

Structural Model of the Effect of Psychological Capital on Success with Due to the Mediating Role of Commitment and Satisfaction

M. Golparvar^{1*}, Z. Mirzaie²

1- Associate Professor, Department of I/O Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

2- MA in General Psychology, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Abstract

This research was administered with the aim of investigating structural model of the effect of psychological capital on career success with due to the mediating role of satisfaction and commitment among employees of Telecom Company. Research statistical population was male and female employees of Telecom in Isfahan city, who among them two hundred and eighty five persons were selected using convenience sampling. Research instruments were Nguyen et al. Psychological Capital questionnaire, Nabi's Job Success (career success) Questionnaire, Spector's Job Satisfaction Questionnaire and Speier and Venkatesh Organizational Commitment Questionnaire. Data were analyzed using structural equation modeling. Results of structural equation modeling revealed that in a series of sequential relationships, there is a significant effect from psychological capital on job satisfaction and organizational commitment and there is a significant effect also from job satisfaction and organizational commitment on job success (career success). The results also showed that psychological capital impact on career success was indirectly through job satisfaction and organizational commitment. Overall, the results of this study showed that job satisfaction and organizational commitment were mediating variables in the relationship between psychological capital and career success.

Keywords: psychological capital, career success, job satisfaction, organizational commitment.

* drmgolparvar@gmail.com

الگوی ساختاری تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت

محسن گل‌پرور^{۱*}، زینب میرزایی^۲

۱- دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
۲- کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت در کارکنان شرکت مخابرات اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان زن و مرد شرکت مخابرات در شهر اصفهان تشکیل دادند که از میان آنان ۲۸۵ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری سهل‌الوصول انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی ناگیونن و همکاران، پرسشنامه موفقیت شغلی نبی، پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور و پرسشنامه تعهد سازمانی اسپیر و ون‌کاتش بودند. داده‌ها با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری تحلیل شدند. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همچنین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی (موفقیت مسیر شغلی) طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای دارای تأثیر معنادار هستند. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی تأثیر بر موفقیت شغلی را به‌طور غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعمال می‌نماید. در مجموع، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و موفقیت شغلی بودند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، موفقیت مسیر شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

مقدمه

انتخاب‌ها یا راهبردهای شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازمانی و پایگاه خانوادگی است (راسدی و همکاران، ۲۰۰۹). از جدیدترین همبسته‌های مطرح برای موفقیت شغلی که طی سال‌های اخیر نظر اندیشمندان را به خود جلب نموده می‌توان به سرمایه روان‌شناختی اشاره کرد. از مهم‌ترین این همبسته‌های موفقیت شغلی که در قالب یک سلسله روابط زنجیره‌ای در این پژوهش بر آن تمرکز شده، سرمایه روان‌شناختی^{۱۰} و در کنار آن رضایت شغلی^{۱۱} و تعهد سازمانی^{۱۲} (به عنوان دو متغیر واسطه‌ای^{۱۳}) است.

سرمایه روان‌شناختی حالتی مثبت از تحول فردی و متشکل از حداقل چهار مولفه خودکارآمدی^{۱۴}، امیدواری^{۱۵}، تاب‌آوری^{۱۶} و خوش‌بینی^{۱۷} است (قانع‌نیا، فروهر و جلیلی، ۱۳۹۴؛ اوی، ریچارد، لوتانز و ماتری، ۲۰۱۱؛ برگیم، نیلسن، میرنز و اید، ۲۰۱۵؛ لوتانز، ۲۰۰۲؛ کاپاگادو، عثمان و دی - آلویس، ۲۰۱۴ الف، ص ۱۴۴). افراد خودکارآمد افرادی هستند که به صورت فعال قادر به شکل دادن زندگی خود هستند. امیدواری نیز که از دیدگاه اسنایدر و همکاران (به نقل از کاپاگودا و همکاران، ۲۰۱۴ ب) گرفته شده، حالتی انگیزشی و شناختی است که دارای دو مولفه احساس انرژی معطوف به هدف (عاملیت داشتن) و اتکاء بر گذرگاه‌هایی (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) است که انسان را به موفقیت رهنمون می‌سازند. سومین مولفه

موفقیت شغلی^۱ از زمره متغیرهایی است که به تدریج توسط پژوهشگران در ایران مورد توجه قرار گرفته است. باروش (۲۰۰۴) بر این باور است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت^۲، یادگیری^۳، بقاء^۴، دستاوردهای شناختی، کیفیت زندگی^۵ و توازن کار - زندگی^۶ طبقه‌بندی نمود. دلیل عمده توجه پژوهشگران و نظریه‌پردازان به موفقیت شغلی تحت تأثیر نقشی بوده که این متغیر در پدیدآوردن مسیر شغلی اثربخش و کارآمد دارد (نی، ۲۰۰۱). موفقیت شغلی دارای دو جنبه ذهنی^۷ (درونی) و عینی^۸ (بیرونی) است. جنبه عینی موفقیت شامل ارزیابی وضعیت حقوق و مزایا، گروه و پایه فرد در سازمان و میزان ترفیحات و در مقابل جنبه ذهنی یا درونی آن رضایت شغلی کلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در کارش آن‌ها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی ادراک شده^۹ و رضایت از زندگی را شامل می‌شود (اختر و محمود، ۲۰۰۹؛ بریسکو، هال و دمیوت، ۲۰۰۶؛ راسدی، اسماعیل، یولی، نوآ، ۲۰۰۹). شواهد مطالعاتی حاکی از آن است که موفقیت شغلی دارای همبسته‌های متعددی نظیر سرمایه‌گذاری مربوط به سرمایه انسانی در سازمان‌ها، عوامل انگیزشی، روابط بین فردی،

