

## The Relationship between Employees Spirituality and Organizational Vitality in Hajar Hospital of the Army of the Islamic Republic of Iran during the first year of the COVID-19 Pandemic (2019-2020)

Hamed Maleki<sup>1</sup>, Fatemeh Tabatabaie<sup>2</sup>, Mosayeb Bagherinik<sup>3</sup>, Sheila Laka<sup>4</sup>, Mojgan Mohajeri Iravani<sup>5\*</sup>, Mohammad Javad Namazi<sup>6</sup>

1. Department of Anesthesiology, School of Medicine, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Department of Parasitology and Mycology, School of Medicine, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3. Department of Crisis Management, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
4. Department of Health, School of Public Health, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
5. Assistant Professor, Department of Anesthesiology and Intensive Care, School of Medicine, AJA University of medical sciences, Tehran, Iran
6. Associate Professor, Department of Microbiology, Immunology and Parasitology, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

Received: 2021/04/23

Accepted: 2021/11/26

### Abstract

**Introduction:** The coronavirus pandemic has created the most fatal health crisis in humanity in the recent century. The present study was designed to investigate the relationship between employees' spirituality and organizational vitality in the outcome of the health carers's work in Hajar hospital, a military ground forces hospital in Tehran, during the first year of COVID-19 pandemic. The main purpose was to determine any significant relationships between staff spirituality and organizational vitality in the hospital.

**Materials and Methods:** This descriptive survey study was performed from March 2019 to February 2020. Seventy-one employees were recruited as the sample size using the Morgan table. The characteristic of the components of employees' spirituality were examined by performing Kingerski and Skrypnek questionnaires. All variables of the organizational vitality were determined using Rojelf model and a researcher-made questionnaire which was approved by the relevant experts. To analyze the data for determination the relationship among indicators, the structural equation model was exercised using LISREL software.

**Results:** Most of the cases were between 21 and 39 years old. The results showed that there were significant relationships between all examined characteristics of the employees' spirituality and organizational vitality.

**Conclusion:** The results confirmed that there were significant relationships between spiritual desire, spiritual connection, sense of unity, mystical experience and the organizational vitality components including positive thinking, organizational learning, organizational participation, organizational openness, meaningful life, and interest. Accordingly, determining the effects of interactions among those values in their reciprocal promotions are deserved to be seriously studied to achieve an advanced and successful COVID-19 disease management.

**\*Corresponding Author:** Mojgan Mohajeri Iravani

**Address:** Department of Anesthesiology and Intensive Critical Care, School of Medicine, AJA University of Medical Sciences, Western Fatemei Street, Eatemadzadeh Martyr Street, Tehran, Iran.

**Tel:** +98 (21) 43822449

**E-mail:** mojganmoon23001@gmail.com & mojganmoon2001@yahoo.com

**Keywords:** Employee spirituality, Organizational vitality, Positive thinking, Organizational learning, Organizational participation

**How to cite this article:** Maleki H., Tabatabaie F., Bagherinik M., Laka S., Mohajeri Iravani M., Namazi M.J. The Relationship between Employees Spirituality and Organizational Vitality in Hajar Hospital of the Army of the Islamic Republic of Iran during the first year of the COVID-19 Pandemic (2019-2020), Journal of Sabzevar University of Medical Sciences, 2021; 28(6):885-896.

## Introduction

Coronavirus pandemic has become the most fatal medical crisis entire the world. According to the World Health Organization more than 235 million people have been infected with nearly 5 million deaths by October 2021. Once pandemic scrambled the world tremendous efforts have been made to prevent wide spreading the virus and treat the related diseases where the rate of hospitalization has sharply exploded. The impact of the severity of the COVID-19 diseases particularly Sever Acute Respiratory Syndrome have evolved to a completely unprecedented huge psychological and spiritual burden on medical carers. They have experienced variety of subsequent destructive medical and personal conditions which lead to lower their service performances. It is therefore, these overwhelmed works on medical workers have encouraged researchers to study how improvement excellency in spirituality not only may keep health carers safety and sound physically and mentally, but also elevate the quality of their outcome professional services to treat patients and relief the grieves of relatives.

The present study was designed to investigate the relationship between employees' spirituality and organizational vitality when the more successful recovery of the patients was their main duties target. The study was carried out in Hajar hospital, a military ground forces hospital in Tehran, Iran during the first year of COVID-19 pandemic. Determination of any significant relationships between staff spirituality and organizational vitality in the hospital was the main purpose.

## Methodology

The present study was designed as an applied descriptive based survey. The study was carried out in Hajar hospital which was a military based hospital in Tehran the capital city of Iran in the first year of COVID-19 pandemic from March 2019 to February 2020. The sample size was a seventy one personnel of the hospital which was suggested by using the Morgan table. The Kolmogorov and Smirnov test was performed for approval of normal distribution of data to make sure the data set was appropriate for parametric statistical analysis. To achieve reliability, validity and internal consistency related to given measurements of the results Cronbach's alpha coefficient was employed.

