

# Path Analysis Model of the Relationship between Job Satisfaction and Religious Coping Styles, Spiritual Experiences and Subjective Well-being in Payame Noor University Staff

Mohyedin Mohammadkhani<sup>1\*</sup> , Shaniya Haghighat<sup>2</sup> , Fahimeh Beidaghi<sup>3</sup> , Maryam Bagheri-Panah<sup>3</sup> 

1- Department of Psychology, University of Payame Noor, Tehran, Iran.

2- Department of Family Psychology, University of Science and Culture, Tehran, Iran.

3- Department of Clinical Psychology, Islamic Azad University, Kish International Branch, Kish, Iran.

\*Correspondence should be addressed to Mr. Mohyedin Mohammadkhani; Email: Mohyedin2a@yahoo.com

## Article Info

Received: Nov 6, 2018

Received in revised form:

Dec 9, 2018

Accepted: Jan 20, 2019

Available Online: Dec 21, 2020

## Keywords:

Job satisfaction

Religious conflict

Spiritual experiences

Subjective well-being

University staff



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.23280>

## Abstract

**Background and Objective:** Occupation and its consequences is a phenomenon that has attracted the attention of health professionals in recent years. The purpose of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and religious coping skills, spiritual experiences and mental well-being among Payme-Noor University staff.

**Methods:** This study is cross-sectional descriptive-correlational. The statistical population consisted of all the employees working in Kermanshah Payame Noor University centers in the second half of 2018, out of whom 150 were selected by simple random sampling. Data collection tools consisted of religious coping, spiritual experience, mental well-being and job satisfaction questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, multiple regression and path analysis. In this study, all ethical considerations have been observed and no conflict of interest was reported by the authors.

**Results:** The results of this study showed that there was a relationship between religious coping skills and spiritual experiences and job satisfaction. In particular, it is possible to predict the job satisfaction among the employees of Payame Noor University through these two variables. The results of analysis showed that religious coping skills and spiritual experiences, as mediated by mental well-being, have an indirect effect on academic employees' satisfaction, but mental well-being has a direct effect on job satisfaction.

**Conclusion:** Considering the importance of the position of education and professional education, academic staff should be evaluated periodically in terms of job satisfaction and counseling centers need to focus on the role of mental well-being, coping skills, and spiritual experiences.

**Please cite this article as:** Mohammadkhani M, Haghighat Sh, Beidaghi F, Bagheri-Panah M. Path Analysis Model of the Relationship between Job Satisfaction and Religious Coping Styles, Spiritual Experiences and Subjective Well-being in Payame Noor University Staff. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;6(4):18-31. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.23280>

## Summary

### Background and Objective

Manpower is considered one of the most important organizational assets and the most fundamental competitive advantage in today's knowledge-based economy (1). Today, health indicators such as employee satisfaction are important (2). Job satisfaction is defined as the

pleasure individuals get from their jobs (3) and is an effective factor in employee performance (4). High job satisfaction is associated with happiness and positive attitude toward the job (5). Identifying the factors affecting the job is very important (6). One of these factors is the subjective well-being (7).

Subjective well-being includes emotional well-being and psychological well-being (8). If a person experiences a high level of satisfaction and

experiences only negative emotions sometimes, s/he is believed to have high mental well-being (9). Occupation in the individual and social life is very important (10). Some studies outside Iran have shown that there is a relationship between job satisfaction and religious coping skills (11). The results of studies in the Iranian context show that there is a relationship between job satisfaction and religiosity (12-14), but no study has been conducted on religious cooperative styles. In the Iranian culture, this issue can be more important than in other societies.

Pargament *et al.* (15, 16) have examined religious coping skills and believe that both the positive side and the negative aspects are expressed in terms of five functions including meaning, control, tranquility, intimacy, and spirituality.

The aim of this study was to investigate the relationship of religious coping skills, spiritual experiences and psychological well-being with job satisfaction in Payame Noor University staff. The results can play an important role in the field of employment in the Islamic society of Iran.

## Methods

**Compliance with ethical guidelines:** In order to observe the ethical principles of research and to protect the rights of individuals, the necessary clarifications on the objectives of the study and its implementation procedure were provided to all participants. The absence of coercion and the voluntary nature of the study and the anonymity of the questionnaires was explained to all participants. Also, they were assured that their personal information obtained would be kept confidential without any identification and would be analyzed as a group.

This is a cross-sectional descriptive correlational study. The statistical population consisted of the all the staff working in Kermanshah Payame Noor University centers. Out of the sample population, 150 participants were selected by simple random sampling and responded to the religious coping inventory (17), the spiritual experiences questionnaire (18), the mental well-being scale (19, 20), and the job descriptive index (21). Data analysis was performed using Pearson correlation coefficient and multiple regression.

## Results

Demographic data showed that the mean ( $\pm$ SD) of age was 40 ( $\pm$ 73.3). 97 (65%) were male and 53 (35%) were female; 129 (86%) were married and

21 (14%) were single; 102 (68%) were permanently employed and 48 (32%) were temporarily employed. 39 (26%) were Ph.D. holders, 11 (6%) were PhD candidates, 59 (40%) were MA students and 41 (28%) were BA students. 92 people (61%) had office jobs, 48 (32%) had educational jobs and 10 (7%) had service jobs. Concerning the duration of employment, 8 (5%) were less than 2 years old, 31 (21%) were 2-5 years old and 111 (74%) had more than 5 years of service experience.

The results showed that there was a significant relationship between job satisfaction and religious coping skills ( $P < 0.05$ ,  $r = -0.41$ ), spiritual experiences ( $P < 0.05$ ,  $r = -0.38$ ) and mental well-being ( $P < 0.05$ ,  $r = -0.42$ ) in the staff of Payame Noor University. There was also a significant relationship between religious coping skills ( $P < 0.009$ ,  $B = 0.519$ ), spiritual experiences ( $P < 0.001$ ,  $B = 0.423$ ), and subjective well-being ( $P < 0.005$ ,  $B = 0.766$ ) could significantly predict job satisfaction. Model fitting indicators were within the acceptable range.

## Conclusion

The findings in the form of a structural equation model showed the effect of religious coping skills mediated by mental well-being on job satisfaction among Payame Noor University staff. That is, people with higher coping skills had better mental well-being and higher job satisfaction. Our findings were consistent with the results of previous studies (22, 23). It can be stated that when coping skills are appropriate, the person gets more confidence and can more logically deal with stress in the workplace. Also, when a person has a high level of mental health, he or she has a sense of control over his or her job and the problems associated with it, and thus can have a better performance.

Along with the results of previous studies (24, 25), our findings showed that spiritual experiences mediated by mental health, influences job satisfaction in the staff of Payame Noor University affects mental health. Overall, when one sees oneself in a spiritual relationship and under the aegis of God, one treats more peacefully with colleagues and the environment. And this peacefulness makes it easier to decide and behave.

## Acknowledgements

The researchers think it necessary to express their sincere gratitude to all the staff who participated in the present study, as well as to the officials of

Payame Noor University, who assisted them in conducting this study.

### Ethical considerations

This article is taken from a research project entitled "The Prediction of Job Burnout in the staff of Kermanshah University of Payame Noor based on the Role of Subjective Well-Being, Job Satisfaction and Life Style", which Payame Noor University of Kermanshah has approved in 1396 under the code 322/C.K.

### Funding

According to the authors, Payame Noor University of Kermanshah sponsored this research.

### Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

### Authors' contributions

The main author, writing summary and conclusion sections; First author; Writing the method section: second author; and writing the findings: Third and fourth authors.

## References

1. Kawada T, Yamada N. 100-point scale evaluating job satisfaction and the results of the 12-item General Health Questionnaire in occupational workers. *Work*. 2012;42(3):415-8.
2. Coplan B, McCall TC, Smith N, Gellert VL, Essary AC. Burnout, job satisfaction, and stress levels of PAs. *Journal of the American Academy of PAs*. 2018;31(9):42-6.
3. Stegen A, Wankier J. Generating gratitude in the workplace to improve faculty job satisfaction. *Journal of Nursing Education*. 2018;57(6):375-8.
4. Li Z, Wang K, Zhu X, Du J. The mediating role of mental capital in understanding social support and job satisfaction. *Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi= Zhonghua laodong weisheng zhiyebing zazhi= Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*. 2018;36(8):594-7.
5. Reizer A. Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*. 2015;149(4):356-77.
6. Rashedi V, Foroughan M, Hosseini M. Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization. *Journal of Health Promotion Management*. 2012;1(2):15-22. (Full Text in Prsian)
7. Fortney L, Luchterhand C, Zakletskaia L, Zgierska A, Rakel D. Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *The Annals of Family Medicine*. 2013;11(5):412-20.
8. Douglass RP, Conlin SE, Duffy RD, Allan BA. Examining moderators of discrimination and subjective well-being among LGB individuals. *Journal of Counseling Psychology*. 2017;64(1):1-11.
9. Ryan LH, Newton NJ, Chauhan PK, Chopik WJ. Effects of pre-retirement personality, health and job lock on post-retirement subjective well-being. *Translational issues in psychological science*. 2017;3(4):378-87.
10. Holditch-Davis D, White-Traut RC, Levy JA, O'Shea TM, Geraldo V, David RJ. Maternally administered interventions for preterm infants in the NICU: Effects on maternal psychological distress and mother-infant relationship. *Infant Behavior and Development*. 2014;37(4):695-710.
11. Somech A, Miassy-Maljak N. The relationship between religiosity and burnout of principals: The meaning of educational work and role variables as mediators. *Social Psychology of Education*. 2003;6(1):61-90.
12. Mousavi Moghadam SR, DavariFard F, Vaesi N, Tavan H, Sadeghkhan A. Comparison of relationship between religious beliefs and psychological well-being, with a high burnout and low. *Journal of Research on Religion and Health*. 2016;2(1):11-8. (Full Text in Persian)
13. Abolghasemi A, Moradisoroush M, Narimani M, Zahed A. The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital and workers job performances in the productive centers. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2011;12(1):86-94. (Full Text in Persian)
14. Mehdad A, Asadi A, Golparvar M. The moderating role of religious beliefs on the relationship between nurses' job stress and general health. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2015;17(64):15-25. (Full Text in Persian)
15. Pargament KI, Koenig HG, Perez LM. The many methods of religious coping: Development and initial validation of the RCOPE. *Journal of clinical psychology*. 2000;56(4):519-43.
16. Pargament KI, Smith BW, Koenig HG, Perez L. Patterns of positive and negative religious coping with major life stressors. *Journal for the scientific study of religion*. 1998:710-24.
17. Seyed Mousavi P, Vafaei M, Rasoulzadeh Tabatabaei K, NadAli H. The relationship between religious coping strategies and posttraumatic growth and distress in college student. *Contemporary Psychology*. 2009;4(1):102-11. (Full Text in Persian)
18. Ghobari Bonab B, Motavalipoor A, Hakimirad E, Habibi AM. Relationship between anxiety and

depression and magnitude of spirituality in students of the University of Tehran. 2009. (Full Text in Persian)

19. Chiang HH, Chien LH, Lin JS, Yeh YH, Lee TSH. Modeling psychological well-being and family relationships among retired older people in Taiwan. *International journal of mental health nursing*. 2013;22(1):93-101.

20. Lavasani M, Ejei J, Mohammadi F. The relationship between meaning of life and optimism with subjective well-being. *Journal of Psychology*. 2013;17(1):3-17.

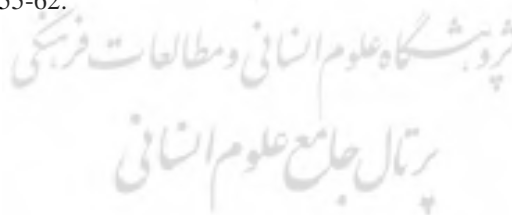
21. Paghoush A, Zarei E, Zeinalipour H. The effect of Work-Family Conflict on Burnout with mediating role of Life Quality and Job Satisfaction amongst Staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *JSR*. 2017;17(3):59-72.

22. Wang Z, Liu H, Yu H, Wu Y, Chang S, Wang L. Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC psychiatry*. 2017;17(1):364-75.

23. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, Bendz LT, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public health*. 2015;15(1):738-78.

24. Xie B, Xia M, Xin X, Zhou W. Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. 2016;94:70-8.

25. Lee AY-P, Yang F-R, editors. *The Relationship between Calling and Commitment: A Moderated Mediation Model. Interdisciplinary Integration Management Seminar*. 2016;4(7):55-62.





## نموذج تحليل المسار للعلاقة بين مهارة المواجهة الدينية والتجارب الروحية والرفاهية العقلية على الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة بيام نور

مُحي الدين محمدخاني<sup>١</sup>، شانيا حقيقت<sup>٢</sup>، فهيمه بيدقي<sup>٣</sup>، مريم باقري بناة<sup>٣</sup> ID

١- قسم علم النفس، جامعة بيام نور، طهران، إيران.

٢- قسم علم نفس الأسرة، جامعة العلوم والثقافة، طهران، إيران.

٣- قسم علم النفس العيادي، جامعة آزاد الإسلامية، فرع كيش الدولي، كيش، إيران.

\* المراسلات الموجهة إلى السيد مُحي الدين محمدخاني؛ البريد الإلكتروني: [Mohyedin2a@yahoo.com](mailto:Mohyedin2a@yahoo.com)

### الملخص

**خلفية البحث وأهدافه:** تعتبر المهن وعواقبها ظاهرة لفتت إنتباه المهنيين الصحيين في السنوات الأخيرة. الهدف من هذا البحث، دراسة العلاقة بين مهارة المواجهة الدينية والتجارب الروحية والرفاهية العقلية على الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة بيام نور.

**منهجية البحث:** الدراسة الحالية وصفية مقطعية ومترابطة. اشتمل المجتمع الإحصائي كافة الموظفين في مراكز بيام نور في كرمنشاه في النصف الثاني من عام ١٣٩٦، حيث تم اختيار ١٥٠ عينة من خلال أخذ عينات عشوائية بسيطة. تضمنت أدوات جمع المعلومات استبيانات المواجهة الدينية والتجارب الروحية والرفاهية العقلية والرضا الوظيفي. تم تحليل البيانات وتجزئتها باستخدام الإحصاء الوصفي ومعامل ارتباط بيرسون والانحدار المتعدد وتحليل المسار. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث و إضافة إلى هذا فإن مؤلفي البحث لم يشيروا إلى أي تضارب بالمصالح.

**الكشوفات:** أظهرت نتائج البحث عن وجود علاقة بين كيفية المواجهة الدينية والتجارب الروحية مع الرضا الوظيفي. بعبارة أخرى، يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي بين موظفي جامعة بيام نور من خلال هذين المتغيرين. كما و إنه أظهرت نتائج تحليل المسار بأن كيفية المواجهة الدينية والتجارب الروحية من خلال السلامة العقلية لها تأثير غير مباشر على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؛ بينما كان للسلامة العقلية تأثيراً مباشراً على الرضا الوظيفي.

**الاستنتاج:** نظراً لأهمية مكانة التعليم والمهنة الأكاديمية، من الضروري أن يتم تقييم موظفي الجامعة بشكل دوري للرضا الوظيفي وعلى مراكز الإرشاد إيلاء المزيد من الاهتمام لدور الرفاهية العقلية ومهارة المواجهة الدينية والتجارب الروحية.

### معلومات المادة

الوصول: ٢٦ صفر ١٤٤٠

وصول النص النهائي: ٣٠ ربيع الأول ١٤٤٠

القبول: ١٣ جمادى الأولى ١٤٤٠

النشر الإلكتروني: ٦ جمادى الأولى ١٤٤٢

### الكلمات الرئيسية:

التجارب الروحية  
الرضى الوظيفي  
الرفاهية العقلية  
موظفي الجامعة  
المواجهة الدينية

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Mohammadkhani M, Haghghat Sh, Beidaghi F, Bagheri-Panah M. Path Analysis Model of the Relationship between Job Satisfaction and Religious Coping Styles, Spiritual Experiences and Subjective Well-being in Payame Noor University Staff. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;6(4):18-31. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.23280>

## الگوی تحلیل مسیر رابطه بین مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه پیام نور

مُحی‌الدین محمدخانی<sup>۱\*</sup>، شانیا حقیقت<sup>۲</sup>، فهیمه بیدقی<sup>۳</sup>، مریم باقری پناه<sup>۳</sup>

۱- گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- گروه روان‌شناسی خانواده، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران.

۳- گروه روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین‌الملل کیش، کیش، ایران.

\*مکاتبات خطاب به آقای مُحی‌الدین محمدخانی؛ رایانامه: [Mohyedin2a@yahoo.com](mailto:Mohyedin2a@yahoo.com)

### اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۵ آبان ۱۳۹۷

دریافت متن نهایی: ۱۸ آذر ۱۳۹۷

پذیرش: ۳۰ دی ۱۳۹۷

نشر الکترونیکی: ۱ دی ۱۳۹۹

### چکیده

سابقه و هدف: شغل و تبعات آن پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه متخصصان حوزه سلامت را جلب نموده است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه پیام نور انجام شده است.

روش کار: پژوهش حاضر توصیفی-مقطعی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل در مراکز پیام نور شهر کرمانشاه در نیمه دوم سال ۱۳۹۶ بود که از میان آنان تعداد ۱۵۰ نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه‌های مقابله مذهبی، تجربیات معنوی، بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی بود. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین مهارت مقابله مذهبی و تجارب معنوی با رضایت شغلی رابطه وجود داشت. به عبارتی می‌توان از طریق این دو متغیر، رضایت شغلی را در بین کارکنان دانشگاه پیام نور پیش‌بینی نمود. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که مهارت مقابله مذهبی و تجارب معنوی از طریق بهزیستی ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه اثر غیرمستقیم؛ ولی بهزیستی ذهنی بر رضایت شغلی اثر مستقیم داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت جایگاه تحصیل و حرفه دانشگاهی لازم است کارکنان دانشگاه به‌صورت دوره‌ای از نظر رضایت شغلی ارزیابی شوند و مراکز مشاوره به نقش بهزیستی ذهنی، مهارت مقابله مذهبی و تجارب معنوی بیشتر توجه کنند.

### واژگان کلیدی:

بهزیستی ذهنی  
تجارب معنوی  
رضایت شغلی  
کارکنان دانشگاه  
مقابله مذهبی

استناد مقاله به این صورت است:

Mohammadkhani M, Haghigat Sh, Beidaghi F, Bagheri-Panah M. Path Analysis Model of the Relationship between Job Satisfaction and Religious Coping Styles, Spiritual Experiences and Subjective Well-being in Payame Noor University Staff. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;6(4):18-31. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.23280>

### مقدمه

نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی و اساسی‌ترین مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌محور امروز قلمداد

از بهزیستی ذهنی بالایی برخوردار است و برعکس، اگر از زندگی اش ناراضی باشد، خوشی اندکی را تجربه نماید و پیوسته هیجانات منفی مثل خشم و اضطراب را احساس کند، بهزیستی ذهنی پایینی دارد (۱۱).

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها و دولت‌ها را به خود مشغول داشته است. هرچند شغل و حرفه به ظاهر، به بُعد اقتصادی-معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بُعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد (۱۲). اسماچ و میاسی-مالجیک<sup>۶</sup> نشان داده‌اند که بین مهارت مقابله مذهبی<sup>۷</sup> با رضایت شغلی در کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. استفاده از مذهب به افراد کمک می‌کند تا با اثرات منفی رویدادهای استرس‌زا مقابله کنند و در یافتن هدف و معنا در این رویدادها نیز به آنان یاری می‌رساند (۱۳).

