فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۶، شماره ۲۰، بهار ۱۴۰۲

بررسی نقش معنویت سازمانی در شادکامی با میانجی‌گری تعلق سازمانی در بین منابع انسانی شاغل در شهرک صنعتی اشتهارد

یاسر امان‌الهی بهاروند[۱]، رضا پیرایش[۲]، مصطفی جعفری[۳]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر شادکامی کارکنان با نقش میانجی تعلق سازمانی در بین منابع انسانی شاغل در شهرک صنعتی اشتهارد انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی و صف شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی اشتهارد در سال ۱۴۰۰ بود. از بین جامعه مذکور که با توجه به اطلاعات میدانی شامل ۱۵ هزار نفر شاغل بود و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۷۵ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار PLS صورت گرفت. نتایج تحقیق نشان داد بین معنویت سازمانی و شادکامی با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد همه فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفت که سطح معناداری کار با معنا و احساس همبستگی بین کارکنان و احساس هسویی با ارزش‌های سازمان با تبیین میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی به ترتیب ۳,۸۲ و ۲,۸۸ و ۳,۲۰ بود. همچنین سطح معناداری بدون در نظر گرفتن تعلق سازمانی به ترتیب ۳,۰۸ و ۲,۲ و ۲,۰۸ بود. لذا نتیجه‌گیری شد که معنویت سازمانی بر شادکامی کارکنان با نقش میانجی تعلق سازمانی نقش معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: معنویت سازمانی، شادکامی، تعلق سازمانی، شغل.

۱- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران. (نویسنده مسئول) Y.Amanolahi@gmail.com
۲- دانشیار،گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.
۳- استادیار،گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

مقدمه

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تامین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویی نیس، ۲۰۰۵). پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخص های معنویت سازمانی و عوامل موثر بر آن یا متاثر از آن حرکت کرده است (کاراکاس، ۲۰۱۰). این تحقیقات با عناوین مختلف مانند معنویت سازمانی و معنویت در محیط کار، محیط کار معنوی و معنویت در کار مطرح گشته‌اند؛ لیکن همه به دنبال بررسی یک مفهوم بودند (کینجرسکی و همکاران، ۲۰۰۸)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) مطرح ساختند که معنویت سازمانی باعث نگرش مثبت کارمندان همراه با حضور سازمانی، رضایت و حضور کاری می‌گردد. زمانی که رشد فردی با اهداف سازمانی همراه می‌شود، شناخت کارمند صورت می‌گیرد (میلیمن[1] ۲۰۰۳).

امروزه معناداری برای بسیاری از مدیران و کارکنان در محل کار جنبه اساسی دارد و بسیاری از سازمان‌ها، بهبود روند معنوی در محل کار را تشویق می‌کنند. زیرا آنها اعتقاد دارند محل کار انسان می‌تواند شرایط برنده را برای سازمان و کارمندان ایجاد کند (زمور ،۲۰۰۳). برخی دیگر از مطالعات از نظر تشویق معنویت در محل کار منجر به مزایایی مانند بهبود نگرش شغلی کارکنان از جمله افزایش رضایت شغل، همکاری شغلی و تمایل کمتر به ترک محل کار شد (میلیمان[2] و همکاران، ۲۰۰۳). افزایش اخلاق و وجدان شغلی و انگیزه بیشتر (مارکز و همکاران ، ۲۰۰۵) با وفاداری کارکنان و رشد خلاقیت و کارایی آنها ارتباط دارد (مارکز ، ۲۰۰۵). در واقع سازمان‌های معنوی در مقایسه با سازمان‌های دیگر، عملکرد بهتر، بازده بالاتر نرخ سرمایه، بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان، تحمل شکست در کار و استرس کمتر (مور و کسپر ، ۲۰۰۶)

بهبود در رفتارهای اخلاقی، رهبری بهتر و به دست آوردن رابطه بین بینش و هدف قوی تر و بهبود در ساخت گروه می شود (لیپ[3]و وایر سما ، ۲۰۰۲). در دنیایی که روز به روز بر پیچیدگی‌های آن افزوده می شود، منابع انسانی سازمان می‌تواند نقش بسزایی در موفقیت‌ها و شکست‌های سازمانی داشته باشد. حال برای آنکه سازمان به طور مستمر به موفقیت‌هایی دست یابد، باید منابع انسانی خود را به عنوان سرمایه‌ای قوی در نظر بگیرد و تلاش کند محیطی را ایجاد کند که منابع انسانی آن به سازمان و کار خود علاقه مند شوند. برای این کار نیازمند راهبرد هایی است تا علاوه بر جنبه‌های سخت منابع انسانی به جنبه‌های نرم آن نیز توجه نماید و این باور را در منابع انسانی خود به وجود آورند که به سازمان خود افتخار و سازمان و شغلی که در آن ایفای نقش می‌کنند را معرف خود بدانند. در حقیقت به سازمان مدیران و همکاران خود وابستگی جسمی و روحی داشته و با کار خود زندگی کنند (آرمسترانگ[4]، ۲۰۰۸). لذا تعلق سازمانی از

1- Milliman
2 Milliman
3- lips
4- Armstrong

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

مولفه‌های مرتبط با معنویت سازمانی در نظر گرفته شده است. به نحوی که کریمی (۱۳۹۸) در پژوهشی با بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان همراه با نقش تعدیلگری فضیلت سازمانی نشان داد که بین معنویت سازمانی و تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آراجو ولوپز (۲۰۱۴) نیز درپژوهشی نشان دادند که رهبری بافضیلت در تعهدسازمانی به خصوص ابعاد هنجاری وعاطفی نقش دارد.

