

## **The effect of Spiritual Resources on Turnover Intention and Workplace Well-being in Employees: The mediation of Emotional Exhaustion and Work Engagement**

**Seyed Esmaeil Hashemi<sup>1\*</sup>, Seyed Iman Qotb<sup>2</sup>, Mahnaz Mehrabizadeh Honarmand<sup>3</sup>, Kiumars Beshlideh<sup>4</sup>**

1-Associate Professor of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

2-Ph.D. Candidate of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

3-Professor of Clinical Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

4-Associate Professor of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

### **Abstract**

Spiritual resources is one of the important factors that could affect job outcomes. The purpose of this research was to design and test the effect of spiritual resources (sacred calling to the work, secure attachment to God, and collaborative religious coping) on turn-over intention and work-place well-being with the mediation of emotional exhaustion and work engagement. turnover intention and work well-being as job outcomes of spiritual resource in Khuzestan Steel Company employees. Therefore, through convenient sampling, 315 employees were selected and asked to complete the following questionnaires: Dik, Eldridge and Steger Calling and Vocation Scale, Beck and McDonald Attachment to God Scale, Pargament, Kennell, Hathaway, Grevengoed, Newman, and Jones Religious Problem Solving Scale, Schaufeli, Bakker, and Salanova Work Engagement Scale, Bozeman and Perrewé Turnover Intention Scale, Schaufeli, Leiter, Maslach, and Jackson Emotional Exhaustion Scale, and Zheng, Zhu, Zhao, and Zhang Workplace Well-being of Employee Scale. Statistical data was analyzed using structural equation modeling. Mediator effects were tested using the bootstrap method. The results showed that the spiritual resources both directly and indirectly through emotional exhaustion and work engagement have significant effects on the work well-being of employees and turnover intention. The results also indicated that spiritual resources, despite cultural and religious differences, can increase the perception of control, the sense of meaning and calling and flexibility in the employees, thereby reducing emotional exhaustion and increasing work engagement.

**Key words:** spiritual resources, emotional exhaustion, work engagement, turnover intention, workplace well-being, employees.

---

\* esmaeil2140@yahoo.com

## مدل ارتباط منابع معنوی با تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی

سید اسماعیل هاشمی<sup>۱\*</sup>، سید ایمان قطب<sup>۲</sup>، مهناز مهربانی‌زاده هنرمند<sup>۳</sup>، کیومرث بشلیده<sup>۴</sup>

۱- دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲- دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۳- استاد گروه روان‌شناسی بالینی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۴- دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

### چکیده

منابع معنوی از عوامل مهمی هستند که پیامدهای شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این پژوهش با هدف آزمون الگویی از فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی، قصد ترک شغل و بهزیستی در محل کار به صورت پیامدهای شغلی منابع معنوی (مقدس دانستن کار، دلبستگی ایمن به خدا و راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی) در کارکنان شرکت فولاد خوزستان انجام شد. به این منظور ۳۱۵ نفر از کارکنان این شرکت با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. ابزارهای استفاده‌شده عبارت از این بودند: مقیاس مقدس دانستن کار دیک، الدرینج و استگر؛ مقیاس دلبستگی به خدای بک و مک دونالد؛ مقیاس حل مسئله مذهبی پارگامنت، کنل، هاتاوا، گرونگود، نیومان و جونز؛ مقیاس اشتیاق شغلی شافلی، بیکر و سالانوا؛ مقیاس شناخت‌های مربوط به کناره‌گیری بزمین و پروی؛ مقیاس فرسودگی شافلی، لیتز، ماسلچ و جکسون و مقیاس بهزیستی کارکن ژانگ، ژو، ژائو و ژانگ. تحلیل داده‌ها با روش آماری الگویابی معادلات ساختاری انجام شد. روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استراپ آزمون شدند. نتایج نشان دادند منابع معنوی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی روی بهزیستی در محل کار کارکنان و قصد ترک شغل، تأثیر معنی‌داری می‌گذارند. هم‌چنین منابع معنوی با وجود تفاوت‌های فرهنگی و مذهبی می‌تواند ادراک کنترل، احساس بامعنا و مقدس بودن کار و انعطاف‌پذیری در کارکنان را افزایش دهند و از این طریق به کاهش فرسودگی هیجانی و افزایش اشتیاق شغلی و به دنبال آن افزایش بهزیستی در محل کار و قصد ترک شغل پایین در آنها منجر می‌شوند.

**واژه‌های کلیدی:** منابع معنوی، فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی، قصد ترک شغل، بهزیستی در محل کار

## مقدمه

دهند. این افزایش در کنترل ادراک شده به دلیل تجربه خدای قدرتمندی است که آنها به او ایمان دارند (پارگامنت و هان<sup>۵</sup>، ۱۹۸۶، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). افرادی که منابع معنوی قدرتمندتری در اختیار دارند ممکن است اعتقاد قویتری به توانایی خود در دستیابی به اهداف داشته و همچنین سختی‌های شغلی را به صورت چالش‌هایی در نظر بگیرند که می‌تواند به عنوان راهی برای رسیدن به منابع الهی باشد (پارک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲، به نقل از بیکرتون). اندازه‌گیری‌های متعددی از بهزیستی ذهنی، ارتباط مثبتی با ابعاد گوناگون معنویت از طریق مکانیسم افزایش کنترل ادراک شده نشان داده است (جاکسون و برگمن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). از سوی دیگر با معنی بودن یک وضعیت روانشناختی مهم است که مقدار انگیزه و اشتیاق فرد در کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد (ساکس، ۲۰۱۱). بامعنا بودن را می‌توان به عنوان ارزشمند بودن هدف کار تعریف کرد که در ارتباط با ایده‌آل‌ها یا هنجارهای افراد است (می، گیلسون و هارتر، ۲۰۰۴). وقتی کار به عنوان هدفی مقدس یا خدمت به خداوند در نظر گرفته شود به تلاش‌هایی منجر خواهد شد که نتیجه آن افزایش انگیزه، تعهد، اختصاص زمان و انرژی بیشتر و احتمال بیشتر انجام تکالیف است (پالوتزیان و لو، ۲۰۱۲). معنویت بر مؤلفه‌های نوع دوستی، ادب و ملاحظه، و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان موثر است (بیک زاد، یزدانی و حمدالهی، ۱۳۹۰؛ اباذری محمودآباد و امیریان زاده، ۱۳۹۵). معنویت در محیط کار با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد (ملایی، مهداد و گل پرور، ۱۳۹۳) و

امروزه پژوهشگران رفتار سازمانی مثبت نگر عواملی که قابل تغییر و بهبود هستند را مورد مطالعه قرار می‌دهند (هاشمی شیخ شبانی، اصلان پور جوکندان و نعامی، ۱۳۹۱). در روانشناسی مثبت نگر به جای تمرکز بر فرسودگی هیجانی<sup>۱</sup>، بهبود اشتیاق شغلی<sup>۲</sup> که حالت انگیزشی و هیجانی مثبتی است که کارکنان در محیط کاری آن را تجربه می‌کنند، هدف قرار می‌گیرد و از طرفی پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که از جمله عواملی که می‌توانند باعث افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان شوند، منابع معنوی هستند (بیکرتون، ۲۰۱۳). منابع معنوی<sup>۳</sup> به عنوان طبقه‌ای از منابع شخصی که از ارتباط با یک وجود مقدس ناشی شده است تعریف شده‌اند. از این رو، منابع معنوی شامل عقاید، آداب و رسوم و فعالیت‌هایی در ارتباط با مقدسات بوده و انعطاف‌پذیری شخص و همچنین ادراک کنترل و اثر گذاری وی بر محیطش را افزایش می‌دهند. کنترل ادراک شده و بامعنا بودن (به عنوان توانمندی مقابله با استرس) دو مکانیسم معروف روانشناختی هستند که مسئول ارتباط قوی بین ابعاد معنویت و پیامدهای مثبت بهزیستی روانشناختی در نظر گرفته می‌شوند (هود، هیل و اسپیلکا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بنابراین قابل قبول است که فرض کنیم منابع معنوی، در نتیجه ویژگی افزایش کنترل ادراک شده و پرمعنا بودن، ارتباط مثبتی با اشتیاق شغلی و فرایند انگیزشی و ارتباط منفی با فرسودگی هیجانی و فرایندهای ایجاد اختلال در سلامت دارند. منابع معنوی می‌توانند کنترل ادراک شده کارکنان بر دستیابی به هدف کاری را افزایش

<sup>5</sup> Pargament & Hahn

<sup>6</sup> Park

<sup>7</sup> Jackson & Bergeman

<sup>1</sup> emotional exhaustion

<sup>2</sup> Work engagement

<sup>3</sup> spiritual resource

<sup>4</sup> Hood, Hill, & Spilka

مذهبی مشارکتی و با مقدس دانستن و همچنین مقدس دانستن با مقابله مذهبی مشارکتی رابطه دارد.