تحقیقات مربوط به مذهب در ایران نیز در زمینه باورهای دینی و فرسودگی شغلی (۱۴)، جهت‌گیری مذهبی و عملکرد شغلی کارکنان (۱۵) و نقش تعدیل‌کننده باورهای مذهبی در رابطه با استرس شغلی (۱۶) بوده و در هیچ‌کدام از تحقیقات به مهارت مقابله مذهبی به صورت خاص و در رابطه با رضایت شغلی پرداخته نشده است؛ در صورتی که فرهنگ ایرانی با توجه به تأکید نیرومندی که بر تجارب مذهبی دارد، بافت فرهنگی مناسبی برای بررسی اثرات مذهب بر پیامدهای شغلی است. پارگمنت<sup>۸</sup> و همکاران مهارت‌های مقابله‌ای مذهبی افراد را بررسی نموده و پنج کارکرد اساسی مذهب را شامل موارد ذیل دانسته‌اند: یافتن معنا، دستیابی به احساس کنترل، آسایش معنوی، تسهیل صمیمیت و معنویت و درنهایت تسهیل تغییرات عمیق زندگی (۱۷). در پژوهشی دیگر نیز پارگمنت و همکاران هم جنبه‌های مثبت هم جنبه‌های منفی مهارت مقابله مذهبی را مطالعه و شناسایی نموده‌اند. مهارت‌های مقابله‌ای مذهبی مثبت عبارت است از: بازنگری خیرخواهانه مذهبی، ارزیابی مجدد از قدرت خدا، مقابله مذهبی مشارکتی، جست‌وجوی حمایت معنوی، تمرکز مذهبی، پالایش مذهبی، ارتباط معنوی، جست‌وجوی حمایت از روحانیون، کمک‌رسانی مذهبی و آموزش مذهبی. مهارت‌های مقابله مذهبی منفی نیز عبارت است از: ارزیابی کیفی مذهبی، ارزیابی مجدد شیطانی،

می‌شود (۱). امروزه سازمان و افراد شاغل در آن از ابعاد دیگری نیز ارزیابی می‌شوند و آن بررسی شاخص‌های سلامت در کاکنان و نیز رضایت شغلی<sup>۱</sup> است (۲). رضایت شغلی که متغیری اساسی در عملکرد شاغلان محسوب می‌شود، سال‌ها است توجه پژوهشگران مختلف را به خود جلب کرده؛ و تلاش شده است تا عوامل تأثیرگذار بر آن مطالعه و کشف شود (۳). این مفهوم لذتی که افراد از شغل خود کسب می‌کنند یا حالت هیجانی خوشایندی که از ارزیابی خود شغل یا شرایط شغلی به دست می‌آید، تعریف شده است (۴).

امروزه مدیران در سازمان‌ها به رضایت شغلی توجه فراوانی دارند، به‌گونه‌ای که برخی آن را هدف نهایی مدیران در نظر می‌گیرند؛ زیرا عاملی مهم در بهبود عملکرد انفرادی کارکنان است (۵). کارمند راضی و خوشحال، کارمندی کارا است که باید با شغلش ارضا شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش او به کارش منفی است (۶). شناخت عوامل مؤثر بر شغل هم در بالابردن سطح بهداشت روانی افراد هم در بهبود کیفیت ارائه خدمات مؤثر است (۷). برخورداری از مؤلفه‌های مؤثر در بهزیستی ذهنی<sup>۲</sup> از مؤلفه‌های اساسی روان‌شناختی محافظت‌کننده در برابر ناراضی‌ت شغلی و آسیب‌پذیری روانی است (۸).

بهزیستی ذهنی شامل بهزیستی هیجانی<sup>۳</sup> و بهزیستی روان‌شناختی<sup>۴</sup> است. بهزیستی هیجانی، مواردی همچون هیجانات مثبت و منفی، رضایت از زندگی و شادی را در بر می‌گیرد و بهزیستی روان‌شناختی شامل خویشتن‌پذیری، رشد شخصی، روابط حسنه با دیگران و حس کنترل بر محیط است (۹). دینر، اوشی و لوکاس<sup>۵</sup> مدلی سه‌مؤلفه‌ای برای مفهوم نظری بهزیستی ذهنی پیشنهاد کرده‌اند (۱۰). مؤلفه اول که با رضایت افراد از جنبه‌های مختلف زندگی (مانند شغل، ازدواج، پدر یا مادربودن، دوستی و همچنین زندگی به‌عنوان یک کل) رابطه دارد، جنبه شناختی بهزیستی ذهنی است. دو مؤلفه دیگر این سازه (عاطفه مثبت و عاطفه منفی) واضح‌تر و ابعدی کلی‌تر هستند که تجارب عاطفی روزانه را توصیف می‌کنند. اگر شخص رضایت از زندگی بیشتری را تجربه کند و فقط گاه‌گاهی هیجاناتی مثل غمگینی و خشم را تجربه نماید،

<sup>۱</sup>) job satisfaction

<sup>۲</sup>) subjective well-being

<sup>۳</sup>) emotional well-being

<sup>۴</sup>) psychological well-being

<sup>۵</sup>) Diener, Oishi & Lucas

<sup>۶</sup>) Somech & Miassy-Maljak

<sup>۷</sup>) religious coping styles

<sup>۸</sup>) Pargament

خدمت شغلی، تکمیل کامل ابزارهای پژوهش و سکونت در شهر کرمانشاه. ملاک‌های خروج نیز عبارت بود از: تمایل نداشتن و نارضایتی فرد جهت مشارکت در اجرای پژوهش، تکمیل ناقص سؤالات ابزارها، ابتلای فرد به یکی از بیماری‌های طبی مزمن و اشتغال موقت.

داده‌های پژوهش با استفاده از ابزارهای زیر جمع‌آوری شد:

**الف) پرسش‌نامه مقابله مذهبی<sup>۴</sup>:** پارگامنت و همکاران این پرسش‌نامه خودگزارشی را که دارای ۲۱ سؤال با دو زیرمقیاس مهارت مقابله مذهبی مثبت و مهارت مقابله مذهبی منفی است در سال ۲۰۰۰ تدوین کرده‌اند. این ابزار با اندازه‌گیری‌های کلی گرایش‌های مذهبی همبستگی معنادار دارد و بنا بر نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش محققان، فرافرهنگی محسوب می‌شود و برای تمام ادیان کاربردی است. پایایی کل ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و برای دو زیرمقیاس آن به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۹ گزارش شده است. در هنجاریابی ایرانی نیز همسانی درونی مقیاس برای راهبرد مثبت ۰/۸۶ و برای راهبرد منفی ۰/۶۵ گزارش شده است (۱۹). در این پژوهش نیز پایایی مقیاس با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و برای زیرمقیاس راهبرد مثبت ۰/۷۴ و راهبرد منفی ۰/۷۱ محاسبه شده است.

**ب) پرسش‌نامه تجربیات معنوی<sup>۵</sup>:** غباری‌بناب و همکاران این پرسش‌نامه خودگزارشی را در سال ۱۳۸۴ تدوین کرده‌اند. مقیاس یادشده ۷۵ سؤال و شش زیرمقیاس دارد که عبارت است از: معنایابی در زندگی، تأثیر ارتباط با پروردگار، شکوفایی و فعالیت معنوی، تجربیات متعالی عرفانی، تجربیات سلبی و فعالیت‌های اجتماعی-مذهبی. ضریب پایایی این مقیاس ۰/۹۴ و روایی محتوایی آن مناسب گزارش شده است. پایایی زیرمقیاس‌ها نیز به ترتیب برای معنایابی در زندگی ۰/۷۹، تأثیر ارتباط با پروردگار ۰/۸۶، شکوفایی و فعالیت معنوی ۰/۷۷، تجربیات متعالی عرفانی ۰/۶۷، تجربیات سلبی ۰/۶۵ و فعالیت‌های اجتماعی-مذهبی ۰/۶۳ به دست آمده است (۲۰). در این پژوهش نیز پایایی کل مقیاس با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و زیرمقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین ۰/۶۶ تا ۰/۷۱ محاسبه شده است.

**پ) پرسش‌نامه بهزیستی ذهنی<sup>۶</sup>:** کیز<sup>۷</sup> این پرسش‌نامه خودگزارشی را که ۴۵ سؤال و سه زیرمقیاس دارد در سال

تسلیم مذهبی فعالانه و منفعلانه، مقابله مذهبی خودمدارانه، ناخشنودی معنوی و ناخشنودی مذهبی بین‌فردی (۱۸).

با اذعان به مطالب یادشده و با توجه به خلأ پژوهش‌هایی که به بررسی رضایت شغلی درباره متغیرهای روان‌شناسی مثبت‌گرا و بافت فرهنگی-اسلامی در ایران پرداخته باشد و همچنین توجه به اینکه کارکنان دانشگاه پیام نور نیز با امر مهم تعلیم و تربیت و پرورش نیروهای انسانی در جامعه سروکار دارند و توجه به سلامت این افراد و تأثیرات آن بر جامعه حائز اهمیت فراوان است، پژوهش حاضر با هدف «بررسی رابطه بین مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی روان‌شناختی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه پیام نور» صورت گرفته است که فصل جدیدی را در ادبیات پژوهشی شغل در کارکنان سازمان‌های دولتی در ایران خواهد گشود.

## روش کار

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** به‌منظور حفظ حقوق شرکت‌کنندگان، توضیحات لازم در زمینه اهداف پژوهش و روال اجرای آن به همه افراد داده شد. نبود اجبار و داشتن حق شرکت در پژوهش یا خروج از آن برای همه شرکت‌کنندگان و بی‌نام بودن پرسش‌نامه‌ها تصریح شد. همچنین، به همه افراد اطمینان داده شد که اطلاعات فردی دریافت‌شده بدون درج شناسه خصوصی و محرمانه است و به‌صورت گروهی و با مکتوم‌ماندن مشخصات فردی تحلیل خواهد شد.

پژوهش حاضر توصیفی-مقطعی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شاغل در مراکز پیام نور شهر کرمانشاه در نیمه دوم سال ۱۳۹۶ بود. تعداد نمونه لازم با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران<sup>۱</sup> و بر اساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۵۰ نفر محاسبه شد (با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای نمونه‌گیری ۵ درصد). به‌منظور استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده نیز از جدول اعداد تصادفی<sup>۳</sup> استفاده شد.

ملاک‌های ورود به مطالعه شامل موارد ذیل بود: رضایت و تمایل آگاهانه، داشتن وضعیت استخدام شغلی، داشتن مدرک تحصیلی در مقاطع دانشگاهی، سابقه دست‌کم یک سال

<sup>4</sup>) religious coping inventory

<sup>5</sup>) spiritual experiences questionnaire

<sup>6</sup>) mental well-being scale

<sup>7</sup>) Keys

<sup>1</sup>) Cochran's

<sup>2</sup>) Krejcie & Morgan

<sup>3</sup>) random digits table



استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان و تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد.

### یافته‌ها

داده‌های جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش نشان داد که میانگین ( $\pm$  انحراف معیار) سنی (به سال)، در کل ۴۰ ( $\pm ۳/۷۳$ ) بود. از بین افراد شرکت‌کننده در مطالعه حاضر ۹۷ نفر (۶۵ درصد) مرد و ۵۳ نفر (۳۵ درصد) زن بودند؛ ۱۲۹ نفر (۸۶ درصد) متأهل و ۲۱ نفر (۱۴ درصد) مجرد؛ ۱۰۲ نفر استخدام رسمی (۶۸ درصد) و ۴۸ نفر (۳۲ درصد) استخدام قراردادی بودند. ۳۹ نفر (۲۶ درصد) در مقطع دکتری تخصصی، ۱۱ نفر (۶ درصد) دانشجوی دکتری، ۵۹ نفر (۴۰ درصد) کارشناس ارشد و ۴۱ نفر (۲۸ درصد) در مقطع کارشناسی بودند. ۹۲ نفر (۶۱ درصد) شغل اداری، ۴۸ نفر (۳۲ درصد) شغل آموزشی و ۱۰ نفر (۷ درصد) شغل خدماتی داشتند. از نظر مدت اشتغال نیز ۸ نفر (۵ درصد) کمتر از ۲ سال، ۳۱ نفر (۲۱ درصد) بین ۲ تا ۵ سال و ۱۱۱ نفر (۷۴ درصد) بیشتر از ۵ سال سابقه خدمت و اشتغال داشتند. در جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌گردد بین رضایت شغلی با مهارت مقابله مذهبی ( $r = -0/41$  و  $P < 0/05$ )، تجارب معنوی ( $r = 0/38$  و  $P < 0/05$ ) و بهزیستی ذهنی ( $r = 0/42$  و  $P < 0/05$ ) در بین کارکنان دانشگاه پیام نور رابطه معنی‌داری وجود داشت؛ یعنی افرادی که تجارب معنوی بیشتری داشتند، رضایت شغلی بالاتری نیز داشتند. هرچه مهارت مقابله مذهبی افزایش پیدا کرد، میزان رضایت شغلی نیز افزایش یافت و همچنین، افرادی که از بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار بودند، رضایت شغلی بیشتری نیز داشتند.

برای آزمون معنی‌داری سهم هر یک از متغیرهای پژوهش شامل مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی ذهنی در پیش‌بینی رضایت شغلی به مقادیر بتای هرکدام از متغیرها توجه؛ و معلوم شد که سهم متغیر مهارت مقابله مذهبی ( $\beta = 0/519$  و  $P < 0/009$ )، متغیر تجارب معنوی ( $\beta = 0/423$  و  $P < 0/001$ ) و متغیر بهزیستی ذهنی ( $\beta = 0/766$ ) و  $P < 0/005$  در پیش‌بینی رضایت شغلی معنی‌دار بود (جدول شماره ۲).

۲۰۰۳ تدوین کرده است. سه زیرمقیاس این پرسش‌نامه عبارت است از بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی. زیرمقیاس بهزیستی هیجانی ۱۳ سؤال دارد و به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای (تمام مدت = ۵ و اصلاً = ۱) نمره‌گذاری می‌شود. زیرمقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی (با ۱۸ سؤال) و بهزیستی اجتماعی (با ۱۵ سؤال) نیز هر دو به صورت لیکرت هفت‌درجه‌ای (بسیار موافق = ۷ و بسیار مخالف = ۱) نمره‌گذاری می‌شوند. اعتبار درونی زیرمقیاس‌های بهزیستی هیجانی در بخش هیجان مثبت ۰/۹۱ و در بخش هیجان منفی ۰/۷۸ است. زیرمقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی و اجتماعی نیز اعتبار درونی متوسط از ۰/۴ تا ۰/۷ دارند و اعتبار مجموع هر دو نیز ۰/۸ و بالاتر است (۲۱). در مطالعه چیانگ<sup>۱</sup> و همکاران پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۷۵ و زیرمقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین ۰/۶۴ تا ۰/۷۶ گزارش شده است (۲۱). همچنین، در هنجاریابی ایرانی آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۰؛ و زیرمقیاس‌ها مطلوب گزارش شده است (۲۲). در این پژوهش نیز پایایی کل ابزار با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و زیرمقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین ۰/۶۹ تا ۰/۷۵ محاسبه شده است.

**ت) شاخص توصیف شغلی<sup>۲</sup>:** این پرسش‌نامه یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی است که اسمیت<sup>۳</sup> و همکاران آن را در سال ۱۹۹۶ تدوین کرده‌اند. در این پرسش‌نامه پاسخ‌دهندگان با پاسخگویی به گویه‌های کوتاه نظر خود را درباره هر یک از ابعاد شش‌گانه رضایت شغلی شامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از حقوق، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار، رضایت از ترفیع و رضایت از شرایط محیط به صورت کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ اظهار می‌کنند و در نهایت برای هرکدام از جنبه‌های شش‌گانه مذکور، یک نیم‌رخ به دست می‌آید. این ابزار روایی سازه صوری و محتوایی پذیرفتنی دارد. گستره مطالعاتی که روی این ابزار صورت گرفته، نیز زیاد است (۲۳). در پژوهش پاغوش و همکاران میزان پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است (۲۳). در پژوهش حاضر نیز پایایی مقیاس با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شده است.

در نهایت، داده‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر با

<sup>۱</sup>) Chiang

<sup>۲</sup>) job descriptive index

<sup>۳</sup>) Smith

جدول ۱) میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش در کارکنان دانشگاه پیام نور

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱) مهارت مقابله مذهبی	۷۳/۲۵	۶/۰۲	۱			
۲) تجارب معنوی	۶۰/۲۲	۴/۱۹	۰/۵۳**	۱		
۳) بهزیستی ذهنی	۶۳/۰۷	۴/۳۲	۰/۴۶**	۰/۳۹**	۱	
۴) رضایت شغلی	۸۵/۱۶	۷/۱۳	۰/۴۱**	۰/۳۸**	۰/۴۲**	۱

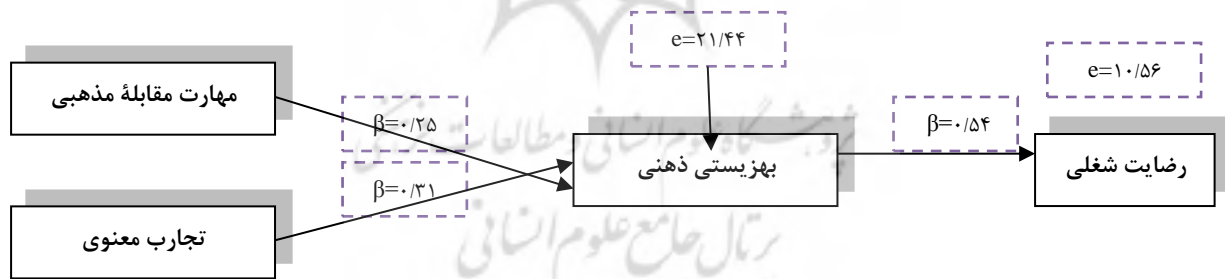
$P < 0.01^*$ ;  $P < 0.05^{**}$

جدول ۲) ضرایب رگرسیون متغیرهای پژوهش در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور

متغیر پژوهش	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		P-value	T
	Beta	خطا	Beta	Beta		
مقدار ثابت	۲۱/۱۸۶	۵/۸۳	-	-	۰/۰۰۲	۳/۶۳
مهارت مقابله مذهبی	۱/۶۲	۰/۳۵۷	۰/۵۱۹	۰/۵۱۹	۰/۰۰۹	۴/۲۱
تجارب معنوی	۰/۵۹۰	۰/۱۴۹	۰/۴۲۳	۰/۴۲۳	۰/۰۰۱	۳/۷۸
بهزیستی ذهنی	۲/۱۴	۰/۹۳۳	۰/۷۶۶	۰/۷۶۶	۰/۰۰۵	۲/۲۹

گرفته شد و سپس با استفاده از برون‌داد رایانه، بتاهای تمامی متغیرها به دست آمد و از میان آنها بزرگ‌ترین بتا یعنی بتای بهزیستی ذهنی ( $\beta = 0.766$  و  $P < 0.005$ ) متغیر وابسته؛ و متغیرهای باقی‌مانده متغیرهای بیرونی در نظر گرفته شد که در نهایت آرایش متغیرهای زیر به دست آمد.

در این پژوهش محققان برای ترسیم نمودار تحلیل مسیر، نظریه کافی درباره آرایش متغیرها به دست نیاورده‌اند؛ در این صورت یکی از راه‌هایی که بتوان تا حدودی آرایش متغیرها را تعیین کرد، استفاده از رگرسیون چندمتغیری است؛ به همین دلیل محققان از رگرسیون چندمتغیری استفاده کرده‌اند. به این معنی که اول یک متغیر، متغیر وابسته (رضایت شغلی) در نظر



شکل ۱) نتایج تحلیل مسیر بین مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی

جدول ۳) مقادیر اثرات مستقیم برآوردشده در مدل نهایی مربوط به تأثیر مهارت مقابله مذهبی و تجارب معنوی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی بر رضایت شغلی

مقدار بتا	روابط مستقیم متغیرها در مدل
۰/۲۵	مهارت مقابله مذهبی -----> بهزیستی ذهنی
۰/۳۱	تجارب معنوی -----> بهزیستی ذهنی
۰/۵۴	بهزیستی ذهنی -----> رضایت شغلی

جدول ۴) مقادیر اثرات غیرمستقیم استاندارد در مدل نهایی مربوط به تأثیر مهارت مقابله مذهبی و تجارب معنوی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی بر رضایت شغلی

مقدار استاندارد	روابط غیرمستقیم متغیرها در مدل
۰/۵۲	مهارت مقابله مذهبی ----- رضایت شغلی
۰/۴۱	تجارب معنوی ----- رضایت شغلی

حمایت کرده است. همچنین، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد نیز کمتر از ۰/۰۸ است و این شاخص نیز برازش مدل را تأیید می‌کند. بنابراین، مدل تدوین‌شده مناسب و مطلوب است.

همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازش مدل وضعیت مناسبی دارد. برای مثال، مقدار کای اسکور مدل از ۵ کمتر است که نشان می‌دهد داده‌های تجربی به‌طور مناسبی از مدل مفهومی پژوهش

جدول ۵) شاخص‌های مربوط به برازش مدل

نام شاخص	مدل برازش داده شده	برازش مطلوب	وضعیت
مجذور خی ( $\chi^2$ )	۲۰۱/۹۵۶	-	مطلوب
کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/DF)	۲/۵۸۹	کمتر از ۵	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳۰	$P > ۰/۹۰$	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعمیم‌یافته (AGFI)	۰/۸۱۳	$P > ۰/۹۰$	پذیرفتنی
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۱۲	$P > ۰/۹۰$	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۳۴	$P > ۰/۰۵$	مطلوب
شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۸۷۹	$P > ۰/۹۰$	پذیرفتنی

خاطر آنان موجب افزایش احساس کفایت می‌گردد. در مقابل، افرادی که مهارت‌های مقابله‌ای مناسب ندارند، هنگام مواجهه با تنش‌های شغلی و بین‌فردی دچار کاهش انرژی و احساس خستگی شدید می‌گردند، به‌علاوه این افراد برخی از نشانه‌های فشار بدنی نظیر سردرد، تهوع، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به‌طور فراوان گزارش می‌کنند و در نتیجه در محیط شغلی نیز عملکرد مطلوبی ندارند و دچار فرسودگی و کاهش رضایت از شغل و محیط کار می‌شوند (۱۳). همچنین، می‌توان گفت زمانی که بهزیستی ذهنی افراد بالاتر است با توجه به اینکه یکی از ابعاد بهزیستی ذهنی، بهزیستی روان‌شناختی یعنی خویشتن‌پذیری، رشد شخصی، روابط حسنه با دیگران و حس کنترل بر محیط است، افزایش در این بُعد می‌تواند موجب احساس کنترل بیشتر در محیط کاری و در نهایت رضایت شغلی باشد (۲۵). همچنان که در مدل سه‌مؤلفه‌ای از بهزیستی ذهنی دینر<sup>۴</sup> و همکاران (۱۰)، مؤلفه اول یعنی جنبه شناختی بهزیستی ذهنی با رضایت افراد از جنبه‌های مختلف زندگی (مانند شغل، ازدواج، پدر یا مادری بودن، دوستی و همچنین زندگی به‌عنوان یک کل) رابطه دارد و دو مؤلفه دیگر این سازه (عاطفه مثبت و عاطفه منفی) واضح‌تر و ابعاد

## بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین مهارت مقابله مذهبی، تجارب معنوی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه پیام نور کرمانشاه انجام شده است. یافته‌ها در قالب الگوی معادله ساختاری اثر مهارت مقابله مذهبی را با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور نشان داده است. به این معنا که افراد با مهارت‌های مقابله‌ای مذهبی بالاتر، از بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. این یافته پژوهش با یافته پژوهش‌های وانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۴)، آرونسون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۵) و ورسی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۶) همسو است. یافته مذکور را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که زمانی که مهارت مقابله‌ای افراد بالاتر است، آنان اعتماد به نفس بالاتری دارند و در مواجهه با چالش‌های شغلی و محیط کار دچار اضطراب و آشفتگی‌های هیجانی نمی‌شوند و خود را قادر به کنترل و تغییر شرایط می‌دانند؛ بنابراین روابط بهتری با همکاران و ارباب رجوع و دانشجویان برقرار می‌کنند و احساس رضایت

<sup>۱</sup>) Wang

<sup>۲</sup>) Aronsson

<sup>۳</sup>) Wersebe

<sup>۴</sup>) Diener

جمع‌آوری شده در دانشگاه پیام نور یکی از شهرهای غرب کشور بود، در تعمیم نتایج به کارکنان سازمان‌ها و شهرهای دیگر باید جانب احتیاط رعایت شود.

### پیشنهاد‌های پژوهش

به‌طور کلی می‌توان گفت میزان تبیین متغیرهای مطالعه‌شده از متغیر ملاک چندان بالا نیست که دلیل آن می‌تواند تأثیر متغیرهای دیگر باشد. پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی برای افزایش بهزیستی ذهنی در کارکنان در نظر گرفته شود. همچنین، برنامه‌های مذهبی و اسلامی در جهت آموزش و بهبود مهارت‌های مقابله‌ای مذهبی و گرایش‌های معنوی در سازمان‌ها تقویت گردد تا بدین وسیله کارکنان در هنگام مواجهه با فشار روانی در شغل، توانایی انطباق و سازگاری بیشتری داشته باشند و از این طریق میزان ابتلای افراد به نارضایتی شغلی در درازمدت کاهش یابد.

### قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از تمامی کارکنان گران‌قدری که در پژوهش حاضر شرکت کردند، همچنین، از مسئولان دانشگاه پیام نور کرمانشاه که در انجام این پژوهش یاریگرشان بوده‌اند، صمیمانه تشکر و سپاسگزاری نمایند.

### ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه پیام نور کرمانشاه بر اساس بهزیستی ذهنی، رضایتمندی شغلی و سبک زندگی» است که دانشگاه پیام نور کرمانشاه در سال ۱۳۹۶ با کد ۳۲۲/س.ک، آن را تصویب کرده است.

### حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش با استفاده از اعتبارات مالی دانشگاه پیام نور انجام شده است.

### تضاد منافع

مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

کلی‌تری هستند که تجارب عاطفی روزانه را توصیف می‌کنند. اگر شخص رضایت از زندگی و خوشی بیشتری را تجربه کند و فقط گاه‌گاهی هیجاناتی مثل غمگینی و خشم را تجربه نماید، از بهزیستی ذهنی بالایی برخوردار است و درنهایت میزان رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌نماید.

یافته‌های پژوهش حاضر همسو با نتایج مطالعات ژی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۷)، لی و یانگ<sup>۲</sup> (۲۸)، شرر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۹) و شیمازو<sup>۴</sup> و همکاران (۳۰)، بیانگر این است که تجارب معنوی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور تأثیر دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت افراد با منابع معنوی قوی‌تر، احساس اتصال به خداوند را به‌عنوان یک منبع قدرت مطلق که همه چیز در کنترل او است، دارند (۲۹). این موضوع موجب می‌شود در برابر استرس‌های شغلی به خداوند تکیه کنند و در عین حال که دست از تلاش خود نمی‌کشند، از او کمک بخواهند. با توجه به اینکه آنان به خدا اعتماد دارند و او را حمایت‌کننده می‌دانند، انعطاف‌پذیری بیشتری نسبت به عواملی که می‌تواند مشکلات شغلی را ایجاد کند، خواهند داشت (۳۰). از آنجاکه شغل بخش مهمی از زندگی افراد است، طبیعی به نظر می‌رسد که وقتی افراد باور معنوی دارند، میزان تنش کمتری در زندگی تجربه کنند و در رویارویی با تعارضات بین‌فردی و شغلی بهزیستی ذهنی و روانی خود را حفظ کنند و همین امر بر رضایت در محیط کار نیز اثر می‌گذارد. دیدگاه‌های نظری نیز اشاره دارد که معنابخشی و ادراک کنترل با تعریف منابع معنوی ارتباط نزدیک دارد و این دو مؤلفه از برجسته‌ترین سازوکارهایی است که بین منابع معنوی و پیامدهای مثبت سلامت روان‌شناختی ارتباط برقرار می‌کند (۲۷). بنابراین می‌توان گفت منابع و تجارب معنوی موجب افزایش احساس کارآمدی در محیط شغلی و بهزیستی در کارکنان و درنهایت رضایت شغلی می‌شود.

### محدودیت‌های پژوهش

پرسش‌نامه‌ای بودن این مطالعه، پراکندگی جامعه آماری، طولانی بودن پرسش‌نامه‌های پژوهش و ایجاد خستگی در تکمیل آنها از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. همچنین، از آنجاکه یافته‌های این پژوهش بر اساس داده‌های

<sup>۱</sup>) Xie

<sup>۲</sup>) Lee & Yang

<sup>۳</sup>) Scherer

<sup>۴</sup>) Shimazu



### مشارکت مؤلفان

مؤلف اصلی مقاله، نگارش جمع‌بندی و نتیجه‌گیری مقاله:  
مؤلف اول؛ نگارش روش کار؛ مؤلف دوم؛ و نگارش یافته‌ها:  
مؤلفان سوم و چهارم.

### References

11. Ryan LH, Newton NJ, Chauhan PK, Chopik WJ. Effects of pre-retirement personality, health and job lock on post-retirement subjective well-being. *Translational issues in psychological science*. 2017;3(4):378-87.
12. Holditch-Davis D, White-Traut RC, Levy JA, O'Shea TM, Geraldo V, David RJ. Maternally administered interventions for preterm infants in the NICU: Effects on maternal psychological distress and mother-infant relationship. *Infant Behavior and Development*. 2014;37(4):695-710.
13. Somech A, Miassy-Maljak N. The relationship between religiosity and burnout of principals: The meaning of educational work and role variables as mediators. *Social Psychology of Education*. 2003;6(1):61-90.
14. Mousavi Moghadam SR, DavariFard F, Vaesi N, Tavan H, Sadeghkhan A. Comparison of relationship between religious beliefs and psychological well-being, with a high burnout and low. *Journal of Research on Religion and Health*. 2016;2(1):11-8. (Full Text in Persian)
15. Abolghasemi A, Moradisoroush M, Narimani M, Zahed A. The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital and workers job performances in the productive centers. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2011;12(1):86-94. (Full Text in Persian)
16. Mehdad A, Asadi A, Golparvar M. The moderating role of religious beliefs on the relationship between nurses' job stress and general health. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2015;17(64):15-25. (Full Text in Persian)
17. Pargament KI, Koenig HG, Perez LM. The many methods of religious coping: Development and initial validation of the RCOPE. *Journal of clinical psychology*. 2000;56(4):519-43.
18. Pargament KI, Smith BW, Koenig HG, Perez L. Patterns of positive and negative religious coping with major life stressors. *Journal for the scientific study of religion*. 1998:710-24.
19. Seyed Mousavi P, Vafaei M, Rasoulzadeh Tabatabaei K, NadAli H. The relationship between religious coping strategies and posttraumatic growth and distress in college student. *Contemporary Psychology*. 2009;4(1):102-11. (Full Text in Persian)
20. Ghojari Bonab B, Motavalipoor A, Hakimirad E, Habibi AM. Relationship between anxiety and depression and magnitude of spirituality in students of the University of Tehran. 2009. (Full Text in Persian)
21. Chiang HH, Chien LH, Lin JS, Yeh YH, Lee TSH. Modeling psychological well-being and family relationships among retired older people in Taiwan. *International journal of mental health nursing*. 2013;22(1):93-101.
1. Kawada T, Yamada N. 100-point scale evaluating job satisfaction and the results of the 12-item General Health Questionnaire in occupational workers. *Work*. 2012;42(3):415-8.
2. Coplan B, McCall TC, Smith N, Gellert VL, Essary AC. Burnout, job satisfaction, and stress levels of PAs. *Journal of the American Academy of PAs*. 2018;31(9):42-6.
3. Chen Y-M, Fang J-B. Correlation between nursing work environment and nurse burnout, job satisfaction, and turnover intention in the western region of mainland China. *Hu Li Za Zhi*. 2016;63(1):87-98.
4. Stegen A, Wankier J. Generating gratitude in the workplace to improve faculty job satisfaction. *Journal of Nursing Education*. 2018;57(6):375-8.
5. Li Z, Wang K, Zhu X, Du J. The mediating role of mental capital in understanding social support and job satisfaction. *Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi= Zhonghua laodong weisheng zhiyebing zazhi= Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*. 2018;36(8):594-7.
6. Reizer A. Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*. 2015;149(4):356-77.
7. Rashedi V, Foroughan M, Hosseini M. Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization. *Journal of Health Promotion Management*. 2012;1(2):15-22. (Full Text in Persian)
8. Fortney L, Luchterhand C, Zakletskaia L, Zgierska A, Rakel D. Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *The Annals of Family Medicine*. 2013;11(5):412-20.
9. Douglass RP, Conlin SE, Duffy RD, Allan BA. Examining moderators of discrimination and subjective well-being among LGB individuals. *Journal of Counseling Psychology*. 2017;64(1):1-11.
10. Diener E, Oishi S, Lucas RE. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*. 2003;54(1):403-25.

22. Lavasani M, Ejei J, Mohammadi F. The relationship between meaning of life and optimism with subjective well-being. *Journal of Psychology*. 2013;17(1):3-17.
23. Paghoush A, Zarei E, Zeinalipour H. The effect of Work-Family Conflict on Burnout with mediating role of Life Quality and Job Satisfaction amongst Staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *JSR*. 2017;17(3):59-72.
24. Wang Z, Liu H, Yu H, Wu Y, Chang S, Wang L. Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC psychiatry*. 2017;17(1):364-75.
25. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, Bendz LT, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public health*. 2015;15(1):738-78.
26. Wersebe H, Lieb R, Meyer AH, Hofer P, Gloster AT. The link between stress, well-being, and psychological flexibility during an Acceptance and Commitment Therapy self-help intervention. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2018;18(1):60-8.
27. Xie B, Xia M, Xin X, Zhou W. Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. 2016;94:70-8.
28. Lee AY-P, Yang F-R, editors. *The Relationship between Calling and Commitment: A Moderated Mediation Model*. *Interdisciplinary Integration Management Seminar*. 2016; 4(7):55-62.
29. Scherer LL, Allen JA, Harp ER. Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout research*. 2016;3(1):1-10.
30. Shimazu A, Schaufeli WB, Kamiyama K, Kawakami N. Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*. 2015;22(1):18-23.