

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Investigating the Effect of Meaning of Life on Job Performance with the Mediating Role of Extrinsic and Intrinsic Motivation of Employees of Isfahan Urban Train Organization

Farshid Aslani^{1*}, Masarat Ayat², Safoora Goharimehr³, Marzieh Mohammadi⁴

1 Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Computer Engineering and Information Technology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3 M.A., Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

4 Ph.D. Student, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Farshid Aslani

Email: f.aslani@pnu.ac.ir

How to cite

Aslani, F. Ayat, M., Goharimehr, S. Mohammadi, M. (2025). Investigating the Effect of Meaning of Life on Job Performance with the Mediating Role of Extrinsic and Intrinsic Motivation of Employees of Isfahan Urban Train Organization. *Occupational Psychology*, 4 (1), 9-20.

ABSTRACT

The meaning of life is essential for maintaining mental health and encompasses a value that leads individuals to focus on their goals and overall satisfaction. The purpose of this study was to investigate the effect of the meaning of life on job performance, with the mediating role of employees' extrinsic and intrinsic motivation. This research is applied in terms of purpose and correlational-descriptive in terms of methodology. The statistical population of this study included all employees of the Isfahan Urban Railway Organization and the Isfahan Metro Company, totaling 180 individuals, from which 122 participants selected through simple random sampling based on Cochran's formula. The data collection tools were the Meaning in Life Questionnaires by Steger et al. (2006), Job Performance scales by Dysvik and Kuvaas (2011), and Intrinsic and Extrinsic Motivation measures by Holger et al. (2024). Data analysis conducted using path analysis through structural equation modeling (SEM) with the assistance of SPSS 22 and Smart PLS software. The results indicated that the presence of meaning in life has a significant effect on extrinsic motivation ($\beta = 0.283$) and intrinsic motivation ($\beta = 0.276$) ($p < 0.05$). The search for meaning in life significantly influences extrinsic motivation ($\beta = 0.669$) and intrinsic motivation ($\beta = 0.264$) ($p < 0.05$). Furthermore, the presence of meaning in life affects job performance effort through the mediating role of extrinsic motivation ($T = 9.460$) and the mediating role of intrinsic motivation ($T = 7.859$). The presence of meaning and motivation within organizational policies and strategies can significantly influence individuals' motivation. Therefore, effective organizational policies that provide opportunities for growth, career advancement, and meaning in life enable employees to achieve substantial improvements in their job performance.

KEYWORDS

Meaning in Life, Job Performance, Extrinsic and Intrinsic Motivation.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

بررسی تاثیر معنای زندگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی و درونی کارکنان سازمان قطار شهری اصفهان

فرشید اصلانی^{۱*}، مسرت آیت^۲، صفورا گوهری مهر^۳، مرضیه محمدی^۴

چکیده

معنای زندگی برای حفظ سلامت روانی ضروری بوده و ارزشی را در برمی‌گیرد که افراد به اهداف و رضایت کلی خود توجه داشته باشند. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر معنای زندگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی و درونی کارکنان بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات همبستگی و توصیفی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان قطار شهری اصفهان و شرکت مترو منطقه اصفهان به تعداد ۱۸۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۲۲ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های معنای زندگی استگر و همکاران (۲۰۰۶)، عملکرد شغلی دیسویک و کوواس (۲۰۱۱) و انگیزش درونی و بیرونی هولگر و همکاران (۲۰۲۴) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل مسیر معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای ۲۲ spss و Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد که وجود معنا در زندگی بر انگیزش بیرونی با ضریب ۰/۲۸۳ و انگیزش درونی با ضریب ۰/۲۷۶ تاثیر می‌گذارد ($p < 0.05$). جستجوی معنا در زندگی بر انگیزه بیرونی با ضریب تاثیر ۰/۶۶۹ و بر انگیزه درونی با ضریب تاثیر ۰/۲۶۴ تاثیرگذار است ($p < 0.05$). وجود معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی ($T=9.460$) و نقش میانجی انگیزش درونی ($T=7.859$) تاثیر دارد. وجود معنا و انگیزش در سیاست و خط مشی‌های سازمان می‌تواند بر انگیزه افراد تاثیرگذار باشد؛ لذا سیاست‌های اثربخش سازمان برای فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی و معنادار کردن زندگی به کارکنان اجازه می‌دهد تا بهبود چشمگیری در شغل خود دست یابند.

واژه‌های کلیدی

معنای زندگی، عملکرد شغلی، انگیزش بیرونی و درونی.

۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲ استادیار، گروه مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۴ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

فرشید اصلانی

رایانامه: f.aslani@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

فرشید اصلانی، مسرت آیت، صفورا گوهری مهر، مرضیه محمدی (۱۴۰۴). بررسی تاثیر معنای زندگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی و درونی کارکنان سازمان قطار شهری اصفهان. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۱)، ۹-۲۰.

مقدمه

تغییرات محیطی و اجتماعی در سال‌های اخیر موجب شده است رفاه و عملکرد شغلی کارکنان بیش از پیش تحت تأثیر قرار گیرد و در نتیجه توجهات را به مقوله سلامت روان در محیط کار معطوف ساخته است. در این میان، عملکرد شغلی به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی موفقیت سازمان‌ها مطرح است و به معنای سطح توانایی و میزان موفقیت کارکنان در انجام وظایف محوله و تحقق اهداف سازمانی تعریف می‌شود (دراکر^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عملکرد شغلی، تحت تأثیر عواملی مانند همبستگی میان همکاران، تجربه و شایستگی حرفه‌ای، کار تیمی، ارتباط مؤثر، حمایت اداری و سازمانی، معنای زندگی، انگیزش و مهارت‌های حل مسئله مدیران قرار دارد (زفرال^۲، ۲۰۱۸؛ مدینا^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). از این رو، نظارت و ارزیابی مستمر عملکرد کارکنان، به یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران تبدیل شده است (سنکاس و گوکتپ^۴، ۲۰۲۲). به طور کلی، عملکرد شغلی سازه‌ای چندبعدی است که به واسطه آن می‌توان کارکنان موفق را از کارکنان ناموفق بر اساس معیارهای مشخص شناسایی کرد (ارجمندی راد و شکرکن، ۱۳۹۹). همچنین کیفیت عملکرد شغلی، شاخصی ارزشمند برای مدیریت به شمار می‌رود؛ زیرا می‌تواند اطلاعات سازنده‌ای درباره مسائل کارکنان ارائه دهد و زمینه‌ساز افزایش احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت‌پذیری و امنیت شغلی در آن‌ها گردد (باورطاهری و همکاران، ۱۳۹۸).