طی دهۀ اخیر، مفهوم تعلق خاطر کارکنان بسیار مورد توجه مشاوران، پژوهشگران و کارگزاران واقع شده است (هارتر، اشمیت و هایس، ۲۰۰۲؛ میسی، اشنایدر، باربارا و یونگ، ۲۰۰۹؛ ریچمن،سیویانا، شانونا، هیلب و بریننس، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که این مفهوم، نقش تعیین‌کننده‌ای در نتایج عملکردی کسب وکار داشته است و سازمان‌هایی که کارکنان آنها از تعلق خاطر بالایی برخوردارهستند، نتایج عملکردی بسیار مناسبی را تجربه کرده اند. دوم، شواهد متعددی حاکی از این است که وضعیت تعلق خاطرکارکنان در بسیاری از سازمان‌ها از وضعیت مناسبی برخوردار نیست و تعلق خاطر نداشتن کارکنان، برای سازمان‌ها هزینه‌های گزافی به دنبال دارد (فدرمن، ۲۰۰۹ ؛ لی، ۲۰۰۵).

همچنین تعلق سازمانی[1]به عنوان یک سازه مثبت نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای مطلوب سازمانی دارد. بر این اساس است که سازمان‌ها به شدت به دنبال ارتقاء حس تعلق سازمانی بین کارکنان خود هستند (عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱). تعلق کارکنان بخشی از جنبه نرم مدیریت منابع انسانی است که مستلزم توجه مدیران منابع انسانی است (آرمسترانگ ، ۲۰۰۸). تعلق بیشتر به عنوان «نیاز به دوستی، وابستگی، تعامل و عشق» تعریف می شود (ایوانسویچ[2]و ماتسون[3]، ۲۰۰۲). احساس تعلق به عنوان یکی از دو عاملی شناخته شده است که درک فرد از انسجامش در یک سازمان را آگاه می کند، انسجام درک شده شامل احساس تعلق و احساس روحیه فرد در ارتباط با عضویت است (بولن[4]و هویل ، ۱۹۹۰).

از سویی دیگر یکی از مولفه‌های مطرح در سازمان‌ها و بهره‌وری منابع انسانی که در ارتباط و متاثر از معنویت و تعلق سازمانی مطرح شده، شادکامی سازمانی است. شادکامی[5]بخش مهمی از کیفیت زندگی و بالاتر از هر ثروتی به شمار می‌رود (منتظری و همکاران، ۱۳۹۱). شاد بودن جامعه یکی از عوامل بسیار موثر در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی است و موجب کاهش نابسامانی‌های خانوادگی، افزایش میل و رغبت تحصیلی، دل به کار دادن و افزایش تولید می‌شود (صادقی نیری،۱۳۹۰). واحیدین[6](۲۰۱۷) و شکروی و مظرفی نیا (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای رابطه بین سلامت معنوی و شادکامی را مطرح ساختند. یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان را مطرح ساختند. مطهری و همکارانش (۱۳۹۲) نیز معنویت سازمانی را راهکاری برای شادکامی افراد سازمان

1- Organizational affiliation
2- Ivancevich
3- Matteson
4- Bollen
5-Happiness
6- Wahidin

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

در نظر گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می‌توانند منجربه ایجاد احساس شادکامی در کارکنان شوند.

لذا برای داشتن کارکنانی شاد و با نشاط در سازمان پیشنهاد می شود که برای بهبود معنویت در محیط کار در سطح فردی و سازمانی تلاش بیشتری صورت گیرد که این امر می تواند با عنایت به مولفه‌های معنویت سازمانی میسر شود. ماهیپلن[1](۲۰۱۸) نیز نشان دادند که ارتباط معناداری بین معنویت محل کار، شادی ذهنی و قدردانی وجود دارد. تولنا اوستتی[2](۲۰۱۸) نیز گزارش نمودند که بین معنویت و شادی همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد.

از اینرو لزوم پرداختن به مقوله احساس شادی و نشاط و عوامل فرهنگی ایجاد کننده آن از آنجا ناشی می شود که به نظر می‌رسد امروزه پیشرفت هر جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و یکی از مهمترین اصول در حوزه مدیریت منابع انسانی، توجه به مقوله شادی و نشاط انسانها ست، زیرا انسان با نشاط، انسانی کارا، مبتکر، مولد و سازنده است و همین اعمال مثبت به سلامت فیزیکی و روانی او نیز کمک شایانی خواهد کرد. بر این اساس در نظر گرفتن این مقوله در سیاست‌گذاری‌های فرهنگی ، مستلزم شناخت و بررسی دقیق و علمی آن پدیده است. علمی که به گفته کنت بر اساس روش‌های اصولی و منظم نشان می‌دهد که چگونه انسان‌ها در یک جامعه زندگی می‌کنند و چگونه باید شرایط و موقعیت‌های خود را برای شادی و نشاط تغییر دهند (گلاترز[3]،۲۰۰۳). احساس شادی و نشاط یکی از ضروری‌ترین خواسته‌های فطری و نیازهای روانی انسان به شمار می‌رود و به دلیل تاثیرات عمده بر سالم‌سازی و بهسازی جامعه، مدت مدیدی است ذهن آدمیان را به خود مشغول کرده است به طوری که امروزه بسیاری از ملل به نوعی درصدد ایجاد یک جامعه سالم و بانشاط هستند. با توجه به مباحث مطروحه ، وجود معنویت و تعلق و شادکامی در سازمان‌ها ضروری است. لذا با توجه به اینکه مطالعات گذشته کمتر در خصوص شادکامی سازمانی و نقش مولفه‌هایی همچون معنویت سازمانی را در در ارتباط با آن مورد بررسی قرار داده‌اند و نیز مطالعه‌ای که تعلق سازمانی را به عنوان متغیر میانجی در نظر داشته باشد یافت نگردید، از این رو مطالعه حاضر در جهت جبران این خلاء پژوهشی انجام گرفت. از سویی دیگر در مطالعات متعددی شادکامی در ارتباط با معنویت و تعلق سازمانی یکبار به عنوان متغیر پیسبین و باری دیگر به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده بود که مطالعه حاضر در راستای رو شنگری نقش هر یک از این مولفه‌ها مطرح شد و هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخ به این سوا بود که آیا معنویت سازمانی بر شادکامی با میانجی‌گری تعلق سازمانی منابع انسانی شاغل در شهرک صنعتی اشتهارد نقش دارد؟

