

الترجمة بين الثقافات والقياس النفسي لإستبيان ذات ١٨ سؤالاً حول المعنوية في العمل

ثاراله شجاعى^١، صديقة السادات طوافيان^٢، جون ويغيفير^٣، احمدرضا جمشيدى^٤، علي محمدي ولداني^٥

١- قسم تعليم الصحة، كلية الطب، جامعة تربية مدرس، طهران، ايران.

٢- مركز دراسات الصحة المعنوية، جامعة قم للعلوم الطبية، قم، ايران.

٣- قسم التمريض، كلية التمريض، جامعة ريچينا، ريچينا، ساسكاتشوان، كندا.

٤- مركز دراسات طب الروماتيزم، جامعة طهران للعلوم الطبية، طهران، ايران.

٥- قسم المعارف الاسلامية، جامعة قم للعلوم الطبية، قم، ايران.

* المراسلات الموجهة إلى السيدة صديقة السادات طوافيان؛ البريد الإلكتروني: tavafian@modares.ac.ir

معلومات المادة

الوصول: ٢٥ محرم ١٤٤١

وصول النص النهائي: ٢٨ ربيع الاول ١٤٤١

القبول: ١١ ربيع الثاني ١٤٤١

النشر الإلكتروني: ٢٥ ربيع الثاني ١٤٤١

الكلمات الرئيسية:

الاستبيان

الترجمة والقياس النفسي

المعنوية

موظفو الرعاية الصحية

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: تعتبر المعنوية في العمل موضوعاً جديداً ولكنها محدودة في تطورها النظري والعلمي من الجانب التنظيمي. إن أهمية هذا الموضوع وتأثيره على كفاءة العمل تتطلب اداة مناسبة لغرض القياس والتقييم. كون بعض الاستبيانات طويلة وغير شاملة مما حمل المؤلفون على اجراء ترجمة بين الثقافات واختبار القياس النفسي لأداة قياسية شاملة للمعنوية في العمل ٢٠١٧.

منهجية البحث: في هذه الدراسة الوصفية والمستعرضة، تم اختيار أداة معيارية للمعنوية في العمل والتي كانت مأخوذة من دراسة "وال كينجرسكي". تمت عملية الترجمة واعادة ترجمتها من الانجليزية الى الفارسية وتطبيقها الثقافي على اساس نمط "ايلد" وبطريقة الترجمة العودية. تمت دراسة وتحديد الصلاحية الظاهرية من خلال ١٠ ذوي الخبرة و ١٨ عينة متاحة، كما أنه تم تقييم موثوقية الاستبيان وتقييمها ل ٣٩٣ من الموظفين في مجال الرعاية الصحية. تم إجراء صلاحية الإنشاء بحجم عينة من ٢٦٨ شخصاً من خلال اختبار تحليل العامل. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث واطافة الى هذا فإن مؤلفي البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

الكشوفات: كان الإبلاغ عن عملية الترجمة والقياس النفسي لإستبيان المعنوية في العمل، بشكل مطلوب، ومن اجل تحديد صلاحية الإنشاء، تم تحليل المكونات الرئيسية باستخدام طريقة "تدوير فارماكس"، حيث تم تبين ٧٠/٣١٪ من التباين الكلي باستخدام عاملين. تم الإبلاغ عن الصلاحية الظاهرية المناسبة. وفي التحقيق عن موثوقية الاستبيان المترجمة الى الفارسية باستخدام طريقة الاتساق الداخلي للأداة، تمت محاسبة معامل ألفا كرونباخ ٩٦٪. الا انه كانت المقاييس البنائية تتراوح بين ٧٨ الى ٩١ بالمئة. كان هناك ترابط قوي (٠/٩٧-٠/٨٢) بين المقاييس الفرعية للإنغماس في العمل والتجربة العرفانية والاتصال الروحي والشعور النفسي بالمجتمع.

الاستنتاج: إن هناك توافقاً جيداً في ترجمة الاستبيان. كان لإستبيان المعنوية في العمل والذي يهدف تقييم التجربة المعنوية في العمل من الجوانب المختلفة وعلى اساس تجارب الافراد من المعنوية في العمل، صلاحية الإنشاء والصلاحية الظاهرية المناسبة.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Shojaei S, Tavafian SS, Wagner J, Jamshidi AR, Mohammadi-Valadani A. An Intercultural Translation and Psychometric Analysis of 18-item Spirituality at Work Questionnaire. Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2020; 5(4): 114-126. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i4.22349>

ترجمه‌ی بین فرهنگی و روان‌سنجی پرسش‌نامه‌ی ۱۸ سؤالی معنویت در کار

ناراله شجاعی^{۱*}، صدیقه سادات طوافیان^{۱*}، جان وگنر^۳، احمدرضا جمشیدی^۴، علی محمدی ولدانی^۵

- ۱- گروه آموزش بهداشت، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- ۲- مرکز تحقیقات سلامت معنوی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.
- ۳- گروه پرستاری، دانشکده‌ی پرستاری، دانشگاه رجینا، رجینا، ساسکاتچوان، کانادا.
- ۴- مرکز تحقیقات روماتولوژی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
- ۵- گروه معارف، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

*مکاتبات خطاب به خانم صدیقه سادات طوافیان؛ رایانامه: tavafian@modares.ac.ir

اطلاعات مقاله

دریافت: ۳ مهر ۱۳۹۸

دریافت متن نهایی: ۵ آذر ۱۳۹۸

پذیرش: ۱۷ آذر ۱۳۹۸

نشر الکترونیکی: ۱ دی ۱۳۹۸

چکیده

سابقه و هدف: معنویت در کار موضوعی جدید اما با توسعه‌ی نظری-علمی محدود در مبحث سازمانی است که اهمیت آن و تأثیرش در بازدهی کاری نیاز به ابزاری مناسب برای سنجش را ضروری می‌نماید. طولانی بودن و جامع نبودن بعضی از پرسش‌نامه‌ها مؤلفان را بر آن داشت تا ترجمه‌ی بین فرهنگی و روان‌سنجی ابزار استاندارد جامع معنویت در کار را انجام دهند.

