



Journal Website

Article history:

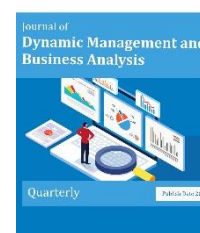
Received 22 March 2024

Accepted 02 June 2024

Published online 20 June 2024

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 1, pp 308-319



E-ISSN: 3041-8933

Providing Work Engagement Model based on the Blue Ocean Strategy and Organizational Resilience with the Mediation of Job Self-Efficacy in Non-Government School Managers

Parenaz Banisi

Associate Professor, Department of Educational Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
(Corresponding Author)

Corresponding Author Email: parenazbanisi2017@gmail.com

Article Info

Article type:

Original

How to cite this article:

Banisi P. (2024). Providing Work Engagement Model based on the Blue Ocean Strategy and Organizational Resilience with the Mediation of Job Self-Efficacy in Non-Government School Managers. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(1), 308-319.

<https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2041366.1118>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: Work engagement has an effective role in improving other job and organizational functions. As a result, this research was conducted with the aim of providing work engagement model based on the blue ocean strategy and organizational resilience with the mediation of job self-efficacy in non-government school managers. **Methodology:** This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was cross-sectional from type of correlation. The present research population was non-government school managers of Tehran city in the academic years of 2023-24, which 400 people of them were selected as a sample by purposive sampling method. To collect data were used from questionnaires of work engagement (Salanova & Schaufeli, 2008), blue ocean strategy (Rajabi Farjad et al., 2019), organizational resilience (Prayag et al., 2018) and job self-efficacy (Riggs & Knight, 1994). For data analysis were used from methods of Pearson correlation coefficients and path analysis in SPSS-25 and Amos-25 software. **Findings:** The results indicated that the work engagement model based on the blue ocean strategy and organizational resilience with the mediation of job self-efficacy in non-government school managers had a good fit. Also, the variables of blue ocean strategy and organizational resilience on job self-efficacy and work engagement of non-government school managers and the variable of job self-efficacy on work engagement of them had a direct and significant effect ($P < 0.001$). In addition, each of the variables of blue ocean strategy and organizational resilience with the mediation of job self-efficacy on work engagement of non-government school managers had an indirect and significant effect ($P < 0.001$). **Conclusion:** According to the results of this study, the officials and planners of the educational system can improve the work engagement of non-government school principals by increasing their blue ocean strategy, organizational resilience and job self-efficacy.

Keywords: Work Engagement, Blue Ocean Strategy, Organizational Resilience, Job Self-Efficacy, Non-Government School Managers.



وبسایت مجله

تاریخچه مقاله

دریافت شده در تاریخ ۳ فروردین ۱۴۰۳

پذیرفته شده در تاریخ ۱۳ خرداد ۱۴۰۳

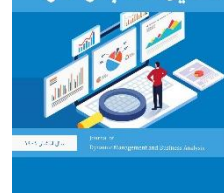
منتشر شده در تاریخ ۳۱ خرداد ۱۴۰۳

مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار

دوره ۳، شماره ۱، صفحه ۳۱۹-۳۰۸

فصلنامه

مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار



شاپای الکترونیکی: ۳۰۴۱-۸۹۳۳

ارائه مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی

پریناز بنیسی 

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

ایمیل نویسنده مسئول: parenazbanisi2017@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

بنیسی پ. (۱۴۰۳). ارائه مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی. *مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار*، ۳(۱)، ۳۰۸-۳۱۹.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: اشتیاق کاری نقش موثری در بهبود سایر عملکردهای شغل و سازمانی دارد. در نتیجه، این پژوهش با هدف ارائه مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی انجام شد. **روش‌شناسی:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر مدیران مدارس غیردولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ بودند که ۴۰۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اشتیاق کاری (سالانوا و شوفلی، ۲۰۰۸)، استراتژی اقیانوس آبی (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۸)، تابآوری سازمانی (پرایاگ و همکاران، ۲۰۱۸) و خودکارآمدی شغلی (ریگز و نایت، ۱۹۹۴) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Amos-25 استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج حاکی از آن بود که مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی برازش مناسبی داشت. همچنین، متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی و متغیر خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری آنان اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.001$). علاوه بر آن، هر یک از متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی و تابآوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند ($P < 0.001$). **نتیجه‌گیری:** طبق یافته‌های این مطالعه، مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی می‌توانند برای بهبود اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی میزان استراتژی اقیانوس آبی، تابآوری سازمانی و خودکارآمدی شغلی آنان را افزایش دهند.

کلیدواژه‌گان: اشتیاق کاری، استراتژی اقیانوس آبی، تابآوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی، مدیران مدارس غیردولتی.

