

## اولویت‌بندی عوامل موثر بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران

مهدی حاجیان نصرت<sup>۱</sup>، ملیکه بهشتی فر<sup>۲</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** معنویت در محیط کار، یک فرایند فعال است که به افراد نیرو بخشیده و آنها را به فعالیت‌های هدفمند ترغیب می‌کند. طبق مطالعات، عوامل متعددی می‌تواند سبب ارتقای معنویت در محیط کار گردد. در این پژوهش، عوامل انگیزش شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی و رفتار اخلاقی بررسی می‌شود. هدف این پژوهش اولویت‌بندی عوامل موثر بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۶ می‌باشد.

**روش بررسی:** مطالعه‌ی حاضر توصیفی، از نوع همبستگی است. نمونه‌ی پژوهش شامل ۱۲۳۰ نفر از کارکنان ستادی بود که ۲۹۴ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پنج پرسشنامه انجام شد. برای تحلیل آماری، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos و SPSS استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مالکیت روان‌شناختی (ضریب مسیر ۰/۱۱۰)، بلوغ روانی (ضریب مسیر ۰/۱۷۲) و رفتار اخلاقی (ضریب مسیر ۰/۸۷۱) بر معنویت در محیط کار تاثیر دارند، اما انگیزش شغلی (ضریب مسیر ۰/۰۹۰-) بر معنویت در محیط کار تاثیری ندارد. همچنین، به ترتیب رفتار اخلاقی، بلوغ روانی و مالکیت روان‌شناختی بیشترین تاثیر را بر معنویت در محیط کار داشت، اما انگیزش شغلی بی‌تاثیر بود.

**نتیجه‌گیری:** طبق نتیجه پژوهش، به ترتیب اولویت‌بندی عوامل موثر، نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی، ارتقای بلوغ روانی و تاکید بر مالکیت روان‌شناختی در محیط کار منجر به افزایش معنویت در محیط کار در میان کارکنان شده است.

**واژه‌های کلیدی:** معنویت در محیط کار، انگیزش شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی، رفتار اخلاقی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

دریافت مقاله: اسفند ۱۳۹۶

پذیرش مقاله: تیر ۱۳۹۷

\* نویسنده مسئول:

ملیکه بهشتی فر؛

گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان

Email :  
m.beheshtifar@yahoo.com

۱ کارشناس ارشد مدیریت، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

۲ دانشیار گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

## مقدمه

معنویت، یکی از نیازهای درونی انسان و بخش جدایی ناپذیری از اخلاق و ارزش‌های انسانی و مفهومی هستی‌شناختی است که هدف آن، انسان و تکامل اوست. معنویت شامل جنبه‌های غیرمادی انسان بوده و از طریق ارتباط زندگی انسان با خدا، خود، دیگران و طبیعت تجربه می‌شود و هر انسانی صرف نظر از وجود یا نبود ایمان مذهبی، دارای یک ظرفیت ذاتی برای پذیرش معنویت است (۱). واژه‌ی معنویت، زمانی در سازمان، واژه‌ای نامانوس قلمداد می‌شد، اما امروزه آهسته‌آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است (۲) و معنویت آخرین شعار مشترک روز در بین افراد گشته است.

معنویت در محیط کار در برگیرنده‌ی تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است (۳). ضعف ارزش‌های معنوی، مشکلات اقتصادی و معیشتی، تبعیض و نابرابری‌ها و تقدم منافع فردی بر جمعی از مهم‌ترین عوامل تخلف در سازمان‌ها می‌باشد، که با تقویت ارزش‌های معنوی، ایجاد نظام شایسته‌سالاری، برقراری عدالت و رفع تبعیض‌ها می‌توان از حجم بسیاری از تخلفات کاست (۴). از این رو، وجود فضای معنوی در محیط کار موجب می‌شود تا کارکنان با روحیه و حس تعلق به نیروهای ماورایی تلاش بیشتری کرده، نیاز به کنترل و نظارت بیرونی کمتر شده، انگیزه‌ی آنها افزایش یافته و برای حفظ ارزش‌های رفتاری بهتر، در محیط کار تلاش کنند. اما در صورتی که در محیط کار معنویت وجود نداشته باشد، نیاز به نظارت و کنترل در محیط کار بیشتر شده، کارکنان از نظر روحی و جسمی دچار مشکلاتی می‌شوند و در بسیاری از موارد سلامت روح و روان خود را از دست می‌دهند، افسرده و مضطرب شده و در مقابل فشارهای روانی محیط کار نمی‌توانند طاقت بیاورند و فرسوده خواهند شد. در چنین شرایطی به میزان زیادی دچار رفتارهای پرخاشگری و انحرافی در محیط کار با دیگران شده و کارایی و اثربخشی فردی آنها نیز کاهش می‌یابد. برای رفع مشکلات فوق، لازم است عواملی که سبب ارتقای معنویت در محیط کار می‌گردد، شناسایی شود. در این پژوهش تاثیر متغیرهای انگیزش شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی و رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار بررسی می‌شود (۵).

انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. به عبارت دیگر انگیزه، عاملی است که موجود زنده را به فعالیت‌های مختلف و صرف انرژی در سطح‌های متفاوت وادار می‌کند. در عمل انگیزه‌ها، نیروهای درونی فرد هستند که او را به‌طور آشکار به فعالیت خاصی وا می‌دارد. افرادی که انگیزه و نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند، موانع را به وسیله‌ی بهبود مهارت‌های خود مدیریتی و پشتکار برداشته و در برابر مشکلات ایستادگی دارند (۶). انگیزش باعث می‌شود که فرد، رفتاری را به صورت جهت دار، با تلاش و جدیت و تداوم در طول دوره‌ی زمانی خاص انجام دهد (۷).