روش کار: در این مطالعه‌ی توصیفی-مقطعی، ابزار استاندارد معنویت در کار برگرفته از مطالعه‌ی وال کینجرسکی انتخاب شد. مراحل ترجمه و بازترجمه‌ی آن از انگلیسی به فارسی و انطباق فرهنگی بر اساس الگوی وایلد و به روش ترجمه‌ی بازگشتی انجام شد. روایی صوری از طریق ۱۰ متخصص و ۱۸ نفر از نمونه‌های در دسترس؛ و پایایی پرسش‌نامه برای ۳۹۳ نفر از کارکنان خدمات مراقبتی بررسی و تعیین شد. روایی سازه با حجم نمونه‌ی ۲۶۸ نفر و از طریق آزمون تحلیل عاملی انجام شد. در این پژوهش همه‌ی موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: فرایند ترجمه و روان‌سنجی پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار با ۱۸ سؤال مطلوب گزارش شد. برای تعیین روایی سازه، تحلیل مؤلفه‌های اصلی با استفاده از روش دوران واریماکس صورت گرفت که ۷۰/۳۱ درصد از واریانس کل به کمک دو عامل تبیین؛ و روایی صوری مناسب گزارش شد. در بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ی ترجمه شده به فارسی با استفاده از روش ثبات داخلی ابزار، ضریب آلفای کرونباخ ۹۶ درصد محاسبه شد که برای زیرمقیاس‌ها از ۷۸ تا ۹۱ درصد متغیر بود. علاوه‌براین، بین خرده‌مقیاس‌های غوطه‌ور شدن در کار، تجربه‌ی عرفانی، ارتباط معنوی و حس اجتماعی بودن همبستگی بالایی (۰/۹۷-۰/۸۲) وجود داشت.

نتیجه‌گیری: پرسش‌نامه‌ی یادشده همسانی درونی مناسبی داشت و همبستگی بالا بین خرده‌مقیاس‌ها نشان می‌دهد انطباق فرهنگی مطلوبی در ترجمه‌ی پرسش‌نامه وجود داشت. پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار که هدف آن ارزیابی تجربه‌ی معنویت در کار از جنبه‌های مختلف بر پایه‌ی تجربیات افراد از معنویت در محل کار است دارای روایی سازه و صوری مناسبی بود.

واژگان کلیدی:

پرسش‌نامه

ترجمه و روان‌سنجی

کارکنان خدمات مراقبتی

معنویت

استناد مقاله به این صورت است:

Shojaei S, Tavafian SS, Wagner J, Jamshidi AR, Mohammadi-Valadani A. An Intercultural Translation and Psychometric Analysis of 18-item Spirituality at Work Questionnaire. Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2020; 5(4): 114-126. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i4.22349>

مقدمه

کارکنان، ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری در این سطح است. همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی، تجربه‌ی حسی قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت و ارزش‌های سازمان است. به این معنی که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان کاری قوی هستند (۳).

معنویت در کار به تقویت اعتماد بین همکاران کمک می‌کند به طوری که روابط مثبت و قابل توجهی بین معنویت در کار و اعتماد همکاران وجود دارد. علاوه‌براین، معنویت در کار به توسعه‌ی خلاقیت در میان همکاران نیز کمک می‌کند به طوری که رابطه‌ی مثبت و قابل توجهی بین معنویت محیط کاری و خلاقیت وجود دارد. معنویت در کار به توسعه‌ی احترام بین همکاران نیز کمک می‌کند به طوری که رابطه‌ی مثبت و قابل توجهی بین معنویت کاری و احترام بین همکاران وجود دارد (۴). کاراکاس^۲ در این زمینه سه دیدگاه مطرح می‌کند: (۱) معنویت بهزیستی کارکنان و کیفیت زندگی آنان را افزایش می‌دهد؛ (۲) معنویت برای کارکنان حس معنا و هدف در کار فراهم می‌کند و (۳) معنویت برای کارکنان حس هم‌پیوندی و اجتماع ایجاد می‌کند (۵). بنابراین، اهمیت موضوع معنویت در کار و تأثیر آن در بازدهی کاری (۶)، سازمان را بر آن می‌دارد تا میزان معنویت در کار را در میان کارکنان خود با ابزار و شاخصی مناسب بسنجد تا بر اساس آن بتواند برنامه‌ریزی مناسبی در جهت ارتقای آن انجام دهد. تا کنون تعدادی ابزار در این زمینه ترجمه و اعتبارسنجی شده است اما طولانی بودن برخی از پرسش‌نامه‌ها (۷) یا جامع نبودن بعضی از آنها (۳) مؤلفان این مقاله را بر آن داشت تا ترجمه‌ی ابزار استاندارد جامع معنویت در کار را با طراح اصلی آن (۸) انجام دهند و سپس از طریق مطالعه‌ی مقطعی معتبری به اعتبارسنجی آن بپردازند.

روش کار

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: برای رعایت اصول اخلاقی پژوهش ابتدا رضایت کتبی طراحان پرسش‌نامه به زبان اصلی دریافت (۹) و همکاری آنان در فرایند ترجمه جلب شد. سپس به محیط پژوهش مراجعه شد و پس از دریافت رضایت آگاهانه و ایجاد اطمینان برای محرمانه بودن داده‌های پژوهش و ایجاد نشدن خلل در کار، نمونه‌های پژوهش وارد مطالعه شدند.

معنویت در کار موضوعی جدید اما با توسعه‌ی نظری-علمی محدود در مبحث سازمانی به شمار می‌رود. در طول پنج سال گذشته، معنویت در کار موضوع مهم تحقیق شناخته شده است. باوجوداین، این نوع تحقیق گستره‌ی از مفهوم معنویت در کار را ایجاد نموده است که یافتن تعریفی جامع برای آن را مشکل می‌کند. ازاین‌رو، طبق یک تعریف، شناختی که کارکنان از زندگی باطنی و درونی خود دارند و می‌تواند با کار معنی‌دار در یک اجتماع تقویت شود یا بالعکس خود موجب تقویت کار معنی‌دار شود، معنویت در کار تلقی می‌شود (۱).

