

The Relationship between Psychological Capital, Job Motivation, Satisfaction, and Performance of University Employees: The Mediating Role of Job-Related Affective Well-Being

Hassan Jorfi*

Assistant Professor, Farhangian University, Ahvaz, Iran

Article History

Received: 2023/11/28

Revised: 2023/12/31

Accepted: 2023/12/31

Available online: 2023/12/31

Article Type: Research Article

Keywords: psychological capital, job affective, job motivation, job satisfaction, job performance.

Corresponding Author*:

Hassan Jorfi Assistant Professor,
Farhangian University, Ahvaz, Iran, Postal
Code: 6344134836

ORCID: 0009-0001-1223-8281

E-mail: hassan.jorfi@gmail.com

doi: 10.29252/bjcp.17.2.74

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the relationship between psychological capital, job motivation, satisfaction and performance with regard to the mediating role of job emotions in a group of university employees. The design of this research was correlational using structural equation modeling. The statistical population of the research included all employees of Dezful University of Medical Sciences. Of these, 270 were selected using multi-stage cluster sampling. Research tools include the Psychological Capital Questionnaire (Luthans et al., 2007); the Job-Related Affective Well-being Scale (Van Katwyk et al., 2000); THE Job Motivation Questionnaire (Robinson, 2004); Job Satisfaction Questionnaire (Judge and Bono, 2000); and the Job Performance Questionnaire (Paterson, 1963). Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling using SPSS-23 and AMOS-23 software packages. Results suggest that psychological capital had a direct effect on positive emotions, negative emotions, job motivation, job satisfaction and job performance. It was also shown that the direct effect of positive emotions and negative emotions on job motivation, job satisfaction and job performance; and the indirect effect of psychological capital on job motivation, satisfaction Job and job performance were mediated by positive emotions and negative emotions. It is suggested that teaching psychological capital to employees, in addition to reducing negative emotions and improving positive emotions, it may be possible to significantly increase job motivation, satisfaction and performance.

Citation: Jorfi, H. (1401/2022). The Relationship between Psychological Motivation and Satisfaction Job, Capital and Employee Performance: The Mediating Role of Job-Related Affective Well-Being, *Contemporary Psychology* 17 (2). 74-89. doi: 10.29252/bjcp.17.2.74

رابطه‌ی میان سرمایه‌ی روان‌شناختی، انگیزش، خشنودی و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه: نقش واسطه‌ای عواطف شغلی

حسن جرفی*

استادیار دانشگاه فرهنگیان، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۷

اصلاح نهایی: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلیدواژه‌ها: سرمایه‌ی روان‌شناختی؛ عواطف شغلی؛ انگیزش شغلی؛ خشنودی شغلی، عملکرد شغلی

نویسنده‌ی مسئول:

حسن جرفی، استادیار دانشگاه فرهنگیان، اهواز، ایران
و کد پستی: ۶۳۴۴۱۳۴۸۳۶

ارکید: ۸۲۸۱-۱۲۲۳-۰۰۰۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰

پست الکترونیکی:

hassan.jorfi@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان سرمایه‌ی روان‌شناختی، انگیزش، خشنودی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر عواطف شغلی در گروهی از کارکنان دانشگاه است. طرح پژوهش همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چند متغیری است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل تمام کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر دزفول هستند که از بین آن‌ها تعداد ۲۷۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)، مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (ون کاتویک و همکاران، ۲۰۰۰)، پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی (رایبسون، ۲۰۰۴)، پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی (جاج و بونو، ۲۰۰۰) و پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۶۳) بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۳ انجام گرفت. نتایج حاکی از اثر مستقیم سرمایه‌ی روان‌شناختی بر عواطف مثبت، عواطف منفی، انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی، اثر مستقیم عواطف مثبت و عواطف منفی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی، و اثر غیرمستقیم سرمایه‌ی روان‌شناختی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بود. بنابراین می‌توان با آموزش سرمایه‌ی روان‌شناختی به کارکنان، علاوه بر کاهش عواطف منفی و بهبود عواطف مثبت آنان، باعث افزایش انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شد.

مقدمه

(۲۰۱۴)، انباشت منابع مادی سنتی (یعنی سرمایه‌ی مالی و فناوری) و استخدام کارشناسان با تجربه چندین ساله (یعنی انسان و سرمایه‌ی اجتماعی) ممکن است راهبردهای ناکافی باشند و سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت و ادامه‌ی حیات به نیروی انسانی پایدار و توسعه‌پذیر نیاز دارند، نیرویی که بتواند مزیت رقابتی ایجاد کند (لی بلانس و اورلمانز^۴، ۲۰۱۶).

بنابراین، در آغاز قرن جدید، رفتار سازمانی مثبت^۵ به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی و عمل مبتنی بر شواهد جدید ظهور کرد و برای

از آغاز قرن بیست و یکم، ما در دنیایی با تجارت پویا، جهانی و نامطمئن زندگی می‌کنیم. با انقلاب اطلاعات و ارتباطات، جهانی شدن به واقعیت تبدیل شد و آغاز بحران‌های اقتصادی و مالی جهانی به طور جدی بر مصرف‌کنندگان، کارگران و سازمان‌ها در سراسر جهان تأثیر گذاشت. بنابراین سازمان‌ها باید با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه شوند و به منابع پایدار با مزیت‌های متمایز و رقابتی نیاز دارند (سالانوا و اورتگا-مالدونادو^۱، ۲۰۱۶). در این شرایط، و با توجه به نظریه‌ی مبتنی بر منبع^۲ (نیومن^۳ و همکاران،

^۴ Le Blanc & Oerlemans

^۵ positive organizational behaviour

^۱ Salanova & Ortega-Maldonado

^۲ resource-based theory

^۳ Newman

تفسیری مثبت از وقایع شخصی، ثابت و عوامل فراگیر است که مفاهیم منفی را به عوامل بیرونی، موقتی و شرایط خاص تفسیر می‌کند و یک چشم‌انداز مثبت کلی است که انتظارات مثبت را به ارمغان می‌آورد (لوتانز و یوسف، ۲۰۱۷). انعطاف‌پذیری نیز به معنای توانایی‌های لازم برای پذیرش واقعیت، داشتن باورهای عمیق که با ارزش‌های قوی مطابقت داشته و سازگاری با تغییرات قابل توجه است (توپراک^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۲).

در رابطه با سرمایه‌ی روان‌شناختی در محیط کار تحقیقات زیادی انجام شده است و اثر آن بر نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۵). یکی از پیامدهای سرمایه‌ی روان‌شناختی، افزایش انگیزش شغلی کارکنان است (فرارو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۸؛ ویسئو^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۶؛ حیدریانی، ۲۰۱۶). انگیزش شغلی متشکل از مجموعه‌ی نیرویی درونی است که فراتر از وجود شخص سرچشمه می‌گیرد، رفتارهای مربوط به کار را آغاز کرده و شکل، جهت، شدت و تداوم آن را تعیین می‌کند (ژو^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۳). انگیزش شغلی نشان‌دهنده‌ی میل و علاقه فرد برای انجام دادن کار، سر و سامان دادن به محیط‌های مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع و رقابت کردن با دیگران از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارها است (مارتا^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۱).

