

Relationship of Spirituality in Workplace, Internal Motivation and Work Engagement with Task Performance

Maryam Molaey. M.A.

Industrial and organizational Psychology, Islamic Azad
University of Isfahan (Khorasgan)

Ali Mehdad. Ph.D.

Academic member, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan)

Mohsen Golparvar. Ph.D.

Academic member, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan)

رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه

مریم ملایی

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی
اصفهان (خوراسگان)

علی مهداد*

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)

محسن گل‌پرور

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)

Abstract

The main purpose of this research was to study the relationship of spirituality in workplace (spiritual craving, spiritual and mystical experience, spiritual connection, sense of community), internal motivation and work engagement (strength, devotion, attraction), with task performance. The type of study was descriptive and the method was correlation. Statistical population included all employees of a healthcare center in the city of Isfahan, from whom, 200 persons were selected via simple random sampling. The research instruments were Spirituality in Workplace (Kinjerski & Skrypnik, 2006), Internal Motivation (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994), Work Engagement (Utrecht, 2002), and Task Performance (Patterson, 1963) questionnaires. Data were analyzed with the use of Pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis showed that there are significant positive relationships between spirituality in workplace, internal motivation and work engagement with task performance ($P \leq 0.01$). Moreover, results of regression analysis showed that the spiritual and mystical experience and the spiritual connection from the components of spirituality at work, the strength from the dimensions of work engagement, and the internal motivation, were able to predict significantly ($P \leq 0.01$) task performance. Therefore, based on the results it may be concluded that task performance in organizations could be increased by increasing spirituality in workplace, internal motivation and work engagement.
Keywords: spirituality in workplace, internal motivation, work engagement, task performance.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه معنویت در محیط کار (اشتیاق معنوی، تجربه عرفانی و معنوی، پیوند معنوی و احساس یگانگی)، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی (نیرومندی، فداکاری و جذب) با عملکرد وظیفه انجام گردید. این پژوهش از نظر نوع، توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان یک مرکز خدمات درمانی در شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از میان آنان، تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه معنویت کینجرسکی و اسکرایپ نیک (۲۰۰۶)، با چهار خرده‌مقیاس، پرسشنامه انگیزه درونی آماایل و همکاران (۱۹۹۴)، پرسشنامه اشتیاق شغلی اتریخت (۲۰۰۲)، و پرسشنامه عملکرد وظیفه پاترسن (۱۹۶۳) بوده است. تحلیل داده‌ها با استفاده روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار ($P \leq 0.01$) وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تجربه عرفانی و معنوی و پیوند معنوی از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، نیرومندی از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و انگیزه درونی، پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار ($P \leq 0.01$)، عملکرد وظیفه هستند. بنابراین، براساس نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که از طریق تقویت معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی می‌توان عملکرد وظیفه را در سازمان‌ها افزایش داد.
واژه‌های کلیدی: معنویت در محیط کار، انگیزه درونی، اشتیاق شغلی، عملکرد وظیفه.

مقدمه

در دنیای امروز، نیروی انسانی به‌عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان می‌تواند مزیت رقابتی را برای سازمان به‌وجود آورد. از این‌رو مدیران سازمان‌ها درصدد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به‌طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. کندی^۱ (۲۰۰۲) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی معنویت جست‌وجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، اخیراً توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه‌ای دارد. پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آنها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است، برای مثال، افراد معنوی در محیط کار، کار گروهی بیشتری را از خود به نمایش در می‌آورند، مهربان‌تر و عادلانه‌تر رفتار می‌کنند (میتروف و دنتون^۲، ۱۹۹۹؛ نک و میلیمن^۳، ۱۹۹۴)، نسبت به نیازهای سایر کارکنان حساسیت بیشتری به خرج می‌دهند (کش، گری و روود^۴، ۲۰۰۰)، اعتماد، امانت‌داری و صداقت بیشتری در سازمان از خود بروز می‌دهند (کریشناکومار و نک^۵، ۲۰۰۲)، تعهد سازمانی بالاتری دارند (بنفیل^۶، ۲۰۰۳؛ کینجرسکی و اسکرایپ نک، ۲۰۰۶)، از میل به خروج کمتر و رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده (میلیمن و زاپلسوی و فرگوسن^۷، ۲۰۰۳)، در این افراد افزایش خلاقیت و بهره‌وری بیشتری نسبت به سایرین مشاهده شده (کلود و زامور^۸، ۲۰۰۳) و بیشتر درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی^۹ (فتاحی، ۱۳۸۵؛ هاوکینز و تیفانی^{۱۰}، ۲۰۰۸ و میتروف و دنتون، ۱۹۹۹) می‌شوند. بنابراین مدیران و رهبران سازمان‌ها، با به‌وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری، این احساس را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند که کارکنان خود را از سازمان و واحد کاری بدانند، در سازمان از همدیگر حمایت نموده و خود را با مأموریت‌ها و