معنویت در کار دارای سه عنصر اصلی زندگی باطنی، کار معنی‌دار و اجتماعی بودن است. معنویت در کار به مفهوم جستجوی فرصت در کار برای اثبات و نشان دادن بسیاری از جنبه‌های شخصیت انسان است. رجوع به زندگی درونی نظیر درک نیروی خدایی و چگونگی استفاده از آن در جهت زندگی بیرونی است. ازاین‌رو، کار بامعنی هنگامی اتفاق می‌افتد که کارمندان تشخیص دهند که کار آنان دارای مفهوم خاصی است که در نهایت آنها را به هدف زندگی نزدیک می‌کند.

امروزه کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا و امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند.

تان گیلبرت^۱ عوامل ساختاری، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و عوامل فردی را عوامل اثرگذار بر معنویت در کار معرفی می‌کند و در ادامه‌ی آن ساختار سازمانی، نظام انگیزش درونی، عدالت سازمانی، فرهنگ نوع‌دوستی، رهبری خدمتگذار و رفتارهای شهروندی سازمانی را نیز از عوامل مؤثر می‌داند (۲). مفهوم‌سازی معنویت در کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بیان است (۳).

کار بامعنا در سطح فردی، حس عمیق معنا و مقصود در کار است. چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. در این سطح می‌توان گفت هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران ببخشند. احساس همبستگی در سطح گروهی در حقیقت احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین

^۲ Caracas

مجله‌ی پژوهش در دین و سلامت

^۱ Tan Gilbert

دوره‌ی ۵، شماره‌ی ۴، زمستان ۱۳۹۸

و در نهایت با ادغام ترجمه‌های اولیه، نسخه‌ی ثانویه‌ی ترجمه‌ی ابزار به زبان فارسی ایجاد شد.

در گام سوم نسخه‌ی نهایی ترجمه‌شده از زبان فارسی به انگلیسی برگردان شد. بدین صورت که دوباره دو مترجم که به هر دو زبان تسلط داشتند و در مراحل قبلی ترجمه شرکت نداشتند نسخه‌ی ثانویه را که به زبان فارسی بود به زبان انگلیسی ترجمه کردند. مترجمان در این مرحله از جملات ساده و درک‌شدنی که در عین حال از نظر معنی و مفهوم با جملات اصلی یکسان بود استفاده نمودند. همچنین مترجمان در هنگام ترجمه به برابری معنایی، برابری در اصطلاحات، برابری تجربی و ادراکی دقت کردند.

در گام چهارم نسخه‌ی ترجمه‌شده از زبان فارسی به زبان انگلیسی بازنگری شد. بدین صورت که همکاران خارجی طراح اصلی پرسش‌نامه و یکی از نویسندگان پرسش‌نامه‌ی نهایی را که در مرحله‌ی قبل از زبان فارسی به انگلیسی برگردان شده بود بازنگری؛ و نسخه‌ی اصلی و نهایی را با استفاده از فرم‌های مخصوص بازبینی کردند و عبارات اصلی را با ترجمه‌های آن مقایسه کردند و میزان تطابق هر عبارت را با عدد مشخص کردند و در صورت داشتن تفاوت یا تناقض، پیشنهادها و دیدگاه‌های آنان دریافت شد و پس از آنکه گروه ترجمه موارد پیشنهاد شده را اصلاح کردند مجدداً به طراح اصلی پرسش‌نامه ارسال شد و این فرایند سه بار تکرار شد تا در نهایت بین پرسش‌نامه‌ی اصلی و پرسش‌نامه‌ی برگردان شده تطابق کامل صورت گرفت.

در گام پنجم اطلاعات شناختی کسب شد. در این مرحله برای تعیین روایی صوری نسخه‌ی نهایی، بعد از انجام فرایند ترجمه، پرسش‌نامه به ۱۰ متخصص در زمینه‌ی آموزش و ارتقای سلامت، پرستاری و سلامت معنوی ارائه شد و همچنین پرسش‌نامه‌ی ترجمه‌شده‌ی نهایی در اختیار ۱۸ نفر از کارکنان خدمات مراقبتی از گروه‌های درمانی، جنسیتی و اقتصادی مختلف قرار گرفت تا اینکه قابلیت درک آنها، تفسیر و برداشت افراد از سؤالات و بررسی کلمات جایگزین ارزیابی شد. در این مرحله اطلاعات به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه تجزیه و تحلیل شد و اصلاحات لازم در نسخه‌ی ترجمه‌شده اعمال شد (۱۶).

در گام ششم اصلاح و جمع‌بندی صورت گرفت. متخصصان مربوط که زبان مادری‌شان فارسی بود، نسخه‌ی ترجمه‌شده‌ی نهایی را از نظر اشتباهات املائی و نکات نگارشی ویراستاری و در صورت لزوم تصحیح کردند.

ابزار اولیه‌ی استاندارد در این مطالعه‌ی توصیفی-مقطعی پرسش‌نامه‌ی روحیه در کار^۱ به زبان اصلی بود که در مطالعه‌ی وال کینجرسکی^۲ درباره‌ی ۳۳۵ نفر از کارمندان دانشگاه خاورمیانه با درجات مختلف تحصیلی و سازمانی انجام گرفت. در مطالعه‌ی یادشده سنجش روایی سازه با روش تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که تعداد مؤلفه‌ها از ۱۰۲ سؤال به ۱۸ سؤال و چهار زیرشاخه تقلیل یافت که شامل غوطه‌ور شدن در کار، تجربه‌ی عرفانی، ارتباط معنوی و حس اجتماعی بودن است. پایایی این ابزار به روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۳؛ و برای زیرگروه‌ها از ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ متغیر است (۹).

