

پیش‌بینی سلامت روان بر اساس مولفه‌های رضایت شغلی و نشاط معنوی

The prediction of mental health based on variables of Job Satisfaction, Spiritual Happiness

Abuzar Dehdari

Gholamali Afroz

Bagher Ghobari Banab

Masud Azarbayejani

ابوذر دهداری*

غلامعلی افروز**

باقر غباری بناب***

مسعود آذربایجانی****

چکیده

سلامت روان و مولفه‌های سازنده آن از جمله موضوعات مهمی به شمار می‌آیند که تحت تاثیر متغیرهای روانشناختی و محیطی زیادی قرار دارند و صنایع و سازمان‌های حرفه‌ای گوناگون به منظور بهره‌وری سازمان توجه ویژه‌ای به آن می‌ذول داشته‌اند (بشارت، ۱۳۸۸). پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی سلامت روان بر اساس رضایت شغلی و نشاط معنوی صورت گرفت. طرح پژوهشی حاضر پیمایشی از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی ایران (ستاد تهران) بود که ۶۰ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت تصادفی ساده انتخاب، و پرسشنامه‌های سلامت روان (گلدبرگ، ۱۹۷۲)، رضامندی شغلی (هرتزرگ، ۱۹۶۶) و نشاط معنوی (چپریان و افروز، ۱۳۹۵ و افروز، چپریان، قاسم زاده، علوی‌نژاد، ۱۳۹۷) را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که مولفه‌های رضایت‌مندی شغلی و نشاط معنوی به صورت معناداری ($P < 0.01$)، قادر به پیش‌بینی سلامت روان می‌باشند، بدینگونه که در گام اول مولفه عوامل انگیزشی ($F = 238/651, P < 0.001$)، و در گام دوم مولفه عوامل انگیزشی و احساس و رفتار ($F = 22/574, P < 0.001$) به‌صورت مثبت سلامت روان را پیش‌بینی نمودند. یعنی کارکنان شرکت نفت که عوامل انگیزشی بیشتری برای رضامندی شغلی دارند و نیز آنهایی که در احساس و رفتار خود نشاط معنوی را نشان می‌دهند، از سلامت روان بالایی برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان، رضایت شغلی، نشاط معنوی

Abstract

The purpose of this study was to predict mental health based on job satisfaction and spiritual vitality. This research was a descriptive-correlational survey. The statistical population consisted of all employees of the Central Iranian Oil Company (Tehran Headquarters). Sixty individuals were randomly selected and Mental Health Questionnaire (MHI-38), Herzberg's Job Satisfaction (1966), and Spiritual Freshness of Afroz (1395) Completed. Data were analyzed by SPSS software using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis). The findings indicated that there is a significant positive correlation between mental health and the component of psychological distress and psychological well-being with job satisfaction and its components, as well as spiritual vitality and its components ($P < 0.001$). The results of regression analysis showed that the components of job satisfaction and spiritual vitality were significantly ($P < 0.05$) predictive of mental health.

Key Words: Mental health; Job satisfaction; Spiritual happiness

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مشاوره

دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)

Email: abuzar_dehdari@yahoo.com

** استاد ممتاز گروه روانشناسی و آموزش کودکان استثنائی. دانشگاه تهران

*** استاد گروه روانشناسی و آموزش کودکان استثنائی. دانشگاه تهران

**** عضو هیئت علمی گروه روانشناسی. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

Received: 22 Feb 2018 Accepted: 16 Jul 2018

دریافت: ۹۶/۱۲/۳ پذیرش: ۹۷/۴/۲۵

مقدمه

کار یکی از عوامل اساسی پیشرفت جامعه انسانی، زندگی اجتماعی و در نتیجه، حیات انسانی است. انسان از هنگامی که پا در عرصه طبیعت می‌گذارد، حق استفاده کامل از منابع طبیعی را دارا می‌باشد و در تکاپوی استفاده از این منابع، کار و فعالیت او محرک اصلی تولید به‌شمار می‌آید (یعقوب پور و فاطمی نژاد، ۱۳۹۶). از طرفی شرایط مناسب کار تأثیر مستقیم بر افزایش سلامت روان^۱ دارد. سلامت روان در محیط شغلی مستلزم بالا بردن مولفه‌های سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، موفقیت شغلی، تعهد شغلی و کاهش مولفه‌های استرس شغلی، فرسودگی شغلی و نوروهای شغلی است (لاو، ۲۰۱۰)، و نیز مقوله‌ای واحد و مستقل نیست، بلکه تحت تأثیر متغیرهای روانشناختی و محیطی زیادی قرار دارد (جلالیان، گرامی پور و برجلی، ۱۳۹۵). بررسی‌های داخل کشور نشان می‌دهد که یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر سلامت روان، اشتغال و کیفیت آن است (بشارت، ۱۳۸۸). تاکنون تعاریف متنوعی از سلامت روان ارائه شده‌اند، مانند فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، برخورداری از سازش اجتماعی، احساس راحتی و آسایش، یکپارچگی شخصیت شناخت خود و محیط. یکی از تعاریف سلامت روان که مقبولیت و کاربرد وسیعی دارد بیان می‌دارد، افرادی از نظر روانی بهنجارند که با خود و محیط خود هماهنگ هستند؛ با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی خود می‌سازند و اگر اختلال پزشکی داشته باشند، این مشکل موجب تخریب استدلال، توانایی عقلی و قدرت سازگاری شخصی و اجتماعی آنها نمی‌شود (سادوک و سادوک، ۱۳۹۵). از آنجا که، شخصیت انسان از ابعاد شناختی، جسمانی و اجتماعی تشکیل شده است، سلامت روان و جسم وی در گرو رشد همه جانبه و هماهنگ این ابعاد است (وود، ۲۰۱۶). یکی از متغیرهایی که در یک سازمان نقش اساسی در سلامت روان بازی می‌کند و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، رضایت‌مندی شغلی^۲ است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (سی، کو و پرایز، ۲۰۰۴). فلدمن و آرنولد^۳ (۱۹۹۹، نقل از سی، کو و پرایز، ۲۰۰۴)، رضایت شغلی را مجموعه تمایلات مثبت یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، تعریف می‌نمایند. زمانی که یک فرد رضایت شغلی بالایی دارد، به این معناست که به میزان زیادی شغل خود را دوست دارد و از طریق آن نیازهای خود را ارضاء می‌نماید و در نتیجه احساسات مثبتی دارد. به‌طور کلی، رضایت شغلی مجموعه احساسات و عواطفی است که افراد درباره شغل‌شان دارند و این رضایت شغلی دارای پتانسیلی است که بر طیف وسیعی از رفتارها در سازمان تأثیر می‌گذارد و به تندرستی و سلامت کارکنان کمک می‌کند (ویلیامز، بالنز و جانج، ۲۰۰۷).

