

رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار ، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی

دکتر افشار کبیری* ، دکتر علیرضا قلعه ای ، معصومه طالبی ، مریم شیخلو

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۶/۷/۲، تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۴)

چکیده

زمینه: معنویت در محیط کار از متغیرهای بسیار مهم و تأثیرگذار بر عملکرد و رفتار کارکنان سازمان است، بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط بین ابعاد معنویت در محیط کار بر سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی انجام شده است.

روش: روش تحقیق حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی پرستاران زن بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه تشکیل داده بودند (۱۳۰ نفر) که با استفاده از روش سرشماری تمام پرستاران زن این بیمارستان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار گرد آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش-نامه استاندارد معنویت در محیط کار، پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی و پرسش‌نامه محقق ساخته اعتماد سازمانی بوده است که روایی و پایایی آنها بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که ابعاد معنویت با اعتماد سازمانی (با ضریب استاندارد ۰/۶۸، $t=۷/۳۹$) و سلامت سازمانی (با ضریب استاندارد ۰/۷۹، $t=۵/۶۸$) رابطه مثبت و معنی داری دارد.

نتیجه گیری: در مجموع می‌توان گفت که تکیه بر معنویت در بیمارستان‌ها موجب ارتقاء اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی در بیمارستان‌ها می‌شود. بر این اساس ضرورت توجه به ابعاد معنویت در بیمارستان‌ها احساس می‌شود.

کلیدواژه‌گان: ابعاد معنویت ، سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی

سر آغاز

بسیاری از صاحب‌نظران معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمانهای پرتلاطم و آشوبزده یاری رساند و تناقض‌ناپی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (۱ و ۲). یکی از صاحب‌نظران در این زمینه در بحث خود از معنویت و سازمان نوشته است که معنویت و مدیریت، بیش از هر زمان دیگری امروزه در سازمان‌ها بهم نزدیک شده‌اند (۳). معنویت در کار یکی از متغیرهای مهم در زندگی شغلی است. این متغیر به دلیل یکپارچگی بین کار و زندگی معنوی کارکنان سبب می‌شود که کارکنان در ارتباطاتشان و نحوه انجام کار به صورت اخلاقی‌تر رفتار کنند (۴). معنویت در محیط کار دربرگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است و همراه با بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخصهای مالی سازمان است (۵).

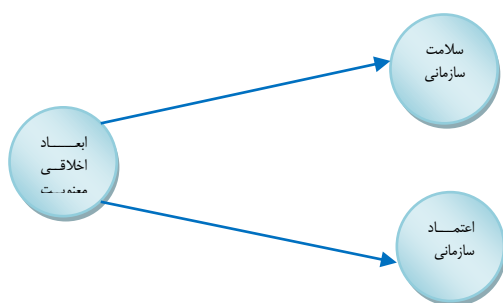
مهمتر از همه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمانها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد. در بسیاری از سازمانهای امروزی، افراد تنها بازوها و مغزهای خود را به کار می‌گیرند و نه روح خود را. هنگامی که سازمانها بهتر کار می‌کنند، مدیران توانایی بیشتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان، کیفیت زندگی مشتریان و جامعه پیدا می‌کنند. در مقابل اگر سازمانها ضعیف اداره شوند و تنها بر بقای مادی خود تأکید داشته باشند، تحقق لذت و شادی معنوی و کار با مفهوم برای کارکنان به سادگی رخ نمی‌دهد. بنابراین پرداختن به معنویت در محیط کار می‌تواند به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد (۶ و ۷). با وجود اینکه معنویت در محیط کار برای چندین دهه است که مورد مطالعه قرار گرفته، ولی هنوز فاقد یک اجماع روشن از تعریف آن است (۸ و ۹). صاحب‌نظران مختلف معنویت در محل کار را از دیدگاههای مختلف و در سطوح تجارب فردی، تجارب سازمانی و ترکیبی از تجارب فردی با تسهیل‌سازی سازمانی^۲ تعریف کرده‌اند (۱۰).

برخی از صاحب نظران اصطلاح معنویت در کار را توصیف کننده تجربه کارکنانی می دانند که در کارشان پر حرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می کند، معنا و هدف را در کارشان درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (۱۱). از سویی دیگر معنویت در محیط کار به پیوستگی و ارتباط با دیگران اشاره می کند که به عنوان احساس اجتماعی بودن بیان می شود. این مفهوم، در سطح گروهی رفتار انسان رخ می دهد و به تعاملات میان کارکنان و همکارانشان توجه می کند. اجتماعی بودن در کار، بر اساس این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران می بینند و نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و دیگران وجود دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط ذهنی، حسی و روحی میان کارکنان از جمله حمایت، آزادی بیان و توجه واقعی است (۱۲). به عبارتی معنویت در کار در برگیرنده مفهومی از درک کلیت و در همتندگی در کار و درک ارزشهای عمیق در کار است. تغییر نوع و حجم نیازهای کارکنان نیز حائز اهمیت است، در نتیجه سازمانهای کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (۱۳). امروزه بنظر می رسد کارکنان چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار را جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگیشان هستند. سازمان ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمند هستند. و البته، سازمان ها با افرادی اخلاقی تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون بر این معنویت در محیط کار می تواند برای سازمان ها و اجتماع، انسانیت، سخت کوشی و مسئولیت را به ارمغان بیاورد. و این مهم ترین وظیفه ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبرو هستند (۱۴).