In Cronbach's alpha coefficient it was supposed that alpha rates up to 0.95 are acceptable values. To determine and analyse relationship among variables and characteristics of employees' spirituality a modified and compatible Kinjerski and Skrypnek questionnaire was used. The Rojelf model and a researcher-made questionnaire which was approved by the relevant experts were employed to examine and measure characteristics of the organizational vitality. To analyses any determination of significant differences between variables a linear structural relations (LISREL) software was employed to estimate structural and measurement equation models. The LISREL make assurance for errorless measurements of given values in a study. Statistical t tests, the goodness, normed, and comparative fit indices were also examined and interpreted. The significant differences were supposed to be present wherever a p value was  $<0.05$  when the relevant test performed. The present study aimed to understand whether there were relationships and any significant difference presence between employees' spirituality and organizational vitality in their workplaces and how their interactions affect the outcome of their services to admitted patients during the COVID-19 pandemic. The target cases were medical cares who have to undertake huge tasks and responsibilities for caring and treatment of the referred and admitted patients in Hajar hospital located in Tehran, Iran. To determine and understand any impact of spirituality, so called also sprit on work, and their vitality we defined selected characteristics for each. The following variables were selected and measured to define and mean spirituality: desire to work, spiritual connection, sense of unity and mystical experience whereas for organizational vitality self-awareness, positive thinking, organizational learning, organizational participation, organizational openness, meaningful life, and interest were evaluated. The interaction among these measures were statistically examined to show that how and at what level these values have impact on each other. Measurements of such characteristics seemed to be very critical and necessary approach to implicate cautious and effective rules, regulations and management to form the appropriate atmosphere to keep health and clinical carers on track at the best possible physical and mental conditions. This achievement would

expect to secure doing their jobs successfully in order to combat the disastrous COVID-19 disease.

## Results

The following results have been brought in order to address the measured characteristics, their relationship, their significance impact on each other and impact of the outcome of the work based on statistical tests that were implicated.

Normal distribution of given data is very essential for analysis of the designed study. The data confirmed that parametric tests are valid for such a data set. With its two parts all variables of spirituality and vitality have been shown in numeric quantitative numbers. The second part demonstrates the main research model of the study in which all coefficient levels have been shown. The observed (obvious) and unobserved (hidden) values are shown by designation of rectangular or oval shapes respectively. The obvious values are directly measured by the researcher while the interpretation of the hidden values would be based on interpretation regarding obvious values and calculating and evaluating their internal regressions.

Appropriate statistical test were performed to determine significant differences between examined values. Result shows structural equations that were used in the study to show any significant differences between values.

Using LISREL software enabled to interpret the results. Result shows the interpretation models for given data sets which was depicted based on LISREL software outputs. It demonstrates the goodness, normed and comparative fit indices which were used to validate the claimed results and any relevant conclusion. Also result shows the square error approximation of root mean (RMSEA) that is supposed to be a very strong determinant to ensure that there were consistency and enough fitness between hypothesis, study's questions, and design and given results and suitability of statistical tests.

The results showed that there is a significant ( $p < 0.05$ ) relationship between spirituality, the spirit on work, and organisational vitality in a positive manner. This means that the higher organisational spirituality, the higher level of vitality will be achieved.

There was a significant ( $p < 0.05$ ) relationship between spirituality and self-awareness among all the hospital employees which indicates that self-awareness would be risen if the spirituality rises. The results confirmed that spirituality had the same

significant ( $p < 0.05$ ) effect on organizational participation, learning, positive thinking and interest. The multiplying of individual coefficient rate of any characteristics of organizational spirituality and organizational vitality will show the total relationship value between the spirit on work and vitality. The present results indicated that each characteristics of both spirituality and vitality had the same significant effect on another one. It may be therefore, claimed that the higher organisational spirituality would result in a positively higher vitality. It is worthy to state that among spiritually characteristics desires to work and mystical experiences had more positive effects on organisational learning, spiritual connection, and sense of unity compared to other factors.

## Discussion

The human resource (HR) is supposed to be the most important of possessions for any organization. HRs have a distinct key and critical role for the organization to achieve to their chosen and planned goals. Today organizations applied investments to find, recruit and keep the best possible HRs not only for their own sake but also to compete with other rivals. Knowing which factors influence on the organizational successful functions has become their first priority. For people who are in workplace, studies which have focused on the role of happiness and vitality have found that the self-satisfaction feeling and vitality are the most important factors for their life. Recently, to determine the level of development in all countries, United Nation Organization has set up vitality, happiness, hope for the future, well-being and general satisfaction as measures that must be taken in account. It is therefore, very critical to have a workplace and management culture to provide all of aforementioned factors in place for sustainable secure future to reach to the desirable purposes. In the recent years, many public and private sector organizations have made collaborations with academic and research based bodies such as universities to study the multilateral interactions and effects on the humanitarian factors. Of which organisational spirituality, vitality and other related factors such as feeling positive and effectiveness, sense of unity, well-being and happiness in the work place have been proposed as studies measures.

The present study focused to measure determinant measures which shape and define spirituality and vitality in a hospital as a suitable

place. In this selected place there were huge responsibilities, burdens and pressures to be undertaken by HRs particularly during the current worst pandemic of the century.

Interestingly, the results optimistically proved that having higher levels of spirituality characteristics will have the positive effects on vitality leading to better outcome and more resilience, stability and resistance at work. The present study, in agreement with many other investigations, has shown that having ascended sense of spirituality within a united employees who have positive sense of purpose, positive connection and knowing vital role to save lives would increase the vitality of organization which is directly benefit both cares and patients.

It is well known that how much it is critical reality to be successful in any organization particularly in a medical care institution. In this regards, the present results showed that the sense of the unity has the most effective factor in elevating the vitality compared to other variables. This findings may suggest that the leadership in charge should prioritise to create a very strong and vital atmosphere in their organization to have a promotion system based on the sincere and the self-satisfied cooperation between all employees. The present study has shown that spirituality has a significant positive effect on the outcome of the work encompassing with satisfaction growing sense of vitality. Recently some studies have shown religious workers' spirituality had a very positive effect on their vitality at workplace. Additionally, the present results have suggested that self-openness, learning, positive thinking, interest to the work, cooperation, meaningfulness in the work should be considered as the main determinants for the vitality and satisfaction at any organization.