^۱-Mental Health

^۲- Job Satisfaction

^۳- Arnold, Feldman

^۴- Seo, Y., Ko, J., Price

ازکمپ^۱ (۱۹۹۶، نقل از شرفی و بهار، ۱۳۹۵) نوعی تقسیم‌بندی ارائه کرده است. طبق این تقسیم‌بندی می‌توان عواملی را که بر رضایت شغلی تاثیر دارد، به دو طبقه عمده عوامل محتوایی درونی و زمینه‌ای بیرونی تقسیم کرد. عوامل محتوایی درونی جزء ذات کار به حساب می‌آیند و در برگیرنده کار، کاربرد مهارت و مانند آن است. در حالی که عوامل زمینه‌ای بیرونی، شرایط کاری غیرشخصی (دستمزد، ایمنی شغلی، شرایط مادی کار، عوامل محیطی) و روابط شخصی (روابط با همکاران، سرپرستی و مشارکت در تصمیم‌گیری) را پوشش می‌دهد. یافته‌های تجربی حاکی از این است که رضایت شغلی تعیین‌کننده اصلی پیامدهای مهم سازمانی از قبیل پویایی بازار کار، حفظ کارکنان، فرسودگی و ترک خدمت و رفتارهای کناره‌گیرانه از قبیل تاخیر و استعمال مواد مخدر است؛ بنابراین می‌توان استنباط نمود که رضایت شغلی پایین موجب عملکرد ضعیف، بهره‌وری پایین و ترک خدمت بالایی کارکنان را دارد (پاچکو و وبر، ۲۰۱۶). رضایت شغلی به قصد ترک خدمت ارتباط داده شده است. کارکنانی که در شغلشان راضی هستند، احتمال ترک خدمت کمتری دارند تا کارکنانی که ناراضی هستند (رودز و توگوت، ۲۰۱۶). یکی دیگر از متغیرهایی که با سلامت روان رابطه تنگاتنگ دارد، نشاط معنوی است. نشاط معنوی، رضایت عمیق و لذتی است که در زیر همه امواج سطحی زندگی روزمره وجود دارد. این همان ایمان و شکر است که از درون نشأت می‌گیرد. رشد یافتن از خلال پستی و بلندی‌های زندگی است (جانیس، ۲۰۱۰). نشاط معنوی صرفاً راه بخصوصی برای نگاه کردن یا عمل نیست. شما نمی‌توانید در مورد کسی که به‌طور معنوی با نشاط هست یا نیست، صرفاً از روی ظاهر نظر دهید. برای مثال نشاط معنوی به این معنا نیست که همیشه لبخند روی لبان باشد یا اینکه با یک موسیقی بالا و پائین بپرید. اگر چه هیچ اشکالی ندارد که شما بخندید یا برقصید. گر چه نشاط معنوی تمایل دارد که از طریق چهره و سبک زندگی و کیفیت زندگی منعکس شود، به‌طور معنوی با نشاط بودن لزوماً به این معنا نیست که همه اشخاص بدانند که شما خوشحال هستید. برای مثال اگر شما یک معلم تازه کار مدرسه و از لحاظ معنوی با نشاط باشید، ممکن است بعضی اوقات به خاطر ضرورت کنترل کلاس و یا یاددهی برخی مسائل، تند و خشن به نظر برسید. دلیل دیگر برای اینکه ممکن است گاهی شما نشاط معنوی را انتخاب کنید و بشناسید آگاهانه با دستانتان کف بزنید و آن را نشان بدهید، ممکن است به خاطر پاسخ‌هایی باشد که شما هنگام ابراز شادکامی دریافت کرده باشید (کانزال و پالیوال، ۲۰۱۲). افراد ممکن است خوشبختی و نشاط شما را به‌عنوان حماقت تلقی کنند. دیگران ممکن است با حسادت به نشاط شما پاسخ دهند یا ممکن است آن را با دلایل شخصیشان توجیه کنند. انسان‌ها موجودات جالبی هستند! در واقع افرادی هستند که در حالی که دیگر فرد را در حال نشاط می‌بینند، او را می‌آزمایند و تلاش می‌کنند تا آن زن یا مرد با نشاط را به حالتی که خیلی بانشاط نبود، پائین بیاورند. حالتی مثل بقیه مردم. بنابراین، برای آنکه بانشاط باشید لازم نیست خیلی خوشحال به نظر برسید (جانیس، ۲۰۱۰).