یکی از عواملی که در این میان مورد توجه قرار می‌گیرد، معنا زندگی است که به اهمیت وجودی افراد به زندگی خود و تأثیر آنها در ایفای نقش‌های اجتماعی اشاره دارد و ارتباط نزدیکی با تعقیب اهداف یا انگیزه‌ها دارد؛ امری که به نوبه خود بر اجرای مؤثر وظایف تأثیر می‌گذارد (لیانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۷).

وجود معنا در زندگی یکی از مهم‌ترین مباحث فلسفی و روان‌شناختی است که به تأمل در هدف و معنا در زندگی انسان‌ها می‌پردازد و به طور کلی به معنای داشتن هدف و جهت در زندگی است که به فرد احساس رضایت و انسجام می‌دهد (رجبی، ۱۳۹۷).

معنای زندگی برای حفظ سلامت روانی ضروری است و ارزشی را در بر می‌گیرد که افراد به اهداف و رضایت کلی خود توجه داشته و اغلب با درجه‌ای از معنویت آمیخته است. در

همین راستا، فرانکل^۶ (۱۹۷۲) نظریه تأثیرگذار «لوگوتراپی» را مطرح کرد که بر مفهوم «خلأ وجودی» متمرکز است؛ تصویری که جهان را فاقد معنا می‌داند. این نویسنده معتقد است که افرادی که این خلأ را تجربه می‌کنند مستعد ابتلا به روان‌رنجوری غیرژنتیک می‌شوند و حالات روان‌زا مانند افسردگی یا اضطراب را تجربه می‌کنند. معنا در زندگی همچنین از طریق فعالیت‌های هم‌سو با ارزش‌ها، همچون خلاقیت، درگیری با هنر و طبیعت، عشق و نگرش به رنج و معضلات وجودی نمود می‌یابد (دزلیک^۷، ۲۰۱۷). به گفته وونگ^۸ (۱۹۸۹)، معنا در زندگی متکی بر سه مؤلفه شناختی، انگیزشی و عاطفی است؛ به این ترتیب که مؤلفه شناختی به تفسیر شرایط زندگی، مؤلفه انگیزشی به تعیین و پیگیری اهداف شخصی و مؤلفه عاطفی به پاسخ‌های عاطفی به ارزش‌های زندگی مربوط می‌شود. بر این اساس، معنا در زندگی با انگیزش، چه درونی و چه بیرونی، در ارتباط مستقیم قرار دارد (یالچین و مالکوچ^۹، ۲۰۱۵).

معنا در زندگی با متغیرهای شخصیت و شاخص‌های بهزیستی ذهنی مرتبط است و سطح پایین‌تری از پریشانی روان‌شناختی را به همراه دارد (مومال^{۱۰}، ۱۹۹۹). در محیط کار، معنا در زندگی به‌عنوان زیربنای توسعه هدف، عمل کرده و افراد را برای مشارکت مؤثر بر می‌انگیزد. در همین راستا، تئوری خودتعیین‌گری دیسی و رایان (۲۰۰۸) بر اهمیت انگیزش درونی تأکید دارد و استقلال، شایستگی و ارتباط را به‌عنوان عوامل کلیدی در ارتقای انگیزش خودمختار در برابر شکل‌های کنترل‌شده برجسته می‌کند؛ عواملی که به نوبه خود به نتایج مثبت کاری منجر می‌شوند. خودمختاری که با علیت شخصی و اراده آزاد هم‌سو است، نشان می‌دهد که تشخیص آزادی و احساس تعیین سرنوشت می‌تواند از طریق ارضای این نیازهای روان‌شناختی اساسی، زمینه‌ساز نتایج مطلوب و شکوفایی شود (مدینا و همکاران، ۲۰۲۴). افزون بر این، این نظریه بیان می‌کند که ارضای نیازهای روانی مستقیماً بر رفاه کارگران تأثیر می‌گذارد و در نهایت عملکرد شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در همین راستا، با تمرکز بر خودمختاری و ارضای نیازهای اساسی روان‌شناختی، چارچوبی نظری فراهم می‌شود که این جنبه‌ها را با جستجوی رضایت شخصی و معنای زندگی در حوزه‌های مختلف، از جمله معناداری کار، پیوند داده و در

6 Frankl

7 Dezelic

8 Wong

9 Yalçın and Malkoç

10 Moomal

1 Doruker

2 Zefrial

3 Medina

4 Sarikose & Goktep

5 Liang

نتیجه منجر به ارتقا رفاه کلی و بهبود عملکرد شغلی می‌گردد (گاگن^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

انگیزه بیرونی زمانی رخ می‌دهد که کاری را فقط برای پاداش گرفتن یا جلوگیری از مجازات انجام دهید. شاید آن کار را دوست نداشته باشید، یا حتی آن را رضایت‌بخش ندانید. آن را انجام می‌دهید تا از بروز هرگونه اتفاق ناخوشایندی جلوگیری کنید، یا پاداشی را دریافت کنید. انگیزه درونی هنگامی رخ می‌دهد که به انجام دادن کاری ترغیب شده‌اید و انرژی فراوانی برای انجام آن دارید؛ زیرا برایتان پاداش یا به عبارتی رضایت شخصی در بر دارد؛ به عبارت دیگر، شما کاری را به خاطر یک سری محرک درونی انجام می‌دهید، نه پاداش خارجی. با انگیزه درونی، خود رفتار شما پاداش تلقی می‌شود (فیض، ۱۳۹۹).

