



Paper type:
Research paper

Abstract

The Structural Relationships of Work Ethics and Purposefulness in Life with teachers' Spiritual Well-being: The Mediating Role of Work Engagement

■ Farzaneh Michaeli Manee¹ ■ Sheler Abkhiz²


- **Objective:** The purpose of the present study was to investigate the structural relationships between work ethics (with an Islamic approach) and purposefulness in life with spiritual well-being through the mediation of work engagement.
- **Method:** The type of research consisted of correlational with structural equations. The statistical population of the present study was all junior and senior high school teachers of West Azarbaijan province (N=26000). A sample (n= 450) was selected using multistage cluster sampling. In order to collect data, Paloutzian and Ellison (1982) spiritual well-being questionnaires, Ryff's psychological well-being (1989), Ali's Islamic work ethic (1988) and Utrecht Work Engagement Scale of Schaufeli et al. (2002) were used. The data were analyzed through structural equation modeling using Smart PLS software.
- **Findings:** The results showed that Islamic work ethics and purposefulness in life have a positive effect on spiritual well-being directly and indirectly by mediation of work engagement.
- **Conclusion:** In this way, it is concluded that by improving Islamic work ethics and giving more importance to purposefulness in life, engagement at work and, as a result, the spiritual well-being of teachers will be reinforced.

Keywords: Work ethics, purposefulness in life, spiritual well-being, work engagement, junior and senior high school teachers, Urmia.


- **Citation:** Michaeli Manee, F, Abkhiz, S. (2022). The Structural Relations of Work Ethics and Purposefulness in Life with teachers' Spiritual Well-being: The Mediating Role of Work Engagement. *Applied Issues in Islamic Education*, 7(3): 141-172

Received: 2022/08/02 Revised: 2022/12/19 Accepted: 2022/12/05 e-Published: 2022/12/19

1. **Corresponding Author:** Associate Professor of Educational Psychology, the Department of Psychology, Faculty of Literature & Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Email: f.michaeli.manee@gmail.com  0000-0003-3746-8806

2. MA of Educational Psychology, the Department of Psychology, Faculty of Literature & Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Email: abkhizsh@gmail.com  0000-0001-9583-7257



روابط ساختاری اخلاق کاری و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی معلمان: نقش میانجی درگیری در کار

■ فرزانه میکائیلی منیع* ■ شلر آب‌خیز**

چکیده

- هدف: پژوهش حاضر بررسی روابط ساختاری اخلاق کاری (با رویکرد اسلامی) و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی با میانجی‌گری درگیری در کار بود.
- روش: نوع پژوهش همبستگی به شیوه معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان دوره متوسطه اول و دوم شهر استان آذربایجان غربی ($N=26000$) بود. نمونه‌ای به اندازه ۴۵۰ نفر با استفاده از نمونه‌گیری مرحله‌ای خوشه‌ای تعیین شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های بهزیستی معنوی (Ellison & Paloutzian, 1982)؛ بهزیستی روانشناختی (Ryff, 1989)؛ اخلاق کاری اسلامی (Ali, 1988)؛ و درگیری کاری Utrecht تدوین‌شده (Schaufeli et al (2002) استفاده شد. داده‌ها به شیوه مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS تحلیل شدند.
- یافته‌ها: نتایج نشان دادند که اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی به‌طور مستقیم و به‌طور غیرمستقیم با میانجی‌گری درگیری در کار بر بهزیستی معنوی به‌صورت مثبت اثر دارند.
- نتیجه‌گیری: به این ترتیب نتیجه می‌شود که با بهبود اخلاق کاری اسلامی و اهمیت دادن هرچه بیشتر به هدفمندی در زندگی، درگیری در کار و در نتیجه آن بهزیستی معنوی معلمان تقویت می‌شود.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، هدفمندی در زندگی، بهزیستی معنوی، درگیری در کار، معلمان دوره اول و دوم متوسطه، ارومیه

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۱ □ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۹/۱۰ □ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸ □ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

* نویسنده مسئول: دانشیار روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
E-mail: f.michaeli.manee@gmail.com ID 0000-0003-3746-8806

** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
E-mail: abkhizsh@gmail.com ID 0000-0001-9583-7257

مقدمه

اسلام به عنوان دینی که هدف غایی انسان را رسیدن به تعالی و دستیابی به رستگاری می‌داند، اهمیت ویژه‌ای برای نیازها و سلامت معنوی انسان قائل است. از منظر منابع اسلامی بهزیستی و سلامت چندبعدی است و همه ابعاد آن مانند بعد روانی، جسمانی، اجتماعی و معنوی حائز اهمیت می‌باشند (اسماعیلی، فاتی و کرمخانی، ۱۳۹۵). اما از آنجایی که سلامت معنوی عملکرد سایر ابعاد زیستی، روانشناختی و اجتماعی فرد و رشد بهینه هر یک از آن‌ها را متأثر می‌کند و کیفیت زندگی فرد (Ross, 1995) و معناداری زندگی (Sahebalzamani, Farahani, Abasi, & Talebi, 2013) را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. به‌طوری که اهمیت جایگاه بعد معنوی در وجوه مختلف زندگی، بهداشت و سلامت جسمی، روانی و همچنین گرایش مردم جهان به تأمین نیازهای معنوی در مقایسه با خواسته‌های مادی رشد روزافزونی داشته و متخصصان و پژوهشگران در سطح جهان، از جمله متخصصان حوزه سلامت و بهزیستی روانی و روانشناسی را به تمرکز بر مطالعه معنویت و بعد معنوی سلامت سوق داده است (دهشیری، سهرابی اسمرود، جعفری، و نجفی، ۱۳۸۷). مفهوم سلامت معنوی، نخستین بار در سال ۱۹۷۱ میلادی توسط Moberg و تحت عنوان بهزیستی معنوی مطرح (به نقل از محمودی، ۱۴۰۱) و در سال ۱۹۹۷ به تعریف سازمان بهداشت جهانی از مفهوم سلامت افزوده شد (Kirmani, 2015). این امر موجب شد مسیر مطالعه علمی این مفهوم بیش از پیش هموار گردد و پژوهشگران در حوزه‌های متنوع و از دیدگاه‌های مختلف این مفهوم را مورد مطالعه قرار دهند.

از دیدگاه قرآن کریم بهزیستی یا سلامت معنوی عبارت است از: اصلاح رابطه بین خود با: خدا، خویشان، دیگران و طبیعت در حوزه اندیشه و بینش/عواطف و تمایلات/رفتار و عملکرد (فیروزی، اسماعیلی و معتمدی، ۱۳۹۲). یافته‌های پژوهش اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) نیز حاکی از این است که سلامت معنوی در اسلام مبتنی بر افکار و اندیشه سالم، عواطف سالم و رفتاری مبتنی بر عواطف و اندیشه سالم است. این مفهوم شامل همه ابعاد غیرمادی انسان از جمله ابعاد عاطفی، عقلانی، روحی، روانی، اعتقادی و عبادی و به عبارتی سلامت در باورها، عقاید، ارزش‌های اخلاقی و عمل و مناسکی که لازمه این باورها و التزام به این ارزش‌ها است می‌شود (معارف و اسدی، ۱۳۹۶).

به لحاظ نظری در رویکردهای مطرح در بهزیستی معنوی، این پدیده به رفتارها و انتظارات معنوی و مذهبی محدود نگاشته است؛ بلکه بر مبنای رویکردهای تحت نفوذ باورهای عامیانه، نوعی امیدواری در زندگی مبتنی بر رابطه با خود، دیگران، طبیعت و خدا را در برمی‌گیرد (Fisher, 2011; Fisher, 2012). یکی از مدل‌های مطرح برای بهزیستی معنوی، مدلی است که شامل مؤلفه‌های شخص‌گرا، جمع‌گرا، محیط‌گرا و تعالی‌گرا است (Fisher, 2011). بهزیستی معنوی شخص‌گرا نتیجه سازگاری و انسجام بین معنا، هدف و ارزش‌های زندگی خود در یک رابطه درون‌روانی با خود و خالق هستی است. بهزیستی معنوی جمع‌گرا یا اجتماعی به نحوه ارتباط وی با دیگران برمی‌گردد به‌طوری که بر عشق، عدالت، امیدواری و ارزش‌گذاری برای انسانیت در روابط بین‌فردی بین شخص و دیگران تأکید می‌کند (Chowdhury & Fernando, 2010). بهزیستی معنوی محیط‌گرا در رابطه با لذت، مراقبت و پرورش محیط طبیعی اطراف و به‌طور کلی احساس یگانگی با طبیعت و نگرانی درباره آن می‌باشد. بهزیستی متعالی با تعالی‌یافتگی ارتباطات روانشناختی فرد با نیرویی فرافردی به‌ویژه خدای متعال پیوند خورده است (Fisher, 2011). از دیدگاه‌های دیگر در این رابطه، یک مدل دو بعدی است که بنا به آن بهزیستی معنوی شامل مؤلفه‌های روانی-اجتماعی یا وجودی و مذهبی است (Ellison, 1991) هر دو بعد شامل تعالی و حرکت فراتر از خود می‌باشند. بعد بهزیستی مذهبی ما را در رسیدن به خدا هدایت می‌کند در حالی که بعد بهزیستی وجودی، ما را فراتر از خود و به‌سوی دیگران و محیط سوق می‌دهد. از آنجایی که انسان به‌عنوان نظامی یکپارچه عمل می‌کند این دو بعد در عین حال که از هم جدا هستند با هم تعامل و همپوشی دارند و در نتیجه انسان احساس سلامت معنوی، رضایت و هدفمندی می‌کند. پژوهش‌ها حکایت از این دارند که افراد با سطوح بالاتر بهزیستی معنوی، بهزیستی روانی بهتر و نشانه‌های کمتری از افسردگی (Bonab, 2010)، رضایت از زندگی بیشتر (برجلی، نجفی، عیسی‌مراد و منسوبی‌فر، ۱۳۹۲) و سلامت عمومی بهتری (فاضلی‌کبریا، یداله‌پور و قلی‌نیا آهنگر، ۱۴۰۰) را نشان می‌دهند. همچنین، بهزیستی معنوی در رویارویی با استرس‌های محیط کار نیز می‌تواند کمک‌رسان باشد بطوریکه رضایت شغلی بیشتر (جعفری و همکاران، ۱۳۹۴) و فرسودگی شغلی کمتری (میرزایی، مشرقی‌آذر و زنجانیان، ۱۳۹۳) را به همراه آورد.

در مورد عوامل تبیین کننده بهزیستی معنوی می توان به باورهای فراشناختی (بنیسی، ۱۳۹۸)، شادکامی، بهزیستی ذهنی و هوش معنوی (میکاییلی منیع و آبخیز، ۱۴۰۰) و هدفمندی در زندگی (جعفری، کمر زرین، کردمیرزا، و سیفی زاده، ۱۳۹۴) اشاره کرد. در این راستا، با استناد به منابع اسلامی قرآن و روایات عوامل تأثیر گذار بر بهزیستی معنوی دو دسته می باشند: باورهای اعتقادی و اعمال عبادی. باورهای اعتقادی باعث می شوند انسان با صبر و بردباری، با تمام مشکلات زندگی روبه رو شود و با آرامش خاطر، به دنبال راه حل و چاره جویی بگردد. انجام اعمال عبادی نیز به جهت اتصال به منبع لایزال الهی، در فرد تأثیری ماندگار و همراه با آرامش برجای می گذارند. پایبند بودن به ارزش های اخلاقی که از آثار ایمان به عنوان یک مؤلفه از باورهای اعتقادی است، زمینه بهبود بهزیستی و سلامت معنوی فرد را فراهم می آورد (معارف و اسدی، ۱۳۹۶). پژوهش نیز از رابطه اخلاق و سازه های مرتبط با آن با ابعاد مختلف بهزیستی و سلامت حمایت می کند. به عنوان نمونه اخلاق کاری اسلامی (پوزاد و نارویی نژاد، ۱۳۹۶) با بهزیستی روانشناختی رابطه نشان داده است. براین اساس می توان احتمال داد که اخلاق کاری اسلامی عاملی مرتبط با بهزیستی معنوی باشد.