اهداف سازمان عجین نمایند (بیک‌زاد، یزدانی و حمدالهی، ۱۳۹۰). کارکنان در این حالت، کار خود را با معنا، هدف دار و چالش‌برانگیز درمی‌یابند و یا به‌عبارتی دیگر انگیزه^{۱۱} در آنان ایجاد می‌شود. مطالعات بسیاری ثابت کرده‌اند که بهره‌وری کارکنان مستقیماً با انگیزش آنان ارتباط دارد. شواهد زیادی وجود دارد که در نبود سایر منابع کاری، تنها وجود کارکنان برانگیخته، دستیابی به اهداف سازمان را میسر ساخته است (مهداد، ۱۳۹۲). پژوهش‌ها نشان داده است که ۶۰ درصد از قابلیت‌های هر انسان منوط به انگیزش او است (استیو، لام و کونراد^{۱۲}، ۲۰۰۳). کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. براساس پژوهش باکر و لیتنر^{۱۳} (۲۰۱۰)، کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بنابراین اشتیاق شغلی - به‌عنوان یک منبع مطلوب ممکن است، به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود (هوفال و شیروم^{۱۴}، ۲۰۰۱)، که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود. از طرفی دیگر، مشاغل، سنگ زیر بنای هر سازمان و پیونددهنده سازمان و نیروی انسانی آن هستند. هر شغل نیاز به درک هدف و قبول انگیزش آن دارد. درک فرد از شغل خویش، نقش مهمی در برانگیختن وی برای کارکردن دارد. «منظور از انگیزش کار، اوضاع و احوال و شرایطی است که باعث انگیزش، هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقعیت‌های شغلی افراد می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۵). یکی از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان، انگیزش درونی است (مهداد، ۱۳۹۲). انگیزش درونی موجب ارضای بی‌واسطه نیازهای فرد می‌شود. این انگیزه‌ها ذاتاً ارزشمند هستند (کالدر و استاو^{۱۵}، ۱۹۷۵). همان‌طور که بیان شد، انگیزه نیرویی است که فرد را به عمل و حرکت وامی‌دارد، به فرد انرژی می‌دهد و فعالیت او را در جهت رسیدن به هدف شکل می‌دهد (مهداد، ۱۳۹۲). فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به‌وجود آمده است، فعالیت‌ها و اعمال خود را سامان می‌دهد تا جایی که انگیزه ایجاد شده، تأمین شود. به‌عبارتی انگیزه ایجاد

1. Kennedy

3. Neck & Milliman

5. Krishnakumar & Neck

7. Milliman, Czaplewski & Freguson

9. organizational citizenship behavior

11. motivation

13. Bakker & Leiter

15. Calder & Staw

2. Mitroff & Denton

4. Cash, Gray & Rood

6. Benefiel

8. Claude & Zamor

10. Hawkins & Tiffany

12. Steve, Lam & Conrad

14. Hobfoll & Shirom.

عملکرد وظیفه به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. داده‌های این پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان یک مجموعه درمانی در زمستان ۱۳۹۱ به تعداد ۳۸۰ نفر در شهر اصفهان بودند. براساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری میچل و جولی^۷ (۲۰۰۷)، و در سطح اطمینان آماری ۵ درصد تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه برای شرکت در این پژوهش تعیین و برای بررسی میزان پاسخدهی تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. این تعداد از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فهرست اسامی کارکنان درمانی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۲۵ پرسشنامه (معادل ۱۱ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا نمونه پژوهش به ۱۹۵ نفر تقلیل یافت.

میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۲/۱۹ و میزان تحصیلات از کل اعضای نمونه ۱۹۵ نفری، ۷۰ نفر (۳۵/۹ درصد) در گروه تحصیلی تا دیپلم، ۱۹ نفر در گروه تحصیلی فوق‌دیپلم (۹/۷ درصد)، ۸۲ نفر (۴۲ درصد) در گروه تحصیلی لیسانس و فوق‌لیسانس و ۲۴ نفر (۱۲/۳ درصد) اعلام نکرده بودند. همچنین از کل اعضای نمونه، ۸۲ نفر (۴۲/۱ درصد) در گروه سنی تا ۳۰ سال، ۶۵ نفر (۳۳/۳ درصد) در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۰ نفر (۱۰/۳ درصد) در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر و ۷ نفر (معادل ۱۴/۴ درصد) اعلام نشده بوده‌اند. همچنین ۹۵ نفر (۴۸/۷ درصد) دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال، ۱۹ نفر (۹/۷ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۱ تا ۲۰ سال، ۸ نفر (۴/۱ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۱ سال و بالاتر و ۷۳ نفر (۲/۷ درصد) اعلام نکردند. از ۱۹۵ نفر نمونه پژوهش، ۵۳ نفر (۲۷/۲ درصد) مرد، ۱۲۶ نفر (۶۴/۶ درصد) زن و ۱۵ نفر (معادل ۸/۲ درصد) اعلام نشده بوده‌اند.

ابزار سنجش

پرسشنامه معنویت در کار: برای سنجش معنویت در کار از پرسشنامه ۱۸ سؤالی کینجرسکی و اسکرایپنک (۲۰۰۶) که چهار حوزه اشتیاق معنوی^۸، تجربه - عرفانی و معنوی^۹، پیوند معنوی^{۱۰} و احساس یگانگی^{۱۱} را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن لیکرت شش‌درجه‌ای (کاملاً غلط = ۰ تا کاملاً

حالت فرد را از حالت آرامش و سکون به حالت مهیج و تحریک تغییر می‌دهد. بنابراین فرد در جهت افزایش عملکرد وظیفه^۱ خود به حرکت در می‌آید (لاتام، ۱۳۸۹).

اهمیت عملکرد وظیفه، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره آن واداشته است (شکرکن، نیسی، نعیمی، و مهربانی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۰). برخی، عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌های مشخص از زمان انجام می‌دهد (موتویدلو، ۲۰۰۳) و یا در تعریفی دیگر عملکرد وظیفه عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خودشان نشان می‌دهند (اسمینک و هانس^۲، ۲۰۰۵). بنابراین کاملاً واضح است که نقش عملکرد در سازمان‌ها تا چه میزان حیاتی است. براساس پژوهش باکر و لیتز (۲۰۱۰)، کارکنانی می‌توانند به خوبی تکالیف شغلی‌شان را انجام دهند و مجذوب شغلمان گردند که، اشتیاق شغلی بالایی داشته باشند.

هالبرگ و شائوفلی^۳ (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود. کارکنان مشتاق به کار، با ویژگی‌های روان‌رنجوری پایین، برونگرایی و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند (لانگلان، باکر، ون دورن و شائوفلی^۴، ۲۰۰۶). کارکنان با این شرایط و در این محیط‌های کاری با اشتیاق به شغل خود، دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (سالانوا، آگوات و پیرو^۵، ۲۰۰۵) و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی در آنان افزایش می‌یابد (لورنس، شائوفلی، باکر و سالانوا^۶، ۲۰۰۷)، و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد.

بنابراین، هدف اصلی پژوهش پاسخ به این سؤالات است که رابطه درونی این متغیرها چگونه است و آیا می‌توان از طریق مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و ابعاد اشتیاق شغلی عملکرد وظیفه را پیش‌بینی کرد؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نظر نوع توصیفی و از نظر روش یک پژوهش رابطه‌ای محسوب می‌شود که در آن مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و ابعاد اشتیاق شغلی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و

1. task performance

3. Hallberg & Schaufeli

5. Salanova, Agut & Peiro

7. Mitchel & Jolly

9. spiritual and mystical experience

11. sense of community

2. Smeank & Hance

4. Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli

6. Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova

8. spiritual craving

10. spiritual connection

با مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای مورد سنجش قرار می‌دهد ساختند. سه خرده‌مقیاس این پرسشنامه به ترتیب شامل نیرومندی، فداکاری و جذب است و مقیاس پاسخگویی آن مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای (هرگز = ۱، تا همیشه = ۷) است. پورعباس (۱۳۸۷) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ گزارش کرده است. روایی سازه این پرسشنامه را تدینی (۱۳۹۱)، با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس^۱، مورد بررسی قرار داد و براساس سنجه کیزر، میر و اولکین^۲ (KMO) برابر با ۰/۹۲ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۲/۰۲۲ به دست آورد که معنادار است (P < ۰/۰۰۱). همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ و برای مؤلفه‌های آن؛ نیرومندی، فداکاری و جذب به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۹ و ۰/۸۷ به دست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای سه خرده‌مقیاس نیرومندی، فداکاری و جذب به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۸۱ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم.