بر اساس مطالعات، معناداری زندگی و تقویت انگیزش کارکنان می‌توانند منجر به بهبود عملکرد شغلی شوند (جونسا-سیلوا و مینیو^۲، ۲۰۲۲). پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که رابطه معنا در زندگی و انگیزش شغلی توسط پژوهشگران مختلف بررسی شده است (چوانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۲؛ دی کلرک^۴ و همکاران، ۲۰۰۶) و همچنین به ارتباط بین انگیزش با افزایش عملکرد شغلی نیز تاکید شده است (آلنیاک^۵ و همکاران، ۲۰۱۲؛ کواس^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). شاهنده و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که رفتارهای کاری غیرمولد بر عملکرد شغلی تاثیر معنادار و منفی داشته و انگیزش درونی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، نظارت توهین‌آمیز بر انگیزش درونی تاثیر می‌گذارد و سپس، رابطه بین مهارت سیاسی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند. اسکندرنازاد و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که متغیر تنظیمات درونی با قدرت بتای ۲۳ درصد، متغیر تنظیمات خودپذیر با قدرت بتای ۱۳ درصد، متغیر تنظیمات درون‌فکنی‌شده با قدرت بتای ۹ درصد و متغیر بی‌انگیزشی با قدرت بتای ۹- درصد، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند. بر اساس نتایج، خودکارآمدی معلمان در ارتباط بین ساختارهای انگیزشی با عملکرد شغلی آنان می‌تواند تأثیرگذار باشد. با توجه به اینکه محیط کاری معلمان تربیت بدنی با دیگر دروس متفاوت است، محیط مدرسه و به طور خاص مدیر مدرسه در بهتر شدن این محیط کاری جهت ارتقای خودکارآمدی معلمان بسیار مهم است. فعال کردن معلمان در

کارگروه‌های تخصصی مختلف و برگزاری دوره‌های آموزشی و ایجاد فضای نقد و پیشنهاد آزادانه به صورت فصلی می‌تواند همزمان که باعث بالابردن کارآمدی و کیفیت انگیزشی معلمان شود، از افت عملکرد شغلی آنها نیز جلوگیری کند. مدینا و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی مفاهیم عملکرد شغلی معنا در زندگی با نقش میانجی انگیزه پرداخته‌اند که نتایج حاکی از آن است که معلمان با سطوح بالای حضور در معنای زندگی، انگیزه درونی بیشتری از خود نشان می‌دهند که بر تلاش و کیفیت کار آنها تأثیر مثبت می‌گذارد. علاوه بر این، معلمان با سطوح بالای جستجو در معنای زندگی، انگیزه بیرونی بالاتری از خود نشان می‌دهند، که بر تلاش و کیفیت کار آنها تأثیر مثبت می‌گذارد. اقبال^۷ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی، به این نتیجه دست یافته‌اند که معنویت محیط کار به کارکنان در درک نقش‌های خود، افزایش بهره‌وری، افزایش انگیزه و تقویت رضایت شغلی کمک می‌کند. علاوه بر این، معنویت در محیط کار به بهبود مشارکت کارکنان، رضایت و تصمیم‌گیری کمک می‌کند. منظور^۸ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای به پاداش‌های درونی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کارکنان پرداختند که نتایج اصلی مطالعه تأثیر مثبت و معنادار پاداش‌های درونی را بر عملکرد کارکنان نشان داده است. به طور خاص، این مطالعه نشان می‌دهد که انگیزه یک کارمند به طور قابل توجهی ارتباط بین پاداش‌های درونی و عملکرد کارمند را واسطه می‌کند.

بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که بسیاری از سازمان‌ها و موسسات خدماتی و تولیدی در سطح جهان با ترکیب استراتژی‌های انگیزش درونی (مانند ایجاد معنا و هدف در کار) و بیرونی (مانند پاداش‌های مالی)، به دنبال افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود هستند (پانديا^۹، ۲۰۲۴). با این حال، تأثیر همزمان معنای زندگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی و درونی کارکنان، به شکل جامع بررسی نشده است. به ویژه در سازمان قطار شهری اصفهان و حومه، تأثیر همزمان معنای زندگی و انگیزش درونی و بیرونی بر عملکرد شغلی، تاکنون ارزیابی و بررسی نشده است. بر این اساس، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا معنای زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان قطار شهری اصفهان و حومه، با نقش میانجی انگیزش درونی و بیرونی تأثیرگذار است؟

1 Gagn'e

2 Junça-Silva & Menino

3 Chuang

4 De Klerk

5 Alniaçık

6 Kuvaas

7 Iqbal

8 Manzoor

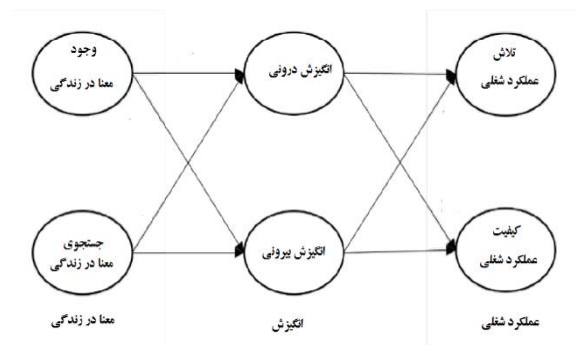
9 Pandya

لای‌بیدی و همکاران (۱۴۰۳)، پایایی مقیاس کلی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ تایید شد. روایی ابزار نیز تایید گردید. در پژوهش حاضر، نمره‌گذاری با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ (کمترین) تا ۵ (بیشترین) انجام شد. پایایی ابعاد به ترتیب برای تلاش عملکردی و کیفیت عملکردی با ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ و ۰/۷۸ تایید شد و روایی مقیاس نیز تایید شد.

پرسش‌نامه معنای زندگی: برای سنجش معنای زندگی، از پرسش‌نامه معنای زندگی استگر^۳ و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۰ گویه و دو زیرمقیاس وجود معنا در زندگی و جستجوی معنا در زندگی است و نمره‌گذاری آن با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، انجام شد. ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای وجود معنا و جستجوی معنا ۰/۸۱ و ۰/۸۴ گزارش شده است. روایی سازه نیز تایید شد. پایایی ابزار در پژوهش مدینا و همکاران (۲۰۲۴) نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برای وجود معنا و ۰/۸۸ برای جستجوی معنا، تایید شده است. در پژوهش مجدآبادی (۱۳۹۶) پایایی بعد وجود معنا با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و جستجوی معنا با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ تایید شد. روایی همگرا و افتراقی نیز تایید شد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ، برای بعد وجود معنا ۰/۷۸ و برای بعد جستجوی معنا، ۰/۷۲ است و پایایی تایید شد. روایی مقیاس نیز تایید شد.