از طرفی، مالکیت روان‌شناختی به عنوان یک سازه‌ی شناختی-عاطفی توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند که مالکیت چیزی یا جزیی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی) به آنها تعلق دارد. به طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند. در تعریفی دیگر، مالکیت روان‌شناختی به معنای دلبستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف است که بر درک رفتار خود فرد نیز اثر می‌گذارد. درست مثل دیگر نگرش‌ها، مالکیت روان‌شناختی عناصر شناختی عاطفی و رفتاری دارد و ممکن است در سطح فردی و گروهی وجود داشته باشد. حس تصرف، هسته‌ی مالکیت روان‌شناختی است (۸). با در نظر گرفتن طبیعت احساس تعلق و مالکیت، می‌توان انتظار داشت که افراد این احساس را به سمت زمینه‌های مختلف سازمانی مانند خودشان، شغل، وظایف کاری، فضای کار، تجهیزات، ایده‌ها و پیشنهادها و اعضای گروه گسترش دهند. کارکنان باید احساس کنند که مالک سازمان هستند تا مشخصه‌های تعهد سازمانی گسترش یابد (۹). همچنین، بلوغ روانی عبارت است از توانایی و تمایلی که هر فرد درجه‌ای از آن را دارد. منظور از توانایی دانش (تحصیلات) و تجربه‌ای است که فرد برای انجام تکلیف یا فعالیت خاصی به همراه دارد و منظور از تمایل انگیزه‌ی پیشرفت (رقابت مندی، سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری) می‌باشد. هرگاه افراد سطح بلوغ بالاتری داشته باشند و انتظارات محیط برای وابستگی، فرمانبرداری و فعل‌پذیری بیشتر باشد، به نسبتی که شخص در سلسله مراتب اداری پایتتر رود، باعث ناکامی، شکست و دید کوتاه مدت شخص می‌گردد (۱۰).

پرسش‌نامه‌ی استاندارد معنویت در محیط کار دارای دو بخش است. بخش اول دارای اطلاعات دموگرافیک بوده و بخش دوم شامل ۳۵ سوال برای سنجش معنویت در محیط کار می‌باشد. این پرسش‌نامه شامل سه مؤلفه‌ی احساس کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها بود. روایی محتوایی این پرسش‌نامه با ضریب اعتبار محتوایی ۰/۹۳ تأیید گردید (۱۷) و پایایی آن توسط محقق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به‌دست آمد. پرسشنامه انگیزش شغلی دارای ۲۹ سوال بود که مؤلفه‌های انگیزش درونی و انگیزش بیرونی را می‌سنجید (۱۸). روایی محتوایی این پرسش‌نامه با ضریب اعتبار محتوایی ۰/۹۱ مورد تأیید قرار گرفت (۱۹) و پایایی آن توسط محقق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به‌دست آمد. پرسشنامه مالکیت روان‌شناختی دارای ۱۱ سوال بود و دو مؤلفه مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل داشت (۲۰). روایی محتوایی این پرسش‌نامه با ضریب اعتبار محتوایی ۰/۸۹ تأیید شد (۲۱) و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به‌دست آمد. پرسش‌نامه‌ی بلوغ روانی دارای ۱۹ سوال با مؤلفه‌های بلوغ عاطفی، بلوغ عقلی، بلوغ حرفه‌ای و بلوغ اجتماعی استفاده شد. روایی محتوایی این پرسش‌نامه با ضریب اعتبار محتوایی ۰/۹۱ مورد تأیید قرار گرفت (۲۲) و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به‌دست آمد. نهایتاً، پرسش‌نامه‌ی رفتار اخلاقی ۲۸ سوالی با مؤلفه‌های قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری، گذشت و مسئولیت‌پذیری استفاده شد (۲۳). روایی محتوایی این پرسش‌نامه با ضریب اعتبار محتوایی ۰/۸۸ تأیید گردید (۱۱) و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد. لازم به ذکر است که سؤالات تمام پرسش‌نامه‌ها به صورت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدی موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی و امتیازات به ترتیب گزینه‌ها از ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد.

در راستای رعایت نکات اخلاقی و محرمانه بودن داده‌ها به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که پاسخ‌های آنها در جهت اهداف پژوهش به کار گرفته خواهد شد. در قسمت تحلیل داده‌ها به بررسی فرضیه‌ها و سؤالات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری (Structure Equation Modeling) استفاده شد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Amos ۲۰ و SPSS ۲۳ استفاده شد و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

نهایتاً رعایت اخلاق در برخورد با ذینفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سرانجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود (۱۱). محققان بر این باورند که برای افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان، ابتدا رفتار اخلاقی در محیط کار ارتقا یابد. بنابراین اخلاقیات یک سرمایه‌ی راهبردی در سازمان محسوب می‌شود و بحث درباره ارزش‌های اخلاقی باعث افزایش روحیه کار گروهی، نوآوری، رشد و نمو، رقابت جویی، صداقت، صراحت و... می‌شود (۱۲). محققان در تحقیقی دریافتند که انگیزش شغلی بر معنویت در محیط کار تأثیر دوسویه دارد (۱۳). در تحقیقی دیگر رابطه‌ی بین انگیزش و معنویت در محیط کار تأیید گردید (۱۴). همچنین در مطالعه‌ی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار بین بلوغ روانی و معنویت در محیط کار تأیید شد (۱۵). در تحقیقی دیگر این نتیجه حاصل شد که رفتار اخلاقی و معنویت در محیط کار با یکدیگر رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارند (۱۶).

با توجه به اینکه در اکثر سازمان‌ها و مراکز آموزشی کشور، ضعف ارزش‌های معنوی، تبعیض و نابرابری‌ها و تقدم منافع فردی بر جمعی مشهود است، از این رو تمرکز بر معنویت در محیط کار اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. معنویت در محیط کار، سبک زندگی کاری کارکنان را اعتلا می‌بخشد و رفتارهای آسیب‌زا به تدریج کاهش یافته و رفتارهای سالم افزایش می‌یابد (۵). بنابراین هدف اصلی این تحقیق اولویت‌بندی عوامل موثر بر معنویت در سازمان هدف اصلی این تحقیق است که با استفاده از مبانی نظری متغیرهای مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی، رفتار اخلاقی و انگیزش شغلی به عنوان عوامل موثر در نظر گرفته شدند.

## روش بررسی

با توجه به هدف پژوهش، جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۱۲۳۰ نفر بودند. به منظور تعیین حجم نمونه مورد نیاز، از جدول مورگان استفاده شد و بر اساس این جدول ۲۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع و ۲۹۴ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. همچنین از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقه برای انتخاب افراد نمونه آماری استفاده شد و هر واحد (اداری، مالی، خدمات و آموزش) به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد.

## یافته‌ها

شده است.