^۱ Oskamp

^۲ Spiritual Happiness

منابع انسانی نه تنها موضوع و هدف هر نوع توسعه‌ای هستند، بلکه اهرم مؤثری در پیشبرد اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز می‌باشند. بنابراین، جامعه‌ای که قصد دارد در مسیر توسعه گام بردارد، باید بتواند از نیروی انسانی خود به نحو احسن استفاده نماید، زیرا مهمترین عاملی که سرعت رشد و توسعه اجتماعی را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است (فلینت، هیلی، مک نالی، ۲۰۱۳). بدیهی است که سلامت روان منابع انسانی از جمله موضوعات مهمی به شمار می‌آید که نظام‌های بهداشتی کشورهای گوناگون بسته به میزان توسعه یافتگی، توجه ویژه‌ای به آن دارند (جلالیان و همکاران، ۱۳۹۵). لذا با توجه به اهمیت موضوع سلامت روان و هزینه‌هایی که این پدیده برای افراد، خانواده‌ها و جامعه دارد، و همچنین اثرات منفی که بر روی افراد می‌گذارد و نقشی که در بروز دیگر بیماری‌های روانی همچون نارضایتی شغلی، افسردگی و اضطراب دارد، در پژوهش حاضر سعی شده است که سلامت روان توسط مولفه‌های رضایت‌مندی شغلی و نشاط معنوی مورد بررسی قرار گیرد. در این راستا، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

۱. مولفه‌های رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی سلامت روان کارکنان شرکت نفت می‌باشد.
۲. مولفه‌های نشاط معنوی قادر به پیش‌بینی سلامت روان کارکنان شرکت نفت می‌باشد.

روش

روش پژوهش حاضر، پیمایشی از نوع توصیفی- همبستگی است، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی ایران (۱۲۰۰ نفر) بودند که در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۴ در این شرکت (ستاد تهران) شاغل بودند. نمونه‌ای مشتمل بر ۶۰ کارمند به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب، و مورد پژوهش قرار گرفتند. در خصوص وضعیت تاهل آزمودنی‌ها، یافته‌ها نشان داد ۲۱/۷ درصد یعنی ۱۳ نفر از آنها مجرد و ۷۸/۳ درصد یعنی ۴۷ نفر متأهل بودند. در خصوص سن آزمودنی‌های ۵۸/۳ درصد یعنی ۳۵ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال بودند؛ ۲۸/۳ درصد یعنی ۱۷ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۳/۳ درصد یعنی ۸ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال بودند. در خصوص تحصیلات یافته‌ها نشان داد که ۶/۷ درصد یعنی ۴ نفر از شرکت کنندگان دیپلم بودند؛ ۱۶/۷ درصد یعنی ۱۰ نفر از شرکت کنندگان فوق دیپلم؛ ۶۰ درصد یعنی ۳۶ نفر لیسانس و ۱۶/۷ درصد یعنی ۱۰ نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند. در خصوص سابقه خدمت نیز ۵۰ درصد یعنی ۳۰ نفر از آنها زیر ده سال سابقه خدمت، ۳۶/۷ درصد یعنی ۲۲ نفر بین ده تا بیست سال و ۱۳/۳ درصد یعنی ۸ نفر بین بیست تا سی سال سابقه خدمت دارند.

ابزار

پرسشنامه سلامت روان (MHI-38): این پرسشنامه نخستین بار در سال ۱۹۷۲ توسط گلدبرگ تنظیم شده است و یک آزمون ۲۸ سوالی است که ۱۴ سوال آن به‌زیستی روانشناختی و ۱۴ سوال آن درماندگی

^۱- Mental health inventory

روانشناختی را در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) می‌سنجد (بشارت، ۱۳۸۸). نمره برش این پرسشنامه ۲۲ است. در ایران حساسیت این آزمون بین ۸۳ تا ۸۸ درصد، ویژگی آن بین ۶۹ تا ۹۳/۸ درصد، کارایی آن ۷۶ درصد، ضریب اعتبار با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ تا ۰/۹۲ درصد و میزان اشتباه کلی طبقه بندی ۲/۸ تا ۱۹ درصد گزارش شده است. در این ابزار افزایش نمره با بدتر شدن وضعیت سلامت روان همراه است. نتایج پژوهش بشارت (۱۳۸۸) در خصوص پایایی و روایی یابی این مقیاس نشان داد که پایایی بازآزمایی مقیاس سلامت روان بر حسب نتایج دو بار اجرای آزمون و همسانی درونی مقیاس بر حسب ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مورد تایید قرار گرفته است. ضرایب آلفای کرونباخ برای بهزیستی و درماندگی روانشناختی در نمونه‌های بیمار و بهنجار از ۰/۸۹ تا ۰/۹۴ محاسبه شد. ضرایب پایایی بازآزمایی نیز به همین ترتیب از ۰/۸۵ تا ۰/۹۱ به دست آمد. همه ضرایب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند. روایی همزمان مقیاس سلامت روانی بر حسب ضرایب همبستگی زیرمقیاس‌های این ابزار با نمره کلی پرسشنامه سلامت عمومی بررسی شد. این ضرایب برای بهزیستی روانشناختی ۰/۸۷- و برای درماندگی روانشناختی ۰/۸۸ محاسبه و در سطح ۰/۰۰۱ تایید شد.