مواد و روش کار

روش مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی و صف شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی اشتهارد در سال ۱۴۰۰ بود. از بین جامعه مذکور که با توجه به اطلاعات میدانی شامل ۱۵ هزار نفر شاغل بود و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۷۵ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از فرمول

1- Mahipalan
2- Tulna Awasthi
3- Glatzer

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

کوکران انتخاب گردید. شرکت‌های منتخب شامل؛ شرکت فارمد پلاست (۱۱۰ نفر)، شرکت چای دبش (۱۳۰ نفر)، شرکت رژ کالا (۵۰ نفر)، شرکت کی‌کی توسعه تجارت(۱۰ نفر)، شرکت خانه بهتر پیراد (۵۰ نفر) و شرکت پدیده شیمی غرب ((۵۰ نفر) بودند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه شادکامی آکسفورد استفاده می‌شود.

ابزارسنجش

پرسشنامه معنویت سازمانی: این پرسشنامه توسط میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) طراحی شده است. دارای سه بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد. میلمین مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار را در سه سطح فردی، گروهی، سازمانی شناسایی کرد. از ۲۰سوال در ۳ مولفه تشکیل شده است که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کامل مخالفم تا کاملا موافقم) نمره‌گذاری شده است خرده مقیاس‌های آن شامل کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسوئی ارزش‌ها در سطح سازمانی (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳) می‌باشد. بیشترین امتیاز این پرسشنامه ۱۰۰ و کمترین امتیاز آن ۲۰ می‌باشد. اعتبار پرسشنامه مورد تایید ۳ استاد و معاونت منابع انسانی هلدینگ رایزکو قرار گرفته است. ضریب روایی همگرای این پرسشنامه ۰/۵۸ می‌باشد که نشان از اعتبار این پرسشنامه می‌باشد. حقیقی (۱۳۸۸) میزان ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۷ بدست آورده است. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت ۷۴٪ و ضریب پایایی ترکیبی ۸۰٪ بود که نشان از قابلیت اعتماد پرسشنامه است.

پرسشنامه شادکامی آکسفورد: پرسشنامه شادکامی آکسفورد دارای ۱۲ ماده است که در سال ۱۹۸۹ توسط مایکل آرگایل و براساس پرسشنامه افسردگی بک (BDI, 1976) ساخته شده است. سوالات پرسشنامه براساس طیف پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. و میزان شادکامی فردی را می‌سنجد این پرسشنامه شادکامی شامل ۳ مولفه درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی می‌باشد. منظور از شادکامی در پژوهش حاضر، نمره ایست که آزمودنی‌ها از سیاهه شادکامی آکسفورد (OHI) (به نقل از وطن‌خواه، ۱۳۹۱) بدست می‌آورند که شامل ۱۲ سوال مطابق پرسشنامه آکسفورد است که دارای ۶ خرده مقیاس رضایت از زندگی، لذت، خودباوری، خونسردی، کنترل، خودکارامدی است. روایی همگرای این پرسشنامه ۰/۵۹ می باشد. در بررسی فرانسیس (۱۹۹۸)، آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است (به نقل از محمدی پور، ۱۳۹۱). کشاورز(۱۳۸۴) ضریب پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آورد (به نقل از محمدی پور ، ۱۳۹۱). آرگایل (۱۹۸۹)، با ۳۴۷ آزمودنی، ضریب آلفای پرسشنامه را ۰/۹۰ و فارنهایم و برونینیگ (۱۹۹۰) آلفای ۰/۸۷ را با ۱۰۱ آزمودنی بدست آوردند (به نقل از محمدی پور، ۱۳۹۱).

پرسشنامه تعلق سازمانی گالوپ: در مدل ارائه شده توسط گالوپ روی ۴ عامل مرتبط با تعلق سازمانی تاکید شده است: روشن بودن، منطقی بودن و متناسب بودن انتظارات متقابل فرد و سازمان، مشارکت داشتن، تناسب بین شخص و شغل، داشتن فرصت رشد و پیشرفت. گالوپ این ۴ عامل در قالب یک پرسشنامه ۱۲ سوالی وضعیت موجود دلبستگی کارکنان به کار و سازمان را ارزیابی می‌نماید. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت کاملاً موافق(۵) تا کاملاً مخالف(۱) طراحی شده است. ضریب روایی همگرای این پرسشنامه ۰/۶۹ می‌باشد که نشان از اعتبار این پرسشنامه

