

تاثیر گرایش به معنویت محیط کار بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه

زهرا عباسی

کارشناسی ارشد منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر گرایش به معنویت محیط کار بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه در سال ۹۶-۱۳۹۵ صورت گرفت. روش پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت آلومینیوم پارس، به تعداد ۶۸۰ نفر می باشد که از میان آن ها با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۴۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع آوری داده ها بر اساس دو پرسشنامه استاندارد معنویت در کار میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) صورت گرفت. پایایی این پرسش نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد پرسشنامه ها بیش از ۰.۷ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهش داشت. برای محاسبه روایی از روایی سازه استفاده شد که نتایج بیانگر روا بودن ابزار تحقیق بوده است. داده ها با روش مدل سازی معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار پی ال اس تحلیل و مدل نهایی ارائه گردید. برازش مناسب مدل مفهومی، بر مبنای شاخص های مقادیر قابل قبول و معنادار ضرایب مسیر، بارهای عاملی، واریانس تبیین شده و شاخص جی او اف بدست آمد. نتایج نشان دهنده تاثیر معنادار و مثبت گرایش به معنویت درونی و تلفیقی محیط کار بر سلامت کارکنان بود. همچنین تاثیر گرایش به معنویت بیرونی محیط کار بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه مورد تایید قرار نگرفت.

واژه های کلیدی: معنویت محیط کار، سلامت کارکنان، معنویت تلفیقی.

مقدمه

طی دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر نموده و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز، جهانی شدن تبدیل شده‌اند. در این نوع سازمان‌ها، نیروی انسانی یک سرمایه اصلی محسوب شده و سازمان‌ها به دنبال بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثرسازی کارایی و اثربخشی خود می‌باشند (دی کاسترو، دلگادو، لوپز و ناواس^۱، ۲۰۱۱: ۶۶۰). در این راستا استفاده از مفاهیم معنویت در کار برای بهبود سلامت کارکنان می‌تواند راهگشا باشد. امروزه معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (باقرزاده میرسیدی، ۱۳۹۲). در واقع، ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، نوع دوستی و ... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد و در واقع عکس العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می‌باشد (وکس^۲، ۲۰۰۴). عبارتی دیگر ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنাজویی در کار، نوع دوستی و ... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند (ضیائی، ۱۳۸۷). براک (۱۹۹۹) سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی، شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص می‌سازد که آنها را به چهار نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط، تقسیم می‌کند.

رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هشیاری آشکار؛

کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق پذیری و عملکردهای مستمر؛

کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسئولیت نسبت به جامعه؛

اعتماد متقابل و مسئولیت‌های مشترک برای منافع مشترک.

موارد ۱ و ۳ نشانه‌های بیرونی یک محیط کار معنوی از دیدگاه یک کارمند هستند. گزینه دو، بعضی از محرک‌های درونی را برای یک کارمند معنوی تبیین می‌کند و گزینه چهار به عامل تلفیقی یعنی روابط متقابل بین همه گروه‌های درگیر در کار، اشاره دارد (براک، ۱۹۹۹ به نقل از شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷: ۵۰-۵۱). در نهایت معنویت در محیط کار یک تجربه‌ای از به هم پیوستن و حقیقت مابین آنها در فرایندهای کار می‌باشد که به وسیله حسن نیت فردی منجر به تشکیل مجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی انگیزشی شده، مجسم شده به وسیله عمل متقابل و اتحاد و انسجام و نتیجه‌گیری در ارتقاء عملکرد کلی که در برتری سازمانی خلاصه شده است. از طرفی سلامت سازمانی کارکنان به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (هوی، ۲۰۰۸). ویلسون (۲۰۰۱) سلامت کارکنان در سازمان را با بهداشت روانی محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی می‌داند که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و ... در کارکنان را به حداقل برساند (ویلسون ۲۰۰۱ به نقل از پورسلیم، ۱۳۹۳). از دیدگاه هوی و میکسل (۲۰۰۸) سلامت سازمانی کارکنان دارای ابعاد هفت گانه‌ای شامل یگانگی نهادی، نفوذ، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی است (هوی و میکسل، ۲۰۰۸: ۵۱). عبارتی دیگر سلامت سازمانی کارکنان عبارت است از دوام و بقای در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر که در نهایت از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند (جیسیکا و همکاران، ۲۰۱۴). میرزائی توکلی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها"، نتیجه گرفته است رابطه خطی بین معنویت در محیط کار و تعهد