پرسشنامه عملکرد وظیفه: پاترسن (۱۹۶۳) پرسشنامه عملکرد وظیفه را با ۱۰ سؤال و طیف پنج درجه‌ای لیکرت (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) تهیه و تدوین کرد. این پرسشنامه را اولین بار ارشدی و شکرکن (۱۳۶۹)، به نقل از ارشدی و شکرکن، (۱۳۸۶)، ترجمه کردند و مورد استفاده قرار دادند. پایایی این پرسشنامه را ارشدی (۱۳۶۹)، با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کرد. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) با استفاده از روش دو نیمه کردن توسط صالحی انجام و ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن برابر با ۰/۷۸ گزارش شده است (به نقل از ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۱۳۸۹). همچنین اعتبار این پرسشنامه در سطح ۰/۰۱ معنادار است و معرف ضریب اعتبار مطلوبی است (همان منبع). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: میزان سرعت شما در انجام کارتان چقدر است؟

روش اجرا و تحلیل

پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به صورت خودگزارش دهی پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون همزمان و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 مورد تحلیل قرار گرفت.

درست = ۵) است، استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه را گل‌پرور (۱۳۹۱)، به نقل از گل‌پرور و عابدینی، (۲۰۱۴)، برای اولین بار در ایران ترجمه و آماده اجرا کرد. کینجرسکی و اسکرایپنک (۲۰۰۶)، به نقل از گل‌پرور (۱۳۹۱) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و روش تحلیل سؤال، هجده سؤال نهایی را برای این پرسشنامه انتخاب کردند و روایی تمیزی آن را با تفاوت‌های گروهی در مؤلفه‌های معنویت در کار بر حسب سن، جنس، وضعیت تأهل، موقعیت شغلی (مدیریتی، عادی و تخصصی و حرفه‌ای) بررسی کردند. کینجرسکی و اسکرایپنک (۲۰۰۶) آلفای کرونباخ اشتیاق معنوی، تجربه عرفانی و معنوی، پیوند معنوی، احساس یگانگی و کل پرسشنامه را به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۶، ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند (گل‌پرور، ۱۳۹۱). همچنین از طریق تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساختند. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای اشتیاق معنوی، تجربه عرفانی و معنوی، پیوند معنوی و احساس یگانگی به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸، ۰/۷۵ و ۰/۸۶ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: در کارم همیشه احساس تعالی معنوی می‌کنم.

پرسشنامه انگیزه درونی: برای سنجش انگیزش درونی از پرسشنامه رجحان شغلی آمابایل، هیل، هنسی و تیگه (۱۹۹۴) که انگیزش درونی به عنوان یکی از زیرمقیاس‌های آن و شامل ۱۵ سؤال است و مؤسسه آزمون یار پویا (۱۳۸۹) به فارسی ترجمه کرده است، استفاده گردید. پرسشنامه سنجش انگیزه درونی شش خرده‌مقیاس شامل خود - تعیینی، شایستگی، انجام تکلیف، کنجکاوی، لذت و علاقه دارد و مقیاس پاسخگویی آن مقیاس لیکرت چهار درجه‌ای (هرگز = ۱، تا همیشه = ۴) است. آمابایل و همکاران (۱۹۹۴) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در پژوهش اولیه که بر روی نمونه‌ای متشکل از ۱۳۲۳ بزرگسال اجرا شد، ۰/۷۹ گزارش کردند (به نقل از مؤسسه آزمون یار پویا، ۱۳۸۹). پایایی حاصل از روش بازآزمایی برای انگیزش درونی در فاصله زمانی دوازده‌ماهه برابر با ۰/۷۹، در فاصله زمانی بیست و چهار ماهه برابر با ۰/۷۶، در فاصله زمانی سی ماهه برابر با ۰/۶۷، در فاصله زمانی چهل و دو ماهه برابر با ۰/۸۲، در فاصله زمانی پنجاه و چهار ماهه برابر با ۰/۷ بوده است. در این پژوهش نمره کلی انگیزه درونی در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار گرفت و آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۳ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: هر قدر مسأله دشوارتر باشد، از تلاش برای حل آن بیشتر لذت می‌برم.

پرسشنامه اشتیاق شغلی اتریخت: اتریخت و همکاران (۲۰۰۳) این پرسشنامه را که ۱۷ سؤال دارد و سه جنبه اشتیاق شغلی را

یافته‌ها

($\beta=0/27, P\leq 0/01$) در کنار نیرومندی ($\beta=0/27, P\leq 0/01$) افزوده شده و ۵/۶ درصد واریانس انحصاری افزوده برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه فراهم ساخته است. بالاخره در گام سوم پیوند معنوی از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار ($P\leq 0/01$)، ($\beta=0/17, P\leq 0/01$) در کنار نیرومندی ($\beta=0/3, P\leq 0/01$) و انگیزه درونی ($\beta=0/25, P\leq 0/01$) افزوده شده و ۲ درصد واریانس انحصاری افزوده برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه فراهم ساخته است. بر این اساس و به اختصار، طی سه گام متوالی نیرومندی از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، انگیزه درونی و پیوند معنوی از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار پیش‌بینی‌کننده معنادار عملکرد وظیفه هستند و توانسته‌اند با هم ۳۸/۴ درصد واریانس عملکرد وظیفه را تبیین کنند.