برای تهیه‌ی نسخه‌ی ترجمه‌ی هر پرسش‌نامه از زبان اصلی به زبان دیگر دو مرحله‌ی اصلی و ضروری وجود دارد. در مرحله‌ی اول انجام روند انطباق فرهنگی و بررسی مفهومی پرسش‌نامه؛ و در مرحله‌ی دوم بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه صورت می‌گیرد (۱۰). در این مطالعه برای ترجمه‌ی این پرسش‌نامه و انطباق فرهنگی آن بر اساس الگوی وایلد^۳ (۱۱) مراحل به این ترتیب انجام شد (۱۲):

در گام نخست گروه مترجمان و متخصصان امر ترجمه‌ی پرسش‌نامه را از زبان انگلیسی به فارسی به منظور انطباق با اصول تطابق فرهنگی به روش ترجمه‌ی بازگشتی همراه با رعایت برابری‌های فرهنگی انجام دادند و پژوهشگر نقش سرپرستی گروه را به عهده داشت (۱۳). در این مطالعه نخست دو مترجم زبان انگلیسی که دارای تحصیلات دانشگاهی و تسلط کافی به دو زبان و سابقه‌ی فعالیت ترجمه‌ی پرسش‌نامه بودند پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار را از زبان انگلیسی به زبان فارسی ترجمه کردند (۱۴). مترجمان با مفاهیم پرسش‌نامه آشنا بوده و از ترجمه‌ی کلمه به کلمه و عبارات مشکل و واژه‌های غیرمصلح خودداری کردند به طوری که در هنگام ترجمه‌ی پرسش‌نامه و بومی‌سازی آن معنی و مفهوم عبارات و خوانا بودن و سطح دشواری آن تغییر نکند.

در گام دوم، ترجمه‌های اولیه به یک ترجمه‌ی واحد تبدیل شد (۱۵). بدین صورت که مترجم دیگری که به هر دو زبان انگلیسی و فارسی تسلط داشت نسخه‌های ترجمه‌شده‌ی اولیه را بازنگری کرد. مترجمانی که در مرحله‌ی قبل شرکت داشتند در این مرحله نقشی نداشتند. سپس نسخه‌های اولیه با یکدیگر مقایسه؛ و تفاوت‌ها و تناقض‌های بین آنها اصلاح شد

^۱) Spirit at Work

^۲) VAL KINJERSKI

^۳) Wilde

عبارت درباره‌ی احساس شما در کار است. لطفاً نسبت درستی هر مؤلفه را درباره‌ی خودتان مشخص نمایید؛ و شماره‌ی را که به بهترین نحو با تجربه‌ی شما منطبق است انتخاب نمایید. برای مثال اگر کاملاً با عبارت موافق هستید عدد ۶ و اگر عمدتاً با عبارت مخالف هستید عدد ۲ را علامت بزنید.

(۱) کاملاً مخالف

(۲) عمدتاً مخالف

(۳) نسبتاً مخالف

(۴) نسبتاً موافق

(۵) عمدتاً موافق

(۶) کاملاً موافق

روایی سازه در این پرسش‌نامه با حجم نمونه‌ی ۲۶۸ نفر انجام شد. پس از انجام تحلیل عاملی ابتدا کفایت حجم نمونه با استفاده از شاخص KMO و آزمون بارتلت^۱ بررسی شد. مقدار شاخص KMO برابر ۰/۹۵۷ است که نزدیک به ۱ است و بیانگر کافی بودن حجم نمونه است. مقدار P در آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۰۱ است که نشان‌دهنده‌ی رد شدن فرض صفر این آزمون است. بنابراین تحلیل عاملی برای شناسایی مدل در این مطالعه مناسب است. تحلیل مؤلفه‌های اصلی با استفاده از روش دوران واریماکس انجام شد که در بررسی کل سؤالات دو عامل دارای مقدار ویژه‌ی بزرگ‌تر از ۱ بودند که در تحلیل باقی ماندند (جدول شماره‌ی ۲) و با در نظر گرفتن مدل دو عاملی، دو عامل ۷۰/۳۱ درصد از واریانس کل را تبیین کردند؛ و از این مقدار ۶۴/۵۳ درصد به عامل اول و ۵/۷۷ درصد به عامل دوم اختصاص داشت (جدول شماره‌ی ۲).

روایی صوری هر یک از مؤلفه‌های نسخه‌ی فارسی پرسش‌نامه تأیید شد و مشکلی از نظر مفهوم بودن، درک و توانایی پاسخ به سؤالات، شکل و چیدمان مؤلفه‌های پرسش‌نامه از طرف پاسخ‌دهندگان دریافت نشد. علاوه‌براین؛ دامنه، میانگین و پایایی پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار با نسخه‌ی اصلی مقایسه شد (۸). پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش ثبات داخلی ابزار و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی حاضر معادل ۹۶ درصد محاسبه شد که برای زیرشاخه‌ها از ۷۸ تا ۹۱ درصد متغیر بود (جدول شماره‌ی ۴). همبستگی بین خرده‌مقیاس‌ها نیز در جدول شماره‌ی ۵ نشان داده شده است.

در گام هفتم اعتبار و پایایی پرسش‌نامه‌ی ترجمه‌شده‌ی نهایی تعیین شد. روایی صوری از طریق ۱۰ متخصص و ۱۸ نفر از نمونه‌های در دسترس؛ و پایایی پرسش‌نامه برای ۳۹۳ نفر از کارکنان خدمات مراقبتی بررسی و تعیین شد. روایی سازه نیز با حجم نمونه‌ی ۲۶۸ نفر و از طریق آزمون تحلیل عاملی انجام شد. پس از اتمام مراحل ترجمه و از آنجایی که ممکن است هنگام ترجمه اعتبار و پایایی پرسش‌نامه خدشه‌دار شود (۱۶)، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و همبستگی درونی بررسی و تعیین شد؛ زیرا ارزیابی همسانی درونی نشان‌دهنده‌ی اعتبار ترجمه‌ی نسخه به زبان هدف است (۱۷). با استفاده از روش‌های محاسباتی حجم نمونه ۴۰۰ نفر برآورد شد که از کارکنان خدمات مراقبتی شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قم در طیف سنی ۱۸ تا ۶۰ به روش سرشماری انتخاب شدند و در صورت نداشتن بیماری روانی و اعتیاد و سابقه‌ی ناهنجاری و عمل جراحی ستون فقرات پس از اخذ رضایت از کلیه‌ی واحدهای پژوهش وارد مطالعه شدند.