اخلاق کاری مجموعه ای از باورها و نگرش های منعکس کننده ارزش های اساسی کار است که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی، هنجارها، آداب و رسوم جامعه و همچنین نظام ارزش های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته دارد (محرم زاده، ابراهیم پور، عزیزیان کهن و دارابی، ۱۳۹۸). موضوع اخلاق کار اسلامی اولین بار توسط Ali در سال ۱۹۸۲ مورد بررسی قرار گرفته و طی سال ها عوامل بررسی شده توسط او در تحقیقات مختلف مورد بحث بوده است (به نقل از دادخواه و قیتانی، ۱۴۰۰). مبنای کاری این پژوهشگر، برای مفهوم سازی اخلاق کاری اسلامی قرآن و تعالیم حضرت محمد (ص) است (Zaman, Nas, Ahmed, Raja, & Marri, 2013). علاوه بر این، Ali در پرسشنامه ای که در سال ۱۹۸۸ تدوین نمود، این دیدگاه را مدنظر قرار داد که کار انسان ها را قادر می سازد افزون بر استقلال، به عزت نفس، رضایت و کامروایی دست یابند و انسان برای موفقیت در کار و حرفه، نیازمند انجام کار به طور جدی و تعهد شغلی است (گل پرور و نادى، ۱۳۹۴). لازم به ذکر است که نتایج پژوهش های این پژوهشگر الهام بخش تحقیقات بعد از خود در زمینه اخلاق کار اسلامی بوده است. این مفهوم سازی

و پرسشنامه مرتبط با آن دارای بیشترین مستندات در ادبیات پژوهشی است (Al-Samdi, Amaran, Tengku, & Alown, 2012)

براساس آموزه‌های اسلامی، کار به‌عنوان یک فضیلت در نظر گرفته می‌شود که به‌تعداد نیازهای فردی و اجتماعی افراد کمک می‌کند. لذا افراد تشویق می‌شوند که به‌کار به‌عنوان فرصتی نگاه کنند که به آن‌ها استقلال مالی، دستیابی به احساس احترام به خود و رضایت می‌دهد. در نتیجه، اخلاق کار اسلامی بیان می‌کند که افراد باید اعضای فعال جامعه باشند و در فعالیتهای اقتصادی شرکت کنند، زیرا اعتقاد بر این است که زندگی بدون کار هیچ ارزشی ندارد (Ali, 2015). اخلاق کاری اسلامی به‌مثابه چارچوبی است که دیدگاه‌ها و مشارکت مؤمنان را در کار شکل می‌دهد و بر تلاش، همکاری و اجتناب از روش‌های غیراخلاقی مال‌اندروزی تأکید می‌ورزد (Husin & Kernain, 2019). به این ترتیب، اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان «مجموعه‌ای از اصول یا سیستمی از اعتقادات در مورد کار و سخت‌کوشی استخراج شده از قرآن و سنت» توصیف می‌شود (Amilin, Ismail, Astuti, & Mulazid, 2018). اخلاق کاری اسلامی موجب می‌شود فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌اش را به‌خاطر خدا به خوبی انجام دهد، همان‌گونه که آموزه‌های دینی بیان کرده‌اند، خداوند کسی که کارش را کامل و به‌درستی انجام می‌دهد، بسیار دوست دارد. از دید انسان برخوردار از اخلاق کاری اسلامی، کار و فعالیت‌های مرتبط با آن یک فضیلت و لازمه برقراری تعادل در زندگی محسوب می‌شود و استقلال، عزت‌نفس، خودشکوفایی، رضایت و کامیابی انسان را تأمین می‌کند. علاوه بر این از دید چنین انسانی تعهد در کار و سخت‌کوشی، خلاقیت، رقابت و درعین حال مشارکت در کار و روابط اجتماعی حرفه‌ای موفقیت و پیشرفت حرفه‌ای را به‌دنبال دارد (Ali, 1988). بنابه نتایج پژوهش انجام گرفته توسط Ali در سال ۱۹۸۸ اخلاق کار اسلامی از چهار بعد تشکیل شده است: بعد تلاش نشان می‌دهد که افراد باید در کار با کیفیت و نوآورانه شرکت کنند. بعد کار تیمی به این معناست که افراد باید در فعالیت‌های حمایتی که شامل همکاری و مشورت با یکدیگر است، شرکت کنند. بعد اعتماد نشان می‌دهد که افراد بدون توجه به این که تحت نظر هستند یا نه، کار را همان‌گونه که انتظار می‌رود و با کیفیت مطلوب انجام می‌دهند. به عبارت دیگر، افراد قابل اعتماد نباید صرفاً به دلیل مشاهدات نیروهای خارجی (مثلاً مافوق) از روبه‌های کاری پیروی کنند، بلکه باید بیشتر

به رفتارهای درونی که از احساس مسئولیت ناشی می‌شود، پایبند باشند. درنهایت بعد صداقت که اشاره به اعمالی مانند راستگویی، راهنمایی صحیح به افرادی که نیاز به کمک و راهنمایی دارند، اخلاص در کار و عینی بودن در قضاوت و تصمیم‌گیری دارد. پژوهش از رابطه اخلاق و مفاهیم مرتبط با آن با بهزیستی و سلامت حمایت می‌کند. به‌عنوان مثال آگاهی از چگونگی بهره‌گیری از اصول اخلاقی کلی در انتخاب ارزش‌ها و اهداف، اعمال، فعالیت‌ها و رفتار و توانایی تمیز درست از نادرست (Cox, Bennett, Tripp, & Aquino, 2012)؛ یکپارچگی اخلاقی، تعهدات اخلاقی و کسب هویتی اخلاق‌محورتر (دوایی، حجازی و نقش، ۱۳۹۶؛ Hardy, Walker, Olsen, Woodbury, & Hickman, 2014)، هوش اخلاقی (ستوده، شاکری‌نیا، خیراتی، درگاهی و قاسمی‌جوبنه، ۱۳۹۵) و جو اخلاقی کار (منتخب‌یگانه، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۴) با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت داشته‌اند.

یک عامل دیگر مرتبط با بهزیستی معنوی، هدفمندی در زندگی است (چراغیان و همکاران، ۱۳۹۴). با این حال زمانی هدفمندی در زندگی فرد را به رشد معنویت و سلامت معنوی سوق می‌دهد که همه اعمال فرد در زندگی در راستای هدفی واحد تنظیم شود (سلیمانی امیری، ۱۳۸۲). هدفی که بالاترین استعداد انسان برای پیش رفتن در مراتب هستی و عالی‌ترین مراتب کمال انسانی ممکن را نشان دهد و سایر اهداف در مسیر حیات مقدمه و اهداف کوتاه‌مدت و میان‌مدتی باشند که او را در راستای دستیابی به هدف اصلی غایی یاری می‌رسانند (Neville, 2022). هدفمندی و معناداری ارتباط تنگاتنگی با هم دارند. معنای یک عمل انسانی، به هدفی بستگی دارد که شخص آگاهانه آن را انتخاب کرده باشد. با این حال، انتخاب هر هدفی به‌عنوان هدف غایی نیز به معناداری زندگی منجر نمی‌شود، بلکه تنها هدفی از ظرفیت معنادار ساختن حیات برخوردار است که مبتنی بر مبنایی معقول باشد (در ادبیات قرآنی این مبنای معقول، خداوند است) (Metz, 2002). بنابراین هدفمندی در زندگی، به شرطی که هدفی اصیل و معقول باشد، به معناداری زندگی و فعالیت‌ها می‌انجامد، و اگر این هدف نهایی در راستای تعالی و کمال انسان باشد، موجب رشد معنویت و سلامت معنوی می‌گردد. از دیدگاه‌های روانشناختی که بر هدفمندی در زندگی تأکید دارد، رویکرد فضیلت‌گرا نسبت به بهزیستی است که از نقطه‌نظر آن هدف زندگی شناخت و تحقق توانایی‌های بالقوه فرد

در سطحی بهینه و کامل است و رسیدن به «کمال» در بهزیستی یا کارکرد روانشناختی نمود پیدا می‌کند (Waterman, 1993). بهزیستی روانشناختی را تلاش برای کمال در جهت تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی بشر تعریف کرده‌اند. این سازه شامل ابعاد پذیرش خود، رشد شخصی، هدفمندی زندگی، داشتن روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و خودمختاری است. بنابراین، هدفمندی در زندگی یکی از ۶ مؤلفه مهم در نظریه بهزیستی روانشناختی ریف است. فرد دارای سلامت و بهزیستی احساس می‌کند جهت و مقصودی در زندگی دارد و اهداف او راهنما و تعیین‌کننده روش و فعالیت‌های اوست. برای داشتن احساس هدفمندی و جهت در زندگی فرد باید بتواند به حال و گذشته خود معنی بخشیده، آن‌ها را باهم مطابقت داده و یکپارچه سازد. این احساس بر تمام شئون زندگی فرد حاکم بوده و می‌توان آن را در فعالیت‌ها و کارکردهای وی مشاهده نمود (Ryff, 2014). هدف در زندگی با رضایت از زندگی که مفهومی نزدیک به بهزیستی ذهنی است (محمودیان، صفریان، هاشم‌زاده واعظ، میرمحمدتبار و رضوانی‌فر، ۱۳۹۴؛ سلیمانیان و فیروزآبادی، ۱۳۹۰) و بهزیستی معنوی (میکائیلی منیع و صالحی، ۱۳۹۸) رابطه مثبت نشان داده است.