مقدمه

اشتیاق یک سازه و مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روانشناسی مثبت‌نگر و مدیریت منابع انسانی است و سازمان‌های امروزی به دنبال کارکنان دارای انگیزه، مسئولیت، اشتیاق، خلاقیت و مشارکت بالا هستند (Zhang et al., 2021). اشتیاق کاری حالتی ذهنی و روانشناختی مثبت مرتبط با کار است که نقش مهمی در درک رفتارهای مختلف سازمانی دارد و با کارکرد مثبت و خوشی همراه با موفقیت، جذب‌شدگی در کار، از خودگذشتگی و قدرتمندی توصیف می‌شود (Patterer et al., 2024). این سازه به عنوان یک سازه انگیزشی به احساساتی مانند انرژی، شور و شوق مرتبط با کار اشاره دارد و شامل سه مولفه قدرت (یعنی سطوح بالای انعطاف‌پذیری روانی و پرنرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و مقاومت در انجام وظایف شغلی)، فداکاری (تعامل و مشارکت کامل فرد با کار به نحوی که فرد احساس مهم بودن و ارزشمند بودن در سازمان کند) و جذب (تمرکز کامل فرد بر کار به نحوی که متوجه گذر زمان نشود) می‌باشد (Wu et al., 2023). اشتیاق کاری نشان‌دهنده حس وابستگی به سازمان، داشتن انگیزه برای عملکرد موثر و باور مستحکم برای انجام کارها و وظیفه‌های شغلی است و سبب می‌شود که ذهن و روان کارکنان با کار درگیر شود و شور و نشاط آنان افزایش یابد (Wei et al., 2024).

یکی از عوامل مرتبط با اشتیاق کاری، استراتژی اقیانوس آبی است (Oh et al., 2022). رقابت در فضای کسب‌وکار امری عادی است و هنگامی که رقابت شدید و فضای بازار کار شلوغ می‌شود، سطح تقاضا و وفاداری به برند کاهش می‌یابد و زمینه را برای بروز جنگ‌های قیمت و افت سود افزایش می‌دهد که به این شرایط به اصطلاح اقیانوس قرمز می‌گویند. در چنین شرایطی سازمان‌ها باید دنبال استراتژی‌ها و فرصت‌های رشد و سودآور جدید و مختص خود باشند که به آن اقیانوس آبی می‌گویند (Yunus & Sijabat, 2021). اقیانوس قرمز معرف همه صنایعی هستند که امروزه وجود دارند و در حال رقابت با یکدیگر می‌باشند، اما اقیانوس آبی معرف صنایعی هستند که امروزه وجود خارجی ندارند و نشان‌دهنده فضای بازار ناشناخته امروز و بازار شناخته‌شده فردا می‌باشند (Hassan et al., 2022). استراتژی اقیانوس آبی به عنوان یکی از جدیدترین استراتژی‌های حوزه مدیریت استراتژیک به معنای شکستن قواعد کهنه بازی و بازنویسی آنها برای دستیابی به بازاری جدید، دست‌نخورده و گسترده می‌باشد که عمق آن هنوز کشف نشده و رقابت برای آن شروع نشده است (Saad Amjad et al., 2024). این استراتژی تلاش برای دستیابی همزمان تمایز و کاهش هزینه برای گشودن عرصه جدیدی در بازار و خلق تقاضاهای جدید می‌باشد که زمینه را برای بازاری بدون رقیب مهیا می‌سازد (Nasereddin, 2023). در استراتژی اقیانوس آبی به جای تمرکز بر رقابت به مشتری‌ها از طریق بازسازی فضای بازاری موجود و خلق فضاهای جدید توجه بیشتری می‌شود (Abdel-Dayem et al., 2021).

یکی از عوامل مرتبط با اشتیاق کاری، تاب‌آوری سازمانی است که به ظرفیت و توانمندی مقابله با تغییرها، خطرها و تهدیدهای درونی و بیرونی سازمانی اشاره دارد (Ibrahim & Hussein, 2024). تاب‌آوری قابلیت بازگشت از چالش‌های اجتماعی، احساسی و مالی به تعادل مجدد و نشان‌دهنده قابلیت فرد برای سازگاری مجدد در برابر ناکامی و شرایط نامساعد از جمله غم می‌باشد (Xiang et al., 2020). تاب‌آوری سازمانی توانایی سازمان برای پیش‌بینی و شرایط‌سنجی، آسیب‌پذیری‌های کلیدی و قابلیت انطباق‌پذیری در برابر تغییرهای محیطی است که هدف آن بازگرداندن کارایی پس از اختلال یا ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران می‌باشد (Wut et al., 2022). این سازه به عنوان بخشی از سازه سرمایه روانشناختی یک سازمان نشان‌دهنده توانایی یک سازمان و کارکنان آن برای مقاومت در برابر اختلال و حفظ ساختار اولیه خود یا ایجاد یک ساختار جدید سازگار با شرایط جدید محیطی است (Ijntema et al., 2023). تاب‌آوری سازمانی شامل سه بخش سرسختی (ظرفیت سازمان برای مقاومت و بازبایی به موقعیت اولیه در شرایط نامساعد)، چابکی (قابلیت سازگاری سریع و به موقع) و بکارچگی (انسجام کارکنان در مواجهه و مقابله با شرایط نامساعد) می‌باشد (Bozdog & Ergun, 2021). سازمان‌های تاب‌آور، سازمان‌هایی هستند که به دلیل آمادگی، برنامه‌ریزی و انعطاف‌پذیری بالایی که در خود ایجاد می‌کنند، می‌توانند بحران‌ها را با هزینه‌های مادی و غیرمادی کم پشت سر بگذارند (Duchek, 2020).