کارکنان با انگیزه‌ی بالا، باعث بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و هماهنگی تلاش‌ها در شکل‌دهی به امکانات، به منظور تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه‌ی سایر کارکنان برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری خواهند بود (کاپانتو^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۰). یکی دیگر از پیامدهای سرمایه‌ی روان‌شناختی، افزایش خشنودی شغلی^{۱۷} کارکنان است (نگونیا و پلسر^{۱۸}، ۲۰۲۰؛ ویراوان^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۰؛ آل طه و اکبری، ۲۰۲۰؛ رستگار و همکاران، ۲۰۱۹؛ گل‌پرور و میرزایی، ۲۰۱۵). خشنودی شغلی متغیری برای سنجش احساسات مثبت یا منفی کارکنان از شغل یا تجربه‌ی کاری است (لاک^{۲۰}، ۲۰۲۰). این امر منعکس‌کننده‌ی خودارزیابی یک کارکن از

به‌دست آوردن یک مزیت رقابتی، بر نقش توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان یک منبع استراتژیک (با ارزش، کمیاب و غیرقابل تکثیر) تأکید کرد (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴). تمرکز اصلی رفتار سازمانی مثبت بر روی توسعه‌ی منابع روان‌شناختی کارکنان به منظور ارتقای سطح رفاه روانی و عملکرد آن‌ها، از طریق مداخلات مثبت است (لی بلانس و اورلمانز، ۲۰۱۶). در واقع پژوهشگران فعال در حوزه‌ی رفتار سازمانی مثبت معتقدند که هدف باید بهبود و ارتقای سطح زندگی انسان و شکوفا کردن استعدادها و توانمندی‌های آنان باشد. بنابراین روان‌شناسان مثبت‌گرا به جنبه‌های مثبت روانی انسان همچون مثبت‌اندیشی، خوشبینی، شادکامی و مانند آن پرداخته و سعی کرده‌اند با روش‌های علمی حضور این مؤلفه‌های مثبت را در ابعاد گوناگون زندگی انسان پررنگ‌تر و مهم‌تر جلوه دهند. هدف نهایی روان‌شناسی مثبت‌گرا این است که به واسطه‌ی تغییر در روان‌شناسی و توجه صرف به ترمیم بدترین چیزها، به سمت بهتر ساختن کیفیت زندگی حرکت نمایند (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

سرمایه‌ی روان‌شناختی^۲ یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسناد مثبت درباره‌ی خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (لوتانز^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). سرمایه‌ی روان‌شناختی به‌عنوان عامل اصلی روان‌شناختی مثبت و رویکرد خوش‌بینانه فرد همراه با ویژگی‌هایی همچون خودکارآمدی^۴، امیدواری^۵، خوش‌بینی^۶ و انعطاف‌پذیری^۷ است و با تکیه بر همین ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت منجر به ارتقاء سرمایه‌های انسانی و اجتماعی می‌شود (لوتانز و یوسف^۸، ۲۰۱۷). خودکارآمدی باور فرد به توانایی خود برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود و انجام اقدامات لازم است (چن^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). امیدواری یک حالت انگیزشی مثبت بر مبنای یک مفهوم تعاملی مشتق شده از موفقیت است که شامل جهت‌گیری معطوف به هدف و راه‌های برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف است (کلارنس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱). خوش‌بینی یک حالت

¹¹. Toprak

¹². Ferraro

¹³. Viseu

¹⁴. Xu

¹⁵. Marta

¹⁶. Kapantow

¹⁷. job satisfaction

¹⁸. Ngwenya & Pelsier

¹⁹. Wirawan

²⁰. Locke

¹. Kim

². psychological capital

³. Luthans

⁴. self-efficacy

⁵. Hope

⁶. optimism

⁷. flexibility

⁸. Youssef

⁹. Chen

¹⁰. Clarence

تناسب خود با شغل است (اینووا^۱، ۲۰۱۶). اصطلاح خشنودی شغلی به نگرش و احساساتی که افراد نسبت به کار خود دارند اشاره دارد. نگرش‌های مثبت و مطلوب نشان‌دهنده خشنودی شغلی است (آرمسترانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع خشنودی شغلی نشان‌دهنده احساسی است که در نتیجه‌ی این تصور ظاهر می‌شود که شغل نیازهای مادی و روانی-منطقی را ممکن می‌سازد (اینووا، ۲۰۱۶).

علاوه بر نگرش‌ها و احساسات کارکنان، عملکرد شغلی^۳ آنان نیز می‌تواند تحت تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی قرار گیرد (علی^۴ و همکاران، ۲۰۲۲؛ هوانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ کریمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ خواجه‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). عملکرد شغلی را می‌توان به‌عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا، که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند معرفی کرد که در این تعریف ویژگی رفتاری که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش منتظره‌ی سازمان است (موتویدلو^۶، ۲۰۰۱؛ به نقل از خواجه‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). به اعتقاد کمپل^۷ (۱۹۹۰)، عملکرد شغلی نشانگر آن دسته از رفتارهای کارکنان در حین کار است که در راستای اهداف سازمانی است. این تعریف به وضوح رساتر از تعریف عمومی عملکرد شغلی است. همچنین این تعریف محدودکننده نیست، زیرا تنها به رفتارهایی که مستقیماً با عملکرد تکلیفی^۸ همراه است، بسنده نکرده است. نکته‌ی مهم دیگر این تعریف این است که عملکرد شغلی بیانگر رفتارهایی است که رسماً از سوی سازمان به‌عنوان بخشی از مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ارزیابی می‌شود (خواجه‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). یکی دیگر از عواملی که می‌تواند تحت تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی قرار گیرد، عواطف شغلی^۹ کارکنان است (افضل^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۶؛ افضل و همکاران، ۲۰۱۴). واتسون و تلگن^{۱۱} (۱۹۸۵) عواطف را به دو بعد عاطفی تقسیم می‌کنند. اولین بعد،

عاطفه‌ی منفی است؛ بدین معنی که شخص تا چه میزان احساس ناخرسندی و ناخشنودی می‌کند. عاطفه‌ی منفی یک بعد عمومی از یأس درونی و عدم اشتغال به کار لذت‌بخش است که به دنبال آن حالت‌های خلقی اجتنابی از قبیل خشم، غم، تنفر، حقارت، احساس گناه، ترس و عصبانیت پدید می‌آید. بعد عاطفی دوم، عاطفه‌ی مثبت است که حالتی از انرژی فعال، تمرکز زیاد و اشتغال به کار لذت‌بخش است. عاطفه‌ی مثبت دربرگیرنده طیف گسترده‌ای از حالت‌های خلقی مثبت از جمله شادی، احساس توانمندی، شور و شوق، تمایل، علاقه و اعتماد به نفس است (هاشمی و همکاران، ۲۰۱۴).

به نظر می‌رسد که سرمایه‌ی اجتماعی علاوه بر اثرگذاری مستقیم بر نگرش‌ها، رفتار و عملکرد کارکنان، قادر است با اثرگذاری بر عواطف شغلی نیز بر این سازه‌ها اثرگذار باشد. براساس الگوی هیجان‌مدار رفتار ارادی کار (اسپکتور و فاکس^{۱۲}، ۲۰۰۲) افراد عامل فعالی در تجاربشان هستند. آن‌ها به طور مستمر بر محیط نظارت می‌کنند و وقتی وقایع به شیوه‌ای خاص مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند، تغییرات فیزیکی و روان‌شناختی ایجاد می‌شود که در نتیجه یک هیجان تجربه می‌شود که این هیجان تجربه‌شده به نوبه‌ی خود نگرش و رفتار را فرا می‌خواند (الچه^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۰).

وجه به مدل پیشنهادی مطالعه‌ی حاضر می‌توان بیان کرد که سرمایه‌ی روان‌شناختی نه تنها به صورت مستقیم بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان اثر می‌گذارد، بلکه می‌تواند از طریق اثرگذاری بر عواطف مثبت و منفی نیز نگرش‌ها، رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم سرمایه‌ی روان‌شناختی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر عواطف شغلی بپردازد. شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

⁸. task performance

⁹. job affective

¹⁰. Afzal

¹¹. Watson & Tellegen

¹². Spector & Fox

¹³. Elche

¹. Inuwa

². Armstrong

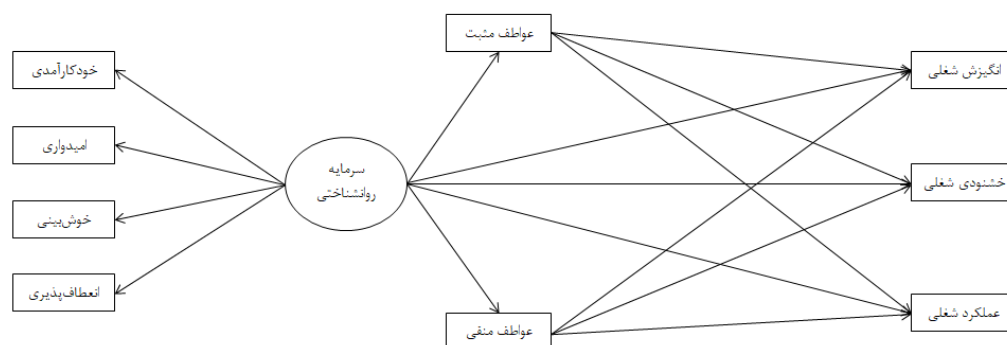
³. job performance

⁴. Ali

⁵. Huang

⁶. Motowidlo

⁷. Campbell



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش حاضر

نفر)، به ازاء هر پارامتر ۱۸ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمون مدل دارد.

روش

طرح پژوهشی و شرکت‌کنندگان

طرح پژوهشی حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ است که یک روش همبستگی چند متغیری است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل تمام کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دزفول است که از بین آن‌ها تعداد ۲۷۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در پیشینه‌ی مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه‌ی کافی پیشنهاداتی چند ارائه شده است. به طور مثال چین^۲ (۱۹۹۸) قانون سرانگشتی ۱۰ آزمودنی به ازاء یک متغیر در مدل را پیشنهاد می‌کند. دستکم حجم نمونه از نظر آندرسون و گرینبرگ^۳ (۱۹۸۸) ۱۵۰ آزمودنی و از نظر چو و بنتلر^۴ (۱۹۹۵) آزمودنی است. در همین راستا، هوپل و کنی^۵ (۱۹۹۹) دریافتند که در صورت بالا بودن پایایی آزمون‌ها، حجم نمونه‌ی ۵۰ نفری هم خوب عمل می‌کند (بشلیده، ۲۰۱۳). بنابراین، در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۱۱ مسیر)، تعداد متغیرهای برون‌زاد (۱ متغیر)، و تعداد واریانس‌های خطا (۵ خطا)، تعداد ۱۷ پارامتر محاسبه شد. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین^۶ (۱۹۹۸؛ به نقل از بشلیده، ۲۰۱۳)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمون مدل دست‌کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد. با توجه به حجم نمونه‌ی پژوهش حاضر (۲۷۰)

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی: در پژوهش حاضر جهت سنجش سرمایه‌ی روان‌شناختی از پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی^۷ که توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴ ماده دارد، چهار مؤلفه‌ی خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن براساس لیکرت شش درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۶ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. هاک^۸ (۲۰۱۴) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نموده است. خواجه‌پور و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۰ گزارش نموده‌اند. محسن‌آبادی و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۰ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۲ به دست آمد.

^۵. Hoyle & Kenny

^۶. Kline

^۷. psychological capital questionnaire

^۸. Haq

^۱. Structural Equation Modeling (SEM)

^۲. Chin

^۳. Anderson & Gerinberg

^۴. Chou & Bentler

جدول ۱- قسمتی از سؤالات پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روان شناختی (اوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)

ردیف	سؤالات	کاملاً مخالفم	تا حدودی	تا حدودی	موافقم	کاملاً موافقم
۱	با اعتماد یک مسأله‌ی طولانی را بررسی می‌کنم تا یک راه حل بیابم.					
۲	من با اعتماد کامل می‌توانم وظایفم را در کارهای جمعی معین کنم.					
۳	من با اعتماد کامل می‌توانم اهداف زندگی‌ام را تعیین کنم.					
۴	من همیشه جنبه‌های مثبت کار را می‌بینم.					
۵	در حال حاضر من به شدت اهداف تحصیلی را دنبال می‌کنم.					

مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل: در پژوهش حاضر

جهت سنجش عواطف شغلی از مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^۱ که توسط ون کاتویک^۲ و همکاران (۲۰۰۰) تهیه شده است، استفاده شد. این مقیاس ۲۰ ماده دارد، دو مؤلفه‌ی عواطف مثبت و عواطف منفی را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۵ (برای همیشه) نمره‌گذاری می‌شوند. ون کاتویک و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را از طریق روش آلفای کرونباخ برای عواطف مثبت ۰/۸۰ و برای عواطف منفی ۰/۹۵ گزارش نموده‌اند. هاشمی و

همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را از طریق روش آلفای کرونباخ برای عواطف مثبت ۰/۹۲ و برای عواطف منفی ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند. فرخی و احمدراد (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را از طریق روش آلفای کرونباخ برای عواطف مثبت ۰/۹۰ و برای عواطف منفی ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای عواطف مثبت و عواطف منفی ضرایب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به‌دست آمد.

جدول ۲- قسمتی از سؤالات مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (ون کاتویک و همکاران، ۲۰۰۰)

ردیف	عبارات	همیشه اغلب برخی اوقات به ندرت هرگز
۱	شغلم باعث شده که احساس راحتی کنم.	
۲	شغلم باعث شده که احساس عصبانیت کنم.	
۳	شغلم باعث شده که احساس نگرانی کنم.	
۴	شغلم باعث شده که حوصله‌ام سر برود.	
۵	شغلم باعث شده که احساس آرامش کنم.	

پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش

انگیزش شغلی از پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی^۳ که توسط رابینسون^۴ (۲۰۰۴) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۱ ماده دارد، انگیزش کارکنان را برای انجام وظایف سازمانی، عملکرد فردی و پیشرفت احتمالی در سازمان ارزیابی می‌کند و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند (کعب عمیر و همکاران، ۲۰۱۹). نعمی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود ضریب پایایی این

پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۶ گزارش نموده‌اند. خمارباقی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. کعب عمیر و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۷۶ به‌دست آمد.

^۳. job motivation questionnaire^۴. Robinson^۱. Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS)^۲. Van Katwyk

جدول ۳- قسمتی از سؤالات پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی (رایسنسون، ۲۰۰۴)

ردیف	سؤالات	کاملاً مخالفم	مخالقم	تا حدودی	موافقم	کاملاً موافقم
۱	برای انجام وظایفم، اختیارات لازم به من داده می‌شود.					
۲	در شغلم، فرصت مشارکت در هدف‌گذاری وجود دارد.					
۳	در تعیین شیوه‌ها و رویه‌های کاری‌ام از استقلال برخوردارم.					
۴	من بر کارم کنترل زیادی دارم.					
۵	در شغل من، فرصت رشد شخصی و بهبود وجود دارد.					

پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی: در پژوهش حاضر جهت

سنجش خشنودی شغلی از پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی^۱ که توسط جاج و بونو^۲ (۲۰۰۰) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۵ ماده دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. جاج و بونو (۲۰۰۰) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش نموده‌اند. بشلیده و

همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۵ گزارش نموده‌اند. خواجه‌پور و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۸ به‌دست آمد.

جدول ۴- سؤالات پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی (جاج و بونو، ۲۰۰۰)

ردیف	سؤالات	کاملاً مخالفم	مخالقم	تا حدودی	موافقم	کاملاً موافقم
۱	در حال حاضر از شغلم راضی هستم.					
۲	اکثراً احساس می‌کنم که مجبورم به کارم ادامه دهم.					
۳	تصور می‌کنم در محیط کار خوشحال‌تر از دیگران هستم.					
۴	اکثر اوقات شیفته‌ی کارم هستم.					
۵	از کارم احساس لذت واقعی می‌کنم.					

پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش

عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی^۳ که توسط پاترسون^۴ (۱۹۶۳) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ ماده دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت چهار درجه‌ای از ۱ (برای به ندرت) تا ۴ (برای همیشه) نمره‌گذاری می‌شوند. چاوشی و هاشمی (۲۰۱۲) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند. محمدی و همکاران (۲۰۱۳)

در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش نموده‌اند. خواجه‌پور و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۷۹ به‌دست آمد.

^۳. job performance questionnaire^۴. Paterson^۱. job satisfaction questionnaire^۲. Judge & Bono

جدول ۵- سئوالات پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۶۳)

ردیف	سئوالات	همیشه	اغلب	گاهی	به ندرت
۱	انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم.				
۲	بدون نظارت مافوق، صادقانه کار می‌کنم.				
۳	در افزایش معلومات شغلی خود، می‌کوشم.				
۴	در حفظ اسرار شغلی خود، کوشش می‌کنم.				
۵	سعی می‌کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.				

نتایج

پیش از انجام تحلیل اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش‌های مقدماتی در ارتباط با داده‌ها انجام شد. یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، کوچک‌ترین نمره و بزرگ‌ترین نمره متغیرهای پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار

متغیرهای پژوهش به ترتیب در سرمایه‌ی روان‌شناختی ۱۹/۴۰ و ۷۲/۶۹، عاطفه‌ی مثبت ۹/۱۷ و ۲۸/۳۹، عاطفه‌ی منفی ۴/۹۳ و ۲۲/۰۷، انگیزش شغلی ۹/۲۴ و ۳۰/۴۷، خشنودی شغلی ۵/۳۰ و ۱۳/۴۷ و عملکرد شغلی ۱۳/۱۹ و ۳۳/۸۵ است. میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌های سرمایه روان‌شناختی در جدول ۶ نشان داده شده است. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۷ نشان داده شده است

جدول ۶- یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

ردیف	شاخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	کوچک‌ترین نمره	بزرگ‌ترین نمره
۱	سرمایه‌ی روان‌شناختی	۷۲/۶۹	۱۹/۴۰	۳۱	۱۱۵
۲	خودکارآمدی	۱۷/۹۸	۵/۸۴	۸	۳۱
۳	امیدواری	۲۱/۱۹	۷/۴۰	۶	۳۵
۴	خوش‌بینی	۱۹/۳۹	۶/۶۹	۷	۳۳
۵	انعطاف‌پذیری	۱۴/۱۲	۳/۹۹	۶	۲۳
۶	عاطفه‌ی مثبت	۲۸/۳۹	۹/۱۷	۱۰	۴۹
۷	عاطفه‌ی منفی	۲۲/۰۷	۴/۹۳	۱۱	۳۵
۸	انگیزش شغلی	۳۰/۴۷	۹/۲۴	۱۱	۵۱
۹	خشنودی شغلی	۱۳/۴۷	۵/۳۰	۵	۲۵
۱۰	عملکرد شغلی	۳۳/۸۵	۱۳/۱۹	۱۴	۶۰

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد ضرایب همبستگی بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و عاطفه‌ی مثبت $r=0/36$ ، سرمایه‌ی روان‌شناختی و عاطفه‌ی منفی $r=-0/38$ ، سرمایه‌ی روان‌شناختی و انگیزش شغلی $r=0/40$ ، سرمایه‌ی روان‌شناختی و خشنودی شغلی $r=0/45$ ، سرمایه‌ی روان‌شناختی و عملکرد شغلی $r=0/43$ ، عاطفه‌ی مثبت و انگیزش شغلی $r=0/43$ ، عاطفه‌ی مثبت و

خشنودی شغلی $r=0/46$ ، عاطفه‌ی مثبت و عملکرد شغلی $r=0/44$ ، عاطفه‌ی منفی و انگیزش شغلی $r=-0/44$ ، عاطفه‌ی منفی و خشنودی شغلی $r=-0/46$ ، و عاطفه‌ی منفی و عملکرد شغلی $r=-0/44$ است. سایر ضرایب همبستگی در جدول ۷ نشان داده شده‌اند.

جدول ۷- ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	سرمایه‌ی روان‌شناختی	-									
۲	خودکارآمدی	۰/۷۸**	-								
۳	امیدواری	۰/۸۶**	۰/۵۵**	-							
۴	خوش‌بینی	۰/۸۳**	۰/۴۹**	۰/۶۱**	-						
۵	انعطاف‌پذیری	۰/۷۳**	۰/۴۸**	۰/۵۱**	۰/۵۱**	-					
۶	عاطفه‌ی مثبت	۰/۳۶**	۰/۲۶**	۰/۳۵**	۰/۲۸**	۰/۲۳**	-				
۷	عاطفه‌ی منفی	-۰/۳۸**	-۰/۲۶**	-۰/۳۵**	-۰/۲۹**	-۰/۳۰**	-۰/۵۱**	-			
۸	انگیزش شغلی	۰/۴۰**	۰/۳۰**	۰/۴۰**	۰/۳۰**	۰/۲۸**	۰/۴۳**	-۰/۴۴**	-		
۹	خشنودی شغلی	۰/۴۵**	۰/۳۱**	۰/۴۳**	۰/۳۵**	۰/۳۳**	۰/۴۶**	-۰/۴۶**	۰/۴۸**	-	
۱۰	عملکرد شغلی	۰/۴۳**	۰/۲۹**	۰/۴۱**	۰/۳۸**	۰/۳۴**	۰/۴۴**	-۰/۴۴**	۰/۴۰**	۰/۴۱**	-

جهت آزمودن الگوی پیشنهادی اثر سرمایه‌ی روان‌شناختی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و خشنودی شغلی با میانجی‌گری عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی^۲، به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۸ گزارش شده است. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کم‌تر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه‌ی آزادی آن (مجذور خی نسبی)^۲ مورد بررسی قرار می‌دهند (کالکوئیت^۳، ۲۰۰۱). در شاخص

مجذور کای نسبی مقادیر نزدیک به ۲ و کم‌تر به‌عنوان ملاکی قراردادی برای برازندگی مدل به حساب می‌آیند. همچنین شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی^۵ (AGFI)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی^۶ (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای^۷ (CFI)، شاخص برازندگی فزاینده^۸ (IFI)، شاخص تاکر-لویز^۹ (TLI) نیز در جدول ۸ گزارش شده‌اند. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد^{۱۰} (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (برسو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۷).

جدول ۸- برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۷۶/۳۹۳	۲۱	۳/۶۳۸	۰/۹۴۱	۰/۸۷۵	۰/۹۰۸	۰/۹۳۰	۰/۹۳۲	۰/۸۸۰	۰/۰۹۹
مدل نهایی	۳۰/۰۸۴	۲۰	۱/۵۰۴	۰/۹۷۵	۰/۹۴۳	۰/۹۶۴	۰/۹۸۷	۰/۹۸۸	۰/۹۷۷	۰/۰۴۳

(GFI=۰/۹۴)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI=۰/۹۱)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=۰/۹۳) و شاخص

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، گرچه برخی از شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش

۷. comparative fit index

۸. incremental fit index

۹. Tucker-Lewis index

۱۰. Root-mean-square error of approximation

۱۱. Breso

۱. Chi-square

۲. normed (2 measure

۳. Colquitt

۴. Goodness-of-fit

۵. adjusted goodness-of-fit

۶. normed fit index

برازندگی فزاینده ($IFI=0/93$) نشان‌دهنده‌ی برازش خوب داده‌ها هستند، اما شاخص‌های مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=3/64$)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی ($AGFI=0/87$)، شاخص تاکر-لویز ($TLI=0/88$) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب ($RMSEA=0/10$) نشان می‌دهند که الگوی پیشنهادی نیاز به اصلاح دارد. در این گام و به منظور اصلاح برازش مدل یک اصلاح روی مدل صورت گرفت، بدین ترتیب که، ضریب خطاهای اضافه شده بین متغیرهایی قرار داده شدند که ضرایب همبستگی بین آن‌ها بالا بودند. این مسیر شامل همبسته کردن خطاهای مسیر (عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی) بود. می‌توان انتظار داشت موارد خطا برای دو متغیر وقتی دارای علل مشترک باشند که در الگو منظور نشده‌اند، هم‌پراش باشند (شابروک^۱ ۱۹۹۰؛ به نقل از خواجه‌پور، ۲۰۱۵). بعد از

اعمال تغییرات، مدل اصلاح شده مورد آزمون قرار گرفت. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، در مدل اصلاح شده یا نهایی همه شاخص‌های برازش از جمله مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=1/50$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/97$)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی ($AGFI=0/94$)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی ($NFI=0/96$)، شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/99$)، شاخص برازندگی فزاینده ($IFI=0/99$)، شاخص تاکر-لویز ($TLI=0/98$) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب ($RMSEA=0/04$) نشان می‌دهند که همه‌ی شاخص‌ها از برازش خوبی با داده‌ها برخوردارند. جدول ۴ پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر را در مدل نهایی پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۹- پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی

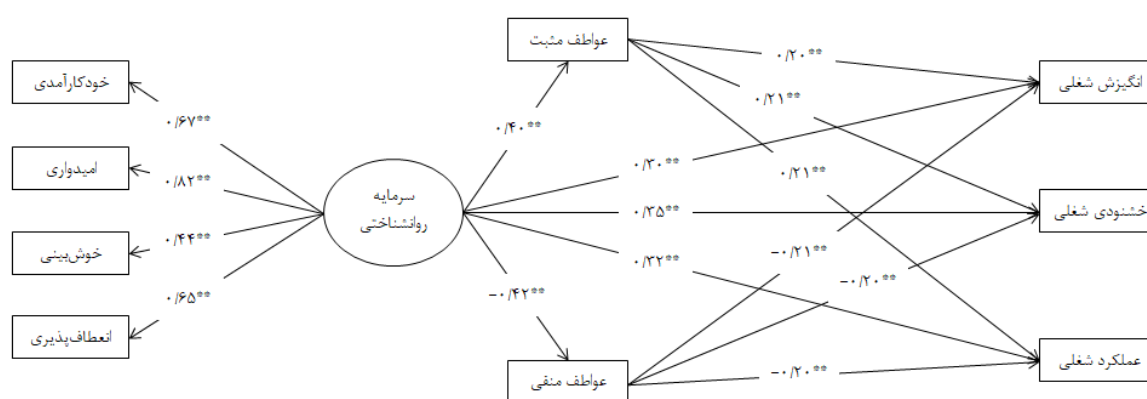
پارامترها مسیرها	برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی ^۲	سطح معنی‌داری
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به خودکارآمدی	۰/۶۷۰	۱/۰۰۰	-	-	-
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به امیدواری	۰/۸۲۱	۱/۵۵۰	۰/۱۴۴	۱۰/۸۰۱	۰/۰۰۱
از سرم سرمایه‌ی روان‌شناختی به خوش‌بینی	۰/۴۳۸	۱/۲۶۱	۰/۱۲۵	۱۰/۰۹۹	۰/۰۰۱
از سرم سرمایه‌ی روان‌شناختی به انعطاف‌پذیری	۰/۶۴۷	۰/۶۵۸	۰/۰۷۳	۹/۰۶۹	۰/۰۰۱
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به عاطفه‌ی مثبت	۰/۳۹۹	۰/۹۳۲	۰/۱۶۱	۵/۸۰۱	۰/۰۰۱
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به عاطفه‌ی منفی	-۰/۴۲۰	-۰/۵۲۹	۰/۰۸۷	-۶/۰۹۹	۰/۰۰۱
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به انگیزش شغلی	۰/۳۰۱	۰/۷۰۹	۰/۱۶۰	۴/۴۲۶	۰/۰۰۱
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به خشنودی شغلی	۰/۳۴۷	۰/۴۶۹	۰/۰۹۱	۵/۱۵۰	۰/۰۰۱
از سرمایه‌ی روان‌شناختی به عملکرد شغلی	۰/۳۲۱	۱/۰۸۱	۰/۲۲۹	۴/۷۱۸	۰/۰۰۱
از عاطفه‌ی مثبت به انگیزش شغلی	۰/۲۰۲	۰/۲۰۴	۰/۰۶۲	۳/۳۰۰	۰/۰۰۱
از عاطفه‌ی مثبت به خشنودی شغلی	۰/۲۱۳	۰/۱۲۳	۰/۰۳۴	۳/۵۹۳	۰/۰۰۱
از عاطفه‌ی مثبت به عملکرد شغلی	۰/۲۰۸	۰/۲۹۹	۰/۰۸۷	۳/۴۲۱	۰/۰۰۱
از عاطفه‌ی منفی به انگیزش شغلی	-۰/۲۱۴	-۰/۴۰۱	۰/۱۱۶	-۳/۴۵۰	۰/۰۰۱
از عاطفه‌ی منفی به خشنودی شغلی	-۰/۲۰۵	-۰/۲۲۰	۰/۰۶۵	-۳/۴۰۵	۰/۰۰۱
از عاطفه‌ی منفی به عملکرد شغلی	-۰/۱۹۹	-۰/۵۳۲	۰/۱۶۵	-۳/۲۳۰	۰/۰۰۱

خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۶۷، ۰/۸۲، ۰/۴۴ و ۰/۶۵ نقش معنی‌داری در اندازه‌گیری سازه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی دارند. شکل ۲ برون‌داد الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهد، ضرایب همه‌ی مسیرهای مستقیم معنی‌دار هستند. علاوه بر این، همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد ضرایب خرده مقیاس‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی در مدل پیشنهادی پژوهش برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنی‌دار است. در این مدل خرده مقیاس‌های

۲. مقدار بحرانی بالاتر از مثبت یا منفی ۱/۹۶ معنی‌دار است.

۱. Shawbrook



شکل ۲- برونداد الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

مسیرهای غیرمستقیم یا واسطه‌ای بود. برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای از روش بوت استراپ^۱ در برنامه‌ی ماکرو^۲، آزمون پریچر و هیوز^۳ (۲۰۰۸) استفاده شد. جدول ۵ نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، همه‌ی مسیرهای مستقیم معنی‌دار هستند؛ بدین معنی که سرمایه‌ی روان‌شناختی بر عاطفه‌ی مثبت، عاطفه‌ی منفی، انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی، و همچنین عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی اثر مستقیم و معنی‌دار دارند. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود

جدول ۱۰- نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیرها	داده	حد پایین	حد بالا	سطح معنی‌داری
سرمایه‌ی روان‌شناختی ← عاطفه‌ی مثبت ← انگیزش شغلی	۰/۱۱۷۶	۰/۰۶۷۸	۰/۱۷۳۶	۰/۰۰۱
سرمایه‌ی روان‌شناختی ← عاطفه‌ی مثبت ← خشنودی شغلی	۰/۱۲۱۰	۰/۰۷۰۴	۰/۱۷۹۸	۰/۰۰۱
سرمایه‌ی روان‌شناختی ← عاطفه‌ی مثبت ← عملکرد شغلی	۰/۱۱۶۶	۰/۰۶۹۲	۰/۱۷۳۱	۰/۰۰۱
سرمایه‌ی روان‌شناختی ← عاطفه‌ی منفی ← انگیزش شغلی	۰/۱۲۸۲	۰/۰۷۸۸	۰/۱۸۱۲	۰/۰۰۱
سرمایه‌ی روان‌شناختی ← عاطفه‌ی منفی ← خشنودی شغلی	۰/۱۲۷۵	۰/۰۷۷۸	۰/۱۸۰۰	۰/۰۰۱
سرمایه‌ی روان‌شناختی ← عاطفه‌ی منفی ← عملکرد شغلی	۰/۱۲۲۶	۰/۰۷۷۶	۰/۱۷۲۹	۰/۰۰۱

بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر سرمایه‌ی روان‌شناختی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی؛ با توجه به نقش میانجی‌گر عواطف شغلی بود. همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه‌ی روان‌شناختی بر عاطفه‌ی مثبت اثر مثبت و بر عاطفه‌ی منفی اثر منفی و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج سایر پژوهش‌ها (افضل و همکاران، ۲۰۱۶؛ افضل و همکاران، ۲۰۱۴) هم‌سو است. در تبیین

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۱۰ نشان می‌دهد، برای متغیرهای عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی به‌عنوان متغیر میانجی‌گر در رابطه بین سرمایه‌ی روان‌شناختی با انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی حدود پایین و حدود بالا صفر را دربر نمی‌گیرد، بنابراین این روابط واسطه‌ای معنی‌دار هستند و سرمایه‌ی روان‌شناختی از طریق عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی اثر معنی‌دار دارد.

³. Preachers & Hayes

¹. bootstrap

². Macro

این یافته می‌توان گفت کارکنانی که رویدادها را به روشی مثبت همچون امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری تعبیر می‌کنند، به احتمال بیشتری هیجانات مثبت را در محیط کار حتی در طول رویدادهایی که بالقوه استرس‌زا هستند، تجربه می‌کنند و به طبع آن باعث کاهش هیجانات منفی آنان می‌شود. کارکنانی که خوش‌بین و کارآمد هستند، به‌طور کلی انتظارات مثبتی برای دستیابی به اهداف و مقابله موفق با تغییر دارند، بنابراین احساس مثبت کارآمدی را تجربه می‌کنند. روش‌های ارزیابی مسائل به صورت مثبت مسیرهای پیگیری اهداف را گسترده‌تر می‌سازند، به‌عنوان ضربه‌گیر عمل می‌کنند و پادزهری مفید برای مشکلات مربوط به هیجانات منفی و بیماری‌ها فراهم می‌سازند. در واقع تعبیر کردن رویدادها به صورت مثبت به افراد کمک می‌کند تا بهتر و سریع‌تر بر هیجانات منفی غلبه کنند و خودشان را به‌عنوان افرادی خلاق‌تر، یکپارچه‌تر، انعطاف‌پذیرتر و در نهایت افرادی سالم تبدیل کنند (افضل و همکاران، ۲۰۱۶).

همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه‌ی روان‌شناختی بر انگیزش شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان اثر مثبت و معنی‌دار دارد (علی و همکاران، ۲۰۲۲؛ هوانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ نگونیا و پلسر، ۲۰۲۰؛ ویراوان و همکاران، ۲۰۲۰؛ فرارو و همکاران، ۲۰۱۸؛ ویسو و همکاران، ۲۰۱۶؛ کریمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ آل طه و اکبری، ۲۰۲۰؛ رستگار و همکاران، ۲۰۱۹؛ حیدریانی، ۲۰۱۶؛ گل‌پرور و میرزایی، ۲۰۱۵؛ خواجه‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که ارزیابی‌های کارکنان از شرایط می‌تواند نگرش کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنانی که در شغل خود احساس خودکارآمدی دارند، به این دلیل که باور دارند که قادر به انجام وظایف خود هستند و می‌توانند وظایف محوله را به خوبی انجام دهند، هنگام مواجهه با موقعیت‌های چالش‌انگیز نه تنها برای انجام وظایف از انگیزه‌ی مضاعفی برخوردار هستند، بلکه برای رسیدن به اهداف شغلی خود از ایده‌ها و روش‌های بدیع استفاده می‌کنند. علاوه بر این، اغلب افراد امیدوار از دنبال کردن اهداف خود لذت بیشتری کسب می‌کنند و به دنبال راه‌حل‌های خلاقانه انجام کارهای هستند که باعث افزایش انگیزش آن‌ها می‌شود. این دسته از کارکنان در مقابل مشکلات شغلی از خود انعطاف بیشتری نشان می‌دهند و به دلیل خوش‌بینی نسبت به آینده در محیط کار مشتاقانه به فعالیت می‌پردازند و جهت‌دستیابی به نتایج بهتر از خود تلاش بیشتری نشان می‌دهند.

از سوی دیگر، وقتی فردی نسبت به رویدادهایی که در آینده قرار است برای وی اتفاق بیفتد انتظارات مثبتی دارد (خوش‌بینی)، به توانایی انعطاف و غلبه بر موانع و مشکلات در خود اطمینان دارد (خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری) و امیدواری نیز در لحظه لحظه شرایط کاری با وی همراه است، در این فضای شناختی و ادراکی مثبت از خود نیز در سطح شناختی و ذهنی از شغل خود بیش از پیش خشنود خواهد بود. در واقع سرمایه‌ی روان‌شناختی ماهیتاً یک سازه‌ی اسنادی- شناختی است، به این معنی که فرد دارای سرمایه روان‌شناختی بالا، هم دارای انتظارات مثبت نسبت به خود و رخدادها است و هم در وقوع رخدادها جنبه‌های مثبت و امیدوارانه آن‌ها را بیشتر محور تمرکز خود قرار می‌دهد. به همین دلیل در نگاهی مبتنی بر توانایی نسبت به خود همراه با نگاه خوش‌بینانه به آن‌چه در شغل و سازمان اتفاق می‌افتد، فرد به صورت خودکار احساس خشنودی به شغل را تجربه خواهد کرد (گل‌پرور و میرزایی، ۲۰۱۵). علاوه بر این، سرمایه‌ی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مثبت و معنی‌دار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هر یک از مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی در انسان‌ها دارای توان نفوذ در تجارب مختلف رفتار وی هستند. خودکارآمدی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌ها با ایجاد اطمینان شناختی و سپس دخالت در هدایت رفتاری در مسیر دستیابی فرد به اهداف موجب می‌شود تا فرد با تلاش‌های مؤثر، عملکرد مطلوب را از خود نشان دهد (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، افرادی که امیدوار هستند عملکرد دقیق و هدفمند را از خود به نمایش می‌گذارند و همین امر موجب ارتقاء سطح عملکرد شغلی می‌شود. خوش‌بینی با ایجاد انتظارات مثبت و خوش‌بینانه نسبت به دستاوردهای عملکردی موجب افزایش سطح عملکرد می‌گردد. همچنین انعطاف‌پذیری با دیکته کردن منعطف بودن به نظام شناختی و رفتاری انسان پشتکاری سازگارانه را در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات ایجاد کرده و با پیشگیری از دریافت بازخوردهای یأس‌آور از عملکرد در موقعیت‌های خاص، موجبات بهبود عملکرد را به وجود می‌آورد (علی و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع افراد به واسطه انعطاف‌پذیری مشکلات پیش روی خود را مانند فرصتی برای حرکت در مسیر رشد و شکوفایی توانایی‌های خود تفسیر نموده و با افزایش عملکرد خود سعی می‌کنند تا راه دستیابی به اهداف خود را هموار سازند (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه‌ی روان‌شناختی از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بر انگیزش شغلی، خشنودی

شغلی و عملکرد شغلی کارکنان اثر غیرمستقیم و معنی‌دار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که برخی از سطوح ارزیابی‌های شناختی که اغلب خودکار و ناهوشیار هستند، مقدم بر واکنش‌های هیجانی هستند. بر این اساس باورها و شناخت‌های افراد نظیر امیدواری، کارآمدی، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری یک منبع بالقوه هیجانات مثبت هستند. بر این اساس انتظار می‌رود تا سرمایه‌ی روان‌شناختی در افزایش هیجانات مثبت و کاهش هیجانات منفی نقش داشته باشد. هیجانات تابعی از یک محرک به شکل رویدادهای معنادار شخصی هستند و چنین رویدادهای اساسی هیجانات را شکل می‌دهند. خودکارآمدی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی، این باور را به افراد می‌دهد که توانایی بسیج انگیزش، منابع شناختی و راه‌کارهای انجام یک وظیفه ویژه را دارند. این موضوع این باور را در کارکنان ایجاد می‌نماید که آن‌ها قابلیت انجام و اتمام وظایف خود را دارند که این اولین قدم برای هرگونه

رفتار هدف‌گراست (لوتانز، ۲۰۱۲). این انتظارات مثبت نسبت به موفقیت، ارزیابی‌هایی هستند که احساسات مثبتی نظیر شادی و مباهات را به وجود آورده و باعث کاهش احساسات منفی همچون نگرانی و احساس حقارت می‌شود. زمانی که کارآمدی با احساس امیدواری همراه می‌شود، باور به توانایی موفق شدن به واسطه‌ی اضافه شدن ابزارها و روش‌های ویژه نیرومندتر می‌شود، که می‌تواند برای انجام وظیفه به طور موفق به کار رود. علاوه بر این، آگاه بودن از ارزیابی‌هایی همچون توانایی انجام کارها، نه تنها می‌تواند منجر به احساس مصمم بودن و پر انرژی بودن شود، بلکه باعث کاهش احساسات منفی همچون ترس و عصبانیت، احساس گناه، خشم و غم می‌شود. بنابراین با بهبود عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی، کارکنان نه تنها از شغل خود بیشتر خشنود خواهند بود، بلکه تمایلی بیشتری برای انجام وظایف خواهند داشت و عملکرد کاری آنان نیز بهبود خواهد یافت.