متغیر مورد بحث دیگر، درگیری در کار است. درگیری در کار به‌عنوان دلبستگی، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است، به گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (Agarwal, 2016). پژوهش نشان داده است که نگرش مثبت کارکنان نسبت به کار و معنای ادراک شده آن‌ها از کار خود به شکل تنگاتنگی با درگیری در کار مرتبط است (Albrecht, 2013). برای یک مسلمان، کار یک دعوت الهی است زیرا در دین مبین اسلام، وظیفه اولیه بشر عبادت خداست؛ همان‌طور که در قرآن آمده است: «جن و انس را آفریدم تا مرا بندگی کنند» (ذاریات: ۵۶). در نتیجه برای مسلمانان درگیری در کار در راستای عبادت و قرب الهی محسوب می‌گردد. به عبارت دیگر، از دیدگاه روانشناسی، مفهوم درگیری در کار یکی از سازه‌های مهم است که متأثر از جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا در حوزه رفتار سازمانی شکل گرفته است (Schaufeli, & Salanova, 2007). برخی از پژوهشگران درگیری در کار را به‌عنوان یک حالت عاطفی-شناختی مرتبط با کار مثبت طولانی‌مدت تعریف کرده‌اند که با سرزندگی، از خودگذشتگی و جذب مشخص می‌شود

(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). سرزندگی حالتی است که در آن فرد در حین انجام کار احساس انرژی زیاد و انعطاف‌پذیری ذهنی دارد و با علاقه زمان و انرژی خویش را بر روی انجام کار سرمایه‌گذاری می‌کند. از خودگذشتگی یعنی فرد تا حد زیادی به کار مشغول می‌شود، برای انجام کار اشتیاق دارد و از انجام آن احساس افتخار می‌کند و کار برایش به مثابه فعالیتی معنادار، الهام‌بخش و چالش برانگیز است. جذب یعنی مقداری که کارمند با خوشحالی در کار خود غرق می‌شود و به سختی می‌تواند خود را از کار جدا کند. یک کارمند با سطح بالای درگیری در کار فردی است که انتظار می‌رود کاملاً درگیر کار و در مورد شغل خود بسیار مشتاق باشد. وابستگی شدید روحی نسبت به کار، تمرکز بر کار، تلاش بی‌وقفه و مقاومت در برابر سختی‌ها از ویژگی‌های چنین کارکنانی است (Vallièrès, McAuliffe, Hyland, Galligan, & Ghee, 2017).

پژوهشگران رابطه بین درگیری در کار و اخلاق کاری را نشان داده‌اند (رضایی شریف، کریمیان پور، مرادی و کریمیان پور، ۱۳۹۷؛ ابراهیم پور، ۱۳۹۳؛ ملایی، مهداد و گل پرور، ۱۳۹۲؛ بهارمقدم، راجی زاده و زنگی آبادی، ۱۳۹۲؛ اردلان، قنبری، فیضی، سیف‌پناهی و زندی، ۱۳۹۳؛ شاکراردکانی و نیکنام، ۱۳۹۸؛ Farid, Iqbal, Jianhong, Mushtaq, & Memmood, 2017). درگیری در کار با سلامتی و بهزیستی روانی نیز رابطه نشان داده است (Upadyaya, Vartiainen, & Salmela-Aro, 2016).

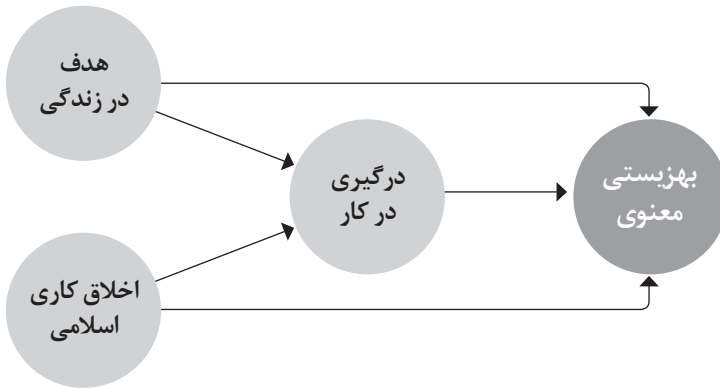
درمجموع پیشینه پژوهشی حاکی از وجود روابط بین متغیرهای پژوهش است. همچنین علاوه بر استناد به پژوهش‌های موجود (ولو اندک) می‌توان به نظریه تقاضا-منابع شغلی/شخصی اشاره داشت (Bakker, & Demerouti, 2007). در این نظریه منابع شخصی به جوانب روانشناختی یا مهارت‌های خود و یا در کل به خودباوری‌های فرد اشاره دارد که بر ادراک فردی از توانایی کنترل و مشارکت موفقیت‌آمیز در رویدادهای محیط اثرگذار است (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). مطابق با این نظریه منابع شخصی قادرند با میانجی‌گری درگیری در کار بر پیامدهای شغلی مانند سلامت و بهزیستی تأثیرگذار باشند (Demerouti, & Bakker, 2011). پژوهشگران مقاله جاری این نظریه را قالبی برای مدل پیشنهادی در نظر گرفتند و هدفمندی در زندگی و اخلاق کاری اسلامی را به مثابه منابع شخصی فرد فرض کردند که بر درگیری در کار اثر گذاشته و موجب بهبودی بهزیستی معنوی می‌شوند.

در بررسی پیشینه پژوهشی مشخص شد که به‌طور کل بهزیستی معنوی در کنار متغیرهای مورد نظر پژوهش جاری و در حوزه حرفه معلمی مطالعه نشده است. بنابراین اهمیت پژوهش حاضر به رفع خلاء دانشی موجود برمی‌گردد. علاوه بر این، پژوهش جاری از آن جهت که می‌توان با اجرای برنامه و کارگاه‌ها، مداخلاتی در متغیرهای پیش‌بینی‌کننده انجام داد و بهبود بهزیستی معنوی را تسهیل نمود، به لحاظ کاربردی حائز اهمیت است. به‌عنوان نمونه، پژوهش حاکی است هدفمندی در زندگی قابل آموزش و ارتقا است (Shin & Steger, 2014)، لذا اجرای برنامه‌های بهبود بهزیستی معنوی براساس تقویت متغیرهای پژوهش جاری امری شدنی است. از سوی دیگر، یکی از این ضرورت‌های اجرای پژوهش جاری توجه به بُعد معنوی انسان به‌عنوان یک موجود چندبعدی است. به گونه‌ای که دانشمندان، به‌ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت نیز اخیراً در تعریف سلامت انسان به بعد معنوی تأکید کرده‌اند. بنابراین مطالعه عوامل مرتبط با بعد معنوی بهزیستی و سلامت افراد در حوزه‌های مختلف از جمله شغلی ضروری به‌نظر می‌رسد. این امر در رابطه با حرفه معلمی که با مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف معلمان با همکاران و دانش‌آموزان، عدم امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش رویارو است ضرورت می‌یابد زیرا مسایل حرفه‌ای معلم به راحتی می‌توانند انگیزه و اشتیاق شغلی آنان را تحت تأثیر خود قرار دهند و موجب استرس‌های شغلی و افزایش فشارهای روانی شوند (Bakker & Leiter, 2010). به‌طور کلی مذهب و معنویت در مقابله سالم معلمان با استرس‌ها اثربخش بوده است (مانند پورسید آقایی، ۱۴۰۰). پیش‌تر گفته شد که بهزیستی معنوی در مقابله با استرس‌های محیط کار سودمند واقع می‌شود. بر این اساس مطالعه بهزیستی معنوی و عوامل مرتبط با آن برای معلمان ضروری می‌نماید.

در پژوهش جاری پیشینه پژوهشی مدنظر قرار گرفته شد و مدلی در قالب روابط ساختاری متغیر اخلاق کاری اسلامی، هدفمندی در زندگی، درگیری در کار و بهزیستی معنوی معلمان ارائه گردید. پژوهش حاضر به هدف بررسی روابط ساختاری متغیرهای مذکور مطابق با مدل پیشنهادی شکل ۱ و آزمون فرضیه‌ها و سؤال پژوهشی زیر اجرا شد:

۱. اخلاق کاری اسلامی بر بهزیستی معنوی معلمان اثر مستقیم دارد. ۲. هدفمندی در زندگی بر بهزیستی معنوی معلمان اثر مستقیم دارد. ۳. اخلاق کاری اسلامی با میانجی‌گری

درگیری در کار بر بهزیستی معنوی معلمان اثر غیرمستقیم دارد. ۴. هدفمندی در زندگی با میانجی‌گری درگیری در کار بر بهزیستی معنوی معلمان اثر غیرمستقیم دارد. درنهایت، آیا مدل روابط ساختاری اخلاق کاری اسلامی، هدفمندی در زندگی و بهزیستی معنوی معلمان با میانجی‌گری درگیری در کار با داده‌ها برازش دارند؟ مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. مدل نظری پیشنهادی

روش

در این پژوهش به بررسی روابط ساختاری اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی با میانجی‌گری درگیری در کار پرداخته شد. روش تحقیق از نوع روش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان دوره متوسطه اول و دوم شهر استان آذربایجان غربی ($N=2600$) بود. برای تعیین حجم نمونه از ملاک‌های مربوط به روش آماری معادلات ساختاری استفاده شد. در این روش لازمست حجم نمونه بالا باشد تا تمام خطاهای اندازه‌گیری و شاخص‌های برازش به درستی برآورد شود. بر این اساس کف نمونه نباید کمتر از ۳۰۰ نفر باشد و هر قدر تعداد نمونه بیشتر و به ۵۰۰ نزدیک‌تر باشد میزان خطاها کاهش یافته و مدل صحیح به درستی برازش خواهد شد (Goodwin, & Goodwin, 2016). بر این اساس با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۵۰۰ پرسشنامه بین معلمان توزیع گردید و در نهایت با حذف پرسشنامه‌های مخدوش و پرسشنامه‌های عودت داده شده، داده‌های ۴۵۰ پرسشنامه وارد تحلیل شدند.

در پژوهش جاری از ابزارهای زیر استفاده شد:

● پرسشنامه بهزیستی معنوی^۱ (SWBS):

۱۵۱

پالوتزین و الیسون این پرسشنامه ۲۰ سؤالی دو بعدی را در سال ۱۹۸۲ طراحی کرده‌اند (Paloutzian & Ellison, 1982). دامنه پاسخدهی در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۶) می‌باشد. گویه‌های فرد آزمون مربوط به خرده‌مقیاس بهزیستی مذهبی است و سؤالات زوج مربوط به خرده‌مقیاس بهزیستی وجودی است. ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس در پژوهش این پژوهشگران برابر با ۰/۹۳ و در پژوهش نمونه ایرانی ضریب پایایی بازآزمایی مقیاس برابر با ۰/۸۵ گزارش شده است (دهشیری و همکاران، ۱۳۸۷). در بررسی حاضر آلفای کرونباخ برای نمره کل یعنی بهزیستی معنوی برابر با ۰/۹۰ شد.

● مقیاس بهزیستی روانشناختی^۲ - نسخه ۱۸ سؤالی (PWB):

این مقیاس خودگزارشی توسط Ryff در سال ۱۹۸۹ تدوین شده است و ۱۸ گویه دارد که شش مؤلفه پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی را در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۶) می‌سنجد و یک نمره کل به‌دست می‌دهد (Singer & Ryff, 2003). جهت سنجش هدف در زندگی از سؤالات بعد هدفمندی در زندگی مقیاس بهزیستی روانشناختی (Ryff, 1989) یعنی سؤالات ۵، ۱۴ و ۱۶ استفاده شد. در پژوهش خانجانی، شهیدی، فتح آبادی، مظاهری و شکری (۱۳۹۳) و مطالعه حاضر آلفای کرونباخ بدست آمده برای مؤلفه هدفمندی در زندگی به‌ترتیب برابر با ۰/۵۲ و ۰/۶۵ به‌دست آمده است.

● اخلاق کاری اسلامی^۳:

برای سنجش اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سؤالی و تک عاملی Ali در سال ۱۹۸۸ که توسط (Ali, & Al-Kazemi, 2007) ارائه شده است،

1. Spiritual Well-Being Scale
2. Psychology Well-Being Scale
3. Islamic Work Ethics Scale

استفاده شد. این پرسشنامه بر مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً صحیح است = ۵ تا کاملاً صحیح نیست = ۱) پاسخ داده می‌شود. گل‌پرور و نادى (۱۳۹۴) برای اولین بار در ایران این پرسشنامه را برای معلمان مورد استفاده قرار دادند. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه در پژوهش (Ali, & Al-Kazemi, 2007)، گل‌پرور و نادى (۱۳۹۴) و پژوهش جاری به ترتیب برابر با ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ شد.

