

معنویت، شادی و محیط کار

محمدعلی حقیقی*، فائزه حیدری**، معصومه کاظمی***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت در کار پرستاران بر میزان شادی مشاهده شده در رفتار آنان صورت گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پیمایشی از گروه پژوهش‌های توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بخش دولتی استان قم است که تعداد نمونه آماری به‌دست‌آمده ۱۶۴ نفر می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه معنویت در کار ارائه شده توسط اشموس و داچون و پرسشنامه سنجش شادی ارائه شده توسط دانشگاه آکسفورد است. به‌منظور تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، میانگین یک جامعه آماری و آزمون فریدمن به‌وسیله نرم‌افزار SPSS و آزمون تحلیل عاملی تأییدی به‌وسیله نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های معنویت کار (کار با معنی، وحدت و یگانگی، هم‌سویی با ارزش‌های سازمان) و شادی پرستاران در سطح مطلوبی قرار دارند. همچنین نتایج به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مؤلفه‌های معنویت در کار بر شادی پرستاران تأثیر مستقیم می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: معنویت؛ معنویت در محیط کار؛ شادی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۵/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۳/۱۵.

* استادیار، دانشگاه شهید بهشتی

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران (نویسنده‌ی مسئول).

E-mail: heydari.faezeh@gmail.com

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

برای زمان‌های طولانی، انسان‌ها در جستجوی منبع شادی بوده‌اند، بنابراین مطالعه و بررسی شادی و علل اصلی آن مناسب و لازم است [۱۶]. رویکردهای نظری و تئوریک برای درک و شناخت فرآیندهایی که شادی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، هم شامل دستورالعمل‌ها و فرمول‌های پایین به بالا و هم بالا به پایین می‌باشند. دستورالعمل‌های پایین به بالا بر نقش عوامل خارجی مانند مهارت و تجربه و جمعیت‌شناختی‌ها تأکید می‌کنند. اگرچه، اغلب مطالعات گزارش می‌کنند که شادی به عوامل خارجی بستگی دارد، تأثیر بسیاری از این متغیرها، نسبتاً کم است. بنابراین دستورالعمل‌های بالا به پایین نیز که بر ویژگی‌ها و خصیصه‌های درون افراد، تأکید می‌کنند، مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در مقایسه با ویژگی‌های خارجی، چندین خصیصه درونی، در تغییرپذیری شادی، مؤثرتر در نظر گرفته شده‌اند. این خصیصه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی از جمله برون‌گرایی و روان‌رنجور خویی و متغیرهای مربوط به شخصیت از جمله ثبات اسنادی، ثبات عاطفی، تنهایی، منبع کنترل و اعتماد به نفس هستند. پژوهش‌ها در زمینه شادی نشان می‌دهند که خلق و خو و فطرت در مقایسه با متغیرهای جمعیت‌شناختی ارتباط قوی‌تری با شادی دارند [۱۴].

در سال‌های اخیر معنویت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد انسانی مورد توجه قرار گرفته است که یک ارتباط معنی‌دار با بهبود سلامت و شادی دارد [۱۱]. مفهوم معنویت برای سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، چون سازمان‌ها می‌توانند از طریق ایجاد محیطی انسانی (بر مبنای ارزش‌های انسانی) که در آن‌ها کارکنان بتوانند تمام استعدادهای خود را شکوفا کنند، به سود و منافع دست یابند [۱۲]. سازمان‌های بزرگ از معنویت در محیط‌های کاری خود حمایت می‌کنند و سازمان‌ها اگر به تمام معنی نیازهای اعضای خود را برآورده سازند که این موضوع شامل اجازه دادن به افراد برای ابراز معنویت آن‌ها است، می‌توانند موفق‌تر باشند. معنویت زیربنایی برای تجربه بشری است و بنابراین باید قسمتی از فرهنگ سازمانی را ایجاد کند [۱]. از سوی دیگر معنویت یکی از عوامل شادی‌آفرین است. لوینسون و گراف (۱۹۷۳) گرایش به معنویت را یکی از فعالیت‌های نشاط‌آفرین معرفی کردند. نتیجه معنویت واقعی، ساختن انسانی آرام‌تر، شادتر و صلح‌جوتر است. معنویت، علاوه بر کمک به انسان در جهت داشتن نگرشی مثبت به زندگی، به او کمک می‌کند در شرایط سخت و منفی و آزاردهنده نیز تسلط بیشتری روی مسائل داشته باشد [۲]. با توجه به اینکه پرستاران در محیط‌هایی کار می‌کنند که در آن مرگ و زندگی و تأمین سلامتی بیماران از اهم مسائل می‌باشد، بنابراین شادکام بودن آن‌ها و داشتن یک روحیه شاد می‌تواند در امر تأمین سلامتی خود و بیمارانشان کمک نماید. وقتی افراد در محیط کار خود احساس شادکامی کنند، نه تنها خود فرد احساس بهزیستی خرسندی و امید به آینده دارد، بلکه

باعث می‌شود سازمان نیز سود ببرد، به همین دلیل تحقیق حاضر به دنبال بررسی تأثیر معنویت در محیط کار پرستاران بر میزان شادی مشاهده شده در رفتار آنان می‌باشد.

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

باقری، اکبرزاده و حاتمی در سال ۲۰۱۰ به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و شادی کارکنان پرداخته‌اند. در این پژوهش ابعاد هوش معنوی، تعالی خودآگاهانه، تجربه معنوی، بردباری و بخشش در نظر گرفته شده‌اند و به منظور سنجش شادی نیز از پرسشنامه آکسفورد استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که یک رابطه قوی بین هوش معنوی و شادی وجود دارد [۱۱].

هلدر^۱، کلمن^۲ و والاس^۳ در سال ۲۰۰۸ به بررسی ارتباط بین معنویت و شادی کودکان ۸ تا ۱۲ ساله پرداختند. معنویت کودکان با استفاده از پرسشنامه رفاه معنوی و شادی نیز با استفاده از پرسشنامه شادی آکسفورد سنجیده شده است. بر اساس نتایج پژوهش معنویت یک پیش‌بینی کننده مهم شادی در کودکان بوده است. حوزه‌های فردی (یعنی ارزش و معنا در زندگی) و همگانی (کیفیت و عمق روابط بین‌شخصی) معنویت به طور خاص پیش‌بینی‌کننده‌های خاص شادی کودکان بوده‌اند [۱۴].