یکی از متغیرهای میانجی احتمالی بین استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با اشتیاق کاری، خودکارآمدی شغلی است که به ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکلیف‌ها و وظیفه‌ها در چهارچوب شغل و حرفه معین اشاره دارد (Yang et al., 2021). خودکارآمدی شغلی از طریق افزایش انگیزش، تمرکز بر وظیفه‌ها و تکلیف‌های شغلی و تلاش برای کاهش نگرانی و تفکر منفی محکوم به شکست می‌تواند باعث پیامدهای شغلی مطلوب از جمله بهبود عملکرد شغلی شود (Roczniewska et al., 2020). این سازه به عنوان یک عامل انگیزشی نقش مهمی در فعال‌کنندگی، نیرودهندگی و هدایت‌کنندگی رفتار کارکنان در سازمان دارد و رفتارهای سازمانی کارکنان را به شکل مطلوبی پیش‌بینی می‌نماید (Peng et al., 2021). افراد دارای

خودکارآمدی شغلی بالا، تکلیف‌ها و دشواری‌های شغلی را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آنها تسلط یابند، نه تهدیدهایی که باید از آنها اجتناب نمایند. چنین افرادی دارای تلاش، پشتکار و استقامت بیشتری هستند و نسبت به شکست‌ها واکنش منفی کمتری نشان می‌دهند (Liu et al., 2021).

پژوهش‌های اندکی درباره روابط استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش Nasereddin (2023) نشان داد که استراتژی اقیانوس آبی از طریق بهبود انگیزه مادی و اخلاقی، سرمایه‌گذاری و مدیریت روابط نقش موثری در افزایش مزیت رقابتی داشت. Rajabi Farjad et al. (2019) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استراتژی اقیانوس آبی نقش مثبت و معنادار برای کسب مزیت رقابتی در شرکت بیمه داشت. در پژوهشی دیگر Oh et al. (2022) گزارش کردند که بین رهبری اقیانوس آبی و اشتیاق کاری کارکنان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین، نتایج پژوهش Ibrahim & Hussein (2024) نشان داد که تاب‌آوری در کار و اشتیاق کاری مهندسان رابطه مثبت و معنادار داشتند. Wongsuwan & Na-Nan (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی، تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. در پژوهشی دیگر Norouzinia et al. (2021) گزارش کردند که بین تاب‌آوری، خودکارآمدی و کیفیت زندگی حرفه‌ای کارکنان اورژانس رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. Kardan et al. (2016) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی، تاب‌آوری و اثربخشی مدیران متوسطه رابطه معناداری داشتند. در پژوهشی دیگر Firouzkouhi Berenjabadi & Pourhossein (2021) گزارش کردند که استرس شغلی بر اشتیاق شغلی پرستاران اثر منفی و معنادار و اشتیاق شغلی بر تاب‌آوری آنان اثر مثبت و معنادار داشت. علاوه بر آن، نتایج پژوهش Hassan et al. (2024) نشان داد که خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری اعضای هیئت‌علمی موسسه‌های آموزش عالی همبستگی مثبت و معنادار داشت. Rahimi et al. (2019) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری پرستاران زن رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

اشتیاق کاری یکی از موضوع‌های بسیار مهم در مدیریت منابع انسانی و بهبود وضعیت سازمان‌ها است که ناشی از منابع فردی و محیطی می‌باشد. بنابراین، بهبود اشتیاق کاری در سازمان‌های مختلف آموزشی و غیرآموزشی اهمیت زیادی دارد و برای این منظور می‌توان از متغیرهای موثر بر آن استفاده کرد. برای این منظور ابتدا باید متغیرهای موثر بر اشتیاق کاری را شناسایی و سپس با استفاده از آنها برنامه‌هایی برای بهبود آن طراحی و اجرا کرد. بر اساس بررسی‌های انجام‌شده از متغیرهای موثر بر اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی می‌توان استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی و خودکارآمدی شغلی را نام برد که پژوهش‌های اندکی اثر آنها را بر اشتیاق کاری بررسی کرده و پژوهشی در این زمینه بر روی مدیران مدارس غیردولتی انجام نشده است. در نتیجه، این پژوهش با هدف ارائه مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی انجام شد.