● مقیاس درگیری کاری اوترخت^۱:

این مقیاس توسط (Schaufeli et al, 2002) ساخته شده است. این مقیاس سه بعد را اندازه‌گیری می‌کند: سرزندگی، ازخودگذشتگی و جذب. پاسخ در مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (از ۰ = هرگز تا ۶ = همیشه) داده می‌شود. در پژوهش جاری از نسخه ۱۷ سؤالی و نیز تنها نمره کل استفاده شد. آلفای کرونباخ در پژوهش قنبری، اردلان، زندی، و سیف‌پناهی (۱۳۹۴) و پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۱ به‌دست آمده است.

تحلیل داده‌ها

در تحقیقاتی که هدف، آزمون مدل خاصی از رابطه بین متغیرهاست، از تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. این مدل یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیات درباره روابط متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون است. یکی از تکنیک‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری کمترین مربعات بخشی PLS است که بر واریانس بین سازه‌ها تمرکز کرده است. در PLS پارامترهای ساختاری و اندازه‌گیری از طریق یک رویه تکراری تخمین زده می‌شوند که رگرسیون ساده و چندگانه را با کمترین مربعات معمولی ترکیب می‌کند، بنابراین، از هرگونه فرض هم‌توزیعی متغیرهای مشاهده‌شده اجتناب می‌ورزد. این تکنیک ارزیابی همزمان روایی و پایایی ابراز اندازه‌گیری سازه‌های تئوریکی را فراهم می‌سازد. از PLS برای ارزیابی مدل‌های سنجش و ساختاری با سازه‌های چندشاخصی با اثرات مستقیم و غیرمستقیم نیز استفاده می‌شود. براین اساس در این پژوهش برای بررسی مسیرهای پژوهشی و برازش مدل نظری از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. این نرم‌افزار از روش بوت‌استرپ برای بررسی روابط و بررسی نقش میانجی‌گری

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

و تعدیل‌گری متغیرها استفاده می‌کند. برای بررسی مدل، ابتدا برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آن‌ها از مدل بیرونی استفاده شده است. مدل بیرونی، ارتباط گویه‌ها را با سازه‌ها بررسی می‌کند. در واقع تا ثابت نشود سؤالات پرسشنامه، متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کرده‌اند، نمی‌توان روابط را آزمود. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی ترکیبی یک معیار ارزیابی برازش درونی مدل است و بر اساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل (متغیرمکنون) قابل محاسبه است. از مون فورنل - لارکر^۱ به منظور بررسی روایی واگرا و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای بررسی روایی همگرایی ابزارها به کار رفت. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. در روش حداقل مربعات جزئی و مدلیابی معادلات ساختاری، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه‌ها، بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است، و مقدار مورد قابل قبول آن ۰/۵ است. این بدین معناست که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند. به منظور بررسی روایی سازه و برازش مدل اندازه‌گیری نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در نرم‌افزار PLS برای اندازه‌گیری صحت مدل، ضریب تعیین (R^2)^۲، معنی‌داری ضرایب مسیر، اندازه اثر (f^2)، مقادیر صحت پیش‌بینی^۳ (cv.com)، مقادیر ارتباط پیش‌بینی^۴ (Q^2 values) و مقدار برازش مدل کلی (GOF) محاسبه می‌گردد (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا یکی از مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی الگوی ساختاری است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر

1. Fornell-Larcker test
2. R-squared
3. predictive accuracy
4. predictive relevance

گرفته می‌شوند. ضریب تعیین برای هر متغیر برون‌زا و نقش تعیین‌کنندگی آن در متغیر درون‌زای مکنون نشان داده می‌شود. شاخص ارتباط پیشبین Q^2 (Cv. Red) دومین معیار بررسی مدل ساختاری، شاخص ارتباط پیشبین است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. مقدار Q^2 و cv.com در مورد تمامی سازه‌های درون‌زاه سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی در نمونه ۴۵۰ نفری بررسی شد. نتایج در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی پژوهش

درصد	فراوانی	جمعیت‌شناختی	درصد	فراوانی	جمعیت‌شناختی
۱/۵	۷	دیپلم	۵۶/۴	۲۵۴	زن
۱۴/۲	۶۴	فوق دیپلم	۴۳/۶	۱۹۶	مرد
۶۶/۲	۲۹۸	لیسانس	۱۲/۷	۵۷	۲۵-۲۰
۱۷/۶	۷۹	فوق لیسانس	۷/۳	۳۳	۳۰-۲۶
۰/۴	۲	دکتری	۱۴/۴	۶۵	۳۵-۳۱
۲۰/۷	۹۳	مجرد	۵۶/۶	۲۹۵	بالای ۳۵
۷۹/۳	۳۵۷	متاهل	۳۸/۵	۱۷۳	۱۰-۱
۷۷/۱	۳۴۷	رسمی	۲۸/۷	۱۲۹	۲۰-۱۱
۲۲/۹	۱۰۳	قراردادی	۳۲/۸	۱۴۸	۳۴-۲۱

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش و شاخص‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی آن‌ها در جدول ۲ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش و آماره‌های توصیفی متغیرها

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	هدفمندی در زندگی	۱			
۲	اخلاق کاری اسلامی	۰/۵۸**	۱		
۳	درگیری شغلی	۰/۵۱**	۰/۳۱**	۱	
۴	بهزیستی معنوی	۰/۴۶**	۰/۴۶**	۰/۴۴**	۱
میانگین (انحراف معیار)					
		۳/۴۵ (۰/۶۶)	۳/۵۲ (۰/۶۰)	۳/۳۸ (۰/۴۸)	۴/۰۳ (۰/۵۴)
	چولگی	-۰/۱۱	-۰/۴۲	۰/۲۷	-۰/۸۷
	کشیدگی	-۰/۵۰	-۰/۰۵	۰/۱۵	۰/۴۳

** سطح خطای ۰/۰۱

جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح $P < 0/01$ معنادار است. همچنین میانگین تمام متغیرها از مقدار متوسط ۳ بیشتر است. افزون بر این، با توجه به این که بازه اعداد چولگی (۳ و -۳) و برای کشیدگی (۱۰ و -۱۰) می‌باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی تأییدی را برای متغیرهای اصلی مدل نشان می‌دهد. سؤالاتی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴ است، حذف می‌شوند. مطابق با نتایج گزارش شده در جدول ۳ مقدار بار عاملی در سؤالات ۵، ۸ و ۱۲ از اخلاق کاری اسلامی، سؤالات ۷ و ۱۱ از بهزیستی معنوی و سؤالات ۱۵ و ۱۶ از درگیری در کار کمتر از ۰/۴ بود و مقدار آماره t مربوط به آن‌ها نیز، کمتر از ۱/۹۶ بودند، لذا مدل اندازه‌گیری از نظر روایی مورد تأیید قرار نگرفت و محققان در تحلیل الگوی ساختاری سؤال مدنظر را از متغیرها حذف کرده و آن را با در نظر گرفتن دیگر شاخصها مورد تحلیل قرار دادند. بارهای عاملی بقیه سؤالات بالای ۰/۴ و آماره t بالاتر از ۱/۹۶ بود، یعنی این سؤالات در حد زیادی می‌توانند مدل پژوهش را مورد سنجش قرار دهند.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی را برای متغیرهای اصلی مدل نظری پیشنهادی

متغیر	نشانگر	بار عاملی	T	متغیر	نشانگر	بار عاملی	T	متغیر	نشانگر	بار عاملی	T
هدفمندی در زندگی	H۱	۰/۶۰	۲۶	اخلاق کاری اسلامی	A۷	۰/۷۱	۳۷	بهریستی وجودی	B۱۴	۰/۸۲	۵۹
	H۲	۰/۶۹	۲۷		A۸	۰/۲۹	۸		B۱۵	۰/۸۳	۵۹
	H۳	۰/۶۲	۲۸		A۹	۰/۶۹	۹		B۱۶	۰/۷۴	۱۹
	H۴	۰/۶۶	۲۸		A۱۰	۰/۶۰	۲۰		B۱۷	۰/۸۲	۵۲
	H۵	۰/۷۰	۳۹		A۱۱	۰/۶۵	۸۱۶		B۱۸	۰/۸۲	۵۳
	H۶	۰/۶۳	۳۰		A۱۲	۰/۱۲	۴۰		B۱۸	۰/۶۲	۱۷
	H۷	۰/۶۶	۳۲		A۱۳	۰/۵۵	۱۹		B۲۰	۰/۶۱	۲۲
هدفمندی در زندگی	H۸	۰/۶۸	۳۳	بهریستی مذهبی	B۱	۰/۷۳	۴۳	سوزندگی	D۱	۰/۷۸	۴۷
	H۹	۰/۷۸	۳۶		A۱۵	۰/۶۸	۲۹		D۲	۰/۸۱	۵۸
	H۱۰	۰/۷۲	۴۷		A۱۶	۰/۶۷	۱۳		D۳	۰/۸۰	۴۵
	H۱۱	۰/۷۰	۳۷		A۱۷	۰/۴۵	۱۳		D۴	۰/۷۲	۵۰
	H۱۲	۰/۴۱	۱۰		B۲	۰/۸۳	۶۸		D۵	۰/۵۱	۱۳
	H۱۳	۰/۶۱	۲۶		B۳	۰/۷۴	۴۱		D۶	۰/۴۵	۹
	H۱۴	۰/۵۸	۲۱		B۴	۰/۶۷	۲۵	از خودگذشتگی	D۷	۰/۷۳	۶
اخلاق کاری اسلامی	H۱۵	۰/۷۰	۳۱	بهریستی وجودی	B۵	۰/۸۳	۶۸		D۸	۰/۸۰	۸
	H۱۶	۰/۵۶	۲۲		B۶	۰/۵۲	۱۸		D۹	۰/۶۶	۸
	H۱۷	۰/۶۹	۳۳		B۷	۰/۰۱	۰/۳۰۰		D۱۰	۰/۶۷	۱۸
	H۱۸	۰/۶۴	۲۷		B۸	۰/۷۳	۳۸		D۱۱	۰/۶۰	۶
	A۱	۰/۶۷	۲۹		B۹	۰/۷۴	۳۹	جنب	D۱۲	۰/۵۳	۱۲
	A۲	۰/۷۰	۳۲		B۱۰	۰/۷۲	۳۹		D۱۳	۰/۶۴	۱۵
	A۳	۰/۳۳	۸	بهریستی وجودی	B۱۱	۰/۳۰	۶		D۱۴	۰/۶۹	۲۰
اخلاق کاری اسلامی	A۴	۰/۶۸	۳۰		B۱۲	۰/۵۴	۱۶		D۱۵	۰/۷۱	۰/۷۱
	A۵	۰/۲۰	۴		B۱۳	۰/۵۹	۱۸		D۱۶	۰/۴۰	۷
	A۶	۰/۶۴	۱۹						D۱۷	۰/۵۹	۱۶

جدول ۴. شاخص‌های مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری برای مدل مفهومی پیشنهادی

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
کیفیت مدل اندازه‌گیری	۱ هدفمندی در زندگی	۰/۶۵			
	۲ اخلاق کاری اسلامی	۰/۶۰	۰/۶۶		
	۳ درگیری شغلی	۰/۵۶	۰/۴۱	۰/۶۵	
	۴ بهزیستی معنوی	۰/۴۹	۰/۴۸	۰/۵۵	۰/۷۰
	آلفای کرونباخ	۰/۹۲	۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۹۱
	پایایی ترکیبی	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۹۲
	AVE	۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۴۲	۰/۴۸
کیفیت مدل ساختاری	R Square	-	-	۰/۳۲	۰/۳۹
	Cv. Red	۰/۴۲	۰/۳۲	۰/۳۷	۰/۳۵
	Cv. Com	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۴۵	۰/۴۹

با توجه به نتایج جدول ۴ برای کیفیت مدل اندازه‌گیری، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی، روایی همگرا و واگرا را تأیید نمود. در این جدول مطابق با مقادیر شاخص‌های R^2 و Q^2 می‌توان اظهار نظر کرد که که قدرت پیش‌بینی مدل درخصوص متغیرهای درون‌زاد مکنون در حد مطلوبی است.