### Conclusion

The present results, in agreement with other studies, have shown that enhancing and improving

the spirituality would be a very fruitiness achievements because it results in more effective vitality, outcome and benefits for the organisation. Based on the present findings the followings suggestion may be recommended to mutually increase both spirituality and vitality in an interactive alive system at workplace:

- For enhancing openness, there should be an opportunity for both managers and employees to have a reciprocal free discussion to express their sensations, ideas and interests without fear from any negative consequences.
- Presence of bilateral conversations and dialogues can disclose many creative hidden seeds of knowledge to become reality for good sake.
- There should be an award system for those who actively are engaged to the interests of the organisation.
- Positive thinking will result in a strong self-esteem which would be the best cause for optimistic future and improvement.
- There should be a flat organisation hierarchy system instead vertical. The resultant flexibility may explore and disclose sort of innovative and creative ideas. It makes employees to feel more strong attachment to the organisation.
- A continuous functional assessment and evaluation system will ensure human resources that the organisation will consider their potentialities for having fairness rewards and bonuses system.

### Acknowledgment

We should express our gratitude thanks to Iran and Army Universities of Medical Sciences for their financial grant and organisational support to perform this project.

**Conflict of Interest:** Hereby all authors declare that there is no any conflict of interest regarding performing and publication of this paper.

## رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر (س) ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال اول پاندمی کووید-۱۹ (۱۳۹۸-۱۳۹۹)

حامد ملکی<sup>۱</sup>، فاطمه طباطبایی<sup>۲</sup>، مصیب باقری نیک<sup>۳</sup>، شیلا لکا<sup>۴</sup>، مژگان مهاجری ابروانی<sup>۵\*</sup>، محمدجواد نمازی<sup>۶</sup>

۱. کارشناس بیهوشی، گروه بیهوشی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۲. دانشیار گروه انگل‌شناسی و قارچ‌شناسی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۳. کارشناس فوریت‌های پزشکی، گروه مدیریت و بحران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۴. دکتری بهداشت عمومی، گروه بهداشت دانشکده بهداشت عمومی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۵. استادیار، متخصص بیهوشی و مراقبت‌های ویژه، گروه بیهوشی و مراقبت‌های ویژه، دانشکده پزشکی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران
۶. دانشیار گروه میکروبیولوژی، ایمینولوژی و انگل‌شناسی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳

### چکیده

**زمینه و هدف:** پاندمی ویروس کرونا کشنده‌ترین بحران سلامت بشریت در یک قرن اخیر بوده است. در این پژوهش رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی و تأثیر آن در بهبود عملکرد مراقبین سلامت در بیمارستان هاجر نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در تهران در اولین سال همه‌گیری Covid-19 مطالعه گردید. هدف اصلی این پژوهش، چگونگی رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در این بیمارستان بود.

**مواد و روش‌ها:** این پژوهش به شکل توصیفی- پیمایشی از اسفند ۱۳۹۸ تا بهمن‌ماه ۱۳۹۹ انجام شد. تعداد هفتادویک نفر به‌عنوان تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان در مطالعه شرکت داده شدند. شاخص‌های تعریف شده معنویت در بین کارکنان از طریق پرسش‌نامه کینجرسکی واسکرایپنک اندازه‌گیری شدند. متغیرهای نشاط سازمانی براساس مدل روجلف و همچنین با پرسش‌نامه‌ای که تهیه گردید و روایی و پایایی آن توسط متخصصان مربوطه تأیید شده بود تعیین شدند. تحلیل آماری و تعیین معنی‌دار بودن رابطه بین شاخص‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل انجام شد.

**یافته‌ها:** بیشتر نمونه‌های موردتحقیق در گروه سنی ۲۱ تا ۳۹ سال قرار داشتند. نتایج نشان دادند بین شاخص‌های چهارگانه مطالعه شده معنویت کارکنان و نشاط سازمانی، رابطه معنی‌دار وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های اشتیاق معنوی، پیوند معنوی، احساس یکپارچگی و تجربه عرفانی از یک‌طرف و مؤلفه‌های نشاط سازمانی شامل مثبت‌اندیشی، یادگیری سازمانی، مشارکت سازمانی، خودگشودگی سازمانی، معنادار بودن زندگی و علاقه ارتباط معنی‌داری وجود داشته است؛ بنابراین شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فوق و تأثیرات متقابل آنها شایسته توجه جدی برای تحقیقات بیشتر در تحقق مدیریت موفق و پیشرفته خواهد بود.

\* نویسنده مسئول: مژگان

مهاجری ابروانی

نشانی: تهران- خیابان فاطمی غربی- خیابان شهید اعتمادزاده- دانشگاه علوم پزشکی (آجا) ارتش جمهوری اسلامی - دانشکده پزشکی - گروه بیهوشی و مراقبت‌های ویژه  
تلفن: ۴۳۸۲۲۴۴۹  
رایانامه:

mojganmoon23001@gmail.com

شناسه ORCID:

0000-0001-8279-6273

شناسه ORCID نویسنده اول:

0000-0001-9395- 5532

### کلیدواژه‌ها:

معنویت کارکنان، نشاط سازمانی، مثبت‌اندیشی، یادگیری سازمانی، مشارکت سازمانی

### ۱. مقدمه

سازمان‌ها بیش‌ازپیش افزایش یافته و دیدگاه‌ها به انسان با توجه به ابعاد گوناگون وجودی‌اش متحول گشته است (۱). در نگاه

در سال‌های اخیر، توجه به نقش انسان و روابط انسانی در

Copyright © 2021 Sabzevar University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- Non Commercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

Published by Sabzevar University of Medical Sciences.

مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۸، شماره ۶، بهمن و اسفند ۱۴۰۰، ص ۸۸۵-۸۹۶

آدرس سایت: <http://jsums.medsab.ac.ir> رایانامه: [journal@medsab.ac.ir](mailto:journal@medsab.ac.ir)

شاپای چاپی: ۱۶۰۶-۷۴۸۷

احساسات یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است (۷). شادی ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و عملکرد شغلی کارکنان محسوب می‌شود. افراد شاد تحلیل‌رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند. همچنین، وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی، نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران و درنهایت، عملکرد بهتر شغلی و تحصیلی و تصمیم‌گیری برای فرد و جامعه را به همراه دارد. فرد بانشاط، نگرشی مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران دارد، از روابط اجتماعی متعادلی برخوردار است و فرایند زندگی خود و دیگران را مثبت ارزیابی می‌کند (۸-۷). از دیدگاه بعضی از صاحب‌نظران، مفهوم مبهم و اسرارآمیز شادی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور یا زندگی کردن در رضایتمندی و لذت بردن از آن. بنابراین داشتن عواطف مثبت و رضایتمندی، از عناصر اصلی زندگی شادی‌بخش و شادی‌آفرین می‌باشند. روانشناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب و کاهش عواطف منفی است. هنگامی که از معیارهای اثربخش یک کارمند سؤال می‌کنیم مدیران ارشد و مدیران روابط انسانی، شوخ‌طبعی را از شاخص‌های یک کارمند مطلوب برمی‌شمارند؛ زیرا شوخ‌طبعی به‌عنوان یک دارایی در سازمان‌ها شناخته شده است و ارتباطات را تسهیل می‌کند، رابطه‌ها را مستحکم می‌کند، استرس را کاهش می‌دهد، به انسان دیدگاه می‌دهد، توجهات را بالا می‌برد و نشاط می‌بخشد (۸،۹). با توجه به موارد یاد شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در محیط مطالعه یعنی بیمارستان هاجر (س) متعلق به نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال اول همه‌گیری پاندمی کووید-۱۹ انجام شد.

## ۲. مواد و روش‌ها

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف از تحقیقات کاربردی است و از نظر نوع روش، توصیفی و از شاخه میدانی می‌باشد. در این پژوهش به‌منظور برآورد و تأمین روایی ابزار پژوهش و پرسش‌نامه، از استعلام نظرات خبرگان و کارشناسان و اعمال اصلاحات آنها استفاده شد. برای سنجش پایایی آزمون آلفای

جدید علاوه بر توجه به انسان واقعی، تأکید به انسان ایده‌آل و متعادل نیز مشاهده می‌شود. با توجه به بروز پاندمی ویروس کرونا که فراگیرترین و کشنده‌ترین بیماری عفونی قرن اخیر را به جامعه بشری تحمیل کرده است حفظ سلامتی جسمی و روحی مراقبین سلامت و حفظ دائمی بهبودی عملکرد آنها از اولویت‌های کلیدی هر سیستم بهداشت و درمان می‌باشد. در این میان، واژه‌های معنویت و نشاط سازمانی کارکنان درمان و مراقبت در زمان درگیری با بیماری جدید کووید-۱۹ به‌عنوان شعار مشترک، نقش و رنگ دیگری پیدا کرد و به انگیزه اصلی این پژوهش در بررسی و تعیین تأثیر متقابل این عوامل بین جامعه درمانگر و بیماران در محیط بیمارستانی تبدیل شد. البته مطالعه تأثیر معنویت و نشاط سازمانی بر بهبود عملکرد، نیاز به مطالعات بیشتری دارد. در گذشته، کاربرد واژه معنویت در سازمان، نشاط و نقش مدیریت در ایجاد این روابط، تابو قلمداد می‌شد (۲) ولی امروزه به‌آهستگی در حال نفوذ در همه کارها و شیوه‌های مدیریتی است؛ به‌نحوی که معنویت و اهمیت آن، شعار مشترک روز در بین افراد گشته است. شماری از مطالعات نشان می‌دهند که ارائه پارادایم جدید برای کار و محیط کاری با تأکید بر رویکردهای تلفیقی و یکپارچه‌تر برای زندگی کاری، ضروری است. معنویت در کار و تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کارآمد است و به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد، همکاران و دیگران افرادی که به‌نحوی در وظایف یک دیگر مشارکت دارند ضروری به‌نظر می‌رسد؛ به‌طوری که سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان او به‌عنوان یک پیامد مثبت و سازنده تلقی خواهد شد. معنویت در کار درک و شناسایی، بعدی از زندگی کارکنان است که درونی و باطنی می‌باشد و قابلیت پرورش دارد. این بعد با واسطه انجام کارهای بامعنی در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (۳ و ۴). از طرفی افراد زمانی می‌توانند از استعدادها و توانایی‌های خود به‌خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس شادی بکنند و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشند (۵). شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آنها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. براساس نظریه دیدگاه آرگایل (۶) شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی دارد. پدید آمدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج، رضایت از زندگی و نیز نبود

مطالعه حاضر را کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی آجا با کد اخلاق به شماره IR.AJAUMS.REC 1399.069 تصویب گردید.

### ۳. یافته‌های پژوهش

در این مطالعه ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی و تأیید گردید تا استفاده از آزمون‌های مربوط به پارامترهای جامعه آماری و اعتباربخشی به آزمون‌های فرض مطالعه ممکن شود. در جدول ۱ نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها آمده است.