قدردانی: از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند قدردانی می‌نمایم.

تعارض منافع: در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسنده گزارش نشده است.

حامی مالی: این پژوهش از طرف هیچ فرد و یا مؤسسه‌ای حمایت مالی دریافت ننموده است.

References

- Afzal, A., Atta, M., & Malik, N. I. (2016). Role of positive psychological capital in prediction of emotions and subjective wellbeing among adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 42(1), 72-81.
- Afzal, A., Malik, N. I., & Atta, M. (2014). The moderating role of positive and negative emotions in relationship between positive psychological capital and subjective well-being among adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(3), 29-42.
- Aletaha, S. H., & Akbari, M. (2021). The impact of psychological capital and the services to employee's climate in the turnover intention due to the role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Psychological Research in Management*, 7(1), 35-71.
- Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of psychological capital on performance of public hospital nurses: The mediated role of job embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135-154.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Beshlideh, K. (2014). *Research methods and statistical analysis of research examples with SPSS and AMOS*. Ahvaz: Ahvaz Shahid Chamran University Press (In Persian)
- Beshlideh, K., Hashemi Sheykh Shabani, S. E., Naami, A., & Baharlou, M. (2015). Designing and testing a model of precedents and outcomes of psychological empowerment. *International Journal of Behavioral Science*, 8(4), 383-396 (In Persian)
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2007). In search of the "third dimension" of burnout: Efficacy or inefficacy? *Applied Psychology*, 56(3), 460-478.

- Chavoshei, A., & Hashemi, S. R. (2014). The relationship between organizational citizenship behavior and job performance of Dr. Mohammad Kermanshahi Hospital, Kermanshah. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 17(11), 734-742 (In Persian)
- Chen, P. L., Lin, C. H., Lin, I. H., & Lo, C. O. (2023). The mediating effects of psychological capital and academic self-efficacy on learning outcomes of college freshmen. *Psychological Reports*, 126(5), 2489-2510.
- Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2021). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education*, 67, 305-331.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Elche, D., Ruiz-Palomino, P., & Linuesa-Langreo, J. (2020). Servant leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of empathy and service climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2035-2053.
- Farrokhi, N., & Ahmadrab, F. (2020). The relationship of job-related affective well-being and job stress with job satisfaction: the mediating role of job self-efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300 (In Persian)
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & Dos Santos, N. R. (2018). Decent work and work motivation in knowledge workers: The mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 501-523.
- Golparvar, M., & Mirzaie, Z. (2017). Structural model of the effect of psychological capital on success with due to the mediating role of commitment and satisfaction. *Positive Psychology Research*, 2(2), 81-94. (In Persian)
- Haq, I. U. (2014). *Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In Human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life.* Proceedings of the management, knowledge and learning international conference.
- Hashemi, S. E., Baharlou, M., & Montakhab Yeganeh, M. (2016). The mediating role of in the investigation organizational justice. *Journal of Psychology*, 19(4) 394-409 (In Persian)
- Heydaranei, L. (2018). *Investigating the relationship between organizational climate and psychological capital with job motivation (The research case of Khorram Abad Police Stations).* Applied Research Office of Police Command of Lorestan Province (In Persian)
- Huang, S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490-512.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-756.
- Kaabomeir, N., Aziziye, R., & Khalafi, A. (2020). Designing and testing a model of some antecedents of job motivation in employees of Maroon Petroleum Industry Company. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 12(43), 113-132 (In Persian)
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. RD Kandou Hospital. *KnE Social Sciences*, 565-575.
- Karimi, M., Gholtash, A., & Aghili, S. R. (2023). Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Psychological Capital and Innovative Job Performance of Teachers. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*, 4(3), 1-10 (In Persian)
- Khajepour, N. (2016). *Designing and testing a model of some antecedents and consequences of productivity at work in the employees of an industrial company.* Master's thesis in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University Ahvaz (In Persian)
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. (2017). Relationship of workplace ostracism with job performance, organizational citizenship behavior, turnover intention: mediating role of job satisfaction. *Psychological Achievements*, 24(2), 137-160 (In Persian)
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. (2017). The causal relationship of psychological capital

- with turnover intention, job burnout and job performance: mediating role of job stress. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 61-82 (In Persian)
- Khomarbaghi, S., Safarei, S., Omid, A., & Arman, M. (2014). *The relationship between psychological empowerment and job motivation of employees of the General Department of Sports and Youth in Chaharmahal and Bakhtiari Province*. National sports science student conference (In Persian)
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Le Blanc, P. M., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Amplification in the workplace: Building a sustainable workforce through individual positive psychological interventions. *Psychologist Papers*, 37(3), 185-191.
- Locke, K. D. (2020). Power values and power distance moderate the relationship between workplace supervisory power and job satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 19(3), 135-141.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 191-199.
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-12.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040.
- Mohammadi, J., Rahimi, F., Fakher, E., & Shoeybei, G. H. (2014). *Investigating the relationship between personality-job fit, organizational commitment and job performance studied: staff of Khuzestan Steel Company*. The second international conference on managing challenges and solutions. Hamaish Nagar Scientific Conference Center, Shiraz (In Persian)
- Mohsenabadi, H., Fathi-Ashtiani, A., & Ahmadizadeh, M. J. (2021). Psychometric Properties of the Persian Version of the Psychological Capital Questionnaire-24 in a Military Unit. *Journal of Military Medicine*, 23(9), 738-749 (In Persian)
- Naami, A., Hashmi shykh shabani, S. E., & Ensafdar, F. (2013). An investigation of causal relationship between workplace fitness and organizational citizenship behaviors and counterproductive behaviors, with the mediating of work motivation in employees of Gas company. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 5(16), 109-127 (In Persian)
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Ngwenya, B., & Pelsers, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). *Assessing Mediation in Communication Research* (pp. 13-54). London: The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research.
- Rastegar, A. A., Moradi, H., & Moradi, V. (2020). Effect of psychological capital on nurses' ethical behavior mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(2), 56-65.
- Salanova, M., & Ortega-Maldonado, A. (2019). *Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs*. Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts, 81-102.
- Toprak, M., Tösten, R., & Elçiçek, Z. (2022). Teacher stress and work-family conflict: examining a moderation model of psychological capital. *Irish Educational Studies*, 1-17.

- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, F. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230
- Viseu, J., De Jesus, S. N., Rus, C., & Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 14(39), 439-461.
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1139-1154.
- Xu, S., Lin, Z., He, M., & Wong, I. A. (2023). The perils of hospitality internship: a growth curve approach to job motivation change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 492-511