

بررسی رابطه دلبستگی شغلی و سرمایه روان شناختی کارگران شهرک صنعتی تهران

ساناز میرغفاری جاهد^۱

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه دلبستگی شغلی و سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی شهر تهران بود. جامعه آماری شامل کلیه کارگران شهرک صنعتی شهر تهران (۱۵۰۰ نفر) بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی - همبستگی و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفت. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو و پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و از آزمون‌های آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان) استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد از بین ابعاد سرمایه روانشناختی، امیدواری و تاب‌آوری قابلیت پیش‌بینی متغیر دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها را داشتند. با توجه به نتایج به دست آمده اجرای برنامه‌هایی به منظور افزایش سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی شهر تهران می‌تواند آن‌ها را نسبت به کارشان دلبسته تر کند.

واژه‌های کلیدی: دلبستگی شغلی، سرمایه روانشناختی، شهرک صنعتی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مدیریت منابع انسانی پیچیده‌ترین و مشکل‌ترین بخش مدیریت است و از جمله وظایف مدیران، جذب نیروهای انسانی مناسب، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در واقع، موفقیت هر سازمان در گرو استفاده‌ی بهینه از نیروی انسانی آن سازمان است و مستلزم به‌کارگیری افرادی است که توانایی‌ها و استعدادهاى خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه شرح وظایف با موفقیت انجام گیرد لازم است که مهارت‌ها، استعدادها و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد (حجازی، ۱۳۸۰). امروزه دنیای مشاغل به افرادی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته و پرانرژی و مشتاق باشند. این افراد به‌طور کامل جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را با کیفیت عالی به انجام می‌رسانند (بکر^۱، ۲۰۱۰). احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیت‌های کاری و شغلی توانمند می‌بینند (شوفلی^۲، ۲۰۰۲). کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از عوامل متعددی اثر می‌پذیرد که یکی از آن‌ها دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی^۳ حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی تعریف می‌شود. کارکنانی که دلبستگی زیادی به شغلشان دارند، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند (اسچافلی و همکاران^۴، ۲۰۰۲). ناتز و تامی^۵ (۲۰۰۵) به شرایط و ویژگی‌های سازمانی در ایجاد دلبستگی شغلی تأکید دارند و معتقدند سازمان‌هایی که از نیاز به رشد و خشنودی از خود کارکنان ممانعت می‌کنند، دلبستگی شغلی را کاهش می‌دهند. لاولر و هال^۶ (۱۹۷۰) دیدگاه واقع‌بینانه‌تر در مورد دلبستگی شغلی ارائه داده‌اند و معتقدند اگرچه میزان دلبستگی شغلی افراد تا حدودی متأثر از زمینه‌های قبلی و ویژگی‌های فردی آن‌ها می‌باشد، لیکن موقعیت‌های محیطی و سازمانی نیز در ایجاد دلبستگی شغلی اهمیت دارند. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش دلبستگی شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. یافته‌های پژوهش‌های گذشته، نشان می‌دهند که برای ایجاد دلبستگی شغلی عوامل متعددی نقش ایفا می‌کنند و در صورت پدید آمدن دلبستگی شغلی در بین کارکنان یک سازمان، پیامدهای آن که شامل رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و عدم تمایل به ترک سازمان بوده، منفعت سازمان را به دنبال دارد (کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱).

علی‌رغم شناسایی اهمیت دلبستگی شغلی، کمبود پژوهش در این حوزه همچنان مشهود است. با توجه به این‌که امروزه کارگران به‌عنوان یک عامل مهم در صنعت در عرصه اقتصادی جامعه مطرح شده است، نیازمند کارگرانی علاقه‌مند به شغل بوده که شغل و کار خود را معرف خود دانسته و با انگیزه و شور وافر در طراحی، برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری اهداف کاری و پیاده‌سازی آن‌ها گام بردارند. در این میان عواملی که نقش مهمی در دلبستگی شغلی افراد می‌تواند داشته باشد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به‌عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرایی است، که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است این رویکرد معتقد است که روان‌شناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها کمک می‌کند.