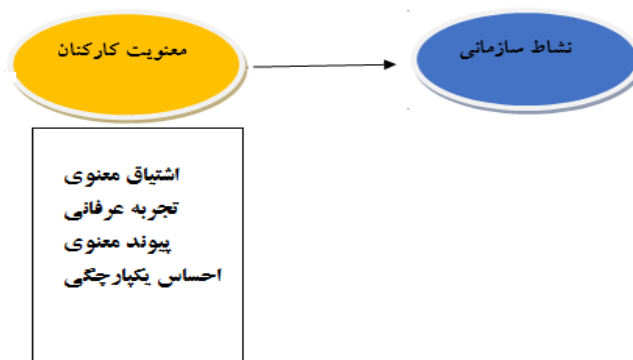
جدول ۱. بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

متغیرها	سطح معناداری
اشتیاق معنوی	۰.۳۲۵۷
تجربه عرفانی	۰.۱۹۸
پیوند معنوی	۰.۶۷۴۴
احساس یکپارچگی	۰.۱۵۰۸
معنادار بودن کار	۰.۷۸۴۱
خودگشودگی	۰.۳۴۹۳
مشارکت	۰.۲۵۲۶
یادگیری	۰.۱۰۲۹
مثبت‌اندیشی	۰.۸۰۰۶
علاقه	۰.۷۰۲۴

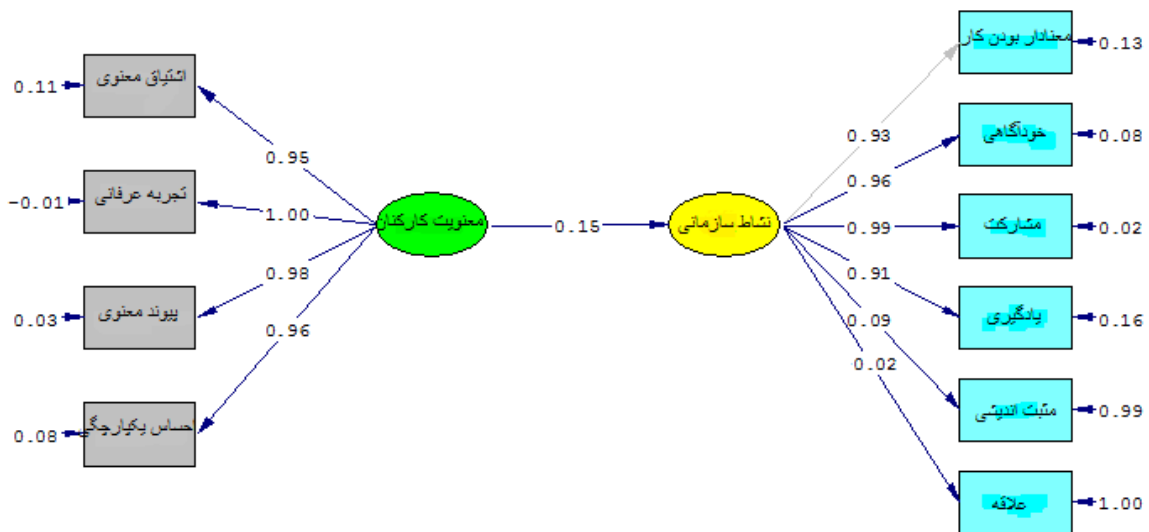
کرونباخ ۱ استفاده گردید که در مطالعه حاضر، ضریب کرونباخ کمی بالاتر از ۰/۷ به دست آمد؛ بنابراین پایایی پرسش‌نامه‌ها تأیید گردید (۹-۱۳). با استفاده از مدل‌های کینجرسکی واسکرایپ (۱۳) و روجلف نحوه ارتباط بین متغیرهای معنویت و نشاط آزموده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تعیین معنی‌دار بودن یا نبودن رابطه بین شاخص‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد و از نرم‌افزار لیزرل برای آزمون‌های آماری بهره گرفته شد.

مورد مطالعه، قابل بهره‌برداری خواهند بود. در این بخش با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم. ابتدا مدل برآورد شده با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به صورت نمودار ۱ نمایش داده می‌شود.

در این مطالعه، مقدار سطح معنی‌داری برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ تعیین شد؛ بنابراین با سطح اطمینان ۹۶ درصد فرض نرمال بودن توزیع داده‌های آماری متغیرهای این مطالعه رد نشد؛ از این رو این آزمون‌های پارامتری برای آزمون متغیرهای



نمودار ۱. الف: نحوه بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش را با استفاده از مدل پیشنهادی کینجرسکی واسکرایپ (۱۴) در سال ۲۰۰۶ نشان می‌دهد.

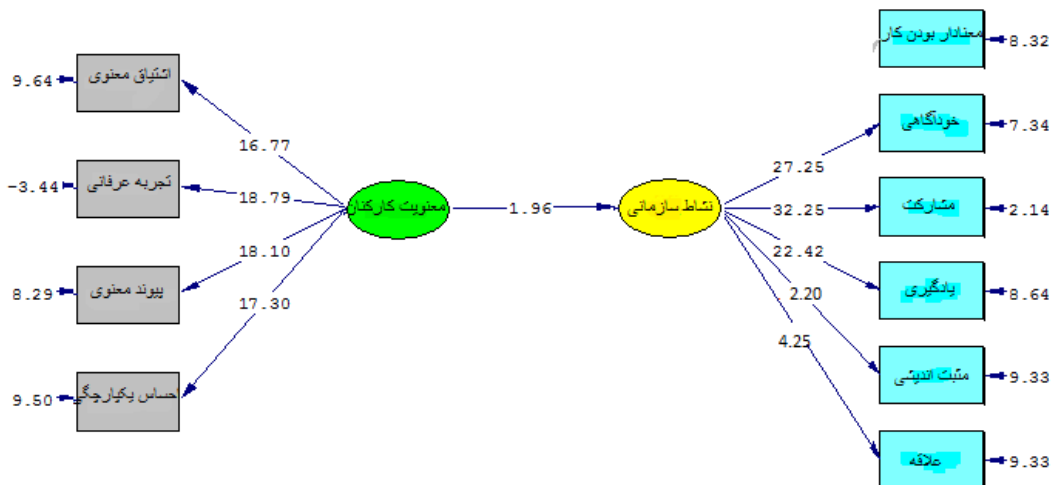


Chi-Square= 97.77, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.011

ب: نمایش مدل اصلی تحقیق همراه با نشان دادن تخمین ضرایب استاندارد است.