برای پاسخگویی به سؤال اول پژوهش مبنی بر اینکه رابطه درونی این متغیرها چگونه است؟ براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۱، این‌گونه پاسخ داده شد که بین همه متغیرهای معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی و عملکرد وظیفه رابطه معنادار ($P\leq 0/01$) وجود دارد.

برای پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا می‌توان از طریق معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی، عملکرد وظیفه را پیش‌بینی کرد؟ براساس یافته‌های جدول ۲، این‌گونه پاسخ داده شد که در گام اول نیرومندی از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی ($\beta=0/56, P\leq 0/01$) پیش‌بینی‌کننده عملکرد وظیفه بوده است. در گام دوم، انگیزه درونی

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
اشتیاق معنوی	۴/۴	۱/۰۳	-							
تجربه عرفانی و معنوی	۴/۵۴	۰/۹۴	۰/۸**	-						
پیوند معنوی	۴/۷	۱/۰۳	۰/۷۴**	۰/۷۹**	-					
احساس یگانگی	۴/۳۶	۱/۱۸	۰/۷۴**	۰/۷۷**	۰/۷۵**	-				
انگیزه درونی	۲/۹۱	۰/۴	۰/۲۸**	۰/۳۶**	۰/۳**	۰/۲۶**	-			
نیرومندی	۵/۰۱	۱/۲۱	۰/۵۲**	۰/۶۲**	۰/۶۲**	۰/۵۲**	۰/۸۸**	-		
فداکاری	۵/۱۸	۱/۳۳	۰/۶۱**	۰/۶۶**	۰/۶۴**	۰/۷۸**	۰/۴۵**	۰/۸۳**	-	
جذب	۴/۸۲	۱/۱۷	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۰/۵۹**	۰/۵۹**	۰/۸۷**	۰/۸۳**	۰/۴۵**	-
عملکرد وظیفه	۳/۸۱	۰/۴۶	۰/۳۴**	۰/۴۵**	۰/۴۴**	۰/۳۲**	۰/۴۹**	۰/۴۷**	۰/۴۵**	۰/۴۵**

** $P\leq 0/01$

جدول ۲- پیش‌بینی عملکرد وظیفه از طریق متغیرهای پیش‌بین پژوهش

گام	متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	t	P	R	R ²	F
۱	مقدار ثابت	۲/۲۹	۰/۱۷	-	۱۳/۵۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵۶	۰/۳۰۹	۸۶/۵**
	نیرومندی	۰/۳	۰/۰۳	۰/۵۶	۹/۳	۰/۰۰۰			
۲	مقدار ثابت	۱/۳۸	۰/۲۸	-	۴/۹۹	۰/۰۰۰			
	نیرومندی	۰/۲۳	۰/۰۴	۰/۴۱	۶/۱	۰/۰۰۰	۰/۶۰۴	۰/۳۶۵	۵۵/۱۹**
	انگیزه درونی	۰/۴۵	۰/۱۱	۰/۲۷	۴/۱	۰/۰۰۰			
۳	مقدار ثابت	۱/۱۳	۰/۲۹	-	۳/۸۸	۰/۰۰۰			
	نیرومندی	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۳	۳/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۶۱۹	۰/۳۸۴	۳۹/۶۳**
	انگیزه درونی	۰/۴۶	۰/۱۹	۰/۲۵	۴/۲۵	۰/۰۰۰			
	پیوند معنوی	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۱۷	۲/۴	۰/۰۲			

