

# بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۲۱

یوسف محمدی مقدم<sup>۱</sup>، بهنوش جوری<sup>۲</sup>، فهیمه نوری زاده<sup>۳</sup>

از صفحه ۱۱۳ تا ۱۳۹

## چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با نشاط سازمانی با تبیین نقش میانجی‌گری معنویت سازمانی در بین کارکنان شهرداری منطقه یک شهر تهران است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان منطقه یک شهرداری شهر تهران است و با استفاده از جدول کربسی و مورگان نمونه‌ای شامل ۲۹۶ نفر از کارکنان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری کلوموگروف، آلفای کرونباخ و ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS استفاده شد. در یافته‌های حاصل از اجرای این آزمون‌ها روی نمونه در سطح اطمینان ۹۹٪ معناداری رابطه بین معنویت، نشاط و سلامت سازمانی و همچنین رابطه بین سلامت و نشاط سازمانی تأیید شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری بر نشاط سازمانی دارد، این در حالی است که معنویت سازمانی در رابطه فوق نقش میانجی دارد. بنابراین سلامت سازمانی به واسطه قدرت معنویت یکی از مسائل مهم و تأثیرگذار در نشاط و پویایی زندگی سازمانی است؛ و شاید بتوان گفت اصلی‌ترین راهکار مؤثر در افزایش نشاط در محیط کار توجه به توانمندسازی کارکنان در ابعاد سلامت و همچنین معنویت سازمانی است و شایسته است این مهم در سطح فردی و سازمانی مورد توجه مدیران و کارشناسان شهرداری منطقه یک شهر تهران قرار بگیرد.

## کلمات کلیدی

نشاط سازمانی، سلامت سازمانی، معنویت سازمانی، شهرداری منطقه یک تهران.

<sup>۱</sup> دانشیار گروه مدیریت راهبردی دانشگاه علوم انتظامی امین (رایانامه نویسنده مسئول): you\_mohammad@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشجوی دکترای مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

<sup>۳</sup> دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

## مقدمه

تحوّل شرایط اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و افزایش رقابت سازمان‌ها در عرصه‌های ملی و بین‌المللی، نیاز سازمان‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان سالم، با نشاط و سرزنده، بیش از پیش نموده است. این کارکنان بی‌تردید، وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند چراکه با سلامت و نشاط آفرینی سازمانی به نحوی کاملاً خودجوش و با بهره‌گیری از قدرت فکر، جسم و اراده به ایفای نقش‌های سازمانی خود می‌پردازند (طبرسا و رامین مهر، ۱۳۸۹: ۱۰۳؛ قهرمانی، جووری و غیبی، ۱۳۹۶). در دهه‌های اخیر، ارضای نیازهای متعالی کارکنان با عنوان سازمانی مثبت‌گرا مورد تأکید بوده است (صابرزوارم و سلیمان، ۱۳۹۷: ۲). سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدان‌جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آنهاست. این پارادایم جدید را می‌توان «جنبش معنویت» نامید (باقری، جاجرمی زاده و بنافی، ۱۳۹۶: ۴). صدها سال پیش، غربی‌ها بین جهان بیرون فعالیت‌های کاری و جهان درون که همان معنویت و دین است، جدایی ایجاد کردند. تأثیر این کار را نمی‌توان در خرافه‌زدایی که ناشی از فعالیت‌های کلیساها در آن دوران بود، نادیده گرفت؛ اما موجب جدایی انسان‌ها از بهترین ویژگی‌شان؛ یعنی معنویت شد. با گذشت زمان، وجود معنویت، منافع زیادی را نشان داد؛ به ویژه در شرق آسیا؛ به گونه‌ای که آنان احساس پوچی خود را با معنویت از بین می‌بردند (باقری، جاجرمی زاده و بنافی، ۱۳۹۶: ۴). بنابراین، با وجود شک و تردیدهای بسیار در این زمینه، رشد تحقیقات در باب معنویت روند صعودی داشته است؛ چرا که انسان در محل کار نیز به دنبال معنایی برای فعالیت خود می‌شود (محمد زاده و صالحی، ۱۳۹۵: ۲۲۹).

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی در پی از مرحله‌ای به مرحله دیگر است. رشد و توسعه جوامع و اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف و مدرنیته و توسعه همه جانبه سازمان‌ها از طرف دیگر، تندرستی و شادکامی انسان‌ها را به طور چشمگیری کاهش داده و سبب ایجاد بیماری‌هایی همچون افسردگی و انزوا شده



است. از نگاهی دیگر، کارکنان سازمان‌ها، خود را محکوم به پوسیدگی در پیکره سازمان می‌دانند و میل و اشتیاق خود را برای ارتقای فعالیت‌های سازمانی از دست داده‌اند (باقری، جاجرمی‌زاده و بنافی، ۱۳۹۶: ۷)؛ بر این مبنا مسائل روانی کاری در چند دهه اخیر بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان تأثیر منفی گذاشته و این تأثیر در قرن بیست و یکم کاملاً مشهود است. به نظر می‌رسد کلماتی همچون تغییر، جابه‌جایی، رقابت، کوچک‌سازی، تعدیل نیرو، ناامنی شغلی، بی‌اعتمادی، بی‌رغبتی، نارضایتی، تنیدگی، استرس و نظایر آنها؛ کلماتی هستند که با ورود به ادبیات زندگی کاری و سازمانی، به عنوان همدم و عجیب روزانه زبان و کلام اعضای سازمان، مایه انس و آفت آنها با بی‌رغبتی، نارضایتی شغلی و در مجموع بی‌نشاطی سازمانی شده‌اند و در نتیجه سلامت فردی و سازمانی افراد در مخاطره قرار گرفته است (قهرمانی، جووری و غیبی، ۱۳۹۶). مجموعه چنین حالت‌ها و فشارهای ناشی از آن، که سلامت سازمان‌ها را به خطر انداخته است، در اصطلاح «تنش و تنیدگی سازمانی» نامیده می‌شود (مسلاچ و لیترا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ طالبی و زهادی، ۱۳۸۵: ۱۲۹). روانشناس معروف آرگایل<sup>۲</sup> در تحقیقات خود «نشاط سازمانی» را به عنوان سپری در مقابل «تنش و تنیدگی سازمانی»<sup>۳</sup> معرفی می‌نماید. بر اساس دیدگاه آرگایل نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی را دارا است (هالر و هالدر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). اهمیت سلامت محیط‌های کاری در زندگی افراد هر روزه بیش‌تر می‌شود. کارفرمایانی که به سلامت کارکنان‌شان اهمیت می‌دهند، نقش برنامه‌های سلامت کاری در افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های درمانی محیط‌های کاری را می‌دانند.