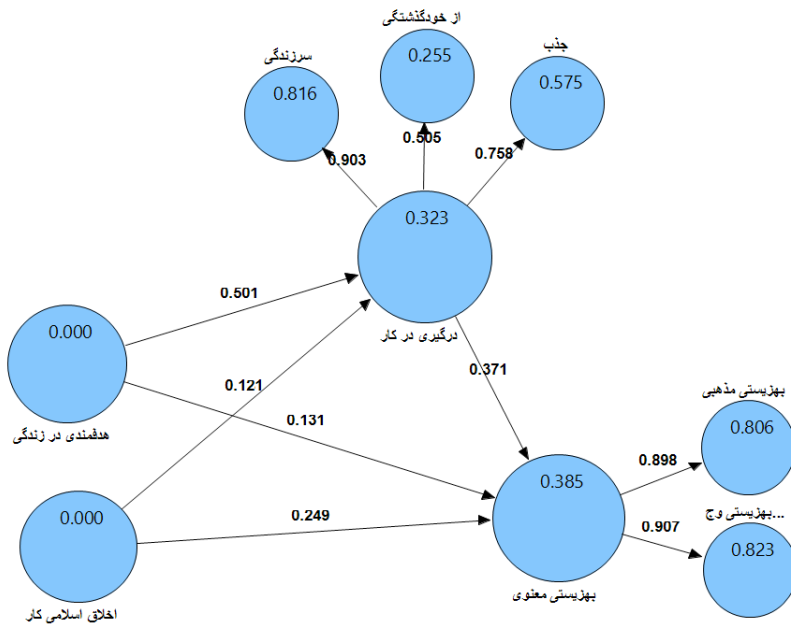
● معیار GOF: مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{average}(AVE) \times \text{average}(R^2)}$$

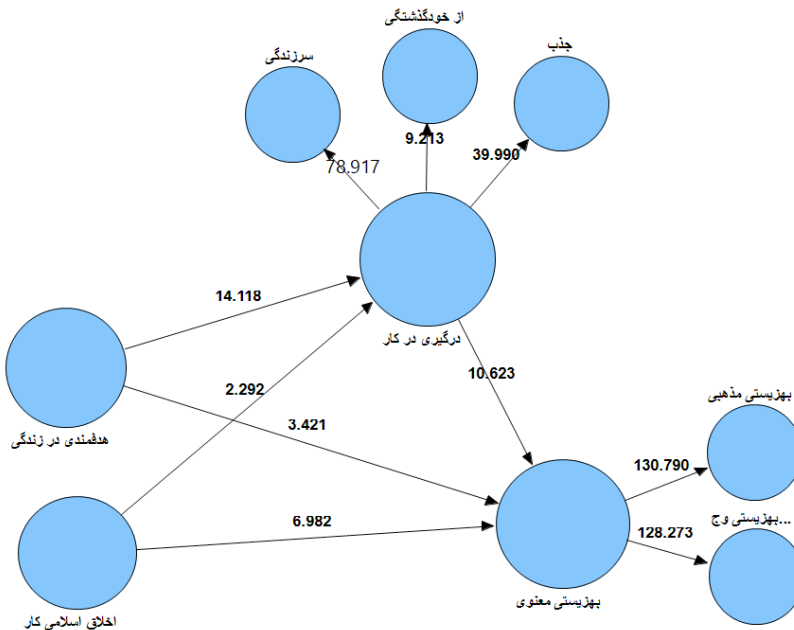
$$GOF = \sqrt{0/438 \times 0/356} = 0/395$$

با توجه به مقدار به‌دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۹۵، در پاسخ به سؤال پژوهشی، می‌توان گفت که برازش بسیار مناسب و قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

در ادامه شکل ۲ ضرایب مسیرهای مدل مفهومی پیشنهادی و شکل ۳ سطح معناداری ضرایب این مدل را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم افزار Smart PLS



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش با نمایش سطح معناداری در نرم افزار Smart PLS

نتایج ضرایب مسیر برای مسیرهای مدل مفهومی پیشنهادی در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. نتایج ضرایب مسیر در مدل پژوهشی

نتیجه	ضریب مسیر (β)		سطح معناداری (t-value)		مسیرهای مدل پژوهشی
	مستقیم	غیرمستقیم	مستقیم	غیرمستقیم	
معنادار	۰/۲۵	-	۶/۹۹	-	● تأثیر اخلاق کاری بر بهزیستی معنوی
معنادار	۰/۱۳	-	۳/۴۲	-	● تأثیر هدفمندی در زندگی بر بهزیستی معنوی
معنادار	۰/۱۲	۰/۳۷	۲/۲۹	۱۰/۶۲	● تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر بهزیستی معنوی با نقش میانجی درگیری در کار
معنادار	۰/۵۰	۰/۳۷	۱۴/۱۲	۱۰/۶۲	● تأثیر هدفمندی در زندگی بر بهزیستی معنوی با نقش میانجی درگیری در کار
معنادار	۰/۵۰	-	۱۴/۱۲	-	● تأثیر هدفمندی در زندگی بر درگیری در کار
معنادار	۰/۱۲	-	۲/۲۹	-	● تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر درگیری در کار
معنادار	۰/۳۷	-	۱۰/۶۲	-	● تأثیر درگیری در کار بر بهزیستی معنوی

نتایج معناداری ضرایب بر اساس مقدار آماره t گزارش شده است؛ به‌طوری‌که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، مسیر رسم شده از متغیر برون‌زا به متغیر درون‌زا معنادار است. طبق جدول ۵، تمام مسیرهای مدل پژوهشی به لحاظ آماری معنادار می‌باشند و فرضیه‌های پژوهشی تأیید می‌شوند؛ بر این اساس اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی بر بهزیستی معنوی اثر مستقیم دارند، به‌ترتیب:

$$(\beta = .25, t = 6.99 > 1.96, P < .01; \beta = .13, t = 3.42 > 1.96, P < .01)$$

افزون بر این، اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی به واسطه درگیری در کار بر بهزیستی معنوی اثر غیرمستقیم دارند، به‌ترتیب:

$$(\beta = .37, t = 10.62 > 1.96, P < .01; \beta = .37, t = 14.12 > 1.96, P < .01)$$

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی روابط ساختاری اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی معلمان با میانجی‌گری درگیری در کار بود. نتایج حاکی از این بود که اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی به‌طور مستقیم و به‌طور غیرمستقیم با میانجی‌گری درگیری در کار بر بهزیستی معنوی اثر مثبت دارند. به عبارت دیگر با بهبود اخلاق کاری اسلامی و اهمیت دادن هر چه بیشتر به هدفمندی در زندگی بهزیستی معنوی معلمان تقویت می‌شود. از سوی دیگر درگیری در کار متغیری است که قادر است مکانیزم زیربنایی این ارتباط تقویت‌کننده را توجیه کند؛ بدین صورت که با بهتر شدن اخلاق کاری اسلامی و تمرکز بیشتر بر هدفمندی در زندگی، معلمان در کار خود بیشتر درگیر می‌شوند و این درگیری بیشتر در کار موجب ارتقاء بهزیستی آن‌ها به لحاظ معنوی می‌گردد. در ادامه نتایج حاضر با بررسی سایر پژوهش‌های مرتبط مورد بحث قرار می‌گیرند.

نتایج حاکی از تأیید فرضیه اول بود و اخلاق کاری اسلامی بر بهزیستی معنوی معلمان اثر مستقیم معنادار نشان داد. جهت مقایسه نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های دیگر، پژوهشی که اخلاق کاری اسلامی را با بهزیستی معنوی مطالعه کرده باشد یافت نشد. می‌توان به پژوهش پوزاد و نارویی نژاد (۱۳۹۶) که رابطه بین اخلاق کار اسلامی و بهزیستی روانشناختی معلمان را نشان دادند به عنوان یک پژوهش همسو اشاره کرد. علاوه بر این، پیشینه پژوهشی حاکی از رابطه متغیرهای مرتبط با اخلاق با بهزیستی می‌باشد. به عنوان مثال، جو اخلاقی کار (منتخب‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۴)؛ هوش اخلاقی (ستوده و همکاران، ۱۳۹۵)، آگاهی از چگونگی بهره‌گیری از اصول اخلاقی کلی در انتخاب ارزش‌ها و اهداف، اعمال، فعالیت‌ها و رفتار و توانایی تمیز درست از نادرست (Cox et al., 2012) و یکپارچگی اخلاقی، تعهدات اخلاقی و کسب هویتی اخلاق‌محورتر (دوایی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Hardy et al., 2014) با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت داشته‌اند. در تبیین این یافته می‌توان به ماهیت اخلاق کاری در اسلام و تأثیر آن در نگرش فرد نسبت به کار، نحوه انجام آن و پیامدهای حاصل اشاره نمود. در حالت کلی اخلاق کاری بازنمایی نگرش و باور فرد نسبت به ارزش اساسی کار است (Meriac, Woehr, Gorman, & Thomas, 2013). به‌طوری که کارکنان با سطح

اخلاق کاری بالا نگرش مثبت نسبت به کار دارند و علاوه بر این که از خود ذات کار لذت می‌برند، آن را ابزار رشد فردی و اجتماعی و راهی برای یاری رساندن به دیگران می‌دانند که در نتیجه آن روابط انسانی مثبت و رضایت بخشی ایجاد می‌شود (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۳). از سوی دیگر، از منظر اسلام کار کردن یک دعوت الهی است. در نتیجه، مسلمانان همواره فعالیت‌های حوزه کاری خود را مطابق با ارزش آموزه‌های اسلامی یعنی اخلاق کاری اسلامی انجام می‌دهند (Ali, 1988) و این ارزش همه جنبه‌های زندگی اعم از جسمانی، روحی، اخلاقی و یا حتی دنیوی مانند فکری، عاطفی، فردی و جمعی را دربر می‌گیرد (Yaken, 2006). به نظر می‌رسد اخلاق کاری اسلامی به فعالیت‌های حرفه‌ای معنا می‌بخشد و اجرای وظایف مرتبط با کار برای فرد هدفمند می‌گردد و این فرایند بر بعد شخصی بهزیستی معنوی تأثیر مثبت می‌گذارد.

