

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2024, 11(1), 33-50
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.46454.1402>

Received: 25.08.2023
Accepted: 04.01.2024

The Effect of Psychological Capital on Job Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction; The Mediating Role of Job Emotions

Hassan Jorfi^{1*} , Amin Hakim² 

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran

Citation: Jorfi, H., & Hakim, A. (2024). The effect of psychological capital on job engagement, organizational commitment and job satisfaction; the mediating role of job emotions. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 33-50.

Abstract

Introduction

Psychological capital is one of the indicators of positive psychology with characteristics such as a person's belief in his abilities to achieve success, having perseverance in pursuing goals, creating positive documents about herself and enduring problems. One of the consequences of psychological capital is increasing job engagement of employees. In recent years, attention has been paid to job engagement and it has been noticed by leaders and managers of organizations as a vital element in organizational effectiveness (Bedarkar & Pandita, 2013). Job engagement consists of a set of internal forces that originates beyond the existence of a person and society, initiates work-related behaviors of individuals and determines its direction, intensity, and continuity (Xu et al., 2023). Another consequence of psychological capital is increasing the organizational commitment of employees. Organizational commitment is the desire to participate in constructive activities and exercises instead of feeling aimless (Heinz, 2015). In addition to employees' organizational commitment, their job satisfaction can also be affected by psychological capital. Job satisfaction is a variable to measure employees' positive or negative feelings about their job or work experience. (Locke, 2020). Another factor that can be influenced by psychological capital is the job emotions of employees.

* **Corresponding Author:** Hassan Jorfi
Email: hassan.jorfi@gmail.com



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Method

The correlation research design is through structural equation modeling, which is a multivariate correlation method. The statistical population of the research includes all employees of Farhangian University of Khuzestan province, of which 150 were selected as a sample through multi-stage sampling method. The research instrument include psychological capital questionnaire (Luthans et al., 2007), job-related emotional well-being scale (Van Katwyk, 2000), job engagement questionnaire (Schaufeli et al, 2002), job satisfaction questionnaire (2000) (Judge & Bono, and the organizational commitment questionnaire (Blau & Boal, 1989).

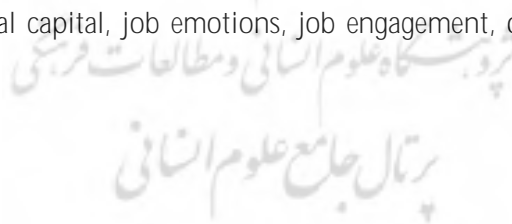
Results

Evaluation of the proposed model was done through structural equation modeling and using SPSS and AMOS version 23 software. The results indicated that the direct effect of psychological capital on positive emotions, negative emotions, job engagement, organizational commitment and job satisfaction, the direct effect of positive emotions and negative emotions on job engagement, job commitment and job satisfaction, and the indirect effect of psychological capital on job engagement, organizational commitment and job satisfaction were through positive and negative emotions.

Discussion

The findings indicated that by teaching psychological capital to employees, in addition to reducing negative emotions and improving their positive emotions, it is possible to increase job engagement, organizational commitment and job satisfaction of employees.

Keywords: Psychological capital, job emotions, job engagement, organizational commitment, job satisfaction



مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۴

بهار و تابستان ۱۴۰۳، ۱۱(۱)، ۳۳-۵۰

<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.46454.1402>

اثر سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی: نقش میانجی عواطف شغلی

حسن جرفی*^۱، امین حکیم^۲

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی بود. طرح پژوهش همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان می‌باشند که از بین آن‌ها تعداد ۱۵۰ از طریق روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی (Luthans et al., 2007)، مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (Van Katwyk et al., 2000)، پرسش‌نامه اشتیاق شغلی (Schaufeli et al., 2002)، پرسش‌نامه خشنودی شغلی (Judge & Bono, 2000) و پرسش‌نامه تعهد شغلی (Blau & Boal, 1989) 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 سرمایه روان‌شناختی بر عواطف مثبت، عواطف منفی، اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی، اثر مستقیم عواطف مثبت و عواطف منفی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی و اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بود. بنابراین می‌توان با آموزش سرمایه روان‌شناختی به کارکنان، علاوه بر کاهش عواطف منفی و بهبود عواطف مثبت آنان، باعث افزایش اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی کارکنان شد.

کلیدواژگان: سرمایه روان‌شناختی، عواطف شغلی، اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی

* نویسنده مسئول: حسن جرفی

رایانامه: hassan.jorfi@gmail.com

مقدمه

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 به‌طور جدی بر مصرف‌کنندگان، کارکنان 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 (Salanova & Ortega-Maldonado, 2019). در این شرایط و با توجه به نظریه مبتنی بر منبع (Newman et al., 2014)، انباشت منابع مادی سنتی (یعنی سرمایه مالی و فناوری) و استخدام کارشناسان با تجربه چندین ساله (یعنی انسان و سرمایه اجتماعی) ممکن است راهبردهای ناکافی باشند و سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت به نیروی انسانی پایدار نیاز دارند، نیرویی که بتواند مزیت رقابتی ایجاد کند (Le Blanc & Oerlemans, 2016). بنابراین در آغاز قرن جدید، رفتار سازمانی مثبت به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی و عمل مبتنی بر شواهد جدید ظهور کرد و برای به‌دست آوردن یک مزیت رقابتی، بر نقش توسعه منابع انسانی به‌عنوان یک منبع استراتژیک (با ارزش، کمیاب و غیرقابل تکثیر) تأکید کرد (Newman et al., 2014). تمرکز اصلی رفتار سازمانی مثبت بر روی توسعه منابع روان‌شناختی کارکنان به‌منظور ارتقای سطح رفاه روانی و عملکرد آن‌ها، از طریق مداخلات مثبت است (Le Blanc, & Oerlemans, 2016). در واقع پژوهشگران فعال در حوزه 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 می‌باشد که به‌واسطه تغییر در روان‌شناسی و توجه صرف به ترمیم بدترین چیزها به سمت بهتر ساختن کیفیت زندگی حرکت نمایند (Kim et al., 2019).

