


تدوین مدل کامیابی شغلی در ارتباط با هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در معلمان زن مقطع ابتدایی


دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران،
تهران، ایران.

حمیرا عبدالمحمدی 

استاد گروه مشاوره دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

سیمین حسینیان * 

استاد گروه مشاوره دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

سیده منور یزدی 

چکیده

هدف از این پژوهش، تدوین مدل کامیابی شغلی در ارتباط با هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بود. روش این پژوهش توصیفی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه مورد مطالعه شامل معلمان زن در دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. حجم نمونه ۴۰۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه شامل: پرسشنامه کامیابی در کار (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱)، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (لوتانز، ۲۰۰۷) و پرسشنامه هوش هیجانی (شرینگ، ۱۹۹۵) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت دارند و همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان‌دهنده نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین هوش هیجانی با کامیابی شغلی بود. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که هوش هیجانی می‌تواند کامیابی شغلی را پیش‌بینی کند و در نظر گرفتن هوش هیجانی می‌تواند نقش مهمی در فرآیند افزایش کامیابی شغلی داشته باشد و مدل فرضی پژوهش با داده‌های تجربی برازش مطلوب داشت.

کلیدواژه‌ها: سرمایه روان‌شناختی، کامیابی شغلی، معلمان، هوش هیجانی.

* نویسنده مسئول: hosseinian@alzahra.ac.ir

مقدمه

در جوامع سازمانی امروزی، سازمان‌ها در پیشرفت و ترقی جوامع نقشی اساسی دارند (وود و ویلبرگر^۱، ۲۰۱۵). یکی از مهم‌ترین سازمان‌های عصر جدید، آموزش و پرورش است که در تمامی جوامع، یکی از برترین ارکان سازمانی است (وینتر^۲، ۲۰۱۳). برتری و موفقیت هر سازمانی بستگی زیادی به پرورش شایسته منابع انسانی آن سازمان دارد (فلاوندی و سلطانزاده، ۱۳۹۵) و ازسویی دیگر در واکنش به دگرگونی‌های سریع، این تنها کیفیت محیط کاری نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی غلبه افراد بر این تغییرات متوالی نیز درخور اهمیت است. توسعه و تکامل اقتصاد دانش‌محور و تغییرات تکنولوژیکی بی‌شمار، نه تنها نیاز به نیروی کار آموزش‌دیده را می‌طلبد، بلکه نیازمند کارکنانی است که تمایل به یادگیری مداوم داشته باشند (آبل و وایس^۳، ۲۰۰۸). مفهوم کامیابی در کار^۴ از جدیدترین مفاهیمی است که درحوزه پژوهش سازمانی مثبت‌گرا^۵ مطرح شده است. [طبق فرهنگ فارسی عمید، شغل به معنای کار و پیشه می‌باشد و همین‌طور کار به معنای شغل و پیشه می‌باشد، پس براساس همسانی مفهومی و معنی در تمامی متن مقاله کامیابی در کار معادل کامیابی شغلی برعکس بکار رفته است (عمید، ۱۳۷۴)]. کامیابی شغلی نشان‌دهنده تجربه هم‌زمان سرزندگی^۶ و یادگیری^۷ توسط افراد هنگام انجام دادن وظایف شغلی است. هنگامی که افراد کامیابند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده‌ی احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است. سرزندگی نماینده‌ی بنیان عاطفی و یادگیری نماینده‌ی بنیان شناختی است (پورا، اسپریتزر، گیسون و گارنت^۸، ۲۰۱۱). همین‌طور، در هر سازمانی کامیابی یک متغیر کلیدی در حیطه کارایی

1. Winter, S. D.

2. Abele, A. E. & Wiese, B. S.

3. Thriving at work

4. Positive organizational

5. Vitality

6. Learning

7. Porath, C. Spreitzer, G; Gibson, C & Garnnet, F.G.

8. Spreitzer, G. Sutcliffe, K. Dutton, J. Sonenshein, S. & Grant, A. M.

است و نقشی تعیین کننده در نگرش و رفتار و همچنین عملکرد و انتظارات کارکنان دارد (ایمانی، قلی پور و سیدجوادین، ۱۳۹۵). از آنجا که سازمان‌ها نیاز دارند برای جذب و نگهداری استعدادها، محیطی ایجاد کنند که کارکنان بتوانند در آن به کامیابی برسند، می‌توان اهمیت کامیابی را به عنوان یک متغیر کلیدی در حیطه کارایی سازمان هادرک کرد (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵). به طور کلی، کامیابی حالتی انگیزاننده و آموزنده است؛ انگیزاننده از این نظر که افراد انگیزه افزایش کارایی را در خود دارند و آموزنده است، چون آن رامبنایی قرار می‌دهند که بدانند آیا در مسیر رشد مثبت، یعنی حرکت به سوی سرزندگی و یادگیری قرار دارند یا نه (اسپریتزر، ساتکلیف، داتن، سانن شین و گرانت^۱، ۲۰۰۵). در صورتی که بتوان مشاغل را به گونه‌ای طراحی کرد که افراد احساس کامیابی کنند، سازمان‌ها می‌توانند از پیامدهای مثبت آن بهره‌مند شوند (ایمانی، قلی پور و سیدجوادین، ۱۳۹۴). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر حیطه شغلی سازمان‌ها سرمایه روان‌شناختی است که از مباحث مهم روان‌شناسی مثبت‌گرا است و شامل رفتار، اعمال و افکاری است که اکتسابی و قابل پرورش می‌باشد که ۴ مؤلفه خودکارآمدی^۲، امید، خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ را در برمی‌گیرد و به عنوان درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (لوتانز، اولیو، اوی و نورمن^۵، ۲۰۰۷). این مؤلفه‌ها با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آباد و باباپورخیرالدین، ۱۳۹۱). هوش هیجانی عبارت است از مجموعه توانایی‌هایی که به ما کمک می‌کنند تا هیجانات را در خود و دیگران، تشخیص دهیم و تنظیم کنیم. اصطلاح هوش هیجانی با توانایی درک خود و دیگران یعنی شناخت هرچه بیشتر احساسات، عواطف خویش و ارتباط و سازگاری فرد با

1. selfefficacy

2. optimism

3. resiliency

4. Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M.

5. Bar-On, R.

مردم و محیط پیوند دارد. پژوهشگران با ارزیابی مفاهیمی چون مهارت‌های اجتماعی، توانایی‌های بین فردی، رشد روانی و وقوف فرد بر هیجان‌های خویش و توان کنترل آن هیجان‌ها به توصیف و تبیین هوش هیجانی غیر شناختی پرداخته‌اند (بار-آن^۱، ۲۰۰۵). بار-آن هوش هیجانی (هوش غیرشناختی) با ۵ مؤلفه‌ی خود آگاهی^۲، خود انگیزی^۳، خودکنترلی^۴، هوشیاری اجتماعی^۵ و مهارت‌های اجتماعی^۶ را عامل مهمی در شکوفایی توانایی‌های افراد برای کسب موفقیت در زندگی تلقی می‌کند و آن را با سلامت عاطفی و در مجموع با سلامت روانی مرتبط می‌داند. پیش‌بینی‌های فعلی نشان می‌دهد که افراد موفق در آینده کسانی هستند که از هوش کافی برای یادگیری مهارت‌های جدید برخوردارند و مهم‌تر آن‌که خواهان تجربه‌ی محیط‌های کاری جدید و متفاوت هستند. انعطاف‌پذیری برای سازگاری و انطباق با محیط‌های کاری متفاوت و ظرفیت برقراری ارتباط با دیگران از ویژگی‌های کارکنان آینده است اهمیت سرزندگی و یادگیری در محیط کار به اندازه‌ای است که ترکیب این دو در ادبیات پژوهش، منجر به متغیر جدیدی به نام کامیابی شغلی شده است (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱). در سازمان‌ها حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای موفقیت در شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند، بنابراین بررسی عوامل فردی و روانی کارکنان که چه به‌طور مستقیم و چه غیرمستقیم در پیش‌بینی موفقیت شغلی نقش دارند، قابل بررسی و مطالعه است. به‌ویژه بررسی عوامل مستقیم و غیرمستقیم در کنار هم در قالب یک مدل می‌تواند اطلاعات جامعی در راستای مطالعات سازمانی فراهم نماید (شکری، شفیق‌آبادی، دوکانه‌ای فرد، ۱۴۰۰). البته تلاش‌های گسترده‌ای در مجامع علمی برای اصلاح نظام آموزش و پرورش صورت می‌گیرد، برای مثال، مدل‌هایی جهت ایجاد نشاط و شادی بدون توجه به ساختار و تشکیلات فعلی

-
1. Self- awarenessment
 2. self-stimulation
 3. self-management
 4. social awareness
 5. social skills
 6. Herzberg

آموزش و پرورش پیشنهاد کرده‌اند. از جمله جعفری و طالب زاده (۱۳۸۹) با ارائه مدلی؛ نشاط و شادی در مدارس ابتدایی تهران را بررسی کرده‌اند. در این تحقیق یادآور شده‌اند که به عوامل فیزیکی، عاطفی-اجتماعی، فردی و آموزشی مدارس کم‌توجهی می‌شود. (به نقل از تمسکی، ۱۳۹۹)

معلمان نیروی جوان جوامع را تربیت می‌کنند و سازمان باید در ایجاد کامیابی شغلی معلمان قدم بردارند تا بتوانند انگیزش لازم را برای پرورش و تربیت نسل آینده به شکل مؤثر داشته باشند. لذا مناسب است که این متغیر مورد بررسی قرار گیرد. معلمان به‌عنوان مؤثرترین عامل در تحقق اهداف و برنامه‌های درسی و آموزشی مدرسه شناخته می‌شوند و در برابر عملکرد شغلی خود، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند فرایند یاددهی - یادگیری در سازمان مسئول هستند. لذا معلمان برای ارتقاء و کسب عملکرد شغلی بالا لازم است برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند. ایجاد و تقویت انگیزه، موجب تأثیرگذاری در موفقیت فردی و سازمانی و در نهایت اثربخشی کلی مدرسه می‌شود (نوید ادهم، شفیع‌زاده، ۱۳۹۹).

برای ارتقاء کارایی شغلی معلمان، نیاز است احساس کامیابی آن‌ها در حد مورد قبولی باشد. انگیزش، سرزندگی و تلاش برای یادگیری در کامیابی شغلی نهفته هستند. حال اگر معلمان به‌عنوان مهم‌ترین عامل انسانی دخیل در سازمان آموزش و پرورش نتوانند کارایی داشته باشند، عملاً سرمایه‌های مادی و معنوی زیادی از بین خواهند رفت. وقتی بحث انگیزش و کامیابی شغلی باشد، مرتبط‌ترین نظریه‌ای که می‌تواند مبنای تحلیل و بررسی باشد نظریه دو عاملی هرزبرگ^۱ (۲۰۰۳) (هرزبرگ به نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۹۹) است، در این نظریه اشاره شده که دو گروه از عوامل هستند که وجود یا عدم وجود آن‌ها به ترتیب سبب رضایت یا عدم رضایت از کار می‌شوند. یک دسته از این عوامل سبب بهتر نگه‌داشتن (بهداشت) شغل شده و دسته دیگر سبب انگیزانندگی در کار می‌شوند. طبق نظریه هرزبرگ (۲۰۰۳)، می‌توان حس کرد که عوامل انگیزاننده «موفقیت» و «رشد و

1. Halland

ترقی»، نوعی ارتباط پنهان با مؤلفه‌های «امید» و «خوش‌بینی» دارند که در مبحث «سرمایه روان‌شناختی» مطرح شده‌اند. از آنجا که «انگیزش» بخش مهمی از «کامیابی شغلی» است، لذا می‌توان استنباط کرد که نوعی ارتباط بین «سرمایه روان‌شناختی» با «کامیابی شغلی» وجود داشته باشد. ازدیدگاهی دیگر، طبق نظریه شغل و شخصیت هالند^۱ (۱۹۹۷) که یکی از نظریه‌های سنتی شغلی است (هالندبه نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۹۹) «خودکارآمدی» نشأت گرفته از تناسب شغل و شخصیت مطرح شده در نظریه هالند (۱۹۹۷)، یکی از مؤلفه‌های متغیر «سرمایه روان‌شناختی» است. از آنجا که همین خودکارآمدی می‌تواند سبب پویایی و انگیزشی شود که بخش مهمی از مفهوم کامیابی شغلی است، لذا باز هم ذهن به سمت شکل‌دهی نوعی پیوند بین کامیابی با سرمایه روان‌شناختی می‌رود. همچنین طبق نظریه هالند (۱۹۹۷)، تناسب شغل و شخصیت سبب می‌شود فرد به شکل بهتری مشکلات کار را تحمل کند و برای یادگیری روند حل آن‌ها تلاش کند. از آنجا که از یک سو تحمل مشکلات یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی است که با عنوان «تاب‌آوری» از آن یاد می‌شود و از سویی دیگر تلاش برای یادگیری از عناصر مهم کامیابی شغلی است، مهر تأیید منطقی و استنباطی بیشتری بر رابطه بین کامیابی شغلی با سرمایه روان‌شناختی زده می‌شود. یکی از متغیرهای مطرح در سال‌های اخیر هوش هیجانی است که مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌های اجتماعی و خصوصیات فردی و بین فردی را در برمی‌گیرد که شامل توانایی شناخت و مدیریت احساسات خود، تشخیص و درک هیجان‌های دیگران، مدیریت ارتباط با دیگران، خود انگیزشی و خوش‌بینی در مواجهه با موانع و رسیدن به اهداف می‌شود. اهمیت هوش هیجانی در ارتباط با شغل در پژوهش‌های زیادی بررسی و تأیید شده است (نئومن، راجا، هاک و بیلال^۲ ۲۰۱۹). طبق پژوهش‌ها، مشاهده شده است که هوش هیجانی در حل تعارضات محیط شغلی (آکواد، ابیدت، تارhini، ماساده^۳، ۲۰۱۹)، ارتقاء زمان فعال و مفید کار (یه^۴، ۲۰۱۸)، و همچنین انگیزش شغلی (گیواکی، داودی،

1. Nauman, S. Raja, U. Haq, I. U. & Bilal, W.
2. Aqqad, N. Obeidat, B. Tarhini, A. & Masa'deh, R. E.
3. Yeh, C. M.
4. Givaki, E. Davoudi, H. Manzari, A. R. & Alipour Katigarie, S

منزری و علیپور کتیگری^۱ (۲۰۱۸) مؤثر می باشد. از پژوهش های گسترده در خصوص ارتباط بین هوش هیجانی با شغل (در ابعاد مختلف آن و به ویژه رضایت و انگیزش) نتیجه می شود که هوش هیجانی می تواند در کامیابی شغلی (انگیزش و یادگیری در شغل) تأثیر گذار باشد. این در حالی است که ژو، شی، سان، ژی، وانگ و ژانگ^۲ (۲۰۱۸) بی انگیزگی و نارضایتی در کار را عامل مهمی برای بروز پرخاشگری و خشونت می دانند که حتماً باید آن را به سمت رضایت و کامیابی تعدیل کرد. از سویی دیگر طبق یافته لی^۳ (۲۰۱۸) کامیابی شغلی اثری واسطه ای هم بر استقلال شغلی و هم بر پیشرفت کار دارد که نبود آن لطمه ی زیادی بر موارد ذکر شده می زند. با توجه به اهمیت کامیابی در محیط های کاری (پوراث، و همکاران، ۲۰۱۱) و اهمیت نقش واسطه ای سرمایه ی روان شناختی در پژوهش های سازمانی و از سوی دیگر تأکید بر هوش هیجانی، پژوهش حاضر به بررسی روابط کامیابی شغلی با عوامل یاد شده در محیط کار اقدام نموده است. با توجه به اهمیت و نقش کامیابی در پیشرفت و پیشبرد سازمان، مهم است که کیفیت تأثیر پذیری و تأثیر گذاری آن در ارتباط با عوامل مختلف بررسی شود. هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی که روان شناختی هستند و در عین حال کامیابی شغلی هم جنبه ای عمدتاً روان شناختی دارد، آنگاه با توجه به روابط پنهانی که طبق نظریه های هرزبرگ (۱۹۷۵) و هالند (۱۹۹۷) استنباط شد برای پژوهشگر این سؤال مطرح شد که چگونه می توان کامیابی شغلی را افزایش داد؟ هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی بر کامیابی شغلی به عنوان یک حالت انگیزاننده و آموزنده مؤثر هستند؟ و به طور کلی طرح و مدل کارآمدی که بتواند کامیابی شغلی را در ارتباط با متغیرهای ذکر شده نشان دهد، چگونه است؟

اهداف پژوهش شامل: ۱. شناسایی تأثیر هوش هیجانی بر کامیابی شغلی ۲. شناسایی تأثیر سرمایه روان شناختی بر کامیابی شغلی ۳. شناسایی تأثیر هوش هیجانی با نقش واسطه ای سرمایه روان شناختی بر کامیابی شغلی.

1. Zhao, S. H. Shi, Y. Sun, Z. N. Xie, F. Z. Wang, J. H. Zhang, S. E. ... & Fan, L. H.

2. Li, Z.

3. Carver, C. S. Scheier, M. F. & Segerstrom, S.C.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: ۱. هوش هیجانی بر کامیابی شغلی اثر مستقیم دارد. ۲. سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی اثر مستقیم دارد. ۳. هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی به صورت غیرمستقیم اثر دارد.

نتایج پژوهش فهیم دوین، رمضانیان و حسن نژاد (۱۳۹۶) در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد، همین‌طور بین هوش هیجانی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد و سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه هوش هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی دارد. وحیدی و جعفری هرنندی (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بعد خودکارآمدی و خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی را دارد. نتایج حاصل از پژوهش میرزایی و گل‌پرور (۱۳۹۸) نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند.

کارور، شیرر و سگراستروم^۱ (۲۰۱۰) معتقدند افراد خوش‌بین از رسیدن به اهداف اطمینان دارند، خوش‌بینی بالا، آشفته‌گی و اضطراب کمتری را پیش‌بینی می‌کند. پترسون، لوتانز و جیونگ^۲ (۲۰۱۴) نیز در بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی و حمایت نظارتی روی کامیابی شغلی دریافتند که این دو عامل ارتباط مستقیم و مثبتی با کامیابی دارند. سیو، باکرو ژیانگ^۳ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای بین دانشجویان دانشگاه هنگ‌کنگ، در قالب یک مدل مفهومی رابطه معناداری بین سازه سرمایه روان‌شناختی با اشتغال به مطالعه و انگیزش درونی یافتند. البته هر کدام از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به تنهایی در پژوهش‌های متعدد با عملکرد تحصیلی و متغیرهای مرتبط، همبسته شده‌اند. رانی^۴ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی جوانان بیکار هندوستان

1. Paterson, T. A. Luthans, F. & Jeung, W.

2. Siu, O. L. Bakker, A. B. & Jiang, X.

3. Rani, K.E.

4. Pan, M. & Xichao, Z.

تأثیرگذار است. همچنین پان و ژیچائو^۱ (۲۰۱۶) نیز در پژوهش‌های خود نقشی واسطه‌ای از سرمایه روان‌شناختی در ارتباط با کامیابی شغلی یافتند. گوی پارک، سی کیم، یوون وجو^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی در کره جنوبی دریافتند که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد. دوال و کومار^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارآفرینان شهر بمبئی مؤثر است. طبق پژوهش‌ها، مشاهده شده است که هوش هیجانی در امید به زندگی و آینده شغلی (نسیم^۴، ۲۰۱۸) مؤثر می‌باشد و گیواکی و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی اثر هوش هیجانی بر زندگی مشاهده کردند که سطوح بالای هوش هیجانی سبب امیدواری به زندگی و کار شده و احساس رضایت را بالاتر برده و در نتیجه انگیزش مرتبط با زندگی و شغل را نیز بالاتر برده و تلاش بیشتری در فرد می‌انگیزاند. کلاین، رودلف و زاچر^۵ (۲۰۱۹) در یک متاآنالیز به بررسی کامیابی در شغل پرداختند. نتایج نشان داد که کامیابی شغلی با ویژگی‌های فردی مانند سرمایه روان‌شناختی، شخصیت پیشرو، نگرش مثبت و مشارکت پشتیبانی می‌کرد و اهمیت کامیابی در زمینه کاری را برجسته کرد. چوی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود پیرامون اثر هوش هیجانی بر شغل و کیفیت اجرای آن دریافتند که هوش هیجانی تأثیر مستقیمی بر کنترل و مدیریت استرس و در نتیجه نظم‌دهی به شغل و مدیریت آن دارد. کیم، کیم، نیومن، فریزوپرو^۶ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های ورزشی آمریکا تأثیر می‌گذارد.

تحقیقات متعددی اثربخشی ذهن آگاهی بر ابعاد سرمایه روان‌شناختی را نیز تأیید نموده‌اند. من جمله کوکیهارا و همکاران^۷ (۲۰۲۰) با هدف بررسی اثربخشی ذهن آگاهی

1. Gyu Park, J. Sik Kim, J. Yoon, S.W. & Joo B.K.
2. Dewal, K. & Kumar, S.
3. Naseem, K.
4. Kleine, A. K. Rudolph, C. W. & Zacher, H.
5. Kim M, Kim AC, Newman JI, Ferris GR, Perrewé PL.
6. Kukihara, H. Yamawaki, N. Ando, M. Nishio, M. Koga, K. Kimura, H. & Matsuda, T.
7. Thriving at work questionnaire (Porath)

مبتنی بر یوگا بر ارتقا تاب آوری و سلامت روان نشان دادند که افرادی که تحت این درمان قرار گرفتند تاب آوری و سلامت روان بیشتری نشان دادند.

باتوجه به پژوهش‌های انجام‌شده درباره‌ی متغیرهای کامیابی شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش هیجانی به نظر می‌رسد که علاوه بر اهمیت این متغیرها، آن‌ها با یکدیگر ارتباط نیز دارند و به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر یکدیگر مؤثرند. جمع‌بندی پژوهش‌های انجام‌شده براساس بررسی‌های پژوهشگر نشان می‌دهد دقیقاً پژوهشی که نقش هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی را در پیش‌بینی کامیابی شغلی موردبررسی قرار دهد، یافت نشد و پژوهش‌های انجام‌شده پاسخ سؤالات و فرضیه‌های این پژوهش را در بر ندارند، لذا خلاء مطالعاتی موجود لزوم انجام این پژوهش را نشان می‌دهد. طبق بررسی‌های انجام‌شده به نظر می‌رسد این پژوهش از سه جنبه دارای نوآوری و تازگی است: ۱- بررسی کامیابی شغلی در ارتباط با هوش هیجانی ۲- بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در ارتباط با کامیابی شغلی ۳- بررسی کیفیت ارتباط سه متغیر هوش هیجانی، کامیابی شغلی، سرمایه روان‌شناختی به‌صورت توأمان.

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی و از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل آماری همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر است. جامعه آماری شامل معلمان زن در دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. با توجه به اینکه برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه‌شده (شوماخر و لومکس، ۲۰۰۴)، ترجمه (۱۳۸۸) حجم نمونه مورد نظر ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد و برای انتخاب نمونه ۳۶۰ معلم از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. در مرحله‌ی اول ابتدا شهر تهران از لحاظ جغرافیایی به سه حوزه‌ی شمال، جنوب و مرکزی تقسیم گردید. در مرحله‌ی دوم از هر حوزه‌ی جغرافیایی، ۲ منطقه‌ی آموزشی به‌صورت تصادفی انتخاب شد. به این ترتیب مناطق ۲، ۵، ۹، ۱۰، ۱۷، ۱۸، ۲، ۵، ۹، ۱۰، ۱۷، ۱۸ به‌عنوان نمونه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش انتخاب شدند. در مرحله‌ی سوم از هر منطقه‌ی آموزشی ۱۰ مدرسه به‌صورت تصادفی انتخاب گردید و در

مرحله‌ی چهارم از هر مدرسه ۶ معلم آن مدرسه انتخاب شد که برای تعمیم‌پذیری بیشتر و جلوگیری از افت آزمودنی به ۴۰۵ نفر افزایش یافت. در بیان شیوه‌ی اجراء پژوهش، از سوی آموزش و پرورش معرفی‌نامه برای مدارس انتخابی در نمونه‌گیری صادر شد. پژوهشگر با موافقت مدیر مدارس انتخابی در نمونه‌گیری، پرسشنامه‌های آنلاین الکترونیکی را در اختیار معلمان قرارداد و معلمان اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها نمودند و پس از تکمیل و گردآوری، داده‌های پژوهش از نتایج پرسشنامه‌ها استخراج شد.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه کامیابی در کار پوراث^۱: این مقیاس ۱۰ گویه ای در سال ۲۰۱۱ توسط پوراث و همکاران ساخته شد و آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۵ اعلام نمودند، از دو زیر مقیاس سرزندگی و یادگیری تشکیل شده است و بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. مساح (۱۳۹۶) آلفای کرونباخ آن را ۰/۷۵ گزارش کرد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. ۲. پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ^۲: سبیریاشرینگ این پرسشنامه را در سال ۱۹۹۵ ساخت. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰ محاسبه شد و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که دارای ۳۳ گویه می‌باشد که پنج مؤلفه‌ی خودآگاهی، خودانگیزی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند و توسط منصوری در سال ۱۳۸۰ هنجاریابی شده است و آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بوده است هر آزمودنی ۶ نمره جداگانه دریافت می‌کند که ۵ نمره آن‌ها مربوط به هر کدام از مؤلفه‌ها و یک نمره کل می‌باشد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد که مورد اعتبار است. ۳. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز^۳: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۷

1. Emotional intelligence shering questionnaire

2. Lutz psychological capital questionnaire

۳. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

توسط لوتانز طراحی شد و دارای ۲۴ گویه می‌باشد که ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را اندازه‌گیری می‌کند که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد. لوتانز و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. نساج (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی با روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آورد و در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

در تعیین روایی محتوایی، ابتدا پرسشنامه‌ها همراه با فرضیه‌ها و اهداف پژوهش به تعدادی از اساتید اهل فن و متخصص در رشته‌ی مشاوره، مدیریت، روش تحقیق، روان‌سنجی داده شد تا درباره‌ی محتوای سؤال‌های پرسشنامه و تناسب آن با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند. آنگاه نظرات آنان جمع‌آوری و سؤال‌هایی را که مورد توافق همه اساتید اهل فن بود نگهداری و پرسشنامه‌ها بعد از اصلاح روی معلمان اجرا شد.

برای محاسبه‌ی ضریب پایایی، ابتدا ۵۰ نفر از معلمان زن مقطع ابتدایی را به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش را روی آن‌ها اجرا و با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه کامیابی شغلی ۰/۸۴، پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ ۰/۸۹، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی ۰/۹۱ محاسبه گردید. پرسشنامه‌ها از همسانی درونی مطلوبی برخوردار بودند که نشان‌دهنده‌ی قابلیت ابزار پژوهش است.

در شیوه‌ی تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آمار استنباطی (همبستگی، آزمون رگرسیون، تحلیل مسیر) استفاده گردید. داده‌ها پس از ورود به رایانه با نرم‌افزارهای آماری لیزرل و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت شناختی توزیع فراوانی افراد نمونه آماری نشان می‌دهد که سطح تحصیلات ۴۶/۱ درصد از افراد لیسانس، ۴۴ درصد فوق لیسانس و ۹/۹ درصد هم دکتری بوده است. پیش فرض نرمالیتی و هم خطی بررسی شد.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنف (k-s)

شاخص متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنف z	p
کامیابی شغلی	۴۱,۶	۷,۵	۰,۸۷۲	۰,۴۳۳
سرمایه روان شناختی	۹۳,۳	۱۶,۱	۱,۲۴۵	۰,۱۳۱
هوش هیجانی	۱۰۹,۸	۳۰	۱,۱۲۳	۰,۱۰۱

باتوجه به جدول (۱) سطح معناداری متغیرها از سطح خطا ۰/۰۵ بزرگ تر است (۰/۰۵ < p) پس نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود و می‌توان برای تحلیل‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

۱. هوش هیجانی بر کامیابی شغلی اثر مستقیم دارد.

جدول ۲. آزمون تحلیل واریانس رگرسیون هوش هیجانی بر کامیابی شغلی

منبع تغییر	مجموع مجذور	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی داری Sig.	R	R2
اثر رگرسیون	۸۳,۱۸۸	۱	۸۳,۱۸۸	۹۶,۱۶۰	۰,۰۰۱	۰,۴۳۹	۱۹۳
اثر باقیمانده	۳۴۸,۶۳۹	۴۰۳	۸۶۵				
جمع	۴۳۱,۸۲۷	۴۰۴					

در اطلاعات جدول (۲) مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده $f=96/1$ و $df=403$ و $df=1$ (هوش هیجانی در تبیین کامیابی شغلی معنادار است. $(p > 0/05)$) بنابراین هوش هیجانی با کامیابی شغلی رابطه مثبت معنادار دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.
۲. سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی اثر مستقیم دارد.

جدول ۳. آزمون تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی

منبع تغییر	مجموع مجذور	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی داری Sig.	R	R2
اثر رگرسیون	۷۸,۶۳۷	۱	۷۸,۶۳۷			.۴۲۷ ^a	۱۸۲.
اثر باقیمانده	۳۵۳,۱۹۰	۴۰۳	۸۷۶.	۸۹,۷۲۷	۰,۰۰۱		
جمع	۴۳۱,۸۲۷	۴۰۴					

جدول (۳) نشان می‌دهد $f=89/7$ و $df=403$ و $df=1$ در سطح $(p > 0/05)$ سرمایه روان‌شناختی در تبیین کامیابی شغلی معنادار است؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت معنادار دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.
۳. هوش هیجانی با اثر واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی به صورت غیرمستقیم اثر دارد. برای بررسی این فرضیه، در محیط نرم‌افزار spss از تکنیک تحلیل مسیر بهره گرفته شد.

جدول ۴. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای هوش هیجانی، سرمایه روان‌شناختی و کامیابی شغلی

متغیر	۱	۲	۳
۱ هوش هیجانی	-		
۲ سرمایه روان‌شناختی	.۸۴ ^{**}	-	
۳ کامیابی شغلی	.۴۳۹ ^{**}	.۴۲۷ ^{**}	-

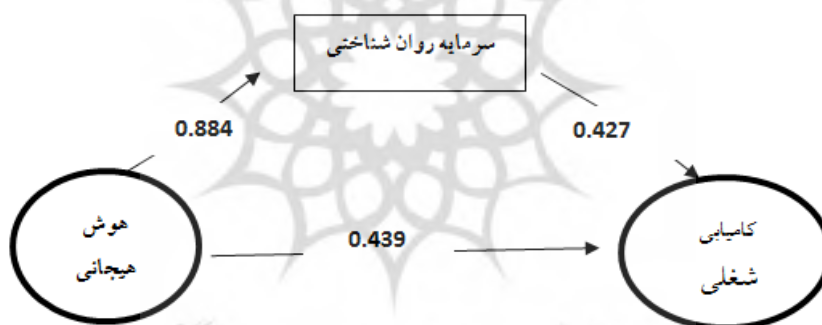
* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

همانطور که مندرجات جدول (۴) نشان می‌دهد، همه روابط همبستگی بین متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنا دار هستند. روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال گردید.

جدول ۵. الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در فرضیه سوم

متغیر	مسیر	متغیر	β	سطح معنی داری
هوش هیجانی	←	سرمایه روان شناختی	۰,۸۸۴	۰,۰۰۱
سرمایه روان شناختی	←	کامیابی شغلی	۰,۴۲۷	۰,۰۰۱
هوش هیجانی	←	کامیابی شغلی	۰,۴۳۹	۰,۰۰۱

جدول (۵) نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیرهای مستقیم در الگو معنا دار هستند و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. با توجه به نتایج حاصله می‌توان دیاگرام تحلیل مسیرنهایی را در شکل (۲) ارائه نمود.



نمودار ۳. الگوی نهایی تأثیر هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی بر کامیابی شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش تدوین مدل کامیابی شغلی در ارتباط با هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی بود. نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت معنادار دارند به عبارت دیگر هر چه هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی بالاتر باشد، میزان کامیابی شغلی نیز افزایش می‌یابد و همچنین تحلیل مسیر نشان دهنده نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در رابطه بین

هوش هیجانی با کامیابی شغلی بود و مدل فرضی پژوهش با داده‌های تجربی برازش مطلوب داشت. نتایج پژوهش حاضر، لزوم سرمایه‌گذاری در ایجاد شور و شوق در معلمان و ایجاد فضای یادگیری به‌عنوان تربیت‌کنندگان نسل آینده را در راستای بهبود کامیابی شغلی را نشان می‌دهد. همچنین اهمیت و لزوم برنامه‌ریزی برای عوامل جریان‌ساز همچون هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی را نشان می‌دهد. در بخش بنیادی این پژوهش، افزایش گستره علم، ایجاد و برازش مدل، مطرح می‌باشد و در سطح کاربردی می‌توان دستاوردهای تازه‌ای در خصوص معلمان و کامیابی شغلی بیشتر آن‌ها با توجه به حرفه دشوارشان مطرح ساخت. نتایج با بخشی از پژوهش‌های فهیم دوین و همکاران (۱۳۹۶)، وحیدی و جعفری هرنیدی (۱۳۹۶)، کارور و همکاران (۲۰۱۰)، پترسون، لوتانز و جیونگک (۲۰۱۴)، سیو، باکرو ژیانگک (۲۰۱۴)، رانی (۲۰۱۵)، پان و ژیچائو (۲۰۱۶)، گوی پارک و همکاران (۲۰۱۷)، دوال و کومار (۲۰۱۷)، گیواکی و همکاران (۲۰۱۸) چوی و همکاران (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، کلاین و همکاران (۲۰۱۹) و نسیم (۲۰۱۹) همسو است اما دقیقاً پژوهشی که نقش هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی را در پیش‌بینی کامیابی شغلی مورد بررسی قرار دهد، براساس بررسی‌های پژوهشگر یافت نشد.

در تبیین وجود رابطه‌ی معنادار بین هوش هیجانی و کامیابی شغلی می‌توان اینگونه استدلال کرد که هوش هیجانی در انگیزش شغلی مؤثر می‌باشد (گیواکی و همکاران ۲۰۱۸) و از آنجا که انگیزش بخش مهمی از کامیابی شغلی است، لذا می‌توان استنباط کرد که بین هوش هیجانی با کامیابی شغلی ارتباط وجود داشته باشد. در تبیین وجود رابطه‌ی معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و کامیابی شغلی می‌توان اینگونه استدلال کرد که کامیابی شغلی با ویژگی‌های فردی مانند سرمایه روان‌شناختی، شخصیت پیشرو، نگرش مثبت و مشارکت پشتیبانی می‌شود و اهمیت کامیابی در زمینه کاری برجسته است (کلاین، رودلف و زاچر، ۲۰۱۹) همچنین در تبیین این فرضیه می‌توان به پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۹) اشاره کرد که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. واز آنجایی که بهزیستی روان‌شناختی رامیتوان خوشبختی، شادی و داشتن احساسات مثبت

(بعد سرزندگی در کامیابی شغلی) درزندگی تعریف نمود که در آن فرد در تلاش است توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کند (بعد یادگیری در کامیابی شغلی) (یعقوبی، نادری پور، محقق، یارمحمدی واصل، ۱۳۹۷) پس می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی مؤثر است. در تبیین وجود رابطه‌ی معنادار بین هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی، می‌توان اینگونه استدلال کرد که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد، همینطور بین هوش هیجانی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه معنی داری وجود دارد و سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه هوش هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی دارد (فهم دوین و همکاران، ۱۳۹۶) و همانطور که در بالا ذکر گردید، بهزیستی روان‌شناختی شامل ابعاد سرزندگی و یادگیری در کامیابی شغلی می‌باشد لذا می‌توان گفت هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی مؤثر است. طبق پژوهش نسیم (۲۰۱۹) مشاهده شده است که هوش هیجانی در امید به زندگی (سرمایه روان‌شناختی) و آینده شغلی مؤثر می‌باشد. همچنین در تبیین این فرضیه می‌توان به پژوهش گیواکی و همکاران (۲۰۱۸) اشاره کرد که سطوح بالای هوش هیجانی سبب امیدواری به زندگی و کار (سرمایه روان‌شناختی) شده و احساس رضایت را بالاتر برده و در نتیجه انگیزش مرتبط با زندگی و شغل را نیز بالاتر برده و تلاش بیشتری در فرد برمی‌انگیزاند (کامیابی شغلی) در اینجا نیز می‌توان فرضیه‌ی پژوهش را نتیجه گرفت. محدودیت‌های پژوهش: این پژوهش در بین معلمان زن دوره ابتدایی انجام شده است پس نمی‌توان یافته‌ها را به سایر گروه‌های کاری (دبیران مدارس راهنمایی و متوسطه) و معلمان مرد تعمیم داد. یافته‌های پژوهش بر اساس مقیاس‌های خودگزارش دهی به دست آمده است پس می‌تواند از سوگیری پاسخ و خلق و خوی آزمودنی‌ها تأثیر بپذیرد پس در تعمیم یافته‌ها باید احتیاط نمود.

پیشنهاد‌های کاربردی

به شاداب سازی و ایجاد فضای یادگیری در محیط‌های مدارس (بعد سرزندگی و یادگیری) توجه لازم صورت گیرد. به تفاوت‌های فردی معلمان زن، توجه بیشتری مبذول شود. با

سنجش متغیرهای پژوهش حاضر در معلمان می‌تواند به وضعیت فعلی این ویژگی‌ها در معلمان دست یافت و این خود گام مهمی در اعمال تدابیری جهت بهبود این ویژگی‌هاست، یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که هوش هیجانی باعث کامیابی شغلی می‌شود پس اطلاعات لازم در این زمینه در اختیار مدیران و مسئولان قرار گیرد تا نتایج ناشی از این موضوع عاید گردد و مدیران مدارس به منظور افزایش کامیابی شغلی، در مدرسه به اصلاح وضعیت تعامل میان کارکنان و افزایش مهارت‌های اجتماعی در مدرسه بپردازند و از آنجایی که تعامل با مدیر برای کارکنان مهم است، مدیران مدارس تلاش کنند روابط دوستانه‌ای با کارکنان برقرار سازند.



منابع

- ایمانی، حسین؛ قلی پور، آرین؛ سید جوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه)". مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۳)، ۸۲۹-۸۴۷.
- ایمانی، حسین، قلی پور، آرین و سید جوادین، سیدرضا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدل ویژگیهای شغلی بر کامیابی در کار (مطالعه موردی: بانک رفاه). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۷(۴)، ۷۸۳-۸۰۲.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپورخیرالدین، جلیل (۱۳۹۱). "رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز". نشریه پژوهش سلامت، ۲(۱).
- تمسکی، محمدرضا (۱۳۹۹). "مدل‌های نظام راهنمایی موردنیاز تحول بنیادین آموزش و پرورش". فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۱(۴۲)، ۱۷۲-۱۴۳.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۹). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. چاپ ۲۹، تهران: انتشارات رشد.
- شکری، آرزو؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ دوکانه‌ای فرد، فریده (۱۴۰۰). "مدلیابی ساختاری قدرت‌ایگو باموقفیت شغلی و میانجیگری رضایت زناشویی و عزت‌نفس". فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۲(۴۵).
- شوماخر، رندال ای؛ لومکس، ریچارد جی (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل سازی معادله ساختاری. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه شناسان. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- عمید، حسن (۱۳۷۴). فرهنگ فارسی عمید. تهران: چاپخانه سپهر.
- فهمید دوین، حسن؛ رمضانیان، شهین؛ حسن نژاد، احسان (۱۳۹۶). آزمون معادلات ساختاری رابطه هوش هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی، تهران، صفحه ۱۰-۱.

قلاوندی، حسن؛ سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۵). "الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه". اندیشه‌های نوین تربیتی. ۱۲(۱): ۱۶۲-۱۴۷.

مساح، هاجر (۱۳۹۶). شناسایی و اعتباریابی عوامل موثر بر کامیابی در کار به منظور تدوین الگو و سنجش تأثیر مداخله حاصل از الگو، پایان‌نامه دکترای روان‌شناسی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

منصوری، بهزاد (۱۳۸۰). هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سبیریاشرینگ در بین دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه‌های تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی. میرزایی، زینت و گل پرور، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۰(۱)، ۱-۱۲.

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).

نوید ادهم، مهدی؛ شفیع زاده، حمید (۱۳۹۹). "بررسی رابطه رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران". فصلنامه نوآوری آموزشی. ۱۹(۲): ۵۶-۳۵. وحیدی، زهره؛ جعفری هرندی، رضا (۱۳۹۶). "پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های نگرش معنوی"، پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت، دوره ۳، شماره ۲، ۶۴-۵۱.

یعقوبی، ابوالقاسم؛ نادری پور، حسین؛ محقق، حسین؛ یارمحمدی اصل، مسیب (۱۳۹۷). "مقایسه بهزیستی روان‌شناختی، نیاز به شناخت، ذهن آگاهی و سرمایه‌های روان‌شناختی در دانشجویان دارای پیشرفت تحصیلی پایین، متوسط و بالا". فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی (روان‌شناسی). ۱۳(۵۰): ۲۲۴-۱۹۹.

Abele, A. E. & Wiese, B. S. (2008). *The nomological network of self-management strategies and career success*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81(4), 733-749

Aqqad, N. Obeidat, B. Tarhini, A. & Masa'deh, R. E. (2019). *The relationship among emotional intelligence, conflict management*

- styles, and job performance in Jordanian banks*. International Journal of Human Resources Development and Management, 19(3), 225-265.
- Bar-On, R. (2005). *The Bar-On model of emotional-social intelligence*. In p. Fernandez Berrocal and N. Extremera (guest Editors), Special issue on emotional intelligence. *Psicothema*, 17.
- Carver, C. S. Scheier, M. F. & Segerstrom, S.C. (2010). "Optimism". *Clinical Psychology Review*, 1-11.
- Choi, H. M. Mohammad, A. A. & Kim, W. G. (2019). *Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout*. International Journal of Hospitality Management, 82, 199-208.
- Dewal, K. & Kumar, S. (2017). *The mediating role of psychological capital in the relationship between Big Five personality traits and psychological well-being: a study of Indian entrepreneurs*. Indian Journal of Positive Psychology, Dec 1,8(4),500-6.
- Givaki, E. Davoudi, H. Manzari, A. R. & Alipour Katigarie, S. (2018). *Job Satisfaction Prediction based on Job Motivation and Emotional Intelligence of Managers and Employees*. Iranian journal of educational sociology, 1(7), 112-118.
- Gyu Park, J. Sik Kim, J. Yoon, S.W. & Joo B.K. (2017). *The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: the mediating role of psychological capital*. Leadership & Organization Development Journal, May 2,38(3),350-67.
- Kim, M. Kim, A.C. 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. Feb 1,22(1),108-25.
- Kleine, A. K. Rudolph, C. W. & Zacher, H. (2019). *Thriving at work: A meta-analysis*. *Journal of Organizational Behavior*. doi.org/10.1002/job.2375.
- Kukihara, H. Yamawaki, N. Ando, M. Nishio, M. Koga, K. Kimura, H. & Matsuda, T. (2020). *Effects of Exercise and Mindfulness-Based Yoga Programs on Promotion of Resilience and Mental Health of Older Adults in Japan: A Randomized Controlled Trial*. Psychology, 11(2), 285-298.
- Li, Z. (2018). *The Influence of Job Autonomy on Employee's Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework*. Journal of Service Science and Management, 11(6), 618-630.
- 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.

- Naseem, K. (2018). *Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication Sector Pakistan*. Journal of Social Sciences and Humanity Studies, 4(1), 7-14.
- Nauman, S. Raja, U. Haq, I. U. & Bilal, W. (2019). *Job demand and employee well-being: A moderated mediation model of emotional intelligence and surface acting*. Personnel Review.
- Pan, M. & Xichao, Z. (2016). *The relationships between mindfulness and thriving at work of Staff: the mediating effect of psychological capital: P1922*. International Journal of Psychology, 51, 801.
- Paterson, T. A. Luthans, F. & Jeung, W. (2014). *Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support*. Journal of Organizational Behavior, 35(3), 434-446.
- Porath, C. Spreitzer, G; Gibson, C & Garnnet, F.G. (2011). *Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement*. Journal of Organizational Behavior, J. Organiz Behav. 33(2):250–275.
- Rani, K.E. (2015). *The role of psychological capital (PsyCap) in psychological well-being of unemployed Indian youth*. Journal of Psychosocial Research, 10(1), 149.
- Siu, O. L. Bakker, A. B. & Jiang, X. (2014). *“Psychological capital among university students: Relationship with study engagement and intrinsic motivation”*. Journal of Happiness Study, 15, 979-994.
- Spreitzer, G. Sutcliffe, K. Dutton, J. Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005). *A socially embedded model of thriving at work*. Organization science, 16(5), 537-549
- Winter, S. D. (2013). *What matters? The role of cognitive competence and affective beliefs in educational achievement during adolescence*.
- Wood, V. R. & Wilberger, J. S. (2015). *Globalization, Cultural Diversity and Organizational Commitment: Theoretical Underpinnings*. 6(2).
- Yeh, C. M. (2018). *The relationship between free time activities, emotional intelligence and job involvement of frontline hotel employees*. The International Journal of Human Resource Management, 1(22).
- Zhao, S. H. Shi, Y. Sun, Z. N. Xie, F. Z. Wang, J. H. Zhang, S. E. ... & Fan, L. H. (2018). *Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study*. Journal of clinical nursing, 27(13-14), 2620-2632.