¹⁰ psychological capital

¹¹ job satisfaction

¹² organizational commitment

¹³ mediator

¹⁴ self-efficacy

¹⁵ hope

¹⁶ resiliency

¹⁷ optimism

¹ job success

² advancement

³ learning

⁴ survival

⁵ quality of life

⁶ work-life balance

⁷ subjective

⁸ objective

⁹ perceived career success

انجام وظایف و مسئولیت‌های خود برای دستیابی به استانداردها و اهداف شخصی خود هستند، می‌تواند باعث احساس موفقیت شود.

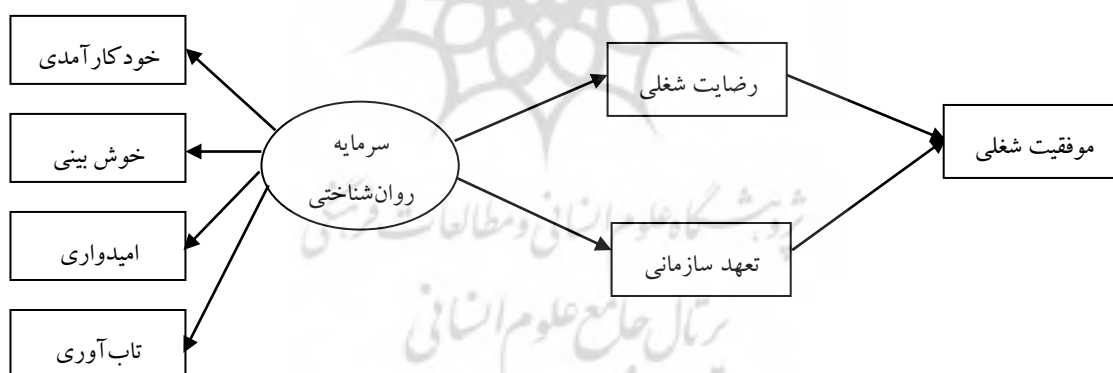
تاب‌آوری به عنوان سومین مولفه سرمایه روان‌شناختی، به نظام شناختی و رفتاری انسان انعطاف‌پذیری و پایداری در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت را دیکته می‌کند (کاپاگادو و همکاران، ۲۰۱۴ الف). در واقع افراد دارای تاب‌آوری بالا عموماً مسائل و موانع پیش‌روی خود را به سان فرصت‌هایی برای تمرین انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری بیشتر تلقی نموده و به همین دلیل وقتی که احساس کنند در مسیر رشد و شکوفایی استعدادها و توانایی خود قرار دارند، احساس موفقیت نیز در آن‌ها بالا می‌رود (لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶). بالاخره خوش‌بینی به عنوان چهارمین مولفه سرمایه روان‌شناختی، مبتنی بر اسناد مثبت در باره‌ی موفقیت‌های حال و آینده است. در خصوص رابطه بین خوش‌بینی با موفقیت شغلی، برخی شواهد و نظریات حاکی از آن است که وقتی افراد در محیط کار نسبت به دستاوردها و رفتارهای خود دارای نگاهی خوش‌بینانه باشند، ساده‌تر احساس موفقیت خواهند کرد (لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶؛ هوانگ و لین، ۲۰۱۳).

فراتر از منطبق نظری رابطه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی، تفکر و ایده دیگری که در این پژوهش به آن توجه شده این است که رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی را می‌توان به عنوان رابطه‌ای با واسطه در نظر گرفت. دو متغیر که به صورت بالقوه می‌توانند در رابطه برخی مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی نقش ایفاء کنند، رضایت شغلی و تعهد

سرمایه روان‌شناختی، یعنی تاب‌آوری معطوف به توان نظام‌دار سازگاری و به معنایی دقیق‌تر داشتن ظرفیت جلو و عقب رفتن (انعطاف‌پذیری) در زمان مواجهه با موانع یا شکست است (ناگیون، ترانگ و ناگیون، ۲۰۱۲؛ هارمز و لوتانز، ۲۰۱۲). بالاخره آخرین مولفه سرمایه روان‌شناختی یعنی خوش‌بینی، که از نظریات اسناد اقتباس شده، تمایل به نگرستن به دنیا به عنوان مکانی است که در آن رخدادها و وقایع خوب در انتظار انسان هستند (نورمن، اوکباساران، زو و هرست، ۲۰۱۴).