می‌شوند، درحالی که متغیرهای پنهان (بیضی) یا مشاهده نشده، به‌گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند بلکه براساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده آشکار، تفسیر می‌شوند.

در نمودار ۱ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان داده می‌شود. کلیه متغیرهای این مدل به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده، به‌گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری



Chi-Square= 97.77, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.011

نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری (p-value)

مقدار آماره  $p$  خارج از بازه  $-1.96$  تا  $+1.96$  قرار گیرد، مدل، حالت معنادار را نشان می‌دهد. نتایج نمودار نشان‌دهنده این است که در واقع آنچه پژوهشگران توسط سؤالات پرسش‌نامه قصد سنجش آنها را داشته‌اند توسط این ابزار

در نمودار ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق با انجام آزمون  $t$  و بیان مقادیر  $p$ -value نشان داده شده است. طبق این مدل، تمامی ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. اگر



با واقعیت‌های موجود در مدل تطابق دارند باید شاخص‌های برازش مطالعه شوند که در جدول ۲ نشان داده شده است. جدول ۲ مدل تفسیر ۱ داده‌ها را نشان می‌دهد.

محقق شده است؛ پس روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان، قابل استناد است. برای آنکه نشان دهیم این مقادیر به دست آمده تا چه حد

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

حد مجاز	برآوردهای مدل اصلی	نام شاخص
کمتر از ۳	۲.۸۷	(کای دو بر درجه آزادی)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۲	GFI (نیکویی برازش)
کمتر از ۰/۰۹	۰.۰۱۱	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۴	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۵	NFI (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۶	NNFI (برازندگی نرم نشده)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۸	IFI (برازندگی فزاینده)

بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب root mean square error of approximation (The RMSEA) استفاده شده. این شاخص برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ و کمتر است که مقدار آن در این پژوهش برای مدل تحقیق یاد شده (۰/۰۱۱) برآورد شده است. همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی در مدل و جدول فوق نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق، برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق

نوع دیگر از روابط بین متغیرهای ناآشکار در مدل معادلات ساختاری از نوع تأثیر مستقیم ۶ می‌باشد. تأثیر مستقیم در واقع یکی از اجزای سازنده مدل‌های معادلات ساختاری است و رابطه جهت‌داری ۷ را میان دو متغیر نشان می‌دهد. این نوع تأثیر در واقع بیانگر تأثیر خطی علی فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم، رابطه‌ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر مستقل و مشخص بیان می‌کند. اگرچه یک متغیر وابسته بر یک اثر مستقیم دیگر می‌تواند متغیر مستقل باشد و برعکس. نتایج حاصل از این روش در جدول ۳ آمده است.

به‌طور کلی در کار با برنامه LISREL، هریک از شاخص‌های به دست آمده برای مدل به‌تنهایی دلیل برازندگی مدل قطعیت نیستند. در برخی منابع آماری برای نسبت کای دو به درجه آزادی‌اش، مقدار زیر ۳ قابل قبول است که در مدل تحقیق حاضر این مقدار 2.87 به دست آمد. استاندارد برازش (GFI) ۲ نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می‌شود. استاندارد برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. مقدار GFI گزارش شده برای مدل ۰/۹۲ است. ریشه دوم میانگین مجذور پس‌ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است. برای بررسی اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI) ۳، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) ۴ و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۵ استفاده شده است. مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های موجود است. در نهایت برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص

جدول ۳. ضرایب مسیر، آماره t و نتیجه فرضیه تحقیق

فرضیات اصلی	ضریب مسیر ( $\beta$ )	آماره t	ضریب تعیین کل	سطح معناداری	نتیجه فرضیه محقق
بررسی معنویت کارکنان بر نشاط سازمانی	۰.۱۷	۱.۸۹	۰.۵۶	<0.05	تأیید می‌گردد
بررسی معنویت کارکنان بر معنادار بودن کار	۰.۸۸	-		<0.05	تأیید می‌گردد
بررسی معنویت کارکنان بر خودآگاهی	۰.۹۵	۲۸.۲۱		<0.05	تأیید می‌گردد
بررسی معنویت کارکنان بر مشارکت	۰.۹۹	۳۲.۲۳		<0.05	تأیید می‌گردد
بررسی معنویت کارکنان بر یادگیری	۰.۹۱	۲۲.۴۲		<0.05	تأیید می‌گردد
بررسی معنویت کارکنان بر مثبت‌اندیشی	۰.۰۹	۲.۲۰		<0.05	تأیید می‌گردد
بررسی معنویت کارکنان بر علاقه	۰.۰۲	۴.۲۵		<0.05	تأیید می‌گردد

### تحلیل ضریب تعیین ۱

مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که معنویت کارکنان، روی هم رفته چقدر توانسته است بر نشاط سازمانی تأثیر بگذارد. این ضریب برای این مدل مقدار ۰/۵۶ شده است.

در بررسی رابطه معنویت کارکنان با نشاط سازمانی، نتایج نشان دادند که معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر از لحاظ آماری رابطه معنی‌داری را نشان می‌دهد. براساس جدول ۳ معنویت کارکنان با نشاط سازمانی کارکنان دارای ضریب مسیر ۰/۱۵ است که دارای t معادل ۱/۸۹ می‌باشد؛ از این رو می‌توان بیان کرد که با ۹۵ درصد اطمینان معنویت کارکنان بر نشاط سازمانی کارکنان دارای تأثیر معنی‌دار و مثبتی به لحاظ آماری بوده است.

براساس جدول ۳ معنویت کارکنان با معناداربودن کار دارای ضریب مسیر ۰/۹۳ است و t دارای مقدار ۱/۹۶ می‌باشد که بیانگر معناداربودن این رابطه و معنی داشتن کار در بیمارستان هاجر تهران می‌باشد؛ یعنی هرچه معنویت کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، به‌طور معنی‌داری کار کارکنان رشد مثبتی خواهد داشت. جدول ۳ نشان می‌دهد رابطه معنویت کارکنان با خودآگاهی کارکنان در بیمارستان هاجر به لحاظ آماری دارای ارتباط معنی‌دار بود (ضریب مسیر ۰/۹۶ و t ۲۷/۲۵)؛ از این رو می‌توان گفت که افزایش بار معنویت همراه با ارتقای خودآگاهی کارکنان بوده است. رابطه بین معنویت کارکنان با مشارکت کارکنان در بیمارستان هاجر از لحاظ آماری دارای ارتباط معنی‌دار بوده است (جدول ۳ ضریب مسیر ۰/۹۹ است و معادل t ۳۲.۲۵) به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که معنویت کارکنان بر مشارکت کارکنان دارای اثر معنی‌داری است. جدول ۳ نشان می‌دهد که بین معنویت کارکنان با یادگیری کارکنان در بیمارستان هاجر از لحاظ آماری ارتباط معنی‌داری برقرار بوده است (ضریب مسیر ۰/۹۱ است و t دارای مقدار ۲۲/۴۲). معنویت

کارکنان با مثبت‌اندیشی کارکنان در بیمارستان هاجر (س) از لحاظ آماری ارتباط معنی‌داری را نشان داد (ضریب مسیر ۰/۰۹ است و دارای مقدار t ۲/۲ که در جدول ۳ مشاهده می‌شود). نتایج نشان دادند (جدول ۳) که رابطه بین معنویت کارکنان با علاقه کارکنان در بیمارستان هاجر (س) معنی‌دار است (ضریب مسیر ۰/۰۲ است و t دارای مقدار ۴/۲۵).

با توجه به مدل ساختاری نشان داده شده در جدول ۳ که تمامی ضرایب مؤلفه‌های معنویت کارکنان بر نشاط سازمانی را معنادار نشان می‌دهد فرضیه‌های فرعی پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین مؤلفه‌های معنویت کارکنان با مؤلفه‌های نشاط سازمانی نیز تأیید می‌گردد. در بین مؤلفه‌های معنویت کارکنان، اشتیاق معنوی و تجربه عرفانی تأثیر بیشتری از سایر متغیرها بر یادگیری، پیوند معنوی، مشارکت، احساس یکپارچگی داشتند.

### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی را باید مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های بالایی برای جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند؛ بنابراین بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌توانند بر عملکرد سازمانی آنها مؤثر باشند، از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است (۱۳).

نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه خوشبختی و نشاط نشان داده‌اند که از نظر بیش از ۵۰ درصد مردمی که از آنها پرسش شد احساس شادکامی و نشاط مهم‌ترین مسئله زندگی به‌شمار می‌رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد سازمان ملل متحد برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و

رضایتمندی افراد جامعه را نیز به عنوان متغیرهای کلیدی وارد محاسبات سنجشی خود کرده است؛ به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند نمی توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد. این امر نشان دهنده توجه و آگاهی جهانی در اهمیت شادی و نشاط می باشد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری می کنند، اگر محیط کاری بانشاطی داشته باشند می توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند. شادی در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی ها و استعداد های خود استفاده می کند. با توجه به نقش و اهمیت شادی و نشاط در محیط کار، طی دو دهه گذشته، پژوهش ها در این زمینه افزایش چشمگیری داشته است (۱۴). یک سازمان معنوی مبتنی بر ارزش ها بر توسعه فردی و نیز محیط کار حمایتی و فعال متکی خواهد بود. با آگاهی یافتن به این مهم، مراکز علمی - پژوهشی نیز تأثیرات معنویت بر کسب کار را موضوع تحقیقات خود قرار داده اند. هرچند روند توجه به تأثیر معنویات، نشاط و احساس رضایتمندی روبه رشد است، همچنان کمبودهای بسیاری در عرصه ادبیات پژوهشی، روش های تحقیقاتی و نظریه های بنیادی قوی در این موضوع به لحاظ آکادمیک وجود دارد تا حدی که برخی از محققان برجسته (۱۵ و ۱۴) در این عرصه اذعان می دارند که بیشتر مقالات و کتاب های ناظر به معنویت و مدیریت، عمدتاً عامیانه و به دور از انجام آزمون های تأیید کننده لازم هستند و لذا قابل ارجاع و استناد نمی باشند.