مقیاس رضایت‌مندی شغلی هرگز بزرگ: به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی هرگز بزرگ (۱۹۶۶؛ به نقل از لشگرآرا و محرمی، ۱۳۸۹) استفاده شد. محور سوالات این پرسشنامه، عامل انگیزشی یا برانگیزاننده می‌باشد که نگرش افراد را در مورد شغل آنها اندازه می‌گیرد. گزینه‌ها از "کاملاً موافق" تا "کاملاً مخالف" تنظیم شده‌اند. نمره‌گذاری بدین صورت است که در سوالات ۱۶، ۴، ۲ به گزینه الف، نمره ۵ و گزینه‌های ب، ج، د، ه به ترتیب نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ تعلق می‌گیرد. نمره‌گذاری بقیه سوالات بر عکس می‌باشد. این پرسشنامه شاخص‌های نفس کار، رشد یا پیشرفت، قدرشناسی، موفقیت و مسئولیت را که از شاخص‌های رضایت شغلی است، اندازه می‌گیرد. تعیین روایی صوری پرسشنامه توسط دو تن از استادان روانشناسی مورد تایید قرار گرفت. برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان و مدیران توزیع، و پس از تصحیح پایانی هر گروه از سوالات از طریق آلفای کرونباخ بدست آمد که ضریب پایانی آن برابر با ۰/۷۸ بود که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد (لشگرآرا و محرمی، ۱۳۸۹).

مقیاس نشاط معنوی افروز: پرسشنامه نشاط معنوی در سال ۱۳۹۵ توسط افروز تهیه و تنظیم شده است که شامل ۶۰ پرسش می‌باشد. کسب نمره بالای ۱۶۰ نشانگر میزان بالای نشاط معنوی، و کمتر از ۶۰ نمره نشاط معنوی پایین در فرد می‌باشد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۷۷ محاسبه شد. برای تعیین روایی از همبستگی نمره کل با تک تک سؤال‌های تشکیل دهنده پرسشنامه استفاده شد. دامنه ضریب همبستگی بدست آمده از ۰/۴۵ تا ۰/۸۳ بود که در سطح ($p < 0.05$) معنادار بود. روایی محتوایی این پرسشنامه زیر نظر چند کارشناس تایید شده است (چپریان و افروز، ۱۳۹۵ و افروز، چپریان، قاسم زاده، علوی نژاد، ۱۳۹۷).

اجرا

به منظور اجرای پژوهش حاضر در نیم‌سال اول ۱۳۹۴، پژوهشگر پس از تدارک پرسشنامه‌های مورد نیاز با مراجعه به شرکت نفت مناطق مرکزی ایران (ستاد تهران) ۶۰ کارمند را به صورت تصادفی ساده انتخاب، و مورد بررسی قرار داد. در ضمن پیش از اجرای پژوهش، به منظور همکاری کامل و صداقت در گفتار شرکت کنندگان، با تاکید بر محرمانه بودن و رازداری و عدم نیاز به نوشتن نام و نام خانوادگی اعتماد آنان جلب گردید. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و در دو بخش آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد فراوانی، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (رگرسیون گام به گام) استفاده گردید.

یافته‌ها

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. سلامت روان (نمره کل)	۱۲۴/۵۸	۷/۶۱	-							
۲. پریشانی روانی	۷۷/۴۰	۴/۸۹	۰/۷۶**	-						
۳. بهزیستی روانشناختی	۴۷/۱۸	۵/۰۱	۰/۴۶**	-۰/۱۱	-					
۴. رضایتمندی شغلی	۶۰/۸۳	۶/۳۳	۰/۳۵**	-۰/۴۶**	۰/۳۹**	-				
۵. عوامل بهداشتی	۴۵/۵۶	۴/۸۹	۰/۶۰**	-۰/۶۵**	۰/۴۱**	۰/۷۷**	-			
۶. عوامل انگیزشی	۱۴/۹۱	۱/۸۱	۰/۶۲**	-۰/۶۱**	۰/۳۸**	۰/۵۶**	۰/۷۰**	-		
۷. نشاط معنوی (نمره کلی)	۱۴۴/۰۶	۹/۰۲	۰/۲۳*	-۰/۳۹**	۰/۴۳**	۰/۳۴**	۰/۵۰**	۰/۵۱**	-	
۸. باورها	۵۱/۲۱	۴/۰۸	۰/۴۶**	-۰/۵۶**	۰/۳۸**	۰/۵۴**	۰/۵۷**	۰/۵۴**	۰/۷۳**	-
۹. احساس و رفتار	۹۲/۸۵	۵/۰۱	۰/۴۷**	-۰/۴۴**	۰/۴۵**	۰/۴۰**	۰/۵۶**	۰/۴۳**	۰/۶۰**	۰/۵۹**