مالپیر^۴ در سال ۲۰۱۰ به بررسی همبستگی بین شادی، مذهب و معنویت پرداخته است. در این پژوهش پژوهش‌گر فرض کرده که معنویت در مقایسه با مذهب، همبستگی قوی‌تری با شادی دارد. فرضیه‌های پژوهش به این صورت بوده‌اند:

- بین مذهب، معنویت و شادی رابطه مثبت وجود دارد.

- رابطه بین شادی و معنویت قوی‌تر از رابطه بین شادی و مذهب است. نتایج به دست آمده از پژوهش، فرضیه‌های تحقیق را تأیید نکرده است. در این پژوهش همبستگی بین معنویت و رفاه شخصی، معنویت و رضایت از زندگی، مذهب و رفاه شخصی، همچنین مذهب و رضایت از زندگی، همگی رد شده‌اند [۱۶].

موسوی در پژوهش خود در سال ۱۳۸۷ به بررسی ارتباط بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان پرداخته است. در این پژوهش معنویت در محیط کار در قالب ابعاد سه گانه (۱) بعد کار با معنا، (۲) احساس همبستگی و (۳) ارزش‌های همراستا و توانمندسازی در قالب ابعاد چهارگانه (۱) مؤثر بودن، (۲) حق انتخاب، (۳) معنی‌داری و (۴) شایستگی مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس نتایج به دست آمده در سطح اطمینان ۹۹٪ تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند [۹].

1. Holder
2. Coleman
3. Wallace
4. Malpere

در پژوهشی که توسط رگو^۱ و پینه‌کان‌ها^۲ در سال ۲۰۰۸ انجام گرفت، پژوهش‌گران به بررسی تأثیر ابعاد پنج‌گانه معنویت در محیط کار (احساس اتحاد و همبستگی تیمی، هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی، احساس مشارکت در جامعه، لذت از کار، فرصت‌های زندگی درونی) بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر پرداختند. پنج بعد معنویت به ترتیب ۱۶، ۴۸ و ۷ درصد تغییرات تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر را تبیین نموده‌اند. یافته‌ها نشان دادند زمانی که افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کند، این احساس را دارند که به‌صورت مؤثرتری برای سازمان‌هایشان فعالیت می‌کنند و در نتیجه التزام و وفاداری نسبت به سازمان را تجربه می‌کنند. [۲۰].

معنویت، شادی و محیط کار. ما در یک دوره زمانی بی‌سابقه و بی‌نظیر زندگی می‌کنیم، دوره‌ای که در آن دنیا به‌سرعت در حال تغییر است. بسیاری از ما معتقد هستیم که زمان بلوغ و تکامل سریع انسان و رشد معنوی او فرا رسیده است [۱۸]. در سال‌های اخیر، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و پژوهش‌گران به‌عنوان یک ضرورت برای تعاملات با سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است [۷]. کتاب‌ها و مقالات زیادی در مورد اثرات و کاربردهای ضمنی معنویت در سازمان‌ها بحث کرده‌اند. به‌هرحال، تنوع در این زمینه، باعث گستردگی مفهوم شده است [۱۲] و پیدا کردن یک تعریف مشترک و عمومی برای معنویت مشکل است [۲۴].

معنویت به‌عنوان یک پدیده انسان‌گرایانه کل‌نگر و چندبعدی که از وجود ویژگی‌های فیزیکی، احساسی و روان‌شناسی فراتر می‌رود، تعریف شده است [۱۵]. معنویت از واژه لاتین "spiritus" گرفته شده و به‌معنای نقش زندگی یا روشی برای بودن و تجربه کردن است [۵]. بر حسب تعریف مک‌دونالد^۳ (۲۰۰۰)، معنویت می‌تواند در قالب واژه‌ای برای تحت پوشش قرار دادن نگرش‌های مذهبی، ابعاد تجربی، سلامت وجودی، عقیده به ماوراءالطبیعه و آداب و رسوم مذهبی، تعریف شود [۲۳].

کاراکاس^۴ معنویت را به‌عنوان سفری برای یافتن یک درک و شناخت مداوم، قابل‌اعتماد، معنی‌دار، کل‌نگر و عمیق و ژرف از خود وجودی و ارتباط متقابل و تنیدگی آن با وجودی مقدس و متعالی تعریف می‌کند. این تعریف بر موارد زیر تأکید می‌کند:

- اعتبار و صحت

- جستجوی معنا

1. Rego
2. Pina e Cunha
3. McDonald
4. Karakas

- ارتباط متقابل و درهم تنیدگی

- تعالی به عنوان ابراز بهترین و شایسته ترین وضعیت انسان تأکید می نماید [۱۵].

معنویت در محیط کار. درحالی که چندین تعریف از معنویت در محیط کار وجود دارد، تعداد زیادی از آن‌ها دربرگیرنده بعد معنی داری در کار و وحدت در کار هستند، اگر چه واژه‌هایی که به کار می‌رود ممکن است اشکال مختلفی مانند رسالت، هدف، تعلق، عضویت و ارتباط، داشته باشند [۲۲].

گیاکالون^۱ و جورکیویس^۲ (۲۰۰۳) معنویت در محیط کار را این گونه تعریف می‌کنند:

چارچوبی از ارزش‌های سازمانی ثابت شده در فرهنگ که تجربه کارکنان از تعالی را از طریق فرآیند کار، ترقی می‌دهد و احساس آن‌ها از پیوند داشتن با دیگران را به روشی که احساس کامل بودن و لذت را برای آن‌ها فراهم می‌کند، تسهیل می‌کند. این تعریف تأکید می‌کند که معنویت در محیط کار به طور قابل توجهی به ایجاد یک محیط خاص کمک می‌کند و این که آن محیط یک عنصر مهم در فرهنگ سازمانی است [۱۲].

اشموس^۳ و داچون^۴ (۲۰۰۰) معنویت در محیط کار را این گونه تعریف کردند:

شناخت و تشخیص این امر که کارکنان یک زندگی درونی و باطنی دارند که هم باعث پروراندن کار بامعنی و ارزشمند می‌شود و هم توسط آن پرورش داده می‌شود که این در بافت جامعه اتفاق می‌افتد [۱۷].

میلیمان^۵ و همکارانش (۲۰۰۳)، معنویت در محیط کار را در سه سطح مشخص کردند: سطح فردی از نظر معنی داری در کار، سطح گروهی بر حسب احساس وحدت و سطح سازمانی بر حسب هم‌ترازی و هم‌سویی با ارزش‌های سازمانی [۲۲].