افزون بر این، اخلاق کاری اسلامی تعاون و روابطی بر پایه عدالت و انصاف و انسان‌دوستی با دیگران را ترغیب می‌کند؛ به عبارتی بعد اجتماعی بهزیستی معنوی را تقویت می‌کند. به این ترتیب اخلاق کاری اسلامی با رشد ابعاد شخص‌گرا و جمع‌گرای بهزیستی معنوی مطابق با مدل چهاربعدی (Fisher, 2011) زمینه بهبود بهزیستی معنوی را فراهم می‌نماید. می‌توان گفت که فردی که در سطح بالایی از اخلاق کاری اسلامی باشد، تلاش خواهد کرد با تمام قوای ذهنی، روانی و جسمانی به اندیشه جمعی متعهد باشد تا توان و استعداد خود و جمع در راستای پیشرفت حرفه‌ای به کار گرفته شود. چنین فردی به لحاظ اخلاقی متعهد بوده از تنبلی، کاهلی و اهمال کاری و فریب کاری اجتناب ورزیده و با انجام فعالیت‌های مشروع و خداپسندانه با تمرکز بر درستی کار به لحاظ اخلاقی، و با تأکید بر انسان‌دوستی، برای بهزیستی خود و جامعه تقلا می‌کند. علاوه بر این، چنین فردی مطابق با آموزه‌های اخلاق کاری اسلامی برآمده از قرآن و سنت پیامبر (ص) رابطه خویش را با خدا، خود، دیگران و طبیعت در حوزه‌های مختلف ذهنی، رفتاری و عملکردی بهبود می‌بخشد و اصلاح می‌کند و بنا به نتیجه پژوهشی فیروزی و همکاران (۱۳۹۲)، بهزیستی معنوی خود را ارتقا می‌دهد.

یافته دیگر این بود که هدفمندی در زندگی بر بهزیستی معنوی معلمان اثر مستقیم معنادار دارد. نتیجه پژوهش چراغیان و همکاران (۱۳۹۴) و میکائیلی منیع و صالحی (۱۳۹۸) همراستا با این یافته پژوهشی بود. پیشینه پژوهشی و نظری حاکی از رابطه

هدفمندی با بهزیستی و مفاهیم مرتبط مانند رضایت از زندگی است. به عنوان مثال، هدف در زندگی با افزایش رضایت از زندگی (محمودیان و همکاران، ۱۳۹۴) مرتبط است. در دیدگاه فضیلت‌گرا نسبت به بهزیستی، جستجوی هدف و معنا در زندگی، و هدفمندی در زندگی (Seligman, 2010) از ابعاد و جوانب محوری بهزیستی روانشناختی است. اهداف حس مأموریت داشتن در زندگی ایجاد می‌کنند، به فعالیت‌های مسیر زندگی معنا و جهت می‌بخشند و توانایی عاملیت انسانی را در تأثیر گذاشتن بر شرایط زندگی و بهزیستی، القاء می‌کنند و این شرایط باعث می‌شود که فرد احساسی خوشایند یا بهزیستی ذهنی را تجربه کند (Lent, 2004). انسان هدفمند در زندگی با جهت دادن فعالیت‌ها در راستای اهداف تعیین شده از سرگردانی و بیهودگی رهایی می‌یابد، از آنجایی که تلاش‌های او در جهت مشخصی سازمان یافته‌اند و به مدیریت زمان نیز اهمیت می‌دهد از اتلاف زمان و انرژی جلوگیری می‌کند و خودتنظیم عمل می‌کند. مطابق با پژوهش، رضایت و خوشایندی حاصل از انجام فعالیت در فرد این احساس را ایجاد می‌کند که هدفمند است، بر امور کنترل و برای انجام آن‌ها انگیزه کافی دارد. در نتیجه شادکامی و بهزیستی روانشناختی تجربه می‌شود (قربانی و فولادچنگ، ۱۳۹۴). این فعالیت‌ها در مجموع فرد را به رشد شخصی، موفقیت، احساس کارآمدی، شایستگی، خشنودی و رضایت و در نهایت به تجربه بهزیستی سوق می‌دهد. با بررسی مدل چهاربعدی (Fisher, 2011) و مدل دو بعدی (Ellison, 1991) می‌توان گفت هدفمندی در زندگی به ترتیب بر بعد شخصی بهزیستی معنوی و بهزیستی وجودی اثرگذار بوده با این حساب می‌توان انتظار داشت که هدفمندی در زندگی بر بهبود بهزیستی معنوی تأثیر مثبت داشته باشد. علاوه بر این، با بررسی منابع اسلامی معلوم می‌گردد زمانی هدفمندی در زندگی فرد را به رشد معنویت و سلامت معنوی سوق می‌دهد که همه اعمال فرد در زندگی در راستای هدفی واحد تنظیم شود (سلیمانی امیری، ۱۳۸۲)، هدفی که اصیل و معقول باشد، یعنی پایه معقولی داشته باشد و دستیابی به آن به نهایت کمال انسانی منجر شود. در ادبیات قرآنی منظور از معنای معقول برای هدف نهایی، فقط خداوند است و اوست که مبداء و منشاء همه کمالات و نزدیک شدن به او هدف اصلی آفرینش انسان است. بر این اساس در مکتب اسلام هدف غایی از حرکت، تلاش، فعالیت و منظور از عالی‌ترین کمال انسانی نیز قرب به اوست (مرزبند و زکوی، ۱۳۹۱).

چنین هدفی موجب می شود زندگی و فعالیت های مسیر زندگی فرد معنا و ارزش معنوی بگیرد و سلامت معنوی فرد را ارتقا دهد. از آنجایی که پژوهش در بستر یک جامعه اسلامی صورت گرفته است اتخاذ چنین دیدگاهی برای هدفمندی در زندگی از جانب شرکت کنندگان در پژوهش دور از انتظار نیست به ویژه این که هدفمندی سنجیده شده براساس نظریه روانشناختی ریف که بنیانش بر پایه رشد بهینه و کمال و تعالی انسان نهاده شده است، می باشد.

یافته پژوهشی دیگر، معناداری اثر غیرمستقیم اخلاق کاری اسلامی بر بهزیستی معنوی با میانجی گری درگیری در کار بود. پژوهش مشابهی که رابطه بین این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد یافت نشد تا بتوان نتیجه را به لحاظ همسو بودن یا ناهمسو بودن با سایر پژوهش ها مقایسه کرد. با این حال، پیشینه پژوهشی حاکی از آن است که در حالت کلی اخلاق کاری با درگیری در کار رابطه مثبت دارد و پژوهش هایی با این یافته همسو هستند (ملایی و همکاران، ۱۳۹۲؛ بهارمقدم و همکاران، ۱۳۹۲؛ ابراهیم پور، ۱۳۹۳؛ رضایی شریف و همکاران، ۱۳۹۷؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۳؛ Farid et al., 2017 و شاکر اردکانی و نیکنام، ۱۳۹۸). از طرفی درگیری در کار نیز با بهزیستی مرتبط است (Upadaya et al., 2016). یکی از خصوصیات افراد با اخلاق کاری پشتکار، علاقه و دلبستگی به کار و مسئولیت پذیری (Gonzalez, & Grazzo, 2006) است. از نگاه اسلام مسئولیت پذیری امری محوری است به طوری که یکی از تأکیدهای حضرت محمد (ص) بر انجام مسئولانه کارها و وظایف در هر پستی می باشد (Aldulaimi, 2016). بر این اساس مسلمانان مسئولیت را به مثابه یک تکلیف شرعی می پذیرند و هر کارگری کار خود را صادقانه، صمیمانه، منصفانه و سپاسگزارانه انجام می دهد. این در راستای فرموده پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله است: «بهترین مردم کسانی هستند که بیشترین سود را برای هموعان دارند» (Aldulaimi, 2016). زمانی که افراد این ارزش های اخلاقی اسلامی را در همه زمینه ها و حوزه های مربوط به شغل خود بسط می دهند، نگرش مثبتی نسبت به خود، نقش خود و در نتیجه وظایف و تکالیف کاری خود خواهند داشت به طوری که کار کردن را یک ارزش تلقی می کنند که جدا از جنبه مادی، ارزش معنوی نیز دارد. کار برای این افراد اموری جذاب بوده و در نتیجه تا حد امکان خود را وقف آن می کنند. به عبارت دیگر حضور اخلاق کاری اسلامی در این افراد موجب جذابیت کار

در نظر آن‌ها شده و افراد انرژی خود را با اشتیاق صرف وظایف کاری می‌کنند و نسبت به انجام وظایف کاری خود را توانمند و نیرومند درک می‌کنند، یعنی این افراد با اشتیاق خود را در کار درگیر می‌کنند. مطابق با پژوهش کارکنانی که در کار خود درگیر هستند، سطح بالاتری از سلامت روانشناختی و آرامش ذهنی را تجربه می‌کنند (Bakker & Demerouti, 2009). به نظر می‌رسد هر زمان که انسان خود را به مثابه مخلوق و عبد خداوند و دارای دو بعد مادی و روحی و با اصالت روحی بشناسد، این باور در او شکل می‌گیرد که مسئولیت، وظایف و هر آنچه مربوط به زندگی شخصی و حرفه‌ای است، امانت الهی محسوب شده و در برابر آن پاسخگو خواهند بود. باورهایی مانند اعتقاد به آخرت، عبادت بودن کار، انجام کار به قصد قربت، وجدان اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به تعهدات خود نسبت به سازمان موجب می‌گردد که با انرژی و ذهنی مثبت، فعالیت‌های حرفه‌ای را با شور و شوق انجام دهد به‌طوری که در آن‌ها غرق شود و با کار احساس یکپارچگی کند (خوبرو و همکاران، ۱۳۹۵). حال از آنجایی که همه این فعالیت‌ها رنگ معنوی به خود گرفته است و برپایه معنویت پیش می‌رود، بهزیستی معنوی فرد رشد می‌کند.

یکی دیگر از یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه چهارم بود و هدفمندی در زندگی با میانجی‌گری درگیری در کار اثر غیرمستقیم بر بهزیستی معنوی معلمان داشت. پژوهش مشابهی که رابطه بین این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد یافت نشد تا بتوان نتیجه را به لحاظ همسو بودن یا ناهمسو بودن با سایر پژوهش‌ها مقایسه کرد. با این حال هدفمندی، معناداری زندگی و معناداری روانشناختی اثر مثبت و تقویت‌کننده‌ای بر درگیری در کار (مانند van Tuin, Schaufeli, Van den Broeck, Geldenhuys, Taba, & Venter, 2014; Kaur, & Mittal, 2020; & van Rhenen, 2020) و درگیری در کار رابطه مثبتی با بهزیستی (Upadyaya et al., 2016) نشان داده‌اند. به نظر می‌رسد آنچه منشأ درگیر شدن فرد در فعالیت‌هاست هدف غایی باشد. هدف غایی به فعالیت‌هایی که به منظور سازماندهی اهداف کوتاه‌مدت و حرکت در راستای دستیابی به آن‌ها انجام می‌گیرد، جهت می‌دهد، رفتار فرد را مدیریت، کنترل و تنظیم می‌کند، و تصمیمات روزانه را نیز تعیین می‌کند (McKnight & Kashdan, 2009). به عبارت دیگر هدف غایی با جهت دادن به کارها، به آن‌ها معنا و ارزش می‌دهد و فرد با علاقه در فعالیت‌ها درگیر می‌شود.