** $P\leq 0/01$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه ترکیبی بین متغیرهای معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه انجام گرفت و نتایج پژوهش براساس یافته‌های جدول ۱ نشان داد که بین همه مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و ابعاد اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه معنادار ($P \leq 0/01$)، وجود دارد. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که پیوند معنوی از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و نیرومندی از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، توان پیش‌بینی عملکرد وظیفه را دارند. این یافته‌ها با یافته‌های فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵)، کندی (۲۰۰۲) و گیپانز (۲۰۰۱)، رحیم‌نیا، قره‌باغی، ملایی، آبادعلیا و بهپور (۱۳۸۹)، نادى و گلپور (۱۳۹۰)، کریشناکومار و نک (۲۰۰۲)، فرهنگی، فتاحی و واثق (۱۳۸۵)، طبرسا، اسمعیلی و اسمعیلی (۱۳۸۹)، مقبل باعرض و هادوی‌نژاد (۱۳۹۰)، یزدانی، کاظمی نجف‌آبادی و سلیمی (۱۳۸۹)، نیک‌پور، منظری توکلی و حسینی‌نژاد (۱۳۹۰)، بیگزاده، یزدانی و حمدالهی (۱۳۹۰)، گه (۲۰۰۹)، ریچ (۲۰۰۶)، نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰)، گاگنه و دسی (۲۰۰۵) و قربانی (۱۳۸۹)، همسو است.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان کرد که افراد دارای اشتیاق شغلی بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می‌کنند که این امر سبب افزایش انگیزه درونی فرد و سختکوشی و مسؤلیت‌پذیری وی برای تلاش بیشتر و عملکرد بالاتر در دستیابی به اهداف سازمان خواهد شد. همچنین از آنجا که سختکوشی نتیجه انگیزه درونی است، بنابراین سبب افزایش عملکرد وظیفه است. مطابق با تحقیقات انجام شده اشتیاق شغلی رابطه مثبتی با حمایت‌های اجتماعی از طرف همکاران و ناظران وجود بازخورد عملکردها، هدایت، مدیریت کار، تنوع مسؤلیت‌ها و آموزش استعداد و امکانات دارد (دمروتی، باکر، دی‌جونگ، جانسن و شوفلی، ۲۰۰۱؛ شوفلی و باکر، ۲۰۰۴؛ شوفلی، باکر و سالانوا، ۲۰۰۶). کسانی که به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند (دمروتی، باکر، دی‌جونگ، جانسن و شوفلی، ۲۰۰۱؛ شوفلی و باکر، ۲۰۰۴، ۲۰۰۱). بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۱)، به همین دلیل تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهد و کمتر شغل خود را ترک می‌کند (کان، ۱۹۹۰ و پفر، ۱۹۹۴). افزایش عملکرد

باعث بالا رفتن میزان رضایت‌مندی در افراد می‌شود و برای کسانی که نمره بالایی رضایت‌مندی در جنبه‌های مختلف زندگی‌شان همراه با اشتیاق را دارند، به‌خوبی می‌توان شادی را پیش‌بینی کرد (پترسون، پارک و سیلگمن، ۲۰۰۵). شادی نیز باعث افزایش عملکرد بهینه در افراد می‌شود (جسیکا، ۲۰۱۰). برانگیختگی درونی و حس خودمختاری که در انگیزش درونی وجود دارد، زمینه را برای اشتیاق کارکنان به شغل خود فراهم می‌کند. اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغل آنهاست و نشان‌دهنده میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و فقط به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد. از آنجا که بهره‌وری و سودآوری در موفقیت سازمان نقش حیاتی دارد، کارکنان باید برانگیخته باشند تا بهترین تلاش خود را به‌کار گیرند. انگیزش درونی به تنوع وسیع و گسترده‌ای از رفتارها و فرایندهای روان‌شناختی انرژی می‌دهد تا پاداش‌هایی مانند تجارب خودمختاری و کارآمد بودن حاصل شود. انگیزه درونی، نتیجه نگرش‌های مثبت است که سبب افزایش عملکرد می‌شود (چن و فرانسیسکو، ۲۰۰۳). همچنین باکر و لیتز (۲۰۱۰)، معتقدند کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بر این اساس کارکنان با اشتیاق شغلی، احساس توانمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسؤلیت‌های شغلی‌شان توانمند می‌بینند. این توانمندی در آنها سبب افزایش عملکرد می‌شود. لازم به ذکر است در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. براساس نظر سالانوا، آگوت و پیرو (۲۰۰۵)، کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به‌واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین‌فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند و این مقاومت بدین معناست که فرد انجام تکالیف شغلی خود را به بهانه‌های واهی و کوچک رها نخواهد کرد و با وجود مسائل و سختی‌ها، وظایف شغلی خود را به انجام خواهد رساند، بنابراین عملکرد وی بالا خواهد بود. از دیدگاهی دیگر و مطابق با نظر کان (۱۹۹۰)، هنگامی که افراد به نقش خود مشتاق هستند، انرژی فیزیکی به انجام تکالیف نقش اختصاص می‌یابد. این بعد با اعمال تلاش در شغل نشان داده می‌شود و این اعمال تلاش ممکن است دامنه‌ای از اشتیاق

این مطالعه همچون سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشت که از جمله می‌توان به محدودیت انجام در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد و به دلیل روش پژوهش، استنباط علی از نتایج پژوهش میسر نیست. همچنین محدودیت مربوط به ابزارهای خودسنجی شامل این پژوهش نیز بوده است.

منابع

- ارشدی، ن.، و شکرکن، ح. (۱۳۸۶). بررسی تعارض روانی ناشی از ابهام و تعارض نقش با عملکرد و خشنودی شغلی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۱۴(۱) و ۲، ص. ۱۲۹-۱۴۸.
- بیک‌زاد، ج.، یزدانی، س.، و حمداله‌ی، م. (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنجگانه شهر تبریز. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۱)، ص. ۹۰-۶۱.
- پورعباس، ع. (۱۳۸۷). اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان*.
- تدینی، ن. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی با اشتیاق شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان آب و فاضلاب استان اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان*.
- رحیم‌نیا، ف.، قره‌باغی، ن.، ملایی، ز.، و بهپور، ا. (۱۳۸۹). ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری، شیراز.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی کاربردی برای مدیران: در خانه، مدرسه، سازمان و جامعه*. تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.
- ساعتچی، م. کامکاری، ک.، و عسکریان، م. (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی، چاپ اول، نشر ویرایش.
- شکرکن، ح.، نیسی، ع.، نعمتی، ع.، و مهرابی‌زاده هنرمند، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۸(۳-۴)، ص. ۲۲-۱.
- طبرسا، غ.، اسمعیلی‌گیوی، م.ر.، و اسمعیلی‌گیوی، ح.ر. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی، *مجله طب نظامی*، ۲: ۹۹-۹۳.
- فتاحی، م. (۱۳۸۵). بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران*.
- فرهنگی، ع.ا.، و رستگار، ع. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. *دوماهنامه دانشگاه شهید*، ۱۳ (۲۰): ۲۴-۱.
- فرهنگی، ع.ا.، فتاحی، م.، و واثق، ب. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. *مجله فرهنگ مدیریت*، ۴(۱۳): ۳۶-۵.

پایین تا تلاش شدید فیزیکی و روانی داشته باشد. این تلاش با سه مؤلفه مدت، شدت و جهت مرتبط است (کانفر، ۱۹۹۰؛ نایلور، پریتچارد و ایلگن، ۱۹۸۰) و همچنین تلاش اندازه‌گیری شده به‌عنوان جدیت و شدت، رابطه معناداری با عملکرد وظیفه دارد (براون و لیف ۱۹۹۶، به نقل از ریچ ۲۰۰۶). بنابراین اگر فرد از مؤلفه نیرومندی بالایی برخوردار باشد، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شود و همین انگیزه سبب عملکرد وظیفه بالاتری در او است. در این میان اگر پیوندی میان کارکن با نیرویی بزرگتر و فراتر از خود (پیوند معنوی)، برقرار شود، نگرش او را بیش از پیش تحت تأثیر قرار خواهد داد. نگرش مثبت و علاقه‌مندی به شغل و به سازمان، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه افزایش عملکرد خواهد شد.

به اختصار و براساس مبانی نظری پژوهش، معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی (رفتارهای شهروندی سازمانی) می‌گردد. بنابراین فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی می‌کند تا جایی که بتواند نقش خود را به‌خوبی و به‌طور صحیح انجام دهد.

بنابراین با توجه به دستاوردهای این پژوهش به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌گردد که نسبت به برانگیختگی کارکنان از طریق بالا بردن سطح اشتیاق شغلی در کارکنان خود اقدام نمایند و از این طریق خودکارآمدی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد بالای کارکنان را برای سازمان خود تضمین کنند. همچنین براساس یافته‌های به‌دست آمده مبنی بر رابطه انگیزه درونی با عملکرد وظیفه پیشنهاد می‌گردد تا مدیران سازمان‌ها با توجه بیشتر بر این بعد انگیزشی پاداش‌های درونی مانند تجارب خودمختاری و کارآمد بودن را برای کارکنان فراهم آورند. علاوه بر این با توجه به رابطه مؤلفه نیرومندی از ابعاد اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها با افزایش اشتیاق شغلی و به‌خصوص مؤلفه نیرومندی، برانگیختگی را در افراد بالا ببرند و مقاومت افراد را در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین‌فردی افزایش دهند.

همچنین به پژوهشگران توصیه می‌گردد که به تکرار چنین پژوهشی در دیگر سازمان‌ها و جامعه آماری متفاوت و نمونه بزرگتر و همچنین با استفاده از روش معادلات ساختاری برای مطالعه رابطه علی میان متغیرها اقدام نمایند.

- workplace. The Academy of Management Executive, 14(3), 124-134.
- Chen, Z.X., & Francesco, A.M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Claude, J., & Zamor G. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-364.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M., & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement atwork as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work and Environment and Health*, 27, 279-286.
- Gagne', M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Geh, ZY. (2009). Study of the Effect of Mediators between Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior. Singapor Management Univercity.
- Gibbons, P. (2001). Spirituality at work: A pre – theoretical overview, MSC. Thesis-Brinbeck College, University of London, Aug.
- Golparvar, M. & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4, 255-268.
- Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *Journal of Psychology*, 11(2), 119-127.
- Hawkins, G., & Tiffany, A. (2008), "An Exploration of the Relationship Between Spirituality and Social Justice Work of Counselors and Counselor Educator", A Dissertation Presented to the faculty of the College of Education of Ohio University.
- Hobfoll, S.E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R.T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd Revised edition, 57-81). New York: Marcel Dekker.
- Jessica, P.J. (2010). Happiness at work, maximizing your psychology capital for success. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (eds.). *Hand book of industrial and organizational psychology*, Vol.1 (pp76-170). Palo Alto, CA: Consulting psychology press.
- قربانی، ر. (۱۳۸۹). بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر). *فصلنامه علوم رفتاری*، ۲ (۴): ۹۱-۱۱۸.
- گل‌پرور، م. (۱۳۹۱). ترجمه و آماده‌سازی پرسشنامه معنویت در کار-۱۸سوالی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، گروه روان‌شناسی.
- لاتام، گ. (۱۳۸۹). *انگیزش شغلی*. ترجمه نسرين ارشدی. تهران: انتشارات جاودانه، جنگل.
- مقبل باعرض، ع.و. و هادوی‌نژاد، م. (۱۳۹۰). رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران - مدرس علوم انسانی، ۱۵ (۲): ۱۸۱-۲۰۳.
- مهرداد، ع. (۱۳۹۲). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات جنگل.
- مهرداد، ع. (۱۳۹۲). *روان‌شناسی امور کارکنان*. اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
- نادی، م.ع.، گل‌پرور، م. (۱۳۹۰). روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۶ (۲): ۱۰-۲.
- نعمی، ع.ز.، پیریایی، ص. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳ (۹): ۲۳-۴۱.
- نیک‌پور، ا.، منظری توکلی، ع.، حسینی‌نژاد، س.م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان. *مجله فراسوی مدیریت*، ۴ (۱۶): ۱۵۵-۱۷۲.
- یزدانی، ح.ر.، کاظمی نجف‌آبادی، م.ر.، سلیمی، غ.ر. (۱۳۸۹). بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت. *مجله چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، ۳ (۳۶): ۱۱۷-۱۳۳.
- Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A., & Tighe, E.M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Benefiel, M. (2003). Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-84.
- Calder B.J., & Staw B.M. (1975). Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 599-605.
- Cash K.C., Gray G.R., & Rood S.A. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the

- Kennedy, M.H. (2002). Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon... DBA. Nova Southeastern University press.
- Kinicki, A.J., McKee-Ryan, F.M., Schriesheim, C.A., & Carson, K.P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 14-32.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B.J. (2006). Measuring the Intangible: Development of the spirit at work scale. Paper Presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 16 pp.
- Krishnakumar, S., & Neck, C.P. (2002). The "What", "Why", and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Langelan, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Van Doornen, L.J.P. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands - resources model: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14, 224-225.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitchell, M.L. & Jolly, J.M. (2007). Research design explain. Thomson Wads Worth, USA: Sixth ed.
- Mitroff, I.A., & Denton, E.A. (1999). A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace, Son Francisco: CA. Jossey-Bass.
- Motowidlo, J.S. (2003). Job performance: Handbook of psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-55.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D., & Ilgen, D.R. (1980). A theory of behavior in organizations. New York: Academic Press.
- Neck, C.P., Milliman, J.F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M.E.P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25 – 41.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage through People. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Rich, B.L. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement and intrinsic motivation. Doctor of Philosophy (PhD) Thesis, University of Florida.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version1, November 2003]. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Smeank, R.A., Hance, J.A. (2005). The relationship between job involvement, job satisfaction and task performance. *Journal of Vocational behavior*, 81, 190-208.
- Steve, Y.W. Lam and Conrad, H.W. Tang. (2003) Motivation of Survey Employees in Construction Projects, *Journal of Geospatial Engineering*, 1, June, 61-66.