در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. لذا با توجه به تأثیر مسائل روانی بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان، بحث «نشاط» در سلامت سازمان‌ها دارای اهمیت

<sup>۱</sup>. Maslach & Leiter

<sup>۲</sup>. Argyle

<sup>۳</sup>. burnout

<sup>۴</sup>. Haller & Hadler

فزاینده‌ای شده است؛ یعنی چنانچه بخواهیم وضعیت سلامت فکری و روحی اعضای یک سازمان را بسنجیم نیاز به بررسی وضعیت نشاط سازمانی اعضای آن سازمان داریم. پدیده‌ی اجتماعی «نشاط و سرزندگی سازمانی» مربوط به سلامت جسم و روح کارکنان در سازمان است که با رفاه، بهداشت روح و روان و شرایط مادی و معنوی و انگیزش شغلی افراد سروکار دارد. سازمان‌های سالم با استفاده از نشاط سازمانی همه اعضای سازمان و نه فقط سرآشپزان سازمان (مدیران عالی رتبه سازمان) در پیاده‌سازی دستورالعمل آشنیزی سازمان (برنامه راهبردی و عملیاتی سازمان) موجبات بهره‌وری را فراهم می‌آورند. بدین ترتیب مسئله شادی و نشاط در فضای سالم کاری نیز به انبوه مسائلی که اندیشمندان سازمانی با آن مواجه‌اند اضافه شده است و دستیابی به آن می‌تواند هدف راهبردی بسیاری از سازمان‌ها به حساب آید. در ضمن توجه می‌شود که بند ۲۶ سیاست‌های کلی نظام اداری نیز مربوط به حمایت از روحیه نوآوری، ابتکار، اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری است. بر مبنای موارد فوق شاید بتوان گفت در بهبود سطح شادمانی و سلامت سازمان می‌توان از مقوله معنویت به عنوان میانجی ارزشمند و تأثیرگذار یاد کرد. در این بین شهرداری‌ها یکی از مهم‌ترین نهادهایی هستند که از این امر مستثنی نبوده و شایسته است از منظر سلامت و مقولات روان‌شناسی مثبت‌گرای سازمانی مورد توجه قرار بگیرند چراکه نقش کلیدی مراکز شهرداری در بسترسازی فضای نشاط و سلامت روح، روان و جسم افراد در جامعه حقیقتی است انکارناپذیر.

بنابراین نظر به نقش بی‌بدیل شهرداری‌ها در زمینه نشاط و سلامت جامعه، هدف اساسی تحقیق فعلی در بررسی تأثیر نشاط سازمانی بر سلامت سازمانی با تبیین نقش میانجی‌گری معنویت در کارکنان شهرداری منطقه یک شهرداری شهر تهران به عنوان جامعه آماری این تحقیق، که در بلندای تهران و با وسعتی حدود ۶۴ کیلومتر مربع بر اساس داده‌های آماری حدود ۳۷۹۹۶۲ نفر جمعیت را در خود جای داده است طراحی شد. شایان ذکر است از آنجایی که مطابق با پیمایش‌های انجام شده در بازه زمانی اجرای تحقیق حاضر، تحقیقات محدودی مباحث نشاط، معنویت و سلامت سازمانی را علی‌الخصوص در جامعه آماری شهرداری به طور همزمان مورد بررسی قرار داده‌اند، می‌توان بر نوین بودن تحقیق حاضر امیدوار بود.



### پیشینه پژوهش

جدول ۱: مروری بر پژوهش‌های انجام شده در ایران و خارج از ایران

سال	محقق	هدف پژوهش	روش پژوهش	نتایج و یافته‌های پژوهش
۲۰۰۸	سوننتاج و نیسن <sup>۱</sup>	بررسی رابطه سه متغیر سطح عمومی نشاط و سرزندگی (ویژگی نشاط و سرزندگی)، حجم کار روزهای خاص <sup>۲</sup> ، تجدید قوا در طول روز کاری <sup>۳</sup> ، با نشاط و سرزندگی که در پایان روز کاری <sup>۴</sup> توسط کارکنان تجربه می‌شود.	پیمایشی	تجزیه و تحلیل ناشی از مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی <sup>۵</sup> نشان داد بعد از آنکه متغیرهای جنسیت، سن، کنترل شغلی و حجم کاری در منزل کنترل شدند، ویژگی نشاط و سرزندگی، حجم کاری روزهای خاص و تجدید قوا، پیش‌بینی‌کننده سطح نشاط و سرزندگی در پایان روز کاری خاص می‌باشند. نتایج همچنین نشان داد که تجدید قوا در محیط خانوادگی منجر به تسهیل کارکردهای محیط کاری از طریق افزایش نشاط و سرزندگی در محیط کار می‌شود.
۲۰۰۹	شاراگا و شایروم <sup>۶</sup>	مفهوم‌سازی نشاط و سرزندگی	کیفی	نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های توانایی جسمانی، انرژی هیجانی و سرزندگی شناختی دارای ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر هستند.

ادامه جدول ۱: مروری بر پژوهش‌های انجام شده در ایران و خارج از ایران

سال	محقق	هدف پژوهش	روش	نتایج و یافته‌های پژوهش
-----	------	-----------	-----	-------------------------

1. Sonnentag & Niessen
2. Workload During Working Day
3. Recovery During Evenings
4. Day-Specific Vigour
5. Hierarchical Linear Modeling
6. Shruga, & Shirom

پژوهش				
نتایج نشان داد که سطح کنترل شغلی ۱ در زمان ۱ و افزایش آن از زمان ۱ تا زمان ۲، منجر به افزایش سطح نشاط و سرزندگی از زمان ۲ تا زمان ۳ می‌شود. در حالی که نتایج برای حمایت اجتماعی نشان داد که فقط یاد بودن میزان حمایت اجتماعی در زمان ۱ منجر به افزایش سطح نشاط و سرزندگی از زمان ۲ تا زمان ۳ می‌شود و افزایش آن از زمان ۱ تا زمان ۲ بر تغییرات نشاط و سرزندگی از زمان ۲ تا زمان ۳ تأثیری ندارد.	پیمایشی از نوع طولی	بررسی رابطه مشخصات شغلی و احساس مثبت نشاط و سرزندگی	آرمون، ملامد و شایروم <sup>۱</sup>	۲۰۱۲
احساسات منفی <sup>۵</sup> (منفی‌گرایی) و بی‌ثباتی عاطفی با نشاط و سرزندگی رابطه منفی دارد؛ برون‌گرایی و گشودگی درمقابل تجربه اندوژی با نشاط و سرزندگی رابطه مثبت دارد؛ ارتباط سایر ویژگی‌های Big Five با نشاط و سرزندگی شخصیتی مدل رابطه خطی ندارد؛ در مورد اختلالات شخصیتی، بر طبق نوع اختلال و نوع فاکتور نشاط و سرزندگی نوساناتی مشاهده شد؛ اما در اکثر موارد، ارتباط بین اختلال شخصیتی و بُعد بی‌ثباتی مورد تأیید قرارگرفت در مورد اختلالات شخصیتی نتایج همچنین نشان داد که عصبانیت <sup>۶</sup> در کاهش نشاط و سرزندگی نقش دارد.	پیمایشی	بررسی ارتباط نشاط و سرزندگی، شخصیت <sup>۳</sup> و آسیب‌شناسی روانی <sup>۴</sup>	پلچانو، گنزالز - لندرو، گارشال و مورن <sup>۲</sup>	۲۰۱۳

ادامه جدول ۱: مروری بر پژوهش‌های انجام شده در ایران و خارج از ایران

1. Armon, Melamed, & Shirom,
2. Pelechano, Gonzalez-Leandro, Garcia. & Moran
3. Personality
4. Psychopathology
5. Negative Affect
6. Anxiety