مواد و روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر مدیران مدارس غیردولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ بودند که ۴۰۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل جهت شرکت در پژوهش، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی، عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در شش ماه گذشته و داشتن تحصیلات کارشناسی و بالاتر بودند. همچنین، ملاک‌های خروج از مطالعه شامل عدم پاسخگویی به ابزارهای پژوهش پس از سه بار پیگیری و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌های هر یک از ابزارها بود.

در این مطالعه پس از هماهنگی‌های لازم جهت اجرای پژوهش، تعداد ۴۰۰ نفر از مدیران مدارس غیردولتی به‌عنوان نمونه انتخاب و برای آنها اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و به آنان درباره رعایت موازین اخلاقی از جمله رازداری، تحلیل داده‌ها به‌صورت کلی، محرمانگی و غیره تعهد داده شد. همچنین، برای آنان شرح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. سپس در برنامه شاد ابزارهای پژوهش در زیر شرح داده می‌شوند ارسال و از آنان خواسته شد تا به آنها تا یک هفته آینده پاسخ دهند. لازم به ذکر است که پس از سه بار پیگیری پرسشنامه‌ها توسط همه مدیران تکمیل و برای پژوهشگر ارسال شد. در پژوهش حاضر برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسشنامه اشتیاق کاری: پرسشنامه اشتیاق کاری توسط Salanova & Schaufeli (2008) با ۱۷ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه اشتیاق کاری با مجموع نمره

گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۱۷ و حداکثر نمره در آن ۸۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده اشتیاق کاری بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. [Salanova & Schaufeli \(2008\)](#) روایی پرسشنامه اشتیاق کاری را از طریق نسبت روایی محتوایی ۰/۶۶ و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه نمودند. در ایران، [Nasresfahani et al \(2021\)](#) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه اشتیاق کاری ۰/۹۳ به‌دست آمد.

پرسشنامه استراتژی اقیانوس آبی: پرسشنامه استراتژی اقیانوس آبی توسط [Rajabi Farjad et al \(2019\)](#) با ۱۶ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه استراتژی اقیانوس آبی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۱۶ و حداکثر نمره در آن ۸۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده استراتژی اقیانوس آبی بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. [Rajabi Farjad et al \(2019\)](#) روایی پرسشنامه استراتژی اقیانوس آبی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود چهار عامل حذف، ایجاد، کاهش و افزایش و بار عاملی هر ۱۶ گویه بالاتر از ۰/۴۰ بود و پایایی آنها با روش ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ محاسبه نمودند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه استراتژی اقیانوس آبی ۰/۸۵ به‌دست آمد.

پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی: پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی توسط [Prayag et al \(2018\)](#) با ۱۰ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۱۰ و حداکثر نمره در آن ۵۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده تاب‌آوری سازمانی بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. [Prayag et al \(2018\)](#) روایی پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود دو عامل تاب‌آوری برنامه‌ریزی‌شده و تاب‌آوری انطباقی بود و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه نمودند. در ایران، [Mahmodzadeh et al \(2022\)](#) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی ۰/۸۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط [Riggs & Knight \(1994\)](#) با ۳۱ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه خودکارآمدی شغلی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۳۱ و حداکثر نمره در آن ۱۵۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده خودکارآمدی شغلی بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. [Riggs & Knight \(1994\)](#) روایی پرسشنامه خودکارآمدی شغلی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود چهار عامل باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی بود و پایایی آنها را با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۰ محاسبه نمودند. در ایران، [Karami et al \(2019\)](#) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ۰/۹۰ به‌دست آمد.

لازم به ذکر است که داده‌های این مطالعه پس از گردآوری با ابزارهای توضیح داده شده در بالا با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Amos-25 تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه به دلیل پیگیری‌های مکرر جهت تکمیل ابزارهای پژوهش ریزشی در نمونه‌ها اتفاق نیفتاد و تحلیل‌ها برای ۴۰۰ نفر انجام شد؛ به‌طوری که ۱۸۱ نفر مرد (۴۵/۲۵ درصد) و ۲۱۹ نفر زن (۵۴/۷۵ درصد) بودند و تحصیلات ۳۱۳ نفر کارشناسی (۷۸/۲۵ درصد)، ۷۵ نفر کارشناسی ارشد (۱۸/۷۵ درصد) و ۱۲ نفر دکتری تخصصی (۳/۰۰ درصد) بود. در **جدول ۱**، نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی گزارش شد.