با این حال، نه همه اهداف کوتاه مدت و نزدیک بلکه آن‌هایی که خودمنطبق هستند به هدف غایی ختم می‌شوند. یعنی اهدافی که با خود^۱ یکپارچه شده و بر علایق و ارزش‌های ثابت شخص دلالت می‌کنند. به عنوان مثال، عمل مطالعه برای نمره خوب در صورتی که برای فرد رضایت‌بخش و لذت‌بخش باشد، یک هدف خودمنطبق است و منتج به هدف غایی می‌شود اما اگر فرد این عمل را نه در راستای اعتقاد راسخ شخصی و یا علاقه عمیق، و تنها برای اجتناب از هیجان‌های منفی مانند اضطراب، احساس گناه، به‌دست آوردن پاداش بیرونی مانند جایگاه اجتماعی و پول، یا برآوردن آرزوهای افراد دیگر مانند انتظارات والدین انجام دهد، یک هدف خودمنطبق نبوده و به هدف غایی منجر نمی‌شود (Shin, & Steger, 2014). تنها اهدافی که منتج به هدف غایی باشند موجب هدفمندی در زندگی و معناداری زندگی می‌گردند (Steger, Oishi & Kashdan, 2009). معنا در زندگی که حاصل هدفمندی است، به افراد اجازه می‌دهد که از طریق ارتقای روابط اجتماعی مثبت و یا اتصال به یک قدرت برتر در راستای هدف بر محدودیت‌ها و موانع فائق آیند و سخت‌گیرانه‌تر در انجام فعالیت‌ها درگیر شوند (Seligman, 2002). از دیدگاه قرآن که در آیات مختلف بر هدفمندی حیات، معناداری آن و رابطه این دو مفهوم پرداخته است (آیه ۱۹ سوره آل عمران؛ آیه ۱۷۳ سوره اعراف؛ آیات ۱۶ و ۱۷ سوره انبیاء؛ آیات ۳۷ و ۳۸ سوره دخان؛ آیه ۳۶ سوره قیامت)، تنها هدفی که مبتنی بر مبنایی معقول باشد (در ادبیات قرآنی این مبنای معقول، خداوند است) از ظرفیت معنادار ساختن حیات برخوردار است (Metz, 2002) و زمانی که همه اعمال فرد در زندگی در راستای هدفی واحد با معنای معقول و در راستای تعالی و کمال انسان تنظیم شود هدفمندی در زندگی به رشد معنویت و سلامت معنوی منتج می‌شود (سلیمانی امیری، ۱۳۸۲). از سوی دیگر، کارکنان هدفمند در زندگی فعالیت‌های جهت‌دار و ارزشمند و با معنا را در راستای اهداف شخصی و رشد و پیشرفت شخصی خود در اولویت قرار می‌دهند. یکی از آن اهداف می‌تواند رشد و پیشرفت در حوزه شغلی باشد. فرد هدفمند در فعالیت‌های هدف‌محور خویش و مسایل و مشکلات مرتبط با آن معنا و ارزش می‌یابد. لذا جذب فعالیت‌های شغلی و وقف در کار شدن و در کل درگیری در کار مشخصه این افراد خواهد بود. درگیری در کار به عنوان یک منبع مطلوب می‌تواند منجر به آثار مثبتی

بر سلامت شود زیرا در طی آن سعی می‌شود وظایف شغلی محوله درست انجام گیرد، دلبستگی نسبت به شغل خود و در کل سازمان ایجاد گردد و روابط رضایت‌بخشی در محیط کار برقرار شود و همه این موارد زمینه بهبودی سلامت را فراهم می‌سازد (کریمیان‌پور و مرادی، ۱۳۹۶). حال در صورتی که همه فعالیت‌ها در راستای یک هدف غایی مرتبط با کمال و تعالی و معنویت انجام گیرد، بعد معنوی سلامت نیز بهبود می‌یابد. همچنین، می‌توان دریافت که هدفمندی زندگی موجب معناداری و ارزشمندی فعالیت‌ها شده و فرد را به درگیر شدن بیشتر در کار و تقویت ابعاد شخصی و اجتماعی بهزیستی و در نهایت بهزیستی معنوی سوق می‌دهد.

در نهایت، در بررسی برآزش کل مدل مشخص شد که روابط ساختاری اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی، با میانجی‌گری درگیری در کار برآزش مطلوبی با داده‌های پژوهشی دارد. به این معنی که می‌توان بهزیستی معنوی معلمان را در قالب چنین مدل مفهومی تبیین کرد. پژوهشی که متغیرهای پژوهش جاری را با هم و یا در قالب یک مدل مفهومی بررسی کرده باشد یافت نشد. پژوهش‌هایی هستند که نشان داده‌اند اخلاق کاری اسلامی با احساس خشنودی و رضایت در محیط کار (کیوان‌لو، رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۴)، آداب و رسوم اجتماعی، نوع دوستی، آگاهی شغلی، هماهنگی متقابل فردی، حفاظت از منابع سازمانی، جوانمردی و ادب (Mohabati, Pouria Hedayati, Bagheri, & Mohabati, 2014) رابطه دارد. می‌توان دریافت که اخلاق کاری اسلامی بر معناداری و ارزشمندی کار بر مبنای اصول اسلامی تمرکز دارد به گونه‌ای که فرد انجام کار و فعالیت را خدمتی برای خدا می‌داند و برای برقراری و حفظ روابط مثبت عادلانه با دیگران تلاش می‌کند و این فعالیت‌های هدفمند و معنادار زمینه بهبودی و ارتقاء بهزیستی معنوی او را فراهم می‌سازد. از سوی دیگر هدفمندی در زندگی با معنادار شدن به فعالیت‌ها موجب می‌گردد فرد با اشتیاق و شور و شفع به سرمایه‌گذاری بیشتری به لحاظ نیروی روانی و انرژی بر انجام کارها بپردازد و چون انجام کارها برایش ارزشمند است و هدف غایی را در چشم‌انداز خود در نظر دارد، جذب کار می‌گردد. در یک جمع‌بندی می‌توان دریافت که اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی بر نگرش معلمان نسبت به حرفه خود و روابط انسانی و اجتماعی با دانش‌آموزان و همکاران اثر مثبتی داشته و موجب می‌گردد که بیشتر به درگیر شدن در

کار اهمیت دهند. کارکنان درگیر در کار، کارکنان فعالی هستند که در فعالیت‌های فوق برنامه مرتبط با کار نیز مشارکت می‌کنند و اگر آن‌ها احساس خستگی کنند، با یادآوری دستیابی به اهداف و کامیابی، احساس خستگی به عنوان یک حالت خوشایند توصیف می‌شود (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peters, Bakker, & De Jonge, 2001) بنابراین در صورتی که درگیر شدن در کار در بستری معنوی و مذهبی صورت بگیرد بعد معنوی بهزیستی رشد خواهد کرد.

از آنجایی که پژوهش حاضر در نمونه معلمان ارومیه اجرا شده است و برازش مدل با داده‌های این نمونه نشان داده شده است بنابراین لازم است در تعمیم‌دهی نتایج به سایر مناطق جغرافیایی احتیاط شود و پیشنهاد می‌شود پژوهش در منطقه جغرافیایی متفاوت اجرا شود. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان با ارائه برنامه‌هایی همچون برنامه‌های مذهبی، ارائه متون و کتاب‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط با اخلاق کاری و هدفمندی در زندگی، افزون بر تقویت اخلاق اسلامی درگیری در کار و بهزیستی معنوی را بهبود داد تا براساس پیشینه پژوهشی نقش مثبت بهزیستی معنوی و معنویت در محیط کار در شرایط استرس‌زا مقابله بهتری با استرس‌زاهای شغلی انجام گیرد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمام معلمان شرکت‌کننده در پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود.

قرآن کریم.

اسماعیلی، مصطفی؛ فانی، مهدی و کرمخانی، مرضیه (۱۳۹۵). ساختار مفهومی سلامت معنوی در منابع اسلامی (قرآن و نهج البلاغه). پژوهش در دین و سلامت. ۳(۱): ۱۰۱-۹۴.

اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد و زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. اخلاق زیستی. ۴(۱۳): ۷۵-۹۵.

ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۹(۱): ۲۳-۳۵.

بنیسی، پریناز (۱۳۹۸). پیش‌بینی سلامت معنوی بر اساس شادکامی، باورهای فراشناختی و بهزیستی ذهنی در دانشجویان پزشکی. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد. ۶۲(۴-۱): ۲۴۲-۲۵۱.

بهارمقدم، مهدی؛ راجی‌زاده، سپیده و زنگی‌آبادی، حجت‌الله (۱۳۹۲). اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آنها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۹(۳): ۱۱۴-۱۰۰.

برجلی، محمود؛ نجفی، محمود؛ عیسی‌مراد، ابوالقاسم و منسوبی‌فر، حسن (۱۳۹۲). نقش بهزیستی معنوی و امیدواری در پیش‌بینی رضایت از زندگی دانشجویان. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی. ۹۲(۱۵): ۱۱۹-۱۳۶.

پورسیداقایی، زهرا سادات (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش راهبرد مقابله مذهبی صبر به شیوه گروهی بر مهارت حل مساله دبیران. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی. ۶(۴): ۳۰-۷.

پوزاد، نواکرم و نارویی‌نژاد، قاسم (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق اسلامی کار و بهزیستی روان‌شناختی معلمان، همایش علمی پژوهشی استانی راهبردها و راهکارهای ارتقاء کیفیت در آموزش و پرورش.

جعفری، عیسی؛ کمرزین، حمید؛ کردمیرزا، عزت‌الله و سیفی‌زاده، ولی (۱۳۹۴). نقش بهزیستی معنوی و راهبردهای مقابله با استرس در پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران. مجله بالینی پرستاری و مامایی. ۴(۱): ۵۸-۵۰.

چراغیان، حدیث؛ خانی، محمدحسین؛ زارعی‌توپخانه، محمد و مرادیان‌گیزه‌رود، سیده‌خدیجه (۱۳۹۴). رابطه بهزیستی معنوی با هوش اخلاقی و هدف در زندگی. اسلام و پژوهش‌های روان‌شناختی. ۱(۲۱): ۱۰۷-۱۲۰.

خانجانی، مهدی؛ شهیدی، شهریار؛ فتح‌آبادی، جلیل؛ مظاهری، محمدعلی و شکری، امید (۱۳۹۳). ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه (۱۸ سؤالی) مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در دانشجویان دختر و پسر. اندیشه و رفتار در روان‌شناسی بالینی. ۹(۳۲): ۳۶-۲۷.

خوبرو، محمدتقی؛ سعیدی، حبیب‌الله؛ صفری، علی و سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی. مدیریت اسلامی. ۲۴(۴): ۱۳۶-۱۰۹.

دادخواه، علیرضا و قیتانی، البرز. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، ۱۵(۵۵): ۱۳۱-۱۰۱.

دهشیری، غلامرضا؛ سهرابی‌اسمرود، فرامرز؛ جعفری، عیسی و نجفی، محمود (۱۳۸۷). بررسی خصوصیات روان‌سنجی مقیاس بهزیستی معنوی در میان دانشجویان. مطالعات روان‌شناختی. ۴(۳): ۱۲۹-۱۴۴.