ابعاد معنویت در محیط کار. اشموس و داچون (۲۰۰۰)، سه مؤلفه اصلی زیر را برای معنویت در محیط کار در نظر گرفتند:

کار بامعنی. یک جنبه اصلی معنویت در کار شامل داشتن یک حس عمیق از ارزش و هدفمندی در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار بیان می‌کند که چگونه کارکنان با کار روزانه خود در سطح فردی ارتباط و تعامل برقرار می‌کنند. تجلی و ابراز معنویت در کار، شامل و دربرگیرنده

1. Giacalone
2. Jurkiewicz
3. Ashmos
4. Duchon
5. Milliman

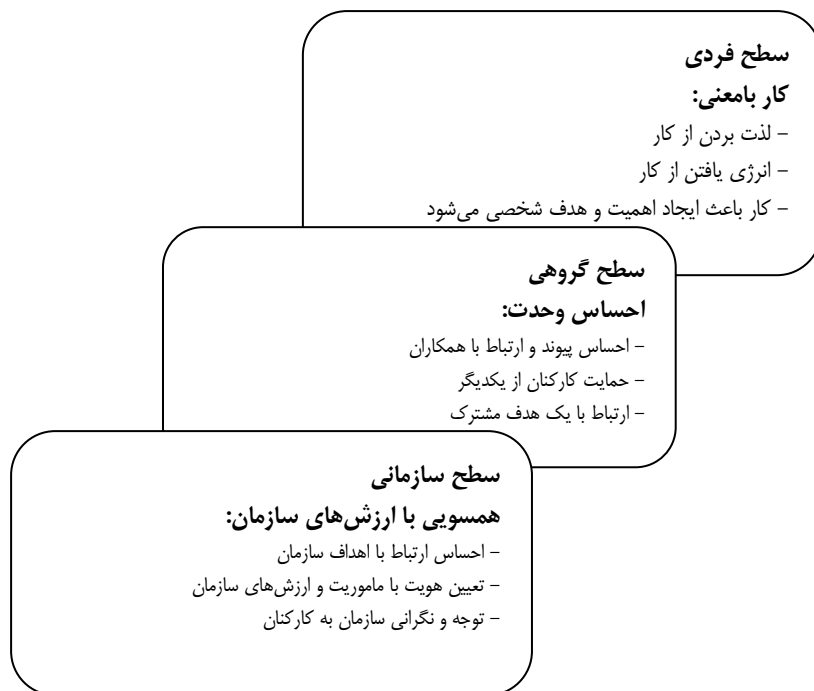
این فرض است که هر فرد انگیزه‌ها، حقایق و گرایش‌های درونی خود را برای درگیر شدن در فعالیت‌هایی دارد که ارزش و اهمیت بیشتری به زندگی او و زندگی دیگران می‌دهد [۱۹].

وحدت و یگانگی. یک بعد مهم از معنویت در محیط کار، شامل داشتن یک پیوند یا ارتباط عمیق با دیگران است که در قالب یک حس وحدت و یگانگی به‌طور مفصل توضیح داده می‌شود [۱۰]. این بعد از معنویت کاری در سطح گروهی رفتار انسانی اتفاق می‌افتد و تعاملات بین کارکنان و همکارانشان را در نظر می‌گیرد. وحدت در کار، بر مبنای این عقیده استوار است که افراد خودشان را در ارتباط و تعامل با یکدیگر می‌بینند و این که نوعی ارتباط بین خوددرونی آن‌ها و خوددرونی افراد دیگر وجود دارد. نیل^۱ و بنت^۲ (۲۰۰۰) خاطرنشان می‌کنند که این سطح از معنویت دربرگیرنده پیوندهای ذهنی، احساسی و روحی میان کارکنان در تیم‌ها یا گروه‌ها در سازمان، است [۱۷].

هم‌سویی با ارزش‌های سازمان. سومین بعد معنویت در کار زمانی به‌وجود می‌آید که افراد یک حس قوی از هم‌سویی بین ارزش‌های خودشان و مأموریت و هدف سازمانشان را تجربه می‌کنند. این جزء از معنویت در کار، شامل تعامل کارکنان با هدف اصلی سازمان است [۱۲]. هم‌سویی با ارزش‌های سازمان، به این معنی است که افراد معتقدند که مدیران و کارکنان در سازمانشان ارزش‌های مناسب دارند، یک وجدان و ضمیر خودآگاه قوی دارند و نگران رفاه کارکنانشان و جامعه هستند [۱۹].

میتراف^۳ و دنتون^۴ (۱۹۹۹) ابعاد و عناصر زیر را برای معنویت در نظر گرفتند: غیررسمی و غیرساختارمند بودن؛ به‌طور گسترده در برگیرنده و پذیرنده همه بودن؛ همگانی و بی‌انتها بودن؛ منشاء و فراهم‌کننده معنا و هدف در زندگی بودن؛ احساس ترس در پیشگاه وجودی متعالی؛ تقدس هر چیزی؛ حس عمیق ارتباط همه چیز با یکدیگر؛ آرامش و دوستی بیشتر؛ منبع بی‌پایان از ایمان و انگیزش [۱۵].

1. Neal
2. Bennett
3. Mitroff
4. Denton



شکل ۱. ابعاد و سطوح معنویت در محیط کار [۱۷]

در مطالعه‌ای دیگر که توسط بایبرمن^۱ و همکارانش (۲۰۰۲) انجام گرفت، نویسندگان، مؤلفه‌های معنویت را به صورت دو دسته شایستگی و قابلیت در نظر گرفته‌اند که در جدول شماره ۱ نشان داده شده‌اند.

عوامل بیان شده در جدول ۱ از پژوهش‌ها در مورد معنویت حاصل شده است. برای مثال، برحسب شایستگی‌ها، شناخت فردی، خودآگاهی، خودآگاهی احساسی، خودارزیابی مثبت و اعتماد به نفس، همگی با معنویت افزایش پیدا می‌کنند. معنویت به نظر باعث ایجاد حس استقلال، بی‌نیازی، توانمندی زمانی و خود شکوفایی می‌شود. همچنین، بعضی از این خصوصیات، مهارت‌های فردی یا اجتماعی هستند یا منجر به ایجاد این مهارت‌ها می‌شوند.

