

Modelling the Predicting Job Belonging based on Psychological Capital, Emotional Intelligence, and Organizational Support

Mohammad Naghi Imani Galepardesari¹, Fariba Hanifi², Ali Mollahoseini^{3*}

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, RoodeHen Branch, Islamic Azad University, RoodeHen, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, RoodeHen Branch, Islamic Azad University, RoodeHen, Iran

3. Ph.D. Student in Educational Management, RoodeHen Branch, Islamic Azad University, RoodeHen, Iran.

(Received: February 24, 2020; Accepted: July 19, 2020)

Abstract

The aim of this study was to draw a model for predicting job belonging based on the variables of psychological capital, emotional intelligence, and organizational support. The research method is practical, according to the purpose, that was done with a quantitative approach and non laboratory-correlational method. The statistical population of the study was 2953 faculty members of Azad University in Tehran in which 340 participants were selected using the adequacy of the sample in modeling structural equations. For data collection, Schuafeli and Salanova (2001) job belonging questionnaire, Lothian et al (2004) psychological capital questionnaires (PCQ), Mayer and Salovey (1990) emotional intelligence questionnaire, Eisenberger et al (1986) Organizational support questionnaire were used in current study. The reliability and validity of research instruments were reviewed and confirmed. Data analysis method was performed in two parts: descriptive and inferential. In the inferential section, to answer the research questions, Pierson correlation tests, one sample t-test and structural equation modeling was used. The results showed that the variables of psychological capital, emotional intelligence and organizational support have an effect on work affiliation.

Keywords: Emotional intelligence, Job belonging, Organizational support, Psychological capital.

* Corresponding Author, Email: alimollahoseini308@gmail.com

ترسیم مدل پیش‌بینی تعلق خاطر کاری براساس سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی، حمایت سازمانی

محمدنقی ایمانی گله پرده‌سری^۱، فریبا حنیفی^۲، علی ملاحسینی^{۳*}

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۲۹)

چکیده

هدف پژوهش حاضر ترسیم مدل پیش‌بینی تعلق خاطر کاری براساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی، حمایت سازمانی بود. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی است، که با رویکرد کمی و به روش غیرآزمایشی - همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد شهر تهران به تعداد ۲۹۵۳ نفر بودند که با استفاده از کفایت نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری، ۳۴۰ نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های تعلق خاطر کاری سالنوا و شوفلی (۲۰۰۱)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز، لوتانز و لوتانز (۲۰۰۴)، هوش هیجانی مایر و سالووی (۱۹۹۰)، حمایت سازمانی آیزنبرگ و همکاران (۱۹۹۸) به کار گرفته شد. روایی و پایایی ابزارهای پژوهش بررسی و تأیید شد. روش تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در بخش استنباطی برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش آزمون‌هایی همبستگی پیرسون، تی‌تک‌نمونه‌ای، مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج نشان داد متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی بر تعلق خاطر کاری تأثیر دارند.

واژگان کلیدی: تعلق خاطر کاری، حمایت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی.

مقدمه

یکی از ارکان اساسی توسعه یک کشور، بخش آموزش عالی آن است، این بخش به این دلیل اهمیت فوق‌العاده دارد که هم ابزاری مهم برای توسعه بوده و هم یکی از اهداف توسعه محسوب می‌شود، در کشورهای مختلف، استقرار و فعالیت نظام‌های آموزشی به یک جریان عادی و مستند تبدیل شده است و هر ساله بخش عظیمی از منابع عادی در قالب بودجه‌های دولتی و هزینه‌های شخصی، در این راه صرف می‌شود (پاندی و پانتز^۱، ۲۰۲۰، ص ۶۵۵). امروزه مهم‌ترین مأموریت نظام دانشگاهی یک کشور، ایجاد بستری مناسب برای رشد و در جامعه اطلاعاتی تعالی سرمایه‌های فکری و دانایی‌محور است (پدرو، لیتو و الوس^۲، ۲۰۲۰، ص ۷۴۹). دانشگاه زمانی می‌تواند بیشترین بازدهی را داشته باشد که هدفمند بوده و براساس یک چارچوب، و ساخت و ساختار مشخص باشد. آنچه بیش از همه مهم است و همیشه به عنوان یک دل‌مشغولی مهم وجود داشته، پاسخگویی به این پرسش مهم است که برای ایجاد و حفظ اثربخشی در نظام‌های آموزشی و به ویژه نظام آموزش عالی، چه تدابیر و راهکارهایی را باید اتخاذ کرد تا بیشترین بازدهی را داشته باشیم (احدی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵).

