

# نقش معنویت محیط کاری و تاب‌آوری در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان □

## The Role of the Workplace Spirituality and Resilience in Prediction of Psychological Well-being of Employee □

Tooraj Sepahvand, PhD □

دکتر تورج سپهوند \*

### Abstract

### چکیده

The present research was performed with the purpose of examination the role of workplace spirituality and resilience in predicting the psychological well-being of employees. The research had a correlational design on the type of predictive study. The population was all of the employees of Markazi Province Electric Distribution Company in years of 2015-16, that 396 persons of them were selected by stratified random sampling based on their job conditions, and were examined. For collecting the data, the Workplace Spirituality Scale, Resilience Scale and Psychological Well-being Scale, were performed, and the acquired data were analyzed by pearson correlation coefficient and simultaneous multiple regression. The findings indicated that the workplace spirituality and resilience with a direct and significant relationship, explained about 14 percent of variance of psychological well-being of employees that in this context resilience had significant proportion in predicting of psychological wellbeing and its, factors, but the workplace spirituality had significant proportion only in predicting the factor of self-acceptance. As a result, it can be said that workplace spirituality and resilience have a significant role in psychological well-being.

**Keywords:** workplace spirituality, resilience, psychological well-being, employees

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش معنویت محیط کاری و تاب‌آوری در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان انجام شد. این پژوهش دارای طرح همبستگی از نوع مطالعه پیش‌بینی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی در سال ۹۵-۱۳۹۴ بود که تعداد ۳۹۶ نفر از آنها به شیوه تصادفی طبقه‌بندی بر حسب وضعیت استخدامی آنها انتخاب و بررسی گردید. برای گردآوری داده‌ها، مقیاس‌های معنویت محیط کاری، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی اجرا گردید و داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری و تاب‌آوری با داشتن رابطه‌ای مستقیم و معنادار حدود ۱۴ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را تبیین کردند، که در این زمینه تاب‌آوری، سهم معناداری در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و عامل‌های آن داشت، اما معنویت محیط کاری، تنها سهم معناداری در پیش‌بینی عامل پذیرش خود داشت. در نتیجه می‌توان گفت معنویت محیط کاری و تاب‌آوری، نقش مهمی در بهزیستی روان‌شناختی دارند.

**کلیدواژه‌ها:** معنویت محیط کاری، تاب‌آوری، بهزیستی روان‌شناختی، کارکنان

□ Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Humanities, Arak University, Arak, I. R. Iran  
□ Email: T-sepahvand@araku.ac.ir

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۷/۲۵ تصویب نهایی: ۱۳۹۷/۱۱/۲۸  
\* گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک

## ● مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمانی هستند که باید اقداماتی در جهت حفظ و تقویت بیشتر این منابع انجام گردد (قدمپور، یوسفوند و رادمهر، ۱۳۹۵). امروزه نیز مشخص شده است که توجه به «بهبودی روانشناختی»<sup>۱</sup> کارکنان، مزایای بسیاری برای سازمان‌ها دارد. بر مبنای تز معروف «کارکنان شاد-کارکنان بارآور»<sup>۲</sup>، کارکنانی که سطوح بالایی از بهزیستی را تجربه می‌کنند در کار خود به‌خوبی عمل می‌کنند (نیلسن، نیلسن، اوگبونایا و همکاران، ۲۰۱۷). بهزیستی بالا در محیط کار علاوه بر رضایتمندی کلی زندگی، در حفظ یک محیط کاری سالم نقش نیز داشته (لیوبوفنیکووا، وست، داوسون و کارتر، ۲۰۱۵) و در نتیجه برای کارکنان، سازمان‌ها و اجتماع مفید است (جارج، ۲۰۱۷؛ فورد، کراسولی، هیگینز و دیسزار، ۲۰۱۱؛ تاريس و شرورز، ۲۰۰۹). با وجود توافق عمومی محققان در مورد اهمیت بهزیستی، محققان مختلف آن را به صورت‌های مختلفی تعریف کرده‌اند. به عنوان مثال، کیز (۲۰۰۵) بهزیستی را شامل سه حوزه مختلف، یعنی بهزیستی هیجانی، روان‌شناختی و اجتماعی می‌داند. «بهبودی روانشناختی» نیز خود شامل دو بعد مختلف، یعنی وجود عاطفه مثبت و فقدان نسبی درماندگی روانشناختی است (ویلیامز، ۲۰۰۳). در تعریف ریف (۱۹۸۹) نیز بهزیستی روانشناختی شامل رشد و شکوفایی واقعی تواناییهای بالقوه فرد است و در مدلی که وی ارائه داده است آن را شامل شش عامل «پذیرش خود»، «هدفمندی در زندگی»، «رشد شخصی»، «داشتن ارتباط مثبت با دیگران»، «تسلط بر محیط» و «استقلال» معرفی نموده است.