1. Biberman

جدول ۱. شایستگی‌ها و قابلیت‌هایی حاصله از معنویت رشدیافته

مهارت‌ها	شناخت	
استقلال	خودآگاهی	شایستگی و قابلیت
تطبیق‌پذیری/انعطاف‌پذیری	خودآگاهی احساسی	فردی (چگونگی
شتابزدگی کمتر/ روان‌رنجوری	خودارزیابی مثبت	مدیریت خودمان)
کمتر	اعتماد به نفس	
عملکرد کاری	استقلال و بی‌نیازی	
	توانمندی زمانی	
	خودشکوفایی	
روابط خوب با همکاران	نگرش‌های مثبت اجتماعی	شایستگی و قابلیت
روابط خوب با سرپرستان	هم‌دلی	اجتماعی (چگونگی
برون‌گرایی اجتماعی	گذشت و ایثار	مدیریت روابط)
همکاری		
تمایل به ارزش‌های مثبت		
حساسیت کمتر نسبت به انتقاد		

برای مثال، توانمندی زمانی نه تنها نوع متفاوتی از شناخت زمان است، بلکه می‌تواند منجر به رفتارهای متفاوتی در ارتباط با اولویت‌بندی فعالیت‌های زمان محور و انجام آن‌ها شود. افراد با خودشکوفایی و اعتماد به نفس بالا تمایل به رفتاری متفاوت با دیگران دارند. افراد با خویشتن‌پذیری (خودارزیابی مثبت) تمایل به هدایت دیگران دارند. از جنبه شناخت اجتماعی، افراد معنوی، نگرش‌های اجتماعی مثبت‌تر، همدلی بیشتر، و نوع دوستی بیشتری از خود نشان می‌دهند. آن‌ها همچنین از طریق کار بیشتر راضی می‌شوند. به علاوه، افرادی که معنویت بیشتری دارند، نگرش‌های روان‌شناسی اجتماعی مثبت‌تر، برون‌گرایی اجتماعی بیشتر، تطبیق‌پذیری بیشتر، روابط بهتر با همکاران و سرپرستان، و جهت‌گیری نسبت به ارزش‌های مثبت و حساسیت کمتر به انتقاد را از خود نشان می‌دهند [۲۴].

مزایای معنویت در محیط کار و سازمان. پژوهش‌گران معتقدند که تشویق معنویت در محل کار، مزایایی فراوان دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود بهره‌وری، عملکرد و شاخص‌های مالی خود می‌پردازد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی [۸]، صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، کاهش نیات ترک خدمت، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش دارد. همه این‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردند [۶].

یکی از حوزه‌های مدیریت که به‌طور خاص می‌تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به‌صورتی اثربخش و سریع است. روش‌های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر هم‌سو کردن ساختارها و سیستم‌های سازمانی با رفتارهای مطلوب متمرکز است. این روش، مستلزم تلاش و استمرار فوق‌العاده است. می‌توانیم این روش را "تغییر از بیرون به درون" بنامیم؛ زیرا در این روش، تغییر ابتدا از عناصر بیرون افراد آغاز می‌شود. در مقابل دانش معنوی پیشنهاد می‌کند که تغییر می‌تواند به‌صورت "از درون به بیرون" مدیریت شود. در واقع افرادی که زندگی معنوی را تجربه می‌کنند، می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند [۱۳].

شادی. در دو دهه گذشته پژوهش در خصوص شادی و نشاط، افزایش چشمگیری یافته است. از سال ۲۰۰۰ به بعد، در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به‌عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند، نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد که این نشان دهنده اهمیت شادی و نشاط است. بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه خوشبختی و نشاط، از نظر ۵۰ درصد مردم، احساس شادکامی و نشاط، مهم‌ترین مسأله زندگی به‌شمار می‌رود [۴].

ارسطو شادی را این‌گونه تعریف می‌کند "شادمانی عبارت است از پروراندن و نمو دادن عالی‌ترین صفات و خصایص انسانی". وی دست‌کم به سه نوع شادمانی معتقد است: در پایین‌ترین سطح عقیده مردم عادی است که شادمانی را معادل موفقیت و کامیابی می‌دانند و در بالاترین سطح آن شادمانی ناشی از معنویت است [۳].

شادی به‌عنوان یک اثر و نتیجه مثبت و سودمند؛ رضایت از زندگی؛ و فقدان اثر و نتیجه منفی، تعریف می‌شود. شادی، اشاره به هر چیز خوب دارد: از لذت تا معرفت و از عشق تا آسودگی خاطر [۱۶].

در تعریفی دیگر، شادی یک تجربه و حس درونی و ذهنی است: افراد به اندازه‌ای شاد هستند که خودشان اعتقاد و باور دارند که شاد هستند. دانشمندان تمایل دارند که با شادی به‌عنوان یک مفهوم رفاه روانی برخورد کنند، یک سازه چندبعدی که چندین جزء و مؤلفه، از جمله رفاه و سلامت عاطفی^۱ (یعنی، تجربه مکرر احساسات مثبت و تجربه کم و نادر احساسات منفی)، شایستگی، اشتیاق، استقلال، عملکرد منسجم و رضایت را تحت پوشش قرار می‌دهد [۲۱]. شادی

1. Affective well-being (AWB)

به صورت عملیاتی به وسیله شاخص رفاه شخصی^۱ و مقیاس رضایت از زندگی^۲ تعریف می‌شود [۱۵].

روش‌های دستیابی به شادی، در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است، جستجو و تلاش برای شادی، همگانی و جهانی است. محیط‌های کاری یک نقش حساس و اصلی در شادی افراد ایفا می‌کنند، همان‌گونه که گاوین^۳ و ماسون^۴ (۲۰۰۴) خاطرنشان می‌کنند، واضح است که اگر برای افراد امیدی به پیدا کردن شادی عمومی در زندگیشان، وجود داشته باشد، آن‌ها باید در کار شاد باشند [۲۰].

ابعاد شادی. لیوبامیرسکای، شلدون و اسپچاکاد^۵ (۲۰۰۵) اظهار کردند که سه فاکتور مهم و اصلی وجود دارند که میزان شادی مستمر یک شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهند، یعنی، نقطه تنظیم، شرایط زندگی و فعالیت ارادی. آن‌ها نقطه تنظیم شادی را به عنوان یک نقطه مشخص که به صورت ژنتیکی مشخص می‌شود و در طول زمان ثابت است و از تأثیر و کنترل مصون است و فرض می‌شود که ثابت است، توصیف کردند. فاکتور شرایط زندگی، دربرگیرنده‌ی متغیرهای متنوعی مانند پیشینه، فرهنگ، سلامت، وضعیت تأهل افراد و حتی شامل وابستگی‌های مذهبی آن‌ها است. بالاخره، فعالیت ارادی شامل انتخاب‌هایی است که افراد می‌کنند و نیاز به میزانی از تلاش دارد، فعالیتی که به خودی خود باعث شادی نمی‌شود [۱۶].

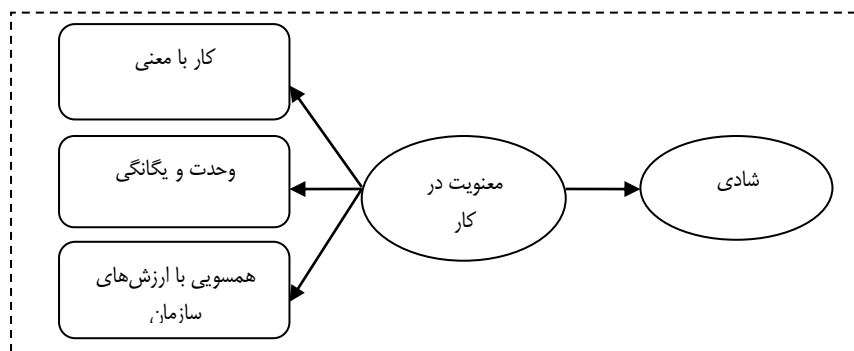
مزایای شادی. مطالعه شادی به چند دلیل حائز اهمیت است:

- شادی ذاتاً و به نفع ارزشمند است؛
 - شادی با عملکرد بالاتر و کارکرد سازمانی بهتر در ارتباط است؛
 - شادی یک عنصر سازنده اصلی زندگی خوب و جامعه خوب است [۲۱].
- افزایش شادی در کارکنان، می‌تواند یک روش مناسب برای تحریک و برانگیختن کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی باشد. احساسات مثبت، می‌تواند میزان توجه، شناخت و اقدام را گسترش دهد و منابع فیزیکی، ذهنی و اجتماعی را به وجود آورد. همچنین، احساسات مثبت، می‌تواند ادراکات کارکنان از معنی‌داری و ارزش بیشتر حاصل از کار را پرورش دهد، یعنی این‌که آن‌ها فقط برای پاداش‌های مالی یا پیشرفت در مسیر شغلی کار نمی‌کنند، بلکه برای انجام و تکمیل یک شغل خوب، به صورت شخصی و فردی کار می‌کنند و این گرایش و تمایل می‌تواند

1. Personal Wellbeing Index
 2. Satisfaction with Life Scale
 3. Gavin
 4. Mason
 5. Lyubomirsky, Sheldon & Schkade

عملکردشان را بهبود دهد [۲۰]. از این رو مطالعه و بررسی عواملی که به ایجاد شادی در محیط کار کمک می‌کنند، از اهمیت زیادی برخوردار است. باتوجه به این امر در سال‌های اخیر، معنویت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد انسانی مورد توجه قرار گرفته است و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ارتباط معناداری با بهبود سلامت و شادی دارد [۱۱].

طرح تحقیق. باتوجه به مطالعات صورت‌گرفته و همچنین موضوع پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به‌صورت شکل ۲ ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

باتوجه به مدل مفهومی پژوهش فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش بدین صورت مطرح شده‌اند:

فرضیه اصلی. معنویت در محیط کار تأثیر مستقیمی بر شادی دارد.
فرضیات فرعی.

- کار با معنی تأثیر مستقیمی بر شادی دارد.
- وحدت و یگانگی در محیط کار تأثیر مستقیمی بر شادی دارد.
- هم‌سویی با ارزش‌های سازمان تأثیر مستقیمی بر شادی دارد.

۳. روش‌شناسی تحقیق.

روش تحقیق. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و روش جمع‌آوری آن، پیمایشی از گروه توصیفی (غیرآزمایشی) است. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بخش دولتی استان قم هستند. تعداد افراد جامعه آماری ۱۰۰۰ نفر می‌باشند که پس از

نمونه‌گیری تعداد نمونه آماری به‌روش جامعه محدود بر اساس انحراف معیار واحد جامعه آماری تحقیق، ۱۶۴ نفر به‌دست آمد.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه است. به‌منظور سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه استاندارد ارائه شده توسط اشموس و داچون (۲۰۰۰) استفاده شده است، این پرسشنامه شامل ۲۱ گویه است و سه مؤلفه کار بامعنی، احساس وحدت و یگانگی و همسویی با ارزش‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد. به‌منظور سنجش شادی از پرسشنامه استاندارد شادی آکسفورد ارائه شده توسط میکاییل ارگیل^۱ و پیتر هیلز^۲ (۱۹۸۲) در دانشگاه آکسفورد استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۲۹ گویه است و در آن برای شادی مؤلفه جداگانه‌ای مطرح نشده است. در جدول ۲ شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه

شاخص	مؤلفه	گویه‌ها
کار با معنی	کار با معنی	تا چه اندازه در کارتان لذت و شادی را تجربه می‌کنید؟
		تا چه اندازه از کار خود انرژی می‌گیرید؟
		تا چه اندازه کارتان با آنچه که برای شما در زندگی برایتان بااهمیت می‌باشد، مرتبط است؟
		تا چه اندازه برای سر کار حاضر شدن مشتاق و علاقمند هستید؟
		تا چه اندازه کار خود را با کالاهای اجتماعی در ارتباط می‌بینید؟
		تا چه اندازه آنچه را که به کارتان، معنا و ارزش شخصی می‌دهد، درک می‌کنید؟
احساس وحدت و یگانگی	احساس وحدت و یگانگی	تا چه اندازه کار با دیگران، برای شما ارزش دارد؟
		تا چه اندازه احساس می‌کنید که بخشی از یک جامعه و اجتماع خاص هستید؟
		تا چه اندازه به این امر عقیده و ایمان دارید که افراد از یکدیگر حمایت و پشتیبانی می‌کنند؟
		تا چه اندازه احساس می‌کنید که برای بیان عقایدتان آزادی دارید؟
		تا چه اندازه تصور می‌کنید که کارکنان دارای یک هدف مشترک می‌باشند؟
		تا چه اندازه به این امر عقیده و ایمان دارید که کارکنان خالصانه و واقعاً نسبت به یکدیگر توجه دارند و نگران هستند؟
همسویی با ارزش‌ها	همسویی با ارزش‌ها	تا چه اندازه این احساس در شما وجود دارد که بخشی از یک خانواده هستید؟
		تا چه اندازه نسبت به ارزش‌های بیمارستان احساس مثبت دارید؟
		تا چه اندازه بیمارستان به فقرا و افراد بی بضاعت توجه می‌کند؟
		تا چه اندازه بیمارستان به همه کارکنان توجه می‌کند و نگران همه آن‌ها می‌باشد؟
		بیمارستان تا چه اندازه به وجدانیات توجه می‌نماید؟
		تا چه اندازه خود را با اهداف بیمارستان مرتبط می‌دانید؟

1. Michael Argyle
2. Peter Hills

بیمارستان تا چه اندازه به سلامت کارکنان توجه می‌نماید؟
تا چه اندازه با مأموریت و رسالت بیمارستان، احساس ارتباط می‌نمایید؟
تا چه اندازه بیمارستان به ایجاد انرژی و دادن روحیه به شما توجه نشان می‌دهد؟
به طور خاص از روش زندگی خود احساس رضایت نمی‌کنم.
به دیگران علاقه زیادی دارم .
احساس می‌کنم که زندگی خیلی ارزشمند است.
نسبت به همه احساس صمیمیت می‌کنم.
به ندرت با احساس تجدید قوا از خواب بیدار می‌شوم.
به طور خاص نسبت به آینده خوش بین نیستم.
همه چیز را سرگرم کننده می‌دانم.
همیشه متعهد و درگیر هستم.
زندگی خوب است.
فکر نمی‌کنم که دنیا یک جای خوبی است.
زیاد می‌خندم.
درباره هر چیزی در زندگی‌ام احساس رضایت می‌کنم.
فکر نمی‌کنم که جذاب به نظر برسم.
بین آنچه که من دوست دارم انجام بدهم و آنچه که انجام می‌دهم، تفاوت وجود دارد.
خیلی شاد هستم.
در هر چیزی زیبایی را پیدا می‌کنم.
همیشه تاثیر مثبتی بر روی دیگران می‌گذارم.
می‌توانم برای هر چیزی که می‌خواهم زمان مناسب را پیدا کنم.
احساس می‌کنم به طور خاص کنترلی بر زندگی‌ام ندارم.
احساس می‌کنم قادرم هر کاری را انجام بدهم.
احساس می‌کنم از نظر روانی هوشیار هستم.
اغلب لذت و سرخوشی از شادی را تجربه می‌کنم.
تصمیم‌گیری را آسان نمی‌دانم.
یک حس خاص از معنی و هدف در زندگی‌ام ندارم.
احساس می‌کنم که انرژی زیادی دارم.
معمولا نفوذ و تاثیر خوبی بر حوادث دارم.
با دیگران تفریح نمی‌کنم.
احساس سلامتی نمی‌کنم.
خاطرات شادی از گذشته ندارم.

شادی

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت ۰/۸۹۲ و آلفای کرونباخ پرسشنامه شادی ۰/۸۳۲ به دست آمد و

باتوجه به این که ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای هر دو پرسشنامه بالای ۰/۷ است می‌توان گفت که پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

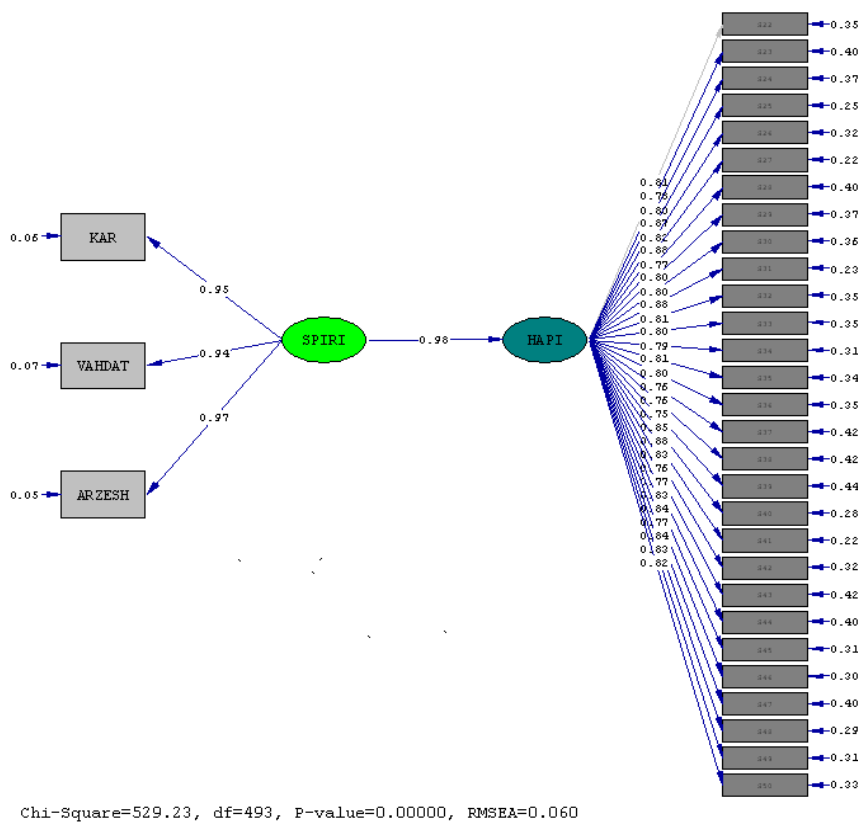
۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش.

تحلیل و توصیف داده‌ها. در این پژوهش به‌منظور آزمون فرضیه‌ها و سنجش تأثیر معنویت در محیط کار بر شادی از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از فن تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. همچنین به‌منظور بررسی وضعیت معنویت در محیط کار و شادی از آزمون T-Test و درنهایت به‌منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار از آزمون فریدمن با کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر شادی. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. این کار چند دلیل دارد: اول این که با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌جای آن که چند آزمون رگرسیون جداگانه گرفته شود، فرضیه‌های فرعی در یک آزمون تست می‌شوند. دوم این که تست کامل دوم (فرضیه‌های فرعی) معلوم می‌کند که کدام مؤلفه معنویت در محیط کار، قوی‌ترین اثر را بر شادی دارد. سوم این که شاخص‌های برازش مدل در مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبار مدل‌های پیشنهاد شده را می‌سنجد و نهایتاً این که استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری قدم نهایی تحلیل عاملی تأییدی است.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، همان‌طور که در شکل شماره ۳ و جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود؛ اولاً باتوجه به معنادار بودن ارزش t ، همه فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید می‌شوند. ثانیاً اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو و مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AG نیز بالای ۹۰ درصد است. ثانیاً ضریب تعیین رابطه یا همان R^2 برابر است با: - در رابطه کار با معنی و شادی، مقدار R^2 ، ۰/۹۰ است. این بدان معناست که ۹۰ درصد از تغییرات شادی را می‌توان با کار با معنی تبیین کرد. - در رابطه وحدت و یگانگی و شادی، مقدار R^2 ، ۰/۸۸ است. این بدان معناست که ۸۸ درصد از تغییرات شادی را می‌توان با وحدت و یگانگی تبیین کرد. - در رابطه هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان و شادی، مقدار R^2 ، ۰/۹۴ است. این بدان معناست که ۹۴ درصد از تغییرات شادی را می‌توان با هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان تبیین کرد.