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ در این پرسشنامه۰/۷۶ و ضریب پایایی ترکیبی۰/۸۲ است که این عدد نشان از پایایی قابل قبول پرسشنامه است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از مدل معادلات ساختاری جهت بررسی ارتباط و نقش تعدیل‌کننده‌گی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش حاضر نشان داد که پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت ۱۹۶ نفر مرد و ۱۷۹ نفر زن بوده‌اند. از نظر پست سازمانی ۱۳۰ نفر کارگر، ۱۳۰ نفر کارشناس، ۵۰ نفر مدیر، ۴۰ نفر معاون و ۲۵ نفر مدیر عامل بوده‌اند. از لحاظ سابقه کار ۸۳ نفر (زیر ۵ سال سابقه)، ۱۵۰ نفر (۶ الی ۱۰ سال سابقه)، ۱۵۷ نفر (۱۱ تا۱۵ سال)، ۳۰ نفر (۱۶ تا۲۰ سال)، ۱۹ نفر(۲۱ تا ۲۵ سال) و ۱۹ نفر (۲۶ سال به بالا) سابقه داشته‌اند. از نظر میزان تحصیلات نیز ۱۵۰ نفر دیپلم و زیر دیپلم، ۱۵۰ نفر لیسانس، ۳۷ نفر فوق لیسانس و ۳۸ نفر دارای مدرک دکتری بوده‌اند.

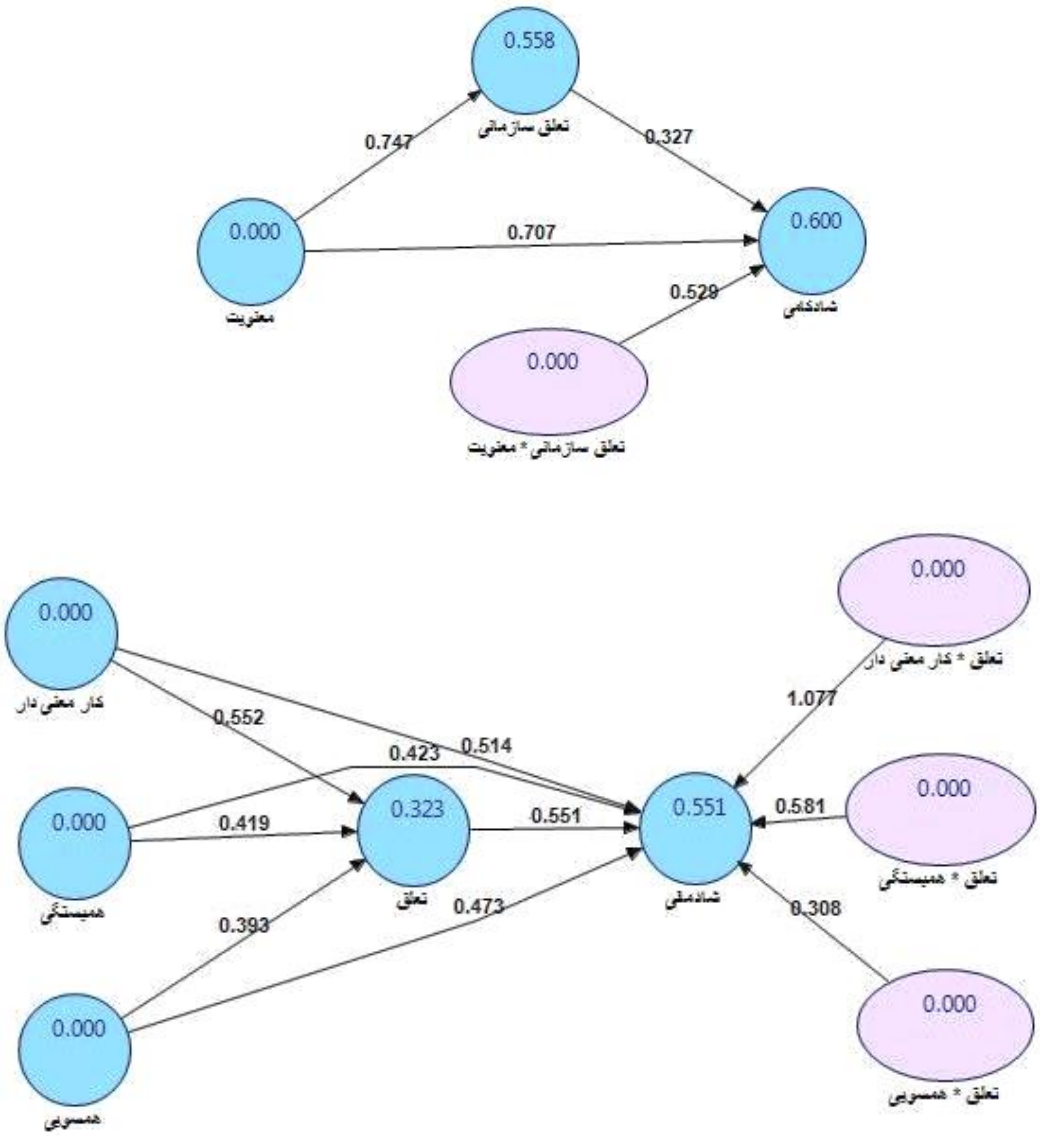
در ادامه پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف–اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰,۰۵ است و همچنین باید خاطر نشان کرد نرم‌افزار Spss طبق قضیه حد مرکزی نتایج این پرسشنامه را نرمال تشخیص داده است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۱. توزیع نرمال متغیرها

مولفه	کولموگروف اسمیرنوف	معنی داری
معنویت سازمانی	۰,۷۳۰	۰,۶۶۱
تعلق سازمانی	۰,۶۲۲	۰,۸۳۴
شادکامی کارکنان	۰,۶۶۷	۰,۷۶۵