سوالی که از بعد نظری بسیار اهمیت دارد این است که سرمایه روان‌شناختی چگونه می‌تواند با موفقیت شغلی رابطه برقرار کند؟ در خصوص پاسخ به این سوال، می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی در انسان‌ها دارای توان نفوذ در تجارب مختلف روانی (ادراکی، شناختی و هیجانی) و رفتاری است. خودکارآمدی به عنوان مشخصه‌ای که در افراد اطمینان از دستیابی به نتیجه بر اثر تلاش هدفمند را به وجود می‌آورد، به‌خوبی قادر است تا با ارتقاء تلاش‌های معطوف به وظایف شغلی در یک فرایند رو به جلو موجب افزایش موفقیت شغلی در افراد شود (برندت، گومز و بوبانوا، ۲۰۱۱). امیدواری نیز که مبتنی بر مقاومت در راه اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت می‌باشد، با ایجاد بنیان‌های شناختی لازم در سطح روانی موجب پشتکار هر چه بیشتر افراد در مسیر اهداف فردی و گروهی شده و به این ترتیب احتمال موفقیت شغلی در افراد را بالا می‌برد (لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶؛ برندت و همکاران، ۲۰۱۱). به معنایی ساده‌تر با حضور امیدواری در بسیاری شرایط به ویژه هنگامی که افراد در حال

می‌رسد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با موفقیت شغلی رابطه مثبت وجود داشته باشد. به معنایی ساده‌تر افراد برای این که خود را فردی موفق در شغل خاص ارزیابی کنند، نیازمند متغیرهای ارجاعی خاص هستند. از جمله این متغیرهای ارجاعی در سطح نگرشی یکی رضایت شغلی و دیگری تعهد سازمانی است. به این مفهوم که افراد وقتی احساس کنند که از وظایف و مسئولیت‌های خود رضایت دارند و در عین حال نسبت به سازمان خود احساس تعلق و تعهد نیز می‌کنند، ساده‌تر در سطح شناختی نیز احساس موفقیت را تجربه خواهند کرد. اکنون با کامل شدن مبانی نظری جداگانه بین متغیرهای پژوهش، الگوی یکپارچه و مفهومی پژوهش را معرفی خواهیم کرد. الگوی نظری پژوهش را می‌توان بر اساس الگوی ارائه شده در شکل (۱) در نظر گرفت.



شکل ۱. الگوی نظری پژوهش در باب رابطه سرمایه روان شناختی با دو نگرش شغلی و موفقیت شغلی

طرف بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی (بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱؛ نساج، ۱۳۹۳) و تعهد سازمانی (اوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ هویدا، مختاری و فروهر، ۱۳۹۰) رابطه مثبت و معناداری را گزارش نموده‌اند، و از طرف دیگر در نمونه مطالعاتی نیز نشان داده

سازمانی هستند. رضایت شغلی متغیری نگرشی با بار شناختی، عاطفی و رفتاری است که منعکس کننده میزان رضایت فرد از وظایف و اموری است که در شغلی خاص ملزم به انجام آن‌ها است (آپولیس، ۲۰۱۰؛ ذاکر فرد، نوری، سماواتیان و سلطانی، ۱۳۹۰؛ نوری، صباحی، صلاحیان و صمیم، ۱۳۹۱). در مقابل تعهد سازمانی در نگاه کلی و غیرمولفه‌ای مبتنی بر احساس تعلق و همانندی با سازمان و اهدافش محسوب می‌شود (پنگ، جیانگ، زانگ، زایو، سونگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ کاپاگادو و همکاران، ۲۰۱۴ الف). هر دو نگرش شغلی رضایت و تعهد با طیف متنوع و گسترده‌ای از ادراکات و رفتارهای انسان در محیط کار در ارتباط هستند (آپولیس، ۲۰۱۰؛ کاپاگادو و همکاران، ۲۰۱۴ الف). به لحاظ نظری چون احساس موفقیت می‌تواند دارای توان انگیزشی برای افراد باشد، منطقی به نظر

در الگوی معرفی شده در شکل (۱)، چنین فرض شده که سرمایه روان شناختی پیش از این که به‌طور مستقیم با موفقیت شغلی ارتباط برقرار سازد، ابتدا موجب تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در آخر به‌طور غیرمستقیم موجب تقویت موفقیت شغلی می‌شود. شواهد پژوهشی گذشته از یک

شده که رضایت شغلی متغیر واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با برخی متغیرهای پیامد مانند ادراکات معطوف به جو ایمنی (برگیم و همکاران، ۲۰۱۵) و تعهد سازمانی نیز متغیر واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی (پنگ و همکاران، ۲۰۱۳) است. از لحاظ نظری نیز هر یک از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی، دارای بار مثبت شناختی در باره خود و اهداف زندگی هستند (لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶). چنین بار مثبتی باعث می‌شود تا افراد در مشاغل خود هدفمند، با اطمینان، امیدوارانه، خوش‌بینانه و انعطاف‌پذیر عمل کرده و به این جهت شغل خود را مثبت ارزیابی نمایند. این ارزیابی مثبت می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی شود (عباس، رجاء، دار و بوکه‌نوقه، ۲۰۱۲). از طرف دیگر چون سرمایه روان‌شناختی مرجع درون‌فردی دارند (لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶) چنین فرض شده که سرمایه روان‌شناختی قادر خواهند بود تا سطح تعهد سازمانی را نیز افزایش دهند. در پایان این زنجیره روابط، آنچه اتفاق خواهد افتاد افزایش موفقیت شغلی است.