سرمایه روان‌شناختی (psychological capital) یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌باشد که 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 (Luthans et al., 2014). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان عامل اصلی روان‌شناختی مثبت و رویکرد خوش‌بینانه فرد همراه با ویژگی‌هایی همچون خودکارآمدی (self-efficacy)، امیدواری (hope)، خوش‌بینی (optimism) و انعطاف‌پذیری (Flexibility) است و با تکیه بر همین ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت منجر به ارتقاء سرمایه‌های انسانی و اجتماعی می‌گردد (Luthans & Youssef, 2017). بنابراین سرمایه روان‌شناختی از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است (Dezhan et al., 2020). 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 (Chen et al., 2023). امیدواری یک حالت انگیزشی مثبت بر مبنای یک مفهوم تعاملی مشتق‌شده از موفقیت می‌باشد که شامل جهت‌گیری معطوف به هدف و راه‌های برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف است (Clarence et al., 2021). خوش‌بینی یک حالت تفسیری مثبت از وقایع شخصی، ثابت و عوامل فراگیر می‌باشد که مفاهیم منفی را به عوامل برونی و شرایط خاص تفسیر می‌کند و یک چشم‌انداز مثبت کلی است که انتظارات مثبت را به ارمغان می‌آورد (Luthans & Youssef, 2017). انعطاف‌پذیری نیز به معنای داشتن توانایی‌های لازم برای پذیرش واقعیت، داشتن باورهای عمیق که با ارزش‌های قوی مطابقت داشته و سازگاری با تغییرات قابل توجه می‌باشد (Toprak et al., 2022). در رابطه با سرمایه روان‌شناختی در محیط کار تحقیقات زیادی انجام شده است و اثر آن بر نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است (Luthans et al., 2015). در سال‌های اخیر پژوهش‌های تجربی فراوانی در زمینه تأثیرهای سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی مانند خشنودی شغلی، عملکرد (Shal Soltani & Baledi, 2021) و

تعهد سازمانی صورت گرفته است (Farid Afshar & Mohammadi, 2019). نتایج این پژوهش‌ها نشان از آن دارد که رابطه معنی‌داری میان سرمایه روان‌شناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد (Bahmani et al., 2021). یکی از پیامدهای سرمایه روان‌شناختی، افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌باشد (Heydariyani, 2018؛ Viseu et al., 2016؛ Ferraro et al., 2018). در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی را به‌وجود آورده است و به‌عنوان عنصری حیاتی در اثربخشی سازمان مورد توجه رهبران و مدیران سازمان‌ها قرار گرفته است (Bedarkar & Pandita, 2013). اشتیاق شغلی متشکل از مجموعه نیرویی درونی است که فراتر از وجود شخص و جامعه سرچشمه می‌گیرد، رفتارهای مربوط به کار افراد را آغاز کرده و شکل، جهت، شدت و تداوم آن را تعیین می‌کند (Xu et al., 2023). اشتیاق شغلی نشان‌دهنده 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 (Marta et al., 2021). بنابراین اشتیاق شغلی به‌عنوان یک منبع مطلوب ممکن است به چرخه‌ای مثبت از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود. با توجه به پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن ضروری است. کارکنان با اشتیاق بالا، باعث بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و هماهنگی تلاش‌ها در شکل‌دهی به امکانات، به‌منظور تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه سایر کارکنان برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری خواهند بود (Kapantow et al., 2020).

یکی دیگر از پیامدهای سرمایه روان‌شناختی، افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد (Rastegar et al., 2020؛ Aletaha & Akbari, 2020؛ Wirawan et al., 2020؛ Ngwenya & Pelser, 2020؛ Gol Parvar & Mirzaiee, 2015). منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر نهادی به حساب می‌آیند. از طرفی، نیروی انسانی پایبند به ارزش‌ها و اهداف نهادی که با آن همکاری می‌کند، اهمیت می‌دهد و یک رکن اساسی برای موفقیت و برتری آن سیستم نسبت به دیگر مجموعه‌ها به حساب می‌آید و از آنجاکه تعهد سازمانی یکی از ابعاد اصلی نگرش‌های کارکنان بوده و بسیاری از ویژگی‌های روان‌شناختی آن‌ها را شکل می‌دهد، در دو دهه اخیر بیشتر مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت و روان‌شناسی قرار گرفته است (Albdour & Altarawne, 2014). تعهد سازمانی عبارت است از تمایل به شرکت در فعالیت و تمرین‌های سازنده به‌جای داشتن احساس بی‌هدفی (Heinz, 2015). اصل تعهد سازمانی اشاره به یک موقعیت روانی دارد که توصیف‌گر رابطه بین کار یک کارمند و سازمان است. این اصل همچنین به بیان این نکته که کارمندان برای ماندن یا ترک سازمان تصمیم می‌گیرند، می‌پردازد (Wu & Chen, 2018). تعهد، بر تمرکز شغلی، وابستگی طولانی‌مدت، برانگیختن قدرت و یا عزم به سمت اهداف، علی‌رغم وجود گزینه‌های جایگزین و رضایت‌بخش‌تر اشاره دارد. تعهد در حفظ شغل و پیش‌گیری از تصمیم به ترک شغل زمانی که فرصت‌های شغلی آسان‌تری فراهم است، به‌عنوان عامل کلیدی عمل می‌کند (Straker, 2018). تعهد سازمانی، مشارکت‌های شغلی و سازمانی را افزایش می‌دهد؛ زیرا کارکنانی که از تعهد بیشتری در قبال شغل خود برخوردارند، معمولاً نقش‌های فعالی در سازمان‌ها دارند و بستری ایجاد می‌کنند که رشد حرفه‌ای آن‌ها را افزایش می‌دهد. از این‌رو به‌منظور رشد حرفه‌ای و یادگیری جدید در محل کار، تعهد سازمانی نقش مهمی ایفاء می‌کند (Dick, 2011). Allen & Meyer آن را به سه جنبه مختلف تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم کرده‌اند. تعهد عاطفی، احساس عاطفی دلبستگی به سازمان، هویت‌یابی با سازمان و مشارکت در سازمان است. در قلمرو رفتار سازمانی، دلبستگی عاطفی کارکنان با تأثیرپذیری از سازمان مرتبط است. تعهد مستمر با اندازه‌ای که کارکنان احساس می‌کنند به سازمانشان متعهد هستند، در مقابل هزینه‌هایی که ترک سازمان برای آن‌ها به‌همراه دارد، مرتبط است (Rahman et al., 2015) و بر پرداخت، دستمزد، پاداش و حدود مزایا یا هر گونه پاداشی که سازمان در قبال انجام وظایف به افراد می‌دهد،

مبتنی است و تعهد هنجاری، تعهد کارکنان برای باقی ماندن در سازمان است، در واقع نشان‌دهنده احساس تکلیف برای باقی ماندن به‌عنوان عضوی از سازمان و ادامه فعالیت در آن است (Ardalan & Erfanizadeh, 2017). مطالعات مربوط به تعهد شغلی و سازمانی حاکی از آن است که تعهد شغلی از طریق ایجاد پیوندهای روان‌شناختی، افراد را برای رسیدن به اهداف مورد نظر درون سازمان سوق می‌دهد و درک بهتری از رفتارها و محیط مهیا می‌کند (Becker et al., 2018). علاوه بر تعهد شغلی کارکنان، رضایت شغلی آنان نیز می‌تواند تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی قرار گیرد (Khajeh Por, 2014؛ Karimi et al., 2023؛ Huang et al., 2021؛ Ali et al., 2022). خشنودی شغلی متغیری برای سنجش احساسات مثبت یا منفی کارکنان از شغل یا تجربه کاری است (Locke, 2020). این امر منعکس‌کننده خودارزیابی یک کارمند از تناسب خود با شغل است (Inuwa, 2016). اصطلاح خشنودی شغلی به نگرش و احساساتی که افراد نسبت به کار خود دارند اشاره دارد. نگرش‌های مثبت و مطلوب نشان‌دهنده رضایت شغلی است (Armstrong et al., 2015). در واقع خشنودی شغلی نشان‌دهنده احساسی است که در نتیجه این تصور ظاهر می‌شود که شغل نیازهای مادی و روانی-منطقی را ممکن می‌سازد (Inuwa, 2016). خشنودی شغلی یکی از متغیرهای مهم رفتار سازمانی و روان‌شناسی است که امروزه در زمینه کاری از اهمیت فراوانی برخوردار است. این متغیر در مطالعات زیادی مورد بررسی پژوهشگران قرار گرفته است با عواملی چون مسائل روان‌شناختی، عوامل سازمانی و طراحی شغل در ارتباط است. رویکرد سنتی درباره خشنودی شغلی بیشتر به دیدگاه مادی تمرکز داشت، اما امروزه علاوه بر دیدگاه مادی، دیدگاه‌های مختلفی بر خشنودی شغلی اثرگذار بوده است که از مهم‌ترین این موارد می‌توان به دیدگاه‌های روان‌شناختی و مشارکتی اشاره کرد. به دلیل اینکه سهم بزرگی از عملکرد سازمان‌ها در گرو رضایت کارکنان از کار خود در سازمان است، تمرکز هرچه بیشتر بر متغیر خشنودی شغلی از چشم‌اندازهای مختلف، دارای اهمیت بسیاری است. نظر به این که کارکنان، عضو حیات‌بخش هر سازمانی می‌باشند نه تنها بخشی از نیروی انسانی هر سازمان محسوب می‌شوند، بلکه نقش تعیین‌کننده‌ای در فراهم‌سازی، طراحی، نگهداری و محیط مساعد کاری برای سایر کارکنان دارند. اکنون وضعیت به صورتی است که داشتن کارکنان راضی، پرانرژی و خلاق مهم‌ترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود (Tagoe & Nii-Boye, 2017). در میان مؤلفه‌های منابع انسانی، خشنودی شغلی یکی از مقوله‌هایی است که تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته است (Abolhasani & Javadipour, 2018). خشنودی شغلی یک فرایند ارزشیابی است که طی آن، آنچه را که یک فرد دارد در برابر آن چیزی که او خواستار آن است، مورد بررسی قرار می‌دهد (Sahito & Vaisanen, 2017). خشنودی شغلی احساس خشنودی با احترام در آموزش است (Collie et al., 2015). خشنودی شغلی به‌عنوان یک نگرش شغلی مرجع انعکاسی از میزان ارضای درونی و رضایت‌بخش از وظایف شغلی است که به‌صورت لغوی از آن به‌عنوان رضایت داشتن از شغل یاد می‌شود (Judge et al., 2010؛ Rafferty & Griffin, 2009).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی قرار گیرد، عواطف شغلی (job emotion) کارکنان است (Afzal et al., 2014؛ Afzal et al., 2016). Watson & Tellegen (1985) عواطف را به دو بعد عاطفی تقسیم می‌کنند. اولین بعد عاطفه منفی است؛ بدین معنی که شخص تا چه میزان احساس ناخرسندی و ناخشنودی می‌کند. عاطفه 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 عاطفه مثبت است که حالتی از انرژی فعال، تمرکز زیاد و اشتغال به کار لذت‌بخش می‌باشد. عاطفه مثبت دربرگیرنده طیف گسترده‌ای از حالت‌های خلقی مثبت از جمله شادی، احساس توانمندی، شور و شوق، تمایل، علاقه و اعتماد به نفس است (Hashemi et al., 2016). به‌نظر می‌رسد سرمایه 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 (Fox et al., 2001). افراد عامل فعالی در تجاربشان هستند. آن‌ها به‌طور 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 به‌نوبه خود نگرش و رفتار را فرا می‌خواند (Elche et al., 2020). با توجه به مدل پیشنهادی مطالعه حاضر می‌توان بیان کرد که سرمایه روان‌شناختی نه تنها به‌صورت مستقیم بر اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و خشنودی 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 سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر عواطف شغلی بپردازد. شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

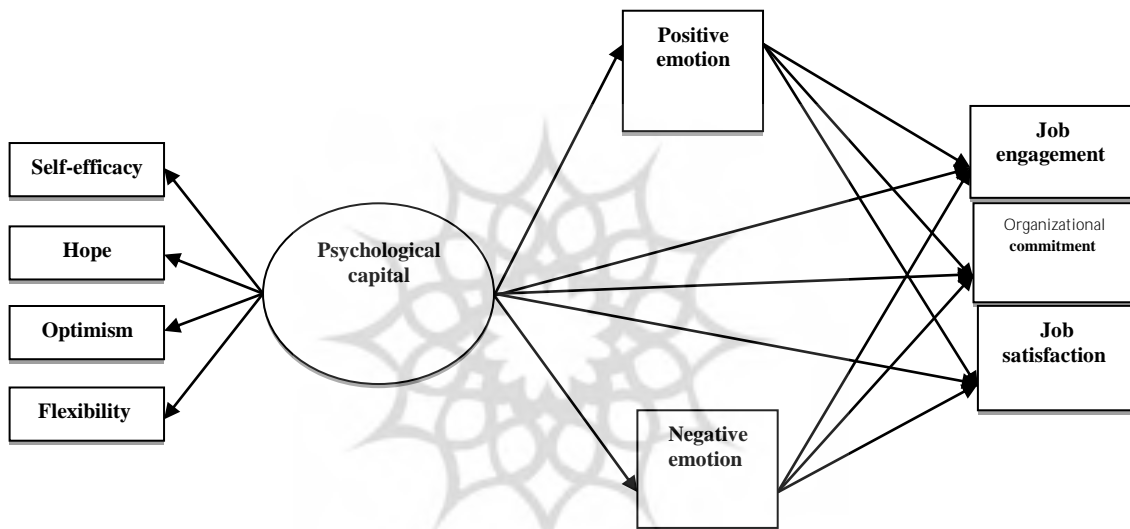


Figure 1. Conceptual model of the study

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (Structural Equation Model (SEM)) است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی (General Linear Model (GLM)) می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان می‌باشد که از بین آن‌ها تعداد ۱۵۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. 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 گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد (Chou & Bentler, 1995) دست‌کم حجم نمونه، ۲۰۰ آزمودنی می‌باشد. با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۱۵۰ نفر)، به‌ازاء هر پارامتر ۱۷ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمون مدل دارد. در این پژوهش شرکت‌کنندگان شامل ۱۵۰ نفر (۹۵ مرد، ۵۵ زن)، با میزان سنی بین ۲۲-۶۲ (میانگین: ۳۹/۸۸، انحراف معیار: ۸/۸۴)، ۱۲۰ نفر آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۲۵ نفر کارشناسی ارشد و ۵ نفر دکتری بودند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی (Psychological Capital Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی که توسط Luthanz et al. (2007) تهیه شده است، استفاده گردید. این پرسش‌نامه ۲۴ ماده دارد، چهار مؤلفه 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. (Haq (2014) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نموده است. (Khajeh Por et al. (2017) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۰ گزارش نموده‌اند. (Mohsenabadi et al. (2021) نیز در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را از طریق 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 گردید که ضریب ۰/۸۲ به دست آمد.

مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغلی (Job-Related Emotion Well-Being Scale): در پژوهش حاضر جهت سنجش عواطف شغلی از مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل که توسط Van Katwyk et al. (2000) تهیه شده است، استفاده گردید. این مقیاس ۲۰ ماده دارد، دو مؤلفه عواطف مثبت و عواطف منفی را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۵ (برای همیشه) نمره‌گذاری می‌شوند. (Van Katwyk et al. (2000) 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. (Hashemi et al. (2016) 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. (Farrokhi & Ahmadrاد (2020) 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 گردید که به ترتیب برای عواطف مثبت و عواطف منفی ضرایب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی (Job Engagement Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش اشتیاق شغلی از پرسش‌نامه اشتیاق شغلی که توسط Schaufeli et al. (2002) طراحی و اعتباریابی شده است، استفاده گردید. این پرسش‌نامه شامل ۱۸ گویه و سه خرده‌مقیاس شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار، جذب در کار می‌باشد و پاسخ‌ها مبتنی بر طیف پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند. ضرایب پایایی این پرسش‌نامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۳ و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان ۰/۴۰ گزارش کرده‌اند که نشان‌دهنده روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه از یک سنجه تک ماده‌ای محقق‌ساخته استفاده شد که همبستگی آن با نمره کلی حاصل از مقیاس ۰/۸۹ به دست آمد. ضرایب پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۳ حاصل شد.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی (Organizational Commitment Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی که توسط Blau & Boal (1989) تهیه شده است، استفاده گردید. این پرسش‌نامه ۴۰ گویه و دربرگیرنده ۴ بعد وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی است که به اندازه‌گیری تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازد و پاسخ‌های آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. در پژوهش (Motadien (2018) برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه از نظرات چندین تن از اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن

سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظرخواهی شد و اصطلاحات موردنظر در پرسش‌نامه اعمال گردید. این پرسش‌نامه در پژوهش (Motadien 2018) اعتباریابی شده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه برای این پرسش‌نامه ۰/۸۹ برآورد گردید. همچنین ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های این پرسش‌نامه در پژوهش (Motadien 2018) برای وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ می‌باشد.

پرسش‌نامه خشنودی شغلی (Job Satisfaction Scale): در پژوهش حاضر جهت سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه خشنودی شغلی که توسط Judge & Bono (2000) تهیه شده است، استفاده گردید. این پرسش‌نامه ۵ ماده دارد و پاسخ‌های آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. Judge & Bono (2000) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش نموده‌اند. Beshlideh et al. (2016) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۵ گزارش نموده‌اند. Khajeh Por et al. (2017) 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 گردید که ضریب ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌ها

در این پژوهش شرکت‌کنندگان شامل ۱۵۰ نفر (۹۵ مرد، ۵۵ زن)، با درجه سنی بین ۶۲-۲۲ (میانگین: ۳۹/۸۸، انحراف معیار: ۸/۸۴)، ۱۲۰ نفر آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۲۵ نفر کارشناسی ارشد و ۵ نفر دکتری بودند. 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 ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Descriptive findings of research variables

Variable	Mean	SD	Minimum	Maximum
Psychological capital	65.70	21.45	29	110
Efficacy	16.89	6.59	7	32
Hope	22.58	6.54	5	33
Optimism	19.20	7.54	8	31
Flexibility	13.11	2.56	7	25
Positive emotion	27.56	8.52	11	48
Negative emotion	21.54	6.85	10	37
Job engagement	29.54	8.52	12	52
Organizational commitment	12.87	5.98	6	27
Job satisfaction	33.85	13.19	14	60

همان‌طورکه نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به ترتیب در سرمایه روان‌شناختی ۲۱/۴۵ و ۶۵/۷۰، عاطفه مثبت ۸/۵۲ و ۲۷/۵۶، عاطفه منفی ۶/۸۵ و ۲۱/۵۴، اشتیاق شغلی ۸/۵۲ و ۲۹/۵۴، تعهد شغلی ۵/۹۸ و ۱۲/۸۷ و رضایت شغلی ۱۲/۵۲ و ۳۲/۲۱ می‌باشد. میانگین و انحراف معیار خرده‌مقیاس‌های سرمایه روان‌شناختی در جدول ۱ نشان داده شده است. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

Table 2. Correlation coefficients of research variables

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Psychological capital	-									
Efficacy	0.81**	-								
Hope	0.79**	0.51**	-							
Optimism	0.75**	0.59**	0.51**	-						
Flexibility	0.81**	0.48**	0.53**	0.53**	-					
Positive emotion	0.32**	0.26**	0.35**	0.28**	0.23**	-				
Negative emotion	-0.32**	-0.26**	-0.35**	-0.29**	0.30**	-0.53**	-			
Job engagement	0.45**	0.30**	0.40**	0.30**	0.28**	0.40**	-0.40**	-		
Job commitment	0.42**	0.31**	0.43**	0.35**	0.32**	0.45**	-0.45**	0.48**	-	
Job satisfaction	0.45**	0.29**	0.41**	0.38**	0.24**	0.44**	-0.43**	0.40**	0.45**	-

نتایج مندرج در جدول ۲ حاکی از اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر عواطف مثبت، عواطف منفی، اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی، اثر مستقیم عواطف مثبت و عواطف منفی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی، و اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بود. جهت آزمون الگوی پیشنهادی اثر سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی با میانجی‌گری عاطفه مثبت و عاطفه منفی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی (chi-square) به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۳ گزارش شده است. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده‌شده 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 می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (normed χ^2 measure) مورد بررسی قرار می‌دهند (Colquitt, 2001). 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 (GFI)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص هنجار شده برازندگی (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص تاکر-لویز (TLI) نیز در جدول ۳ گزارش شده‌اند. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که براساس آن مقدار کمتر از ۰/۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (Breso et al., 2007).

Table 3. Fitting the proposed model with the data based on the fit indices

Fit indices	χ^2	Df	/df χ^2	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
Proposed model	76.39	21	3.63	0.92	0.79	0.89	0.90	0.91	0.90	0.10
Final model	30.08	20	1.54	0.94	0.94	0.92	0.95	0.95	0.97	0.03

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد، گرچه برخی از شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۹۲)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص هنجار شده برازندگی (NFI=۰/۸۹)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=۰/۹۰) و شاخص برازندگی فزاینده (IFI=۰/۹۱) نشان‌دهنده برازش خوب داده‌ها هستند، اما شاخص‌های مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=۳/۶۳$)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI=۰/۷۹)، شاخص تاکر-لویز (TLI=۰/۹۰) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=۰/۱۰) 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 اضافه‌شده بین

متغیرهایی قرار داده شدند که ضرایب همبستگی بین آن‌ها بالا بودند. این مسیر شامل همبسته کردن خطاهای مسیر (عاطفه مثبت و عاطفه منفی) بود. می‌توان انتظار داشت موارد خطا برای دو متغیر وقتی دارای علل مشترک باشند که در الگو منظور نگردیده‌اند، همپراش باشند (Khajeh Por et al., 2015). بعد از اعمال تغییرات، مدل اصلاح‌شده مورد آزمون قرار گرفت. همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، در مدل اصلاح‌شده یا نهایی همه شاخص‌های برازش از جمله مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=1/54$)، شاخص نیکویی برازش (GFI=0/94)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI=0/94)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI=0/92)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=0/95)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI=0/95)، شاخص تاکر-لویز (TLI=0/97) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=0/03) نشان می‌دهند که همه شاخص‌ها از برازش خوبی با داده‌ها برخوردارند. جدول ۴ پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر را در مدل نهایی پژوهش نشان می‌دهد.

Table 4. Direct effects for the final mediational model.

Paths	β	B	S.E	C.R	P
Psychological capital to positive emotion	0.39	0.93	0.16	5.80	0.001
Psychological capital to negative emotion	-0.42	-0.52	0.08	-6.09	0.001
Psychological capital to job engagement	0.30	0.70	0.16	4.42	0.001
Psychological capital to job commitment	0.34	0.46	0.09	5.15	0.001
Psychological capital to job satisfaction	0.32	1.08	0.22	4.71	0.001
Positive emotion to job engagement	0.20	0.20	0.06	3.30	0.001
Positive emotion on job commitment	0.21	0.12	0.03	3.59	0.001
Positive emotion to job satisfaction	0.20	0.29	0.08	3.42	0.001
Negative emotion on job engagement	-0.21	-0.40	0.11	-3.45	0.001
Negative emotion on job commitment	-0.20	-0.22	0.06	-3.40	0.001
Negative emotion to job satisfaction	-0.19	-0.53	0.16	-3.23	0.001

همان‌طور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، ضرایب همه مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند. علاوه بر این همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد ضرایب خرده‌مقیاس‌های سرمایه روان‌شناختی در مدل پیشنهادی پژوهش برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنی‌دار است. در این مدل خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری به ترتیب با بارهای عاملی 0/67، 0/82، 0/44 و 0/65 نقش معنی‌داری در اندازه‌گیری سازه سرمایه روان‌شناختی دارند. شکل ۲ برونداد الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

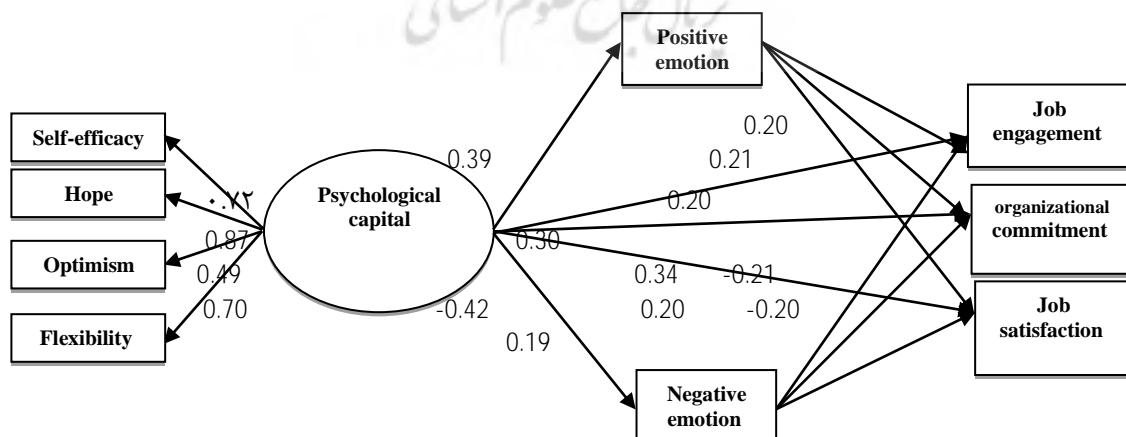


Figure 2. Research model with path coefficient

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند؛ بدین معنی که سرمایه روان‌شناختی بر عاطفه مثبت، عاطفه منفی، اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی و همچنین عاطفه مثبت و عاطفه منفی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی اثر مستقیم و معنی‌دار دارند. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود مسیرهای غیرمستقیم یا واسطه‌ای بود. برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای از روش بوت استراپ در برنامه ماکرو، آزمون (Preachers & Hays, 2008) استفاده گردید. جدول ۵ نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

Table 5. Indirect effects for the final mediational model

Path	Indirect effect	95% confidence interval		P
		Lower	Upper	
Psychological capital → positive emotion → job engagement	0.11	0.07	0.17	0.001
Psychological capital → positive emotion → job commitment	0.12	0.07	0.17	0.001
Psychological capital → positive emotion → job satisfaction	0.11	0.07	0.17	0.001
Psychological capital → negative emotion → job engagement	0.12	0.08	0.18	0.001
Psychological capital → negative emotion → job commitment	0.12	0.08	0.18	0.001
Psychological capital → negative emotion → job satisfaction	0.12	0.08	0.17	0.001

همان‌طور که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد، برای متغیرهای عاطفه مثبت و عاطفه منفی به‌عنوان متغیر میانجی گر در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی حدود پایین و حدود بالا صفر را دربر نمی‌گیرد، بنابراین این روابط واسطه‌ای معنی‌دار می‌باشند و سرمایه روان‌شناختی از طریق عاطفه مثبت و عاطفه منفی بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی اثر معنی‌دار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی بود. همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه روان‌شناختی بر عاطفه مثبت اثر مثبت و بر عاطفه منفی اثر منفی و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج سایر پژوهش‌ها (Afzal et al., 2014؛ Afzal et al., 2016) همسو می‌باشد. در تبیین 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 به‌طبع آن باعث کاهش هیجانات منفی آنان می‌گردد. 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 به‌صورت 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 به‌صورت مثبت به افراد کمک می‌کنند تا بهتر و سریع‌تر بر هیجانات منفی غلبه کنند و خودشان را به‌عنوان افرادی خلاق‌تر، یکپارچه‌تر، انعطاف‌پذیرتر و در نهایت افرادی سالم تبدیل کنند (Afzal et al., 2016). همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی کارکنان اثر مثبت و معنی‌دار دارد (Aletaha & Akbari, 2020؛ Gol, Ali et al., 2022؛ Huang et al., 2021؛ Karimi et al., 2023؛ Ngwenya & Pelser, 2020؛ Wirawan et al., 2020؛ Parvar & Mirzaiee, 2015؛ Rastegar et al., 2020؛ Khajeh Por et al., 2014). 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 مواجه با موقعیت‌های چالش‌انگیز نه تنها برای انجام وظایف از انگیزه 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 می‌گردد. 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 جهت دستیابی 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 سرمایه روان‌شناختی ماهیتاً یک سازه اسنادی-شناختی است، به این معنی که فرد دارای سرمایه روان‌شناختی بالا، هم دارای انتظارات مثبت نسبت به خود و رخدادهای خود و هم در وقوع رخدادهای 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 (Golparvar & Mirzaee, 2017). علاوه بر این سرمایه روان‌شناختی بر تعهد شغلی کارکنان اثر مثبت و معنی‌دار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هر یک از مؤلفه‌های سرمایه 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، تعهد شغلی بالایی را نسبت به کار از خود نشان دهد (Huang et al., 2021). از سوی دیگر، افرادی که امیدوار هستند عملکرد دقیق و هدفمند را از خود به نمایش می‌گذارند و همین امر موجب ارتقاء سطح تعهد شغلی می‌شود. خوش‌بینی با ایجاد انتظارات مثبت و خوش‌بینانه نسبت به دستاوردهای عملکردی موجب افزایش سطح تعهد می‌گردد. همچنین انعطاف‌پذیری با دیکته کردن منعطف بودن به نظام شناختی و رفتاری انسان پشتکاری سازگارانه را در زمان مواجه با سختی‌ها و مشکلات ایجاد کرده و با پیشگیری از دریافت بازخوردهای یأس‌آور از عملکرد در موقعیت‌های خاص، موجبات بهبود تعهد را به‌وجود می‌آورد (Ali et al., 2022). در واقع افراد به واسطه انعطاف‌پذیری مشکلات پیش روی خود را مانند فرصتی برای حرکت در مسیر شکوفایی توانایی‌های خود تفسیر نموده و با افزایش عملکرد خود سعی می‌کنند تا راه دستیابی به اهداف خود را هموار سازند (Huang et al., 2021). همچنین در تبیینی دیگر می‌توان گفت وقتی فردی نسبت به رویدادهایی که در آینده قرار است برای وی اتفاق بیفتد انتظارات مثبت دارد (خوش‌بینی)، به توانایی انعطاف و غلبه بر موانع و مشکلات در خود اطمینان دارد (خودکارآمدی و تاب‌آوری) و امیدواری نیز در لحظه لحظه شرایط کاری با وی همراه است. در این فضای شناختی و ادراکی مثبت از خود (سرمایه روان‌شناختی) نیز در سطح شناختی و ذهنی از شغل خود پیش از پیش، کسب رضایت خواهد کرد و احساس تعهد مثبت‌نگر به سازمان نیز در وی تقویت می‌شود و بی‌شک در چنین شرایطی دیدگاه و نگرش کارکنان نسبت به سازمان تقویت گردیده، علاقه و دلبستگی شدید و عمیقی نسبت به سازمان از خود نشان خواهد داد، باقی ماندن در سازمان برای آنان لذت‌بخش خواهد بود و فراتر از آن احساس دین و تکلیف به ماندن در سازمان خواهد داشت و سرانجام تلاش و انگیزه آنان در جهت نیل به اهداف و آرمان‌های سازمان افزایش خواهد یافت. از چنین منظری سرمایه روان‌شناختی در صورتی که بتواند به عمل هم‌راستا با وظایف در شغل و سازمان منتهی شود، به خوبی قادر خواهد بود تا رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز در افراد ارتقاء بخشد.

همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه روان‌شناختی از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بر اشتیاق شغلی، خشنودی شغلی و تعهد 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 می‌باشند. 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 سرمایه روان‌شناختی در افزایش هیجانات مثبت و کاهش هیجانات منفی نقش داشته باشد. هیجانات تابعی از یک محرک به شکل رویدادهای معنی‌دار شخصی هستند و چنین رویدادهای اساس هیجانات را شکل می‌دهند. خودکارآمدی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه 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 (Luthanz, 2012). این انتظارات مثبت نسبت به موفقیت ارزیابی‌هایی می‌باشند که احساسات مثبتی نظیر شادی و مباهات را به‌وجود آورده و باعث کاهش احساسات منفی همچون نگرانی و احساس حقارت می‌شود. زمانی که کارآمدی با احساس امیدواری همراه می‌گردد، باور به توانایی موفق شدن به‌واسطه اضافه شدن ابزارها و روش‌های ویژه نیرومندتر می‌شود، که می‌تواند برای انجام وظیفه به‌طور موفق به کار رود. علاوه بر این آگاه بودن از ارزیابی‌هایی همچون توانایی انجام کارها، نه‌تنها 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 نه‌تنها از شغل خود بیشتر رضایت خواهند داشت، بلکه تمایلی بیشتری برای انجام وظایف خواهند داشت و خشنودی شغلی آنان نیز بهبود خواهد یافت.

تشکر و قدردانی

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

تضاد منافع

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

References

- Abolhasani, Z., & Javadipour, M. (2018). Professional competencies of teachers and job satisfaction with an emphasis on constructivism. *Technology of Education, 14*(1), 189-198. (Persian). https://journals.srbiau.ac.ir/article_22096_2c86fe878d7ecabb6aa95756b0a56c5.pdf
- 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. <https://psycnet.apa.org/record/2016-10256-008>
- 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. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2014.687>
- Albdour, A., & Altarawne, I. (2014). Employee engagement and organizational commitment. *Business, 19*(2), 192-212. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1927825>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>
- Allen, N. J., & Meyer, I. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 252-276. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Ardalan, M. R., & Erfanizadeh, F. (2017). The relation between attitude toward organizational change and job stress: Testing the mediator role of organizational commitment. *Journal of Transformation Management*, 9(17), 1-23. (Persian). <https://doi.org/10.22067/pmt.v9i1.53518>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Bahmani, A., Zamanian, A., & Aslani, F. (2021). Explaining the mediating role of empathy in the relationship between psychological capital and social entrepreneurship of rural women (case study: choobast village). *Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture*, 7(14), 87-94. (Persian) <https://doi.org/10.52547/jea.7.14.87>
- Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual commitments to organizations and professions: Different motivational pathways to productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202-1225. <https://doi.org/10.1177/0149206315602532>
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2013). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Beshlideh, K., Hashemi Sheykh Shabani, S. E., Naami, A., & Baharlou, M. (2016). Designing and testing a model of precedents and outcomes of psychological empowerment. *International Journal of Behavioral Science*, 8(4), 383-396 (Persian). https://www.behavsci.ir/article_67894_be6a40991a11b0d2503a9235e9295420.pdf
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15, 115-127. <https://doi.org/10.1177/014920638901500110>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00290.x>
- 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. <https://doi.org/10.1177/00332941221077026>
- Chou, C.P. and Bentler, P.M. (1995) Estimates and Tests in Structural Equation Modeling. In: Hoyle, R.H., Ed., *Structural Equation Modeling: Issues and Application*, SAGE Publications, Newbury, 37-55.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09856-9>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teachers' beliefs about social-emotional learning: Identifying teacher profiles and their relations with job stress and satisfaction. *Learning and Instruction*, 39, 148-157. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2015.06.002>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Dezhban, R., Samavatian, H., & Arshadi, N. (2020). The relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being: mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of working hours and type of shift work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 259-282. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.34548.1200>
- Dick, G. P. (2011). The influence of managerial and job variables on organizational commitment in the police. *Public Administration*, 89(2), 557-576. <https://doi.org/10.1177/00938548198966>

- 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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2019-0501>
- Farid Afshar, A., & Mohammadi, M. (2019). Development of psychological capital with emphasis on the component of forgiveness in Nahj al-Balagha. *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 12(45), 19-32. (Persian) <https://akhlagh.maaref.ac.ir/article-1-70-fa.html>
- Farrokhi, N., & Ahmadrad, 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 (Persian). <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.33360.1181>
- 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. <https://psycnet.apa.org/record/2018-05337-001>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tested for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- 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 (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 (Persian). [file:///C:/Users/Asus/Downloads/61513947605%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/61513947605%20(1).pdf)
- Heinz, M. (2015). Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching. *Educational Research and Evaluation*, 21(3), 258-297. <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1018278>
- 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 (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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. <https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-756. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.751>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Vocational Behavior*, 77(2), 157-167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- 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*, 1(2), 565-575. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6447/1/jURNAL%20Q3%20Jihadi%2C%20Tari.pdf>

- 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. (Persian). <https://jayps.iranmehr.ac.ir/article-1-545-en.pdf>
- Khajepour, N. (2014). *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 (Persian). https://jomc.ut.ac.ir/article_73754_4b6fb0aa1e779a57f10adccea1c1af44.pdf
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- 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. <https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/47323806/2774.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000257>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-12. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21119>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA. <https://global.oup.com/academic/product/psychological-capital-and-beyond-9780199316472?cc=ro&lang=en&>
- 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. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031>
- Mohsenabadi, H., Fathi-Ashtiani, A., & Ahmadzadeh, 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 (Persian). <https://baq.bmsu.ac.ir/portal/file/?373487/psychometric-properties-of-the-persian-version-of-the-psychological.pdf>
- Motadien, A. (2018). The relationship between perceived organizational justice and organizational commitment among male and female teachers in Naqdeh city. Master's thesis, Faculty of Literature, Literature and Humanities, Urmia University.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Ngwenya, B., & Pelsler, 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. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). *Assessing mediation in communication research*. London: The Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452272054.n2>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2009). *Job satisfaction in organizational research*. In Buchanan, D. A., Bryman, A. (Eds.). London: Sage Publications. <https://psycnet.apa.org/record/2010-00924-012>
- Rahman, M. S., Ferdousy, S., & Karan, R. (2015). Determining the relationships between the components of organizational commitment and job performance: An empirical study. *ABAC Journal*, 35(1), 30-45. (Persian). https://www.researchgate.net/publication/324899733_
- 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 (Persian). <http://ijnv.ir/article-1-691-en.html>
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). Effect of time management on the job satisfaction and motivation of teacher educators: *A Narrative Analysis*. *International Journal of Higher Education (IJHE)*, 6(2), 213-224. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n2p213>
- 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. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4
- Schaufeli, W. B., Marfitnez, J. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university student. *Journal of Cross-Culture Psychology*, 23, 464-481. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Soltani Shal, Z., & Baledi, G. (2021). Psychological and organizational variables affecting nurses' resilience in COVID-19 pandemy: A qualitative study. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 379-402. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.38642.1244>
- Straker, H. O. (2018). *Experience of commitment: A phenomenological study of the lived experience of primary care physician commitment for practice in urban medically underserved communities*. Doctoral Dissertation, The George Washington University.
- Tagoe, T., & Nii-Boye Quarshie, E. (2017). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. *Willey Nurs*, 4(2), 84-9. <https://doi.org/10.1002/nop2.70>
- Toprak, M., Tösten, R., & Elçiçek, Z. (2022). Teacher stress and work-family conflict: Examining a moderation model of psychological capital. *Irish Educational Studies*, 1(2), 1-17. <https://doi.org/10.1080/03323315.2022.2135564>
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, F. K. (2000). Using the job-related a vective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.219>
- Viseu, J., de Jesus, S. N., Rus, C., & Canavarrro, 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. <https://doi.org/10.25115/ejrep.39.15102>
- 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. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- 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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2023-0139>