در گام هشتم گزارش نهایی تهیه شد و تمامی فرایندهای ترجمه و تطابق فرهنگی آن به صورت مکتوب به همراه نسخه‌ی نهایی پرسش‌نامه‌ی ترجمه شده برای طراحان اصلی پرسش‌نامه ارسال شد (۱۱).

یافته‌ها

در مطالعه‌ی حاضر در مجموع ۳۹۳ نفر از کارکنان خدمات مراقبتی ۵۹-۲۰ ساله (حجم نمونه) وارد مطالعه شدند. بیشتر افراد (۳۹ درصد) در گروه سنی میان‌سال (۳۰-۴۰) قرار داشتند و بیشتر آنان مرد (۶۶/۴ درصد) و متأهل (۹۰ درصد) و دیپلم و زیر دیپلم (۹۱ درصد) بودند. پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار که مراحل ترجمه و بازترجمه‌ی آن از زبان انگلیسی به فارسی در این مطالعه سپری شد و در نهایت نسخه‌ی فارسی آن در جدول شماره‌ی ۱ نمایش داده شده دارای ۱۸ سؤال است که پاسخ‌های آن به صورت طیف لیکرت شش‌گزینه‌ی با توجه به میزان موافقت مخاطب از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق به ترتیب از ۱ تا ۶ به هر سؤال نمره داده شد. دامنه‌ی نمره‌ی آن از ۱۸ تا ۱۰۸ بود که نمره‌ی بالاتر نشان‌دهنده‌ی افزایش معنویت در کار است. طیف گزینه‌ها در این ابزار و ترجمه‌ی نهایی پرسش‌نامه در جدول شماره‌ی ۱ آمده است. این پرسش‌نامه دربرگیرنده‌ی ۱۸

^۱ Bartlett

جدول (۱) پرسش‌نامه‌ی ترجمه‌شده‌ی فارسی معنویت در کار

سؤال		زیرمقیاس					
۱.	بین نیازهای شغلی من با ارزش‌ها، عقاید و رفتارهایم تطابق می‌بینم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۲.	گاهی اوقات در کارم احساس اوج می‌کنم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۳.	با همکارانم حس اعتماد واقعی و ارتباط شخصی دارم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۴.	در کارم معنا یا هدف از انجام کار را درک می‌کنم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۵.	گاهی اوقات در کارم کاملاً احساس شور و شغف می‌کنم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۶.	من ارتباط با منبع بزرگ‌تر را حس می‌کنم که تأثیر مثبتی بر کارم دارد.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۷.	من نسبت به کارم پرشور و حرارت هستم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۸.	گاهی احساس انرژی و سرزندگی در کارم حس می‌کنم که وصف‌ناشدنی است.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۹.	وظایفم را به خوبی انجام می‌دهم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۰.	عقاید معنوی من نقش مهمی در تصمیمات روزانه‌ی کاری‌ام ایفا می‌کند.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۱.	کارم به من در برآوردن اهداف زندگی‌ام کمک می‌کند.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۲.	من لحظاتی را در کارم تجربه می‌کنم که در آن لحظات، زمان و مکان را حس نمی‌کنم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۳.	به همراه همکارانم نسبت به کار احساس قوی از هدف و معنا داریم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۴.	از اینکه مشغول چنین کاری هستم احساس خرسندی دارم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۵.	در کارم از قدرتی برتر الهام و رهنمود می‌گیرم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۶.	لحظات خوش و سعادت‌بخشی را در کارم تجربه می‌کنم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۷.	احساس می‌کنم در محل کار همچون بخشی از یک جامعه هستم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۸.	در حال حاضر شغلم همان چیزی است که می‌خواهم.	۶	۵	۴	۳	۲	۱

جدول (۲) روایی‌سازی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی

سؤالات	بار عاملی		سؤالات	بار عاملی	
	عامل ۱	عامل ۲		عامل ۱	عامل ۲
سؤال ۱۵	۰/۸۷۰	۰/۱۶۵۸	سؤال ۶	۰/۷۷۸	۰/۷۵۰
سؤال ۱۶	۰/۸۲۸	۰/۶۵۲	سؤال ۸	۰/۷۴۷	۰/۷۵۰
سؤال ۱۷	۰/۸۰۳	۰/۶۱۰	سؤال ۱۰	۰/۷۲۲	۰/۷۳۰
سؤال ۱۴	۰/۷۷۸	۰/۷۵۶	سؤال ۳	۰/۷۱۴	۰/۶۷۳
سؤال ۱۳	۰/۷۴۷	۰/۷۵۰	سؤال ۱	۰/۶۹۶	۰/۶۳۸
سؤال ۱۸	۰/۷۲۲	۰/۷۳۰	سؤال ۲	۰/۶۲۲	۰/۶۲۷
سؤال ۷	۰/۷۱۴	۰/۶۷۳	سؤال ۴		
سؤال ۱۲	۰/۶۹۶	۰/۶۳۸	سؤال ۵		
سؤال ۹	۰/۶۲۲	۰/۶۲۷	سؤال ۱۱		

جدول (۳) ارزش ویژه و واریانس تبیین شده‌ی عوامل استخراج شده

سازه	ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی
۱	۱۱/۶۱	۶۴/۵۳	۶۴/۵۳
۲	۱/۰۳	۵/۷۷	۷۰/۳۱

جدول ۴) دامنه، میانگین و پایایی پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار و مقایسه‌ی آن با نسخه‌ی اصلی

نمره‌ی زیرمقیاس‌ها		نمره‌ی نسخه‌ی فارسی					نمره‌ی نسخه‌ی انگلیسی				
زیرمقیاس	آلفا	انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	آلفا	انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	
کل پرسش‌نامه	۰/۹۶	۲۰/۸۷	۸۳/۱۱	۱۰۸	۱۸	۰/۹۳	۱۷/۸۶	۶۵/۹۱	۱۰۵	۱۸	
غوطه‌ور شدن در کار	۰/۹۱	۸/۴۱	۳۲/۵۱	۴۲	۷	۰/۹۱	۸/۰۱	۲۸/۰۳	۴۲	۷	
تجربه‌ی عرفانی	۰/۸۸	۶/۲۰	۲۲/۵۲	۳۰	۵	۰/۸۶	۶/۰۹	۱۶/۷۴	۳۰	۵	
ارتباط معنوی	۰/۸۵	۳/۸۱	۱۴/۲۸	۱۸	۳	۰/۸۸	۴/۵۰	۸/۹۳	۱۸	۳	
حس اجتماعی بودن	۰/۷۸	۳/۴۹	۱۳/۸۰	۱۸	۳	۰/۸۷	۳/۵۰	۱۲/۳۰	۱۸	۳	

جدول ۵) همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های نسخه‌ی فارسی پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

زیرمقیاس	معنویت در کار	غوطه‌ور شدن در کار	تجربه‌ی عرفانی	ارتباط معنوی	حس اجتماعی بودن
معنویت در کار	-	-	-	-	-
غوطه‌ور شدن در کار	۰/۹۷	-	-	-	-
تجربه‌ی عرفانی	۰/۹۴	۰/۸۸	-	-	-
ارتباط معنوی	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۸۵	-	-
حس اجتماعی بودن	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۸۲	-

بحث

این مطالعه با هدف ترجمه‌ی بین فرهنگی و روان‌سنجی پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار انجام شده است. حوزه‌ی معنویت فاقد مقیاس پذیرفته‌شده‌ی کلی و رسا از نظر روان‌سنجی از روحیه و معنویت فرد در محل کار است. بنابراین، مانع پژوهش و شناخت بیشتر درباره‌ی این حوزه شده است. پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار مقیاسی برای پرداختن به نیازهای حوزه‌ی معنویت پیشنهاد می‌شود زیرا بر پایه‌ی تجربیات افراد از معنویت و روحیه در سر کار بنا نهاده شده و با کتب و رسالات جدید درباره‌ی روحیه و معنویت در محیط کار مطابقت دارد (۹).

مطالعه‌ی مقیاس‌های دیگر و مقایسه با پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار نشان می‌دهد آشموز و دوچون^۱ در توسعه‌ی مقیاس معنویت پیشرو بوده‌اند و کارشان نیز تقدیرشده است (۱). با وجود تمرکز متفاوت هر یک از این ابزارها، بین این مقیاس و برخی از سطوح فردی در مقیاس آشموز و دوچون تطابق وجود دارد. اگرچه هدف هر دو ارزیابی معنویت در کار در سطوح سازمانی، واحدهای کاری و سطوح فردی بوده، تمرکز پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار بر افراد به‌ویژه تجربه‌ی معنویتشان در محیط کار است. همپوشانی معنادار و

قابل توجهی بین مقیاس طراحی شده‌ی میلیمان^۲ و همکارانش (۳) برای ارزیابی رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار و نگرش کارمندان و پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار نیز یافت شد. دو ساختار انتخاب شده برای نمایش معنویت در محل کار با پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار مطابقت داشتند، اما ساختار سوم آن بیشتر منعکس‌کننده‌ی سازمان بود که آن را از پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار متفاوت می‌ساخت. ارتباط معنوی و ابعاد عرفانی پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار در مقیاس میلیمان لحاظ نشده است (۳). در نهایت اینکه شباهت‌هایی در بین درک ابعاد برای پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار و ابزار معنویت در کار فرد-سازمان شیپ^۳ (۱۸) نیز یافت شد، اگرچه هدف این دو ابزار کاملاً متفاوت است. هدف مقیاس شیپ ارزیابی نظریات و انتظارات فردی درباره‌ی معنویت در محل کار است و اینکه تا چه حد سازمان این انتظارات را برآورده یا تسهیل می‌کند. اما هدف پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار ارزیابی تجربه‌ی معنویت در کار به‌عنوان یک وضعیت وجودی است. مقیاس‌های دیگر در ارزیابی یک جنبه از سازمان تلاش داشتند. با وجود این، برخلاف مقاصد و اهداف مختلف هر مقیاس، شباهت‌ها در چگونگی ادراک و ساختار وجود دارد (۱۹). تمام چهار ابزار شامل مؤلفه‌هایی هستند که کار معنادار و معنای جامعه و اجتماع را هدف قرار می‌دهند. همه‌ی مقیاس‌ها دارای یک مؤلفه‌ی کار معنادار هستند (که در این

^۲ Milliman

^۳ Sheep

^۱ Ashmos & Duchon

حس اجتماعی بودن و تجربه‌ی عرفانی و باطنی. ویژگی‌های ابعاد فیزیکی و احساسات مثبت که در تعریف اولیه وجود داشت در این چهار بُعد ادغام شده است. اقلام نشان‌دهنده‌ی بُعد فیزیکی بر زیرمقیاس تجربه‌ی عرفانی بارگذاری شدند در حالی که احساسات مثبت بر زیرمقیاس‌های غوطه‌وری در کار و یا تجربه‌ی عرفانی بارگذاری شدند. این ابعاد ابتدا بر اساس موضوعاتی از یک مطالعه‌ی کیفی درباره‌ی افراد باروچی در محل کار شناسایی شد. هرگز انتظار نمی‌رفت این ابعاد متعامد باشند، بلکه انتظار می‌رفت منسجم باشند. اما آنچه از نظر ادراکی به عنوان ابعاد مجزا انتظار می‌رفت افراد به طور جداگانه آن را درک نکردند. مثلاً افراد ویژگی‌های فیزیکی و عرفانی معنویت در محل کار را با هم تجربه کردند. به همین ترتیب احساسات مثبت با تجربیات عرفانی یا شناخت مثبت تجربه شدند (۲۱).