سال	محقق	هدف پژوهش	روش پژوهش	نتایج و یافته‌های پژوهش
۲۰۱۳	شایروم، ملامد، برلینر و شاپیرا <sup>۱</sup>	تأثیر تحلیل رفتگی و نشاط و سرزندگی بر شیوع بیماری افزایش چربی خون	پیمایشی	نتایج این پژوهش نشان داد که افزایش سطح نشاط و سرزندگی با کاهش خطر افزایش چربی خون مرتبط است؛ که تغییر در سطح تحلیل رفتگی در پیش‌بینی افزایش چربی خون تا حدی معنی‌دار بود. نتایج این پژوهش همچنین که تحلیل رفتگی و نشاط و سرزندگی به طور مستقل از یکدیگر با خطر افزایش چربی خون مرتبط هستند.
۱۳۸۸	درویش و فرزانه دخت	بررسی تأثیر رابطه رهبر-پیرو بر ایجاد احساس انرژی و خلاقیت در محیط کار	پیمایشی	تأثیر غیرمستقیم کیفیت رابطه رهبر- پیرو به واسطه انرژی بر خلاقیت در محیط کار دلالت دارد.
۱۳۹۲	عسگری، محمدی و اسماعیل زاده	شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی		مهم‌ترین عوامل به ترتیب اعتماد به مدیران- همکاران، و برگزاری مسابقات در سازمان است در میان نسل‌ها تفاوتی مشاهده نشد.
۱۳۹۳	سنگری، گائینی و پورولی	تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سخت‌کوشی کارکنان (شهر تهران)	پیمایشی	اخلاق کار اسلامی و دینداری هردو عاملی هستند که بر رفتار سخت‌کوشی کارکنان تأثیر مثبت دارند و در ضمن میانگین این تأثیر در میان کارکنان متأهل بیشتر است.

## مبانی نظری

<sup>۱</sup>. Shirom, Toker, Melamed, Berliner, & Shapira

**نشاط سازمانی<sup>۱</sup>:** آرنولد باکر به ارائه الگوی داده بنیادی از «درگیری شغلی» پرداخت که در آن شرایط علی شامل ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های فردی است که تحت ابعاد ذهنی، روانی، احساسی، میزان فشارکاری به عنوان شرایط زمینه‌ای و واسطه‌ای، پدیده‌های «نشاط شغلی<sup>۲</sup>»، «فداکاری<sup>۳</sup>»، «جذابیت کاری<sup>۴</sup>» در فرد و در نتیجه درگیری شغلی را برای او به وجود می‌آورد. از آنجا که در پرتو این علم افزایش حالت‌های مثبت و کاهش حالت‌های منفی در انسان‌ها به عنوان نشاط تعریف می‌شود، مفهوم نشاط، کانون توجه شاخه‌ای از روانشناسی مثبت‌گرا است، از این رو در بسیاری از پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا<sup>۵</sup>، از نشاط به عنوان «سلامت ذهنی» یاد می‌شود.

متخصصان نشاط را تنها مختص علم روان‌شناسی نمی‌دانند، بلکه آن را گفتمانی نوظهور برای بیان انرژی بدنی، تمایلات و صفات شخصی معرفی می‌کنند که ابعاد و علل آن می‌تواند در تمامی حوزه‌های علوم اجتماعی و ارتباطی از روانشناسی گرفته تا آموزش، هنر و مدیریت و رفتار سازمانی مورد تبیین و واکاوی قرار بگیرد. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند. استعدادهای شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به طور متفاوت موجود است. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهند کرد (باقری و همکاران، ۱۳۹۶: ۷).

البته نشاط سازمانی مقوله‌ای نیست که به صورت لحظه‌ای رخ دهد. شایروم (۲۰۱۳) نشاط سازمانی را یک سازه احساسی می‌داند و آن را این‌گونه تعریف می‌کند: «نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنی‌دار شغل و محیط کاری او حاصل شده است» (سوننتاج و نیسن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). نشاط کاری به معنای سطح

<sup>۱</sup>. Organizational Vigor

<sup>۲</sup>. Vigor.

<sup>۳</sup>. Dedication

<sup>۴</sup>. Absorption.

<sup>۵</sup>. Positive Organizational Scholarship

<sup>۶</sup>. Sonnentag & Niessen





بالای توان و نیرو، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل برای سرمایه گذاری تلاش و مقاومت در برابر مشکلات کاری است و از طریق سه بُعد قدرت جسمانی، توان و نیرو عاطفی و سرزندگی شناختی عملیاتی می‌شود (بیکر، امریک و اوما<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ حق‌گویان و محمدی، ۱۳۹۵). از ماحصل مفاهیم فوق چنین برداشت می‌شود که امروزه مفهوم نشاط سازمانی به عنوان نسخه جدیدی از رضایت شغلی کارکنان بیان می‌گردد. نشاط در کار زمانی حاصل می‌شود که کارکنان، از توانایی‌ها و استعدادهای ذهنی، جسمی، روانی در تحقق اهداف استراتژیک سازمان گام بر می‌دارند و در درون هر فرد به طور متفاوت وجود دارد (حیدری، فقیهی و شفیع، ۱۳۹۶: ۲۰).

**سلامت سازمانی<sup>۲</sup> :** نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهم‌ترین دارایی آن به همان اندازه که می‌تواند یاری‌گر سازمان در دستیابی به اهداف و برنامه‌های استراتژیک باشد به همان میزان می‌تواند تحت شرایطی مانعی جدی بر سر راه تحقق اهداف و برنامه‌های مذکور به حساب آید (محمدی مقدم، جووری و غیبی، ۱۳۹۵؛ قلی‌پور، غریبی و محمدی، ۱۳۹۱). گویی رفتارهای ضد بهره‌ور، همچون ویروسی مَسری سلامت سازمان‌ها را به خطر انداخته است. رفتار ضد بهره‌ور سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای تعمّدی و غیر تعمّدی است که نتایج آن در کوتاه مدت و بلند مدت به سازمان و اعضای آن صدمه می‌زند. فقیهی‌پور و خادمی (۱۳۹۵) در کتاب خود با عنوان «سلامت سازمانی» با بررسی و جمع‌بندی مطالعات ملی و بین‌المللی، سلامت سازمان را در توانایی آن در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها تعریف می‌نمایند. سلامت سازمان در سه بُعد جسمی، فکری و روحی کارکنان قابل تبیین است و سازمان سالم و پویا دارای جوّی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش، تحرّک و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سالم فراهم می‌آورد.

سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با

<sup>۱</sup>. Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M

<sup>۲</sup>. Organizational Health

آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر. سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که توجه به سلامت روانی و جسمانی کارکنان، جزء لاینفک اولویت‌های راهبردی آنهاست؛ چراکه سلامت اعضای سازمان متضمن سلامت سازمان و آن نیز متضمن بهره‌وری فردی و سازمانی اعضا است (فانی و آقازیارتی، ۱۳۹۲: ۷۰). در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به این‌که در این محل کار کنند، افتخار می‌کنند (علاقه بند، ۱۳۸۹).

با توجه به تأثیر مسائل روانی بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان، بحث «نشاط» در سازمان‌ها دارای اهمیت فزاینده‌ای شده است. از دیدگاه سیستمی، یک حالت یا قانون کلی در فرآیند تغییر و تحول در سیستم‌ها به عنوان آنروپی<sup>۱</sup> وجود دارد؛ که در کلیه سیستم‌ها (اعم از سیستم‌های فیزیکی- مکانیکی، سیستم‌های زیستی و سیستم‌های اجتماعی) اجزاء، عناصر، مواد و انرژی تدریجاً تغییرشکل و تغییر حالت می‌دهند و این تمایل به بی‌نظمی، از هم‌پاشیدگی زیرسیستم‌ها را در بر خواهد داشت.