¹ De-Castro, Delgado, López & Navas

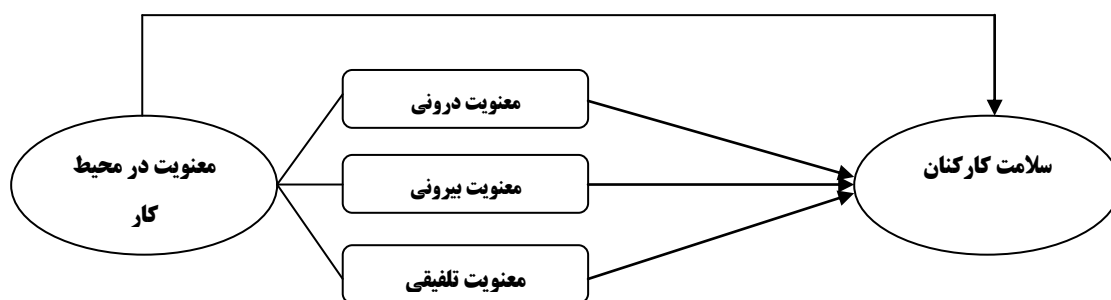
² Wax

سازمانی با رضایت شغلی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بدست آمده، نشان از میزان تاثیر متغیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر پیشگویی کنندگی متغیر وابسته دارد. سعادت (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بر نگرش های مثبت کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی)" بیان می کند مابین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با نگرش های مثبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی رابطه معنی داری وجود دارد و فقط بین ابعاد عدالت تعاملی و بعد رعایت سلامت سازمانی رابطه معنی داری با نگرش های مثبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی مشاهده نگردید. فرای (۲۰۱۱) نیز در مطالعه خود نشان داد که رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی به صورتی مثبت و قابل توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی- پرسنلی تأثیر می گذارد که در نهایت سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان را افزایش می دهد (فرای، ۲۰۱۱: ۶۹۲).

همچنین با توجه به اینکه جایگاه معنویت در سازمان ها به طور فزاینده ای از سوی مدیران و سرپرستان و کارکنان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازنده مورد توجه قرار گرفته است می تواند در این خصوص راهگشا باشد. همچنین با توجه به اینکه در ایران پژوهش های چندانی در مورد تاثیر معنویت در محیط کار بر سلامت کارکنان صورت نگرفته است، لذا این مسئله سبب شده خلا این موضوع احساس شده و دغدغه پژوهشگر و مدیران ارشد شهرداری ساوه از انجام این پژوهش شکل گیرد. همچنین شهرداری ساوه سالبانه ضررهای مادی و غیرمادی زیادی از نادیده گرفتن اهمیت و نقش گرایش به معنویت در محیط کار و سلامت سازمان در سطوح مختلف خود متحمل شده اند و به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه ضعف اساسی و چالشی برخورد شده و تصمیم به انجام یک تحقیق علمی و پژوهشی جهت آسیب شناسی موضوع فوق و ارائه راهکارهای علمی جهت حل این چالش با استفاده از ابعاد گرایش به معنویت در محیط کار برای بهبود سلامت کارکنان سازمان گرفته شده است. به طور کلی در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا گرایش به معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی کارکنان شهرداری ساوه رابطه دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

به استناد به ادبیات تحقیق متغیرهای معنویت در محیط کار شامل معنویت درونی، معنویت بیرونی و معنویت تلفیقی می باشد که تاثیر آنها بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه مورد بررسی قرار خواهد گرد لذا مدل پیشنهادی محقق ساخته تحقیق به شرح زیر ارایه می گردد:



شکل ۱- مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق (برگرفته از میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) و هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)).

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی، از نظر روش تحقیق و ماهیت و شیوه نگرش پرداختن به مساله، توصیفی - پیمایشی است. پژوهش حاضر بر مبنای نوع داده های گردآوری شده نیز از نوع کمی می باشد که در این راستا پرسشنامه

هایی برای دریافت نظرات کارکنان شهرداری ساوه توزیع شد؛ بنابراین در مجموع در این پژوهش بدنبال بررسی تاثیر گرایش به معنویت محیط کار بر سلامت کارکنان هستیم، همچنین با توجه به اینکه این پژوهش در شهرداری ساوه صورت گرفته، مطالعه موردی است.

یافته های پژوهش

جدول ۱: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه های پژوهش

نتیجه فرضیه	sig	آماره t	ضریب مسیر (β)	فرضیه های تحقیق
تایید	<۰.۰۱	۲.۹۴۷	۰.۲۱۲	گرایش به معنویت درونی ← سلامت کارکنان
رد	<۰.۰۱	۰.۰۲۷	۰.۰۰۱	گرایش به معنویت بیرونی ← سلامت کارکنان
تایید	<۰.۰۱	۱۰.۲۵۶	۰.۶۵۱	گرایش به معنویت تلفیقی ← سلامت کارکنان

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد و * معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

نتایج آزمون سنجش تاثیر گرایش به معنویت درونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه

H_0 : گرایش به معنویت درونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر ندارد.