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌شود، بین سلامت روان و مولفه پریشانی روانی و بهزیستی روانشناختی با نشاط معنوی و مولفه‌های باورها و احساس و رفتار رابطه مستقیم معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد. همچنین بین سلامت روان و مولفه پریشانی روانی و بهزیستی روانشناختی با رضایتمندی شغلی و مولفه‌های عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی رابطه مثبت معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

پیش‌بینی سلامت روان بر اساس مولفه‌های رضایت شغلی و نشاط معنوی

جدول ۲. همبستگی بین رضایت‌مندی شغلی و نشاط معنوی و مولفه‌های آنها با سلامت روان

بهبودی روانشناختی		پریشانی روانی		سلامت روان (نمره کل)		
P	R	P	R	P	R	
۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۰۰۲	۰/۳۹	۰/۰۱۰	۰/۳۳	نشاط معنوی (نمره کل)
۰/۰۰۳	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۴۶	باورها
۰/۰۰۱	۰/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۴۴	۰/۰۰۱	۰/۴۷	احساس و رفتار
۰/۰۰۲	۰/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۰۰۵	۰/۳۵	رضایت‌مندی شغلی (نمره کل)
۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	عوامل بهداشتی
۰/۰۰۳	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۶۳	عوامل انگیزشی

جدول ۲ همبستگی بین رضایت‌مندی شغلی و نشاط معنوی و مولفه‌های آنها با سلامت روان را نشان می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌گردد، بین سلامت روان و مولفه پریشانی روانی و بهبودی روانشناختی با نشاط معنوی و مولفه‌های باورها و احساس و رفتار رابطه مستقیم معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد. همچنین بین سلامت روان و مولفه پریشانی روانی و بهبودی روانشناختی با رضایت‌مندی شغلی و مولفه‌های عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی رابطه مثبت معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

جدول ۳. بررسی استقلال متغیرهای پیش‌بین

متغیر	آزمون دوربین واتسون
عوامل بهداشتی	۱/۹۴۵
عوامل انگیزشی	۲/۲۱۱
باور	۲/۰۰۹
احساس و رفتار	۲/۱۳۶

جدول ۳ نتایج بررسی استقلال متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. اگر مقدار آماره‌ی این آزمون بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشته باشد، می‌توان استقلال مشاهدات را پذیرفت و تحلیل را دنبال کرد. مقدار این آماره در پژوهش حاضر، در متغیرهای پیش‌بین نشان دهنده تأیید استقلال مشاهدات است.

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات در متغیرهای بخشودگی، کیفیت زندگی، استرس ادراک شده و مولفه‌های آنها تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات برقرار می‌باشد:

فصل نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، علمی- پژوهشی، شماره ۲، سال نهم

جدول ۴. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها

شاپیرو- ویلک		کلموگروف- اسمیرنوف		متغیرها
df = ۶۰		df = ۶۰		
Sig	آماره	Sig	آماره	
۰/۱۶	۰/۹۵	۰/۲	۰/۱۲	عوامل بهداشتی
۰/۳۶	۰/۹۶	۰/۰۶	۰/۱۵	عوامل انگیزشی
۰/۴	۰/۹۸	۰/۲	۰/۰۷	باور
۰/۶۳	۰/۹۷	۰/۱۸	۰/۱۳	احساس و رفتار
۰/۶۶	۰/۷۳	۰/۱۸	۱/۵	پیشانی روانی
۰/۵۷	۰/۸۴	۰/۲۴	۱/۳۷	بهزیستی روانشناختی

جدول ۵. بررسی مفروضه هم خطی

متغیر	آماره تحمل
عوامل بهداشتی	۰/۴۵۱
عوامل انگیزشی	۰/۴۷۵
باور	۰/۵۰۶
احساس و رفتار	۰/۶۲۲

چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌شود، مفروضه هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین پذیرفته شده است.

جدول ۶. خلاصه نتایج مدل رگرسیون گام به گام سلامت روان بر اساس رضامندی شغلی و نشاط

معنوی

گام	متغیرها	F	R	R ²	ΔR^2	β	t
گام اول	عوامل انگیزشی	۳۸/۶۵۱	۰/۶۲۲	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۶۳۲	۶/۲۱۷
گام دوم	عوامل انگیزشی	۳۳/۵۷۴	۰/۶۷۳	۰/۴۵۲	۰/۴۲	۰/۵۲۴	۴/۸۴۰
	احساس و رفتار (نشاط معنوی)					۰/۲۵۴	۲/۳۴۵