سیستم‌های باز و پویا برای ادامه حیات خود در جهت عکس قانون آنروپی حرکت می‌کنند و به اصطلاح آنروپی منفی به‌دست می‌آورند (روت آرسکو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۳۱). بیماری آنروپی مثبت در سازمان‌ها خود را در قالب رفتارهای ضد بهره‌ور محسوس و نامحسوس از قبیل حضور فیزیکی بی‌روح کارکنان در کار، تنبلی سازمانی، سکوت تعمدی سازمانی، رفتارهای تنش‌زا، فرسودگی شغلی، تنیدگی و در کل بی‌نشاطی کاری و سازمانی نشان می‌دهد. مهم‌ترین و اساسی‌ترین نتیجه آنروپی مثبت در سازمان‌ها، آنروپی مثبت قدرت، توان و نشاط کارکنان در سازمان است، کاهش این آنروپی مثبت و به نوعی افزایش آنروپی منفی از جمله اقداماتی است که در سازمان‌ها ایجاد سلامت و در نتیجه مزیت رقابتی می‌نماید (چهرازی، ۱۳۹۴). نیروی پرنشاط متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای سلامت سازمان است، بلکه مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. در واقع سازمان‌هایی سالم و موفق‌اند که

<sup>۱</sup>. Entropy

<sup>۲</sup>. Rotarescu



دارای کارکنان توانمند، متعهد، بانشاط و سرزنده باشند (اسکندری و ایراندوست، ۱۳۹۴: ۱۰۸). بنابراین ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها است که توجه به تمرکز بر نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی را مورد تأکید قرار داده است چرا که این امر می‌تواند در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی داشته باشد (لوتانز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۶۹۵). به این منظور استقرار و نهادینه کردن مقوله نشاط از سویی مستلزم رفع موانعی نظیر قالب‌های متصلب ذهنی در سطوح اشخاص و همچنین برطرف کردن موانع سازمانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌هاست (امینی و میاحیان، ۱۳۹۴). ضرورت توجه به نشاط سازمانی به منظور تأمین سلامت سازمانی، بدین سبب است که نشاط آفرینی سازمانی ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و عملکرد شغلی کارکنان محسوب می‌شود. افراد با نشاط و سرزنده تحلیل رفتگی شغلی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند. از روابط اجتماعی متعادلی برخوردار هستند و فرآیند زندگی خود و دیگران را مثبت ارزیابی می‌کنند (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۰).

**معنویت سازمانی<sup>۲</sup>:** یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است، تمرکز بر معنویت کارکنان در سازمان است. معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی 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 رفت‌وآمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (نایلی، ۱۳۹۳). تعریف معنویت در سازمان و مدیریت هم متفاوت و هم گوناگون است، هرکس براساس نظرگاه خویش به تعریف آن پرداخته است. رسیدن به یک تعریف قابل قبول اکثریت، اگر نگوییم

<sup>۱</sup>. Luthans

<sup>۲</sup>. Organizational Spirituality

غیرممکن است، حداقل بسیار مشکل به نظر می‌آید. اما ارائه یک تعریف نسبتاً جامع که بتواند تا حدودی ابعاد مختلف تعاریف یادشده را پوشش دهد، می‌تواند راهگشا باشد. هرچند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و آکادمیکی، معنویت در بر گیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق در کار است (رضائیان، ۱۳۹۲). معنویت محصول مواجهه آدمی با امر قدسی، به درجات مختلف است. این مواجهه موجب پرورش جان آدمی می‌شود و رشد معنوی را که به نظر روان‌شناسان انسان‌گرا مهم‌ترین و برترین نیاز آدمی است، را تضمین می‌کند (وارث و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۶).

از منظر عباس زاده (۱۳۶۹) معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد. معنویت در محل کار از سوی رهبران سازمان، فرهنگ سازمانی، خط مشی‌ها و طرح کار ایجاد و تقویت می‌شود. حساسیت و علاقه به کارمند باید در همه رویکردها وجود داشته باشد. در واقع معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد، معنویت در کار را می‌توان به رسمیت شناختن زندگی درونی کارکنان تعریف کرد. معنویت در کار تجربه‌ای است که در آن افراد ارتباطات و حمایت‌هایی درونی را احساس می‌کنند. این ارتباطات می‌تواند درون خود فرد با دیگر افراد، طبیعت، جهان هستی، خدا یا هر نیروی ماورایی باشد. معنویت دو جزء دارد: افقی و عمودی. جزء عمودی در معنویت، تمایل به چیزی فراتر از خود شخص است. منظور از جزء عمودی می‌تواند خدا، معنویت، جهان هستی یا قدرت ماورا باشد. جزء افقی در معنویت، تمایل به ارائه خدمت به سایر انسان‌ها و جهان را ایجاد می‌کند و نمود بیرونی و خارجی دارد. معنویت در کار در صورتی حاصل می‌شود که هر دو جزء عمودی و افقی محقق شود. مثال‌هایی از معنویت عمودی



می‌تواند زمان‌های مراقبه در آغاز جلسات، زمان آموزش معنوی کارکنان و تعیین محلی مناسب برای نمازگزاران باشد. از سویی، سازمانی در بخش افقی قوی خواهد بود که ویژگی‌های خاصی را داشته باشد؛ نظیر رفتارهای مراقبتی میان همکاران، تعهد قوی در سرویس‌دهی به مشتریان، حساسیت به محیط زیست و حجم بالای خدمات اجتماعی معنویت در محیط کار می‌تواند در هر دو بُعد فردی و سازمانی تفسیر شود. در بُعد فردی، معنویت می‌تواند یک تجربه عاطفی و شناختی باشد. کارمند احساس کرده و باور می‌کند که یک ارتباط معنوی بین خودش و کاری که انجام می‌دهد وجود دارد. در سطح سازمانی، معنویت می‌تواند بازتابی از ارزش‌های معنوی باشد که بخشی از فرهنگ سازمان را به خود اختصاص می‌دهد و می‌تواند در رفتار سازمانی، تصمیم‌گیری‌ها و تخصیص منابع تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، معنویت در محیط کار می‌تواند مشوق هر دو بُعد باشد. در بُعد فردی، فرد می‌تواند در برنامه‌های توسعه معنوی مشارکت کند و در بُعد سازمانی، ارزش‌های معنوی اصلاحاتی را در برنامه‌ریزی و راهبردهای سازمان و اقدامات مدیریت منابع انسانی (استخدام، آموزش، توسعه و ارزیابی) ایجاد و بنیان فرهنگی سازمان‌ها را دست‌خوش تغییر می‌کند سه بُعد از معنویت سازمانی بر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی استوار شده است. این سه بُعد عبارت بودند از: کار با معنا، همبستگی و هماهنگی با ارزش‌های سازمانی (باقری، جاجرمی زاده و بنافی، ۱۳۹۶: ۶).

مفاهیمی که از معنویت در کار، برداشت می‌شود بدین شرح است: معنویت در محل کار از سوی رهبران سازمان، فرهنگ سازمانی، خط‌مشی‌ها و طرح کار ایجاد و تقویت می‌شود. حساسیت و علاقه به کارمند باید در همه رویکردها وجود داشته باشد. علاقه رو به رشد و دوام و ماندگاری معنویت در محیط کار، ناشی از دو جریان توسعه تجاری است. یک جریان از نیاز اقتصادی - تکنولوژیکی نشأت گرفته و دیگری به عنوان مدیریت مبتنی بر افراد توصیف می‌شود. معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی‌مان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با آنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند، که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد.