H_1 : گرایش به معنویت درونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 = \beta = 0 \\ H_1 = \beta \neq 0 \end{cases}$$

طبق نتایج به دست آمده گرایش به معنویت درونی در سطح اطمینان ۹۹٪ بر روی سلامت کارکنان شهرداری ساوه تأثیر معناداری دارد. (آماره t برابر ۲.۹۴۷ خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مسیر (۰.۲۱۲+) می توان گفت تاثیر بعد گرایش به معنویت درونی، بر روی سلامت کارکنان شهرداری ساوه مثبت و معنادار می باشد.

نتایج آزمون سنجش تاثیر گرایش به معنویت بیرونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه.

H_0 : گرایش به معنویت بیرونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر ندارد.

H_1 : گرایش به معنویت بیرونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 = \beta = 0 \\ H_1 = \beta \neq 0 \end{cases}$$

طبق نتایج به دست آمده، گرایش به معنویت بیرونی بر روی سلامت کارکنان شهرداری ساوه تأثیر معناداری ندارد. (آماره t برابر ۴.۳۲ داخل بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است، لذا فرض صفر مورد قبول واقع می شود). لذا این فرضیه تایید نمی شود.

نتایج آزمون سنجش تاثیر گرایش به معنویت تلفیقی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد.

H_0 : گرایش به معنویت تلفیقی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر ندارد.

H_1 : گرایش به معنویت تلفیقی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 = \beta = 0 \\ H_1 = \beta \neq 0 \end{cases}$$

طبق نتایج به دست آمده، گرایش به معنویت تلفیقی در سطح اطمینان ۹۹٪ بر روی بهبود سلامت کارکنان شهرداری ساوه تأثیر معناداری دارد. (آماره t برابر ۱۰.۲۵۶ خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مسیر (+۰.۶۵۱) می توان گفت تاثیر گرایش به معنویت تلفیقی، بر روی بهبود سلامت کارکنان شهرداری ساوه مثبت و معنادار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: گرایش به معنویت در محیط کار بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد. یافته های این فرضیه که از مجموع یافته های سه فرضیه فرعی قابل استنباط است، تاثیر گرایش به معنویت در محیط کار بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه را مورد تأیید قرار داد. عبارت دیگر با توجه بیشتر و بسترسازی لازم برای بروز امور معنوی در محیط کار شاهد بهبود سلامت کارکنان خواهیم بود.

فرضیه فرعی اول: گرایش به معنویت درونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد. یافته های بدست آمده تاثیر گرایش به معنویت درونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه را مورد تأیید قرار داد، از آنجا که گرایش به معنویت درونی به مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق پذیری و عملکردهای مستمر در کارکنان اشاره دارد که هر یک زمینه ساز سلامت کاری و شغلی در کارکنان می باشد، لذا نقش معنویت درونی در سلامت کارکنان غیر قابل انکار است. **فرضیه فرعی دوم:** گرایش به معنویت بیرونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد. یافته های بدست آمده تاثیر گرایش به معنویت بیرونی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه را مورد تأیید قرار نداد و بر این اساس می توان گفت گرایش به معنویت بیرونی، بر روی بهبود سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر ندارد.

فرضیه فرعی سوم: گرایش به معنویت تلفیقی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد. یافته های بدست آمده تاثیر گرایش به معنویت تلفیقی بر سلامت کارکنان شهرداری ساوه را مورد تأیید قرار داد، عبارتی دیگر می توان گفت تاثیر گرایش به معنویت تلفیقی، بر روی بهبود سلامت کارکنان شهرداری ساوه مثبت و معنادار می باشد.

پیشنهادهاى برگرفته از یافته‌های پژوهش

- پیشنهاد می شود مدیران شرکت ابعاد معنویت را در محیط کار پیاده کنند.
- مهارت استادانه در کارکنان شرکت بوسیله آموزش های تخصصی در کارکنان نهادینه گردد.
- علاقه و احترام به دیگران در کارکنان با امور معنوی در محیط کار همراستا و هم جهت گردد.
- از عوامل گسترش و بوجود آورنده گرایش به معنویت بیرونی جلوگیری بعمل آید.
- پیشنهاد می شود کارکنان از طریق برگزاری جلسات، کارگاه های آموزشی با معنویت در محیط کار آشنا شوند.