داده‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها در جدول ۱ مشخص

جدول ۱: داده‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها

| جنسیت   | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------|---------|--------------|
| زن      | ۱۴۷     | ۵۰/۰         |
| مرد     | ۱۳۷     | ۴۶/۶         |
| بی پاسخ | ۱۰      | ۳/۴          |
| کل      | ۲۹۴     | ۱۰۰/۰        |

| سن             | فراوانی | درصد فراوانی |
|----------------|---------|--------------|
| ۲۵ سال و کمتر  | ۴۸      | ۱۶/۳         |
| ۲۶-۳۰ سال      | ۹۶      | ۳۲/۷         |
| ۳۱-۴۰ سال      | ۷۷      | ۲۶/۲         |
| ۴۱ سال و بیشتر | ۶۸      | ۲۳/۱         |
| بی پاسخ        | ۵       | ۱/۷          |
| کل             | ۲۹۴     | ۱۰۰/۰        |

| سابقه کار      | فراوانی | درصد فراوانی |
|----------------|---------|--------------|
| ۵ سال و کمتر   | ۹۱      | ۳۱/۰         |
| ۶-۱۰ سال       | ۸۲      | ۲۷/۹         |
| ۱۱-۲۰ سال      | ۶۳      | ۲۱/۴         |
| ۲۱ سال و بیشتر | ۵۲      | ۱۷/۷         |
| بی پاسخ        | ۶       | ۲/۰          |
| کل             | ۲۹۴     | ۱۰۰/۰        |

| تحصیلات    | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------|---------|--------------|
| دیپلم      | ۴۷      | ۱۶/۰         |
| فوق دیپلم  | ۵۴      | ۱۸/۴         |
| لیسانس     | ۱۱۲     | ۳۸/۱         |
| فوق لیسانس | ۴۹      | ۱۶/۷         |
| دکتری      | ۲۳      | ۷/۸          |
| بی پاسخ    | ۹       | ۳/۱          |
| کل         | ۲۹۴     | ۱۰۰/۰        |

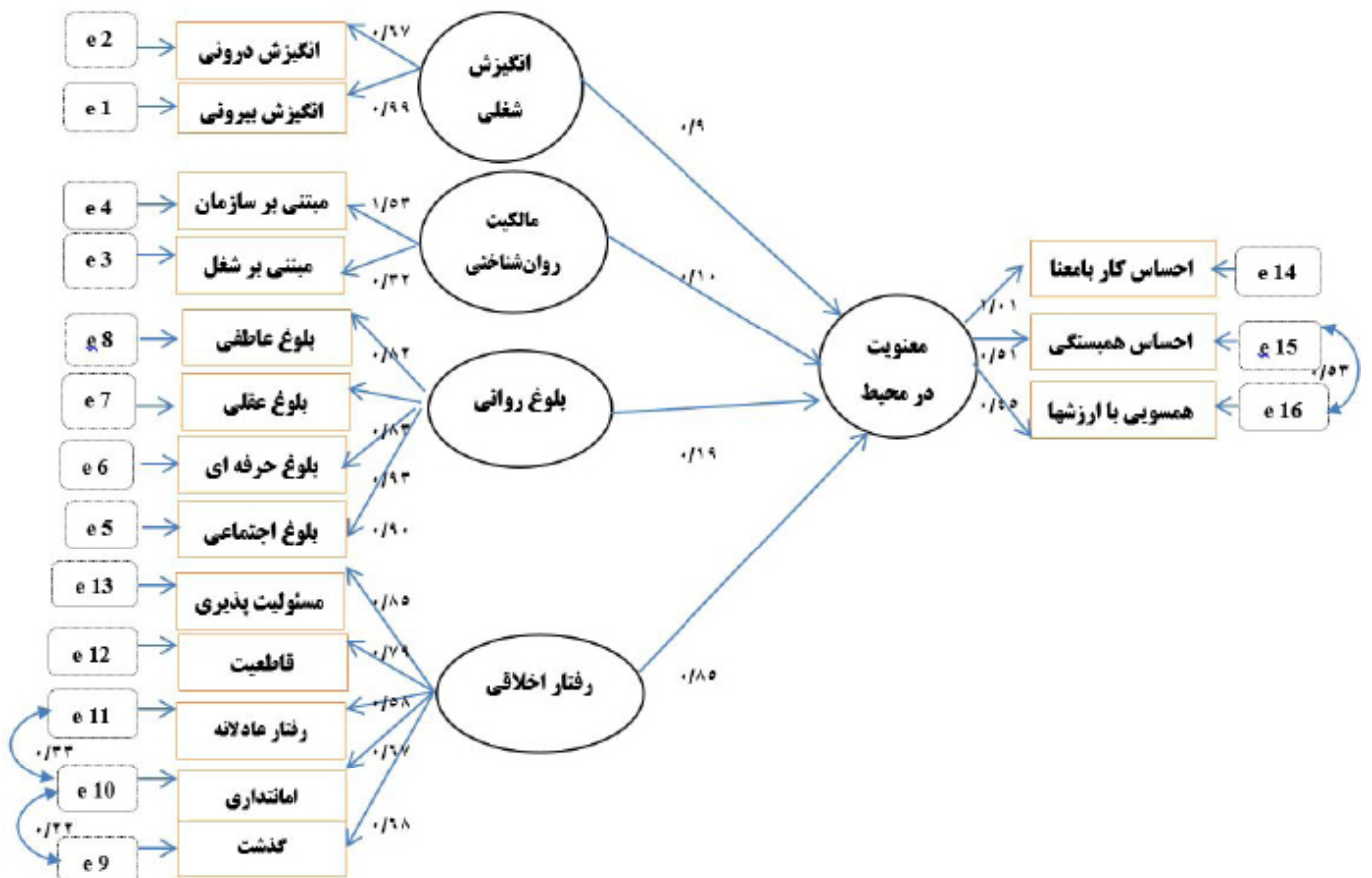
جدول ۲: شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش و مولفه‌های آن (n=۲۹۱۴)