برای تدوین فرضیه‌های پژوهش، هر پژوهش‌گری نیازمند چارچوب مفهومی است تا بر اساس آن، ضمن شناسایی متغیرها؛ فرضیه‌ها، روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آن‌ها را تبیین نماید. بنابراین با توجه به اهمیت نشاط و معنویت سازمانی و ارتباط احتمالی آنها در بالا بردن میزان سلامت سازمانی کارکنان، این پژوهش قصد دارد به بررسی این موضوع بپردازد که آیا بین نشاط سازمانی و سلامت سازمانی در بین کارکنان شهرداری شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا معنویت سازمانی کارکنان در این رابطه نقش آفرین خواهد بود؟ بر این مبنا الگوی مفهومی تحقیق مطابق با نمودار شماره (۱) شکل گرفت.



شکل ۱: الگوی مفهومی تحقیق (برگرفته از مرور ادبیات و پیشینه تحقیق)

با توجه به چارچوب مفهومی و همچنین هدف اصلی پژوهش که بررسی نقش میانجی‌گری معنویت سازمانی در رابطه بین سلامت سازمانی و نشاط سازمانی است، فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

- فرضیه اول: سلامت سازمانی با نشاط سازمانی رابطه دارد.
- فرضیه دوم: سلامت سازمانی با معنویت سازمانی رابطه دارد.
- فرضیه سوم: معنویت سازمانی با نشاط سازمانی رابطه دارد.
- فرضیه چهارم: معنویت سازمانی در رابطه بین سلامت سازمانی و نشاط سازمانی نقش میانجی دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف کاربردی و نحوه گردآوری از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. از نظر جهت‌گیری و هدف کاربردی - توصیفی



است. از نظر مکانی در طبقه تحقیقات اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی (محیط طبیعی) قرار می‌گیرد. پس از گردآوری اطلاعات و انجام مطالعات، پرسشنامه‌ای شامل ۳۰ گویه (در سه قسمت ده سوالی) جهت سنجش میزان مؤلفه نشاط سازمانی، سنجش میزان مؤلفه سلامت سازمانی و سنجش میزان مؤلفه معنویت تهیه شد و جهت بررسی روایی محتوایی یا سازه پرسشنامه به سمع و نظر اساتید و متخصصان این رشته، رسید و مورد تأیید ایشان قرار گرفت. این پرسشنامه محقق ساخته به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده پخش و اجرا شد، و پس از نمره‌گذاری پاسخ داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها در سه بخش الف) تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد)؛ ب) محاسبه ضرایب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ؛ پ) بررسی رابطه مؤلفه‌های نشاط سازمانی، سلامت سازمانی و نقش میانجی معنویت از روش همبستگی پیرسون پس از بررسی شرایط لازم و کافی.

## یافته‌ها

جدول ۲: آمار توصیفی تحقیق

جنسیت	فراوانی	رده سنی	فراوانی	سابقه شغلی (سال)	فراوانی	تاهل	فراوانی
مرد	۱۸۳	۲۰-۳۵	۸۳	کمتر از ۱۰	۱۱۸	آقایان	۶۲٪
زن	۱۱۳	۳۶-۵۰	۱۷۹	۱۰-۲۰	۱۴۹	خانم‌ها	۳۸٪
		۵۱-۶۵	۳۴	بالای ۲۰	۳۵		
جمع					۲۹۶		۱۰۰٪

مطابق با جدول شماره (۲)، از مجموع ۲۹۶ آزمودنی ۱۱۳ نفر زن و ۱۸۳ نفر مرد بودند که ۸۳ نفر آنها در رده‌ی سنی ۲۰-۳۵ سال، ۱۷۹ نفر در رده‌ی سنی ۳۶-۵۰ سالگی و ۳۴ نفر در رده‌ی سنی ۵۱-۶۵ سال قرار گرفتند. در زمینه سابقه شغلی ۱۱۸ نفر دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۱۴۹ نفر بین ۱۰ الی ۲۰ سال و ۳۵ نفر دارای سابقه شغلی بالای ۲۰ سال و از منظر تأهل و مجرد، ۶۲ درصد آقایان و ۳۸ درصد خانم‌ها

متأهل بودند. ۶۱ درصد کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۵ درصد کارشناسی ارشد و چهار درصد دکترا هستند.

با توجه به محقق ساخته بودن پرسشنامه تحقیق نیاز به بررسی روایی، اعتبار و پایایی سوالات پرسشنامه است. به منظور سنجش روایی پرسشنامه، دو نوع روایی محتوا و همگرا در نظر گرفته شد. اعتبار محتوایی پرسشنامه با اتکا به نظر اساتید دانشگاهی تأیید و اصلاحات لازم به عمل آمد. روایی همگرا<sup>۱</sup> توسط معیار میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> (AVE) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان دهنده میزان واریانس است که یک سازه (متغیر مکنون) از شاخص‌هایش بدست می‌آورد. به عبارت دیگر، روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌های) خود می‌پردازد. برای این معیار فورنل<sup>۳</sup> و لارکر<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) مقادیر بیشتر از ۰/۵ را پیشنهاد می‌کنند چرا که این مقدار تضمین می‌کند حداقل ۵۰ درصد واریانس یک سازه توسط شاخص‌هایش تعریف می‌شود. مطابق با یافته‌های این تحقیق، سه عنصر استخراجی روی هم ۶۶/۷۳۴ درصد از واریانس را تبیین می‌کنند. یعنی تمامی متغیرها دارای AVE بالاتر از ۰/۵ هستند. بنابراین مؤلفه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح نمایند. لذا ابزار این تحقیق از روایی مناسبی برخوردار است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است هر چه میزان آلفا کرونباخ از ۰/۷ بالاتر و به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده پایایی بالای آزمون می‌باشد، میزان پایایی عوامل پرسشنامه به شرح جدول شماره ۳ می‌باشد؛ بر مبنای جدول مذکور، در سه عامل موجود در پرسشنامه ضریب آلفا کرونباخ به دست آمده نشان‌دهنده میزان همسانی درونی سوال‌های آزمون می‌باشد، پس می‌توان فرض کرد اکثر پرسش‌های سه عامل پرسشنامه، خصیصه‌های مورد نظر را اندازه می‌گیرند. همچنین این جدول (۳) مشخص می‌سازد که هر مؤلفه (C1 تا C3) شامل کدام

1. Convergent validity

2. Average variance extracted

3. Fornel

4. Larcker





سوال‌ها (گویه‌ها) است. با توجه به محتوای سوالات می‌توان هر یک از مؤلفه‌ها را نام‌گذاری کرد.