از طرف دیگر، امروزه تعلیم و تربیت از دشوارترین و ظریف‌ترین اموری است که ثمره آن دیر به بار می‌نشیند. رسالت آموزش عالی، ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش‌ها، شناخت‌ها و در نهایت، رفتار انسان‌هاست. تربیت چنین افرادی در جامعه متأثر از عوامل مختلف فردی، خانوادگی و اجتماعی است. در میان عوامل آموزشی، استادانی که در واقع ارکان اصلی دانشگاه هستند، جایگاه ویژه‌ای دارند. در واقع، دانش، مهارت و شایستگی نیروی کاری فردا به دانایی، توانایی و صلاحیت استادان و مدرسین امروز بستگی دارد (آراسته و امیری، ۱۳۹۳، ص ۳۲). اندرسون^۳ می‌گوید استاد کارآمد کسی است که دستیابی به اهداف خاصی را در نظر بگیرد، خواه این اهداف توسط خود او

1. Pande & Pant
2. Pedro, Leitão & Alves
3. Anderson

و یا توسط دیگران (مدیران مدارس یا وزرا و...) تدوین و تعیین شده باشند، در نتیجه آنانی که به دنبال بررسی درباره اثربخشی استاد هستند، باید اهداف مورد نظر را به دقت بشناسند (انتصار فومنی، ۱۳۹۴). در دهه‌های اخیر یکی از موضوعات مهم در زمینه استادان کارآمد، مقوله تعلق خاطر کاری^۱ است. این مقوله هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی بررسی شده است (ژائو، بروستروم و کای^۲، ۲۰۲۰، ص ۳۱۵).

تعلق خاطر کاری، یک مفهوم به نسبت جدید و گسترده در زمینه روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی است. توجه به تعلق خاطر در پژوهش‌های حوزه فرسودگی شغلی ایجاد شد. در طی مطالعاتی که درباره فرسودگی شغلی انجام گرفت، این پرسش‌های منطقی مطرح شد که از سوی دیگر این پیوستار چه می‌دانیم و آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آن‌ها را به این سمت می‌راند. محققان با داشتن پرسش‌های از این دست، در آخر قرن بیستم شروع به بررسی منظم‌تر قطب مقابل فرسودگی کردند که با ظهور جنبش روان‌شناسی مثبت‌نگر، همچنین، با افزایش تعداد سازمان‌هایی که بر خصوصیات روانی مثبت کارکنان تأکید می‌کردند، مقارن شد. سازمان‌های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۶، ص ۳۱). تعلق خاطر کاری نه تنها نقشی حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (شافللی^۳، ۲۰۱۷).

براساس نوشته آلبریت^۴ (۲۰۱۰) ویلیام کان (۱۹۹۰) به عنوان اولین پژوهشگر حوزه تعلق خاطر، تعلق خاطر را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در

-
1. work Engagement
 2. Zhao, Broström & Cai
 3. Schaufeli
 4. Alberite

تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به‌کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به‌طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش جدا هستند. میسی^۱ و همکاران (۲۰۰۹) برای تعلق خاطر دو بعد انرژی روانی (در باطن) و انرژی را قائل شدند. در بعد انرژی رفتاری که آن را احساس تعلق خاطر نیز می‌نامند (در ظاهر) چهار مؤلفه اساسی احساس فوریت، احساس متمرکز بودن، احساس شدت، و احساس اشتیاق مطرح‌اند. بعد رفتاری نیز چهار مؤلفه پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش، و سازگاری با تغییرات را شامل می‌شود. با ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان هم‌افزایی‌های مثبتی بین فرد و سازمان رخ می‌دهد که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی به همراه دارد. این پیامدها عبارت‌اند از نگرش‌های شغلی مثبت و شناخته‌شدن قوی با کار (رضایت شغلی و تعهد سازمانی)؛ سلامت ذهنی و روانی از جمله احساسات مثبت و کاهش تحلیل‌رفتگی، عملکرد درون‌شغلی و برون‌شغلی بهتر، افزایش انگیزش درونی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش‌قدم، کسب منابع شغلی و شخصی (به خصوص خودبستگی). بالابودن سطح تعلق خاطر کارکنان برای سازمان نیز پیامدهای مثبت زیر را به دنبال دارد: نگهداشتن نیروهای مستعد، تصویر ذهنی مثبت از شرکت، عملکرد کسب و کار، بازدهی مالی یا کیفیت خدمات (عیسی‌خانی، فانی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۲، ص ۳).

واضح است که امروزه استادان به دلیل مشکلات متعدد محیطی، اغلب باید با شرایط استرس‌زا روبه‌رو شوند که این شرایط می‌تواند تعلق خاطر کاری آن‌ها را نسبت به شغل شان تحت تأثیر قرار دهند که از جمله آن‌ها می‌توان به مشکلات رفتاری دانشجویان، وظایف مضاعف شغلی، و زمان محدود برای انجام وظایف محوله اشاره کرد (دونگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). احساس تعلق خاطر کاری، می‌تواند احساس ارزشمند بودن و هدفدار بودن را در استادان ایجاد کند، عزت نفس را در آن‌ها رشد دهد و باعث شود حس مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و خودکارآمدی در آنان تقویت

1. Macy
2. Bermejoa

شود. همچنین، سازمان‌ها به ویژه دانشگاه‌ها به عنوان موجودی اجتماعی به ضرورت نیازمند کارکنانی هستند که علاوه بر سازگاری با ارزش‌ها و اهداف سازمان، دارای انگیزه قوی و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشد (مساح، عریضی سامانی و کلانتری، ۱۳۹۶).