پرسش‌نامه انگیزش: برای سنجش انگیزش، از مقیاس‌های انگیزه بیرونی و درونی ارائه‌شده توسط دیسویک^۴ و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزه درونی برابر با ۰/۹۰ و برای انگیزه بیرونی برابر با ۰/۷۹ به دست آمد و پایایی تایید شد. انگیزه بیرونی شامل ۴ آیتیم بود که تمایل فرد به انجام وظایف تحت تاثیر محرک‌های خارجی را می‌سنجد و انگیزه درونی شامل ۶ آیتیم و تمایل فرد به انجام وظایف، بدون نیاز به محرک خارجی است. همچنین پایایی و روایی مقیاس توسط کوواس^۵ (۲۰۰۶) نیز تایید شد.

ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش مدینا و همکاران (۲۰۲۴) برای انگیزه بیرونی ۰/۸۰ و برای انگیزه درونی، ۰/۸۳ گزارش شد و پایایی مقیاس تایید شد. روایی آن نیز تایید شد. در پژوهش فیض و همکاران (۱۳۹۹) آلفای کرونباخ برای انگیزه درونی ۰/۹۳ و برای انگیزه بیرونی ۰/۸۴ گزارش شد و پایایی تایید شد. همچنین روایی همگرا نیز تایید شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از مدینا و همکاران، ۲۰۲۴: ۳).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش همبستگی و توصیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان سازمان قطار شهری اصفهان و حومه و شرکت مترو منطقه اصفهان به تعداد ۱۸۰ نفر بود. با توجه به محدود بودن جامعه آماری و دسترسی کامل به اکثر کارکنان، امکان جمع‌آوری داده‌ها از کل جامعه وجود داشت. اما برای رعایت اصول نمونه‌گیری آماری و امکان استفاده از روش‌های استنباطی با قدرت پیش‌بینی مناسب، تصمیم گرفته شد از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شود. در این روش، هر عضو جامعه شانس برابر برای ورود به نمونه داشت که موجب کاهش احتمال سوگیری و افزایش اعتبار نتایج می‌شود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران محاسبه شد و تعداد ۱۲۲ نفر تعیین گردید. معیار خروج نمونه‌ها، تکمیل نکردن پرسش‌نامه‌ها بود تا داده‌های ناقص تحلیل را مخدوش نکنند. این رویکرد علاوه بر رعایت اصول آماری، امکان تعمیم یافته‌ها به کل جامعه آماری را نیز فراهم می‌کند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی، از مقیاس عملکرد شغلی ۱۰ گویه‌ای دیسویک و کوواس^۱ (۲۰۱۱)، شامل دو بعد تلاش عملکردی و کیفیت عملکردی استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در مطالعه اصلی برابر با ۰/۸۰ گزارش شد و پایایی آن تایید گردید. روایی مقیاس نیز به طور غیرمستقیم از طریق همبستگی با انگیزش درونی و خودمختاری شغلی تایید شد. پایایی این ابزار در مطالعه کمپورد^۲ و همکاران (۲۰۲۳) نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ تایید شد. روایی مقیاس نیز تایید شد. در مطالعه ایزدی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
وجود معنا در زندگی	۳/۶۳	۱/۲۳۳۱
جستجوی معنا در زندگی	۳/۹۴	۰/۹۹۴۹
تلاش عملکرد شغلی	۴/۰۲	۰/۹۸۵۴
کیفیت عملکرد شغلی	۳/۶۲	۱/۲۰۰
انگیزش درونی	۳/۸۱	۰/۸۸۵۰
انگیزش بیرونی	۳/۹۴	۰/۸۹۳۶

ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای انگیزه بیرونی ۰/۸۶ و برای انگیزه درونی، ۰/۷۴ گزارش شد و پایایی تایید گردید. همچنین روایی مقیاس نیز تایید گردید.

برای تحلیل داده‌های گردآوری شده، دو نوع تحلیل توصیفی و استنباطی مدنظر قرار گرفت. در ابتدا ویژگی‌های

متغیر	معناداری (P-Value)
وجود معنا در زندگی	۰/۰۰۴
جستجوی معنا در زندگی	۰/۰۲۱
تلاش عملکرد شغلی	۰/۰۴۶
کیفیت عملکرد شغلی	۰/۰۳۶
انگیزش درونی	۰/۰۰۷
انگیزش بیرونی	۰/۰۲۵

جمعیت‌شناختی نمونه با استفاده از شاخص‌های آماری توصیفی، بررسی شد. این تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 انجام شد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

سپس برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی روابط متغیرها، از تحلیل مسیر معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. با توجه به پیچیدگی مدل تحقیق که شامل چندین متغیر پنهان و مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم است، همچنین نیاز به بررسی اثرات میانجی و پیش‌بینی متغیرهای وابسته، این روش انتخاب شد. نرم‌افزار PLS، امکان برآورد همزمان مدل‌های ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری را فراهم می‌کند و نتایج قابل اعتماد حتی در صورت وجود داده‌های ناقص یا نرمال نبودن کامل داده‌ها ارائه می‌دهد.

یافته‌ها

تحلیل جمعیت‌شناسی پژوهش حاضر نشان داد که از میان ۱۲۲ نفر از کارکنان سازمان قطار شهری اصفهان براساس متغیر جنسیت، ۸۸ نفر (۷۲ درصد) مرد و ۳۴ نفر (۲۸ درصد) زن

هستند. ۶۹ نفر از افراد دارای مدرک کاردانی، ۲۲ نفر لیسانس و ۳۱ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. همچنین، ۴۴ نفر سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۶۹ نفر سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال و ۹ نفر دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر هستند. از نظر وضعیت تاهل ۳۰ نفر مجرد (۲۴/۵۷ درصد) و ۹۲ نفر متاهل (۷۵/۴۱ درصد) هستند. همچنین از نظر متغیر سن ۲۶ نفر بین ۲۰-۳۰ سال (۲۱/۳۱ درصد)، ۵۲ نفر بین ۳۱-۴۰ سال (۴۲/۶۲ درصد)، ۳۹ نفر بین ۴۱-۵۰ سال (۳۱/۹۷ درصد) و ۵ نفر بالای ۵۰ سال (۴/۱۰ درصد) هستند.