جدول ۳: وضعیت اعتبار و گویه‌های مربوط به هر مؤلفه

شماره گویه	تعداد سوال‌های هر عامل	مؤلفه	نام مؤلفه‌های مکنون درون‌زا	آلفای کرونباخ
۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰	۱۰	C1	نشاط سازمانی	۰/۸۳۴
۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	۱۰	C2	سلامت سازمان	۰/۷۸۴
۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰	۱۰	C3	معنویت	۰/۷۱۹

پس از تأیید شدن روایی و پایایی پرسشنامه، توزیع درصدی هر یک از خرده مقیاس‌های نشاط، سلامت و معنویت سازمانی به وسیله نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج به شرح جدول شماره (۴)، می‌باشد:

جدول ۴: توزیع درصدی هر یک از خرده مقیاس‌ها

	پایین	متوسط	بالا	جمع کل	میانگین	انحراف استاندارد	میان	خطای انحراف استاندارد	چولگی
نشاط سازمانی	۲۷	۴۲	۳۱	۱۰۰	۳۵/۹۲۰۰	۲/۶۵۸۸۹	۳۵/۰۰۰۰	۰/۳۶۵۸۹	-۰/۵۸
سلامت سازمانی	۳۱	۷۲	۲۱	۱۰۰	۳۴/۱۱۰۰	۲/۹۹۱۲۲	۳۴/۰۰۰۰	۰/۲۹۹۱۲	۰/۲۹۴
معنویت سازمانی	۲۸	۳۳	۳۹	۱۰۰	۴۱/۰۸۰۰	۳/۳۴۴۴۷	۴۱/۰۰۰۰	۰/۳۳۴۴۵	-۰/۰۷۴

در تشریح جدول شماره (۴) می‌توان گفت: از آنجا که نمره‌دهی به سوالات برای هر یک از خرده مقیاس‌های نشاط، سلامت و معنویت بر اساس روش لیکرت از دامنه خیلی زیاد تا خیلی کم می‌باشد (اختصاص نمره ۱ تا ۵ به هر گزینه) بالاترین نمره‌ای که فرد در این خرده مقیاس ممکن است کسب کند ۱۰ و کمترین امتیاز ۵۰ با میانگین ۲۰ می‌باشد. بر همین اساس نمره بین ۱۰-۲۳ در طبقه کم- ۲۴ تا ۳۷ در طبقه متوسط

۳۸ تا ۵۰ در طبقه زیاد قرار می‌گیرد. بنابراین نمرات کسب شده در هر خرده مقیاس در گروه‌های آزمودنی‌ها به شرح زیر می‌باشد:

- در خرده مقیاس نشاط سازمانی بیشتر آزمودنی‌ها از لحاظ کسب نمره در طبقه متوسط قرار دارند.
- در خرده مقیاس سلامت سازمانی بیشتر آزمودنی‌ها از لحاظ کسب نمره در طبقه متوسط قرار دارند.
- در خرده مقیاس معنویت بیشتر آزمودنی‌ها از لحاظ کسب نمره در طبقه زیاد قرار دارند.

با توجه به این که در فرضیه‌های پژوهش قصد به سنجش رابطه احتمالی دو متغیر مورد بحث را داریم، بهترین روش استفاده از آزمون همبستگی پیرسون است. به منظور استفاده از آماره همبستگی پیرسون باید ابتدا به بررسی پیش فرض‌های امکان استفاده از این آماره بپردازیم.

اولین شرط استفاده از این آماره بررسی پیش فرض توزیع نرمال داده‌ها است، که جهت بررسی این پیش فرض از آماره کلموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌کنیم. مطابق با جدول شماره (۵)، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها سطح معنی‌داری برای متغیرهای نشاط، سلامت و معنویت سازمانی را بزرگ‌تر از سطح ۰/۰۵ نشان داد در نتیجه شرط توزیع نرمال برای این متغیرها به عنوان شرط لازم برای آزمون پارامتریک یعنی همبستگی پیرسون برقرار است.

جدول ۵: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

وضعیت نرمال بودن	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره کولموگروف اسمیرنوف	آلفا کرونباخ بر اساس استاندارد شدن هربخش	حجم خرده مقیاس	متغیرها
نرمال	۰/۰۰۰	۲۹۵	۰/۳۴۶	۰/۸۳۴	۱۰	نشاط
نرمال	۰/۰۰۰	۲۹۵	۰/۳۸۹	۰/۷۸۴	۱۰	سلامت
نرمال	۰/۰۰۰	۲۹۵	۰/۲۹۳	۰/۷۱۹	۱۰	معنویت

دومین شرط استفاده از آماره پیرسون همگنی واریانس‌ها می‌باشد، برای بررسی همگنی میان واریانس‌ها از آماره لون استفاده می‌کنیم. چون مطابق با آماره لون



( $F=2/501$ ) با درجه آزادی (۲۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $P<0/05$ ) معنی‌دار نیست می‌توان فرض همگن بودن واریانس‌ها را پذیرفت.

جدول ۶: بررسی همگنی میان واریانس‌ها

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آماره لون
۰/۱۷۹	۲۹۵	۱/۵۰۲

در ادامه مطابق با جداول شماره (۵) و (۶)، با توجه به برقراری شرایط لازم و کافی به‌منظور استفاده از آماره پیرسون، به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شده است:

جدول ۷: نتایج تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فرضیه‌ها

توضیحات				فرضیه‌های پژوهش	ردیف
نتیجه آزمون	نشاط	سلامت	شاخص‌های آماری	سلامت سازمانی با	
تأیید فرضیه	۰/۸۲۱	۰/۵۰۴	ضریب همبستگی پیرسون	نشاط سازمانی رابطه دارد.	
	۰/۸۰۳	۰/۰۶۷	سطح معناداری		
نتیجه آزمون	معنویت	سلامت	شاخص‌های آماری	سلامت سازمانی با	
تأیید فرضیه	۰/۷۸۱	۰/۶۲۴	ضریب همبستگی پیرسون	معنویت سازمانی رابطه دارد.	
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری		
نتیجه آزمون	نشاط	معنویت	شاخص‌های آماری	معنویت سازمانی با	
تأیید فرضیه	۰/۷۰۶	۰/۶۲۴	ضریب همبستگی پیرسون	نشاط سازمانی رابطه دارد.	
	۰/۶۲۱	۰/۰۹۳	سطح معناداری		
	نشاط	معنویت	شاخص‌های آماری	معنویت سازمانی در	
تأیید فرضیه	با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم و سوم تحقیق، فرضیه چهارم تحقیق؛ یعنی میانجی بودن معنویت سازمانی در رابطه سلامت سازمانی و نشاط سازمانی، تأیید می‌شود.			رابطه بین سلامت سازمانی و نشاط سازمانی نقش میانجی دارد.	

مطابق جدول شماره (۷) در تشریح فرضیات تحقیق داریم:

۱. فرضیه اصلی اول در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد و فرض صفر مبنی بر عدم رابطه نشاط سازمانی و سلامت در کارکنان شهرداری منطقه یک رد

- شود به این معنا که می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان اذعان نمود که بین نشاط سازمانی و سلامت در کارکنان شهرداری منطقه رابطه معناداری وجود دارد.
۲. فرضیه اصلی دوم در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد و فرض صفر مبنی بر عدم رابطه معنویت با سلامت سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه رد می‌شود به این معنا که می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان اذعان نمود که بین معنویت با سلامت سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه رابطه معناداری وجود دارد.
۳. فرضیه اصلی سوم در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد و فرض صفر مبنی بر عدم رابطه معنویت و نشاط سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه یک رد می‌شود. به این معنا که می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان اذعان نمود که بین معنویت و نشاط سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه یک رابطه معناداری وجود دارد.
۴. با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم و سوم تحقیق، فرضیه چهارم تحقیق؛ یعنی میانجی‌گری معنویت سازمانی در رابطه سلامت سازمانی نشاط سازمانی، تأیید می‌شود. یعنی فرضیه اصلی چهارم در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد و فرض صفر مبنی بر عدم رابطه میانجی‌گری معنویت در رابطه بین سلامت و نشاط سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه رد می‌شود به این معنا که می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان اذعان نمود که بین معنویت با سلامت سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه رابطه معناداری وجود دارد. یعنی با تأیید شدن نقش میانجی‌گری معنویت سازمانی، سلامت سازمانی دارای اثری غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر نشاط سازمانی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با تأمین سلامت اعضا، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود. آن دسته از