همان طور که نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معادلات ساختاری پژوهش حاضر نشان می دهد همه ابعاد معنویت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری با نشاط سازمانی دارند و معنویت سازمانی نیز به طور کلی ارتباط مثبت و معناداری با نشاط سازمانی دارد. این یافته ها حاکی از آن می باشند که با افزایش هر یک از مؤلفه های معنویت سازمانی می توان شاهد افزایش شادی و نشاط در سازمان نیز بود.

نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می توانند منجر به ایجاد احساس شادی و نشاط در کارکنان شوند؛ از این رو پیشنهاد می شود که تلاش بیشتری برای بهبود معنویت در محیط های کاری در سطح فردی و در سطح سازمانی صورت گیرد که این امر با توجه به مؤلفه های معنویت سازمانی میسر می گردد (۱۴ و ۱۵).

با توجه به نتایج این پژوهش، احساس یکپارچگی در سازمان، بیشترین ارتباط را با احساس مشارکت در نشاط سازمانی دارد؛ از

این رو باید با ایجاد یک جو صمیمانه و مبتنی بر همکاری، کاهش و محو تظاهرات نژادپرستی و قوم گرایی و افزایش روحیه یکپارچگی در سطح ملی در میان کارکنان سازمان، نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان ایجاد کرد. بدین ترتیب استرس کارکنان کاهش و احساس همبستگی کارکنان افزایش یابد. تقویت روابط درون سازمانی به طوری که کارکنان خود را یک گروه احساس کنند و سعی کنند تا از همکاری نشان مراقبت و پشتیبانی نمایند می تواند منتهی به افزایش انسجام افراد و گروه ها در سازمان شود.

ارتباط مثبت میان کار با معنویت و نشاط سازمانی نشان می دهد که این مؤلفه از معنویت سازمانی در ایجاد احساس نشاط افراد سازمان به طور معنی داری مؤثرتر است. این بعد از معنویت سازمانی نشان می دهد کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل برقرار می کنند. محققان در سال های گذشته نشان دادند که میان شادکامی و دینداری ارتباطی مثبت وجود دارد که با نتایج تحقیق ما هم سو است (۱۳ و ۱۴). همچنین نتایج این تحقیق مبنی بر ارتباط معنویت کارکنان و شادی و نشاط سازمانی با نتایج تحقیق محققان در سال های گذشته، مطابقت و موافقت دارد (۱۴-۱۵).

نتایج نشان داد که خودگشودگی (توان شخص در ابراز توانایی ها و خصوصیات خود)، یادگیری، مثبت اندیشی، علاقه به کار، مشارکت و معنی دار بودن کار مؤلفه های شادی و نشاط در سازمان ها می باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر در معنویت کارکنان در ارگان ها و سازمان های دیگر اولویت خواهد داشت. بررسی عوامل روانی و اخلاقی مؤثر در نشاط کارکنان، بررسی نقش معنویت کارکنان بر نشاط سازمانی و بر کیفیت زندگی و در انتها بررسی عوامل مؤثر بر رشد و ارتقای کارکنان باید در مطالعات و در مدیریت مدنظر قرار گیرند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از دانشگاه علوم پزشکی ایران و دانشگاه علوم پزشکی آجا برای تأمین اعتبارات لازم برای انجام این پروژه با کد طرح 1399.069 سپاسگزارند.

### تعارض منافع

نویسندگان تصریح می کنند که هیچ گونه تضاد منافی در اجرای این مطالعه یا انتشار آن وجود ندارد.

## References

- [1]. Rastgar AA, Farhangi AA. Presentation and Clarification of a motivational model based on spirituality of employees. *Business Strategies*, (Daneshvar Raftar). 2016; 4 (20):24-1.
- [2]. Naimon E C, Mullins M E, Osatuke K. The effects of personality and spirituality on workplace incivility perceptions, *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2013;10(1): 91-110
- [3]. Ashmos D, Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 2000;9(1): 134-145.
- [4]. Pinder C. *Work Motivation in Organizational Behavior*, Upper Saddle River, NJ: 2001.
- [5]. Faghihi AH, Zare Matin H, Gandaghi GR, Musavi SM. The Relationship between Workplace Spirituality and Employees. 2011; 9(50): 97-112. Empowerment
- [6]. Andersson P. Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio Socio-Economics*. 2008; 37:236-213.
- [7]. Moradi A. The survey of perspective of the sadness and happiness in Nahjulbalagha with focusing on methods for creating happiness. *Nahjulbalagha Quarterly*. 2008;22(21):132-144.
- [8]. Sharifi KH, Souki Z, Tagharobi Z, Akbari H. Happiness and its associated factors in students of Kashan University of Medical Sciences. Academic Year 2006. *Feiz Journal*. 2011;14(1):62-69.
- [9]. Duchon DT, Plowman A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance *The Leadership Quarterly*. 2018; (16): 807-833
- [10]. Krahnke K, Giacalone R, Jurkiewicz C. Measuring workplace spirituality. *Journal of organizational change management*. 2003;4(6):369-405
- [11]. Haller M, Hadler M. How social relations and structures can produce happiness and unhappiness. *An International Comparative Analysis* 2006; (75): 169-216.
- [12]. *Statistical Analysis using SPSS*. Ketabe Now Publication. Tehran, Iran 2007.
- [13]. Kinjerski V, Skrypnek BJ. Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale. Paper Presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA. 2006; pp. 16.
- [14]. Taherian H, Feiz D, Heydarkhani Z. Studying the Effective Managerial and Organizational Factors on the Happiness and Joy in the Universities and their Effects on the Knowledge Production. *IRPHE*. 2014; 20 (2):99-116
- [15]. Golparvar M, Jaafari M, Javadian Z. Prediction of Psychological Capital through Components of Spirituality among Nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursin*. 2013; 1(3): 44-35