پیش‌بینی سلامت روان بر اساس مولفه‌های رضایت شغلی و نشاط معنوی

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، از میان متغیرهای پیش‌بین رضامندی شغلی (عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی) و نشاط معنوی (باورها و احساس و رفتار) فقط دو مولفه عوامل انگیزشی و احساس و رفتار توانستند سلامت روانی را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر پیش‌بینی سلامت روان بر اساس رضایت‌مندی شغلی و نشاط معنوی در کانون توجه قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد، بین سلامت روان و مولفه‌های آن با رضایت‌مندی شغلی و مولفه‌های آن رابطه مثبت معنادار ($P < 0/001$) وجود دارد و مولفه رضایت‌مندی شغلی (عوامل انگیزشی) توانست واریانس سلامت روان را به‌طور معناداری تبیین کند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که بین سلامت روان و مولفه‌های آن با نشاط معنوی و مولفه‌های آن رابطه مثبت معنادار ($P < 0/001$) وجود دارد و مولفه‌های نشاط معنوی (مولفه احساس و رفتار) نیز توانست واریانس سلامت روان را به‌طور معناداری تبیین نمایند. رضایت‌مندی شغلی موجب می‌شود که افراد در محیط کار با علاقه به انجام مسئولیت‌هایشان بپردازند و از کارشان لذت برند. این امر در سیستم خودکار عصبی یک نوع آرامش و دوری از تنش‌ها و برانگیختگی را به دنبال دارد و به همین جهت، اینگونه افراد از استرس شغلی کمتری برخوردارند و نداشتن استرس خود به سلامت روانی کمک می‌کند. در حالی که، افرادی که از شغل خود رضایت ندارند، دچار استرس‌های روانی و تنیدگی شده، و این تنیدگی در نهایت به اضطراب و بیماریهای سایکوسوماتیک منجر می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های جلالیان و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان نقش واسطه‌ای سلامت روان در رابطه میان باورهای مذهبی و سلامت سازمانی؛ پیربلوطی، احمدی، علوی اشکفتی و علوی اشکفتی (۱۳۹۳) مبنی بر بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با سلامت روان؛ کاهه و هیودی (۱۳۹۰) مبنی بر رضایت شغلی و سلامت روان؛ تری (۱۹۹۳) با عنوان تاثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی؛ زمان زاده، راشدی و فروغان (۱۳۹۶) مبنی بر تعیین همبستگی سبک‌های رهبری با رضایت شغلی و میزان شادکامی؛ خرمی مارکانی، مختاری، حبیب پور، غفاری، زینالی، سخایی و متعارفی (۱۳۹۶) مبنی بر نقش سلامت معنوی در رضایت شغلی کارکنان نظام سلامت؛ سلطانی، جباری و یزدان ستا (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی میزان تأثیر معنویت بر رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی؛ چپریمان، افروز، قاسم زاده و علوی‌نژاد (۱۳۹۶) مبنی بر رابطه باورهای دینی با خلاقیت و نشاط معنوی؛ و پژوهش جویباری، نوملی، ثناگو و تقوی کیش (۱۳۹۴) مبنی بر بررسی تجربه نشاط معنوی دانشجویان در دانشگاه علوم پزشکی گلستان هماهنگ و همسو است. در تبیین این یافته می‌توان اذعان نمود که کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌ها بسته به نوع، ماهیت و ویژگی شغلی، همچون بعد مکانی و زمانی، عامل‌های محیطی و فیزیکی، سختی کار و نیز برخی عوامل مداخله‌گر و تأثیرگذار دیگر چون عامل‌های فردی و سازمانی، ممکن است در معرض آسیب‌های اجتماعی و روانی خاصی قرار

^۱ - Terri

گیرند و منشاء آسیب‌های اجتماعی و روانی افراد در سازمان‌ها متنوع و متفاوت است. بدیهی است که سلامت روانی و جسمی، نیاز و خواسته همه انسان‌ها است و همه ما تلاش می‌کنیم که برای برقراری ارتباطات سالم، شخصیت‌های سالمی در زندگی انسانی پیدا کنیم. که رضایت شغلی می‌تواند به سلامت روان کارکنان کمک نماید و یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود و ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغل خود راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به طرق گوناگون از شغل خود احساس رضایت می‌کند. احساس رضایت آرمان هر موسسه و سازمان است و شرکت‌های بزرگ و گسترده‌ای همچون شرکت نفت نیز از این مسئله مستثنی نیست و حتی از اهمیت بیشتری برخوردار است که کارایی سازمان را بالاتر ببرد. لذا پرواضح است که کارکنانی که به طرق مختلف از شغل و حرفه خود رضایت‌مندی داشته باشند، از سلامت روانی، جسمی، عاطفی و اجتماعی بالایی برخوردار خواهند بود. این بدان دلیل است که کارمند رضایت‌مند، واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است، احساسات و عواطفی مثبتی درباره شغل خود دارد و این رضایت شغلی دارای پتانسیلی است که بر طیف وسیعی از رفتارها در سازمان تأثیرگذار است و به تندرستی و سلامت روان آنها کمک می‌کند. از طرف دیگر، کارمندانی که رضایت شغلی دارند از میزان دستمزد و مزایای خود راضی هستند، ایمنی شغلی دارند که آنها را به اطمینان خاطر می‌رساند، از نحوه ترفیع و ارتقا و زمان آن رضایت دارند، با همکاران و سرپرست یا مدیر حوزه خود احساس راحتی دارند، از خط مشی سازمان، و شرایط محیطی کار خود خرسند هستند. تمام این موارد می‌تواند رضایت‌مندی کلی آنها را رقم زند و رضایت حاصله به سلامت آنها منجر شود. سلامتی که با آرامش درون یا قدرت آرام زیستن، آگاهی از درون و احساسات خویشتن، قدرت تصمیم‌گیری در بحران‌ها و مقابله موفق با فشارهای روانی همراه است. بدیهی است که کارمند راضی، ضمن سازگاری به لحاظ هیجانی و رفتاری دارای ثبات نسبی و حدی از اعتدال است و از زندگی خود و از بودن با دیگران احساس لذت و رضایت دارد، از کار و زندگی رضایت دارد و از وقت خود استفاده مفید می‌کند. چنین فردی می‌تواند دوست بدارد، محبت بپذیرد و حقایق را قبول کرده و خود را با آنها وفق دهد و با اجتماع سازش کند. کاهه و هیبندی (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند سلامت روان با مؤلفه‌های «رضایت کلی از شغل، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی»، دارای ارتباط معنادار است و افرادی که رضایت بیشتری را ابراز داشتند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار بودند. همچنین نشان دادند درآمد افراد، سلامت روان آنها را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد، اما رضایت شغلی، عاملی تأثیرگذار بر سلامت روان است. پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی نشان دادند بین رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و رضایت شغلی به صورت معناداری سلامت روان را پیش‌بینی می‌نماید.