جدول ۱. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری در

مدیران مدارس غیردولتی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. استراتژی اقیانوس آبی	۴۱/۱۵	۵/۲۰	۱			
۲. تاب‌آوری سازمانی	۳۲/۶۸	۴/۷۹	۰/۴۳**	۱		
۳. خودکارآمدی شغلی	۹۷/۳۴	۱۱/۶۲	۰/۵۱**	۰/۴۶**	۱	
۴. اشتیاق کاری	۴۷/۳۹	۶/۱۵	۰/۳۸**	۰/۴۱**	۰/۲۹**	۱

** $P < ۰/۰۱$

طبق نتایج **جدول ۱**، متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی رابطه مثبت و معنادار داشتند ($P < ۰/۰۱$). فرض همبستگی کافی بین متغیرها جهت استفاده از تحلیل مسیر وجود داشت. همچنین، فرض نرمالیتی متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری بر اساس مقدار کجی و کشیدگی به دلیل قراردادن دامنه +۱ تا -۱ رد نشد ($P > ۰/۰۱$). در نتیجه، استفاده از روش تحلیل مسیر مجاز بود. در **جدول ۲**، نتایج شاخص‌های برازش مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی گزارش شد.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در

مدیران مدارس غیردولتی

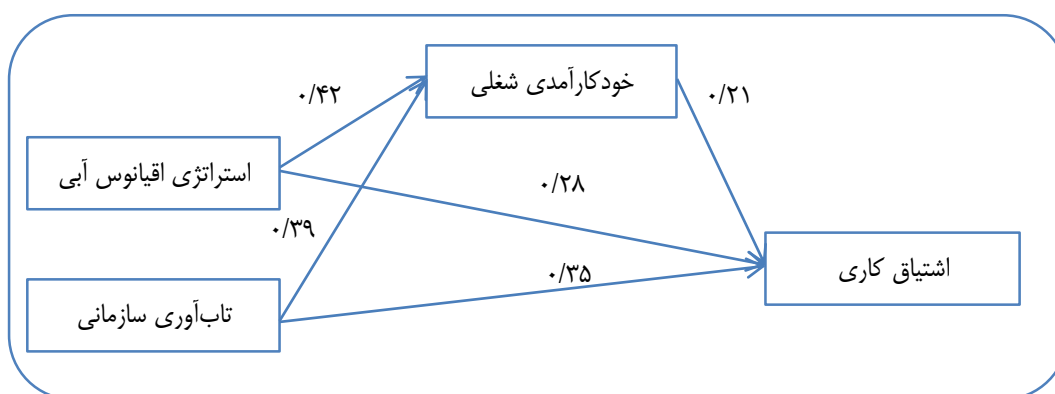
شاخص	χ^2/df	RMSEA	CFI	IFI	NFI	GFI
مقدار محاسبه شده	۱/۳۵	۰/۰۵	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۳
مقدار پذیرش	< ۳	$< ۰/۰۸$	$> ۰/۹۰$	$> ۰/۹۰$	$> ۰/۹۰$	$> ۰/۹۰$

طبق نتایج **جدول ۲**، مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی برازش مناسبی داشت. در **جدول ۳** و **شکل‌های ۱ و ۲**، نتایج تحلیل مسیر مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی گزارش شد.

جدول ۳. نتایج تحلیل مسیر مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران

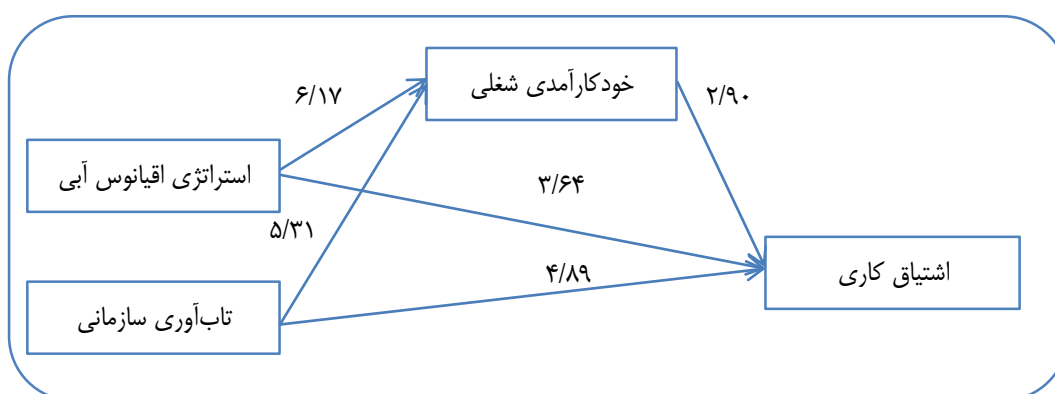
مدارس غیردولتی

نتیجه	معناداری	آماره تی	ضریب مسیر	اثر
تایید	$<0/001$	۶/۱۷	۰/۴۲	استراتژی اقیانوس آبی بر خودکارآمدی شغلی
تایید	$<0/001$	۳/۶۴	۰/۲۸	استراتژی اقیانوس آبی بر اشتیاق کاری
تایید	$<0/001$	۵/۳۱	۰/۳۹	تاب‌آوری سازمانی بر خودکارآمدی شغلی
تایید	$<0/001$	۴/۸۹	۰/۳۵	تاب‌آوری سازمانی بر اشتیاق کاری
تایید	$<0/001$	۲/۹۰	۰/۲۱	خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری
تایید	$<0/001$	۳/۷۵	۰/۰۹	استراتژی اقیانوس آبی با میانجی خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری
تایید	$<0/001$	۳/۳۱	۰/۰۸	تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری



شکل ۱. نتایج مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی

در وضعیت ضریب مسیر



شکل ۲. نتایج مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی

در وضعیت آماره تی

طبق نتایج جدول ۳ و شکل‌های ۱ و ۲، متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی و متغیر خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری آنان اثر مستقیم و معنادار داشت ($P<0/001$). علاوه بر آن، هر یک از متغیرهای استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند ($P<0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت بهبود اشتیاق کاری در مدیران مدارس، این پژوهش با هدف ارائه مدل اشتیاق کاری بر اساس استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیران مدارس غیردولتی انجام شد.

اولین یافته مطالعه حاضر نشان داد که استراتژی اقیانوس آبی بر خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های [Nasereddin \(2023\)](#)، [Rajabi Farjad et al \(2019\)](#) و [Oh et al \(2022\)](#) همسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که استراتژی اقیانوس قرمز همان محیط شناخته‌شده‌ای است که رقابت بین رقبای آن شدید می‌باشد و بازارهای موجود را دربرمی‌گیرد، اما برای ارائه عملکردهای پایدار و در حال رشد، سازمان‌ها باید مرزهای موجود را از میان بردارند و ارزش‌ها و بازارهای جدیدی را خلق نمایند که تحقق آن (استراتژی اقیانوس آبی) موجب کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود. اجرای استراتژی اقیانوس آبی موجب می‌شود که کارکنان و سازمان بتوانند فضاهای جدیدی در کسب‌وکار خود باز کنند و مشتریان جدیدی به‌دست آورند و از فضای رقابت خونین و قرمز نجات یابند. استراتژی اقیانوس آبی نشان‌دهنده شکستن قواعد رقابتی کهنه و بازنویسی این قواعد است و به تمامی فرصت‌ها و بازاری گفته می‌شود که در حال حاضر ناشناخته مانده و رقبای آن را تسخیر نکردند. در نتیجه، با استفاده از استراتژی اقیانوس آبی منطقی است که مدیران مدارس غیردولتی بتوانند میزان خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری خود را افزایش دهند.

دومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که تاب‌آوری سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های [Ibrahim & Hussein \(2024\)](#)، [Wongsuwan & Na-Nan \(2022\)](#)، [Norouzinia et al \(2021\)](#)، [Kardan et al \(2016\)](#) و [Firouzkouhi Berenjabadi & Pourhossein \(2021\)](#) همسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که تاب‌آوری سازمانی به‌عنوان توانمندی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرهای محیطی تعریف می‌شود و این توانمندی ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران و چالش است. سازمان‌های تاب‌آور سازمان‌هایی هستند که به دلیل آمادگی، برنامه‌ریزی و انعطاف‌پذیری که در خود ایجاد کردند، می‌توانند بحران‌ها و چالش‌ها را با هزینه‌های کمی پشت سر بگذارند و از طریق افزایش علاقه و اشتیاق کاری و ارتقاء خودکارآمدی شغلی برای خود مزیت رقابتی ایجاد نمایند. در نتیجه، منطقی است که افزایش تاب‌آوری سازمانی در مدیران مدارس غیردولتی سبب افزایش خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری آنان گردد.

سومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های [Hassan et al \(2024\)](#) و [Rahimi et al \(2019\)](#) همسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که خودکارآمدی شغلی ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانمندی خود جهت انجام تکلیف‌ها و وظیفه‌های شغلی است و عامل پیش‌بینی‌کننده مهمی برای پیامدهای شغلی می‌باشد. سازه خودکارآمدی شغلی عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه‌های مختلف کارکنان و فعالیت‌های سازمانی تحت تاثیر قرار می‌دهد و کارکنانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند کمتر مستعد ابتلاء به استرس کاری و فرسودگی شغلی خواهند بود. این سازه از طرق گوناگون مانند افزایش انگیزش، تمرکز بر وظیفه، تلاش برای کاهش نگرانی و تفکر منفی محکوم به شکست به بهبود عملکرد شغلی کارکنان کمک می‌کند و سبب بهبود علاقه و اشتیاق فرد به سازمان و کار خود می‌شود. در نتیجه، منطقی است که خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی اثر مستقیم و معنادار بگذارد و سبب افزایش آن شود.

چهارمین یافته مطالعه حاضر نشان داد که استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که اثر استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی بر اشتیاق شغلی از طریق مکانیسم‌های شناختی و انگیزشی رخ می‌دهد و از آنجایی که خودکارآمدی شغلی هم دارای جنبه‌های شناختی (مانند ارزیابی میزان خودکارآمدی و تلاش برای بهبود آن) و هم دارای جنبه‌های انگیزشی (مانند رضایت از میزان کارآمدی و تلاش برای افزایش خودکارآمدی و رضایت حاصل از آن) است، لذا منطقی است که خودکارآمدی شغلی میانجی مناسبی بین استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با اشتیاق کاری باشد. در نتیجه، منطقی است که استراتژی اقیانوس آبی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق کاری در مدیران مدارس غیردولتی اثر غیرمستقیم و معنادار بگذارند و سبب افزایش آن گردد.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه است که این محدودیت‌ها باید در تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرند که از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به مدیران مدارس غیردولتی، استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و عدم بررسی نتایج به تفکیک جنسیت اشاره کرد. با توجه به محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بر روی مدیران سایر مدارس و حتی سایر گروه‌های آموزشی از جمله آموزگاران و دبیران انجام شود، در صورت امکان از روش نمونه‌گیری تصادفی به دلیل خطای کمتر استفاده گردد و روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر به تفکیک جنسیت بر روی مدیران مدارس غیردولتی مرد و زن انجام شود. طبق یافته‌های این مطالعه، مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی می‌توانند برای بهبود اشتیاق کاری مدیران مدارس غیردولتی میزان استراتژی اقیانوس آبی، تاب‌آوری سازمانی و خودکارآمدی شغلی آنان را افزایش دهند.

تعارض منافع

در این مطالعه هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

مشارکت نویسندگان

همه فعالیت‌های این پژوهش توسط تنها نویسنده آن انجام شده است.

موازین اخلاقی

در انجام این مطالعه، همه اصول و موازین اخلاقی رعایت شد.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و منابع این مطالعه واقعی و اصیل می‌باشد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشت.

تشکر و قدردانی

در پایان از مدیران مدارس شرکت‌کننده در پژوهش حاضر تشکر می‌شود.

References

- Abdel-Dayem, H. A., Ragheb, M. A. S., Abdel-Azzim, M., Hamaida, F. A. A. & Abdel-Bary, A. A. W. (2021). The effect of blue ocean on business entrepreneurship through niche marketing as a mediating variable (applied study on zalat for leather products Co.). *Open Access Library Journal*, 8, 1-13. <https://doi.org/10.4236/oalib.1108010>
- Bozdag, F., & Ergun, N. (2021). Psychological resilience of healthcare professionals during COVID-19 pandemic. *Psychological Reports*, 124(6), 2567-2586. <https://doi.org/10.1177%2F0033294120965477>
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215-246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- Firouzkouhi Berenjabadi, M., & Pourhossein, M. (2022). The effect of job stress on resilience: The moderating role of job engagement in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 11(3), 26-37. <https://ijnv.ir/article-1-953-en.html>