بامعنا بودن تکالیف کاری با اشتیاق شغلی و پیامدهای سازمانی مثبت ارتباط دارد (هیرچی، ۲۰۱۲، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳؛ زی، ژین و ژو، ۲۰۱۶؛ ساکس، ۲۰۱۱). افرادی که کار را به عنوان امر مقدسی در نظر می‌گیرند، امید بیشتر به کار (دافی، الان و دیک، ۲۰۱۱)، انگیزش شغلی درونی (ورزینسکی، ۲۰۱۲، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳)، وفاداری بیشتر به سازمان (نادی و گل پرور، ۱۳۹۰) خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی (پارک، سون و ها، ۲۰۱۶)، غیبت کم و افزایش تعهد شغلی (لی و یانگ، ۲۰۱۶)، اشتیاق شغلی (اوگوو و انیشی، ۲۰۱۷)، استرس، افسردگی و تعارض کمتر (شافلی و سالانوا، ۲۰۱۱)، رضایت شغلی بیشتر (جعفری، کمرزرین، کردمیرزا، سیفی زاده، ۱۳۹۴) و توانمندی بیشتری (فقیهی، زارعی متین، جندقی، موسوی، ۱۳۹۰) را گزارش می‌کنند. افرادی که دارای حس مقدس دانستن کار هستند وقتی با موقعیت‌های ناآشنا و دشوار روبرو می‌شوند به احتمال بیشتری قادرند شکست‌ها یا عقب نشینی‌های موقتی را مدیریت کنند، به این دلیل که معتقدند در نهایت پیروز خواهند شد (هیرچی، ۲۰۱۲، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳).

پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهند که دلبستگی ایمن به خدا همانند دلبستگی ایمن انسانی، بهزیستی روانشناختی را بهبود بخشیده و پریشانی را کاهش می‌دهد (گرانکوویست و کرک پاتریک، ۲۰۱۳؛ برادشاو و کنت، ۲۰۱۷). دلبستگی ایمن به خدا به عنوان پایگاه امنی عمل می‌کند که در آن افراد می‌توانند مجذوب بافت کاری خود شوند و همچنین در رویارویی با

می‌تواند موجب تحقق کارآفرینی سازمانی، بهبود بهره‌وری، ارتقاء شاخص‌های مالی و افزایش عملکرد شود (رحیم نیا، قره باغی، ملایی و بهپور، ۱۳۸۹).

به نظر می‌رسد برخی ابعاد عقاید و آداب و رسوم معنوی می‌توانند اثرات بسیار مثبتی بر بهزیستی داشته باشند، در حالیکه برخی دیگر اثرات خنثی و یا حتی بسیار منفی دارند (پارگامنت، ماهونی، اکسلین، جونز و شافرانسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). بنابراین در این پژوهش تنها به بررسی سه بعد معنوی که پیش از این پیامد مثبت آنها نشان داده شده است، پرداخته می‌شود. این سه بعد شامل دلبستگی ایمن به خدا<sup>۲</sup>، مقدس دانستن کار<sup>۳</sup> و راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی<sup>۴</sup> است (بیکرتون، ۲۰۱۳). دلبستگی ایمن به خدا به عنوان حسی از ارتباط حمایت‌کننده از سوی خدا یا یک تجربه الهی در زندگی یا کار شخصی تعریف شده است. راهبردهای مقابله مذهبی استفاده از رفتارها و عقاید مذهبی برای تسهیل حل مساله به منظور پیشگیری یا کاهش پیامدهای هیجانی شرایط استرس‌زای زندگی است (کوئینگ، پارگامنت و نیلسن، ۱۹۹۸). راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی، بیانگر یک سبک مقابله مذهبی فعالانه است که در آن فرد از یک سو مشکل را هدف قرار می‌دهد و از سوی دیگر از خدا حمایت و کمک می‌طلبد (پارگامنت، ۱۹۹۷، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). مقدس دانستن نیز به عنوان در نظر گرفتن یک فعالیت کاری ویژه که از منبع مقدس متعالی نشأت گرفته است تعریف می‌شود (استگر، پیکرینگ، شین و دیک، ۲۰۱۰). بیکرتون (۲۰۱۳) نشان داد که دلبستگی ایمن به خدا با مقابله

<sup>1</sup> Mahoney, Exline, Jones, & Shafranske

<sup>2</sup> secure attachment to god

<sup>3</sup> sacred calling to the work

<sup>4</sup> collaborative religious coping

بیکرتون، ۲۰۱۳). فرسودگی هیجانی همچنین قصد ترک<sup>۳</sup> شغل در کارکنان را افزایش می‌دهد (جین-فنگ و پنگ، ۲۰۱۶؛ لو، ۲۰۱۶؛ اریکسون و همکاران، ۲۰۰۹؛ هانگ-یوای، فولی و لویی، ۲۰۰۵). از این رو، فرض پژوهش بر این است که فرسودگی هیجانی می‌تواند به عنوان متغیر میانجی بین منابع معنوی و متغیرهای وابسته (قصد ترک شغل، بهزیستی در محل کار) عمل کند.

منابع معنوی، اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهند (مینر، ۲۰۰۹؛ آروورا و باگات، ۲۰۱۶؛ بیکوس و هال، ۲۰۰۹). علاوه بر این، اشتیاق شغلی با بهزیستی در محل کار رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی (شیمازو، شافلی، کامیامی و کاواکامی، ۲۰۱۵؛ پارک و چو، ۲۰۱۵؛ شافلی و بیکر، ۲۰۰۴) دارد. بنابراین فرض پژوهشگر این بود که اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی بین منابع معنوی و متغیرهای وابسته (قصد ترک شغل، بهزیستی در محل کار) عمل کند.

پیش از این در مطالعه اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی از الگوی بسط یافته منابع-تقاضاهای شغلی (JD-R<sup>۴</sup>) که یک چهارچوب نظری فراگیر از بهزیستی روان شناختی در محیط کار است به طور گسترده‌ای استفاده شده است (آلبرخت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). در این الگو مطرح می‌شود که فرسودگی هیجانی سبب افزایش میزان قصد ترک شغل و کاهش سلامت هیجانی و همچنین اشتیاق شغلی منجر به افزایش سلامت هیجانی و کاهش قصد ترک شغل در کارکنان است (بیکرتون، ۲۰۱۳). بیکرتون (۲۰۱۳) در راستای اهداف روانشناسی مثبت نگر و گسترش

تقاضاهای شغلی که تهدید آمیز ارزیابی می‌شوند، پایگاه امنی را فراهم می‌کند که باعث آرامش و تسلیت خاطر می‌شود (هازن و شاور، ۱۹۹۰؛ دیویس، ۲۰۱۷). یک پایگاه ایمن، انگیزه مثبت برای موفقیت را تسهیل می‌کند زیرا افراد را قادر می‌سازد تا موفقیت را برحسب منافع بالقوه در نظر بگیرند و به طور کامل بر حرفه خود تمرکز کنند (الیوت و ریس، ۲۰۰۳؛ هود و همکاران، ۲۰۰۹، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). کارکنانی که دلبستگی ایمن به خدا دارند، به طور موثری برای یافتن راه‌های رسیدن به اهداف ارزشمند تلاش کرده و نمرات فرسودگی هیجانی پایینی دارند (ویلیامز، ۲۰۱۷؛ شرر، آلن و هارپ، ۲۰۱۶؛ سیمونز، گوتی، نلسون و لیتل، ۲۰۰۹؛ ونهیول و دکلرک، ۲۰۰۹؛ کالدور و بولپیت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳).

راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی بیانگر یک مقابله مذهبی است که ارتباط مثبتی با سلامت و بهزیستی روانشناختی دارد (آنو و وسکانسلس، ۲۰۰۵؛ ابورایا، پارگامنت و کراس، ۲۰۱۶). مقابله مذهبی مشارکتی با حس قویتری از کنترل شخصی مرتبط است که عزت نفس و اعتماد به نفس فرد در مدیریت سختی‌ها را افزایش می‌دهد (هاریسون، کوئینگ، هایز، امی-آکواری و پارگامنت، ۲۰۰۱؛ پاسکو، هیل، موساکوسکی و جانسون؛ ۲۰۱۶).