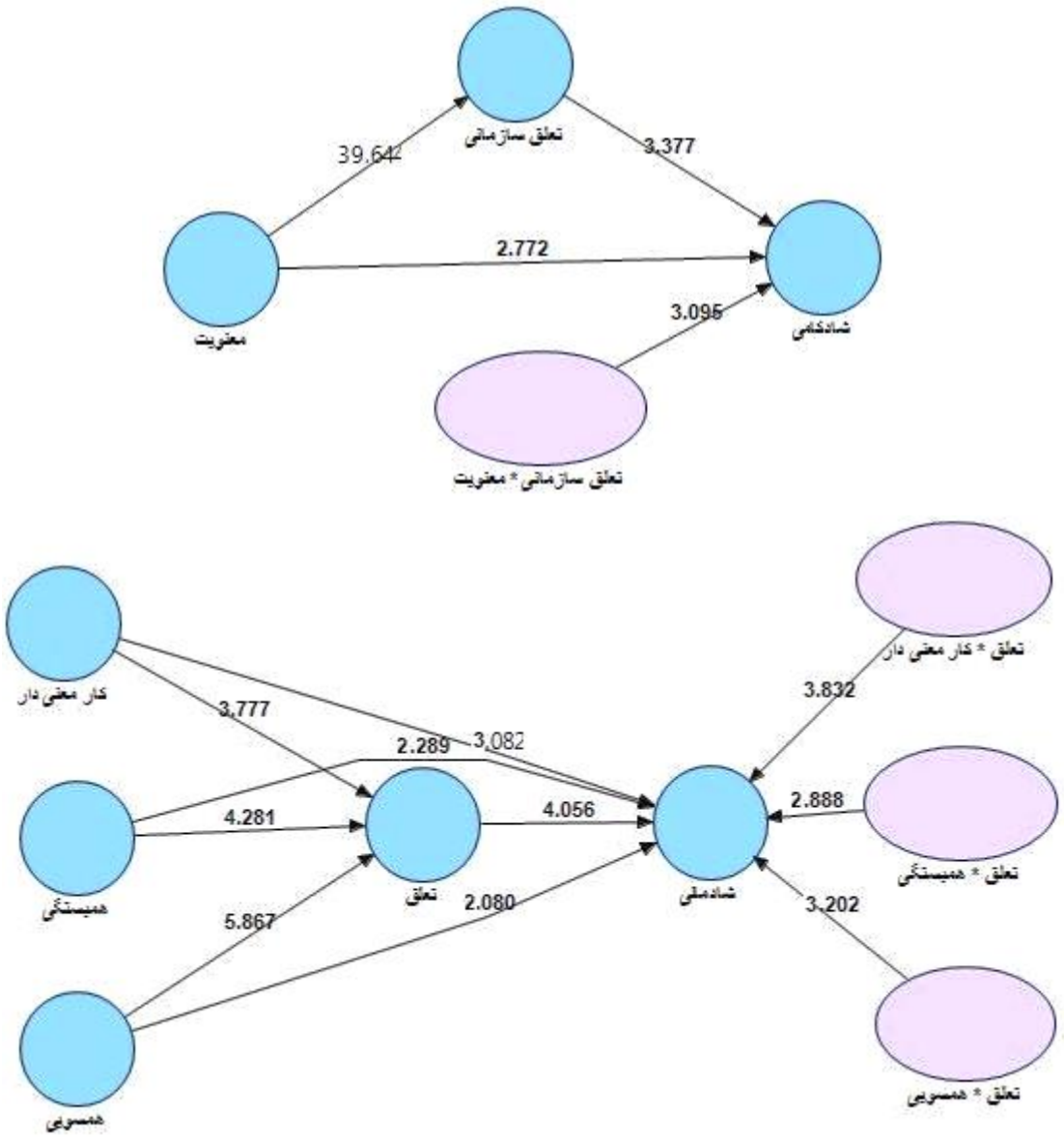
پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و برر سی تنا سب داده‌های م شاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، فر ضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در نمودار منعکس شده‌اند.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]



نمودار۱. اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]



نمودار۲. اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌داری

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس و همکاران،۲۰۰۹). این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\mathrm{GOF} = \sqrt{\overline{\mathrm{communalities}} \times \overline{R^2}}$$

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

جدول۲. معیار GOF

مولفه	Communality	R Square
تعلق	۰/۶۹۶۴۱۱	۰/۳۲۳۱۴۹
تعلق*همسویی	۰/۶۹۰۶۱۰	
تعلق*همبستگی	۰/۷۴۸۰۷۳	
تعلق*کار معنی‌دار	۰/۶۸۵۳۷۶	
شادمانی	۰/۵۹۶۵۲۴	۰/۵۵۰۹۲۸
همبستگی	۰/۵۵۲۵۰۴	
همسویی	۰/۶۴۶۷۸۱	
کار معنی‌دار	۰/۵۵۹۷۸۸	

در نتیجه $\overline{\text{communalities}}$ برابر است با ۰/۸۰. با توجه به مقادیر R^2که در جدول بالا آمده در نتیجه $\overline{R^2}$ برابر است با:۰/۴۸

بدین ترتیب مقدار GOF محاسبه شده به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{GOF} = \sqrt{0.48 \times 0.80} = 0.62$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۶۲ نشان از برازش قوی مدل دارد.