در تبیین رابطه سلامت روان با نشاط معنوی نیز قابل توجه است که نشاط معنوی موجب امیدواری و معنا و افزایش معنا در زندگی شده و از این طریق در سلامت روانی تاثیر دارد و اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد و در نتیجه سلامت روان را به همراه دارد. همچنین احساس آرامش، مهرورزی و امیدبخشی یا وارستگی و بخشایش‌گری و برخورداری از طراوت و زلالی درون و باور قلبی به خالق هستی (افروز، ۱۳۹۵). نشاط یکی از ابعاد اصلی تجربه بوده و معمولاً در پی ایجاد پاسخ‌های مطلوب است که کارکرد مناسبی به جای می‌گذارند. نشاط معنوی در حفظ کنترل و هوشیاری در موقعیت‌های مختلف، کنترل احساسات و عواطف، حفظ آرامش درونی در موقعیت‌های استرس‌زا، بالابردن سطح آگاهی از واقعیت‌های محیط اطراف، حفظ آرامش ظاهری و درونی، ارتقاء سطح معنوی و دینداری، اهتمام در انجام اعمال، مناسک و واجبات دینی و توجه و پای‌بندی به آداب و سنن و مراسم مذهبی در مراحل مختلف زندگی، توسعه صداقت و درستکاری در اعمال، رفتار و گفتار، مثبت‌نگری و توجه به نکات مثبت و مشترک در راستای حفظ ارتباط با دیگران و توجه به تمام ابعاد رفتارها و گفتارهای دیگران تاثیرگذار است. فرد با نشاط معنوی بالا وقتی به جاودانگی خود یقین می‌یابد، سعی می‌کند فردی مفید برای زندگی خود و دیگران باشد و مشکلات را به بهترین شیوه حل کند. قابل پیش‌بینی است که کارکنان دارای احساس و رفتار بالا در نشاط معنوی از سلامت روان بالاتری برخوردار باشند. بدیهی است که این افراد در سطح معقول و آگاه عمل می‌کنند، از قید و بندهای گذشته آزاد هستند و از نیروهایی که آنها را هدایت می‌کنند، کاملاً آگاه هستند و می‌توانند بر آنها چیره شوند. راهنمای اشخاص دارای سلامت روان، زمان حال، هدف‌ها و انتظاراتی است که از آینده دارند. جنبه اساسی و ریشه‌ای شخصیت انسان را مقاصد سنجیده و آگاهانه، امیدها و آرزوهای وی تشکیل می‌دهند. این اهداف در واقع انگیزه شخصیت سالم قرار می‌گیرند و بهترین راهنما برای فهم رفتار کنونی انسان هستند. در تبیین این یافته همچنین کاملاً روشن است که انسان‌های سالم نیاز مداومی به تنوع، احساس و درگیری تازه دارند. کارهای روزمره و عادی را کنار می‌گذارند و در جست و جوی تجربه‌های تازه هستند. آنها ماجراجو هستند، خطر می‌کنند و چیزهای تازه کشف می‌کنند. همه این فعالیت‌ها ایجاد تنش می‌کند و در هر صورت تنها از راه تجربه‌ها و خطرهای تنش‌زا است که بشر می‌تواند احساس بالندگی کند و بدیهی است افراد دارای نشاط معنوی بهتر و موثرتر می‌توانند به معیارهای سلامت روان دست یابند و نیز سلامت خود را حفظ نمایند. جلالیان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند، نه تنها بین باورهای مذهبی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بلکه باورهای مذهبی با تأثیرگذاری بر سلامت روان افراد به صورت غیرمستقیم نیز با سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن مرتبط هستند. جویباری و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود نشان دادند که تقرب به خدا، احساس شادابی و نشاط، احساس آرامش، فعالیت‌های مؤثر بر نشاط معنوی و نشاط واقعی و پایدار از مضامین اصلی نشاط معنوی از دیدگاه نمونه مورد پژوهش بوده است. همچنین فلاحی و اسدی (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد که مثبت‌اندیشی و و دعا، میزان اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد. نظر به اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود برای اطمینان از نتایج بدست آمده مطالعات بیشتری در این زمینه صورت گیرد و این پژوهش در نمونه و جامعه‌های مختلف و سازمان‌ها و ارگان‌های متفاوت