در مجموع می‌توان گفت که منابع معنوی با کاهش فرسودگی هیجانی رابطه دارد (راندال، ۲۰۰۷؛ سیمونز و همکاران، ۲۰۰۹؛ ونهیول و دکلرک، ۲۰۰۹؛ لیانگ، لیانگ و سان، ۲۰۱۶). از طرفی فرسودگی هیجانی با بهزیستی در محل کار<sup>۲</sup> رابطه دارد (نتو، فریرا، مارتینز و فریرا، ۲۰۱۷؛ کالدور و بولپیت، ۲۰۰۱، به نقل از

<sup>3</sup> turnover intention  
<sup>4</sup> job-demands resources  
<sup>5</sup> Albrecht

<sup>1</sup> Kaldor & Bullpitt  
<sup>2</sup> Workplace Well-being

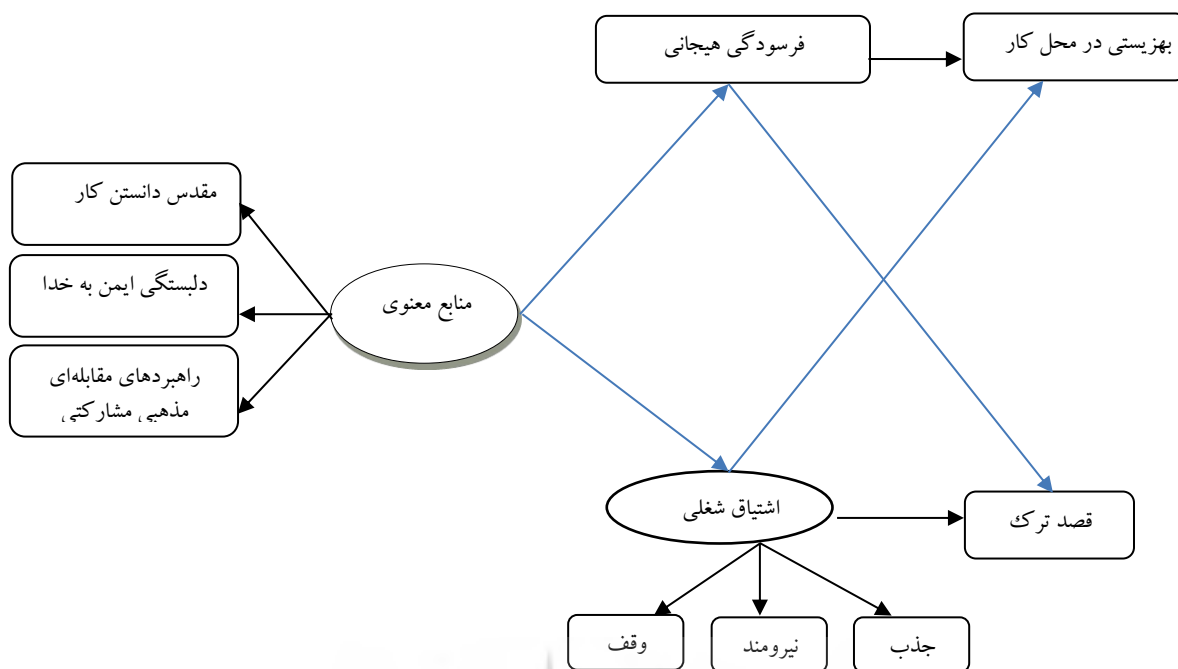
مدل منابع-تقاضاها، منابع معنوی را به عنوان پیش‌بین‌های فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی، سلامت هیجانی و قصد ترک شغل، در این مدل جای داد. وی مطالعه خود را بر روی کارکنان مذهبی استرالیایی صورت داد و در پایان به این نتیجه رسید که منابع معنوی از طریق نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی، بر سلامت هیجانی و قصد ترک شغل کارکنان اثر می‌گذارند.

در پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیرهای میانجی که منابع معنوی از طریق آنها به تمایل به ترک شغل کمتر و بهزیستی بالاتر منتهی می‌شود و پیش از این پژوهش‌ها به‌خصوص در جامعه ایرانی توجه کافی به آن نداشته‌اند و افزایش روایی نظری و پژوهشی مدل پیشنهادی بیکرتون، این مدل را با برخی تغییرات مورد مطالعه قرار داده است. بیکرتون مطالعه خود را بر روی کارکنان مذهبی در بافت یک جامعه به‌طور عمده سکولار انجام داد که می‌تواند تفاوت‌های فرهنگی با جامعه ایران که بافت آن را به‌طور عمده مذهب تشکیل می‌دهد داشته باشد. از این رو بررسی مدل پیشنهادی بیکرتون در یک بافت فرهنگی متفاوت می‌تواند اطلاعات مفید و مهمی در خصوص نقش احتمالی عوامل بین فرهنگی ایفا کند. در مطالعه بیکرتون نقش منابع شغلی و تقاضاهای شغلی نیز بررسی شده است که در پژوهش حاضر به دلیل تاکید بر مطالعه نقش منابع معنوی این دو عامل لحاظ نشده‌اند. از طرفی در مدل بیکرتون، اطمینان از طرد شدن از سوی خدا<sup>۱</sup>، به‌عنوان یکی از بیانگرهای منابع معنوی در نظر گرفته شده بود که به دلیل بار عاملی ضعیفی که در مطالعه وی داشت

در پژوهش حاضر حذف شد. تفاوت دیگر مربوط به استفاده از متغیر بهزیستی در محل کار در مطالعه حاضر به جای اختلال در سلامت هیجانی<sup>۲</sup> در مطالعه بیکرتون است. علت این انتخاب استفاده از ابزار بهزیستی کارکن بود که در ایران هنجار شده است (کعب عمیر، شنبیدی و هاشمی شیخ‌شبان، ۱۳۹۵) و فرض بر این بود که اطلاعات دقیق‌تری در خصوص بهزیستی در محل کار کارکنان (که یکی از خرده‌مقیاس‌های این ابزار است) می‌تواند بدست دهد. همچنین در این مطالعه به منظور بررسی تاثیر منابع شغلی بر بهزیستی در محل کار از طریق اشتیاق شغلی، مسیر اشتیاق شغلی به بهزیستی در محل کار به مدل اضافه شد. در مجموع با توجه به محیویت و نگاه مثبت موجود به معنویت و معنویت‌گرایی، انجام پژوهش در این حوزه می‌تواند بسترساز پیشنهاد به کارگیری دانش علمی حوزه معنویت برای ارتقاء بهزیستی و کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان شود که در برخی موارد برای سازمان‌های ایران هزینه‌های گزافی به همراه می‌آورد. بنابراین هدف از تدوین این الگو تبیین اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی بر اساس منابع معنوی، شامل رابطه نزدیک با خداوند، مقدس دانستن کار و راهبردهای مقابله‌ای مذهبی مشارکتی و در نهایت بررسی نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی در ارتباط بین این پیشایندها و قصد ترک شغل و بهزیستی در محل کار است. شکل ۱ این الگوی مفهومی را نشان می‌دهد.

<sup>2</sup> emotional ill-health

<sup>1</sup> security from abandonment by god



شکل ۱. مدل مفروض پیامدهای شغلی  
منابع معنوی

## روش

شدند و در نهایت تعداد ۳۱۵ پرسشنامه معتبر دریافت شد.

لازم به ذکر است به دلیل گستردگی عظیم این شرکت و عدم امکان دسترسی به منبع موثق اطلاعاتی، تعداد کل جامعه در این پژوهش برای پژوهشگر میسر نبود.

ابزارهای سنجش: پرسشنامه مقدس دانستن کار<sup>۲</sup> (CVQ): مقدس دانستن کار توسط خرده مقیاس ۴ ماده‌ای حضور یک نیروی برتر همراه<sup>۳</sup> که توسط دیک، الدرلیچ و استگر (دیک، الدرلیچ و استگر، ۲۰۰۸) به نقل از بیکرتون، (۲۰۱۳) طراحی شده است و در یک طیف ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره گذاری می‌شود و مقدس دانستن کار یا حرفه خاصی را که از یک نیروی برتر نشأت گرفته است اندازه گیری می‌کند. این پژوهشگران برای بررسی

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش در این مطالعه، توصیفی و از نوع الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه پژوهش شامل تمام کارکنان شرکت فولاد خوزستان بود. در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرها (۱۲ مسیر)، تعداد واریانس‌های متغیرهای برونزاد (۱ متغیر)، و تعداد واریانس‌های خطای درون مدل (۴ خطا) تعداد ۱۷ پارامتر محاسبه گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، به نقل از بشلیده، (۱۳۹۱)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمودن مدل دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد با توجه به اینکه در پژوهش کنونی پارامترهای مشاهده شده ۱۷ مورد است، حجم نمونه ۳۴۰ نفر در نظر گرفته شد (به ازاء هر پارامتر حدود ۲۰ آزمودنی در نظر گرفته شده است) که به صورت در دسترس از بین بخش‌های مختلف شرکت فولاد خوزستان انتخاب

<sup>۲</sup> Calling and Vocation Questionnaire  
<sup>۳</sup> Presence of a Transcendent Summons

<sup>۱</sup> Kline

پایایی، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای خرده  
 مقیاس حضور نیروی ماورایی گزارش می کنند که در  
 بازآزمایی یک ماه بعد نیز ضریب پایایی ۰/۶۷ داشته  
 است. بیکرتون (۲۰۱۳) همبستگی بین نمرات این  
 مقیاس ۴ ماده‌ای را با مقیاس‌های دل‌بستگی ایمن به خدا  
 ۰/۴ (p<۰/۰۰۱) و با مقابله مذهبی مشارکتی ۰/۳۵  
 (p<۰/۰۰۱) گزارش می کند و تحلیل عوامل اکتشافی  
 نشان داد که این سوالات، ۰/۴۸ از واریانس منابع  
 معنوی را تبیین می کند که همگی حاکی از روایی این  
 پرسشنامه است. پایایی این ماده‌ها در پژوهش حاضر با  
 روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰۴، و همبستگی بین این ۴  
 ماده با مقیاس بهزیستی در محل کار ۰/۱۲۸ بود  
 (p<۰/۰۵).