واژه سلامت سازمانی^۳ به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند و در دراز مدت قادر به سازگاری با محیط و حفظ انسجام میان اعضا و تحقق بخشیدن به اهداف شده و توانایی لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد و گسترش داده و این توانایی به رشد و بهبود عملکرد سازمان منجر می شود (۱۱ و ۱۵). بعضی از صاحب نظران اشاره می کنند، سلامت سازمانی نه تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر است؛ بلکه شامل توانایی سازمان در رشد و بهبود عملکرد نیز می گردد (۱۶). محققان باتوجه به یافته های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده آموزش عالی انجام داده اند برای سلامت سازمانی ۱۱ مؤلفه (ابعاد جداگانه اما مرتبط به هم) ارائه کرده اند: (بعد اول) **ارتباط^۴**: در سازمان سالم ارتباط مستمر میان کارکنان و به همان خوبی، میان زیردستان و فرادستان باید تسهیل شود. ارتباط باید دوطرفه باشد و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد. بعد دوم) **مشارکت و درگیر بودن در سازمان^۵**: در یک سازمان سالم کارکنان همه سطوح به طور مناسبی درگیر تصمیم گیریهای سازمان می شوند. بعد سوم) **وفاداری و تعهد^۶**: در سازمان سالم یک

جو اعتماد بالایی میان اشخاص وجود دارد. بعد چهارم) **اعتبار^۷ یا شهرت موسسه یا شرکت**: یک سازمان سالم ادراکات از اعتبار و شهرت مثبت را به کارکنان منعکس می کند. بعد پنجم) **روحیه^۸**: روحیه مناسب در سازمان به وسیله یک جو دوستانه، درجایی که کارکنان عمدتاً همدیگر و شغلشان را دوست دارند و روی هم رفته؛ هم به طور شخصی و هم به خاطر سازمان برانگیخته می شوند، نمایش داده می شود. بعد ششم) **اخلاقیات^۹**: در یک سازمان سالم عموماً رفتار غیراخلاقی وجود ندارد و کارکنان بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل می شوند. بعد هفتم) **شناسایی یا بازشناسی عملکرد^{۱۰}**: در یک سازمان سالم کارکنان برای به فعلیت درآوردن استعدادهایشان تشویق می شوند و موردحمایت قرار می گیرند، عموماً آنها احساس می کنند ارزشمند هستند. بعد هشتم) **هدف^{۱۱}**: درون یک جو سالم کارکنان می توانند اهداف را درون سازمان تشخیص دهند چرا که در تنظیم اهداف مشارکت دارند. بعد نهم) **رهبری^{۱۲}**: رهبران به عنوان عامل تعیین کننده ای بر سوددهی و اثربخشی سازمان به شمار می روند و عموماً رفتاری دوستانه دارند و کارکنان به راحتی می توانند با آنها ارتباط برقرار کنند. بعد دهم) **بهبود یا توسعه کارایی کارکنان^{۱۳}**: در یک محیط سالم سازمانی، اغلب هیأت ویژه ای برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در سازمان وجود دارد. بعد یازدهم) **کاربرد منابع^{۱۴}**: کارکنان باید مشاهده کنند که منابع و امکانات به طور شایسته و به طریق سازگار با انتظارات آنها از پیشرفتشان، بین آنها تقسیم شده است (۱۷).

موفقیت در دنیای رقابتی سازمانها به توانایی توسعه روابط مبتنی بر اعتماد^{۱۵} نیاز دارد (۱۸). اعتماد، یک عنصر مهم برای موفقیت سازمان است و کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی از طریق اطمینان به نیت و اعمال دیگران به شمار می رود (۱۹ و ۲۰). در دنیای مملوء از پیچیدگی و تغییر و تحول امروزی سازمان هایی خواهند توانست از پالاینده گزینش سخت محیطی عبور کنند که از هرگونه ناخالصی بری بوده و بتوانند اعتماد و رضایت خاطر عوامل تعیین کننده و استراتژیک محیطی را جلب کنند. در این میان توجه به سازمان های اعتماد آفرین از اهمیت زیادی برخوردار است. این گونه سازمان ها بقاء را در کسب اعتماد و اطمینان عوامل استراتژیک محیطی می دانند و هر یک از افراد در برابر کسب و یا حفظ اعتماد محیطی مسئولیت تضامنی دارند. به عبارت دیگر هر یک از افراد خود را مستقیماً عامل ایجاد یا سلب اعتماد سازمانی در محیط رقابتی می دانند (۲۱). اعتماد نقش چشمگیری در افزایش مشارکت ها در سازمان دارد. اعتماد بین افراد و سازمان ها باعث می شود تا تعاملات و روابط منظم و منطقی بین افراد بوجود آید. اعتماد فرصتی را برای ایجاد همکاری سازمان ها ایجاد می کند تا بر مبنای آن سرمایه گذاری خود را افزایش دهند (۲۲). هر چند که مفهوم اعتماد پیچیده و درک آن دشوار است و به سادگی نمی توان عناصر و ابعاد آن را مشخص کرد، اما نویسندگان مختلف، هر کدام ابعاد مختلفی از اعتماد را مورد بررسی قرار داده اند.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق تمامی پرستاران زن بیمارستان امام رضا ارومیه وابسته به تأمین اجتماعی است که تعداد کل پرستاران زن این بیمارستان ۱۳۰ نفر بود. در این تحقیق با استفاده از روش سر شماری کل، تمام پرستاران زن بیمارستان امام رضا ارومیه به عنوان نمونه انتخاب شدند.