- در نهایت، در رابطه معنویت در محیط کار و شادی، مقدار R^2 ۰/۹۶ است. این بدان معناست که ۹۶ درصد از تغییرات شادی را می توان با معنویت در محیط کار تبیین کرد.



شکل ۳. خروجی آزمون رابطه علی مدل مفهومی با استفاده از نرم افزار لیزرل

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیات به روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از لیزرل

مدل	فرضیات	R	R ²	t-value	نتیجه
۱	کار با معنی ← شادی	۰/۹۵	۰/۹۰	۷/۱۵	تأیید
۲	وحدت و یگانگی در محیط کار ← شادی	۰/۹۴	۰/۸۸	۷/۱۲	تأیید
۳	همسویی با ارزش های سازمان ← شادی	۰/۹۷	۰/۹۴	۷/۲۷	تأیید
۴	معنویت در محیط کار ← شادی	۰/۹۸	۰/۹۶	۵/۲۷	تأیید
$\chi^2=529.23/df=493$ AGFI=۰/۹۹ GFI=۰/۶۰ RMSEA=۰/۰۶۰ CFI=۰/۹۱ IFI=۰/۹۴ RFI=۰/۹۱					

بررسی وضعیت مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و شادی. به‌منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون میانگین یک جامعه آماری استفاده شده است.

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3 \\ H_1: \mu \neq 3 \end{cases}$$

جدول ۴. وضعیت میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های معنویت در محیط کار

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
کار با معنی	۱۶۴	۳/۲۴۰۹	۱/۱۸۳۴۵
وحدت و یگانگی	۱۶۴	۳/۲۴۳۰	۱/۱۹۳۸۸
هم‌سویی با ارزش‌های سازمان	۱۶۴	۳/۲۶۹۸	۱/۲۲۶۶۲

جدول ۵. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری مؤلفه‌های معنویت در محیط کار

مقدار میانگین برابر با ۳ ($\mu = 3$)				متغیرها	
t	درجه آزادی	sig	تفاوت میانگین	تفاوت	فاصله اطمینان برای ۹۵٪
				حد پایین	حد بالا
۲/۶۰۶	۱۶۳	۰/۰۰۱	۰/۲۴۰۸۵	۰/۰۵۸۴	۰/۴۲۳۳
۲/۶۰۷	۱۶۳	۰/۰۰۱	۰/۲۴۳۰۳	۰/۰۵۸۹	۰/۴۲۷۱
۲/۸۱۷	۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۲۶۹۸۲	۰/۰۸۰۷	۰/۴۵۹۰

جدول ۶. بررسی وضعیت معنویت در محیط کار

وضعیت	مؤلفه‌های معنویت در محیط کار
مطلوب	کار با معنی
مطلوب	وحدت و یگانگی
مطلوب	هم‌سویی با ارزش‌های سازمان

باتوجه به این که عدد معناداری آزمون تمامی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار کمتر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) است، بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌شود و از آنجا که حد بالا و پایین در مورد هر سه مؤلفه مثبت می‌باشند می‌توان گفت که وضعیت این مؤلفه‌ها مطلوب است، بنابراین در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که معنویت در محیط کار در میان پرستاران از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد.

جدول ۷. وضعیت میانگین و انحراف معیار شادی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
شادی	۱۶۴	۳/۰۸۴۷	۰/۳۶۴۲۲

جدول ۸. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری شادی

متغیر				(مقدار میانگین برابر با ۳) $\mu = 3$	
t	درجه آزادی	sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	حد پایین
۲/۹۷۹	۱۶۳	۰/۰۰۳	۰/۰۸۴۷۴	۰/۰۲۸۶	۰/۱۴۰۹

جدول ۹. بررسی وضعیت شادی

وضعیت	مؤلفه‌های معنویت در محیط کار
مطلوب	شادی

در مورد مؤلفه شادی نیز باتوجه به این که سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است می‌توان گفت که فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می‌شود و باتوجه به این که حد بالا و پایین در مورد این مؤلفه مثبت هستند می‌توان گفت که شادی پرستاران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

رتبه‌بندی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار. به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار میان پرستاران از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱۰ و ۱۱ نشان داده شده است.

H_0 : بین وضعیت موجود مؤلفه‌های معنویت در محیط کار تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
 H_1 : بین وضعیت موجود مؤلفه‌های معنویت در محیط کار تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۰. معنی‌داری آزمون فریدمن مؤلفه‌های معنویت در محیط کار

شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده
تعداد	۱۶۴
کای دو	۲/۴۴۱
درجه آزادی	۲
sig	۰/۲۹۵

جدول ۱۱. اولویت بندی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار

میانگین رتبه	مؤلفه‌های معنویت در محیط کار
۲/۰۷	هم‌سویی با ارزش‌های سازمان
۲/۰۲	کار با معنی
۱/۹۱	وحدت و یگانگی

نتایج به‌دست‌آمده از این آزمون نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض صفر تأیید و فرض مقابل رد می‌گردد و می‌توان گفت که مؤلفه‌های معنویت در محیط کار در میان پرستاران تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوع‌های اساسی خواهد بود. در سال‌های اخیر معنویت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد انسانی مورد توجه قرار گرفته است که ارتباط معنی‌داری با بهبود سلامت و شادی دارد. ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آن‌ها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به‌دست‌آوردن پول است. معنویت، افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آن‌ها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی‌شان، مرتبط شوند.