سیاهه دل‌بستگی به خدا<sup>۱</sup> (AGI): سیاهه دل‌بستگی  
 ایمن به خدا بک و مک دونالد (۲۰۰۴) ابعادی از  
 دل‌بستگی شخص به خدا را اندازه گیری می کند (هیل و  
 ادواردز، ۲۰۱۳، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). این سیاهه  
 شامل دو خرده مقیاس ۱۴ ماده‌ای است که ابعاد اجتناب  
 از صمیمت با خدا<sup>۲</sup> و نگرانی از طرد شدن از سوی خدا<sup>۳</sup>  
 را می سنجد. هر دو مقیاس در یک طیف ۷ درجه‌ای  
 (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره گذاری می شوند.  
 ضرایب پایایی هر دو خرده مقیاس در دامنه ای از  
 ۰/۷۷-۰/۸۸ قرار دارد (هومان، ۲۰۱۲؛ زال و گیسون،  
 ۲۰۱۲). در این مطالعه ۵ ماده از خرده مقیاس دل‌بستگی  
 ایمن به خدا مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل عوامل  
 اکتشافی نشان داد که ۵ ماده خرده مقیاس دل‌بستگی  
 ایمن به خدا، ۰/۸۲ واریانس معنوی را تبیین می -  
 کند و همبستگی آن با مقابله مذهبی مشارکتی ۰/۷۳

<sup>4</sup> Religious Problem Solving Scale

<sup>5</sup> collaborative

<sup>6</sup> self-directing

<sup>7</sup> deferring

<sup>1</sup> Attachment to God Inventory

<sup>2</sup> Avoidance of Intimacy with God

<sup>3</sup> Anxiety about Abandonment by God



یک مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ آن در مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳)، ۰/۸۶ و همبستگی آن با فرسودگی شغلی ۰/۳ بوده است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر، ۰/۷۲۲ و همبستگی آن با فرسودگی هیجانی ۰/۳۶۹ ( $p < 0/001$ ) و بهزیستی در محل کار ۰/۳۸۳- ( $p < 0/001$ ) است.

مقیاس فرسودگی<sup>۷</sup> (ES): در پژوهش حاضر از خرده مقیاس فرسودگی هیجانی سیاهه فرسودگی<sup>۸</sup> ماسلچ به منظور سنجش فرسودگی هیجانی استفاده شد (شافل، لیتز، ماسلچ و جکسون، ۱۹۹۶، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). این سیاهه ۲۵ ماده دارد و در این پژوهش از خرده مقیاس ۵ ماده‌ای فرسودگی هیجانی استفاده شد. این ماده‌ها در یک مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. ثبات درونی خرده مقیاس فرسودگی قابل قبول گزارش شده است و پایایی بازآزمایی نشان دهنده ثبات نسبی در فاصله زمانی ۶ ماه تا ۱ سال است (ریچاردسن و مارتینوسن، ۲۰۰۵). در مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳) نیز ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۲ و همبستگی آن با اختلال هیجانی ۰/۶۶ ( $p < 0/005$ ) بوده است. یاور، شمسی و یزدان بخش (۱۳۹۳) در مطالعه خود ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای این ابزار گزارش می‌کنند و عنوان می‌کنند که بین سلامت روان و فرسودگی هیجانی رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $r = -0/372$  و  $p < 0/005$ ). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۷۶۴، و همبستگی آن با قصد ترک شغل ۰/۳۶۹ ( $p < 0/001$ ) و بهزیستی در محل کار ۰/۵۹۹- ( $p < 0/001$ ) است.

۰/۳۰۳ ( $p < 0/01$ ) و قصد ترک شغلی ۰/۱۷۵- ( $p < 0/01$ ) است، که حاکی از روایی قابل قبول این مقیاس هستند.

مقیاس اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> اترخت (WES): این ابزار شامل ماده‌هایی برای سنجش سه بعد اشتیاق شغلی (جذب<sup>۲</sup>، نیرومندی<sup>۳</sup> و وقف خود<sup>۴</sup>) است. اشتیاق شغلی بوسیله ۹ ماده نسخه WES اندازه‌گیری می‌شود که توسط شافل، بیکر و سالانوا (شافل، بیکر و سالانوا، ۲۰۰۶ به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳) طراحی شده است. هر بعد از اشتیاق شغلی، توسط یک خرده مقیاس سه ماده-ای اندازه‌گیری می‌شود. این مقیاس در یک طیف ۷ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. فراتحلیل نسخه کوتاه WES که بر روی سی و سه نمونه از نه کشور متفاوت انجام شده است نشان داد که آلفای کرونباخ هر سه خرده مقیاس بیش از ۰/۸ است. این ضرایب به فاصله زمانی یک سال بعد نیز در دامنه ۰/۵۶-۰/۷۵ بود (شافل و بیکر، ۲۰۱۰، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳). همبستگی نمرات اشتیاق شغلی با منابع شغلی و قصد ترک شغل به ترتیب ۰/۶۴ ( $p < 0/005$ ) و ۰/۴۵- ( $p < 0/005$ ) گزارش شده است (بیکرتون، ۲۰۱۳). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸۴ به دست آمد که همه این شواهد حاکی از روایی و پایایی قابل قبول این مقیاس هستند.

شناخت‌های مربوط به کناره‌گیری<sup>۵</sup> (WC): قصد ترک شغل بوسیله چهار ماده شناخت‌های مربوط به کناره‌گیری<sup>۶</sup> بزمن و پروی (بزمن و پروی، ۲۰۰۱ به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳) اندازه‌گیری شد. این ماده‌ها در

<sup>1</sup> Work Engagement Scale

<sup>2</sup> absorption

<sup>3</sup> vigor

<sup>4</sup> dedication

<sup>5</sup> Withdrawal Cognition

<sup>6</sup> Bozeman & Perrewé

<sup>7</sup> Exhaustion Subscale

<sup>8</sup> Burnout Inventory

می شد تا بدون فشار زمانی و تداخل با کارهای دیگر به تکمیل پرسشنامه پردازند. پژوهشگران از این طریق موفق شدند ۳۴۰ پرسشنامه تکمیل شده را دریافت کنند که بعد از حذف فرم‌های ناقص، در نهایت تعداد ۳۱۵ پرسشنامه معتبر شناخته شد. تحلیل داده‌ها با روش آماری الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۲۲ انجام گرفت. روابط واسطه‌ای نیز با استفاده از روش بوت استرپ آزمون شدند.

### یافته‌ها

توزیع فراوانی شرکت کنندگان مرد با تعداد ۲۵۰ نفر (معادل ۷۹/۶۲ درصد) و شرکت کنندگان زن ۶۴ نفر (معادل ۲۰/۳۸ درصد) بود. از این تعداد، ۲۵۱ نفر متأهل (معادل ۸۰/۴۵ درصد) و ۶۱ نفر مجرد (معادل ۱۹/۵۵ درصد) بودند. فراوانی مربوط به شرکت کنندگان با مدرک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم ۲۳ نفر (معادل ۷/۳۵ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۳۱ نفر (معادل ۹/۹۰ درصد)، با مدرک تحصیلی لیسانس ۱۸۱ نفر (معادل ۵۷/۸۳ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق لیسانس با تعداد ۷۶ نفر (معادل ۲۴/۲۸ درصد) و با مدرک دکتری با تعداد ۲ نفر (معادل ۰/۶۴ درصد) می‌باشد. در جدول (۱) میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. همانطور که داده‌های جدول (۱) نشان می‌دهند، همه ضرایب همبستگی به جز، ضریب همبستگی بین مقدس دانستن کار و فرسودگی هیجانی، بین مقدس دانستن کار و جذب و بین مقدس دانستن کار و قصد ترک شغل معنی‌دار بوده است.

مقیاس بهزیستی کارکن<sup>۱</sup> (EWS): این مقیاس را ژانگ، و همکاران (ژانگ، و همکاران، ۲۰۱۵) به نقل از کعب عمیر و همکاران، (۱۳۹۵) طراحی کردند. از این مقیاس ۱۸ ماده‌ای برای سنجش بهزیستی کارکنان استفاده می‌شود. به ماده‌های این مقیاس در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای پاسخ داده می‌شود. بررسی همسانی درونی سؤالات پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ و همبستگی هر سؤال با نمره‌ی کل آزمون نشان داد که این مقیاس از پایایی قابل قبولی برخوردار است (ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی در محل کار، بهزیستی روانشناختی و مقیاس بهزیستی کارکن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۹۱ بودند). ضرایب همبستگی، بین مقیاس بهزیستی کارکن با چهار متغیر خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۵۵، ۰/۵۱، ۰/۳۶- و ۰/۵۱ بوده است (همگی در سطح معنی داری  $p < ۰/۰۵$ ) (کعب عمیر و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش از ۶ ماده خرده مقیاس بهزیستی در محل کار استفاده شد که پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰۲ و همبستگی آن با مقدس دانستن کار ۰/۱۲۸ ( $p < ۰/۰۵$ )، راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی ۰/۳۰۳ ( $p < ۰/۰۰۱$ ) و دلبستگی ایمن به خدا ۰/۲۹۳ ( $p < ۰/۰۰۱$ ) است.