معنویت در کار حالت جداگانه‌یی است که با ابعاد شناختی، بین فردی، روحانی و عرفانی مشخص می‌شود. غوطه‌ور شدن در کار که با احساس بارز رفاه و خوشی مشخص می‌شود، باوری که شخص درگیر یک کار مفید و معنادار است که هدف بالاتری دارد، یک آگاهی از هم‌راستایی ارزش‌ها و باورهای فرد و کار او و حسی از اصیل بودن؛ ارتباط معنوی که با ارتباط با چیزی بزرگ‌تر از خود مشخص می‌شود، حس اجتماع و جمع بودن که ویژگی آن حس ارتباط با دیگران و هدف مشترک است و تجربه‌ی عرفانی و باطنی با حالت مثبت انرژی و سرزندگی مشخص می‌شود، حس کامل بودن، برتری و تجربه‌ی شادی و سعادت‌مندی. برخلاف اندازه‌گیری نگرش به معنویت در کار و ویژگی‌های محل کار، مقیاس معنویت در محل کار تجربه‌ی افراد را از معنویت در کار را ارزیابی می‌کند.

یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه‌ی همسانی درونی خردمقیاس‌های مختلف پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار از همسانی بالای این خردمقیاس‌ها حکایت دارد به طوری که همسانی درونی در مقایسه با نسخه‌ی انگلیسی آن بالاتر گزارش شده است (۸). همسانی درونی بالا در خرده‌مقیاس‌ها و مقیاس کلی کافی نبود و نمی‌توان گفت تمام گویه‌های ترجمه‌شده از نظر روان‌سنجی پذیرفتنی هستند، بلکه لازم بود بررسی عمیق‌تری درباره‌ی سؤالات انجام گیرد که از طریق محاسبه‌ی همبستگی بین خرده‌مقیاس‌ها صورت می‌گیرد (۱۵) که در این پرسش‌نامه دارای همبستگی بسیار بالایی بودند. این امر نشان می‌دهد که از نظر انطباق فرهنگی نیز دقت خوبی در ترجمه‌ی پرسش‌نامه صورت گرفته است.

ابزار از غوطه‌ور شدن در کار استفاده شده است؛ چون این عامل بیشترین واریانس را توضیح داده است. پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار بر اساس تعریف معنویت در کار است که بر تجربه‌ی فردی در کار بنا نهاده می‌شود (۹). در این تحقیق، گزارش‌های فردی افراد از معنویت در کار معمولاً توصیفات روشن از تجربیات درونی و عرفانی‌شان در محل کار را شامل می‌شود که این جنبه‌ی کلیدی معنویت در کار است که مقیاس‌های قبلی از پس آن بر نیامده‌اند. مهم‌تر اینکه، آنچه این مقیاس را متفاوت می‌سازد هدفی است که برای آن توسعه یافته است. از این رو، واحد تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه‌ی معنویت در کار فقط فرد است نه سازمان یا واحد کاری.

معنویت در کار ساختار مجزایی است که منعکس‌کننده‌ی تجربه‌ی انسانی خاص است، اما دارای ویژگی‌های مشترک با دیگر ساختارهای شخصیتی مثل معنویت نیز است. مثلاً بُعد معنوی در محل کار چیزهای مشترک بسیاری با دیگر مفاهیم معنویت دارد، اما معنویت تجربه شده در محل کار را منعکس می‌کند و بر تجربیات واقعی معنوی و باطنی طی تلاش‌های کاری متمرکز است.

بُعد تجربه‌ی عرفانی از معنویت در محل کار وضعیت مثبت انگیزشی را منعکس می‌کند که در آن افراد جایگاه رفیع طبیعی را که در آن همه چیز بدون زحمت در جریان است تجربه می‌کنند. حسی از زمان و مکان وجود ندارد و احساس خوشی، سعادت و وجد را در بر می‌گیرد. ترکیب این احساسات نشان‌دهنده‌ی وضعیت تغییر یافته شبیه مفهوم تچان^۱ یا شیفتگی یا تجربه‌ی غرقگی است. به نظر سیکزن می‌هالی^۲ ابعاد اصلی تچان یا شیفتگی درگیری شدید، تمرکز عمیق، وضوح اهداف، نداشتن حس زمان و نداشتن خودآگاهی است که به غایت‌نگری، به معنی تجربه‌ی پاداش باطنی منجر می‌شود (۲۰). همانند معنویت در محل کار، وقتی افراد تچان یا شیفتگی را تجربه می‌کنند حس بارز رفاه و هماهنگی عرفانی را نیز تجربه می‌کنند. بنابراین، تجربه‌ی معنویت در کار به‌ویژه بُعد باطنی و عرفانی آن، همخوانی بیشتری با تچان دارد. تفاوت معنویت در کار و تچان این است که شیفتگی یا تچان در کار همراه با حس هدف یا این باور است که فرد در کار معنادار که به رفاه عمومی کمک می‌کند غوطه‌ور می‌شود.

از نظر مفهومی، معنویت در کار در پرسش‌نامه‌ی اولیه دارای چهار عامل است: غوطه‌ور شدن در کار، ارتباط معنوی،

^۱) flow

^۲) Csikszentmihalyi

از مسئولان دانشگاه تربیت مدرس تهران و دانشگاه علوم پزشکی قم و همچنین کارکنان خدمات بیمارستان‌های شهر تشکر و قدردانی می‌شود.

ملاحظات اخلاقی

معاونت پژوهشی دانشگاه تربیت مدرس تهران این مقاله را با شماره‌ی ۵۲۵/۳۵۹۰ و کد IRCT2016090618022N2 و کد ۱۳۹۴ تأیید کرده است.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی ندارد.

تضاد منافع

مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی درباره‌ی این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی مطالعه، تحلیل و تفسیر داده‌ها و تهیه‌ی پیش‌نویس مقاله و بازبینی و اصلاح آن مشارکت داشتند.

References

1. Duchon D, Plowman DA. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*. 2005;16(5):807-33.
2. Tan G. Towards a holistic framework in fostering spirituality at work. *International Conference on Advances in Management*; 19-22 July 2006; Lisbon: Research Collection Lee Kong Chian School Of Business. 2006.
3. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003;16(4):426-47.
4. Guillory WA. *The living organization: Spirituality in the workplace: Innovations International A Guide for Adapting to the Chaotically Changing Workplace*. Salt Lake City, UT; 2000.
5. Karakas F. Spirituality and performance in

با وجود اینکه طراح در نسخه‌ی اصلی روایی و اعتبار ابزار را انجام داده و تأیید نیز شده است و انجام مراحل ترجمه و انطباقات فرهنگی برای استفاده‌ی آن پرسش‌نامه به زبان فارسی کفایت می‌کرد (۱۶)، روایی سازه در این مطالعه انجام گرفت. عامل اول و دوم درصد بالایی از واریانس کل را تبیین نموده و زیرمقیاس‌های مختلف را در خود جای داده‌اند و با این دو عامل می‌توان به اهداف مد نظر دست یافت. دلیل این تفاوت‌های ذکرشده در نحوه‌ی قرارگیری سؤالات در گروه‌های مختلف می‌تواند ناشی از تفاوت‌های فرهنگی از جنبه‌ی ادبیات و زبان‌شناختی و یا دقت نکردن در تکمیل پرسش‌نامه‌ها باشد که معمولاً در تحقیقات پرسش‌نامه‌ی در جامعه‌ی ایرانی وجود دارد. این موضوع می‌تواند در تعداد نمونه‌ی بالاتر، به دلیل کاهش احتمال انحراف معیار و نداشتن قطعیت، نتیجه‌گیری قطعی‌تری درباره‌ی قرارگیری سؤالات در گروه‌های مختلف به دنبال داشته باشد.

نتیجه‌گیری

این مقیاس جدید علاقمندان به سنجش معنویت در کار را به ابزار لازم برای انجام آن مجهز می‌کند. این ابزار شکاف بزرگی را که در باب سنجش معنویت در کار وجود داشت پر می‌کند و ابزاری پایا و روا را در اختیار پژوهشگران این حوزه قرار می‌دهد. یک مقیاس کوتاه و از نظر روان‌سنجی، رسا و آسان است که برای استفاده در تحقیق و عمل بسیار خوب است.

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودیت در نمونه‌گیری و اختصاصی بودن جامعه‌ی هدف و خودگزارشی بودن پرسش‌نامه اشاره نمود.

پیشنهاد‌های پژوهش

برای تعیین اعتبار این پرسش‌نامه و بررسی نتایج سازمانی و شخصی مربوط به معنویت در کار می‌توان پژوهش‌های بیشتری در مشاغل دیگر انجام داد و به ارزیابی کارایی اقدامات طراحی شده برای افزایش معنویت در کار کمک؛ و کاربرد عملی آن را مشخص کرد.

قدردانی

organizations: A literature review. *Journal of business ethics*. 2010;94(1):89-106.

6. Singh S. The Impact of Workplace Spirituality on Employees' Productivity and their Wellbeing. *Global Journal of Enterprise Information System*. 2019;11(1):54-63.

7. Miller DW, Ewest T, Neubert MJ. Development of the integration profile (TIP) faith and work integration scale. *Journal of Business Ethics*. 2018:1-17.

8. Kinjerski VM, Skrypnik BJ. Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*. 2004;17(1):26-42.

9. Kinjerski V, Skrypnik BJ, editors. *Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale*. Academy of Management Proceedings; 2006: Academy of Management.

10. DuBay M, Watson LR. Translation and cultural adaptation of parent-report developmental assessments: Improving rigor in methodology. *Research in Autism Spectrum Disorders*. 2019;62:55-65.

11. Wild D, Grove A, Martin M, Eremenco S, McElroy S, Verjee Lorenz A, et al. Principles of good practice for the translation and cultural adaptation process for patient-reported outcomes (PRO) measures: report of the ISPOR Task Force for Translation and Cultural Adaptation. *Value in health*. 2005;8(2):94-104.

12. Afrasiabifar A, Yaghmaei F, Abdoli S, Abed SZ. Research tool translation and cross-cultural adaptation. *Journal of Shahid Beheshti School of Nursing & Midwifery*. 2006;16(54):67-58.

13. Pashandi S, Khaghanizade M, Ebadi A. Review of translation and cultural adaptation process of questionnaires. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2009;2(3):117-20.

14. Rode N. Translation of measurement instruments and their reliability: An example of job-related affective well-being scale. *Metodoloski zvezki*. 2005;2(1):15.

15. Panczyk M, Iwanow L, Zarzeka A, Jaworski M, Gotlib J. Communication skills attitude scale: a translation and validation study in a sample of registered nurses in Poland. *BMJ open*. 2019;9(5):e028691.

16. Wang W-L, Lee H-L, Fetzer SJ. Challenges and strategies of instrument translation. *Western Journal of Nursing Research*. 2006;28(3):310-21.

17. Sperber AD. Translation and validation of study instruments for cross-cultural research. *Gastroenterology*. 2004;126:S124-S8.

18. Sheep ML, editor *Nailing down gossamer: A valid measure of the person-organization fit of workplace*

spirituality. *Academy of Management Proceedings*; 2004: Academy of Management.

19. Joelle M, Coelho A. Adding a new dimension to the spirituality at work concept: Scale development and the impacts on individual performance. *Management Decision*. 2019.

20. Csikszentmihalyi M. *The flow experience and its significance for human psychology*. New York: Cambridge University Press; 1988.

21. Yadav RS, Maheshwari S. Spirituality at Workplace: As Seen by Indian Managers. *Indian Journal of Industrial Relations*. 2019;54(3).