از سوی دیگر کسب‌وکار زمانی بهترین کارایی را دارد و مولد است که همراه با شادی و نشاط کارکنان باشد و این شادی و نشاط با آن تلفیق شده باشد زیرا افراد شاد در محیط کار خلاق‌تر، پرانرژی‌تر، خوش‌بین‌تر، باانگیزه‌تر و آموزش پذیرند و در تصمیم‌گیری بهتر عمل می‌کنند.

باتوجه به مطالب مطرح شده و اهمیت و ضرورت موضوع، در این پژوهش به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر شادی پرستاران پرداختیم. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون میانگین یک جامعه آماری نشان داد که مؤلفه‌های معنویت در کار (کار با معنی، وحدت و یگانگی، هم‌سویی با ارزش‌های سازمان) در میان پرستاران استان قم از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین نتایج این آزمون در مورد متغیر شادی نیز نشان داد که این متغیر نیز از وضعیت مناسبی برخوردار است. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که از دید پرستاران هر سه مؤلفه معنویت در یک سطح هستند و نسبت به هم برتری ندارند.

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان داد که معنویت در محیط کار بر شادی پرستاران تأثیر مستقیم دارد. بر این اساس افرادی که دارای معنویت بالاتری در کار هستند، نسبت به بقیه شادترند. نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر با نتایج به دست آمده از پژوهش های قبلی که در راستای بررسی ارتباط معنویت و شادی انجام گرفته اند، همراستا و مشابه است، برای مثال بر مبنای یافته های به دست آمده توسط مایر (۲۰۰۰) همبستگی مثبتی بین شادی و فعالیت های معنوی وجود دارد. هلدن و همکارانش نیز در سال ۲۰۰۸ به این نتیجه رسیدند که بین معنویت و شادی کودکان ارتباط معنی داری وجود دارد.

با توجه به اهمیت وجود معنویت در محیط کار مدیران سازمان می توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی سازی شغل، توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد جو دوستانه و مملو از صمیمت و حس یکپارچگی که به واسطه معنویت در محیط کار به وجود می آید، فضایی را به وجود می آورد که در آن افراد به یکدیگر اعتماد خواهند داشت و به دلیل همین اعتماد، اطلاعات خود را با یکدیگر به اشتراک خواهند گذاشت و خودگشودگی بیشتری از خود بروز می دهند و این امر باعث به وجود آمدن احساس ارزشمند بودن در افراد می شود و زمانی که افراد احساس ارزشمند بودن می کنند، شادتر خواهند بود.

لذا مدیران هم باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش کنند. با چنین اقداماتی می توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می برند و راضی تر هستند و در نتیجه احساس شادی بیشتری می نمایند.

نکته قابل توجه در مورد این پژوهش آن است که جامعه آماری این پژوهش نمی تواند منعکس کننده ویژگی های کلیه کارکنان دستگاه های اجرایی کشور باشد و تعمیم پذیری نتایج آن به دلیل آنکه تنها در یک شهر انجام شده کاهش یافته است، به همین جهت پیشنهاد می شود که دیگر محققان این پژوهش را روی کارکنان سایر سازمان ها نیز انجام داده و نتایج آن را با این پژوهش مقایسه کنند. همان طور که قبلاً بیان شد در این پژوهش به منظور سنجش معنویت در محیط کار از مدلی که اشموس و داچون معرفی کرده اند و برای سنجش شادی از پرسشنامه آکسفورد استفاده شده، پیشنهاد می شود که محققان دیگر این پژوهش را با سایر مدل های معنویت در محیط کار و شادی نیز مورد بررسی قرار دهند.

منابع

۱. جعفر دوست، محمد (۱۳۸۸). جایگاه معنویت در نظریه سازمان. مدیریت، ۴۰، ۶۸-۷۲.
۲. زارعی‌متین، حسن و حق‌گویان، زلفا. (۱۳۹۰). *شادی و نشاط در محیط کار و زندگی*، تهران: انتشارات مصور.
۳. زارعی‌محمودآبادی، محمد (۱۳۸۸). *شادی و سرور در فقه امامیه (پایان نامه کارشناسی ارشد)*. دانشگاه امام صادق، ایران.
۴. صفری‌شالی، رضا (۱۳۷۸). *بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان (طرح تحقیقاتی)*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، ایران.
۵. فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فرهنگ مدیریت، ۱۳، ۳۶-۵.
۶. فرهنگی، علی اکبر و رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، ۲۰، ۳۴-۱.
۷. لواسانی، مسعود، کیوان‌زاده، محمد و ارجمند، ندا (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. *روان‌شناسی معاصر*، ۲، ۷۳-۶۱.
۸. مقیمی، سید محمد، رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۳ و ۴، ۹۸-۸۹.
۹. موسوی، م (۱۳۸۷). *مطالعه‌ای پیرامون رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان: مطالعه‌ای در شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران (پایان نامه کارشناسی ارشد)*. دانشگاه تهران، ایران.
10. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-45.
11. Bagheri, Faribors, Akbarizadeh, Fatemeh and Hatami, Hamidreza. (2010). The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1556-1561.
12. Daniel, Jose Luis. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
13. Heaton, Dennis P. , Schmidt-Wilk, Jane and Travis, Frederick. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-82.
14. Holder, Mark D. , Coleman, Ben and Wallace, Judi M. (2008). Spirituality, Religiousness, and Happiness in Children Aged 8-12 Years. *Journal of Happiness Studies*, 23(6), 23-45.
15. Karakas, Fahri. (2008). Reflections on zero and zero-centered spirituality in organizations, *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 18(4), 367-377.
16. Malpere, Stella. (2010). *The Correlation between religion, Spritlity and Happiness (Unpublished master dissertation)* , Kean University.

17. Milliman, John , Czaplewski, Andrew J. and Ferguson, Jeffery. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
18. Neal, Judi and Biberman, Jerry. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363-366.
19. Rego, Arménio and Pina e Cunha, Miguel. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
20. Rego, Armenio and Pina e Cunha, Miguel. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
21. Rego, Arménio , Ribeiro, Neuza , Pina e Cunha, Miguel and Correia Jesuino, Jorge. (2010). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research, ScienceDirect*.
22. Shankar Pawar, Badrinarayan. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: an empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
23. Taylor, A. J. W. (2001). Spirituality and Personal Values: Neglected Components of Trauma Treatment. *Traumatology*, 7(3), 111-119.
24. Tischler, Len , Biberman, Jerry and McKeage, Robert. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 203-218.