روش اجرا و تحلیل: در پژوهش حاضر، پژوهشگران با مراجعه حضوری به بخش‌های مختلف شرکت فولاد خوزستان، هدف پژوهش را به‌طور خلاصه و کوتاه برای کارکنان توضیح می‌دادند و آنها را ترغیب می‌کردند که فرم مشارکت در پژوهش را تکمیل کنند (به کارکنان زمان کافی چند ساعته داده

<sup>۱</sup> Employee Well-Being Scale

## جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
مقدس دانستن کار	۱۶/۳۵	۴/۹۸	-								
راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی	۳۴/۱۷	۷/۲۱	۰/۳۵۳***	-							
دلبستگی ایمن به خدا	۲۸/۰۸	۵/۹۹	۰/۳۶۱***	۰/۹۰۸***	-						
فرسودگی هیجانی	۱۷/۲۱	۵/۷۹	۰/۰۵۸	۰/۲۰۶***	۰/۱۹۰***	-					
وقف خود	۱۳/۸۱	۳/۷۵	۰/۱۱۸°	۰/۳۵۰***	۰/۳۰۲***	۰/۶۱۸***	-				
نیرومندی	۱۳/۸۱	۳/۹۷	۰/۱۴۴°	۰/۳۲۳***	۰/۲۹۲***	۰/۵۴۴***	۰/۷۵۶***	-			
جذب	۱۴/۴۹	۳/۷۵	۰/۰۹۷	۰/۲۷۱***	۰/۲۱۹***	۰/۳۶۴***	۰/۵۹۴***	۰/۵۹۴***	-		
بهبودی در محل کار	۱۷/۴۶	۷/۶۰	۰/۱۲۸°	۰/۳۰۳***	۰/۲۹۳***	۰/۵۹۹***	۰/۶۳۶***	۰/۶۳۶***	۰/۵۴۳***	-	
قصد ترک شغل	۱۹/۳۴	۵/۵۰	۰/۰۵۹	۰/۱۷۵°	۰/۱۶۱°	۰/۳۶۹***	۰/۳۶۹***	۰/۳۹۰***	۰/۲۳۹***	۰/۳۸۳***	-

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$

برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر-لویس (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) نیز در جدول ۳ گزارش شده است. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۱ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (کالکوئیت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از هاشمی، شکر کن، نیسی، شهنی ییلاق و حقیقی، ۱۳۸۷). برازش الگوی اولیه براساس شاخص‌های برازندگی معرفی شده ارزیابی شدند. مندرجات جدول (۲) نشان می‌دهند که در الگوی پیشنهادی مقدار مجذور کای نسبی ۶/۷۰۳ و مقادیر AGFI، NFI، CFI، IFI و TLI همگی بیشتر یا نزدیک به ۰/۹ هستند، با این وجود مقدار RAMSEA، ۰/۱۳۵ و بیشتر از ۰/۰۸ است. با توجه به عدم برازندگی مدل پیشنهادی با داده‌ها، مدل باید اصلاح شود. به

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول (۲) گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن درمورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و به طور معمول به لحاظ آماری معنی دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران، مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی؛  $2df$ ) مورد بررسی قرار می‌دهند و به طور معمول، ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند. همچنین شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص

<sup>1</sup> Colquitt

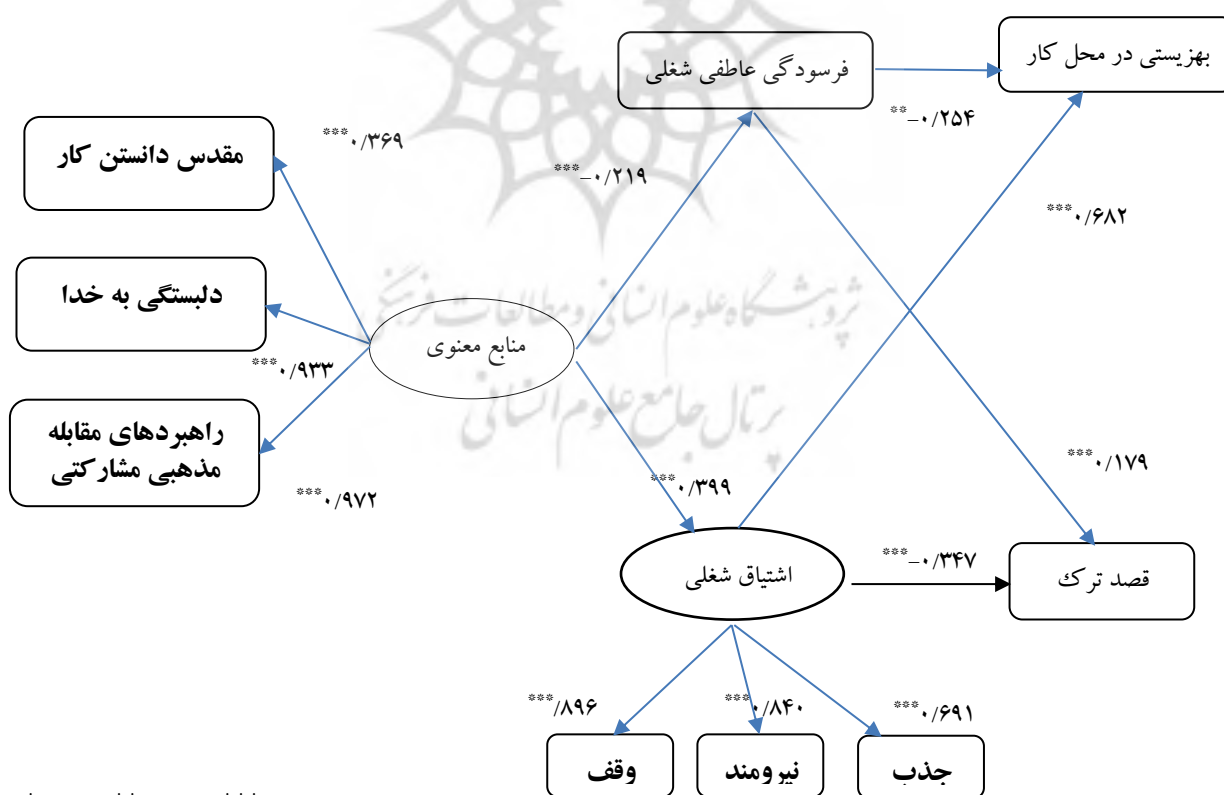
منظور ارتقای الگوی پیشنهادی، گام بعدی همبسته کردن خطاهای اشتیاق شغلی و فرسودگی هیجانی بود. همانگونه که جدول (۲) نشان می‌دهد، الگوی نهایی از برازش بسیار خوبی برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل‌های پیشنهادی و اصلاح شده با داده‌ها

شاخص‌های برازش متغیر	مجدور خی	درجه آزادی	مجدور خی	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RAMSE A
الگوی پیشنهادی	۱۶۰/۸۷۷	۲۴	۶/۷۰۳	۰/۹۱۵	۰/۸۴۰	۰/۸۹۸	۰/۹۱۱	۰/۹۱۲	۰/۸۶۷	۰/۱۳۵
الگوی اصلاح شده	۲۴/۴۳۱	۲۳	۱/۰۶۲	۰/۹۸۴	۰/۹۶۸	۰/۹۸۵	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۰۱۴

فرسودگی هیجانی با بهزیستی در محل کار،  $-۰/۲۵۴$  ( $p < ۰/۰۰۱$ ) و با قصد ترک شغل،  $۰/۱۷۹$  ( $p < ۰/۰۰۱$ ) می‌باشد. همچنین ضرایب مسیر اشتیاق شغلی با بهزیستی در محل کار،  $۰/۶۸۲$  ( $p < ۰/۰۰۱$ ) و با قصد ترک شغل،  $-۰/۳۴۷$  ( $p < ۰/۰۰۱$ ) است.