| متغیر              | مولفه             | میانگین | انحراف معیار | میانه | چولگی | کشیدگی | کمینه | بیشینه |
|--------------------|-------------------|---------|--------------|-------|-------|--------|-------|--------|
| انگیزش شغلی        |                   | ۳/۵۶    | ۰/۴۰         | ۳/۴۶  | ۰/۹۱  | ۰/۲۱   | ۲/۸۹  | ۴/۶۹   |
|                    | انگیزش درونی      | ۳/۴۷    | ۰/۴۱         | ۳/۴۲  | ۰/۱۹  | -۰/۶۹  | ۲/۶۴  | ۴/۳۶   |
|                    | انگیزش بیرونی     | ۳/۶۵    | ۰/۴۷         | ۳/۴۶  | ۱/۰۸  | ۰/۹۰   | ۲/۸۶  | ۵/۰۰   |
| مالکیت روان‌شناختی |                   | ۳/۳۸    | ۰/۴۸         | ۳/۳۶  | ۰/۵۱  | -۰/۵۸  | ۲/۳۶  | ۴/۷۳   |
|                    | مبتنی بر سازمان   | ۳/۲۹    | ۰/۵۲         | ۳/۲۰  | ۰/۷۱  | ۰/۴۶   | ۲/۲۰  | ۵/۰۰   |
|                    | مبتنی بر شغل      | ۳/۴۶    | ۰/۵۹         | ۳/۵۰  | ۰/۲۳  | -۰/۳۶  | ۲/۰۰  | ۵/۰۰   |
| بلوغ روانی         |                   | ۴/۱۲    | ۰/۴۴         | ۴/۰۰  | -۰/۰۵ | ۰/۵۰   | ۳/۰۰  | ۵/۰۰   |
|                    | بلوغ عاطفی        | ۴/۰۵    | ۰/۴۸         | ۴/۰۰  | ۰/۰۹  | ۰/۴۵   | ۲/۷۵  | ۵/۰۰   |
|                    | بلوغ عقلی         | ۴/۱۱    | ۰/۴۶         | ۴/۰۰  | ۰/۰۲  | ۰/۴۸   | ۳/۰۰  | ۵/۰۰   |
|                    | بلوغ حرفه‌ای      | ۴/۲۱    | ۰/۴۹         | ۴/۰۰  | -۰/۱۳ | -۰/۰۴  | ۳/۰۰  | ۵/۰۰   |
|                    | بلوغ اجتماعی      | ۴/۱۱    | ۰/۵۰         | ۴/۰۰  | ۰/۱۷  | -۰/۰۵  | ۳/۰۰  | ۵/۰۰   |
| رفتار اخلاقی       |                   | ۳/۸۶    | ۰/۴۱         | ۳/۹۲  | ۰/۲۰  | ۰/۰۴   | ۲/۹۶  | ۴/۸۹   |
|                    | مسئولیت پذیری     | ۳/۹۱    | ۰/۵۶         | ۴/۰۰  | -۰/۰۶ | -۰/۶۶  | ۲/۶۷  | ۵/۰۰   |
|                    | قاطعیت            | ۳/۹۰    | ۰/۴۹         | ۳/۸۳  | -۰/۳۶ | ۰/۹۵   | ۲/۳۳  | ۵/۰۰   |
|                    | رفتار عادلانه     | ۴/۰۸    | ۰/۴۸         | ۴/۰۰  | -۰/۲۴ | ۰/۶۶   | ۲/۵۰  | ۵/۰۰   |
|                    | امانتداری         | ۳/۵۵    | ۰/۵۲         | ۳/۵۰  | ۰/۱۰  | -۰/۷۸  | ۲/۳۳  | ۴/۶۷   |
|                    | گذشت              | ۳/۹۱    | ۰/۴۹         | ۳/۸۳  | ۰/۵۷  | -۰/۵۱  | ۳/۱۷  | ۵/۰۰   |
| معنویت در محیط کار |                   | ۳/۸۸    | ۰/۵۴         | ۳/۸۵  | ۰/۰۵  | -۰/۹۵  | ۲/۷۷  | ۴/۹۷   |
|                    | احساس کار بامعنا  | ۳/۹۶    | ۰/۵۷         | ۴/۰۴  | -۰/۲۳ | -۰/۹۷  | ۲/۸۶  | ۴/۹۵   |
|                    | احساس همبستگی     | ۴/۱۴    | ۰/۵۲         | ۴/۰۰  | -۰/۵۷ | ۱/۱۳   | ۲/۰۰  | ۵/۰۰   |
|                    | همسویی با ارزش‌ها | ۳/۴۴    | ۰/۸۹         | ۳/۷۵  | -۰/۲۳ | -۰/۶۱  | ۱/۲۵  | ۵/۰۰   |

انگیزش شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی، رفتار اخلاقی، و معنویت در محیط کار زیاد بودند یعنی بیشترین تجمع در امتیازهای حد بالا بود.

بررسی فرضیه‌های تحقیق در قالب مدل معادلات ساختاری:

توصیف کمی متغیرهای پژوهش به این صورت بود که میانگین امتیاز سوال‌های مربوط به هر متغیر به عنوان مقدار این متغیرها محاسبه شد و ترتیب امتیاز بندی میانگین به صورت (۵-۴/۲، ۴/۲-۳/۴، ۳/۴-۳/۴-۳/۴، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱) بود به این ترتیب (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم). طبق جدول ۲ میانگین‌های محاسبه شده متغیرهای



شکل ۱: مقادیر ضرایب استاندارد شده‌ی حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری برای بررسی مدل مفهومی

که باید بین -۷ تا +۷ باشد تا داده‌ها نرمال باشند. لذا با توجه به نتایج، متغیرهای مورد بررسی از توزیع نرمال دور نبودند (شکل ۱).

برای نرمال بودن شاخص‌ها در Amos، دو شاخص مد نظر قرار می‌گیرد که نرمال بودن داده‌ها را مشخص می‌کند. شاخص اول چولگی است که باید بین -۳ تا +۳ باشد و شاخص دوم کشیدگی است

جدول ۳: بار عاملی استاندارد و CR مربوط به سازه‌ها

| سازه               | مؤلفه           | بار عاملی استاندارد شده | SE  | CR     | p-value |
|--------------------|-----------------|-------------------------|-----|--------|---------|
| انگیزش شغلی        | انگیزش بیرونی   | ۱/۰۳۸                   | Fix | ۱۸/۳۲۰ | <۰/۰۰۱  |
|                    | انگیزش درونی    | ۰/۶۳۹                   | Fix |        |         |
| مالکیت روان‌شناختی | مبتنی بر شغل    | ۰/۳۵۴                   | Fix | ۹/۰۲۱  | <۰/۰۰۱  |
|                    | مبتنی بر سازمان | ۱/۴۰۶                   | Fix |        |         |
| بلوغ روانی         | بلوغ اجتماعی    | ۰/۸۹۵                   | Fix | ۲۵/۳۳۸ | <۰/۰۰۱  |
|                    | بلوغ حرفه‌ای    | ۰/۹۳۷                   | Fix |        |         |
|                    | بلوغ عقلی       | ۰/۸۴۱                   | Fix |        |         |
|                    | بلوغ عاطفی      | ۰/۸۱۸                   | Fix |        |         |
| رفتار اخلاقی       | گذشت            | ۰/۶۷۶                   | Fix | ۱۲/۳۷۱ | <۰/۰۰۱  |
|                    | امانتداری       | ۰/۶۵۷                   | Fix |        |         |
|                    | رفتار عادلانه   | ۰/۵۸۳                   | Fix |        |         |

|        |        |       |       |                    |
|--------|--------|-------|-------|--------------------|
| <0/001 | 11/711 | 0/100 | 0/781 | قاطعیت             |
| <0/001 | 12/503 | 0/119 | 0/860 | مسئولیت پذیری      |
|        |        | Fix   | 0/991 | معنویت در محیط کار |
| <0/001 | 8/574  | 0/057 | 0/521 | احساس همبستگی      |
| <0/001 | 7/005  | 0/104 | 0/458 | همسویی با ارزش‌ها  |