در ادامه از آنجایی که توزیع ما نرمال تشخیص داده شد (نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف) با استفاده از نرم‌افزار اسمارت PLS ، همبستگی متغیرها آزمون شده است. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تایید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار اسمارت PLS انجام شده است. جدول زیر ضریب معناداری و نتایج فرضیه‌های مطرح شده را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول۳. نتایج فرضیه‌ها

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

فرضیه‌ها	استاندارد	معناداری	نتیجه
فرضیه اصلی			
معنویت سازمانی با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۰,۵۲	۳,۰۹	تایید
فرضیات فرعی			
کار با معنی با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۱,۰۷	۳,۸۲	تایید
احساس همبستگی با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۰,۵۸	۲,۸۸	تایید
همسویی با ارزش های سازمانی با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۰,۳۰	۳,۲۰	تایید
کار با معنی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۰,۵۱	۳,۰۸	تایید
احساس همبستگی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۰,۴۲	۲,۲	تایید
همسویی با ارزش‌های سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد	۰,۴۷	۲,۰۸	تایید

در فرضیه اصلی پژوهش ادعا شده بود که معنویت سازمانی با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول۳ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد. در فرضیه‌های فرعی نیز همانطور که در جدول ۳ نیزآورده شده است عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه‌ها مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که کار معنی‌دار با تبیین نقش میانجی تعلق سازمانی بر شادکامی کارکنان تاثیر دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های کریمی (۱۳۹۸)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲)، مطهری و همکارانش (۱۳۹۲)، عرفان و همکارانش (۱۳۹۱)، وحیدیان (۲۰۱۷)، مارک (۲۰۱۵)، راج مهام(۲۰۲۰)، ماهیپلن(۲۰۱۸)، تولنا اوستنی(۲۰۱۸) همسو بود. در تبیین نتایج می‌توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویی نیس، ۲۰۰۵). همچنین تعهد سازمانی و شادکامی کارکنان از موضوعات اساسی و مهم هستند که مدیران و دست اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آنها می باشند. از نیمه قرن بیستم علاقه‌مندی قابل توجهی برای درک تعهد سازمانی و نیز شادکامی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوعات شده است.

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارآیی انجام دهند و از نظر سطح معنوی در درجه ای باشند که بتوانند با ایجاد جو مطلوب کاری در آرامش و نشاط کامل به خدمت مشغول گردند. این مسأله برای سازمان‌های دولتی که عملکارد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

برای شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف آن‌ها زمینه ورشکستگی شان را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی جالبترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند، تعهد بالایی دارند، عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی می‌انجامد (اسپکتور، ۲۰۰۰). از این رو با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، توجه هر چه بیشتر سازمان به معنویت افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد، پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند و بتوانند به فعالیت‌های خویش در سازمان با شادکامی بپردازند، می‌توانند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نمایند.

همچنینی در تبیین دیگری از نتایج این یافته می‌توان بیان داشت که در معنویت، بعدی از انسان تعریف شده است که به افراد احساس بودن را با کیفیت‌هایی نظیر فطرت، ظرفیت برای دانستن درونی و منبع تقویتی، تجربه ذهنی مقدس، تعالی فرد به سوی ظرفیت عشق و دانش بزرگتر، یکی شدن با سایه کلی همه زندگی و یافتن معنایی برای موجودیت فرد که محور هر موجودی است، به انسان القا می‌کند. همچنین معنویات، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و امیدهایی دانسته شده است که با هستی برتر ارتباط می یابد و زندگی فرد را هدایت می‌کند و به ویژه با تجاربی از زندگی مرتبط است که فرد را به آستانه عدم قطعیات می آورنا (کاونادیش و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین، وجود معنویت به عنوان فرایند درونی منجر به وجود فرهنگ و ارزش‌های ، اخلاقی می‌شود و خود را در رفتارهای فرد در بیرون نشان می‌دهد. بر این اساس طبق بررسی‌های انجام گرفته دیگر، مشخص می‌شود که معنویت با کار بامعنا (در سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار، احساس معنا و هدف در کار: احسااس همبستگی (در سطح گروهی)، احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از هم، مقصود مشترک و هم سویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان، ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش همراه می باشد (فتاحی، ۱۳۸۵). همانطور که ملاحظه می‌شود، معنویت می‌تواند منطبق با سازه تعهد سازمانی در نظر گرفته شود و منجربه تقویت آن گردد. چراکه، تعهد سازمانی از دارایی‌های نامشهود است که در رفتار سازمانی اهمیت ویژه دارد و می‌توان آن را قدرت تشخیص افراد همراه با فعالیت و مشارکت در سازمانی ویژه تعریف کرد؛ به بیان دیگر تعهد سازمانی حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند و نگرش‌های مثبت یا منفی افراد به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند (گروس و همکاران، ۲۰۰۸). براساس این توضیحات می‌توان انتظار داشت که وجود معنویت و ابعاد آن بتواند منجربه افزایش تعهد کارکنان. رضایت درونی نسبت به سازمان گردد. همان طور که در پژوهش حاضر نیز این نتیجه به دست آمده است. همچنین همان طور که از مطالب عنوان شده نتیجه می‌شود متغیر شادکامی برگرفته از حالات درونی افراد هستند. بنابراین، قابل انتظار است که بین این متغیر و مولفه‌هایشان با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود داشته باشد. همان طور که نتایج پژوهش حاضر نیز موید این موضوع می‌باشد. یعنی، هر چه افراد دارای تعهد سازمانی بالاتری باشند از شادکامی بیشتری هم برخوردار خواهند بود. در تبیین نتیجه فوق می‌توان اذعان داشت که شادکامی بر نگرش و ادراکات شخصی مبتنی است و حالتی مطبوع و دلپذیر است و از تجربه‌های مثبت و رضایت از زندگی نشات می‌گیرد (هیلاز و آرجیال، ۲۰۰۱) بنابراین

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی به عنوان یک پیشبین مداخله گر موجب افزایش شادکامی در در افراد گردد. از طرف دیگر، از دیدگاه روان شناسی دو نوع شادکامی، وجود دارد. یک نوع شادکامی از رهگذر شرایط محسوس زندگی نظیر زناشویی، تحصیل، شغل و امکانات مالی و رفاهی حاصل می‌شود که شادکامی عینی نامیده می‌شود. نوع دیگر، متاثر از حالات درونی و ادراکات شخصی است که از آن به شادکامی ذهنای تعبیر می‌شود. شادکامی مولد انرژی، شور و نشاط، حرکت و پویایی است و همچون سپری می‌تواند آدمی را در برابر استرس‌ها و مشکلات محافظت نموده و سلامت جسمی و روانی او را نیز تضمین کند (هیلز و آرجیل، ۲۰۰۱) از اینرو با توجه به این موضوع، شادکامی می‌تواند برگرفته از حالات درونی و تعهد افراد باشد.

محدودیت‌ها و پیشنهادها

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌های نیز بود که از جمله به خودگزارشی بودن پرسشنامه‌ها اشاره داشت که سوگیری در پاسخ‌ها را ممکن بود که در بر داشته باشد. محدود بودن زمان کارکنان، به گونه‌ای که اکثر کارکنان علی رغم میل باطنی از همکاری و پاسخ به پرسشنامه‌ها سرباز می زدند. عدم اعتماد کارکنان به محرمانه بودن پاسخ‌ها و عدم کنترل متغیرهای تاثیرگذار مانند ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد شخصیتی، سن و تحصیلات و ... بود. لذا پیشنهاد می‌گردد علاوه بر پرسشنامه در راستای افزایش اعتبار از مصاحبه نیز استفاده نمود. توضیح اصول اخلاقی پژوهش برای افراد و جلب اعتماد و رضایت کارکنان پیش از اجرا انجام گیرد. شرکت‌ها به ماهیت کار و شغل کارکنان توجه داشته باشند (کار بامعنی)، کارکنان معنا و مفهوم کار خود را کاملاً درک کنند (کار با معنی)، اهمیت و ارزش کار به خوبی تشریح شود و انتخاب افراد بر اساس ضابطه و شایستگی باشد نه رابطه (کار با معنی)، شرح وظایف روشن و دقیق بیان شود تا پرسنل با وظایف خود کاملا آشنا شوند (تعلق سازمانی)، از نظرات پرسنل در کارها استفاده شود (تعلق سازمانی)، شرایطی فراهم شود تا پرسنل احساس کنند سازمان و مدیران به فکر رشد و پیشرفت آنها هستند (تعلق سازمانی). پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده درباره معنویت سازمانی، از مدل معنویت اسلامی به جای مدل‌های غربی با جوامع آماری دیگری و با حجم نمونه بالاتر مورد بررسی قرار بگیرد. تحقیقاتی مشابه با وارد کردن متغیرهایی مانند جو سازمانی، سلامت سازمانی، رضایت شاغلی، سبک‌های مدیریت و ... انجام گیرد.

منابع

آرگایل، مایکل. (۲۰۰۱). روانشناسی شادی. ترجمه: مهرداد کلانتری، فاطمه بهرامی، حسن پالاهنگ، مسعود گوهری و حمید طاهر نشاط دوست (۱۳۸۳). اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان، چاپ دوم

بازرگان. عباس، (۱۳۸۴) "ضرورت توجه به دیدگاه‌های فلسفی زیر بنایی معرفت‌شناسی در علوم انسانی برای انتخاب روش تحقیق." ۳۸-۵۰.

حقیقی افسانه(۱۳۸۸). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد کاری کارکنان در بانک سامان.پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران

خنیفر، حسین؛ شجاعی، سامره. (۱۳۹۰). معنویت در سازمان، کرمان، جهاد دانشگاهی کرمان، ص۹۲

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

خنیفر، حسین.(۱۳۸۸) بررسی رابطه بین مولفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش نشریه مدیریت دولتی ۱(۲)، ۱۸-۱۲

خورشید، صدیقه و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). مطالعه روابط میان اعتماد و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۳(۲)، ۶۳-۷

صادقی نیری رقیه (۱۳۹۰) ، مفهوم شادی و نشاط از دیدگاه قران ، مبانی اسلامی و سیره و کلام ائمه معصومین (ع) ، فرهنگ در دانشگاه اسلامی. ۱(۱)؛ ۱۲-۱

طباطبایی، سید حسین،(۱۳۸۷). معنویت تشیع به ضمیمه چند مقاله دیگر،گردآوری، تحقیق و نگارش محمد بدیعی، قم، نشر تشیع.

طریقه‌دار، ا.(۱۳۷۹) شرع و شادی، قم: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی حضور

طهماسبی، رضا (۱۳۸۶) نقش مذهب و معنویت در جهانی شدن فصلنامه مطالعات مدیریت.۵(۶)، ۱-۱۴

عیسی خانی، ا؛ فانی ،ع.ا؛ دانایی فرد، ح.(۱۳۹۱).تبیین پیش آینده‌های تعلق خاطر کاری و تاثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی ، ۵(۱۶):۲۳_۳۸

فرهنگی، علی اکبر و فتاحی، مهدی و واثق بهاره (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار سازمانی فرهنگ مدیریت سال چهارم ، شماره سیزدهم ، صفحه ۵_۳۶

قاضی طباطبایی، م ؛مرجایی،س.ه (۱۳۸۰). بررسی عوامل موثر بر خوداثربخشی دانشگاهی دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه تهران ، (پژوهشی در حوزه روانشناسی اجتماعی و جامعه شناسی علم).فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. (۱۹):۳۱_۵۷

کریمی (۱۳۹۸) بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان همراه با نقش تعدیلگری فضیلت سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، سال اول، شماره ۲

کشاورز، امید (۱۳۸۴)، بررسی رابطه شادکامی با سرزندگی و جزمیت_ انعطاف پذیری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

مصطفی ملکیان (۱۳۷۹). دین و معنویت در پروسه جهانی شدن، روزنامه همبستگی ، شماره ۷۸.