شکل (۲) الگوی نهایی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد. در شکل (۲) روابط مستقیم بین متغیرها نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر منابع معنوی با فرسودگی هیجانی،  $-۰/۲۱۹$  ( $p < ۰/۰۰۱$ ) و با اشتیاق شغلی،  $۰/۳۹۹$  ( $p < ۰/۰۰۱$ ) است. ضرایب مسیر



\* $p < ۰/۰۵$  \*\* $p < ۰/۰۱$  \*\*\* $p < ۰/۰۰۱$

شکل ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر با ضرایب استاندارد

محل کار صفر را در بر نمی‌گیرد که نشان‌دهنده این است که اشتیاق شغلی در بین دو متغیر مذکور به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند. علاوه بر این حد پایین و حد بالای اشتیاق شغلی در بین رابطه منابع معنوی و قصد ترک شغل صفر را در بر نمی‌گیرد که نشان از این دارد که اشتیاق شغلی در رابطه بین منابع معنوی و قصد ترک شغل نقش متغیر میانجی را برعهده دارد. حد پایین و حد بالای فرسودگی هیجانی در بین رابطه منابع معنوی و قصد ترک شغل نیز صفر را در بر نمی‌گیرد که این نتیجه بیانگر نقش میانجی‌گری فرسودگی هیجانی در بین رابطه دو متغیر عنوان شده است.

مسیرهای واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ بررسی شدند که در جدول (۳) نتایج درج شده‌اند. تفسیر داده‌های جدول (۳) به این ترتیب است که اگر حد بالا و پایین ضریب یک مسیر عدد صفر را در بر گیرد به معنای معنی‌دار نبودن آن مسیر و اگر عدد صفر را در بر نگیرد، آن مسیر معنی‌دار است (بشلیده، ۱۳۹۱). همان‌طور که در جدول (۳) نشان داده شده است، حد پایین و حد بالای فرسودگی هیجانی در بین رابطه منابع معنوی و بهزیستی در محل کار صفر را در بر نمی‌گیرد، بنابراین این متغیر نقش میانجی‌گر را در بین دو متغیر ذکر شده ایفا می‌کند. همچنین حد پایین و حد بالای اشتیاق شغلی در بین رابطه منابع معنوی و بهزیستی در

جدول ۳. شاخص‌های آزمون بوت استرپ برای سنجش روابط غیرمستقیم

سطح اطمینان ۰/۹۵		مسیر	
مقدار	سطح اطمینان ۰/۹۵	مقدار	مقدار
۰/۰۵۶	۰/۱۹۴	۰/۱۲۵	منابع معنوی فرسودگی هیجانی بهزیستی در محل کار
۰/۲۴۰	۰/۳۷۴	۰/۳۱۱	منابع معنوی اشتیاق شغلی بهزیستی در محل کار
-۰/۲۳۰	-۰/۱۳۳	-۰/۱۸۰	منابع معنوی اشتیاق شغلی قصد ترک شغل
-۰/۱۲۷	-۰/۰۳۵	-۰/۰۷۷	منابع معنوی فرسودگی هیجانی قصد ترک شغل

نتایج نشان داد منابع معنوی از طریق فرسودگی هیجانی بر بهزیستی در محل کار اثر دارند. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت افراد با منابع معنوی قویتر، احساس اتصال به خداوند به عنوان یک منبع قدرت مطلق که همه چیز در کنترل اوست دارند (هود و همکاران، ۲۰۰۹، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳؛ ویلیامز، ۲۰۱۷؛ شرر و همکاران، ۲۰۱۶). این موضوع باعث می‌شود در برابر استرس‌های شغلی، در عین حال که خود دست از تلاش نمی‌کشند، به خداوند تکیه کرده و از او کمک بخواهند. با توجه به اینکه آنها به خدا اعتماد دارند و آن را حمایت‌کننده می‌دانند، انعطاف‌پذیری بیشتری نسبت به عواملی که می‌تواند فرسودگی هیجانی را ایجاد کنند

## بحث

هدف از این پژوهش، آزمون الگویی بود که در آن فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی به عنوان متغیرهای میانجی بین منابع معنوی (مقدس دانستن کار، دلبستگی ایمن به خدا، راهبردهای مقابله مذهبی مشارکتی) از یک سو و قصد ترک شغل و بهزیستی در محل کار از سوی دیگر، نقش ایفا می‌کنند. در این پژوهش به بررسی روابط مستقیم منابع معنوی با بهزیستی در محل کار و قصد ترک شغل و روابط غیرمستقیم آنها از طریق فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی پرداخته شد. نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی نشان داد که الگوی پیشنهادی برازنده داده‌های پژوهش است.

شغلی بر بهزیستی در محل کار اثر دارند. معنابخشی، یک شرط مهم روانشناختی است که بر انگیزه و اشتیاق شغلی فرد در محیط کاری تاثیر می‌گذارد (ساکس، ۲۰۱۱). وقتی به کار به عنوان خدمت به خداوند در نظر گرفته می‌شود، انگیزه و تعهد به کار بیشتر شده و زمان و انرژی بیشتری صرف می‌شود و احتمال به اتمام رساندن تکلیف کاری افزایش می‌یابد (لی و یانگ، ۲۰۱۶). طبق مدل‌های نظری، مقدس دانستن با حس بزرگتر بودن از خود<sup>۱</sup> مرتبط است که این حس با حالت کاری روانشناختی مثبت نتیجه می‌شود. مقدس دانستن باعث می‌شود افراد احساس خدمت کردن به خداوند را داشته باشند و این باعث تلاش بیشتر آنها در کار می‌شود (اوگوو و انیشی، ۲۰۱۷). علاقه و اعتماد کارکن به خداوند، در کنار این حس که خداوند از تلاش وی در کارش خوشنود می‌شود و اینکه خداوند هر لحظه در کنارش هست و با همراهی خدا تکالیف شغلی خود را پیش می‌برد، احساس‌های مثبت و شوق خاصی را نسبت به شغل ایجاد می‌کند. از طرفی دلبستگی ایمن به خداوند همانند دلبستگی ایمن انسانی، بهزیستی روانشناختی (برادشاو و کنت، ۲۰۱۷) را بهبود می‌بخشد. این متغیر اثر خود را از طریق افزایش انگیزه برای انجام دادن تکالیف اعمال می‌کند (داویس، ۲۰۱۷). وقتی احساس‌های مثبت کارکنان نسبت به کار خود افزایش می‌یابد و از آن لذت می‌برند، تمام این‌ها زمینه‌ای را فراهم می‌کنند تا احساس‌های امیدواری و در نتیجه بهزیستی در محل کار کارکنان نیز افزایش یابد.

بر اساس یافته‌ها، منابع معنوی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر دارند. این یافته نیز با پژوهش بیکرتون (۲۰۱۳) همسو است. طبق دیدگاه‌های نظری

خواهند داشت (کالدور و بولپیت، ۲۰۰۱، به نقل از بیکرتون، ۲۰۱۳؛ شرر و همکاران، ۲۰۱۶). از آنجا که شغل بخش مهمی از زندگی افراد است، طبیعی به نظر می‌رسد که وقتی افراد از کار خود احساس رضایت دارند شاخص‌های مربوط به بهزیستی در محل کار در آنها افزایش می‌یابد. دیدگاه‌های نظری نیز اشاره دارند که معنابخشی و ادراک کنترل ارتباط نزدیک با تعریف منابع معنوی دارند و این دو مؤلفه از برجسته‌ترین مکانیسم‌هایی هستند که بین منابع معنوی و پیامدهای مثبت سلامت روانشناختی ارتباط برقرار می‌کنند (ژی و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان گفت منابع معنوی باعث کاهش فرسودگی هیجانی در کارکنان می‌شوند و از این طریق بهزیستی در محل کار آنها را افزایش می‌دهند.

یافته‌ها تأیید کردند که منابع معنوی از طریق فرسودگی هیجانی بر قصد ترک شغل اثر دارند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش بیکرتون (۲۰۱۳) همخوان است. کارکنانی که منابع معنوی قویتری در اختیار دارند، شکست‌ها و ناکامی‌ها را به صورت موقتی در نظر می‌گیرند به این دلیل که ایمان دارند در نهایت پیروز خواهند شد (هانگ-یوای و همکاران، ۲۰۰۵). پیامد این احساس امیدواری و داشتن حامی قدرتمند این است که انعطاف‌پذیری کارکنان بیشتر شده و قصد ترک شغل در آنها پایین بیاید (اریکسون و همکاران، ۲۰۰۹؛ لو، ۲۰۱۶). این افراد از آنجا که به خدای خود دلبسته هستند و برای خوشنودی وی تلاش می‌کنند و رنگ و بوی ارزشمند و مقدسی برای کار خود قائلند، انگیزه بیشتری برای ماندن در شغل خود خواهند داشت چون معتقدند کاری که می‌کنند آنها را به رضای خداوند نزدیک می‌کند (بیکرتون، ۲۰۱۳).