یافته های توصیفی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که بیشترین گروه سنی پاسخگویان مربوط به دامنه سنی، ۳۱ تا ۴۰ سال می باشد. هم چنین داده های مربوط به مدرک تحصیلی بیانگر آن است که، پاسخگویان لیسانس به تعداد ۱۰۲ نفر معادل ۸۲/۳ بیشترین تعداد را دارا هستند. و در نهایت در مورد سابقه کاری این نتایج به دست آمد که گروه دارای سابقه کار بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۶ نفر (۳۷/۱ درصد) و کمترین گروه ۱۱/۳ درصد یعنی ۱۴ نفر نیز دارای سابقه کار بالای ۱۵ می باشند.

برای اندازه گیری متغیرهای این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد که شرح مختصری از آنها در ادامه آمده است.

پرسشنامه معنویت: پرسشنامه مذکور که براساس ابعاد معنویت در محیط کار توسط (۳۲) تدوین شده است با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه دربرگیرنده ۲۰ گویه می باشد و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت، معنویت در محیط کار را در سه بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزشهای سازمان می سنجد.

پرسشنامه سلامت سازمانی: پرسشنامه سلامت سازمانی بر پایه مدل گریفیس تهیه شده است این پرسشنامه به گونه ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت، و در ۱۱ بعد (تمرکز برهدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خود مختاری، سازگاری با محیط، کفایت حل مشکلات) سلامت سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد.

پرسشنامه اعتماد سازمانی: از پرسشنامه محقق ساخته (۳۳) در ۷ بعد (توجه، انصاف، گشودگی، ثبات، شایستگی، تفویض اختیار، مشارکت) و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شده است. در این مطالعه جهت سنجش روایی این پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده گردید. از این رو ابتدا نظرات کارشناسان و سپس اساتید و

یکی از نظریه پردازان برای اعتماد پنج بعد را تعریف می کند: الف) **ثبات**^{۱۶}: بعد ثبات به قابل اتکاء بودن، قابل پیش بینی و قضاوت مناسب در برخورد با موقعیتها و سازگاری بین حرف و عمل اشاره دارد. ب) **وفاداری**^{۱۷}: بعد وفاداری با حفظ آبرو و حیثیت طرف مقابل، حمایت از دیگران و پرهیز از رفتار فرصت طلبانه نسبت به آنها در ارتباط است. پ) **گشودگی**^{۱۸}: گشودگی به میزان آشکار بودن شخصیت فرد برای دیگران، پرهیز از کتمان حقایق و بیان کل حقیقت و نه بخشی از آن اشاره می کند. ج) **یکپارچگی**^{۱۹}: این بعد مهم ترین بعد است زیرا به جمع بندی و ارزیابی دیگران از قابل اعتماد بودن یا نبودن فرد می انجامد و به مفهوم درستی و صداقت می باشد. د) **شایستگی و لیاقت**^{۲۰}: بعد شایستگی با مهارتها و دانش بین فردی و فنی و توانمندی در تبدیل گفتار به کردار در ارتباط است. افراد به یک فرد بدون تخصص و شایستگی اعتماد نمی کنند (۲۳).

تاکنون تحقیقات زیادی در حوزه متغیرهای مورد بررسی این پژوهش چه در نشریات علمی داخل و خارج کشور انجام شده است، اما پژوهشی که با هدف بررسی روابط مستقیم بین آن ها انجام شده باشد کمتر دیده می شود. بر همین اساس می توان به نمونه هایی از آن ها اشاره کرد. در مطالعه ای با عنوان رابطه بین معنویت در کار و توانمند سازی کارکنان در شرکت پخش فرآورده ای نفتی ایران، محققان نشان داد که بین ابعاد معنویت در کار با اعتماد و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۲۴). در تحقیقی دیگر محققان دریافته اند که جهت گیری معنویت در فرهنگ سازمانی، کارکنان را با اخلاق و با اعتماد می کند (۲۵). در تحقیقی با عنوان رابطه معنویت با سلامت روان و عملکرد شغلی محقق به این نتیجه رسید که معنویت با سلامت روان و عملکرد شغلی در کارکنان در شرکت پاکسان همبستگی مثبت دارد و بعد مناسبی معنویت بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی است (۲۶). در تحقیقات مشابه با عنوان بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و ابعاد سلامت سازمانی مشخص گردید معنویت در محیط کار بطور مثبتی با سلامت سازمانی رابطه دارد (۲۷-۲۹). همچنین نتایج دو تحقیق دیگر نیاز رابطه مثبت بین ابعاد معنویت در کار با اعتماد سازمانی را تایید می کند (۳۰ و ۳۱).