مطهری سید آبادی، عالی (۱۳۹۲)، معنویت سازمانی راهکاری برای شادکامی افراد سازمان ، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین ، گرگان.

مظفری نیا ف، امین شکروی ف، حیدرنیا ع، رابطه بین سلامت معنوی و شادکامی دانشجویان، تابستان ۱۳۹۳؛۲(۲):۹۷_۱۰۷

ملکیان مصطفی (۱۳۸۱).معنویت، گوهر ادیان، چاپ در کتاب سنت و سکولاریسم، بیجا : نشر صراط

ملکیان مصطفی(۱۳۸۵) سازگاری معنویت و مدرنیته، مجله بازتاب اندیشه، شماره ۷۷

منتظری علی، امیدواری سپیده، آذین سید علی، آیین پرست افسون، جهانگیری کتایون و همکاران (۱۳۹۱)، میزان شادکامی مردم ایران و عوامل موثر بر آن: مطالعه سلامت از دیدگاه مردم ایران ، فصلنامه پایش، سال یازدهم، شماره ۴، ص۴۶۸

نادی، محمد علی، محسن گل پرور،(۱۳۹۰)، روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره۲ ص۲۴

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

وطن خواه، محمد (۱۳۹۱).بررسی تاثیر آموزش مهارت‌های کیفیت زندگی بر شادکامی و سرزندگی سالمندان مردم اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

Araujo, M.S.G., & Lopes, P.M.P.R. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. Tékhne, 12,10-13

Armstrong, Michael (2008) Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, Fourth edition, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Bollen, K. A., & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. Social Forces, 69(2), 479-504

Federman, B. (2009). Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty. USA Jossey-Bass

Francis, L. (2003), The Relationship Between Religion and Happiness Among German Students, Pastoral Psychology, vol. 51, no. 4.

Glatzer.w.(2000).happiness: classic theory in the light of current research Journal of Happiness Studies, no. 1

Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. Journal of Behavioral Science, 37, 159–169.

Karakas Fahri (2010), "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review", Journal of Business Ethics 94: 89–106.

Kärreman D., & Alvesson M. (2001). Making newsmakers: conversational identity at work, *Organization Studies, 22*(1), 59–89.

Kinjerski, Val, and Skrypnek, Berna J. (2008), "Four Paths to Spirit at Work Journeys of Personal Meaning", Fulfiilment, Weil-Being, anTranscendence Through Work, The Career Development Quarterly, 56 , 319- 330

Lee, R. M, & Robbins, S. M. (1995). Measuring belongingness: The social connectedness and social assurance scales. Journal of Counseling Psychology, 42(2), 232-241

Marques, J. F., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace Developing an integral model and a comprehensive definition. Journal of American Academy of Business, 7(1), 81-91

Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J.Workplace sipirituality and employee workattitudes, Anexploratory empirical assessment.Journal of organizational change management2003; 16: 426-47.

Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 426-447

Moore, T.M. and W.J. Casper, 2006. "*an examination of proxy measures of workplace spirituality: a profile model of multidimensional constructs*", journal of leadership and organizational studies, 12(4): 109-118.

Richmana, A. L., and Janet. T. and Civiana, L. L. and Shannon, E., & Jeffrey H, & Robert T. B.2008. The relationship of perceived flexibility, supportive work life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]

Investigating The Role of Organizational Spirituality in Happiness with the Mediation of Organizational Belonging Among Human Resources Working in Eshtehard Industrial Tow

Yasser Amanollahi Baharvand[1], Reza Piraysh[2], Mostafa Jafari[3]

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of organizational spirituality on employee happiness with the mediating role of organizational belonging among human resources working in Eshtehard industrial town. The statistical population of the research included all the staff of the headquarters and production companies of Eshtehard industrial town in 1400. According to the field information, 375 people were selected as the sample size using the simple random sampling method.

Data analysis was done using structural equations by PLS software. The results of the research showed that there is a positive and meaningful relationship between organizational spirituality and happiness with the explanation of the mediating role of organizational belonging. All the hypotheses of the research were confirmed that the meaningful level of work with the meaning and feeling of solidarity among employees and the feeling of belonging to the values of the organization with the mediating explanation of organizational belonging Happiness was 3.82, 2.88 and 3.20 respectively. Also, the significance level without considering organizational affiliation was 3.08, 2.2 and 2.08 respectively. Therefore, it was concluded that organizational spirituality has a significant role on employee happiness with the mediating role of organizational belonging.

Keywords: Organizational Spirituality, Happiness, Organizational Belonging, Job.

1 Master of Human Resource Management, Zanjan University, Zanjan, Iran. (corresponding author)
Y.Amanolahi@gmail.com
2 Associate Professor, Department of Management and Accounting, Zanjan University, Zanjan, Iran.
3 Assistant Professor, Department of Business Administration, Zanjan University, Zanjan, Iran.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-09-10]