علی‌رغم منطق نظری روشن برای رابطه با واسطه (از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی) بین سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی، بررسی‌های به عمل آمده در حوزه مطالعات سرمایه روان‌شناختی نشان داد که این روابط چندان مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. این کم‌توجهی موجب ایجاد شکاف در دانش موجود در حوزه کارکردهای با واسطه و بی‌واسطه سرمایه روان‌شناختی برای موفقیت شغلی شده است. بر همین اساس برای فراهم‌سازی شواهدی برای کارکردهای با واسطه و بی‌واسطه مولفه‌های

سرمایه روان‌شناختی برای موفقیت شغلی در این پژوهش الگوی ساختاری رابطه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به عنوان هدف اصلی مد نظر قرار گرفته است. بنابراین سوال اصلی در این پژوهش به این صورت بوده که آیا سرمایه روان‌شناختی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی تاثیر دارد؟ فرضیه‌های پژوهش نیز به شرح زیر بوده است.

فرضیه اول: سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم مثبت دارد.

فرضیه دوم: سرمایه روان‌شناختی بر تعهد سازمانی تاثیر مستقیم مثبت دارد.

فرضیه سوم: رضایت شغلی بر موفقیت شغلی تاثیر مستقیم مثبت دارد.

فرضیه چهارم: تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی تاثیر مستقیم مثبت دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت شغلی به‌طور غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش یک پژوهش همبستگی از نوع علی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) و جامعه آماری آن تمامی کارکنان شرکت مخابرات در شهر اصفهان به تعداد هزار و پانصد نفر در پاییز ۱۳۹۳ بودند. از جامعه آماری مورد اشاره، با توجه به این که برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، ۳۰۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند.

نمونه پژوهش با توجه به این که شرکت مخابرات امکان نمونه‌گیری تصادفی را فراهم نمود از طریق نمونه‌گیری سهل‌الوصول بر اساس فهرست اسامی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۵ پرسشنامه (معادل ۵ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار رفت و گروه نمونه پژوهش به ۲۸۵ نفر کاهش یافت.

ابزار سنجش: پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی^۱
(PCQ-13): برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سیزده سوالی ارائه شده توسط ناگیون و همکاران (۲۰۱۲) که دارای چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی (چهار سوال)، خوش‌بینی (سه سوال)، امیدواری (سه سوال) و تاب‌آوری (سه سوال) است و مقیاس پاسخگویی آن شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) است، استفاده شد. ناگیون و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی چهار عاملی بودن این پرسشنامه را مستند ساخته و نشان داده‌اند که ضرایب پایایی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۷۲، ۰/۶۷ و ۰/۶ است. نساج (۱۳۹۳) در پژوهشی پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریماکس که به منظور مستند نمودن روایی سازه این پرسشنامه انجام داده، آلفای کرونباخ خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری را به ترتیب برابر با ۰/۷۴، ۰/۶، ۰/۷۴ و ۰/۶ گزارش نموده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ چهار مولفه این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۸، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه موفقیت شغلی^۲ (CSQ-12): برای سنجش موفقیت شغلی، از پرسشنامه دوازده سوالی معرفی شده توسط نبی (۲۰۰۱) که دارای دو خرده‌مقیاس موفقیت درونی (هفت سوال) و بیرونی (پنج سوال) و مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) است، استفاده شد. این پرسشنامه در ایران توسط گل‌پرور و قضوی (۱۳۸۹) ترجمه و استفاده شده است. شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسشنامه مطلوب گزارش شده است. نبی (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درونی و بیرونی را به ترتیب برابر با ۰/۸۲ و ۰/۸۲ و گل‌پرور و قضوی (۱۳۸۹) نیز بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درونی و بیرونی را به ترتیب برابر با ۰/۸۲ و ۰/۸۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای موفقیت شغلی کلی برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی^۳ (JSQ-3): رضایت شغلی کلی از طریق سه سؤال پرسشنامه اسپکتور (۱۹۸۵) سنجش گردید. این سه سؤال سطح رضایت کلی فرد پاسخگو را نسبت به شغل و وظایف شغلی‌اش مورد سنجش قرار می‌دهد و در این پژوهش مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) بوده است (سؤال اول این سه سؤال به صورت معکوس، خیلی کم = ۵ تا خیلی زیاد = ۱، امتیازدهی می‌شود). اسپکتور (۱۹۸۵) شواهد مربوط به روایی و پایایی این سه سؤال را به خوبی مستند ساخته و مولکی، جارامیلو

² Career Success questionnaire

³ Job Satisfaction Questionnaire

¹ Psychological capital Questionnaire

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی، و تحلیل داده‌ها با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری^۲ (SEM) انجام گرفت. تحلیل‌های انجام شده با استفاده از نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS^۳) انجام شد. لازم به ذکر است که سه متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و موفقیت شغلی در قالب نمره کلی و سرمایه روان‌شناختی بر اساس چهار نمره مربوط به خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری در الگوسازی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

از دویست و بیست و یک نفر نمونه پژوهش که تحصیلات خود را اعلام داشتند (باقیمانده افراد تحصیلات خود را اعلام نمودند)، ۱۸۴ نفر (معادل با ۶۴/۲ درصد) دارای تحصیلات لیسانس و ۱۴۴ نفر متاهل (معادل با ۵۰/۵ درصد) بودند. از نظر گروه‌بندی سنی بیشتر اعضای نمونه در دو گروه سنی ۲۱ تا ۳۰ سال (۹۱ نفر معادل با ۳۱/۹ درصد) و ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۱۵ نفر معادل با ۴۰/۴ درصد) قرار داشتند. همچنین از نظر سابقه شغلی نیز بیشتر اعضای نمونه در گروه سابقه شغلی تا ۷ سال و ۸ تا ۱۴ سال (گروه اول ۹۵ نفر معادل با ۳۳/۴ درصد و گروه دوم ۶۶ نفر معادل با ۲۳/۲ درصد) قرار داشتند. با توجه به این‌که پیشینه و نظریه روشنی در مورد نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی در رابطه بین متغیرهای مطرح در این پژوهش در دسترس قرار نگرفت، نقش این

و لوکندر (۲۰۰۶) نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس، سه سؤال را برای سنجش رضایت شغلی کلی (با بارهای عاملی ۰/۷ تا ۰/۸۱، همراه با آلفای کرونباخ ۰/۸۳) معتبر گزارش نموده‌اند. در مطالعه گل‌پرور، آقایی و حسین‌زاده (۱۳۹۲) در ایران تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس، سه سؤال این پرسشنامه را بر روی یک عامل که همان رضایت شغلی کلی است قرار داده و آلفای کرونباخ این سه سؤال نیز ۰/۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی^۱ (OCQ-3): برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس سه سئوالی اسپیر و ون‌کاتش (۲۰۰۲) که در این پژوهش دارای مقیاس پنج درجه‌ای (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) بوده استفاده شد. این سه سؤال همراه با استنادات روایی و پایایی آن توسط مولکی و همکاران (۲۰۰۶) معرفی شده است، به ترتیبی که تحلیل عامل اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس روایی سازه آن (بارهای عاملی ۰/۷۶ تا ۰/۹ و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵) را مستند ساخته است. در پژوهشی در ایران (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۲) بر مبنای تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس سه سؤال این پرسشنامه را با بارهای عاملی ۰/۵۹ تا ۰/۷۳ بر روی یک عامل معرفی نموده و آلفای کرونباخ آن را نیز ۰/۷۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

^۲ Structural Equation Modeling

^۳ Analysis of Moment Structures

^۱ Organizational Commitment Questionnaire

برازش افزایشی^۳ (IFI) بزرگتر از ۰/۹، ریشه میانگین مجدورات باقیمانده^۴ (RMSR) کوچکتر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجدورات خطا^۵ (RMSEA) کوچکتر از ۰/۰۸ باشد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸ ترجمه قاسمی؛ میرز، گامست و گوارینو، ۲۰۰۶). در جدول (۱) نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازنگری شده پژوهش آمده است.

متغیرها در الگوآزمایی انجام شده مد نظر قرار نگرفته است. الگوی پیشنهادی اولیه (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی دو غیرمعنادار، نسبت خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص

جدول ۱. مسیرهای مدل رابطه سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و موفقیت شغلی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R ²
۱	سرمایه روان‌شناختی → رضایت شغلی	۰/۷۳**	۰/۱۱	۰/۴۵**	۰/۰۰۱	۰/۲۰۵
۲	سرمایه روان‌شناختی → تعهد سازمانی	۰/۹**	۰/۱۳	۰/۴۸**	۰/۰۰۱	۰/۲۳۴
۳	رضایت شغلی → موفقیت شغلی	۰/۱۵**	۰/۱۵	۰/۱۹**	۰/۰۰۱	۰/۴۴۴
۴	تعهد سازمانی → موفقیت شغلی	۰/۲۹**	۰/۲۹	۰/۴۱**	۰/۰۰۱	۰/۴۴۴

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

۴۴/۴ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. بنابراین فرضیه سوم و چهارم پژوهش مبنی بر این که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی دارای تاثیر مستقیم مثبت معنادار هستند مورد تایید قرار می‌گیرند. شاخص‌های برازش مدل نهایی به این شرح است: خی دو مدل نهایی برابر با ۱۱/۰۲ و غیرمعنادار ($p > ۰/۰۵$)، درجه آزادی برابر با ۹، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۱/۲۲، GFI برابر با ۰/۹۹، CFI برابر با ۰/۹۹، IFI برابر با ۰/۹۹، RMR برابر با ۰/۰۲۷ و RMSEA برابر با ۰/۰۲۸ است. در شکل (۲) الگوی نهایی و بازنگری شده ارائه شده است.

چنان که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، سرمایه‌روان‌شناختی بر رضایت شغلی ($p < ۰/۰۱$) و بر تعهد سازمانی ($p < ۰/۰۱$) و بر تعهد سازمانی ($p < ۰/۰۱$) و بر تعهد سازمانی دارای تاثیر مثبت مستقیم معنادار است و به ترتیب توانسته ۲۰/۵ و ۲۳/۴ درصد از واریانس رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تبیین نماید. بنابراین فرضیه اول و دوم پژوهش مبنی بر این که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارای تاثیر مستقیم مثبت است مورد تایید قرار می‌گیرند. در ادامه رضایت شغلی ($p < ۰/۰۱$) و تعهد سازمانی ($p < ۰/۰۵$) بر موفقیت شغلی دارای تاثیر مثبت مستقیم معنادار بوده و توانسته‌اند

⁵ Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)

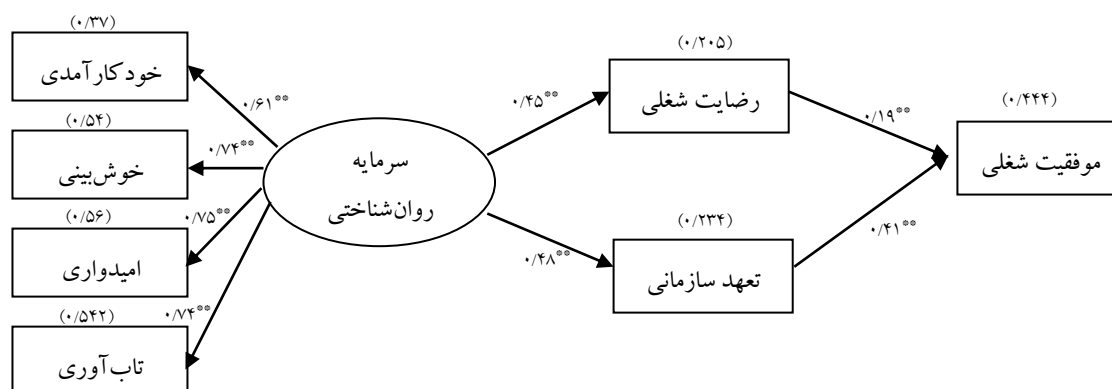
⁶ Meyers, Gamst & Guarino

¹ Goodness of Fit Index (GFI)

² Comparative Fit Index (CFI)

³ Incremental Fit Index (IFI)

⁴ Root Mean Square of Residual (RMSR)



شکل ۲. الگوی ساختاری نهایی پژوهش

(۱۳۹۰) در خصوص تاثیر مستقیم مثبت سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی (تایید فرضیه اول و دوم) همسویی دارد و در خصوص تاثیر مثبت مستقیم رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی که در این پژوهش به دست آمد (تایید فرضیه سوم و چهارم پژوهش) نیز پژوهشی در دسترس قرار نگرفت که بتوان از همخوانی یا ناهمخوانی نتایج این پژوهش با آن سخن به میان آورد. در خصوص تبیین رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقطه نظرات مختلفی از جانب نظریه‌پردازان و پژوهشگران مطرح شده است. منطقی‌ترین تبیین در این خصوص این که سرمایه روان‌شناختی با ایجاد پشتوانه‌های مثبت رفتاری و عملکردی مناسب موجب پر بارتر شدن نحوه انجام وظایف شغلی و کسب جایگاهی قابل اتکاء در سازمان برای افراد می‌شوند. این پر باری و کسب جایگاه سازمانی قابل اتکاء از مهمترین عواملی است که می‌تواند موجب تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی شوند. در سطح کارکردهای رفتاری نیز سرمایه روان‌شناختی از لحاظ رفتاری آمادگی‌هایی را برای انسان فراهم می‌سازند تا در مسیر اهداف زندگی به‌ویژه اهداف

چنان که در شکل (۲) دیده می‌شود، سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت شغلی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارای تاثیر غیرمستقیم است. بررسی اثرات واسطه‌ای حاکی از آن بود که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیر واسطه‌ای کامل^۱ در رابطه سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی می‌باشند. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر این که سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت شغلی به‌طور غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث

این پژوهش که با هدف بررسی الگوی ساختاری رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و موفقیت شغلی اجرا گردید، شواهدی از رابطه با واسطه (از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی) سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی به دست داد. از نظر کلی به ترتیب نتایج این پژوهش با پژوهش‌های بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) و نساج (۱۳۹۳) و با پژوهش‌های اوی و همکاران (۲۰۱۱) و هویدا و همکاران

¹ complete mediator

کاری و شغلی هدفمند، با اطمینان، امیدوارانه، انعطاف‌پذیر و خوش‌بینانه رفتار و عمل بکنند. طبیعی است که وقتی انسان بتواند در مسیر اهداف کاری خود با خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری و کارآمد عمل نماید چیزی جز موفقیت نصیب وی نخواهد شد.