صرف‌نظر از دیدگاه‌ها و به تبع آن تعاریف مختلف درباره بهزیستی روان‌شناختی، عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند مستقیم یا غیرمستقیم و به طور مثبت یا منفی بر آن اثر بگذارند (قبادی، نیکدل و نوشادی، ۱۳۹۷). از آنجا که علم روان‌شناسی و روان‌پزشکی نیز به طور فزاینده‌ای بر نقش مذهب و معنویت در سلامت و بیماری روانی تمرکز کرده‌اند (جاکولجویک، ۲۰۱۷)، امروزه معنویت به عنوان مفهومی برای حل چالش‌های روزمره مرتبط با منابع انسانی مدرن (جارج، ۲۰۱۷) مورد توجه جدی سازمان‌ها قرار گرفته است. «معنویت محیط کاری» که یک حس تعالی از طریق کار است (گیاکالون و جورکیویکز، ۲۰۰۳)، شامل سه بعد «کار با معنا» (در سح فردی)، «حساس همبستگی» (در سطح گروهی) و «هماهنگی

با ارزش‌های سازمان<sup>۳</sup> (در سطح سازمانی) است (میلیمن، جزابلوسکی و فرگوسن، ۲۰۰۳). به عبارت دیگر، این مفهوم شامل حس مشترک در کار، همخوانی بین ارزش‌های شخصی و سازمانی، حس همکاری، و بها دادن به عقاید درونی و شخصی یکدیگر است (رگو و پینا ای کانه‌ا، ۲۰۰۸). به نظر می‌رسد منابع معنوی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم روی بهزیستی کارکنان تأثیر معنی‌داری می‌گذارند. این منابع، با وجود تفاوت‌های فرهنگی و مذهبی می‌توانند احساس با معنا بودن کار، ادراک کنترل و انعطاف‌پذیری در کارکنان را افزایش دهند و از این طریق به افزایش بهزیستی در محل کار منجر شوند (هاشمی، قطب، مهرابی‌زاده هنرمند و بشلیده، ۱۳۹۶). علاوه‌براین، معنویت شبکه حمایت اجتماعی و دسترسی به آن را تقویت نموده (الیوت و هایوارد، ۲۰۰۷؛ به نقل از اونوها و بادا، ۲۰۱۶) و امید و معنا را در زندگی الهام می‌بخشد (اونوها و بادا، ۲۰۱۶)، که در نهایت بهزیستی افراد را تقویت می‌کند.

بر مبنای چنین دیدگاه‌هایی افزایش معنویت، موجب کاهش تنیدگی شغلی و افزایش سلامت روان کارکنان شده (علیزاده، کاظمی گلوگاهی، جمالی، براتی و عزیزی، ۱۳۹۳) و معنویت محیط کاری نیز اثرات مخرب و «مضر کار هیجانی» بر بهزیستی کارکنان را تعدیل میکند (زو و دالینگ، ۲۰۱۷). وجود پیوندهای معنوی (موسوی ونهری و ایروانی، ۱۳۹۵؛ گل‌پرور، ۱۳۹۳) و رهبری معنوی (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵) نیز بیانگر چنین ارتباطی با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان هستند. سایر محققان نیز معتقد به رابطه کلی بین معنویت و مذهبی بودن با بهزیستی روان‌شناختی هستند (محمدی، بشارت، رضازاده و غلامعلی لوسانی، ۱۳۹۷؛ غلامعلی لوسانی، اژه‌ای و محمدی مصیری، ۱۳۹۲؛ ایمونز، ۲۰۰۵) و پیشنهاد می‌کنند که سازمان‌ها نیز به منظور ارتقای معنویت در کار، اقداماتی از جمله به‌کارگیری برنامه‌های حمایتگر معنوی، اشاعه معارف و ارزش‌های دینی، توجه به نیازهای معنوی کارکنان، ایجاد فضای دوستانه مبتنی بر همکاری به جای رقابت و ایجاد محیط کاری همراه با آرامش و همبستگی گروهی را انجام دهند (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

به نظر می‌رسد یک «رابطه نزدیک» بین روان‌شناسی/روان‌پزشکی و مذهب/معنویت در اهداف همپوش آنها برای ارتقاء «تاب‌آوری»، رشد و بهزیستی افراد و جامعه نیز وجود داشته باشد (جاکولجویک، ۲۰۱۷). تاب‌آوری که در فرهنگ لغت به عنوان توانایی برای مقاومت کردن یا بهبودی سریع در برابر شرایط دشوار تعریف شده است (سوآنز و استیونسون، ۲۰۰۶)،

شامل «منابع شخصی» از جمله هیجان‌ات مثبت (روتز، ۱۹۸۷) و فرایندهای ذهنی و رفتاری است که ارتقای سرمایه‌های شخصی و محافظت شخص در برابر اثرات بالقوه منفی تنیدگی‌ها (فلچر و سارکار، ۲۰۱۳) را موجب شده و توانایی شخصی برای کنار آمدن با پریشانی روانشناختی (که منجر به مشکلات موجود در بهزیستی روانشناختی و جسمانی می‌شود) را افزایش می‌دهد (پرتچ، فلانگر و اشمیت، ۲۰۱۲). به همین دلیل، در سال‌های اخیر، دغدغه تاب‌آوری شخصی و سازمانی به عنوان مرحله‌های اصلی در مدیریت منابع انسانی و روانشناسی شغلی، نه تنها برای افزایش بهره‌وری، بلکه همچنین برای گسترش بهزیستی و پایداری شغلی در محل کار، شدت یافته است (روبرتسون، کوپر، سارکار و کوران، ۲۰۱۵).

مدل ریف و سینگر در مورد بهزیستی روانشناختی بیان می‌کند که افراد «تاب‌آور» در حفظ سلامت جسمی و روانشناختی خود بهتر عمل می‌کنند، که این وضعیت قدرت بیشتری را به آنها برای بهبود آسان‌تر و سریع‌تر از موقعیت‌های تنیدگی‌زا می‌دهد. تاب‌آوری همچنین به افراد اعتماد و «حس خود» بهتری می‌دهد، که به آنها قدرت می‌دهد به‌طور مؤثری با تنیدگی و هیجان‌ات منفی، مقابله کنند و به این ترتیب، نقش مهمی در سلامت روانشناختی بازی می‌کند (ریف و سینگر، ۲۰۰۳؛ به نقل از وینایاک و جودج، ۲۰۱۸). تحقیقات بیش از یک دهه، از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۴، نیز گواه بر اهمیت تاب‌آوری در محل کار برای بهزیستی و عملکرد کارکنان است. یافته‌های این تحقیقات نشان داده است مداخلاتی که تقویت‌کننده تاب‌آوری بوده و برای حفظ و تداوم بهزیستی و عملکرد کارکنان در برابر رنج و سختی موجود در کار طرح می‌شوند، مشکلاتی همچون افسردگی، تنیدگی، خلق/عاطفه/هیجان منفی و اضطراب را، که تعیین‌کننده‌های مهم بهزیستی روانشناختی هستند، کاهش می‌دهند (روبرتسون و همکاران، ۲۰۱۵). بدین ترتیب، تاثیرات برنامه‌های حمایت از کارکنان در تحول تاب‌آوری و بهزیستی آنها نشان داده شده است (گری، ۲۰۱۶). تعدادی از این تحقیقات که رابطه بین تاب‌آوری روانشناختی و پیامدهای مرتبط با نیروی کاری را بررسی کرده‌اند، به طور ثابتی نشان داده‌اند که تاب‌آوری روانشناختی قویاً با سطوح آشفستگی روانشناختی (ریس، برین، کوساک و هگنی، ۲۰۱۵) و تحول نشانه‌های روانپزشکی (جمدال، فریبورگ، استیلز، روزنوینگه و مارتینوسن، ۲۰۰۶) مرتبط است. پژوهش‌های دیگری (حاج‌حسینی، احمد، اژه‌ای و نقش، ۱۳۹۷؛ عربان، ارشدی، نیسی و بشلیده، ۱۳۹۴؛ پرتچ و همکاران، ۲۰۱۲)

نیز تأییدکننده چنین دیدگاه‌هایی هستند. با وجود آنچه در مورد ارتباط مذهب/معنویت، تاب‌آوری و بهزیستی روانشناختی گفته شد، پژوهشی که نقش هم‌زمان معنویت محیط کاری و تاب‌آوری در کارکنان را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد. بررسی دقیق این متغیرها و ارتباط آنها با بهزیستی روانشناختی کارکنان، می‌تواند گام مهمی در جهت فهم دقیق این روابط و کمک به تصمیمات مناسب سازمان‌ها برای ارتقاء بهزیستی روانشناختی کارکنان و پیامدهای مثبت مربوط به آن باشد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش معنویت محیط کاری و تاب‌آوری در پیشبینی بهزیستی روانشناختی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی انجام گردید.

### ● روش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی و دارای طرح همبستگی می‌باشد که درصدد پیش‌بینی روابط بین متغیرهای مورد نظر بوده است. «جامعه آماری» پژوهش، شامل کلیه کارکنان مشغول به خدمت در شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی در سال ۹۵-۱۳۹۴، به تعداد ۱۱۷۰ نفر بود. از بین جامعه مذکور تعداد ۴۰۰ نفر که هیچ‌گونه بیماری جسمی یا روانشناختی شدید و ناتوان‌کننده‌ای نداشته (بر مبنای گزارش آزمودنی‌ها در مورد سلامتشان و دریافت اطلاعات مربوط به سلامت آنها در زمینه بستری شدن یا مرخصی‌های استعلاجی طولانی مدت) و مشکل جدی نیز با سازمان نداشته (بر مبنای گزارش خود آنها و مسئولین حوزه معاونت نیروی انسانی شرکت مذکور) انتخاب گردید. این افراد با رعایت نسبت وضعیت استخدامی رسمی و غیررسمی آنها به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب و سپس ابزارهای مورد نظر در مورد آنها اجرا گردید. با توجه به ناقص بودن ابزارهای مربوط به ۴ نفر از پاسخ‌دهندگان، تحلیل نهایی بر روی ۳۹۶ نفر از آنها انجام شد.

### ● ابزار

□ الف: مقیاس معنویت محیط کاری<sup>۴</sup>: این ابزار با استفاده و اقتباس از پرسشنامه معنویت محیط کاری میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شده است و دارای ۲۰ ماده می‌باشد که تشکیل دهنده سه بعد کار معنادار، احساس همبستگی و هماهنگی با ارزش‌های سازمان هستند (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳؛ حقیقی، ۱۳۸۸). سؤالات این مقیاس از روی یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شود. حقیقی (۱۳۸۸) اعتبار مقیاس مذکور را ۰/۸۷

گزارش کرده است. *اباذری محود آباد و امیریان زاده (۱۳۹۵)* نیز آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۲ گزارش کرده اند.

□ **ب: مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون<sup>۵</sup>:** این مقیاس برای تحول یک مقیاس معتبر و روا از تاب آوری در جمعیت عمومی و نمونه‌های بالینی ساخته شد. این ابزار دارای ۲۵ ماده می باشد که احساس فرد در طی ماه گذشته را درجه بندی می کند. سؤالات آن از روی یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه ای پاسخ داده می شود. دامنه نمره کلی آن بین ۰ تا ۱۰۰ می باشد و هر چه نمره فرد بالاتر باشد بیانگر تاب آوری بیشتر است. ابعاد مختلف تاب آوری شامل پنج عامل: (۱) باور به توانایی فردی، استانداردهای بالا و پایداری، (۲) اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عاطفه منفی و اثرات قوی تنیدگی، (۳) پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، (۴) داشتن کنترل و (۵) نفوذ معنوی است. این ابزار ثبات درونی ۰/۸۹ و روایی قابل قبولی را نشان داده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). در ایران نیز همسانی درونی آن را ۰/۸۲ (آهنگرزاده رضایی و رسولی، ۱۳۹۴) و ۰/۷۷ (ظریفی، هنری و بحر العلوم، ۱۳۹۵) گزارش کرده اند.

□ **ب: مقیاس بهزیستی روانشناختی<sup>۶</sup>:** این مقیاس توسط ریف (۱۹۸۹) طراحی و در چندین نسخه از جمله نسخه کوتاه ۱۸ سؤالی مورد استفاده قرار گرفته است (ریف و کیس، ۱۹۹۵). نسخه ۱۸ سؤالی، شامل شش عامل پذیرش خود، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، داشتن ارتباط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و استقلال می باشد (ریف، ۱۹۸۹). جمع نمرات شش عامل ذکر شده به عنوان نمره کلی بهزیستی روانشناختی محاسبه می شود. سؤالات آن از روی یک مقیاس لیکرتی ۶ درجه ای پاسخ داده می شود (ریف و کیس، ۱۹۹۵؛ سفیدی و فرزاد، ۱۳۹۱). اعتبار نسخه های متفاوت این مقیاس قابل قبول گزارش شده است. به عنوان مثال، ریف (۱۹۸۹) در پژوهشی اعتبار بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ را برای عوامل آن گزارش کرده است. در ارتباط با روایی نیز همبستگی نسخه کوتاه آن با مقیاس اصلی از ۰/۷ تا ۰/۸۹ در نوسان بوده است (ریف و کیس، ۱۹۹۵). در ایران نیز همسانی درونی این مقیاس در پژوهش خانجانی، شهیدی، فتح آبادی، مظاهری و شکری (۱۳۹۳) با استفاده از آلفای کرونباخ در شش عامل پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، رشد شخصی و استقلال به ترتیب برابر با ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۲، ۰/۷۳ و ۰/۷۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست آمده است.

● یافته‌ها

داده‌های حاصل از گروه نمونه (شامل ۳۹۶ نفر، با میانگین سنی ۳۴/۴۵ سال و انحراف معیار ۷/۰۲، و میانگین سابقه شغلی ۱۰/۵۶ سال و انحراف معیار ۱/۷۹) مورد تحلیل قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌ها، ابتدا شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی این متغیرها با بهزیستی روانشناختی (و عامل‌های آن) در جدول ۱ گزارش شده است. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود گروه مورد بررسی دارای میانگین معنویت محیط کاری ۷۱/۴۸ (انحراف معیار ۱۳/۸۴)، تاب‌آوری ۶۹/۴۹ (انحراف معیار ۱۳/۹۲) و بهزیستی روانشناختی ۷۶/۴۷ (انحراف معیار ۱۱/۷۲) بود. همچنین، متغیرهای معنویت محیط کاری و تاب‌آوری دارای همبستگی مثبت و معناداری (به ترتیب  $r = 0.38$  و  $r = 0.23$ ) در سطح  $p < 0.01$  با بهزیستی روانشناختی کارکنان بودند. میانگین و انحراف معیار عامل‌های بهزیستی روانشناختی و همبستگی آنها با یکدیگر و با متغیرهای پیش‌بین نیز در این جدول آمده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی آنها با بهزیستی روانشناختی کل و عامل‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	همبستگی با بهزیستی روانشناختی						
			کل	۱	۲	۳	۴	۵	۶
معنویت محیط کاری	۷۱/۴۸	۱۳/۸۴	۰/۲۳**	۰/۲۶**	۰/۲۱**	۰/۱۸**	۰/۰۸	۰/۱۷**	۰/۰۳
تاب‌آوری	۶۹/۴۹	۱۳/۹۲	۰/۳۸**	۰/۳۳**	۰/۲۸**	۰/۲۸**	۰/۲۳**	۰/۲۴**	۰/۱۷**
بهزیستی روانشناختی	کل	۱۱/۷۲	۱						
	۱- پذیرش خود	۱۳/۶۶	۰/۷۹**	۱					
	۲- هدفمندی	۱۳/۱۹	۰/۷۶**	۰/۵۵**	۱				
	۳- رشد شخصی	۱۴/۱۴	۰/۸۲**	۰/۶۴**	۰/۶۰**	۱			
	۴- ارتباط مثبت	۱۲/۹۷	۰/۷۳**	۰/۴۹**	۰/۴۱**	۰/۵۰**	۱		
	۵- تسلط بر محیط	۱۱/۵۲	۰/۵۳**	۰/۲۵**	۰/۳۲**	۰/۳۱**	۰/۳۰**	۱	
۶- استقلال	۱۰/۹۹	۰/۳۶**	۰/۱۵**	۰/۰۹	۰/۱۵**	۰/۱۴**	۰/۰۸	۱	

\*  $p < 0/05$ , \*\*  $p < 0/01$

برای تعیین سهم متغیرهای معنویت محیط کاری و تاب‌آوری در تبیین بهزیستی روانشناختی کارکنان از روش تحلیل رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد. قبل از اجرای رگرسیون چندگانه هم‌زمان، پیش فرض‌های مربوط به آن بررسی گردید. از جمله اینکه



آزمون کولموگروف-سمیرنوف شرط نرمال بودن توزیع متغیرها را در سطح  $p < 0/01$  نشان داد. در ارتباط با وجود همخطی در متغیرها نیز، با توجه به همبستگی متوسط بین دو متغیر پیش‌بین ( $r = 0/53$ ) و اینکه شاخص تحمل نیز کمتر از  $1/0$  نبود ( $0/722 =$  شاخص تحمل)، نگرانی خاصی در مورد تخطی از احتمال همخطی متغیرها وجود نداشت. علاوه بر این، استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون نیز مقدار  $1/99$  را نشان داد که در دامنه  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد و این پیش‌فرض نیز برقرار بود. بر این اساس، با توجه به وجود این پیش‌فرض‌ها و امکان استفاده از رگرسیون، جدول ۲ خلاصه مدل و نتایج رگرسیون مربوط به آن را نشان می‌دهد. از آنجا که در مورد هر کدام از عامل‌های بهزیستی روانشناختی نیز یک رگرسیون جداگانه بر مبنای متغیرهای معنویت محیط کاری و تاب‌آوری انجام و نتایج آن در ادامه جدول ۲ آمده است، به منظور جلوگیری از طولانی شدن یافته‌ها، ضمن صرف‌نظر کردن از گزارش نتایج مربوط به پیش‌فرض‌های هر کدام از این رگرسیون‌ها، نتایج مربوط به هر عامل نیز به طور بسیار خلاصه، بدون ذکر ردیف مربوط به مقدار ثابت رگرسیون آنها و فقط بر مبنای نتایج مربوط به متغیرهای پیش‌بین هر عامل گزارش شده است.

جدول ۲. خلاصه مدل و نتایج رگرسیون پیش‌بینی عامل‌های بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای معنویت محیط کاری و تاب‌آوری

عامل	مدل	B	SE	Beta	T	Sig	R	R <sup>2</sup>	F	Sig
بهزیستی روان‌شناختی (کل)	مقدار ثابت	۵۲/۹۳۹	۳/۲۲۶		۱۶/۴۱۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸	۰/۱۴	۳۳/۱۶	۰/۰۰۰
	معنویت محیط کاری	۰/۰۴۱	۰/۰۴۶	۰/۰۴۸	۰/۸۷۳	۰/۳۸۳				
پذیرش خود	معدنویت محیط کاری	۰/۲۹۷	۰/۰۴۶	۰/۳۵۲	۶/۴۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۴	۰/۱۲	۲۵/۹۵	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۰/۰۲۵	۰/۰۱۲	۰/۱۱۴	۲/۰۴۲	۰/۰۴۲				
هدفمندی	معنویت محیط کاری	۰/۰۵۹	۰/۰۱۲	۰/۲۶۷	۴/۷۹۳	۰/۰۰۰	۰/۲۹	۰/۰۸	۱۷/۵۶	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۰/۰۲۰	۰/۰۱۳	۰/۰۹۲	۱/۶۱۲	۰/۱۰۸				
رشد شخصی	معنویت محیط کاری	۰/۰۵۰	۰/۰۱۲	۰/۲۲۷	۳/۹۹۵	۰/۰۰۰	۰/۲۹	۰/۰۸	۱۷/۲۰	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۰/۰۱۰	۰/۰۱۳	۰/۰۴۵	۰/۷۸۶	۰/۴۳۲				
ارتباط مثبت	معنویت محیط کاری	۰/۰۵۹	۰/۰۱۳	۰/۲۵۷	۴/۵۲۳	۰/۰۰۰	۰/۲۴	۰/۰۶	۱۱/۷۱	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۰/۰۱۲	۰/۰۱۳	۰/۰۵۳	۰/۹۲۵	۰/۳۵۶				
تسلط بر محیط	معنویت محیط کاری	۰/۰۳۴	۰/۰۱۰	۰/۲۰۵	۳/۵۶۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵	۰/۰۶	۱۲/۵۱	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۰/۰۱۱	۰/۰۱۰	۰/۰۶۴	۱/۱۰۸	۰/۲۶۹				
استقلال	معنویت محیط کاری	۰/۰۳۶	۰/۰۱۰	۰/۲۰۸	۳/۵۵۵	۰/۰۰۰	۰/۱۸	۰/۰۳	۶/۵۱	۰/۰۰۲
	تاب‌آوری	۰/۰۱۴	۰/۰۱۰	۰/۰۷۹	۱/۳۵۵	۰/۱۷۶				

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود معنویت محیط کاری و تاب‌آوری ۱۴ درصد



از واریانس بهزیستی روانشناختی کارکنان را پیش بینی کردند ( $F= ۳۳/۱۶$  و  $p<۰/۰۰۱$ ). بررسی ضرایب رگرسیون هم نشان داد که تاب آوری با ضریب بتای  $۰/۳۵۲$  سهم معناداری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان داشت، اما معنویت محیط کاری سهم معناداری در پیش بینی آن نداشت. علاوه بر این، معنویت محیط کاری و تاب آوری ۱۲ درصد از واریانس عامل پذیرش خود، ۸ درصد از واریانس عامل های هدفمندی و رشد شخصی، ۶ درصد از واریانس عامل های ارتباط مثبت و تسلط بر محیط و ۳ درصد از واریانس عامل استقلال را پیش بینی کردند. بررسی ضرایب رگرسیون هم نشان داد که تاب آوری سهم معنی داری در پیش بینی تمام عامل های بهزیستی روانشناختی داشت، اما معنویت محیط کاری فقط در پیش بینی عامل پذیرش خود سهم معناداری داشت و در سایر عامل ها سهم معنی داری نداشت.

## ● بحث و نتیجه گیری

○ یافته مهم این پژوهش این بود که متغیرهای «معنویت محیط کاری» و «تاب آوری» رابطه معناداری با «بهزیستی روانشناختی» کارکنان داشتند و حدود ۱۴ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روانشناختی آنها را تبیین کردند. با این حال، این تاب آوری بود که سهم معناداری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی و همه عامل های مربوط به آن داشت و معنویت محیط کاری تنها در پیش بینی عامل پذیرش خود سهم معناداری داشت. نتایج مربوط به ارتباط تاب آوری با بهزیستی روانشناختی کارکنان، با دیدگاه ها و نتایجی مختلفی (جمدال و همکاران، ۲۰۰۶؛ پرتیچ و همکاران، ۲۰۱۲؛ روبرتسون و همکاران، ۲۰۱۵؛ ریس و همکاران؛ ۲۰۱۵؛ گری، ۲۰۱۶؛ عربان و همکاران، ۱۳۹۴؛ و حاج حسینی و همکاران، ۱۳۹۷) همخوانی دارد. روبرتسون و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند که تاب آوری شخصی و سازمانی رشد بهزیستی روانشناختی در محل کار را افزایش می دهد. شاید علت این ارتباط نقش تاب آوری در توانمند ساختن افراد برای مقابله با تنیدگی باشد. به عبارتی، تاب آوری منابع شخصی و مکانیزم های محافظت کننده برای مقابله با تنیدگی ها را در افراد تقویت می کند (روتر، ۱۹۸۷) و با کاهش آشفته گی روانشناختی (ریس و همکاران، ۲۰۱۵) و نشانه های روان پزشکی (جمدال و همکاران، ۲۰۰۶) بهزیستی روانشناختی را افزایش می دهد. محققان معتقدند افراد تاب آور قادرند به جای فاجعه سازی از روش های فعال کنار آمدن استفاده کنند، برای مسائل خود

راه‌حل‌های موقتی بهینه بیابند و در مواقع لزوم از دیگران کمک بگیرند (ماستن، ۲۰۰۱؛ به نقل از حاج‌حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). این خصوصیت آنها را آماده می‌کند که بجنگند و در مقابل هر نوع خطری هوشیار باقی بمانند. به این ترتیب، تاب‌آوری به عنوان یک مانع در برابر هر نوع مقابله یا رفتار بالقوه غیرانطباقی، به عملکرد بهتر افراد در حفظ سلامت جسمی و روان‌شناختی منجر می‌شود (وینایاک و جودج، ۲۰۱۸).

○ تاب‌آوری همچنین، اثرات مدیریت ناکارآمد در محل کار را تعدیل می‌کند. محققان معتقدند وقتی که محیط کاری به خوبی مدیریت نشود، سطوح بالای تنیدگی محیط کاری می‌تواند به پیامدهای شخصی و عملکردی منفی زیادی منجر شود. افراد تاب‌آور با داشتن این ویژگی به طور محسوسی کمتر با خطر از بین رفتن سلامت روان و یا کاهش بهزیستی روان‌شناختی مواجه می‌شوند. با این وجود، به علت اینکه تاب‌آوری یک ساختار چند بعدی است، لازم است به طور واضح‌تری از دیگر سازه‌های مرتبط و همپوش متمایز شود. در بعضی مطالعات، مدل نظری جدیدی از تاب‌آوری شخصی نیروی کار مطرح شده است که شامل چندین سازه بین فردی همپوش با سازه تاب‌آوری روان‌شناختی است که در ارزیابی و پاسخ به تنیدگی‌ها مهم هستند. این مطالعات مدلی را پیشنهاد کرده‌اند که در آن فرض می‌شود تاب‌آوری روان‌شناختی رابطه بین روان‌آزردگی، ذهن‌آگاهی، خودکارآمدی، مقابله و سازگاری روان‌شناختی را میانجی می‌کند (ریس و همکاران، ۲۰۱۵) و بدین ترتیب بهزیستی روان‌شناختی را تقویت می‌کند.

○ در حالی که، نتایج پژوهش‌های مختلفی (جارج، ۲۰۱۷؛ زو و داهلینگ، ۲۰۱۷؛ ایمونز، ۲۰۰۵؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۷؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۹۶؛ قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ موسوی ونهری و ایروانی، ۱۳۹۵؛ گل‌پرور، ۱۳۹۳؛ علیزاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ و غلامعلی لواسانی و همکاران، ۱۳۹۲) بیانگر نقش معنویت به ویژه معنویت محیط کاری در بهزیستی روان‌شناختی است، اما در پژوهش حاضر با وجود ارتباط معنادار بین معنویت محیط کاری و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، معنویت محیط کاری در مقایسه با تاب‌آوری سهم معناداری در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و عامل‌های آن به‌جزء عامل پذیرش خود نداشت. با وجود این، نکته مهم ارتباط معنادار معنویت محیط کاری و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان است که می‌تواند تبیین‌های برجسته‌ای داشته باشد. به طور کلی، بهزیستی روان‌شناختی بر

مبنای عالی‌ترین سطح معنویت یعنی توجه به وجود خداوند متعال به بهترین وجه تبیین می‌شود. آیه شریفه «الذین آمنوا و تطمئن قلوبهم بذكر الله الا بذكر الله تطمئن القلوب» (سوره رعد، آیه ۲۸) نشانگر نقش توجه به خدا در آرامش و سلامت روان انسان است. محققان نیز معتقدند وقتی کار به عنوان خدمت به خداوند در نظر گرفته می‌شود، انگیزه و تعهد به کار بیشتر می‌شود، زمان و انرژی بیشتری صرف آن می‌گردد و احتمال به اتمام رساندن تکلیف کاری افزایش می‌یابد (لی و یانگ، ۲۰۱۶؛ به نقل از هاشمی و همکاران، ۱۳۹۶). علاقه و اعتماد یک فرد به خداوند، در کنار این حس که خداوند از تلاش‌های وی در کارش خشنود می‌شود و اینکه خداوند هر لحظه در کنار اوست و با همراهی خدا تکالیف شغلی خود را پیش می‌برد، احساس‌های مثبت و شوق خاصی را نسبت به شغل ایجاد می‌کند. وقتی احساس‌های مثبت کارکنان نسبت به کار خود افزایش می‌یابد و از آن لذت می‌برند، تمام اینها زمینه‌ای را فراهم می‌کنند تا احساس‌های امیدواری و در نتیجه بهزیستی در محل کار برای آنها نیز افزایش یابد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۶).

○ اعتقاد بر این است که معنویت می‌تواند به فرد کمک کند با هر تنیدگی روزانه‌ای مقابله کند و پایداری خود را در مقابله با «پریشانی روانی» و «بیماری روانی» افزایش دهد. معنویت می‌تواند شامل یک احساس مرتبط بودن با کسی بزرگ‌تر از خود باشد و شیوه‌ای را برای مقابله افراد علاوه بر تاب‌آوری روانی آنها فراهم کند. این ویژگی همچنین می‌تواند به افراد کمک کند معنایی را در مورد آنچه تجربه می‌کنند ایجاد نمایند. حال اگر ما از لحاظ معنوی سالم باشیم، حتی زمانی که تحت تنیدگی هیجانی، روانی و جسمی باشیم، حالات درونی مان می‌تواند در یک هماهنگی با جهان اطرافمان باشد. بنابراین، معنویت به حفظ یک زندگی سالم کمک می‌کند (سالم و خان، ۲۰۱۵). علاوه‌براین، معنویت و مذهب، به زندگی امید و معنا می‌دهد و حمایت اجتماعی را تقویت می‌کند (اونوها و بادا، ۲۰۱۶).



## یادداشت‌ها

1. psychological well-being
2. happy worker-productive worker thesis
3. alignment with organization values
4. Workplace Spirituality Scale
5. Connor-Davidson Resilience Scale
6. Psychological Well-being Scale

## ● منابع

قرآن کریم.

اباذری محمودآباد، علی محمد و امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۱)، ۱۱۹-۱۴۴.

آهنگرزاده رضایی، سهیلا و رسولی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی های روانسنجی نسخه فارسی «مقیاس تاب آوری کانر- دیویدسون» در نوجوانان مبتلا به سرطان. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۳(۹)، ۷۳۹-۷۴۷.

حاج حسینی، منصوره؛ احمد، ژاکاوسلیم؛ ازه‌ای، جواد و نقش، زهرا. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای تاب آوری در ارتباط اضطراب مرگ و سلامت عمومی نوجوانان مهاجر عراقی متأثر از جنگ با داعش. *مجله روانشناسی*، ۲۲(۳)، ۲۴۲-۲۵۵.

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

خانجانی، مهدی؛ شهیدی، شهریار؛ فتح آبادی، جلیل؛ مظاهری، محمدعلی و شکری، امید. (۱۳۹۳). ساختار عاملی و ویژگی های روانسنجی فرم کوتاه (۱۸ سوالی) مقیاس بهزیستی روان شناختی ریف در دانشجویان دختر و پسر. *اندیشه و رفتار*، ۸(۳۲)، ۲۷-۳۶.

سفیدی، فاطمه و فرزاد، ولیاله. (۱۳۹۱). رواسازی آزمون بهزیستی روانشناختی ریف در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۳۸۸). *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۶(۱)، ۶۶-۷۱.

ظریفی، مجتبی؛ هنری، حبیب و بحرالعلوم، حسن. (۱۳۹۵). ویژگی های روانسنجی و هنجاریابی نسخه فارسی پرسشنامه تاب آوری در دانش آموزان و دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار. *مطالعات روانشناسی ورزشی*، ۱۵(۵)، ۱۳۱-۱۵۰.

عربان، شجاع؛ ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۴). طراحی و آزمودن الگوی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. *مجله دستاوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روانشناسی)*، ۲۲(۲)، ۱۱۷-۱۳۶.

علیزاده، عزیزه؛ کاظمی گلوگاهی، محمدحسن؛ جمالی، زهرا؛ براتی، محمد و عزیززی، مریم. (۱۳۹۳). نقش تنظیم هیجانی و معنویت روی استرس شغلی پرستاران نظامی. *فصلنامه پرستار و پزشک در رزم*، ۲۵، ۱۷-۲۲.

غلامعلی لوسانی، مسعود؛ ازه‌ای، جواد و محمدی مصیری، فرهاد. (۱۳۹۲). رابطه معنای زندگی و خوشبینی

- با بهزیستی ذهنی. *مجله روانشناسی*، سال ۱۷، شماره ۱، ۱۷-۳.
- قبادی، اکرم؛ نیکدل، فربرز و نوشادی، ناصر. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای شیوه‌های مقابله با تنیدگی در رابطه بین تفکر خلاق و بهزیستی روان‌شناختی. *مجله روانشناسی*، ۲۲(۱)، ۸۴-۹۹.
- قدم‌پور، عزت‌اله؛ یوسف‌وند، لیلا و رادمهر، پروانه. (۱۳۹۵). تبیین بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر اساس سازه‌های رهبری معنوی و سلامت سازمانی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۷۱-۸۰.
- گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۳). الگوی ساختاری رابطه پیوند معنوی با سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی معنوی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۲)، ۳۰-۴۰.
- محمدی، لیلا؛ بشارت، محمدعلی؛ رضازاده، محمدرضا و غلامعلی لوسانی، مسعود. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای عواطف مثبت و منفی در رابطه بین معنای زندگی و سلامت روانی. *مجله روانشناسی*، ۲۲(۲)، ۱۵۷-۱۷۱.
- موسوی ونهری، فاطمه السادات و ایروانی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی معنوی پرستاران بخش ویژه. *فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۲(۱)، ۲۸-۳۵.
- هاشمی، سید اسماعیل؛ قطب، سید ایمان؛ مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۶). مدل ارتباط منابع معنوی با تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱(۹)، ۲۹-۴۷.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: Personal goals, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues*, 61, 731-745.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18, 12-23.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work and Stress*, 25, 185-204.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56: 218-226.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19.

- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46, 85–97.
- Gray, D. (2016). Developing resilience and wellbeing for healthcare staff during organisational transition: The salutogenic approach [online], *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 14(2), 31-47.
- Hjemdal O., Friborg O., Stiles T. C., Rosenvinge J. H., & Martinussen M. (2006) Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(3): 194–201.
- Jakovljevic, M. (2017). Resilience, psychiatry, and religion from public and global mental health perspective: Dialogue and cooperation in the search for humanistic self, compassionate society and empathic civilization. *Psychiatria Danubina*, 29(3), 238-244.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating the axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539-548.
- Lyubovnikova, J., West, M. A., Dawson, J. F., & Carter, M. R. (2015). 24-Karat or fool's gold? Consequences of real team and co-acting group membership in healthcare organizations. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 24(6), 929-950.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Kansala, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.
- Onuoha, U. C. & Bada, O. V. (2016). Spirituality, Self efficacy, Age, and Gender as predictors of Psychological Wellbeing among Flood Survivors in Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 21(10), 43-49.
- Pretsch, J., Flunger, B. & Schmitt, M. (2012). Resilience predicts well-being in teachers, but not in non-teaching employees. *Social Psychology of Education*, 15(3), 321–336.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L. & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-7.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational

- commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21, 53–75.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M. & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533–562.
- Rutter M. (1987) Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3): 316–331
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Saleem, R., & Khan, S. A. (2015). Impact of spirituality on well-being among old age people. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3), 172-181.
- Soanes, C., & Stevenson, A. (2006). *Oxford dictionary of English*. (2nd ed.), Oxford, UK: Oxford University Press.
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work and Stress*, 23, 120–136.
- Vinayak, S., & Judge, J. (2018). Resilience and empathy as predictors of psychological wellbeing among adolescents. *International Journal of Health Sciences & Research*, 8(4), 192-200.
- Williams, K. (2003). Has the future of marriage arrived? A contemporary examination of gender, marriage and psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 470-487.
- Zou, W-C. & Dahling, J. (2017). Workplace spirituality buffers the effects of emotional labour on employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 768-777.

