

Investigating the relationship between proactive personality and personal and organizational spirituality with job engagement: mediating role of meaning of work

Iman Hakimi*

Introduction

Many people, despite having enough income, lose their existential meaning when they have nothing to do; therefore, work can be considered as the foundation of human life. But, the important question is which factors affect the meaning of employees' work? The meaning of work (MOW) has been conceptualized from different angles such as organizational characteristics such as culture that reflects the spiritual values of the organization or as an expression of personal spirituality in the workplace. Therefore, to understand the MOW, it is necessary to research the integration of personal spiritual values with the cultural values of the organization.

However, the important point in this regard is that employees can also develop the meaning of work based on their other experiences and personality traits. Proactive personalities influence their surroundings and often choose environments that are compatible with their values and interests. Because such individuals are receptive to new work experiences, they tend to focus on organizations and occupations that provide high levels of meaningful work. Therefore, it is expected that employees with proactive personalities attach great value to the meaning of their work.

On the other hand, given the support of most previous studies that there is a strong link between MOW and employee job engagement, it can be argued that employees improve their job engagement in proportion to the experience of meaning in their work and meaningful work can be a way to improve employee's job engagement.

Evidence also suggests that employees with very high job engagement need job characteristics that benefit from all aspects of a personal personality; and

* Assistant Professor, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Corresponding Author: hakimi_iman@pnu.ac.ir

organizational spirituality induces full-fledged job engagement of employees in the workplace. According to the above topics, this study sought to investigate the role of proactive personality and personal and organizational spirituality of nurses at Rafsanjan University of medical sciences in expanding the meaning and work engagement derived from it.

Method

The present study is applied in terms of purpose and is descriptive-survey using path analysis method. The sample size based on Krejcie and Morgan table was estimated at 225 persons. The main tool of this research is questionnaire with a 5-point likert scale.

Results

After ensuring the validity and reliability of measures and good fit of the research model, the research hypotheses were tested. The findings indicated that the relationship between all research variables, except the relationship between personal spirituality and MOW, at the 99% level is significant.

Conclusion

The results showed that unlike personal spirituality, organizational spirituality has a significant effect on nurses' perception of the meaning of their work. The results also showed that proactive personality makes employees consider their work more meaningful. Although there is evidence that nurses' personal spirituality does not increase their perception of the meaning of their work, it can be argued that human resource management programs to develop personal spirituality will increase nurses' sense of engagement to their work. It can also be reported that organizational spirituality promotes not only meaningful work perception, but also the job engagement of target nurses. Furthermore, the present study found that the proactive personality of nurses strengthens their job engagement. Finally, this study showed that nurses' job engagement varies based on their understanding of the meaning of their work.

Keywords: personal spirituality, organizational spirituality, meaning of work, job engagement

Author Contributions: Dr. Iman Hakimi, general framework planning, content editing and analyzing, submission and correction, and corresponding author.

Acknowledgments: The author thank all officials and nurses who have helped us in this research.

Conflicts of Interest: There is no conflict of interest in this article.

Funding: This article did not receive financial support.

بررسی ارتباط شخصیت پویا و معنویت فردی و سازمانی با تعلق شغلی: نقش میانجی معنای کار

ایمان حکیمی*

چکیده

انسان‌ها به واسطه کار معنای وجودی خویش را می‌یابند و از این جهت کار می‌تواند بنیان و کانون زندگی بشر قلمداد شود. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی این موضوع بود که چگونه شخصیت پویا و معنویت فردی و سازمانی پرستاران می‌تواند سبب بهبود ادراک معنای کار و تعلق شغلی حاصل از آن شود. طرح این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که از بین آن‌ها ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردید. از پرسشنامه‌های معنویت فردی و سازمانی، شخصیت پویا، معنای کار و تعلق شغلی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. پس از اطمینان از پایایی و روایی ابزار پژوهش، تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار Lisrel 8.8 و با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که هر چند معنویت فردی، تجارب پرستاران را از معنای کارشان افزایش نمی‌دهد؛ اما این سازه همراه با متغیرهای معنویت سازمانی و شخصیت پویا می‌توانند به عنوان پیشایندهای تعلق شغلی مد نظر قرار گیرند. در نهایت، شواهد حاکی از تأیید نقش میانجی‌گری نسبی معنای کار در ارتباط بین این سازه‌های سه‌گانه با تعلق شغلی در جامعه مورد مطالعه بود.

کلید واژگان: شخصیت پویا، معنویت فردی، معنویت سازمانی، معنای کار، تعلق شغلی

مقدمه

بسیاری از افراد علی‌رغم درآمد کافی، هنگامی‌که کاری برای انجام دادن ندارند، معنای وجودی خویش را گم می‌کنند؛ لذا کار می‌تواند بنیان و کانون زندگی بشر قلمداد شود (Jung & Yoon, 2016). تعاریف متعددی برای معنای کار^۱، در ادبیات نظری ارائه شده است. (Arnoux-Nicolas et al. (2016) سه مؤلفه را در تعریف خود از معنای کار مد نظر قرار دادند: معنای زندگی و تجربه کاری، جهت‌گیری زندگی و برنامه‌های آتی کارکنان، و ادراک کارکنان از خود و محیط. با بررسی ادبیات می‌توان دریافت که کار معنادار (حداقل) شامل تنوع مهارت، اهمیت وظیفه برای افراد دیگر، استقلال، تعهد، چالش، معنویت، حقوق خوب و شهرت می‌باشد. در این پژوهش، معنای کار مطابق با دیدگاه (Steger et al. (2015) مفهومی است که سه مؤلفه اصلی ذیل را در بر می‌گیرد: معنای مثبت در کار^۲: معنی‌داری کار معمولاً تجربه‌ای ذهنی است مبنی بر اینکه آنچه را که یک فرد انجام می‌دهد اهمیت شخصی دارد. خلق معنا از طریق کار^۳: بطور کلی، کار اغلب منبعی مهم برای ادراک معنای زندگی محسوب می‌گردد. طبق این ایده، کار زمانی می‌تواند منطقی باشد که منجر به ساخت معنا در زندگی افراد شود. انگیزه‌های متعالی بزرگ‌تر^۴: این بُعد نشانگر اعتقاد رایجی است که بیان می‌کند کار زمانی بیشترین معنا را دارد که تأثیر بیشتری بر دیگران داشته باشد.