^۱ Bakker

^۲ Schaufeli

^۳ . Involvement Job

^۴ . Schaufeli & et al

^۵ . Knots & Tami

^۶ . Lawler & Hall

به‌عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه‌های انسانی تشویق می‌شود این قابلیت را شکوفا کند. (علی پور، ۱۳۹۲)

سرمایه روانشناختی، سازهای ترکیبی و به‌هم‌پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی - شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را در برمی‌گیرد (کوپر^۷، ۲۰۰۸). هرکدام از این مؤلفه‌ها به‌عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر بوده، مبتنی بر نظریه و تحقیق و وابسته به حالت می‌باشند که قابلیت رشد داشته، به‌طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی مرتبط هستند. افراد دارای سرمایه روانشناختی تغییرات سازمانی را پذیرا و قادر به توسعه مسیرهای جدید برای دستیابی به اهداف هستند (امیدواری)، اعتمادبه‌نفس لازم برای جایگزین کردن مسیرهای جدید برای رسیدن به اهداف را دارند (خودکارآمدی)، چشم‌اندازهای مثبتی از آینده دارند (خوش‌بینی) و با هرگونه تغییر یا مشکلی خود را وفق می‌دهند (تاب‌آوری)، که همه این موارد بر خلق ایده‌های نوآور در سازمان تأثیرگذار هستند (لوتانز و همکاران^۸، ۲۰۰۷ و آوی و همکاران^۹، ۲۰۰۸). احساس خودکارآمدی، متغیر مهمی در شکل‌گیری احساس شایستگی و موفقیت در انسان‌ها است. عملکرد مؤثر نه‌تنها نیازمند دارا بودن مهارت‌ها است بلکه فرد باید توانایی انجام آن مهارت‌ها را نیز باور داشته باشد. بنابراین احساس خودکارآمدی، به افراد کمک می‌کند تا با به‌کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسائل پیرامون، به‌صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آن‌ها ایجاد شده یا افزایش یابد. به‌عبارت‌دیگر احساس خودکارآمدی لزوماً به معنای دارا بودن مهارت‌های شخصی نیست، بلکه به این معنی است که فرد باور داشته باشد که توانایی انجام وظایف به نحو مطلوب و در شرایط مختلف را دارد (اقدمی باهرو همکاران، ۱۳۸۸). نتایج مطالعه عباس و راجا^{۱۰} (۲۰۱۱) نیز نشان داد که ارتقای سرمایه روانشناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش نوآوری، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورد و برآیند آن‌ها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان گردد. مطابق با این مدل، افراد دلبسته به کار، منابع شخصی، از جمله خودکارآمدی و سبک مقابله فعالی دارند، که به آن‌ها در کنترل و تأثیر بر محیط کارشان و رسیدن به موفقیت مسیر شغلی، کمک می‌کند (برقیم و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۳). لذا می‌توان فرض کرد زمانی که افراد سرمایه روانشناختی بابایی دارند دلبستگی بیشتری به شغل دارند. پائیک و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۵) در پژوهش خود نقش میانجی دلبستگی کاری، در تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی در میان کارکنان هتل را بررسی و تأیید کردند. لذا با عنایت به مطالب گفته‌شده و با توجه به اینکه تاکنون تحقیق زیادی در زمینه دلبستگی شغلی و پیش‌بینی آن از طریق سرمایه روانشناختی در داخل کشورمان و در سطح صنعت انجام نگرفته است، در پژوهش حاضر، محقق درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین دلبستگی شغلی و سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی شهر تهران رابطه وجود دارد یا خیر؟

روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی، به لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است که به شکل میدانی اجرا شد. هدف از این پژوهش، پیش‌بینی دلبستگی شغلی از طریق سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی شهر