به خود معنی دار و بر اساس بار عاملی استاندارد شده، به ترتیب بلوغ حرفه‌ای، بلوغ اجتماعی، بلوغ عقلی و بلوغ عاطفی از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه‌گیری متغیر «بلوغ روانی» برخوردار بودند. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه‌ی «رفتار اخلاقی» نشان داد که کلیه مؤلفه‌ها در سازه‌ی مربوط به خود معنی دار و بر اساس بار عاملی استاندارد شده، به ترتیب مسئولیت‌پذیری، قاطعیت، گذشت، امانتداری و رفتار عادلانه از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه‌گیری متغیر «رفتار اخلاقی» برخوردار بودند. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه‌ی «معنویت در محیط کار» نشان داد کلیه مؤلفه‌ها در سازه‌ی مربوط به خود معنی دار و بر اساس بار عاملی استاندارد شده، به ترتیب احساس کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه‌گیری متغیر «معنویت در محیط کار» برخوردار بودند (جدول ۳).

بارهای عاملی استاندارد مربوط به سازه‌ها و CR مربوط به سازه‌ها بررسی شد. در هر سازه، بار عاملی استاندارد بزرگ‌تر نشان می‌داد که مؤلفه مربوطه، نشانگر بهتری برای آن سازه است. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه «انگیزش شغلی» نشان داد کلیه مؤلفه‌ها در سازه‌ی مربوط به خود معنی دار و بر اساس بار عاملی استاندارد شده، به ترتیب انگیزش بیرونی و انگیزش درونی از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه‌گیری متغیر «انگیزش شغلی» برخوردار بودند. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه‌ی «مالکیت روان‌شناختی» نشان داد که کلیه مؤلفه‌ها در سازه‌ی مربوط به خود معنی دار و بر اساس بار عاملی استاندارد شده، به ترتیب مالکیت مبتنی بر سازمان و مبتنی بر شغل از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه‌گیری متغیر «مالکیت روان‌شناختی» برخوردار بودند. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه «بلوغ روانی» نشان داد که کلیه مؤلفه‌ها در سازه‌ی مربوط

جدول ۴: شاخص‌های برازش برای مدل

| شاخص             | شاخص آزادی/کای دو | جذر میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA | شاخص نیکویی برازش GFI | شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته AGFI | شاخص برازندگی تطبیقی CFI | شاخص برازندگی هنگام شده NFI | شاخص برازندگی افزایشی IFI |
|------------------|-------------------|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| مقدار محاسبه شده | 4/38              | 0/091                                | 0/91                  | 0/85                               | 0/92                     | 0/91                        | 0/90                      |
| سطح قابل قبول    | ≤5                | ≤0/1                                 | ≥0/90                 | ≥0/80                              | ≥0/90                    | ≥0/90                       | ≥0/90                     |
| نتیجه            | مناسب             | مناسب                                | مناسب                 | مناسب                              | مناسب                    | مناسب                       | مناسب                     |

مقدار برابر ۴/۳۸ محاسبه شده است؛ بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

۲. RMSEA: این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. برخلاف شاخص‌های دیگر در مدل سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۱ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۰۹۱ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده مناسب است (جدول ۴). تفسیر شاخص‌های برازش:

۱. شاخص کای اسکور هنگار شده (درجه آزادی/کای دو): کای اسکور را می‌توان به عنوان عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادلات ساختاری تلقی کرد. هر چه مقدار آن کوچک‌تر باشد برازش داده‌ها به مدل بهتر است. یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکور بر درجه آزادی کمتر از مقدار ۵ باشد. در مدل ما این

۳. NFI، IFI، CFI، GFI: مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های بالا نشان دهنده‌ی مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند، در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است. دو شاخص برازش افزایشی (IFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) از جمله مهم‌ترین شاخص‌های برازش تطبیقی شمرده می‌شوند؛ شاخص‌های برازش تطبیقی، در راستای تکمیل شاخص‌های برازش مطلق، با مبنا قرار دادن یک یا چند مدل، مدل

نظری تدوین شده مورد آزمون را با آن مقایسه و بررسی می‌کنند که آیا به لحاظ آماری قابل قبول‌تر، ضعیف‌تر یا بدون تفاوت با آن است. بر اساس این شاخص‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

۴. AGFI: مقادیر بالاتر از ۰/۸ این شاخص نشان دهنده‌ی مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش مقدار به دست آمده برای این شاخص بزرگ‌تر از ۰/۸ است؛ در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است.

#### بررسی فرضیه‌های اصلی:

جدول ۵: ضرایب مسیر و معنی‌داری آن‌ها در فصول متغیرهای تمثیلی

| رابطه‌ی مورد بررسی                      | ضریب مسیر | p-value   | وجود تاثیر | نوع تاثیر |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|
| انگیزش شغلی ← معنویت در محیط کار        | -۰/۰۹۰    | ۰/۳۸۵     | ندارد      | -         |
| مالکیت روان‌شناختی ← معنویت در محیط کار | ۰/۱۱۰     | * < ۰/۰۰۱ | دارد       | مثبت      |
| بلوغ روانی ← معنویت در محیط کار         | ۰/۱۷۲     | * < ۰/۰۰۱ | دارد       | مثبت      |
| رفتار اخلاقی ← معنویت در محیط کار       | ۰/۸۷۱     | * < ۰/۰۰۱ | دارد       | مثبت      |

\* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار (p < ۰/۰۵)

روانی و رفتار اخلاقی) بر معنویت در محیط کار آورده شده است، عامل انگیزش شغلی بی تاثیر و سه عامل مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی و رفتار اخلاقی تاثیرگذار بود. لذا اولویت‌بندی عوامل بر اساس ضریب استاندارد شده‌ی آنها مشخص کرد که به ترتیب اولویت، متغیرهای رفتار اخلاقی، بلوغ روانی و مالکیت روان‌شناختی بیشترین تاثیر را بر معنویت در محیط کار دارد.