- Hassan, N. F., Salman, A. J., & Hawas, A. T. (2022). The blue ocean strategy and its role in achieving competitive advantage. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 1488-1503. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/7348>
- Hassan, R. S., Amin, H. M. G., & Ghoneim, H. (2024). Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: the mediating role of work engagement and job self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(702), 1-19. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03177-0>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1077), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Ijntema, R. C., Schaufeli, W. B., & Burger, Y. D. (2023). Resilience mechanisms at work: The psychological immunity-psychological elasticity (PI-PE) model of psychological resilience. *Current Psychology*, 42(6), 4719-4731. <https://doi.org/10.1007%2Fs12144-021-01813-5>
- Karami, F., Rasoli, A., & Tajik, A. (2019). The causal relationship of job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and career mediation. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 11(38), 49-66. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.1.49>
- Kardan, Sh., Momeni, Kh., Nooripour, R., Mahdian, M. J., & Alikhani, M. (2016). Relationship of self-efficacy and resiliency with efficacy of high schools managers. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 8(27), 124-138. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99566.html?lang=en
- Liu, S., Hong, Z., Zhou, W., Fang, Y., & Zhang, L. (2021). Job-search self-efficacy and reemployment willingness among older adults: roles of achievement motivation and age. *BMC Geriatrics*, 21(683), 1-10. <https://doi.org/10.1186%2Fs12877-021-02645-5>
- Nasereddin, A. Y. (2023). Impact of the blue ocean strategy dimensions in achieving competitive advantage from the perspective of faculty members. *Information Sciences Letters*, 12(6), 2685-2698. <http://dx.doi.org/10.18576/isl/120639>
- Nasresfahani, F., Karimi, F., & Nadi, M. A. (2021). The impact of training intervention on social undermining and work engagement of head nurses in Isfahan hospitals. *Journal of Nursing Education*, 10(2), 42-53. <https://jne.ir/article-1-1277-en.html>
- Norouzinia, R., Ebadi, A., Yarmohammadian, M. H., Chian, S., & Aghabarary, M. (2021). Relationship between resilience and self-efficacy with professional quality of life in EMS personnel. *Journal of Hayat*, 27(2), 176-189. <https://hayat.tums.ac.ir/article-1-4103-en.html>
- Mahmodzadeh, E., Keshtkar Haranaki, M., Nouri, J., & Moomivand, H. (2022). Investigating the relationship between knowledge management and organizational resilience (Case study of a research organization). *Quarterly Journal of Industrial Technology Development*, 20(47), 17-28. <https://doi.org/10.22034/jtd.2022.252168>
- Oh, Z. J., Awang, M., & Khoo, Y. Y. (2022). Mediating role of employee engagement between blue ocean leadership and team performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(4), 1647-1656. <http://dx.doi.org/10.11591/ijere.v11i4.22290>
- Patterer, A. S., Keller, A. C., Woharcik, K., & Kuhnel, J. (2024). Daily use of self-leadership strategies and employee work engagement while working from home and the office. *Scientific Reports*, 14(20558), 1-13. <https://doi.org/10.1038%2Fs41598-024-71432-0>
- Peng, J., Zhang, J., Zhou, X., Wan, Z., Yuan, W., Gui, J., & Zhu, X. (2021). Validation of the occupational self-efficacy scale in a sample of Chinese employees. *Frontiers in Psychology*, 12(755134), 1-9. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2021.755134>
- Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. *Annals of Tourism Research*, 73(3), 193-196. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.06.006>

- Rahimi, H., Kasaee, A., & Asadpour, E. (2019). Investigating the role of job engagement and job self-efficacy with job-family conflict in female nurses of Tehran. *Avicenna Journal of Hamedan Nursing & Midwifery Care*, 26(6), 366-376. <http://dx.doi.org/10.30699/sjhnmf.26.6.366>
- Rajabi Farjad, H., Tootian Isfahani, S., & Sabet, M. (2019). The effect of blue ocean strategy in gaining a competitive advantage of an insurance company. *Iranian Journal of Insurance Research*, 8(4), 284-302. <https://doi.org/10.22056/ijir.2019.04.03>
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.755>
- Roczniowska, M., Rogala, A., Puchalska-Kaminska, M., Cieslak, R., & Retowski, S. (2020). I believe i can craft! Introducing job crafting self-efficacy scale (JCSES). *PLOS One*, 15(8), e0237250, 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237250>
- Saad Amjad, M., Zeeshan Rafique, M., Aamir Khan, M., Khan, A., & Bokhari, S. F. (2024). Blue ocean 4.0 for sustainability – harnessing blue ocean strategy through Industry 4.0. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(4), 797-812. <https://doi.org/10.1080/09537325.2022.2060072>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Wei, X., Wei, X., Yu, X., & Ren, F. (2024). The relationship between financial stress and job performance in China: The role of work engagement and emotional exhaustion. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 2905-2917. <https://doi.org/10.2147/2FPRBM.S446520>
- Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022). Mediating effects of self-efficacy, resilience and job satisfaction on the relationship between person–organisation fit and employee work adjustment. *Sustainability*, 14(11787), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su141811787>
- Wu, C., Cheng, S., Wu, J., Zhang, Y., Lin, Y., Li, L., & et al. (2023). Factors influencing work engagement among male nurses: A structural equation model. *Nursing Open*, 10(12), 7749-7758. <https://doi.org/10.1002/2Fnop2.2016>
- Wut, T., Lee, S., & Xu, J. (2022). Role of organizational resilience and psychological resilience in the workplace-internal stakeholder perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11799), 1-14. <https://doi.org/10.3390/2Fijerph191811799>
- Yang, Z., Liu, P., & Cui, Z. (2021). Strengths-based job crafting and employee creativity: The role of job self-efficacy and workplace status. *Frontiers in Psychology*, 12(748747), 1-11. <https://doi.org/10.3389/2Ffpsyg.2021.748747>
- Yunus, M., & Sijabat, F. N. (2021). A review on blue ocean strategy effect on competitive advantage and firm performance. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/349454288_A_REVIEW_ON_BLUE_OCEAN_STRATEGY_EFFECT_ON_COMPETITIVE_ADVANTAGE_AND_FIRM_PERFORMANCE
- Xiang, Y., Dong, X., & Zhao, J. (2020). Effects of envy on depression: The mediating roles of psychological resilience and social support. *Psychiatry Investigation*, 17(6), 547-555. <https://doi.org/10.30773/2Fpi.2019.0266>
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11-12), 1584-1595. <https://doi.org/10.1111/2Fjocn.15707>