در ادامه به بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش اقدام شده است. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

براساس نتایج فوق، بیشترین میانگین، مربوط به متغیر تلاش عملکرد شغلی و کمترین میانگین، مربوط به متغیر کیفیت عملکرد شغلی است.

با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می‌توان توزیع (نرمال، یکنواخت، پواسون و نمایی) داده‌های یک متغیر کمی را بررسی کرد. در پژوهش حاضر از این آزمون جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است تا در صورت برقرار بودن این شرط بتوان از آزمون‌های آماری پارامتریک و همچنین از روش حداکثر درست‌نمایی در معادلات ساختاری استفاده نمود. نتایج این آزمون در جدول (۲) آمده است.

براساس نتایج فوق، سطح معناداری تقریباً همه متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است. فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته نمی‌شود؛ لذا برای تحلیل از روش حداقل مربعات جزئی و آزمون ناپارامتریک که می‌تواند برای داده‌های غیرنرمال به کار برده شود، استفاده شده است.

در ادامه از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل استفاده شده است، برای این منظور از نسخه چهارم نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردیده است.

- روایی همگرا

همان طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود مقدار میانگین واریانس استخراج شده^۱ برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب است.

گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی متغیرها روایی و اگرایی قابل قبولی دارند. حال در ادامه مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی می‌گردد.

جدول ۵. بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	۶
انگیزش بیرونی	۰/۷۵۰					
انگیزش درونی	۰/۳۷۰	۰/۶۶۸				
تلاش عملکرد شغلی	۰/۵۱۴	۰/۵۲۰	۰/۸۲۶			
جستجوی معنا در زندگی	۰/۷۰۴	۰/۳۲۵	۰/۴۶۸	۰/۷۰۶		
وجود معنا در زندگی	۰/۳۰۷	۰/۳۴۱	۰/۳۱۸	۰/۳۵۵	۰/۶۰۴	
کیفیت عملکرد شغلی	۰/۷۴۵	۰/۳۷۱	۰/۵۸۱	۰/۶۱۸	۰/۳۲۵	۰/۷۵۳

یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (Smart-PLS)

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به‌وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت‌مندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون، پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آنها را با داده‌ها تأیید کنند. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۵ استفاده شد.

جدول ۶. نتایج شاخص‌های هم‌خطی

متغیرها	شاخص‌های هم‌خطی
انگیزش بیرونی	۱/۷۳۲
انگیزش درونی	۲/۱۱۱
تلاش عملکرد شغلی	۱/۵۲۸
جستجوی معنا در زندگی	۱/۴۶۱
وجود معنا در زندگی	۱/۶۵۳
کیفیت عملکرد شغلی	۱/۶۳۰

جدول ۳. مقادیر روایی مربوط به هر یک از متغیرها

روایی (AVE)	متغیر
۰/۵۶۲	انگیزش بیرونی
۰/۵۴۷	انگیزش درونی
۰/۶۸۲	تلاش عملکرد شغلی
۰/۵۸۸	جستجوی معنا در زندگی
۰/۵۶۵	وجود معنا در زندگی
۰/۵۳۷	کیفیت عملکرد شغلی

- پایایی^۱ (کرونباخ^۲ و مرکب^۳)

ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی^۴ حقیقی هر سازه است و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۷ را به‌دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد. در جدول ۴ نتایج پایایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۴. مقادیر پایایی مربوط به هر یک از متغیرها

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
۱	انگیزش بیرونی	۰/۸۶۷	۰/۸۹۸
۲	انگیزش درونی	۰/۷۴۶	۰/۸۲۰
۳	تلاش عملکرد شغلی	۰/۷۳۴	۰/۸۱۱
۴	جستجوی معنا در زندگی	۰/۷۲۹	۰/۸۱۹
۵	وجود معنا در زندگی	۰/۷۸۹	۰/۷۱۶
۶	کیفیت عملکرد شغلی	۰/۷۸۴	۰/۸۵۳

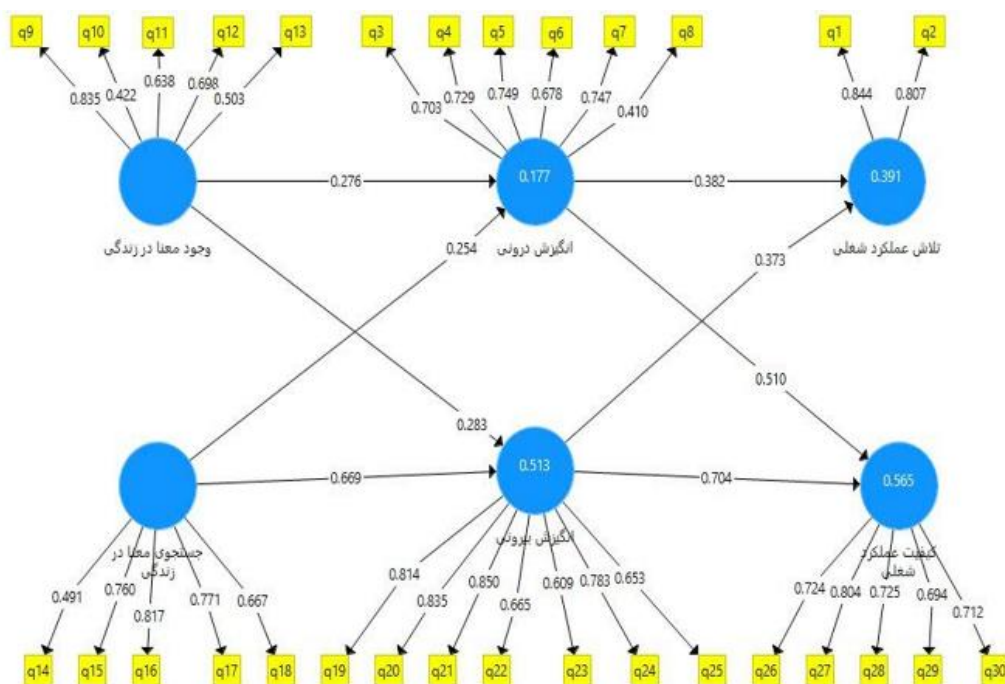
جدول ۴ بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. روایی و اگرایی اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی و اگرایی، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لارکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد؛ یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار

1 Reliability

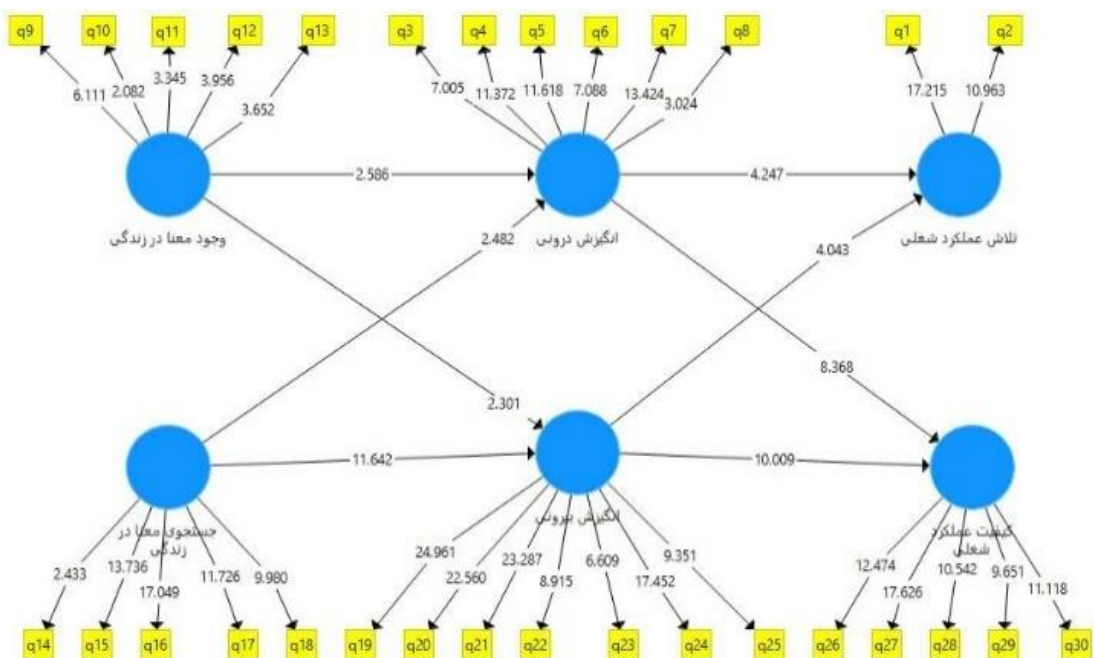
2 Coefficient of Cronbach's Alpha

3 Coefficient of Composite Reliability

4 Loadings Factors



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

خود، سطح معناداری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷. نتایج اثرات مستقیم کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

تایید/عدم تایید	ارزش T	ضریب تاثیر (β)	فرضیات
تایید	۲/۵۸۶	۰/۲۷۶	وجود معنا در زندگی ← انگیزه درونی
تایید	۲/۳۰۱	۰/۲۸۳	وجود معنا در زندگی ← انگیزه بیرونی
تایید	۲/۴۸۲	۰/۲۵۴	جستجوی معنا در زندگی ← انگیزه درونی
تایید	۱۱/۶۴۲	۰/۶۶۹	جستجوی معنا در زندگی ← انگیزه بیرونی
تایید	۲/۳۴۷	۰/۳۸۲	انگیزه درونی ← تلاش عملکرد شغلی
تایید	۸/۳۶۸	۰/۵۶۰	انگیزه بیرونی ← تلاش عملکرد شغلی
تایید	۴/۰۴۳	۰/۳۳۳	انگیزه بیرونی ← کیفیت عملکرد شغلی
تایید	۱۰/۰۰۹	۰/۷۰۴	انگیزه بیرونی ← کیفیت عملکرد شغلی

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش تحلیل می‌شود. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. (VIF بالاتر از ۵/۰)، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها است که با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر هستند که به منظور بررسی معناداری آن‌ها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر

همچنین وجود معنا در زندگی بر انگیزه درونی با ضریب
تاثیر $0/455$ و مقدار $T(5/456)$ ، وجود معنا در زندگی بر انگیزه
بیرونی با ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار $T(5/456)$ ، جستجوی
معنا در زندگی بر انگیزه درونی با ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار
 $T(5/456)$ ، جستجوی معنا در زندگی بر انگیزه بیرونی با
ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار $T(5/456)$ ، انگیزه درونی بر
تلاش عملکرد شغلی با ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار $T(5/456)$ ، انگیزه درونی بر کیفیت
عملکرد شغلی با ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار $T(5/456)$ ، انگیزه بیرونی بر تلاش
عملکرد شغلی با ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار $T(5/456)$ و انگیزه
بیرونی بر کیفیت عملکرد شغلی با ضریب تاثیر $0/455$ و مقدار
 $T(5/456)$ تاثیر می‌گذارد.

معیار R Squares یا R^2

معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (داوری، ۱۳۹۳).