دوایی، سوده؛ حجازی، الهه و نقش، زهرا (۱۳۹۶). رابطه باورهای اساسی و بهزیستی ذهنی: نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی در اواخر نوجوانی و ظهور بزرگسالی. تازه‌های علوم شناختی. ۱۹(۴): ۸۳-۷۰.

رضایی‌شریف، علی؛ کریمیان‌پور، غفار؛ مرادی، گل‌نما و کریمیان‌پور، ابراهیم (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین

اخلاق کاری و تعهد به تغییر با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی. مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۰ (۳۴): ۶۴-۷۹.

سلیمانی امیری، عسکری (۱۳۸۲). خدا و معنای زندگی، فصلنامه نقد و نظر. ۸ (۳۱-۳۰): ۹۵-۱۴۲.
 سلیمانیان، علی‌اکبر و فیروزآبادی، عباس (۱۳۹۰). اثربخشی روش تفصیل دورنماهای مثبت (EPOS) مبتنی بر کاهش تعارض اهداف بر رضایت از زندگی. پژوهش‌های روانشناختی. ۶ (۲۲): ۷۰-۵۷.
 ستوده، حافظ؛ شاکری‌نیا، ایرج؛ خیراتی، مریم؛ درگاهی، شهریار و قاسمی‌جوبنه، رضا (۱۳۹۵). رابطه بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با بهزیستی روان‌شناختی پرستاران. اخلاق و تاریخ پزشکی ایران. ۹ (۱): ۶۳-۷۳.

شاکراردکانی، محمد و نیکنام، منصور (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی. مدیریت اسلامی. ۲۷ (۲): ۱۲۳-۹۵.
 فیروزی، رضا؛ اسماعیلی، مصطفی و معتمدی، عبدالله (۱۳۹۲). مفهوم‌شناسی سلامت از دیدگاه قرآن و حدیث. فصلنامه فقه پزشکی. ۱۶ (۵): ۴۵-۶۶.

فاضلی کبریا، مهناز؛ یداله‌پور، محمدهادی و قلی‌نیا آهنگر، همت (۱۴۰۰). رابطه هوش معنوی و سلامت عمومی با نقش میانجی بهزیستی معنوی در دانشجویان. دین و سلامت. ۹ (۱): ۴۵-۳۷.

قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ زندی، خلیل و سیف‌پناهی حامد (۱۳۹۴). روایی و پایایی فرم کوتاه شده مقیاس درگیری شغلی اوترخت (UWES-9). فرایند مدیریت و توسعه. ۲۸ (۲): ۱۹۷-۱۸۱.

قربانی، رقیه و فولادچنگ، محبوبه (۱۳۹۴). ارتباط خودتنظیمی و تسلط جمعی با بهزیستی روانشناختی. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی. ۲ (۸): ۳۱-۴۲.

کیوان لو، لیلیا؛ رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. ۸ (۶): ۸۲-۶۹.

کریمیان‌پور، غفار و مرادی، مسعود (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی. فصلنامه علمی - پژوهشی طب و تزکیه. ۲۶ (۴): ۳۲۲-۳۱۰.

گل‌پرور، محسن و نادری، محمدعلی. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۶ (۳): ۲۲-۱.

محمودی، سیروس (۱۴۰۱). جایگاه سلامت معنوی در کتاب‌های هدیه‌های آسمانی دوره ابتدایی. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی. ۷ (۱): ۱۷۷-۱۵۱.

محمودیان، حسن؛ صفریان، هادی؛ هاشم‌زاده واعظ، حسین؛ میرمحمد تبار، سید عبدالله و رضوانی فر، شیرین (۱۳۹۴). بررسی رابطه جهت‌گیری زندگی و اهداف پیشرفت با رضایت از زندگی دانشجویان. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی. ۱۱ (۳۵): ۱۳۵-۱۲۳.

ملایی، مریم؛ مهداد، علی و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۱۵ (۲): ۵۶-۴۷.

میرزایی، عادل؛ مشرفی‌آذر، زهره و زنجانیان، ساناز (۱۳۹۳). رابطه بین بهزیستی معنوی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی. مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش. ۳ (۱): ۱۷-۱۱.

مرزبند، رحمت‌الله و زکوی، علی‌اصغر (۱۳۹۱). شاخص‌های سلامت معنوی از منظر آموزه‌های وحیانی. فصلنامه اخلاق پزشکی. ۶ (۲۰): ۹۹-۶۹.

میکائیلی منبع، فرزانه و صالحی، شبنم (۱۳۹۸). بررسی رابطه هدف در زندگی با تکیه بر اسلام با بهزیستی

معنوی در دانشجویان دانشگاه ارومیه. *اولین کنفرانس بین‌المللی دین، معنویت و کیفیت زندگی*. میکائیلی منیع، فرزانه و آب خیز، شلر (۱۴۰۰). بررسی رابطه شادکامی، بهزیستی ذهنی و هوش معنوی با بهزیستی معنوی در جوانان، هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت. معارف، مجید و اسدی، فرزانه (۱۳۹۶). عوامل دستیابی به سلامت معنوی از منظر قرآن و حدیث. بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۴ (۴۱): ۹-۴۰.

منتخب یگانه، محمد؛ ارشادی، نسرین و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۴). رابطه جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی‌های محوری. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۰ (۱): ۹-۱۸.

محرّم‌زاده، مهرداد؛ ابراهیم‌پور، حبیب؛ عزیزیان‌کهن، نسرین و دارابی، مسعود (۱۳۹۸). نقش هوش معنوی و اخلاق کاری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۴ (۲): ۹۹-۱۰۷.

REFERENCES

- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *Journal of Organizational Analysis*. 24(3): 415-437.
- Aminlin, A., Ismail, T., Astuti, S., & Mulazid, A.S. (2018). Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants' job satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*. 22(1): 1-11.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. *In Advances in positive organizational psychology*. 1: 237-260.
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*. 128(5): 575-583.
- Ali, A. J. (2015). Islamic work ethic in a dynamic world. *Religions A Scholarly Journal*. 1 (11): 1-21.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 14(2): 93-104.
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 7(1): 59-76.
- Al-Samdi, A. N., Amaran, S., Tengku, M. A., & Alown, B. E. (2021). Development and Validation of A New Islamic Work Ethics Scale for Healthcare Providers in Emergency Departments (EDIWES): Emergency Departments Islamic Work Ethics Scale (EDIWES). *Journal of Islamic Business and Management*. 11(2): 312-327.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22: 309-328.
- Bonab, B. G. (2010). Relation between mental health and spirituality in Tehran University student. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 5: 887-891.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*. 24(3): 220-236.
- Cox, S. S., Bennett, R. J., Tripp, T. M., & Aquino, K. (2012). An empirical test of forgiveness motives' effects on employees' health and well-being. *Journal of occupational health psychology*. 17(3): 330.
- Demerouti, E. and Bakker, A.B. (2011). The job demands-resources model: challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*. 37(2): 974-982.
- Ellison, C. G. (1991). Religious involvement and subjective well-being. *Journal of health and*

- social behavior*. 32(1): 80-99.
- Farid, T., Iqbal, S., Jianhong, M., Mushtaq, T., & Memmood, Q. (2017). Effect of Islamic work ethics on employees work engagement and organizational citizenship behavior. *Psychologia*. 60: 111-120.
- Fernando, M., & Chowdhury, R. M. (2010). The relationship between spiritual well-being and ethical orientations in decision making: An empirical study with business executives in Australia. *Journal of business ethics*. 95(2): 211-225.
- Fisher, J. (2011). The four domains model: Connecting spirituality, health and well-being. *Religions*. 2(1): 17-28.
- Fisher, J. (2012). Staff's and family members' spiritual well-being in relation to help for residents with dementia. *Journal of Nursing Education and Practice*. 2(4): 77.
- Goodwin, K.A., & Goodwin, J. C. (2016). *Research In Psychology Methods and Design*. Hoboken, NJ: John Wiley.
- Gonzalez, J., & Grazzo, T. (2006). Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *International Journal of Service Industry Management*. 17(1):23-50.
- Goldenhuys, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*. 40(1):1-10.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.), Los Angeles, CA: Sage.
- Hardy, S. A., Walker, L. J., Olsen, J. A., Woodbury, R. D., & Hickman, J. R. (2014). Moral identity as moral ideal self: links to adolescent outcomes. *Developmental psychology*. 50(1): 45.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84: 632-643.
- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2019). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at royal Malaysian air force. *Journal of Business Ethics*. 166(4): 1-11.
- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of work and employee engagement: The role of affective commitment. *The Open Psychology Journal*. 13(1): 115-122.
- Kirmani, M. N. (2015). Spirituality and health in college going youths: An empirical investigation. *Indian journal of Health and Wellbeing*. 6(7): 706.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*. 51: 482-509.
- McKnight, P. E., & Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: An integrative, testable theory. *Review of General Psychology*. 13: 242-251.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*. 82(3): 155-164.
- Metz, T. (2002). Recent work on the meaning of life. *Ethics*. 112(4): 781-814. Published By: The University of Chicago Press
- Mohabati, F., Pouria Hedayati, S., Bagheri, S., & Mohabati, M. (2014). Relationship between organizational citizenship behavior and Islamic ethics of business and in health staff. *International Journal of Hospital Research*. 3(4): 173-176.
- Neville, R. (2022). Soldier, sage, saint. In *Soldier, Sage, Saint*. Fordham University Press.
- Paloutzian, R. F., Ellison, C. W. (1982). Loneliness, spiritual well-being, and quality of life. In Peplau LA, Perlman D, editors. *Loneliness: A Sourcebook for current theory, research, and therapy*. New York: Wiley Interscience.

- Ross, L. (1995). The spiritual dimension: its importance to patients' health, well-being and quality of life and its implications for nursing practice. *International journal of nursing studies*. 32(5): 457-468.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*. 83(1): 10-28.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57:1069-1081.
- Ryff, C. D., Singer, B. (2003). Ironies of the human condition: Well-being and health on the way to mortality. In: Aspinwall LG, Staudinger UM, editors. *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. American Psychological Association, PP.271-287.
- Sahebalzamani, M., Farahani, H., Abasi, R., & Talebi, M. (2013). The relationship between spiritual intelligence with psychological well-being and purpose in life of nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 18(1): 38-41.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*. 3(1): 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P. M., Peters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeit gezond?: Op zoek naar de bevlogen werknemer= Work and health: The quest for the engaged worker. *De Psycholoog*. 36: 422-428.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*. 135: 177.
- Seligman, M. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. *The Tanner lectures on human values*. 31(4): 1-56.
- Shin, J. Y., & Steger, M. F. (2014). Promoting meaning and purpose in life. In A. C. Parks & S. M. Schueller (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions* (pp. 90-110). Wiley Blackwell.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *Journal of Positive Psychology*. 4: 43-52.
- Upadaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout research*. 3(4): 101-108.
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*. 11: 572343.
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 33(1): 41-46.
- Waterman, A. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64(4): 678-691.
- Yaken, M. (2006). *What is the Meaning of My Belong to Islam?* Beirut: Darul Al-Ressalh Publication.
- Zaman, H. M. F., Nas, Z., Ahmed, M., Raja, Y. M., & Marri, M. Y. K. (2013). The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethics and employee job satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(1): 93-102.