با اذعان به اهمیت ایجاد محیط های معنوی در بیمارستان ها و نقش اعتماد و سلامت سازمانی در بهبود کیفیت ارائه خدمات بهداشت درمانی و با توجه به اینکه پرستاران به عنوان بزرگترین منابع انسانی در اکثر سازمان های بهداشتی در مانی، نقش عمده ای در کیفیت ارائه خدمات دارند؛ در همین راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی در بین پرستاران انجام شد.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
معنویت در محیط کار	۱۲۴	۱۲/۵۹	۱/۳۹۵
سلامت سازمانی	۱۲۴	۳۵/۰۵	۱۱۳/۴
اعتماد سازمانی	۱۲۲	۲۶/۸۴	۰/۸۵۴

در ادامه نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش ارائه شده است

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش معنویت در محیط کار

عامل ها	نماد	بارعاملی	آماره آزمون
معدار بودن کار	P1	۰/۲۷	۴/۲۷
	P2	۰/۲۴	۸/۲۳
	P3	۰/۲۵	۷/۳۰
	P4	۰/۴۲	۶/۵۰
	P5	۰/۲۷	۸/۲۵
	P6	۰/۳۲	۶/۵۰
احساس همبستگی	P7	۰/۳۴	۷/۴۸
	P8	۰/۴۸	۷/۴۳
	P9	۰/۲۹	۶/۳۰
	P10	۰/۳۹	۹/۸۰
همسویی با ارزش های سازمان	P11	۰/۵۲	۱۱/۲۷
	P12	۰/۴۲	۸/۷۰
	P13	۰/۴۷	۸/۸۷
	P14	۰/۳۸	۸/۲۸
	P15	۰/۴۲	۶/۹۲
	P16	۰/۲۸	۱۰/۲۳
	P17	۰/۳۲	۸/۲۰
	P18	۰/۴۰	۸/۹۷
	P19	۰/۲۷	۵/۸۳
	P20	۰/۳۶	۵/۸۳

نتایج تحلیل عاملی مقیاس سنجش معنویت در جدول (۳) نشان می دهد که بارعاملی مشاهده شده در عامل های P1, P2, P9, P16 که کمتر از ۰/۳ بودند از سوالات پرسشنامه حذف شدند در بقیه موارد بزرگتر از ۰/۳ بودند که بیانگر آن است که همبستگی بین سازه معنویت در محیط کار با ابعاد آن قابل قبول است. هم چنین بر اساس نتایج شاخص های سنجش هر یک از مقیاس های مورد استفاده در سطح اطمینان ۰/۰۵ مقدار آماره آزمون بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان می دهد همبستگی های مشاهده شده معنادار است. گام بعدی نیکویی برازش مدل است که از تقسیم ساده خی- دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می شود. چنانچه این مقدار بین ۵ تا ۵ باشد مطلوب است. در این تحقیق خی- دو بهنجار ۱/۲۵۲ به دست آمده است. هم چنین شاخص RMSEA به عنوان شاخص برازش اصلی استفاده می شود. اگر این شاخص کوچکتر از ۰/۵۰ باشد مطلوب است. در مدل اشباع شده

صاحب نظران علم مدیریت را جویا شده و پس از تعیین میزان اعتبار پرسشنامه و اعمال نظرات متعدد و انجام اصلاحات لازم، اعتبار محتوای پرسشنامه طراحی شده، مورد تایید صاحب نظران قرار گرفت. همچنین پایایی سه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است. آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت در محیط کار برابر با $\alpha = 0/88$ ، سلامت سازمانی برابر با $\alpha = 0/83$ و اعتماد سازمانی هم برابر با $\alpha = 0/79$ بوده که هر سه ضریب بالای ۰/۷ می باشند. بنابراین پرسشنامه ها از پایایی خوبی برخوردارند. لازم به ذکر است که هر دو پرسشنامه استاندارد، بیشتر در مطالعات داخلی مورد استفاده قرار گرفته اند و روایی و پایایی آن توسط محققان مختلفی بررسی شده و می توان گفت از روایی قابل قبولی برخوردارند. برای انجام این پژوهش پس از تصویب موضوع تحقیق به مطالعه کتب تخصصی، مجلات علمی-پژوهشی و منابع علمی کتابخانه های اقدام و فیش برداری گردید. برای اجرای پرسشنامه ها با هماهنگی معاونت آموزشی سازمان تامین اجتماعی ارومیه و دریافت معرفی نامه از سوی مسئولان مربوط سازمان مذکور امکان توزیع پرسشنامه در میان تمامی پرستاران زن بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه فراهم شد. که با حضور مستمر پژوهشگر مسئول در عرض ۴ روز پرسشنامه ها جمع آوری گردیدند.

برای تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی فرضیه های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین در این پژوهش تحلیل داده ها با نرم افزار لیزرل انجام شده است.

یافته ها

چون تحقیقات مبتنی بر مدل ساختاری مبتنی بر فرض نرمال بودن داده ها هستند، بنابراین نخست آزمون کولموگروف-اسمرینف صورت گرفته است.

جدول ۱: آزمون نرمال بودن داده ها

نام متغیر	S-K	Sig.
معنویت در محیط کار	۴/۰۲۵	۰/۰۶۲
سلامت سازمانی	۳/۸۲۴	۰/۰۵۱
اعتماد سازمانی	۵/۲۱۸	۰/۶۲۱

بر اساس نتایج مندرج در جدول (۱)، در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض وجود ندارد. یعنی توزیع داده های سنجش هر یک از ابعاد نرمال است. بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک و تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرد. در جدول ۲ شاخص های آمار توصیفی معنویت در محیط کار، سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی ارائه شده است

۳/۶۲۳ به دست آمده است که نشان می دهد مدل ساختاری مشاهده شده از برازش مطلوبی برخوردار است.

تحقیق حاضر شاخص RMSEA برابر ۰/۰۳۹ به دست آمده است که نشان می دهد برازش مدل مطلوب است.