پژوهش

نتایج آزمون سوئل	مقدار T	تایید/عدم تایید
انگیزش بیرونی وجود معنا در زندگی ← تلاش عملکرد شغلی	۹/۴۶۰	تایید
انگیزش درونی وجود معنا در زندگی ← تلاش عملکرد شغلی	۷/۸۵۹	تایید
انگیزش بیرونی جستجوی معنا در زندگی ← تلاش عملکرد شغلی	۱۱/۰۴۱	تایید
انگیزش درونی جستجوی معنا در زندگی ← تلاش عملکرد شغلی	۷/۰۷۷	تایید
انگیزش بیرونی وجود معنا در زندگی ← کیفیت عملکرد شغلی	۱۰/۳۱۵	تایید
انگیزش درونی وجود معنا در زندگی ← کیفیت عملکرد شغلی	۸/۸۱۶	تایید
انگیزش بیرونی جستجوی معنا در زندگی ← کیفیت عملکرد شغلی	۱۵/۱۶۳	تایید
انگیزش درونی جستجوی معنا در زندگی ← کیفیت عملکرد شغلی	۱۰/۸۳۷	تایید

نتایج آزمون سوبل در جدول ۸، بیانگر آن بود که وجود معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی با مقدار $T(9/460)$ ، وجود معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش درونی با مقدار $T(7/859)$ ، جستجوی معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی با مقدار $T(11/041)$ ، جستجوی معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش درونی با مقدار $T(7/077)$ ، وجود معنا در زندگی بر کیفیت عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی با مقدار $T(10/315)$ ، وجود معنا در زندگی بر کیفیت عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش درونی با مقدار $T(8/816)$ ، جستجوی

این معیار نشان‌گر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه برون‌زا تاثیر می‌پذیرد و از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی یک سازه درون‌زا در مقدار R^2 مربوط به آن به دست می‌آید. هرچه میزان میانگین Red بیشتر باشد، نشان از برازش مناسب‌تر بخش ساختاری مدل در یک پژوهش است (داوری، ۱۳۹۳).

متغیرها	ضرب تعیین	مقادیر اشتراکی	Red
انگیزش بیرونی	۰/۵۱۳	۰/۴۰۹	۰/۲۱۰
انگیزش درونی	۰/۱۷۷	۰/۲۴۷	۰/۰۴۴
تلاش عملکرد شغلی	۰/۳۹۱	۰/۲۲۲	۰/۰۸۷
جستجوی معنا در زندگی	–	۰/۳۱۰	–
وجود معنا در زندگی	–	۰/۲۰۳	–
کیفیت عملکرد شغلی	–	۰/۳۰۹	–

Red= Communalitiy $\times$ R2

درونی، جستجوی معنا در زندگی بر کیفیت عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی و جستجوی معنا در زندگی بر کیفیت عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش درونی تاثیر دارد. همچنین وجود معنا در زندگی بر انگیزه درونی، وجود معنا در زندگی بر انگیزه بیرونی، جستجوی معنا در زندگی بر انگیزه درونی، جستجوی معنا در زندگی بر انگیزه بیرونی، انگیزه درونی بر تلاش عملکرد شغلی، انگیزه درونی بر کیفیت عملکرد شغلی، انگیزه بیرونی بر تلاش عملکرد شغلی و انگیزه بیرونی بر کیفیت عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد.

ایجاد شرایط هدفمندی و معناداری در سازمان نوع رفتار سازمانی را مشخص می‌کند و عملکرد کارکنان درواقع فرایندی است که کارکنان از توانایی‌های خود در راستای تحقق اهداف سازمان استفاده می‌کنند، در صورتی که از اهداف و معانی مثبت و چارچوب‌ها در عملکرد کارکنان استفاده شود باعث درک کارکنان از نقش خود و آگاهی از انتظاراتی که از آنها در چارچوب‌های رفتاری و عملکردی دارند، شده؛ لذا وجود و تاثیر معنای زندگی در عملکرد کارکنان باعث ارتقای کارکنان به سطوح بالاتر و همراه شدن با انگیزش کارکنان، عملکرد آنها را بسیار بهبود می‌بخشد. وجود معنا و انگیزش در سیاست و خط مشی‌های سازمان می‌تواند بر انگیزه افراد که میزان تمایل آنها به انجام کاری و عاملی درونی که فرد را در جهت معینی هدایت می‌کند است، تاثیرگذار باشد؛ لذا سیاست‌های سازمان برای فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی و معنادار کردن زندگی به کارکنان اجازه می‌دهد تا به بهبود چشمگیری در شغل خود دست یابند. این شامل سیاست‌های پاداش و حقوق عادلانه کارکنان یا فرصت‌های رشد شغلی می‌شود و به طور کلی عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد. وجود معنا و هدفمندی در زندگی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در انگیزه کارکنان داشته باشد، زمانی که سازمان از کارکنان حمایت می‌کند و برنامه‌ریزی برای هدفمندی زندگی آنها داشته باشد، این عمل می‌تواند به کارکنان احساس تعلق و پذیرش در سازمان را القا کند و آنها را به برقراری روابط خوب با همکاران و همچنین بهبود عملکرد شغلی تشویق کند و در نتیجه انگیزه آنها را در انجام وظایف خود افزایش دهد.

نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیق گارگ (۲۰۱۷) که در پژوهشی به بررسی معنویت محل کار و عملکرد سازمانی در زمینه هند: اثر واسطه‌ای تعهد سازمانی، انگیزه کاری و مشارکت کارکنان پرداخته است، همسو بوده که نتایج نشان داد که دو جنبه تعهد سازمانی (یعنی عاطفی و هنجاری)، مشارکت کارکنان و انگیزه کاری تا حدی میانجی این رابطه

مطابق با جدول ۱۰ برازش مدل مناسب است. سومین معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجزورات جزئی است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS بر خلاف روش کواریانس‌محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وترلس و همکاران سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود.

جدول ۱۱. نتایج برازش کلی مدل

شاخص نیکویی برازش	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	متغیرها
$\sqrt{0.360 \times 0.283} = 0.531$ GOF =	۰/۴۰۹	۰/۵۱۳	انگیزش بیرونی
	۰/۲۴۷	۰/۱۷۷	انگیزش درونی
	۰/۲۲۲	۰/۳۹۱	تلاش عملکرد شغلی
	۰/۳۱۰	-	جستجوی معنا در زندگی
	۰/۲۰۳	-	وجود معنا در زندگی
	۰/۳۰۹	-	کیفیت عملکرد شغلی

$$GOF = \sqrt{\text{average (Comunalitie)}} \times R^2$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Comunalitie) و متوسط ضریب تعیین (average R Square) است.