## بحث

با توجه به یافته‌ها، متغیرهای انگیزش شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی، رفتار اخلاقی، معنویت در محیط کار دارای میانگین زیاد به دست آمد. نتایج یافته‌ی انگیزش شغلی با یافته‌ی سایر محققان همخوانی دارد. در یک مطالعه مشخص شد که میزان انگیزش شغلی پرستاران شهر دزفول در حد متوسط به بالاست (۲۴). همچنین در مطالعه‌ی دیگر با عنوان "بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه‌ی کاردرمانی بر اساس شاخص بالقوه‌ی انگیزش در بین کاردرمانگران استان فارس" این میزان تایید گردید (۲۵). نتایج یافته‌ی مالکیت روان‌شناختی با یافته‌ی دیگری با عنوان "رابطه‌ی بین مالکیت روان‌شناختی و رفتار انحرافی در دبیران تربیت بدنی" همخوانی دارد. در این مطالعه، میانگین مالکیت روان‌شناختی متوسط به بالا به دست آمد (۲۶). نتایج یافته‌ی بلوغ روانی با یافته‌ی مطالعه‌ی ای با عنوان "بررسی

فرضیه ۱: انگیزش شغلی کارکنان بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر دارد. با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم استاندارد شده انگیزش شغلی کارکنان بر معنویت در محیط کار (P > ۰/۰۵) معنی دار نبود و انگیزش شغلی کارکنان بر معنویت در محیط کار تاثیر نداشت. فرضیه ۲: مالکیت روان‌شناختی بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر دارد. با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم استاندارد شده مالکیت روان‌شناختی بر معنویت در محیط کار (P < ۰/۰۵) مثبت و معنی دار بود و با افزایش در میزان مالکیت روان‌شناختی میزان معنویت در محیط کار افزایش می‌یابد. فرضیه ۳: بلوغ روانی بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر دارد. با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم استاندارد شده بلوغ روانی بر معنویت در محیط کار (P < ۰/۰۵) مثبت و معنی دار بود و با افزایش در میزان بلوغ روانی میزان معنویت در محیط کار افزایش می‌یابد. فرضیه ۴: رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر دارد. با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم استاندارد شده رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار (P < ۰/۰۵) مثبت و معنی دار بود و با افزایش در میزان رفتار اخلاقی میزان معنویت در محیط کار افزایش می‌یابد. فرضیه ۵: اولویت‌بندی عوامل موثر بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران. با توجه به جدول ۵ که اثر مستقیم استاندارد شده‌ی متغیرهای (انگیزش شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ



روان‌شناختی بر معنویت تاثیر دارد و اینکه هدف مالکیت یا جزیی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی) به آن تعلق دارد. به طوری که این حس آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (۳۴). در مطالعه ای ثابت شد که بین رهبری معنوی و مالکیت روان‌شناختی رابطه‌ی دو سویه وجود دارد و وجود رهبری معنوی در سازمان موجب افزایش حس مالکیت روان‌شناختی می‌شود (۳۵). حس مالکیت کارکنان در محیط کار موجب می‌شود تا آنها به ارزش‌ها و باورهایی که در سازمان وجود دارد، اعتقاد پیدا کرده و مطابق آنها رفتار کنند. حس تعلق یا مالکیت به سازمان، آگاهی فرد را نسبت به معنویات در محیط کار افزایش داده و در نتیجه موجب می‌شود تا معنویت کارکنان در محیط کار بیشتر شود.

یافته‌ها نشان داد که بلوغ روانی بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر مثبت و معنی دار دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج بررسی‌های دیگر همخوانی دارد (۳۶ و ۱۵). محققین در تحقیقاتش دریافت که بین بلوغ روانی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۵). همچنین در یک مطالعه، رابطه‌ی بین بلوغ کارکنان و معنویت در محیط کار تایید شد و این نتیجه حاصل گردید که معنویت در محیط کار تاثیر مثبت و معنی‌داری بر بلوغ کارکنان دارد (۳۶). وجود بلوغ در کارکنان موجب می‌شود تا شناخت و درک آنها از مسایل اطرافشان به خوبی و درستی صورت گرفته و در نتیجه با شناخت کامل تری محیط اطراف و معنویات حاکم بر محیط کارشان را بشناسند و در نتیجه، رشد و ارتقای بلوغ روانی کارکنان موجب افزایش معنویت در محیط کار می‌شود.

یافته‌ها نشان داد که رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر مثبت و معنی دار دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از مطالعات دیگر همخوانی دارد (۴۰-۳۷ و ۱۵). در تحقیقی مشخص شد که رفتار اخلاقی و معنویت در محیط کار با یکدیگر رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارند (۱۵). محققان در تحقیقاتشان دریافتند که تعهد و اخلاق بر حس معنویت تاثیر می‌گذارد (۳۷). در مطالعه ای دیگر رابطه‌ی بین رفتار اخلاقی و معنویت در محیط کار مثبت و معنی‌دار به دست آمد (۳۸). در یک تحقیق تجربی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی تایید شد (۳۹). در مطالعه ای نیز محققان دریافتند که بین معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی رابطه‌ی معناداری وجود دارد (۴۰). در صورتی که در محیط کار رفتار اخلاقی حاکم باشد و هر یک از کارکنان با توجه به اخلاقیات فردی

رابطه بلوغ روانی با خلاقیت و ریسک‌پذیری کارکنان "همخوانی دارد که در آن مطالعه میزان بلوغ روانی متوسط به بالا محاسبه گردید (۲۷). نتایج یافته‌ی رفتار اخلاقی با یافته‌های محققان دیگر همخوانی دارد. در مقاله ای با عنوان "طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش‌های اخلاقی سازمان" میانگین رفتارهای اخلاقی نسبتاً بالا برآورد شد (۲۸). در بررسی دیگری نیز میانگین رفتار اخلاقی متوسط به بالا به دست آمد (۲۹). نتایج یافته‌ی معنویت در محیط کار با یافته‌ای با عنوان رابطه‌ی معنویت در محیط کار، انگیزه‌ی درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، همخوانی دارد که این نتیجه حاصل شد که میانگین معنویت در محیط کار، متوسط به بالا است (۳۰).

یافته‌ها نشان داد که انگیزش شغلی کارکنان بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر ندارد. اما نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات دیگر همخوانی ندارد (۳۳-۳۰). در یک بررسی مشخص شد معنویت یک کیفیت روانی است که فراتر از باورهای مذهبی قرار دارد و در انسان ایجاد انگیزه می‌کند و احساساتی مثل درک هیبت الهی و احترام به خلقت را در شخص به وجود می‌آورد. فرد معنوی در زندگی هدفمند است و معنی زندگی را دریافته حتی در مواردی که فرد به وجود خداوند اعتقاد نداشته باشد، بعد معنوی انسان را و می‌دارد تا درباره‌ی خلقت و جهان لایتناهی اندیشه کند (۳۱). در تحقیقی این نتیجه حاصل شد که بین معنویت در محیط کار و انگیزش کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۲). نتایج تحقیقی دیگر نشان داد که بین معنویت در محیط کار و انگیزه‌ی درونی، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد (۳۰). در مطالعه ای این یافته حاصل شد که بین معنویت در محیط کار و انگیزش شغلی، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۳). عدم رابطه در این تحقیق ممکن است به این دلیل باشد که کارکنان بیشتر به انگیزه‌های بیرونی توجه داشته و به این علت که معنویت در محیط کار نوعی انگیزش درونی محسوب می‌شود، عدم رابطه تایید شده است و در نتیجه کارکنان با معنویت در محیط کار برانگیخته نمی‌شوند. همچنین می‌توان از عدم کنترل متغیرهای مداخله‌گر بر نتایج این یافته که در کنترل محقق نبود اشاره کرد.

یافته‌ها نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر معنویت در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی تهران تاثیر مثبت و معنی دار دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات دیگر همخوانی دارد (۳۵ و ۳۴). در تحقیقی این نتیجه حاصل شد که مالکیت



است که یک عامل پیش‌بینی کننده‌ی کاملاً مهم برای جهت دادن به رفتارها و تمایلات کارکنان در محیط کار است، به گونه‌ای که فرد با احساس تملک به سازمان و شغل خود می‌تواند انتظارات سازمان خود را برآورده سازد و رفتارهای سازنده‌ی آن از جمله معنویت در محیط کار را سرلوحه‌ی راه خود قرار دهد. بنابراین، هر چه دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی برای ارتقای معنویت کارکنان خود سرمایه‌گذاری بیشتری کنند، به تبع آن اثربخشی و موفقیت سازمانی بیشتری حاصل می‌گردد.

با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌گردد نهادینه کردن ویژگی‌هایی از قبیل قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری، گذشت و مسئولیت‌پذیری در قالب رفتارهای اخلاقی در محیط کار مورد توجه قرار بگیرد. ارتقای بلوغ عاطفی، بلوغ عقلی، بلوغ حرفه‌ای و بلوغ اجتماعی کارکنان در حیطه‌ی بلوغ روانی در برنامه‌های کاری سازمان قرار بگیرد و سازمان به گونه‌ای عمل کند تا کارکنان احساس کنند که مالک سازمان و شغل خود هستند.

### تشکر و قدردانی

این مقاله، حاصل پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد با کد ۱۰۰۷ می‌باشد. بدین وسیله نویسندگان مراتب قدردانی خود را از زحمات تمامی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تهران ابراز می‌نمایند.

و ارزش‌های سازمانی عمل کنند، معنویت در محیط کار نیز افزایش خواهد یافت. لازم به ذکر است که قبول نکردن افراد جامعه آماری برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها و عدم امکان کنترل میزان صداقت پاسخ‌گویان به سؤالات، از محدودیت‌های این تحقیق بود.

### نتیجه‌گیری

بر مبنای نتایج حاصل از پژوهش حاضر مشخص شد که میانگین متغیرهای انگیزش‌شغلی، مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی، رفتار اخلاقی و معنویت در محیط کار دارای میانگین زیاد می‌باشند. همچنین مالکیت روان‌شناختی، بلوغ روانی و رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار تاثیر دارد. بر اساس اولویت‌بندی عوامل موثر بر معنویت در محیط کار، به ترتیب متغیرهای رفتار اخلاقی، بلوغ روانی و مالکیت روان‌شناختی بیشترین تاثیر را بر معنویت در محیط کار دارد. بر اساس اولویت‌بندی عوامل موثر، می‌توان گفت اعتقاد قلبی کارکنان به اصول و ضوابط اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در آنها افزایش می‌دهد. کارکنانی که اعتقاد به اصول اخلاقی در آنها قوی است، در مقایسه با سایر کارکنان از معنویت بیشتری در محیط کار برخوردارند. بعد از رفتار اخلاقی، بلوغ روانی کارکنان حایز اهمیت است. در صورتی‌که به اجتماعی شدن، تمایل به استقلال، خودمداری، همانندسازی و الگوبرداری از دیگران و رشد تفکر انتزاعی کارکنان توجه گردد، بلوغ روانی تقویت می‌گردد. رشد بلوغ روانی کارکنان عامل مهمی در جهت تقویت معنویت می‌باشد. نهایتاً مالکیت روان‌شناختی سومین اولویت

### منابع

1. Moazen Jamshidi MH & Haghparest Kenarsari N. To study affecting the spiritual relation on job submissive reflection via affection styles. Journal of Human Resource Management Researches 2018; 10(1): 75-100[Article in Persian].
2. Azhdarifard PS, Ghazi GH & Noranipor R. Survey of effect gnosticism and spirituality on students' mental health. Journal of Educational Management Innovations 2010; 5(2): 105-27[Article in Persian].
3. Ghamari Givi H. Spirituality, identity and mental health in life span. Journal of Psychology and Religion 2009; 1(4): 43-71[Article in Persian].
4. Garcia-Zamor JC. Workplace spirituality and organizational performance. Public Administration Review 2003; 63(3): 355-64.
5. Hajian Nosrat M. To prioritize the affecting factors on workplace spirituality in Tehran University of Medical Sciences [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad University of Rafsanjan; 2018.
6. Heydari Hematabadi N. Study of relationship between workplace spirituality with perfectionism and citizenship behavior [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad University of Rafsanjan; 2013.
7. Omidi H. Motivation in organization with approach of reverse theory. Journal of Work & Society 2011; 135(1): 87-98 [Article in Persian].

8. Pierce JL, Kostova T & Dirks KT. Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review* 2001; 26(2): 298-310.
9. Khosravi V. Study of relationship organizational identity, career motivation and psychological ownership with work motivation and work enthusiasm in Gas Company of Khuzestan province [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2011.
10. Shekarkan H, Editor. *Organizational and industrial psychology*. 3<sup>rd</sup> ed. Tehran: Roshd; 2011: 201[Book in Persian].
11. Moeidfard S. Work ethics among state office employees of the Tehran provincial administration. *Social Welfare Quarterly* 2007; 6(23): 321-44 [Article in Persian].
12. Razavi M. Study of relationship between moral climate, burnout and social capital [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2011.
13. Marschke E, Preziosi RC & Harrington W. Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research* 2009; 7(8): 33-48.
14. Rastegar AA & Farhangi A. The presentation and clarification. *Journal of Business Strategies* 2007; 4(20): 1-24 [Article in Persian].
15. Nau PD. *Psychological maturity and spiritual maturity: A reading of Dorotheus of Gaza*. USA: Lulu publisher; 2011: 1-56.
16. García Zamor JC. Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review* 2003; 63(3): 355-63.
17. Ghiasi Z. To study affecting the workplace spirituality on job satisfaction in public organizations of Sharbabak [Thesis in Persian]. Sirjan: Islamic Azad university of Sirjan; 2016.
18. Rastegar A. *Spirituality in organization* [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University; 2010.
19. Ansari A. Study of relationship between emotional intelligence and job motivation with empowerment in Lavan Oil Company [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan branch; 2016.
20. Azarnosh F, Neisi A, Moradi kochi S & Darikvand T. The Relationship between psychological ownership with affective commitment and desire to stay in job for the employees at National South Oil Company-Ahvaz. *knowledge and research in applied psychology* 2012; 13(47): 74-82 [Article in Persian].
21. Khagani F. Study of relationship between strategic human resource competencies with clinical government and organizational health in hospitals of medical science university [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2016.
22. Syedifar S. Effect of employees' silence on stress management with moderated of mental maturity in Keshavarzi bank Branches of Kerman city [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2017.
23. Javadi A. Study of relationship between job motivation and moral behavior with job performance in Rafsanjan Medical Science University [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2015.
24. Raeesi P, Raeesi N & Shokohandeh L. The Relationship between nurses' mental health and working motivation in Ganjavian hospital, Dezfool, Iran. *Journal of Advances in Nursing and Midwifery* 2014; 24(86): 35-42[Article in Persian].
25. Ghamari N, Darakhshan Rad SA, Ghamari M & Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 2011. *Journal of Modern Rehabilitation* 2012; 6(3): 5-12[Article in Persian].
26. Rahimnia F & Khorasani Toroghi H. The relationship between psychological ownership and deviant behavior of physical education teachers. *Journal of Sport Management* 2017; 8(5): 695-707[Article in Persian].
27. Taheri Khorasani M. Study of relationship between mental maturity with creativity and risk taking in Meli bank branches [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2016.
28. Khodami S & Asanlo B. Designing ethical behavior model of employees with emphasis on the role of ethical values of organization. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 10(1): 1-11[Article in Persian].



29. Ebrahimpor H, Roshandel Arbatani T & Sokhandan E. The role of spirituality in the workplace on the growth of ethical behavior of university employees. *Journal of Management in Islamic University* 2017; 6(14): 177-92[Article in Persian].
30. Molaey M, Mahdad A & Golparvar M. Relationship of spirituality in workplace, internal motivation and work engagement with task performance. *Journal Management System* 2014; 15(56): 47-55 [Article in Persian].
31. Shahidi M. Study of attitude to spirituality and spiritual caring in nurses of Razi psychiatry center [Thesis in Persian]. Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences; 2008.
32. Khalegi A. Study of relationship between workplace spirituality with professional commitment and staff motivation in public organizations of Kerman city [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad university of Rafsanjan; 2013.
33. Rohbakhsh L. Relationship between workplace spirituality and staff enthusiasm with role of moderator job motivation [Thesis in Persian]. Tabriz: Tabriz University; 2013.
34. Pierce JL, O'Driscoll MP & Coghlan AM. Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology* 2004; 144(5): 507-34.
35. Arshad A & Abasi AS. Spiritual leadership and psychological ownership: Mediating role of spiritual wellbeing. *The Science International (Lahore)* 2014; 26(3): 1265-9.
36. Naroei Z & Balagat R. Effect of workplace spirituality on organizational maturity, Tehran: The Second National Conference on Applied Research in Educational Science, 2016.
37. Wiener Y & Vardi Y. Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes- An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance* 1998; 26(1): 81-96.
38. Mohajeran B & Shohodi M. Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city. *Journal of nursing management* 2014; 3(2): 20-9[Article in Persian].
39. Abdolahi B, Karimian H & Namdari Pejan M. Relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior of employees. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 9(4): 1-10[Article in Persian].
40. Askari A & Allameh H. Workplace spirituality and professional moral in exercise board of Esfahan province, Chabहार: International University of Chabहार, The Second Exercise and Physical Education, 2016.

## Prioritization of Factors Affecting Workplace Spirituality in Tehran University of Medical Sciences

Mahdi Hajian Nosrat<sup>1</sup> (M.S.) - Malikeh Beheshtifar<sup>2</sup> (Ph.D.)

1 Master of Science in Management, Management Department, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

2 Associate Professor, Management Department, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

### Abstract

Received: Feb 2018

Accepted: Jun 2018

**Background and Aim:** Workplace spirituality is an active process that strengthens people and motivates them to do purposeful activities. According to studies, several factors can promote workplace spirituality. Factors which are studied in this research include job motivation, psychological ownership, mental maturity, and moral behavior. The aim of this research is to prioritize the factors affecting workplace spirituality in Tehran University of Medical Sciences (TUMS) in 2017. **Materials and Methods:** This is a correlational descriptive study. The sample included 1230 staff members, of whom 294 were selected using Morgan table. To collect data, 5 questionnaires were used. And for data analysis, structural equation modeling and Amos and SPSS software were applied.

**Results:** The findings showed that psychological ownership (path coefficient 0.110), mental maturity (path coefficient 0.172), and moral behavior (path coefficient 0.871) had an effect on workplace spirituality, but job motivation (path coefficient -0.090) had no effect on it. Also, moral behavior, mental maturity, and psychological ownership had the greatest effect on workplace spirituality, respectively; but job motivation had no effect on it.

**Conclusion:** According to the results of this study, putting moral behavior as the basis, promoting mental maturity, and emphasizing psychological ownership in order of prioritizing effective factors caused workplace spirituality to increase among employees.

**Keywords:** Workplace Spirituality, Job Motivation, Psychological Ownership, Mental Maturity, Moral Behavior, Tehran University of Medical Sciences

\* Corresponding Author:  
Beheshtifar M  
Email:  
m.beheshtifar@yahoo.com