اما در خصوص تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی، علی‌رغم این‌که به لحاظ نظری یکی از عناصر اصلی مطرح در موفقیت شغلی (بالاخص در موفقیت شغلی درونی یا ذهنی) رضایتی است که فرد از وظایف شغلی خود دارد (نبی، ۲۰۰۱)، با این‌حال رضایت شغلی از موفقیت شغلی هم از لحاظ تعریف و هم از لحاظ مضمون و محتوا کاملاً متفاوت است. به نظر می‌رسد که در احساس موفقیت شغلی، انسان‌ها علاوه بر احساس درونی خود همراه با ارجاع به وضعیت ترفیع، حقوق و شاخص‌های بیرونی از این دست، نیازمند شواهد دیگری نیز هستند. باور در این پژوهش این است که دو دسته از این شواهد یکی رضایت شغلی و دیگری تعهد سازمانی هستند. به معنایی ساده‌تر حتی زمانی که افراد هم به صورت ذهنی (درونی) و هم به صورت بیرونی (عینی) احساس موفقیت می‌کنند، در سطح نگرشی نیز نیازمند تجربه رضایت عمیق از شغل خود همراه با احساس تعهد درونی و پایدار به سازمان محل کار خود هستند. تذکر این نکته از لحاظ نظری ضروری است که تبیین ارائه شده در خصوص رابطه مثبت بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با موفقیت شغلی هرگز به این معنا نیست که بدون تجربه رضایت شغلی و تعهد سازمانی به شکلی پایدار و عمیق، افراد به هیچ وجه احساس موفقیت نخواهند کرد، بلکه نظر بر این است که

رضایت شغلی و تعهد سازمانی نگرش‌های مرجعی هستند که در حضور آن‌ها افراد موفقیت شغلی بیشتری را در خود احساس خواهند کرد. به عبارت دیگر وقتی فرد از شغل خود رضایت دارد و در عین حال احساس تعلق و تعهد وی به سازمان محل کارش نیز جدی است، نسبت به زمانی که هر یک از این دو نگرش مثبت شغلی در حد ضعیفی هستند، به این دلیل که از بعد نگرشی زمینه و فضای مثبت روانی برای وی مهیا است، احساس موفقیت شغلی بیشتری را تجربه خواهد کرد.

بر مبنای نتایج مربوط به فرضیه پنجم پژوهش نیز مشخص گردید که رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیرات غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت شغلی را به صورت واسطه تحت تاثیر قرار می‌دهند. این یافته با احتمال زیاد دارای این تلویح نظری است که برای تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر احساس موفقیت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی عناصری ضروری هستند که با حضور مستقیم آن‌ها فرد احساس موفقیت بیشتری را تجربه خواهد کرد. چنین توانی به کارکردهای شناختی و رفتاری سرمایه روان‌شناختی که منجر به غلبه بر موانع در مسیر موفقیت می‌شوند، باز می‌گردد. فردی که در شغل و در محیط کار خود دارای سرمایه روان‌شناختی بالایی است، با اطمینانی که در سطح شناختی به مهارت‌ها و توانایی‌های خود دارد، باور مستحکمی دارد که با تکالیف و چالش‌هایی که در کار خود با آن‌ها مواجه می‌شود با تمام توان و نیرو برخورد و سپس آن‌ها را از سر راه خود بر خواهد داشت. چنین باوری بدون تردید اقدامات رفتاری مبتنی بر این باورها را به همراه می‌آورد (در غیر این صورت سرمایه روان‌شناختی فرد دچار تزلزل

سرمایه روان‌شناختی برای موفقیت شغلی به دست داد. به‌طور صریح نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به‌طور غیرمستقیم (از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی) بر موفقیت شغلی تاثیر مثبت می‌گذارد. بر همین اساس در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود که چون احساس موفقیت شغلی می‌تواند زمینه‌ساز عملکرد فردی و اثربخشی فردی و سازمانی بالاتر شود، پیشنهاد می‌شود که با تاکید بر این نکته که سرمایه روان‌شناختی به عنوان سازه‌ای حالت‌گونه قابلیت تقویت شدن را دارد، آموزش‌های عملی و کاربردی سرمایه روان‌شناختی با استفاده از بسته‌های آموزشی معتبر و مستند و از طریق افراد متخصص در سازمان‌های دولتی نظیر سازمان مخابرات به کار گرفته شود. در بعد پژوهش نیز لازم است تا پژوهشگران علاقه‌مند در آینده به بررسی نقش دیگر نگرش‌های شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی پردازند. در تفسیر یافته این پژوهش همچنین لازم است به محدودیت‌های پژوهش شامل عدم تفسیر علت و معلولی تام از نتایج پژوهش و محدود بودن گروه نمونه به کارکنان زن و مرد شرکت مخابرات توجه و احتیاط لازم صورت گیرد.