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش

اعتماد سازمانی

عامل ها	متغیرها	بار عاملی	آماره آزمون
توجه	S1	۰/۴۳	۲۱/۰۰
	S9	۰/۷۹	۲۱/۶۵
	S11	۰/۸۱	۲۱/۵۴
انصاف	S2	۰/۸۰	۲۲/۰۳
	S8	۰/۸۱	۲۰/۶۱
	S10	۰/۷۸	۲۱/۳۹
گشودگی	S3	۰/۷۵	۱۶/۳۵
	S12	۰/۷۷	۱۶/۹۷
	S16	۰/۷۹	۱۶/۵۳
	S7	۰/۸۰	۱۷/۴۳
ثبات	S18	۰/۸۱	۱۹/۱۵
	S19	۰/۴۳	۲۱/۰۰
	S6	۰/۸۹	۱۹/۴۱
شایستگی	S13	۰/۸۹	۱۹/۱۶
	S14	۰/۸۴	۱۹/۳۳
	S5	۰/۸۹	۱۹/۸۷
تفویض اختیار	S17	۰/۹۱	۱۸/۵۵
	S20	۰/۸۶	۱۷/۹۱
	S4	۰/۸۸	۲۴/۸۸
مشارکت	S15	۰/۸۶	۲۴/۵۲
	S21	۰/۸۶	۱۲/۵۶

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش سلامت

سازمانی

عامل ها	متغیرها	بار عاملی	آماره آزمون
تمرکز بر هدف	S1	۰/۵۲	۹/۲۸
	S2	۰/۵۴	۹/۳۷
	S3	۰/۵۸	۹/۳۹
کفایت ارتباطات	S4	۰/۷۳	۱۰/۹۱
	S5	۰/۷۵	۱۱/۰۹
	S6	۰/۴۲	۶/۷۰
توزیع بهینه قدرت	S7	۰/۴۷	۷/۱۳
	S8	۰/۴۲	۶/۷۰
	S9	۰/۳۴	۴/۱۲
	S10	۰/۲۸	۳/۷۱
کاربرد منابع	S11	۰/۳۱	۳/۹۲
	S12	۰/۴۱	۴/۶۳
	S13	۰/۴۸	۴/۹۱
اتحاد و همبستگی	S14	۰/۵۱	۵/۰۲
	S15	۰/۶۳	۵/۲۳
	S16	۰/۶۸	۵/۴۵
روحیه	S17	۰/۴۸	۴/۱۳
	S18	۰/۶۸	۸/۲۳
	S19	۰/۲۷	۳/۲۵
	S20	۰/۵۷	۸/۶۰
نوآور بودن	S21	۰/۶۸	۶/۵۳
	S22	۰/۶۴	۶/۳۹
	S23	۰/۵۱	۵/۴۷
خود مختاری	S24	۰/۴۷	۵/۱۲
	S25	۰/۵۹	۶/۲۸
	S26	۰/۵۶	۶/۱۰
سازگاری با محیط	S27	۰/۴۶	۵/۰۹
	S28	۰/۴۷	۵/۱۲
	S29	۰/۶۸	۸/۲۳
	S30	۰/۴۸	۵/۱۷

نتایج تحلیل عاملی مقیاس سنجش اعتماد سازمانی در جدول (۵) نشان می دهد که بارعاملی مشاهده شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ است که بیانگر آن است که همبستگی بین سازه اعتماد سازمانی با ابعاد آن قابل قبول است. هم چنین بر اساس نتایج شاخص های سنجش هر یک از مقیاس های مورد استفاده در سطح اطمینان ۰/۰۵ مقدار آماره آزمون بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان می دهد همبستگی های مشاهده شده معنادار است. در این تحقیق خی-دو بهنجار ۲/۵۷ به دست آمده است. هم چنین در مدل اشیاع شده تحقیق حاضر شاخص RMSEA برابر ۰/۰۴۸ به دست آمده است که نشان می دهد برازش مدل مطلوب است.

تحلیل فرضیه اول پژوهش: بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد سازمانی در بین پرستاران رابطه مستقیم وجود دارد

جدول ۶: ضریب استاندارد و مقدار t ابعاد معنویت در محیط

کار بر اعتماد سازمانی

مسیر فرضیه اول	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
ابعاد معنویت در محیط کار ← اعتماد سازمانی	۰/۶۸	۷/۳۹	رابطه مستقیم دارد

نتایج تحلیل عاملی مقیاس سنجش سلامت سازمانی در جدول (۴) نشان می دهد که بجز عامل S19 که کمتر از ۰/۳ بود و از سوالات پرسشنامه حذف گردید، بارعاملی مشاهده شده در بقیه موارد بزرگتر از ۰/۳ بود که بیانگر آن است که همبستگی بین سازه سلامت سازمانی با ابعاد آن قابل قبول است. هم چنین بر اساس نتایج شاخص های سنجش هر یک از مقیاس های مورد استفاده در سطح اطمینان ۰/۰۵ مقدار آماره آزمون بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان می دهد همبستگی های مشاهده شده معنادار است. در مدل اشیاع شده تحقیق حاضر شاخص RMSEA برابر ۰/۰۴۸ به دست آمده است که حتی از مقدار سخت گیرانه ۰/۰۵ نیز کوچکتر است. هم چنین در این تحقیق خی-دو بهنجار

ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد سازمانی پرستاران رابطه مستقیم دارد.

بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین ابعاد معنویت در کار و اعتماد سازمانی با $(\beta = 0/68, t = 7/39)$ در سطح $P < 0/01$ ، چنین نتیجه می شود که فرضیه اول تأیید می شود.

تحلیل فرضیه دوم پژوهش: بین ابعاد معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی در بین پرستاران رابطه مستقیم وجود دارد

جدول ۷: ضریب استاندارد و مقدار t ابعاد معنویت در محیط کار بر سلامت سازمانی

مسیر فرضیه دوم	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
ابعاد معنویت در محیط کار ← سلامت سازمانی	۰/۷۹	۵/۶۸	رابطه مستقیم دارد

ابعاد معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی پرستاران رابطه مستقیم دارد.

بر اساس معنی داری ضریب مسیر تاثیر ابعاد معنویت در محیط کار بر سلامت سازمانی پرستاران با $(\beta = 0/79, t = 5/68)$ در سطح $P < 0/01$ ، چنین نتیجه می شود که فرضیه دوم تأیید می شود.

در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از t (value) مشخص می شود. چنانچه مقدار t بین $1/96$ الی $2/57$ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0/05$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از $2/57$ باشد، معنی داری ارتباط در سطح $p < 0/01$ می باشد. نتایج یافته ها در مورد فرضیه اول حاکی از این بود که معنویت در محیط کار دارای رابطه مستقیم مثبت و معنی دار بر اعتماد سازمانی با ضریب $0/68$ است. همچنین مقدار t برای رابطه بین معنویت و اعتماد سازمانی در محیط کار مقدار $7/39$ بدست آمد و این مقدار بیشتر از $2/57$ است بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد اطمینان می توان ادعا نمود که در محیط کار با ابعاد معنویت بالا پرستاران دارای احساس اعتماد سازمانی بالاتری خواهند بود. همچنین نتایج یافته ها در مورد فرضیه دوم نشان می دهد که معنویت در محیط کار دارای رابطه مستقیم و معنی دار و مثبت بر سلامت سازمانی با ضریب $0/79$ است. همچنین مقدار t برای رابطه بین معنویت و سلامت سازمانی در محیط کار $5/68$ بدست آمد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان ادعا نمود که در محیط کار با ابعاد معنویت بالا پرستاران دارای سلامت سازمانی بالایی نیز خواهند بود.

در مدل یابی معادلات ساختاری برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، آماره هایی به وسیله نرم افزار لیزرل عرضه می شود. لیزرل چندین آزمون نیکویی برازش عرضه می کند. در پژوهش حاضر از چند شاخص برای ارزشیابی تحلیل عاملی استفاده شده است: ۱. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) ۲. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۳. شاخص نیکویی برازش (GFI) ۴. شاخص برازندگی افزایشی (IFI) ۵. شاخص (NNFI). شاخص RMSEA برازش الگو را می سنجد و میزان کوچکتر آن، برازش بهتری را نشان می دهد. شاخص برازندگی

تطبیقی، به مثابه شاخص برازش تطبیقی بنتلر نیز شناخته می شود، این شاخص ماتریس کواریانس پیش بینی شده با مدل را با کواریانس مدل صفر (مدل تئوریک) مقایسه می کند. شاخص نیکویی برازش، شاخص تطابق کواریانس مشاهده شده با کواریانس مدل نظری است. شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و نرم شده برازندگی (NNFI) نیز هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می دهد (۳۴). با توجه به شاخص های ارزیابی برازندگی کلی مدل، می توان گفت مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۸: شاخص های نیکویی برازش مدل مشاهده شده با داده های پژوهشی

شاخص	ملاک برازندگی	مقدار مشاهده شده	نتیجه
RMSEA	کمتر از ۰/۱ باشد.	۰/۰۸۷	برازش دارد.
CFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۹۲	برازش دارد.
GFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۸۱	برازش ندارد.
IFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۹۳	برازش دارد.
NNFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۹۲	برازش دارد.

بحث

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار با اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی در بین پرستاران انجام گرفت. نتایج حاکی از این بود که بین ابعاد محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش معناداری بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش های سازمانی در بین پرستاران اعتماد سازمانی افزایش می یابد. نتایج این قسمت از تحقیق فوق با یافته های نتایج برخی پژوهش ها همسو است (۲۴، ۲۵، ۳۱، ۳۴). بدون تردید، ابعاد معنویت در محیط کار، برای سازمان ها دارای فواید بسیاری است که این اهمیت در نظام مدیریت سلامت و جامعه پرستاران، بدلیل وجود جو صمیمی و نزدیک، بیشتر بچشم می خورد. در واقع نزدیکی وظایف، محیط کاری و شرایط خاص بیمارستان ایجاب می کند فضایی نزدیک و توأم با اعتماد و همکاری بین پرستاران، کادر پزشکی، کارکنان و بیماران بوجود آید.

همچنین نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین مؤلفه های معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش معنویت در محیط کار سلامت سازمانی نیز افزایش می یابد. این یافته با نتایج برخی پژوهش ها هم سو می باشد (۲۶-۲۹). با عنایت به نتایج مطالعات ذکر شده می توان نتیجه گرفت که پایبندی سازمان ها به فضائل معنوی بر ابعاد مختلف عملکرد سلامت سازمان، اثری مثبت دارد. بنابراین مدیران می توانند با توجه نمودن به معنویات در تبیین

ملاحظه‌های در تحمل مشکلات و سختی‌های پرستاری داشته باشد، اقدامات پرستاری را نیز لذت بخش کند. در واقع می‌توان گفت که در صورتی که معنویت در محیط کار وجود نداشته باشد، طوری که پرستاران از کار خود لذت نبرند و یا با گروه‌های کاری خود احساس همبستگی نکنند و یا با ارزش‌های سازمان همسو نشوند؛ سلامت سازمانی به خطر می‌افتد. بنابراین، نتایج حاصل از این پژوهش که منجر به شناسایی عوامل موثر بر رفتار اخلاقی پرستاران شده است می‌تواند راهکارها و پیشنهادهای برای توسعه رفتار اخلاقی در بین پرستاران ارائه دهد.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است. همچنین در این پژوهش اصول اخلاقی رضایت آگاهانه، حفظ حریم خصوصی، ناشناس بودن پاسخگویان و محرمانه بودن اطلاعات در مورد آزمودنیهای تحقیق رعایت گردیده است.

سپاسگزاری

در نهایت از همکاری کادر اداری و پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) شهراورمیه که بدون مساعدت و همکاری آنها، انجام این پژوهش میسر نمی‌شد، صمیمانه تشکر و قدر دانی می‌شود.

واژه نامه

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. Spirituality in organization | معنویت در سازمان |
| 2. Organizational facilitating | تسهیل سازی سازمانی |
| 3. Organizational health | سلامت سازمانی |
| 4. Communication | ارتباط |
| 5. Participation and involvement in the organization | مشارکت و درگیر بودن در سازمان |
| 6. Loyalty and commitment | وفاداری و تعهد |
| 7. Credibility | اعتبار |
| 8. Spirit | روحیات |
| 9. Ethics | اخلاقیات |
| 10. Identification or performance recognition | شناسایی یا بازشناسی عملکرد |
| 11. Goal | هدف |
| 12. Leadership | رهبری |
| 13. Improve or development of employee performance | بهبود یا توسعه کارکنان |
| 14. Resources Application | کاربرد منابع |
| 15. Trust | اعتبار |
| 16. Stability | ثبات |
| 17. Loyalty | وفاداری |
| 18. Openess | گشودگی |
| 19. Integration | یکپارچگی |
| 20. Competency | لیاقت و شایستگی |

سیاستها و استراتژی های سازمان، زمینه بهبود عملکرد سازمان را در ابعاد مختلف فنی، مالی، انسانی و نیز زمینه ارتباط بهتر سازمان با ذینفعان مختلف را فراهم آورند.

یکی از محدودیت های این مطالعه مربوط به داده های جمع آوری شده بود که فقط از ابزار خود گزارش دهی (پرسشنامه) استفاده گردیده است و لازم است تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد. پژوهش های آینده باید روش های گوناگونی از جمله رویکردهای دیگر در ابزار پژوهش و همچنین استفاده از تکنیک های تجربی و کیفی را در ارزیابی ساختار این پژوهش بکار گیرند. همچنین پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به بررسی ویژگی های فردی کارکنان مانند جنسیت، در رابطه با متغیر های این تحقیق پرداخته شود. و مطالعات بیشتر از شهرها و فرهنگ های مختلف برای تایید اعتبار نتایج این یافته ها مورد نیاز است. پیشنهاد می شود محققان دیگر روابط سه گانه ما بین متغیرهای این پژوهش را در قالب یک مدل مورد بررسی قرار دهند. همچنین محققان در تحقیقات آتی می توانند با افزودن متغیرهای مرتبط به متغیرهای این تحقیق (مانند عدالت سازمانی) به توسعه مدل بپردازند. و به بررسی سازوکارهای ارتقای ارزش های معنویت در محیط کار و نیز بررسی رویکردهای سلامت سازمانی و ایجاد و توسعه اعتماد سازمانی پرداخته شود.

اگر چه بدلیل برخی محدودیت ها مانند افت نمونه و همچنین استفاده از یک ابزار (پرسشنامه) لازم است تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد ولی با توجه به تایید روابط بین متغیرهای تحقیق و اینکه رابطه بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در تحقیقات متعدد مورد تایید قرار گرفته، با توجه به این موضوع پیشنهاد می شود در بیمارستان ها بر شناسایی و آگاهی بخشیدن به کارکنان در خصوص اهداف و ارزش های معنوی هرچه بیشتر تاکید شود، معیارها و رفتارهای اخلاقی در سازمان مورد توجه و ترغیب قرار گیرد، منشور اخلاقی و رفتارهای اخلاقی ترویج و مدیران با توجه به نقش الگویی که دارند، بیش از کارکنان ملتزم به اخلاق شوند و ارتباط دوستانه اخلاقمدارانه در کل سازمان ارتقا یابد تا از طریق ایجاد یک فرهنگ قوی بر مبنای ارزش های مشترک در بین کارکنان و مدیریت که به آن معتقد باشند و زیربنای ارتباطات بر پایه صداقت و انسجام و توجه واقعی به افراد تحت هدایت و حمایت رهبری اثربخش باشد تا بدین وسیله زمینه سازگاری هر چه بیشتر در جهت تحقق اهداف متعالی سازمان تحقق یابد.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش محققان می توانند ادعا کنند که معنویت به عنوان یک جزء مهم و غیر قابل تفکیک در شغل پرستاری محسوب می‌شود و در عین حال، بعد درونی و ذاتی است که می‌تواند پرستاران را ترغیب نماید اقدامات و مداخلات خود را هدفمند و بامعنا ارائه کنند و قادر باشند ارتباط صادقانه و مؤثری با بیماران و خداوند برقرار کنند. ضمن آن که رضایت شغلی معنوی می‌تواند نقش قابل

13. Abedi-Jafari H, Rastegar AA. (2007). The emergence of spirituality in organizations, concepts, definitions, assumptions, conceptual models. *Iranian of Management Science*; 2 (5): 99-121. (In Persian).
14. Gibbons P. (2001). *Spirituality at work: A pre-theoretical overview*. [MSC Thesis]. UK: Birnbeck College, university of London.
15. Licata JW, Harper GW. (2001). Organizational health and robust school vision. *Educational Administration Quarterly*; 37(1): 5-26.
16. Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi E. (2010). Relation between knowledge management & Health organization with entrepreneurship in employees. *Social Research*; 3(9): 89-115. (In Persian).
17. Lynden K, Klinge P. (2000). *The development of an instrument to measure organizational trust*. USA: Annual Meeting of the American Educational Research Association in New Orleans.
18. Mehdad A, Dehghan E, Golparvar M, Shoja A. (2012). The relationship between 'psychologically healthy work place' components and organizational commitment and organizational trust among employees of Sar-Khooon and Qushm Gas Refinery Incorporation. *Knowledge & Research in Applied Psychology*; 13 (2): 71-80. (In Persian).
19. Ename M, Jamali E, Esfahani M. (2013). The relationship between organizational trust and organizational creativity. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*; 3 (3): 23-44. (In Persian).
20. Ahmadi K, Fatemi A, Lotfi O. (2016). Analyze the relationships among secure based leadership, ethics and organizational trust. *Ethics in Science and Technology*; 11(1):77. (In Persian).
21. Khanifar H, Zarvandi N. (2010). *The induction of trust conception in organizations*. 1st edition. Tehran: Besat Publication. (In Persian).
22. Blomqvist K. (1997). The many faces of trust. *Scandinavian Journal of Management*; 13(3): 271-286.
23. Abedi-Jafari H, Sarlak MA. (2008). Designing and explaining the trust model of students applying to virtual universities. *Int. J. Humanities*; 15(1) :97-117.
24. Mousavi SMM. (1998). A study on the relationship between spirituality at work and employee empowerment in the Iranian Oil

References

1. Naghavi A, Asaad Mir M, Mirghafoori H. (2014). Analysis of factors affecting organizational spirituality. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 105-106. (In Persian).
2. Gerald F, Cavanagh G. (1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management*; 12(3): 186-199.
3. Benefiel M. (2007). Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management*; 16(4): 367-384.
4. Abdollahi B, Karimiyani H, Mehdi Bagheri P. (2014). Its commitment to ethics and spirituality in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 9(4):1-10. (In Persian).
5. Rezaeemanesh B, Kermanshahi S. (2010). Spiritualrelationship with organizational commitment in the workplace. *Insight Journal*; 17(46): 89-112. (In Persian).
6. Howard S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*; 17(3): 230-242.
7. Ghalavandi H. (2016). Anticipated work ethic based on spirituality in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 9(1):75-83. (In Persian)
8. Kolodinsky RW, Bowen MG, Ferris GR. (2003). Embracing workplace spirituality and managing organizational politics: Servant leadership and political skill for volatile times. In: *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. RA Giacalone, CL Jurkiewicz (eds). Armonk, NY: M. E. Sharpe. Pp. 164-180.
9. Roof RA. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*; 1(30): 585-599.
10. Petchsawang P N, McLean G. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*; 8 (2).
11. Razi SA, Akbari M, Shakiba H, Marzban S. (2015). The relationship between organizational health and spirituality at work and entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*; 10(2):110-119. (In Persian).
12. Ashmos DP, Duchon D. (2000). *Spirituality at work: Definitions measures, assumption, and validity claims*. Toronto: the Academy of Management.



30. Neal J. (1997). Spirituality in management education: a guide to resources. *Journal of Management Education*; 21(1): 121-39.
31. Noor S, Arif S. (2011). Achieving job satisfaction VIA workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*; 19(4):507-515.
32. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*; 16 (4): 426-447.
33. Hasanzadeh H. (2014) . Identification of effective factors on trust building between managers and employees and reviewing the current status of executive agencies of the country. [MA thesis]. Tehran: University of Tehran. (In Persian).
34. Hooman HA. (2009). Structural equation modeling with LISREL application. Tehran: SAMT Publication. (In Persian).
- Products Distribution Company. [MA thesis]. Qom: University Campus, School of Management.
25. Avolio BJ, Gibbons TC. (1988). Developing transformational leaders. A life span approach. Available at: <https://psycnet.apa.org/record/1988-98415-010>. Accessed: 2 jun 2017.
26. Moran M, Hoy W. (1998). Trust in schools: a conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*; 36 (4): 334-352.
27. Rehman-Seresht H, Habib Bedar Abadi M.(2012). Relationship of adherence to moral virtues and health organizations. *Ethical Issues in Science and Technology*;7(3): 12-23. (In Persian).
28. Moghimi SA, Rahbar AH, Eslami H. (2007). Organizational spirituality and its impact on employee creativity (comparative approach). *Ethics in Science & Technology*; 2(3): 89-98. (In Persian).
29. Mitroff I, Denton AE. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Journal Sloan Management Review*; 40(4): 83-92 .