معنای کار، هر چند حوزه پژوهشی نسبتاً جدیدی است (Geh, 2014)، اما توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است (Shinde & Fleck, 2015). معنی‌داری کار برای اهل فن و کارشناسان منافع بسیاری دارد، زیرا با پیامدهای متعددی از جمله قصد ترک کار (Sun, Lee & Sohn, 2019)، سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان (Allan, Dexter, Kinsey & Parker, 2018) در ارتباط است و از این رو، سازمان‌ها علاقه‌مند به افزایش معنی‌داری مشاغل کارکنان خود هستند (Saks, 2011). سطوح بالای معنای شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد که تجارب مثبتی از کار دریافت نموده، عملکرد شغلی و دلبستگی کاری خود را بهبود بخشند (Wingerden & Stoep, 2018). اما، مسأله مهم آن است که کدام عوامل بر معنی‌داری کار

-
- 1- meaning of work
 - 2- positive meaning in work
 - 3- meaning making through work
 - 4- greater good motivations

کارکنان تأثیرگذار است؟ معنای کار، به زوایای مختلف از جمله ویژگی‌های سازمان همچون فرهنگی که بازتاب ارزش‌های معنوی سازمانی است یا به عنوان بیانی از معنویت فردی در محل کار (Kolodinsky, Giacalone & Jurkiewicz, 2008) تصویر و مفهوم‌سازی شده است، لذا به نظر می‌رسد ارتقاء معنای کار با افزایش ارزش‌های معنوی سازمانی یا افزایش معنویت فردی کارکنان امکان‌پذیر باشد. با این وجود، یافته‌های انگشت‌شماری در مورد تأثیر معنویت سازمانی و فردی کارکنان بر تجارب آن‌ها از معنی‌داری کار ارائه شده است (Pawar, 2017).

معنویت فردی توسط نزدیکی فرد به خدا، احساس همبستگی متقابل فرد با جهان و تمامی موجودات زنده مشخص می‌شود و به تلاش‌های افراد برای دست‌آویز قرار دادن مقدسات در زندگی‌شان اشاره دارد (Karakas, 2010). از این رو، معنویت جستجوی شخصی برای فهم پاسخ به سؤالات نهایی در مورد زندگی، معنا و در رابطه با مقدسات یا قدرتی متعالی است (de Campos et al., 2019). در این راستا، برخی پژوهشگران (برای نمونه، Yoon et al., 2015) اشاره کرده‌اند که معنویت فردی بر معنای زندگی و یا ارتباط با دیگران تأثیر می‌گذارد. بنابراین، محتمل هست که کارکنان با سطح بالای معنویت فردی، به دنبال و برخوردار از سطوح بالایی از تجارب معنی‌داری در کار خود خواهند بود (Pawar, 2017). Kolodinsky, Giacalone and Jurkiewicz (2008) نیز استدلال کردند که ارزش‌های معنوی فردی بر رفتار کارکنان و همچنین تفسیر و پاسخ آن‌ها به رویدادهای مرتبط با کار تأثیر دارد. این دیدگاه نشان می‌دهد که معنویت فردی کارمند می‌تواند بر تجارب معنی‌داری کار تأثیر بگذارد.

در تضاد با معنویت فردی به عنوان یک خصلت فردی، معنویت سازمانی یک دارایی سازمانی با ویژگی‌های خاصی همچون ارزش‌ها و شیوه‌های معنوی در نظر گرفته می‌شود (Weitz, Vardi & Setter, 2012). از سوی دیگر، معنویت سازمانی می‌تواند با تبیین نقش‌هایی که کارکنان در سازمان ایفا می‌کنند و همچنین ارتقاء توسعه معنوی و بهزیستی آن‌ها؛ به عنوان فرهنگ سازمانی هدایت‌شده توسط بیانیه مأموریت، رهبری و شیوه‌های کسب‌وکاری که به لحاظ اجتماعی مسئول و ارزش‌محور هستند تعریف شود (Pawar, 2017). معنویت سازمانی درک و شناسایی بُعد زندگی درونی و باطنی کارکنان است که به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (Abbaspour, Abbaspour & Shahbazi, 2017). از این رو، ارزش‌های معنوی سازمانی همچون فرهنگ نوع‌دوستی را می‌توان به عنوان عاملی

تأثیرگذار بر ادراک کارکنان از معنی‌داری کار خویش مد نظر قرار داد (Pawar, 2009). با توجه به آخرین دانش محقق، ادبیات موجود هنوز این مسأله که آیا کارکنان بایستی خود از ارزش‌های معنوی برخوردار باشند و آن را در محل کار متجلی کنند، یا اینکه این امر بایستی جزئی از التزام سازمانی باشد را مورد بررسی قرار نداده است. بنابراین، برای درک معنای کار، تحقیق در مورد ادغام ارزش‌های معنوی فردی با ارزش‌های فرهنگی سازمان ضروری است. اما، نکته حائز اهمیت در این رابطه آن است که کارکنان بر اساس سایر تجارب و صفات شخصیتی خود نیز می‌توانند معنای کار را توسعه دهند (Ingusci, Manuti & Callea, 2016). در این راستا نیز می‌توان ادعا نمود که تحقیقات تجربی اندکی در زمینه ارتباط میان خصایص شخصیتی کارکنان و معنی‌داری کار آن‌ها انجام گرفته است (Akgunduz et al., 2019). شخصیت‌های پویا بر محیط اطراف خویش تأثیر می‌گذارند و اغلب محیط‌هایی را انتخاب می‌کنند که با ارزش و علایق آن‌ها سازگاری دارد (Horng, Tsai, Yang & Liu, 2016). افراد با شخصیت پویا، تعلق شغلی بالاتری داشته (Li & Mao, 2014) و نسبت به دیگر کارکنان خلاق‌تر هستند (Sears et al., 2018). این نوع ویژگی، مشخصه افرادی است که محدود به نیروهای موقعیتی نیستند و تغییرات معنی‌داری در محیط خود ایجاد و به نمایش می‌گذارند (Akgunduz et al., 2019). Woo and Allen (2014) نشان دادند که افراد پویا برای جستجوی فعالانه مشاغل مسئولیت لازم را قبول کرده و بیشتر درگیر مدیریت مسیر شغلی و فعالیت‌های خودشکوفایی در محیط‌های کاری خویش هستند. از آنجا که چنین افرادی پذیرای تجارب جدید کاری هستند، به سازمان‌ها و مشاغلی که سطوح بالای معنی‌داری کار را ارائه کنند گرایش دارند (Akgunduz et al., 2019). لذا انتظار می‌رود کارکنان دارای شخصیت پویا، ارزش زیادی برای معنی‌داری کار خویش قائل باشند.

از طرفی، با توجه به حمایت اکثر مطالعات قبلی مبنی بر وجود پیوند قوی میان معنای کار و تعلق کاری کارکنان (Albrecht, 2013; Geldenhuys et al., 2014; Jung & Yoon, 2016)، می‌توان استدلال نمود که کارکنان تعلق شغلی خود را متناسب با میزان تجربه معنا در کار خود ارتقاء می‌بخشند و کار معنادار می‌تواند راهی برای ارتقاء تعلق شغلی کارکنان محسوب گردد. همچنین، شواهد حاکی از آن است که کارمندان با تعلق شغلی بسیار بالا، نیاز به مشخصات کاری دارند که از همه جوانب (معنوی، جسمی، عاطفی و روان‌شناختی) یک شخصیت فردی

بهره می‌برد (Garg, 2014)؛ و معنویت سازمانی، تعلق شغلی تمام عیار کارکنان در محل کار را القاء می‌نماید (Van Der Walt, 2018). با توجه به مباحث فوق، پژوهش حاضر در پی آن بود تا نقش شخصیت پویا و معنویت فردی و سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان را در گسترش معنا و تعلق کاری حاصل از آن مورد واکاوی قرار دهد.

تعلق شغلی بیانگر تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار است (Feizabadi & Mirhashimi, 2014). به طور کلی تعلق شغلی عموماً به عنوان یک وضعیت روانشناختی عمیق و ماندگار با سه مؤلفه سرزندگی^۱، وقف^۲ و شیفتگی^۳ مشخص می‌شود (Ghadi, Fernando & Caputi, 2013). مؤلفه سرزندگی با ویژگی‌هایی همچون سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در کار و داشتن پشتکار علی‌رغم مشکلات کاری مشخص می‌شود. وقف یا فداکاری بیانگر حالت الهام‌بخش و غرورآفرینی است که فرد با اعتقاد به اهمیت و چالش‌پذیری شغلش به فعالیت می‌پردازد. شیفتگی حالتی است که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت درگیر می‌شود. این تجربه باعث می‌شود افراد با وجود هزینه زیاد، فقط به خاطر خود فعالیت در آن درگیر شوند (Lu, Wang, Lu, Du & Bakker, 2014).

سطح تعلق شغلی کارکنان رو به افول است (Garg, 2017)، و چنین وضعیتی به عنوان «شکاف تعلق»^۴ نامیده می‌شود (Johnson, 2004). در چنین شرایطی، متخصصان منابع انسانی برای حل مشکل جدی شکاف تعلق بر معنویت سازمانی اصرار دارند (Pfeffer, 2010). تعلق شغلی با معنویت فردی در کار مرتبط است (May, Gilson & Harter, 2004) و معنویت سازمانی به تجربه تکامل فرد در محیط کار کمک می‌کند (Krishnakumar & Neck, 2002). این امر بیانگر آن است که میزان تجربه درگیری در کار، تا حدودی وابسته به میزان حضور معنویت در محیط کاری کارکنان است (Singh & Chopra, 2018). معنویت، ایمان و اعتماد متقابل را بین کارمندان و کارفرمایان گسترش، و محیط مناسبی را ایجاد می‌کند که آمادگی کارمندان برای پذیرش مسئولیت بیشتر را افزایش می‌دهد. چشم‌پوشی از اختلافات فرهنگی و جمعیت‌شناختی و تلاش برای انجام کار به گونه‌ای جمعی و فارغ از منافع فردی در راستای

1- vigour
2- dedication
3- absorption
4- engagement gap

نیل به اهداف سازمانی، اشارات نظری هستند که پیوند میان معنویت فردی و سازمانی با تعلق شغلی کارمندان را ایجاد می‌کند (Garg, 2017). معنویت فردی، زمینه دستیابی کارکنان به نقاط بالقوه بالایی را فراهم می‌سازد، که منجر به افزایش انگیزش درونی، خلاقیت و تعهد و در نهایت تعلق شغلی بیشتر آنها در کار می‌شود (Osman-Gani et al., 2013).

از طرفی، پژوهش‌های مرتبط با تعلق شغلی اغلب در راستای نظریه منابع-تقاضاهای شغلی^۱ شکل گرفته است (Schaufeli & Bakker, 2004). این نظریه، نقش مهمی برای منابع فردی که کارکنان می‌توانند از آنها برای بهینه‌سازی قابلیت‌های خود جهت انطباق با تقاضاهای شغلی استفاده نمایند، قائل است (Xanthopoulou et al., 2009) از جمله این منابع، خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری و امیدواری است (Van den Heuvel et al., 2010). از این رو، این منابع فردی نیز پیشایندهای مهم تعلق کاری در نظر گرفته می‌شوند (Xanthopoulou et al., 2009). از آنجا که شخصیت پویا یک ویژگی شخصیتی نسبتاً پایدار است که اشاره به نمایش ابتکار عمل برای ایجاد تغییر معنادار و شناسایی فرصت‌ها و عملی شدن آنها دارد (Bakker et al., 2012)؛ از این رو، همسو با دیدگاه Haynie, Flynn & Mauldin (2017) می‌توان استدلال نمود که شخصیت پویا نیز تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد و نگرش‌های شغلی دارد، که می‌تواند در قالب تعلق شغلی توضیح داده شود.

در راستای مباحث فوق، از آنجا که بخش مراقبت‌های بهداشتی زندگی دیگران را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، از نظر اجتماعی بسیار با ارزش است و باعث تحقق احساس عمیق شور و شمع و مفید بودن در پرستاران می‌شود (Khademi, Mohammadi & Vanaki, 2013)؛ از این رو، در این حرفه، معنی‌داری کار نقشی اساسی دارد و می‌توان انتظار داشت که این امر به شدت بر پیامدهای متعددی از جمله انگیزه، تعلق و البته رضایت شغلی تأثیرگذار باشد (Ghislieri et al., 2019). پرستاران زمانی کار خود را معنادار تلقی می‌کنند که بر حیات دیگران تأثیرگذار باشند و از طرف آنها مورد تقدیر و توجه قرار گیرند. بنابراین، معنی‌داری حرفه پرستاری از خود کار ناشی نمی‌شود (Tong, 2018). از طرفی، حرفه پرستاری، با استرس بالایی همراه است به طوری که مطابق نتایج مطالعات، نزدیک به ۷ تا ۱۰ درصد پرستاران، تجربه فرسودگی بالینی طاقت‌فرسا را داشته و تقریباً ۲۵ درصد آنها با درجه‌ای از فرسودگی

1- Job Demand- Resource (JDR)

روانی مواجه بوده‌اند (Estabrooks et al., 2005). لذا تعلق بالای شغلی پرستاران می‌تواند زمینه‌ساز بروز کیفیت بالای خدمات در مراکز بهداشتی درمانی شود و کمبود نیروی انسانی در بیمارستان‌ها را تا حدودی تعدیل نماید (Sudani, Mostafavi Rad & Chinawah, 2015). با این حال، شواهد حاکی از آن است که تا کنون، هیچ گزارشی در مورد رابطه معنای داری کار (و پیشایندهای آن) با تعلق شغلی پرستاران در ایران وجود ندارد. اهمیت مباحث فوق، لزوم انجام چنین پژوهشی را در جامعه هدف نمایان می‌سازد. با توجه به مبانی نظری فوق، الگوی مفهومی پژوهش مطابق با شکل ۱ ترسیم و بر اساس آن فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

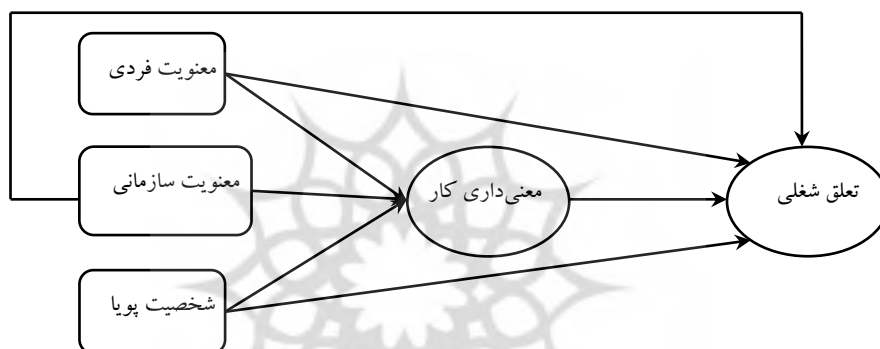


Figure 1. Proposed causal model of research

۱. بین معنویت فردی و ادراک پرستاران از معنای کار، رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۲. بین معنویت سازمانی و ادراک پرستاران از معنای کار، رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۳. بین شخصیت پویا و معنای داری کار پرستاران رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۴. بین معنویت فردی و تعلق شغلی پرستاران، رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۵. بین معنویت سازمانی و تعلق شغلی پرستاران، رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۶. بین شخصیت پویا و تعلق شغلی پرستاران، رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۷. بین معنای داری کار و تعلق شغلی پرستاران، رابطه مثبت و معنای داری وجود دارد.
۸. معنویت فردی بواسطه ارتقاء ادراک معنای کار، تعلق شغلی پرستاران را افزایش می‌دهد.
۹. معنویت سازمانی بواسطه ارتقاء ادراک معنای کار، تعلق شغلی پرستاران را افزایش می‌دهد.
۱۰. شخصیت پویا بواسطه ارتقاء ادراک معنای کار، تعلق شغلی پرستاران را افزایش می‌دهد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در مراکز درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دهد. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۲۵ نفر برآورد شد. بدین منظور با رویکردی محتاطانه، تعداد ۳۸۰ پرسشنامه بین پرستاران جامعه هدف با شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و متناسب با حجم جامعه در هر مرکز درمانی توزیع گردید، که از بین آن‌ها تعداد ۲۷۰ پرسشنامه کامل قابل استفاده بود.

ابزارهای پژوهش

ابزار اصلی این پژوهش، پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. بخش اول، سؤالات جمعیت‌شناختی و بخش دوم شامل ماده‌هایی جهت سنجش سازه‌های مورد مطالعه بود. بدین منظور برای سنجش معنویت فردی و سازمانی به ترتیب از مقیاس‌های (2006) Underwood و (2008) Kolodinsky, Giacalone and Jurkiewicz مشتق بر شش و نه ماده استفاده شد. پویایی شخصیت نیز با سنجه طراحی‌شده توسط (2018) Akgunduz et al. و در قالب پنج ماده مورد ارزیابی قرار گرفت. معنی‌داری کار و تعلق شغلی نیز به ترتیب با مقیاس‌های (2012) et al. و (2013) Ghadi et al. و در قالب ده و هشت ماده تبیین گردید.

روایی صوری پرسشنامه به تأیید متخصصان رسید و قابلیت اعتماد پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ محاسبه گردید. همچنین، دو شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و پایایی ترکیبی به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه شد. با توجه به نتایج جدول ۱ می‌توان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل‌قبولی برخوردارند. در نهایت، تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS-19 و همچنین نرم‌افزار LISREL 8.8 انجام شد. همچنین به منظور تبیین روایی تشخیصی سازه‌ها از آزمون فورونل-لارکر^۱ استفاده شد.

1- Fornell & Larcker

Table 1.
Evaluation of validity and reliability of research constructs

Variables	Items	Measures	Cronbach's α	AVE	CR
Personal spirituality	6	Underwood (2006)	0.82	0.53	0.87
Organizational spirituality	9	Kolodinsky et al. (2008)	0.89	0.58	0.91
Proactive personality	5	Akgunduz et al. (2018)	0.74	0.50	0.83
Meaning of work	10	Steger et al. (2012)	0.64	0.58	0.80
Job engagement	8	Ghadi et al. (2013)	0.76	0.68	0.86

بر اساس این آزمون، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان باید پراکندگی بیشتری را بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد. بر این اساس، جذر AVE هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (Fornell & Larcer, 1981).

Table 2.
Comparison matrix of AVE root and correlation coefficients of research variables

Variables	Mean	S.D	1	2	3	4	5
1 Personal spirituality	3.62	0.77	0.73				
2 Organizational spirituality	3.68	0.78	0.51	0.76			
3 Proactive personality	4.32	0.50	0.23	0.31	0.71		
4 Meaning of work	4.19	0.49	0.30	0.37	0.42	0.76	
5 Job engagement	3.95	0.63	0.54	0.59	0.44	0.51	0.83

طبق جدول ۲، جذر AVE هر متغیر پنهان بیشتر از ضریب همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر است که این مطلب حاکی از نیکویی روایی تشخیصی مدل اندازه گیری است.

یافته ها

نتایج توصیفی داده های پژوهش

از آمار توصیفی جهت تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. بر این اساس، نسبت مشارکت کنندگان در پژوهش بر حسب تأهل، ۶۹ درصد متأهل و از لحاظ جنسیت، ۷۳ درصد مؤنث بود. ۱۵۳ نفر کمتر از ۳۵ سال، ۶۹ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ سال و مابقی بالای ۴۵ سال سن داشتند. به لحاظ سابقه کار، ۶۱ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۲۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و مابقی بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. همچنین از نظر تحصیلات، ۵۱ نفر دیپلم، ۱۴۹ نفر لیسانس، ۶۳ نفر فوق لیسانس و ۷ نفر در مقطع تحصیلی دکتری بودند.

شاخص‌های برازش

پس از تخمین پارامترهای مدل، اولین سؤال اساسی این است که آیا مدل اندازه‌گیری، مدل مناسبی است یا خیر. پاسخ این سؤال تنها از طریق بررسی برازش امکان‌پذیر است. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. همان طور که ملاحظه می‌شود، مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

Table 3. Fitness indexes of research model

Value	P	RMSEA	IFI	CFI	NNFI	Chi-Square/df	NFI
Suggested	<0.05	≤0.1	≥0.9	≥0.9	≥0.9	≤3	≤0.9
Reported	0.000	0.073	0.95	0.95	0.94	2.44	0.91

آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از اطمینان از روایی و پایایی سنج‌ها و نیکویی برازش الگوی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. در مدل استخراج شده، معنویت فردی با نماد (IND.SPIR)، معنویت سازمانی با نماد (ORG.SPIR)، شخصیت پویا با نماد (PRO.PERS)، معنی‌داری کار با نماد (MEAN.WOR) و تعلق شغلی با نماد (JOB.ENG) مشخص شده است. نمادهای Absorption و Dedication، Vigour نیز به ترتیب بیانگر ابعاد سه‌گانه سازه تعلق شغلی، مشتمل بر سرزندگی، فداکاری و شیفتگی می‌باشند. یافته‌های آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر نشانگر آن است که ارتباط بین تمامی متغیرهای پژوهش به جز ارتباط بین معنویت فردی و معنای کار، در سطح ۹۵ درصد معنادار بوده و تأیید می‌شود. در ادامه، نتایج مدل تحلیل مسیر و معناداری ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد در شکل‌های ۲ و ۳ آمده است.

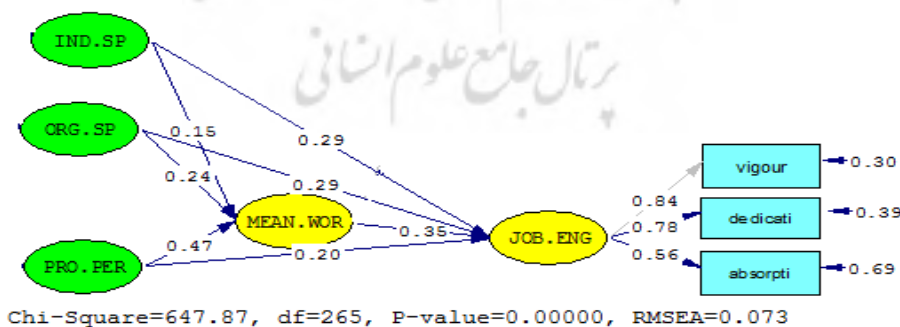


Figure 2. Model in standard coefficients mode

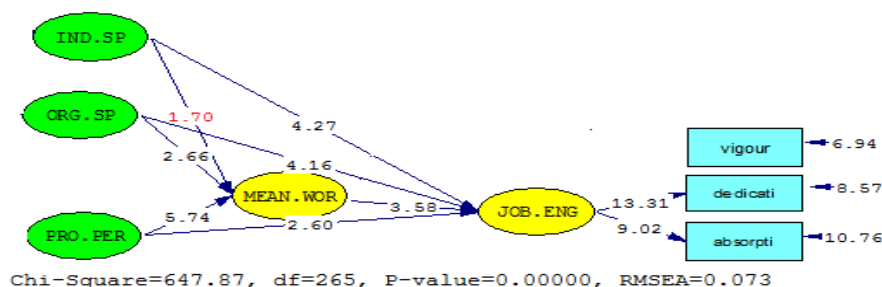


Figure 3. Model in significant mode

در ادامه باتوجه به نیکویی شاخص‌های برازش، به بررسی فرضیه‌ها با استفاده از ضرایب تأیید، مقادیر بحرانی و سطح معناداری آنها پرداخته می‌شود. همچنین برای تبیین نقش میانجی سازه معنای کار و تبیین شدت اثر آن از آزمون سوبل و آماره VAF استفاده گردید. در صورت معنای تأثیر متغیر میانجی؛ هر چه آماره VAF به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از تأثیر قوی‌تر متغیر میانجی دارد (Davari & Rezazadeh, 2013). نتایج آزمون فرضیه‌های ابتدایی مبنی بر وجود روابط مستقیم بین متغیرها مطابق با الگوی مفهومی پژوهش در جدول ۴ و نتایج کلی آزمون فرضیه‌های مبتنی بر متغیرهای میانجی در جدول ۵ نمایش داده شده است.

Table 4.
General results of testing research hypotheses

Direct path	Path coefficient	T value	Indirect Effect	Total Effect	Result
P.S→ M.W	0.15	1.70	-	0.15	Disapproval
O.S→ M.W	0.24	2.66	-	0.24	Confirm
P.P→ M.W	0.47	5.74	-	0.47	Confirm
P.S→ J.E	0.29	4.27	--	0.29	Confirm
O.S→ J.E	0.29	4.16	0.08	0.37	Confirm
P.P → J.E	0.20	2.60	0.17	0.37	Confirm
M.W→ J.E	0.35	3.58	-	0.35	Confirm

P.S= Personal Spirituality, O.S= Organizational Spirituality, P.P= Proactive Personality, M.W= Meaning of Work, J.E= Job Engagement

مطابق با نتایج حاصل از جدول ۵، از آنجاکه آماره آزمون سوبل در ارتباط با تمامی فرضیه‌های مرتبط با متغیرهای میانجی بالاتر از آستانه ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد میانجی‌گری معنای کار را در ارتباط بین سازه‌های سه‌گانه معنویت فردی و سازمانی و شخصیت پویا با تعلق شغلی تأیید نمود.

Table 5.
Result of testing research hypotheses based on mediating variables

Indirect path	Sobel Test	VAF	Result
P.S→ M.W→J.E	2.46	0.15	Confirm
O.S→ M.W→J.E	3.16	0.23	Confirm
P.P→ M.W→J.E	5.20	0.45	Confirm

P.S= Personal Spirituality, O.S= Organizational Spirituality, P.P= Proactive Personality, M.W= Meaning of Work, J.E= Job Engagement

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با بررسی رابطه شخصیت پویا و معنویت فردی و سازمانی با ادراک معنی‌داری کار و تعلق شغلی حاصل از آن، لزوم انجام پژوهش‌های تجربی در زمینه معنی‌داری کار را برجسته نمود. علی‌رغم پژوهش‌های قابل توجه در زمینه پیامدهای معنی‌داری کار، مطالعات اندکی به بررسی پیشایندهای این سازه به صورت تجربی پرداخته‌اند (Pawar, 2017). این مطالعه، اولین پژوهشی است که نقش معنای کار را بالأخص در جامعه پرستاری مورد کنکاش قرار داده است. در این راستا، نتایج فرضیه‌های اول و دوم نشان داد که بر خلاف معنویت فردی، معنویت سازمانی تأثیر قابل توجهی بر ادراک پرستاران از معنی‌داری کارشان دارد. این امر بیانگر آن است که برای افزایش تجربه کارکنان از معنی‌داری کار، تلاش‌های مدیران مراکز درمانی بایستی بر ایجاد محیطی معنوی در سازمان و حفظ کرامت و بهزیستی کارکنان متمرکز باشد و نه ارتقاء سطوح معنویت فردی آن‌ها. به عبارتی، اگر مدیران مراکز درمانی معنویت سازمانی را برای تسهیل ادراک معنای کار افزایش دهند، تأثیر افزایش معنویت سازمانی در میان کارکنانی که سطوح مختلفی از معنویت فردی را دارند، متفاوت نخواهد بود. از این رو، مدیران جامعه هدف به جای تمرکز بر فعالیت‌هایی نظیر گزینش کارکنانی با سطوح بالای معنویت فردی و یا تأکید بر فعالیت‌های آموزشی برای افزایش معنویت فردی آن‌ها، باید بیشتر بر ارتقاء ویژگی‌های معنوی در سازمان خود تمرکز کنند. تأکید بر ارزش‌های معنوی همچون خیرخواهی، انسانیت، احترام، عدالت و اعتماد در فرهنگ یک سازمان، یکی از راهکارهای ممکن برای افزایش معنویت سازمانی است که به واسطه آن می‌توان معنی‌داری کار کارکنان را افزایش داد (Pawar, 2017). همچنین مطابق با نظریه رهبری معنوی^۱ (Fry, 2003) می‌توان استدلال نمود که ویژگی‌های

1- spiritual leadership

سازمانی خاصی نظیر چشم‌اندازی که بر ارائه خدمت و فرهنگ نوع‌دوستی تأکید دارد، می‌تواند تجارب کارکنان در رابطه با معنی‌داری کارشان را افزایش دهد. همسو با این نتایج، Golestanipour et al. (2016) نیز استدلال کردند هنگامی که انگیزه‌های معنوی عامل رفتار و فعالیت کارکنان در سازمان باشند، افراد سعی بر آن دارند که رفتارهای سازمانی خود را مطابق با الگوهای معنوی‌شان سازند. در این شرایط، شغل و محل کار را صرفاً برای رفع نیازهای مادی خود نمی‌دانند بلکه به دنبال ارضای نیازهای فرا مادی خود هستند که موجب خودشکوفایی آنها می‌گردد. در چنین سازمانی کارکنان احساس ارزشمندی خاصی را در محیط کار خود تجربه می‌کنند.

همچنین نتایج فرضیه سوم نشان داد که خصیصه شخصیتی پویا، موجب می‌شود تا کارکنان کار خود را معنادارتر تلقی کنند. کارکنان با خصایص شخصیتی پویا، آنقدر تلاش می‌کنند تا کاری شایسته را به دست آورند و کارهایی را ترجیح می‌دهند که برای آنها ارزشمند است (Akgunduz et al., 2018). از این رو، مدیران مراکز درمانی باید به‌طور مستمر از وجود رفتارهای شخصیتی پویا در میان پرستاران خود اطمینان حاصل کنند، و فرصت‌های آموزشی نظری و عملی را در مورد تصمیم‌گیری، مدیریت بحران، کار تیمی و ارتباطات برای آنها فراهم کنند. همچنین این تحقیق نشان داد که اگر مدیران مراکز درمانی، پرستارانی با شخصیت پویا را استخدام کنند، آنها کارکنانی در اختیار خواهند داشت که صادق بوده، به دنبال تغییر هستند و سعی می‌کنند که رؤیای خود را دنبال کرده و به ارزش کار خویش ایمان دارند. از آنجاکه چنین افرادی به‌طور مستقل به یافتن مشاغلی ارزشمند و با معنا اقدام می‌کنند، برای اجتناب از وظایف بی‌معنا و بی‌ارزش، حتی ممکن است سازمان خود را ترک کنند (Han et al., 2014). بنابر این، مراکز درمانی در صورتی از مزایای متعدد بهره‌مند می‌شوند که پرستارانی با خصایص شخصیتی پویا را گزینش کنند که وظیفه خطیر پرستاری را حرفه‌ای ارزشمند و معنادار دانسته و بدین سبب علی‌رغم مشکلات، تمایل بالایی به ماندن در سازمان و بهبود عملکرد خود داشته باشند.

هر چند طبق شواهد معنویت فردی پرستاران ادراک آنها از معنی‌داری کارشان را افزایش نمی‌دهد، اما بر مبنای نتایج فرضیه چهارم می‌توان استدلال نمود که برنامه‌های مدیریت منابع انسانی برای توسعه معنویت فردی، احساس تعلق پرستاران به کارشان را افزایش خواهد داد. همچنین مطابق با فرضیه‌های دوم و پنجم می‌توان گزارش نمود که معنویت سازمانی نه تنها ادراک معنی‌داری کار، بلکه تعلق شغلی پرستاران هدف را نیز ارتقاء می‌بخشد. در این راستا،

(2011) Yaseminejad, Golmohammadian, and Yousefi دریافتند که سلامت معنوی فرد و جهت‌گیری معنویت در فرهنگ سازمانی کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت می‌کند و به عنوان یک نتیجه، درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. این محققان نشان دادند که داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیت‌های مذهبی، سبب تسهیل سازش‌یافتگی، کنترل پرخاشگری، آرامش هیجانی، فرصت خودشکوفایی، تعهد و احساس مسئولیت بیشتر در انجام وظایف شغلی کارکنان می‌شود. به نظر می‌رسد مدیران مراکز درمانی می‌توانند با ارائه چشم‌اندازی روشن از اهداف سازمان، نشان دادن احترام به کارکنان و کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، برانگیختن افراد، ارزش قائل شدن برای آن‌ها و بازخورد صریح، محترمانه، و به موقع به کارکنان؛ احساس اهمیت، معنی‌داری و تعلق خاطر نسبت به کار را در کارکنان فراهم آورند. در چنین شرایطی قابل انتظار است که کارکنان با اشتیاق و انرژی بیشتری وقف شغل خود شده و کار برای آن‌ها جذاب و چالش برانگیز گردد (Shahmohammadi et al., 2016). ایجاد مشاوره‌های مذهبی با رویکرد روان‌شناسی از طریق متخصصان روان‌درمانگر مذهبی هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و استفاده از مددکاران مذهبی برای ارتقاء معنویت فردی نیز می‌تواند رویکردی راهگشا در این زمینه قلمداد گردد.

در ادامه، پژوهش حاضر دریافت که شخصیت پویای پرستاران، تعلق شغلی آن‌ها را تقویت می‌کند. این امر بیانگر آن است که از یک سو تفکر پرستاران جامعه هدف، گرایش به توسعه و رشد فردی و تحقق پتانسیل‌های کامل آنان داشته و آن‌ها مصمم به یادگیری و بهبود عملکرد در سازمان خویش هستند. از سویی در مراکز درمانی منتخب، شرایط لازم برای تقویت و توسعه این پتانسیل در پرستاران فراهم گردیده است. تأیید فرضیه پنجم به نوعی حکایت از سرمایه‌گذاری مناسب سازمان‌های مدنظر در توجه به دغدغه‌های پرستاران و ارتقاء امنیت روان‌شناختی و مهیاسازی شرایط تعالی و پیشرفت آن‌ها دارد. لذا از آنجاکه این امر با شخصیت این کارکنان سازگار است، تعلق شغلی آن‌ها را نیز در پی داشته است. بنابراین، علاوه بر تأیید وجود ارتباط بین صفات شخصیتی و درگیری شغلی (Mohajeran, Rajabi, & Hamzeh Robati, 2014)، مطالعه حاضر همسو با دیدگاه (Caniëls et al. 2018) می‌باشد که معتقد است وجود شرایط زمینه‌ای در سازمان از جمله معنویت سازمانی و رهبری تحول‌گرا نقش قابل توجهی در استحکام این رابطه دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش، همبستگی پیچیده منابع شغلی و شخصی با

تعلق کاری را خاطر نشان می‌سازد. البته با توجه به گستردگی این مبحث، تبیین نقش تعدیل‌گری معنویت سازمانی در ارتباط بین صفات شخصیتی و درگیری شغلی را می‌توان در مطالعات آتی به محققان علاقمند به این حوزه پیشنهاد نمود.

در آخر، پژوهش حاضر نشان داد که تعلق شغلی پرستاران بر اساس درکی که از معنای کار خود دارند متفاوت است (تأیید فرضیه ششم). همچنین مطابق با آزمون سویل می‌توان استدلال نمود که به ترتیب ۱۵، ۲۳ و ۴۵ درصد از تأثیر معنویت فردی، معنویت سازمانی و شخصیت پویا بر تعلق شغلی به واسطه ارتقاء ادراک این کارکنان از معنی‌داری کاری‌شان تحقق یافته است. در این راستا، Ghadi et al. (2013) نشان دادند که همسویی ارزش‌های کاری با علایق کارکنان، عزت‌نفس آن‌ها را افزایش و این امر کار معنادارتری را برای آن‌ها در پی خواهد داشت. آن‌ها دریافتند که وجود چنین شرایطی در محیط کار، سبب می‌شود تا تعلق شغلی کارکنان نیز به مراتب افزایش یابد. استفاده از حداکثر قابلیت‌های کارکنان و برخورداری از مسئولیت‌های لازم در حیطه شغلی، کار معنی‌داری را برای کارکنان فراهم می‌آورد (Jung & Yoon, 2016). از این رو، استفاده از مقیاس معنی‌داری کار به عنوان ابزاری برای گزینش کارکنان، می‌تواند نتایج قابل توجهی را در راستای تعلق شغلی آن‌ها به ارمغان آورد. در این میان، انتصاب کارکنان با عملکرد کاری عالی و رضایت‌مندی بالا، به عنوان مربی و انتقال تجارب آن‌ها به سایر کارکنان می‌تواند درک معناداری کار سایر کارکنان از جمله فردی که به تازگی به استخدام سازمان درآمده‌اند را افزایش دهد. همچنین شواهد نشان داد که روابط مثبت انسانی، حمایت روان‌شناختی مدیران از کارکنان، افزایش منابع ساختاری و اجتماعی شغل، تدارک برنامه‌های تفریحی و فرهنگی و اعطای پاداش‌های مادی و معنوی در زمان مناسب نیز می‌تواند حس معنی‌داری کار و به دنبال آن اشتیاق و تعلق کارکنان را به سازمان‌شان افزایش دهد. از این رو، توجه به ارزش‌های فردی علاوه بر ویژگی‌ها و الزامات تخصصی و حرفه‌ای و فراهم نمودن امکان ایفای نقش مطابق با خواست و نیازهای فردی کارکنان در طراحی مشاغل، می‌تواند نگرش مثبت کارکنان به کار و معنی‌داری آن را حفظ نماید. همسو با این یافته‌ها، Beryaji, Naami, and Hashemi (2016) نیز دریافتند که برخورداری کافی از منابع شغلی، استقلال کاری کارکنان را افزایش داده و به واسطه این توان انگیزشی، احساس خودکارآمدی، شایستگی و ادراک آن‌ها از معنی‌داری کارشان ارتقاء خواهد یافت و چنین شرایطی موجب می‌شود تا کارکنان بیشتر جذب کار خویش شوند.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است. اول اینکه در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودگزارشی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. مطالعات آتی می‌توانند از داده‌های عینی در رابطه با تعلق کارکنان یا سایر سازه‌های مطرح در این پژوهش استفاده کرده و از این طریق ریسک سوگیری داده‌ها را کاهش دهند. یکی دیگر از محدودیت‌های عمده این مطالعه مقطعی بودن آن است. محدودیت تبیین علی مطالعات همبستگی نیز از جمله محدودیت‌های این پژوهش است. در پژوهش حاضر گروه نمونه، پرستاران دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان را شامل می‌شد که این امر تعمیم نتایج را به دیگر گروه‌ها و جوامع دشوار می‌سازد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری روی نمونه‌های دیگر جهت تعمیم نتایج انجام گیرد. استفاده از مطالعات طولی و سایر روش‌های تحقیق ترکیبی (شامل کیفی و کمی) می‌تواند برای بررسی این مطالعه سودمندتر باشد.

سهم مشارکت نویسندگان: دکتر ایمان حکیمی، طراحی چارچوب کلی، تدوین محتوا و تحلیل مطالب، ارسال و اصلاحات مقاله و نویسنده مسئول.

سپاسگزاری: نویسنده مراتب تشکر خود را از تمامی مسئولین و پرستان عزیزی که با نقد و مشورت در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند اعلام می‌دارد.

تضاد منافع: نویسنده اذعان می‌کند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد.
منابع مالی: این مقاله از حمایت مالی برخوردار نبوده است.

References

- Abbaspour, J., Abbaspour, H., & Shahbazi, S. (2017). Investigating the impact of organizational spirituality and its dimensions on staff loyalty. *Human Resources Studies*, 6(26), 87-110. [Persian]
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2019). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 1-14.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology: 1. Advances in positive organizational psychology (237-260)*. Emerald Group Publishing.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work

- and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-9.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Beryaji, M., Naami, A., & Hashemi, S. E. (2016). Investigating some antecedents and consequences of job engagement in the employees of Maroon Oil and Gas Exploitation Company. *Journal of Psychological Achievements*, 4(23), 137-154. [Persian]
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48-66.
- De Campos, R. J., Lucchetti, G., Lucchetti, A., Da Rocha Ribeiro, T., Chebli, L., Malaguti, C., & Chebli, J. (2019). The impact of spirituality and religiosity on mental health and quality of life of patients with active Crohn's Disease. *Journal of Religion and Health*, 59(3), 1273-1286.
- Estabrooks, C., Midodzi, W., Cummings, G., Ricker, K., & Giovannetti, P. (2005). The impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. *Nursing Research*, 54(2), 74-84.
- Feizabadi, Z., & Mirhashimi, M. (2011). Predicting job engagement based on personality characteristics in Tehran public & private bank employees. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(4), 51-60. [Persian]
- Fry, L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garg, N. (2014). Employee engagement and individual differences: A study in Indian context. *Management Studies and Economic Systems*, 54, 1-10.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 191-211.
- Geh, E. (2014). Organizational spiritual leadership of worlds "made" and "found" An experiential learning model for "feel". *Leadership & Organization Development Journal*, 35(2), 137-151.
- Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-10.
- Ghadi, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Ghislieri, C., Cortese, C., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships

- of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1691-1699.
- Golestanipour, M., Hashemi, S. E., Bashlideh, K., Naami, A., & Arshadi, K. (2016). Designing and testing a model of the antecedents and consequences of organizational spirituality in the employees of Iran National Steel Industrial Group. *Journal of Psychological Achievements*, 4(23), 21-50. [Persian]
- Han, Y., Wang, M., & Dong, L. (2014). Role conflict and the buffering effect of proactive personality among middle managers. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 473-486.
- Haynie, J. J., Flynn, C. B., & Mauldin, S. (2017). Proactive personality, core self-evaluations, and engagement: The role of negative emotions. *Management Decision*, 55(2), 450-463.
- Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., & Liu, C. H. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34.
- Ingusci, E., Manuti, A., & Callea, A. (2016). Employability as mediator in the relationship between the meaning of working and job search behaviours during unemployment. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(1), 1-16.
- Johnson, G. (2004). Otherwise engaged. *Training*, 41(10), 4-12.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Khademi, M., Mohammadi, E., & Vanaki, Z. (2013). Resources for nurturing human approaches in nurses: A qualitative study. *Urmia School of Nursing and Midwifery*, 10(5), 630-639. [Persian]
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural Equations Modeling with PLS Software*. Jahad Daneshgahi Press, Tehran. [Persian]
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Li, L., & Mao, S. (2014). Moderating effects of proactive personality on factors influencing work engagement based on the job demands-resources model. *Social Behavior and Personality*, 42(1), 7-15.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Vocational Behavior*, 84, 142-152.

- 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.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mohajeran, B., Rajabi, M., & Hamzeh Robati, M. (2014). Investigating the relationship between personality traits and religious orientation and job involvement. *Ethics Quarterly*, 4(14), 71-91. [Persian]
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: an empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of direct and moderating effect models. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 986-1003.
- Pfeffer, J. (2010). Business and the spirit: Management practices that sustain values. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (43-59). Routledge.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality and 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. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sears, G. J., Shen, W., & Zhang, H. (2018). When and why are proactive employees more creative? Investigations of relational and motivational mechanisms and contextual contingencies in the east and west. *Applied Social Psychology*, 48(11), 593-607.
- Shahmohammadi, A., Ardalan, M., Zandi, K., Seifpanahi, H., & Feizi, K. (2016). Relationship between spiritual leadership and job involvement in staff of Kurdistan University. *Human Resources Studies*, 5(17), 135-156. [Persian]
- Shinde, U., & Fleck, E. (2015). What spirituality can bring to leaders and managers: Enabling creativity, empathy and a stress free workplace? *Organizational Psychology*, 15(1), 101-110.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1-2), 50-59.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career*

- Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sudani, M., Mostafavi Rad, F., & Chinawah, M. (2015). The simple and multiple relationship between personal and organizational variables with job engagement of nurses. *Nursing Management*, 4(3), 42-53. [Persian]
- Sun, J., Lee, J., & Sohn, Y. (2019). Work context & turnover intention in social enterprises: mediating role of meaning of work. *Managerial Psychology*, 34(1), 46-60.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work & job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), 1-6.
- Underwood, L. (2006). Ordinary spiritual experience: Qualitative research, interpretive guidelines, and population distribution for the Daily Spiritual Experience. *Archive for the Psychology of Religion*, 28(1), 181-218.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 1, 124-150.
- Weitz, E., Vardi, Y. & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational behavior. *Management, Spirituality and Religion*, 9(3), 255-281.
- Wingerden, J., & Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS One*, 13(6), 1-11.
- Woo, S. E., & Allen, D. G. (2014). Toward an inductive theory of stayers and seekers in the organization. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 683-703.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Yaseminejad, P., Golmohammadian, M., & Yousefi, N. (2011). Relationship between spiritual health with job involvement in faculty members. *Occupational and Organizational Counseling*, 3(8), 110-125. [Persian]
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- Yoon, E., Chang, C. C. T., Clawson, A., Knoll, M., Aydin, F., Barsigian, L., & Hughes, K. (2015). Religiousness, spirituality, and eudaimonic and hedonic well-being. *Counselling Psychology Quarterly*, 28(2), 132-149.