نتایج تحلیل‌ها نشان داد منابع معنوی از طریق اشتیاق

<sup>1</sup> bigger than the self

با افزایش اشتیاق کارکنان به شغل خود، آنها احساس رضایت‌مندی بیشتری از شغل خود خواهند داشت و تمایل بیشتری دارند تا وقت بیشتری را در شغل صرف کرده و از کار خود لذت می‌برند. در نتیجه آنها به احتمال کمتری به تغییر شغل خود می‌اندیشند و در شغل خود ماندگاری بیشتری خواهند داشت (بیکرتون، ۲۰۱۳). وقتی کارکن به شغل خود به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به ارزش‌های مقدس نگاه می‌کند، احساس‌های متضاد با قصد ترک شغل را تجربه می‌کند. علاوه بر این، در مقابله مذهبی مشارکتی که بر پایه یک ارتباط صمیمی با خداوند است، احساس کنترل شخصی، اعتماد به نفس و عزت نفس فرد در مقابله با مشکلات افزایش می‌یابد (پاسکو و همکاران، ۲۰۱۶) و در نتیجه این تغییرات، ماندگاری شخص در شغل نیز بیشتر می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت منابع معنوی اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهند و از آنجا که کارکنان مشتاق میل کمتری به ترک شغل خود دارند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱) منجر به کاهش قصد ترک شغل در کارکنان می‌شوند.

مقایسه و جمع‌بندی نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین بویژه مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که منابع معنوی متغیرهای فرافرهنگی و فرامذهبی هستند که اثر خود را بر پیامدهای شغلی اعمال می‌کنند. این ادعا از آنجاست که یافته‌های مطالعه بیکرتون که بر روی کارکنان مذهبی (مسیحی) اما در جامعه‌ای که به طور عمده سکولار است انجام گرفت، همخوانی بسیار بالایی با مطالعه کنونی که در جامعه‌ای صورت گرفته که به طور عمده افراد آن مذهبی (اسلامی) هستند، دارد. از تفاوت‌های جالب این مطالعه با مطالعه بیکرتون این بود که میانگین نمرات منابع معنوی و اشتیاق شغلی در نمونه پژوهش حاضر به

طور محسوسی بالاتر از نمونه مطالعه بیکرتون (۲۰۱۳) بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت در نمونه ایرانی به دلیل اینکه از همان دوران کودکی و همچنین دوران تحول افراد تاکید زیادی بر معنویت و مذهب صورت می‌گیرد، این احتمال وجود دارد که این منابع از قوت بیشتری نسبت به نمونه استرالیایی برخوردار بودند. از این رو می‌توان چنین استدلال کرد که تقویت روحیه معنویت در بافت یک جامعه می‌تواند اثرات مثبتی را بر سلامت افراد آن جامعه و موفقیت سازمان‌های آن داشته باشد. از طرفی میانگین نمرات قصد ترک شغل نیز در نمونه ایرانی به طور محسوس بالاتر از نمونه استرالیایی بود. اگرچه در تعمیم این یافته‌ها به جوامع متفاوت باید احتیاط بسیار کرد، در عین حال در تبیین این تفاوت می‌توان این احتمال را مطرح کرد که در نمونه ایرانی با اینکه کارکنان از منابع معنوی بیشتر استفاده می‌کردند و علاقه بیشتری به کار خود داشتند، اما شاید به دلیل اینکه سطح انتظارات آنها از شغلشان با واقعیت شغلی آنها همخوانی ندارد، خیلی بیشتر به ترک شغل خود فکر می‌کنند. برای مثال کارکنانی که سال‌ها تجربه کاری یا تحصیلات در حد بالا دارند، با وجدان کار می‌کنند و علاقه زیادی به کار خود دارند، این انتظار را دارند که از ثبات شغلی و مالی برخوردار باشند و این چیزی است که ممکن است با بحران اقتصادی و امنیت شغلی پایین در جامعه ایرانی همخوانی زیادی نداشته باشد. نکته برجسته دیگر در این پژوهش این بود میانگین نمرات مقدس دانستن کار به طور قابل توجهی از میانگین نمرات دو بیانگر معنوی دیگر پایین‌تر بود. چیزی که باعث شده بود بار عامل این بیانگر نیز نسبت به دو بیانگر دیگر در حدود ۰/۶ تفاوت داشته باشد. در تبیین این یافته ارزشمند می‌توان گفت افرادی که از نظر پتانسیل‌های معنوی توانمند هستند ممکن است لزوماً

کار خود را مقدس در نظر نگیرند. به همین جهت بسیار مهم است که به افراد در شناسایی سرخ‌هایی که به آنها نشان دهد کاری که می‌کنند ارزشمند، مقدس و برای جامعه مفید است کمک شود.

بنابراین و با توجه به یافته‌های بدست آمده می‌توان چنین ادعا کرد که مدل پیشنهادی پژوهش نشان می‌دهد که منابع معنوی دارای کارکردهای چندگانه همزمان و متقاطع هستند. به این معنی که به طور همزمان به تضعیف فرسودگی هیجانی و تقویت اشتیاق شغلی کمک می‌کنند و سپس به طور همزمان و متقاطع ترک خدمت را در نهایت کاهش و بهزیستی را بالا می‌برند. چنین کارکردهای همزمان و متقاطع همان یافته‌ای است که در پیشینه کمتر به آن توجه شده است. از طرف دیگر سازوکارهای انتقال اثر منابع معنوی مرکب هستند. یعنی ترکیبی از عناصر شناختی و عاطفی به منابع معنوی یاری می‌کنند تا پیامدهای منفی برای انسان و سازمان‌ها را کاهش و در مقابل سلامتی و بهزیستی را ارتقاء بخشند. با توجه به نتایج بدست آمده، توصیه می‌شود با توجه به اهمیت منابع معنوی، لازم است که این عامل در سیاست‌گذاری‌های سازمان لحاظ شود. در سه سطح اولیه، ثانویه و ثالث می‌توان از کاربردهای عملی این پژوهش استفاده کرد. در سطح اولیه، از منابع معنوی می‌توان به‌عنوان یک عامل پیشگیرنده از مشکلات روانی کارکنان استفاده کرد (شافلی و سالانوا، ۲۰۱۱). با شناسایی و آموزش کارکنانی که منابع معنوی ضعیفی دارند، به خصوص کارکنان جوانی که در ابتدای دوره کاری خود هستند، می‌توان از بروز پیامدهای منفی بعدی جلوگیری نمود. در سطح ثانویه، افرادی هدف قرار می‌گیرند که در حال حاضر برخی از علایم کاهش در بهزیستی در محل کار را نشان می‌دهند. سازمان‌ها با اندازه‌گیری

مداوم اطلاعات افراد از سطوح منابع معنوی، فرسودگی هیجانی، اشتیاق شغلی و قصد ترک شغل، می‌توانند تصمیمات راهبردی در جهت ابتکار در سازمان اتخاذ کنند که نیاز کارکنان و علایم اولیه مشکل در سلامت آنها را هدف قرار می‌دهد. مداخلات ثالث پیامدهای جدی استرس که توسط کارکنان تجربه شده است و بازتوانی بعد از بیماری را هدف قرار می‌دهد. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که یک کاربرد عملی مهم در سطح مداخلات ثالث در خصوص کارکنان، تجدید و بهبود منابع معنوی است. برای مثال خواندن قرآن، نماز خواندن، عبادت کردن، خلوت متفکرانه و روزه گرفتن می‌تواند به تقویت و احیای منابع معنوی کمک کند. همچنین، مطالعات موردی به کارآیی طرحواره درمانی در ارتقای دلبستگی ایمن به خداوند اشاره دارند (مینر، ۲۰۰۹).

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود که می‌تواند زمینه جهت‌گیری پژوهش‌های بعدی باشد. این محدودیت‌ها شامل نوع نمونه‌گیری، نبود قطعیت در نتیجه‌گیری علی از نتایج، ابزارها و روش اندازه‌گیری خود گزارشی است. با توجه به محدودیت‌های پژوهشگر از روش نمونه‌گیری دردسترس و داوطلبانه استفاده شد که این موضوع می‌تواند معرف بودن نمونه را تحت تاثیر قرار دهد. از سوی دیگر از آنجا که مطالعه حاضر از نوع طولی نبود، ممکن است استنتاج‌های علی در روابط به سادگی میسر نباشد. همچنین ابزارهای سنجش بیانگرهای منابع معنوی همگی در جوامع با زمینه دین مسیحیت هنجار شده بودند که ممکن است در جامعه ایرانی با زمینه فرهنگی و مذهبی خاص خود به ابزارهای دقیق تری نیاز داشته باشیم که در همین جامعه هنجاریابی شده باشند. در نهایت اینکه اطلاعات تنها از گزارش خود کارکنان



جعفری، ع.، کمرزرین، ح.، کردمیرزا، ع. و سیفی زاده، و. (۱۳۹۴). نقش بهزیستی معنوی و راهبردهای مقابله با استرس در پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، ۱(۴)، ۵۸-۵۰.

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، ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.

فقیهی، ا.، زارعی‌متین، ح.، جندقی، غ. و موسوی، س.م. (۱۳۹۰). رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان. *دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*، ۱۸(۵۰)، ۹۷-۱۱۲.

کعب‌عمیر، ن.، شنبدی، ف. و هاشمی‌شیخ‌شبابی، س.ا. (۱۳۹۵). بررسی کفایت شاخص‌های روانسنجی مقیاس بهزیستی کارکن. *مجله مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی*، ۸(۲۷)، ۲۹-۹.

