

سهم نسبی اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارکنان اداره ورزش و جوانان اردبیل)

غفار کریمیان پور^{۱*}، مسعود دارابی^۲، مصطفی افشاری^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۲/۲۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۶/۳

چکیده

اشتیاق شغلی، حالتی پایدار و مثبت ذهنی است که پیامدهای مثبتی برای سازمان دارد و نقطه مقابل نگرش‌های منفی در سازمان است؛ از این رو، در راستای شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی سهم نسبی اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی انجام گرفت. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر اردبیل در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ تشکیل می‌دادند که به روش نمونه‌گیری کل‌شمار همه کارکنان (۸۰ نفر)، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه اشتیاق شغلی، پرسشنامه اخلاق کاری و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که بین اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کرد که تقریباً ۳۶ درصد از کل اشتیاق شغلی کارکنان، براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است که متغیر سرمایه روان‌شناختی سهم بیشتری در پیش‌بینی داشت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی از متغیرهای مهم و مرتبط با اشتیاق شغلی هستند و پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان با فراهم کردن جو اخلاقی در سازمان و آموزش سرمایه روان‌شناختی به کارکنان، میزان اشتیاق شغلی آنان را افزایش دهند.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، اخلاق کاری، سرمایه روان‌شناختی

* ۱. دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی karimiangh@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان، می‌تواند مزیت رقابتی برای سازمان به‌وجود آورد؛ از این رو، مدیران سازمان درصدد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند (ملایی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). توجه به این امر، به مطرح‌شدن متغیرهایی همچون اشتیاق شغلی انجامید. اشتیاق شغلی، مفهومی است که با پیامدهای مثبتی، همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی، رابطه مثبت و مستقیم دارد و با قصد ترک شغل، رابطه منفی دارد (هاکانن^۲ و همکاران، ۲۰۰۵).

هالبرگ^۳ و شائوفلی^۴ (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند و آن را به‌عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار به‌شمار می‌آورند. سوئیتمن^۵ و لوتانز^۶ (۲۰۱۰) نیز از اشتیاق شغلی به‌عنوان یک پدیده روان‌شناختی که حالت گونه‌شناختی-عاطفی دارد، یاد می‌کنند. فلمینگ^۷ و آسپلوند^۸ (۲۰۰۷)، اشتیاق شغلی را به‌عنوان «توانایی تسخیر ذهن، قلب، احساس و روح کارکنان در راستای القای تدریجی میل و شور و شوق درونی برای تعالی» تعریف کرده‌اند.

حاجی حسنی^۹ و کاوه^{۱۰} (۲۰۱۶) اشتیاق شغلی را حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی می‌دانند که از روان‌شناسی مثبت‌گرا نشئت می‌گیرد. شواهد زیادی وجود دارد که در نبود سایر منابع کاری، تنها وجود کارکنان برانگیخته دستیابی به اهداف سازمان را میسر می‌سازد (مهرداد^{۱۱}، ۱۳۹۲). براساس پژوهش باکر^{۱۲} و لیتر^{۱۳} (۲۰۱۰)، کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی را به‌طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. کارکنان با اشتیاق شغلی بالا، در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (سالانوا^{۱۴} و همکاران، ۲۰۰۵) و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان می‌دهند و خودکارآمدی آنها افزایش می‌یابد؛ در نتیجه، به سازمان در رسیدن به اهداف کمک می‌شود (لورنس^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین، اشتیاق شغلی به‌عنوان یک منبع مطلوب، ممکن است به چرخه مثبت از منابع و در

نتیجه، آثار مثبت بر سلامت منجر شود (هوبفال^{۱۶} و شیروم^{۱۷}، ۲۰۰۱)؛ که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود. باتوجه به پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن ضروری است. پژوهش قانع‌نیا^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۵)، نشان داد که آموزش سرمایه روان‌شناختی، بر افزایش اشتیاق شغلی مدیران تأثیر دارد. هادگر^{۱۹} (۲۰۱۰) نیز در یک بررسی آزمایشی، به رابطه مستقیم و مثبتی درخصوص سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی دست پیدا کرده است. سرمایه روان‌شناختی، مفهومی است که عمدتاً از تئوری و پژوهش در حیطه روان‌شناسی مثبت به‌دست می‌آید و در محیط کار استفاده می‌شود (اوی^{۲۰} و همکاران، ۲۰۱۱). این سازه، یکی از مفاهیم جدیدی است که به‌عنوان سازه‌ای مثبت‌گرا مطرح شده است و می‌توان از آن در مدیریت اثربخش ابعاد عاطفی، انگیزشی، نگرشی، شناختی و رفتاری افراد در محیط کار استفاده کرد (لوتانز^{۲۱}، ۲۰۰۷).

سرمایه روان‌شناختی، روش مهمی برای افزایش قدرت رقابت سازمان‌ها و حفظ مزیت‌های رقابت با سازمان‌ها است که نقش مهمی در تغییرات سازمانی ایفا می‌کند (وانگ^{۲۲}، ۲۰۱۵). سرمایه روان‌شناختی در واقع به‌مفهوم «چه کسی هستید (خود واقعی)» و «چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)» بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد‌یابنده باز می‌گردد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶). برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی نیز روی متغیرهای فردی و سازمانی، همچون رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، بهره‌وری کارکنان، عملکرد شغلی، بدبینی، قصد خروج سازمان، رفتار انحرافی، اشتیاق شغلی، و غیبت از کار تأثیر می‌گذارد (سریدوی^{۲۳} و سرینیوازان^{۲۴}، ۲۰۱۲).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر میزان اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد، اخلاق کاری کارکنان است (مایر^{۲۵} و همکاران، ۲۰۱۵؛ هاشمی^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۵). اردلان^{۲۷} و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به رابطه بین اخلاق کاری و

1. Malaee, M.

2. Hakanen, J.

3. Hallberg, E. U.

4. Schaufeli, B. W.

5. Sweetman, D.

6. Luthans, F.

7. Fleming, J. H.

8. Asplund, J.

9. Haji Hassani, M.

10. Kaveh, M.

11. Mahdad, A.

12. Bakker, A. B.

13. Leiter, M. P.

14. Salanova, M.

15. Lorens, S.

16. Hobfoll, S. E.

17. Shirom, A.

18. Ganehniya, M.

19. Hodges, Timothy D.

20. Avey, J.

21. Luthans, F.

22. Wang

23. Sridevi, G.

24. Srinivasan, P. T.

25. Miner, M.

26. Hashemi, S.

27. Ardlan, M.

اردلان و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی»، به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مالکی فراهانی^۵ و جعفری^۶ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران»، به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند تغییرات اشتیاق شغلی را تبیین کنند؛ و اشتیاق شغلی بیشتر تابع تغییرات سرمایه روان‌شناختی است. چراغ‌زاده^۷ (۲۰۱۵) در پژوهشی، با عنوان «رابطه بین اخلاق کاری و دلبستگی شغلی دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه ۲ شهر خرم‌آباد، به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن با دلبستگی شغلی رابطه وجود دارد. مقیمی^۸ و جاویدی^۹ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل کارکنان بهره‌برداری شرکت نفت، به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. ماینر و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «معنویت و اشتیاق شغلی در بین کارکنان»، به این نتیجه رسیدند که بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

پیک^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود، با عنوان «تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و اخلاق کارکنان»، به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر دارد. اینار^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی»، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی سازمان یا اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد.

امروزه، اشتیاق شغلی، به‌عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهبود عملکرد سازمانی مطرح شده است و پژوهش‌های انجام‌شده، پیامدهای مثبت آن را برای سازمان نشان داده‌اند.

درگیری شغلی اشاره کرده‌اند. اخلاق کاری، امروزه در تمامی سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان بانگیزه و سخت‌کوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه، توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (طاهری دمنه^۱ و همکاران، ۲۰۱۰).

اخلاق کاری، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار، فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (چرینگ^۲، ۱۹۸۰). اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهدشدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در راستای اخذ قوا و استعدادهای درونی گروه و فرد برای توسعه است (گل‌پرور، نادى، ۱۳۹۱). درمورد اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن، طبقه‌بندی‌های متفاوتی مطرح شده است. سلیمانی^۳ و همکاران (۲۰۱۱)، اخلاق کاری را در چهار بُعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی سالم و روحیه جمعی و مشارکت طبقه‌بندی کرده‌اند. اخلاق کاری موجب می‌شود که فرد، در سازمان با تمامی وجود، وظیفه خود را به‌خوبی انجام دهد و نیز، در محیط کار پرتلاش، فداکار، بامسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد و پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی را به‌همراه می‌آورد (بهارمقدم^۴ و همکاران، ۲۰۱۳).

در رابطه با متغیرهای پژوهش، تحقیقاتی انجام شده است. هاشمی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل مدل پیامدهای جو اخلاقی سازمانی»، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی، باعث افزایش تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی می‌شود. قانع‌نیا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود، با عنوان «تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، به این نتیجه رسیدند که آموزش سرمایه روان‌شناختی، بر افزایش اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارد.

1. Taheri Dimna, M.

2. Cherring, D. J.

3. Soleimani, N.

4. Baharmoghadam, M.

5. Maleki Farahani, B.

6. Jafari, P.

7. Cheragh Zadeh, M.

8. Moqimi, F.

9. Jawedi, H.

10. Paek, Soyoun

11. Yener, Müjddelen

محل کار (۱۷-۱۳)، روح جمعی و مشارکت در کار (۲۳-۱۸) است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه، در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه به تأیید استادان صاحب‌نظر رسیده و پایایی آن در این پژوهش، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمده است. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در چهار زیرمقیاس اعتمادبه‌نفس/خودکارآمدی (سؤالات ۱ تا ۶)، امیدواری (سؤالات ۷ تا ۱۲)، خوش‌بینی (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و انعطاف‌پذیری / تاب‌آوری (سؤالات ۱۹ تا ۲۴) است. نمره‌گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید استادان صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن در این پژوهش، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شده است.

نتایج

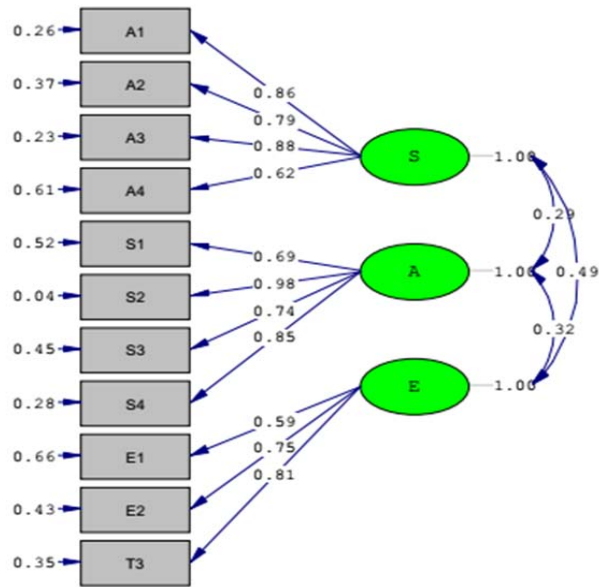
در این پژوهش، تعداد ۸۰ نفر (۶۵ نفر مرد و ۱۵ نفر زن) از کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر اردبیل مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی، نشان داد که میانگین و انحراف معیار اخلاق کاری، به‌ترتیب، برابر با ۷۵/۲۱ و ۹/۲۱، میانگین و انحراف سرمایه روان‌شناختی، به‌ترتیب، برابر با ۵۵/۴۶ و ۸/۴۷ و میانگین و انحراف معیار اشتیاق شغلی، به‌ترتیب، برابر با ۵۱/۴۵ و ۹/۷۸ است. قبل از آزمون فرضیه‌ها، تحلیل عاملی تأییدی سه پرسشنامه، انجام و نتیجه در شکل ۱ ارائه شده است.

هم‌راستا با گرایش عمومی به‌سمت روان‌شناسی مثبت، اشتیاق شغلی به‌عنوان مفهومی برای پیشگیری از شکل‌گیری نگرش منفی، کاهش خودکارآمدی شغلی و ازدست‌رفتن منابع شغلی مطرح شده است. از طرف دیگر، کارکنان اداره ورزش و جوانان به‌عنوان یکی از نهادهایی که با جوانان سروکار دارد، دارای نقش و جایگاه حساسی است و خدمات ارائه‌شده از سوی این سازمان، به کیفیت خدمات و اشتیاق شغلی کارکنان آن بستگی دارد. مرور پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه اشتیاق شغلی کارکنان، نشان می‌دهد که متغیر اشتیاق شغلی در این سازمان مورد غفلت قرار گرفته است. باتوجه به پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی برای سازمان‌های امروزی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای است، از این رو، پژوهش حاضر، با هدف بررسی سهم نسبی اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش، در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر اردبیل بود که به‌صورت سرشماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۸۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال و در سه بُعد انرژی حرفه‌ای (توانایی) (سؤالات ۶-۱)، وقف خود (سؤالات ۱۱-۷) و جذب (سؤالات ۱۷-۱۲) است. روایی محتوایی پرسشنامه به تأیید رسیده و پایایی آن در این پژوهش، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آمده است.

برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق کاری از پرسشنامه گریگوری، سی، پتی^۱ (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه و دارای چهار بُعد دل‌بستگی و علاقه به کار (۶-۱)، پشتکار و جدیت در کار (۷-۱۲)، روابط سالم و انسانی در



Chi-Square=48.36, df=41, P-value=0.20022, RMSEA=0.039

شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های پژوهش

داده‌ها با استفاده از آزمون کالموگروف - اسمیرنوف (p>0/05) تأیید شده و نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. مفروضه نرمال بودن توزیع

جدول ۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
اخلاق کاری	۷۵/۲۱	۹/۲۱	۰/۸۹	۰/۶۵
سرمایه روان شناختی	۵۵/۴۶	۸/۴۷	۰/۸۵	۰/۲۱۳
اشتیاق شغلی	۵۱/۷۴	۹/۷۸	۰/۸۷	۰/۱۲۴

روش‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای بیشتر (p>0/05) است و هر سه متغیر پژوهش، توزیع نرمالی دارند و می‌توان از

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
اخلاق کاری	۱					
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۷۹**	۱				
پشتکار و جدیت	۰/۸۳**	۰/۲۸**	۱			
روابط سالم	۰/۹۲**	۰/۳۱**	۰/۲۴**	۱		
روح جمعی و مشارکت	۰/۸۷**	۰/۲۰**	۰/۳۳**	۰/۲۳**	۱	
اشتیاق شغلی	۰/۴۹**	۰/۳۴**	۰/۲۷**	۰/۴۵**	۰/۴۳**	۱

p < ۰/۰۱ ** , p < ۰/۰۵ *

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین اخلاق کاری و ابعاد آن با اشتیاق شغلی ($r=0/49$ ، $p<0/01$)، بین بُعد دل‌بستگی و علاقه به کار با اشتیاق شغلی ($r=0/34$ ، $p<0/01$)، بین بعد پشتکار و جدیت با اشتیاق شغلی ($r=0/37$ ، $p<0/01$)، بین بعد روابط سالم با اشتیاق شغلی ($r=0/45$ ، $p<0/01$)، بین بعد روح جمعی و مشارکت با اشتیاق شغلی ($r=0/43$ ، $p<0/01$) رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین اخلاق کاری و ابعاد آن با اشتیاق شغلی ($r=0/49$ ، $p<0/01$)، بین بُعد دل‌بستگی و علاقه به کار با اشتیاق شغلی ($r=0/34$ ، $p<0/01$)، بین بعد پشتکار و جدیت با اشتیاق شغلی ($r=0/37$ ، $p<0/01$)، بین بعد روابط سالم با اشتیاق شغلی ($r=0/45$ ، $p<0/01$)، بین بعد روح جمعی و مشارکت با اشتیاق شغلی ($r=0/43$ ، $p<0/01$) رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
سرمایه روان‌شناختی	۱					
خودکارآمدی	۰/۸۵**	۱				
تاب‌آوری	۰/۹۰**	۰/۳۷**	۱			
امیدواری	۰/۷۹**	۰/۳۰**	۰/۲۱**	۱		
خوش‌بینی	۰/۸۰**	۰/۲۴**	۰/۲۴**	۰/۳۷**	۱	
اشتیاق شغلی	۰/۵۸**	۰/۴۹**	۰/۳۳**	۰/۴۰**	۰/۳۷**	۱

$p < 0/01$ **، $p < 0/05$ *

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی ($r=0/58$ ، $p<0/01$)، بین بعد خودکارآمدی با اشتیاق شغلی ($r=0/49$ ، $p<0/01$)، بین بعد تاب‌آوری با اشتیاق شغلی ($r=0/32$ ، $p<0/01$)، بین خوش‌بینی با اشتیاق شغلی ($r=0/40$ ، $p<0/01$) و بین خوش‌بینی با اشتیاق شغلی ($r=0/37$ ، $p<0/01$) رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی ($r=0/58$ ، $p<0/01$)، بین بعد خودکارآمدی با اشتیاق شغلی ($r=0/49$ ، $p<0/01$)، بین بعد تاب‌آوری با اشتیاق شغلی ($r=0/32$ ، $p<0/01$)، بین خوش‌بینی با اشتیاق شغلی ($r=0/40$ ، $p<0/01$) و بین خوش‌بینی با اشتیاق شغلی ($r=0/37$ ، $p<0/01$) رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig	
۱	۰/۴۱	۰/۳۶	۰/۳۳	۱۲/۱۰	۰/۰۱	
ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش‌بین						
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T	Sig
اشتیاق شغلی	مقدار ثابت	۲۴/۲۳	۵/۲۰	-	۴/۶۵	۰/۰۱
	اخلاق کاری	۰/۲۲	۰/۱۰	۰/۱۴	۲/۲۰	۰/۰۵
	سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۱	۰/۱۳	۰/۲۶	۲/۳۸	۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تقریباً ۳۶ درصد از اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون متغیر اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی معنادار است. اخلاق کاری با بتای ۰/۱۴

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تقریباً ۳۶ درصد از اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون متغیر اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی معنادار است. اخلاق کاری با بتای ۰/۱۴

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی براساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

مدل	R	R2	R تعدیل‌شده	F	Sig
۱	۰/۵۵	۰/۴۸	۰/۴۲	۱۱/۲۱	۰/۰۱
ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش‌بین					
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T
اشتیاق شغلی	مقدار ثابت	۱۹/۲۰	۴/۲۱	-	۴/۵۶
	۲. خودکارآمدی	۰/۳۲	۰/۱۱	۰/۲۹	۲/۹۰
	۳. تاب‌آوری	۰/۲۱	۰/۰۹	۰/۱۴	۲/۳۳
	۴. امیدواری	۰/۲۸	۰/۱۲	۰/۳۲	۳/۱۶
	۵. خوش‌بینی	۰/۲۸	۰/۰۷	۰/۱۹	۴/۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تقریباً ۴۸ درصد از واریانس اشتیاق شغلی براساس ابعاد سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون اشتیاق شغلی براساس ابعاد سرمایه روان‌شناختی معنادار است. بُعد خودکارآمدی با بتای $p < 0.05$ $t = 2.90$ ، بُعد تاب‌آوری با بتای $p < 0.05$ $t = 2.33$ ، بُعد امیدواری با بتای $p < 0.05$ $t = 3.16$ و بُعد خوش‌بینی با بتای $p < 0.01$ $t = 4.00$ ، قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارند. همچنین، بتاهای به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که بُعد امیدواری، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری دارد.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تقریباً ۴۸ درصد از واریانس اشتیاق شغلی براساس ابعاد سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون اشتیاق شغلی براساس ابعاد سرمایه روان‌شناختی معنادار است. بُعد خودکارآمدی با بتای $p < 0.05$ $t = 2.90$ ، بُعد تاب‌آوری با بتای $p < 0.05$ $t = 2.33$ ، بُعد امیدواری با بتای $p < 0.05$ $t = 3.16$ و بُعد خوش‌بینی با بتای $p < 0.01$ $t = 4.00$ ، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی براساس مؤلفه‌های اخلاق کاری

مدل	R	R2	R تعدیل‌شده	F	Sig
۱	۰/۳۱	۰/۲۸	۰/۲۷	۷/۴۱	۰/۰۱
ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش‌بین					
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T
اشتیاق شغلی	مقدار ثابت	۱۹/۱۰	۳/۲۶	-	۵/۸۵
	دلبستگی	۰/۲۱	۰/۰۹	۰/۱۴	۲/۳۳
	پشتکار	۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۱۲	۳/۶۰
	روابط	۰/۲۷	۰/۱۰	۰/۲۱	۲/۷۰
	روح جمعی	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۱۶	۲/۲۷

این پژوهش با هدف پیش‌بینی اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اردبیل انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های هاشمی و همکاران (۲۰۱۵)، اردلان و همکاران (۲۰۱۳)، چراغ‌زاده (۲۰۱۵)، و اینار و همکاران (۲۰۱۲) همسو است. می‌توان گفت که امروزه باتوجه به نقش سازمان‌ها در رشد و شکوفایی جامعه، لازم است بحث استقرار فضای اخلاقی مورد توجه قرار گیرد. اگر کار به‌عنوان ابزاری

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تقریباً ۲۸ درصد از واریانس اشتیاق شغلی براساس اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن قابل پیش‌بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون متغیر اشتیاق شغلی براساس مؤلفه‌های اخلاق کاری معنادار است. بُعد دلبستگی با بتای $p < 0.05$ $t = -2.33$ ، بُعد پشتکار با بتای $p < 0.05$ $t = 3.60$ ، بُعد روابط با بتای $p < 0.05$ $t = 2.70$ و بُعد روح جمعی $p < 0.05$ $t = 2.27$ ، به‌طور مثبت معناداری قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارند. همچنین، بتاهای به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که بُعد روابط، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

اشتیاق آنها به ماندن در شغل و سازمان می‌شود (چراغزاده، ۲۰۱۵).

بعلاوه، نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارند. این نتیجه، با نتایج پژوهش‌های قانع‌نیا و همکاران (۲۰۱۵)، فراهانی و جعفری (۲۰۱۳)، مقیمی و جاویدی (۲۰۱۳)، و پیک و همکاران (۲۰۱۵)، مبنی بر رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی همسو است. در تبیین نتایج فوق، می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی، به‌عنوان ظرفیت روانی افراد که شامل ابعادی همچون تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و امیدواری است، می‌تواند منبع انگیزشی فرد در راستای مواجهه با مشکلات و موانع به‌وجودآمده در شغل شود و تمایل و تعهد و اشتیاق آنها را افزایش دهد. بعد تاب‌آوری در سرمایه روان‌شناختی به افراد کمک می‌کند تا درمقابل مشکلات و موانع موجود در محل کار، مقاومت بیشتری داشته باشند. بعد امیدواری و خوش‌بینی به افراد کمک می‌کند تا نسبت به سازمان و همکارانشان نگرش مثبت‌تری داشته باشند و با خوش‌بینی به اتفاقات پیش‌آمده در سازمان بنگرند که این خود می‌تواند منبع مسئولیت‌پذیری، اشتیاق و تمایل کارکنان در شغل و ماندن در سازمان باشد. همچنین، بعد خودکارآمدی که به‌عنوان تصور و دیدگاه افراد نسبت به توانایی‌های خود تعریف می‌شود، می‌تواند به افراد کمک کند تا نسبت به خود و توانایی‌هایشان برای انجام وظایف شغلی، نگرش مثبتی داشته باشند و با اعتماد و اطمینان بیشتری در سازمان حاضر شوند. ترکیب این چهار بعد در تغییری به نام سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند در افزایش میزان اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد.

به‌طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع می‌توان گفت، داشتن کارکنان اخلاقی، به‌عنوان سرمایه‌ای تلقی می‌شود که همواره می‌تواند پیامدهای مثبت برای سازمان داشته باشد.

برای کمک به هموعان و همکاران تلقی شود، احتمالاً می‌تواند در ایجاد فضای دوستانه و قدرشناسانه در محیط کار نقش داشته باشد و به نوبه خود، موجبات افزایش اشتیاق شغلی و درگیری کارکنان را فراهم سازد. در رابطه با این موضوع و تأثیر مثبت اخلاق کاری بر میزان اشتیاق شغلی کارکنان، می‌توان به تأثیرات مثبت ابعاد اخلاق کاری بر میزان اشتیاق شغلی اشاره کرد. دلستگی و علاقه به کار، به‌عنوان یکی از ابعاد اخلاق کاری، شرط لازم و ضروری برای اشتیاق و تمایل کارکنان است و کارکنانی که به کار و وظیفه خود در سازمان علاقه داشته باشند، شور و اشتیاق بیشتری برای انجام کار و وظایفشان خواهند داشت.

پشتکار، به‌عنوان یکی دیگر از ابعاد اخلاق کاری، به‌مثابه ویژگی است که به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با تغییرات و مشکلات در حوزه کاری خود، تلاش بیشتری از خود نشان دهند تا بتوانند بر این مشکلات فایز آیند. پشتکار به افراد کمک می‌کند تا بتوانند تمامی نیرو و توان خود را صرف حل مشکلات و حذف موانع به‌وجودآمده کنند و میزان اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد. روابط سالم و همکاری و مشارکت بین کارکنان، به‌عنوان دو بعد دیگر از اخلاق کاری، زمینه‌ساز تمایل و اشتیاق کارکنان است. درواقع، ادراک کارکنان از روابط سالم بین همکاران و احساس اطمینان و اعتماد آنها به هم، خود زمینه‌ساز مشارکت و همکاری آنان است. روابط سالم و رسمی و غیررسمی بین کارکنان می‌تواند به ایجاد حوی صمیمی منجر شود که در آن، کارکنان احساس می‌کنند درصورت وجود هرگونه مشکل و نیاز به کمک، همکارانشان حضور پیدا می‌کنند و به او کمک خواهند کرد که این امر می‌تواند به عادلانه‌شدن روابط و تعاملات سازمان کمک کند و تعهد و اشتیاق و تمایل آنها را به حضور در سازمان افزایش دهد. ترکیب این ابعاد، تحت عنوان اخلاق کاری بر عملکرد انسان تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. رعایت ملاحظات اخلاقی در سازمان، باعث کاهش بدبینی، پرخاشگری و تعارض، و همچنین، موجب مسئولیت‌پذیری بیشتر و درنهایت، تمایل و

اشتیاق بالاتری در سازمان حضور یابند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود تا مدیران اداره ورزش و جوانان، نسبت به اخلاق کاری کارکنان و تشویق این ویژگی در کارکنان، حساسیت به خرج دهند و آن را تشویق کنند. حتی می‌توانند با فراهم‌ساختن زمینه همکاری و مشارکت، روابط سالم و تشویق، میزان پشتکار آنان در انجام وظایف شغلی را بالا ببرند، و با توجه به این موضوع، باعث افزایش میزان اشتیاق شغلی آنها شوند. همچنین، این مدیران می‌توانند، به آموزش سرمایه روان‌شناختی در کارکنان توجه داشته باشند، با برگزاری دوره‌های تخصصی مختلف برای رسته‌های شغلی متفاوت، به آنها کمک کنند تا خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان افزایش پیدا کند. علاوه بر آن، با فراهم‌کردن شرایط مساعد کاری، در کارکنان نگرش مثبت‌تر و به تبع آن، خوش‌بینی بیشتری درباره سازمان ایجاد کنند. ازسوی دیگر، حمایت‌های مدیران اداره از کارکنان، می‌تواند میزان امیدواری آنان را افزایش دهد. آنان همیشه باید به این دو متغیر، به‌عنوان متغیرهای اثرگذار بر اشتیاق شغلی کارکنان توجه داشته باشند.

نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های اخلاق کاری، قدرت پیش‌بینی تغییرات اشتیاق شغلی را دارند؛ به این معنا که کارکنانی که به کار خود علاقه و دل‌بستگی دارند، دارای پشتکار بالایی هستند و اهل همکاری و مشارکت با دیگرانند و با مدیران و سایر کارکنان رابطه سالمی دارند و تمایل و اشتیاق آنها به حضور در سازمان و انجام وظایف شغلی خود بیشتر است. همچنین، سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی، رابطه مثبت و معناداری دارد. سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه مثبت‌گرا، با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری دارد و مؤلفه‌های آن، بخشی از تغییرات اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، کارکنان دارای سرمایه روان‌شناختی بالا، دارای امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی بالایی هستند که به آنها کمک می‌کند، تجربه‌های مثبت بیشتری کسب کنند و در انجام وظایف شغلی خود، موفقیت‌های بیشتری به‌دست آورند و به‌گونه مؤثر، با شکست‌ها برخورد کنند. این موفقیت‌ها به آنها کمک می‌کند تا نگرش مثبت‌تری درباره سازمان و شغل خود داشته باشند و با

کتابنامه

- Study of Positive Psychology* 1(3), 1-22.(Persian).
- Golparvar, M.; Nadi, M-A. 2011. "The role of mediating organizational loyalty in the relationship between work ethic and deviant behavior in the workplace", *Journal of Ethics in Science and Technology* 6, 1,43-53.
- Haji Hassani, M. & Kaveh, M. 2016. "Determine the Contribution of Goal Orientation, Perceived Organizational Support and Five Big Personality Factors in Predict Job Engagement Female Teachers in Shahrekord City", *Ergonomics Journal* 4, 3.(Persian).
- Hakanen, J.; Hakanen, A.; Bakker, B.; Demerouti, E. 2005. "How Dentists Cope with Their Job Demands and Stay Engaged: The Moderating Role of Job Resource", *European Journal of Oral Science* 113. 479-487.
- Hallberg, E. U. & Schaufeli, B. W. 2006. "Same but Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?", *Journal of Psychology* 11(2), 119-127.
- Hashemi, S.; Mrzaei, Z.; Beshlideh, K.; Naami, A. 2015. "An Analysis of the Consequences of Organizational Ethical Climate", *Journal of Ethics in Science Technology* 11, 3.(Persian).
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. 2001. "Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace", In R. T. Golembiewski(Ed.), *Handbook of Organization Behavior*(2nd Revised edition), New York: Marcel Dekker, 57-81
- Hodges, Timothy D. 2010. *An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect*(Unpublished doctoral dissertation), University of Nebraska, Lincoln, United States of America.
- Lorens, S.; Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.; Salanova, M. 2007. "Testing the Robustness of the Job Demands - Resources Model: Erratum", *International Journal of Stress Management* 14, 224-225.
- Luthans, F. 2007. *Psychological Capital Organization: Development of Competitive Advantage Employees*, translators: A. Jamshidian & Ardlan, M.; Ghanbari, S. A.; Feizi, K.; Saif Panahi, H.; Zandi, Kh. 2013. "The Relationship between Work Ethic and Job Involvement", *Journal of Bioethics* 13, 1-22.(Persian).
- Avey, J.; Reichard, R.; Luthans, F.; Mhatre, K. 2011. "Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance", *Human Resource Development Quarterly* 22(2),127-152.
- Bahadori khosroshahi, J.; Nosratabadi, H.; Babapor, Kh. 2011. "The Mediator Role of Social Capital in Relationship between Psychological Capital and Well-being", *Journal of Research in Social Psychology* 1, 123-143.(Persian).
- Baharmoghadam, M.; Raji Zadeh, S.; Zangiabadi, H. 2013. "Work Ethic, Job Satisfaction and Demographic Factors Associated with Them", *Journal of Ethics in Science and Technology* 9(3).(Persian).
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P.(Eds.). 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- 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.
- Cheragh Zadeh, M. 2015. "The Relationship between Work Ethics and Job Involvement Secondary School Teachers in Khorramabad", Fifth International Conference on Psychology and the Social Sciences, Tehran: Conference Center Power Research Institute.(Persian).
- Cherring, D. J. 1980. *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*. New York: Amacom Books.(p. 43)
- Fleming, J. H. & Asplund, J. 2007. *Human Sigma*. New York: Gallup.
- Forbringer, L. R. & Solutions, O. E. 2002. *Overview of the Gallup Organization's Q-12 Survey*. OE Solutions, Inc, 1-5.
- Ganehniya, M.; Forouhar, M.; Jalili, S. 2015. "The Effect of Psychological Capital in Increase Employees' Work Engagement", A

- Petty, G. C. (1995). Adults in the work force and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3), 133-40.
- Salanova, M.; Agut, S.; Peiro, J. M. 2005. "Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate", *Journal of Applied Psychology* 90, 1217-1227.
- Schoufeli, W. B.; Bakker, A. B.; Salanova, M. 2001. "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire", *A Cross-national Study, Educational and Psychological Measurement* 66, 701-716.
- Soleimani, N.; Abbas Zadeh, N.; Niya Azar, B. 2011. "The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction and Work Ethic in Technical and Vocational Training Organization in Tehran", *New Approaches in Educational Administration Quarterly* 3(1), 21-38.(Persian).
- Sridevi, G. & Srinivasan, P. T. 2012. "Psychological Capital: A Review of Evolving Literature", *Colombo Business Journal* 3(1), 25-39.
- Sweetman, D. & Luthans, F. 2010. "The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement", *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: Psychology Press, (54-68).
- Taheri Dimna, M.; Zanjirchi, M.; Nejatian Ghasemieh, M. 2010. "The Role of Ethics in Promoting Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Ethics in Science and Technology* 6(2).(Persian).
- Wang, L. (2015). The Relationship between Employee Psychological Capital and Change-Supportive Behavior—Mediating Effect of Cognitive of Change. *Open Journal of Social Sciences*, 3(04), 125.
- Yener, Müjdelen; Yaldran, Miray; Ergun, Sinem. 2012. "The Effect of Ethical Climate on Work Engagement", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58(12), 58-76.
- M. Forouhar, Tehran: Avizh Publications, 1392.(Persian).
- Luthans, F.; Norman, S. M.; Avolio, B. J.; Avey, J. B. 2008. "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior* 29(2), 219-238. <http://dx.doi.org/10.1002/job.507>.
- Luthans, F.; Norman, S. M.; Hughes, L. 2006. "Authentic Leadership", In R. Burke & C. Cooper(Eds.), *Inspiring Leaders*, 84ñ104 London: Routledge, Taylor & Francis.
- Mahdad, A. 1392. *Industrial and Organizational Psychology*. Tehran: Publisher of the Janghal.(Persian).
- Malaei, M.; Mahdad, A.; Golparvar, M. 2012. "The Relationship between Spirituality in Work, Internal Motivation and Job Engagement with Job Performance", *Knowledge and Research in Applied Psychology* 15(2), 47-55.(Persian).
- Maleki Farahani, B. & Jafari, P. 2013. "The Role of Spiritual Leadership Style and Psychological Capital in the Work Engagement of Tehran First Period and the Second of Secondary School Tehran Teachers", *Educational Management Innovations* 10(1), 16-32. (Persian).
- Miner, M.; Bickerton, G.; Dowson, M.; Sterland, S. 2015. "Spirituality and Work Engagement among Church Leaders", *Ment Health Religion Cult.* 18(1), 57-71.
- Moqimi, F. & Jawedi, H. 2013. "The Relationship between Psychological Capital and Job Engagement and Desire to Stay on the Job in Oil Exploitation", Psychology Research Conference on Social Cultural Damage, Tehran: Center for Research and Studies S. Mortazavi Wisdom.(Persian).
- Paek, Soyon; Schuckert, Markus; Terry Kim, Taegoo; Lee, Gyehee. 2015. "Why Is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale", *International Journal of Hospitality Management* 50, 9-26.