منابع

بهادری خسروشاهی، ج.، هاشمی نصرت‌آبادی، ت.، و بیرامی، م. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز. *مجله پژوهنده*، ۱۷(۹۰/۶)، ۳۱۸-۳۱۲.

خواهد شد). چنین روندی در نهایت احساس موفقیت درونی و بیرونی فرد را تقویت خواهد کرد. در تبیینی دیگر می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی با تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌طور همزمان زمینه‌سازی نگرشی لازم را برای احساس موفقیت فراهم می‌کند. برآمد این روند پیچیده ارتقاء سطح موفقیت شغلی خواهد بود. در واقع این یافته به خوبی با این تبیین که سرمایه روان‌شناختی برای ارتباط با موفقیت شغلی نیازمند حضور متغیرهای واسطه‌ای نگرشی است، همسویی نشان می‌دهد. به این معنی که رابطه غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی با موفقیت شغلی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که هر دو نگرش شغلی (رضایت و تعهد) از طریق ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت افراد قابل تقویت هستند. در چنین بافتی از لحاظ نظری سرمایه روان‌شناختی باعث می‌شود تا افراد از لحاظ شناختی آمادگی بالاتری را برای تجربه رضایت و تعهد پیدا کرده و این آمادگی بالاتر برای تجربه رضایت و تعهد در مرحله بعدی به این دلیل که زمینه‌های نگرشی لازم برای احساس موفقیت در این شرایط وجود دارد موجب ارتقاء سطح موفقیت شغلی می‌شود. همچنین از آنجایی که سرمایه روان‌شناختی با ارتقاء توانایی انعطاف‌پذیری در برابر سختی، عدم قطعیت، تعارض، شکست و یا حتی تغییر و پیشرفت مثبت و یا مسئولیت‌پذیری فزاینده (لوتانز، ۲۰۰۲)، می‌تواند پیش از هرگونه احساس موفقیتی، احساس رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تقویت کند.

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش شواهد اولیه‌ای را برای گسترش کارکردهای آشکار و نهان

- هویدا، ر.، مختاری، ح.، و فروهر، م. (۱۳۹۰). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی. *دو فصلنامه علوم شناختی و رفتاری*، ۲(۲)، ۴۳-۵۶.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Akhtar, S., & Mahmood, Z. (2009). A tri-prong variable analysis of influence strategies. *World Applied Science Journal*, 7(9), 1080-1089.
- Appollis, V. P. (2010). *The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape*. Unpublished dissertation, in magister commerce-II, Department of Industrial Psychology, University of the Western Cape, South Africa.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Bergheim, K., Nielsen, M. N., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74(2015), 27-36.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? *Liike Taloudellinen Aikakauskirja*, 3(11), 263-289.
- Brisco, J. P., Hall, D.T., & Demuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless career attitudes: An empirical
- ذاکر فرد، م.، نوری، ا.، سماواتیان، ح.، سلطانی، ا. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. *دوفصلنامه روان‌شناسی معاصر*، ۶(۱)، ۲۲-۱۳.
- شوماخر، ر.، جی.، و لومکس، ر. ای. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- قانع‌نیا، م.، فروهر، م.، و جلیلی، ص. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۳(۳)، ۷۲-۵۹.
- گل‌پرور، م.، آقایی، ا.، و حسین‌زاده، خ. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری رابطه تناسب فرد - شغل، فرسودگی هیجانی و نگرش‌های شغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۴(۵۱)، ۲۳-۳۳.
- نساج، ف. (۱۳۹۳). *پیش‌بینی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).
- نوری، ا.، صباحی، پ.، صلاحیان، ا.، و صمیم، ر. (۱۳۹۱). رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با رفتار مدنی - سازمانی: متغیرهای جمعیت‌شناختی. *دو فصلنامه روان‌شناسی معاصر*، ۷(۱)، ۶۰-۴۹.

- and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222-1230.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S121-S138.
- Nguyen, T. D., Trang T., & Nguyen, M. (2012). Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro-marketing*, 32(1), 87-95.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PLoS One*, 8(12), e84193.
- Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., & Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9(3), 21-35.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human-service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Speier, C., & Venkatesh, V. (2002). The hidden minefields in the adoption of sales force automation technologies. *Journal of Marketing*, 66(3), 98-111.
- exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: an example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Huang, P-H., & Lin, Y-C. (2013). Moderating effect of psychological capital on the relationship between career capital and career success. 16th Technology Integration Management Seminar, June 15, 1-15.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., & DeAlwis, D. (2014a). The impact of psychological capital on job performance: Development of a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*, 6(15), 143-154.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., & De Alwis, D. (2014b). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 45-62.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarrino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: design and interpretation*. Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی