

*Original Article*

The Effect of Self-Efficacy and Optimism on Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement

Mansooreh Moeini Korbekandi ^{1*}, Gholamali Tabarsa ²

1. Ph.D. in Management, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (Corresponding Author*).

mansooreh.moeini@yahoo.com

2. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

g_tabarsa@sbu.ac.ir

Received: Aug. 24, 2022; Revised: Oct. 05 2022; Accepted: Nov. 25, 2022; Published: Mar. 20, 2024.

DOI: [10.48308/jpap.2023.103105](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.103105)

Abstract

Purpose: Undoubtedly, to achieve goals in a specific field, an organization requires its employees to perform specific activities proficiently. This can be achieved if employees believe in their abilities, set challenging goals, and double their efforts to attain success, highlighting the importance of self-efficacy. Additionally, for full employee engagement, organizations must cultivate a positive and satisfactory mindset, facilitating effective communication with work, thereby emphasizing the necessity of work engagement. Moreover, organizations should instill optimism in employees, fostering the belief that their efforts will yield positive outcomes, underscoring the importance of optimism among employees. Given that low job performance is a primary concern for organizations and encompasses various performance domains, this research aims to explore factors influencing high job performance and provide managerial solutions to enhance employee job performance. Thus, this study investigates the impact of self-efficacy and optimism on job performance with work engagement as a mediating factor.

Design/ methodology/ approach: This study adopts a practical approach with survey methodology. The statistical population comprises all experts employed in the Deputy of Management Development and Resources of the Ministry of Economic Affairs and Finance, totaling 200 individuals. Simple random sampling was utilized, and Cochran's formula determined a sample size of 80 individuals. Data were collected through questionnaires assessing self-efficacy (Scheier et al., 1982), optimism (Carver et al., 2010), work engagement (Rich et al., 2010), and job performance (Patterson, 1990). Data analysis employed Structural Equation Modeling (SEM) with the partial least squares method using Smart-PLS 3 software.

Research Findings: Results confirm the validity of the research model, indicating that self-efficacy and optimism positively influence work engagement, which, in turn, impacts job performance. Work engagement also serves as a mediating factor in the relationships between self-efficacy and job performance, as well as between optimism and job performance.

Limitations & Consequences: One limitation of this research is its focus on a specific organization, limiting generalizability to other contexts. Therefore, conducting similar studies in diverse organizational settings is recommended. Additionally, reliance on questionnaires to measure attitudes poses another limitation.

Practical Consequences: The findings of this pioneering research can guide managerial actions towards employees, enhancing human resource effectiveness and aiding managers in addressing HR challenges within organizations. Thus, understanding employee morale and organizational conditions is crucial for improving job performance.



Innovation or value of the Article: Unlike previous studies that explored only a subset of the variables examined in this research, this study simultaneously investigates four variables, addressing theoretical and practical gaps in previous literature.

Paper Type: Original Article

Keywords: Self-efficacy, Optimism, Work Engagement, Job Performance.

مقاله پژوهشی

تأثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری

۱b

منصوره معینی کربکندی^{۱*}، غلامعلی طبرسا^۲

۱. دکتری مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (نویسنده مسئول^{*}).
mansooreh.moeini@yahoo.com

۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
g_tabarsa@sbu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۴، تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

DOI: [10.48308/jpap.2023.103105](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.103105)

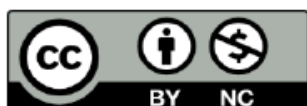
چکیده

هدف: بی‌شک سازمان برای دستیابی به اهداف در یک زمینه خاص نیاز به توانایی کارکنان خود برای اجرای فعالیت‌های خاص در این زمینه دارد و در صورتی می‌تواند به این هدف نائل شود که کارکنان به توانایی خود باور و اعتقاد داشته باشند و بتوانند اهداف چالشی برای خود تعیین کرده و جهت نیل به موفقیت، تلاش‌های خود را دو چندان کنند که این ضرورت نیاز به خودکارآمدی را در کارکنان نشان می‌دهد. از سوی دیگر سازمان‌ها جهت درگیر کردن کامل کارکنان در کار باید یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش در آنها ایجاد کنند تا کارکنان بتوانند با کار خود ارتباط برقرار کرده که این ضرورت تعلق خاطر کاری را در سازمان‌ها نشان می‌دهد. از جنبه دیگر سازمان باید این نگرش را در کارکنان ایجاد کند که تلاش آنها به نتیجه مثبت و مطلوبی ختم خواهد شد و همیشه منتظر اتفاقات خوب و نتایج مثبت باشند که اهمیت خوش‌بینی را در بین کارکنان نشان می‌دهد. در این راستا از آنجا که معضل اصلی سازمان‌ها عملکرد شغلی پایین کارکنان می‌باشد و عملکرد شغلی سازه‌ای ترکیبی محسوب می‌شود و زمینه‌های مختلفی برای خوب عمل کردن کارکنان در شغل وجود دارد، دغدغه اصلی پژوهش حاضر این است که عواملی که به عملکرد شغلی بالا منتهی می‌شود بررسی شده و راهکارهایی برای مدیران سازمان‌ها برای ارتقای عملکرد شغلی کارکنان ارائه شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری صورت گرفته است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی از گروه پژوهش‌های توصیفی است. جامعه آماری کلیه کارشناسان شاغل در معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی به تعداد ۲۰۰ نفر است. تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۸۰ نفر شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران، پرسشنامه خوش‌بینی کارور و همکاران، پرسشنامه تعلق خاطر کاری ریچ و همکاران و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون است. تحلیل داده‌ها با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار 3 Smart-PLS انجام شده است.

یافته‌های پژوهش: یافته‌ها نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تأیید قرار گرفته و خودکارآمدی و خوش‌بینی به تعلق خاطر کاری منجر شده و این امر بر عملکرد شغلی تأثیر دارد و متغیر تعلق خاطر کاری در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی و همچنین در رابطه بین خوش‌بینی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند.

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

محدودیت‌ها و پیامدها: محدودیت این پژوهش انجام آن در یک سازمان خاص می‌باشد که قابلیت تعمیم آن را به سایر سازمان‌ها دشوار می‌کند. بنابراین انجام مطالعاتی در این زمینه در سایر سازمان‌ها توصیه می‌شود. از سوی دیگر استفاده از ابزار پرسشنامه برای سنجش نگرش افراد از محدودیت‌های دیگر این پژوهش می‌باشد.

پیامدهای عملی: خروجی این پژوهش که برای اولین بار انجام شده است می‌تواند در پیش‌بینی اقدامات مدیران نسبت به کارکنان موثر باشد. لذا بهره‌گیری از متغیرهای این پژوهش سبب موفقیت منابع انسانی در ایفای نقش‌ها و کارکردهای آنها شده و می‌تواند به مدیران در حل چالش‌های حوزه منابع انسانی در سازمان کمک کند. از این رو ضروری است تا توجه بیشتری نسبت به درک روحیات و شرایط کارکنان سازمان صورت گیرد، چرا که می‌تواند بر بهبود عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد.

ابتکار یا ارزش مقاله: برخلاف پژوهش‌های قبلی که به بررسی دو یا سه متغیر از مجموع متغیرهای پژوهش حاضر پرداخته‌اند در این پژوهش به طور همزمان چهار متغیر مورد بررسی قرار گرفته است و خلا نظری و کاربردی موجود در پژوهش‌های پیشین به واسطه بررسی همزمان این چهار متغیر در سازمان مورد توجه قرار گرفته است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: خودکارآمدی، خوش‌بینی، تعلق خاطر کاری، عملکرد شغلی.

مقدمه

خودکارآمدی یک ساختار اصلی در نظریه یادگیری اجتماعی است. یکی از اصول نظریه یادگیری اجتماعی این است که میزان تفسیر و پاسخگویی موفق افراد به محیط اجتماعی به خودکارآمدی درک شده آنها بستگی دارد (Bandura, 1997). در این راستا خودکارآمدی عبارت است از «اعتقاد یا اطمینان کارمند در مورد توانایی‌های خود برای ایجاد انگیزه، منابع شناختی یا اقدامات لازم برای موفقیت در اجرای یک وظیفه خاص در یک زمینه معین» (Stajkovic & Luthans, 1998). افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، دیدی واضح از اهداف خود دارند و در بسیج منابع برای دستیابی به آنها برتری دارند (Breevaart et al., 2014). به این ترتیب، خودکارآمدی به افراد اعتماد به نفس و انرژی می‌بخشد و آنها را قادر می‌سازد تا امید یا چشم‌انداز مثبت را به واقعیت تبدیل کنند (Lu et al., 2018).

خوش‌بینی این باور است که فرد نتایج خوبی را در زندگی تجربه خواهد کرد (Scheier & Carver, 1985). از دیدگاه نظریه اسناد، سلیگمن (۲۰۱۱) ادعا کرد که افراد خوش‌بین به موفقیت در حال و آینده نسبت مثبت، درونی و پایداری قائل هستند. خوش‌بینی دارای اجزای شناختی و عاطفی است. اولاً، خوش‌بینی شامل یک باور هدف‌محور است که فرد در حال حاضر و در آینده موفق خواهد شد و نتایج مثبتی ایجاد می‌کند. ثانیاً، خوش‌بینی یک مولفه تأثیرگذار را در بر می‌گیرد که در آن فرد تمایل دارد مسائل را با دید مثبت بنگرد (Luthans et al., 2007).

تعلق خاطر کاری به رابطه کارکنان با کار آنها اشاره دارد و به عنوان یک روحیه مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌شود که با سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن مشخص می‌شود. به عبارت دیگر تعلق خاطر کاری به جای یک حالت لحظه‌ای و خاص، به یک حالت عاطفی - شناختی پایدار و فراگیر اشاره دارد که بر هر شی، رویداد، فرد یا رفتار خاصی متمرکز است. سرزندگی با سطوح بالایی انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی، تمایل به سرمایه‌گذاری و پشتکار در حین کار مشخص می‌شود، فرد به راحتی خسته نمی‌شود، حتی در مواجهه با مشکلات. منظور از فدایی شدن عبارت است از درگیر شدن شدید در کار و تجربه احساس اهمیت، احساس اشتیاق، الهام، غرور و چالش در مورد شغل خود. مشخصه مجذوب شدن عبارت است از تمرکز کامل و با خوشحالی بر روی کار، به این ترتیب زمان به سرعت می‌گذرد و شخص همه چیز را فراموش می‌کند و برای جدا شدن از کار با مشکل مواجه می‌شود. این توصیف از تعلق خاطر کاری «ضد مثبت» فرسودگی شغلی است (Schaufeli et al., 2002; Moreira-Fontán et al., 2019).

به نظر می‌رسد خودکارآمدی بر تعلق خاطر کاری (Prochazka et al., 2017; Granziera & Perera, 2019) و خوش‌بینی بر تعلق خاطر کاری تأثیر دارد (Bunjak et al., 2022). وقتی کارکنان از خودکارآمدی و خوش‌بینی بالایی برخوردار باشند با سرمایه‌گذاری در انرژی‌های شناختی، عاطفی و فیزیکی، خود را وقف نقش کاری می‌کنند (Chhajer et al., 2018). از سوی دیگر رابطه مثبت بین تعلق خاطر کاری و عملکرد شغلی در مطالعات تایید شده است (Salanova et al., 2005; Gottschalg & Zollo, 2006; Bakker & Leiter, 2010; Li et al., 2012; Maciel & Camargo, 2016; Chhajer et al., 2018; Tisu et al., 2020). افرادی که دارای سطوح بالاتری از خودکارآمدی و خوش‌بینی هستند منابع بیشتری برای تعقیب اهداف خود دارند و بنابراین تمایل دارند عملکرد بهتری را نشان دهند (Chhajer et al., 2018; Rand et al., 2020; Magni et al., 2021).

از آنجا که معضل اصلی سازمان‌ها عملکرد شغلی پایین کارکنان می‌باشد و عملکرد شغلی سازه‌ای ترکیبی محسوب می‌شود و زمینه‌های مختلفی برای خوب عمل کردن کارکنان در شغل وجود دارد دغدغه اصلی پژوهشگران این است که عواملی که به عملکرد شغلی بالا منتهی می‌شوند بررسی شده و راهکارهایی برای مدیران سازمان‌ها برای ارتقای عملکرد شغلی کارکنان ارائه شود. از سوی دیگر جهت تحلیل شکاف نظری، در مطالعات قبلی به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر پرداخته

شده است. نگاه این پژوهش‌ها، بررسی رابطه دوسویه حاصل از تاثیر یکی از این متغیرها بر یک جنبه کارکردی سازمان است و نقش میانجی تعلق خاطر کاری در رابطه میان خودکارآمدی و خوش‌بینی و عملکرد شغلی در پژوهش‌ها به عنوان شکاف تحلیل و خلا پژوهش در نظر گرفته شده است که نیاز به بررسی و تحلیل در این زمینه احساس می‌شود که در این پژوهش همزمان چهار متغیر مورد توجه قرار گرفته است.

جهت توضیح خلا عملی می‌بایست به اهمیت و ضرورت متغیرهای پژوهش در دنیای سازمانی پرداخته شود. بی‌شک سازمان برای دستیابی به اهداف در یک زمینه خاص نیاز به توانایی کارکنان خود برای اجرای فعالیت‌های خاص در این زمینه دارد و در صورتی می‌تواند به این هدف نائل شود که کارکنان به توانایی خود باور و اعتقاد داشته باشند و بتوانند اهداف چالشی برای خود تعیین کرده و جهت نیل به موفقیت تلاش‌های خود را مضاعف و دوچندان کنند که این ضرورت نیاز به خودکارآمدی را در کارکنان نشان می‌دهد. از سوی دیگر سازمان‌ها جهت درگیر کردن کامل کارکنان در کار باید یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش در آنها ایجاد کنند تا کارکنان بتوانند با کار خود ارتباط برقرار کرده که این ضرورت تعلق خاطر کاری را در سازمان‌ها نشان می‌دهد. از جنبه دیگر سازمان باید این نگرش را در کارکنان ایجاد کند که تلاش آنها به نتیجه مثبت و مطلوبی ختم خواهد شد و همیشه منتظر اتفاقات خوب و نتایج مثبت باشند که اهمیت خوش‌بینی را در بین کارکنان نشان می‌دهد.

در پژوهش‌های قبلی صورت گرفته تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی (Stajkovic & Luthans, 1998; Vande Walle et al., 2001; Gong et al., 2009; Lee & Ko, 2010; Cellar et al., 2011; Cayır & Ulupınar, 2021; Magni et al., 2021)، تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی (Harter et al., 2002; Bakker et al., 2008; Park & Gursay, 2012; Chen (& Kao, 2012; Bakker & Demerouti, 2016; Keyko et al., 2016; Tomás et al., 2019) بر تعلق خاطر کاری (Zaghloul et al., 2008; Lee & Ko, 2010; Keyko et al., 2016; Tomás et al., 2019; Orgambídez et al., 2019) و تاثیر خوش‌بینی بر تعلق خاطر کاری (Xanthopoulou et al., 2007, 2009; Avey et al., 2010; Tims et al., 2011; Tuckey et al., 2012; Bunjak et al., 2022; Chhajer et al., 2018) و تاثیر خوش‌بینی بر عملکرد (Wrosch & Scheier, 2003; Szalma et al., 2009; Chen et al., 2018; Rand et al., 2020) بررسی شده است. بررسی تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری و تاثیر خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری در پژوهش‌های پیشین بررسی نشده است.

نظر به اینکه وزارت امور اقتصادی و دارایی یکی از نوزده وزارتخانه در ایران و مسئول تنظیم سیاست‌های اقتصادی و مالی کشور، اجرای سیاست‌های مالیاتی و برنامه همکاری‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری‌های مشترک با کشورهای دیگر است، وقتی کارکنان در چنین محیطی کار می‌کنند که با وظایف مهم سروکار دارند بنابراین برخوردار از خودکارآمدی و خوش‌بینی می‌تواند موجب موفقیت آنها در اجرای وظایف محول شده به آنها شود. وقتی کارکنان به توانایی‌های خود در انجام وظایف اعتقاد و اطمینان داشته باشند و باور داشته باشند که می‌توانند نتایج مثبت و خوبی در کار خود کسب کنند، در این صورت یک روحیه مثبت و رضایت‌بخش در کار خود کسب خواهند کرد که موفقیت در شغل و عملکرد شغلی بالا را به همراه خواهد داشت. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد با نقش میانجی تعلق خاطر کاری انجام شده است. سوال کلی تحقیق حاضر این است که آیا خودکارآمدی و خوش‌بینی با توجه به نقش میانجی تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی تاثیر دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خودکارآمدی، تعلق خاطر کاری و عملکرد شغلی

خودکارآمدی به باورهایی در مورد توانایی فرد برای اجرای اقدامات خاص مورد نیاز برای دستیابی به اهداف ارزشمند در یک حوزه خاص اشاره دارد (Lent & Brown, 2006). به عبارت دیگر خودکارآمدی یک انتظار مثبت از موفقیت است که بر اساس اعتقاد به توانایی‌های فردی خود است. کارکنان کارآمد اهداف چالش‌برانگیزی را برای خود تعیین می‌کنند و تلاش‌ها را برای موفقیت افزایش می‌دهند و تغییرات مثبت را تسهیل می‌کنند (Chhajer et al., 2018). طبق نظر باندورا (۲۰۱۲) خودکارآمدی را می‌توان از طریق چهار منبع اصلی ایجاد کرد: تسلط بر کار، یادگیری جانشین، اقناع اجتماعی و برانگیختگی احساسی. تسلط بر کار موثرترین روش برای افزایش اثربخشی است. با انجام موفقیت‌آمیز یک کار، شخص برای انجام آن برای بار دوم اطمینان بیشتری دارد. یادگیری جانشین زمانی اتفاق می‌افتد که شخص مشاهده کند شخص دیگری با موفقیت در حال انجام وظیفه است. اقناع اجتماعی زمانی ایجاد می‌شود که اعضای تیم مربوطه این اطمینان را به وجود آورند که فرد در یک کار معین موفق خواهد بود. برانگیختگی احساسی به طور موقت سطح خودکارآمدی را بالا می‌برد. سازمان‌هایی که شیوه‌های مثبت را پیاده‌سازی می‌کنند به کارکنان کمک می‌کنند تا کارایی خود را افزایش دهند. کارکنان با سطوح بالاتری از خودکارآمدی آماده هستند تا چالش‌های جدیدی را که برای تلاش‌های موثر در تغییر مورد نیاز است، بپذیرند (Chhajer et al., 2018). خودکارآمدی، که بیانگر باورها در مورد توانایی شخصی فرد برای اجرای اقدامات لازم برای دستیابی به اهداف خاص است (Bandura, 1997)، به طور مثبت با عملکرد شغلی پرستاران مرتبط است (Lee & Ko, 2010). از سوی دیگر محققان معتقدند خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده خوبی از عملکرد شغلی است (Stajkovic & Luthans, 1998). مشخص شده است که بین مهارت‌های آموزشی، ادراک خودکارآمدی عمومی و عملکرد مربیان پرستاری رابطه پیش‌بینی‌کننده وجود دارد. با افزایش استفاده از مهارت‌های آموزشی، ادراک شرکت‌کنندگان از خودکارآمدی و عملکرد عمومی افزایش می‌یابد و با افزایش ادراک از خودکارآمدی عمومی، عملکرد آنها افزایش می‌یابد (Cayır & Ulupınar, 2021). از سوی دیگر خودکارآمدی به نوبه خود بر انگیزه و الگوهای پاسخ بعدی تأثیر می‌گذارد. در عین حال، انگیزه همچنین می‌تواند خودکارآمدی را شکل دهد و به نوبه خود بر نتایج عملکرد تأثیر بگذارد (Cellar et al., 2011; Gong et al., 2009; Vande Walle et al., 2001; Magni et al., 2021).

تعلق خاطر کاری به عنوان حالت فیزیکی مثبت و رضایت‌بخش افراد در ارتباط با کارشان توصیف می‌شود که در آنها احساس درگیری کامل ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر تعلق خاطر کاری، براساس نظریه خودتعیین، به رابطه کارکنان با کارشان اشاره دارد و به عنوان یک وضعیت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌شود (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, 2017). تعلق خاطر کاری به طور مثبت با سلامت ذهنی و فیزیکی و عملکرد شغلی ارتباط دارد (Bakker et al., 2008; Bakker & Demerouti, 2016). از سوی دیگر تعلق خاطر کاری روی پیامدهای شخصی پرستاران نظیر رضایت شغلی بالاتر و عملکرد آنها، به نوبه خود روی خودکارآمدی کاری، کیفیت مراقبت و رضایت بیمار تأثیر دارد که به عنوان یک نتیجه سطح بالاتر تعلق خاطر کاری را افزایش می‌دهد (Keyko et al., 2016). تحقیقات نشان داده است که تعلق خاطر کاری بر نتایج نگرشی و رفتاری مرتبط با کار، مانند رضایت شغلی، قصد ترک خدمت و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (Harter et al., 2002; Park & Gursoy, 2012). همانطور که کارکنان بیشتر درگیر می‌شوند، کار خود را معنادارتر، خودشکوفاتر و الهام‌بخش‌تر می‌یابند و به نوبه خود، بیشتر فداکاری می‌کنند و در شغل خود متمرکز می‌شوند (Menguc et al., 2012) که منجر به عملکرد شغلی عالی‌تر می‌شود (Park & Gursoy, 2012). در یک مطالعه ویژگی‌های شخصی (به عنوان مثال، خودکارآمدی) به دلیل پتانسیل انگیزشی آنها، به عنوان پیشایندهای مهم تعلق خاطر کاری در نظر گرفته شده است (Tims et al., 2011). برای مثال، باکر و همکاران (۲۰۱۲) نقش وظیفه‌شناسی را در رابطه بین تعلق خاطر کاری، عملکرد و یادگیری فعال بررسی کردند. آنها دریافتند که تعلق خاطر کاری به طور مثبت با عملکرد شغلی و یادگیری فعال، به ویژه برای کارکنان با وجدان بالا مرتبط است. آنها ادعا می‌کنند که یادگیری فعال به دلیل داشتن احساسات مثبت و سلامت جسمانی، احساس خودکارآمدی و عملکرد شغلی را به همراه دارد. کارکنان با تعلق خاطر به کار با شدت بیشتری برای دوره‌های زمانی طولانی بر وظایف خود تمرکز می‌کنند، به مسئولیت‌های خود توجه بیشتری می‌کنند و

از نظر عاطفی بیشتر با وظایفی که نقش آنها را تشکیل می‌دهد، ارتباط دارند (Bailey et al., 2017). بنابراین، کارکنان با تعلق خاطر منابع فعلی خود را در نقش‌های کاری خود سرمایه‌گذاری می‌کنند که باید با افزایش عملکرد همراه باشد. مطالعات گذشته نشان می‌دهد که کارکنان با سطح تعلق خاطر کاری بالا از انگیزه بالایی برخوردار بوده و عملکرد خوبی در کار دارند (Bakker et al., 2008). به همین ترتیب، سطح تعلق خاطر کاری معلمان با عملکرد کاری آنها رابطه مثبت دارد (Bakker & Bal, 2010). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مبادله رهبر عضو از طریق تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. در حالی که ثبات در ارتباطات مدیریت منابع انسانی کارکنان را تشویق می‌کند تا به روابط مطلوب مبادله رهبر عضو با افزایش تعلق خاطر کاری و عملکرد بالاتر پاسخ دهند (Li et al., 2012).

در مطالعه دی سیمون^۱ و همکاران (۲۰۱۷) رابطه بین خودکارآمدی و تعلق خاطر کاری تایید شده است. این مطالعه نشان می‌دهد که رضایت شغلی، تعلق خاطر کاری و خودکارآمدی به طور مثبت مرتبط هستند. این نتیجه قابل درک است زیرا همه این ابعاد نقش مهمی در سلامت شغلی و عملکرد پرستاران دارد (Zaghloul et al., 2008; Lee & Ko, 2010; Keyko et al., 2016). براساس نظریه شناخت اجتماعی و رویدادهای تعلق خاطر کاری، نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی و تعلق خاطر کاری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. رضایت شغلی به طور مستقیم با خودکارآمدی و تعلق خاطر کاری پیش‌بینی شده است (Yakin & Erdil, 2012). زانتوپولو و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند خودکارآمدی، عامل خوش‌بینی تحصیلی، با تعلق خاطر کاری همبستگی مثبت دارد. خدمه پرواز با سطح تعلق خاطر کاری بالا، زمانی که میزان فرسودگی شغلی پایینی را درک می‌کنند، عملکرد شغلی بیشتری را گزارش می‌دهند. از طرفی تعلق خاطر کاری تأثیر مثبتی بر عملکرد درون‌نقشی و برون‌نقشی دارد (Chen & Kao, 2012). شاهپوری و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که رابطه منفی بین خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و قصد ترک شغل با تعلق خاطر کاری میانجی‌گری می‌شود. ویژگی‌های شخصیتی ارتباطی را با تعلق خاطر کاری نشان می‌دهد که به نوبه خود عملکرد و سلامت روانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند (Tisu et al., 2020). نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان می‌دهد تعهد سازمانی عاطفی با خودکارآمدی و تعلق خاطر کاری به طور مثبت پیش‌بینی می‌شود. تعلق خاطر کاری تأثیر مستقیمی بر تعهد عاطفی سازمانی داشت، در حالی که تأثیر خودکارآمدی بر تعهد عاطفی کاملاً با تعلق خاطر کاری واسطه شده است (Orgambídez et al., 2019). محققان در مدلی رابطه مثبت بین امید و خودکارآمدی را به‌دست آوردند که هر دو تأثیر مستقیمی بر تعلق خاطر رفتاری، شناختی و عاطفی داشتند. تعلق خاطر رفتاری تأثیر مستقیمی بر روی خودپنداره و عملکرد تحصیلی داشت که به طور مثبت مرتبط بودند (Tomás et al., 2019). با توجه به توضیحات ارائه شده فرضیه اول، دوم و سوم به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: خودکارآمدی تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.

فرضیه ۲: خودکارآمدی تأثیر مستقیم بر تعلق خاطر کاری دارد.

فرضیه ۳: تعلق خاطر کاری تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.

خوش‌بینی، تعلق خاطر کاری و عملکرد شغلی

خوش‌بینی به معنای نگرش به اینکه نتیجه تلاش فرد مثبت و مطلوب خواهد بود (Scheier & Carver, 1985). توجه زیادی را در زمینه‌های مختلف تحقیقاتی از جمله روانشناسی سازمانی به خود جلب کرده است. از دیدگاه کلومپر و همکاران^۲ (۲۰۰۹) دو روش متفاوت برای خوش‌بینی وجود دارد: رویکردهای ویژگی‌مانند و حالت‌مانند. رویکرد ویژگی‌مانند خوش‌بینی را به عنوان یک نگرش پایدار در نظر می‌گیرد که در شرایط مختلف و در طول زمان ثابت است. در مقابل، رویکرد حالت‌مانند، خوش‌بینی را به عنوان یک حالت قابل انعطاف در نظر می‌گیرد که می‌تواند در شرایط مختلف و در طول زمان متفاوت باشد (Lu et al., 2018).

¹ De Simone

² Klumper et al.

دو چارچوب کلیدی مربوط به خوش‌بینی وجود دارد: اسناد یا سبک توضیحی و انتظار. طبق چارچوب انتظار، افراد خوش‌بین افرادی هستند که انتظار دارند اتفاقات خوبی برای آنها رخ دهد (Carver & Scheier, 2002). کارکنان با سطوح بالای خوش‌بینی تمایل دارند انتظارات مثبتی را در مورد آنچه در روند تغییر برای آنها رخ می‌دهد حفظ کنند. علاوه بر این انتظار مثبت، سلیگمن (۱۹۹۸) چارچوب خوش‌بینانه دیگری را بر اساس اسناد یا سبک توضیحی پیشنهاد کرد. خوش‌بینان تمایل دارند موفقیت را داخلی (منسوب به توانایی‌های شخصی)، پایدار (احتمالاً دوباره در زمینه خاص) و جهانی (احتمالاً در زمینه‌های دیگر) و شکست را خارجی، ناپایدار و خاص توضیح دهند. این انتسابات، انگیزه و تلاش‌های فرد را حفظ می‌کند. بنابراین، اگر در طول روند تغییر شکست رخ دهد، آنها آن را به چیزی منحصر بفرد (خاص) نسبت می‌دهند و احتمال تکرار مجدد (ناپایدار) را ندارند، نه چیزی که در آنها ذاتی است (بیرونی). خوش‌بینان انتظار دارند که اتفاقات خوبی برای آنها بیفتند، روحیه مثبت‌تری داشته باشند و در تلاش خود در طول فرایند تغییر تداوم داشته باشند (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

تحقیقات نشان داده است که خوش‌بینی گرایشی پیش‌بینی‌کننده برای عملکرد کارکنان و دستاوردهای هدف بالاتر است (Wrosch & Scheier, 2003). برای مثال، داشتن یک نگرش خوش‌بینانه با مکانیسم‌های مقابله بهتر و انعطاف‌پذیری و پشتکار بیشتر در هنگام پیگیری اهداف مرتبط است (Carver et al., 2010). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند که خوش‌بینی با نتایج مختلف کارکنان مانند عملکرد شغلی، موفقیت شغلی و بهزیستی روانی رابطه مثبت دارد. علاوه بر این، مطالعات نشان داده است که دیدگاه‌های خوش‌بینانه از آینده ممکن است به افراد کمک کند تا در کار خود برای دستیابی به هدف مشارکت کنند (Geers et al., 2010; Britton et al., 2012; Pavlova & Silbereisen, 2013; Malinowski & Lim, 2015). به طور مشابه، خوش‌بینی می‌تواند حتی خطرناک باشد زیرا می‌تواند افراد را از قضاوت عینی واقعیت باز دارد، و باعث می‌شود که خطرات را دست کم بگیرند و نتوانند آنچه را که می‌توانند انجام دهند تشخیص دهند (Sharot, 2011; De Meza & Dawson, 2020). خوش‌بین‌ها تلاش و تعهد زیادی را برای اهداف با اولویت بالا نشان می‌دهند، اما تمایل به کاهش تلاش برای اهداف با اولویت پایین دارند که ممکن است به نتایج مطلوب منتهی نشود (Geers et al., 2009). این نتایج نشان می‌دهد که آیا افراد در انجام وظایفی که به عنوان علاقه پایدار و غوطه‌ور شدن در یک کار تعریف می‌شود، موفق هستند، این نه تنها به باورهای مثبت آینده آنها بستگی دارد، بلکه به این بستگی دارد که آیا آنها خودتنظیمی را در قالب تمرکز بر کار انجام می‌دهند (Carver, 2004). خوش‌بین‌ها انتظار دارند با پیش‌بینی نتایج مثبت و موفقیت در انجام وظایف فردی، اتفاقات خوبی برای آنها بیفتند (Carver & Scheier, 2002; Avey et al., 2008). کارکنانی که دارای خوش‌بینی بالا هستند، معتقدند بدون توجه به توانایی‌هایشان موفق خواهند شد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که برای اینکه خوش‌بینی مؤثر باشد، باید واقع‌بینانه باشد (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). چارچوب تکمیلی دیگر توسط سلیگمن (۱۹۹۸) بر اساس سبک توضیحی یا اسنادی افراد است. خوش‌بین‌ها تمایل دارند موفقیت را به خود و عوامل جهانی نسبت دهند چیزی که می‌توانند تکرار و کنترل کنند. بر اساس مدل مشارکت تقاضا - منابع شغلی سطح انگیزه فرد تحت تأثیر منابع شغلی و تقاضاها قرار می‌گیرد (Demerouti et al., 2001). در اینجا، منابع شغلی به کاهش فشار تجربه شده در طول تقاضاهای شغلی بالا کمک می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که خوش‌بینی به عنوان یک منبع شخصی است که به طور قابل توجهی تعلق خاطر شغلی را پیش‌بینی می‌کند (Xanthopoulou et al., 2007). اگر چه کارکنانی که با تقاضاهای شغلی بالا مواجه هستند ممکن است احساس کنترل کم و بدبینی داشته باشند، که منجر به تعلق خاطر کاری کمتری می‌شود، خوش‌بینی می‌تواند با بدبینی مقابله کند و تعلق خاطر عاطفی را افزایش دهد و در عین حال به عنوان محافظتی از خواسته‌های بالای شغلی عمل کند (Sweetman & Luthans, 2010). افراد خوش‌بین تمایل دارند که از نظر روانی برای یک کار معین در دسترس باشند، زیرا آنها به طور طبیعی انتظار نتیجه مثبت را دارند و حضور بیشتر با تعامل شناختی قوی‌تر همراه است (Chen, 2015). همچنین، انتظار نتایج مثبت ممکن است افراد را وادار کند تا انرژی فیزیکی خود را برای کار با شدت

سرمایه‌گذاری کنند. بنابراین، خوش‌بینی مستقیماً با سه جنبه تعلق خاطر کاری مرتبط خواهد بود (Chhajer et al., 2018). در مجموع در ادبیات رابطه بین خوش‌بینی و تعلق خاطر کاری به خوبی برقرار شده است (Xanthopoulou et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009; Avey et al., 2010; Tims et al., 2011; Tuckey et al., 2012; Bunjak et al., 2022). در این راستا مدل مفهومی کولوفاس^۳ و همکاران (۲۰۱۵) اولین مدلی است که رابطه بین رهبری معتبر، خوش‌بینی تحصیلی معلمان و تعلق خاطر کاری معلمان را بررسی می‌کند.

از سوی دیگر امید و خوش‌بینی، در عین حال که از نظر مفهومی مشابه هستند، دارای ارتباط طولی متفاوتی با عملکرد تحصیلی و بهزیستی ذهنی در بین دانشجویان هستند (Rand et al., 2020). خوش‌بینی با سطوح استرس کمتر، و مقابله فعال یا متمرکز بر مشکل / وظیفه بیشتر و مقابله اجتنابی کمتر همراه است، در حالی که بدبینی با سطوح بالاتر استرس و مقابله با هیجان متمرکزتر و اجتنابی همراه است (Scheier et al., 1994). در نتیجه مقابله فعال‌تر، افراد خوش‌بین ممکن است بیشتر منابع خود را به انجام کار اختصاص دهند، در حالی که افراد بدبین ممکن است منابع کمتری برای تخصیص به آن کار داشته باشند، زیرا آنها برخی از منابع خود را به سمت احساسات متمرکز می‌کنند یعنی تلاش‌های مقابله‌ای اجتنابی برای مقابله با استرس ناشی از نیازهای کار. از طرف دیگر، این امکان وجود دارد که افراد بدبین‌تر روش‌هایی را برای درگیر شدن در تلاش‌های جبرانی به منظور حفظ عملکرد آموخته باشند. اگر چنین باشد، می‌توان انتظار داشت که تفاوت‌های عملکردی کاهش یابد، اما بار کاری و استرس بیشتر به عنوان تابعی از بدبینی افزایش یافته است. دیدگاه نظریه منابع منجر به این پیش‌بینی می‌شود که دشواری کار باید رابطه بین خوش‌بینی، بدبینی و عملکرد، حجم کار و استرس را تعدیل کند، به طوری که افراد با بدبینی بالاتر و خوش‌بینی پایین‌تر باید کاهش عملکرد بیشتری و افزایش بار کار و استرس را به عنوان سختی وظیفه نشان دهند. با این حال، ویژگی‌های وظیفه‌ای که عملکرد را تسهیل می‌کند باید تأثیر مثبت بیشتری بر افراد با بدبینی بالاتر و خوش‌بینی کمتر داشته باشد زیرا چنین افرادی احتمالاً منابع شناختی کمتری برای اختصاص دادن به کار دارند و بنابراین از دستکاری منابع مورد نیاز که عملکرد را کاهش می‌دهد سود بیشتری خواهند برد (Szalma et al., 2009). در مطالعه‌ای دیگر نقش خوش‌بینی مدیرعامل در توضیح عملکرد شرکت مرتبط با معرفی محصول جدید بررسی شده است. تغییرات در عملکرد عملیاتی غیرعادی به دنبال معرفی محصول جدید برای شرکت‌هایی با مدیران عامل خوش‌بین بالا نسبت به شرکت‌هایی با مدیران عامل خوش‌بین متوسط یا کم خوش‌بین مطلوب‌تر است. شواهد بر اهمیت خوش‌بینی مدیرعامل در ارزیابی ارزش‌گذاری استراتژی‌های محصول شرکتی تأکید می‌کند (Chen et al., 2018). با توجه به توضیحات ارائه شده فرضیه چهار و پنج به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۴. خوش‌بینی تأثیر مستقیم بر تعلق خاطر کاری دارد.

فرضیه ۵. خوش‌بینی تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.

نقش میانجی تعلق خاطر کاری در رابطه بین خودکارآمدی، خوش‌بینی و عملکرد شغلی

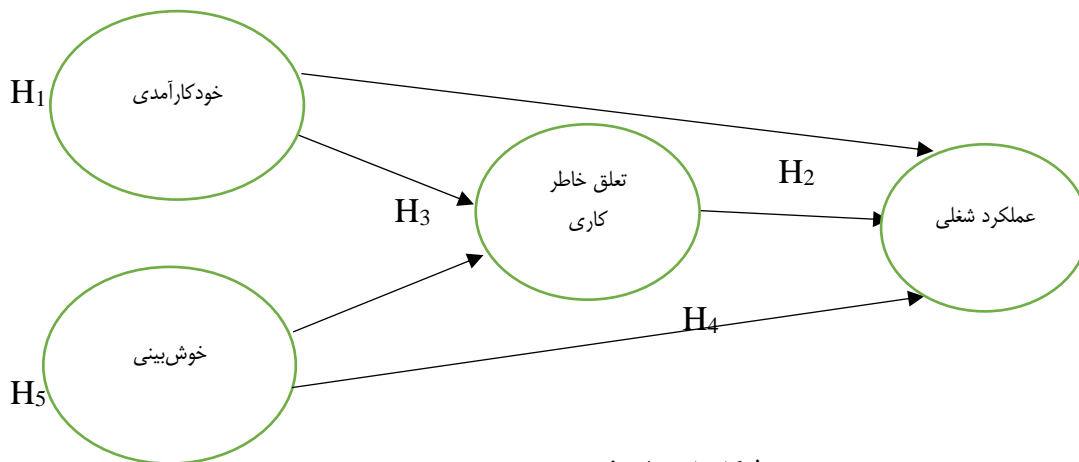
شواهد نشان می‌دهد خودکارآمدی و خوش‌بینی در کارکنان، سرمایه‌گذاری همزمان انرژی شناختی، عاطفی و فیزیکی را در نقش کاری کارکنان افزایش می‌دهد و این سرمایه‌گذاری به نوبه خود منجر به عملکرد شغلی بالاتر می‌شود (Chhajer et al., 2018). در این پژوهش فرض شده است که تعلق خاطر کاری رابطه بین خودکارآمدی، خوش‌بینی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی و خوش‌بینی رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارند (Chhajer et al., 2018; Rand et al., 2020; Magni et al., 2021). از سوی دیگر در مورد رابطه بین خودکارآمدی و خوش‌بینی و تعلق خاطر کاری می‌توان گفت فرد خوش‌بین و خودکارآمد منابع روانشناختی مثبتی را که برای انجام وظایف ضروری است جمع‌آوری و ذخیره می‌کند. افراد با

³ Kulophas

سطوح بالاتری از خودکارآمدی و خوش‌بینی منابع بیشتری برای پیگیری اهداف خود دارند و بنابراین تمایل دارند عملکرد شغلی بهتری نسبت به افرادی که نقاط قوت کمتری در این پارامترها دارند، از خود نشان دهند. علاوه بر این به دلیل اینکه تعلق خاطر کاری به عنوان وسیله‌ای برای تبدیل منابع روانشناختی مثبت به وظایف انجام شده عمل می‌کند، نشان دهنده این است که نقش واسطه‌ای بین خودکارآمدی، خوش‌بینی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. به بیان دیگر تجربه مثبت کارکنان ممکن است به آنها کمک کند تا خلاق‌تر فکر کنند و اقداماتی را انجام دهند که منجر به عملکرد شغلی بهتر شود. با توجه به این مطالب، دو فرضیه نهایی به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۶. تعلق خاطر کاری در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۷. تعلق خاطر کاری در رابطه بین خوش‌بینی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و روش جمع‌آوری آنها، پیمایشی از گروه توصیفی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارشناسان شاغل در معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی هستند. تعداد افراد جامعه آماری در زمان اجرای پژوهش ۲۰۰ نفر و روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. پس از نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۸۰ نفر به دست آمد. به منظور سنجش خودکارآمدی از پرسشنامه ارائه شده توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۷ گویه دارد و سه مولفه میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع را می‌سنجد. به منظور سنجش خوش‌بینی از پرسشنامه ارائه شده توسط کارور و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد و دو مولفه خوش‌بینی ذاتی و بدبینی ذاتی را می‌سنجد. به منظور سنجش تعلق خاطر کاری از پرسشنامه ارائه شده توسط ریچ و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد و سه مولفه تعلق خاطر عاطفی، فیزیکی و شناختی را می‌سنجد. به منظور سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه ارائه شده توسط پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد و برای آن مولفه‌ای در نظر گرفته نشده است. برای تایید روایی محتوا، پرسشنامه‌ها در اختیار چند نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت و روایی محتوایی آن تایید شد. از طرفی ابزار پژوهش از روایی سازه نیز برخوردار است که با تحلیل عاملی این روایی تایید شده است.

جهت بررسی روابط میان متغیرهای موجود در مدل مفهومی، از مدلسازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS 3 استفاده می‌شود. مدلسازی معادلات ساختاری در دو مرحله تحلیل می‌شود؛ مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری. منظور از بررسی مدل اندازه‌گیری بررسی بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین

متغیرهای مکنون است. در مدل اندازه‌گیری، ارزیابی می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر؟ بدین منظور، روایی و پایایی آنها بررسی می‌شود. از طرفی برای بررسی روایی از روش بررسی روایی همگرا و برای بررسی پایایی از شاخص‌های متغیرهای مکنون و سازگاری درونی استفاده می‌شود.

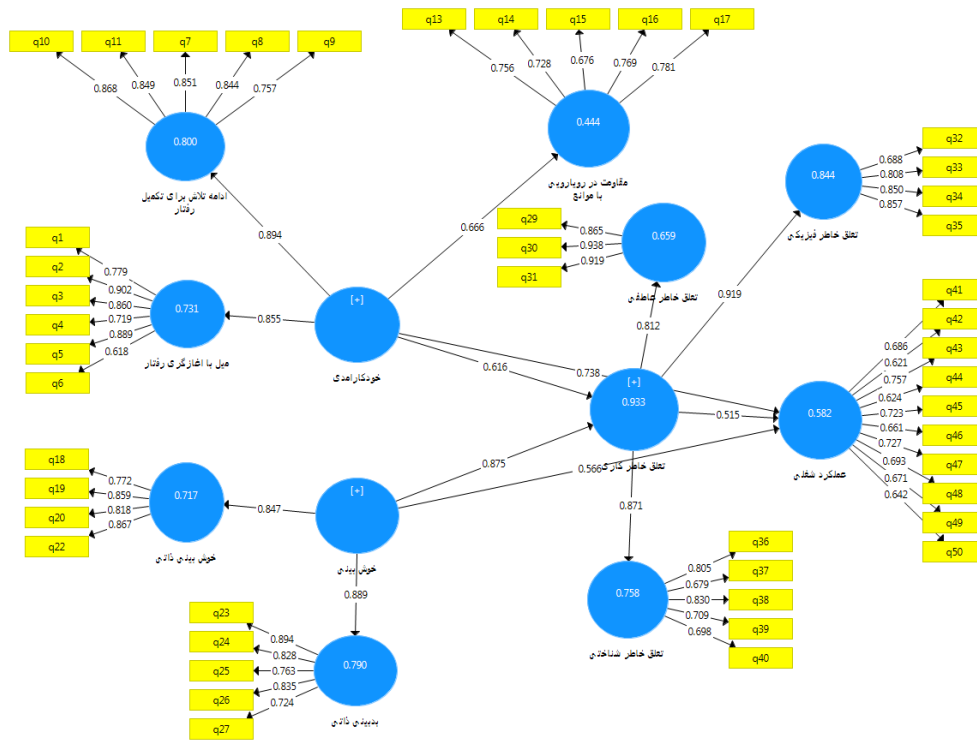
تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون، باید بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد. ضریب آلفای کرونباخ نیز باید بزرگتر یا مساوی ۰/۷ باشد. در شکل ۲، مدل اندازه‌گیری متغیرهای اصلی پژوهش ارائه می‌شود.

تأثیر

خودکارآمدی و

...



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

سنجش این مدل شامل پایایی مرکب برای ارزیابی سازگاری درونی، پایایی هر معرف و میانگین واریانس استخراج شده برای ارزیابی روایی همگراست. در جدول ۱ به معیارهای ارزیابی مدل اندازه‌گیری انعکاسی فوق پرداخته می‌شود.

جدول ۱: نتایج مدل اندازه‌گیری

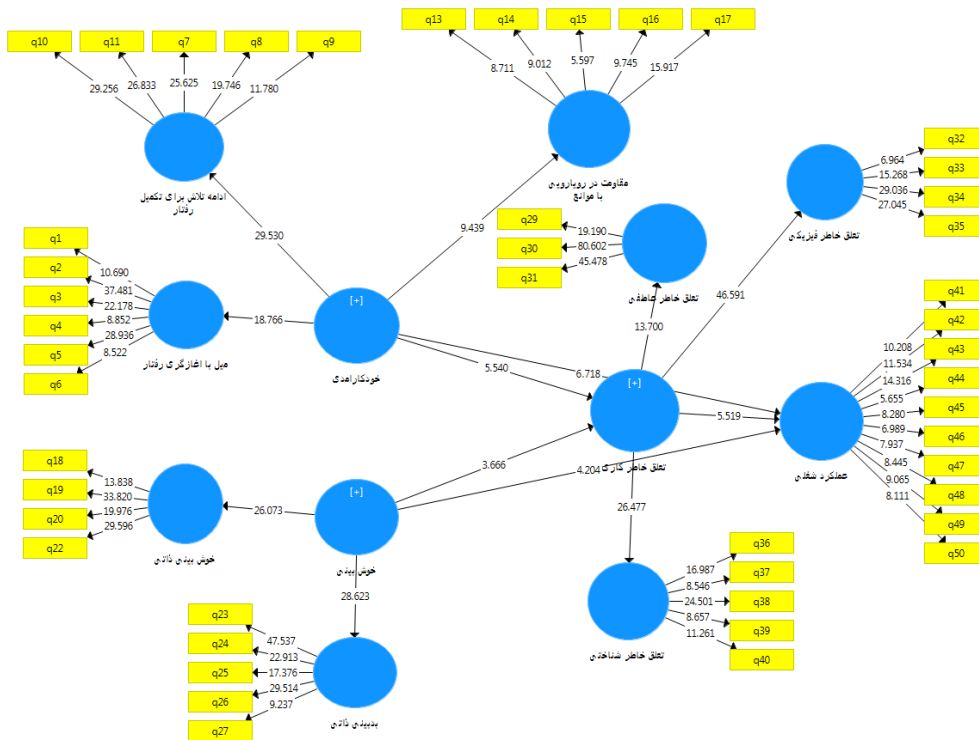
متغیر اصلی	متغیر مکنون	معرف‌ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
	میل به آغازگری رفتار	Q 1	۰/۷۷۹	۰/۸۸۴	۰/۹۱۴	۰/۶۴۲
		Q 2	۰/۹۰۲			
		Q 3	۰/۸۶۰			
		Q 4	۰/۷۱۹			
		Q 5	۰/۸۸۹			
		Q 6	۰/۶۱۸			
	ادامه تلاش برای تکمیل رفتار	Q 7	۰/۸۵۱	۰/۸۹۱	۰/۹۲۰	۰/۶۹۷
		Q 8	۰/۸۴۴			

جدول ۱،

طبق
کلیه

جدول ۱،	۰/۵۵۲	۰/۸۶۰	۰/۸۱۲	۰/۷۵۷	Q 9	مقاومت در روبرویی با موانع	خودکارآمدی
				۰/۸۶۸	Q 10		
				۰/۸۴۹	Q 11		
				-----	Q 12		
				۰/۷۵۶	Q 13		
				۰/۷۲۸	Q 14		
				۰/۶۷۶	Q 15		
	۰/۶۸۹	۰/۸۹۸	۰/۸۴۹	۰/۷۷۲	Q18	خوش بینی ذاتی	خوش بینی
				۰/۸۵۹	Q19		
				۰/۸۱۸	Q 20		
				-----	Q 21		
				۰/۸۶۷	Q 22		
	۰/۶۵۸	۰/۹۰۵	۰/۸۶۸	۰/۸۹۴	Q 23	بدبینی ذاتی	خوش بینی
				۰/۸۲۸	Q 24		
				۰/۷۶۳	Q 25		
				۰/۸۳۵	Q 26		
				۰/۷۲۴	Q 27		
۰/۸۲۴	۰/۹۳۴	۰/۸۹۳	-----	Q28	تعلق خاطر عاطفی	تعلق خاطر کاری	
			۰/۸۶۵	Q 29			
			۰/۹۳۸	Q 30			
			۰/۹۱۹	Q 31			
۰/۶۴۶	۰/۸۷۹	۰/۸۱۵	۰/۶۸۸	Q 32	تعلق خاطر فیزیکی	تعلق خاطر کاری	
			۰/۸۰۸	Q 33			
			۰/۸۵۰	Q 34			
			۰/۸۵۷	Q 35			
۰/۵۵۸	۰/۸۶۲	۰/۸۰۰	۰/۸۰۵	Q 36	تعلق خاطر شناختی	عملکرد شغلی	
			۰/۶۷۹	Q 37			
			۰/۸۳۰	Q 38			
			۰/۷۰۹	Q 39			
			۰/۶۹۸	Q 40			
۰/۶۶۵	۰/۸۹۶	۰/۸۷۷	۰/۶۸۶	Q 41	-----	عملکرد شغلی	
			۰/۶۲۱	Q 42			
			۰/۷۵۷	Q 43			
			۰/۶۲۴	Q 44			
			۰/۷۲۳	Q 45			
			۰/۶۶۱	Q 46			
			۰/۷۳۷	Q 47			
			۰/۶۹۳	Q 48			
			۰/۶۷۱	Q 49			
			۰/۶۴۲	Q 50			

شاخص‌های برازش مدل به خوبی برآورد شده‌اند. با توجه به اینکه بارهای عاملی معنی‌دار هستند (مقادیر بالای ۰/۵) و میانگین واریانس استخراج شده نیز بزرگتر از ۰/۵ است و پایایی ترکیبی نیز از میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر است، می‌توان نتیجه گرفت که روایی افتراقی برقرار است. در ادامه مدل ساختاری پژوهش در قالب شکل ۳ ارائه می‌شود:



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش

نتایج بررسی فرضیه‌ها در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه فرضیه	مقادیر معناداری	مقادیر t	فرضیه‌ها
تایید	۰/۰۰۳	۶/۷۱۸	عملکرد شغلی ← خودکارآمدی
تایید	۰/۰۰۰	۵/۵۴۰	تعلق خاطر کاری ← خودکارآمدی
تایید	۰/۰۰۹	۵/۵۱۹	عملکرد شغلی ← تعلق خاطر کاری
تایید	۰/۰۰۶	۳/۶۶۶	تعلق خاطر کاری ← خوش بینی
تایید	۰/۰۰۰	۴/۲۰۴	عملکرد شغلی ← خوش بینی
تایید	۰/۰۰۰	۳/۵۲۲	عملکرد شغلی ← تعلق خاطر کاری ← خودکارآمدی
تایید	۰/۰۰۷	۴/۱۹۹	عملکرد شغلی ← تعلق خاطر کاری ← خوش بینی

طبق جدول فوق، مقادیر t محاسبه شده، بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و مقادیر معنی‌داری نیز کوچکتر از مقدار خطای ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شوند. همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود: مسیر مستقیم متغیر مستقل خودکارآمدی به متغیر وابسته عملکرد شغلی معنی‌دار شده است ($t=۶/۷۱۸$)، بنابراین، شرط اولیه برای بررسی متغیر میانجی برقرار است. تاثیر خودکارآمدی بر تعلق خاطر کاری ($t=۵/۵۴۰$)، معنی‌دار شده است. تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی نیز معنی‌دار شده است ($t=۵/۵۱۹$). از طرفی مسیر مستقیم متغیر خوش‌بینی به متغیر وابسته عملکرد شغلی معنی‌دار شده است ($t=۴/۲۰۴$). تاثیر خوش‌بینی بر تعلق خاطر کاری ($t=۳/۶۶۶$)، معنی‌دار شده است. تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی نیز معنی‌دار شده است ($t=۳/۵۲۲$).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف مطالعه حاضر بررسی تاثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری است. نتایج نشان می‌دهد که روابط بین کلیه متغیرهای مدل معنی‌دار است و مدل برازش مناسبی داشته است.

تعلق خاطر کاری با سه بعد شناختی، عاطفی و فیزیکی رابطه بین خودکارآمدی، خوش‌بینی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند. سطح خودکارآمدی، خوش‌بینی و تعلق خاطر کاری کارکنان را می‌توان از طریق شیوه‌های کاری مثبت افزایش داد. وقتی کارکنان از خودکارآمدی و خوش‌بینی بالایی برخوردار باشند با سرمایه‌گذاری در انرژی‌های شناختی، عاطفی و فیزیکی، خود را وقف نقش کاری می‌کنند. از طرفی توجه همزمان به انرژی‌های شناختی، عاطفی و فیزیکی برای تعلق خاطر کاری ضرورت دارد. افرادی که دارای سطوح بالاتری از خودکارآمدی و خوش‌بینی هستند منابع بیشتری برای تعقیب اهداف خود دارند و بنابراین تمایل دارند عملکرد بهتری را نشان دهند. علاوه بر این از طریق تعلق خاطر کاری منابع روانشناختی مثبت به وظایف انجام شده تبدیل می‌شوند.

در فرضیه اول تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی بررسی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش این فرضیه تایید شده است و با نتایج پژوهش‌های استاجکوویچ و لوتانز (۱۹۹۸)، وند وال و همکاران (۲۰۰۱)، گونگ و همکاران (۲۰۰۹)، لی و کو (۲۰۱۰)، کلار و همکاران (۲۰۱۱)، مگنی و همکاران (۲۰۲۱) و کایبر و اولوپینار (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد. شاید تبیین چرایی تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی این باشد که وقتی کارکنان به توانایی‌های خود در اجرای وظایف اعتقاد داشته باشند و اهداف چالش‌برانگیزی برای خود تعیین کنند و تلاش‌های خود را برای کسب موفقیت افزایش دهند در این صورت عملکرد شغلی آنها افزایش خواهد یافت.

در فرضیه دوم تاثیر خودکارآمدی بر تعلق خاطر کاری بررسی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش این فرضیه تایید شده است و با نتایج پژوهش‌های زانتوپولو و همکاران (۲۰۰۹)، تیم و همکاران (۲۰۱۱)، یاکین و اردیل (۲۰۱۲)، کیکو و همکاران (۲۰۱۶)، دی سیمون و همکاران (۲۰۱۷)، پروچازکا و همکاران (۲۰۱۷)، چهجر و همکاران (۲۰۱۸)، گرانزیرا و پررا (۲۰۱۹)، توماس و همکاران (۲۰۱۹)، اورگامبیز و همکاران (۲۰۱۹) و شاهپوری و همکاران (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد. شاید تبیین چرایی تاثیر خودکارآمدی بر تعلق خاطر کاری این باشد که وقتی کارکنان دید واضحی از اهداف سازمان داشته باشند و اعتماد به نفس و انرژی فوق‌العاده در کار داشته باشند و بتوانند چشم‌انداز مثبت را به واقعیت تبدیل کنند و تغییرات مثبت را تسهیل کنند در این صورت تعلق خاطر کاری آنها در کار افزایش می‌یابد.

در فرضیه سوم تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی بررسی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش این فرضیه تایید شده است و با نتایج پژوهش‌های هارتر و همکاران (۲۰۰۲)، سالانوا و همکاران (۲۰۰۵)، گوتشالگ و زولو (۲۰۰۷)، باکر و همکاران (۲۰۰۸)، زغلول و همکاران (۲۰۰۸)، لیتر (۲۰۱۰)، باکر و لیتر (۲۰۱۰)، لی و کو (۲۰۱۰)، باکر و بال (۲۰۱۰)، چن و کائو (۲۰۱۲)، پارک و گورسوی (۲۰۱۲)، باکر و همکاران (۲۰۱۲)، لی و همکاران (۲۰۱۲)، باکر و دمروتی (۲۰۱۶)، کیکو و همکاران (۲۰۱۶)، ماسیل و کامارگو (۲۰۱۶)، بیلی و همکاران (۲۰۱۷)، چهجر و همکاران (۲۰۱۸)، توماس و همکاران (۲۰۱۹) و تیسو و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد. شاید تبیین چرایی تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی این باشد که وقتی کارکنان از روحیه مثبت و رضایت‌بخش، پشتکار در حین کار برخوردار باشند و در کار خود به طور شدید درگیر شوند و احساس خستگی نکنند و احساس اشتیاق و غرور در کار داشته باشند و با تمرکز کامل به انجام کار بپردازند در این صورت عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد.

در فرضیه چهارم تاثیر خوش‌بینی بر تعلق خاطر کاری بررسی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش این فرضیه تایید شده است و با نتایج پژوهش‌های زانتوپولو و همکاران (۲۰۰۷)، زانتوپولو و همکاران (۲۰۰۹)، آوی و همکاران (۲۰۱۰)، اسویتمن و لوتانز (۲۰۱۰)، تیمز و همکاران (۲۰۱۱)، تاکی و همکاران (۲۰۱۲)، کولوفاس و همکاران (۲۰۱۴)، پیت و همکاران (۲۰۱۸)، چهجر و

همکاران (۲۰۱۸) و بنجک و همکاران (۲۰۲۲) همراستا می‌باشد. شاید تبیین چرایی تاثیر خوش‌بینی بر تعلق خاطر کاری این باشد که وقتی کارکنان مسائل را با دید مثبت بنگرند و باور داشته باشند که در حال و آینده می‌توانند نتایج مثبتی را کسب کنند در این صورت تعلق خاطر کاری آنها افزایش می‌یابد.

در فرضیه پنجم تاثیر خوش‌بینی بر عملکرد شغلی بررسی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش این فرضیه تایید شده است و با نتایج پژوهش‌های روچ و شایر (۲۰۰۳)، جنسن و همکاران (۲۰۰۷)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، گیرز و همکاران (۲۰۰۹)، سالما و همکاران (۲۰۰۹)، گیرز و همکاران (۲۰۱۰)، بریتون و همکاران (۲۰۱۲)، پاولوا و سیلبرایزن (۲۰۱۳)، مالینوفسکی و لیم (۲۰۱۵)، چن و همکاران (۲۰۱۸) و رند و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد. شاید تبیین چرایی تاثیر خوش‌بینی بر عملکرد شغلی این باشد که وقتی کارکنان باور و اعتقاد داشته باشند که می‌توانند نتایج مثبتی را در کار کسب کنند و مسائل و مشکلات در محیط کار را با دید مثبت ببینند و به موفقیت خود در حال و آینده امیدوار باشد در این صورت عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد.

تاثیر
خودکارآمدی و
...

۳۰ | صفحه

پیشنهادات کاربردی و اجرایی

این مطالعه به گسترش دانش عوامل مرتبط با عملکرد شغلی کمک می‌کند و اهمیت تعلق خاطر کاری، خودکارآمدی و خوش‌بینی را برای بهبود عملکرد شغلی تأیید می‌کند. به طور کلی، یافته‌های پژوهش توسعه خودکارآمدی، تعلق خاطر کاری و خوش‌بینی را برای بهبود عملکرد شغلی پیشنهاد می‌کند.

در رابطه با فرضیه اول که به بررسی تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی پرداخته شده است به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که راهبردهای مختلفی را برای توسعه خودکارآمدی در میان کارکنان اتخاذ کنند؛ تجارب تسلط؛ تجربیات نیابتی؛ مشاهده مدل‌های رفتاری موفقیت؛ اقناع اجتماعی؛ کاهش واکنش‌های استرس‌زا، تغییر تمایلات عاطفی منفی و تفسیر نادرست از حالات فیزیکی. از طرفی کارکنان می‌توانند توانایی خود را برای رسیدگی به موقعیت‌های خاص با نظارت مدیران تمرین کنند. علاوه بر این، برنامه‌های آموزشی می‌تواند باعث افزایش سطوح خودکارآمدی شود. افزایش سطح خودکارآمدی تأثیر مثبت بر عملکرد را افزایش می‌دهد، در این راستا مدیران می‌توانند نقش مهمی در تغییر باورهای خودکارآمدی کارکنان به شیوه‌ای مثبت ایفا کنند، برای مثال با توجه کامل به ارائه بازخورد مثبت به کارکنان. به عبارت دیگر، بازخورد باید متناسب با وضعیت واقعی باشد و باید به اشتراک گذاشته شود تا کارمند بتواند وضعیت خود را بهبود بخشد. در کنار قابلیت‌های واقعی، باورهای توانایی کارکنان برای موفقیت بسیار مهم است. از آنجایی که باورهای خودکارآمدی مستعد ارزیابی‌های نادرست است، ایجاد تغییرات مثبت در این باورها در بین کارکنان تلاش ارزشمندی به نظر می‌رسد.

در رابطه با فرضیه دوم که به بررسی تاثیر خودکارآمدی بر تعلق خاطر کاری پرداخته شده است به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که پس از جلسه مربیگری، با استفاده از بازخورد دقیق و به موقع، براساس اصول نظریه هدف‌گذاری، باورهای کارکنان را درباره اثربخشی آنها در دستیابی به اهداف کاری تقویت کنند. کارکنان می‌توانند با مشاهده همکاران متخصص که به عنوان مربی عمل می‌کنند، یاد بگیرند. فرصت‌های یادگیری اضافی را می‌توان از طریق سازماندهی جلسات ایجاد کرد که در آن کارکنان می‌توانند در مورد استراتژی‌هایی برای مدیریت موفقیت‌آمیز موقعیت‌های پیچیده بحث کنند. مدیریت احساسات و رفتار را می‌توان از طریق دوره‌های آموزشی و سایر مداخلات روانی اجتماعی که نیازهای خاص پرسنل را در نظر می‌گیرد، بهبود بخشید. مدیران برای افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان می‌توانند با روش‌های فوق در جهت ارتقای خودکارآمدی عمل کرده و از طریق جلسات منظم رسمی و غیررسمی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و ایجاد یادگیری، سیاست‌هایی را برای بهبود ارتباطات در امور مربوط به سازمان اتخاذ کنند.

در رابطه با فرضیه سوم که به بررسی تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی پرداخته شده است به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که کارکنان می‌توانند آگاهانه از طریق مشاهده و تقلید، تعلق خاطر کاری را از سرپرستان خود بیاموزند. این بیشتر جنبه‌های انگیزشی تعلق خاطر کاری را تأیید می‌کند و به درک دقیق‌تری از تعلق خاطر کاری کمک می‌کند. از سوی دیگر کارکنان از تعلق خاطر کاری مدیران خود تقلید می‌کنند، زیرا آنها آینده مثبت و منابع محیطی را از وضعیت تحقق مدیران درک می‌کنند.

در رابطه با فرضیه چهارم که به بررسی تاثیر خوش‌بینی بر تعلق خاطر کاری پرداخته شده است مدیران سازمان باید آگاه باشند که کارکنان با سطح بالایی از خوش‌بینی، قادر هستند برنامه‌های قابل قبولی را پیشنهاد کنند و منابع را بسیج کنند تا انتظارات مثبت خود را در مورد آینده تحقق بخشند. بنابراین، مدیران باید در کار خود تعهد، اشتیاق و جذب بیشتری نشان دهند و تعلق خاطر کاری را در میان کارکنان تشویق کنند. از طرفی مدیران می‌توانند با القای ادراک خوش‌بینی خود، تعلق خاطر کاری کارکنان را افزایش دهند. آینده مثبت درک شده و مدبر بودن در محیط کار از شرایط مهم تعلق خاطر کاری است. برای تسهیل تعلق خاطر کاری، مدیران باید آینده روشنی را برای کارکنان متصور شوند و منابع قابل توجهی را برای حمایت از دستیابی به اهداف خود فراهم کنند. کارکنان خوش‌بین هنوز به توانایی‌های خود اعتماد دارند تا در نهایت به وضعیت تعلق خاطر در کار خود برسند. برای به دست آوردن نتایج مثبت خوش‌بینی، سازمان‌ها باید اقداماتی را برای افزایش اعتماد کارکنان به ظرفیت‌های خود انجام دهند. برنامه‌های آموزشی ویژه می‌تواند برای تقویت دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان برای افزایش تعلق خاطر در کار ارائه شود.

در رابطه با فرضیه پنجم که به بررسی تاثیر خوش‌بینی بر عملکرد شغلی پرداخته شده است به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که توسعه خوش‌بینی در سازمان را از طریق ایجاد باور درست و هدف‌مدار در کارکنان تقویت کنند تا آنها بتوانند مسائل را با دید و نگرشی مثبت ببینند و در شغل خود نتایج مثبت ایجاد کنند.

به طور خلاصه توسعه خودکارآمدی و خوش‌بینی در سازمان را می‌توان از طریق پیاده‌سازی فعالیت‌های سرگرم‌کننده اعمال کرد. در این شرایط کارکنان از نظر شناختی، عاطفی و فیزیکی درگیر می‌شوند و فرصت‌هایی برای کارکنان فراهم می‌شود تا در فعالیت‌های مختلف شرکت کنند. وقتی کارکنان از عملکرد ضعیف خود هراس دارند بیشتر به دنبال تعلق خاطر هستند. در این حالت به طور مداوم اهدافی را تعیین می‌کنند و مسیرهایی جایگزین برای دستیابی به اهداف را مشخص می‌نمایند. در مجموع، مدیریت باید تعلق خاطر کاری و خودکارآمدی را به عنوان عواملی در نظر بگیرد که می‌تواند یک مزیت رقابتی در حفظ کارکنان در سازمان باشد. در واقع، زمانی که کارکنان راضی‌تر، درگیرتر و دارای سطح بالاتری از خودکارآمدی هستند، تجربه عملکرد شغلی بالاتر را دارند.

سپاسگزاری

در انجام این پژوهش از هیچ نهاد و موسسه‌ای کمک مالی دریافت نشده است.

منابع

1. Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). "Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors". *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
2. Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). "The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors". *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
3. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). "The meaning, antecedents, and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis". *International Journal of Management Reviews*, 19, 31–53.

4. 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. doi: 10.1080/02678370802393649
5. Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). "Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. doi: 10.1348/096317909x402596
6. Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Eds.), (2010). "Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research". Psychology Press, New York.
7. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward". *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
8. Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: The exercise of control". (Freeman, Ed.). New York.
9. Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). "Daily self-management and employee work engagement". *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31-38. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.002
10. Britton, A. R., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012). "Is the glass really half-full? The reverse-buffering effect of optimism on under-mining behavior". *Personality and Individual Differences*, 52(6), 712-717. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.12.038>
11. Bunjak, A., Hafenbrack, A. C., Černe, M., & Arendt, J. F. W. (2022). "Better to be optimistic, mindful, or both? The interaction between optimism, mindfulness, and task engagement". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95, 595-623. <https://doi.org/10.1111/joop.12389>
12. Carver, C. S. (2004). "Self-regulation of action and affect". In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 13-39). Guilford Press.
13. Carver, C., & Scheier, M. (2002). "Optimism". In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
14. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). "Optimism". *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
15. Cayır, A., & Ulupınar, S. (2021). "The relationship among educational skills, general self-efficacy perceptions and performance in nursing instructors". *Nurse Education Today*, 107, 105129. doi:10.1016/j.nedt.2021.105129
16. Cellar, D. F., Stuhlmacher, A. F., Young, S. K., Fisher, D. M., Adair, C. K., Haynes, S., Riestler, D. (2011). "Trait goal orientation, self-regulation, and performance: A meta-analysis". *Journal of Business and Psychology*, 26(4), 467-483. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9201-6>
17. Chen, S. L. (2015). "The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: A multilevel mediating perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 1-17.
18. Chen, Ching-Fu, & Kao, Ya-Ling (2012). "Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout-performance among flight attendants". *Journal of Air Transport Management*. 25, 61-63. 10.1016/j.jairtraman.2012.08.009.
19. Chen, Sheng-Syan, Lin, Chih-Yen, Tsai, Yun-Ching (2018). "New product strategies and firm performance: CEO optimism". *International Review of Economics & Finance*, S1059056016302593. doi:10.1016/j.iref.2018.01.021
20. Chhajer, R., Rose, E. L. Joseph, T. (2018). "Role of Self-efficacy, Optimism and Job Engagement in Positive Change: Evidence from the Middle East". *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 43(4), 222-235. doi:10.1177/0256090918819396
21. De Meza, David, Dawson, Chris (2020). "Neither an Optimist Nor a Pessimist Be: Mistaken Expectations Lower Well-Being". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 014616722093457. doi:10.1177/0146167220934577
22. De Simone, Silvia, Planta, Anna, Cicotto, Gianfranco (2017). "The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction". *Applied Nursing Research*, S0897189717302410. doi:10.1016/j.apnr.2017.11.004

23. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). "The job demands-resources model of burnout". *J Appl Psychol*, 86(3), 499-512. PMID: 11419809.
24. Geers, A. L., Wellman, J. A., & Lassiter, G. D. (2009). "Dispositional optimism and engagement: The moderating influence of goal prioritization". *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 913–932. <https://doi.org/10.1037/a0014830>
25. Geers, A. L., Wellman, J. A., Seligman, L. D., Wuyek, L. A., & Neff, L. A. (2010). "Dispositional optimism, goals, and engagement in health treatment programs". *Journal of Behavioral Medicine*, 33(2), 123–134. <https://doi.org/10.1007/s10865-009-9238-z>
26. Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). "Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy". *Academy of Management Journal*, 52(4), 765–778. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>.
27. Gottschalg, Oliver, & Zollo, Maurizio (2006). "Interest Alignment and Competitive Advantage". *Academy of Management Review*, 32. 10.5465/AMR.2007.24351356
28. Granziera, Helena, Perera, Harsha N. (2019). "Relations among Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Engagement, and Work Satisfaction: A Social Cognitive View". *Contemporary Educational Psychology*, S0361476X17301911. doi:10.1016/j.cedpsych.2019.02.003
29. Harter, J., & Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). "Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis". *The Journal of applied psychology*, 87. 268-79. 10.1037//0021-9010.87.2.268.
30. Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). "Work engagement in professional nursing practice: A systematic review". *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
31. Kulophas, Dhirapat, Ruengtrakul, Auyorn, Wongwanich, Suwimon (2015). "The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 2554–2558. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.298
32. Lee, T. W., & Ko, Y. K. (2010). "Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses". *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 839–848. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05244>.
33. Lent, R. W., Brown, S. D. (2006). "Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view". *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
34. Li, Xiaobei, Sanders, Karin, Frenkel, Stephen (2012). "How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance". *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059–1066. doi: 10.1016/j.ijhm.2012.01.002
35. Lu, X., Xie, B., Guo, Y. (2018). "The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy". *Journal of Business Research*, 84, 186–195. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.11.014
36. Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572
37. Maciel, Cristiano de Oliveira, Camargo, Camila (2016). "Social connection in organizations: the effects of local ties on job engagement and performance". *Revista de Administração*, 51(4), 377–385. doi:10.1016/j.rausp.2016.07.005
38. Magni, F., Gong, Y., Chao, M. M. (2021). "A longitudinal examination of the reciprocal relationship between goal orientation and performance: The mediating role of self-efficacy". *Personality and Individual Differences*. doi:10.1016/j.paid.2021.110960
39. Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). "Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being". *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
40. Menguç, B., Fisher, S., Auh, M., Haddad, A. (2012). "To be engaged or not to be engaged; the antecedents and consequences of service employee engagement". *Journal of Business Research*.

41. Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., González, A. (2019). "Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement". *Computers & Education*, 134, 63–77. doi: 10.1016/j.compedu.2019.02.007
42. Orgambidez, A., Borrego, Y., Vázquez-Aguado, O. (2019). "Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement". *International Nursing Review*, inr.12526. doi:10.1111/inr.12526
43. Park, Jeongdoo, & Gursoy, Dogan (2012). "Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees". *International Journal of Hospitality Management*. 31. 1195-1202. 10.1016/j.ijhm.2012.02.007.
44. Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2013). "Dispositional optimism fosters opportunity-congruent coping with occupational uncertainty". *Journal of Personality*, 81(1), 76– 86. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2012.00782.x>
45. Prochazka, Jakub, Gilova, Helena, Vaculik, Martin (2017). "The Relationship between Transformational Leadership and Engagement: Self-Efficacy as a Mediator". *Journal of Leadership Studies*, 11(2), 22–33. doi:10.1002/jls.21518
46. Rand, Kevin L., Shanahan, Mackenzie L., Fischer, Ian C., Fortney, Sarah K. (2020). "Hope and optimism as predictors of academic performance and subjective well-being in college students". *Learning and Individual Differences*, 81, 101906. doi:10.1016/j.lindif.2020.101906
47. Salanova, M., Agut, S., Peir, 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.
48. Schaufeli, W. B. (2017). "Applying the job demands-resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout". *Organizational Dynamics*, 46, 120–132
49. 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". *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
50. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). "Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies". *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
51. Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). "Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test". *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063 – 1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
52. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology". *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
53. Seligman, M. E. (2011). "Learned optimism: How to change your mind and your life". New York City: Random House
54. Sharot, T. (2011). "The optimism bias". *Current Biology*, 21, 941–945.
55. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
56. 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, NY: Psychology Press.
57. Szalma, J. L. (2009). "Individual differences in performance, workload, and stress in sustained attention: Optimism and pessimism". *Personality and Individual Differences*, 47(5), 444–451. doi:10.1016/j.paid.2009.04.019
58. Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). "Do transformational leader enhance their followers' daily work engagement?" *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131.
59. Tisu, Luca, Lupşa, Daria, Vîrgă, Delia, Rusu, Andrei (2020). "Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement". *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. doi:10.1016/j.paid.2019.109644
60. Tomás, José Manuel, Gutiérrez, Melchor, Georgieva, Sylvia, Hernández, Miosotis (2019). "The effects of self-efficacy, hope, and engagement on the academic achievement of secondary

education in the Dominican Republic". *Psychology in the Schools*, pits.22321. doi: 10. 1002 /pits. 22321

61. Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). "Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study". *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 15–27
62. VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum, J. W. (2001). "The role of goal orientation following performance feedback". *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 629–640 .[https://doi.org/ 10. 1037/ 0021-9010.86.4.629](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.629).
63. Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). "Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment". *Quality of Life Research*, 12(1), 59–72. <https://doi.org/10.1023/A:1023529606137>
64. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). "The role of personal resources in the job demands–resources model". *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
65. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). "Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement". *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
66. Yakın, Mustafa, Erdil, Oya (2012). "Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.1013
67. Zaghoul, A. A, Al-Hussaini, M. F., & Al-Bassam, N. K. (2008). "Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions". *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 1, 51–58. [https:// doi.org/ 10. 2147/JMDH.S3804](https://doi.org/10.2147/JMDH.S3804)