که رضایت‌مندی شغلی و سلامت روان متغیرهای تاثیرگذار است، اجرا و نتایج مقایسه گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی در کنار پرسشنامه از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، به‌خصوص روش‌های کیفی استفاده گردد، و نیز سلامت روان به واسطه دیگر عوامل فردی و میان فردی دیگر مانند: فرسودگی شغلی، تنش شغلی، بهره‌وری سازمانی، کیفیت زندگی، انگیزش شغلی که در یک سازمان موثرند، مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت پیشنهاد می‌گردد که در سازمان‌ها و شرکت‌هایی که با نیروی انسانی سروکار دارند، نظیر: ارگان‌های دولتی، نیمه دولتی و خصوصی، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه متغیرهای مورد بحث برای بهبود سلامت روان، رضایت شغلی و نشاط معنوی کارکنان و نیز بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان برگزار گردد. به علت کمبود نمونه در تعمیم داده‌های این پژوهش، لازم است احتیاط به‌عمل آید.

References

- Besharat, Mohammad Ali (1388). Reliability and Validity of Form 28 Questions of Mental Health Scale in Iranian Population, *Journal of Forensic Medicine*, 15 (2), 91-87.
- Cave, David and Hoody, Tayyuba (2011). Job Satisfaction and Mental Health, *Quarterly Journal*, 11 (3), 397-391.
- Fallahi, Masoumeh and Asadi, Elaheh (1395) Positive Thinking Effectiveness and Prayer for Anxiety and Depression in Youth 17-19 Years, *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 17 (3), 125-118
- Flint, D. Haley, L. M. McNally, J. J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 5: 552-572.
- Jacob Pour, Sima; Fatemi Nejad, Mohammad (1396). The relationship between job satisfaction and employee motivation with the Herzberg two-way model, a new approach to management education, 8 (1), successive 29, 281-263.
- Jalalian, Najmeh, Gramipour, Masoud and Barajali, Mahmoud (1395). The role of mediator of mental health in the relationship between religious beliefs and organizational health (case study: public universities of Tehran), *counseling and psychotherapy culture*, 7 (27), 148-129
- Janis, Sharon. (2010). *Secrets of spiritual happiness*, published by night lotus book.
- Joybari, Layla, Nomoli, Mahin, Sangago, Akram and Taghavi Kish, Behzad (1394). Studying the Spiritual Nursing Experience of Students in Golestan University of Medical Sciences, *Dean & Health*, 3 (1), 31-19
- Kansal, M., Palival, P. (2012). How the inner happiness generated through spirituality works as a fuel for success, *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1 (7), 54-66.
- Lashgarra, Farhad, Muharrami, Rana (2010). Job Satisfaction of Experts on the Extension of the Jihad Agriculture Organization of Qazvin Province Based on the

- Herzberg Double Factor Theory, *Agricultural Extension and Education Researches*, 2 (3), 24-11.
- Lowe, SG. (2010). *Creating Healthy Organizations, (How Vibrant Workplaces Inspire Employees To Achieve Sustainable Success)*, U. of Toronto Press, Toronto, 22-23.
- Motaarefi, Hussein (1396). Role of spiritual health in job satisfaction of health system staff, *Urmia Nursing and Midwifery Faculty Journal*, 15 (5), pp. 94, 338-329
- Pachco, G., Webber, D (2016). Job satisfaction: hoe crucial is participative decision making? *Personal Review*, 45 (1), 183-200.
- Pirbalouti, Ahmadi, Alavi Eshaghti and Alavi Eshaghti (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction with Mental Health in Employees of Shahrekord University of Medical Sciences, *Shahrekord University of Medical Sciences Journal*, 16 (5), 131-121.
- Rhodes, H. A. , Toogood, S (2016). Can active support improve job satisfaction? *Tizard learning disability review*, 21 (2), 54-60.
- Saduk, Benjamin; Sadook, Virginia; Roesz, Pedro (1395). *Kaplan & Sadukh Psychology Summary Based on DSM5-*, translated by Mehdi Ganji, Savalan Publications.
- Seo, Y. , Ko, J. , Price, J. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: model estimation in Korea, *International Journal of Nursing Studies*, 41, 437-446
- Sharafi, Mahmoud; Bahar, Mahboobeh (1395). Comparative study on the effect of in-service training on satisfaction of educational needs and job satisfaction of teachers in Iran and Germany, a new approach in educational management, 7 (1), 45-21.
- Soltani, Sharok; Jabbari, Ghulam and Yazdan Seta, Farouk (1395). The Effect of Spirituality on Job Satisfaction of the Governmental Offices of the Southern Provinces of West Azarbaijan, *State Administration Reports*, 7 (21), 85-73
- Terri, o. (1993). An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling context *Journal of youth and adolescence* , 121-139
- Willem, A. , Buelens, M. and Jonghe I. D. (2007) Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey *International Journal of Nursing Studies*, 44, 1011-1020.
- Wood, C. (2016). Ritual well-being: toward a social signaling model of religion and mental health. *Journal of religion, brain & behavior*, 1-21.
- Zamanzadeh, Beata, Rashedi, Vahid and Foroughan, Mahshid (1396). Correlation of Leadership Styles with Job Satisfaction and Happiness in Oil Industry Healthcare Workers, *Management Strategies in the Health System*, 2 (1), 19-12