یکی دیگر از عواملی که تعلق خاطر کاری استادان به دنبال دارد، کاهش استرس و ترک خدمت است. این مهم باعث می‌شود استادان، غیبت و تأخیر کمتری در محل کار خود داشته باشند و در نتیجه، از لحاظ اقتصادی نیز به خود و دانشگاه محل خدمت کمک کنند. بهبود عملکرد دانشجویان، نیز زمانی به وقوع خواهد پیوست که استادان بر دانش و تعلیم و تربیت اشراف کاملی داشته باشند، پیچیدگی‌های فرایند آموزش و یادگیری را درک کرده و در پی کسب استفاده از اطلاعات برای بهبود تأثیر آموزشی باشند. یکی از مواردی که اهمیت پژوهش حاضر را مشخص می‌کند، توجه به نقش استادان در فرایند تدریس است، زیرا مدرس است، حتی نقص محتوای درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا بر عکس بهترین موقعیت تدریس را با ناتوانی خود در تدریس مناسب به محیطی غیر فعال و غیر جذاب تبدیل کند. اگر این مدرس، از اعتماد به نفس، تعهد، خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری، و به عبارت کلی، تعلق خاطر کاری برخوردار باشد، می‌تواند تمام مجموعه آموزش از برنامه درسی تا فرایند تدریس را تحت تأثیر قرار دهد (اردوخانی، ۱۳۹۴). اشرفی و زین‌آبادی (۱۳۹۶) بیان کردند تعلق خاطر کاری و اثربخشی مدرسین در تدریس اهمیت دارد، زیرا آنان با تعلق خاطر کاری، تدریس را فعالیتی هدفدار و از پیش طراحی شده در نظر می‌گیرند که هدف آن فراهم کردن فرصت‌ها و موقعیت‌هایی است که یادگیری را درون یک نظام پرورشی تسهیل کرده و سرعت می‌بخشد و همچنین، باعث همفکری و تعامل و مشارکت دانشجویان در کلاس درس، و ایجاد زمینه‌های آزاداندیشی، تعامل نوآوری دانشجویان می‌شود. شناخت انواع روش‌های تدریس و توانایی به‌کارگیری آن‌ها در کلاس درس اهمیت شایان توجهی دارد؛ بالا بودن سطح تعلق خاطر برای سازمان آموزش عالی نیز، پیامدهای مثبت شامل نگهداشت نیروهای مستعد، تصویر ذهنی مثبت از سازمان و بازدهی مالی و کیفیت خدمات را به دنبال دارد (عیسی‌خانی، فانی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۲).

تعلق خاطر کاری استادان از نظر رفتار مدنی نیز اهمیت دارد. بر این اساس، استادان با

آموزش‌هایی که درباره بهبود تعلق خاطر کاری دریافت می‌کنند، بعد از مدتی، همه دانش، مهارت و نگرش خود را برای عضویت در گروه استادان و اجرای نقش مدرسی، به کار می‌بندند. در این شرایط به رضایت و خودکارآمدی خود توجه بیشتری داشته و تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه را در خود تقویت می‌کنند. این موضوع به بهبود رفتار مدنی در محیط کار و متعاقباً در اجتماع منجر می‌شود (بیکر و لیتز^۱، ۲۰۱۰، ص ۱۸۵). همچنین، تعلق خاطر کاری استادان یکی از عوامل موفقیت سازمان دانشگاه آزاد است که می‌تواند به نهادینه کردن فرهنگ تعهد و نشاط در این سازمان کمک کند. تعلق خاطر کاری استادان، در واقع، فرهنگ تعهدپذیری و پاسخگویی را در ایشان تقویت می‌کند و باعث می‌شود ضمن کاهش فرسودگی شغلی، به وجدان کاری و منطق‌گرایی اهمیت بیشتری دهند (کاتو، بودوال و کاتل^۲، ۲۰۲۰).

برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند سرمایه روان‌شناختی، تأثیر بسزایی بر افزایش تعلق خاطر کاری دارد (زی، زو و ونگ^۳، ۲۰۲۰). سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت افراد و سازمان‌ها است که می‌تواند مانند منبعی قوی در رشد و ارتقای فرد و سازمان نقش داشته باشد. سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی-شناختی یعنی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری را دربرمی‌گیرد (سیلز و انگلوز^۴، ۲۰۲۰). از طرف دیگر، آلتونل، کوساک و کانکیر^۵ (۲۰۱۵)، گوپتا، آچاریا و گوپتا^۶ (۲۰۱۵) به تأثیر حمایت سازمان بر تعلق خاطر کاری اشاره می‌کنند. سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۶)، در پژوهش خود عنوان می‌کند که چهار عامل اصلی تأثیرگذار بر علاقه‌مندی به کار و تعلق خاطر کاری عبارت‌اند از منابع سازمان، منابع شخصی، منابع شغلی، و شایستگی و حمایت سرپرستان و همکاران. کشوری (۱۳۹۶)، به تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر تعلق خاطر کاری اشاره کرده و بیان می‌کند سرزندگی

1. Bakker & Leiter
2. Katou, Budhwar & Patel
3. Xi, Xu & Wang
4. Salles & d'Angelo,
5. Altunel, Kocak & Cankir
6. Gupta, Acharya & Gupta,

بیشترین تأثیر را بر تعلق خاطر کاری دارد و به ترتیب مجذوب شدن و فدایی شدن در رتبه‌های بعدی قرار دارند. باکر و لی^۱ (۲۰۱۹)، نیز بر تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق خاطر کاری تأکید دارند.

توجه به تعلق خاطر کاری استادان بسیار حیاتی است، زیرا آن‌ها در سازمانی کار می‌کنند که هدفش به تعالی رساندن و تربیت نسل‌های آینده کشور است. بر این اساس و با توجه به مفهوم تعلق خاطر کاری باید به عوامل مؤثر بر تعلق خاطر کاری استادان پرداخته شود تا گامی در جهت ارتقای سطح دانشگاه و بالندگی استادان و دانشگاه باشد. از این رو، پژوهش حاضر بر آن است تا با ترسیم مدلی به پیش‌بینی تعلق خاطر کاری براساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر ترسیم مدل پیش‌بینی تعلق خاطر کاری براساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی است، روش پژوهش پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده، و بر مبنای روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است و از نظر زمان، مقطعی است.

جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بودند. تعداد کل اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها ۲۹۵۳ نفر گزارش شده است. از این تعداد، ۱۰۳۳ نفر در واحد تهران مرکز، ۵۹۸ نفر در واحد علوم و تحقیقات، ۵۰۰ نفر در واحد تهران جنوب، ۴۵۶ نفر در واحد تهران شمال، ۲۰۱ نفر در واحد شرق و ۱۶۵ نفر در واحد تهران غرب فعالیت می‌کردند. برای برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از روش محاسبه حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. به این منظور حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر

1. Baker & Lee

متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود: $5q \leq n \leq 15q$ ؛ که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده‌شده یا تعداد گویه‌های پرسشنامه و n حجم نمونه است (هومن، ۱۳۸۴). در پژوهش حاضر حجم نمونه برای هر پرسش، ۵ آزمودنی و به‌طور کلی، ۳۴۰ نفر در نظر گرفته شد. شایان ذکر است به‌منظور جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۳۵۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که از این میان، ۲۰ پرسشنامه به دلیل ناقص‌بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۳۳۰ آزمودنی انجام گرفت.

به منظور گردآوری داده‌ها روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) به‌کار گرفته شد. به این منظور پرسشنامه‌های تعلق خاطر کاری برگرفته از سالنوا و شوفلی (۲۰۰۱)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز^۱، لوتانز و لوتانز (۲۰۰۴)، هوش هیجانی مایر و سالووی^۲ (۱۹۹۰)، حمایت سازمانی آیزنبرگ و همکاران (۱۹۹۸) به‌کار گرفته شد که با نظرسنجی از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است:

الف) گویه‌های عمومی: در گویه‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج گویه است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار به کار مطرح شده‌اند.

ب) گویه‌های تخصصی: شامل پرسشنامه‌هایی برای سنجش متغیرهای پژوهش بود و به شرح زیر بودند.

پرسشنامه تعلق خاطر کاری: این پرسشنامه از ۱۷ پرسش تشکیل شده، که توسط سالوانا و شوفلی (۲۰۰۱) طراحی شده بود. این پرسشنامه شامل ۳ مؤلفه است و شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) است. پاسخ‌ها در همه ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه‌بندی شده بود.

1. Luthans
2. Mayer & Salovey

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: این پرسشنامه از ۲۴ گویه تشکیل شده است که توسط لوتانز طراحی شده است. این پرسشنامه ۴ مؤلفه امیدواری (۶ گویه)، تاب‌آوری (۶ گویه)، خوش‌بینی (۶ گویه) و خودکارآمدی (۶ گویه) را می‌سنجد.

پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسشنامه از ۳۳ گویه تشکیل شده است که توسط مایر و سالووی (۱۹۹۰) طراحی شده است. این پرسشنامه، در چهار بُعد آگاهی (۸ گویه)، تسهیل (۸ گویه)، شناخت (۹ گویه) و کنترل (۸ گویه) تنظیم شده است.

پرسشنامه حمایت سازمانی: این پرسشنامه از ۸ گویه تشکیل شده است که توسط آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶)، طراحی شده است و هدف آن ارزیابی حمایت سازمانی ادراک شده است.

در پژوهش حاضر به منظور محاسبه روایی، روایی‌های صوری، محتوایی و سازه بررسی شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادهای ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین شد. برای بررسی روایی محتوایی^۱ نظر خبرگان به کار گرفته شد. روایی سازه^۲ از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است. هر دو روایی بررسی و تایید شد.

در پژوهش حاضر برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به کار گرفته شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های تعلق خاطر کاری بالاتر از ۰٫۷ است. البته باید توجه کرد که پیش‌آزمون آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ آزمودنی جداگانه انجام گرفت و بعد از اطمینان از همبستگی درونی گویه‌ها، پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع شد.

در پژوهش حاضر با توجه به پرسش‌های پژوهش روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به کار گرفته شد. در بخش توصیفی برای متغیرهای جمعیت‌شناختی داده‌های آن از پرسشنامه‌های استاندارد به دست آمد. میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار برای هر یک از متغیرها ارائه شد که این فرایند توسط نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

-
1. Content Validity
 2. Construct Validity

در بخش استنباطی پاسخ به پرسش‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد در برخی گویه‌ها داده گم شده وجود دارد؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جایگذاری مقادیر آن‌ها استفاده شد و تمام داده‌های مفقود جایگزین شد. به منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلات ۱ استفاده شد که نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. علاوه بر این‌ها در نرم‌فزار اکسل برای حذف آزمودنی‌های بی‌تفاوت انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به پرسش‌های پژوهش کمتر از ۰/۳ نیست. بنابراین، هیچ آزمودنی حذف نشد.

نتایج پژوهش در بخش توصیفی نشان داد ۴۹ درصد از آزمودنی‌ها زن و ۵۱ درصد مرد بودند. ۲۳ درصد از آزمودنی‌ها کمتر از ۳۰ سال، ۴۱ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۷ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۹ درصد بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. ۱۷ درصد از آزمودنی‌ها کمتر از ۱۰ سال، ۶۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۶ درصد بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. ۴۱ درصد از آزمودنی‌ها گروه علوم انسانی، ۲۳ درصد گروه فنی و مهندسی، ۲۴ درصد از گروه علوم پایه و ۱۲ درصد از سایر گروه‌های تحصیلی بودند. ۲۵ درصد از آزمودنی‌ها بورسیه، ۱۶ درصد مربی آموزشیار، ۱۱ درصد مربی، ۱۳ درصد استادیار، ۲۷ درصد دانشیار و ۸ درصد استاد بودند.

یافته‌های زیر در بخش استنباطی به شرح زیر است:

۱. وضعیت موجود تعلق خاطر کاری و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن چگونه است؟

برای بررسی وضعیت تعلق خاطر کاری و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها آزمون تی انجام گرفت.

1. Boxplot

در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس پرسشنامه‌ها پنج‌درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی عدد ۳ در نظر گرفته شد. فرض‌های آماری برای این آزمون به شرح زیر است:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

نتیجه آزمون تی تک‌نمونه‌ای در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. آزمون تی تک‌نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳				مؤلفه	متغیر
فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف		اختلاف میانگین	ضریب معناداری		
حد بالا	حد پایین				
۰٫۴۰	۰٫۲۳	۰٫۳۱	۰٫۰۰۰	۷٫۴۲	نیرومندی
۰٫۴۷	۰٫۳۱	۰٫۳۹	۰٫۰۰۰	۹٫۵۷	جذب
۰٫۲۳	۰٫۰۵	۰٫۱۴	۰٫۰۰۳	۳٫۰۰	وقف
۱٫۵۸	۱٫۴۶	۱٫۵۲	۰٫۰۰۰	۴۹٫۳۹	سرمایه روان‌شناختی
۱٫۵۳	۱٫۴۰	۱٫۴۶	۰٫۰۰۰	۴۷٫۱۶	هوش هیجانی
۱٫۴۳	۱٫۳۱	۱٫۳۷	۰٫۰۰۰	۴۴٫۷۱	حمایت سازمانی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه ابعاد و مؤلفه‌ها کمتر از ۰٫۰۵ است. بنابراین، فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مؤلفه‌ها رد می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مؤلفه‌ها و ابعاد در وضعیت مطلوب است.

۲. متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی بر تعلق خاطر کاری استادان چه تأثیری دارند؟

برای پاسخ به این پرسش، آزمون همبستگی بین متغیرهای عنوان شده و تعلق خاطر کاری مورد بررسی قرار گرفته و نتایج آن در جدول زیر آورده شده است.

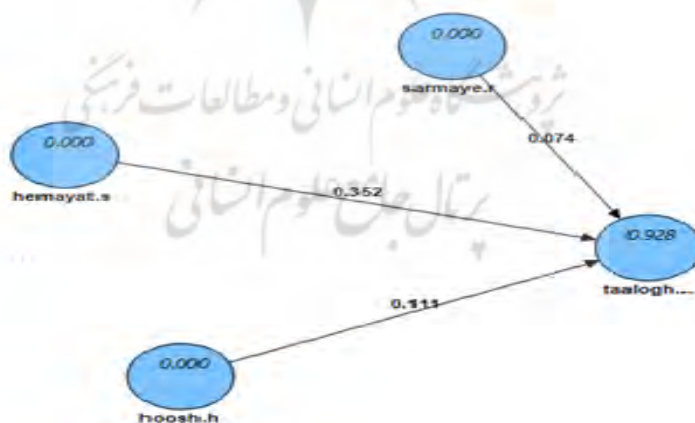
جدول ۲. همبستگی بین ابعاد عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر و تعلق خاطر کاری

وقف	جذب	نیرومندی			
۰٫۸۲۳**	۰٫۸۲۱**	۰٫۸۷۶**	همبستگی	سرمایه روان‌شناختی	عوامل اثرگذار
۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۰	سطح معناداری		
۰٫۸۳۳**	۰٫۸۵۳**	۰٫۸۱۹**	همبستگی	هوش هیجانی	
۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۰	سطح معناداری		
۰٫۸۲۰**	۰٫۸۰۳**	۰٫۸۱۲**	همبستگی	حمایت سازمانی	
۰٫۸۲۳**	۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۰	سطح معناداری		

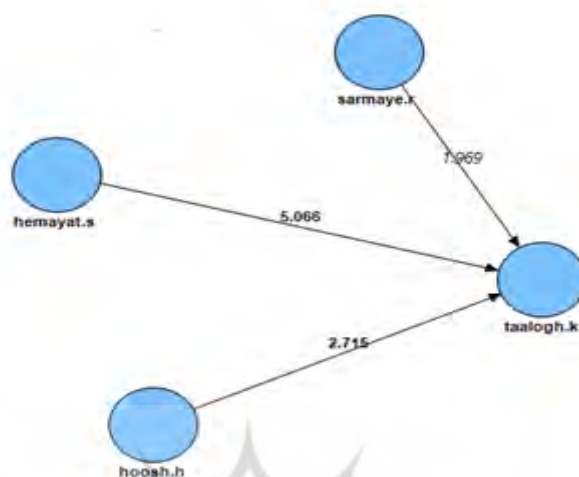
** همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است، بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی با تعلق خاطر کاری رابطه مستقیم وجود دارد. شدت رابطه نیز از جدول ۲ قابل مشاهده است.

برای یافتن پاسخ پرسش یادشده مبنی بر تأثیرگذاری سه متغیر بر تعلق خاطر کاری مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. مدل‌های ساختاری در قالب شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری ضرایب

در جدول ۳ خلاصه‌ای از نتایج تحلیل مسیر درج شده است.

جدول ۳. خلاصه‌ای از نتایج تحلیل مسیر

متغیرها و مؤلفه‌ها	ضرایب استاندارد	ضریب معناداری	نتیجه
سرمایه روان‌شناختی	۰,۰۷۴	۱,۹۶۹	پذیرش
هوش هیجانی	۰,۱۱۱	۲,۷۱۵	پذیرش
حمایت سازمانی	۰,۳۵۲	۵,۰۶۶	پذیرش

برازش مناسب مدل زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰,۰۵ برای هر یک از سازه‌ها برقرار باشد. مقادیر قابل قبول بارهای عاملی نیز نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. علاوه بر این، شاخص GOF نیز شاخصی برای بررسی برازش مدل برای پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است. مقادیر ۰,۲۵، ۰,۳۶ و ۰,۳۶ به ترتیب، به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). از آنجا که مقادیر محاسبه شده GOF در هر دو مدل بزرگ‌تر از ۰,۳۶ است، نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های پژوهش است، همچنین، ضرایب مسیر معنادار بوده و واریانس

تبیین‌شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰/۰۵ است. بنابراین، مدل مفهومی پژوهش برازش خوبی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ترسیم مدل پیش‌بینی تعلق خاطر کاری براساس متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد سه متغیر سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی و حمایت سازمانی تأثیر معناداری بر تعلق خاطر کاری دارند. همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، با پیچیده‌شدن و افزایش رقابت جهانی، نیاز به انعطاف و تغییرپذیری در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان شده است. سازمان‌های امروزی بیشتر به دنبال راه‌هایی هستند تا از طریق آن، کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیرکردن بیشتر کارکنان در کار می‌باشند، به طوری که یافته‌های علمی نشان‌دهنده تأثیرگذاری چشمگیر تعلق خاطر کاری بر نتایج عملکردی کسب و کار و در عین حال، پایین بودن سطح تعلق خاطر کارکنان در سازمان‌ها بوده که خود هزینه‌های میلیارد دلاری در قالب بهره‌وری از دست‌رفته برای سازمان‌ها را در برداشته است، حتی بسیاری از سازمان‌ها از نبود تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع به تحمیل هزینه‌های گزافی برای سازمان‌ها منجر می‌شود. شاولفی و همکاران (۲۰۰۲) تعلق خاطر را حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که به وسیله سه شاخص سرزندگی، فدایی‌شدن و مجذوب‌شدن متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی هنگام کار متمایز می‌شود. فدایی‌شدن به درگیرشدن شدید شخص با کار و تجربه حس معناداری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب‌شدن با تمرکز کامل و مجذوب‌شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن، زمان به سرعت سپری شده و منفک‌کردن خویش از کار برای فرد مشکل است.

این پژوهش در بین واحدهای دانشگاه آزاد انجام گرفته است. از بین دانشگاه‌های مختلف، دانشگاه آزاد اسلامی، سیاست‌هایی مبتنی بر اصل توسعه دانش، ارزیابی مستمر، تعالی و ارتقای کیفیت پایدار و نهادینه‌کردن فرهنگ همراه با اقتصاد آموزش اتخاذ کرده است و براساس این

سیاست‌ها گام برمی‌دارد. در بین این سیاست‌ها، تنوع‌بخشی به عملکرد و ارتقای میزان تعلق کاری بین تمام عوامل دانشگاهی، از جمله اهداف برجسته دانشگاه به چشم می‌خورد. دانشگاه آزاد اسلامی، از این نظر که سومین دانشگاه جهان از نظر تعداد دانشجو محسوب می‌شود و پنج میلیون فارغ‌التحصیل در دوره‌های مختلف دارد، تأثیر بسزایی در جامعه می‌تواند داشته باشد. از این رو، توجه به میزان عملکرد، رضایت و تعهد عوامل آن بسیار شایان توجه است، در حالی که وجود موانعی از حرکت به سوی آینده‌ای روشن جلوگیری می‌کند. علاوه بر موانعی مانند نبود ساختار درست، فقدان توجه به برنامه‌داری و محتوای آن، مدیریت ضعیف و برنامه‌ریزی ضعیف برای به‌روزرسانی استادان، می‌توان به نبود تعلق خاطر کاری در بین استادان نیز، اشاره کرد. بی‌شک استادان دانشگاه عناصر اصلی این نظام هستند، بنابراین، باید بیشتر از درون‌دادهای دیگر مورد توجه قرار گیرند، اما آنچه مشاهده می‌شود، چنین نیست. با وجود تأکیدهایی که در سند چشم‌انداز و اساسنامه دانشگاه بر نقش استادان در تعالی سازمانی دانشگاه شده است، میزان شوق به کار استادان روزبه‌روز کمتر می‌شود، در حالی که از لحاظ سطح درآمد، استادان دانشگاه، جزء افراد پردرآمد جامعه به حساب می‌آیند. این کمبود اشتیاق مطمئناً به ساختار آموزشی و عملکرد دانشجویان آسیب می‌رساند.

به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) به صورت جداگانه و به صورت ترکیبی، در قالب یک متغیر سطح بالاتر، بر انگیزش و عملکرد استادان تأثیر می‌گذارند و باعث ارتقای تعلق خاطر کاری آنان می‌شوند. همان‌گونه که نتایج نشان داد با افزایش سرمایه روان‌شناختی استادان، آن‌ها به سمت جهت‌گیری هدف تبحرگرا و کسب شایستگی و تسلط در کار گرایش دارند. بنابراین، فراهم کردن بستر و محیط‌های آموزشی دلگرم‌کننده و حمایتی که روحیه مثبت‌نگری استادان را افزایش دهد، می‌تواند پیامدهای مثبتی برای دانشگاه و استادان به همراه داشته باشد. از جمله اینکه در زمینه تحصیلی باعث افزایش انگیزش درونی، مشارکت فعال در امور تحصیلی، پایداری در مواجهه با موانع و چالش‌های شغلی خواهد شد. شایان ذکر است که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن

قابلیت رشدپذیری دارند و رهنمودهای روشن و راهبردهای متعدد و موفق در متون نظری روان‌شناسی مثبت‌نگر، برای افزایش امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و سرمایه روان‌شناختی کلی وجود دارد. به طور کلی، براساس نتایج مطالعه حاضر می‌توان گفت برنامه‌ریزی به منظور افزایش سرمایه روان‌شناختی استادان می‌تواند به افزایش تعهد و تلاش لازم استادان در جهت تعلق خاطر کاری منجر شود (خودکارآمدی). شکل‌گیری اسنادهای مثبت در زمینه موفقیت و شکست‌های حال و آینده؛ پایداری در راه هدف‌های شغلی و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به این اهداف برای دستیابی به موفقیت شغلی (امیدواری) و پایداری به هنگام مواجهه با موانع و مشکلات در طول دوران کار در دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری یا انعطاف‌پذیری) شود. با توجه به نتایج پژوهش، که تأثیر هوش هیجانی بر تعلق خاطر کاری استادان را نشان می‌دهد، افزایش هوش هیجانی موجب رشد و توسعه تعلق خاطر کاری و به عبارتی افزایش توان کنترل احساسات خود و دیگران می‌شود. همچنین، در این پژوهش مشخص شد که از بین ابعاد هوش هیجانی، بین گزینه‌های حل مسأله، تحمل فشار روانی، خوش‌بینی، کنترل تکانه‌ها، مسئولیت‌پذیری، همدلی و خودابرازی با تعلق خاطر کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به طوری که افراد بهره‌مند از هوش هیجانی بالا، در مواجهه با مسائل و مشکلات زندگی، تحمل فشار روانی بیشتری دارند. هوش هیجانی، توانایی اداره مطلوب خلق و خوی، وضع روانی، کنترل تکانه‌ها و عاملی است که هنگام شکست ناشی از دست‌نیافتن به هدف، در شخص انگیزه و امید ایجاد می‌کند. این نوع هوش، حاکی از همدلی، یعنی آگاهی یافتن از احساسات افراد پیرامون نیز هست و افراد دارای هوش هیجانی بالا، هنر ارتباط با مردم و مهارت کنترل و اداره احساسات دیگران را هم دارا هستند. این مهارت‌ها، محبوبیت، قوه رهبری و نفوذ شخصی را تقویت می‌کنند و فرد را در هر گونه فعالیت اجتماعی و ارتباط صمیمانه با دیگران موفق می‌نماید. نین افرادی با شناخت و بصیرت درونی که نسبت به تمایلات عاطفی خود و دیگران دارند، بهترین عملکرد را در موقعیت‌های مختلف زندگی

بروز می‌دهند. یافته‌های پژوهش با یافته‌های برخی پژوهش‌های مطرح شده همسو است. برای نمونه، با پژوهش آلتونل، کوساک و کانکیر (۲۰۱۵) و گوپتا، آچاریا و گوپتا (۲۰۱۵) که به تأثیر حمایت سازمان بر تعلق خاطر کاری اشاره کرده‌اند. سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۶)، در پژوهش خود به منابع سازمان، منابع شخصی، منابع شغلی و شایستگی و حمایت سرپرستان و همکاران به عنوان عوامل مؤثر بر تعلق خاطر کاری می‌پردازد. همچنین، کشوری (۱۳۹۶)، به تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر تعلق خاطر کاری اشاره می‌کند و بیان می‌کند بیشترین تأثیر را بر تعلق خاطر کاری، سرزندگی دارد و به ترتیب مجذوب‌شدن و فدایی‌شدن در رتبه‌های بعدی قرار دارند. باکر و لی (۲۰۱۹)، نیز بر تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق خاطر کاری تأکید دارند.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجه بود؛ از جمله، محدودبودن جامعه آماری به اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد و ابزار اندازه‌گیری که تنها از پرسشنامه استفاده شد. در نهایت، براساس یافته‌های پژوهش می‌توان پیشنهادها را زیر را مطرح کرد:

- ضمن مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه، مدیریت زمینه‌های لازم برای بروز شکایات و شکستن سکوت سازمانی را در بین آنان فراهم کند و آنان بدانند که می‌توانند بدون دغدغه با مدیریت در ارتباط بوده و نظرات خود را ابلاغ کنند.
- پیشنهاد می‌شود استخدام استادان که دارای سرمایه روان‌شناختی هستند و گزینش آنها توسط افراد خبره، انجام گیرد.
- به‌کارگیری سیاست‌های تشویقی و حمایتی ویژه توسط مدیران برای استادان که نسبت به شغل خود وفادارترند و از آن با استفاده از رویکردهای علمی و پژوهشی دفاع می‌کنند.

منابع

- احدی، علی، شیرازی، ماندانا، صدر، سیدشهاب‌الدین، و مجتهدزاده، ریثا (۱۳۹۴). ارتباط آمادگی تغییر عملکرد اعضای هیئت علمی علوم پایه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران با فرسودگی شغلی آنان. *مجله پزشکی قانونی ایران*، ۲۱(۱)، ۱۹-۱۳.
- آراسته، حمیدرضا، و امیری، الهام (۱۳۹۳). نقش دانشگاه‌ها در آموزش توسعه پایدار. *نشریه نشاء علم*، ۲(۲)، ۲۹-۳۶.
- اردوخانی، قربانعلی (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی مدرسین در اداره آموزش و پرورش شهرستان ملارد. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر*.
- اشرفی، سکینه، و زین‌آبادی، حسن (۱۳۹۶). عجزین شدن با شغل معلمی و اکاوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر خرم‌آباد، *نوآوری‌ها آموزشی*، ۸(۵)، ۱۵-۱۲.
- انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی مدرسین با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. *مجله علمی-پژوهشی (وزارت علوم)*، ۲(۵)، ۲۲-۲۱.
- داوری، علی، و رضازاده، آرش (۱۳۹۳). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- سپهوند، رضا، و محمدیاری، زهره (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر علاقمندی به کار و تعلق خاطر کاری در کارکنان شرکت ملی گاز ایران (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز استان ایلام). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹(۴۳)، ۱۵۳-۱۲۹.
- عیسی‌خانی، احمد، فانی، اصغر، و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۲). تبیین پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری با استفاده از طرح پژوهش ترکیبی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۵(۱۰)، ۲۴-۱.
- کشوری، اسماعیل (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان در شعب مؤسسه اعتباری کوثر استان لرستان. *اولین همایش ملی علوم اجتماعی، علوم تربیتی، روان‌شناسی و امنیت اجتماعی، تهران*، <https://civilica.com/doc/672630>.
- مساح، هاجر، عریضی سامانی، حمیدرضا، و کلانتری، مهرداد (۱۳۹۶). نقش اشتیاق کاری در رابطه

کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه الگوی خودگردان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۷۲-۴۸.

هومن، حیدرعلی (۱۳۹۳). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (با اصلاحات). تهران: سمت.

- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 2, 409-417.
- Baker, B. D., & Lee, D. D. (2019). Spiritual formation and workplace engagement: prosocial workplace behaviors. *Management, Spirituality & Religion*, 1-32.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Dong, X., Lu, H., Wang, L., Zhang, Y., Chen, J., Li, B., ... & Shang, S. (2020). The effects of job characteristics, organizational justice and work engagement on nursing care quality in China: a mediated effects analysis. *Nursing Management*, 28(3), 559-566.
- Gupta, M., Acharya, A., & Gupta, R. (2015). Impact of Work Engagement on Performance in Indian Higher Education System. *Review of European Studies*, 7(3), 192.
- Katou, A. A., Budhwar, P. S., & Patel, C. (2020). A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes. *Business Research*, 7(2), 130.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Pandey, H., & Pant, D. C. (2020). Quality Higher Education and Sustainable Development (Special Reference to State Of Uttarakhand). *Our Heritage*, 68(1), 652-660.
- Pedro, E. D. M., Leitão, J., & Alves, H. (2020). Bridging intellectual capital, sustainable development and quality of life in higher education institutions. *Sustainability*, 12(2), 479.
- Salles, F. L. P., & d'Angelo, M. J. (2020). Assessment of psychological capital at work by physiotherapists. *Physiotherapy Research International*, 25(3), e1828.
- Schaufeli, W. B. (2017). *Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture*. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Xi, Y., Xu, Y., & Wang, Y. (2020). Too-much-of-a-good-thing effect of external resource investment—A study on the moderating effect of psychological capital on the contribution of social support to work engagement. *Environmental Research and Public Health*, 17(2), 437.
- Zhao, Z., Broström, A., & Cai, J. (2020). Promoting academic engagement: University context and individual characteristics. *Technology Transfer*, 45(1), 304-337.