ملایی، م.، مهداد، ع. و گل‌پرور، م. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد و وظیفه. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵(۲)، ۴۷-۵۵.

نادی، م.ع. و گل‌پرور، م. (۱۳۹۰). روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۲)، ۲۱-۱۳.

هاشمی، س.ا.، اصلانپور جو‌کنندگان، م. و نعیمی، ع. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روانشناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد

بدست آمد که شاید با گزارش منابع دیگر اطلاعاتی مثل سرپرست یا همکاران لزوماً یکسان نباشد.

در پایان توصیه می‌شود در پژوهش‌های بعدی از ادبیات غنی در دین اسلام (برای مثال توکل) و از مقیاس‌های معنوی و مذهبی داخلی به منظور یافتن دیگر منابع معنوی و بررسی اثربخشی آنها استفاده شود. همچنین برای پژوهش‌های بعدی توصیه می‌شود علت قصد ترک شغل کارکنان و همچنین میزان همخوانی سطح انتظارات شغلی با شرایط کنونی به عنوان عوامل مهم و تاثیرگذار در نظر گرفته شوند. علاوه بر این به منظور جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر می‌توان از دیگر منابع اطلاعاتی از قبیل نظر سرپرست، همسر و گزارش‌های بالینی بهره برد. علاوه بر این با توجه به اینکه پژوهش حاضر مقطعی بود، توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی از طرح‌های طولی به منظور بررسی اثر منابع معنوی بر شرایط کاری کارکنان استفاده شود.

## منابع

اباذری محمودآباد، ع.م. و امیریان زاده، م. (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۱)، ۱۴۳-۱۱۹.

بشلیده، ک. (۱۳۹۱). *روش‌های پژوهش و تحلیل آماری مثال‌های پژوهشی با SPSS و AMOS*. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

بیگ‌زاد، ج.، یزدانی، س. و حمدالهی، م. (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، *مطالعات موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنجگانه شهر تبریز*. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۱)، ۶۱-۹۰.

- University of Western Sydney, NSW, Australia.
- Bikos, L. H., & Hall, M. E. L. (2009). Psychological functioning of international missionaries: Introduction to the special issue. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(7), 605-609.
- Bradshaw, M., & Kent, B. V. (2017). Prayer, attachment to God, and changes in psychological well-being in later life. *Journal of Aging and Health*, 1-25. Available at <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0898264316688116>
- Davis, S. (2017). *Trust-Based Prayer Expectancies, Attachment to God, and Perceived Stress*. Senior Honors Theses in Psychology, School of Behavioral Sciences, Liberty University. Available in: <http://digitalcommons.liberty.edu/honors/675>.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Elliot, A. J., & Reis, H. T. (2003). Attachment and exploration in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 317-331.
- Eriksson, C. B., Bjorck, J. P., Larson, L. C., Walling, S. M., Trice, G. A., Fawcett, J., ... Foy, D. W. (2009). Social support, organisational support, and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(7), 671-686.
- Granqvist, P., & Kirkpatrick, L. A. (2013). *Religion, spirituality, and attachment*. In K. I. Pargament, J. J. Exline & J. W. Jones (Eds.), *APA handbook of psychology, religion, and spirituality (Vol 1): Context, theory, and research*. (pp. 129-155). Washington, DC US: American Psychological Association.
- Hang-yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133-2146.
- Harrison, M. O., Koenig, H. G., Hays, J. C., Eme-Akwari, A. G., & Pargament, K. I. (2001). The epidemiology of religious coping: A review of recent literature. *وظیفه یا و قصد ترک شغل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*, ۴(۱۱)، ۲۳-۱۳.
- هاشمی، س، ا.، شکر کن، ح.، نیسی، ع.، شهنی ییلاق، م. و حقیقی، ج. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره سوم، ۱۵(۱)، ۸۰-۵۳.
- یاوری، م.، شمسایی، ف. و یزدان بخش، ک (۱۳۹۳). مقایسه فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران شاغل در بخش‌های روانپزشکی و ویژه (ICU). *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۱)، ۶۵-۵۵.
- Abu-Raiya, H., Pargament, K. I., & Krause, N. (2016). Religion as problem, religion as solution: Religious buffers of the links between religious/spiritual struggles and well-being/mental health. *Quality of Life Research*, 25(5), 1265-1274.
- Ano, G. G., & Vasconcelles, E. B. (2005). Religious coping and psychological adjustment to stress: A meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 61(4), 461-480.
- Arora, N., & Bhagat, P. (2016). Workplace spirituality and employee engagement leading to organizational citizenship behaviour. *International Journal of Education and Management Studies*, 6(3), 395.
- Belavich, T. G., & Pargament, K. I. (2002). The role of attachment in predicting spiritual coping with a loved one in surgery. *Journal of Adult Development*, 9(1), 13-29.
- Beck, R., & McDonald, A. (2004). Attachment to God: The Attachment to God Inventory, tests of working model correspondence, and an exploration of faith group differences. *Journal of Psychology and Theology*, 32(2), 92-103.
- Bickerton, G. R. (2013). *Spiritual Resources as Antecedents of Work Engagement among Australian Religious Workers*.

- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace bullying and presenteeism: the path through emotional exhaustion and psychological wellbeing. *Annals of work exposures and health*, 61(5), 528-538.
- Paloutzian, R. F., & Lowe, D. A. (2012). Spiritual transformation and engagement in workplace culture. In P. C. Hill & B. J. Dik (Eds.), *Psychology of religion and workplace spirituality*. (pp. 179-199). Charlotte, NC: IAP Information Age Publishing.
- Park, C. S., & Cho, K. J. (2015). Effects of job insecurity and job engagement on turnover intention of paramedics in emergency medical institutions. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, 19(2), 51-69.
- Park, J., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J. (2016). South Korean salespersons calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 415-428.
- Pascoe, A. E., Hill, T. D., Mossakowski, K. N., & Johnson, R. J. (2016). Religious involvement and perceptions of control: Evidence from the Miami-Dade Health Survey. *Journal of religion and health*, 55(3), 862-873.
- Randall, K. J. (2007). Examining the relationship between burnout and age among Anglican clergy in England and Wales. *Mental Health, Religion & Culture*, 10(1), 39-46.
- Richardson, A. M., & Martinussen, M. (2005). Factorial validity and consistency of the MBI-GS across occupational groups in Norway. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 289-297.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- 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(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- International Review of Psychiatry*, 13(2), 86-93.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Homan, K. J. (2012). Attachment to God mitigates negative effect of media exposure on women's body image. *Psychology of Religion and Spirituality*, 4(4), 324-331.
- Jin-Feng, L. V., & Peng, F. A. N. (2016). Paternalistic Leadership and Subordinates Turnover Intention: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *International Conference on Advanced Education and Management (icaem)*, August 6-7, Hangzhou, Zhejiang, China.
- Koenig, H. G., Pargament, K. I., & Nielsen, J. (1998). Religious coping and health status in medically ill hospitalized older adults. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 186(9), 513-521.
- Lee, A. Y-P., & Yang, F-J. (2016). The relationship between calling and commitment: A moderated mediation model. *The 19th Conference on Interdisciplinary and Multifunctional Business Management*, June 4, Taipei, Taiwan.
- Liang, H. R., Liang, H. L., & Sun, C. K. (2016). Coping with Negative Work Experience and Work-related Family Issues: Spirituality as A Buffer against Emotional Exhaustion and Work-Family Conflict. *Asian Business Research*, 1(1), 42-54.
- Lo, W. H. (2016). *The Effect of Job Stress and Emotional Exhaustion to Turnover Intention-The Mediating Role of Personality Trait*. Master thesis on Human Resources Management, National Sun Yat-Sen University, China.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Miner, M. H. (2009). The impact of child-parent attachment, attachment to God and religious orientation on psychological adjustment. *Journal of Psychology and Theology*, 37(2), 114-124.

- <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1069072717692735>.
- Vanheule, S., & Declercq, F. (2009). Burnout, adult attachment and critical incidents: A study of security guards. *Personality and Individual Differences*, 46(3), 374-376.
- Williams, G. (2017). *Resisting Burnout: Correctional Staff Spirituality and Resilience*. Doctoral dissertation, Northeastern University.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78.
- Yangerber-Hicks, N. (2004). Religious coping styles and recovery from serious mental illnesses. *Journal of Psychology and Theology*, 32(4), 305-317.
- Zahl, B. P., & Gibson, N. J. S. (2012). God representations, attachment to God, and satisfaction with life: A comparison of doctrinal and experiential representations of God in Christian young adults. *International Journal for the Psychology of Religion*, 22(3), 216-230.
- Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2016). Grin and bear it: An examination of volunteers fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout Research*, 3(1), 1-10.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., & Little, L. M. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 233-247.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2017). Linking Perceived Organizational Frustration to Work Engagement: The Moderating Roles of Sense of Calling and Psychological Meaningfulness. *Journal of Career Assessment*. Available on: