

## بررسی رابطه امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ

فاطمه پوراابراهیمی

دانشجوی کارشناسی ارشد، علوم تربیتی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه

اداره آموزش و پرورش بخش جلگه رخ

Fa.ebrahimi316@gmail.com

شماره تماس ۰۹۱۵۴۵۱۷۰۲۷ - ۰۹۱۵۰۷۸۲۷۱۱

چکیده :

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی در بین معلمان متوسطه بخش جلگه رخ بود. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جامعه مورد مطالعه این پژوهش معلمان متوسطه بخش جلگه رخ تشکیل دادند که از این بین ۱۰۰ نفر با بهره گیری از فرمول کوکران با روش نمونه گیری تصافی انتخاب شدند. هر یک از آزمودنی های این مطالعه پرسشنامه های امنیت شغلی نیسی و همکاران؛ پرسشنامه اشتیاق شغلی هرزبرگ و پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون را تکمیل کردند. داده های جمع آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته های مطالعه حاضر در سطح معناداری ۰/۸ نشان داد که رابطه مثبت و قوی بین متغیرهای پژوهش وجود دارد. مطابق با این یافته ها نتیجه گرفته می شود که امنیت شغلی بر اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ اثر مستقیم داشته و با ارتقای میزان امنیت شغلی، اشتیاق و عملکرد شغلی نیز افزایش می باشند.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، اشتیاق شغلی، عملکرد شغلی، جلگه رخ

## ۱- مقدمه:

امروزه مسئله امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان در اکثر سازمان‌ها است که قسمت زیادی از انرژی روان کارکنان صرف آن می‌شود. در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها باید به افراد وابسته شوند؛ یعنی سازمان‌ها باید بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند تا بتوانند با انگیزه بیشتری در جهت امور محوله و افزایش عملکرد و کارایی خود و سازمان تلاش نمایند؛ زیرا عدم امنیت شغلی، مشکلات روانی و جسمی کارمندان را افزایش می‌دهد که نهایتاً کاهش راندمان کاری و عملکرد شغلی آنان غیر قابل انکار است (حسینی احمدیه و نوری، ۱۴۰۱).

معلمان به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرایند یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (کیمی، ۲۰۱۵) که اخیراً مفهوم روانشناسی مثبت‌نگر و شاخه‌های آن شامل اشتیاق شغلی بیان گردیده است (باکر و اسپافیل، ۲۰۰۸). اگر معلم اشتیاق در شغل خود داشته باشد، نه تنها سازمان در نیل به اهداف خود موفق‌تر خواهد بود بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد. از طرفی، ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان و معلمان به عنوان یکی از زیر فرایندهای اساسی منابع انسانی، از مهمترین عوامل افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود (آرمسترانگ، ۲۰۱۰). کین (۲۰۱۵) بیان می‌کند عملکرد شغلی عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه بر جای می‌گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید. برناردین و همکاران (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که عملکرد شغلی را باید به عنوان نتایج کار مدیران سازمان تعریف نمود؛ چرا که قوی‌ترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند. کمپل (۲۰۰۴) بر این باور است که عملکرد، همان رفتار است و باید از نتایج تمایز داده شود، چرا که آنها می‌توانند تحت تأثیر عوامل سیستم‌ها تعریف شوند. در این میان، عوامل متعددی با «اشتیاق و عملکرد شغلی» معلمان مرتبط خواهد بود که یکی از مهمترین آنها «امنیت شغلی» است؛ بر همین اساس هدف اصلی مقاله حاضر بررسی رابطه امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی معلمان می‌باشد و در صدد پاسخ به این پرسش است که: آیا بین امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ رابطه وجود دارد؟ و همچنین فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین امنیت شغلی و اشتیاق شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۲- بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ رابطه مستقیم وجود دارد.

## – مبانی نظری

امنیت در لغت یعنی محافظت در مقابل خطر، احساس ایمنی و رهایی از تردید است. احساس امنیت عبارت است از احساس آزادی نسبی از خطر، این احساس وضع خوشایندی را ایجاد می‌کند و فرد در آن دارای آرامش روحی و جسمی است. ایمنی از عواطف و احساسات، یک زیربنای حیاتی برای تامین بهداشت روانی است. شخصی که دائماً احساس عدم امنیت، ترس و خطر از بیرون و درون خود می‌کند، نمی‌تواند احساس سالمی داشته باشد. همچنین، امنیت پدیده‌ای ادراکی و احساسی است؛ یعنی این اطمینان در مردم، دولتمردان و تصمیم‌گیران به وجود آید که برای ادامه زندگی بدون دغدغه، امنیت باید وجود داشته باشد (بلوردی، ۱۳۹۴).

امنیت شغلی روندی است که به میزان نامعینی پارامترهای واحد اشتغال را تهدید می‌کند یا آنها را به چالش می‌کشانند و در زوایای نامتمایز ناهنجاری به وجود می‌آورد. به عبارتی امنیت شغلی یعنی احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقاء کار در طولانی مدت اشاره دارد (گودرزی، ۱۳۹۱). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی نیز دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن خواسته‌های شخص تحقق می‌یابد. به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (بلوردی، ۱۳۹۴).

## اشتیاق

اشتیاق شغلی که از آن به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، حالتی روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است؛ به عبارتی اشتیاق شغلی حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه‌های شوق، از خودگذشتگی و جذب می‌شود. شوق داشتن به کار به سطح بالایی انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار اشاره دارد (کرک و همکاران، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، تمایل به تلاش بیشتر در حرفه خود و تاب‌آوری به

رغم وجود مشکلات، از خودگذشتگی هم به عنوان احساس مهم بودن و هم تمایل و چالش در شغل تعریف شده است (حاج حسنی و کاوه، ۱۳۹۵). داشتن اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر سلامت و بهزیستی روان‌شناختی افراد دارد (تبان و همکاران، ۲۰۱۳). ویژگی‌های اشتیاق به این معنی است که افراد مشتاق دارای ویژگی‌هایی می‌باشند که تمایل بیشتری به درگیری شغلی دارند (لی و همکاران، ۲۰۲۱). در واقع، اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و دارای سه بعد شوق داشتن به کار با سطح بالای انعطاف‌پذیری هنگام کار، نیرومندی و اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت در رویایی با مشکلات کاری می‌باشد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰).

### عملکرد:

عملکرد عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه بر جای می‌گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید. برناردین و همکاران (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که عملکرد را باید به عنوان نتایج کار تعریف کرد چرا که قوی‌ترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند. بنابراین، می‌توان گفت عملکرد عبارت است از مجموعه‌ای تلاش‌ها و اقداماتی که کارکنان در مسیر رسیدن به هدف و اجرای برنامه‌ها انجام می‌دهند؛ به علاوه نتایج ملموس و قابل اندازه‌گیری که در اثر و به دنبال این رفتارها حاصل می‌شود. این تعریف از عملکرد به این نتیجه منجر می‌شود که به هنگام اندازه‌گیری عملکرد، هم رفتارها و هم نتایج باید مورد بررسی قرار گیرد (ابوالعالی، ۱۳۹۰).

### ارزیابی عملکرد شغلی

ارزیابی عملکرد، سنجش سیستماتیک و منظم افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها برای رشد و بهبود است؛ ارزیابی عملکرد سومین مرحله از فرایند به هم پیوسته مدیریت عملکرد است که در آن رفتار و عملکرد کارکنان را در مقایسه با اهداف و انتظارات از قبل تعیین شده و توافق شده ارزیابی می‌کنیم. کلید موفقیت این مرحله آن است که کارکنان به ارزیابی کنندگان اعتماد داشته و نتایج این ارزیابی را قبول داشته باشند (مرادی مقدم و همکاران، ۱۳۹۶).

### - پیشینه پژوهش

حسینی احمدیه و نوری ۱۴۰۱ در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان» به بررسی رابطه بین این متغیرها پرداخته و این نتیجه حاصل شد که بین احساس امنیت شغلی با سطح عملکرد و انگیزش شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

شجاعی ۱۳۹۸ در تحقیق خود به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر اثربخشی کارکنان اداره رفاه و تعاون اجتماعی استان اصفهان پرداخته و نتایج آزمون فرضیات نشان داد که تمامی مؤلفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر، رضایت اقتصادی، آرامش در کار و...) بر اثربخشی کارکنان مورد مطالعه تأثیر مثبت داشته است.

منصورزاده ۱۳۹۳ در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان علوم پزشکی شهرستان خرم‌آباد» به این نتیجه رسیده است که بین امنیت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

گایتر و همکاران ۲۰۱۴ در پژوهشی به بررسی رابطه احساس امنیت شغلی کارکنان در انگیزش شغلی و بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های داروسازی ایالات متحده پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین احساس امنیت شغلی کارکنان و میزان انگیزش شغلی و همچنین بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد.

لیوشین ۲۰۱۴ در پژوهشی بررسی عوامل مرتبط با احساس امنیت شغلی کارکنان و توسعه عملکرد سازمانی در چین پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که تأثیر معنادار و مثبت بین عوامل سازمانی و توانمندسازی کارکنان و میزان احساس امنیت شغلی کارکنان وجود دارد.

فوکس ۲۰۱۱ در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین امنیت شغلی با انگیزش شغلی و بهبود عملکرد در سازمان‌های دولتی شهر جکسون ویل ایالت فلوریدا آمریکا» به این نتیجه رسید که استفاده بین افزایش احساس امنیت شغلی و همچنین بهبود عملکرد و خودکارایی کارکنان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد.

اسپرینزر ۲۰۱۰ در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با امنیت و عملکرد شغلی در فروشگاه‌های زنجیره‌ای در شهر لندن» به این نتیجه دست یافت که بین توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی رابطه معنادار از نوع افزایشی وجود دارد.

## ۲- روش شناسی:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی به شمار می‌رود. هدف اصلی از اجرای پژوهش، بررسی رابطه بین امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ است که جامعه آماری تعداد ۱۳۴ و جامعه نمونه بر اساس محاسبه فرمول کوکران ۱۰۰ شد؛ نهایتاً تعداد ۱۰۰ پرسشنامه به روش تصادفی ساده بین جامعه نمونه توزیع گردید. داده‌ها پس از گردآوری با نرم افزار SPSS23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل، از آمار توصیفی (درصد و میانگین) و آمار تحلیلی ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد؛ در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. روایی پرسشنامه مطلوب بیان شده است و اعتبار آن نیز توسط آلفای کرونباخ ۰/۹۵۱ به دست آمده است.

## ۳- بحث درباره یافته ها

یافته‌های توصیفی پژوهش حاکی از آن است که شرکت کنندگان در پژوهش با میانگین سنی ۳۶ سال و ۶۰ درصد خانم و ۴۰ درصد آقا و ۶۰ درصد آنها دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول شماره ۱ قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۱: یافته‌های همبستگی بین متغیرهای پژوهش

		اشتیاق شغلی	عملکرد شغلی
امنیت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸,۷	۰/۸
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۲	۰/۰۰۳
	تعداد (N)	۱۰۰	۱۰۰

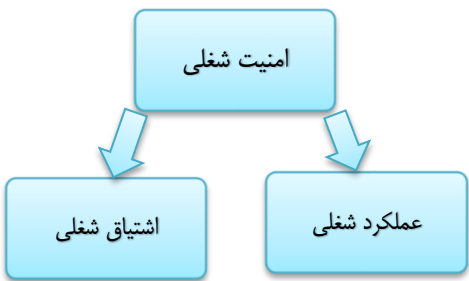
ضریب همبستگی پیرسون بین «امنیت شغلی و اشتیاق شغلی» برابر ۰/۸,۷ و بین «امنیت شغلی و عملکرد شغلی» ۰/۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۳ بوده است که بر این اساس می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین امنیت شغلی و اشتیاق و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و نسبتاً قوی وجود دارد؛ به عبارتی با وجود امنیت شغلی، اشتیاق و عملکرد شغلی بالایی در معلمان منطقه مورد مطالعه مشاهده خواهد شد. در تحلیل متغیرها می‌توان ادعان نمود شاخص‌های متعددی برای متغیرهای پژوهش حاضر مطرح شده که مهمترین و رایج‌ترین آنها در مدل تحقیق و شکل شماره ۱ قابل مشاهده می‌باشد:



شکل ۱: معرفی شاخص های تحقیق

۴- نتیجه گیری

در حقیقت، امنیت شغلی عاملی است که می تواند بر جنبه های متعدد از جمله اشتیاق و عملکرد نیروها اثرگذاری مستقیم و مؤثری داشته باشد. بدین معنی که وجود شاخص هایی از قبیل ثبات شغلی، جابجایی کمتر، رضایتمندی و... بر دلبستگی شغلی، انعطاف، توانمندی و ... اثر خواهد داشت. بر گرفته از مطالب و یافته های آماری، شکل ۲ نیز به صورت خلاصه این رابطه را نشان می دهد:



شکل ۲: نمایش رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

امری مسلم است که سازمان‌ها به کارکنان با عملکرد بالا و مشتاق نیاز دارند. در این بین آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، تعلیم و تربیت دانش آموزان توسط معلمان است. تحقق این هدف مستلزم داشتن معلمانی با انگیزه و مشتاق در مدارس است (واندنبرگ و همکاران، ۲۰۰۸). به عبارتی، با ایجاد اشتیاق در کارکنان هم افزایش مثبتی بین فرد و سازمان اتفاق می افتد که منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم برای فرد و سازمان دارد. اشتیاق شغلی کارکنان باعث کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کاری، افزایش انگیزه و در مجموع باعث بهبود عملکرد آنان می شود. کارکنانی که اشتیاق زیادی نسبت به کار دارند در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و احساس معناداری از انجام کار دارد و فرد از نظر روانشناسی به طرز مناسبی با کارش مرتبط می شود و این اثرات نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می باشد (عسگری، ۱۳۹۰).

بنابراین، یکی از عوامل اصلی شکل گیری اشتیاق و عملکرد مناسب در مدارس، وجود پارامتر «امنیت شغلی» است. به طوری که عدم امنیت شغلی می تواند بر سلامت روانشناختی و فیزیولوژیکی معلمان تأثیر منفی بگذارد و در عین حال به عنوان منبع استرس نیز دیده شود. این امر باعث می شود که معلم واکنش‌های منفی نسبت به شغل نشان دهد (پینار و همکاران، ۲۰۱۳).

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی معلمان متوسطه بخش جلگه رخ بود. در مجموع، نتایج حاصل از تحقیق و نتایج تحلیل آماری آزمون پیرسون نشان داد که یک رابطه مثبت و قوی بین امنیت شغلی با اشتیاق و عملکرد شغلی معلمان متوسطه منطقه مورد مطالعه وجود دارد که با افزایش میزان امنیت شغلی، اشتیاق و عملکرد شغلی نیز افزایش می یابد و فرضیات تحقیق تایید شدند. با این تحلیل می توان ادعان نمود در بین تمامی معلمان کشور این نتیجه صدق کرده و این نتیجه قابل تعمیم به تمامی جامعه آماری و نیز کل کشور می باشد.

### پیشنهادات

- در شناسایی مشکلات معلمان منطقه مورد مطالعه دقت و مطالعه بیشتری صورت پذیرد؛
- انجام فعالیت‌های انگیزشی و مؤثر در بین آنها با هدف ترغیب بیشتر به شغل خود؛
- تلاش جهت ارتقای امنیت شغلی بین معلمان متوسطه بخش جلگه رخ؛
- فراهم نمودن زمینه افزایش احساس تعلق به مدرسه؛
- افزایش شرایط ثبات شغلی معلمان؛
- ارتقای شرایط در راستای عاطفی بودن محیط مدرسه احساس آرامش داشتن؛
- فراهم نمودن شرایط مقاومت در برابر مشکلات پیش رو؛
- فراهم نمودن شرایط جهت ارتقای میزان توانمندی و مهارت معلمان؛
- و ...



## منابع

- آرمسترانگ، م (۲۰۱۰). مدیریت عملکرد. ترجمه بهروز قلیچ‌لی و داریوش غلامزاده. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- ابوالعلائی، ب (۱۳۹۰). شرکت‌های موفق جهان چگونه استخدام می‌کنند. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- بلوردی، ط (۱۳۹۴). مبانی امنیت شغلی. قم: پژوهشکده علوم و فرهنگ اسلامی.
- حسینی احمدیه، ص و نوری، ل (۱۴۰۱). بررسی رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان. فصلنامه تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی. دوره ۱، شماره ۱، ۴۱-۵۵.
- شجاعی، د (۱۳۹۸). پایان نامه کنترشناسی ارشد، بررسی تأثیر امنیت شغلی بر اثربخشی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان)، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی پیام گلپایگان، دانشکده علوم اداری و زبانهای خارجی، گروه مدیریت و حسابداری.
- عسگری باجگرانی، م (۱۳۹۰). عیین تأثیر استراتژی مدیریت استعداد بر درگیری عاطفی ذهنی کارکنان شهرداری شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- مرادی مقدم، م؛ جعفری، س و نبوی، م (۱۳۹۶). روابط ساختار سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی پرستاران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱-۲، ۶۷-۸۴.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Campbell, S. L., Fowles, E. R., & Weber, B. J. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing*, 21(6), 564-571.
- Crak, J. M. (2015). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Blau G. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational psychology*. (1985). 58: 277-288.
- Focus, A (2011). Evaluation of Factors and Job Security Affecting the Empowerment, *Journal of Vocational behavior*, 61, 20-25.
- Gaither, A. c (2014). Examine the relationship between organizational culture and Job Security with employee empowerment in the United States pharmaceutical companies; literacy rate among senior managers in the United States pharmacists, *Administrative Pharmacy*, 4, 231-243.
- Khine, M. S., Welch, A. G., Melkonian, M., & Al, S. A. (2015). International note: Prediction of mathematics work ethic and performance from behavioral, normative, and control beliefs among Qatari adolescents. *Journal of Adolescence*, 30, 1e7.
- Kline, R. B (1996). Principles and practice of structural equation modeling, Guilford press.
- Molaey M, Mehdad A, Golparvar M. Relationship of spirituality in workplace, internal motivation and work engagement with task performance. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2014; 15(2(56)): 47-55. [Persian]
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49, 327-340.
- Lee. Y. S (2021). Factors related to empowerment and enterprise development in China, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40, 379-385.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.

Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22