاری پرتراوت (۰/۷۸)، کارکنان الهام بخش (۰/۸۰)، رهبری فراگیر (۰/۸۰)، فرهنگ مثبت (۰/۷۴) و موفقیت پایدار (۰/۷۴) برازش شد و تمامی رابطه‌ها هم در بین متغیرها و مؤلفه‌ها در سطح ($p \leq 0/001$) معنادار شدند به جز رابطه بین سلامت سازمانی با مؤلفه محیط پایدار که رابطه معناداری آن حذف گردید و مدل نهایی برازش شده با شاخص‌های کای اسکوئر ۸۴/۲۸ و درجه آزادی ۳۶ به دست آمد.

جدول (۲): شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

RMR	RMSEA	NFI	IFI	CFI	CMIN/DF	Df	X ²
۱/۱۵	۰/۰۹۸	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۸۷	۲/۳۴	۳۵	۸۴/۲۸

همان‌طور که مشخصه‌های نكویی برازش گزارش شده در جدول (۲) نشان می‌دهد، مقدار ۸۴/۲۸ برای کای‌اسکوئر (X^2) به دست آمده است. آماره کای‌اسکوئر پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادله ساختاری و پایه سایر برازش‌ها محسوب می‌شود؛ به لحاظ نظری تغییر دامنه مقدار کای اسکوئر بین صفر تا بی نهایت امکان پذیر است و هر چقدر به صفر نزدیکتر باشد، برازش بهتری را نشان می‌دهد. اما این امر در موقعیت‌های واقعی به سختی امکان پذیر است. از آن جا که این مقدار نسبت به انحراف از مفروضه نرمال بودن، حساس است و از حجم نمونه تأثیر می‌پذیرد، اغلب کای‌اسکوئر نسبی (CMIN/DF) در معادلات مورد توجه قرار می‌گیرد که در این مدل معادل ۲/۳۴ به دست آمده است. بر اساس ملاک‌های برازش، مقدار مطلوب این شاخص ۲-۳ است که با توجه به مقدار به دست آمده می‌توان ادعا کرد که مدل این پژوهش نیز از نظر این شاخص، برازش مطلوبی دارد. مقدار شاخص تطبیقی (CFI) به دست آمده در این مدل برابر با ۰/۸۷ می‌باشد. در واقع این شاخص به عنوان یک مدل استقلال گامی در جهت تکمیل شاخص‌های برازش مطلق محسوب می‌شود و با فاصله گرفتن مدل تدوین شده از مدل استقلال، در دامنه مقدار ۰/۹۵-۱ همانند این مدل از مطلوبیت لازم برخوردار می‌شود. شاخص برازش افزایش (IFI) براساس مقایسه مدل‌های تدوین شده با مدل استقلال و با ملاک برازش ۰/۹۵-۱ محاسبه می‌شود. که در این مدل مقدار به دست آمده ۰/۸۷ مطلوب است. شاخص بنتلر بونت (NFI) نیز جز مطرح‌ترین شاخص‌های تطبیقی و شاخص نیکویی برازش در تحلیل ساختارهای کواریانس محسوب می‌شود، مقدار مطلوب این شاخص ۰/۹-۱ است که با توجه به مقدار به دست آمده (۰/۸۴)، مدل نیز از نظر این شاخص برازش مطلوبی دارد. از شاخص‌های مقتصد نیز، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که مقدار آن در جدول برابر (۰/۰۹۸) است. این شاخص برای فواصل اطمینان محاسبه می‌شود و با توجه به ملاک برازش (۰/۰۵) یا کوچکتر از (۰/۰۵) مقدار این شاخص را می‌توان تا حدی مطلوب ارزیابی کرد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، مدلیابی معادلات ساختاری روابط بین معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش تبریز بود. در مدل ارائه شده، معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی متغیر پیش‌بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. ضرایب همبستگی میان معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی نشان داد که بین این متغیرها رابطه معنادار وجود دارد. در واقع در سازمانی که کارکنان مشارکت و همکاری و حس همبستگی دارند و احساس می‌کنند سازمان به آن‌ها یک حس نیرومندی از وابستگی و حس حقیقی از هدف ارائه می‌دهد در کار خود مسولیت بیشتری را متعهد شده و نگرش مثبتی در قبال مسئولیت اجتماعی خود پیدا می‌کنند که این نتایج همسو با نتایج پژوهش آزادمرزآبادی، هوشمندجا و پور خلیل [۴] است. سایر پژوهش‌هایی که در این راستا انجام شده حاکی از آن است محیط کار معنوی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان و کارکنان آن‌ها دارد، چرا که موجب کاهش جابه‌جایی کارکنان، بی‌رغبتی آنان به کار و خستگی و غیبت از کار می‌شود. هم چنین کار با معنا که یکی از مؤلفه‌های اصلی معنویت سازمانی است موجب رفع نیازهای روحی و روانی کارکنان شده و منجر به دستیابی به کارکنان کارآ و مدیران حرفه‌ای می‌شود [۱۲ و ۲۸]. پژوهشی که سها، عثمان، صلاح‌الدین^۱ و همکاران [۳۷] در راستای حس مسئولیت اجتماعی با معنویت سازمانی انجام داده‌اند، بیان می‌کند که حس همبستگی و معنویت در محیط کار موجب حفظ و توسعه نگرش مثبت به مسئولیت اجتماعی و ارزش‌گذاری به سرمایه انسانی می‌شود و در نتیجه باعث اثربخشی سازمان و بهره‌وری از طریق توسعه منابع انسانی و نوآوری و انطباق‌پذیری در آن می‌گردد.

1. Soha & Osman & Salahuddin & Etal

در پژوهش حاضر یکی از متغیرهایی که رابطه‌ی مثبت و معناداری با مسئولیت اجتماعی و معنویت سازمانی داشت، سلامت سازمانی بود اما از آن جایی که پژوهشی با پرسشنامه ۵ مؤلفه‌ای گراهام لووز انجام نشده بود لذا برای تبیین آن به خود شاخص سلامت سازمانی اشاره شد. و کارانتاز، مک کب، ملور و همکاران^۱ [۱۶] در پژوهش خود دریافته‌اند سلامت سازمانی یکی از گویاترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است و در یک محیط سالم افراد تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثری کارها را انجام می‌دهند و انگیزه و استقلال کاری بیشتری دارند. پژوهش پروین، محمدی، شیربگی و همکاران [۲۵] و شرر، آلن و هارپ^۲ [۳۰] نیز نشان داده است برای همسویی کارکنان با ارزش‌های سازمانی لازم است کارکنان سازمان خویشان خویش را بشناسند، به طوری که به یک خودشناسی برتر و والاتری دست پیدا کنند و نیز ضروری است کارکنان نسبت به کاری که انجام می‌دهند با آن ارتباط برقرار نموده و چیزی فراتر از خود کار را جست و جو نمایند و به دنبال یک معنی در کار باشند تا به رفاهی که در یک سازمان سالم است دست پیدا کنند. بنابراین کارکنان در چنین سازمانی می‌توانند خود را عضوی از یک جامعه بدانند، ارزش‌مندی همکاری با دیگران را بفهمند و به داشتن هدف مشترک و هویت اعتقاد پیدا کنند [۱۲]. به عبارتی رعایت اصول اخلاقی و ارزش به سرمایه‌ی انسانی باعث می‌شود افراد، سازمان را به جامعه و خودشان نزدیک‌تر بدانند و هر چقدر سازمان از سلامت روانی و محیطی برخوردار باشد قادر خواهد بود بیشتر به حیات خود ادامه داده و محیطی دلپذیر، کارآ و پرتلاش داشته باشد [۱۵ و ۳۴]. بنابراین در اینگونه سازمان‌ها، حمایت اجتماعی و ارزش‌گذاری به اهداف، حس امنیت کاری و انگیزه کارکنان بالا می‌رود. لذا مدیران سازمان باید از جزئی‌نگری فاصله گرفته و اهداف

1. Karantzas & McCabe & Mellor & Etal
2. Sherer & Allen & Harp

جامعه را به عنوان راهنمای خود در تلاش‌های‌شان مورد توجه قرار دهند. از این رو باید بین سازمان و اهداف‌شان با جامعه پیوند برقرار شود و در منشور هر سازمانی اهداف اجتماعی سرلوحه‌ی امور قرار گیرد. چرا که مسئولیت اجتماعی موجب موفقیت سازمان، فرهنگ مثبت و رهبری مشارکت آمیزی شده و اعتبار آن را بهبود می‌بخشد و فرصت‌های جدیدی برای رشد و توسعه سازمان مشارکت‌های جدید را فراهم می‌آورند [۲۴]. توجه به اینکه پژوهشی با عنوان حاضر در میان کارکنان صورت نگرفته، این مدل پژوهشی توانست روابط بین متغیرها را تبیین نماید و می‌تواند به بسط و گسترش دانش در حوزه‌های مختلف پژوهش کمک کند. از جمله مواردی که دست اندرکاران باید به آن توجه ویژه‌ای داشته باشند عبارتند از: استفاده از عوامل انگیزشی مناسب مادی و معنوی، ایجاد محیط کاری پرطراوت و حس امنیت خاطر، ایجاد تعلق و همبستگی به سازمان و اهداف آن که در جهت حفظ ارزش‌ها و ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان است. انجام این مطالعه بر روی کارکنان در سه ناحیه آموزش و پرورش شهر تبریز محدودیت‌هایی را به همراه دارد، لذا در تعمیم نتایج آن به کارکنان سایر نواحی باید احتیاط شود. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی به طراحی و آزمون مدل این پژوهش در نمونه‌های بزرگ پرداخته و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند. همچنین، در بررسی و اعتبارسنجی مجدد مدل پژوهش، به نقش سایر متغیرهای شناختی دخیل در سلامت سازمانی نیز توجه و مدل پیشنهادی بسط و گسترش داده شود.

منابع

1. Abzari, M., & Yazdanshens, M. (2009). Social responsibility and work ethic of modern quality management. *Culture Management*, 5(15), 5-42.[Persian]
2. Ahmadi,S. Nami,Y. Barvarz.R.(2014). The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational

- Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, V 114, Pp262-264.
3. Arabsalehi, M., Sadeghi, G., & Moeineddin, M. (2013). The relationship between social responsibility and financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Accounting empirical research*, 9,1-20. [Persian]
 4. Azadmarzabadi, E., Hooshmandja, M., & Poorkhalil, M. (2012). Relationship Organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress and job satisfaction. *Behavioral Sciences*, 6(2), 181-187. [Persian]
 5. Bottiani, J.H ,Bradshaw.C.P, Mendelson.T.(2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*. V 52, I 6, Pp 567–582.
 6. Daneshfard, K. (2009). Between the pattern of bureaucracy and organizational health of universities. *Learning Management innovation (new ideas in education)*, 2(4), 41-54. [Persian]
 7. Etratdoost, M. (2010). Introduction to the spirituality of the organization and its functions in law enforcement. *Police Human Development*, 7(32), 105-120. [Persian]
 8. Gasemi, V. (2013). *Structural equation modeling in social research (using Amos Graphics)*. Tehran: Press sociologists. [Persian]
 9. Ghahramani, M., Abolghasemi, M., Arefi, M., & Khatami, M. (2011). Organizational health assessment martyr Beheshti university faculties. *Career counseling and organizational*, 4(10), 13-20. [Persian]
 10. Ghooruneh, D., & Malekiniya, E. (2015). Teachers' perceptions of organizational health. *New Approaches in Educational Administration*, 6(3), 111-125. [Persian]
 11. Heato Dennis, P. Schmiat-Wilk, J. and Travis, F. (2004). *Constructs, methods, and measures for researching spirituality*

- in organizations. *journal of organizational change management*. vol, 17. no.1, Pp: 62-82.
12. Hoseynzadeh, O., & Yazdani, S. (2011). Check how to enhance organizational spirituality among teachers and staff of thirteen regional Islamic Azad University. *Sociological studies*, 12, 39-58. [Persian]
 13. Hoseynzadeh, O., & Yazdani, S. (2013). Identifying and prioritizing organizational spirituality among staff and faculty members of District 13 Islamic Azad University in 1392. *Woman and Family Studies*, 5(20), 73-87.[Persian]
 14. Iman, M., & Jalalian, V. (2011). Review and explain the relationship between social responsibility and social capital among youth in Shiraz. *Applied Sociology University of Isfahan*, 21(1), 19-42.[Persian]
 15. Jahromi, S., Taheri, A., & Masoodinezhad, F. (2011). Relationship between organizational health with the establishment of school-based management. *New Approaches in Educational Administration*, 2(4), 169-194. [Persian]
 16. Karantzas, G. C., McCabe, M. P., Mellor, D., Treuer, K. V., Davison, T. E., O'Connor, D., Haselden, R. (2016). Organizational climate and self-efficacy as predictors of staff strain in caring for dementia residents: A mediation model. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 66, 89-94.
 17. Kareshki, H. (2014). Linear structural relationships in the Human Sciences Research (Foundations and easy to use guide LISREL software) with LISREL software. Tehran: The Sound of Light. [Persian]
 18. Khalesi, N., Shams, L., Yeganeh, S., Jafaripooyan, E., Nasiri, T., Roostayi, N., & Moradi, T. (2012). Its organizational health and organizational behavior at the University Hospitals. *Payavard health*, 6(6), 412-422. [Persian]

19. Korkmaz, M. (2007). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1, 14-36.
20. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and employee
21. Mohseni, F., & Johari, S. (2014). Its social responsibility and responsibility for intellectual interaction or confrontation. *Criminal Justice*, 3(8), 87-113. [Persian]
22. Moshabbaki, A., & Khalilishojae, V. (2010). Examine the relationship between organizational culture and corporate social responsibility. *Applied Sociology*, 21(4), 37-56. [Persian]
23. Nagavi, A., Asaadi, M., & Mirghafoori, H. (2015). Model of organizational spirituality in higher education based on Islamic teachings. *Islamic Management*, 23(2), 145-177. [Persian]
24. Nikoomaram, H., Mohammadiyan sarvi, M. (2010). The role of managers in the promotion of social responsibility from an Islamic perspective. *Bulletin*, 60, 125-156. [Persian]
25. Parvin, E., Mohammadi, S., Shirbeygi, N., & Lotfinezhad, T. (2014). The relationship between organizational spirituality and organizational commitment Razi University in Kermanshah University. *Leadership and Learning Management*, 2, 193-215. [Persian]
26. Rafiei, A., Fooroozan, F., Hoseyni, E., & Mohammadinezhad, M. (2015). The relationship between organizational spirituality and organizational commitment blonde secretary of Qazvin province. *Journal of Sport Management and motor behavior*, 11(21), 157-166. [Persian]
27. Razi, S., Akbai, M., Shakiba, H., & Marzban, S. (2015). The relationship between spirituality at work, organizational health and organizational entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*, 10(6), 108-118. [Persian]

28. Rosmarin, D.H. Alper, D.A. Pargament . K.L. (2016). Perception of corporate social responsibility: the case of Chinese international contractors. *Encyclopedia of Mental Health (Second Edition)*, 23-27.
29. Safarzade, S., Naderi, F., Enayati, S. (2013). The relationship between organizational health, work engagement and organizational climate. *Social Psychology (New findings in psychology)*, 8(27), 55-69. [Persian]
30. Scherer, L. Allen, J.A. Harp, E.R. (2016). Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality . *Burnout Research*, V 3, 1, Pp 1-10.
31. Seied Javadian R, Alavi A, Ansari SH. (2010). Organization health index in Isfahan University of medical science. *Journal Health Administration*; 13(41): 63-72. (In Persian).
32. Senobar, N., & Rahimiaghdam, S. (2014). The role of the moderator of workplace spirituality customer satisfaction and organizational citizenship behavior. *Culture strategy*, 23, 179-208. [Persian]
33. Seyyed Naghavi M.A, Rafati Alashti, A, Khanzadeh, Z. (2012) Advanced Organizational Behavior. Publication Mahkame. Work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4), 426-447.
34. Shahinmehr, B., & Hasani, M. (2015). Modeling the relationship between ethics and corporate social responsibility with accountability. *Ethics in Science and Technology*, 10(1), 27-37. [Persian]
35. Shamsavari, T., Afrasiyabi, R., & Bahramzade, H. (2014). The relationship between managers' decision making procedures and organizational health. *Future management (research management)*, 25(101), 53-64. [Persian]
36. Shoaf, C. Genaidy, A., Karwowski, W., & Hung, S.H. (2010), Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging

- Enterprises., *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*. Vol. 14.
37. Soha,H.M. Osman,A. Salahuddin,S. N. Abdullah, S. Ramlee. N. F.(2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance. *Procedia Economics and Finance*, V 35, Pp 591-596.
38. Sprung, J. M. Sliter, M. T. Jex. S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, V 53, 7, Pp930-934.
39. Sudarto,S. ,Takahashi, K. Morikawa,K .Nagasawa.K.(2016). The impact of capacity planning on product lifecycle for performance on sustainability dimensions in Reverse Logistics Social Responsibility . *Journal of Cleaner Production*, V 133,Pp 28-42.
40. Taleghani, G., Mohammadi, M., & Rostami, H. (2013). Organizational spirituality major step forward in improving organizational citizenship behavior (case of the municipality of Zahedan). *Organizational Culture Management*, 11(2), 163-188. [Persian]
41. Vakili, K., Shafizadeh, H., & Moradi, S. (2013). The relationship between organizational health and organizational behavior University. *The mission of Public Administration*, 2(4), 107-119. [Persian]
42. Wang, D.H-M. Chen,P-H. Yu,T.H-K. Hsiao.C-Y.(2015). The effects of corporate social responsibility on brand equity and firm performance. *Journal of Business Research*, V 68, 11, Pp 2232-2236.