شاخص نیکویی برازش این مدل، ۰/۵۳۱ به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری و آزمون سوبل بیانگر آن بود که وجود معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی، وجود معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش درونی، جستجوی معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی، جستجوی معنا در زندگی بر تلاش عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش درونی، وجود معنا در زندگی بر کیفیت عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش بیرونی، وجود معنا در زندگی بر کیفیت عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش

نشان می‌دهند که بر تلاش و کیفیت کار آنها تأثیر مثبت می‌گذارد. علاوه بر این، معلمان با سطوح بالای جستجو در معنای زندگی، انگیزه بیرونی بالاتری از خود نشان می‌دهند، که بر تلاش و کیفیت کار آنها تأثیر مثبت می‌گذارد.

References

- سیاسی و عملکرد شغلی. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۱۰(۲)، ۹۷-۱۰۲.
- فیض، داود، احمدی، سلمان، کشاورز، محمد (۱۳۹۹). واکاوی نقش افسردگی بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزگی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۱)، ۱۴۳-۱۶۰.
- مجدآبادی، زهره (۱۳۹۶). پرسش‌نامه معنای زندگی. *روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسان ایرانی)*، ۱۳(۵۱)، ۳۳۱-۳۳۳. SID. <https://sid.ir/paper/508037/fa>
- Almıaıık, Ü., Almıaıık, E., Akıın, K., Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia - Social Behav. Sci.* 58, 355-362.
- Arias-Flores, H., Guadalupe-Lanas, J., P´erez-Vega, D., Artola-Jarrín, V., Cruz-C´ardenas, J. (2022). Emotional state of teachers and university administrative staff in the return to face-to-face mode. *Behav. Sci.* 12 (11)
- Celikturk Doruker, N., Hacıoglu, G., Nurulke, B., & Ceylan, L. (2025). Investigation of the relationship between work motivation, work performance and turnover intention of surgical nurses: a cross-sectional study. *Applied nursing research: ANR*, 83, 151960. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.-2025.151960>
- Chuang, Y.-T., Huang, T.-H., Lin, S.-Y., Chen, B.-C. (2022). The influence of motivation, self-efficacy, and fear of failure on the career adaptability of vocational school students: moderated by meaning in life. *Front Psychol* 13, 958334.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychol. /Psychol. Canad.* 49 (3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>.
- Dezelic, M. (2017). Meaning constructs and meaning-oriented techniques: clinical applications of meaning and existential exploration. *J. Constr. Psychol.* 30 (1), 32-41.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., Gagn´e, M. (2013). An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*, New York, NY: Washington Square Press

هستند. مفاهیم این یافته‌ها برای تئوری دانشگاهی و همچنین مدیران منابع انسانی بحث می‌شود. همچنین با نتایج تحقیق مدینا و همکاران (۲۰۲۴) که در پژوهشی به بررسی مفاهیم عملکرد شغلی معنا در زندگی: نقش میانجی انگیزه پرداخته‌اند، همسو بوده که نتایج حاکی از آن است که معلمان با سطوح بالای حضور در معنای زندگی انگیزه درونی بیشتری از خود

منابع

- ایزدی‌لای‌بیدی، مرضیه، اصغری‌جعفرآبادی، محمد، ملکی‌قهفرخی، اعظم، انتظاری‌زارچ، الهام، و خسروی‌دانش، مجتبی (۱۴۰۴). ترجمه و انطباق فرهنگی پرسش‌نامه عملکرد شغلی فردی (IWPQ) به زبان فارسی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن در کارکنان اداری. *بهداشت و ایمنی کار*، ۱۵(۱)، ۱۲۵-۱۴۳. <https://www.sid.ir/paper/1510020/fa>
- شاهنده، امراللهی بیوکی، شریفی راد، محمدصادق، شاکر اردکانی، محمد (۲۰۲۴). واکاوی مکانیسم تأثیرگذاری نظارت توهین‌آمیز رفتار کاری غیرمولد و انگیزش درونی بر رابطه میان مهارت
- Frankl, V.E. (1992). *Man's Search For meaning: An introduction to Logotherapy*, 4th ed. Beacon Press.
- Gagn´e, M., Parker, S.K., Griffin, M.A., Dunlop, P.D., Knight, C., Klonek, F.E., Parent-Rochelleau, X., 2022. Understanding and shaping the future of work with selfdetermination theory. *Nature Rev. Psychol.* 1 (7), 378-392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>.
- Iqbal, Salman, Vladimír Bureš, Marek Zanker, Muhammad Abdullah, and Beth Tootell. (2024). "A System Dynamics Perspective on Workplace Spirituality and Employee Behavior" *Administrative Sciences* 14, no. 1: 7.
- Junça-Silva, A., & Menino, C. (2022). How job characteristics influence healthcare workers' happiness: A serial mediation path based on autonomous motivation and adaptive performance. *Sustainability*, 14(21), 14251. <https://doi.org/10.3390/su142114251>
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *J. Organ. Behav.* 27 (3), 365-385. <https://doi.org/10.1002/job.377>.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., Nerstad, C.G.L., 2017. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *J. Econ. Psychol.* 61, 244-258.
- Liang, J., Peng, L., Zhao, S., Wu, H. (2017). Relationship among workplace spirituality, meaning in life, and psychological well-being of teachers. *Universal JO Educat. Res.* 5 (6), 1008-1013
- Manzoor F, Wei L and Asif M (2021) Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Front. Psychol.* 12:563070.
- Moomal, Z. (1999). The relationship between meaning in life and mental well-being. *South*

- African Journal of Psychology*, 29(1), 6–10.
<https://doi.org/10.1177/008124639902900106>
- Puertas Molero, P., Zurita Ortega, F., Ubago Jim'enez, J.L., Gonz'alez Valero, G. (2019). Influence of emotional intelligence and burnout syndrome on teachers well-being: a systematic review. *Soc Sci* 8 (6).
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of clinical nursing*, 31(5-6), 633–641.
<https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- Steger, M.F., Frazier, P., Oishi, S., Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *J. Couns. Psychol.* 53 (1), 80–93.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Wong, P.T. (1989). Personal meaning and successful aging. *Canadian Psychology/ Psychologie Canadienne* 30 (3), 516.
- Yalçın, 'I., Malkoç, A. (2015). The relationship between meaning in life and subjective well-being: forgiveness and hope as mediators. *J. Happiness Stud.* 16 (4), 915–929.