Journal of Police Medicine

Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 119-126

Original Article

The Relationship between Organizational Spirituality and Employees Happiness: A Case Study in Golestan Police Headquarter

Received: 3 July 2013 **Revised:** 15 September 2013 **Accepted:** 17 September 2013

Noor Mohammad Yaqoobi[1]
Mahvash Raqibi[2]
Zahra Motahari[3]*

ABSTRACT

Background: The importance of having joyful and lively staff in the organization has been widely accepted because these employees have more motivation to do their tasks. In this study, we sought to examine the relation between organizational spirituality and happiness.

Materials and Methods*:* The present research uses descriptive correlation method to study on the staff of Golestan police headquarters population. The study sample comprised of 152 personnel who were randomly selected. For data collection we used Organizational Spirituality and Fordyce Happiness questionnaires. The data were analyzed by Pearson correlation and stepwise regression, in Spss16 software.

Results: Pearson correlation shows that all dimensions of organizational spirituality is positively associated with happiness. Multiple regression analysis also shows that 31.7 percent of the organization's sense of belonging can be anticipated by happiness.

Conclusion: The results imply that organizational spirituality in terms of its intensity and strength can lead to feelings of happiness for the staff. So to keep employees happy and joyful in organization, it is proposed to improve spirituality at individual and organizational level in the context of work environment that is possible with regard to the components of organizational spirituality.

Key words: organizational spirituality, happiness, Fordyce, police

[1]Associate Professor, Management, School of Management, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran
[2]Associate Professor, Psychology, School of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran
[3]MSc, Business Management, School of Management, University of Sistan and Baluchestan , Zahedan, Iran

[*]**Corresponding Author:**
MSc, Business Management
Tel : (+98) 9116344239
Email: zmotahari90@yahoo.com

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

تابستان ۱۳۹۲ – شماره ۲ – مسلسل ۲– صفحات ۱۱۹-۱۲۶

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان :یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان

تاریخ دریافت: ۱۲ تیر ۱۳۹۲ **تاریخ اصلاح:** ۲۴ شهریور ۱۳۹۲ **تاریخ پذیرش:** ۲۶ شهریور ۱۳۹۲

چکیده

مقدمه: ضرورت داشتن کارکنانی بانشاط در سازمان ها از گذشته مورد توجه بوده، زیرا کارکنان شاداب در سازمان انگیزه بیشتری در انجام وظایف خود دارند. این مطالعه با هدف بررسی رابطه میان معنویت سازمانی و شادکامی انجام شده است.

مواد و روش ها: روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد.جامعه مورد بررسی پرسنل ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان بودند که از بین آن‌ها ۱۵۲نفر با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه سنجش معنویت سازمانی و پرسشنامه سنجش شادکامی فوردایس استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها نیز با استفاده از نرم افزار Spss16و با آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام صورت گرفت.

یافته ها: نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که تمام ابعاد معنویت سازمانی در سطح ۹۹ درصد ارتباط مثبتی با متغیر شادکامی دارند. یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهد که بعد احساس تعلق در سازمان به میزان ۳۱/۷ درصد پیش بینی کننده متغیر شادکامی در سازمان است.

نتیجه گیری: نتایج حاکی از آن می باشد که ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می توانند منجر به 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 می‌تواند با عنایت به مولفه های معنویت سازمانی میسر شود.

کلید واژه‌ها: معنویت سازمانی، شادکامی، فوردایس، پلیس

نورمحمد یعقوبی[۱]
مهوش رقیبی[۲]
زهرا مطهری[۳*]

[۱]دانشیار مدیریت، گروه مدیریت دانشکده مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
[۲]دانشیار روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
[۳]کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی–تحول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

[*]نویسنده مسئول:
کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی–تحول
تلفن:۹۱۱۶۳۴۴۲۳۹ (۹۸+)

پست الکترونیک:
zmotahari90@yahoo.com

مقدمه

برای شروع بحث در رابطه با معنویت در محیط کار به این جمله از پیرس، موسس سازمان «رهبران کسب و کار برای کمال، اخلاق و عدالت» اشاره می کنیم که می گوید : بسیاری از ما زمان زیادی را در حال کار کردن سپری می کنیم، شرم آور خواهد بود اگر خدا را در آنجا پیدا نکنیم [۱].

امروزه اصول اخلاقی و معنویت کارکنان در سازمان از مسایل مهم مدیران می باشد. در گذشته تصور بر این بود که حضور فیزیکی کارکنان در محیط کار به تنهایی کافیست و نیازی به معنویت وجودی آن‌ها نمی باشد. اما امروزه افراد تمایل دارند که با هر سه بعد وجودی خود یعنی بعد فیزیکی ، ذهنی و معنوی در محل کار حاضر شوند و لذا جداسازی زندگی کاری کارکنان از زندگی معنوی

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

Journal of Police Medicine
Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 119-126

شان امکان‌پذیر نبوده و حتی میتواند باعث کاهش روحیه آن ها نیز شود [۲].

یک سازمان معنوی یا مبتنی بر ارزش، بر توسعه فردی و نیز محیط کاری حمایتی و فعال متکی می باشد . موریس اشاره می کند که «مردم خوب در محیط خوب کار خوب انجام می دهند» [۳]. مراکز علمی پژوهشی نیز تاثیرات معنویت بر کسب و کار را دغدغه تحقیقات خود قرار داده اند اما با وجود این روند رو به رشد در ادبیات پژوهشی موضوع، کمبود تحقیقات و نظریات قوی در این زمینه وجود دارد. تا حدی که یکی از محققین برجسته این عرصه اذعان می دارد: بیشتر مقالات و کتاب های ناظر به معنویت و مدیریت، عمدتاًعامیانه، غیر تئوریک و به دور از آزمون اند. حتی دانشمندان مدیریت نیز رویکرد کمی (آزمون پذیر) به موضوع معنویت نداشته و مقالاتی هم که معنویت سازمانی را به صورت کمی سنجیده اند، انگشت شمار هستند [۴].

اما از سویی دیگر بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط های کاری هستند، چرا که آن‌ها معتقدند خلق محیط های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد- برد برای کارکنان و سازمان می شود. محیط کار معنوی تاثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد چرا که موجب افزایش بهره وری و خلاقیت و کاهش جابجایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می شود. کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود احساس می‌کنند [۵].

بسیاری از منابع از عواطف و معنویت به عنوان جعبه های سیاه- کنایه به موضوعاتی که ما آن ها را به خوبی درک نمی کنیم- یاد می کنند [۶]. تعاریف معنویت در محیط کاری به نظرمی رسد بسیار گسترده باشد [۷]؛ اما از آنجا که نفوذ معنویت در محیط کار در سالهای اخیر افزایش یافته است، اغلب آن را تحت عنوان معنویت سازمانی توضیح می‌دهند [۸].

در سال های اخیر، توجه به معنویت در سازمان ها به طور فزاینده ای توسط (الف) مدیران، (ب) مدیران اجرایی، (ج) کارکنان و (د) محققین افزایش یافته است زیرا که این امر برای تعامل سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه ضروری به نظرمی رسد. با این حال در ادبیات مربوطه، به معنویت سازمانی به عنوان یک پدیده فرهنگی که می تواند بر رفتار سازمانی اثر بگذارد و محرک تغییرات سازمانی باشد، توجه کمی شده است [۹].

اشموس و دوچون[1] معنویت را شناخت کارکنانی که زندگی درونی آنها از طریق کار با معنا در چارچوب جامعه پرورش یافته است، می دانند. آنها معنویت در محیط کار را در سه جز اصلی زندگی درونی، کار با معنی و همبستگی لحاظ کرده اند [۱۰]. مایرز[2] (۱۹۹۰) به نقل از مطلبی(۲۰۱۲) نیز در رابطه با معنویت این طور بیان داشته: معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی و همچنین درک عمیق و ژرف ارزش زندگی ، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است [۱۱].

در تعریف معنویت سازمانی پاوار[3] (۲۰۰۸) اظهار نموده : معنویت در سازمان عبارت است از تسهیلات سازمانی که در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خودشان صورت می‌گیرد [۱۲].

در جای دیگر نیز معنویت سازمانی به‌عنوان مجموعه ای از ارزش هاکه در فرهنگ آن سازمان مشهود است و می‌تواند موجب رشد و تعالی کارکنان از طریق فرایند کاری و ایجاد حس تعلق به دیگران شود، البته به گونه ای که آن ها احساس کمال و شادابی کنند، تعریف شده است [۱۳].

صاحبنظران برای سنجش معنویت در محیط های کاری بر چهار بعد زیر بیشترین توافق را دارند:

کار بامعنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است [۱۴].

احساس همبستگی و تعلق: این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد [۱۵].

همسویی با اهداف و ارزش های سازمان: این بعد از معنویت در محیط کار، تعامل کارکنان را با مقصود سازمانی بزرگتر در بر می گیرد [۱۶].

معنویت فردی: جست و جوی مطالعه شخصی برای درک و فهم پاسخ پرسش هایی درباره زندگی، معنا و ارتباط با نیروی مقدس یا متعالی که ممکن است منجر به رشد آیین های مذهبی و تکوین جامعه شود [۱۷].

در مورد شادمانی نیز تعاریف متعددی ارائه شده است که بر اساس یکی ازجامع ترین آن‌ها شادمانی به درجه یا میزانی اطلاق می گردد که شخص درباره مطلوبیت کیفیت کل زندگی خود قضاوت می کند. بعبارت دیگر شادمانی به این معنا است که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد [۱۸].

ضرورت پرداختن به مقوله شادی از چند جهت اهمیت دارد. اول آنکه شادی امری مسری است؛ یعنی شادی یک فرد می تواند در دیگران نیز شادی ایجاد کند.دیگر آنکه شادی وابستگی های فرد را به محیط بیشتر می‌کند و زندگی را دلپذیرتر می سازد. افرادی که شاد هستند بیشتر احساس امنیت می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند، روحیه مشارکتی بیشتری دارند و از افرادی که با آنها زندگی می کنند راضی تر اند[۱۹].

[1:] Ashmos & Duchon, [2:]Mayers, [3:]Pawar

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۲ – شماره ۲ – مسلسل ۲– صفحات ۱۱۹-۱۲۶

تغییر سبک زندگی، کاهش روابط صمیمانه اجتماعی، تعلقات و زرق و برق های مادی، افول معنویت، غفلت و قساوت قلب از عوامل مخل آرامش درونی است. این پرسش بر ذهن انسان عصر حاضر سایه انداخته که در جهان پر از تنش و سراسر افسردگی، اضطراب و دلهره، چگونه می توان برده ی مدرنیزه نشد و به رویای کسب آرامش تحقق بخشید؟ آیا در عصر بحران های روحی و روانی راه دیگری جز پناه بردن به داروهای مسکن برای تسکین موقت و آرامش کاذب وجود ندارد؟ [۲۰]. شاد بودن جامعه یکی از عوامل بسیار موثر در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی است که می‌تواند موجب کاهش نابسامانی های خانوادگی، طلاق، افزایش میل و رغبت تحصیلی، افزایش فعالیت و تولید شود. بر اساس هدف و فرجام زندگی، شادی و نشاط از دیدگاه اسلام دارای حد و مرز است. محتوا و قالب شادی و نشاط و عوامل آن نباید با روح توحیدی و انسانی که دین اسلام مطرح کرده است، در تضاد و تنافی باشد؛ زیرا هر پدیده ای که انسان را از آرمان و غایت اصلی خویش دور کند به هیچ وجه مقبول اسلام نخواهد بود [۲۱].

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شوند، حفظ رضایت آن‌ها بایستی به عنوان یکی از اهداف اصلی سازمان در نظر گرفته شود که یکی از راه‌کارهای تحقق این هدف همانا فراهم نمودن محیط کاری شاداب بر اساس آموزه‌های اسلامی می‌باشد. اهمیت این امر برای سازمان‌هایی هم‌چون نیروی انتظامی که مسئولیت خطیر تامین نظم و امنیت جامعه را بر عهده دارند، دو چندان می شود.

بر همین اساس، در این پژوهش سعی شده است تا با تمرکز بر رابطه ی میان متغیرهای معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان به این سوال پاسخ داده شود که آیا میان معنویت سازمانی و شادکامی رابطه ا ی وجود دارد؟ مدل مفهومی شکل۱ نیز با همین رویکرد ترسیم شده است.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی پیمایشی است. و همچنین از آنجایی که در این پژوهش رابطه ی میان متغیرهای « معنویت سازمانی» و « شادکامی» مورد بررسی قرار می گیرد، تحقیق از نوع همبستگی نیز می‌باشد.در این پژوهش کلیه پرسنل ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان که شامل ۲۵۰ نفر می باشند به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفت و حجم آن بر اساس جدول نمونه گیری مورگان ۱۵۲ نفر برآورد شد. برای انجام این پژوهش از دو پرسشنامه برای سنجش معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان استفاده شد. پرسشنامه ی مربوط به معنویت سازمانی با اقتباس از دو مقیاس معنویت در محیط کار از اشموس و دوچون(۲۰۰۰) و میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شده که بعد معنویت فردی (دینی) آن متناسب با فرهنگ ایرانی و موازین اسلامی می‌باشد. این پرسشنامه چهار بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی با همکاران، همسویی با ارزش های سازمان و معنویت فردی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد [۲۲]. اعتبار این پرسشنامه در مطالعه محمدی(۲۰۱۱) ۹۳/۳ و در پژوهش حاضر ۰/۸۶بدست آمده، و روایی آن نیز به دلیل استفاده در پژوهش های پیشین تایید شده است. برای سنجش شادکامی از پرسشنامه استاندارد شادی فوردایس استفاده شد که توسط آیزنک (۱۹۹۰) و بر اساس چهارده اصل شادکامی فوردایس ساخته شده است. در ایران نیز نسخه فارسی آن ترجمه و بازنگری شده و اعتبار آن در یک گروه ۲۰۰ نفری و ۵۰ نفری به ترتیب ۰/۹۲و ۰/۷۰ بدست آمده است [۲۳]. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۹ محاسبه گردیده است.

به منظور بررسی روابط بین متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام در نرم افزار SPSS نسخه استفاده شد.



شکل ۱: مدل مفهومی ارتباط میان معنویت سازمانی و شادکامی

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

Journal of Police Medicine
Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 119-126

		فراوانی	درصد
تحصیلات	دیپلم	۲۷	۱۷/۷۶
	لیسانس	۶۸	۴۴/۷۳
	فوق لیسانس و بالاتر	۵۷	۳۷/۵
جنسیت	مرد	۱۴۲	۹۳/۴۳
	زن	۱۰	۶/۵۷
وضعیت تاهل	متاهل	۱۴۵	۹۵/۳۹
	مجرد	۷	۴/۶
سابقه کار	کمتر از ۱۰سال	۱۶	۱۰/۵۲
	بین۱۰تا۲۰سال	۷۴	۴۸/۶۸
	بیشتر از۲۰سال	۶۲	۴۰/۷۸

جدول ۱: اطلاعات توصیفی مربوط به یافته های جمعیت شناختی آزمودنی ها

یافته ها

همانطور که جدول۱ نشان می دهد در نمونه مورد بررسی بیشتر افراد دارای تحصیلات لیسانس، مرد، متاهل بودند همین طور بیشتر افراد سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشتند.

ضریب همبستگی پیرسون در جدول۲ نشان می دهد که شادکامی با مولفه‌های کار بامعنا (r=۰/۳۹۴) ، همسویی با اهداف سازمان (r=۰/۵۰۲) ، احساس تعلق(r=۰/۵۶۳) ، معنویت فردی (r=۰/۲۱۰) و در نهایت به طور کلی با معنویت سازمانی (r=۰/۵۵۵) در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه مثبتی دارد. بدین ترتیب فرضیه پژوهش تایید می شود. در توضیح این ضرایب همبستگی می توان این طور بیان داشت که در نمونه مورد بررسی میان شادکامی و همسویی با اهداف سازمان و احساس تعلق رابطه نسبتاً قوی، میان شادکامی و کار بامعنا رابطه متوسط و میان معنویت فردی و شادکامی رابطه ضعیف وجود دارد. همچنین به طور کلی می‌توان گفت که بین معنویت سازمانی و شادکامی ارتباط نسبتا قوی وجود دارد. از سویی دیگر داده ها نشان دادند که میانگین نمره معنویت فردی افراد نمونه بسیار بالا می باشد(۳۱/۶ از ۳۵ نمره) که این امر نشان دهنده بالا بودن میزان معنویت فردی پرسنل ستاد فرماندهی انتظامی گلستان است. اما با این حال معنویت فردی اعضای نمونه تاثیر زیادی در احساس شادکامی آنان در سازمان ندارد و آنچه که موجب ایجاد احساس شادی در افراد می شود احساس تعلق به سازمان است.

متغیر	کار با معنا	همسویی با اهداف	احساس تعلق	معنویت فردی	معنویت سازمانی
شادکامی	۰/۳۹۴	۰/۵۰۲	۰/۵۶۳	۰/۲۱۰	۰/۵۵۵
سطح معنی داری	۰/۰۱۴	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۴

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین معنویت سازمانی و زیر مولفه های آن با شادکامی

برای بررسی پیش بینی شادکامی از روی ابعاد معنویت سازمانی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. همانطور که در جدول شماره ۳ آمده است، نتایج نشان می دهد که فقط بعد احساس تعلق وارد معادله رگرسیون گردید که به تنهایی توانست ۳۱/۷ درصد از تغییرات شادکامی را تبیین نماید(p=0.003 , Beta=0.563). این درحالی است که بقیه ابعاد معنویت سازمانی (کار بامعنا، همسویی با اهداف سازمانی و معنویت فردی) شرایط ورود به معادله رگرسیون را نداشتند و از معادله حذف شدند.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که نتایج حاصل از آزمون همبستگی و رگرسیون پژوهش حاضر نشان می دهد همه ابعاد معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با شادکامی دارند و معنویت سازمانی نیز به طور کلی ارتباط مثبت و معناداری با شادکامی دارد. این یافته ها حاکی از آن می‌باشند که با افزایش هریک از مولفه های معنویت سازمانی می توان شاهد افزایش شادی و شادکامی در سازمان نیز بود. البته در این میان سهم مولفه احساس تعلق و همبستگی بیش از سایر مولفه ها می باشد و همانطور که نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان می دهد این بعد از معنویت سازمانی پیش بینی کننده بهتری برای متغیر وابسته شادکامی در سازمان هاست. نتایج این پژوهش حکایت از این موضوع دارد که ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می توانند منجر به ایجاد احساس شادی و شادکامی در کارکنان شوند. لذا برای داشتن کارکنانی شاد و با نشاط در سازمان پیشنهاد می شود که تلاش بیشتری برای بهبود معنویت در محیطهای کاری هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی صورت گیرد که این امر با عنایت به مولفه های معنویت سازمانی میسر می‌گردد.

از آنجایی که در نمونه بررسی شده احساس تعلق و همبستگی در سازمان بیشترین ارتباط را با احساس شادکامی در سازمان دارد لذا باید با ایجاد یک جو صمیمانه و مبتنی بر همکاری، کاهش قوم

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۲ - شماره ۲ - مسلسل ۲- صفحات ۱۱۹-۱۲۶

متغیر	R	R^2	Beta	T	سطح معنی داری
احساس تعلق	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۰/۵۶۳	۳/۲۷۰	۰/۰۰۳

جدول ۳: نتایج رگرسیون گام به گام شادکامی از روی ابعاد معنویت سازمانی

گرایی و افزایش ملی گرایی در میان کارکنان سازمان، نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان ایجاد نمود، استرس کارکنان را کاهش و احساس همبستگی کارکنان را افزایش داد. تقویت روابط درون سازمانی به طوری که کارکنان خود را عضو یک گروه احساس کرده و سعی کنند تا از همکارانشان مراقبت و پشتیبانی نمایند، می‌تواند منتهی به افزایش انسجام افراد و گروهها در سازمان شود.

همچنین یافته ها ارتباط نسبتا قوی میان همسویی با ارزش های سازمانی و شادکامی را گزارش می کنند. همسویی با ارزش های سازمان بر این منطق استوار است که اهداف جمعی بزرگتر و مهمتر از اهداف فردی بوده و هر فرد باید در قبال دیگران و جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. در این راستا باید رسالت و ماموریت سازمان به خوبی برای افراد تبیین شود و از نظرات افراد سازمان در چگونگی و اجرایی کردن هرچه بهتر رسالت سازمان استفاده به عمل آید. از آنجایی که نیروی انتظامی به عنوان مهم ترین ارگان برقراری نظم، امنیت و آرامش در جامعه شناخته می شود، اگر کارکنان نیز احساس کنند که نظم جامعه و امنیت و آرامش ایجاد شده در جامعه مرهون زحمات و خدمات شبانه روزی آنان است ، همواره می‌توانند اهداف سازمان را بر اهداف شخصی خود مقدم بدانند و این همان همسویی با اهداف سازمان است که مد نظر مدیران می‌باشد و بر اساس یافته‌های این مطالعه می تواند منجر به ایجاد احساس شادی افراد سازمان شود.

ارتباط مثبت میان کار بامعنا و شادکامی نیز این نتیجه را می رساند که این مولفه از معنویت سازمانی در ایجاد احساس شادکامی افراد سازمان موثر است. این بعد از معنویت سازمانی نشان می دهد کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل برقرار می کنند. و

متغیر	R	T	سطح معنی داری
کار با معنا	۰/۳۹۴	-۰/۲۷۱	۰/۷۸۹
همسویی با اهداف	۰/۵۰۲	۰/۶۱۳	۰/۵۴۶
معنویت فردی	۰/۲۱۰	۱/۰۲۶	۰/۳۱۶

جدول ۴: متغیرهایی که شرایط ورود به رگرسیون را از دست داده‌اند

همانطور که میلیمن و همکاران[1] (۲۰۰۳) نشان داده اند هر کسی از این انگیزه برخوردار باشد، به کارهایی مشغول است که معنایی وسیع به زندگی او و دیگران اعطا کند. با تکیه بر اهمیت خدمات کارکنان ناجا در تامین آرامش عمومی، و با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی سازی شغلی، احساس اهمیت و هویت از کار و دریافت بازخور از کارکنان می توان به این مقصود نائل شد و زمانی که کارکنان کار خود را بامعنا یابند می توان شاهد احساس شادی آنان در محیط کار نیز بود و از ایجاد احساس کسالت و یکنواختی در کار جلوگیری کرد.

درباره رابطه معنویت و سلامت، مجلات پزشکی در آمریکا تفسیرهایی بیان کرده اند. بیشتر پژوهش های بنیادی، روابط مثبتی بین افزایش معنویت و پی آمدهای سلامتی افزون تر یافتند [۱۷]. نتایج این پژوهش هم راستا با پژوهش های قبلی می باشد که به برخی از آن ها اشاره می شود:

منظری توکلی و عراقی پور(۲۰۱۱) و حیدری رفعت و عنایتی نوین فر(۲۰۱۰) در پژوهش هایی نشان داده اند که میان شادکامی و دینداری ارتباطی مثبت وجود دارد [۲۵و۲۴]. همچنین پژوهش غباری بناب و همکاران (۲۰۰۹) ارتباط منفی میان اضطراب و افسردگی و معنویت در دانشجویان دانشگاه تهران را نشان داده است [۲۶]. دولتیل و فارل (۲۰۰۴) در پژوهشی بیان کردند که سطح افسردگی افرادی که معنویت بالایی دارند، پایین تر است. این پژوهشگران اظهار داشتند که شرکت در مجالس مذهبی تاثیر چندانی در میزان افسردگی افراد نداشته بلکه عاملی که افراد سالم را از افراد افسرده جدا می کند باور به نیرویی برتر، نیایش و داشتن رابطه با نیروی برتر بوده است [۲۷].

و در نهایت با عنایت به یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که وجود معنویت در سازمان ها یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. عقیده بر این است که تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد. مزایایی که سازمان با بهره گیری از آن ها می‌توانند به افزایش بهره وری و عملکرد و بهبود شاخص های مالی خود و همچنین به استناد بر نتایج این پژوهش به داشتن کارکنانی سرزنده و بانشاط دست یابند [۲۲].

[1] Milliman et al.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

Journal of Police Medicine
Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 119-126

تشکر و قدردانی

در پایان از همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند و بـه خصوص دفتر تحقیقات کاربردی ستاد فرماندهی انتظامی گلـسـتـان تشکر می نماییم.

منابع

1. Doaei H. Organizational Communication. ,1 Mashhad, Nama, Jahane Farda ,2012, 39. (Persian)
2. Salajaqe.S, Farah Bakhsh SH. Spiritual and Organizational Commitment,Yas strategy 2010; 23: 203-21. (Persian)
3. Khanifar H , Jandaghi Gh, , Shojaie S. Organizational consideration between spirituality and professional commitment. European Journal of Social Sciences 2010; 12: 558-71.
4. Moqimi M, Rahbar A, Islami H. Organizational spirituality and Its impact on employee creativity. journal of Ethics in Science and Technology 2007; 3, 4: 89-98. (Persian)
5. Yazdani H, Kazemi Najaf Abadi M, Salimi GH. Mediating role of organizational justice in the relationship between spirituality and spiritual implications. Perspective Business Management 2011; 3: 11-33. (Persian)
6. Tischler L, Biberman J, Mc Keage R. Linking emotional intelligence, Spirituality and workplace performance, Journal of Managerial psychology 2002; 17: 203-18.
7. Richard N, Ottaway. Defining spirituality of work. International Journal of Value-Based Management 2003; 16: 23-35.
8. Fawcett S, Brau J, Rhoads G, Whitlark D. Spirituality and organization culture: cultivating the ABCs of an inspiring workplace. Intl Journal of Public Administration 2008; 31: 420 -38.
9. Oliveira A. The place of spirituality in organizational theory. EJBO 2004; 9: 17-21.
10. Luis Daniel J. The effect of workplace spirituality on team effectiveness. ournal of Management Development 2010; 29: 442-56.
11. Motallebi A. The survey of relationship between organizational spirituality and work ethic, The dissertation of MSc in public management. University of Sistan & Bluchestan 2012. (thesis) (persian)
12. Pawar Sh, Badrinarayan. Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications, Leadership & Organization Development journal 2008; 29: 544-67.
13. Giacalone RA, Jurkiewicz CL, Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of Unethical Business Activities. journal of Business Ethics 2003; 46: 85-97.
14. Ashmos Dp, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. journal of Management 2000; 9: 134-45.
15. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace sipirituality and employee work attitudes, An exploratory empirical assessment. Journal of organizational change management 2003; 16: 426-47.
16. Mitroff IA, Denton E. A spirituality audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion and values in workplace ، Jossey-Bass, Son Francisco.C.A 1999. Available at www.researchandmarkets.com
17. Bahrami Dashtaki H. Meaning and spirituality of psychologists. Rahe Tarbyat 2011; 10: 143-60. (Persian)
18. Jafari SE, Abedi MR, Liyaqatdar M. University students and the happiness of its determinants. Medicine and purification 2004; 13: 15 -23. (Persian)
19. Aabedi A, Mirzaee P. Comparative effectiveness of cognitive - behavioral and social skills training in Fordyce happiness levels of high school students Isfahan. New Thoughts Training 2006; 3, 4: 59-71. (Persian)
20. Fazli nejad S,. Kamkar A. Kamkar Z, Molashafee A. Spirituality and mental health of the Holy Quran ،Regional Conference on Health Research in the Quran,University of Yasuj 2011. (Persian)
21. Sadeqi R. Joy of the Quran, Islam and Prophet Muhammad and infallible Word ،Culture at the University 2011; 11: 16-28. (Persian)
22. Mohamadi M. The Survey of Relationship Between Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: The Dissertation of M.Sc in public Management.University of Sistan & Bluchestan:2011. (thesis) (Persian)
23. Liyaqatdar MJ, Abedi M, Jafari A. Standardization of Isfahan-Fordyce happiness inventory in University Students. Psychology 2008; 12: 183-96. (Persian)
24. Manzari Tavakoli A, Eraqi poor N. The relationship between religiosity and happiness among female students of Islamic Azad University of Kerman. Quarterly Educational Psy-

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۲ - شماره ۲ - مسلسل ۲- صفحات ۱۱۹-۱۲۶

chology 2011; 6: 19-45.
25. Heydari Rafat A, Enayati novin far A. The relationship between religious attitude and happiness among students of Modares University. Journal of psychology and religion 2011; 12: 61. (Persian)
26. Ghobari Banab B, Motevali poor A, Hakimi rad E, Habibi M. Relationship between Anxiey and depression and magnitude of spirituality in students of the University of Tehran. Journal of Applied psychology 2009; 3: 110-123. (Persian)
27. Dooltil B.R, Fareel M. The association between spirituality and depression in an urban clinic. Journal of Clinical Psychology 2004; 6: 114-8. (Persian)

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.119]