منابع

۱. ذبیحی، مهدی. (۱۳۹۴). تاثیر متغیرهای رفتاری مدیریت منابع انسانی بر اعتماد فردی درون سازمانی کارکنان بانک صادرات. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی واحد نراق.
۲. باقرزاده میرسیدی، سیدحمید رضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه گرایش به معنویت محیط کار و سلامت سازمان کارکنان بانک رفاه شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
۳. فتاحی، مهدی، فرهنگی، علی اکبر و واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم.
۴. هوی و میسکل (۱۳۸۵). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی ترجمه: سیدعباس زاده. جلد دوم، ارومیه: انتشارات انزلی.
۵. علاقه بند، علی (۱۳۸۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱.
۶. شوقی، بهزاد، فراهانی، فاطمه و سارجالویی، فرشاد (۱۳۹۲). مبانی سازمان و مدیریت (عمومی و اسلامی). تهران: انتشارات رازنهان.
۷. کاکیا، لیدا (۱۳۸۸). رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه/ علوم تربیتی دوره جدید، شماره ۹۹.
۸. سید جوادین، رضا و علوی، آزاده و انصاری، شهناز (۱۳۸۸). دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره میزان استقرار شاخص های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی. مدیریت سلامت، سال سیزدهم (شماره ۴۱).
۹. قیومی، آریاخت (۱۳۹۴). رابطه بین هوش اخلاقی و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۱۰. عباس زاده، میرمحمد (۱۳۸۵). حرفه معلمی و رضایت شغلی. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱.
۱۱. میرزائی توکلی، سیدمنصور (۱۳۹۴). بررسی تاثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۱۲. سعادت، رضا (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بر نگرشهای مثبت کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
13. Borden, M. A., Kruse, D. E., Caskey, C. F., Zhao, S., Dayton, P. A., & Ferrara, K. W. (2005). Influence of lipid shell physicochemical properties on ultrasound-induced microbubble destruction. *Ultrasonics, Ferroelectrics and Frequency Control, IEEE Transactions on*, 52(11).
14. Milliman, j., Czaplewski, A.j.andFerguson,j. (2003)."Workplace spirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment".*journal of organizational change Management. vol.16. No.4*
15. Marques, J.F. (2006).The Spiritual worker, *Journal of management development*, vol.25, No.9.
16. Fry, L. W., Vittuci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline, *The Leadership Quarterly* 16.
17. Bratton, J. & Gold J (2003). *Human resource management*. New York: palgrave Macmillon.
18. De-Castro, M., Delgado-Verde, G., López-Sáez, M., & Navas-López, J. E. (2011).

Towards 'an intellectual capital-based view of the firm': origins and nature. *Journal of business ethics*, 98(4).

19. Wax,S. (2005), spirituality at work, jeff solomon, series Editor.
20. Williams, Peter, Allen, Stuart (2014). Faculty perspectives on the inclusion of spirituality topics in nonsectarian leadership and management education programs, *The International Journal of Management Education*, Volume 12, Issue 3, November 2014.
21. Vilmantė Kumpikaitė, Valiūnienė (2014). Spirituality at Work: Comparison Analysis, *Social and Behavioral Sciences*, Volume 150, 15 September 2014.
22. Jessika H. Bottiania, Catherine P. Bradshawb, Tamar Mendelsonc, (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout, *Journal of School Psychology*, Available online 16 October.

The Effect of the Tendency towards the Spirituality of the Work Environment on the Health of the Employees of the Savoy Municipality

Zahar Abbasi

M. A in Human Resource, Islamic Azad University, Saveh Branch

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of the tendency toward the spirituality of the work environment on the health of employees in Saveh municipalities during the years of 1995-1999. The research method was applied based on the purpose and descriptive survey was used to collect the data. The statistical population consisted of 680 employees of Pars aluminum company employees. Among them, using Cochran formula and random sampling method, 246 persons were considered as sample size. The method of data collection was based on two standard questionnaires of spirituality in the work of Millman et al. (2003) and Hoy and Feldman (1996) organizational health questionnaire. The reliability of this questionnaire using Cronbach's alpha method for all dimensions of the questionnaires was more than 0.7, which indicates the reliability of the research tool. The construct validity was used to calculate the validity of the validity, and the results indicate the validity of the research tool. The data were analyzed using structural equation modeling and using the software for analyzing and final modeling. Fit fitting the conceptual model, based on the indicators of acceptable and significant values of path coefficients, factor load, variance, and GIFF index were obtained. The results showed a positive and positive effect on the internal and external spirituality of the work environment on employees' health. Also, the impact of the tendency toward the outer spirituality of the work environment on the health of the employees of the municipality of Saveh was not confirmed.

Keywords: Spirituality of work environment, Employees' health, Combined spirituality.