^۷. Cooper

^۸. Luthans & et al

^۹. Avey & et al

^{۱۰}. Abbas & Raja

^{۱۱}. Bergheim & et al

^{۱۲}. Paek & et al

تهران بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارگران شهرک صنعتی شهر تهران (۱۵۰۰ نفر) بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه دل‌بستگی شغلی کانونگو^{۱۳} و پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) انجام شد. پرسشنامه دل‌بستگی شغلی شامل ۱۰ ماده است و ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰ گزارش شده است (حقیقی، ۱۳۹۱). پرسشنامه سرمایه روانشناختی نیز دارای چهار مؤلفه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری و ۲۴ گویه می‌باشد. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در ایران ۰/۸۵ گزارش شده و روایی آن به تأیید متخصصین رسیده است. از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج مربوط به ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهد، ۲۷۲ نفر (۸۵٪) از کارگران شهرک صنعتی شهر تهران مرد و ۴۸ نفر (۱۵٪) را زن تشکیل می‌دهند. همچنین تحصیلات ۲۳۲ نفر (۷۲/۵٪) فوق‌دیپلم و کمتر و ۸۸ نفر (۲۷/۵٪) لیسانس و بالاتر می‌باشد. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای سرمایه روانشناختی و دل‌بستگی شغلی در آزمودنی‌های این تحقیق به ترتیب برابر با $۰/۶۲ \pm ۲/۷۶$ و برای متغیر دل‌بستگی شغلی $۳/۲۷ \pm ۰/۶۴$ بود.

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون قابلیت پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از طریق سرمایه روانشناختی

شاخص آماری مدل رگرسیون	R	R ^۲	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
سرمایه روانشناختی	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۲۶	۲۵/۵۶	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۱، با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد سرمایه روانشناختی به‌طور کلی توانایی تبیین و پیش‌بینی ۰/۳۷ از تغییرات دل‌بستگی شغلی را دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون قابلیت پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از ابعاد سرمایه

روانشناختی

شاخص آماری مدل رگرسیون	R	R ^۲	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
ابعاد سرمایه روانشناختی	۰/۹	۰/۱	۰/۳۱	۱/۶۲	۱/۶	۰/۰۰۱
					۱۲	

بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون که در جدول ۲ قابل مشاهده است ابعاد سرمایه روانشناختی قابلیت پیش‌بینی ۰/۲۴ از تغییرات دل‌بستگی شغلی را دارد.

^{۱۳}. Kanungo's Job Involvement scale

جدول ۳: ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون هم‌زمان برای پیش‌بینی دلبستگی شغلی از طریق از

ابعاد سرمایه روانشناختی

مدل	شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش	ضرایب غیراستاندارد			مقدار معنی‌داری
		B خطای استاندارد	بتا	t	
هم‌زمان	ثابت	۴/۶۲	۰/۳۵	-	۹/۱۲
	امیدواری	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۶۲	۷/۵۳
	خوش‌بینی	-۰/۱۱	۰/۰۶	-۰/۲۰	۱/۰۳
	خودکارآمدی	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۹۸
	تاب‌آوری	۰/۴۲	۰/۰۶	۰/۵۴	۸/۳۵

نتایج حاصل از جدول ۳، با استفاده از آزمون ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که از بین ابعاد سرمایه روانشناختی، امیدواری ($\beta=0/62$ و $p=0/01$) و تاب‌آوری ($\beta=0/54$ و $p=0/04$) قابلیت پیش‌بینی متغیر دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها را داشت.

بحث و نتیجه‌گیری

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرآیند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند (طالب پور و امامی، ۱۳۸۵). کارگران دلبسته به کار با افزایش حضور فیزیکی، شناختی و دلبستگی عاطفی کاملاً در کار درگیر شده و به عملکرد پویا و کاملی دست پیدا خواهند کرد. از طرفی در مقوله رفتار سازمانی مثبت، سرمایه روان‌شناختی مانند درون‌دادی در نظر گرفته می‌شود که برون‌داد آن، سطح عملکرد سازمان است. لذا پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به این سؤال انجام گرفت آیا بین دلبستگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی کارگران شهرک صنعتی شهر تهران رابطه وجود دارد یا خیر؟

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به‌طور معنی‌داری دلبستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. به عبارتی ۳۷ درصد تغییرات دلبستگی شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی تبیین می‌شود. نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش‌های دیگر می‌باشد. مطالعه پائیک و همکاران (۲۰۱۵)، نشان داد سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی دلبستگی کاری بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی سازمانی کارکنان بیمارستان تأثیر دارد. دولیرز و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود گزارش کردند افرادی که از نظر روان‌شناختی توانمند شده‌اند به شغلشان دلبسته‌تر هستند. آشکناسی (۲۰۰۱) به این نتیجه رسید که به‌طور کلی متغیرهای شخصی-روانی و موقعیت شغل تعیین‌کننده‌های اصلی دلبستگی شغلی هستند.

همچنین، بر اساس نتایج ضرایب رگرسیون هم‌زمان، از میان چهار متغیر پیش‌بین وارد شده (ابعاد سرمایه روان‌شناختی) در معادله رگرسیون هم‌زمان، متغیر امیدواری و تاب‌آوری دارای توان پیش‌بین معناداری برای دلبستگی شغلی هستند؛ به این

معنا که کارگران شهرک صنعتی شهر تهران که از سطح بالای سرمایه روانشناختی امیدواری و تاب‌آوری برخوردارند دلبستگی بیشتری نسبت به کار خود خواهند داشت. که با مطالعات باکر و دمروتی (۲۰۰۷) و ژانتوپولو و همکاران (۲۰۰۹) همخوان است. تاب‌آوری به‌منظور حفظ دلبستگی ضروری است. کارکنان ممکن است با مسائل زیادی در کار خود مواجه شوند. به این منظور، برای فرد ضروری است که در برابر موانع و مشکلات مقاوم باشد. از سوی دیگر، کارگرانی که به توانایی خود در انجام وظایف مربوط به شغل و پیدا کردن راه‌های جایگزین برای حل مسائل باور دارند، حتی زمانی که با مسائل کاری مواجه می‌شوند، انرژی و شور و شوق خود را از دست نخواهند داد، و سطحی از امیدواری در موفقیت‌های آتی داشته و دلبستگی شان کاهش نخواهد یافت. وجود این رابطه از نظریه حفاظت از منابع و مدل تقاضا - منابع شغلی حمایت می‌کند (یاکر و دمروتی، ۲۰۰۷)

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که کارگرانی که دلبستگی شغلی دارند، سخت‌تر و سودبخش‌تر از دیگران کار کرده و احتمال دستیابی آن‌ها به نتایج مطلوب بیشتر است. لذا بر اساس نتایج این تحقیق به مدیران این صنایع پیشنهاد می‌شود که جهت بهبود نگرش کارگران نسبت به شغل و افزایش دلبستگی آن‌ها، افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درنهایت عملکرد سازمان، با توجه به اینکه سرمایه روانشناختی قابل یادگیری و توسعه است، با دعوت از روانشناسان و اساتید مجرب در این زمینه، دوره‌های آموزشی منظمی را برای کارگران شهرک صنعتی شهر تهران در نظر بگیرند و موجبات موفقیت در صنایعشان را فراهم کنند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که در تصمیم‌گیری و حل مسائل کاری، مشارکت کلیه اعضای گروه‌ها در اجرای امور مربوط به کارگاه‌های تولیدی را موردنظر داشته باشند. و با به‌کارگیری روش‌های به‌روز در جهت توانمند نمودن کارگران، دلبستگی شغلی را توسعه دهند.

مراجع

۱. اقدمی باهر، علیرضا، سعید، نجارپور استادی و شعله، لیوارجانی (۱۳۸۸)، *رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز*، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۷، پاییز، ۹۹-۱۱۹.
۲. حجازی، یوسف (۱۳۸۱). *رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی*، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی. سال ۲ شماره ۳. ص ۹۸۹-۱۷۱.
۳. حقیقی، عالیه، حقیقی، صفورا، سماواتیان، حسین، امینی، مهنوش و عباسی، معصومه، *پیش‌بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و هوش هیجانی در ماماها و پرستاران*، مجله زنان، مامایی و نازایی، دوره ۱۵، شماره ۳۱، ص ۲۲-۲۸، ۱۳۹۱.
۴. طالب پور مهدی، امامی فرشاد (۱۳۸۵). *بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت‌بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه‌ی مشهد*. پژوهش در علوم ورزشی، ۴(۱۲)، ۱۵-۳۲.
۵. علی پور، احمد و همکاران (۱۳۹۲)، *بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران‌خودرو دیزل*. فصلنامه علمی تخصصی طب کار دوره ۵، شماره ۳، صص ۳۰-۴۱.
۶. کشتکاران علی، کاوسی زهرا، قلی پور آرین، سهرابی زاده ساناز، شرفی زهرا. *دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز*. پی‌اورد سلامت. ۱۳۹۱؛ ۶(۲): ۱۴۷-۱۵۶.
۷. Abbas, M. and Raja, U. "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress". Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, ۳۲(۲), pp.۱۲۸-۱۳۸., ۲۰۱۵.
۸. Ashkanasy, N. M. "The case for emotional intelligence in workteams." In SIOP ۱۶th annual Conference, ۲۰۰۱. Society of Industrial and Organizational Psychology, ۲۰۰۱.

۹. Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. "The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors". Journal of management, ۳۶(۲), pp.۴۳۰-۴۵۲, ۲۰۱۰.
۱۰. Bakker AB, Leiter MP. Work engagement: A handbook of essential theory and research: Psychology Press; ۲۰۱۰.
۱۱. Bakker, A. B., & Demerouti, E. "The job demands-resources model: State of the art". Journal of managerial psychology, ۲۲(۳), ۳۰۹-۳۲۸, ۲۰۰۷.
۱۲. Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S.W., Nielsen, M.B., Mearns, K., Larsson, G. and Luthans, B. "The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers". Journal of Leadership & Organizational Studies, ۲۰(۲), pp.۲۳۲-۲۴۱, ۲۰۱۳.
۱۳. De Villiers, Japie R., and Marius W. Stander. "Psychological empowerment, work engagement and turnover intention: The role of leader relations and role clarity in a financial institution." Journal of Psychology in Africa ۲۱, no. ۳: ۴۰۵-۴۱۲, ۲۰۱۱.
۱۴. Knotts, Tami L. "Relation between employees' religiosity and job involvement." Psychological reports ۹۳, no. ۳: ۸۶۷-۸۷۵, ۲۰۰۳.
۱۵. Lawler, E. and Hall. D. "Relationship of job and work involvement". Journal of Applied Psychology, ۶۷; PP: ۳۴۱-۳۴۹, ۱۹۷۰.
۱۶. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M."Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". Personnel psychology, ۶۰(۳), pp.۵۴۱-۵۷۲, ۲۰۰۷.
۱۷. Paek S, Schuckert M, Kim TT, Lee G. "Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale". International Journal of Hospitality Management; ۵۰:۹-۲۶, ۲۰۱۵.
۱۸. Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V, Bakker A. "The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach". Journal of Happiness Studies; ۳(۱): ۷۱-۹۲, ۲۰۰۲.
۱۹. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. "Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being?" Applied Psychology; ۵۷(۲):۱۷۳-۲۰۳, ۲۰۰۸.
۲۰. Simpson MR." Engagement at work: A review of the literature". International Journal of Nursing Studies; ۴۶(۷): ۱۰۱۲-۲۴, ۲۰۰۹.
۲۱. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. "Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement". Journal of Vocational Behavior; ۷۴(۳):۲۳۵-۴۴, ۲۰۰۹.