کارکنان و مدیرانی که در سازمان بانشاط و سرزنده هستند باقی می‌مانند و با علاقه و انگیزه بیشتری اهداف شغلی، فردی و سازمانی را دنبال می‌کنند. در مورد ارتباط اعتقادات دینی و نشاط نیز تحقیقات و پژوهش‌های زیادی صورت گرفته که نشان داده‌اند باورهای مذهبی، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای شادکامی افراد است؛ به طوری که این نظریه‌پردازان، راه رسیدن به خوشبختی و شادکامی روان‌شناختی را در پرتو توجه به ارزش‌ها و هدف‌های معنوی، نیازهای بنیادی معنی‌دار بودن و علایق دینی و الهی می‌دانند. دین یکی از عوامل مهم شکل‌دهنده به ارزش‌ها و باورهای بسیاری از انسان‌ها در جوامع مختلف است و اثرات غیرقابل انکاری بر رفتار انسان‌ها دارد. این اثرات در محیط کاری سازمان‌ها نیز نمود می‌یابد. از جمله عوامل نقش‌آفرینی دینداری در بروز نشاط سازمانی کارکنان این است که اعتقادات و باورهای دینی محرک حس مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به مسئولیت‌بندی خداوند خواهد بود که در نتیجه آن مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به خلق ... و تعهد اخلاقی به انجام صحیح و به موقع است. در مکتب اسلام نوع نگاه به کار بر مبنای زندگی کاری به منظور بالندگی شغلی در رسیدن به تعالی انسان است.

پایبندی سازمان به ارزش‌های معنوی منجر به ارتقاء عزت نفس، امید و نشاط سازمانی کارکنان می‌شود در نتیجه آنها تمام وجودشان (فیزیکی، ذهنی، عاطفی و معنوی) را برای سازمان می‌آورند و کار را به عنوان یک مأموریت، بیشتر از یک شغل فرض می‌کنند و به طور عاطفی‌تر و هنجاری‌تر به سازمانشان جذب می‌شوند و عادلانه و محترمانه رفتار می‌کنند زیرا احساس می‌کنند که آنها به عنوان انسان‌های عاطفی و عقلایی با ارزش شناخته می‌شوند، در نتیجه کارکنان فشار و تحلیل رفتگی کمتری احساس می‌کنند و از کارشان رضایت بیشتری دارند و عملکرد بهتری خواهند داشت. از این حیث در آموزه‌های معنوی و روانشناختی نیز به جایگاه و اهمیت نشاط در زندگی افراد و عوامل و آثار آن توجه ویژه‌ای شده است.

در هزاره سوم، کارکنان به دنبال یافتن رابطه‌ای بین معنویت و محیط کاری خود بوده و به همین دلیل کارهایی را بر می‌گزینند که الهام‌بخش و بامعنا باشد. علاوه بر این، آنان در جستجوی راهی هستند که معنویت در کارشان را با معنویت در زندگی پیوند

بزند. معنویت در سازمان، نیروی دوگانه‌ای است که می‌تواند فرد و سازمان را توأم با یکدیگر به نتایج دلخواه برساند. افرادی که در جستجوی کار بامعنا هستند، با یافتن آن، رضایت، خلاقیت، نشاط و تعهد بیشتری را در خود نسبت به کارشان احساس خواهند کرد. از این رو، نشاط می‌تواند از محدوده اعتقادات و باورهای فرد گذشته و در اقداماتش جلوه‌گر شود. گام اول برای انجام اصلاحات در هر زمینه‌ای، مشخص کردن روابط بین مؤلفه‌هاست که پژوهش حاضر نیز درصدد کشف رابطه سلامت سازمانی بر معنویت سازمانی و در نهایت، نشاط سازمانی بوده و نتایج تحقیق حاکی از آن است که برای کارکنان منطقه یک شهرداری تهران، رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و معنویت سازمانی برقرار بوده و حاصل این روابط تأثیر مثبتی بر نشاط سازمانی داشته است. همچنین در نهایت، معنویت سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین سلامت سازمانی و نشاط سازمانی شناخته شد؛ بدین معنا که در شدت و جهت رابطه بین دو متغیر یاد شده مؤثر است و ابعاد معنویت سازمانی، که سه بُعد کار با معنا، همبستگی و هماهنگی با ارزش‌های سازمانی را شامل می‌شود، به خوبی توانسته‌اند ابعاد نشاط سازمانی را که شامل عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی است را پیش‌بینی و تبیین نمایند.

گفتنی است که نتیجه این پژوهش علاوه بر پژوهش‌هایی که در پیشینه پژوهشی تحقیق حاضر ذکر شد، با تحقیقات طالبی و زاهدی (۱۳۸۵) با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر نشاط و سرزندگی کارکنان در شرکت ساپکو»، زارعی متین (۱۳۸۸) با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های نشاط و سرزندگی در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم»، باصری (۱۳۸۹) با عنوان «نقش توسعه شادی و نشاط و سرزندگی در افزایش روحیه حماسی»، فلاوندی (۱۳۹۰) با عنوان «رابطه نشاط و سرزندگی، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان»، طاهریان (۱۳۹۳) با عنوان «عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط و سرزندگی در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر تولید علم، در دانشگاه سمنان»، چاوش باشی (۱۳۹۳) با عنوان «شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب» حق گویان (۱۳۹۴) با عنوان «شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در بانک‌های



خصوص استان قم» باقری (۱۳۹۶) با عنوان «بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی» هم راستا بوده و نتایج یکسانی را نشان داده است و می‌تواند دلیلی بر توجه بیشتر مدیران منطقه یک شهرداری تهران به این مقوله‌ها باشد.

### پیشنهادها

در ادامه با توجه به پیشینه و ادبیات تحقیق و همچنین تأیید هر سه فرضیه در این پژوهش، می‌توان پیشنهادهای اجرایی ذیل را برای بهبود نشاط و معنویت کارکنان که به تبع آن سلامت سازمانی نیز بهبود خواهد یافت، ارائه کرد:

- با توجه به اثبات معناداری رابطه مقوله سلامت سازمانی، نشاط سازمانی و معنویت، پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی و گسترش بیش از پیش هر کدام از این مفاهیم در مراکز شهرداری تهران به صورت تئوریک و عملی به رشد و گسترش این مفاهیم کمک نمود.

- از آنجا که نشاط و معنویت تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر تمام جنبه‌های سلامت روح و روان سازمان دارد و نقش بسیار مهمی در بهداشت روانی افراد و به تبعه آن در پیشگیری در بیماری‌های سازمانی ایفا می‌کند ضروری است متخصصان علوم دینی، مدیریتی و روانشناسان در روشن ساختن وجوه اختصاصی‌تر به کارگیری آموزه‌های ارزشمند دینی در حوزه معنویت و اخلاق اسلامی کار، نشاط، در زندگی روزمره فردی و سازمانی کارکنان هم فکری و توجه بیشتری داشته باشند.

- محیط کار انسان به مثابه منزل دوم او می‌باشد و چه بسا کسانی بیشتر ساعات شبانه روز خود را در محیط کار به سر می‌برند بنابراین بدیهی است که محیط کار نیز بایستی همچون خانه برآورنده حداقل نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای خود به خدمتی صادقانه و مؤثر بپردازند، لذا شایسته است تصمیم‌سازان عوامل مؤثر بر شادابی و نشاط کارکنان را به ترتیب اولویت شناسایی نموده و برای

افزایش میزان نشاط آفرینی در سازمان راه کارهای عملی اتخاذ و اجرا نمایند که مطابق با نتایج تحقیق حاضر ارتقاء سطح معنویت فردی و سازمانی اعضا یکی از این راه کارها خواهد بود.

- با توجه به معناداری رابطه معنویت و سلامت سازمان، پیشنهاد می شود در زمینه آشناسازی کارکنان با اهمیت این مفاهیم و کاربردی نمودن این متغیرهای تأثیرگذار در سازمان، تلاش‌های متمرثمر و نتیجه بخشی مانند بررسی عوامل تأثیرگذار در سلامت سازمان توسط کارشناسان و اجرایی نمود این عوامل و ایجاد و گسترش عوامل تأثیرگذار در سلامت سازمان و همچنین کمک به رشد معنویت در سازمان صورت گیرد.
- آموزش‌های لازم و مبسوط به مدیران کارکنان سازمان در نحوه رشد سلامت و نشاط سازمان و همچنین به کارگیری معنویت، ضروری است که آموزش‌های لازم در این زمینه ارائه شود.
- اصلی ترین راه مؤثر در افزایش بهره‌وری در محیط کار توجه به توانمندسازی کارکنان در ابعاد شادابی و نشاط و همچنین معنویت سازمانی است و شایسته است این مهم در سطح فردی و سازمانی مورد توجه تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان سازمانی قرار بگیرد.

## منابع

- اسکندری، استیره و ایراندوست، منصور. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۱۰).
- امینی، محمد تقی و میاحیان، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر شادی و نشاط در محیط کار بر تعالی سازمان شاداب. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ساری.
- باصری، احمد. (۱۳۸۹). نقش توسعه شادی و نشاط در افزایش روحیه حماسی. فصلنامه روانشناسی نظامی، ۱(۲).
- باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن و بنافی، منصوره. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز). فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱(۷).





- پیری، پروین و پیری، معصومه. (۱۳۹۴). ارتباط بین رضایت شغلی و شادابی و نشاط بین کارکنان (مطالعه موردی دبیران دبیرستان‌ها). تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۱(۶).
- چاوش باشی، فرزانه و دهقان عقیقی، ناهید. (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب. فصلنامه علوم رفتاری، ۵(۱۶).
- چهارزی، سامان و قلی پور، آریین. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمت‌گذار بر رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۲(۴).
- حق گویان، زلفا؛ زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و رحمتی، محمدحسین. (۱۳۹۴). ارائه الگوی تبیین‌کننده نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۲(۴).
- حق گویان، زلفا و محمدی حسینی نژاد، ملیحه. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم. فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱(۲).
- حیدری، ناهید؛ فقیهی پور، جواد و شفیع، آذین. (۱۳۹۶). پیاده‌سازی نشاط سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی. چاپ اول، تهران: انتشارات دارالفنون.
- درویش، حسن و فرزانه دخت، نسرین. (۱۳۸۹). رابطه رهبر پیرو در ایجاد انرژی و بروز خلاقیت در محیط کاری. فصلنامه مدیریت دولتی، ۲(۵).
- رضائیان، علی. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم و حق گویان، زلفا. (۱۳۸۸). نقش دانشگاه در ایجاد عوامل مؤثر بر شادی. فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلام، ۲(۱۳).
- سنگری، نگین؛ گائینی، ابوالفضل و پورولی، بهروز. (۱۳۹۳). تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سخت‌کوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهر تهران). ۹(۳).
- صابرزوارم، جعفر و سلیمان پورعمران، محبوبه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی کارکنان. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳(۴۹).
- طالبی، داود و زهادی، لیلا. (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو. فصلنامه مدیریت اطلاع‌رسانی، ۱۴(۴).
- طاهریان، حسین؛ فیض، داود و حیدرخانی، زهرا. (۱۳۹۳). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر تولید علم. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۲.
- عباس‌زاده، میرمحمد. (۱۳۶۹). حرفه معلمی و رضایت شغلی. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۹(۲۱).
- عسگری، غلام‌رضا؛ محمدی، محمود و اسماعیل زاده، مهدی. (۱۳۹۲). شناخت عوامل شادی‌ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی. ۵(۱۳).
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۷). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۲۱.

- طبرسا، غلامعلی و رامین مهر، حمید. (۱۳۸۹). ارائه الگوی رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، ۳.
- غیبی، پروانه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی توانمندسازی روانشناختی در محیط کار و تنیدگی کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خراسان رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خراسان رضوی.
- فانی، علی‌اصغر و آقا زیارتی، مهدی. (۱۳۹۲). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱.
- فقیهی پور، جواد و خادمی، فاطمه. (۱۳۹۵). سلامت سازمانی. چاپ اول، تهران: انتشارات دارالفنون.
- قلی پور، آرین؛ غریبی یامچی، حمیده و مرادی، ابراهیم. (۱۳۹۴). تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۴).
- قلاوندی، حسن؛ یارمحمد زاده، پیمان؛ بختیار نصر آبادی، حسنعلی؛ سلطانزاده، وحید و پاشازاده، یوسف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه نشاط، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان. فصلنامه مدیریت فرآیند و توسعه، ۷۷.
- قهرمانی قاجار، سوسن؛ جووری، بهنوش و غیبی، پروانه. (۱۳۹۶). تبیین رابطه توانمندسازی روانشناختی در محیط کار با تنیدگی کارکنان (دانشگاه فرهنگیان استان خراسان رضوی). ماهنامه علمی- تخصصی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان. (۱۳۹۵). تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. فصلنامه راهبرد، ۲۸(۷۹).
- محمدی مقدم، یوسف؛ جووری، بهنوش و غیبی، پروانه. (۱۳۹۵). تدوین استراتژی منابع انسانی برای مراکز نشریات علمی- پژوهشی دانشگاهی. دوفصلنامه مدیریت پیشرفت، ۲.
- نایلی، محمد علی. (۱۳۹۳). انگیزش در سازمان‌ها. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- وارث، سید حامد؛ رستگار، عباس علی؛ زراعت کار، سمیه و رفعتی، کبری. (۱۳۸۸). رابطه ارتباط فرافرادی و رفتار شهروندی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۳).
- Armon, G., Melamed, S. & Shirom, A. (2012). The Relationship of the Job Demand-Control-Support Model with Vigor across Time: Testing for Reciprocity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 276-298.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of Burnout & Engagement in Work Teams. *Work and Occupation*, 4(33), 464-489.
- Haller, M., & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness. *An International Comparative Analysis*, 75, 169-216.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Organizational behavior*, 23, 695-706.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.



- Pelechano, V., Gonzalez-Leandro, P., Garcia. L., & Moran, C. (2013). Is it possible to be too happy? Happiness, personality, and psychopathology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13, 18-24.
- Rotărescu, E. (2014). Modelling and Simulation of Entropy in Human Resource Training. *General Mathematics*, 19(2), 33-40.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
- Shirom, A., Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2013). Burnout and Vigor as Predictors of the Incidence of Hyperlipidemia among Healthy Employees. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5 (1), 79-98.
- Shraga, O., & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62(2), 271 -291.
- Sonnentag, S. & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigor, day-specific experience and recovery. *Journal of Occupational and organization Psychology*, 81, 435-458.

